

ナンバーワン

社会労士

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

合格者もイチオシ!  good!試験攻略のための **ツボ** が
ぎゅっと詰まった

選択式予想問

280問!!

TAC出版 

赤シートつき!!

new

学習効率アップの
最強ツール!!

解きなおシール

つき

※紀伊國屋PUBLINEを元に弊社で集計
2013年10月～2014年7月

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なり、多くの受験生の合否を左右するのが、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。

「選択対策」と銘打った本書は、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。

TAC社会保険労務士講座
教材制作チーム一同

本書は、平成26年10月15日現在において、公布され、かつ、平成27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26年10月16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27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。

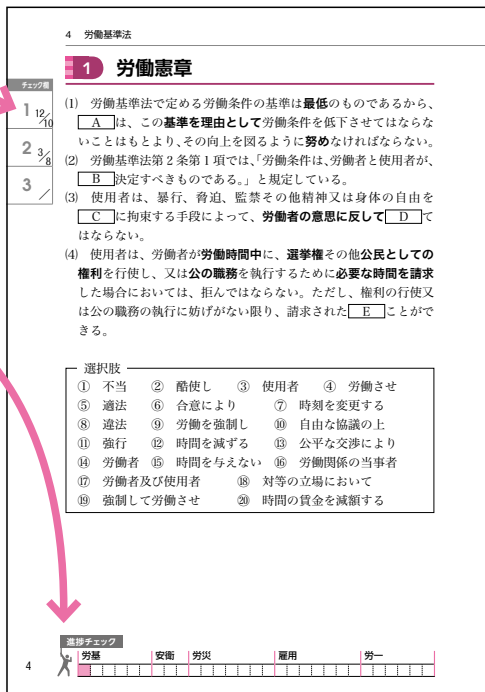
TAC出版書籍販売サイト「サイバーストア」
<http://bookstore.tac-school.co.jp/>

本書は、社労士試験合格の「ツボ」となる重要条文等を集めた問題集です。各法律科目とも項目ごとの見開き2ページの構成をとっており、問題と関連知識がコンパクトにまとまっておりますので、スムーズな学習が可能です。

解いた日付を書き込むスペースもあります。知識の定着には繰り返し学習が不可欠です。各問、3回解くことを目標に学習を進めていきましょう。

この進捗チェックは、5問で1マス進みます。このマスにしたがって、1日1マス分進めていくことを目標に問題を解き進めていくとよいでしょう。

また、全体でどれくらい進んだかもこのメーターを見れば把握できるので、モチベーションの維持にもなります。



※第43回から第45回の本試験を受験された方で、当該年度のTAC社会保険労務士講座の本科生を受講された方にご協力いただいたアンケート結果から抜粋掲載させていただきました。

「合格のツボ」は、毎年多くの受験生にご利用いただいております。大変好評をいただいております。ここで、TAC社労士講座を受講し、見事合格されたかたからの声[※]をご紹介します！

常に「合格のツボ」を持ち歩き、少しの時間でも問題を解くようにしていました。

コンパクトにまとまらなくて、要
点がわかりやすかったです。常に持
ち歩き、チェックをしました。

赤シート

「赤シート」が付いています。2色刷りですので、赤シートを利用して解答部分を隠しながら学習することができます。スキマ時間を活用した学習にも絶大な効果を発揮します。

解答

- A ▶ ⑯ 労働関係の当事者
B ▶ ⑯ 対等の立場において
C ▶ ① 不当
D ▶ ⑨ 労働を強制し
E ▶ ⑦ 時刻を変更する

労働基準法 5

労
基

根拠条文等

法1条2項、
法2条1項、
法5条、法7条



おぼえとるかい?

- 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**。労働関係の当事者は、たとえ合意があったとしても、労働基準法に定める労働条件の基準を理由として労働条件を低下させることはできない。なお、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、問題文(1)の規定に抵触しない。
- 問題文(3)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、「⑨ 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。
- 公民権行使等のために必要な時間を与えた場合に、その時間を有給とするか無給とするかは、当事者の自由である。

Step-Up! アドバイス

- いわゆる「訴権（裁判所に訴える権利）」の行使は、一般的には公民としての権利には該当しないが、行政事件訴訟法の規定による民衆訴訟等、該当するものがあるので注意。

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。

択一对策としても活用できますので、確実に記憶してください。

Step-Up! アドバイス

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。択一对策としても活用できるでしょう。



5

効果的な活用法★「書き取り」のススメ

問題文の空欄に入る言葉を、解答をみながらで構いませんので、ひたすら書き取りしていきます。キーワードを集中的に書き取りすることで、重要語句がスムーズにインプットされ、独特な法律の言い回しにも慣れることができます。また、脳も活性化され、やる気を引き出すきっかけにもなりますので、とても効果的な学習法です。ぜひ一度試してみてくださいね。

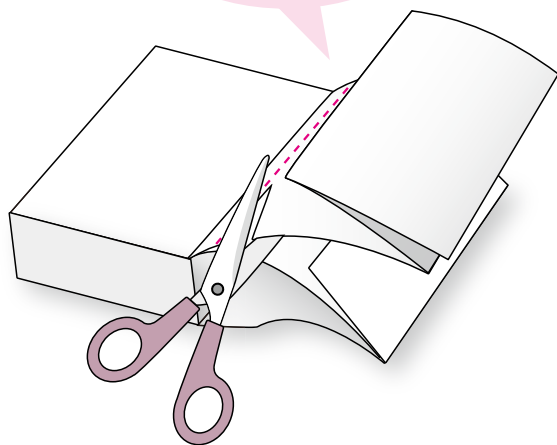
TACのツボに強力アイテムが登場！

『解きなおシール』の活用法

巻末には、学習状況をしっかり整理していただくために「解きなおシール」を用意しました。復習のさいの目印をつけるためのツールとして、活用してください。

間違えてしまった問題でも、判断すべき知識が足りずにミスしてしまったものなのか、うっかりミスなのか、いつも間違えるミスなのか、原因をしっかりと把握しておくことが重要です。

切り取り線に沿って
ハサミやカッターで
カットしましょう。



※切り取るさいの損傷についてのお取り替えはご遠慮願います。

★シールは次の3段階!



本気でミス! (青)

初見の問題で、判断材料がきちんとインプットされていないために間違えてしまった問題にチェック!



ここをマスターすれば、知識の幅は必ず広がります。最初はすべてできなくても構いません。本試験の日までに確実にマスターできるよう、チェックしておきましょう。



うっかりミス! (黄)

論点となるキーワードを見落としてしまったなど、うっかり間違えてしまった問題にチェック!



冷静な判断をすれば解ける問題です。社労士試験は数多くの問題を限られた時間で解かなければならないため、ケアレスミスは命取りになります。このミスは必ず撲滅しましょう。



よくやるミス! (ピンク)

繰り返し学習の過程で見えてくるミスです。

1回目はできたのに2回目は間違えてしまった、毎回毎回できていない問題などにチェック!



何度やってもできない問題は、何度も何度も繰り返して理解して克服するのです。このミスをしっかり対策すれば、一歩先の段階に進めるでしょう。得点アップの重要なキーとなる問題といえるでしょう。

CONTENTS

はしがき	iii
------	-----

「合格のツボ 選択対策」の特長	iv
-----------------	----

『解きなおシール』の活用法	vi
---------------	----

労働基準法	1
-------	---

1 労働憲章	4 (4)
2 労働基準法の適用	6 (6)
3 労働契約	8 (8)
4 労働条件の明示	10 (10)
5 解雇の予告	12 (12)
6 退職時等の証明	14 (14)
7 平均賃金	16 (16)
8 賃金の支払い	18 (18)
9 休業手当	20 (20)
10 労働時間・労働時間及び休憩の特例	22 (22)
11 1箇月単位の変形労働時間制	24 (24)
12 フレックスタイム制	26 (26)
13 1年単位の変形労働時間制	28 (28)
14 1週間単位の変形労働時間制	30 (30)
15 休憩	32 (32)
16 臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働	34 (34)
17 36協定(労使協定)による時間外及び休日労働	36 (36)
18 限度時間・特別条項付き協定	38 (38)
19 割増賃金	40 (40)
20 代替休暇	42 (42)
21 専門業務型裁量労働制	44 (44)
22 企画業務型裁量労働制	46 (46)
23 労働時間等の適用除外	48 (48)
24 年次有給休暇 1	50 (50)
25 年次有給休暇 2	52 (52)
26 年少者	54 (54)
27 妊娠婦等	56 (56)
28 就業規則	58 (58)
29 寄宿舎・雑則	60 (60)
30 命令の制定・付加金	62 (62)

1	目的・責務	68(4)
2	総括安全衛生管理者・安全管理者	70(6)
3	衛生管理者・産業医	72(8)
4	安全衛生推進者・衛生推進者、作業主任者	74(10)
5	委員会	76(12)
6	建設業等における安全衛生管理体制	78(14)
7	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)
8	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)
9	特定機械等	84(20)
10	製造等禁止物質・新規化学物質	86(22)
11	労働者の就業に当たっての措置	88(24)
12	作業環境測定	90(26)
13	健康診断	92(28)
14	面接指導等	94(30)
15	計画の届出	96(32)

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

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

雇用保険法 173

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

23	日雇労働求職者給付金（特例給付）	220 (48)
24	就業手当	222 (50)
25	再就職手当・就業促進定着手当	224 (52)
26	常用就職支度手当	226 (54)
27	移転費	228 (56)
28	教育訓練給付金	230 (58)
29	高齢雇用継続基本給付金	232 (60)
30	高齢再就職給付金	234 (62)
31	育児休業給付金	236 (64)
32	介護休業給付金	238 (66)
33	通則・雇用保険二事業	240 (68)
34	国庫負担	242 (70)
35	不服申立て	244 (72)

労務管理その他の労働に関する一般常識 247

1	労働組合法 1	250 (4)
2	労働組合法 2	252 (6)
3	労働関係調整法	254 (8)
4	労働契約法 1	256 (10)
5	労働契約法 2	258 (12)
6	労働契約法 3	260 (14)
7	労働時間等設定改善法	262 (16)
8	過労死等防止対策推進法	264 (18)
9	個別労働関係紛争解決促進法	266 (20)
10	パートタイム労働法 1	268 (22)
11	パートタイム労働法 2	270 (24)
12	男女雇用機会均等法 1	272 (26)
13	男女雇用機会均等法 2	274 (28)
14	育児介護休業法 1	276 (30)
15	育児介護休業法 2	278 (32)
16	次世代育成支援対策推進法	280 (34)
17	最低賃金法	282 (36)
18	賃金の支払の確保等に関する法律	284 (38)
19	雇用対策法 1	286 (40)
20	雇用対策法 2	288 (42)
21	職業安定法 1	290 (44)
22	職業安定法 2	292 (46)
23	労働者派遣法 1	294 (48)
24	労働者派遣法 2	296 (50)

25	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	1	298 (52)
26	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	2	300 (54)
27	障害者の雇用の促進等に関する法律	1	302 (56)
28	障害者の雇用の促進等に関する法律	2	304 (58)
29	職業能力開発促進法		306 (60)
30	求職者支援法		308 (62)

健康保険法 311

1	目的・保険者		314 (4)
2	全国健康保険協会		316 (6)
3	健康保険組合		318 (8)
4	保険医療機関等		320 (10)
5	適用事業所・任意適用事業所		322 (12)
6	被保険者・適用除外者		324 (14)
7	被保険者資格の得喪の確認等		326 (16)
8	任意継続被保険者		328 (18)
9	特例退職被保険者		330 (20)
10	被扶養者		332 (22)
11	標準報酬月額	1 (定時決定)	334 (24)
12	標準報酬月額	2 (産前産後休業終了時改定)	336 (26)
13	標準報酬月額	3 (等級区分の改定)	338 (28)
14	標準賞与額		340 (30)
15	国庫負担・国庫補助		342 (32)
16	保険料	1	344 (34)
17	保険料	2	346 (36)
18	保険料	3	348 (38)
19	延滞金		350 (40)
20	療養の種類		352 (42)
21	一部負担金		354 (44)
22	入院時食事療養費・入院時生活療養費		356 (46)
23	保険外併用療養費		358 (48)
24	療養費		360 (50)
25	訪問看護療養費		362 (52)
26	高額療養費	1	364 (54)
27	高額療養費	2・高額介護合算療養費	366 (56)
28	家族療養費		368 (58)
29	傷病手当金		370 (60)
30	出産育児一時金・出産手当金		372 (62)
31	死亡に関する給付・移送費		374 (64)

32	資格喪失後の埋葬料等の支給	376 (66)
33	給付制限	378 (68)
34	日雇特例被保険者	380 (70)
35	時効・不服申立て	382 (72)

国民年金法 385

1	沿革	388 (4)
2	目的等	390 (6)
3	国民年金事業の財政	392 (8)
4	強制加入被保険者	394 (10)
5	任意加入被保険者	396 (12)
6	被保険者資格の得喪	398 (14)
7	届出	400 (16)
8	不整合期間に係る特例	402 (18)
9	国民年金原簿等	404 (20)
10	老齢基礎年金の支給要件	406 (22)
11	老齢基礎年金の年金額：振替加算	408 (24)
12	老齢基礎年金の支給の繰上げ	410 (26)
13	老齢基礎年金の支給の繰下げ	412 (28)
14	障害基礎年金の支給要件	414 (30)
15	20歳前傷病による障害基礎年金	416 (32)
16	障害基礎年金の年金額	418 (34)
17	障害基礎年金の年金額の改定	420 (36)
18	20歳前傷病による障害基礎年金の支給停止	422 (38)
19	障害基礎年金の失権	424 (40)
20	遺族基礎年金の支給要件	426 (42)
21	遺族基礎年金の年金額	428 (44)
22	遺族基礎年金の失権	430 (46)
23	付加保険料・付加年金	432 (48)
24	寡婦年金	434 (50)
25	脱退一時金	436 (52)
26	保険料	438 (54)
27	保険料の免除：法定免除	440 (56)
28	保険料の一部（4分の3）免除	442 (58)
29	保険料の追納	444 (60)
30	基礎年金拠出金等	446 (62)
31	督促・滞納処分	448 (64)
32	改定率の改定	450 (66)
33	積立金の運用	452 (68)

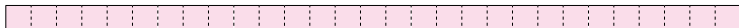
34	国民年金基金 1	454 (70)
35	国民年金基金 2	456 (72)

厚生年金保険法 459

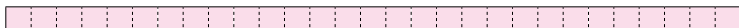
1	適用事業所	462 (4)
2	任意単独被保険者	464 (6)
3	適用除外	466 (8)
4	厚生年金保険事業の財政等	468 (10)
5	費用負担	470 (12)
6	標準報酬等級区分の改定・標準賞与額	472 (14)
7	従前標準報酬月額のみなし措置	474 (16)
8	本来の老齢厚生年金 (年金額)	476 (18)
9	本来の老齢厚生年金 (加給年金額)	478 (20)
10	本来の老齢厚生年金 (高在老)	480 (22)
11	本来の老齢厚生年金 (支給繰上げ)	482 (24)
12	本来の老齢厚生年金 (支給繰下げ)	484 (26)
13	特別支給の老齢厚生年金 (支給要件)	486 (28)
14	特別支給の老齢厚生年金 (特例)	488 (30)
15	特別支給の老齢厚生年金 (低在老)	490 (32)
16	雇用保険法の基本手当との調整	492 (34)
17	雇用保険法の高年齢雇用継続給付との調整	494 (36)
18	障害厚生年金の支給要件	496 (38)
19	併合認定・障害厚生年金の年金額	498 (40)
20	障害厚生年金の加給年金額	500 (42)
21	障害手当金	502 (44)
22	遺族厚生年金の支給要件	504 (46)
23	遺族厚生年金の遺族の範囲等	506 (48)
24	遺族厚生年金の額	508 (50)
25	中高齢寡婦加算	510 (52)
26	遺族厚生年金の支給停止	512 (54)
27	遺族厚生年金の失権	514 (56)
28	脱退一時金	516 (58)
29	離婚等をした場合における特例	518 (60)
30	被扶養配偶者である期間についての特例	520 (62)
31	届出等	522 (64)
32	被保険者に対する情報の提供	524 (66)
33	厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置	526 (68)
34	併給の調整	528 (70)
35	厚生年金基金 (存続厚生年金基金)	530 (72)

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

* () 内は科目別ページ



労働基準法



30問



Memorandum Sheet

1	労働憲章	4
2	労働基準法の適用	6
3	労働契約	8
4	労働条件の明示	10
5	解雇の予告	12
6	退職時等の証明	14
7	平均賃金	16
8	賃金の支払い	18
9	休業手当	20
10	労働時間・労働時間及び休憩の特例	22
11	1 箇月単位の変形労働時間制	24
12	フレックスタイム制	26
13	1 年単位の変形労働時間制	28
14	1 週間単位の変形労働時間制	30
15	休憩	32
16	臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働	34
17	36協定（労使協定）による時間外及び休日労働	36
18	限度時間・特別条項付き協定	38
19	割増賃金	40
20	代替休暇	42
21	専門業務型裁量労働制	44
22	企画業務型裁量労働制	46
23	労働時間等の適用除外	48
24	年次有給休暇 1	50
25	年次有給休暇 2	52
26	年少者	54
27	妊産婦等	56
28	就業規則	58
29	寄宿舎・雑則	60
30	命令の制定・付加金	62

1 労働憲章

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (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、
 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1項では、「労働条件は、労働者と使用者が、
 決定すべきものである。」と規定している。
- (3) 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を
 に拘束する手段によって、**労働者の意思に反して** てはならない。
- (4) 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。ただし、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 ことができる。

選択肢

- ① 不当 ② 酷使し ③ 使用者 ④ 労働させ
 ⑤ 適法 ⑥ 合意により ⑦ 時刻を変更する
 ⑧ 違法 ⑨ 労働を強制し ⑩ 自由な協議の上
 ⑪ 強行 ⑫ 時間を減ずる ⑬ 公平な交渉により
 ⑭ 労働者 ⑮ 時間を与えない ⑯ 労働関係の当事者
 ⑰ 労働者及び使用者 ⑱ 対等の立場において
 ⑲ 強制して労働させ ⑳ 時間の賃金を減額する

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑯ 労働関係の当事者
 B ▶ ⑱ 対等の立場において
 C ▶ ① 不当
 D ▶ ⑨ 労働を強制し
 E ▶ ⑦ 時刻を変更する

根拠条文等

法1条2項、
 法2条1項、
 法5条、法7条



おぼえとるかい？

- 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**。労働関係の当事者は、たとえ合意があったとしても、労働基準法に定める労働条件の基準を理由として労働条件を低下させることはできない。なお、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、問題文(1)の規定に抵触しない。
- 問題文(3)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、「⑨ 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。
- 公民権行使等のために必要な時間を与えた場合に、その時間を有給とするか無給とするかは、当事者の自由である。

🚀 Step-Up! アドバイス

- いわゆる「訴権（裁判所に訴える権利）」の行使は、一般的には公民としての権利には該当しないが、行政事件訴訟法の規定による民衆訴訟等、該当するものがあるので注意。

2 労働基準法の適用

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 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（以下「事業」という。）に**使用される者**で、**A**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**B**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**C**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**D**に一定の権限を与えられているか否かによる。
- (3) 労働基準法は、**E**のみを使用する事業及び**家事使用人**については、適用しない。

選択肢

- | | | |
|--------------|-------------|-------------|
| ① 経営 | ② 形式的 | ③ 同居の親族 |
| ④ 人事 | ⑤ 労働者 | ⑥ 生計を立てる者 |
| ⑦ 代表者 | ⑧ 包括的 | ⑨ 短時間労働者 |
| ⑩ 責任者 | ⑪ 執行者 | ⑫ 利益を得る者 |
| ⑬ 補助者 | ⑭ 実質的 | ⑮ 三親等内の親族 |
| ⑯ 相対的 | ⑰ 業務執行 | ⑱ 生活しようとする者 |
| ⑲ 日本国籍を有しない者 | ⑳ 賃金を支払われる者 | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ②⑩ 賃金を支払われる者
 B ▶ ⑤ 労働者
 C ▶ ⑩ 責任者
 D ▶ ⑭ 実質的
 E ▶ ③ 同居の親族

根拠条文等

法9条、法10条、
 法116条2項、
 昭和22.9.13発基
 17号



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。
- 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。
 - ① 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
 - ② 事業主の指揮命令に従っていることが明確であること
 - ③ 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。

健保

国年

厚年

社一



3 労働契約

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (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、）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 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を経過した日以後においては、その使用者ことにより、いつでも退職することができる。

選択肢

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

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑥ 5年
 B ▶ ⑭ 高度の
 C ▶ ⑮ 満60歳
 D ▶ ① 1年
 E ▶ ⑲ に申し出る

根拠条文等

法14条1項、
法附則137条



おぼえとるかい？

【有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準】

1. 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は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り、あらかじめ当該契約を更新しない旨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、その予告をしなければならない。
2. 上記1.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。
3. 上記1.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。
4. 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。

4 労働条件の明示

チェック欄

1 /

2 /

3 /

使用者は、労働契約の締結に際し、労働基準法第15条第1項の規定により明示すべき次の①から⑥に掲げる事項については、⑤の 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。

- ① **労働契約の** に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を 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 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 、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。) 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 に関する事項
- ⑥ **退職**に関する事項 (**解雇の事由**を含む。)

選択肢

- | | | | |
|-------------------|--------------|-------------|---------|
| ① 更新 | ② 昇給 | ③ 効力 | ④ 解約する |
| ⑤ 不履行 | ⑥ 期間 | ⑦ 賞与 | ⑧ 最低賃金額 |
| ⑨ 労働時間 | ⑩ 深夜 | ⑪ 安全及び衛生 | |
| ⑫ 更新する | ⑬ 配置転換 | ⑭ 所定労働日以外の | |
| ⑮ 教育訓練 | ⑯ 更新しない | ⑰ 始業及び終業の時刻 | |
| ⑱ 法定労働時間を超える | ⑲ 所定労働時間を超える | | |
| ⑳ 期間の定めのない労働契約にする | | | |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

- A ▶ ② 昇給
 B ▶ ⑥ 期間
 C ▶ ⑫ 更新する
 D ▶ ⑰ 始業及び終業の時刻
 E ▶ ⑲ 所定労働時間を超える

根拠条文等

法15条1項、
則5条



おぼえとるかい？

- 労働基準法15条1項の規定に基づき明示された労働条件が**事実と相違**する場合においては、労働者は、**即時**に労働契約を解除することができる。
- 上記1.の場合、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。

👉 Step-Up! アドバイス

- 書面により明示すべき労働条件については、当該労働者に適用される部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えないとされている。
- 派遣元の使用者は、派遣先が労働基準法に基づく責任を負うべき労働時間、休憩、休日等に関する事項を含めて、労働条件を明示する必要がある。

5 解雇の予告

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも 前にその**予告**をしなければならない。前に予告をしない使用者は、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となった場合又は②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 いずれかのとき |
| ④ 30日 | ⑤ 使用者の過失 | ⑥ 通知をしたとき |
| ⑦ 7日 | ⑧ 継続が不可能 | ⑨ 支払をしたとき |
| ⑩ 承認 | ⑪ 許可 | ⑫ 労働契約期間の満了 |
| ⑬ 認定 | ⑭ 認可 | ⑮ 運営に支障が生ずること |
| ⑯ 労働者の責に帰すべき事由 | ⑰ 1箇月 | |
| ⑱ 使用者の責に帰すべき事由 | ⑲ 期間が経過したとき | |
| ⑳ 運営に著しい支障が生ずること | | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ④ 30日
- B ▶ ⑧ 継続が不可能
- C ▶ ⑯ 労働者の責に帰すべき事由
- D ▶ ⑬ 認定
- E ▶ ③ いずれかのとき

根拠条文等

法20条1項、
3項、
最二小昭和35.
3.11細谷服装事
件



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

6 退職時等の証明

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 労働者が、退職の場合において、**使用期間**、、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つては、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、これを交付しなければならない。
- (2) 労働者が、解雇の予告がされた日からまでの間において、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、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、当該以後、これを交付することを要しない。
- (3) 上記(1)(2)の証明書には、労働者のを記入してはならない。
- (4) 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**若しくはに関する通信をし、又は上記(1)(2)の証明書に**秘密の記号**を記入してはならない。

選択肢

- | | | |
|--------|------------------|-------------|
| ① 年齢 | ② 14日以内に | ③ 7日以内に |
| ④ 賞罰 | ⑤ 勤務実績 | ⑥ 労働組合運動 |
| ⑦ 直ちに | ⑧ 職務経歴 | ⑨ 請求しない事項 |
| ⑩ 解雇の日 | ⑪ 退職の日 | ⑫ 30日を経過する日 |
| ⑬ 遅滞なく | ⑭ 制裁の履歴 | ⑮ 7日を経過する日 |
| ⑯ 職務内容 | ⑰ 業務の種類 | 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 | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑰ 業務の種類
 B ▶ ⑬ 遅滞なく
 C ▶ ⑪ 退職の日
 D ▶ ⑨ 請求しない事項
 E ▶ ⑥ 労働組合運動

根拠条文等

法22条

労
基

おぼえとるかい？

1. 使用者は、労働者の退職事由によって、退職時等の証明書の交付請求を拒否することはできない（労働者の自己都合退職や懲戒解雇の場合でも交付義務あり）。
2. 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、**7日以内**に賃金を支払い、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。
3. 上記2.の賃金又は金品に関して争がある場合においては、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。
4. 上記2.の「権利者」とは、退職の場合は労働者本人、死亡の場合は労働者の相続人であり、一般の債権者は含まない。

Step-Up! アドバイス

- ・雇用保険の離職票は公共職業安定所に提出する書類であり、退職時等の証明書に代えることはできない。
- ・退職手当は、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りるとされている（7日以内に支払わなくてもよい）。

健保

国年

厚年

社一



7 平均賃金

チェック欄

1 /

2 /

3 /

労働基準法で平均賃金とは、これを**算定すべき事由の発生した日以前** にその労働者に対し支払われた**賃金の総額**を、 で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の①②によって計算した金額を下回ってはならない。

- ① 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中 で除した金額の
- ② 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額を で除した金額と①の金額の

選択肢

- | | | |
|--------------|-------------|------------|
| ① 1箇月間 | ② 180日 | ③ に労働した日数 |
| ④ 2箇月間 | ⑤ 合算額 | ⑥ の所定労働時間 |
| ⑦ 3箇月間 | ⑧ 平均額 | ⑨ の所定労働日数 |
| ⑩ 6箇月間 | ⑪ 按分額 | ⑫ その期間の総日数 |
| ⑬ 100分の80 | ⑭ 90日 | ⑮ 100分の50 |
| ⑯ 100分の70 | ⑰ 差額 | ⑱ 100分の60 |
| ⑲ その期間の総労働日数 | ⑳ に労働した総時間数 | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑦ 3箇月間
 B ▶ ⑫ その期間の総日数
 C ▶ ③ に労働した日数
 D ▶ ⑮ 100分の60
 E ▶ ⑤ 合算額

根拠条文等

法12条1項

労基



おぼえとるかい？

- 労働基準法で賃金とは、賃金、給料、手当、賞とその他名称の如何を問わず、**労働の対償**として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。
- 平均賃金の算定期間中に、次の①～⑤のいずれかに該当する期間がある場合においては、その日数及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から控除する。
 - 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
 - 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間
 - 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
 - 育児介護休業法に規定する**育児休業**又は**介護休業**をした期間
 - 試みの使用期間
- 問題文の賃金の総額には、**臨時**に支払われた賃金及び**3箇月を超える**期間ごとに支払われる賃金並びに通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないものは算入しない。

Step-Up! アドバイス

- ・年次有給休暇の日数及び賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額に算入する。
- ・通勤費として6箇月ごとに支給される定期乗車券は、各月分の賃金の前払として認められるため、平均賃金の算定の基礎となる賃金に含まれる。

健保

国年

厚年

社一



8 賃金の支払い

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 賃金は、その**全額**を支払わなければならない。ただし、**法令に別段の定め**がある場合又は **A** 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 **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 減給 | ② 一部 | ③ 就業規則 | ④ 労働契約 |
| ⑤ 遅延 | ⑥ 全部 | ⑦ 労使協定 | ⑧ 労働協約 |
| ⑨ 弁済 | ⑩ 相殺 | ⑪ 3割まで | ⑫ に放棄させ |
| ⑬ 担保 | ⑭ 充当 | ⑮ に確実に受領させ | |
| ⑯ 控除 | ⑰ 対抗 | ⑱ に受領させる機会を与え | |
| ⑲ 全部又は一部 | ⑳ 又はその代理人に受領させ | | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑦ 労使協定
 B ▶ ② 一部
 C ▶ ⑯ 控除
 D ▶ ⑮ に確実に受領させ
 E ▶ ⑩ 相殺

根拠条文等

法24条1項、
 最一小昭和44.
 12.18福島県教
 組事件



おぼえとるかい？

- 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
- 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。
- 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の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。

Step-Up! アドバイス

- 労使協定がある場合には、賃金の一部を控除して支払うことができるが、この労使協定は、所轄労働基準監督署長への届出は必要としない。



執筆者

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

2015年度版 ナンバーワン社労士 合格のツボ 選択対策

発行日 2014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 2014

管理コード 05967P-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。