

書籍訂正情報

2022年版 イチから身につく 社労士
合格のトリセツ 基本テキスト

(2022/05/30 現在)

弊社が出版いたしました書籍「2022年版 イチから身につく 社労士 合格のトリセツ 基本テキスト」におきまして以下の訂正箇所がございます。大変おそれいりますが、書籍の訂正をお願いいたします。

- 2021/09/30 更新分… p.1～3
- 2021/11/10 更新分… p.4
- 2022/05/30 更新分… p.5～14

【2021/09/30 更新分】

第①分冊 労働科目

	訂正箇所	訂正後
訂正	P30 ★3 権島解説	下記に差し替え

★3

権島解説



「毎月第4金曜日」は、たしかに期日が特定されているといえますが、「周期的に到来する」とはいえませんが、なぜなら第4金曜日は、月によっては22日になり得るし、28日にもなり得るからです。

	訂正箇所	訂正後
改正	P176 ★4 ワンポイント	※改正により当該例外規定が削除されたため、項目ごと削除

第②分冊 社会保険科目

	訂正箇所	訂正前	訂正後
訂正	P137 過去問チャレンジ 問題文 3行目	…については前々年の所得とする。)が <u>200</u> 万円の場合、…	…については前々年の所得とする。)が <u>210</u> 万円の場合、…
訂正	P137 過去問チャレンジ 解説文 2行目	…+ <u>22</u> 万円」以下であることです(法90条1項、令6条の7)。	…+ <u>32</u> 万円」以下であることです(法90条1項、令6条の7)。
訂正	P137 過去問チャレンジ 解説文 3行目・4行目	…、所得は、 $(4+1 \times 35 \text{万円} + 22 \text{万円}) + \underline{22}$ 万円 = <u>197</u> 万円以下でなければなりません。	…、所得は、 $(4+1 \times 35 \text{万円} + 22 \text{万円}) + \underline{32}$ 万円 = <u>207</u> 万円以下でなければなりません。

	訂正箇所	訂正後
訂正	P202 過去問チャレンジ	下記に差し替え

過去問チャレンジ

障害手当金の額の計算に当たって、給付乗率は生年月日に応じた読み替えは行わず、計算の基礎となる被保険者期間の月数が300か月に満たないときは、これを300か月として計算する。[H27問7-B]

○：そのとおり正しい（法57条）。障害手当金の額は、原則として、障害厚生年金の額の規定の例によって計算した額の100分の200に相当する額とされており、障害厚生年金の額の計算においては、給付乗率は生年月日に応じた読み替えは行わず、計算の基礎となる被保険者期間の月数が300に満たないときは、これを300として計算します。

【2021/11/10 更新分】

第①分冊 労働科目

	訂正箇所	訂正後
改正	P62 ① 未成年者、 年少者、児童の 定義 表	下記に差し替え

未成年者	満18歳未満の者
年少者	満18歳未満の者
児童	満15歳に達した日以後の最初の3月31日までにある者

【2022/05/30 更新分】

第①分冊 労働科目

	訂正箇所	訂正前	訂正後
訂正	P60 ④ 年次有給休暇の賃金 本文5行目	…、 <u>健康保険法や厚生年金保険法で出てくる「標準報酬月額</u> の30分の1に相当する金額」をもって支払うことも可能です。	…、 <u>健康保険法で出てくる「標準報酬月額</u> の30分の1に相当する金額」をもって支払うことも可能です。
	訂正箇所	訂正後	
改正	P230 ① 高年齢求職者給付金 本文及び側注	本文の最後に★1の印を追加し、則注の★1 椋島解説 の上に下記を追加 (※以降の同節内の本文中の★印及び側注の★印の番号を振り直してください。)	

★ 1

ワンポイント

複数の適用事業に雇用される65歳以上の者は、週所定労働時間が20時間未満であっても、その他の要件を満たせば、厚生労働大臣に申し出ることで高年齢被保険者になることができます（特例高年齢被保険者）。

	訂正箇所	訂正前	訂正後
訂正	P235 過去問チャレンジ 解答・解説 1行目	×：就業手当は、 <u>厚生労働省令で定める安定した職業に就いた日の前日</u> における基本手当の支給残日数が…	×：就業手当は、「 <u>職業に就いた者（厚生労働省令で定める安定した職業に就いた者を除く）</u> 」であって当該職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が…
改正	P252 ここがポイント→ 1行目～2行目	期間を定めて雇用される者については、「 <u>その事業主に引き続き1年以上雇用されていて、かつ、その養育する子が1歳6か月に達する日までに、…</u>	期間を定めて雇用される者については、「 <u>その養育する子が1歳6か月に達する日までに、…</u>
	訂正箇所	訂正後	
改正	P283 ④ 雇用保険率 表	次ページの表に差し替え	

【令和4年4月から9月まで】

		雇用保険率	
		事業主負担分 (うち二事業に係る率)	被保険者負担分
一般の事業	1,000分の9.5	1,000分の6.5 (1,000分の3.5)	1,000分の3
農林水産業 清酒製造業 等	1,000分の11.5	1,000分の7.5 (1,000分の3.5)	1,000分の4
建設の事業	1,000分の12.5	1,000分の8.5 (1,000分の4.5)	1,000分の4

【令和4年10月から】

		雇用保険率	
		事業主負担分 (うち二事業に係る率)	被保険者負担分
一般の事業	1,000分の13.5	1,000分の8.5 (1,000分の3.5)	1,000分の5
農林水産業 清酒製造業 等	1,000分の15.5	1,000分の9.5 (1,000分の3.5)	1,000分の6
建設の事業	1,000分の16.5	1,000分の10.5 (1,000分の4.5)	1,000分の6

第②分冊 社会保険科目

	訂正箇所	訂正後
改正	P17 側注 ★4 花鳥解説	項目ごと全削除 (※ 3 任意継続被保険者の資格喪失の本文にある★4印も削除してください。)
	訂正箇所	訂正後
改正	P26 4 任意継続被 保険者の標準報 酬月額 本文及び側注	本文の最後に★5の印を追加し、則注の★4 7 ポイントの下に下記★5 7 ポイントを追加 (※P27の本文と側注の★印の番号(★5・★6)を当訂正に合わせて(★6・★7)に振り直してください。)

★ 5

7ポイント

任意継続被保険者の標準報酬月額については、①の額が②の額を超える場合には規約で定めるところにより、②の額を超え①の額以下の範囲内で、標準報酬月額を設定できます。

	訂正箇所	訂正前	訂正後
改正	P42 ③ 支給期間 本文2行目	…、その支給を始めた日から起算して1年6か月が限度とされています。	…、その支給を始めた日から通算して1年6か月が限度とされています。
	訂正箇所	訂正後	
改正	P43 ここが ポイント→ 本文	下記に差し替え	

~~ここが~~ポイント→ 傷病手当金の支給期間

傷病手当金の支給期間は、「その支給を始めた日から通算して、1年6月間」とされており、出勤に伴い不支給となった期間がある場合には、その分を延長して支給を受けられることとなります。


	訂正箇所	訂正前	訂正後
改正	P104 ⑨受給権の保護 本文3行目	ただし、 <u>下記①及び②</u> の場合は例外です。	ただし、 <u>下記</u> の場合は例外です。
	訂正箇所	訂正後	
改正	P104 ⑨受給権の保護 ①・②	下記に差し替え	

老齢基礎年金又は付加年金を受ける権利については、国税滞納処分により差し押さえることができます。

	訂正箇所	訂正前	訂正後
改正	P181 ⑨受給権の保護 本文3行目	ただし、 <u>次の①及び②</u> の場 合は例外です。	ただし、 <u>次の</u> 場合は例外で す。
	訂正箇所	訂正後	
改正	P182 前ページから続 く⑨受給権の保 護の①・②	下記に差し替え	

老齢厚生年金を受ける権利については、国税滞納処分により差し押さえることができます。

第③分冊 一般常識科目

	訂正箇所	訂正前	訂正後
改正	P23 ③行動計画と認定制度 ①一般事業主 行動計画 本文1行目	常時雇用する労働者の数が <u>300人を超える</u> 事業主は、…	常時雇用する労働者の数が <u>100人を超える</u> 事業主は、…
改正	P24 当該頁の上から 2行目 (前ページから 続く③行動計画 と認定制度 ①一般事業主 行動計画 本文4行目)	なお、 <u>300人以下</u> の企業に は、…	なお、 <u>100人以下</u> の企業に は、…
改正	P24  解答・解説	×：女性活躍推進法におけ <u>る一般事業主行動計画の策 定と届け出が義務付けられ ているのは、常時雇用する 労働者の数が「300人」を超 える事業所です（女性活躍 推進法8条）。</u>	○：そのとおり正しい（女 性活躍推進法8条）。
改正	P24 ④ 雑則 本文2行目	…、常時雇用する労働者の 数が <u>300人を超える</u> 一般事 業主に対して、…	…、常時雇用する労働者の 数が <u>100人を超える</u> 一般事 業主に対して、…

	訂正箇所	訂正後
改正	P26 ②育児休業 側注 ★1 ワンポイント	下記に差し替え（※下線部が訂正部分）

★1

ワンポイント
<p>期間雇用者については、<u>「その子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと」という条件を満たす必要があります。</u>なお、子が1歳に達しても保育所が見つからない場合には、1歳6か月まで延長（さらに必要ならば2歳まで再延長）が可能です。</p>

	訂正箇所	訂正後
改正	P28 2 労働者からの申出 側注 ★ 2 ワンポイント	下記に差し替え（※下線部が訂正部分）

★ 2

ワンポイント
期間雇用者については、 <u>「93日経過日から起算して6か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと」という条件を満たす必要があります。</u>

	訂正箇所	訂正後
改正	P30 4 所定労働時間の短縮 本文 直下	下記 5 を追加 （※以降のタイトルの番号（5・6）を当訂正に合わせて（6・7）に振り直してください。）

5 意向確認の義務

事業主は、自身又はその配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、育児休業の制度に関する事項や育児休業の取得に関する労働者の意向確認を行わなければなりません。

	訂正箇所	訂正前	訂正後
改正	P105 ③ 保険給付 ■ 健康保険との 違い (主なもの) 2 傷病手当金 本文 1 行目	傷病手当金の支給期間の上 限は、 <u>支給開始から3年</u> (健 康保険は1年6か月) です。	傷病手当金の支給期間の上 限は、 <u>支給開始から通算し て3年</u> (健康保険は1年6 か月) です。

以上