

08411P-00

2020

年度版



みんなが欲しかった!

社労士^の

TAC社会保険労務士講座●編著
滝澤ななみ●編集協力

教科書

フルカラー+

赤
シート
対応

多くの受験生の
支持を得ています!

基本書売上No.1^{※2}

2冊に分解OK!

セパレート
BOOK

初學者・独學者必携の1冊!!

全体像が
ざっくりわかる!

改正点もイラストで
わかりやすく掲載!

最新の

改正情報は

Web

順次

で公開!

TAC出版

TAC PUBLISHING Group

スタートアップ講座つき!

はじめに

本書は、社会保険労務士試験の試験科目について**全く知識がない人**でも、試験に合格する水準の知識を**確実に身につける**ことができるように編成したものです。このため、本書の記載にあたっては、**わかりやすさ**を最も重視しました。

ここでいう**わかりやすさ**とは、**基本・単純事項に絞る**ということではありません。本書で目指した**わかりやすさ**とは、**体系的に理解しながら学習できる**ということです。

学習の当初から細部ばかりを見ていると、全体像が掴めなくなり、体系的な理解がおろそかになりがちです。そこで本書では、各法律の趣旨を身近に感じていただけるよう、全科目の概要がわかる**スタートアップ講座**と、各法律の冒頭には**オリエンテーション**を置きました。また、本文は各法律の核となる基本事項を中心に編成し、補足の知識を欄外に記載することで、最初にそれぞれの規定の全体像を把握した上で、**段階を踏んで理解を深めていく**ことができるようにしています。

なお、本書は、**コンパクトにまとめる**ということにもかなり力を入れました。もちろん、コンパクト化は、本試験の出題実績や傾向を十分に研究し、**重要度別にメリハリ**をつけた上でを行っています。したがって、余計な脱線することなく、**本書1冊をじっくり学習することが、合格への最短コース**を選択することになるでしょう。

また、本書の最大の特徴でもある**フルカラーレイアウト**は、2016年度版からの試みとなりますが、おかげ様で多くの受験生に支持をいただくことができました。

2020年度版では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」を中心とした法改正への対応を丁寧に行い、本文の記載内容についても、最新の本試験傾向を踏まえ、1つ1つ見直しを行いました。

最後に、本書を十分に活用し、日々の努力を続けることによって、皆様が**社会保険労務士試験合格**の栄冠を手にとれることを心よりお祈りいたします。

2019年9月

TAC社会保険労務士講座 講師一同

本書は、2019年9月4日現在において、公布され、かつ、2020年本試験実施要綱が発表されるまでに施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、2019年9月5日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが、施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、2020年2月上旬より、下記ホームページにて改正情報を順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

本書の特長と効果的な学習法



1 スタートアップ講座 社労士試験で学ぶ内容をざっくり知ろう！

本書の最初に、社労士試験の初学者向けに「スタートアップ講座」を用意しました。ここでは、これから学ぶ10科目分の内容をざっくりと知ることができます。また、主要な改正事項については「法改正ポイント講義」で紹介しています。



2 オリエンテーション これから学ぶ法律の概要を知ろう！

各CHAPTERの冒頭には、オリエンテーションがあります。初学者の人でも安心して学習スタートを切ることができます。

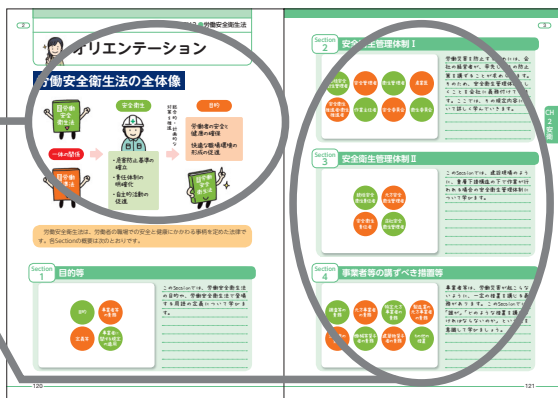
各CHAPTERの概要を知ろう

●全体像

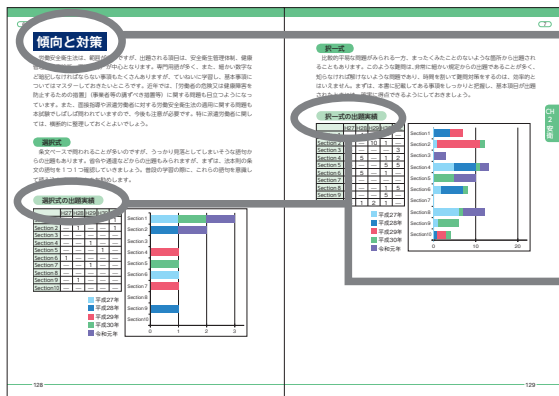
科目の全体像を示す、重要な骨格を図示していますので、しっかり目に焼き付けておきましょう。

●各Sectionの概要

各Sectionの具体的な学習項目をここで一気に確認することができます。



各CHAPTERの試験傾向を知ろう



●傾向と対策

異なるアプローチが要求される選択式と択一式試験について、それぞれの出題傾向等を示しながら、留意するポイントを的確に示しています。

●各Sectionの出題実績

過去5年間の本試験における出題実績を、パッと見てすぐわかるよう、数値とグラフで示しています。Section別の学習配分を決める際や、出題傾向の把握に役立ててください。



3 いざ本論学習！ 合格レベルの知識を身につけよう！

いよいよ学習スタート。まずは、「本文」をじっくり、力を入れて読み込みましょう。「サイド記載」については、初学者の人は、1周目は飛ばして読んでかまいません。ただし、初学者であっても負担感がなければ、「本文と併せて読む」ことをお勧めします。学習としては、そのほうが「効率的」です。

本文

サイド記載

赤シート対応
試験対策上とくに重要な語句は、赤シートで消える色で印刷し、隠せるようにしています。

本書は、項目ごとに重要度を3段階で示しています。

重要度	高	中	低
A	重要度 高		
B	重要度 中		
C	重要度 低		

〈学習順序〉

↓

◆学習上の優先順位の付け方

【教科書読み込み1周目】

本書記載の内容は、すべて本試験において重要度の高いものに絞っています。まず1周目はA～Cランクに関係なく順番に読み進めていき、全体を体系的に理解していきましょう。

【教科書読み込み2周目、3周目】

2周目以降は重要事項をしっかりと「覚える」作業です。Aランクのものから順にマスターしましょう。

【7月以降の直前期】

教科書の内容が一通りマスターできているか、重要度の高いAランク、Bランクのものがしっかり理解できているか、確認しましょう。とくに、Aランクのものは、「Aだけ目次」を活用し、確実にマスターするようにしましょう。

最終チェックにはAだけ目次を活用しましょう！

直前期はコレだけ！
Aだけ目次 (A1)

項目	ページ
CHAPTER 1 労働基準法	1
1-1 労働基準法の目的と目的	2
1-2 労働基準法の適用範囲	3
1-3 労働基準法の関係法令	4
1-4 労働基準法の関係機関	5
1-5 労働基準法の関係機関	6
1-6 労働基準法の関係機関	7
1-7 労働基準法の関係機関	8
1-8 労働基準法の関係機関	9
1-9 労働基準法の関係機関	10
1-10 労働基準法の関係機関	11
1-11 労働基準法の関係機関	12
1-12 労働基準法の関係機関	13
1-13 労働基準法の関係機関	14
1-14 労働基準法の関係機関	15
1-15 労働基準法の関係機関	16
1-16 労働基準法の関係機関	17
1-17 労働基準法の関係機関	18
1-18 労働基準法の関係機関	19
1-19 労働基準法の関係機関	20
1-20 労働基準法の関係機関	21
1-21 労働基準法の関係機関	22
1-22 労働基準法の関係機関	23
1-23 労働基準法の関係機関	24
1-24 労働基準法の関係機関	25
1-25 労働基準法の関係機関	26
1-26 労働基準法の関係機関	27
1-27 労働基準法の関係機関	28
1-28 労働基準法の関係機関	29
1-29 労働基準法の関係機関	30
1-30 労働基準法の関係機関	31
1-31 労働基準法の関係機関	32
1-32 労働基準法の関係機関	33
1-33 労働基準法の関係機関	34
1-34 労働基準法の関係機関	35
1-35 労働基準法の関係機関	36
1-36 労働基準法の関係機関	37
1-37 労働基準法の関係機関	38
1-38 労働基準法の関係機関	39
1-39 労働基準法の関係機関	40
1-40 労働基準法の関係機関	41
1-41 労働基準法の関係機関	42
1-42 労働基準法の関係機関	43
1-43 労働基準法の関係機関	44
1-44 労働基準法の関係機関	45
1-45 労働基準法の関係機関	46
1-46 労働基準法の関係機関	47
1-47 労働基準法の関係機関	48
1-48 労働基準法の関係機関	49
1-49 労働基準法の関係機関	50
1-50 労働基準法の関係機関	51
1-51 労働基準法の関係機関	52
1-52 労働基準法の関係機関	53
1-53 労働基準法の関係機関	54
1-54 労働基準法の関係機関	55
1-55 労働基準法の関係機関	56
1-56 労働基準法の関係機関	57
1-57 労働基準法の関係機関	58
1-58 労働基準法の関係機関	59
1-59 労働基準法の関係機関	60
1-60 労働基準法の関係機関	61
1-61 労働基準法の関係機関	62
1-62 労働基準法の関係機関	63
1-63 労働基準法の関係機関	64
1-64 労働基準法の関係機関	65
1-65 労働基準法の関係機関	66
1-66 労働基準法の関係機関	67
1-67 労働基準法の関係機関	68
1-68 労働基準法の関係機関	69
1-69 労働基準法の関係機関	70
1-70 労働基準法の関係機関	71
1-71 労働基準法の関係機関	72
1-72 労働基準法の関係機関	73
1-73 労働基準法の関係機関	74
1-74 労働基準法の関係機関	75
1-75 労働基準法の関係機関	76
1-76 労働基準法の関係機関	77
1-77 労働基準法の関係機関	78
1-78 労働基準法の関係機関	79
1-79 労働基準法の関係機関	80
1-80 労働基準法の関係機関	81
1-81 労働基準法の関係機関	82
1-82 労働基準法の関係機関	83
1-83 労働基準法の関係機関	84
1-84 労働基準法の関係機関	85
1-85 労働基準法の関係機関	86
1-86 労働基準法の関係機関	87
1-87 労働基準法の関係機関	88
1-88 労働基準法の関係機関	89
1-89 労働基準法の関係機関	90
1-90 労働基準法の関係機関	91
1-91 労働基準法の関係機関	92
1-92 労働基準法の関係機関	93
1-93 労働基準法の関係機関	94
1-94 労働基準法の関係機関	95
1-95 労働基準法の関係機関	96
1-96 労働基準法の関係機関	97
1-97 労働基準法の関係機関	98
1-98 労働基準法の関係機関	99
1-99 労働基準法の関係機関	100
1-100 労働基準法の関係機関	101
1-101 労働基準法の関係機関	102
1-102 労働基準法の関係機関	103
1-103 労働基準法の関係機関	104
1-104 労働基準法の関係機関	105
1-105 労働基準法の関係機関	106
1-106 労働基準法の関係機関	107
1-107 労働基準法の関係機関	108
1-108 労働基準法の関係機関	109
1-109 労働基準法の関係機関	110
1-110 労働基準法の関係機関	111
1-111 労働基準法の関係機関	112
1-112 労働基準法の関係機関	113
1-113 労働基準法の関係機関	114
1-114 労働基準法の関係機関	115
1-115 労働基準法の関係機関	116
1-116 労働基準法の関係機関	117
1-117 労働基準法の関係機関	118
1-118 労働基準法の関係機関	119
1-119 労働基準法の関係機関	120
1-120 労働基準法の関係機関	121
1-121 労働基準法の関係機関	122
1-122 労働基準法の関係機関	123
1-123 労働基準法の関係機関	124
1-124 労働基準法の関係機関	125
1-125 労働基準法の関係機関	126
1-126 労働基準法の関係機関	127
1-127 労働基準法の関係機関	128
1-128 労働基準法の関係機関	129
1-129 労働基準法の関係機関	130
1-130 労働基準法の関係機関	131
1-131 労働基準法の関係機関	132
1-132 労働基準法の関係機関	133
1-133 労働基準法の関係機関	134
1-134 労働基準法の関係機関	135
1-135 労働基準法の関係機関	136
1-136 労働基準法の関係機関	137
1-137 労働基準法の関係機関	138
1-138 労働基準法の関係機関	139
1-139 労働基準法の関係機関	140
1-140 労働基準法の関係機関	141
1-141 労働基準法の関係機関	142
1-142 労働基準法の関係機関	143
1-143 労働基準法の関係機関	144
1-144 労働基準法の関係機関	145
1-145 労働基準法の関係機関	146
1-146 労働基準法の関係機関	147
1-147 労働基準法の関係機関	148
1-148 労働基準法の関係機関	149
1-149 労働基準法の関係機関	150
1-150 労働基準法の関係機関	151
1-151 労働基準法の関係機関	152
1-152 労働基準法の関係機関	153
1-153 労働基準法の関係機関	154
1-154 労働基準法の関係機関	155
1-155 労働基準法の関係機関	156
1-156 労働基準法の関係機関	157
1-157 労働基準法の関係機関	158
1-158 労働基準法の関係機関	159
1-159 労働基準法の関係機関	160
1-160 労働基準法の関係機関	161
1-161 労働基準法の関係機関	162
1-162 労働基準法の関係機関	163
1-163 労働基準法の関係機関	164
1-164 労働基準法の関係機関	165
1-165 労働基準法の関係機関	166
1-166 労働基準法の関係機関	167
1-167 労働基準法の関係機関	168
1-168 労働基準法の関係機関	169
1-169 労働基準法の関係機関	170
1-170 労働基準法の関係機関	171
1-171 労働基準法の関係機関	172
1-172 労働基準法の関係機関	173
1-173 労働基準法の関係機関	174
1-174 労働基準法の関係機関	175
1-175 労働基準法の関係機関	176
1-176 労働基準法の関係機関	177
1-177 労働基準法の関係機関	178
1-178 労働基準法の関係機関	179
1-179 労働基準法の関係機関	180
1-180 労働基準法の関係機関	181
1-181 労働基準法の関係機関	182
1-182 労働基準法の関係機関	183
1-183 労働基準法の関係機関	184
1-184 労働基準法の関係機関	185
1-185 労働基準法の関係機関	186
1-186 労働基準法の関係機関	187
1-187 労働基準法の関係機関	188
1-188 労働基準法の関係機関	189
1-189 労働基準法の関係機関	190
1-190 労働基準法の関係機関	191
1-191 労働基準法の関係機関	192
1-192 労働基準法の関係機関	193
1-193 労働基準法の関係機関	194
1-194 労働基準法の関係機関	195
1-195 労働基準法の関係機関	196
1-196 労働基準法の関係機関	197
1-197 労働基準法の関係機関	198
1-198 労働基準法の関係機関	199
1-199 労働基準法の関係機関	200
1-200 労働基準法の関係機関	201
1-201 労働基準法の関係機関	202
1-202 労働基準法の関係機関	203
1-203 労働基準法の関係機関	204
1-204 労働基準法の関係機関	205
1-205 労働基準法の関係機関	206
1-206 労働基準法の関係機関	207
1-207 労働基準法の関係機関	208
1-208 労働基準法の関係機関	209
1-209 労働基準法の関係機関	210
1-210 労働基準法の関係機関	211
1-211 労働基準法の関係機関	212
1-212 労働基準法の関係機関	213
1-213 労働基準法の関係機関	214
1-214 労働基準法の関係機関	215
1-215 労働基準法の関係機関	216
1-216 労働基準法の関係機関	217
1-217 労働基準法の関係機関	218
1-218 労働基準法の関係機関	219
1-219 労働基準法の関係機関	220
1-220 労働基準法の関係機関	221
1-221 労働基準法の関係機関	222
1-222 労働基準法の関係機関	223
1-223 労働基準法の関係機関	224
1-224 労働基準法の関係機関	225
1-225 労働基準法の関係機関	226
1-226 労働基準法の関係機関	227
1-227 労働基準法の関係機関	228
1-228 労働基準法の関係機関	229
1-229 労働基準法の関係機関	230
1-230 労働基準法の関係機関	231
1-231 労働基準法の関係機関	232
1-232 労働基準法の関係機関	233
1-233 労働基準法の関係機関	234
1-234 労働基準法の関係機関	235
1-235 労働基準法の関係機関	236
1-236 労働基準法の関係機関	237
1-237 労働基準法の関係機関	238
1-238 労働基準法の関係機関	239
1-239 労働基準法の関係機関	240
1-240 労働基準法の関係機関	241
1-241 労働基準法の関係機関	242
1-242 労働基準法の関係機関	243
1-243 労働基準法の関係機関	244
1-244 労働基準法の関係機関	245
1-245 労働基準法の関係機関	246
1-246 労働基準法の関係機関	247
1-247 労働基準法の関係機関	248
1-248 労働基準法の関係機関	249
1-249 労働基準法の関係機関	250
1-250 労働基準法の関係機関	251
1-251 労働基準法の関係機関	252
1-252 労働基準法の関係機関	253
1-253 労働基準法の関係機関	254
1-254 労働基準法の関係機関	255
1-255 労働基準法の関係機関	256
1-256 労働基準法の関係機関	257
1-257 労働基準法の関係機関	258
1-258 労働基準法の関係機関	259
1-259 労働基準法の関係機関	260
1-260 労働基準法の関係機関	261
1-261 労働基準法の関係機関	262
1-262 労働基準法の関係機関	263
1-263 労働基準法の関係機関	264
1-264 労働基準法の関係機関	265
1-265 労働基準法の関係機関	266
1-266 労働基準法の関係機関	267
1-267 労働基準法の関係機関	268
1-268 労働基準法の関係機関	269
1-269 労働基準法の関係機関	270
1-270 労働基準法の関係機関	271
1-271 労働基準法の関係機関	272
1-272 労働基準法の関係機関	273
1-273 労働基準法の関係機関	274
1-274 労働基準法の関係機関	275
1-275 労働基準法の関係機関	276
1-276 労働基準法の関係機関	277
1-277 労働基準法の関係機関	278
1-278 労働基準法の関係機関	279
1-279 労働基準法の関係機関	280
1-280 労働基準法の関係機関	281
1-281 労働基準法の関係機関	282
1-282 労働基準法の関係機関	283
1-283 労働基準法の関係機関	284
1-284 労働基準法の関係機関	285
1-285 労働基準法の関係機関	286
1-286 労働基準法の関係機関	287
1-287 労働基準法の関係機関	288
1-288 労働基準法の関係機関	289
1-289 労働基準法の関係機関	290
1-290 労働基準法の関係機関	291
1-291 労働基準法の関係機関	292
1-292 労働基準法の関係機関	293
1-293 労働基準法の関係機関	294
1-294 労働基準法の関係機関	295
1-295 労働基準法の関係機関	296
1-296 労働基準法の関係機関	297
1-297 労働基準法の関係機関	298
1-298 労働基準法の関係機関	299
1-299 労働基準法の関係機関	300
1-300 労働基準法の関係機関	301
1-301 労働基準法の関係機関	302
1-302 労働基準法の関係機関	303
1-303 労働基準法の関係機関	304
1-304 労働基準法の関係機関	305
1-305 労働基準法の関係機関	306
1-306 労働基準法の関係機関	307
1-307 労働基準法の関係機関	308
1-308 労働基準法の関係機関	309
1-309 労働基準法の関係機関	310
1-310 労働基準法の関係機関	311
1-311 労働基準法の関係機関	312
1-312 労働基準法の関係機関	313
1-313 労働基準法の関係機関	314
1-314 労働基準法の関係機関	315
1-315 労働基準法の関係機関	316
1-316 労働基準法の関係機関	317
1-317 労働基準法の関係機関	318
1-318 労働基準法の関係機関	319
1-319 労働基準法の関係機関	320
1-320 労働基準法の関係機関	321
1-321 労働基準法の関係機関	322
1-322 労働基準法の関係機関	323
1-323 労働基準法の関係機関	324
1-324 労働基準法の関係機関	325
1-325 労働基準法の関係機関	326
1-326 労働基準法の関係機関	327
1-327 労働基準法の関係機関	328
1-328 労働基準法の関係機関	329
1-329 労働基準法の関係機関	330
1-330 労働基準法の関係機関	331
1-331 労働基準法の関係機関	332
1-332 労働基準法の関係機関	333
1-333 労働基準法の関係機関	334
1-334 労働基準法の関係機関	335
1-335 労働基準法の関係機関	336
1-336 労働基準法の関係機関	337
1-337 労働基準法の関係機関	338
1-338 労働基準法の関係機関	339
1-339 労働基準法の関係機関	340
1-340 労働基準法の関係機関	341
1-341 労働基準法の関係機関	342
1-342 労働基準法の関係機関	343
1-343 労働基準法の関係機関	344
1-344 労働基準法の関係機関	345
1-345 労働基準法の関係機関	346
1-346 労働基準法の関係機関	347



本文の要素紹介

本文は、社労士試験合格に必要な情報だけを掲載。短期間で最大の効果が出せるよう、さまざまな要素を盛り込みました。目にやさしいフルカラーで見た目のメリハリもばっちり。最後まで飽きずに読み進めることができるのもポイントです。

8

CH1 ● 労働基準法

Section 労働基準法の基本理念寺

このSectionのポイント



- ①は、労働基準法の根幹ですので、きちんと押さえておきましょう。
- ②は、何を禁止しているのか、条文の語尾に注意して読みましょう。
- ④の労働者と使用者の定義は、しっかりと覚えましょう。

労働基準法は、労働条件の「**最低の基準**」を設けることによって、労働者を保護する法律として、**昭和22年**に制定されたものです。

また、労働条件を、労使が「**対等の立場**」において決定することも、労働基準法の基本理念です。このSectionでは、このような労働基準法の基本理念について学習します。

労働基準法の基本理念 (労働者保護)

① 労働基準法の基本

※1

労使の合意がある場合は？
労働基準法の基準を理由に労働条件を引き下げることは、たとえ労使の合意に基づいたものであっても違反行為になる。

※2

他の理由での変更は？
労働基準法の基準を主たる理由として労働条件を低下させてはいけないが、社会経済情勢の変動等に**決定的な理由**がある場合には本来に抵触しない。

1 労働条件の原則 (法1)

「**労働条件**は、労働者が**人た**を要を充たすべきものでなければならぬ。」とされています。

「**対等-1A**」これは、日本国憲法25条で文化的な最低限度の生活を営むと同様の宣言の規定といえます。

また、「労働基準法で定めるから、**労働関係の当事者**」があるから、**労働条件を低下**させてはならないように**努め**なければならない。

試験対策

労働基準法に規定する労働条件の基準(例えば1日8時間勤務が上限)が会社の就業規則に定める基準(例えば1日7時間勤務)よりも低いことを理由として、就業規則に定める労働条件を労働基準法の水準にまで引き下げる(1日8時間勤務にする)ことは、本条違反になる。

試験対策

2 労働条件の決定 (法2)
「労働条件は、**労働者と使用者が対等の立場**において決定すべきものである。**労働者及び使用者**は、**労働協約**^{※3}、**就業規則**^{※4}及び**労働契約**^{※5}を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」とされています。労使対等の立場を基本理念とするとともに、約束事は**守るべき**ものと守りましょうと宣言しているわけです。

試験対策

法1条と2条違反について、罰則の定めはない。

② 労働者の人権保障

1 均等待遇の原則 (法3、S22-9,13発基17号)

「使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**^{※6}を理由として、賃金、労働時間その他の**労働条件**^{※7}について、**差別的取扱**をしてはならない。」とされています。

ここで、「**信条**」とは、特定の宗教的又は政治的信念のことをいい、「**社会的身分**」とは**生来的な地位**のことをいいます。

職員と工員、正社員と臨時社員などは、「社会的身分」ではありません。したがって、「職員は10時始業、工員は9時始業」とするようには職制上の地位(部長、課長など)により待遇に差異を設けることは本条違反ではありません。

● このSectionのポイント

これから学ぶSectionの内容を簡単にまとめています。Sectionの中で、とくに重要なことを指摘したり、他の科目と比較させながら学んだほうがよいことなど、全体的なアドバイスとしても役立つ内容です。

● 過去問ナンバー

本試験での出題実績から、過去10年分を示しています。

R元-1A = 令和元年度択一式問題、問1A

H25-選A = 平成25年度選択式問題、空欄A

CH1 労働基準

※3

労働協約
労働組合と使用者は、その団体の間に結ばれる労働条件などに関する協定のこと。

※4

就業規則
労働者が就業上守るべき規律や労働条件などについて、使用者が定めた規則のこと。

※5

労働契約
個々の労働者と使用者が結んだ、一定の労働条件の下で労働力を提供することを約束する契約のこと。

※6

国籍、信条、社会的身分以外を理由とする差別的取扱いとは？
「国籍、信条、社会的身分」は、**限定的に列挙**したものであり、これら以外の理由で労働条件について差別をしても、法3条違反はならない。

※7

労働条件
職制における労働者の**一切の待遇**をいう。賃金、労働時間のほか、**昇進、災害補償、安全衛生、解雇**等に関する条件も含まれるが、**採用**は含まれない。

● 試験対策

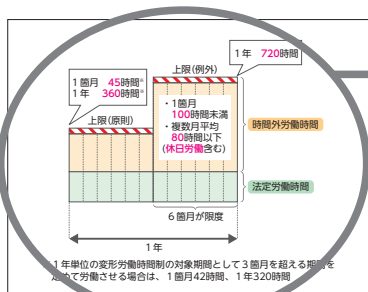
本試験でよく問われる事項を抽出したものです。確実に押さえておくようにしましょう。

●ひとこと

実務上での対処法など一歩踏み込んだ内容を記載しています。このひとことで、「ナルホド」「フムフム」と納得しながら読み進めることができます。



「**同居の親族のみを使用する事業**」に労働基準法は適用されませんが、これは、例えば、お父さんが社長で息子が従業員のような会社で、社長と従業員で対立したといっても、それは、「労使対立」というよりは、「親子喧嘩」というものです。労働基準法は、そのような「労使関係（親子関係）」には立ち入らないということです。



フルカラーの図表で、複雑でわかりにくい仕組みや制度も、パッと見てすぐに頭に入ります。

② 時効等

1 時効^{※2} (法42、法附則58・Ⅲ、59・Ⅳ、60・Ⅴ、61・Ⅲ、62・Ⅲ、63^{改正})
療養（補償）給付、休業（補償）給付、葬祭料（葬祭給付）、介護（補償）給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、

直近で法改正があった箇所には改正マークがあります。



サイド記載の紹介

本文とリンクさせたサイド記載は、語句の説明や、細かい内容でも本試験で出題が予想される事項、本文を読んだあとにすぐに確認したい過去問などをまとめたものです。

語句

語句の定義や意味を記載しています。本文を理解するうえで重要なので目を通しておきましょう。

参考 応用的な内容のうち、出題実績が低いものを記載しています。必ずしも完全に把握しておく必要はありませんが、確認をしておきましょう。

発展 応用的な内容のうち、出題実績が高いものを記載しています。確実に合格するためには、ここでの知識も必要となります。

過去問

教科書の記載内容に関連した過去問を紹介しています。本試験の問われ方がテキストでも確認できるので便利です。

本文とサイド記載の※数字は、原則見開きページ内での通番となっています。同じ数字が対応していますので、確認しながら読み進めていってください。

(24) CH7 健康保険法

① 注意 国又は地方公共団体の事務所に使用される者は、原則として健康保険の一般の被保険者となる。

② 適用除外^{※3} (3=1ただし書)
次のいずれかに該当する者は、**日雇特別被保険者**となる場合を除き、被保険者となることができません。

① 船員保険の強制被保険者^{※2}
船員保険の強制被保険者は、船員保険の適用を受けますので、健康保険の適用は受けません（船員保険から給付を受けることができます。）。

② 臨時に使用される者で、日々雇い入れられる者
ただし、その者が、**1月を超えて引き続き使用されるに至ったときは**、その超えた日から、一般の被保険者となります。^{H27-1A}

③ 臨時に使用される者で、2月以内の期間を定めて使用される者
ただし、その者が、**所定の期間を超えて引き続き使用されるに至ったときは**、その超えた日から、一般の被保険者となります。^{H22-2A H23-1A}

④ 事業所で所在地が一定しないもの^{※4}に使用される者
この場合は、その者が、その事業所に長期にわたって使用されたとしても、被保険者にはなりませんので、注意しておきましょう。

⑤ 季節的業務に使用される者^{※5}
ただし、その者が、**当初から継続して4月を超えて使用される予定である場合は**、その当初（使用されるに至った日）から、一般の被保険者となります。逆に、当初4月未満使用される予



4 ミニテストで知識を定着！ 知識を確実に固めよう！

Sectionの最後に知識確認のためのミニテストを用意しました。教科書で学んだ知識は、問題での確認が一番定着します。ミニテストには、「〇×チェック」と「穴埋めチェック」があります。Sectionごとに確実にマスターしていきましょう。

ミニテストで間違えたものは、問題番号にあるチェック欄にチェックを入れておきましょう。時間がたってからもう一度チャレンジし、繰り返し解いて確実に正解できるまで確認しましょう。

ミニテスト

【〇×チェック】

- 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない。(① 〇)
- 労働関係の当事者は、労働基準法で定める基準を理由とするならば、労働条件を低下させることができる。(① 〇)
- 使用者は、労働者の社会的身分を理由として、労働条件について、差別的取扱をするのは差し支えない。(② 〇)
- 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差を設けることは差し支えない。(② 〇)
- 使用者は、暴行によって、労働者の意思に反して労働を強制するることができる。(② 〇)
- 労働者の不利にならないければ、業として他人の就業に介入して利益を得ることも許される。(② 〇)
- 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権を行使するために必要な時間を請求した場合には、拒んではならない。(② 〇)
- 同居の親族のみを使用する事業は、労働基準法の適用事業である。(③ 〇)
- 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。(④ 〇)
- 労働基準法で「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者のみをいう。(④ 〇)

【穴埋めチェック】

- 労働基準法で定める労働条件の基準は A のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を B させてはならないことはもとより、その C を図るよう努めなければならない。(① 〇)
- 使用者は、労働者の D 、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、 E をしてはならない。(② 〇)

教科書の参照項目番号です。

Section1 労働基準法の基本理念等 (19)

解答

【〇×チェック】

- 〇
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×

【穴埋めチェック】

- A 最低 B 低下 C 向上 D 国籍 E 差別的取扱



問題集にもチャレンジ！

ミニテストで基本的な内容がマスターできたら、「社労士の問題集（別売り）」にチャレンジしてみましょう。社労士の問題集は、本試験と同じ択一式、選択式形式で問題が構成されています。問題集では、教科書で学んだ知識の応用力を問う問題も多くあり、最初は難しいと感じるかもしれませんが、あきらめずに前に進めていけば、必ずできるようになります。



とっても便利！

2冊にバラして使える!!

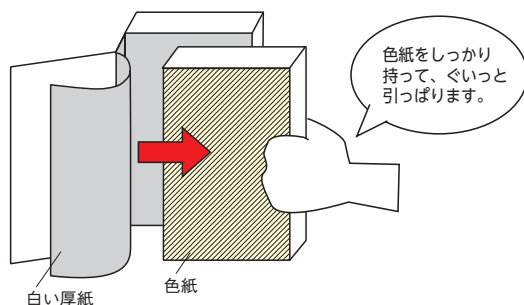
セパレートBOOK形式

本書は、労働関係科目と、社会保険関係科目の2部構成となっていて、Part 1 とPart 2 で分解して使用することができる作りになっています。

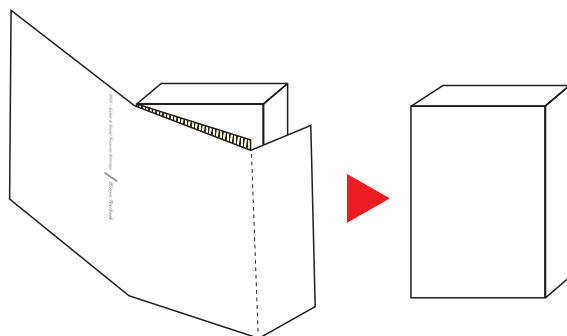
★セパレートBOOKの作りかた★

- ①白い厚紙から、色紙のついた冊子を取り外します。

※色紙と白い厚紙が、のりで接着されています。乱暴に扱いますと、破損する危険性がありますので、丁寧に抜きとるようにしてください。



- ②本体のカバーを裏返しにして、抜きとった冊子にあわせてきれいに折り目をつけて使用してください。



社会保険労務士試験の概要

試験概要・実施スケジュール

受験案内配布	4月中旬～
受験申込受付期間	4月中旬～5月下旬（令和元年は4月15日～5月31日） ※郵送または試験センター窓口にて申込み
試験日程	8月下旬（令和元年は8月25日）
合格発表	11月上旬（令和元年は11月8日）
受験料	9,000円

主な受験資格

学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学、短期大学、専門職大学、専門職短期大学若しくは高等専門学校（5年制）を卒業した者又は専門職大学の前期課程を修了した者（専攻の学部学科は問わない）
行政書士となる資格を有する者

※ 詳細は「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」のホームページにてご確認ください。

試験形式

社労士試験は「選択式」と「択一式」の2種類の試験形式があり、それぞれの合格基準を満たして合格となります。

選択式	8問出題（40点満点〈1問あたり空欄が5つ〉） 解答時間は80分 文章中の5つの空欄に、選択肢の中から正解番号を選び、マークシートに記入します。
択一式	70問出題（70点満点） 解答時間は210分 5つの選択肢の中から、正解肢をマークシートに記入します。

合格基準

合格基準について、年度により多少の前後がありますが、例年総得点の7割程度となります。それぞれの試験における総得点の基準と、各科目ごとの基準と、両方をクリアする必要があります。

【参考】平成30年度本試験の合格基準

- 選択式：総得点23点以上かつ各科目3点以上
（ただし、社会保険に関する一般常識及び国民年金法は2点以上）
- 択一式：総得点45点以上かつ各科目4点以上

試験科目

科目名	選択式	択一式
労働基準法	2科目 混合問題で1問	7問
労働安全衛生法		3問
労働者災害補償保険法	1問	7問
雇用保険法	1問	7問
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	なし	6問
労務管理その他の労働に関する一般常識	1問	10問
社会保険に関する一般常識	1問	
健康保険法	1問	10問
厚生年金保険法	1問	10問
国民年金法	1問	10問

過去5年間の受験者数・合格者数の推移

年度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
受験申込者数	57,199人	52,612人	51,953人	49,902人	49,582人
受験者数	44,546人	40,712人	39,972人	38,685人	38,427人
合格者数	4,156人	1,051人	1,770人	2,613人	2,413人
合格率	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%

詳細の受験資格や受験申込み及びお問合せは
「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」へ
<http://www.sharosi-siken.or.jp>



TAC出版の社労士本 合格活用術

ここでは、独学で合格を目指していくためのフローをご紹介します。

「みんなが欲しかった!シリーズ」と「無敵シリーズ」でいいねに学習を進めていけば、合格に必要な知識は着実についていきます。

2020年度試験での合格を目指し、TAC出版の書籍をフル活用して、がんばりましょう!

みんなが
欲しかった!
シリーズ

準拠CD、DVDを使えば
さらに理解がスムーズに!



「合格への はじめの一步」

本気でやさしい
入門書!
社労士試験の全体像、
学習内容のイメージを
つかみましょう!



「社労士の教科書」 「社労士の問題集」

「教科書」を読んで
内容を理解、
「問題集」で教科書の
理解度をチェック!
この繰り返しで知識の
定着につながります。



「合格のツボ 選択対策」 「合格のツボ 択一対策」 「全科目横断総まとめ」

「合格のツボ」で予想問題を
たくさん解き、基本を強化。
「全科目横断総まとめ」で、
知識をさまざまな角度から
整理し、確実におさえましょう。



+Web
サポートも
充実！

TAC出版の社労士本は、書籍刊行後に法改正があった場合でも、法改正情報を、TAC出版書籍販売サイト「Cyber Book Store」ですばやく公開していきますので、安心して学習に集中することができます。全力で独学者を応援していきます！



「社労士の年度別 過去問題集 5年分」

最新5年分の過去問を解き、
実力チェック！
何度も繰り返し解きましょう！



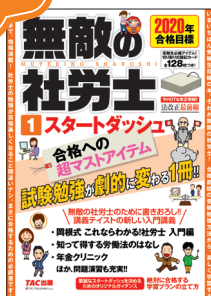
「社労士の直前予想模試」

今までの学習内容の最終確認として、
予想模試にチャレンジ！
本試験形式の予想問題を
2回分収載しています！

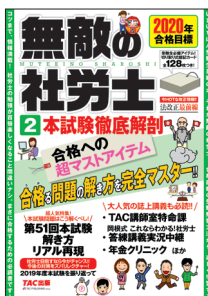
2020
年試験
合格！

無敵
シリーズ

試験に勝つためのマストアイテム！！



無敵の社労士
①スタートダッシュ



無敵の社労士
②本試験徹底解剖



無敵の社労士
③完全無欠の直前対策

CONTENTS

はじめに／(3) 本書の特長と効果的な学習法／(4)
セパレートBOOK形式／(9) 社会保険労務士試験の概要／(10)
TAC出版の社労士本 合格活用術／(12)
はじめての社労士試験 スタートアップ講座／(20)
社労士試験 法改正トピックス／(28)
労働関係科目のイメージ図／(36) 社会保険関係科目のイメージ図／(38)

Part 1 労働関係科目



Part 1 労働関係科目 CONTENTS

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 1 労働基準法

オリエンテーション／2(2)

Section 1	労働基準法の基本理念等	8(8)
Section 2	労働契約等	20(20)
Section 3	賃 金	36(36)
Section 4	労働時間、休憩、休日	48(48)
Section 5	変形労働時間制	59(59)
Section 6	時間外労働・休日労働	69(69)
Section 7	みなし労働時間制	83(83)
Section 8	年次有給休暇	89(89)
Section 9	年少者、妊産婦等	98(98)
Section10	就業規則、監督等その他	109(109)

CHAPTER 2 労働安全衛生法

オリエンテーション／124(2)

Section 1	目的等	130(8)
Section 2	安全衛生管理体制Ⅰ	133(11)
Section 3	安全衛生管理体制Ⅱ	147(25)
Section 4	事業者等の講ずべき措置等	156(34)
Section 5	機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	160(38)
Section 6	就業制限、安全衛生教育	172(50)
Section 7	作業環境測定、作業の管理等	176(54)

Section 8	健康診断	179(57)
Section 9	面接指導等	187(65)
Section10	監督等その他	194(72)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

オリエンテーション／204(2)		
Section 1	目的等	210(8)
Section 2	業務災害、通勤災害	214(12)
Section 3	給付基礎日額	222(20)
Section 4	保険給付Ⅰ	229(27)
Section 5	保険給付Ⅱ	238(36)
Section 6	保険給付Ⅲ	246(44)
Section 7	通則等	256(54)
Section 8	社会復帰促進等事業	269(67)
Section 9	特別加入	277(75)
Section10	不服申立て、雑則その他	283(81)

CHAPTER 4 雇用保険法

オリエンテーション／290(2)		
Section 1	目的等	298(10)
Section 2	被保険者等	301(13)
Section 3	失業等給付、求職者給付Ⅰ	313(25)
Section 4	求職者給付Ⅱ	336(48)
Section 5	求職者給付Ⅲ	344(56)
Section 6	求職者給付Ⅳ	348(60)
Section 7	就職促進給付	352(64)
Section 8	教育訓練給付	363(75)
Section 9	雇用継続給付	369(81)
Section10	通則、不服申立て、雑則その他	382(94)

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

オリエンテーション／396(2)		
Section 1	総則、保険関係の成立及び消滅等	402(8)
Section 2	事業の一括	408(14)
Section 3	労働保険料の種類等	413(19)
Section 4	概算保険料	420(26)
Section 5	確定保険料等	431(37)

Section 6	メリット制	437 (43)
Section 7	印紙保険料	442 (48)
Section 8	特例納付保険料	447 (53)
Section 9	督促等、不服申立て、雑則その他	449 (55)
Section10	労働保険事務組合	455 (61)

CHAPTER 6 労務管理その他の労働に関する一般常識

オリエンテーション／464 (2)

Section 1	集団的労使関係法	470 (8)
Section 2	個別労働関係法	477 (15)
Section 3	労働市場法	522 (60)
Section 4	労務管理	559 (97)
Section 5	労働経済、労働統計	571 (109)

Part 1 索引／579

Part 2 社会保険関係科目



Part 2 社会保険関係科目 CONTENTS () 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 7 健康保険法

オリエンテーション／2 (2)

Section 1	目的等、保険者	8 (8)
Section 2	適用事業所、被保険者等	19 (19)
Section 3	保険医療機関等	41 (41)
Section 4	標準報酬	46 (46)
Section 5	保険給付 I	60 (60)
Section 6	保険給付 II	83 (83)
Section 7	費用の負担等	99 (99)
Section 8	日雇特例被保険者に関する保険給付等	117 (117)
Section 9	通則等	131 (131)
Section10	保健事業及び福祉事業、不服申立て、雑則等	137 (137)

CHAPTER 8 国民年金法

オリエンテーション／144 (2)

Section 1	目的等	150 (8)
Section 2	被保険者等	153 (11)

Section 3	費用の負担等	168(26)
Section 4	老齢基礎年金	189(47)
Section 5	障害基礎年金	208(66)
Section 6	遺族基礎年金	222(80)
Section 7	独自給付等	234(92)
Section 8	年金額の調整等	242(100)
Section 9	通則等、不服申立て、雑則等	245(103)
Section10	国民年金基金等	257(115)

CHAPTER 9 厚生年金保険法

オリエンテーション／266(2)

Section 1	目的等	272(8)
Section 2	被保険者等、標準報酬	277(13)
Section 3	本来の老齢厚生年金	303(39)
Section 4	特別支給の老齢厚生年金等	321(57)
Section 5	障害厚生年金等	339(75)
Section 6	遺族厚生年金等	351(87)
Section 7	離婚時における標準報酬の分割	367(103)
Section 8	年金額の調整等、通則等	374(110)
Section 9	費用の負担等、不服申立て、雑則等	383(119)
Section10	厚生年金基金等	396(132)

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識

オリエンテーション／406(2)

Section 1	社会保険法規等	410(6)
Section 2	企業年金制度、社会保険労務士法	447(43)
Section 3	社会保障制度、社会保障の沿革等	477(73)

Part 2 索引／488



MEMO



はじめての社労士試験 スタートアップ講座

By 滝澤 ななみ

本文に入る前に、ここで
社労士試験の学習内容を
ざっくり知ろう!!



最新の法改正トピックスなど、
耳寄りな情報も
満載ですよ!!



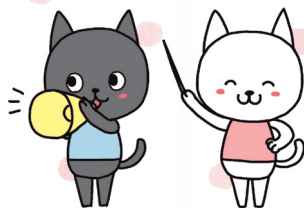
一緒に
がんばりましょう!

特別企画

はじめての社労士試験 スタートアップ講座

◆ 10月10日(土) 18時～20時 ◆

各科目の具体的な内容に入る前に、
社労士試験の勉強で学ぶ科目のことを
ここでざっくりご紹介します。



社会保険 労務 士

社会保険 と 労務の 専門家

(労働)



これから皆さんが学習する**社会保険労務士**とは、「**社会保険**」と「**労働（労働）**」の専門家のことです。ですから、本書でも大きく「**社会保険**」と「**労働**」について学習していきますが……

社会保険のほうが少々複雑なので、この本では、さきにPart1で労働関係について学習し、つづいてPart2で社会保険関係について学習していきます。

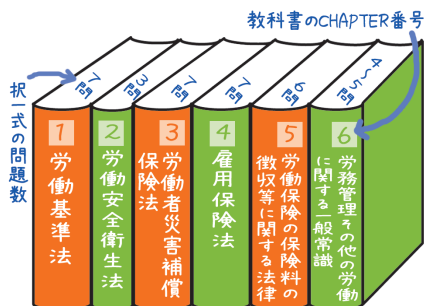
社会保険 労務 士

Part1 労働関係

Part2 社会保険関係

Part1 労働関係科目で学習すること

Part1 労働関係科目では、働くうえで深くかかわってくる法律について学習します。
労働関係でみていく法律はこんな感じです。→
ちょっとわかりづらいですね。ひとつずつみていきましょう。



お給料を出しているんだから、
1日15時間、
休みナシで
働いてね!



**強い
立場**

働いてもらう側
= 使用者

え～
でも、仕方ないわ…



**弱い
立場**

働く側
= 労働者

CH1 労働基準法

一般的には使用者よりも労働者のほうが立場が弱いので、たとえば、「労働時間が1日15時間、休日なし」でなければ雇ってあげると言われたときに、労働者はこのような労働条件でものまざるを得ないことがあるとしたら、労働者があまりにもかわいそうですね。

CH1 労働基準法

このようなときに、「労働基準法」が労働者を守ってくれるのです。たとえば「労働基準法」では、「1日の労働時間は8時間まで、休日は1週1日以上」と定められており、すべての会社はこのために従わなければなりません。
違反すれば罰則があります。
このように労働条件の最低基準を定めて労働者を保護する法律が「労働基準法」です。



働いてもらう側
= 使用者

働く側
= 労働者

× CH2 | 労働安全衛生法 ×

それから、労働者の安全と健康を確保する必要があります。

このような、労働者の安全と健康にかかわる重要な事柄を定めている法律が「労働安全衛生法」です。

1年に1回は
会社の経費で
健康診断を行って
くださいね!

安全衛生管理
体制を整えて
くださいね!



会社に落ち度なくても、
労働者に補償下さいね!



× CH3 | 労働者災害補償保険法 ×

「労働基準法」では、労働者が仕事中にケガをしたり、仕事かもとで病気になった場合には、使用者にその補償をする義務を負わせています。

× CH3 | 労働者災害補償保険法 ×

しかし、大きな事故が起きて、たくさんの労働者がケガをしてしまった場合や重い障害をおってしまった場合、また不幸にして亡くなってしまった場合などには、補償金額が大きくなりすぎて、会社がそれを支払うことができなくなるかもしれません。

金額が大きすぎて、
支払えません...



支払ったら、
会社が倒産
しちゃうよ...



そ、それは
マズイかも...

CHAPTER 1

労働基準法

| CONTENTS

オリエンテーション

Section 1 労働基準法の基本理念等

Section 2 労働契約等

Section 3 賃 金

Section 4 労働時間、休憩、休日

Section 5 変形労働時間制

Section 6 時間外労働・休日労働

Section 7 みなし労働時間制

Section 8 年次有給休暇

Section 9 年少者、妊産婦等

Section10 就業規則、監督等その他



労働基準法の基本理念等

このSectionの
ポイント

- ① は、労働基準法の根幹ですので、きちんと押さえておきましょう。
- ② は、何を禁止しているのか、条文の語尾に注意して読みましょう。
- ④ の労働者と使用者の定義は、しっかりと覚えましょう。

労働基準法は、労働条件の「**最低の基準**」を設けることによって、労働者を保護する法律として、**昭和22年**に制定されたものです。

また、労働条件を、労使が「**対等の立場**」において決定することも、労働基準法の**基本理念**です。このSectionでは、このような労働基準法の**基本理念**について学習します。

労働基準法の基本理念
(労働者保護)

最低基準の設定

▲ 労働条件 ▼

労使対等の立場による決定

1 労働基準法の基本理念等

A

発展 ※1

労使の合意がある場合は？

労働基準法の基準を理由に労働条件を引き下げるとは、たとえ**労使の合意**に基づいたものであっても違反行為になる。

参考 ※2

他の理由での変更は？

労働基準法の基準を主たる理由として労働条件を低下させてはいけませんが、社会経済情勢の変動等**他に決定的な理由**がある場合には本条に**抵触**しない。

1 労働条件の原則 (法1)

「**労働条件**は、労働者が**人たるに値する生活**を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」とされています。

H27-1A これは、日本国憲法25条1項の「すべて国民は、**健康で文化的な最低限度の生活**を営む権利を有する。」という規定と同様の宣言的規定といえます。 **H25-5A H28-1ア**

また、「労働基準法で定める**労働条件**の基準は**最低**のものであるから、**労働関係の当事者**^{*1}は、この基準を理由として^{*2}**労働条件**を**低下**させてはならないことはもとより、その**向上**を図るように**努め**なければならない。」とされています。 **H25-5B**

試験
対策

労働基準法に規定する労働条件の基準（例えば1日8時間勤務が上限）が会社の就業規則に定める基準（例えば1日7時間勤務）より低いことを理由として、就業規則に定める労働条件を労働基準法の水準にまで引き下げる（1日8時間勤務にする）ことは、本条違反になる。

2 労働条件の決定（法2）

「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。労働者及び使用者は、労働協約^{ろうどうきょうやく}*3、就業規則^{しゅぎょうき}*4及び労働契約^{らうこんしやく}*5を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」とされています。労使対等の立場を基本理念とするとともに、約束事は、労使ともきちんと守りましょうと宣言しているわけです。 H25-5C H28-1イ

試験
対策

法1条と2条違反について、罰則の定めはない。

② 労働者の人権保障

A

1 均等待遇の原則（法3、S22.9.13発基17号）

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分^{しゃく会的しんぶん}*6を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件^{らうこんじけん}*7について、差別的取扱をしてはならない。」とされています。

ここで、「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念のことをいい、「社会的身分」とは生来的な地位のことをいいます。

H24-4A

職員と工員、正社員と臨時社員などは、「社会的身分」ではありません。したがって、「職員は10時始業、工員は9時始業」とするように職制上の地位（部長、課長など）により待遇に差異を設けることは本条違反ではありません。

※3

語句 労働協約

労働組合と使用者又はその団体との間に結ばれる労働条件などに関する協定のこと。

※4

語句 就業規則

労働者が就業上守るべき規律や労働条件などについて、使用者が定めた規則のこと。

※5

語句 労働契約

個々の労働者と使用者が結んだ、一定の労働条件の下で労働力を提供することを約する契約のこと。

参考 ※6

国籍、信条、社会的身分以外を理由とする差別的取扱いは？「国籍、信条、社会的身分」は、限定的に列挙したものであり、これら以外の理由で労働条件について差別をしても、法3条違反にはならない。 H23-1A H25-5D H29-5ア

※7

語句 労働条件

職場における労働者の一切の待遇をいう。賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含まれるが、採用は含まれない。 H28-1ウ H30-4イ

試験
対策

「差別的取扱」には、不利に取り扱う場合のみならず
有利に取り扱う場合も含まれる。 H27-1B H30-4ウ

2 男女同一賃金の原則（法4、S22.9.13発基17号）

「使用者は、労働者が**女性**であることを理由として、**賃金**について、男性と**差別的取扱**いをしてはならない。」とされています。 H24-4B H25-5E H27-1C R元-3ア

「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは**社会通念**として又はその事業場において女性労働者が**一般的又は平均的に**能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることをいいます。したがって、男女労働者について、職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって賃金に個人的差異が生じても本条違反ではありません。

また、「賃金」とは、賃金額だけでなく**賃金体系、賃金形態**等を含むので「男性は月給制で、女性は日給制」とすることは**本条違反**となります。

なお、賃金以外の労働条件、例えば、昇進や定年年齢で女性を差別することは、別の法律（**男女雇用機会均等法**）で禁止されています。 ➡ CH6 Sec2 ⑥ 参照

理由	差別禁止事項
国籍・信条・社会的身分	労働条件
性別	賃金

参考※1

「精神又は身体**の自由**を不当に拘束する手段」とは？

暴行、脅迫、監禁のほかには、**長期労働契約**（法14）、**賠償額予定契約**（法16）、**前借金相殺契約**（法17）、**強制貯蓄**（法18）などがある。

参考※2

「何人も」とは？

事業主に限定されず、**個人、団体又は公人**たると**私人**たるとを**問わない**。

発展※3

「業として利益を得る」とは？

営利を目的として、同種の行為を**反覆継続**す

3 強制労働の禁止（法5、S23.3.2発基381号）

「使用者は、**暴行、脅迫、監禁**その他**精神**^{きょうはく}又は**身体**の自由を**不当**に拘束する手段^{※1}によって、労働者の**意思**に反して労働を**強制**してはならない。」とされています。ここで、「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当な手段を用いることにより労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げ、労働すべく強要することをいい、必ずしも**現実に労働すること**を必要としません。 H26-1A

試験
対策

本条違反については、「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金（法117）」という労働基準法上最も重い罰則が科せられる。 H29-5イ

4 中間搾取の排除（法6、S34.2.16 33基収8770号）

「何人も^{なんびと}※²、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない※³。」とされています。

H23-1B

ここでいう「法律」とは、職業安定法及び船員職業安定法のことです。ただし、職業安定法又は船員職業安定法に違反して、職業紹介※⁴等でこれらの法律に定める料金等を超えて金銭等を収受すると、本条違反となります。また、労働者派遣※⁵については、他人の就業に介入したことはならないので、それが合法であるか違法であるかを問わず、本条違反となりません。

なお、他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも、当該行為者に限られません。したがって、法人の従業員が違反行為を行い、その従業員が現実に利益を得ておらず、法人が利益を得ている場合であっても、その従業員について違反が成立します。 H26-1B H28-1エ

試験
対策

「利益」とは、金銭以外の財物^{ざいぶつ}を含み、有形なると無形なるとを問わず、使用者から得る利益に限らず、労働者又は第三者より得る利益も含まれる。

5 公民権行使の保障※⁶※⁷（法7）

「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。」とされています。

つまり、使用者は、労働者が労働時間中に選挙権などの「公民としての権利」を行使したり、裁判の証人として出廷すると

ることをいい、たとえ1回の行為であっても、反覆継続して利益を得る意思があれば本条違反であり、主業としてなされると副業としてなされるとを問わない。 H29-5ウ

※4

語句 職業紹介

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

※5

語句 労働者派遣

一般に、派遣元で雇用する労働者を、派遣先の使用者の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させることをいう。

参考※6

時間外行使規定は？
就業規則等に公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を定めておいて、それを根拠に労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否することは本条違反である。

参考※7

最高裁判所の判例は？

使用者の承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則条項は、無効であり、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれがある場合においても、普通解雇とすることは別として、懲戒解雇に附するのは、許されないとしている（最二小S38.6.21+和田観光電鉄事件）。

H23-1C H29-5エ

過去問 ※1

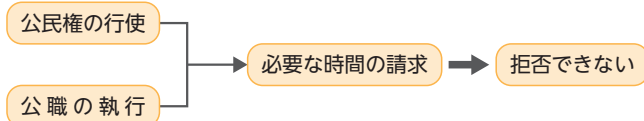
労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。
 解答：× (H24-4C)
 解説：有給扱いとすることは求めている。

しっかり整理しておきましょう。



いった「公の職務」を執行するために、必要な時間を請求した場合には、拒むことができません。「拒むこと」が禁止されているのですから、**拒んだだけで違反になります**。その結果、実際に権利が行使されたかどうかなどが問われるわけではありません。

なお、公民権の行使に係る時間については、有給であると無給であるとは**当事者の自由**に委ねられた問題で、**無給でもよい**とされています。H24-4C ※1 H26-1C R元-3ウ



公民としての権利に該当するものの例	公民としての権利に該当しないものの例
<ul style="list-style-type: none"> ・選挙権及び被選挙権 ・最高裁判所裁判官の国民審査 ・地方自治法による住民の直接請求 ・選挙人名簿の登録の申出…等 	<ul style="list-style-type: none"> ・応援のための選挙活動
<ul style="list-style-type: none"> ・行政事件訴訟法に規定する民衆訴訟 ・公職選挙法に規定する選挙等に関する訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般の訴権の行使

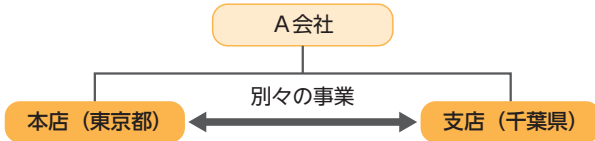
公の職務に該当するものの例	公の職務に該当しないものの例
<ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員等の議員の職務 ・労働委員会の委員、検察審査員、労働審判員、裁判員、審議会の委員等の職務 ・民事訴訟法の規定による証人の職務 ・公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務…等 	<ul style="list-style-type: none"> ・予備自衛官の防衛招集・訓練招集 ・非常勤の消防団員の職務

③ 適用事業

A

労働基準法は、ほとんどすべての「**事業**（事業場）」に適用されます。ここでいう「**事業**（事業場）」は「会社」と同じで

はありません。「事業」は、「場所単位の作業体」を意味する言葉ですので、Aという会社の本店が東京都にあり、支店が千葉県にあるような場合は、その本店と支店は、別々の事業として、労働基準法が適用されます。



1 適用事業^{*2}の範囲

労働基準法は、原則としてすべての事業について適用されます。これらのうち、主要な事業の種類については、法別表第1に次のように定められています。なお、1号から5号^{*3}までは「工業的業種」、6号から15号^{*3}までは「非工業的業種」とも呼ばれています。

号	略称	事業の具体例
1号	製造業	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む）
2号	鉱業	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
3号	建設業	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
4号	運輸交通業	道路、鉄道、軌道（車や汽車が通る道のこと）、索道（ロープウェイのこと）、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
5号	貨物取扱業	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
6号	農林業	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
7号	水産・畜産業	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
8号	商業	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
9号	金融広告業	金融、保険、媒介、周旋（仲介業のこと）、集金、案内又は広告の事業

参考※2

事業を開始したときは？

使用者は、遅滞なく、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（則57-I①）。

参考※3

業種を1号から15号に分けているのは？
労働時間や休憩時間等の規定については、一部の業種で異なる取り扱いとなっているので、便宜上、業種を分けている。

表の内容は、一読しておきましょう！



執筆者

小野寺 雅也

(TAC社会保険労務士講座 専任講師、上級本科生担当)

編集協力

滝澤 ななみ

本文イラスト

朝日メディアインターナショナル株式会社

anzubou

2020年度版

みんなが欲しかった！ 社労士の教科書

発行日 2019 年 10 月 10 日

初版発行

編著者 TAC株式会社（社会保険労務士講座）

発行者 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部（TAC出版）

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2019

管理コード 08411P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。