

今月の特別企画

●科目ごとに重要な数字をピックアップ!

年齢要件の徹底整理

動画・
PDF付き

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……5

科目別 労務管理その他の労働に関する一般常識

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

特定社会保険労務士 富田 朗……18

パパッと結論だけ押さえる!

重要判例速攻チェック

特定社会保険労務士 片岡 史幸……70

机上ではわからなかった!

実務を始めて初めて理解したこと

特定社会保険労務士 真島 伸一郎……75

連載

この1問が合否を分ける! 第9回

難問チャレンジ

労働一般常識

LEC東京リーガルマインド 滝 則茂……46

2025年度試験からの新ルール! 第8回

改正ポイントと演習問題

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……56

スッキリまとめて攻略! 第1回

図解でわかる難所

労働編

雇用保険法・徴収法

スタディング 早苗 俊博……66

知識をつなげて理解! 記憶! 第4回

メモリーツリー学習法

労働法規の全体像

YU ME NO UE……80

見たことある!でおぼえやすく 第9回

視覚でつかむ 社労士試験

一般事業主行動計画ほか

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……84

講師陣が合格までをふりかえる

私の受験生時代

LEC東京リーガルマインド 梶島 克彦……87

- 2025年度受験用社労士Vのご案内……………2
- 2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内……………4
- 次号予告……………88

巻末綴込付録 切り取って使える! 典型問題を極める!

ひっかけキーワード 一問一答 労働一般常識

社会保険労務士法人アンブレラ



**講義動画と
PDF版を
無料配信！**



お知らせ
2024-09-28
11月号「労務法改正の判例事例」(チャート式・基礎講座～実用保険法～)の動画をアップしました。
2024-09-28
10月号「労務法改正の判例事例」(チャート式・基礎講座～実用保険法～)の動画をアップしました。
2024-09-28
10月号「労務法改正の判例事例」(チャート式・基礎講座～実用保険法～)の動画をアップしました。

月刊誌「社労士V」掲載記事を動画(特別企画ゼミ、科目別ゼミ、法改正ゼミ)で学習できます。

※ 画面等

動画の再生には、ブラウザのFlash Playerが必要です。



2024年11月号
「労務法改正の判例事例」(チャート式・基礎講座～実用保険法～)の動画をアップしました。

2024年11月号
「労務法改正の判例事例」(チャート式・基礎講座～実用保険法～)の動画をアップしました。

動画ID

パスワード

ログイン

※ 動画の再生には、ブラウザのFlash Playerが必要です。

2024年10月号の動画は、下記の「バックナンバー」の動画をご覧ください。



※ 動画の配信は、2025年度の試験日まで行われます。

特別企画ゼミ



11月号「労務法改正の判例事例」(サンプル動画)

※ 講師: 高橋 浩一(1) 動画ID: 111111

科目別ゼミ



11月号「チャート式・基礎講座～実用保険法～」(サンプル動画)

※ 講師: 高橋 浩一(1) 動画ID: 111111

法改正ゼミ



11月号「改正ポイントと実務問題」(サンプル動画)

※ 講師: 高橋 浩一(1) 動画ID: 111111

2025年度受験用

各号掲載のIDとパスワードの入力で、

特別企画ゼミ

各回約20～30分予定

科目別ゼミ

各回約90～120分予定

(「労」「社」はそれぞれ約60～90分予定)

法改正ゼミ

約20～30分予定

(9月号は約30～45分予定、7月号は約90～120分予定、8月号は約70～100分予定)

講義動画とPDF版を無料でご覧いただけます。

※ 講義動画の視聴とPDF版の閲覧ができるのは、本誌発売日から2025年の試験日までです。

定期購読

2024年9月号以降のご希望の号から、6冊または12冊でのお申込みができます。

毎月、発売日に合わせてお手元に配送いたします。

**メリット① 過去2年分の
「科目別ゼミ」「法改正ゼミ」
の講義動画が見られる！**

2024年度受験用(2023年9月号～2024年8月号)と
2023年度受験用(2022年10月号～2023年8月号)の
講義動画の視聴およびPDF版の閲覧ができます。

※ 過去2年分の講義動画の視聴とPDF版の閲覧ができるのは、本誌発売日から2025年の試験日までです。

※ 会員ID(弊社からお送りする本誌の封筒に記載)とご登録の電話番号を入力してください。

メリット② 月々のお求めより安い！

(いずれも税込・送料込価格)

■12冊……13,600円 定価15,840円より

2,240円(1.7冊分)もお得！

■6冊……7,300円

**メリット③ 弊社書籍を割引価格で購入
できる特典も！**

『事例・計算問題集』『横断・縦断超整理本』『完全模擬問題』『厚
労省パンフレット・リーフレット攻略問題集』『イラストでわ
かる労働判例100』等も割引価格でお求めいただけます。

※ 弊社通信販売係【Email: book.order@horei.co.jp】をご利用の場合。

お申込みは、巻末綴込みの郵便払込用紙をご利用ください。
その他の決済(銀行振込、クレジットカードまたはコンビニ)
をご希望の場合は、社労士Vポータルサイトからお申し込み
いただけます。

●科目ごとに重要な数字をピックアップ！

年齢要件の 徹底整理

動画・PDF
付き

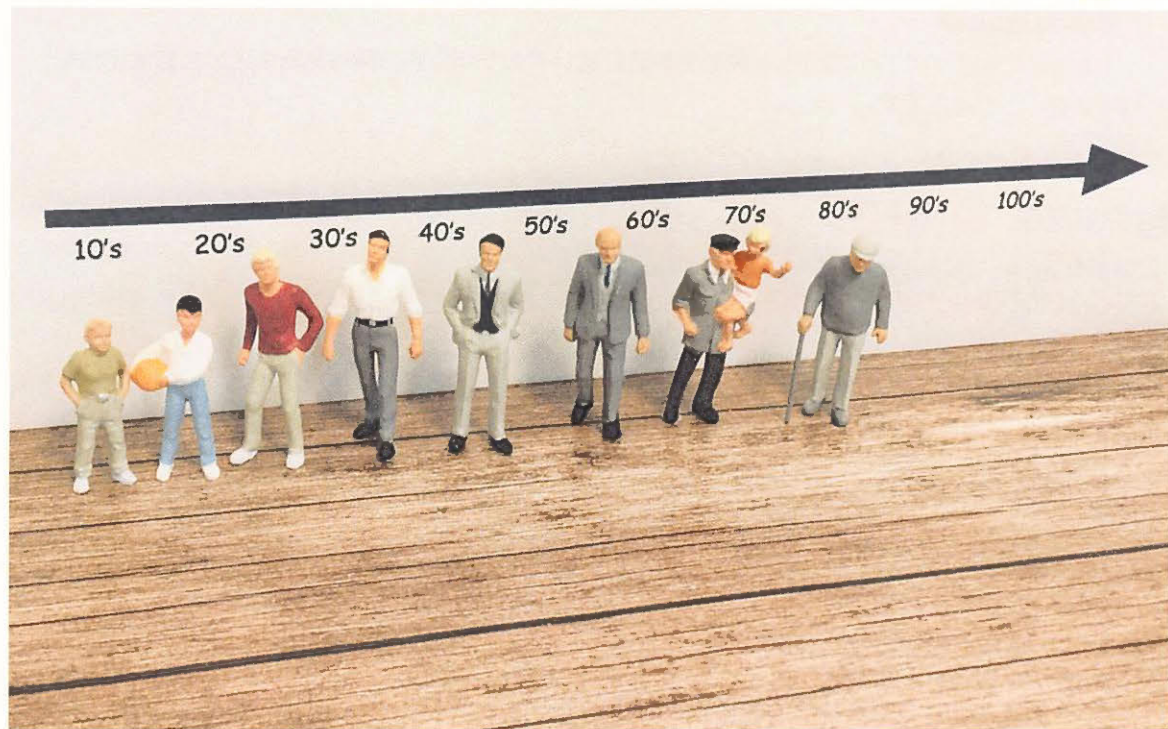
本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2505gi

※パスワードは88ページに掲載

ワイ&ワイ カレッジ
小川 泰弘



みなさん、こんにちは(^o^)/ 社労士の小川です。社労士受験の学習を進めていると様々な年齢の規定があり混同してしまいがちですね。

そこで今回は、年齢が要件として出てくるところをピックアップして紹介していきたいと思います。科目ごとに主な規定をチョイスしましたので、比較整理しながら見ていってください。

それでは、次ページからの本文と一緒に学習を進めていきましょう！

01

労働基準法・労働安全衛生法

1 契約期間等 60歳

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として、3年を超える期間について締結してはならないこととされています。例外として、次の①、②のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年の労働契約を締結することができますが、この対象者の部分で年齢要件が出てきます。

《契約期間等》 労基法第14条1項1号・2号

- ① 専門的な知識、技術または経験（以下「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
- ② 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

その他Point

上記の①、②のいずれの場合も、契約更新時においても5年以内の契約更新を定めた労働契約を締結することが可能です。

2 児童関係 15歳・13歳

《最低年齢》 労基法第56条

使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

児童は、原則として、労働者として使用することができませんが、例外として、下表の要件を満たした場合は使用することができます。この部分でも年齢の要件が出てきます。

《最低年齢の例外》 労基法第56条2項

満13歳未満の児童を使用することができる場合	満13歳以上の児童を使用することができる場合
① 映画の製作または演劇の事業であること	① 非工業的業種の事業であること ※
② 児童の健康および福祉に有害でないこと	
③ 労働が軽易なものであること	
④ 行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けること	
⑤ 修学時間外に使用すること	



その他Point

※非工業的業種の事業とは、労基法別表第1第1号から第5号（製造業、鉱業、建築業、運輸交通業、貨物取扱業）までに掲げる事業以外の事業のことをいいます。

3 年少者・妊産婦等関係 18歳・16歳**《年少者の証明書》 労基法第57条**

使用者は、**満18歳に満たない者**について、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならない。

本条は、年少労働者の保護の確保のために、監督上必要な年齢証明書備え付けの義務を使用者に課したものです。

《年少者の労働時間等》 労基法第60条

第32条の2から第32条の5まで（変形労働時間制）、第36条（労使協定による時間外および休日労働）、第40条（労働時間および休憩の特例）および第41条の2（高度プロフェッショナル制度）の規定は、**満18歳に満たない者**については、これを適用しない。

一般労働者の規定を年少者に適用すると年少者保護が不十分となるため、年少者については36協定等一定事項についての適用が除外されています。

《年少者の深夜業》 労基法第61条

使用者は、**満18歳に満たない者**を午後10時から午前5時までの間において使用してはならない。

ただし、交替制によって使用する**満16歳以上の男性**については、この限りでない。

年少者の深夜業について、原則として、年少者に深夜業をさせることはできませんが、例外的に年少者にも深夜業をさせることができる場合の規定にも別の年齢要件が出てきます。

《危険有害業務の就業制限》 労基法第62条

使用者は、**満18歳に満たない者**に、運転中の機械もしくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査もしくは修繕をさせ、運転中の機械もしくは動力伝導装置にベルトもしくはロープの取付けもしくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運転をさせ、その他厚労省令で定める危険な業務に就かせ、または厚労省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

上記のほか、使用者は、**満18歳に満たない者**を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料もしくは材料または爆発性、発火性もしくは引火性の原料もしくは材料を取り扱う業務、著しくじんあいもしくは粉末を飛散し、もしくは有害ガスもしくは有害放射線を発散する場所または高温もしくは高圧の場所における業務その他安全、衛生または福祉に有害な場所における業務に就かせてはならないこととされています。

なお、使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、**満18歳に満たない訓練生**を危険有害業務に就かせることができます。

《坑内労働の禁止》 労基法第63条

使用者は、**満18歳に満たない者**を坑内で労働させてはならない。

使用者は、訓練生に技能を習得させるために必要がある場合においては、**満16歳以上の男性である訓練生**を坑内労働に就かせることができます。

《年少者の帰郷旅費》 労基法第64条

満18歳に満たない者が解雇の日から14日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

ただし、**満18歳に満たない者**がその責めに帰すべき事由に基づいて解雇され、使用者がその事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けたときは、この限りでない。

その他Point

なお、年少者がその責めに帰すべき事由によって解雇された場合であって、使用者がその事由について所轄労働基準監督署長の認定（解雇予告除外認定）を受けたときは、本条ただし書の規定による認定（帰郷旅費支給除外認定）を受けたものとみなされます。

＜坑内業務の就業制限＞ 労基法第64条の2

使用者は、下表の①に掲げる女性を下表の②に定める業務に就かせてはならない。

① 対象となる女性	② 禁止される業務
(i) 妊娠中の女性 (ii) 坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性	坑内で行われるすべての業務
(iii) 上記に掲げる女性以外の満18歳以上の女性	坑内で行われる業務のうち、人力により行われる掘削の業務その他の女性に有害な業務として厚労省令で定めるもの

妊産婦および満18歳以上の女性の坑内労働についての規制を定めたものです。従来、女性の坑内労働は、原則として禁止されていましたが、女性技術者が坑内工事の監督業務、管理業務や施工管理に係わる業務に従事できるよう、妊産婦が行う坑内業務および一部の業務（作業員）を除き、規制が緩和されています。

4 健康診断で省略できる検査項目 20歳・25歳・30歳・35歳・40歳

事業者は、常時使用する労働者（特定業務従事者を除く。）に対し、1年以内ごとに1回、定期に、医師による健康診断（定期健康診断）を行わなければならないこととされています。

この場合に、雇入れ時の健康診断、海外派遣労働者の健康診断、特殊健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から1年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができます。

また、次の表の項目については、それぞれ同表に掲げる者について医師が必要でないと認めるときは、省略することができますが、この省略することができる者の部分に年齢要件が出てきます。

＜省略基準＞ 平22年厚労告25号

項目	省略することができる者
身長検査	20歳以上の者
腹囲検査	① 40歳未満の者（35歳の者を除く。） ② 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断されたもの ③ BMIが20未満である者 ④ 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満である者に限る。）
胸部エックス線検査	40歳未満の者（20歳、25歳、30歳、35歳の者を除く。）で、次のいずれにも該当しないもの ① 感染症法で結核に係る定期健康診断の対象とされている施設等の労働者 ② じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている労働者

注目



喀痰検査	① 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 ② 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 ③ 胸部エックス線検査を省略できる者
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査	40歳未満の者 （ 35歳の者 を除く。）

02

労働者災害補償保険法

1 給付基礎日額の最低・最高限度額

20歳・25歳・30歳・35歳・40歳・45歳・50歳・55歳・60歳・65歳・70歳

賃金水準の格差が大きく生じた場合等の不均衡を是正することなどを目的として、一般労働者の年齢階層別の賃金構造実態に基づき、給付基礎日額を年齢階層別の最低限度額と最高限度額の範囲内に収めることとされています。

《最低・最高限度額》 令6年厚労告245号

令和6年8月から令和7年7月まで

	年齢階層	最低限度額	最高限度額
1	20歳未満	5,351円	13,600円
2	20歳以上25歳未満	5,978円	13,600円
3	25歳以上30歳未満	6,523円	14,828円
4	30歳以上35歳未満	6,834円	17,532円
5	35歳以上40歳未満	7,129円	20,304円
6	40歳以上45歳未満	7,373円	21,958円
7	45歳以上50歳未満	7,557円	23,030円
8	50歳以上55歳未満	7,504円	24,673円
9	55歳以上60歳未満	7,151円	25,484円
10	60歳以上65歳未満	6,026円	22,084円
11	65歳以上70歳未満	4,090円	17,014円
12	70歳以上	4,090円	13,600円

最高
ランク

その他Point

最低限度額と最高限度額は、毎年、厚労省において作成する前年の賃金構造基本統計の調査結果に基づき、その8月の属する年の7月31日までに官報で告示されますが、この最低限度額と最高限度額の範囲に係る年齢階層は、12の階層に区分されています。

2 遺族補償年金を受けることができる遺族の範囲（受給資格者） 18歳・55歳・60歳

遺族補償年金を受けることができる遺族は、労働者の配偶者、子、父母、孫、祖父母および兄弟姉妹であって、労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していたものとなりますが、この遺族の範囲に年齢要件が出てきます。

《遺族の範囲》 労災法第16条の2

順位	遺族	要件（労働者の死亡の当時）
①	配偶者	妻：年齢要件・障害要件不要 夫： 60歳以上 であるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
②	子	18歳に達する日 以後の最初の3月31日までの間にあるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
③	父母	60歳以上 であるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
④	孫	18歳に達する日 以後の最初の3月31日までの間にあるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
⑤	祖父母	60歳以上 であるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
⑥	兄弟姉妹	18歳に達する日 以後の最初の3月31日までの間にあるか、 60歳以上 であるか、または厚労省令で定める障害の状態にあること
⑦	夫	重要 
⑧	父母	
⑨	祖父母	
⑩	兄弟姉妹	

上記の表中⑦から⑩までに該当する**55歳以上60歳未満**の夫、父母、祖父母または兄弟姉妹は、最先順位者として受給権者になった場合であっても、**60歳に達する月**までの間は、遺族補償年金が支給停止されます（若年支給停止者）。

その他Point

遺族の範囲における「厚労省令で定める障害の状態」とは、障害等級5級以上に該当する障害がある状態または負傷もしくは疾病が治らないで、身体の機能もしくは精神に、労働が高度の制限を受けるか、もしくは労働に高度の制限を加えることを必要とする程度以上の障害がある状態をいいます。

3 遺族補償年金の額 **55歳**

遺族補償年金の額の算定となる遺族は、受給権者および受給権者と生計を同じくしている受給資格者の数に応じ、次の表に定めるとおりとなりますが、この部分で年齢要件が出てきます。

《遺族補償年金額》 労災法別表第1

遺族の数	遺族補償年金の額
1人	給付基礎日額の153日分 ※ただし、 55歳以上 の妻または厚労省令で定める障害の状態にある妻にあっては、給付基礎日額の175日分
2人	給付基礎日額の201日分
3人	給付基礎日額の223日分
4人以上	給付基礎日額の245日分

55歳以上60歳未満の若年支給停止の対象者は、受給資格者であっても、この場合の遺族補償年金の額の計算の基礎となる遺族には含まれません。

チャート式

基礎講座

09

労務管理その
他の労働に関
する一般常識



特定社会保険労務士
富田 朗

動画・PDF
付き

本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！
⇒ <https://www.sv-web.jp/>
ID: sv2505gi ※パスワードは88ページに掲載

チャート式・基礎講座の使い方

1

法律の各章
の概要を
つかむ

チャート で条文
ごとの内容や流れ
を見る

チャート 下の答えで、
空欄を正しく埋め
られたかチェック！

チャートの
Point

や **1の
Point** で
論点を押さえる

労働一般常識のあらまし

「労務管理その他の労働に関する一般常識」（以下、「労働一般常識」）には、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法および労働保険の保険料の徴収等に関する法律以外の労働に関する法律等が含まれている。職業安定法、労働者派遣法、育児介護休業法等である。その他、労働経済のデータ、厚生労働白書等が出題範囲に含まれる。

学習の
Point

労働契約法、社会保険労務士法および労働経済に関する出題が多く見られる。また、最近では育児介護休業法に改正が多く入っているので注意すること。なお、このチャート式・基礎講座では労働に関する法律等を収載してある。労働経済のデータ、厚生労働白書等については、社労士V 6月号に収載する「白書・統計」で学習されたい。

法改正

育児介護休業法において、次の事項について、令和7年4月施行の法改正が行われている。

【育児介護休業法 令和7年4月改正事項】

- ◆子の看護等休暇の対象となる子の範囲の拡大、労使協定による除外規定の見直し等
- ◆所定外労働の制限の対象者の拡大
- ◆短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置へのテレワークの追加
- ◆育児・介護に係るテレワーク勤務の導入
- ◆育児休業取得状況の公表義務の適用範囲の拡大
- ◆介護休暇に係る労使協定による除外規定の見直し
- ◆介護離職防止のための個別の周知、意向確認、環境整備等

労働一般常識に含まれる主な法律

雇用	職業安定法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、労働契約法
社会保険労務士	社会保険労務士法
女性、育児・介護休業等	男女雇用機会均等法、育児介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法
賃金	最低賃金法
労使関係	労働組合法

※これらの他に、労働経済のデータ、厚生労働白書等が出題されます。

I 職業安定法

職業紹介等について規定されている法律である。職業紹介の種類、要件を中心に押さえること。

チャート I - 1 求人等に関する情報の的確な表示（法第5条の4）

虚偽の表示等	公共職業安定所、特定地方公共団体および職業紹介事業者、労働者の募集を行う者および募集受託者、募集情報等提供事業を行う者ならびに労働者供給事業者は、 広告等により求人等に関する情報を提供するときは、虚偽の表示または A を生じさせる表示をしてはならない。
広告等の内容	◆労働者の募集を行う者および募集受託者は、広告等により労働者の募集に関する情報その他を提供するときは、B に保たなければならない。 ◆公共職業安定所、特定地方公共団体および職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者ならびに労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するときは、B に保つための措置を講じなければならない。

A 誤解 B 正確かつ最新の内容

チャート I-2

職業紹介（法第29条～第33条の3）

地方公共団体

- ① 地方公共団体は、 の職業紹介事業を行うことができる。
 ② 特定地方公共団体（ の職業紹介事業を行う地方公共団体）は、 の職業紹介事業を行う旨を、厚生労働大臣に しなければならない。①

〔職業安定機関 ③ および地方公共団体以外の者の行う職業紹介〕

有料職業紹介事業 ②

有料の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の を受けなければならない。①

	有効期間	起算日
新規	D	C の日
更新	E	更新前の有効期間が満了する日の翌日

 職業紹介事業

【原則】

の職業紹介事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の を受けなければならない。①

	有効期間	起算日
新規	E	C の日
更新	E	更新前の有効期間が満了する日の翌日

〔学校等および特別の法人の行う無料職業紹介事業〕

学校等の行う職業紹介事業 A	学校等の長は、厚生労働大臣に F 、 A の職業紹介事業を行うことができる。①
特別の法人の行う A 職業紹介事業	特別の法律により設立された法人（農業協同組合、漁業協同組合、商工会議所等であって、構成員の数が一定数以上のもの）は、厚生労働大臣に F 、 A の職業紹介事業を行うことができる。①

A 無料 B 通知 C 許可 D 3年 E 5年 F 届け出て

チャートのPoint

- ①…「通知」「許可」または「届出」のいずれであるかに注意。職業安定機関および地方公共団体以外の者の行う職業紹介のうち、有料のものおよび無料の原則のものは「許可」であり、学校等および特別の法人の行う無料職業紹介事業は「届出」である。
- ②…有料職業紹介事業者は、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業を求職者に紹介してはならない。
- ③…職業安定機関とは、公共職業安定所その他の職業安定機関のことをいう。このうち、公共職業安定所は、職業紹介、職業指導、雇用保険その他職業安定法の目的を達成するために必要な業務を行い、無料で公共に奉仕する機関とされている。

チャート I-3

募集情報等提供事業（法第43条の2～第43条の6）