

10270P-00

2023

年度版

合格への
はじめての**一歩**

6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

はじめての一歩

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**」を手にとっていただき、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。

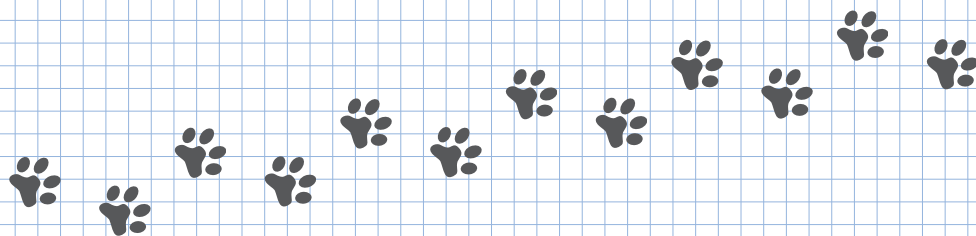
しかし、社会保険労務士試験で学ぶ法律は、実生活にも役立つ、日常生活と関連付けて理解できるものばかりです。

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…

と不安に思わ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いました、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残りました。

「**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。

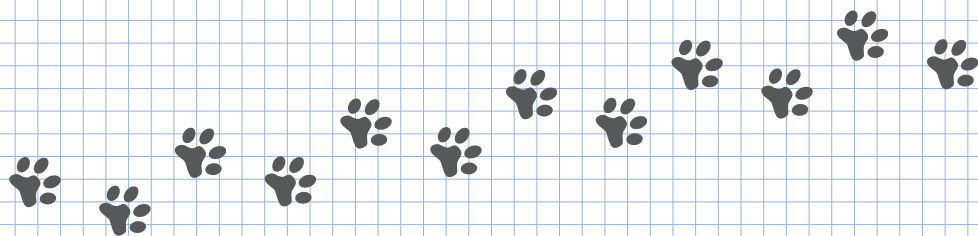
そして結果は、**一発合格**。合格発表で受験番号を見つけたときは、涙があふれました。

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ださいました。そこで、思い切って「**開業登録**」しようと決断しました。

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はじめていきました。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。

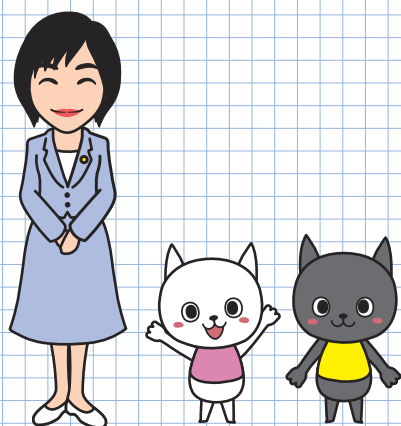
こうして、社労士試験に合格してから、私の人生はガラリと変わりました。資格があることで、さまざまな**チャンス**が巡ってくるんだと思っています。そして今は社労士の仕事にやりがいや楽しさを感じています。もちろん、大変なことも多く、勉強の毎日です。でもそれが次のステップに繋がっています。ですから、みなさんも社労士受験をきっかけに、これからのライフワークを見つけてみませんか。

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。

2022年7月吉日

貴場 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

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	184
Section 4 労災保険のメリット制	191
Section 5 労働保険事務組合	193
過去問チェック！	194
知ってよかった！ 労働保険徴収法	196

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？	198
Section 1 健康保険とは？	200
Section 2 保険料・標準報酬	208
Section 3 保険給付の種類	214
Section 4 傷病に関する保険給付	215
Section 5 死亡に関する保険給付	222
Section 6 出産に関する保険給付	224
過去問チェック！	226
知ってよかった！ 健康保険法	228

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	276
Section 6 障害厚生年金	281
Section 7 障害手当金	284
Section 8 遺族厚生年金	286
Section 9 脱退一時金	291
Section 10 離婚時の年金分割	293
過去問チェック！	295
知ってよかった！ 厚生年金保険法	297

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	313
過去問チェック！	317
知ってよかった！ 一般常識	319
最後に	321
索引	322

本書の効果的な学習法

1 オリエンテーション編で試験、資格について知りましょう！



まずは**スタートアップ講座**からはじめましょう！ 社会保険労務士の仕事内容、試験の実施日程や試験問題の形式をみていきます。そして、合格までどのような勉強をしていくのが、イラストとともにわかりやすく掲載されています。

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、社会保険などに關するスペシャリストとして活躍しています。

1号と2号は社労士の独占業務！

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、報酬を得て行うことはならない「独占業務」です。

1号業務とは？

社労士の業務の幅が広がりました！

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して、大変なことになることがあります。

2 入門講義編で社労士試験の学習内容の概要を学びましょう！

社会保険労務士試験で学ぶ全科目の**入門講義**に進みます。まずは、CHAPTER 0で、労働法・社会保険法という大きな枠組みをつかみ、CHAPTER 1から順に読み進めていきましょう。入門講義では、主要なテーマで、かつ、知識理解のための土台となるものを、わかりやすくまとめています。法律の勉強がはじめての方でも無理なく読めるよう、やさしく身近な言葉を使った文章で、図解も満載。楽しく読み進めていくことができます。1つのCHAPTERを読み終えたら、知識の確認として、**過去問チェック！**を解き、実際の試験問題を体感してみましょう。

●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 1

CHAPTER 1 労働基準法

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、賃金の支払い方法を定め、会社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に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保しています。

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。



ここって！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。

48

CHAPTER 1 労働基準法 過去問チェック！

問1 Section 1

「事業主」とは、その事業の経営の经营主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。(R2-1A)

問2 Section 2

労働契約の期間に関する事項は、書面等により明示しなければならないが、期間の定めをしない場合においては期間の明示のしようがないので、この場合においては何ら明示しなくてもよい。(R2-4A)

●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！

活用 使用者とは

使用者=会社側の人というイメージ

- 1 事業主 → 個人企業の場合はその企業主本人
法人の場合は法人のものの(会社主のもの)
- 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、課長等の名目で判断しない。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

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



知ってよかった！
活用 活用

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週休2日の休日制を導入していましたが、これは完全週休2日制ではなく、週休2日の週は週休1日という休日制です。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。社長さんは、どうにかして時間外労働を削減したいと悩んでいらしたのです。そこで、提案したのは「1年単位の労務管理時間制」でした。1年単位の労務管理時間制は1年の総労働時間が2,080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ない、割増賃金を支払う必要もありません。(R2-4A)

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日を決めていきます。残りの日が労働日になります。その結果、労働日数が260日となり、1日の労働時間として6時間×260日=2,080時間となり、総枠を超えませんでした。このように時間外労働の発生を抑えるために1年単位の労務管理時間制を採用する企業もあるのです。

4週間で40時間の休日と国民の祝日も合わせて100日の休日に達しました。残りの260日が労働日数です。



95

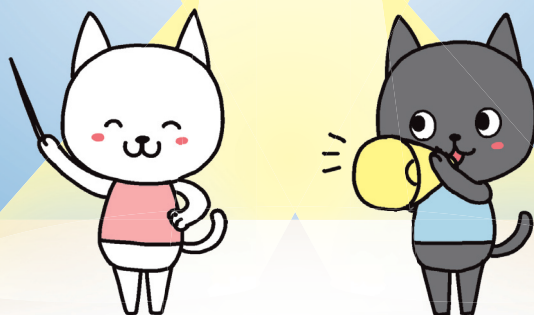
●知ってよかった！ ●●法

科目の最後に、知識の総復習として、まとめコラムをつきました。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。

合格へのはじめの一步

社労士の世界へ
みなさんを招待します!!

パ、パ、パ、パ、パーン

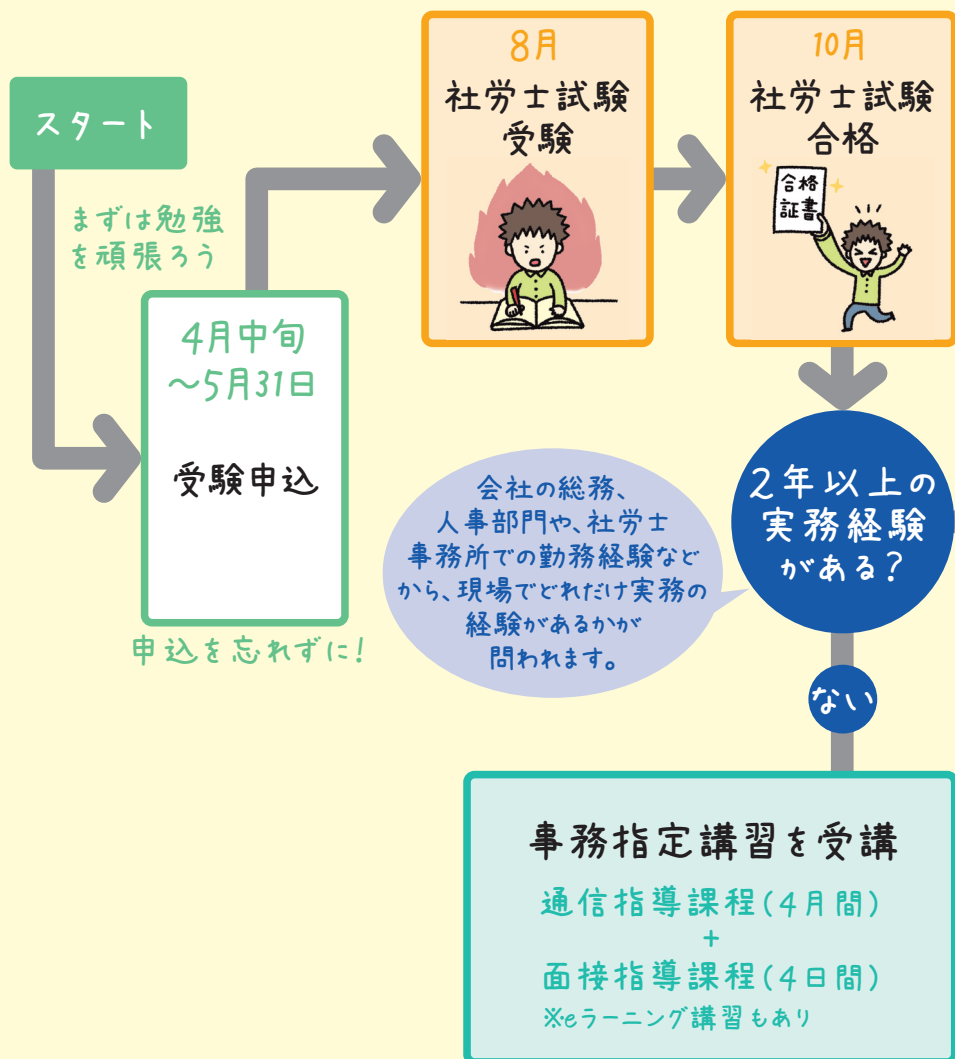


By 滝澤ななみ

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。2022(令和4)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

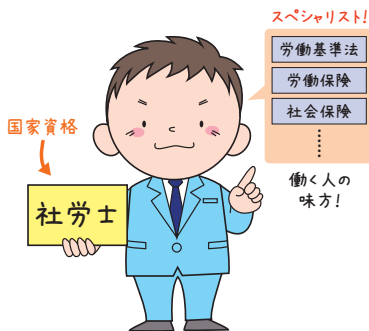
社会保険労務士資格の魅力を知りましょう！

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、少々めんどくさいことがあります。

健康保険 被保険者資格取得届
厚生年金保険



経営者

一般人 (社労士ではない)

そこで、外部の誰かにその手続きを依頼して、やってもらおう！…と思うのですが、そう簡単にはいきません。



このような労働社会保険関連の手続きを、「業^{ゴウ}」として、つまり報酬^{ゴウロウ}をもらって、行うことができるのは、社労士だけとされています。

独占業務
1号業務

健康保険 被保険者報酬月額算定基礎届
厚生年金保険

とか…

申請書等の作成



こういった、労働社会保険諸法令に基づく、「申請書等の作成」や…

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、高年齢者雇用安定法、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。

まとめて
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、日常の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。

年金制度機能強化のための改正

今後の日本の社会・経済の変化を展望すると、人手不足が進行するとともに、健康寿命が延び、中長期的には現役世代の人口の急速な減少が見込まれます。特に高齢者や女性の就業が進み、より多くの人々がこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くようになることが予想されます。こうした社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図る必要があるため、今般、年金制度の一部が改正されました。主な改正点は①厚生年金保険・健康保険の適用拡大、②在職老齢年金制度の見直し、③在職定時改定の導入、④受給開始時期の選択肢の拡大、⑤確定拠出年金の加入可能要件の見直し等で、順次、施行されています。令和4年4月1日から施行された主な項目は以下の通りです。

国民年金法・厚生年金保険法

受給開始時期の選択肢の拡大

老齢基礎年金および老齢厚生年金の支給開始年齢は原則65歳です。この支給開始年齢は、受給権者の意思によって60歳に繰り上げたり、あるいは逆に70歳まで繰り下げたりできるようになっています。今回の改正では、高齢期における就労の拡大などを踏まえ、繰下げ支給の上限が75歳または受給権を取得した日から起算して10年を経過するまで引き上げられました。これによって、受給開始年齢は、繰上げ支給も含めて60歳から75歳までとなり、改正前の仕組みよりも5年分拡大されることになりました。

厚生年金保険法

1. 在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金とは、就労し、賃金と年金の合計額が一定以上になる60歳以上の老齢厚生年金受給者を対象に、全部または一部の老齢厚生年金の支給を停止する仕組みです。

この在職老齢年金には、65歳未満の厚生年金被保険者を対象としたものと、65歳以上の厚生年金被保険者または在職者を対象としたものの2種類があります。今回の改正では、65歳未満の被保険者を対象とした在職老齢年金について見直しが行われ、支給停止にならない範囲が拡大されることになりました。

具体的には、年金の支給が停止される基準が、改正前は賃金と年金月額合計額が28万円でしたが、改正後は47万円（令和4年度価格）に緩和され、賃金と年金月額合計額が47万円未満の被保険者は年金の支給停止がされなくなりました。なお、65歳以上の在職老齢年金については、現行の基準は47万円（令和4年度価格）となっており、改正はされません。

2. 新設される在職定時改定

改正前の仕組みでは、老齢厚生年金の受給権を取得した後に就労した場合、退職などにより厚生年金保険の資格を喪失し、1カ月経過すると、受給権を取得した後の厚生年金保険の被保険者期間を加えて再計算することにより、年金額が改定される仕組みとなっています。これを退職時改定といいます。

今回、就労を継続したことの効果が退職を待たずに速やかに年金額に反映されるように、在職定時改定の仕組みが導入されることになりました。具体的には、65歳以上の老齢厚生年金の在職受給者について、在職中でも年金額を毎年10月に改定し、それまでに納めた保険料を年金額に反映させることになりました。

入門講義編

CHAPTER 1

労働基準法



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重要な経営課題です。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、
週休制の原則

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週間単位の変形型
の変形労働時間制、
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**、**賃金の支払い方法**を定め、会社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財を確保し、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適當であること、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當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

2023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 2022 年 8 月 8 日

初版発行

編著者 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 2022

管理コード 10270P-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。