

12336P-00

2021
年度版



みんなが
欲しかった!

16年連続

TAC出版の
社労士書籍は

売上No.1

※1

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

フルカラー

教科書

毎年 多くの方に
選ばれています!

基本書売上 No.1

※2

社会
保険
関係科目

一般
常識
関係科目

労働
関係科目

3冊に分解OK!
セパレート
BOOK

初^学者^独学^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!

スタートアップ講座つき!

最新の

改正情報は

Web

順次

で公開!

TAC出版

TAC PUBLISHING Group

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。

2027年度版においても、健康保険法などで、大きな法改正が多数あります。これら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**の栄冠を手になされることを心よりお祈りいたします。

2026年9月

TAC社会保険労務士講座 講師一同

本書は、2026年9月2日現在において、公布され、かつ、2027年本試験受験案内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、2026年9月3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、2027年2月上旬より、下記ホームページの「法改正情報」コーナー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「TAC出版オンラインストア」

<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、社労士試験の初學者向けに「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「法改正トピックス」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。初學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。

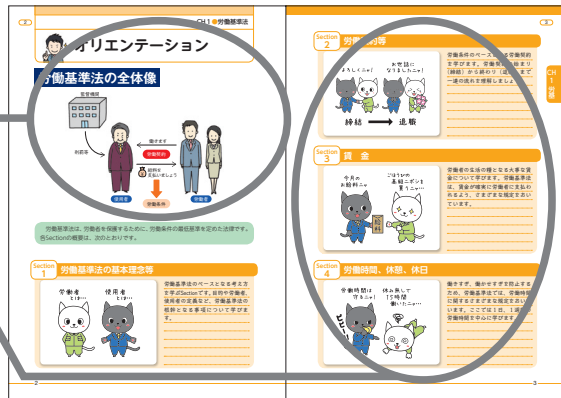
各CHAPTERの概要を知ろう

●全体像

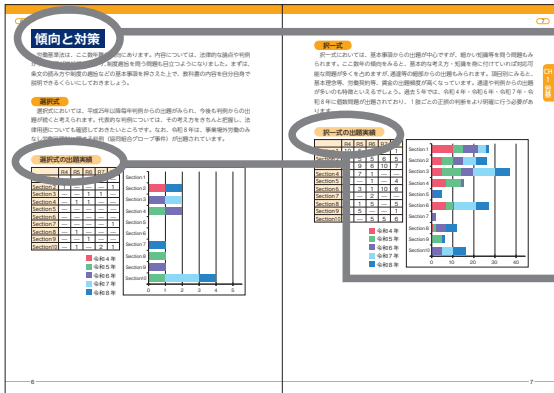
科目の全体像を示す、重要な骨格を図示していますので、しっかり目に焼き付けておきましょう。

●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

本書は、項目ごとに重要度を3段階で示しています。

〈学習順序〉	
A	重要度 高
B	重要度 中
C	重要度 低

●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。

◆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！

Chapter	Topic	Page
CHAPTER 1 労働基準法	労働基準法の目的	1
	労働基準法の適用範囲	2
	労働基準法の制定経緯	3
	労働基準法の基本理念	4
	労働基準法の基本原則	5
	労働基準法の基本理念	6
	労働基準法の基本原則	7
	労働基準法の基本理念	8
	労働基準法の基本原則	9
	労働基準法の基本理念	10
CHAPTER 2 労働条件の決定	労働条件の決定	11
	労働条件の決定	12
	労働条件の決定	13
	労働条件の決定	14
	労働条件の決定	15
	労働条件の決定	16
	労働条件の決定	17
	労働条件の決定	18
	労働条件の決定	19
	労働条件の決定	20



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来るよう、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。

●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。

R8-1A = 令和8年度択一式問題、問1A

R8-選A = 令和8年度選択式問題、空欄A

8

CH1 ●労働基準法

Section1 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)

※1

労使の合意がある場合は？
労働基準法の基準を主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ならないが、社会経済情勢の変動等他に合理的な理由がある場合には本来に抵触しない。

① 労働基準法の基本

1 労働条件の原則 (法1)

「労働条件は、労働者が人たる要を充たすべきものでなければ、日本国憲法25条1項のな最低限度の生活を営む権利を宣言的規定といえます。」**R8-1A**

また、「労働基準法で定める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」

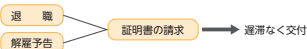
⑤ 退職時等の証明等

1 退職時等の証明

④労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、使用人は、遅滞なくこれを交付しなければならない。**R8-選A**

また、「②労働者が、法20条1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用人は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。」

そして、「③これらの証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。」とされています。**R4-選B**



⑥ 通信等の禁止 (法22-IV)

「使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信¹⁸を、又は①の退職時等の証明書の記載の記号を記入してはならない。」とされています。

試験対策 照会に回答することは禁止されていない。

2 金品の返還 (法23)

「使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者¹⁹の請求があった場合においては、7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権

※4
懲戒解雇の場合は？
「退職」には、解雇や契約期間の満了、自己都合退職も含まれるので、たとえ懲戒解雇の場合であっても、使用者には証明書の交付義務がある。**R2-選B**

※5
4つの通信禁止事項以外の通信は？
4つの通信禁止事項は「特定利害(制取列挙)であって明示的でない」とされているので、これ以外の事項について通信をしても本来に抵触しない。但し、秘密の記号の記入については、これらの4つの事項に限られることなく禁止されている。

※6
「権利者」とは？
「権利者」とは、退職の場合は労働者本人、死亡の場合は労働者の遺族相続人であって、一般債権者は含まれない。

CH1 労働

●試験対策

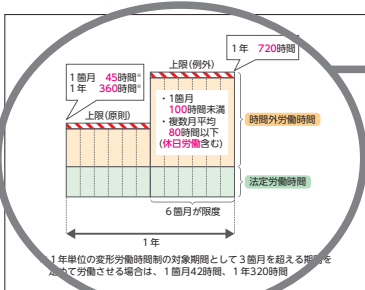
本試験でよく問われる事項を抽出したものです。確実に押さえておくようにしましょう。

●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しても、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。

① 遺族（補償）等年金

1 受給資格者及び受給権者（改正）
(法(6)の2、20の2、22の4～Ⅲ、(40)法附則(43))
遺族（補償）等年金の受給権者（条文では「遺族（補償）等」

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。

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。

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、ここの知識も必要となります。

(56)

労働保険料の徴収等に関する法律

第1条

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

労働保険料の徴収

③ 延滞金（徴収）(法28、法附則12)

政府は、労働保険料の納付を督促したときは、原則として、労働保険料の額¹のうちに、その額に1,000円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てます。に、納期限の翌日からその完納又は財産差押入の日の前日までの期間の日に応じ、年14.6%（当該納期限の翌日から2月を経過する日までの期間については年7.3%）の割合を乗じて計算した延滞金（その額に100円未満の端数があるときは、その端数は切り捨てます。）を徴収します。

なお、延滞金の年14.6%の割合及び年7.3%の割合は、当分の間、各年の延滞税特別基準割合²が年7.3%の割合に満たない場合には、その年中においては、次に掲げる区分に応じた割合とします。

- (1) 年14.6%の割合にあつては、当該延滞税特別基準割合に年7.3%の割合を加算した割合
- (2) 年7.3%の割合にあつては、当該延滞税特別基準割合に年1%の割合を加算した割合（当該加算した割合が年7.3%の割合を超える場合には、年7.3%の割合）

ただし、次の場合には、延滞金は徴収されません。

- ① 督促状に指定した期限までに労働保険料その他徴収法の規定による徴収金を完納したとき (法28-33)
- ② 納付義務者の住所又は居所がわからなため、公示送達の方法によって督促したとき
- ③ 労働保険料の額が1,000円未満であるとき (法28-33)
- ④ 延滞金の額が1,000円未満であるとき (法28-33)
- ⑤ 労働保険料について滞り部分の執行を停止し、又は猶予したとき（執行を停止し、又は猶予した期間に对应的部分の金額に限り）
- ⑥ 労働保険料を納付しないことについてやむを得ない理由があると認められるとき³

⑦ 追徴金は労働保険料ではないので、追徴金に延滞金は課せられない。(法28-34) (法28-36)



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。

教科書の参照項目番号です。

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充たすべきものでなければならない。(①①)
- 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。(④①)
- 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、差別的取扱をするとは差し支えない。(②①)
- 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。(②②)
- 使用者は、療行によって、労働者の意思に反して労働を強制することができ。(②③)
- 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。(②④)
- 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。(②⑤)
- 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。(③①)
- 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。(④①)
- 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。(④②)

【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。(①①)
- 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。(②①)

Section 1 労働基準法の基本理念等 (19)

解答

【〇×チェック】

-
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×
- ×

【穴埋めチェック】

- 1 最低
- 2 最低
- 3 向上
- 4 国籍
- 5 差別的取扱

CH 1 労基



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。



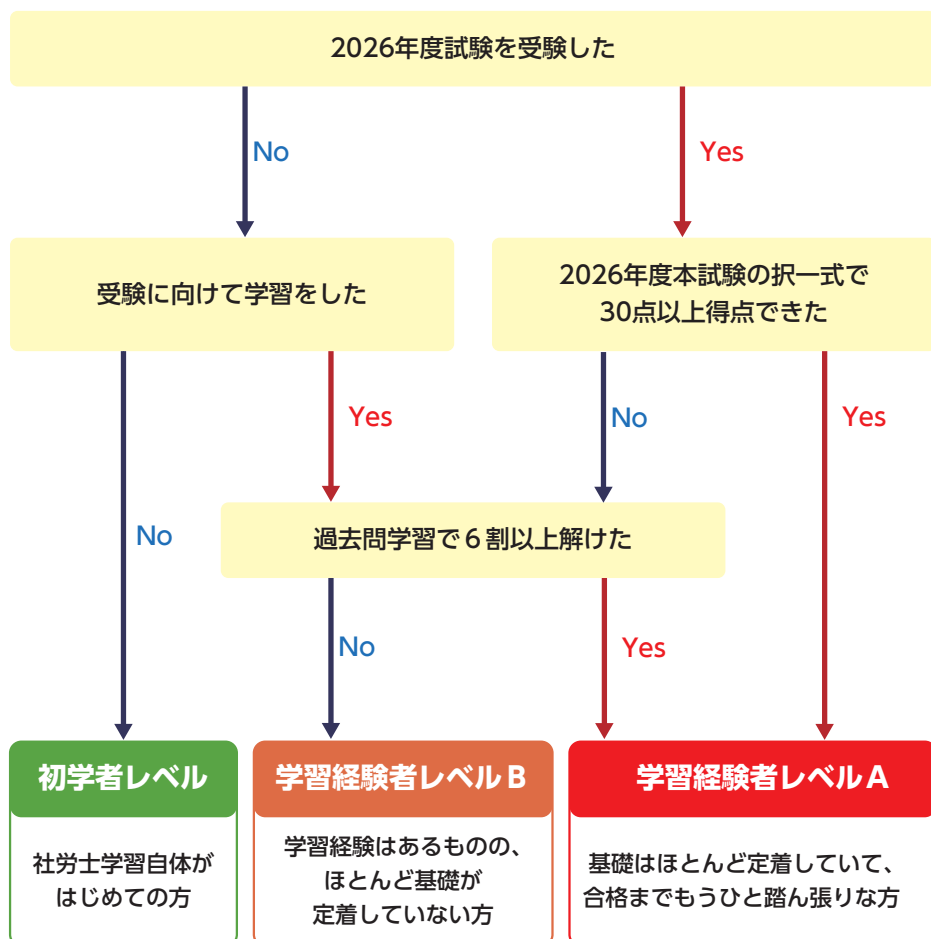
TAC出版の社労士書籍を用いた学習プラン

ここでは、独学で合格を目指していくための学習プランの一例を、
学習習熟度に分けてご紹介します。

TAC出版の社労士書籍で丁寧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。

2027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！

まずは、ご自身の現在地を確認しましょう。



初学者レベル

社労士合格への
はじめの一步



まずは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1周目は側注を飛ばして本文だけ読み、2周目で側注も読み込みましょう。教科書を読んだら、問題集の該当する範囲の問題を解く…これを何度も繰り返して、知識の定着を図ってください。

初学者の方は、無理に「合格のツボ」や「横断総まとめ」に着手しなくてOKです。教科書と問題集を完璧にすることを優先しましょう。もし、余力があって「合格のツボ」に取り組む場合は、Basic問題に絞って取り組みましょう。



学習経験者レベルB

社労士の教科書
社労士の問題集



このレベルの方は初めて教科書を読んだときより早く読めるようになってきていることでしょう。教科書1周目から側注まで読み込むようにしましょう。教科書を読んだら問題集を解き、知識の定着を図ってください。

社労士合格のツボ
選択対策／択一対策



同時並行で問題演習にも力をいれて問題演習の比重を徐々に上げましょう。本書のBasic問題は完璧に仕上げるようにしましょう。ただし、優先すべきは教科書と問題集です。

学習経験者レベルBの方も無理に「横断総まとめ」に着手しなくてOKです。もし、余力がある場合は、スキマ時間の学習に取り入れましょう。



学習経験者レベルA

社労士の教科書
社労士の問題集



このレベルの方は基本的な内容のインプットは完成しているので、教科書は改正アイコンがある箇所を中心に読み、すぐに問題集に取り掛かりましょう。間違ってしまった箇所は教科書に戻って確認し、インプットを強固にしてください。

社労士合格のツボ
選択対策／択一対策



同時並行で問題演習にも力をいれて、本書のStep-Up問題まで完璧に仕上げるようにしましょう。

社労士全科目
横断総まとめ



本書をスキマ時間学習の相棒にしてください。本書を読んで理解が曖昧な箇所は教科書に戻って確認しましょう。

直前対策 2027年5月～本試験

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



直近の過去問 5 年分には触れておきましょう。正解率 50% 以上の問題は理解できるところを目標にしつつ、五肢択一の解き方をマスターしましょう。

社労士の 直前予想模試



基本レベルの問題は最終的に全て正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。本書で本番の時間配分をシミュレーションしましょう。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



正解率 50% 以上の問題は絶対に正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。

社労士合格 サポートナビ 3



本書の「基礎力判定テスト」で基礎がどれだけ身に着いているかチェックしましょう。

社労士の 直前予想模試



応用レベルまで全て正解できるようにしましょう。本番対応力をアップさせるために特典動画にも目を通しておくことがおすすめです。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

令和 9 年度社労士試験合格！

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



正解率 40% 以上の問題は絶対に正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。

社労士合格 サポートナビ 3



本書の「基礎力判定テスト」の問題は全て完璧に仕上げましょう。

社労士の 直前予想模試



難問レベルにも対応できるとよいでしょう。本番対応力をアップさせるために特典動画にも目を通しておくことがおすすめです。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

こちらもおすすめ！

全レベル対象



社労士合格サポートナビ①～④

年4回刊行で、その時期に必要なコンテンツをお届けし、みなさんの学習モチベーションを学習初期から直前期まで、ずっと高くサポートします。

初学者レベル対象



岡根式 社労士試験 はじめて講義

TAC社労士講座の人気講師、岡根一雄先生による社労士入門書です。まるで講義が聞こえてくるようにぐいぐい読める本文で、各法律の骨格、全体像をしっかりとつかむことができます。

学習経験者レベルA対象



よくわかる社労士合格するための 過去10年本試験問題集 1～4

10年分の過去問を一問一答形式で論点別及び科目別に掲載した過去問です。過去問学習の比重を上げたい方におすすめです。



比較認識法®で覚える！社労士合格 プレミアムテキスト／セレクト過去問題集

岡武史先生の提唱する「比較認識法®」のメソッドを存分に盛り込んだ「分かりやすさのその先」を目指したシリーズです。

+Web
サポートも
充実！

TAC出版の社労士書籍は、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「TAC出版オンラインストア」で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。

とっても便利！ 3冊にバラして使える!!

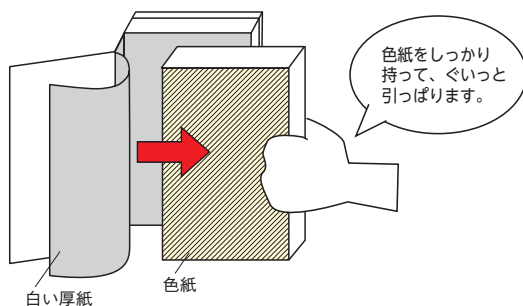
セパレートBOOK形式

本書は、労働関係科目と、社会保険関係科目、一般常識関係科目の3部構成となっていて、Part 1 ～Part 3 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。



※抜きとるさいの損傷についてのお取替えはご遠慮願います。

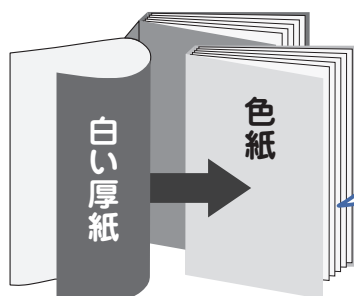
さらに便利！ シールの活用方法

分冊して使うなら「背表紙シール」で 科目もわかりやすくきれいに!!

本書は、労働関係科目と社会保険科目、一般常識関係科目の3分冊セパレートBOOK形式!!

分冊したら「背表紙シール」できれいに3分冊に仕上げられます。

▼まずは、白い厚紙から、色紙のついた冊子を取り外します。



第1分冊 (Part1)：労働関係科目
第2分冊 (Part2)：社会保険関係科目
第3分冊 (Part3)：一般常識関係科目

色紙をしっかり持って
ぐいっと引っぱります!



※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
抜きとってください。
また、抜きとる際の損傷に
ついてのお取替えはご遠慮
願います。

▶取り外した冊子の背表紙に「背表紙シール」を貼ります。

[背表紙シールの貼り方]

- ①付録の背表紙シールを切れ目にそって切り離してください。
- ②点線(…)を背表紙の両端に合わせてください。
- ③取り外した冊子の、のりのあとが隠れるように高さを合わせて貼ってください。

分冊してもわかりやすく
見た目もきれいになるよ。
使い方はコチラ!



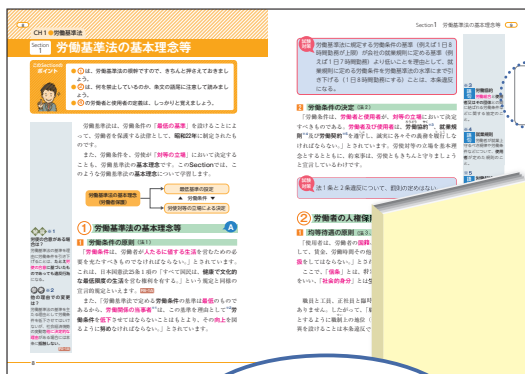
Sectionごとの「インデックスシール」で 学習したいテーマが見つかりやすくなる!

全88Sectionすべての「インデックスシール」をご用意しました!
ご自身でセレクトいただき、あなただけの「社労士の教科書」に!

★セクション別 インデックスシール

全88 Section

CH1 労働基準法の基本理念等	CH2 労働者の権利保護	CH3 労働者の健康と安全	CH4 労働者の生活と福祉	CH5 労働者の教育と訓練	CH6 労働者の労働時間と賃金	CH7 労働者の労働条件	CH8 労働者の労働環境	CH9 労働者の労働安全衛生	CH10 労働者の労働関係	CH11 労働者の労働争議	CH12 労働者の労働関係	CH13 労働者の労働関係	CH14 労働者の労働関係	CH15 労働者の労働関係	CH16 労働者の労働関係	CH17 労働者の労働関係	CH18 労働者の労働関係	CH19 労働者の労働関係	CH20 労働者の労働関係	CH21 労働者の労働関係	CH22 労働者の労働関係	CH23 労働者の労働関係	CH24 労働者の労働関係	CH25 労働者の労働関係	CH26 労働者の労働関係	CH27 労働者の労働関係	CH28 労働者の労働関係	CH29 労働者の労働関係	CH30 労働者の労働関係	CH31 労働者の労働関係	CH32 労働者の労働関係	CH33 労働者の労働関係	CH34 労働者の労働関係	CH35 労働者の労働関係	CH36 労働者の労働関係	CH37 労働者の労働関係	CH38 労働者の労働関係	CH39 労働者の労働関係	CH40 労働者の労働関係	CH41 労働者の労働関係	CH42 労働者の労働関係	CH43 労働者の労働関係	CH44 労働者の労働関係	CH45 労働者の労働関係	CH46 労働者の労働関係	CH47 労働者の労働関係	CH48 労働者の労働関係	CH49 労働者の労働関係	CH50 労働者の労働関係	CH51 労働者の労働関係	CH52 労働者の労働関係	CH53 労働者の労働関係	CH54 労働者の労働関係	CH55 労働者の労働関係	CH56 労働者の労働関係	CH57 労働者の労働関係	CH58 労働者の労働関係	CH59 労働者の労働関係	CH60 労働者の労働関係	CH61 労働者の労働関係	CH62 労働者の労働関係	CH63 労働者の労働関係	CH64 労働者の労働関係	CH65 労働者の労働関係	CH66 労働者の労働関係	CH67 労働者の労働関係	CH68 労働者の労働関係	CH69 労働者の労働関係	CH70 労働者の労働関係	CH71 労働者の労働関係	CH72 労働者の労働関係	CH73 労働者の労働関係	CH74 労働者の労働関係	CH75 労働者の労働関係	CH76 労働者の労働関係	CH77 労働者の労働関係	CH78 労働者の労働関係	CH79 労働者の労働関係	CH80 労働者の労働関係	CH81 労働者の労働関係	CH82 労働者の労働関係	CH83 労働者の労働関係	CH84 労働者の労働関係	CH85 労働者の労働関係	CH86 労働者の労働関係	CH87 労働者の労働関係	CH88 労働者の労働関係
-----------------	--------------	---------------	---------------	---------------	-----------------	--------------	--------------	----------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

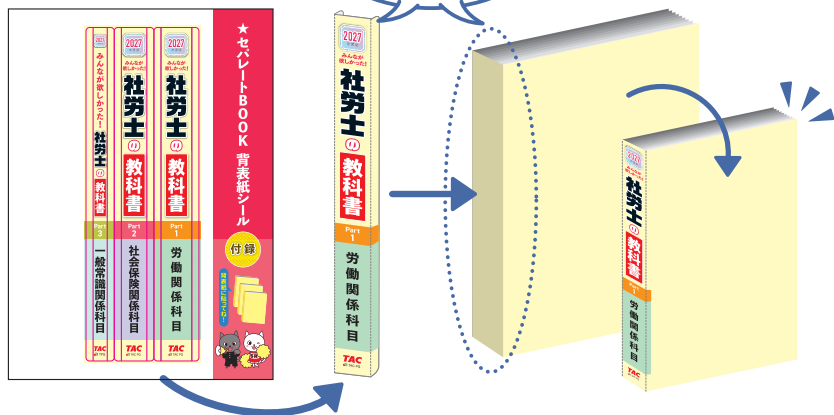


【インデックスシールの貼り方】

- ① 付録のシールを切れ目にそって切り離してください。
- ② 各CHAPTER内にあるSectionの最初のページにシールを貼ってください。

苦手なところに貼って
見直しましょう!

点線を背表紙に
合わせましょう!



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8年は4月13日～5月31日） ※インターネット申込み、または郵送申込み
試験日程	8月下旬（令和8年は8月23日）
合格発表	10月上旬（令和8年は10月1日）
受験料	15,000円

主な受験資格

学校教育法による大学、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

行政書士試験に合格した者

※ 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】令和7年度本試験の合格基準

選択式：総得点22点以上かつ各科目3点以上

（ただし、労働者災害補償保険法、労務管理その他の労働に関する一般常識及び社会保険に関する一般常識は2点以上）

択一式：総得点42点以上かつ各科目4点以上

（ただし、雇用保険法は3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	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
受験申込者数	50,433人	52,251人	53,292人	53,707人	53,618人
受験者数	37,306人	40,633人	42,741人	43,174人	43,421人
合格者数	2,937人	2,134人	2,720人	2,974人	2,376人
合格率	7.9%	5.3%	6.4%	6.9%	5.5%

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
<https://www.sharosi-siken.or.jp>



CONTENTS

はじめに／(3) 本書の特長と効果的な学習法／(4)
TAC出版の社労士書籍を用いた学習プラン／(9) セパレートBOOK形式／(13)
シールの活用方法／(14) 社会保険労務士試験の概要／(16)
はじめての社労士試験 スタートアップ講座／(24)
社労士試験 法改正トピックス／(32)
労働関係科目のイメージ図／(42) 社会保険関係科目のイメージ図／(44)

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	37(37)
Section 4 労働時間、休憩、休日	49(49)
Section 5 変形労働時間制	60(60)
Section 6 時間外労働・休日労働	70(70)
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	97(97)
Section10 就業規則、監督等その他	108(108)

CHAPTER 2 労働安全衛生法

オリエンテーション／122(2)	
Section 1 目的等	128(8)
Section 2 安全衛生管理体制Ⅰ	131(11)
Section 3 安全衛生管理体制Ⅱ	145(25)
Section 4 事業者等の講ずべき措置等	154(34)
Section 5 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	159(39)
Section 6 就業制限、安全衛生教育	174(54)
Section 7 作業環境測定、作業の管理等	178(58)

Section 8	健康診断	181 (61)
Section 9	面接指導等	189 (69)
Section10	監督等その他	196 (76)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

オリエンテーション／208 (2)		
Section 1	目的等	214 (8)
Section 2	業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害	218 (12)
Section 3	給付基礎日額	228 (22)
Section 4	保険給付 I	235 (29)
Section 5	保険給付 II	246 (40)
Section 6	保険給付 III	255 (49)
Section 7	通則等	265 (59)
Section 8	社会復帰促進等事業	278 (72)
Section 9	特別加入	286 (80)
Section10	不服申立て、雑則その他	293 (87)

CHAPTER 4 雇用保険法

オリエンテーション／300 (2)		
Section 1	目的等	308 (10)
Section 2	被保険者等	311 (13)
Section 3	失業等給付、求職者給付 I	323 (25)
Section 4	求職者給付 II	347 (49)
Section 5	求職者給付 III	354 (56)
Section 6	求職者給付 IV	357 (59)
Section 7	就職促進給付	361 (63)
Section 8	教育訓練給付	372 (74)
Section 9	雇用継続給付、育児休業等給付	384 (86)
Section10	通則、不服申立て、雑則その他	402 (104)

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／416 (2)		
Section 1	総則、保険関係の成立及び消滅等	422 (8)
Section 2	事業の一括	428 (14)
Section 3	労働保険料の種類等	433 (19)
Section 4	概算保険料	441 (27)
Section 5	確定保険料等	451 (37)

Section 6	メリット制	456 (42)
Section 7	印紙保険料	461 (47)
Section 8	特例納付保険料	466 (52)
Section 9	督促等、不服申立て、雑則その他	469 (55)
Section10	労働保険事務組合	476 (62)

Part 1 索引／484

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 6 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	20(20)
Section 3	保険医療機関等	41(41)
Section 4	標準報酬	47(47)
Section 5	保険給付Ⅰ	62(62)
Section 6	保険給付Ⅱ	87(87)
Section 7	費用の負担等	103(103)
Section 8	日雇特例被保険者に関する保険給付等	122(122)
Section 9	通則等	137(137)
Section10	保健事業及び福祉事業、不服申立て、雑則等	144(144)

CHAPTER 7 国民年金法

オリエンテーション／152(2)		
Section 1	目的等	158(8)
Section 2	被保険者等	161(11)
Section 3	費用の負担等	176(26)
Section 4	老齢基礎年金	197(47)
Section 5	障害基礎年金	217(67)
Section 6	遺族基礎年金	231(81)
Section 7	独自給付等	243(93)
Section 8	年金額の調整等	251(101)
Section 9	通則等、不服申立て、雑則等	256(106)
Section10	国民年金基金等	268(118)

CHAPTER 8 厚生年金保険法

オリエンテーション／278(2)

Section 1	目的等	284(8)
Section 2	被保険者等	289(13)
Section 3	標準報酬	307(31)
Section 4	本来の老齢厚生年金	314(38)
Section 5	特別支給の老齢厚生年金等	330(54)
Section 6	障害厚生年金等	345(69)
Section 7	遺族厚生年金等	357(81)
Section 8	離婚時における標準報酬の分割	372(96)
Section 9	年金額の調整等、通則等	379(103)
Section10	費用の負担等、不服申立て、雑則等	390(114)

Part 2 索引／404

Part 3 一般常識関係科目



Part 3 一般常識関係科目 CONTENTS () 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 9 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／2(2)

Section 1	集団的労使関係法	8(8)
Section 2	個別労働関係法	15(15)
Section 3	労働市場法	60(60)
Section 4	労務管理	100(100)
Section 5	労働経済、労働統計	112(112)

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識

オリエンテーション／124(2)

Section 1	社会保険法規等	128(6)
Section 2	企業年金制度、社会保険労務士法	165(43)
Section 3	社会保障制度、社会保障の沿革等	196(74)

Part 3 索引／208

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!!



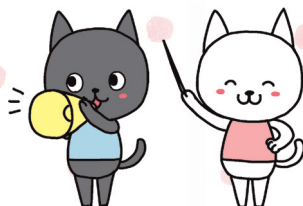
一緒に
がんばりましょう!

特別企画

はじめての社労士試験 スタートアップ講座

By 滝澤ななみ

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)

ガイドンス

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「労務（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……

ガイドンス

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。また、一般常識については
Part3 でまとめて学習していきます。

社会保険 労務 士
↓ ↓
労働関係 社会保険関係

労働関係科目で 学習すること

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、
仕方ないか…



**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」
でよ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
わいそうですよね。

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定め
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もあります。

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！



会社に落ち度がなくても、
労働者に補償しなさいね



× 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、仕事をもとで病
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。

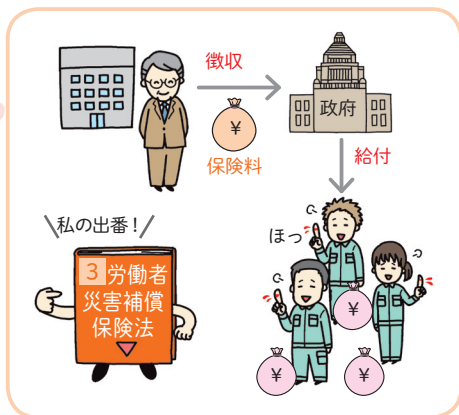
金額が大きすぎて、
支払えません…



支払ったら、
会社が倒産
しちゃうよ…



そ、それは
マズイかも…



× CH3 | 労働者災害補償保険法 ×

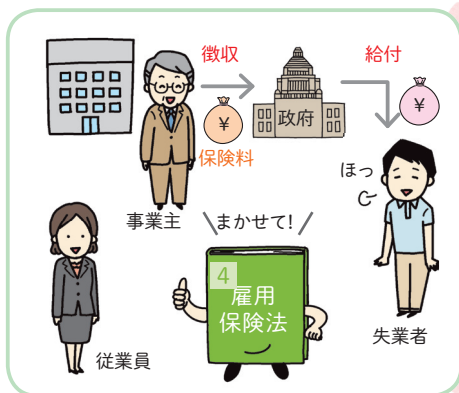
このような事態を防ぐために「**労働者災害補償保険法**」があります。よく「**労災保険**」といわれています。

労災保険では、政府が会社から保険料を徴収し、仕事中に労働者がケガをしたときなどには、その保険料をもとに、労働者へ保険給付を行います。労働者は、仕事中にケガをしたときでも、確実に補償が受けられることになるのです。

× CH4 | 雇用保険法 ×

たとえば、失業した場合、すぐに次の就職先を見つけれればよいのですが、そう上手くいかないこともあります。

失業中は収入もないため、目先の生活のことで手一杯になり、求職活動どころではなくなってしまうかもしれません。



× CH4 | 雇用保険法 ×

そんな状態を回避するために、「**雇用保険法**」があります。

「雇用保険法」では、失業者に対して求職者給付を行うことによって、失業中の生活を支えています。

× CH4 | 雇用保険法 ×

また、高齢で定年になったり、介護をするために会社を休むような場合でも、雇用が継続されるように給付金を支給したり、労働者が教育訓練を受講した場合に給付金を支給したり、育児のための給付金を支給したりしています。

このように「雇用保険法」では、労働者が安心して求職活動をし、継続して働ける仕組みを用意しているのです。

ま、雇用のセーフティーネットって感じですかね

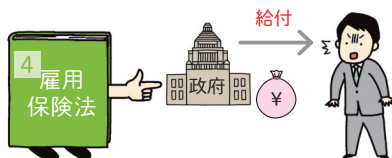
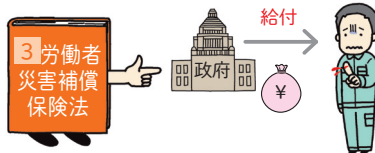


失業のときの給付

高齢・介護のときの雇用継続のための給付

教育訓練受講のための給付

育児のための給付



× CH5 | 労働保険の保険料の徴収等に関する法律 ×

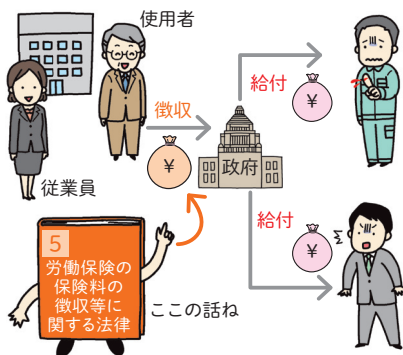
労働者が仕事中にケガをしたときには、労災保険によって給付が行われます。

また、労働者が失業したときには、雇用保険によって給付が行われます。

× CH5 | 労働保険の保険料の徴収等に関する法律 ×

この給付の原資となるものは保険料や税金です。

「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」は、労災保険や雇用保険の保険料の徴収について定めた法律です。





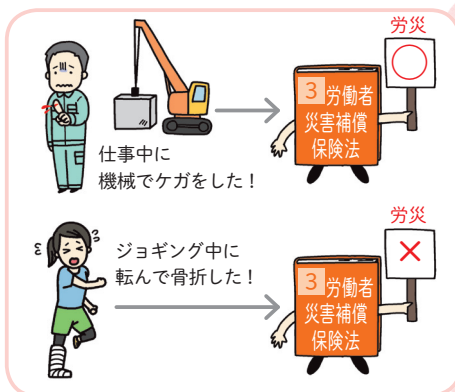
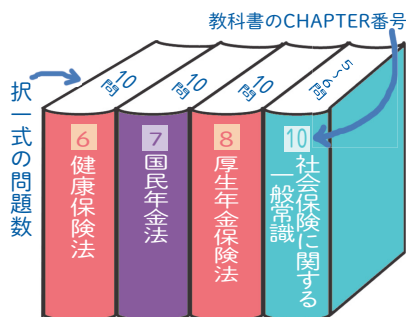
× CH9 労務管理その他の労働に関する一般常識 ×

以上の科目のほか、労働に関するその他の法律や諸々のテーマについて、「労務管理その他の労働に関する一般常識」として学習します。

「**労務管理その他の労働に関する一般常識**」は、大きく労働法規、労務管理、労働経済・労働統計の3つから構成されています。

× 社会保険関係科目で学習すること ×

社会保険関係科目では、おもに医療保険と年金について学習します。社会保険関係科目でみていく法律はこんな感じです。→
 それでは、ひとつずつ簡単にみていきましょう。



× CH6 健康保険法 ×

仕事上のケガや病気については、労災保険によって給付が行われますが、普段の生活においてケガをしたり病気になったりしたときには労災保険の適用にはなりません。
 この場合は、どうなるのでしょうか。

× CH6 | 健康保険法 ×

ケガや病気の医療費をすべて「自分持ち」というのは、金額も高くなってしまうので、支払いができず、治療を受けたくても受けることができなくなってしまうかもしれません。そこで、普段の生活においてケガをしたり病気になった場合でも、医療費の一部（原則3割）を負担すればよい仕組みが「**健康保険法**」によって用意されています。

医療費は1万円ですが、健康保険に加入しているので3割負担の3千円でOKです！



よかったね！



会社員
など

→ 健康保険
に加入



自営業者
など

→ 国民健康保険
に加入



× CH6 | 健康保険法 ×

なお、健康保険は、会社員など、会社等に雇用されている人が加入する保険で、自営業者など雇用されていない人は国民健康保険に加入します。

国民健康保険については、「社会保険に関する一般常識」でみていきます。

× CH7 | 国民年金法 ×

国民「年金」というと、「20歳から保険料を納付し、65歳から支給される（老齢）年金」が目立ちますが、「老齢年金」以外にも「障害年金」「遺族年金」があります。

年金



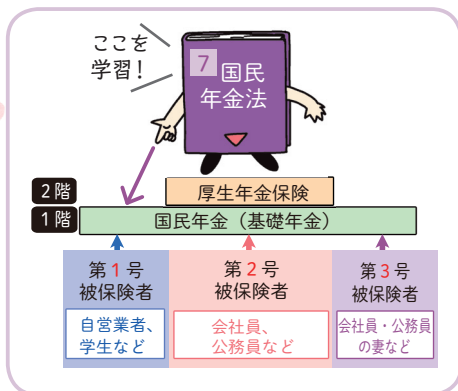
老齢年金



障害年金



遺族年金



× CH7 | 国民年金法 ×

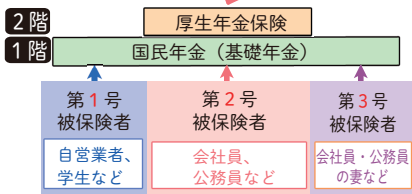
また、現在の年金制度は2階建て年金と呼ばれており、1階部分は、すべての国民に加入義務のある基礎年金(国民年金)となっています。
「国民年金法」では、この1階部分について学習します。

× CH8 | 厚生年金保険法 ×

2階部分については、「**厚生年金保険法**」で学習します。

厚生年金保険は、会社員や公務員が加入する年金制度です。

したがって、会社員や公務員は国民年金(1階部分)と厚生年金保険(2階部分)の両方に加入することになります。



社会保険法規

医療・介護	企業年金等	その他
・国民健康保険法 ・船員保険法 ・高齢者の医療の確保に関する法律 ・介護保険法	・確定拠出年金法 ・確定給付企業年金法	・社会保険労務士法 ・児童手当法

社会保障制度

・社会保障制度の概要 ・社会保障制度の沿革・動向

× CH10 | 社会保険に関する一般常識 ×

以上の科目のほか、社会保険に関するその他の法律や社会保険概論について、「**社会保険に関する一般常識**」として学習します。

「社会保険に関する一般常識」は、大きく社会保険法規と社会保障制度の2つから構成されています。

Part 1

労働関係科目

CHAPTER1 ■ 労働基準法

CHAPTER2 ■ 労働安全衛生法

CHAPTER3 ■ 労働者災害補償保険法

CHAPTER4 ■ 雇用保険法

CHAPTER5 ■ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

Part 1 労働関係科目

CONTENTS

①②③は、重要度を示しています。()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)
① 労働基準法の基本理念等①	8(8)
② 労働者の人権保障①	9(9)
③ 適用事業①	12(12)
④ 労働者と使用者の定義①	16(16)
ミニテスト	19(19)
Section 2 労働契約等	20(20)
① 労働契約①	20(20)
② 労働条件の明示①	21(21)
③ 労働者の長期人身拘束の防止①	23(23)
④ 解雇①	27(27)
⑤ 退職時等の証明等②	33(33)
ミニテスト	36(36)
Section 3 賃金	37(37)
① 賃金の定義①	37(37)
② 賃金支払の5原則①	38(38)
③ 非常時払②	43(43)
④ 休業手当①	43(43)
⑤ 出来高払制の保障給②	44(44)
⑥ 平均賃金②	44(44)
ミニテスト	48(48)
Section 4 労働時間、休憩、休日	49(49)
① 労働時間②	49(49)
② 法定労働時間①	50(50)
③ 休憩②	51(51)
④ 休日②	53(53)
⑤ 労働時間等の適用除外①	54(54)
ミニテスト	59(59)

Section 5 変形労働時間制 60(60)

① 1箇月単位の変形労働時間制②	61(61)
② 1年単位の変形労働時間制②	62(62)
③ フレックスタイム制②	65(65)
④ 1週間単位の変形労働時間制②	67(67)
ミニテスト	69(69)

Section 6 時間外労働・休日労働 70(70)

① 時間外労働・休日労働①	70(70)
② 臨時の必要による時間外労働・休日労働②	71(71)
③ 三六協定による時間外労働・休日労働①	72(72)
④ 割増賃金②	76(76)
ミニテスト	82(82)

Section 7 みなし労働時間制 83(83)

① 事業場外労働のみなし労働時間制②	83(83)
② 専門業務型裁量労働制②	85(85)
③ 企画業務型裁量労働制②	86(86)
ミニテスト	88(88)

Section 8 年次有給休暇 89(89)

① 年次有給休暇の権利の発生①	89(89)
② 年次有給休暇の成立と効果①	91(91)
③ 付与日数①	91(91)
④ 付与の方法①	93(93)
⑤ 年次有給休暇中の賃金①	95(95)
⑥ 年次有給休暇を取得した労働者に対する措置①	96(96)
ミニテスト	96(96)

Section 9 年少者、妊産婦等 97(97)

① 未成年者の労働契約等②	97(97)
---------------	--------

② 最低年齢B	97 (97)
③ 年少者B	98 (98)
④ 妊産婦等A	102 (102)
⑤ 年少者、妊産婦等の就業制限C	105 (105)
⑥ 徒弟の弊害排除C	106 (106)
ミニテスト	107 (107)

Section10 就業規則、

監督等その他 108 (108)

① 就業規則の作成及び届出A	108 (108)
② 就業規則の必要記載事項A	109 (109)
③ 制裁規定の制限B	111 (111)
④ 効力関係A	112 (112)
⑤ 寄宿舎生活の自由と自治C	112 (112)
⑥ 寄宿舎規則B	113 (113)
⑦ 監督上の行政措置C	114 (114)
⑧ 周知義務A	114 (114)
⑨ 記録B	115 (115)
⑩ 付加金の支払B	116 (116)
⑪ 時効B	116 (116)
⑫ 災害補償C	117 (117)
⑬ 監督機関C	118 (118)
⑭ 罰則C	119 (119)
ミニテスト	120 (120)

CHAPTER 2

労働安全衛生法

オリエンテーション	122 (2)
-----------	---------

Section 1 目的等 128 (8)

① 目的A	128 (8)
② 事業者等の責務A	128 (8)
③ 定義等A	129 (9)
④ 事業者に関する規定の適用B	130 (10)
ミニテスト	130 (10)

Section 2 安全衛生管理体制 I 131 (11)

① 総括安全衛生管理者A	131 (11)
--------------	----------

② 安全管理者B	133 (13)
③ 衛生管理者A	135 (15)
④ 産業医A	136 (16)
⑤ 安全衛生推進者・衛生推進者B	139 (19)
⑥ 作業主任者B	140 (20)
⑦ 安全委員会B	141 (21)
⑧ 衛生委員会B	142 (22)
ミニテスト	144 (24)

Section 3 安全衛生管理体制 II 145 (25)

① 統括安全衛生責任者B	145 (25)
② 元方安全衛生管理者B	147 (27)
③ 安全衛生責任者B	148 (28)
④ 店社安全衛生管理者C	148 (28)
ミニテスト	149 (29)

Section 4 事業者等の講ずべき措置等

	154 (34)
① 調査等の責務A	154 (34)
② 元方事業者の責務A	154 (34)
③ 特定元方事業者の責務A	155 (35)
④ 製造業の元方事業者の責務A	155 (35)
⑤ 作業場所管理事業者の責務B	156 (36)
⑥ 注文者の責務A	156 (36)
⑦ 機械等貸与者の責務A	156 (36)
⑧ 建築物貸与者の責務A	157 (37)
⑨ その他の措置A	157 (37)
ミニテスト	158 (38)

Section 5 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 159 (39)

① 特定機械等B	159 (39)
② 第42条の機械等B	163 (43)
③ 定期自主検査C	166 (46)
④ 危険・有害物B	166 (46)
⑤ 有害性の調査B	170 (50)
ミニテスト	173 (53)

Section 6 就業制限、安全衛生教育

	174 (54)
① 就業制限 [Ⓐ]	174 (54)
② 安全衛生教育 [Ⓐ]	175 (55)
ミニテスト	177 (57)

Section 7 作業環境測定、 作業の管理等

	178 (58)
① 作業環境測定 [Ⓒ]	178 (58)
② 作業の管理 [Ⓐ]	179 (59)
③ その他健康の保持増進等のための 措置 [Ⓐ]	179 (59)
ミニテスト	180 (60)

Section 8 健康診断

	181 (61)
① 一般健康診断 [Ⓐ]	182 (62)
② 特殊健康診断 [Ⓐ]	185 (65)
③ その他の健康診断 [Ⓐ]	186 (66)
④ 健康診断実施後の措置等 [Ⓐ]	186 (66)
ミニテスト	188 (68)

Section 9 面接指導等

	189 (69)
① 面接指導の実施等 [Ⓐ]	189 (69)
② 心理的な負担の程度を把握するた めの検査等 [Ⓐ]	192 (72)
ミニテスト	195 (75)

Section10 監督等その他

	196 (76)
① 特別安全衛生改善計画 [Ⓐ]	196 (76)
② 安全衛生改善計画 [Ⓐ]	197 (77)
③ 計画の届出等 [Ⓐ]	198 (78)
④ 監督機関、雑則等 [Ⓒ]	199 (79)
⑤ 罰則 [Ⓒ]	204 (84)
ミニテスト	205 (85)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

オリエンテーション	208 (2)
-----------	---------

Section 1 目的等

	214 (8)
① 目的等 [Ⓐ]	214 (8)
② 適用事業 [Ⓐ]	215 (9)
③ 暫定任意適用事業 [Ⓐ]	216 (10)
ミニテスト	217 (11)

Section 2 業務災害、複数業務要因 災害及び通勤災害

	218 (12)
① 業務災害 [Ⓐ]	218 (12)
② 複数業務要因災害 [Ⓐ]	220 (14)
③ 通勤災害 [Ⓐ]	221 (15)
ミニテスト	227 (21)

Section 3 給付基礎日額

	228 (22)
① 給付基礎日額 [Ⓐ]	228 (22)
② 給付基礎日額のスライド [Ⓐ]	230 (24)
③ 年齢階層別の最低限度額・最高限 度額 [Ⓐ]	232 (26)
ミニテスト	234 (28)

Section 4 保険給付Ⅰ

	235 (29)
① 保険給付の種類 [Ⓐ]	235 (29)
② 療養（補償）等給付 [Ⓐ]	237 (31)
③ 休業（補償）等給付 [Ⓐ]	240 (34)
④ 傷病（補償）等年金 [Ⓐ]	242 (36)
ミニテスト	245 (39)

Section 5 保険給付Ⅱ

	246 (40)
① 障害（補償）等給付 [Ⓐ]	246 (40)
② 障害（補償）等年金前払一時金 [Ⓐ]	249 (43)
③ 障害（補償）等年金差額一時金 [Ⓐ]	251 (45)
④ 介護（補償）等給付 [Ⓐ]	252 (46)
ミニテスト	254 (48)

Section 6 保険給付Ⅲ 255 (49)

① 遺族（補償）等年金 [Ⓐ]	255 (49)
② 遺族（補償）等年金前払一時金 [Ⓑ]	259 (53)
③ 遺族（補償）等一時金 [Ⓑ]	260 (54)
④ 葬祭料等（葬祭給付） [Ⓑ]	261 (55)
⑤ 二次健康診断等給付 [Ⓑ]	262 (56)
ミニテスト	264 (58)

Section 7 通則等 265 (59)

① 年金給付の支給期間等 [Ⓐ]	265 (59)
② 死亡の推定 [Ⓐ]	266 (60)
③ 未支給の保険給付 [Ⓑ]	266 (60)
④ 受給権の保護 [Ⓑ]	267 (61)
⑤ 年金受給権者の定期報告書 [Ⓐ]	268 (62)
⑥ 支払の調整 [Ⓑ]	268 (62)
⑦ 併給調整 [Ⓑ]	270 (64)
⑧ 支給制限等 [Ⓑ]	271 (65)
⑨ 費用徴収 [Ⓑ]	272 (66)
⑩ 第三者行為災害 [Ⓑ]	273 (67)
⑪ 事業主責任災害 [Ⓑ]	275 (69)
ミニテスト	277 (71)

Section 8 社会復帰促進等事業 278 (72)

① 社会復帰促進等事業 [Ⓑ]	278 (72)
② 特別支給金 [Ⓑ]	279 (73)
③ 特別支給金の通則事項 [Ⓑ]	284 (78)
ミニテスト	285 (79)

Section 9 特別加入 286 (80)

① 特別加入の対象者 [Ⓑ]	286 (80)
② 特別加入の効果 [Ⓑ]	289 (83)
ミニテスト	292 (86)

Section 10 不服申立て、雑則その他

	293 (87)
① 不服申立て [Ⓑ]	293 (87)
② 時効等 [Ⓐ]	295 (89)
ミニテスト	297 (91)

CHAPTER 4 雇用保険法

オリエンテーション 300 (2)

Section 1 目的等 308 (10)

① 目的等 [Ⓐ]	308 (10)
② 適用事業 [Ⓐ]	309 (11)
③ 暫定任意適用事業 [Ⓑ]	309 (11)
ミニテスト	310 (12)

Section 2 被保険者等 311 (13)

① 被保険者とその種類 [Ⓐ]	311 (13)
② 適用除外等 [Ⓐ]	314 (16)
③ 被保険者資格の確認 [Ⓑ]	316 (18)
④ 適用事業に関する届出 [Ⓑ]	317 (19)
⑤ 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出 [Ⓐ]	318 (20)
⑥ 日雇労働被保険者に関する届出 [Ⓑ]	321 (23)
⑦ 電子申請の義務 [Ⓒ]	321 (23)
ミニテスト	322 (24)

Section 3 失業等給付、求職者給付Ⅰ

	323 (25)
① 失業等給付の種類 [Ⓐ]	323 (25)
② 受給資格 [Ⓐ]	324 (26)
③ 受給手続 [Ⓑ]	331 (33)
④ 基本手当の日額 [Ⓑ]	335 (37)
⑤ 所定給付日数 [Ⓐ]	339 (41)
⑥ 受給期間 [Ⓑ]	342 (44)
ミニテスト	346 (48)

Section 4 求職者給付Ⅱ 347 (49)

① 延長給付 [Ⓑ]	347 (49)
② 基本手当以外の一般被保険者に係る求職者給付 [Ⓑ]	350 (52)
ミニテスト	353 (55)

Section 5 求職者給付Ⅲ 354 (56)

① 高年齢求職者給付金 [Ⓐ]	354 (56)
② 特例一時金 [Ⓐ]	355 (57)

Section 4 概算保険料 441 (27)

- ① 概算保険料の申告・納付期限[Ⓐ] 441 (27)
- ② 概算保険料の申告・納付先[Ⓐ] 442 (28)
- ③ 概算保険料の額[Ⓑ] 444 (30)
- ④ 概算保険料の延納[Ⓑ] 445 (31)
- ⑤ 増加概算保険料[Ⓑ] 447 (33)
- ⑥ 概算保険料の追加徴収[Ⓑ] 448 (34)
- ⑦ 概算保険料の認定決定[Ⓐ] 449 (35)
- ミニテスト 450 (36)

Section 5 確定保険料等 451 (37)

- ① 確定保険料の申告期限[Ⓐ] 451 (37)
- ② 確定保険料の額[Ⓑ] 452 (38)
- ③ 確定精算[Ⓐ] 452 (38)
- ④ 確定保険料の認定決定[Ⓐ] 453 (39)
- ⑤ 口座振替による納付[Ⓑ] 454 (40)
- ⑥ 電子申請の義務[Ⓒ] 455 (41)
- ミニテスト 455 (41)

Section 6 メリット制 456 (42)

- ① 継続事業のメリット制[Ⓑ] 456 (42)
- ② 有期事業のメリット制[Ⓒ] 458 (44)
- ミニテスト 460 (46)

Section 7 印紙保険料 461 (47)

- ① 印紙保険料の納付[Ⓑ] 461 (47)
- ② 雇用保険印紙[Ⓑ] 462 (48)
- ③ 印紙保険料の認定決定[Ⓑ] 463 (49)
- ミニテスト 465 (51)

Section 8 特例納付保険料 466 (52)

- ① 特例納付保険料[Ⓑ] 466 (52)
- ② 特例納付保険料の額[Ⓑ] 466 (52)
- ③ 特例納付保険料の納付の勧奨[Ⓑ] 467 (53)
- ④ 特例納付保険料の納付[Ⓑ] 467 (53)
- ミニテスト 468 (54)

Section 9 督促等、不服申立て、 雑則その他 469 (55)

- ① 督促[Ⓑ] 469 (55)
- ② 滞納処分等[Ⓑ] 469 (55)
- ③ 延滞金の徴収[Ⓑ] 470 (56)
- ④ 労働保険料の負担割合[Ⓑ] 471 (57)
- ⑤ 不服申立て[Ⓒ] 473 (59)
- ⑥ 雑則等[Ⓒ] 473 (59)
- ミニテスト 475 (61)

Section10 労働保険事務組合 476 (62)

- ① 労働保険事務組合の概要[Ⓐ] 476 (62)
- ② 労働保険事務組合の認可[Ⓑ] 477 (63)
- ③ 労働保険事務組合の責任等[Ⓐ] 478 (64)
- ④ 報奨金[Ⓒ] 481 (67)
- ミニテスト 482 (68)

\\直前期はコシだけ!!\\

A だけ目次 Part 1

重要度がAの項目のみを抽出した目次です。
重要事項の最終チェックリストとして、最後の追いこみに活用してください。

CHAPTER 1 労働基準法

Section 1 労働基準法の基本理念等 8(8)

- ☑① 労働基準法の基本理念等^A 8(8)
- ☑② 労働者の人権保障^A 9(9)
- ☑③ 適用事業^A 12(12)
- ☑④ 労働者と使用者の定義^A 16(16)

Section 2 労働契約等 20(20)

- ☑① 労働契約^A 20(20)
- ☑② 労働条件の明示^A 21(21)
- ☑③ 労働者の長期人身拘束の防止^A 23(23)
- ☑④ 解雇^A 27(27)

Section 3 賃金 37(37)

- ☑① 賃金の定義^A 37(37)
- ☑② 賃金支払の5原則^A 38(38)
- ☑④ 休業手当^A 43(43)

Section 4 労働時間、休憩、休日 49(49)

- ☑② 法定労働時間^A 50(50)
- ☑⑤ 労働時間等の適用除外^A 54(54)

Section 6 時間外労働・休日労働 70(70)

- ☑① 時間外労働・休日労働^A 70(70)
- ☑③ 三六協定による時間外労働・休日労働^A 72(72)

Section 8 年次有給休暇 89(89)

- ☑① 年次有給休暇の権利の発生^A 89(89)
- ☑② 年次有給休暇の成立と効果^A 91(91)
- ☑③ 付与日数^A 91(91)
- ☑④ 付与の方法^A 93(93)
- ☑⑤ 年次有給休暇中の賃金^A 95(95)
- ☑⑥ 年次有給休暇を取得した労働者に対する措置^A 96(96)

Section 9 年少者、妊産婦等 97(97)

- ☑④ 妊産婦等^A 102(102)

Section 10 就業規則、

監督等その他 108(108)

- ☑① 就業規則の作成及び届出^A 108(108)
- ☑② 就業規則の必要記載事項^A 109(109)
- ☑④ 効力関係^A 112(112)
- ☑⑧ 周知義務^A 114(114)

CHAPTER 2 労働安全衛生法

Section 1 目的等 128(8)

- ☑① 目的^A 128(8)
- ☑② 事業者等の責務^A 128(8)
- ☑③ 定義等^A 129(9)

Section 2 安全衛生管理体制 I 131(11)

- ☑① 総括安全衛生管理者^A 131(11)
- ☑③ 衛生管理者^A 135(15)
- ☑④ 産業医^A 136(16)

Section 4 事業者等の講ずべき措置等

- 154(34)
- ☑① 調査等の責務^A 154(34)
- ☑② 元方事業者の責務^A 154(34)
- ☑③ 特定元方事業者の責務^A 155(35)
- ☑④ 製造業の元方事業者の責務^A 155(35)
- ☑⑥ 注文者の責務^A 156(36)
- ☑⑦ 機械等貸与者の責務^A 156(36)
- ☑⑧ 建築物貸与者の責務^A 157(37)
- ☑⑨ その他の措置^A 157(37)

Section 6 就業制限、安全衛生教育

- 174(54)
- ☑② 安全衛生教育^A 175(55)

Section 7 作業環境測定、 作業の管理等

- 178(58)
- ☑② 作業の管理^A 179(59)
- ☑③ その他健康の保持増進等のための措置^A 179(59)

Section 8 健康診断 181 (61)

☑① 一般健康診断[Ⓐ] 182 (62)

☑④ 健康診断実施後の措置等[Ⓐ] 186 (66)

Section 9 面接指導等 189 (69)

☑① 面接指導の実施等[Ⓐ] 189 (69)

☑② 心理的な負担の程度を把握するための検査等[Ⓐ] 192 (72)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

Section 1 目的等 214 (8)

☑① 目的等[Ⓐ] 214 (8)

☑② 適用事業[Ⓐ] 215 (9)

Section 2 業務災害、複数業務要因 災害及び通勤災害 218 (12)

☑① 業務災害[Ⓐ] 218 (12)

☑② 複数業務要因災害[Ⓐ] 220 (14)

☑③ 通勤災害[Ⓐ] 221 (15)

Section 4 保険給付 I 235 (29)

☑① 保険給付の種類[Ⓐ] 235 (29)

☑② 療養（補償）等給付[Ⓐ] 237 (31)

☑③ 休業（補償）等給付[Ⓐ] 240 (34)

☑④ 傷病（補償）等年金[Ⓐ] 242 (36)

Section 5 保険給付 II 246 (40)

☑① 障害（補償）等給付[Ⓐ] 246 (40)

Section 6 保険給付 III 255 (49)

☑① 遺族（補償）等年金[Ⓐ] 255 (49)

Section 7 通則等 265 (59)

☑① 年金給付の支給期間等[Ⓐ] 265 (59)

☑② 死亡の推定[Ⓐ] 266 (60)

☑⑤ 年金受給権者の定期報告書[Ⓐ]
268 (62)

Section 10 不服申立て、雑則その他 293 (87)

☑② 時効等[Ⓐ] 295 (89)

CHAPTER 4 雇用保険法

Section 1 目的等 308 (10)

☑① 目的等[Ⓐ] 308 (10)

☑② 適用事業[Ⓐ] 309 (11)

Section 2 被保険者等 311 (13)

☑① 被保険者とその種類[Ⓐ] 311 (13)

☑② 適用除外等[Ⓐ] 314 (16)

☑⑤ 日雇労働被保険者以外の被保険者
に関する届出[Ⓐ] 318 (20)

Section 3 失業等給付、求職者給付 I 323 (25)

☑① 失業等給付の種類[Ⓐ] 323 (25)

☑② 受給資格[Ⓐ] 324 (26)

☑⑤ 所定給付日数[Ⓐ] 339 (41)

Section 5 求職者給付 III 354 (56)

☑① 高年齢求職者給付金[Ⓐ] 354 (56)

☑② 特例一時金[Ⓐ] 355 (57)

Section 7 就職促進給付 361 (63)

☑① 再就職手当及び就業促進定着手当
[Ⓐ] 361 (63)

☑② 常用就職支度手当[Ⓐ] 364 (66)

☑③ 移転費[Ⓐ] 366 (68)

☑④ 求職活動支援費[Ⓐ] 368 (70)

Section 10 通則、不服申立て、 雑則その他 402 (104)

☑⑦ 離職理由による給付制限[Ⓐ] 406 (108)

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に 関する法律

Section 1 総則、保険関係の成立 及び消滅等 422 (8)

☑① 趣旨[Ⓐ] 422 (8)

☑② 適用事業の区分[Ⓐ] 422 (8)

☑③ 保険関係の成立[Ⓐ] 423 (9)

☑④ 保険関係の消滅[Ⓐ] 425 (11)

Section 2 事業の一括 428 (14)

- ☑① 有期事業の一括Ⓐ 428 (14)
- ☑② 請負事業の一括Ⓐ 429 (15)
- ☑④ 継続事業の一括Ⓐ 430 (16)

Section 3 労働保険料の種類等 433 (19)

- ☑① 労働保険料の種類Ⓐ 433 (19)
- ☑② 一般保険料の額Ⓐ 433 (19)
- ☑③ 賃金総額Ⓐ 434 (20)

Section 4 概算保険料 441 (27)

- ☑① 概算保険料の申告・納付期限Ⓐ 441 (27)
- ☑② 概算保険料の申告・納付先Ⓐ 442 (28)
- ☑⑦ 概算保険料の認定決定Ⓐ 449 (35)

Section 5 確定保険料等 451 (37)

- ☑① 確定保険料の申告期限Ⓐ 451 (37)
- ☑③ 確定精算Ⓐ 452 (38)
- ☑④ 確定保険料の認定決定Ⓐ 453 (39)

Section10 労働保険事務組合 476 (62)

- ☑① 労働保険事務組合の概要Ⓐ 476 (62)
- ☑③ 労働保険事務組合の責任等Ⓐ 478 (64)

凡 例 本書の執筆においては、次のとおり略称を用いています。

法 1	→法 1 条
法 1-I	→法 1 条 1 項
法 1-I ①	→法 1 条 1 項 1 号
法	→単なる法は各CHAPTERの法令（例：CHAPTER 1 内の法は「労働基準法」）
令	→施行令
則	→施行規則
(40)	→昭和40年（例：(40)法附則→昭和40年法附則、(25)法附則→平成25年法附則）
(令和 5)	→令和 5 年（例：(令和 5)法附則→令和 5 年法附則）
労基法	→労働基準法
徴収法	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律
労審法	→労働保険審査官及び労働保険審査会法
整備法	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律
労契法	→労働契約法
労働時間等設定改善法	→労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
個紛法	→個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
パート・有期法	→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
均等法	→雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
労働施策総合推進法	→労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
派遣法	→労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
健保法	→健康保険法
国年法	→国民年金法
厚年法	→厚生年金保険法
国保法	→国民健康保険法
高医法	→高齢者の医療の確保に関する法律
介保法	→介護保険法
社審法	→社会保険審査官及び社会保険審査会法
番号法	→行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
整備政令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令
整備省令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令
基金令	→国民年金基金令

廃止前基金令	→公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令第1条の規定による廃止前の厚生年金基金令
改定率改定令	→国民年金法による改定率の改定等に関する政令
措置令	→国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令
指定省令	→保険医療機関及び保険薬局の指定並びに保険医及び保険薬剤師の登録に関する省令
年少則	→年少者労働基準規則
特化則	→特定化学物質障害予防規則
支給金則	→労働者災害補償保険特別支給金支給規則
高圧則	→高気圧作業安全衛生規則
療担規則	→保険医療機関及び保険医療養担当規則
寄宿舎規程	→事業附属寄宿舎規程
厚労告	→厚生労働省告示
厚告	→(旧)厚生省告示
労告	→(旧)労働省告示
基発	→厚生労働省労働基準局長名通達
発基	→厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
基収	→厚生労働省労働基準局長が疑義に応えて発する通達
発労徴	→次官又は官房長が発する労働保険徴収課関係の通達
基災発	→(旧)労働省労働基準局労災補償部長名で発する通達
保発	→厚生労働省(旧厚生省)保険局長名通達
保文発	→民間に対して出す厚生省保険局長名通知
保保発	→厚生労働省保険局保険課長名通達
保険発	→(旧)厚生省医療局保険課長名通達
庁保険発	→(旧)社会保険庁運営部医療課長名通達
庁保発	→(旧)社会保険庁医療部長又は保険部長名通達
保医発	→厚生労働省保険局医療課長名通達
年管発	→厚生労働省大臣官房年金管理審議官名通達
年発	→厚生労働省年金局長名通達
20101	→CHAPTER 4 の 5 ケタの数字は「雇用保険に関する業務取扱要領」の番号です。

本書は、2026年9月2日現在において、公布され、かつ、2027年本試験受験案内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、2026年9月3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、2027年2月上旬より、下記ホームページの「法改正情報」コーナー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「TAC出版オンラインストア」

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

CHAPTER 1

労働基準法

| CONTENTS

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	37 (37)
Section 4 労働時間、休憩、休日	49 (49)
Section 5 変形労働時間制	60 (60)
Section 6 時間外労働・休日労働	70 (70)
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	97 (97)
Section 10 就業規則、監督等その他	108 (108)



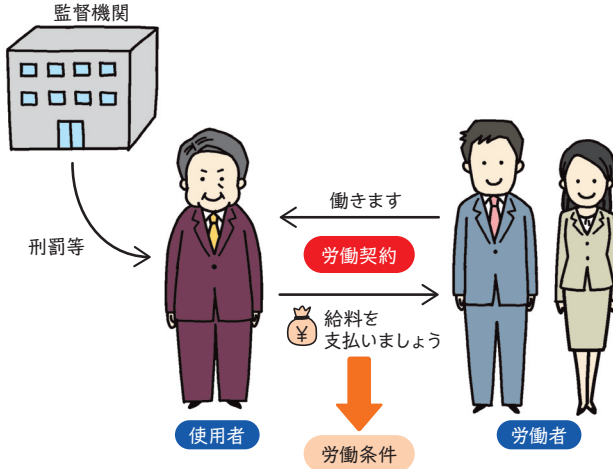
労働条件の最低基準を定めて
労働者を保護する法律です。





オリエンテーション

労働基準法の全体像



労働基準法は、労働者を保護するために、労働条件の最低基準を定めた法律です。各Sectionの概要は、次のとおりです。

Section 1

労働基準法の基本理念等

労働者
とは...



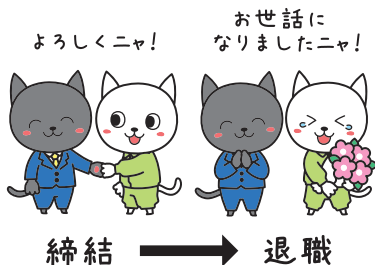
使用者
とは...



労働基準法のベースとなる考え方を学ぶSectionです。目的や労働者、使用者の定義など、労働基準法の根幹となる事項について学びます。

Section 2

労働契約等

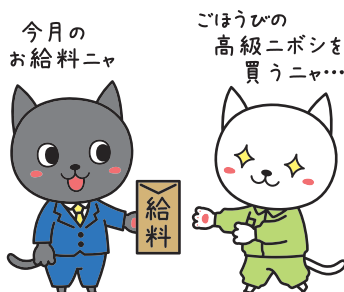


労働条件のベースとなる労働契約を学びます。労働契約の始まり（締結）から終わり（退職）まで一連の流れを理解しましょう。

CH
1
労基

Section 3

賃金



労働者の生活の糧となる大事な賃金について学びます。労働基準法は、賃金が確実に労働者に支払われるよう、さまざまな規定をおいています。

Section 4

労働時間、休憩、休日



働きすぎ、働かせすぎを防止するため、労働基準法では、労働時間に関するさまざまな規定をおいています。ここでは1日、1週間の労働時間を中心に学びます。

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

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。

R3-1A

1 労働基準法の基本理念等

A

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。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。R6-1A

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。

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**※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、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。

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**※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。R2-4A

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。

R4-4B

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

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。

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（限定列挙・制限列挙）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。

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。H30-4イ R6-1B

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。 H30-4ウ R3-1B R8-1A

過去問 ※1

労働基準法第4条が禁止する「女性であることを理由」とした賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることは含まれない。

解答：× (R元-3ア)

解説：設問文後半も「女性であることを理由」とした賃金についての差別に含まれる。

参考 ※2

「精神又は身体^{きょうたう}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 ※3

「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 ※4

「業として利益を得る」とは？

営利を目的として、同

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。

「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。 R6-1C 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本条違反ではありません。 R元-3ア ※1

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。 CH9 労一Sec2 ⑤ 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

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^{きょうたう}、監禁その他精神又は身体^{きょうたう}の自由を不当に拘束する手段^{※2}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。 R元-3イ R2-4B R7-1ア

試験
対策

本条違反については、「1年以上10年以下の拘禁刑又は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}^{*3}、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^{*4}。」とされています。

R2-4C

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^{*5}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^{*6}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。 **R5-4D**

試験
対策

「利益」とは、金銭以外の財物を含み、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。 **R2-4C**

5 公民権行使の保障^{*7}^{*8}（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。 **R2-4D R3-1D**

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

種の行為を反覆継続することをいい、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 R7-1イ**

※5 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。

※6 語句 労働者派遣

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※7

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。

R2-4D

参考※8

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S38.6.21十和田観光電鉄事件）。 **H29-5エ**

過去問 ※1

労働基準法第7条に基づき「労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利行使」した場合の給与に関しては、有給であろうと無給であろうと当事者の自由に委ねられている。

解答：○（R元-3ウ）

しっかり整理しておきましょう。



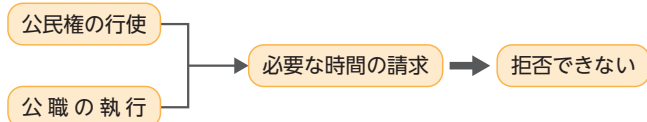
参考 ※2

予備自衛官の招集

予備自衛官が招集に応じることは、その性質上、労基法上の公の職務には該当しないものであるが、公共性の高い職務であることから、自衛隊法においては、使用者による解雇その他の不利益な取扱いを禁止している（令和2.2.14基発0214第12号）。

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。**R元-3ウ**※1



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
・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	・応援のための選挙活動
・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	・一般の訴権の行使

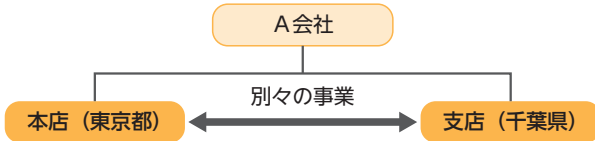
公の職務に該当するものの例	公の職務に該当しないものの例
・衆議院議員等の議員の職務 ・労働委員会の委員、検察審査員、労働審判員、裁判員、審議会の委員等の職務 R7-1ウ ・民事訴訟法の規定による証人の職務 ・公職選挙法の規定による投票立会人等の職務…等	・予備自衛官の防衛招集・訓練招集※2 ・非常勤の消防団員の職務

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^{*3}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^{*4}までは「工業的業種」、6号から15号^{*4}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、 せんべき 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、 しゅうせん 周旋（仲介業のこと）、集金、案内又は広告の事業

参考※3

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※4

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！



10号	映画・演劇業	映画の製作又は映写、演劇その他興行（サーカスなどのこと）の事業
11号	通信業	郵便、信書便又は電気通信（テレビ放送などのこと）の事業
12号	教育研究業	教育、研究又は調査の事業
13号	保健衛生業	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生（病院などのこと）の事業
14号	接客娯楽業	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場（ゴルフ場・ボーリング場などのこと）の事業
15号	清掃・と畜場業	焼却、清掃又はと畜場の事業

試験
対策

労働基準法は、法別表第1に掲げる事業にのみ適用されるのではない。

2 適用事業の単位（S22.9.13発基17号）

労働基準法は、**同一場所**にあるものは、原則として分割することなく**一個の事業**として適用され、場所的に**分散**しているものは、原則として**別個の事業**として適用されます。

ただし、たとえ同一の場所にあって、工場内の診療所などのように**労働の態様**^{たいよう}が著しく異なるときは、これを切り離して**独立の事業**^{※1}とすることがあります。**R6-2ア** 反対に別々の場所にある事業であっても、出張所などで著しく小規模で**独立性のないもの**については、直近上位の機構と一括して^{※2}1つの事業とすることもあります。

3 適用除外

① 全面的適用除外（法112、116-II）

「労働基準法は、**同居の親族**^{※3}**のみ**を使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない。」とされています。これを含め、労働基準法の適用が除外されるものと適用されるものを対比して整理すると次のようになります。

参考※1

独立させる部門は？

①工場内の診療所、食堂、②新聞社の本社の印刷部門などは切り離して独立の事業とする。

参考※2

一括させる部門は？

①現場事務所のない建設現場、②新聞社の通信部、③列車食堂等における供食のサービスの提供を行う事業などは直近上位の機構と一括して1つの事業とする。

※3

語句 同居の親族

同じ世帯で常時生活を共にし、居住と生計を同じくしている6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう（民法725）。

2027年度版

みんなが欲しかった！ 社労士の教科書

発行日 2026 年 10 月 7 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 齋藤智記

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://tacpub.jp>

© TAC 2026

管理コード 12336P-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。