

05963P-00

シリーズ

2015  
年度版

ナンバーワン

# 社労士

過去10年本試験問題集

1

労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法

実力アップアイテム

TAC社会保険労務士講座◆編

10年分が過去問は  
大正解!!



※紀伊國屋PUBLINEを元に弊社で集計  
2013年10月～2014年7月

試験の傾向が  
バッチリつかめる★

- ✓「なぜ○?」「なぜ×?」がズバリわかる解説!
- ✓難問マークなど、スピード学習が可能なアイコンが満載!
- ✓過去問検索索引で、解きたい問題がすぐに見つかる!

TAC出版



## はじめに

---

「過去10年本試験問題集」は、受験生の皆さんが「合理的に、効率よく、過去問を学習できる」ことをモットーに、旧来の「過去問スピードマスター」の内容を大幅に見直し、2012年より新しくつくられました。

社労士試験は10科目と出題範囲も広く、また内容もかなり細かくなっています。その結果、多くの受験生が学習の的を絞れずに途方に暮れているのが現状ではないでしょうか。しかし、過去10年間の試験問題を分析・検討してみると、各科目とも、かなり類似した、極端な場合には全く同じ問題までくり返し出題されていることがわかります。したがって過去の出題傾向をしっかりと把握することにより、かなりの的を絞った学習が可能となるわけです。

本シリーズでは、効率的に出題傾向を把握していただくために、過去10年間の本試験問題を、科目ごとに項目別に「一問一答形式」に編成しています。ここ最近の択一式試験では、「組合せ問題」や正解の個数を選ばせる「個数問題」も出題されていますが、一問一答形式で学習をしていけば、どんな出題方式にも対応する力をつけることができます。また、選択式問題は、本試験の出題形式のまま載せてありますので、実践的な演習が行えます。

以上のような特徴をもった本書を学習することにより、「社労士本試験において何が求められているか」を明確につかむことができ、自信をもって不断の勉強が続けられるはずです。

受験生の皆さんが本書を利用され、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いたします。

2014年 9 月

**TAC社会保険労務士講座  
教材制作チーム一同**

# 本書の構成と活用法

●過去10年本試験問題集は、科目別の4分冊形式で構成されています。全4冊のラインナップは次のとおりです。

- 1 労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法
- 2 雇用保険法・労働保険料徴収法・労務管理その他の労働に関する一般常識
- 3 健康保険法・社会保険に関する一般常識
- 4 国民年金法・厚生年金保険法

## ⑧難問

**難問マークのある問題は、最初**は解けなくても不安になる必要はありません。解説をみて、最終的に解けるようになることを目標に学習を進めましょう。学習の効率アップに役立ててください。

## プラス3年が合格をよぶ、2ステップ式！

本書は、平成17～26年に実施された本試験問題10年分を掲載しております。まずは7年分(H26～20年)。次に**プラス3**マークのついている問題(H19～17年)にチャレンジ！ といった段階別学習が可能です。

**Step 1** まずはH26～20年の問題7年分をマスターする。

**Step 2** H19～17年の**プラス3**問題で、どんな出題にも対応できる力を身につける。

**チェック欄活用で、反復学習を！**  
3回分のチェック欄が記載されています。

## 最新問題は項目の冒頭に！

最新(H26年)の択一式試験問題がまず確認できるように、冒頭に掲載しました。その他は年度に関係なく、条文順に掲載されています。

## 労働憲章

### 【H26問題】

☐ ☐ [H26・1A] 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるとされている。

☐ ☐ [H26・1B] 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

☐ ☐ [H26・1C] 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該労働時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを義務づけている。

**問題 1**  
☐ ☐ 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。  
[H18・1A]

**問題 2**  
☐ ☐ 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、客観性に關する条件は含まない。  
[H25・5A]

**問題 3**  
☐ ☐ 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るよう努めることを労働関係の当事者に義務づけている。  
[H25・5B]

- 各年度とも、択一式試験において、労働安全衛生法は、労働基準法の問8～10で出題、労働保険料徴収法は、労災保険法の問8～10、雇用保険法の問8～10で出題されています。

〈科目の略称〉

労災保険法…災、雇用保険法…雇

- 出題年度・問題番号に「改題」と表示している問題は、出題年度以降に法改正があったものであり、平成27年の本試験に対応できるよう、その改正された法律内容に基づいて問題文を加筆修正してあります(平成26年9月2日現在公布されており、そのうち平成27年本試験実施要項が発表されるまでに施行されることが決まっているものに限っています)。

〈例〉〔H18-7C〕改題

## 見開き完結式で、進めやすいレイアウト

択一式試験問題は、左ページに問題、右ページに解答解説の見開きで記載しています。まず、付録のシートで解答・解説を隠して挑戦してみてください。そして、自分の解答と照らし合わせ、問題文と解説・根拠条文等を丁寧に確認してください。なお、併せておさえておきたい事項、設問の背景などは、解説部分に⑧として記載しています。

〔解答〕 ○ 法5条。設問の通り正しい。

【解答】× 法6条、法121条、昭和23.3.2基発381号、昭和34.2.16 33基収8770号。労働基準法6条の違反行為の主体は、個人、団体又は公人たと私人たとを問わない。設問の場合については、法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰の対象となる。

【解答】× 法7条、昭和22.11.27基発399号。労働基準法7条の規定における給付に関しては、有給たると無給たるとは当事者の自由に委ねられており、当該労働時間に対応する賃金を支払うことは義務づけられていない。

**解説1** ○ 法1条2項。設問の通り正しい。法1条2項において、「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、その向上を図ることに努めなければならない」と規定されている。なお、労働関係の当事者には、労働者及び使用者のみならず、労働組合及び使用者団体も含む。

「労働関係の当事者」としているのは、労働条件は、個々の労働者及び使用者のみ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もあるためである。

解答2 × 法1条。法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間なども  
ちろんの  
とらやま

一目で分かる出題年度と問題番

**解答 3** ○ 法  
項)につ  
るか否か  
他に決定

## 一目で分かる出題年度と問題番号

問題ごとに、出題された年度と問題番号を次のように表示しています。

〈例1〉

「H25 - 5 A」…平成25年の択一式問 5 Aで出題

[H22-選] ……平成22年の選択式で出題

**さらに!!**

お手持ちのテキストと一緒に  
効率よく使える、過去問検索  
索引つき！

どんなテキストをお持ちのか  
たでも、過去問の番号で検索  
ができるよう、全科目、10年  
分の過去問検索索引つきです。

# 社会保険労務士本試験について

## ●試験実施スケジュール

受験案内配布	4月中旬～
受験申込受付期間	4月中旬～5月下旬 (平成26年度は4月14日～5月31日)
	郵送・窓口
試験日程	8月下旬(平成26年度は8月24日)
合格発表	11月上旬(平成26年度は11月7日)

## ●受験料

9,000円

## ●試験科目

科目名		択一式	選択式
労働関係科目	労働基準法	7問	2科目 混合問題で 例年1問
	労働安全衛生法	3問	
	労働者災害補償保険法	7問	1問
	雇用保険法	7問	1問
	労働保険料徴収法	6問	なし
	労務管理その他の労働に関する一般常識	5問	1問
社会保険関係科目	社会保険に関する一般常識	5問	1問
	健康保険法	10問	1問
	厚生年金保険法	10問	1問
	国民年金法	10問	1問

受験資格や受験申込みについての問合せ先は  
 全国社会保険労務士会連合会 試験センターまで  
 TEL 03-6225-4880(月～金 9:30～17:30、土日祝日、年末年始は除く)  
 FAX 03-6225-4883(必ず連絡先を明記)  
 ホームページURL <http://www.sharosi-siken.or.jp/>

## ●試験の出題形式

### 択一式試験

解答時間 210分(平成26年度試験は9:30～13:00)

5つの選択肢の中から、正しいものもしくは誤っているものを1つ選び、マークシートに記入する試験です。

### 選択式試験

解答時間 80分(平成26年度試験は14:30～15:50)

文章中の5つの空欄に選択肢の中から正解と思われる番号をマークシートに記入する試験です。

## ●合格基準

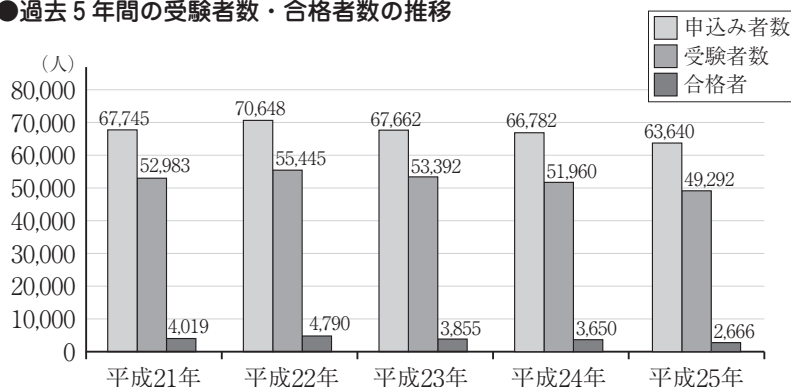
合格基準は、毎年合格発表時に発表されます。合格基準は、択一式、選択式の両方の試験について、総得点と各科目の得点の両方の基準を満たす必要があります。過去の傾向をみると、総得点は択一式が41～48点(70点満点)、選択式が22～28点(40点満点)で、各科目の基準点は択一式が4点、選択式が3点となっています。

【参考】平成25年試験の合格基準

択一式 総得点46点以上かつ各科目4点以上である者

選択式 総得点21点以上かつ各科目3点以上(ただし、社会保険に関する一般常識は1点以上、労働者災害補償保険法及び雇用保険法、健康保険法は2点以上)である者

## ●過去5年間の受験者数・合格者数の推移



## 【チェックポイント】

- 社労士試験は、毎年約5万人が受験する大規模な試験です。
- 試験科目は10科目あり、学習するボリュームもとても多いです。苦手科目があると可否に影響が出ますので、バランスよく対策しましょう。
- 合格率は7%程度で、直近の2013年の試験では5.4%となりました。

# ● CONTENTS ●

○はじめに／iii

○本書の構成と活用法／iv

○社会保険労務士本試験について／vi

## 1 労働基準法

1 労働憲章	4
2 適用等	12
3 労働契約の締結	14
4 労働契約の終了等	22
5 有期労働契約に関する規制	36
6 賃金	38
7 平均賃金	40
8 賃金支払の5原則	44
9 非常時払・休業手当・出来高払制の保障給	58
10 労働時間	62
11 変形労働時間制	68
12 休憩・休日	74
13 時間外労働及び休日労働	80
14 割増賃金	86
15 みなし労働時間制	94
16 労働時間等の適用除外	98
17 年次有給休暇	100
18 年少者	118
19 妊産婦等	122
20 就業規則・寄宿舎	130
21 災害補償、監督機関、雑則、罰則	142
★ 選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	152

## 2 労働安全衛生法

1 総則等	176
2 安全衛生管理体制	176

3	委員会等	190
4	事業者の講ずべき措置等	194
5	機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	204
6	安全衛生教育	204
7	就業制限等	210
8	健康管理	212
9	監督等	222

## 3 労災保険法

1	適用等	238
2	業務災害及び通勤災害	242
3	給付基礎日額	262
4	保険給付の種類	268
5	療養補償給付(療養給付)	270
6	休業補償給付(休業給付)	278
7	傷病補償年金(傷病年金)	286
8	障害補償給付(障害給付)	290
9	介護補償給付(介護給付)	294
10	遺族補償給付(遺族給付)・葬祭料(葬祭給付)	300
11	二次健康診断等給付	312
12	通則(未支給の保険給付等)	314
13	併給調整等	320
14	支給制限	326
15	費用徴収	328
16	損害賠償との調整	334
17	社会復帰促進等事業	336
18	特別加入者	348
19	不服申立て・時効等	358
★	選択式	368

○過去問検索索引／384



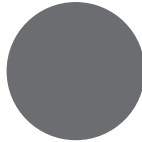
---

1

# 労働基準法

---

---



## 労働基準法

### 主な法令解釈例規略記凡例

法	→労働基準法
則	→労働基準法施行規則
女性則	→女性労働基準規則
寄宿程	→事業附属寄宿舎規程
派遣法	→労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
安衛法	→労働安全衛生法
厚労告	→厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示(労告)〕
基発	→厚生労働省労働基準局長名で発する通達
発基	→労働基準局関係の労働事務次官名通達
基収	→厚生労働省労働基準局長が疑義に答えて発する通達
婦発	→厚生労働省女性少年局長名で発した通達

# 労働基準法：目次

1	労働憲章	4
2	適用等	12
3	労働契約の締結	14
4	労働契約の終了等	22
5	有期労働契約に関する規制	36
6	賃金	38
7	平均賃金	40
8	賃金支払の5原則	44
9	非常時払・休業手当・出来高払制の保障給	58
10	労働時間	62
11	変形労働時間制	68
12	休憩・休日	74
13	時間外労働及び休日労働	80
14	割増賃金	86
15	みなし労働時間制	94
16	労働時間等の適用除外	98
17	年次有給休暇	100
18	年少者	118
19	妊産婦等	122
20	就業規則・寄宿舍	130
21	災害補償、監督機関、雑則、罰則	142
★	選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	152

## 【H26問題】

[H26 - 1A] 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを  
☐☐☐ 禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立  
していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上  
労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるとされてい  
る。

[H26 - 1B] 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得る  
☐☐☐ ことを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わ  
ないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のため  
に実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

[H26 - 1C] 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職  
☐☐☐ 務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該  
労働時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを  
義務づけている。

---

問題 1 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の  
☐☐☐ 向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。  
プラス3 [H18 - 1 A]

問題 2 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解  
☐☐☐ 雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関  
する条件は含まない。 [H25 - 5 A]

問題 3 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低  
☐☐☐ 基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として  
労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努める  
ことを労働関係の当事者に義務づけている。 [H25 - 5 B]

〔解 答〕 ○ 法5条。設問の通り正しい。

〔解 答〕 × 法6条、法121条、昭和23.3.2基発381号、昭和34.2.16 33基収8770号。労働基準法6条の違反行為の主体は、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。設問の場合については、法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員が処罰の対象となる。

〔解 答〕 × 法7条、昭和22.11.27基発399号。労働基準法7条の規定における給与に関しては、有給たると無給たるとは**当事者の自由**に委ねられており、当該労働時間に対応する賃金を支払うことは義務づけられていない。

〔解答1〕 ○ 法1条2項。設問の通り正しい。法1条2項において、「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」と規定されている。なお、労働関係の当事者には、労働者及び使用者のみならず、労働組合及び使用者団体をも含む。

⑦「労働関係の当事者」としているのは、労働条件は、個々の労働者及び使用者のみ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もあるためである。

〔解答2〕 × 法1条。法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む**労働者の職場における一切の待遇**をいう。

〔解答3〕 ○ 法1条2項。設問の通り正しい。なお、設問の規定(法1条2項)については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、当該規定には抵触しない。

問題 4

☐☐☐

労働基準法第2条第1項が、「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。 [H25 - 5 C]

問題 5

☐☐☐

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、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。 [H21 - 1 A]

問題 6

☐☐☐

プラス3

均等待遇を定めた労働基準法第3条では、労働者の国籍、信条、性別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いをすることは禁止されている。 [H19 - 1 E]

問題 7

☐☐☐

労働基準法第3条は、法の下での平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。 [H23 - 1 A]

問題 8

☐☐☐

労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。 [H25 - 5 D]

解答 4 ○ 法 2 条 1 項。設問の通り正しい。なお、法 2 条は、訓示の規定であり、同条違反の罰則の定めはない。

解答 5 × 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を課している。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」としており、同条 2 項は対等の立場において決定された労働条件であることを前提として、労働者及び使用者双方に就業規則等の遵守義務を課したものである。

㊦法 2 条 1 項は、個々の労働者と使用者とが実質的に対等の立場に立つことを理念として規定されたものであり、法 1 条 2 項の「労働関係の当事者」と異なり、「労働者と使用者」と規定している。

解答 6 × 法 3 条。法 3 条は、「性別」を理由として差別的取扱をすることは禁止していない。法 3 条で労働条件の差別的取扱について禁止しているのは、労働者の「国籍、信条又は社会的身分」を理由とする場合のみである。

㊦法 3 条に規定する「国籍、信条又は社会的身分」は限定列举であって、これら以外を理由として差別的取扱をしても同条違反とならない。

解答 7 × 法 3 条。法 3 条は、「性別」を理由とした差別的取扱は禁止していない。なお、「人種」及び「門地」については、本条の「社会的身分」に含まれると解されている。(解答 6) 参照。

解答 8 ○ 法 3 条。設問の通り正しい。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。」とし、労働条件について差別的取扱をしてはならない理由について限定的に列挙している。

問題 9 労働基準法第3条が差別禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条や思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信仰は含まれない。 [H24-4A]

問題10 労働基準法第3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いに  
□□□ は、雇入れにおける差別も含まれるとするのが最高裁判所の判例で  
ある。 [H21-1B]

**問題11** 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。 [H20-1E]

問題12 労働基準法第4条は、賃金についてのみ女性であることを理由とする男性との差別的取扱いを禁止したものであり、その他の労働条件についての差別的取扱いについては同条違反の問題は生じない。

[H24- 4 B]

**問題13** 労働基準法第4条は、性別による差別のうち、特に顕著な弊害が認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。 [H25-5 E]

問題14 労働基準法第4条が禁止する女性であることを理由とする賃金に  
 ついての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含  
 まれない。 [H21-1C]

問題15 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に  
☐☐☐ 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してはな  
 らない。 [H20-1A]

問題16 労働基準法第5条が禁止する労働者の意思に反する強制労働について、労働基準法上最も重い罰則が定められている。

[H21 - 1 D]



【解答9】 × 法3条、昭和22.9.13発基17号。法3条でいう「信条」には、政治的信条や思想上の信念のほか、**宗教上の信仰**も含まれる。

【解答10】 × 法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。法3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いは、「雇入れ後における労働条件についての制限であって、労働者の**雇入れそのものを制約する規定ではない**」とするのが最高裁判所の判例である。したがって、設問の「雇入れにおける差別も含まれる」とする記述は誤りである。

⑦最高裁判所の判例では、「特定の信条を有することを**解雇の理由**として定めることは、労働条件に関する差別的取扱として、法3条に違反するものと解される」としている。

【解答11】 ○ 法4条。設問の通り正しい。いわゆる男女同一賃金の原則に関する問題である。

【解答12】 ○ 法4条。設問の通り正しい。労働基準法において女性であることを理由とする差別的取扱いを禁止しているのは、**賃金**についてのみであり、他の一定の労働条件については、男女雇用機会均等法において性別を理由とする差別の禁止に関する規定が設けられている。

【解答13】 ○ 法4条、法119条。設問の通り正しい。なお、法4条に違反した者は、**6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金**に処せられる。

【解答14】 × 法4条、平成9.9.25基発648号。法4条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性よりも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**。

【解答15】 ○ 法5条。設問の通り正しい。

⑦法5条は、「労働を**強制してはならない**」と強制することを禁止しているので、労働者が実際に労働しなくても、労働を強制したことのみをもって本条違反となる。

【解答16】 ○ 法5条、法117条。設問の通り正しい。法5条(強制労働の禁止)に違反した者は、**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17** 何人も、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。 [H20 - 1 C]  
☐☐☐

**問題18** 何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。 [H23 - 1 B]  
☐☐☐

**問題19** 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。 [H24 - 4 C]  
☐☐☐

**問題20** 労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しないため、使用者は、労働審判員に任命された労働者が労働時間中にその職務を行うために必要な時間を請求した場合、これを拒むことができる。 [H21 - 1 E]  
☐☐☐

**問題21** 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付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。 [H23 - 1 C]  
☐☐☐

【解答17】 ○ 法6条。設問の通り正しい。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。

【解答18】 × 法6条、昭和33.2.13基発90号。「他の法律の定め如何にかかわらず」の部分が誤り。法6条では、「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」とされている。

【解答19】 × 法7条、昭和22.11.27基発399号。法7条(公民権行使の保障)の規定は、給与に関しては何ら触れていないため、有給たると無給たるとは、**当事者の自由**に委ねられている。なお、設問文前段の記述は正しい。

【解答20】 × 法7条、平成17.9.30基発0930006号。「労働審判手続の労働審判員としての職務」は、「公の職務」に該当するため、使用者は、労働者が当該職務を行う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。

⑦使用者は、選挙権その他公民としての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**(拒むことはできない。)

【解答21】 ○ 法7条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件。設問の通り正しい。最高裁判所の判例では、「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及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付する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定(公民権行使の保障)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、普通解雇に付するは格別(別として)、当該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、許されないものといわなければならない」としている。

## 【H26問題】

[H26 - 1D] 労働基準法第9条にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、  
☐☐☐ 工場等を総合した全事業を指称するものであって、場所的観念によ  
って決定されるべきものではない。

[H26 - 1E] 労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して  
☐☐☐ 賃金を支払う者をいうと定義されている。

## 問題 1

労働基準法第116条第2項の規定により、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、労働基準法は適用しないもの  
とされている。 [H20 - 7 D]

## 問題 2

労働基準法に定める「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い、この定  
義に該当する場合には、いかなる形態の家事使用人にも労働基準法  
が適用される。 [H23 - 1 D]

## 問題 3

労働基準法でいう「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い、法人のいわ  
プラス3 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  
職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて同法第9条に規  
定する労働者である。 [H19 - 1 B]

【解答】 × 平成11.3.31基発168号。「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織の下に業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。また、一の事業であるか否かは、主として**場所的観念**によって決定すべきもので、同一の場所にあるものは原則として分割することなく1個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすることとされている。

【解答】 × 法10条。労働基準法で「使用者」とは、**事業主又は事業の経営担当者**その他その事業の労働者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。

【解答 1】 ○ 法116条2項。設問の通り正しい。

⑦同居の親族のみを使用する事業は、労働基準法の適用が除外されているが、同居の親族のほかに1人でも労働者を使用する事業は、労働基準法の適用事業となる。

【解答 2】 × 法9条、法116条2項、平成11.3.31基発168号。「いかなる形態の家事使用人にも労働基準法が適用される」の部分が誤り。**家事使用人**には、原則として労働基準法は適用されない。

⑦・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は、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」である。

・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は、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」に該当しない(労働基準法が適用される。)

【解答 3】 ○ 法9条、昭和23.3.17基発461号。設問の通り正しい。

⑦法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のように、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は労働者に該当しない。

問題 4 会社から給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける  
☐☐☐ 組合専従職員の労働関係については、使用者が当該専従職員に対し  
プラス3 在籍のまま労働提供の義務を免除し、労働組合の事務に専従すること  
を認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続する  
ものと解される。 [H19 - 1 C]

問題 5 労働基準法に定める「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労働者に関する事項について、事業主のために  
行為をする管理監督者以上の者をいう。 [H24 - 4 D]

問題 6 いわゆる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、出向元及び出向先に対し  
プラス3 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。すなわち、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  
任を負うものである。 [H19 - 1 A]

問題 7 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に  
☐☐☐ 関する法律第44条には、労働基準法の適用に関する特例が定められて  
プラス3 おり、派遣先が国又は地方公共団体である場合においても、当該国  
又は地方公共団体に派遣されている労働者に関しては、当該特例の  
適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例  
による労働基準法の適用がある。 [H18 - 1 E]

### 3 労働契約の締結

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の  
☐☐☐ 部分は、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。 [H21 - 2 A]

解答 4 ○ 法9条、平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。設問の組合専従職員は、労働基準法上の労働者に該当する。

解答 5 × 法10条。「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労働者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。

解答 6 ○ 法10条、昭和61.6.6基発333号。設問の通り正しい。  
⑦ 移籍型出向の出向労働者については、出向先との間にのみ労働契約関係があるので、**出向先の使用者のみが労働基準法における使用者としての責任を負う。**

解答 7 ○ 派遣法44条、平成20.7.1基発0701001号。設問の通り正しい。労働者派遣法に定める労働基準法の適用に関する特例については、派遣先が国又は地方公共団体等のように労働基準法の適用が除外(又は一部の適用が除外)されている事業場であっても、**派遣元が労働基準法の適用事業であり、かつ、派遣される労働者が労働基準法上の労働者であるときは、当該特例による労働基準法の適用を受けることとされている。**

解答 1 × 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。

**問題 2**      労働基準法は、同法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分を無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。[H25- 6 A]

☐☐☐

**問題 3**      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(労働基準法第14条第1項の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年)を超える期間について締結してはならず、また、期間を定める労働契約の更新によって継続雇用期間が10年を超えることがあってはならない。

[H23- 2 A]

**問題 4**      使用者は、満60歳以上の労働者との間に、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。 [H25- 6 B]

☐☐☐

**問題 5**      平成16年5月に満60歳の誕生日を迎えたある労働者が、同年8月に3年の期間を定めた労働契約を締結した場合において、本年(平成18年)8月に他の有利な条件の転職先をみつけて退職することを決意した。この場合、当該労働者は、労働基準法第137条の規定により、当該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。

[H18- 7 D]

**問題 6**      満60歳以上で薬剤師の資格を有する者が、ある事業場で3年の期間を定めた労働契約を締結して薬剤師以外の業務に就いていた場合、その者は、民法第628条の規定にかかわらず、労働基準法第137条の規定に基づき、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。

[H24- 2 C]



【解答 2】 ○ 法13条。設問の通り正しい。なお、無効となった部分を同法所定の基準で補充する効力を一般に**直律的効力**という。

【解答 3】 × 法14条1項。設問文後段の「期間を定める労働契約の更新によって継続雇用期間が10年を超えることがあってはならない」とする規定はない。前段の記述は正しい。なお、法14条1項の各号のいずれかに該当する労働契約とは、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（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の労働契約を除く。）である。

【解答 4】 ○ 法14条1項2号。設問の通り正しい。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とされているが、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、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。**

【解答 5】 × 法14条1項2号、法附則137条。法14条1項各号に該当する者（①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もの、又は②満60歳以上の労働者）は、法附則137条（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）の規定は適用されず、いつでも退職できるわけではない。

【解答 6】 × 法14条1項2号、法附則137条。満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、法附則137条の規定は適用されない。したがって、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、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わけではない。

問題 7

☐☐☐

プラス3

使用者は、労働基準法第15条(労働条件の明示)の規定に基づき、労働契約の締結に際し、労働者に対して、「所定労働時間を超える労働の有無」及び「所定労働日以外の日の労働の有無」について、書面の交付により明示しなければならないこととされている。

[H18 - 3 C]

問題 8

☐☐☐

労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に対して書面の交付によって明示しなければならない事項に含まれている。

[H21 - 2 B]

問題 9

☐☐☐

使用者は、「表彰に関する事項」については、それに関する定めをする場合であっても、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働基準法第15条の規定に基づく明示をする必要はない。

[H24 - 2 D]

問題 10

☐☐☐

使用者は、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際に、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、書面の交付により明示しなければならない。

[H25 - 6 C]

**解答 7** × 法15条1項、則5条。「所定労働日以外の日の労働の有無」については、明示しなければならない労働条件に含まれていない。なお、「所定労働時間を超える労働の有無」について、**書面の交付**によって明示しなければならないとする記述は正しい。

㊦労働条件の絶対的明示事項は、次に掲げるものである。

- 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  
(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る。)
- 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(退職手当等を除く。以下⑤において同じ。)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。)

**解答 8** ○ 法15条1項、則5条。設問の通り正しい。

㊦労働条件の絶対的明示事項については、「昇給に関する事項」を除き、**書面の交付**により明示しなければならない。

**解答 9** × 法15条1項、則5条1項10号。「表彰に関する事項」については、それに関する定めをする場合には、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**相対的明示事項**である。

**解答10** ○ 法15条1項、則5条。設問の通り正しい。設問の事項は、**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しなければならない**絶対的明示事項**である。

## 執 筆 者

労働基準法	.....	如月	時子
労働安全衛生法	.....	金子	絵里
労災保険法	.....	関根	愛可

TAC社労士ナンバーワンシリーズ

2015年度版 ナンバーワン社労士 過去10年本試験問題集 1  
労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法

発行日 2014 年 10 月 1 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 2014

管理コード 05963P-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。