

11383P-00

2025

年度版



よくわかる
社労士

合格するための

過去10

年
本試験問題集

2 雇用・徴収・労一

TAC社会保険労務士講座 ● 編著

合格テキストに完全準拠!



科目別

項目別

過去問10年分で
知識を完璧に!

1肢ごとにわかりやすい解説つきで知識が深まる!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

しかも!
速習に
便利な



こたえ シート
かくす つき!

最新の
改正情報は Web 順次 公開!

はじめに

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困惑しているのが現状ではないでしょうか。ところが、過去10年間の試験問題を子細に分析・検討してみると、各科目とも、内容の類似した、極端な場合には全く同じ問題が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しておけば、ムダのない的を絞った学習が可能となるわけです。

以上のことを踏まえ本書は、過去10年間の本試験問題を、科目ごとに項目別に「一问一答形式」にまとめました。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、一问一答形式で学習を進めていけば、どのような出題方式にも対応しうる力をつけることができます。また、選択式問題では、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。

さらに、本書の解説においては、過去問を「解く」だけでなく、あわせて確認しておきたい「ポイント」や「プラスα」の知識も充実させました。また、同シリーズの『合格テキスト』と併用していただくと、より学習効果が高まります。

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、自信をもって本試験に臨むことができるはずです。

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。

2024年9月

**TAC社会保険労務士講座
教材制作チーム一同**

本書は、2024年9月10日現在において公布され、かつ、2025年本試験受験案内が発表されるまで施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、2024年9月11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、2025年2月上旬より、小社ホームページにて「法改正情報」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」

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

本書の構成と効果的な活用法

本書の構成要素

令和6年度の本試験問題を各項目の冒頭に掲載し、最新の本試験傾向が把握しやすい構成となっています。

その他は年度に関係なく、同シリーズの『合格テキスト』にあわせた順に掲載しています。

難問マーク

この問題は、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進めていきましょう。

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

問題1

労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。

問題2

在籍型出向(出向元及び出向先双方と出向労働者との間に労働契約関係がある場合)の出向労働者については、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

問題2

労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本概念として常に考慮されなければならない。

問題3

労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

問題4

労働基準法第1条にいう「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれる。

問題5

労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

問題6

同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものとされ、その就労の実態にかかわらず労働基準法第9条の労働者に該当することがないので、当該同居の親族に労働基準法が適用されることはない。

【出題年度と問題番号の見方】

全問、出題年度と問題番号つきです。年度マークの見方は次のとおりです。

R5-1A 令和5年の択一式、問1のA肢で出題

R5-選 令和5年の選択式で出題

※出題年度・問題番号に「改」と表示している問題は、法改正等により、一部改題が入っているものです。

なお、出題年度によって、年度マークを太字と細字で分けて表示しています。令和6年～令和2年の直近5年分は太字で強調(例 **R5-1A**)。さらにさかのぼった6～10年前の問題(令和元年～平成27年)は細字(例 H30-1A)となっています。

※労働保険の保険料の徴収等に関する法律については、労働者災害補償保険法の間8～10、雇用保険法の間8～10に分けて出題されることから、以下のように表示しています。

H30-災8A 平成30年の択一式、労働者災害補償保険法、問8のA肢で出題

H30-雇8A 平成30年の択一式、雇用保険法、問8のA肢で出題

付属の「こたえかくすシート」で解答を隠しながら学習することができるので、とても便利です。

【答1】 × 法1条、労働基準法第1条「労働者が、健康に値する生活」とは、日本国憲法第25条第1項「最低限度」の生活を内容とするもので、これを保障することによってのみ達せられ、その内容によって決まるものである。

【答2】 ○ 法10条、昭和61.6.16発令の政令第11号「労働基準法施行令」第11条の2第1項第1号のイ「労働基準法第10条第1項第1号のイに違反する行為」を指す。なお、移籍型出向については、労働基準法第10条第1項第1号のイに違反する責任を負う。

【答2】 ○ 法1条、昭和22.9.13発令第17号、設問の通り正しい。

【答3】 × 法1条、昭和22.9.13発令第17号、昭和22.11.27発令第401号。標準家族の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものであるとされている。

【答4】 ○ 法1条第3項、設問の通り正しい。

【ポイント】 労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供・賃金支払」を軸とする関係をいい、その当事者とは、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合を含む。

【答5】 ○ 法1条第2項、昭和63.3.14発令第150号、設問の通り正しい。

【ポイント】 設問の規定（法1条第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。

【答6】 × 法116条2項、昭和54.4.2発令第153号。同居の親族であっても、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、就労の実態が他の労働者と同様であって、賃金もこれに応じて支払われている場合には、その同居の親族は、労働基準法上の労働者として取り扱われ、同法が適用される。

【ポイント】 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。

【解答の見方】

TACの過去10の解答は、問題の論点をおさえるだけでなく、周辺知識のインプットも効果的に行えるよう、解説にとくにこだわっています。

Point 超重要事項のまとめです。

プラスα 問題と一緒に確認しておきたい内容です。

まず1周目は、問題を解き、解答をあわせていくことに専念し、2周目以降は、解説を読みながら、知識の拡充をしていってください。

ここが便利！

過去問検索索引

本書の索引は過去問の番号から該当頁の検索ができるように組み立てられています。解きたい問題がすぐに探し出せて便利です。

効果的な活用法

○受験経験のある方は、年度順に解きましょう！

- ① まずはR6～2問題を解く（年度マークが太字の問題）
- ② 終わったらR元～H27問題を解く（年度マークが細字の問題）
- ③ 間違えた問題を中心によく復習。同シリーズの『合格テキスト』も併用し、全体をマスターしましょう！

○初学者の方は、優先順位の高いものから順に解きましょう！

- ① マークなし問題を解く
- ② ①が確実に解けるようになったら**難**マークのある問題にチャレンジ！

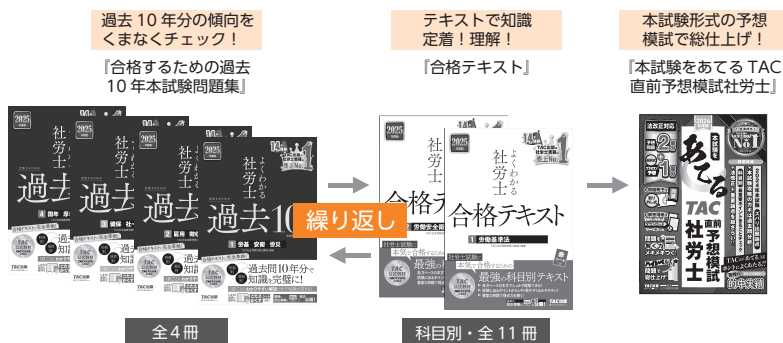
参考 学習スケジュールのイメージ

	～ 3月	4月～ 6月	7月、8月
受験経験者	R6～2(太字)	R元～H27(細字)	間違えた問題を中心に繰り返し演習
初学者	マークなし	難 問題	

よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。過去10年分の本試験傾向を網羅的につかめる『合格するための過去10年本試験問題集』と、条文ベースの本文で確実に理解することができる『合格テキスト』を中心としたシリーズ構成で、常に変化していく試験傾向にも柔軟に対応できる力を身につけていくことができます。

学習の流れ



社会保険労務士試験の概要

試験概要・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(令和6年は4月15日～5月31日) ※インターネット申込み、または郵送申込み
試験日程	8月下旬(令和6年は8月25日)
合格発表	10月上旬(令和6年は10月2日)
受験料	15,000円

主な受験資格

学校教育法(昭和22年法律第26号)による大学、短期大学、専門職大学、専門職短期大学若しくは高等専門学校(5年制)を卒業した者(専攻の学部学科は問わない)

行政書士となる資格を有する者

※詳細は「全国社会保険労務士会連合会試験センター」のホームページにてご確認ください。

試験形式

選択式	8問出題(40点満点〈1問あたり空欄が5つ〉) 解答時間は80分 文章中の5つの空欄に、選択肢の中から正解番号を選び、マークシートに記入します。
択一式	70問出題(70点満点) 解答時間は210分 5つの選択肢の中から、正解肢をマークシートに記入します。

合格基準

合格基準について、年度により多少の前後がありますが、例年総得点の7割程度となります。それぞれの試験における総得点の基準と、各科目ごとの基準との両方をクリアする必要があります。

参考 令和5年度本試験の合格基準

選択式：総得点26点以上、各科目3点以上

択一式：総得点45点以上、各科目4点以上

試験科目

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

過去5年間の受験者数・合格者数の推移

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
受験申込者数	49,570人	49,250人	50,433人	52,251人	53,292人
受験者数	38,428人	34,845人	37,306人	40,633人	42,741人
合格者数	2,525人	2,237人	2,937人	2,134人	2,720人
合格率	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%	6.4%

詳細の受験資格や受験申込み及びお問合せは
「全国社会保険労務士会連合会試験センター」へ
<https://www.sharosi-siken.or.jp>

● CONTENTS ●

- はじめに／iii
- 本書の構成と効果的な活用法／iv
- よくわかる社労士シリーズの活用法／vi
- 社会保険労務士試験の概要／vi

1 雇用(雇用保険法)

1 総則	4
2 適用事業	4
3 被保険者及び適用除外	6
4 被保険者の種類等	16
5 適用事業所に関する届出	20
6 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	20
7 失業等給付の種類	26
8 基本手当の受給資格要件	28
9 基本手当の受給手続	34
10 基本手当日額	44
11 基本手当の受給期間及び給付日数	52
12 延長給付	66
13 一般被保険者に対する求職者給付	72
14 高年齢被保険者に対する求職者給付	78
15 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	80
16 就職促進給付	82
17 教育訓練給付	88
18 雇用継続給付	96
19 育児休業等給付	108
20 通則	116
21 不正受給による給付制限	122
22 その他の給付制限	126
23 雇用保険二事業	130
24 費用の負担	138
25 不服申立て	140
26 雑則等	142
★ 選択式	148

2 徴収(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)

1	趣旨等	174
2	保険関係の成立等	174
3	保険関係の消滅	184
4	有期事業の一括	188
5	請負事業の一括等	192
6	継続事業の一括	198
7	労働保険料の額	202
8	概算保険料の申告・納付	220
9	概算保険料の延納	224
10	増加概算保険料等	230
11	確定保険料の申告・納付	240
12	口座振替納付	248
13	印紙保険料	252
14	特例納付保険料	258
15	滞納に対する措置	260
16	継続事業(一括有期事業を含む)のメリット制	266
17	有期事業(一括有期事業を除く)のメリット制	272
18	労働保険事務組合	274
19	労働保険料の負担	284
20	不服申立て	286
21	時効	288
22	書類の保存等	290
23	罰則	292

3 労一(労務管理その他の労働に関する一般常識)

1	労働組合法	300
2	労働契約法	310
3	個別労働紛争解決促進法	332
4	パートタイム・有期雇用労働法	332
5	最低賃金法	334
6	男女雇用機会均等法	336
7	育児介護休業法	338
8	次世代育成支援対策推進法	340

9	女性活躍推進法	340
10	労働施策総合推進法	342
11	職業安定法	342
12	労働者派遣法	344
13	青少年雇用促進法	346
14	高年齢者雇用安定法	348
15	障害者雇用促進法	350
16	過労死等防止対策推進法	354
17	労働経済(白書)	354
18	その他白書等	362
19	就労条件総合調査	364
20	就業形態の多様化に関する総合実態調査	370
21	若年者雇用実態調査	372
22	労使関係総合調査	376
23	その他統計調査	380
★	選択式	394

○過去問検索索引／ 414

1 雇用 (雇用保険法)

雇用保険法

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
番号法	→行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
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：目次

1	総則	4
2	適用事業	4
3	被保険者及び適用除外	6
4	被保険者の種類等	16
5	適用事業所に関する届出	20
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	20
7	失業等給付の種類	26
8	基本手当の受給資格要件	28
9	基本手当の受給手続	34
10	基本手当日額	44
11	基本手当の受給期間及び給付日数	52
12	延長給付	66
13	一般被保険者に対する求職者給付	72
14	高年齢被保険者に対する求職者給付	78
15	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	80
16	就職促進給付	82
17	教育訓練給付	88
18	雇用継続給付	96
19	育児休業等給付	108
20	通則	116
21	不正受給による給付制限	122
22	その他の給付制限	126
23	雇用保険二事業	130
24	費用の負担	138
25	不服申立て	140
26	雑則等	142
★	選択式	148

雇用：択一式出題ランキング

- 1位 基本手当の受給期間及び給付日数(35問)
- 2位 被保険者及び適用除外(27問)
- 2位 雇用継続給付(27問)

1 総則

過去問

1問1

☐☐☐

R元-4A



雇用保険に関する事務(労働保険徴収法施行規則第1条第1項に規定する労働保険関係事務を除く。)のうち都道府県知事が行う事務は、雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業の事業所の所在地を管轄する都道府県知事が行う。

1問2

☐☐☐

R4-7C



厚生労働大臣は、基本手当の受給資格者について給付制限の対象とする「正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合」に該当するかどうかの認定をするための基準を定めようとするときは、あらかじめ労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

2 適用事業

過去問

2問1

☐☐☐

R4-2D

日本国内において事業を行う外国会社(日本法に準拠してその要求する組織を具備して法人格を与えられた会社以外の会社)は、労働者が雇用される事業である限り適用事業となる。

2問2

☐☐☐

R4-2E

事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指す。

2問3

☐☐☐

R4-2A

法人格がない社団は、適用事業の事業主とならない。

2問4

☐☐☐

R4-2B

雇用保険に係る保険関係が成立している建設の事業が労働保険徴収法第8条の規定による請負事業の一括が行われた場合、被保険者に関する届出の事務は元請負人が一括して事業主として処理しなければならない。

1答1 ○ 則1条3項。設問の通り正しい。

1答2 ○ 法33条2項、法72条1項。設問の通り正しい。

2答1 ○ 行政手引20051。設問の通り正しい。

2答2 × 行政手引20002。雇用保険法において「事業」とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のように、一つの経営組織として独立性をもった経営体をいう。

2答3 × 行政手引20002。雇用保険法において「事業主」とは、当該事業についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、法人格がない社団も適用事業の事業主となり得る。

2答4 × 法7条、行政手引20002。請負事業の一括が行われた場合であっても、被保険者に関する届出の事務等、雇用保険法の規定に基づく事務については、元請負人、下請負人がそれぞれ別個の事業主として処理しなければならない。

2問5☐☐☐

H30-77

適用事業の事業主は、雇用保険の被保険者に関する届出を事業所ごとに行わなければならないが、複数の事業所をもつ本社において事業所ごとに書類を作成し、事業主自らの名をもって当該届出をすることができる。

2問6☐☐☐

H30-74

雇用保険法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業（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く。）は、その労働者の数が常時5人以下であれば、任意適用事業となる。

2問7☐☐☐

H30-71

事業主が適用事業に該当する部門と任意適用事業に該当する部門を兼営している場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときであっても、すべての部門が適用事業となる。

2問8☐☐☐

R4-2C

事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときであっても当該事業主の行う事業全体が適用事業となる。

3 被保険者及び適用除外

最新問題**3問1**☐☐☐

R6-1A

報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者と認められる株式会社の代表取締役は被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

3問2☐☐☐

R6-1B

適用事業の事業主に雇用されつつ自営業を営む者は、当該適用事業の事業主の下での就業条件が被保険者となるべき要件を満たす限り被保険者となる。

3問3☐☐☐

R6-1C

労働者が長期欠勤して賃金の支払を受けていない場合であっても、被保険者となるべき他の要件を満たす雇用関係が存続する限り被保険者となる。

2答5 ○ 則3条、行政手引22001。設問の通り正しい。

2答6 × 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20105。任意適用事業(暫定任意適用事業)となるのは、**常時5人未満**の労働者を雇用する**個人経営の農林水産の事業**(船員が雇用される事業を除く。)である。また、雇用保険法においては、**労働者が雇用される**事業を適用事業とするとされており、雇用保険法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業については、その数のいかににかかわらず、適用事業として取り扱う必要はないとされている。

2答7 × 行政手引20106。設問の場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときは、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

2答8 × 行政手引20106。事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合で、それぞれの部門が独立した事業と認められる場合は、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

3答1 × 法4条1項、行政手引20351。代表取締役は被保険者とならない。

3答2 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

3答3 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

3問4 中小企業等協同組合法に基づく企業組合の組合員は、組合との間に同法に基づく組合関係があることとは別に、当該組合との間に使用従属関係があり当該使用従属関係に基づく労働の提供に対し、その対償として賃金が支払われている場合、被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

3問5 学校教育法に規定する大学の夜間学部に在籍する者は、被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

以下の問題において「一般被保険者」とは、高年齢被保険者、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。

過去問

3問1 株式会社の取締役であって、同時に会社の部長としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者的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、他の要件を満たす限り被保険者となる。

3問2 名目的に就任している監査役であって、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合は、被保険者となる。

3問3 農業協同組合、漁業協同組合の役員は、雇用関係が明らかでない限り雇用保険の被保険者とならない。

3問4 特定非営利活動法人（NPO法人）の役員は、雇用関係が明らかない場合であっても被保険者となることはない。

3問5 専ら家事に従事する家事使用人は、被保険者とならない。

3答4 ○ 法4条1項、行政手引|20351。設問の通り正しい。

3答5 ○ 法4条1項、法6条4号、則3条の2,3号、行政手引|20303。
設問の通り正しい。

3答1 ○ 法4条1項、行政手引|20351。設問の通り正しい。

プラス
α

株式会社の代表取締役が被保険者になることはない。

3答2 ○ 法4条1項、行政手引|20351。設問の通り正しい。監査役については、会社法上従業員との兼職禁止規定があるので、原則として被保険者とならないが、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合は被保険者となり得る。

3答3 ○ 法4条1項、行政手引|20351。設問の通り正しい。

3答4 × 法4条1項、行政手引|20351。特定非営利活動法人(NPO法人)の役員は、雇用関係が明らかな場合であれば被保険者となる。

3答5 ○ 法4条1項、行政手引|20351。設問の通り正しい。

3問6

☐☐☐

R5-1C

個人事業の事業主と同居している親族は、当該事業主の業務上の指揮命令を受け、就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われ、取締役等に該当しない場合には、被保険者となる。

3問7

☐☐☐

H30-2A

労働日の全部又はその大部分について事業所への出勤を免除され、かつ、自己の住所又は居所において勤務することを常とする在宅勤務者は、事業所勤務労働者との同一性が確認できる場合、他の要件を満たす限り被保険者となりうる。

3問8

☐☐☐

H27-1E

生命保険会社の外務員、損害保険会社の外務員、証券会社の外務員は、その職務の内容、サービスの態様、給与の算出方法等からみて雇用関係が明確でないので被保険者となることはない。

3問9

☐☐☐

H30-2E



身体上若しくは精神上の理由又は世帯の事情により就業能力の限られている者、雇用されることが困難な者等に対して、就労又は技能の習得のために必要な機会及び便宜を与えて、その自立を助長することを目的とする社会福祉施設である授産施設の職員は、他の要件を満たす限り被保険者となる。

3問10

☐☐☐

H30-2B

一般被保険者たる労働者が長期欠勤している場合、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。

3問11

☐☐☐

R3-3C

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か否かにかかわらず、当該期間は算定基礎期間に含まれる。

3問12

☐☐☐

R5-1D

ワーキング・ホリデー制度による入国者は、旅行資金を補うための就労が認められるものであることから、被保険者とならない。

3答6 ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者とならないが、設問の条件を満たす者は被保険者となる。

3答7 ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。なお、設問の「事業所勤務労働者との同一性」とは、所属事業所において勤務する他の労働者と同一の就業規則等の諸規定(その性質上在宅勤務者に適用できない条項を除く。)が適用されること〔在宅勤務者に関する特別の就業規則等(労働条件、福利厚生が他の労働者とおおむね同等以上であるものに限る。)が適用される場合を含む。〕をいう。

3答8 × 法4条1項、行政手引20351。設問の者は、その職務の内容、サービスの態様、給与の算出方法等の実態により判断して雇用関係が明確である場合は、被保険者となる。

3答9 ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。なお、授産施設の作業員(職員は除く。)は、原則として、被保険者とならない。

3答10 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

3答11 ○ 法22条3項、行政手引20352。設問の通り正しい。

Point

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り、また、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。

3答12 ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

3問13 日本民間企業等に技能実習生(在留資格「技能実習1号イ」、「技能実習1号ロ」、「技能実習2号イ」及び「技能実習2号ロ」の活動に従事する者)として受け入れられ、講習を経て技能等の修得をする活動を行う者は被保険者とならない。

3問14 所定労働時間が1か月の単位で定められている場合、当該時間を12分の52で除して得た時間を1週間の所定労働時間として算定する。

難

3問15 1週間の所定労働時間算定に当たって、4週5休制等の週休2日制等1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないとき、1週間の所定労働時間は、それらの加重平均により算定された時間とする。

難

3問16 労使協定等において「1年間の所定労働時間の総枠は〇〇時間」と定められている場合のように、所定労働時間が1年間の単位で定められている場合は、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合であっても、1年間の所定労働時間の総枠を52で除して得た時間を1週間の所定労働時間として算定する。

難

3問17 雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていなかった場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定する。

3問18 雇用契約書等における1週間の所定労働時間と実際の勤務時間に常態的に乖離がある場合であって、当該乖離に合理的な理由がない場合は、原則として実際の勤務時間により1週間の所定労働時間を算定する。

3問19 当初の雇入れ時に31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、雇入れ後において、雇入れ時から31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、他の要件を満たす限り、その時点から一般被保険者となる。

3問20 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、休学中の者は、他の要件を満たす限り雇用保険法の被保険者となる。

3答13 × 法4条1項、行政手引20352。設問の技能実習生は、受入先の事業主と雇用関係にあるので、被保険者となる。

3答14 ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

3答15 ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

3答16 × 行政手引20303。所定労働時間が1年間の単位で定められている場合であっても、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合には、当該週又は月を単位として定められた所定労働時間により1週間の所定労働時間を算定することとされている。

3答17 ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

3答18 ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

3答19 ○ 法4条1項、法6条2号、行政手引20303。設問の通り正しい。

3答20 ○ 法6条4号、則3条の2,2号、行政手引20303。設問の通り正しい。

執 筆 者

雇用(雇用保険法)	金子 絵里
徴収(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)	織井 妙子
労一(労務管理その他の労働に関する一般常識)	満場 賢

2025年度版 よくわかる社労士
合格するための過去10年本試験問題集2 雇用・徴収・労一

発行日 2024年10月11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 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部（TAC出版）
〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

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

© TAC 2024

管理コード 11383P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、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）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。