

05964P-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

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

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★

TAC出版



- ✓「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!

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

🔍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]

☐ ☐ 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** [H18-1A]

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に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、労働基準法の間8～10で出題、労働保険料徴収法は、労災保険法の間8～10、雇用保険法の間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12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 - 7 C] 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🔗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免問の対象となる。

【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、労働時間はも

ちろんの
すべて

【解答3】 ○ 法
項)につ
るか否か
他に決定

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。

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〉

[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

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

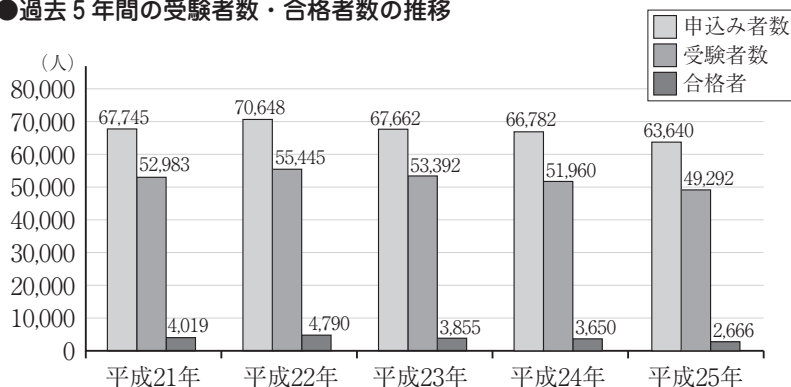
合格基準は、毎年合格発表時に発表されます。合格基準は、択一式、選択式の両方の試験について、総得点と各科目の得点の両方の基準を満たす必要があります。過去の傾向をみると、総得点は択一式が41～48点(70点満点)、選択式が22～28点(40点満点)で、各科目の基準点は択一式が4点、選択式が3点となっています。

【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。苦手科目があると合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

雇用保険法

1 適用事業	4
2 被保険者	4
3 届出	18
4 基本手当：受給資格・失業の認定	28
5 基本手当：基本手当の日額	36
6 基本手当：受給期間・待期	42
7 基本手当：所定給付日数	48
8 基本手当：特定受給資格者・特定理由離職者	52
9 基本手当：延長給付	56
10 基本手当以外の求職者給付	62
11 就職促進給付	78
12 教育訓練給付	86
13 高年齢雇用継続給付	92
14 育児休業給付・介護休業給付	98
15 通則・給付制限等	106
16 雇用保険二事業	118
17 費用の負担・時効等	120
★ 選択式	130

2

労働保険料徴収法

1 適用等	148
2 保険関係の成立及び消滅	150
3 有期事業の一括	158
4 請負事業の一括	164
5 継続事業の一括	168
6 一般保険料の額	172

7	一般保険料率	180
8	特別加入保険料	182
9	概算保険料の申告・納付	188
10	概算保険料の延納	190
11	増加概算保険料	196
12	概算保険料の追加徴収	198
13	確定保険料の申告・納付	200
14	印紙保険料	206
15	口座振替による納付	210
16	認定決定・追徴金	212
17	督促	220
18	滞納処分等	222
19	延滞金	224
20	労災保険のメリット制	228
21	労働保険事務組合の認可等	236
22	委託事業主の範囲	238
23	委託事務の範囲	240
24	労働保険事務組合の責務等	242
25	報奨金	246
26	費用の負担等	248
27	不服申立て	250
28	雑則等	252
29	計算問題	258

3

労務管理その他の労働に関する一般常識

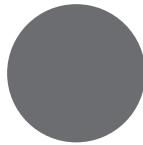
1	労働組合法	266
2	労働契約法	274
3	労働時間等設定改善法・個別労働紛争解決促進法	286
4	男女雇用機会均等法	288
5	育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法	292
6	パートタイム労働法	294
7	最低賃金法	296
8	賃金支払確保法・中小企業退職金共済法	300
9	雇用対策法	302
10	職業安定法	304
11	派遣法	306

12	高年齢者雇用安定法	308
13	障害者雇用促進法	312
14	職業能力開発促進法	312
15	その他の労働法規	316
16	白書・統計等	318
★	選択式	376

○過去問検索索引／ 390

1

雇用保険法



雇用保険法

主な法令解釈例規略記凡例

法	→雇用保険法
法附則	→雇用保険法附則
令	→雇用保険法施行令
令附則	→雇用保険法施行令附則
則	→雇用保険法施行規則
則附則	→雇用保険法施行規則附則
徴収法	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律
徴収法附則	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則
労審法	→労働保険審査官及び労働保険審査会法
厚労告	→厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示(労告)〕
行政手引	→雇用保険に関する業務取扱要領(職業安定行政手引)

雇用保険法：目次

1	適用事業	4
2	被保険者	4
3	届出	18
4	基本手当：受給資格・失業の認定	28
5	基本手当：基本手当の日額	36
6	基本手当：受給期間・待期	42
7	基本手当：所定給付日数	48
8	基本手当：特定受給資格者・特定理由離職者	52
9	基本手当：延長給付	56
10	基本手当以外の求職者給付	62
11	就職促進給付	78
12	教育訓練給付	86
13	高年齢雇用継続給付	92
14	育児休業給付・介護休業給付	98
15	通則・給付制限等	106
16	雇用保険二事業	118
17	費用の負担・時効等	120
★	選択式	130

1

適用事業

問題 1

☐☐☐ 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業は、いかなる場合も適用事業とならない。 [H22 - 1 E]

問題 2

☐☐☐ 常時 5 人未満の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事業主の事業を除き、当分の間、任意適用事業とされている。 [H25 - 1 A]

問題 3

☐☐☐ 常時 7 人の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事業主の事業を除き、暫定任意適用事業となる。 [H22 - 1 B]

問題 4

☐☐☐ 船員法第 1 条に規定する船員を雇用する水産の事業は、常時雇用される労働者の数が15名未満であれば、暫定任意適用事業となる。 [H22 - 1 C]

2

被保険者

【H26問題】

[H26 - 5A] 100日の期間を定めて週あたり労働時間が35時間で季節的に雇用されていた者が、引き続き30日間雇用されるに至った場合は、その30日間の初日から短期雇用特例被保険者となる。

[H26 - 4C] 被保険者は、厚生労働大臣に対して被保険者であることの確認の請求を口頭で行うことができる。

【解答 1】 × 法5条1項、行政手引20001。設問の事業であっても、労働者が雇用されている事業であれば、適用事業となる。

【解答 2】 × 法附則2条1項、令附則2条。設問の事業は、国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業を除き、当分の間、任意適用事業とされている。

【解答 3】 × 法附則2条1項1号、令附則2条。設問の事業は、常時雇用する労働者が5人以上であるので、個人経営であっても強制適用事業となる。

【解答 4】 × 法附則2条1項2号、行政手引20101。船員法第1条に規定する船員を雇用する水産の事業は、雇用する労働者の人数にかかわらず強制適用事業となる。

【解答】 ○ 法6条4号、法38条1項、平成22.4.1厚労告154号、行政手引20555。設問の通り正しい。設問の者は、週あたりの労働時間が30時間以上であっても、「100日」の期間を定めて季節的に雇用されていたため、4か月以内の期間を定めて季節的に雇用される者として雇用保険法の適用が除外されるが、「引き続き30日間雇用されるに至った場合」には、当初定められた期間と新たに予定された雇用期間が通算して4か月を超えることとなるため、その定められた期間を超えた日から被保険者資格を取得する。

【解答】 ○ 法8条、則8条1項。設問の通り正しい。被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認の請求は、文書又は口頭で行うものとされている。

以下の問題において「一般被保険者」とは、高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除いた被保険者をいうものとする。

問題 1 適用事業に雇用された者であって、雇用保険法第6条のいわゆる
☐☐☐ 適用除外に該当しない者は、雇用関係に入った最初の日ではなく、
雇用契約の成立の日から被保険者となる。 [H24 - 1 E]

問題 2 個人経営の小売店で常時2名の労働者のみを雇用する場合、事業
☐☐☐ 主が任意加入の申請をしない限り、それらの者は被保険者となるこ
プラス3 とはできない。 [H18 - 1 E]

問題 3 同居の親族のみを使用する事業は原則として適用事業から除外さ
☐☐☐ れるが、事業主が当該事業に使用される親族の2分の1以上の同意
に基づき都道府県労働局長に任意加入の申請を行って認可を受けた
場合には、それらの全員が被保険者となる。 [H21 - 1 A]

問題 4 65歳に達した日以後に雇用される者は、高年齢継続被保険者に該
☐☐☐ 当する場合を除き、被保険者となることはない。 [H23 - 1 A]

問題 5 1週間の所定労働時間が20時間未満であっても、雇用保険法を適
☐☐☐ 用することとした場合において日雇労働被保険者に該当することと
なる者については、同法の適用対象となる。 [H22 - 1 A]

問題 6 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ、そ
☐☐☐ れが同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時
間に比し短い者は、短時間労働被保険者となる。 [H23 - 1 C]

解答 1 × 法4条1項、行政手引20551。「雇用契約の成立の日」ではなく、「雇用関係に入った最初の日」（一般的には、被保険者資格の基礎となる当該雇用契約に基づき労働を提供すべきこととされている最初の日）から被保険者資格を取得するものとされている。

解答 2 × 法5条1項、法附則2条1項。個人経営の小売店は、雇用する労働者の人数にかかわらず強制適用事業となるため、当該事業に雇用される労働者は、原則として、被保険者となる。

解答 3 × 法4条1項、法5条1項、行政手引20351。同居の親族のみを使用する事業について、設問の後段のような規定はない。

解答 4 × 法4条1項、法6条1号。65歳に達した日以後に雇用される者であっても、高年齢継続被保険者のほか、短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当することがある。なお、「65歳に達した日以後に適用事業に新たに雇用された者」は、「高年齢継続被保険者」となることはない（被保険者であって、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されているものが高年齢継続被保険者とされる。）。

解答 5 ○ 法6条2号。設問の通り正しい。1週間の所定労働時間が20時間未満である者（日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。）は被保険者とならない。

解答 6 × 法4条1項、法6条2号。1週間の所定労働時間が20時間以上であれば、他の適用除外に該当しない限り、被保険者となるが、設問にある「短時間労働被保険者」という区分は、平成19年に廃止されているため誤り。

問題 7

☐☐☐

プラス3

いわゆる登録型の派遣労働者が、同一の派遣元事業主の下で31日未満の雇用契約による派遣就業を繰り返す場合、1つの雇用契約期間と次の雇用契約期間との間に数日程度の間隔があっても、このような状態が通算して31日以上続く見込みがあり、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上であれば、被保険者となる。

[H19 - 1 D]改題

問題 8

☐☐☐

通常の労働者の1週間の所定労働時間が40時間である適用事業で、1週間の所定労働時間を25時間、雇用契約の期間を2年間と定めて雇用された満62歳の労働者は、一般被保険者となることはできない。

[H21 - 1 C]

問題 9

☐☐☐

同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者であっても、前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者は、被保険者となり得る。

[H23 - 1 B]

問題10

☐☐☐

プラス3

4か月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者は、原則として被保険者とならないが、その期間の満了後も同一の事業主に引き続き雇用された場合には、当初の季節的事業における雇用開始の日に被保険者になったものとみなされる。[H17 - 1 C]

問題11

☐☐☐

短期大学の学生は、定時制ではなく昼間に開講される通常の課程に在学する者であっても、適用事業に雇用される場合はすべて被保険者となる。

[H22 - 1 D]

解答 7 ○ 法4条1項、法6条2号、3号、行政手引20303。設問の通り正しい。登録型派遣労働者やパートタイム労働者についても、1週間の所定労働時間が**20時間以上**であり、かつ、**31日以上**引き続き雇用されることが見込まれる場合に被保険者となる。

解答 8 × 法4条1項、法6条2号、3号。設問の者は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上継続して雇用されることが見込まれるので、一般被保険者となる。

解答 9 ○ 法4条1項、法6条3号。設問の通り正しい。同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者(前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働被保険者に該当する者を除く。)は被保険者とならない。

解答 10 × 法6条4号、行政手引20555。「4か月以内の期間を予定して行われる季節的事业に雇用される者」は、日雇労働被保険者に該当する場合を除き雇用保険の適用除外となるが、その期間の満了後も同一の事業主に引き続き雇用される場合には、当初定められた雇用期間を超えることとなった日に被保険者資格を取得する。なお、当初定められた雇用期間とその期間を超えて雇用される期間とを通算した期間が4箇月を超えないときは、被保険者資格を取得しない。また、1週間の所定労働時間が30時間未満である場合にも、引き続き適用除外とされ、被保険者資格を取得しない。

㊦ **季節的に雇用される者**であって、次のいずれかに該当するもの(日雇労働被保険者に該当するものを除く。)には雇用保険法を適用しない。

- ① **4箇月以内の期間を定めて雇用される者**
- ② **1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者**

解答 11 × 法6条5号、則3条の2、行政手引20303。設問のようないわゆる昼間学生は、一定の者を除いて被保険者とならない。

問題12 学校教育法第1条、第124条又は第134条第1項の学校の学生又は生徒であっても、卒業を予定している者であって、適用事業に雇用され、卒業した後も引き続き当該事業に雇用されることとなっているものは、雇用保険法が適用される。 [H25-1B]

問題13 船員法第1条に規定する船員であって、漁船に乗り組むため雇用される者であっても、雇用保険法が適用される場合がある。 [H25-1E]

問題14 行政執行法人の職員は、当該法人の長が雇用保険法を適用しないことについて厚生労働大臣に申請し、その承認を受けない限り、被保険者となる。 [H17-1E]改題

問題15 都道府県の長が、当該都道府県の事業に雇用される者について、雇用保険法を適用しないことについて厚生労働大臣による承認の申請を行い、その承認を受けたときは、その承認の申請に係る被保険者については、その承認の申請がなされた日の翌日から雇用保険法は適用されない。 [H24-1C]

問題16 民間企業である適用事業に雇用された者は、雇用保険法の定める求職者給付及び就職促進給付の内容を上回るような退職金制度が存在する場合であっても、被保険者となり得る。 [H19-1A]

問題17 海運会社に雇用される商船の船員で船員保険の被保険者である者は、雇用保険の被保険者とならない。 [H23-1D]

問題18 株式会社の代表取締役が被保険者になることはない。 [H24-1B]

【解答12】 ○ 法6条5号、則3条の2,1号。設問の通り正しい。いわゆる昼間学生は、原則として適用除外となるが、設問の者や休学中の者等には、雇用保険法が適用される。

【解答13】 ○ 法6条6号。設問の通り正しい。船員法第1条に規定する船員であって、漁船(政令で定めるものに限る。)に乗り組むため雇用される者(1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。)については、雇用保険法は適用しない。

【解答14】 × 法6条7号、則4条1項1号。行政執行法人の職員は、離職した場合に、他の法令等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、**求職者給付及び就職促進給付**の内容を超えると認められるときは被保険者とならず、設問の雇用保険法を適用しないことについての承認手続は要しない。

【解答15】 × 法4条1項、法6条7号、則4条1項2号、2項。設問の場合、その承認の申請がなされた日(翌日ではない。)から雇用保険法は適用されない。

【解答16】 ○ 法4条1項、法6条7号、行政手引20352。設問の通り正しい。なお、国、都道府県、市町村その他これらに準ずるもの(行政執行法人等)の事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者であって、厚生労働省令で定めるものは、被保険者とならない。

【解答17】 × 法4条1項、法5条1項、法6条、行政手引20006。船員保険の被保険者を雇用保険の適用除外とする規定はない。したがって、船員保険の被保険者であっても、他の適用除外に該当しない限りは、被保険者となる。

【解答18】 ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。なお、有限会社(会社法の施行日前に設立されたもの)の取締役も、株式会社の取締役と同様に取り扱われ、会社を代表する取締役については、被保険者とならない。

問題19 株式会社の取締役は、同時に会社の従業員としての身分を有している場合であっても、役員報酬を支払われている限り委任関係とみなされ、被保険者となることはない。 [H17 - 1 A]

問題20 個人事業主及び法人の代表者は原則として被保険者とならないが、労災保険法第34条第1項の規定に基づき労災保険に特別加入した中小事業の事業主は、雇用保険についても被保険者となる。 [H23 - 1 E]

問題21 家事使用人は被保険者とならないが、適用事業の事業主に雇用され、主として家事以外の労働に従事することを本務とする者は、例外的に家事に使用されることがあっても、被保険者となる。 [H17 - 1 D]

問題22 同時に2つの適用事業に雇用される労働者は、週当たりの所定労働時間が通算して20時間以上であれば、両方の適用事業において被保険者となる。 [H19 - 1 B]

問題23 同時に2以上の雇用関係について被保険者となることはない。 [H25 - 1 C]

問題24 適用事業で雇用される被保険者が、事業主の命を受けて、取引先である米国企業のサンフランシスコ支店に3年間の予定で出向する場合、当該出向元事業主との雇用関係が継続している限り、被保険者たる資格を失わない。 [H19 - 1 C]

問題25 適用事業で雇用される被保険者が、事業主の命を受けて取引先である中国企業の北京支店に出向した場合、当該出向元事業主との雇用関係が継続している場合であっても、当該出向期間が4年を超えると、被保険者たる資格を失う。 [H24 - 1 D]

解答19 × 法4条1項、行政手引20351。株式会社の取締役であっても、同時に従業員としての身分を有し、報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者であって、雇用関係があると認められる場合には、被保険者となる。「役員報酬を支払われている」という事実のみで被保険者とされないことはない。

⑦役員報酬は、失業等給付の算定の基礎となる賃金に算入されない。

解答20 × 法4条1項、行政手引20351。設問の者が労災保険に特別加入したとしても、そのことにより、雇用保険についても被保険者とされるわけではない。

解答21 ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。雇用保険法において「被保険者」とは、適用事業に雇用される労働者であって、適用除外に該当するもの以外のものをいい、設問の場合は「家事以外の労働に従事することを本務」としていることから労働者に該当する。

解答22 × 法4条1項、行政手引20352。同時に2以上の適用事業に雇用される労働者は、原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。

解答23 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち一の雇用関係(原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする)についてのみ被保険者となる。

解答24 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。適用事業に雇用される労働者が、事業主の命により日本国の領域外にある他の事業主の事業に outward 雇用された場合でも、国内の outward 事業主との雇用関係が継続している限り被保険者となる。

解答25 × 法4条1項、行政手引20352。設問の場合であっても、国内の outward 事業主との雇用関係が継続している限り被保険者として扱われるため、被保険者たる資格を失うことはない。

問題26

☐☐☐

日本に在住する外国人が、いわゆる常用型の派遣労働者として特定労働者派遣事業者である適用事業に週に40時間雇用されている場合には、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。 [H21 - 1 B]

問題27

☐☐☐

日本国に在住する外国人が、期間の定めのない雇用として、適用事業に週に30時間雇用されている場合には、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。 [H25 - 1 D]

問題28

☐☐☐

適用事業の事業主との間に雇用関係が存続していても、労働者が長期にわたり欠勤していることにより賃金の支払を受けていない場合には、当該労働者は被保険者とならない。 [H24 - 1 A]

問題29

☐☐☐

プラス3

民間企業に勤務する被保険者が病気のため当該企業を長期にわたり欠勤している場合でも、雇用関係が存続する限り、賃金の支払いを受けているか否かにかかわらず被保険者たる資格を失わず、この期間は基本手当の算定基礎期間に算入される。 [H19 - 1 E]

問題30

☐☐☐

プラス3

18歳未満の者が適用事業に雇用される場合、親権者又は後見人の同意がなくても、年少者雇用特例被保険者となりうる。 [H18 - 1 D]

問題31

☐☐☐

プラス3

短期雇用特例被保険者であって、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者は、高年齢継続被保険者となる。 [H18 - 1 A]

問題32

☐☐☐

満30歳の短期雇用特例被保険者が同一の事業主に引き続き6か月以上雇用されるに至った場合、その6か月以上雇用されるに至った日以後は、短期雇用特例被保険者ではなく一般被保険者となる。 [H21 - 1 D]

【解答26】 ○ 法4条1項、法6条2号、3号、行政手引20303、20352。設問の通り正しい。いわゆる常用型の派遣労働者については、一般に31日以上継続して雇用されることが見込まれるとされている。また、設問の外国人は週所定労働時間が20時間以上であるので、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。

【解答27】 ○ 法4条1項、法6条2号、3号、行政手引20352。設問の通り正しい。設問の外国人は「期間の定めのない雇用として、適用事業に週に30時間雇用されている」ことから、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれ、1週間の所定労働時間は20時間以上の者ということになる。したがって、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず、原則として被保険者となる。

【解答28】 × 法4条1項、行政手引20352。労働者が長期欠勤している場合であっても、雇用関係が存続する限り賃金の支払を受けていると否とを問わず被保険者となる。

【解答29】 ○ 法4条1項、法22条3項、行政手引20352。設問の通り正しい。労働者が長期欠勤している場合であっても、雇用関係が存続する限り賃金の支払を受けていると否とを問わず被保険者とされ、この期間は、基本手当の所定給付日数等を決定するための基礎となる算定基礎期間に算入される。

【解答30】 × 法4条1項。適用事業所に雇用される労働者は適用除外に該当しない限り、年齢に関係なく被保険者となる。また、年少者雇用特例被保険者という被保険者の種類はない。

【解答31】 × 法37条の2,1項、行政手引20451。設問の者であっても、65歳に達した日以後の日において、同一の事業主に引き続いて1年以上雇用されていないときは、高年齢継続被保険者とならない。

【解答32】 × 行政手引20451。「6か月以上」が誤り。原則として、当該短期雇用特例被保険者が同一の事業主に引き続き「1年以上」雇用された場合に、その「1年以上」雇用されるに至った日以後一般被保険者となる。

問題33 1 週間の期間を定めて雇用される者は、日雇労働被保険者となる
☐☐☐ ことはない。 [H18 - 1 C]

プラス3

問題34 日雇労働被保険者が前 2 月の各月において18日以上同一の事業主
☐☐☐ の適用事業に雇用された場合であっても、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長の認可を受けたときは、引き続き、日雇労働被保険者となることができる。 [H20 - 4 A]

問題35 適用区域外の地域に居住する日雇労働者が、適用区域内にある適用事業に雇用される場合、公共職業安定所長に任意加入の申請をして認可を受ければ、日雇労働被保険者となる。 [H21 - 1 E]

問題36 日雇労働被保険者に関しては、雇用保険法第 8 条に基づき被保険者となったことの確認を請求することはできない。 [H19 - 7 A]

プラス3

問題37 厚生労働大臣は、事業主による届出又は被保険者若しくは被保険者であった者による請求がなくても、職権によって、労働者が被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を行うことができる。 [H20 - 7 A]

問題38 雇用保険法第 8 条の規定に基づき厚生労働大臣に対して被保険者になったこと又は被保険者でなくなったことの確認を行うよう請求をすることができるのは、現に適用事業に雇用されている者に限られず、過去に適用事業に雇用されていた者も含まれる。

[H23 - 7 B]

解答33 × 法42条2号、法43条1項。雇用保険法においては、30日以内の期間を定めて雇用される者であっても、一定の場合には日雇労働者として、日雇労働被保険者となることがある。したがって、設問の者についても、日雇労働被保険者となることがある。

解答34 ○ 法43条2項。設問の通り正しい。なお、日雇労働被保険者が同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用された場合であっても、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長の認可を受けたときは、その者は、引き続き、日雇労働被保険者となることができる。

解答35 × 法43条1項2号。設問の場合は、法律上当然に日雇労働被保険者となるので、任意加入の申請及び認可は必要ない。

解答36 ○ 法8条、法43条4項。設問の通り正しい。被保険者又は被保険者であった者は、いつでも、被保険者資格の取得及び喪失の確認を請求することができるが、日雇労働被保険者については、本人自身が資格取得の届出又は任意加入の申請を行うものとされているため、設問の確認を請求することはできない。

解答37 ○ 法9条1項。設問の通り正しい。なお、設問の厚生労働大臣の権限は、公共職業安定所長に委任されている。

解答38 ○ 法8条、法9条1項。設問の通り正しい。被保険者又は被保険者であった者は、いつでも、設問の確認を請求することができる。

執 筆 者

雇用保険法	小野寺 雅也
労働保険料徴収法	伊藤 修登
労務管理その他の労働に関する一般常識	河野 海山

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

発行日 2014 年 10 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 2014

管理コード 05964P-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。