

05387P-00

2014
年度版

ナンバーワン

社会士

合格のツボ

選択対策

実力アップアイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

超重要ポイントを厳選!

これだけはおさえたい

**選択式問題
280問!!**

TAC出版 

赤シートつき!!

合格者が
圧倒的に支持する
予想問題集です

超コンパクト
サイズ!

スキマ時間は

ツボ
で
対策!!



は し が き

近年の社会保険労務士試験は、基本事項から応用・難問レベルの問題まで、幅広く出題される傾向にあります。特に、「選択式試験」においてその傾向が強くみられ、多くの受験生の合否を左右しているのが、この「選択式」での得点如何によるといえるでしょう。

社会保険労務士試験の出題範囲は非常に広く、すべてを把握することは不可能に近いので、効率よく学習する必要があります。そのためにはまず多くの受験生が得点してくるであろう問題を必ず押さえておくことが大事になります。

本書は、過去の社会保険労務士試験に繰り返し出題された条文や、今後出題可能性の高い条文を、本試験の出題形式に合わせた選択式問題で解くことにより実践的な力が身につくように構成しています。また、各条文を押さえたうえで、そこから派生する関連事項についても取り上げ、択一式問題の対策としても十分に活用できるように配慮しています。

本書の利用方法に沿って、受験生の皆さんが効率的な学習をされ、合格の栄冠を勝ち取られることを心よりお祈り申し上げます。

T A C社会保険労務士講座
教材制作チーム一同

本書の構成及び利用方法

各法律科目とも、項目ごとに見開き2ページの構成になっています。

1 重要条文

各項目の核となる部分です。最初は、すぐに語群から選択するのではなく、選択肢の部分を隠して空欄を記述で埋めてみましょう。科目ごとに一通り記述で解答し終えた後、各項目の該当条文あるいは関連条文について法文集で確認をし、それから語群から選択して解答してみましょう。この方法を何回も繰り返して学習してください。記述で穴埋めすることによって重要項目をより正確にインプットすることができ、さらに本試験と同じ形式の選択式で解答することによって、実践力が身につくはずです。

2 おぼえとるかい

各条文のポイント、関連して覚えておくべき事項や選択式として出題される可能性のある関連条文などを載せてあります。択一式問題の対策としても活用できますので、確実に記憶してください。



おぼえとるかい

③ Step-up！アドバイス

択一对策としても活用できるように、右ページの最後に「ここまで押さえておけば安心」という趣旨で、細部にわたる関連事項が挙げてあります。

④ チェック・シート

「チェック・シート」が付いています。2色刷りですので、チェック・シートをかぶせて暗記学習すれば、要点理解に絶大な効果を発揮します。

⑤ 目次

本書では各法律科目ごとに目次が設けられておりますので、効率的な科目別学習が可能です。

「はしがき」にも記述しておりますが、社会保険労務士試験は非常に広範囲にわたる知識が問われます。これは効率的な学習が求められる所以です。だからこそ、学習の基礎を条文に置き、それを核として関連事項を整理していくことが、最も効果的で合格への近道となるのです。本書を繰り返し学習し、確かな自信をもって、試験場に向かってください。

本書は、平成25年10月16日現在において、公布され、かつ、平成26年本試験実施要綱が発表されるまでに施行されるものが確定しているものに基づいて問題を作成しております。

なお、平成25年10月17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、平成26年2月上旬より、下記ホームページ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「サイバーブックストア」

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

CONTENTS

はしがき iii

本書の構成及び利用方法 iv

労働基準法 1

・ 労働憲章	4 (4)
・ 労働者・使用者	6 (6)
・ 労働者の長期人身拘束の防止	8 (8)
・ 解雇の予告	10 (10)
・ 退職時の証明・金品の返還	12 (12)
・ 有期労働契約に関する規制	14 (14)
・ 賃金	16 (16)
・ 非常時払・出来高払制の保障給	18 (18)
・ 休業手当	20 (20)
・ 労働時間・労働時間及び休憩の特例	22 (22)
・ 1箇月単位の変形労働時間制	24 (24)
・ フレックスタイム制	26 (26)
・ 1年単位の変形労働時間制	28 (28)
・ 1週間単位の変形的変形労働時間制	30 (30)
・ 休憩	32 (32)
・ 臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働	34 (34)
・ 36協定(労使協定)による時間外及び休日労働	36 (36)
・ 限度時間・特別条項付き協定	38 (38)
・ 割増賃金	40 (40)
・ 代替休暇	42 (42)
・ 専門業務型裁量労働制	44 (44)
・ 企画業務型裁量労働制	46 (46)
・ 労働時間等の適用除外	48 (48)
・ 年次有給休暇 1	50 (50)
・ 年次有給休暇 2	52 (52)
・ 年少者	54 (54)
・ 妊産婦等	56 (56)
・ 就業規則	58 (58)
・ 寄宿舎・雑則	60 (60)
・ 命令の制定・付加金	62 (62)

・ 目的・共同企業体	68 (4)
・ 総括安全衛生管理者・安全管理者	70 (6)
・ 衛生管理者・産業医	72 (8)
・ 安全衛生推進者・衛生推進者、作業主任者	74(10)
・ 委員会	76(12)
・ 統括安全衛生責任者	78(14)
・ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 1	80(16)
・ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 2	82(18)
・ 特定機械等	84(20)
・ 製造許可物質	86(22)
・ 労働者の就業に当たっての措置	88(24)
・ 作業環境測定	90(26)
・ 健康診断	92(28)
・ 面接指導等	94(30)
・ 計画の届出	96(32)

・ 目的等	102 (4)
・ 暫定任意適用事業	104 (6)
・ 通勤	106 (8)
・ 業務災害及び通勤災害	108(10)
・ 脳・心臓疾患の認定基準	110(12)
・ 心理的負荷による精神障害の認定基準	112(14)
・ 給付基礎日額	114(16)
・ 休業給付基礎日額のスライド	116(18)
・ 年金給付基礎日額のスライド	118(20)
・ 療養補償給付・療養給付	120(22)
・ 休業補償給付	122(24)
・ 傷病補償年金	124(26)
・ 障害補償給付	126(28)
・ 併合・併合繰上げ	128(30)
・ 障害補償年金前払一時金・障害補償年金差額一時金	130(32)
・ 介護補償給付	132(34)
・ 遺族補償年金 1	134(36)
・ 遺族補償年金 2	136(38)
・ 遺族補償年金 3	138(40)
・ 遺族補償一時金	140(42)

・ 葬祭料	142(44)
・ 二次健康診断等給付	144(46)
・ 年金の支給期間・受給権の保護	146(48)
・ 未支給の保険給付	148(50)
・ 支給制限・一時差止め	150(52)
・ 費用徴収	152(54)
・ 第三者行為災害	154(56)
・ 民事損害賠償	156(58)
・ 社会復帰促進等事業	158(60)
・ 特別支給金 1	160(62)
・ 特別支給金 2	162(64)
・ 特別加入者 1	164(66)
・ 特別加入者 2	166(68)
・ 不服申立て等	168(70)
・ 時効	170(72)

雇用保険法 173

・ 雇用保険の目的	176(4)
・ 権限の委任・定義	178(6)
・ 適用事業	180(8)
・ 被保険者	182(10)
・ 適用除外	184(12)
・ 被保険者等に関する届出	186(14)
・ 基本手当の受給資格要件	188(16)
・ 被保険者期間・待期	190(18)
・ 基本手当の受給手続・失業の認定	192(20)
・ 証明書による失業の認定	194(22)
・ 賃金日額・基本手当の日額	196(24)
・ 受給期間	198(26)
・ 所定給付日数	200(28)
・ 算定基礎期間	202(30)
・ 延長給付 1	204(32)
・ 延長給付 2	206(34)
・ 基本手当の給付制限	208(36)
・ 技能習得手当・寄宿手当	210(38)
・ 傷病手当	212(40)
・ 高年齢求職者給付金	214(42)
・ 特例一時金	216(44)
・ 日雇労働求職者給付金(普通給付)	218(46)

・日雇労働求職者給付金（特例給付）	220(48)
・就業手当	222(50)
・再就職手当	224(52)
・常用就職支度手当	226(54)
・移転費	228(56)
・教育訓練給付金	230(58)
・高年齢雇用継続基本給付金	232(60)
・高年齢再就職給付金	234(62)
・育児休業給付金	236(64)
・介護休業給付金	238(66)
・雇用保険二事業	240(68)
・国庫負担	242(70)
・不服申立て・時効	244(72)

労務管理その他の労働に関する一般常識 247

労働法規

・労働組合法 1	250(4)
・労働組合法 2	252(6)
・労働関係調整法	254(8)
・労働契約法 1	256(10)
・労働契約法 2	258(12)
・労働契約法 3	260(14)
・労働時間等設定改善法	262(16)
・個別労働関係紛争解決促進法	264(18)
・パートタイム労働法 1	266(20)
・パートタイム労働法 2	268(22)
・男女雇用機会均等法 1	270(24)
・男女雇用機会均等法 2	272(26)
・育児介護休業法 1	274(28)
・育児介護休業法 2	276(30)
・次世代育成支援対策推進法	278(32)
・最低賃金法	280(34)
・賃金の支払の確保等に関する法律	282(36)
・雇用対策法 1	284(38)
・雇用対策法 2	286(40)
・職業安定法 1	288(42)
・職業安定法 2	290(44)
・労働者派遣法 1	292(46)
・労働者派遣法 2	294(48)

- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 1 ……296(50)
- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 2 ……298(52)
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律 1 ……300(54)
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律 2 ……302(56)

労務管理

- ・労務管理等（日本的雇用慣行）……………304(58)
- ・労働経済白書（抜粋）……………306(60)
- ・労務管理等（能力開発等）……………308(62)

健康保険法

311

- ・目的・保険者……………314(4)
- ・全国健康保険協会……………316(6)
- ・健康保険組合……………318(8)
- ・保険医療機関等……………320(10)
- ・適用事業所・任意適用事業所……………322(12)
- ・被保険者・適用除外者……………324(14)
- ・被保険者資格の得喪の確認等……………326(16)
- ・任意継続被保険者……………328(18)
- ・特例退職被保険者……………330(20)
- ・被扶養者……………332(22)
- ・標準報酬月額 1（定時決定）……………334(24)
- ・標準報酬月額 2（産前産後休業終了時改定）……………336(26)
- ・標準報酬月額 3（等級区分の改定）……………338(28)
- ・標準賞与額……………340(30)
- ・国庫負担・国庫補助……………342(32)
- ・保険料 1……………344(34)
- ・保険料 2……………346(36)
- ・保険料 3……………348(38)
- ・督促・延滞金……………350(40)
- ・療養の種類……………352(42)
- ・一部負担金……………354(44)
- ・入院時食事療養費・入院時生活療養費……………356(46)
- ・保険外併用療養費……………358(48)
- ・療養費……………360(50)
- ・訪問看護療養費……………362(52)
- ・高額療養費 1……………364(54)
- ・高額療養費 2・高額介護合算療養費……………366(56)
- ・家族療養費……………368(58)
- ・傷病手当金……………370(60)

・ 出産育児一時金・ 出産手当金	372(62)
・ 死亡に関する給付・ 移送費	374(64)
・ 資格喪失後の埋葬料等の支給	376(66)
・ 給付制限	378(68)
・ 日雇特例被保険者	380(70)
・ 時効・ 不服申立て	382(72)

国民年金法 385

・ 沿革	388 (4)
・ 目的等	390 (6)
・ 国民年金事業の財政	392 (8)
・ 積立金の運用	394(10)
・ 被保険者に対する情報提供等	396(12)
・ 強制加入被保険者	398(14)
・ 任意加入被保険者	400(16)
・ 被保険者資格の得喪	402(18)
・ 届出	404(20)
・ 不整合期間に係る特例	406(22)
・ 老齢基礎年金の支給要件	408(24)
・ 老齢基礎年金の年金額：振替加算	410(26)
・ 老齢基礎年金の支給の繰上げ	412(28)
・ 老齢基礎年金の支給の繰下げ	414(30)
・ 障害基礎年金の支給要件	416(32)
・ 20歳前傷病による障害基礎年金	418(34)
・ 障害基礎年金の年金額	420(36)
・ 障害基礎年金の年金額の改定	422(38)
・ 20歳前傷病による障害基礎年金の支給停止	424(40)
・ 障害基礎年金の失権	426(42)
・ 遺族基礎年金の支給要件	428(44)
・ 遺族基礎年金の年金額	430(46)
・ 遺族基礎年金の失権	432(48)
・ 付加保険料・ 付加年金	434(50)
・ 寡婦年金	436(52)
・ 脱退一時金	438(54)
・ 保険料	440(56)
・ 保険料の免除：法定免除	442(58)
・ 保険料の一部（4分の3）免除	444(60)
・ 保険料の追納	446(62)
・ 基礎年金拠出金	448(64)

・督促・滞納処分	450 (66)
・年金額の改定	452 (68)
・国民年金基金 1	454 (70)
・国民年金基金 2	456 (72)

厚生年金保険法

459

・年金額の改定・適用事業所	462 (4)
・任意単独被保険者	464 (6)
・適用除外	466 (8)
・厚生年金保険事業の財政等	468 (10)
・費用負担	470 (12)
・標準報酬等級区分の改定・標準賞与額	472 (14)
・従前標準報酬月額のみなし措置	474 (16)
・本来の老齢厚生年金 (支給要件・年金額)	476 (18)
・本来の老齢厚生年金 (加給年金額)	478 (20)
・本来の老齢厚生年金 (高在老)	480 (22)
・本来の老齢厚生年金 (支給繰上げ)	482 (24)
・本来の老齢厚生年金 (支給繰下げ)	484 (26)
・特別支給の老齢厚生年金 (支給要件)	486 (28)
・特別支給の老齢厚生年金 (特例)	488 (30)
・特別支給の老齢厚生年金 (低在老)	490 (32)
・雇用保険法の基本手当との調整	492 (34)
・雇用保険法の高年齢雇用継続給付との調整	494 (36)
・障害厚生年金の支給要件	496 (38)
・障害厚生年金の年金額 1	498 (40)
・障害厚生年金の年金額 2	500 (42)
・障害手当金	502 (44)
・遺族厚生年金の支給要件	504 (46)
・遺族厚生年金の遺族の範囲等	506 (48)
・中高齢寡婦加算	508 (50)
・遺族厚生年金の額	510 (52)
・遺族厚生年金の支給停止	512 (54)
・遺族厚生年金の失権	514 (56)
・脱退一時金	516 (58)
・離婚等をした場合における特例	518 (60)
・被扶養配偶者である期間についての特例	520 (62)
・被保険者に対する情報の提供	522 (64)
・届出等	524 (66)
・厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置	526 (68)

・ 併給の調整	528(70)
・ 厚生年金基金	530(72)

社会保険に関する一般常識 533

・ 社会保険労務士法 1	536 (4)
・ 社会保険労務士法 2	538 (6)
・ 社会保険労務士法 3	540 (8)
・ 社会保険労務士法 4	542(10)
・ 国民健康保険法 1	544(12)
・ 国民健康保険法 2	546(14)
・ 国民健康保険法 3	548(16)
・ 船員保険法 1	550(18)
・ 船員保険法 2	552(20)
・ 高齢者医療確保法 1	554(22)
・ 高齢者医療確保法 2	556(24)
・ 高齢者医療確保法 3	558(26)
・ 介護保険法 1	560(28)
・ 介護保険法 2	562(30)
・ 介護保険法 3	564(32)
・ 児童手当法 1	566(34)
・ 児童手当法 2	568(36)
・ 児童手当法 3	570(38)
・ 確定拠出年金法 1	572(40)
・ 確定拠出年金法 2	574(42)
・ 確定拠出年金法 3	576(44)
・ 確定給付企業年金法 1	578(46)
・ 確定給付企業年金法 2	580(48)
・ 日本年金機構法	582(50)
・ 社会保障制度	584(52)
・ 年金制度 1	586(54)
・ 年金制度 2	588(56)
・ 医療制度 1	590(58)
・ 医療制度 2	592(60)
・ 不服審査制度	594(62)

* ()内は科目別ページ

勞 働 基 準 法

30問

勞基



Memorandum Sheet

労働基準法 ● 目次

・ 労働憲章	4
・ 労働者・使用者	6
・ 労働者の長期人身拘束の防止	8
・ 解雇の予告	10
・ 退職時の証明・金品の返還	12
・ 有期労働契約に関する規制	14
・ 賃金	16
・ 非常時払・出来高払制の保障給	18
・ 休業手当	20
・ 労働時間・労働時間及び休憩の特例	22
・ 1箇月単位の変形労働時間制	24
・ フレックスタイム制	26
・ 1年単位の変形労働時間制	28
・ 1週間単位の変形労働時間制	30
・ 休憩	32
・ 臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働	34
・ 36協定（労使協定）による時間外及び休日労働	36
・ 限度時間・特別条項付き協定	38
・ 割増賃金	40
・ 代替休暇	42
・ 専門業務型裁量労働制	44
・ 企画業務型裁量労働制	46
・ 労働時間等の適用除外	48
・ 年次有給休暇 1	50
・ 年次有給休暇 2	52
・ 年少者	54
・ 妊産婦等	56
・ 就業規則	58
・ 寄宿舍・雑則	60
・ 命令の制定・付加金	62

問題

 - 労働憲章

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 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、□A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) 労働基準法第2条第2項では「労働者及び使用者は、□B、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」と規定している。
- (3) 使用者は、労働者の国籍、信条又は□Cを理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
- (4) 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を□Dに拘束する手段によって、労働者の**意思**に反して□Eてはならない。

選択肢

- | | | |
|------------|------------|--------|
| ① 適法 | ② 労働させ | ③ 職務経歴 |
| ④ 違法 | ⑤ 強制して労働させ | |
| ⑥ 社会的身分 | ⑦ 不当 | ⑧ 酷使し |
| ⑨ 年齢 | ⑩ 性別 | ⑪ 強行 |
| ⑫ 労働を強制し | ⑬ 労働者 | ⑭ 使用者 |
| ⑮ 労使協定 | ⑯ 労働協約 | |
| ⑰ 労働関係の当事者 | ⑱ 誓約書 | |
| ⑲ 労働者及び使用者 | ⑳ 法令 | |

解 答 一法1条2項、法2条2項、法3条、 法5条

- A. ⑰ 労働関係の当事者
- B. ⑯ 労働協約
- C. ⑥ 社会的身分
- D. ⑦ 不当
- E. ⑫ 労働を強制し



おぼえとるかい

1. 問題文(1)の「労働関係の当事者」とは、労働者及び使用者のほか、**労働組合、使用者団体をも含む**。これは、労働条件が個々の労働者及び使用者で決定される場合だけでなく、労働組合及び使用者団体によって決定される場合があるため、これらの団体についても労働基準法に定める最低労働基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨を規定したものである。
2. 問題文(3)に掲げる「国籍、信条又は社会的身分」は、限定列挙であって、これら以外の理由により差別的取扱をしても、当該規定には違反しない。
3. 問題文(4)のいわゆる「強制労働の禁止」の規定は、労働を**強制することを禁止**したものであり、労働者が実際に労働しなくても、当該強制をしたことのみによって罰則が適用される。したがって、「⑤強制して労働させ（てはならない）」と労働をさせたことを罰則の適用の要件とする語句は、不適切である。

Step-up! アドバイス

- ・法2条1項では、「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」とし、個々の労働者が使用者と実質的に対等の立場で労働条件を決定すべきことを基本理念として掲げている。

問題 労働者・使用者

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 労働基準法で「労働者」とは、□Aを問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、□Bをいう。
- (2) 労働基準法で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の□Cに関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。具体的に「使用者」とは労働基準法各条の義務についての履行の□Dをいい、その認定は、各事業において、労働基準法各条の義務について□Eに一定の権限を与えられているか否かによる。

選択肢

- ① 労働者 ② 代表者 ③ 業務執行
 ④ 経営 ⑤ 職業の地位 ⑥ 権限の範囲
 ⑦ 職業の種類 ⑧ 責任の程度
 ⑨ 代理人 ⑩ 執行者 ⑪ 補助者
 ⑫ 責任者 ⑬ 実質的 ⑭ 形式的
 ⑮ 相対的 ⑯ 包括的
 ⑰ 賃金を支払われる者 ⑱ 生計を立てる者
 ⑲ 利益を得る者
 ⑳ 生活しようとする者

解 答—法9条、法10条、昭和22.9.13発基17号

- A. ⑦ 職業の種類
 B. ⑰ 賃金を支払われる者
 C. ① 労働者
 D. ⑫ 責任者
 E. ⑬ 実質的

**おぼえとるかい**

- 労働基準法は、原則として、事業の種類、規模等に関係なく、労働者が使用されるすべての事業又は事務所に適用される。
- 労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用されない。
 - 同居の親族であっても、次の要件を満たす場合には、労働基準法上の労働者として取り扱う。
 - 常時同居の親族以外の労働者を使用する事業であること
 - 事業主の指揮命令に従っていることが明確であること
 - 就労の実態（労働時間管理、賃金の決定等）が他の労働者と同様になされ、賃金もこれに応じて支払われていること
 - 家事使用人とは、家事一般に従事している者をいう。
 - 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者
→家事使用人に**該当する**→労働基準法が適用されない
 - 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者
→家事使用人に**該当しない**→労働基準法が適用される

Step-up! アドバイス

- 日本国内で行われる事業又は事務所であれば、外国人経営の会社や外国人労働者についても労働基準法は適用される。ただし、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）は除かれる。

問題 労働者の長期人身拘束の防止

次の文中の[]の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 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、3年（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、[A]年）を超える期間について締結してはならない。
- ① 専門的な知識、技術又は経験（以下①において「専門的知識等」という。）であって[B]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[B]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 [C]以上の労働者との間に締結される労働契約（上記①に掲げる労働契約を除く。）
- (2) 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が[D]を超えるものに限る。）を締結した労働者（上記(1)①又は②に規定する労働者を除く。）は、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から[D]を経過した日以後においては、その使用者[E]ことにより、いつでも退職することができる。

選択肢

- | | | | |
|----------|----------|---------|------|
| ① 2週間 | ② 半年 | ③ 1年 | ④ 3年 |
| ⑤ 5 | ⑥ 6 | ⑦ 8 | ⑧ 10 |
| ⑨ 満60歳 | ⑩ 満50歳 | ⑪ 満55歳 | |
| ⑫ 満45歳 | ⑬ 危険な | ⑭ 有害な | |
| ⑮ 希少な | ⑯ 高度の | ⑰ に申し出る | |
| ⑱ の同意を得る | ⑲ の許可を得る | | |
| ⑳ の承認を得る | | | |

解 答 — 法14条 1 項、法附則137条 —

- A. ⑤ 5
- B. ⑯ 高度の
- C. ⑨ 満60歳
- D. ③ 1年
- E. ⑰ に申し出る

**おぼえとるがい**

使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に必ず明示しなければならない労働条件（いわゆる絶対的明示事項）は、次に掲げる事項である（②に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限られる。）。

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

問題 解雇の予告

次の文中の〔 〕の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも〔 A 〕前にその予告をしなければならない。〔 A 〕前に予告をしない使用者は、〔 A 〕分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の〔 B 〕となった場合又は②〔 C 〕事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

上記の但書の場合（①及び②の場合）においては、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の〔 D 〕を受けなければならない。

- (2) 使用者が労働基準法20条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の〔 A 〕の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、その〔 E 〕から解雇の効力を生ずるものと解すべき、とするのが最高裁判所の判例である。

選択肢

- | | | |
|---------------|------------------|-------|
| ① 14日 | ② 継続が困難 | ③ 30日 |
| ④ 継続が不可能 | ⑤ 1箇月 | |
| ⑥ 運営に支障が生ずること | | |
| ⑦ 7日 | ⑧ 運営に著しい支障が生ずること | |
| ⑨ 許可 | ⑩ 労働者の責に帰すべき | |
| ⑪ 認定 | ⑫ 使用者の責に帰すべからざる | |
| ⑬ 認可 | ⑭ 使用者の責に帰すべき | |
| ⑮ 承認 | ⑯ 労働者の責に帰すべからざる | |
| ⑰ いずれかのとき | ⑱ 支払をしたとき | |
| ⑲ 通知をしたとき | ⑳ 期間を経過したとき | |

解 答 一法20条1項、3項、最二小昭和35.3.11細谷服装事件

- A. ③ 30日
- B. ④ 継続が不可能
- C. ⑩ 労働者の責に帰すべき
- D. ⑪ 認定
- E. ⑰ いずれかのとき



おぼえとるかい

【解雇制限】

使用者は、労働者が**業務上負傷し**、又は疾病にかかり療養のために**休業する期間及びその後30日間**並びに**産前産後の女性**が法65条の規定によって**休業する期間及びその後30日間**は、解雇してはならない。ただし、使用者が、①法81条の規定によって**打切補償**を支払う場合又は②**天災事変**その他やむを得ない事由のために事業の**継続が不可能**となった場合においては、この限りでない。

上記②の場合においては、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**を受けなければならない（①の打切補償を支払う場合は、認定は不要である。）。

【解雇予告の規定の適用除外】

法20条（解雇予告）の規定は、次の①～④のいずれかに該当する労働者には適用しない。ただし、それぞれ次表右欄の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

	適用除外	使用された期間
①	日日雇い入れられる者	1箇月
②	2箇月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（労働契約等で定めた契約期間）
③	季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者	
④	試の使用期間中の者	14日

問題 退職時の証明・金品の返還

次の文中の[]の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 労働者が、退職の場合において、使用期間、
[A]、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、使用者は、[B]これを交付しなければならない。
- (2) 上記(1)の証明書には、労働者の[C]を記入してはならない。
- (3) 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[D]をし、又は上記(1)の証明書を秘密の記号を記入してはならない。
- (4) 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、[E]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、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

選択肢

- | | | |
|------------------|-------------|-------|
| ① 遅滞なく | ② 速やかに | ③ 直ちに |
| ④ 7日以内に | ⑤ 勤務実績 | |
| ⑥ 職務経歴 | ⑦ 業務の種類 | |
| ⑧ 制裁の履歴 | ⑨ 10日以内に | |
| ⑩ 14日以内に | ⑪ 翌賃金支払日までに | |
| ⑫ 退職の日までに | ⑬ 通信 | |
| ⑭ 問合わせ | ⑮ 照会 | ⑯ 調査 |
| ⑰ 請求しない事項 | ⑱ 不利益となる事項 | |
| ⑲ 個人情報 | | |
| ⑳ 業務内容に直接関係しない事項 | | |

解 答—法22条 1 項、 3 項、 4 項、 法23条—

- A. ⑦ 業務の種類
- B. ① 遅滞なく
- C. ⑰ 請求しない事項
- D. ⑬ 通信
- E. ④ 7日以内に

**おぼえとるかい****【解雇理由の証明書】**

労働者が、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、使用者は、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。

Step-up! アドバイス

- ・問題文(1)の退職時の証明書は、解雇等の退職をめぐる紛争の防止や労働者の再就職に資するための定めであり、上記「おぼえとるかい」記載の退職理由の証明書は、解雇をめぐる紛争を未然に防止するための定めである。なお、再就職等に際して労働者に不利益な場合もあるので、労働者が請求しない事項の記入は禁止されている。
- ・問題文(4)の場合において、賃金又は金品に関して争があるときは、使用者は、異議のない部分を、7日以内に支払い、又は返還しなければならない。

問題 有期労働契約に関する規制

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 行政官庁は、労働基準法第14条第2項の規定により厚生労働大臣が定める基準（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な□Aを行うことができる。
- (2) 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を□B、又は雇入れの日から起算して□Cを超えて継続勤務している者に係るもの）に限り、あらかじめ当該契約を□D明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その□Eしなければならない。

—— 選択肢 ——

- ① 1年 ② 6箇月 ③ 3箇月 ④ 14日
 ⑤ 助言及び指導 ⑥ 助言、指導及び勧告
 ⑦ 勧告 ⑧ 勧告及び当該事業主の公表
 ⑨ 更新しておらず ⑩ 1回以上更新し
 ⑪ 3回以上更新し ⑫ 5回以上更新し
 ⑬ 更新しない旨 ⑭ 更新する旨
 ⑮ 更新する可能性が
 ⑯ 更新する場合の基準が
 ⑰ 理由を説明 ⑱ 基準を明示
 ⑲ 予告を ⑳ 理由について証明書を交付

解 答— 法14条3項、平成24.10.26厚労告551号

- A. ⑤ 助言及び指導
- B. ⑪ 3回以上更新し
- C. ① 1年
- D. ⑬ 更新しない旨
- E. ⑰ 予告を

**おぼえとるかい****【雇止めに関する基準】**

雇止めに関する基準には、設問文(2)の定めのほか、次の定めがある。

1. 問題文(2)の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。
2. 問題文(2)の期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。
3. 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

問題 賃金

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは□A□に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は労使協定がある場合においては、賃金の□B□を□C□して支払うことができる。
- (2) 最高裁判所の判例では「労働基準法24条1項では、賃金は、その全額を直接労働者に支払わなければならない旨定めており、その法意は、労働者の賃金はその生活を支える重要な財源で日常必要とするものであるから、これを労働者に□D□、その生活に不安のないようにすることが労働政策上から極めて必要であるとするにであると認められ、従って、当該規定は、一般的には、労働者の賃金債権に対しては、使用者は使用者が労働者に対して有する債権をもって□E□することは許されないとの趣旨をも包含すると解せられる。」としている。

選択肢

- | | | |
|----------------|--------------|--------|
| ① 労使協定 | ② 労働協約 | ③ 就業規則 |
| ④ 労働契約 | ⑤ 受領させる機会を与え | |
| ⑥ 放棄させ | ⑦ 確実に受領させ | |
| ⑧ 又はその代理人に受領させ | | |
| ⑨ 控除 | ⑩ 減給 | ⑪ 充当 |
| ⑫ 遅滞 | ⑬ 弁済 | ⑭ 担保 |
| ⑮ 相殺 | ⑯ 抗弁権を主張 | |
| ⑰ 1割 | ⑱ 一部 | ⑲ 全部 |
| ⑳ 全部又は一部 | | |

解 答 一法24条1項、最一小昭和44.12.18福
島県教組事件

- A. ② 労働協約
- B. ⑱ 一部
- C. ⑨ 控除
- D. ⑦ 確実に受領させ
- E. ⑮ 相殺



おぼえとるかい

1. 通貨払・全額払の例外
 - ・通貨払の例外→法令若しくは**労働協約**に別段の定めがある場合又は下記2.若しくは3.の場合
 - ・全額払の例外→法令に別段の定めがある場合又は**労使協定**がある場合
2. 使用者は、労働者の**同意**を得た場合には、賃金の支払について、労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預貯金口座への振込み等によることができる。
3. 使用者は、労働者の**同意**を得た場合には、**退職手当**の支払について、上記2.のほか、銀行その他の金融機関によって振り出された（又は支払保証された）小切手の交付、郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書の交付によることができる。

問題 非常時払・出来高払制の保障給

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- (1) 使用者は、労働者が□A□、疾病、災害その他厚生労働省令で定める□B□の場合の費用に充てるために請求する場合には、支払期日前であっても、□C□を支払わなければならない。
- (2) 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、□D□に応じ□E□の保障をしなければならない。

— 選択肢 —

- | | | |
|-----------------|----------------|-------|
| ① 業務量 | ② 通常の労働時間の賃金 | |
| ③ 請負金額 | ④ 既往の労働に対する賃金 | |
| ⑤ 賃金の全額 | ⑥ 平均賃金の6割以上の賃金 | |
| ⑦ 平均賃金に相当する額の賃金 | | |
| ⑧ 一定額の賃金 | ⑨ 当該請求する額 | |
| ⑩ 労働時間 | ⑪ 当該費用の額 | |
| ⑫ 非常 | ⑬ 緊急 | ⑭ 妊娠 |
| ⑮ 育児 | ⑯ 特殊 | ⑰ 出来高 |
| ⑱ 出産 | ⑲ 臨時 | ⑳ 介護 |

解 答 — 法25条、法27条 —

- A. ⑮ 出産
- B. ⑫ 非常
- C. ④ 既往の労働に対する賃金
- D. ⑩ 労働時間
- E. ⑧ 一定額の賃金

**おぼえとるかい**

1. 問題文(1)の「非常の場合」とは、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者が、次のいずれかに該当する場合である。
 - ① 出産
 - ② 疾病
 - ③ 災害
 - ④ 結婚
 - ⑤ 死亡
 - ⑥ やむを得ない事由による1週間以上にわたる帰郷
2. 問題文(2)の「出来高払制の保障給」は、労働時間に応じて一定額の賃金を保障するものなので、労働者が労働をしない場合には、当該保障給を支払う必要はない。

Step-up! アドバイス

- ・ 出来高払制その他の請負制で使用する労働者を使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、使用者は、「出来高払制の保障給」を支払う必要はないが、「休業手当」を支払わなければならない。

執筆者

労働基準法	金子	絵里
労働安全衛生法	河野	海山
労働者災害補償保険法	関根	愛可
雇用保険法	小野寺	雅也
労務管理その他の労働に関する一般常識	如月	時子
健康保険法	織井	妙子
国民年金法	川島	隆良
厚生年金保険法	伊藤	修登
社会保険に関する一般常識	大原	寛

TAC社労士ナンバーワンシリーズ
2014年度版 ナンバーワン社労士 合格のツボ〔選択対策〕

発行日 2013年11月15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 斎藤博明

発行所 TAC株式会社 出版事業部（TAC出版）

〒101-8383 東京都千代田区三崎町3-2-18

西村ビル

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

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

© TAC 2013

管理コード 05387P-00

〈ご注意〉

本書の全部または一部を、著作権者ならびにTAC株式会社に無断で、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）することを禁じます。万一上記など著作権法に抵触する行為をすると処罰されますので、取扱いに十分ご注意ください。