

ナンバーワン

# 社会労士

## 合格のツボ

### 択一对策

実力アップアイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

### 択一式試験対策用

基本から本試験レベルまで網羅した

## 一問一答問題

# 16000問!!

TAC出版



2stepで着実にレベルアップ!

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

---

本書は、問題を基本レベル(**Basic**)と応用レベル(**Step Up**)にブロック化し、基本的な知識の確認から、応用力の強化まで、学習の進度に合わせて得点力を高めていくことができる構成となっています。

本書では、過去10～15年間の社会保険労務士試験の問題の徹底的な分析と、各科目の出題傾向・出題頻度の入念な検討を重ね、得点力向上に最も効果的な「項目別」の問題配置とし、問題のポイントを1つ1つ確実に押さえていくことができる「一問一答形式」を採用しました。

したがって本書は、本試験問題の「五肢択一形式」のプレ・トレーニングに最適であると同時に、五肢択一形式問題を解いてはいるがポイントが掴めず得点力が伸びていない受験生のバック・トレーニングにも活用できます。

必要十分な問題をコンパクトに収めた本書で、受験生の皆さんが限られた学習時間を少しでも有効に活用されて、所期の志を達成されることを心よりお祈り申し上げます。

TAC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

## 1 基本から応用へStep Up

幅広く出題される本試験に対応できる力を無理なく身につけるという方針から、「基本的な知識」をしっかりと固めた上で、「実践的な知識」を確実に身につけていけるよう、全科目とも、項目別に〈Basic〉〈Step Up〉の2つのレベルにブロック化した構成となっています。

### Basic [基本事項を中心とした問題構成]

最も多く出題されている事項、また、本試験を解いていく上で熟知すべき基本的な事項の問題です。重要事項に的を絞っていますので、基本的な知識として定着させることができます。

【●講師コメント】なるべく早期に制覇しましょう！

### Step Up [出題頻度の高い事項を中心とした応用レベルの問題構成]

「Basic」で定着させた知識を一步レベルアップ。「本試験で解答できること」を意識した問題構成です。基本的な知識を実践的な知識まで高めていくことができます。

【●講師コメント】スラスラ解けるようになるまで頑張りましょう！

## 2 「一問一答形式」

問題文のポイントを確実に掴むことが得点力アップにつながるキー・ポイントです。短期間に実力を向上させるには「一問一答形式」が効果を発揮します。本書は必要十分な数の問題を収載しています。

## 3 根拠条文番号を表記

すべての解答には根拠となる条文の番号を表記していますので、知識をより確実なものにしたい場合に条文を確認するなどの活用ができます。

## 4 見開き2ページ構成

左ページに「問題」、右ページに「解答・解説」の見開き構成です。問題と解答も左右対応させていますから、いつでもどこでも手軽に学習できます。

## 5「ブラインド・シート」

付録として「ブラインド・シート」を付けています。このシートを右ページ（解答・解説）に置いて使えば、解答が視界に入ってしまうのを防ぐことができます。

## 6「チェック欄」

問題番号下に「チェック欄」を設けています。学習の進捗に合わせてマークするなど、ご自分でいろいろ工夫して活用してください。

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こと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/>

# C O N T E N T S

はしがき／iii      本書の構成及び利用方法／iv

<b>労働基準法</b>	<b>1</b>
総則等	2
労働契約・解雇・退職	12
賃金	30
労働時間 1	42
労働時間 2	56
年少者・妊産婦等・就業規則等	72
<b>労働安全衛生法</b>	<b>87</b>
安全衛生管理体制等	88
機械等及び危険・有害物に関する規制	102
労働者の就業管理・健康管理等	112
<b>労働者災害補償保険法</b>	<b>129</b>
目的・適用	130
業務災害・通勤災害	134
給付基礎日額	142
保険給付	150
通則・支給制限・費用徴収	176
他制度との調整	186
社会復帰促進等事業	192
特別加入制度	200
不服申立て・時効	208
<b>雇用保険法</b>	<b>213</b>
総則	214
失業等給付 1	228
失業等給付 2	254
雇用保険二事業等	282
<b>労働保険の保険料の徴収等に関する法律</b>	<b>291</b>
総則	292
労働保険料の額	310
労働保険料の納付	324

労働保険事務組合等	350
<b>労務管理その他の労働に関する一般常識</b>	<b>373</b>
労働法規 1	374
労働法規 2	396
労務管理・労働経済	410
<b>健康保険法</b>	<b>425</b>
保険者・適用事業所・保険医療機関等	426
被保険者・被扶養者	440
報酬・標準報酬	452
費用の負担・保険料	464
保険給付 1	476
保険給付 2	490
時効・不服申立て等	502
<b>国民年金法</b>	<b>507</b>
被保険者等	508
保険料・給付の通則	524
老齢基礎年金	540
障害基礎年金・遺族基礎年金	556
寡婦年金等・国民年金基金	572
<b>厚生年金保険法</b>	<b>589</b>
被保険者・届出等	590
費用の負担	604
老齢厚生年金	612
障害厚生年金・障害手当金	634
遺族厚生年金・脱退一時金	646
給付通則・不服申立て等	658
<b>社会保険に関する一般常識</b>	<b>671</b>
社会保険関係法規 1	672
社会保険関係法規 2	692
年金制度・医療制度等	710

# 労働基準法

180問

🔍 総則等

---

🔍 労働契約・解雇・退職

---

🔍 賃金

---

🔍 労働時間 1

---

🔍 労働時間 2

---

🔍 年少者・妊産婦等・就業規則等

---





**問題 1**

--	--	--

労働基準法第1条第2項においては、「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、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、その向上を図らなければならない。」と規定している。

**問題 2**

--	--	--

使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

**問題 3**

--	--	--

労働基準法第3条においては、使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金についてのみ差別的取扱いを禁止している。

**問題 4**

--	--	--

労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金について女性に対して不利に取り扱う場合を禁止しているのであって、使用者は、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことは差し支えない。

**問題 5**

--	--	--

何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。



- 解答 1** × 法1条2項。法1条2項においては、「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、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。」と規定している。
- 解答 2** × 法2条2項。設問の規定は、使用者のみならず、労働者に対しても義務として課されている。
- 解答 3** × 法3条。法3条においては、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、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。」と規定しており、賃金に限らず、労働時間その他の職場における一切の待遇（すべての労働条件）について、差別的取扱を禁止している。
- 解答 4** × 法4条、平成9.9.25基発648号。法4条において禁止している、女性であることを理由とする賃金に関する差別的取扱いには、女性に対して不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含まれる。したがって、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことも禁止されている。
- 解答 5** ○ 法6条。なお、法律に基づいて許される場合とは、職業安定法の規定により有料職業紹介事業を行う場合等である。

**問題 6**

--	--	--

労働基準法第5条においては、精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制することを禁じており、これに違反した場合は、1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる。

**問題 7**

--	--	--

使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないが、当該時間を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、請求された時刻を変更することができる。

**問題 8**

--	--	--

同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法は適用されないが、同居の親族以外に他人を1人でも使用していれば、当該事業は労働基準法の適用を受けることとなる。

**問題 9**

--	--	--

労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう。

**問題 10**

--	--	--

法人の重役で業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長の職にあり賃金を受ける場合であっても、労働基準法上の労働者とされない。

**解答 6** ○ 法5条, 法117条。

**解答 7** × 法7条。設問のいわゆる公民権行使に係る時間の請求については、事業の正常な運営を妨げる場合ではなく、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

**解答 8** ○ 法116条2項, 昭和54.4.2基発153号。設問の場合、使用している他人は労働基準法上の労働者であるが、同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者ではない。

**解答 9** × 法9条。労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

**解答 10** × 法9条, 昭和23.3.17基発461号。法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法上の労働者とされる。

**問題 1**

--	--	--

労働基準法において、「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。」とされているが、この労働条件とは、賃金、労働時間に限られず、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件等の労働者の職場における一切の待遇をいう。

**問題 2**

--	--	--

労働基準法第1条第2項において、同法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と規定されているが、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があることによる労働条件の低下は、同項の規定に抵触するものではない。

**問題 3**

--	--	--

労働基準法第3条は、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、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」と規定しているが、最高裁判所の判例によれば、当該労働条件には、雇入れ（採用）も含まれるものと解され、労働者の信条を理由として雇入れを制限することは許されないものとされている。

**問題 4**

--	--	--

労働者が女性であることを理由として、賃金につき男性と差別的取扱いを定めた就業規則がある場合であっても、その事業場の使用者が、実際には、差別的取扱いをすることなく女性労働者に対して男性労働者と同等の賃金を支払っているときは、労働基準法第4条違反の罰則は適用されない。

**問題 5**

--	--	--

労働基準法第5条における「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当な手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げることによって労働すべく強要することをいうものであり、必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない。



**解答 1** ○ 法1条1項，昭和63.3.14基発150号。なお，「人たるに値する生活」とは，労働者本人のみならず，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。

**解答 2** ○ 法1条2項，昭和63.3.14基発150号。

**解答 3** × 法3条，最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。最高裁判所の判例によれば，「労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが，これは雇入れ後における労働条件についての制限であって，雇入れそのものを制約する規定ではない。」とされている。

**解答 4** ○ 法4条。法4条は，労働者が女性であることを理由として，賃金について，男性と「差別的取扱いをしてはならない」と定めており，実際に差別的取扱いをしたときに，法4条違反の罰則が適用される。なお，設問の就業規則の差別的取扱いを定めた部分は，無効とされる。

**解答 5** ○ 法5条，昭和23.3.2基発381号。

**問題 6**

--	--	--

労働基準法第6条においては、何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないこととされているが、この「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいい、1回の行為であっても反覆継続して利益を得る意思があれば、主業としてなされると副業としてなされるとを問わず、これに該当するものとされている。

**問題 7**

--	--	--

労働基準法第7条においては、使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合にはこれを拒んではならない旨規定されているが、この時間の賃金については、使用者は支払の義務を免れない。

**問題 8**

--	--	--

公職の就任には使用者の承認を必要とし、その承認を得ないで公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれがある場合においても、労働基準法の趣旨に反し許されないとするのが最高裁判所の判例である。

**問題 9**

--	--	--

船舶による旅客又は貨物の運送の事業については、労働基準法別表第1に掲げられている事業であるが、船員法第1条第1項に規定する船員については、船員法の適用を受けるため、労働基準法の規定は一切適用されない。

**解答 6** ○ 法6条, 昭和23.3.2基発381号。

**解答 7** × 法7条, 昭和22.11.27基発399号。法7条は、賃金については、何ら触れていないので、設問の時間について賃金を支払うか否かは当事者の自由に委ねられる問題であり、使用者にその支払を義務付けるものではない。

**解答 8** ○ 法7条, 最二小昭和38.6.21和田観光電鉄事件。最高裁判所の判例においては、「労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。したがって、公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、普通解雇に附するは格別（別として）、就業規則の同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」としている。

**解答 9** × 法116条, 法別表第1,4号。船員法1条1項に規定する船員についても、労働基準法1条から11条まで、116条2項、117条から119条まで及び121条の規定（総則及び罰則に関する規定（一部を除く。））については、適用される。



**問題 10**

--	--	--

労働基準法上の「使用者」とは、同法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、同法各条の義務について実質的に一定の権限が与えられているか否かによるが、当該権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、使用者とみなされない。

**問題 11**

--	--	--

在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、原則として、出向元及び出向先に対してはそれぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用があるが、そのうち賃金に関する事項については出向元のみが使用者となり、それ以外の事項については、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法における使用者としての責任を負うものとされている。

**解答 10** ○ 法10条，昭和22.9.13発基17号。

**解答 11** × 法10条，昭和61.6.6基発333号。在籍型出向の場合には，出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので，賃金に関する事項も含めて，出向元，出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて，出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法における使用者としての責任を負うものとされている。

**問題 1**

--	--	--

労働基準法で定める基準に違反する労働条件を定める労働契約は、その部分については、労働基準法で定める基準より労働者に有利なものも含めて無効となる。

**問題 2**

--	--	--

専門的知識等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者との間に締結する労働契約の契約期間については、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、その者が当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限り、3年が上限となる。

**問題 3**

--	--	--

満60歳以上の労働者が5年の期間を定める労働契約を締結する場合には、当該労働者は、高度の専門的知識等を有することを要しない。

**問題 4**

--	--	--

期間の定めのない労働契約を締結する場合には、労働契約の締結に際して、労働契約の期間に関する事項は、明示しなくてもよい。

**問題 5**

--	--	--

使用者は、労働条件のうち賃金の決定や昇給に関する事項については、労働契約の締結に際し、労働者に対して書面の交付により明示しなければならない。



**解答 1** × 法1条2項，法13条。法13条においては，「労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は，その部分については，無効とする」と定めており，労働基準法で定める基準を上回る労働条件(労働者に有利な労働条件)を定めた部分は無効とならない。

**解答 2** × 法14条1項1号。設問の者との間に締結する労働契約の契約期間については，「3年」ではなく「5年」が上限となる。

**解答 3** ○ 法14条1項2号。

**解答 4** × 法15条1項，則5条1項1号，平成11.1.29基発45号。労働契約の期間に関する事項は，絶対的明示事項であり必ず明示しなければならない，期間の定めのない労働契約の場合は，その旨を明示しなければならない。なお，労働契約の期間に関する事項は，書面により明示しなければならない事項である。

**解答 5** × 法15条1項，則5条。「昇給」に関する事項については，労働条件の絶対的明示事項ではあるが，書面の交付により明示しなければならない事項からは除かれている。

**問題 6**

--	--	--

労働基準法第15条第1項の規定によって使用者から明示された賃金、労働時間等の労働条件が事実と相違したことに由り、労働者が即時に労働契約を解除した場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から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。

**問題 7**

--	--	--

労働基準法第16条においては、使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないとされているが、当該損害賠償額を予定する契約には、労働契約の締結に当たり、労働者の債務不履行によって使用者が損害を被った場合はその実損額に応じて賠償を請求する旨の定めも含むものとされている。

**問題 8**

--	--	--

使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合においては、貯蓄金の管理に関する規程を定めなければならないが、これを労働基準監督署長に届け出る必要はない。

**問題 9**

--	--	--

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している期間及びその後30日間の解雇制限期間中は、当該労働者の責に帰すべき事由がある場合であっても、解雇することができない。

**問題 10**

--	--	--

使用者は、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は、業務上負傷して療養のために休業している労働者を解雇することができる。

**解答 6** ○ 法15条2項, 3項。なお, 必要な旅費とは, 労働者本人のみならず, 就業のため移転した家族の旅費をも含め, 帰郷するまでに通常必要とするすべての費用を含むものとされている。

**解答 7** × 法16条, 昭和22.9.13発基17号。法16条は, 金額を予定することを禁止するのであって, 現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではないため, 設問のように, 労働契約の締結に当たり労働者の債務不履行によって使用者が損害を被った場合はその実損額に応じて賠償を請求する旨の約定をすることまでは禁止されていない。

**解答 8** ○ 法18条3項。貯蓄金の管理に関する規程(貯蓄金管理規程)は労働者に周知させなければならないが, 届出の義務はない。なお, 労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において締結すべき「貯蓄金の管理に関する労使協定」については届け出なければならない。

**解答 9** ○ 法19条。解雇制限が解除されるのは次の①及び②の場合であり, 労働者の責に帰すべき事由がある場合であっても解雇制限期間中は解雇することはできない。

- ①打切補償を支払った場合
- 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(所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない)

**解答 10** ○ 法19条。なお, 設問の場合には, 労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

**問題 11**

--	--	--

解雇予告期間の30日間は、労働日ではなく暦日で計算され、その間に休日や休業日があっても延長されることはないから、6月30日の終了をもって解雇の効力を発生させるためには、遅くとも6月1日に解雇の予告をしなければならない。

**問題 12**

--	--	--

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又は労働者の責に帰すべき事由がある場合には、使用者は、解雇の予告及び解雇予告手当の支払をせずに、労働者を即時に解雇することができるが、いずれの場合においても、その事由について行政官庁の認定を受けなければならない。

**問題 13**

--	--	--

労働基準法第20条の規定による解雇の予告に代わる解雇予告手当は、所定の賃金支払期日までに支払うべきものとされている。

**問題 14**

--	--	--

使用者は、日日雇い入れられる労働者を14日を超えて引き続き使用するに至った場合において、当該労働者を解雇しようとするときは、解雇予告又は解雇予告手当の支払をしなければならない。

**問題 15**

--	--	--

労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないが、退職の事由が解雇の場合にあっては、当該解雇の理由を記載してはならない。

**解答 11** × 法20条1項。解雇予告期間については、解雇の予告がなされた日は算入されず、その翌日より計算され、期間の末日の終了をもって満了となるので、6月30日の終了をもって解雇の効力を発生させるためには、遅くとも5月31日に解雇の予告をしなければならない。

**解答 12** ○ 法20条1項ただし書、3項。

**解答 13** × 法20条、昭和23.3.17基発464号。解雇予告手当は、原則として、解雇の申渡しと同時に支払うべきものとされている。

**解答 14** × 法21条本文ただし書、1号。日日雇い入れられる者を解雇しようとするときは、当該労働者が「1箇月」を超えて引き続き使用されるに至った場合に、解雇予告又は解雇予告手当の支払が必要となる。したがって、設問の場合は、解雇予告又は解雇予告手当の支払をする必要はない。

**解答 15** × 法22条1項、3項。労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、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、遅滞なくこれを交付しなければならないとされており、解雇の理由についても記載は禁止されていない。なお、当該証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならないとされている。



**問題 16**

--	--	--

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、退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

**問題 17**

--	--	--

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が、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、これを交付する義務はない。

**解答 16** ○ 法22条4項。なお、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、通信をすることについては、労働者の国籍，信条，社会的身分及び労働組合運動に関するものに限って禁止されている。

**解答 17** ○ 法22条2項。

**問題 1**

--	--	--

専門的知識等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との間に締結される労働契約については、当該労働者が当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者である場合であれば、年齢にかかわらず5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。

**問題 2**

--	--	--

3年の期間を定めた労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く。）を締結した満60歳以上の労働者は、原則として、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

**問題 3**

--	--	--

労働契約の期間に関する事項については、使用者が労働契約の締結に際して書面の交付により明示しなければならない、期間の定めをしないときであっても、その旨を明示しなければならない。

**問題 4**

--	--	--

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、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を明示しなければならないが、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ことがない労働契約の締結に当たっては、当該事項を明示する必要はない。

**問題 5**

--	--	--

派遣労働者に対して、労働基準法第15条第1項に基づき労働条件を明示しなければならないのは、原則として、派遣元の使用者であるが、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間、休憩、休日に関する事項については、派遣先の使用者がこれを明示しなければならない。



**解答 1** ○ 法14条1項1号。

**解答 2** × 法附則137条。労働契約の期間の上限が5年とされている労働者（満60歳以上の者及び高度の専門的知識等を有する労働者であって当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者）については、設問の規定（1年経過日以後の退職の申出）は、適用されない。

**解答 3** ○ 法15条1項，則5条1項1号，2項，3項，平成11.1.29基発45号。

**解答 4** ○ 法15条1項，則5条1項1号の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」については、いわゆる絶対的明示事項であり、必ず明示しなければならない事項であるが、当該事項は、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り明示するものとされている。

**解答 5** × 法15条1項，昭和61.6.6.基発333号。派遣元の使用人は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間，休憩，休日等に関する事項を含めて，派遣労働者に対して法15条1項による労働条件の明示をする必要がある。

## 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
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	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〔択一对策〕

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 05388P-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。