

はじめに

本書は、社会保険労務士試験に挑む受験生にとって「最強の学習パートナー」です。合格率6%前後という難関試験を、多くの受験生が本書を手に取り、突破してきました。

近年は「試験が変化している」と言われ、組合せや個数を問う形式など新しい出題パターンも導入されています。しかし、これはあくまで“形式”の変化にすぎません。実際には問題のほとんどが「正誤を判断させる」設問であり、最終的に試されるのは知識の正確さ、すなわち「記憶力」です。

ここで受験生を悩ませるのが、法律に数多く存在する「よく似た規定」です。労災保険と雇用保険の給付要件の違い、年金制度における遺族の範囲、「2年」と「5年」という時効の相違など、一見似ているがゆえに混同しやすく、記憶が曖昧になりがちです。

この壁を突破するために不可欠なのが「横断整理」です。法律や制度を横に並べて比較し、共通点と相違点を一目で把握できるようにすることで、知識は一気に結びつき、曖昧だった記憶が鮮明になります。

さらに、同一法律内で重要事項を体系的に並べる「縦断整理」を組み合わせれば、記憶の網はより強固なものとなり、知識の抜け落ちを防ぐことができます。まさに「横断整理なくして社労士試験の合格なし」と言えるのです。

本書は、学習の進捗段階に応じて異なる活用が可能です。

- 学習初期：各制度の共通点と相違点を意識しながら読み進めることで、知識を体系的に整理する基盤を築くことができます。これにより、単なる暗記に終わらず、理解に裏打ちされた記憶を形成できるのです。
- 直前期：横断整理を繰り返すことで、試験本番で迷いやすいポイントを素早く判断できる力を養えます。記憶が不安定になりやすい直前期こそ、本書が“知識の地図”として威力を発揮します。

本書は「学習初期の道しるべ」としても「直前期の最終確認ツール」としても役立つ、実用性の高い一冊です。

20年以上にわたり版を重ね、受験生に支持されてきたのは、多くの合格者が学習の礎として活用してきた証です。本書を手にとった瞬間から、合格は確実に近づいていると言っても過言ではありません。

横断整理と縦断整理という2つの武器を通じ、あなたの記憶を確かなものにし、試験本番での判断を支える——本書が、本試験に挑むすべての受験生にとって力強い伴走者となることを願っております。

令和7年10月

年金博士 社会保険労務士 北村 庄吾

編集・校正 斎藤 正美（社会保険労務士）

はじめに	1
------	---

第1章 共通項目 横断整理

1 目的	10
横断整理 ① 主要科目の目的条文	12
② その他の科目の目的条文	13
2 任意適用事業	17
横断整理 ① 暫定任意適用事業／任意適用事業	19
② 暫定任意適用事業／任意適用事業の成立、消滅	20
3 保険者・強制被保険者	22
横断整理 ① 保険者	23
② 強制被保険者	23
③ 法人の代表取締役等についての適用	27
④ 国・地方公共団体に使用される者	27
⑤ 外国人・出向・派遣	28
4 適用除外	29
横断整理 ① 適用除外事業及び適用除外者	31
5 任意加入被保険者	34
横断整理 ① 任意加入被保険者一覧	36
6 労働者・日雇労働者	44
横断整理 ① 労働者・日雇労働者の定義	46
7 派遣労働者	47
横断整理 ① 派遣労働者	49
8 スライド制	50
横断整理 ① スライド制	52
9 受給権の保護	56
横断整理 ① 受給権の保護	58
10 公租公課	59
横断整理 ① 公租公課	60
11 給付制限	61
横断整理 ① 給付制限	62
12 待 期	65
横断整理 ① 待 期	66

13 不正利得の徴収	67
横断整理 ① 不正利得の徴収	68
14 賃金及び報酬	69
横断整理 ① 賃金及び報酬の定義	72
15 臨時の賃金	78
横断整理 ① 臨時の賃金算入の可否	79
16 現物給与の価額(評価額)	80
横断整理 ① 現物給与の価額決定者	81
17 保険料	82
横断整理 ① 保険料率	84
② 社会保険における保険料関連事項の整理	87
18 保険料の納期限	93
横断整理 ① 保険料の納期限	95
19 国庫負担・国庫補助	96
横断整理 ① 主要な法律の国庫負担・国庫補助	98
20 未支給の保険給付	100
横断整理 ① 未支給の(保険)給付・手続き	101
21 記録の保存義務	102
横断整理 ① 記録の保存義務	103
22 時 効	104
横断整理 ① 時 効	106
23 諮問機関	108
横断整理 ① 諮問機関	109
24 不服申立て	110
横断整理 ① 労働保険関係	112
② 社会保険関係	115
25 端数処理	119
横断整理 ① 端数処理	120
26 罰 則	122
横断整理 ① 事業主等に対する罰則	124
② 被保険者等に対する罰則	126
27 基金と組合	127
横断整理 ① 基金と組合	129

第2章 保険給付 横断・縦断総整理

保険給付の全体像 132

1 疾病・負傷に関する保険給付 134

横断整理 ① 療養補償給付と療養の給付 135

② 一部負担金 137

③ 傷病手当金・休業補償給付・休業補償 140

縦断整理 ① 疾病・負傷に関する給付の整理 143

② 資格喪失後の給付 152

③ 被扶養者に関する給付 154

2 障害に関する保険給付 159

横断整理 ① 障害基礎年金と障害厚生年金 160

縦断整理 ① 傷病補償年金・障害補償年金・障害補償一時金 171

② 障害補償年金差額一時金・前払一時金 175

③ 障害手当金 177

3 出産に関する保険給付 179

横断整理 ① 出産育児一時金 180

② 出産手当金 182

③ 家族出産育児一時金 185

4 死亡に関する保険給付 186

横断整理 ① 死亡に関する主な給付 187

② 遺族の範囲 190

③ 遺族年金の比較 196

④ 支給停止の比較 199

⑤ 失権の比較 202

縦断整理 ① 遺族補償年金と遺族補償一時金 205

② 寡婦年金と死亡一時金 207

5 老齢に関する保険給付 211

横断整理 ① 老齢基礎年金と老齢厚生年金（支給要件など） 212

② 老齢基礎年金と老齢厚生年金（繰上げ・繰下げ） 228

③ 老齢基礎年金と老齢厚生年金（年月日別整理） 236

縦断整理 ① 60歳台前半の老齢厚生年金 238

② 在職老齢年金 245

6 その他の給付 247

横断整理 ① 脱退一時金 248

② 国民年金基金・健康保険組合	250
縦断整理 ① 介護補償給付	253
② 二次健康診断等給付	255
③ 日雇特例被保険者の給付	256
④ 特別支給金	262
⑤ 失業等給付・育児休業等給付	264
総整理 ① 基本手当	266
② 延長給付	274
③ 技能習得手当・寄宿手当・傷病手当	276
④ 高齢求職者給付金と特例一時金の比較	279
⑤ 日雇労働求職者給付金の普通給付と特例給付の比較	281
⑥ 就職促進給付	283
⑦ 教育訓練給付	286
⑧ 高齢雇用継続給付	295
⑨ 介護休業給付	297
⑩ 育児休業等給付	299
⑪ 雇用保険法における給付制限	308

7 併給調整ほか 309

横断整理 ① 労災法と年金法の併給調整	310
② 雇用法と厚年法の併給調整	312
③ 公的年金の併給調整	315
④ 健保法と年金法の併給調整	326
⑤ 損害賠償との調整	328
⑥ 損害賠償請求権の代位取得	332

第3章 届出関係 総整理

総整理 ① 労働基準法	336
② 労働安全衛生法	339
③ 雇用保険法	342
④ 労働保険徴収法	346
⑤ 健康保険法	351
⑥ 厚生年金保険法	355
⑦ 国民年金法	362

本書の効果的な使い方

本書では、さまざまな学習アイテムを用いています。ここで、本書の利用法を兼ねて説明いたします。

出題 実績

章ごとに異なる表示にしています。
過去 20 年間の問題を実績表示しています。

典型出題

過去の問題から典型的な出題をピックアップして掲載しています（法改正対応のため、出題当時と問題文が異なる場合があります）。



記憶ポイント

社労士試験の出題範囲のすべての条文を正確に記憶することは不可能です。記憶するポイントを示しています。



異なる法律間の横断整理のときに表示しているマークです。



同一法律間の縦断整理のときに表示しているマークです。



総整理のときに表示しているマークです。

注意点／本書では、年金法の年金額などデータの記載がない部分があります。これは、執筆時点でデータが判明していないためです。最新改正情報として、下記サイトにて 2026 年 6 月末ごろに公開予定です。併せてご利用ください。

<https://www.srsaitan.jp/> 又は <https://www.horei.co.jp/>

第1章

共通項目 横断整理

本章では、複数の法律にある項目を横断的に整理する。横断整理は、頭の中を整理するのには適しているが、注意しておく点がある。それは、本章でまとめている横断整理事項すべてが本試験では頻出事項ではないということである。

社労士試験は、膨大な情報の中から、主に記憶を試される試験となっている。メリハリをつけた学習が必要であることから、本章では得点可能性（0～4点）を示している。これを参考に整理していただきたい。

1

目的

得点

1~2点

出題実績

労働関係	
労基法	(H19、H18、H25、H27、H30、R6)
安衛法	(H24、(R元))
労災法	(H22)
雇用法	(H22、(H28、R7))
労一	(H19、(H21))

☐ は選択式出題

社会関係	
健保法	H21、H23、R3
国年法	(H28)
厚年法	H22
社一	(H27、(H29、R6)、H18、H19、H20、H27、R3)

出題パターン

- ・各法律の最初に学習するため、ついおろそかになりがちだが、意外と出題は多い。択一式、選択式ともに出題されるため、落とせない項目の1つである。
- ・近年の出題は、択一式のみならず選択式問題としても出題されている。

典型出題

- ☐ [問1] 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。(労基法 H25)
- ☐ [問2] 労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。(労基法 R6)
- ☐ [問3] 労働安全衛生法は、その目的を第1条で「労働基準法(昭和22年法律第49号)と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、 A の形成を促進することを目的とする。」と定めている。(安衛法 R元)

- [問4] 雇用保険法第1条は、「雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要の給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合 A をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、B、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。」と規定している。(雇用法 R7)
- [問5] 国民年金法は、「国民年金制度は、日本国憲法第25条第2項に規定する理念に基き、老齢、障害又は死亡によって国民生活の A がそこなわれることを国民の B によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。」と規定している。(国年法 H28)
- [問6] 国民健康保険法第1条では、「この法律は、国民健康保険事業の健全な運営を確保し、もって A に寄与することを目的とする。」と規定している。(社一 R6)

解 答

- [問1] × : 「安全衛生や寄宿舎に関する条件」 も含まれる。
- [問2] × : 「その標準家族の生活をも含めて考えること」とされている。
- [問3] A 快適な職場環境
- [問4] A 並びに労働者が子を養育するための休業及び所定労働時間を短縮することによる就業 B 失業の予防
- [問5] A 安定 B 共同連帯
- [問6] A 社会保障及び国民保健の向上



記憶ポイント

- キーワード学習を心がけること。キーワード学習とは、条文の重要な単語を重点的に押さえていく学習法。
- 医療関係の法律や年金関係の法律など、同じ種類の法律を比較して記憶すると効果的。

横断整理①



主要科目の目的条文

① 労基法（1条）

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。

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として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。

② 安衛法（1条）

この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

③ 労災法（1条）

労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

④ 雇用法（1条）

雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合並びに労働者が子を養育するための休業及び所定労働時間を短縮することによる就業をした場合に必要給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。

⑤ 徴収法（1条）

この法律は、労働保険の事業の効率的な運営を図るため、労働保険の保険関係の成立及び消滅、労働保険料の納付の手続、労働保険事務組合等に関し必要な事項を定めるものとする。

⑥ 健保法（1条）

この法律は、労働者又はその被扶養者の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行い、もって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

⑦ 国年法（1条）

国民年金制度は、日本国憲法第25条第2項に規定する理念に基き、老齢、障害又は死亡によって国民生活の安定がそこなわれることを国民の共同連帯によって防止し、もって健全な国民生活の維持及び向上に寄与することを目的とする。

⑧ 厚年法（1条）

この法律は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

横断整理②



その他の科目の目的条文

① 国民健康保険法（1条、2条）

この法律は、国民健康保険事業の健全な運営を確保し、もって社会保障及び国民保健の向上に寄与することを目的とする。

国民健康保険は、被保険者の疾病、負傷、出産又は死亡に関して必要な保険給付を行うものとする。

② 高齢者医療確保法（1条）

この法律は、国民の**高齢期**における適切な医療の確保を図るため、**医療費の適正化**を推進するための計画の作成及び**保険者による健康診査等**の実施に関する措置を講ずるとともに、高齢者の医療について、**国民の共同連帯の理念**等に基づき、**前期高齢者**に係る保険者間の**費用負担の調整**、**後期高齢者**に対する適切な**医療の給付等**を行うために必要な制度を設け、もって**国民保健の向上**及び高齢者の**福祉の増進**を図ることを目的とする。

③ 介護保険法（1条）

この法律は、**加齢**に伴って生ずる**心身の変化**に起因する疾病等により**要介護状態**となり、入浴、排せつ、食事等の介護、**機能訓練**並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が**尊厳を保持**し、その有する能力に応じ**自立した日常生活**を営むことができるよう、必要な**保健医療サービス**及び**福祉サービス**に係る給付を行うため、国民の**共同連帯の理念**に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の**保健医療の向上**及び**福祉の増進**を図ることを目的とする。

④ 児童手当法（1条）

この法律は、子ども・子育て支援法第7条第1項に規定する子ども・子育て支援の適切な実施を図るため、**父母その他の保護者**が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、**児童**を養育している者に児童手当を支給することにより、家庭等における**生活の安定**に寄与するとともに、次代の社会を担う**児童の健やかな成長**に資することを目的とする。

⑤ 社会保険労務士法（1条）

社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の**円滑な実施**を通じて適切な**労務管理**の確立及び個人の尊厳が保持された適正な**労働環境**の形成に寄与することにより、事業の**健全な発達**と労働者等の**福祉の向上**並びに社会保障の**向上及び増進**に資し、もって豊かな**国民生活**及び活力ある**経済社会の実現**に資することを**使命**とする。

⑥ 労働施策総合推進法（1条）

この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、**労働者の多様な事情に応じた雇用の安定**及び**職業生活の充実**並びに**労働生産性の向上**を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の**職業の安定**と**経済的社会的地位の向上**とを図るとともに、**経済及び社会の発展**並びに**完全雇用**の達成に資することを目的とする。

⑦ 職業安定法（1条）

この法律は、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と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

⑧ 労働者派遣法（1条）

この法律は、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

⑨ 男女雇用機会均等法（1条）

この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

⑩ 育児・介護休業法（1条）

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護等休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

⑪ 労働組合法（1条）

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

⑫ 確定拠出年金法（1条）

この法律は、**少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化**にかんがみ、**個人又は事業主**が拠出した資金を個人が**自己の責任**において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る**自主的な努力**を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

⑬ 確定給付企業年金法（1条）

この法律は、**少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化**にかんがみ、**事業主**が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る**自主的な努力**を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

⑭ パートタイム・有期雇用労働法（1条）

この法律は、我が国における**少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢**の変化に伴い、短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その**適正な労働条件**の確保、**雇用管理**の改善、**通常の労働者**への転換の推進、**職業能力**の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、**通常の労働者**との均衡のとれた**待遇**の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

⑮ 労働契約法（1条）

この法律は、労働者及び使用者の**自主的な交渉**の下で、労働契約が**合意**により成立し、又は変更されるという**合意**の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、**合理的な労働条件**の決定又は変更が**円滑**に行われるようにすることを通じて、**労働者の保護**を図りつつ、**個別の労働関係**の安定に資することを目的とする。

2

任意適用事業

得点

2～3点

出題
実績

労働関係

労災法	H17、H20、H21、R元、R3
雇用法	H19、H21、H22、H25、H28、 H30、R4、R7

☐ は選択式出題

社会関係

健保法	H17、H21、H22、H24、H26、 H27、H28、H30、R2、R5
厚年法	H18、H19、H21、H25、H28、 H30、R元、R2、R4、R5、R7

出題パターン

- ・ 択一式で出題されることが多い。ほぼ毎年のように出題されている。
- ・ 社会保険関係では、任意適用業種の実例（理容・美容）等とからませて出題される。
- ・ 暫定任意適用事業、又は任意適用事業の成立、消滅の要件がよく出題される。

典型出題

- [問1] 雇用保険法第6条に該当する者を含まない4人の労働者を雇用する民間の個人経営による農林水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）において、当該事業の労働者のうち2人が雇用保険の加入を希望した場合、事業主は任意加入の申請をし、認可があったときに、当該事業に雇用される者全員につき雇用保険に加入することとなっている。（徴収法 R4）
- [問2] 暫定任意適用事業の事業所が任意加入の申請を行おうとする場合、雇用保険を適用した場合に被保険者となる者とならない者を合わせた労働者総数の2分の1以上の同意が必要である。（雇用法 H11）
- [問3] 任意適用事業所の事業主は、当該事業所に使用される者（被保険者である者に限る。）の2分の1以上の同意を得て、厚生労

働大臣に申請し、認可を受けた場合、適用事業所でなくすることができる。(健保法 H21)

- [問4] 任意適用事業所において被保険者の4分の3以上の申出があった場合、事業主は当該事業所を適用事業所でなくするための認可の申請をしなければならない。(健保法 R2)
- [問5] 厚生年金保険法第6条第3項に定める任意適用事業所となる認可を受けようとするときは、当該事業所の事業主は、当該事業所に使用される者(同法第12条の規定により適用除外となる者を除く。以下同じ。)の3分の2以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければならない。(厚年法 H25)
- [問6] 任意適用事業所を適用事業所でなくするための認可を受けようとするときは、当該事業所に使用される者の3分の2以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請することとされている。なお、当該事業所には厚生年金保険法第12条各号のいずれかに該当し、適用除外となる者又は特定4分の3未満短時間労働者に該当する者はいないものとする。(厚年法 H30)

解 答

- [問1] ○
- [問2] ×：適用除外者を除いた労働者の2分の1以上の同意が必要である。
- [問3] ×：「2分の1以上」を「4分の3以上」に直せば正しくなる。
- [問4] ×：被保険者の4分の3以上が任意適用の取消しの申請を求めた場合であっても、事業主は、当該任意適用の取消しの認可の申請を行う義務を負わない。
- [問5] ×：「3分の2以上」ではなく、「2分の1以上」の同意である。
- [問6] ×：「3分の2以上」を「4分の3以上」と直せば正しい設問となる。



記憶ポイント

- 健保・厚年法では、法人で1人でも従業員を使用する事業所は強制適用。
- 雇用・労災法に関しては、**擬制的任意適用が翌日となっている**点に注意。

横断整理①



暫定任意適用事業／任意適用事業

労災法 雇用法	暫定任意適用事業	健保法 厚年法	任意適用事業所
------------	----------	------------	---------

詳細整理

暫定任意適用事業／任意適用事業	
労災法 (3条1項、昭和44 年法附則12条、整 備令17条)	・ 個人経営で常時 5人未満 の労働者を使用する 農業 (①一定の危険・有害な作業を主として行うもの及び② 農業関係の特別加入をしている事業主が行うものを除く) ・ 個人経営で常時 5人未満 の労働者を使用する水産業(船 員法1条に規定する船員を使用して行う船舶所有者の事 業を除く)で、①総トン数 5トン未満 の漁船又は②災害 発生のおそれが少ない河川、湖沼又は特定水面で主とし て操業 ・ 個人経営の林業で、常時には労働者を使用せず、かつ、 年間使用延労働者数300人未満
雇用法 (法附則2条1項)	個人経営 で常時5人未満の労働者を使用する 農林水産業 (船員が雇用される事業を除く)の事業
健保法(31条1項)	・ 個人経営で常時 5人未満の適用業種に係る事業 ・ 個人経営の適用業種以外の業種(※)
厚年法(6条3項)	

※旅館、料理店、飲食店、理容・美容、農林畜水産、宗教等

簡略整理

労災法	個人 経営	農 業	5人未満	例外あり
		水産業	5人未満	5トン未満など制限あり
		林 業	300人未満	労働者を常時には使用しない
雇用法		農林水産業	5人未満	
健保法 厚年法		適用業種	5人未満	
		非適用業種	—	

横断整理②



暫定任意適用事業／任意適用事業の成立、消滅

詳細整理

	労災法 (整備法5、8条)	雇用法 (徴収法附則2、4条)	健保法 (31、32、33条)	厚年法 (6、7、8、14条)
成立条件	事業主の意思 又は労働者の 過半数の希望	事業主の意思 + 労働者（適 用除外となる 者を除く）の 2分の1以上 の同意又は労 働者の2分の 1以上の希望	被保険者とな るべき者の2 分の1以上の 同意	事業所に使用 される者（適 用除外となる 者を除く）の 2分の1以上 の同意
認可等	厚生労働大臣の認可			
成立時期	認可があった日			
任意加入の 効果		適用除外に該 当する者を除 いて、全員が 被保険者とな る	適用除外に該 当する者を除 いて、同意し なかった者も 含めて全員が 被保険者とな る	適用除外に該 当する者を除 いて、同意し なかった者も 含めて70歳未 満の者は全員 が被保険者とな る
消滅条件	労働者の過半 数の同意+成 立後1年以上 経過等	労働者の4分 の3以上の同 意	被保険者の4 分の3以上の 同意	事業所に使用 される者の4 分の3以上の 同意
認可等	厚生労働大臣の認可			
消滅時期	認可があった日の翌日			
脱退の効果		同意しなかった者も含めて全員が被保険者でなくなる		
擬制的任意 適用	強制適用事業所が暫定任意適 用事業所に該当するに至った 場合は、その翌日に認可があ ったものとみなす		強制適用事業所がその要件に該 当しなくなったときはその事業 所について任意加入の申請につ いて認可があったものとみなす	

■執筆者紹介■

北村 庄吾 (きたむら しょうご)

1961年生まれ。熊本県出身。中央大学卒業

社会保険労務士・行政書士・ファイナンシャルプランナー

株式会社総合事務所ブレイン代表取締役、ブレイン社会保険労務士法人代表社員
平成3年、弁護士・税理士・司法書士らとともに総合事務所「Brain」を設立。
異分野の専門家と連携する取り組みは注目を集め、多くのメディアに取り上げられた。

著作は累計200万部を突破。社労士試験対策書や年金関連書籍、資格ビジネスに関する実用書など幅広く、テレビ・ラジオ・雑誌出演は1000回を超え、「年金博士」として信頼を得ている。

全国各地でのセミナー・講演は通算3000回以上。わかりやすい実践的な解説に定評がある。クレアールアカデミー専任講師として数多くの合格者を育成。近年はYouTubeやAI研究にも注力し、新しい士業の働き方を提案している。

現在も第一線で活躍を続け、受験生や実務家に向けて挑戦と成長のメッセージを発信し続けている。

斎藤 正美 (さいとう まさみ)

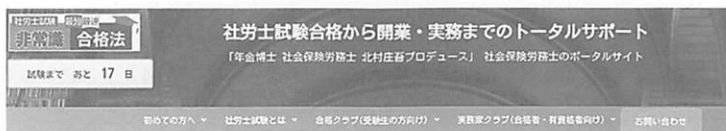
1962年生まれ。千葉県出身。信州大学卒業

大学での専門は化学工学という異色の存在。そのためか、なぜかみんなが苦手とする労働安全衛生法を得意とする。現在、クレアールアカデミーの専任講師として全科目を担当。受験生のハートを的確につかみ、ポイントを捉えた軽快な講義は、今年で合格を決めたいという受験生から絶大な支持を得ている。

○法改正情報○

法改正などの最新情報を下記のホームページで提供します。

www.srsaitan.jp



※2026年受験用の本書に関する改正情報は、2026年6月末ごろ確定版を掲載する予定です。