

11360P-00

2025

年度版



合格への
はじめの一步

8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

はじめの一步

これで
合・格が見える!

社労士の魅力がまるっとわかる

巻頭マンガつき

本気でやさしい入門書

イラスト満載の楽しい

オリエンテーション

学習内容がざっくりしっかりわかる

入門講義

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

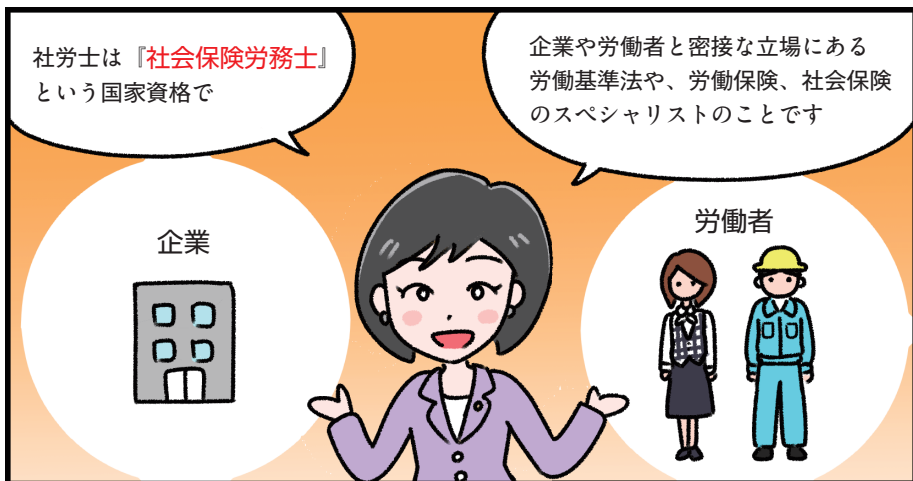
社労士の魅力がまるわかり！

社会保険労務士の業務を 徹底解剖!!









例えば…

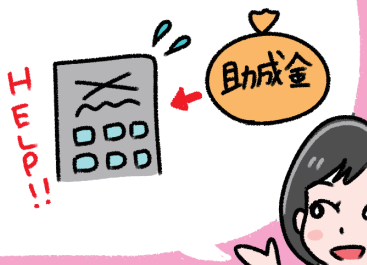
採用から退職までの
労働・社会保険
に関することや



年金の相談



会社が苦しいときの
助成金の申請
なども社労士の業務です



どれも企業活動に
欠かせない仕事だな



社労士の仕事について
もっと知りたくなってきた！



社労士の業務は

「1号業務・2号業務・3号業務」
の3種類あります



一つずつ
例を挙げながら
説明しますね！



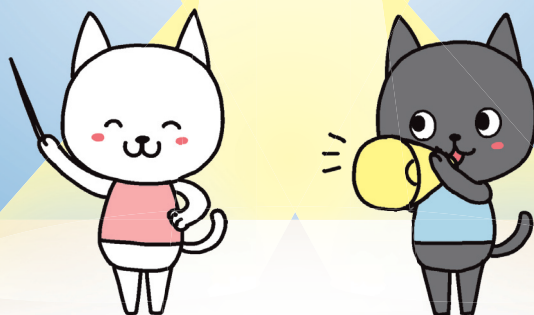
おねがい
します！



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

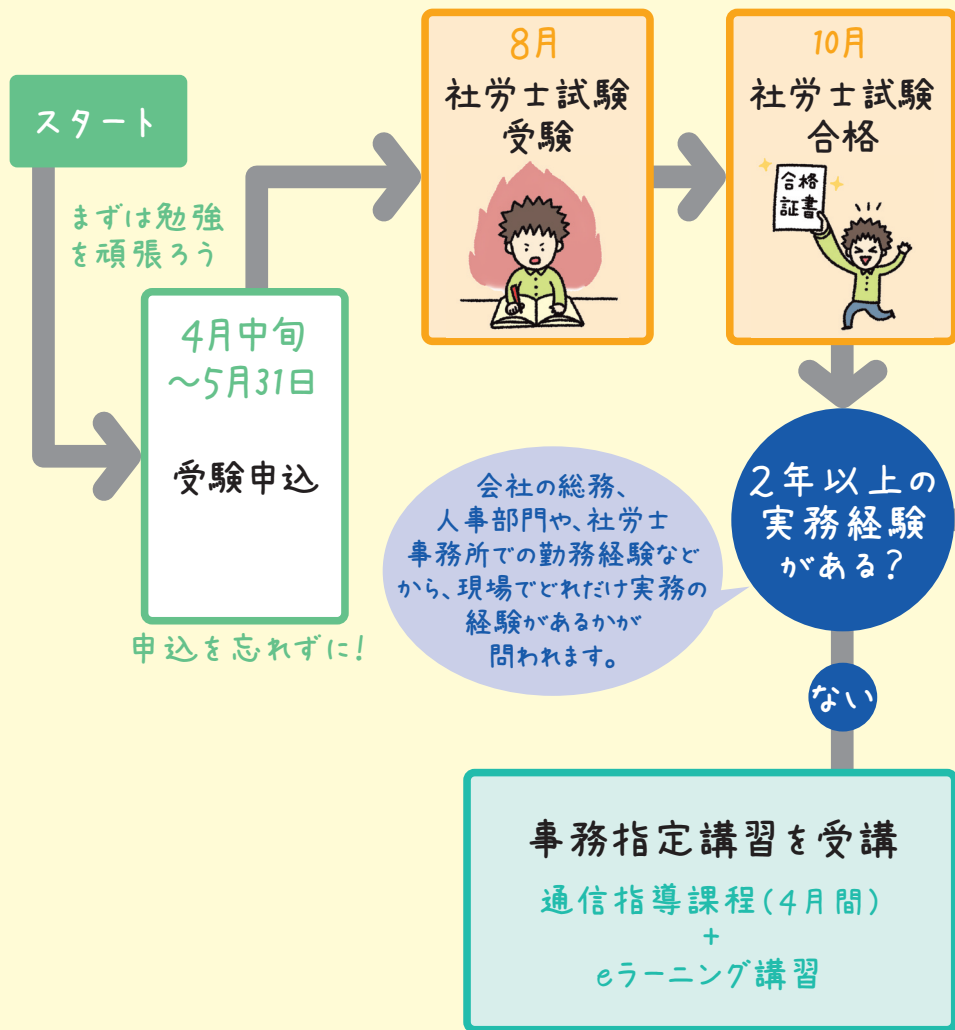


By 滝澤ななみ

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!



社労士

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。2024(令和6)年7月現在)

登 録	登録免許税	30,000円
	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

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、令和4年4月1日から順次施行されています。施行された主な項目は以下の通りです。

健康保険法・厚生年金保険法

短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

短時間労働者について、年金等の保障を手厚くする観点から、厚生年金保険・健康保険の適用拡大が図られました。

具体的には、以下の4要件をすべて満たした短時間労働者について、厚生年金保険・健康保険の適用対象としました。

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上である。
- ②1月あたりの報酬が88,000円以上である。
- ③学校教育法に規定する学生等でない。
- ④厚生年金保険・健康保険に加入している従業員が100人（令和6年10月からは50人）を超える事業所で働いている。

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

在職定時改定の導入

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財を確保し、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。

2025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 2024 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/>

© Keiko Nukiba 2024

管理コード 11360P-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。