

08880P-00

2021

年度版

合格への
はじめの
一歩

4年連続

売上
No.1

入門書

みんなが欲しかった!

社労士

合格への

貫場恵子 (TAC社会保険労務士講座講師) ● 著
滝澤ななみ ● 編集協力

フル
カラー

はじめの一歩

働き方改革など
最新情報満載!

これで
合格が見える!



本気でやさしい入門書

イラスト満載の楽しい

学習内容がざっくりしっかりわかる

オリエンテーション

入門講義

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はじめに

自分を変える“一歩”を踏み出しましょう！

はじめまして。この本を執筆している貫場恵子と申します。

この度は、数ある書籍の中から、この「合格へのはじめの一歩」を手にとりいただき、ありがとうございます。

本書は、はじめて社会保険労務士試験の勉強に取り組もうとされている方に向けた入門書です。

社会保険労務士に求められる事柄や仕事の内容、また試験制度についても詳しく触れた手引書となっています。

社会保険労務士という資格の性質上、試験科目の多くが「法律」です。法律と聞いて、ちょっと抵抗を感じる方もいらっしゃるかもしれませんね。

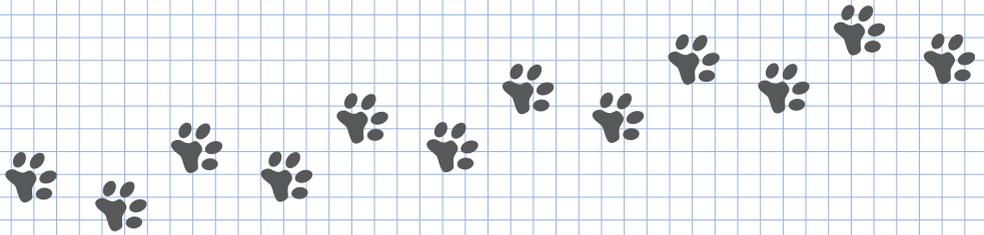
しかし、社会保険労務士試験で学ぶ法律は、実生活にも役立つ、日常生活と関連付けて理解できるものばかりです。

法律の勉強は難しすぎるのではないかな…

法律の知識がなくても試験に合格できるのだろうか…

と不安をもたれる必要はありません。

本書でまずは「社会保険労務士」というものの概要をつかんでいただければと思います。そして、全体像をつかんでいただいた後、細かい部分の知識を身につけていくことで、とても効果的な学習ができます。まずは本書で、基本となる土台の部分の勉強からはじめていきましょう。



さて、みなさんが社会保険労務士（社労士）を志すきっかけはどんなものでしたか？

私は現在、**資格の学校TAC**で講師をしながら、開業社労士として、企業の労務管理の相談などの社労士業務も行っています。

社労士として実務に携わるようになってからもうずいぶん経ちますが、社労士になる前は、実は公務員として働いていて、公立学校の予算作成や教職員の労務管理・福利厚生事務を担当していました。

結婚し、妊娠してからも公務員の仕事を頑張って続けていましたが、つわりがひどく、切迫流産で入院を余儀なくされ、仕事を継続することが難しくなってしまう、退職することになりました。

2人の子どもを出産し、しばらくは専業主婦として、家事・育児で毎日忙しく、仕事から離れた生活をしていました。

少しずつ自分の時間がもてるようになってきたのは、長女が小学生になり、長男も幼稚園に入園したころでした。それから、何か勉強をしようと思うようになりました。

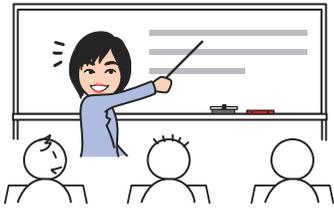
本屋さんで資格の本を手に取り、リサーチしていたところ、社会保険労務士という資格が目にとまりました。

「**1年で合格可能**」

「**開業でも勤務でも活かせる**」

というキャッチに惹かれ、これだと直感しました。

しかも、学生時代に法律の勉強していたこともあり、試験科目も自分に興味があるものが多かったのです。



国家資格ですし、当時は今のように市販書籍も充実していなかったので、独学では難しそうだと思い、**1年**で合格するためには、学校に通うのが得策だと考えました。

いろいろな資格試験対策学校からパンフレットを取り寄せ、無料セミナーに参加しながら情報収集をし、TACに通うことを決めました。そこから毎週土曜日、TAC梅田校に通い、試験合格に向けて勉強していました。

講義は楽しかったのですが、毎日の復習がしんどく、途中何度諦めようと思ったことが…。しかしそんなときは、夫や子どもたちが家事を手伝ってくれ、励ましてくれ、なんとか頑張り続けることができました。

ここで受験を諦めたらTACの授業料も無駄になるし資格も取れない…と自分を必死に奮い立たせ、最後まで勉強を続けました。

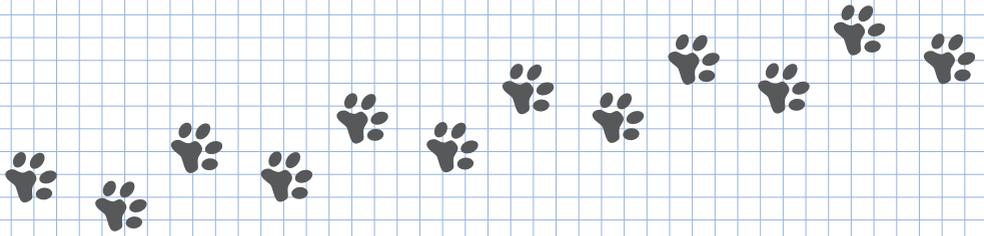
そして結果は、**一発合格**。合格発表で受験番号を見つけたときは、涙があふれました。

そして、TACの担任の講師にすぐに「**合格**」の報告に行きました。

その時、「TACで講師をやらないか？」と声を掛けていただきました。不安もありましたが、このチャンスを大事にしようと思い、すぐにOKの返事をしました。講義が週1回でよいというもの、主婦にとってありがたかったです。

TACで講師をする前に、まず社労士会に入会しようと思い、地元の社労士会にも出向きました。社労士会では今後の活動について丁寧に教えてくれました。そこで、思い切って「**開業登録**」しようかと決断しました。

専業主婦だった私にできるのだろうか…という不安よりも、社労士としての一歩を踏み出せたことが嬉しかったのをよく覚えています。



その後は、TACで講師をしながら開業社労士の仕事も徐々に始めていきました。最初は社労士会から依頼を受けた行政協力の仕事から始めていきました。徐々にセミナーの依頼や労働相談の仕事が増え、大学で労働法の講義を担当するようにもなりました。

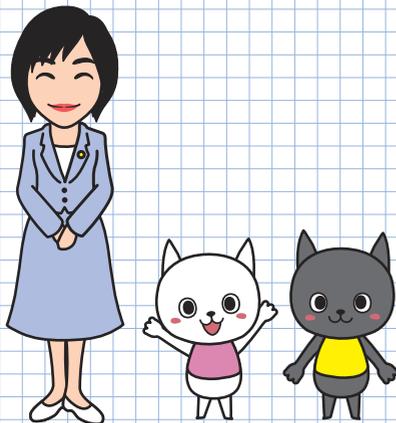
こうして、社労士試験に合格してから、私の人生はガラリと変わりました。資格があることで、さまざまな**チャンス**が巡ってくるんだと思っています。そして今は社労士の仕事にやりがいや楽しさを感じています。もちろん、大変なことも多く、勉強の毎日です。でもそれが次のステップに繋がっています。ですから、みなさんも社労士受験をきっかけに、これからのライフワークを見つけてみませんか。

本書を読まれ、社会保険労務士に興味をもった、あるいは面白そうな勉強だなと感じていただければ嬉しいです。合格するためには、何よりも興味をもって楽しみながら学習を続けることが大切です。

みなさんも、この「**合格へのはじめの一步**」で、自分を変える「**一步**」を踏み出しましょう。

2020年7月吉日

貫場 恵子



CONTENTS

オリエンテーション編

合格へのはじめの一歩 スタートアップ講座

- 社会保険労務士になるまで …… 2
- 社会保険労務士の業務を徹底解剖!! …… 4
- 社労士試験を徹底解剖!! …… 16
- 社労士学習スタートアップ!! …… 26
- 法律の基礎知識 …… 34
- 社労士試験科目の概要 …… 38

入門講義編

CHAPTER 0 入門講義に入る前に

- 社労士試験で労働法や社会保険法を学習するのはなぜ? …… 42
- 働き方改革 …… 44

CHAPTER 1 労働基準法

- Section 0 社労士試験で労働基準法を学習するのはなぜ? …… 46
- Section 1 労働基準法とは? …… 48
- Section 2 労働契約 …… 51
- Section 3 解雇 …… 54
- Section 4 賃金 …… 59
- Section 5 労働時間 …… 65
- Section 6 休憩・休日 …… 73
- Section 7 時間外労働・休日労働 …… 76
- Section 8 年次有給休暇 …… 81
- Section 9 年少者 …… 84
- Section 10 女性 …… 86
- Section 11 就業規則 …… 89
- 過去問チェック! …… 92
- 知ってよかった!** 労働基準法 …… 95

CHAPTER 2 労働安全衛生法

- Section 1 労働安全衛生法とは? …… 98
- Section 2 安全衛生管理体制 …… 101
- Section 3 機械や危険物・有害物に関する規制 …… 107
- Section 4 健康診断・面接指導 …… 110
- 過去問チェック! …… 115
- 知ってよかった!** 労働安全衛生法 …… 116

CHAPTER 3 労災保険法

- Section 1 労災保険法とは? …… 118
- Section 2 業務災害・通勤災害・複数業務要因災害 …… 122
- Section 3 保険給付の種類 …… 126
- Section 4 傷病に関する保険給付 …… 127
- Section 5 障害が残った場合の保険給付 …… 131
- Section 6 死亡に関する保険給付 …… 135
- Section 7 その他の保険給付 …… 141
- Section 8 社会復帰促進等事業 …… 144
- 過去問チェック! …… 146
- 知ってよかった!** 労災保険法 …… 148

CHAPTER 4 雇用保険法

- Section 1 雇用保険法とは? …… 150
- Section 2 保険給付の種類 …… 154
- Section 3 求職者給付 …… 155
- Section 4 就職促進給付 …… 161
- Section 5 教育訓練給付 …… 165
- Section 6 雇用継続給付 …… 168
- Section 7 育児休業給付 …… 172

過去問チェック！ 174
知ってよかった！ 雇用保険法 176

CHAPTER 5 労働保険徴収法

Section 1 労働保険徴収法とは？
..... 178
Section 2 労働保険料 181
Section 3 労働保険料の申告と納付
..... 185
Section 4 労災保険のメリット制
..... 192
Section 5 労働保険事務組合 194
過去問チェック！ 195
知ってよかった！ 労働保険徴収法 197

CHAPTER 6 健康保険法

Section 0 社労士試験で社会保険を
学習するのはなぜ？ 200
Section 1 健康保険とは？ 202
Section 2 保険料・標準報酬 210
Section 3 保険給付の種類 215
Section 4 傷病に関する保険給付
..... 216
Section 5 死亡に関する保険給付
..... 223
Section 6 出産に関する保険給付
..... 225
過去問チェック！ 227
知ってよかった！ 健康保険法 229

CHAPTER 7 国民年金法

Section 1 年金制度の概要 232
Section 2 国民年金とは？ 235
Section 3 保険料 238
Section 4 給付の種類 241
Section 5 老齢基礎年金 242

Section 6 障害基礎年金 246
Section 7 遺族基礎年金 249
Section 8 第1号被保険者に対する
独自給付 253
過去問チェック！ 256
知ってよかった！ 国民年金法 258

CHAPTER 8 厚生年金保険法

Section 1 厚生年金保険とは？ 262
Section 2 保険料・標準報酬 267
Section 3 保険給付の種類 270
Section 4 本来の老齢厚生年金 272
Section 5 特別支給の老齢厚生年金
..... 275
Section 6 障害厚生年金 280
Section 7 障害手当金 283
Section 8 遺族厚生年金 285
Section 9 脱退一時金 290
Section 10 離婚時の年金分割 292
過去問チェック！ 294
知ってよかった！ 厚生年金保険法 296

CHAPTER 9 一般常識

Section 1 社労士試験の一般常識
とは？ 300
Section 2 労務管理その他の労働に
関する一般常識 305
Section 3 社会保険に関する一般常識
..... 312
過去問チェック！ 316
知ってよかった！ 一般常識 318

最後に 319
索引 320

●Section●はこんな話

まずは概要をイラストとともに確認してから学習スタートします！

Section
1CHAPTER 1 労働基準法

労働基準法とは？

★Section1はこんな話★



労働基準法は、適切な労務管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労基法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることでより優秀な人材を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることにもつながるのです。

労働法違反は、罰金をとられたり、懲役刑になることも！
こうして労働法の効力を確保しています。

1 労基法の目的は？

労働法の基本的な理念は、「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」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るよう努めなければなりません。

こころい労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

CHAPTER1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section1 ①
労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者という定義されている。(H26-1E)

問2 Section2 ②
使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。(H25-4B)

●過去問チェック！
入門講義を読んだだけですぐ解ける問題を厳選しています！

●板書

重要ポイントが一目瞭然です！

板書 使用者とは？

使用者=会社側の人というイメージ

- 1 専業主夫 →個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの(会社主個人)
- 2 専業の経営担当者 →代表取締役社長など
- 3 専業の労働者に関する事項について、
専業主夫のために行為をするすべての者
→部長、課長等の名簿で判断しない。人差・給与等の労働条件や労務管理等について実質的に権限がある者

知っ得！労働条件の決定

労基法では、勤務時間や、残業のあるなし、賃金、休日などの労働条件は、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としています。

●知っ得！
知っておくと得する情報をまとめています。試験や日々の生活でも役に立つ情報が満載です。

知ってよかった！労働基準法

ある中小企業の社長さんから相談があった事例です。この会社は4週6休制の休日制度を導入していました。これは完全週休2日制ではなく、週休2日の週の日曜日は週休1日という休日制度です。そのため、週休1日の週は1週間の労働時間が40時間を超えてしまい、時間外労働が発生してしまいます。そこで、社長さんに提案したのは1年単位の變形労働時間制でした。1年単位の變形労働時間制は1年の総時間が2,085.75時間を超えなければ、1週間の労働時間が法定労働時間を超えても時間外労働にならず、割増賃金を支払う必要もありません(H27参照)。

方法は、1年間の勤務カレンダーを作成します。まず、国民の祝日や会社の休日など休む日を決めていきます。残りの日が出勤日になります。その結果、出勤日数が260日となり、1日8時間労働しても8時間×260日=2,080時間となり、総時を超えませんでした。

このように時間外労働の発生を防ぐために1年単位の變形労働時間制を採用する企業もあるのです。

4週6休の休日と国民の祝日を含めた年間160日の休日になりました。残りの246日が出勤日です。

●知ってよかった！ ●●法
科目の最後に、知識の総復習として、まとめコラムをつけました。日常生活において、まさに「知ってよかった！」となるポイントをまとめています。

オリエンテーション編

合格へのはじめの一步

スタートアップ講座

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パピパピーン

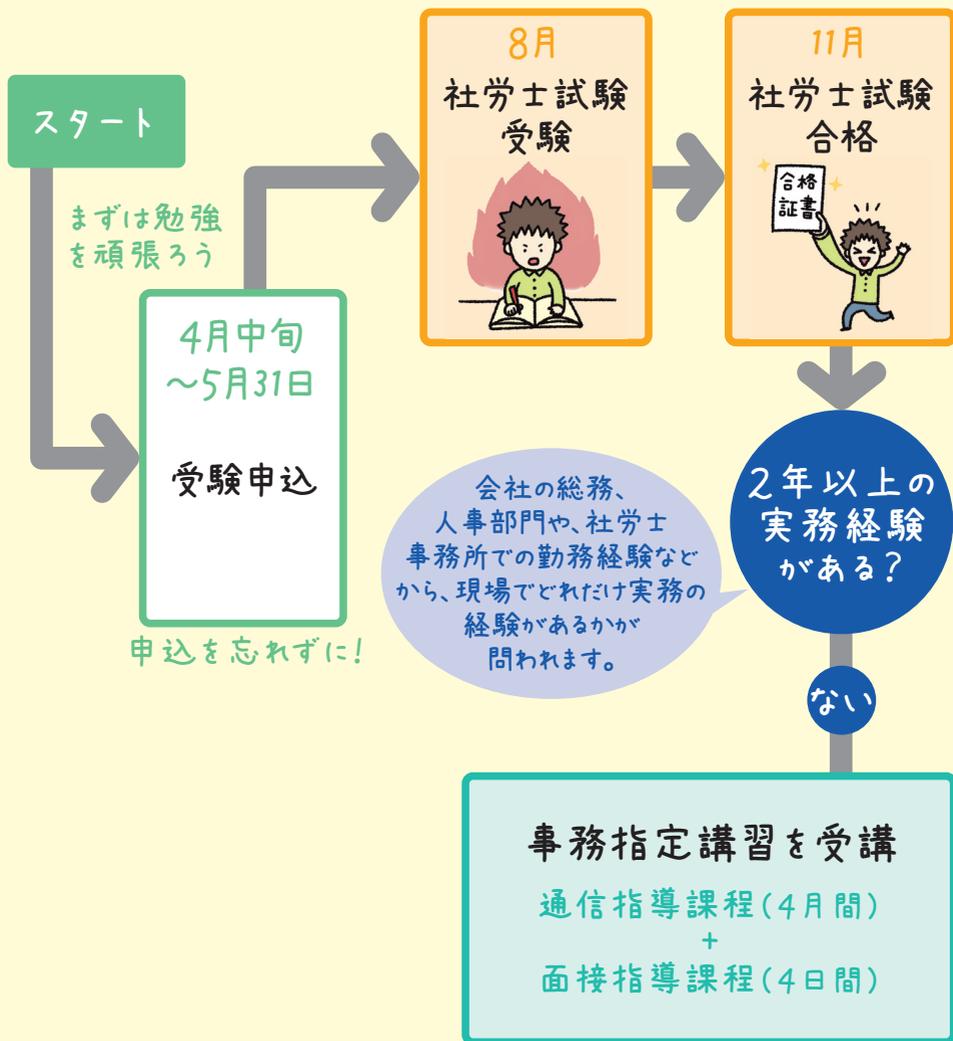


By 滝澤ななみ

社会保険労務士になるまで



社会保険労務士は、国家資格です。
まずは本試験に合格し、そのあと一定の実務経験を要件に登録を行うことで、はじめて「社会保険労務士」として仕事ができるようになります。ここではそのフローを簡単にご紹介します。



ある

全国社会保険労務士会連合会に名簿登録
都道府県社会保険労務士会に入会

独立開業 社労士

開業登録

独立開業して自分の事務所をもつ!

××社労士
事務所



事務所のある都道府県社労士会で登録

企業内 社労士

勤務等登録

企業の人事部等で活躍!
社労士事務所勤務で経験を積む!



勤務先or自宅のある都道府県社労士会で登録

【参考】社労士の登録費用
(東京都社会保険労務士会の場合。2020(令和2)年7月現在)

登録	登録免許税	30,000円(収入印紙)
	登録手数料	30,000円
社労士会 入会	開業	入会金50,000円、年会費96,000円
	勤務等	入会金30,000円、年会費42,000円

社会保険労務士資格の魅力を知りましょう!

社会保険労務士の業務を 徹底解剖!!

本格的な学習に入る前に、まず社会保険労務士(以下「社労士」といいます。)の業務についてみていきましょう。



社労士=人事・労務管理・社会保険のスペシャリスト



社労士は、1968(昭和43)年に成立した「社会保険労務士法」により誕生した「**国家資格**」です。

企業や労働者と密接な関係にある労働基準法や労働保険、社会保険などに関するスペシャリストとして活躍しています。

社労士の業務



社労士の業務の種類は大きく3種類で、「**1号業務**」「**2号業務**」「**3号業務**」があります。

1号業務と2号業務は、社労士資格を有していなければ、報酬を得て行ってはならない「**独占業務**」です。



また、社労士の新たな役割として、2015（平成27）年4月より、**補佐人業務**も加わりました。

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1号業務とは？ 独占業務



まずは、1号業務をみてみましょうか…。

たとえば、会社は人を雇うと、雇用保険や社会保険の手続きをしなければなりません…

.....

.....

.....

.....

.....



小さな会社では、人が足りなかったり、知識のある人がいなかったりで、少々めんどうくさいことがあります。

.....

.....

.....

.....

.....

社労士試験を 徹底解剖!!

社労士は、毎年約5万人の方が目指す大変人気のある資格です。ここでは、社労士試験のアレコレをみていきます。



I データによる徹底解剖

まずは試験データを
CHECK!



受験者数・合格者数等

社労士試験の過去10年の受験申込者数、受験者数、合格者数等は次のとおりです。

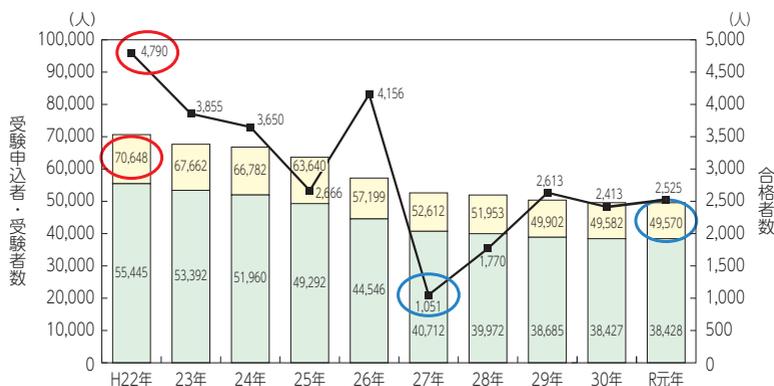
	2010 (H22)年	2011 (H23)年	2012 (H24)年	2013 (H25)年	2014 (H26)年	2015 (H27)年	2016 (H28)年	2017 (H29)年	2018 (H30)年	2019 (R元)年
申込者 (人)	70,648	67,662	66,782	63,640	57,199	52,612	51,953	49,902	49,582	49,570
受験者 (人)	55,445	53,392	51,960	49,292	44,546	40,712	39,972	38,685	38,427	38,428
受験率	78.5%	78.9%	77.8%	77.5%	77.9%	77.4%	76.9%	77.5%	77.5%	77.5%
合格者 (人)	4,790	3,855	3,650	2,666	4,156	1,051	1,770	2,613	2,413	2,525
合格率	8.6%	7.2%	7.0%	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%

気になる合格率は、高い年では9.3%、低い年では2.6%となっておりますが、平均して6.4%くらいです。

合格率は、2017（平成29）年から3年連続で6%台に落ちついています。

今後も6~7%台で推移していくのではないかと予想されます。試験問題の難易度も安定してきているので、しっかりと勉強をすれば合格可能な試験です。

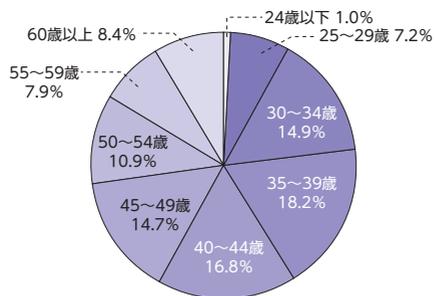
受験申込者数・受験者数・合格者数の推移（過去10年）



また、受験申込者数や受験者数、合格者数の推移についてのグラフも上記のとおりで、かつてはすごく上下が激しかったのですが、ここ数年は安定しているようです。

2019(令和元)年試験 合格者の年齢階層別割合

合格者の年齢階層別割合



つづいて、もっと細かいところをみていきます。2019(令和元)年試験の合格者について、いろいろな角度からみてみましょう。

まずは合格者の年齢構成はこんなカンジ…

…30歳台、40歳台が多そうですね。とくに最近では、30歳台の合格者が増加しています。

ちなみに最年少合格者は20歳、最高齢合格者は75歳でした！

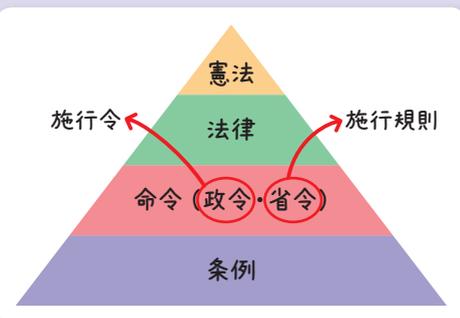
法律の基礎を理解しましょう!!

法律の 基礎知識

社労士試験の試験科目は法律です。まずはじめの一步として、法律とは何か、根本的なところをざっくりと理解しておきましょう。



法の体系



法（法規又は広い意味での法律）は、大きく「**憲法**」「**法律**」「**命令**」及び「**条例**」から構成されています。

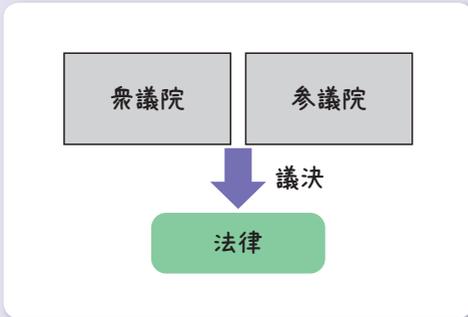
日本国憲法第98条第1項

この憲法は、国の最高法規であって、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

まずは順番に憲法からみていきましょう。

「**憲法**」とは、国の統治組織や国民の基本的人権などを定める国の基本法で、日本の場合は「**日本国憲法**」がこれにあたります。

憲法は法体系の中では**最高法規**に位置しており、法律などのそれより下位の法は、憲法の内容に適合するものでなければなりません。



つづいて、法律です。

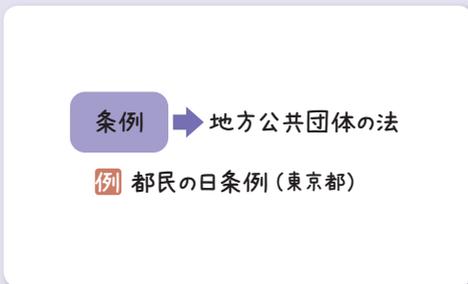
「法律」とは、衆参両議院の議決を経て制定される法です。「国の唯一の立法機関（憲法第41条）」である国会により制定される法ですので、憲法に次ぐ効力を有しています。



「命令」とは、国会の議決を経ずに、行政機関が定める法です。

このうち、内閣が法律を施行するために定めるものを「政令」といい、各大臣が法律や政令を施行するために定めるものを「省令」といいます。

法律の内容との関係でいいますと、これらは、法律に規定されていない、より詳細な内容を規定したものであるということになります。



「条例」とは、地方公共団体（都道府県や市区町村）が、その自主的な立法権に基づいて、法律の範囲内で制定する法で、その地域の中だけで適用されることとなります。

社労士試験科目の概要



社労士試験では、おもに労働法と社会保険法について学びます。入門講義に入る前に、全体像として、どんな法律を学んでいくのか、ざっとみておきましょう。

労働法



労働条件の最低基準を定めて労働者を保護する法律です。



労働者の職場での安全と健康にかかわる事柄を定めた法律です。

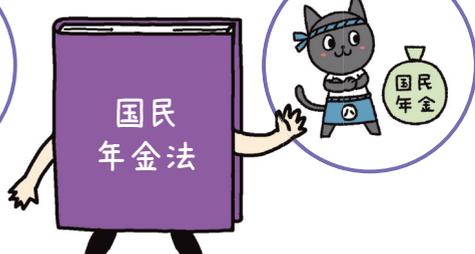


万が一職場でケガをしまったというときなどのために役立つ規定を定めた法律です。

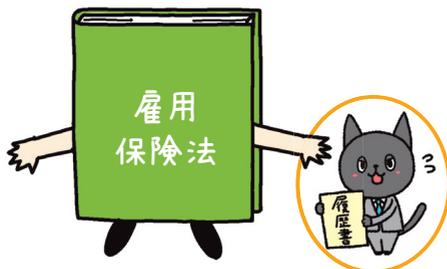
社会保険法



普段の生活でのケガや病気の際に医療費負担を軽くするためにある医療保険制度について定めた法律です。



全国民共通の基礎年金制度である国民年金について定めた法律です。



失業者に対して生活保障をするための基本手当などについて定めた法律です。



労災保険や雇用保険の保険料徴収について定めた法律です。

労働一般常識

その他法律

労働組合法
労働契約法
パート・有期労働法
(短時間労働者及び有期雇用労働者雇用管理改善法)
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
最低賃金法
労働施策総合推進法
職業安定法
労働者派遣法
高齢者雇用安定法
障害者雇用促進法

統計データ

雇用の動向
賃金の動向
など

労働組合法や労働契約法など、社労士がかかわる法律について学びます。あとは統計データもこの科目で学びます。



会社員や公務員が加入する厚生年金保険制度について定めた法律です。

社会保険一般常識

その他法律

国民健康保険法
船員保険法
高齢者医療確保法
介護保険法
児童手当法
確定拠出年金法
確定給付企業年金法

概論

社会保障の概要、沿革・動向

関連するその他社会保険法規や、社会保障制度の沿革などを学びます。厚生労働白書等についてもここで学びます。

いよいよ入門講義の
スタート!



入門講義編

CHAPTER 0

入門講義に 入る前に

社労士試験で労働法や 社会保険法を学習するのはなぜ？



社労士の試験科目は多岐にわたります。なぜ、このように試験科目が多いのでしょうか？ それは、社労士の業務を行うにあたってこれらの法律の知識が必要不可欠だからです。

社労士の主な業務

労働社会保険手続き業務

必要な法律知識

労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、国民年金法、厚生年金保険法、健康保険法など

労務管理の相談指導

必要な法律知識

労働基準法、労働契約法、労働組合法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期労働法、労働者派遣法、高齢者雇用安定法、障害者雇用促進法など



年金相談

必要な法律知識

国民年金法、厚生年金保険法、確定拠出年金法など

紛争解決手続代理業務・ 補佐人の業務

必要な法律知識

労働法、社会保険法全般、社会保険労務士法など

※下線は、それぞれの業務に関連するおもな法律です。



社労士は労働保険・社会保険諸法令の専門家として企業の健全な発達と労働者さらには国民の福祉の向上に資する役割を担っているのです。

労働法とは (CHAPTER1~5、9)

「労働法」とは、どのような法律をいうのでしょうか。実は「労働法」という名称がついた法律は存在しません。労働者と使用者の関係から生じる労働問題に関するさまざまな法律をひとくくりにして「労働法」と呼んでいるのです。その中には、労働基準法をはじめ、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法、労働契約法、男女雇用機会均等法、最低賃金法、労働組合法など多くの法律があります。これらの法律を知り理解することは社労士業務にとっては必要不可欠です。

労働法を知ることは、労働者自身の権利を守ることにつながります。また、企業も法律を守ることにより労働者が心身ともに健康でモチベーションを維持しながら長く働ける環境を整えることができます。その結果、生産性も向上し業績もアップし、さらには企業イメージのアップや優秀な人財の確保にもつながっていくのです。

社会保険法とは (CHAPTER6~9)

みなさんは、「社会保障制度」という言葉を聞いたことがありますか？ 社会保障制度は、国民が健やかで安心できる生活を保障する制度で、社会保険（医療保険、年金保険、介護保険）、公的扶助（生活保護など）、公衆衛生（感染症対策など）、社会福祉（児童福祉、母子家庭の福祉など）の大きく4つの分野に分かれます。

この中で社労士試験の中心になるのは社会保険です。

まとめ
社会保険法
と呼びます

- ・医療保険法⇒健康保険法、船員保険法、共済組合に係る共済各法、国民健康保険法、高齢者医療確保法
- ・年金保険法⇒厚生年金保険法、国民年金法
- ・介護保険法

社会保険法は、日常生活の中で役に立つ知識も多く、「知ってよかった」と実感できる法律といえるでしょう。

働き方改革

みなさんは、「働き方改革」という言葉を聞いたことがありますか。

現在の日本は少子高齢化、労働力人口の減少、働く人たちのニーズの多様化などの課題に直面しています。これらを解決するには、女性や外国人、高齢者の活躍を促進し、労働力化していく必要があります。そのためには働きやすい環境を整備することが不可欠ですが、現状では、長時間労働や非正規労働者の待遇格差などの問題があります。「働き方改革」は、これらの問題を解消し、消費、投資の拡大、労働生産性の向上を図るとともに、多様で柔軟な働き方を可能とする環境を整備することを目的とした改革です。具体的には、2018年に成立した「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」に基づき、次のような項目が実施されています。

労働基準法

1. 時間外労働の上限規制

(大企業：平成31年4月7日施行)
(中小企業：令和2年4月7日施行)

長時間労働を是正するため、時間外労働の上限時間を、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がある場合にも上限を設けました。

2. 年次有給休暇の確実な取得

(平成31年4月7日施行)

使用者が10日以上有給休暇を与えられている労働者に対し、5日について毎年時季を指定して与えなければならぬこととされました。

3. フレックスタイム制の拡充

(平成31年4月7日施行)

仕事と生活の調和を図りつつ、メリハリのある働き方を可能とするため、労働時間の調整が可能な期間(清算期間といいます)の上限を7か月から3か月に延長するなど、利用しやすい制度へと見直しが行われました。

4. 高度プロフェッショナル制度の創設

(平成31年4月7日施行)

労働者の意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、職務の範囲が明確で、一定の年収要件を満たす労働者を対象に、本人の同意等や健康確保措置を講じることが要件として、労働時間、休日、休憩、深夜の割増賃金の規定を適用除外にしました。

労働安全衛生法

産業医・産業保健機能強化

(平成31年4月7日施行)

産業医が効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の独立性・中立性を強化する仕組みや、産業医の権限や業務の明確化、労働者への周知等について制度の見直しが行われました。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

非正規労働者の待遇改善のための

制度の見直し

(大企業：令和2年4月7日施行)

(中小企業：令和3年4月7日施行)

パートタイム労働者や有期雇用労働者の待遇について、正規雇用労働者(いわゆる正社員等)との間の不合理な差を解消するための規定が整備されました。

労働者派遣法

派遣労働者の待遇改善のための

制度の見直し

(令和2年4月7日施行)

派遣労働者の待遇について、派遣先の正規雇用労働者との間の不合理な差を解消するための規定が整備されました。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



Section

0

社労士試験で労働基準法を 学習するのはなぜ？

CHAPTER 1から5までは、「労働法」の法律です。まずは、その中心である「労働基準法（以下「労基法」といいます。）」から学習していきましょう。

企業は、一般に「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」などの経営資源を利用しながら経営を行っています。この中で「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっては最も重要な経営資源です。「ヒト」は「人材」ではなく「人財」です。その「人財」とかかわる仕事が社労士なのです。優秀な人を確保し、育成し活用する労務管理の業務は企業にとって必要な経営課題です。そしてこれらに関連する法律の中心となるのが労基法なのです。

労基法は、労働者保護の観点から、労働条件の最低基準を定めています。

労基法で規定している主な項目

- ・労働者の自由と平等を保障するための規定
- ・労働契約の締結、終了
- ・賃金
- ・労働時間、休憩、休日、年次有給休暇
- ・年少者や妊産婦を保護するための規定
- ・就業規則

使用者は労基法を守りながら、労務管理を行っていく必要があります。労務管理の一連の流れは、次ページのようになっています。

労務管理の一連の流れ

採用

労基法の規定

労働条件の明示、
労働契約

労働者の人権の保護

労基法の規定

均等待遇、中間搾取の
排除、公民権の行使、
男女同一賃金

賃金

労基法の規定

賃金の支払いに関する
原則、休業手当、出
来高払いの保障給

労働時間・休日

労基法の規定

労働時間の原則、
休憩時間の原則、
過休制の原則

時間外・休日労働

労基法の規定

非常災害等による時間
外・休日労働、36協
定による時間外・休日
労働、割増賃金

変形労働時間制

労基法の規定

1箇月単位・1年単位
の変形労働時間制、
1週間単位の非定型
的変形労働時間制、
フレックスタイム制

柔軟な労働時間制

労基法の規定

みなし労働時間制

年次有給休暇

労基法の規定

年休権の発生要件、
年休中の賃金、
不利益取扱い禁止

女性の労務管理

労基法の規定

産休、育児時間、
女性の保護規定、
生理休暇

年少者の労務管理

労基法の規定

年少者の労働時間、深夜業の禁止、
未成年者との労働契約

労働契約の終了

労基法の規定

有期労働契約の期間満了、
解雇予告、解雇制限



労働基準法はこれらすべてに係る法律なんだね。

労働基準法とは？

★Section1はこんな話★



労基法は、適切な労務管理を行うため、労働条件についてさまざまなルールを定めています。たとえば、1日の働く時間や休憩・休日、賃金の支払い方を定め、会社側はそれを必ず守らなければなりません。労基法は労働者を救うための法律ですが、会社がこの法律を守ることで優秀な人材を確保し、生産性の向上や企業業績を上げることもつながるのです。

労基法違反は、罰金をとられたり、懲役刑になることも！
こうして労基法の効力を確実にしています。

1 労基法の目的は？

働く際の最低基準を定めた法律！

労基法の基本的な理念は、「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」とした労働条件の保障です。また、労基法で定める労働条件の基準は**最低基準**であり、この基準を理由に労働条件を低下させてはならず、その向上を図るように努めなければなりません。



ここでいう労働条件とは、賃金や労働時間など、職場におけるすべての待遇をいいます。

2 労基法が適用される事業

労基法はすべての事業に適用！

労基法は原則、すべての事業に適用されます。ただし、同居の親族のみを使用する事業や、**お手伝いさん**には、労基法は適用されません。



これは、親族関係にある者の間まで法律が干渉するのは不相当であること、また、お手伝いさんについては職場が一般家庭であるため、私生活に関することまで国が監督するのは適当ではないと考えているからです。

3 労基法の登場人物

労働者、使用者の2者の関係をおさえよう！

労基法は労働者と使用者との関係について規定している法律です。そのため、どのような人が労働者または使用者にあたるのかを明確にしておく必要があります。

I 労働者

次の3つの要件をすべて満たすものを労働者といいます。

板書 労働者の3つの要件

- すべて
- 1 職業の種類を問わない
 - 2 事業または事務所(会社)に使用される者
 - 3 賃金を支払われる者



使用される



賃金



職業の種類は問わない

II 使用者

次の3つのいずれかに該当するものを使用者とといいます。

板書 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

- いずれか
- 1 事業主 → 個人企業の場合はその企業主個人
法人の場合は法人そのもの(会社そのもの)
 - 2 事業の経営担当者 → 代表取締役社長など
 - 3 その事業の労働者に関する事項について、
事業主のために行為をするすべての者
→ 部長、課長等の名称で判断しない。人事・給与等の労働
条件や労務管理等について実質的に権限がある者

最後に

私は出産を機に公務員を辞め、専業主婦を経て社労士になりました。専業主婦のときは、家事・育児に追われる毎日でしたが、専業主婦としての時間を楽しみました。そして、子育てが一段落すると、「〇〇ちゃんのパパ」ではなく、一人の社会人として歩みだしたいと思うようになりました。

そこで目指したのが「社労士」でした。民間企業での経験もなく人脈もなかった私が、今は開業社労士として企業の労務管理のコンサルティングをしています。資格が私の人生を劇的に変えたのです。そして今、思うことは、「社労士」そして「講師」としてできるだけ長くこの仕事を続けていきたいということです。それは、この仕事が「人」に関わり、その人や企業の成長をお手伝いする仕事であるからです。そこにはやりがいや充実感を感じることができます。

これから社労士を目指す皆さん、ぜひ社労士になった自分をイメージしてみてください。「こんな社労士になりたい」「こんな仕事してみたい」そういう夢を持つことはとても大切なことです。そして、その夢を実現するために、この本が少しでもお役に立てることを心より願っています。

2020年7月

貫場 恵子

2021年度版

みんなが欲しかった! 社労士合格へのはじめの一步

発行日 2020年8月8日

初版発行

著者 貫場恵子

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 2020

管理コード 08880P-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。