

★ 当受験対策講座より11名が合格!! ★

平成30年受験対策講座 合格者紹介

第50回社会保険労務士試験 — 全国で38427人が受験、合格率は6.3% —

安藤清美さん
(建設業・50代)



この度、幸いにも合格することが出来ました。こんな晴れやかな日が来るとは……。何よりの喜びです。

これもひとえに貴協会の講師の皆様、スタッフの皆様の熱心でかつ暖かいご指導の賜物だと心より感謝申し上げます。

ありがとうございました。

堀部由紀子さん
(法律関係・40代)



何の知識もないところからスタートし、講師の先生方のご指導や受講生の方々の存在に支えられ、2回目の試験で合格できました。私一人の力ではとても成し得なかったと思います。

本当にありがとうございました。

愛知県下各労働基準協会では、社会保険労務士資格の取得と人事労務の幅広い知識の習得を目的とした「受験対策総合講座」を毎年開催しています。今号ではこの講座を受講し、第50回社会保険労務士試験を受験、本年度の合格率6・3%を突破した11名(当協会確認分)の喜びの声をお届けします。(順不同)
また、次号からは、合格者の社労士を目指した理由、学習方法など体験記をご紹介します。

木村公迪さん
(会社員・20代)



努力が報われほっとしました。

これからは"社会保険労務士"の名に恥じぬよう、継続学習、そして実務への還元に励みます！

大場功雄さん
(医療業・40代)



名北労働基準協会の門をたたいてから3年、ついに合格することができました。親身に接して下さった先生方のおかげで、「合格するまで勉強を続けよう」と自然に思えるようになりました。この講座に来て本当によかったと思っています。ありがとうございました。

中村昭さん
(警備業・70代)



合格発表当日、事務局に電話をすると、『合格おめでとうございます』の言葉が。半信半疑で受験番号を確認すると、ありました！

今までのことが頭をぐるぐる過ぎり、熱いものがこみあげてきました。まさに『諦めたらそこで試合終了!』諦めず続けて本当に良かったと思っています。

講師の先生、事務局の皆さまありがとうございました。



武田智登世さん
(教育・学習支援業・40代)

合格にあたり、名北労働基準協会の先生方に厚くお礼申し上げます。先生方との出会いとご支援のおかげと心より感謝しています。また、同じ目標に向かう仲間に出会えたのも大きな支えとなりました。これからもご指導のほどよろしくお願ひいたします。



山田宗平さん
(会社員・50代)

合格できたのも、ひとえにご指導頂いた講師の先生方の支えがあつてのものと感謝しています。

最初は、聞きなれない法律用語で頭の中が整理できず、悩んだ時期もありました。しかし、「絶対合格するんだ!」という強い意志を持ち続けたことがよかつたと思っています。

本当にありがとうございました。

ただ今、受講生受付中!!

社会保険労務士試験受験対策総合講座

2019年8月試験の受験勉強は今からスタート。12月から科目ごとの法令の詳細等を中心とした受験対策講座が始まります。DVD受講、複数回受講も可能です。詳しくは当協会HPもしくは、総合受付(☎052-961-1666)まで。

※11人目の合格者は、本誌1月号で
ご紹介します。



水谷有里さん
(団体職員・50代)

平成最後の試験での合格でした。わかりやすいテキスト、迫力ある講義、きめ細かい対応、そして受講生との交流。全てに支えられ、諦めず、投げださず最後までやり遂げることができました。

ありがとうございました。



津田光彦さん
(サービス業・50代)

2回目の受験で無事合格することができました。不出来な科目がありましたので合格証書を見たときはとても信じられない思いでした。受験勉強中、心が折れそうな時もありましたが、講座開講時に聞いた「あきらめなければ合格できる」との言葉を思い出して何とか頑張ってきました。ありがとうございました。



(会社員・60代)

おかげさまで合格できました。先生方ご指導のおかげと大変感謝しています。時折、講義中の力のこもった先生方の声や励ましのこぼれを思い浮かべ、挫折することなく続けることができました。

合格をスタートとして、新たな気持ちでいろんなことにチャレンジしたいと思っています。

今後ともご指導のほどお願ひします。

労働〇×クイズ ④8 答えと解説

答え ○

解説 労働基準法上、試みの試用期間中の従業員を、雇入れ日から起算して14日以内に解雇する場合は、解雇予告や解雇予告手当の支払いの必要はありません。

(労働基準法第21条 平成26年度社会保険労務士試験出題参照)

ただし、試用期間中の解雇事由について予め就業規則に定めをしておいた上で、解雇の妥当性等を慎重に判断して不当解雇として争われることのないようにしなければなりません。また、有期労働契約の場合、労働契約法第17条で、やむを得ない事由がある場合を除き、契約期間途中での解雇を禁止していますので、この場合は更に慎重に判断する必要があります。

