

06787P-00

2017
年度版

圧倒的支持!!



TAC出版の
社労士書籍は

売上 No. 1

1

社労士

合格のツボ

選択対策

第48回でも → 的中例はカバー横へ

的中多数!

選択式280問!



▶ 弱点を撲滅!!
「解きなおシール」つき!

▶ 赤シートつき!

絶対に
おさえない

重要事項を

しっかり網羅!

合格者も大絶賛!

最新の
改正情報は

Web

順次
公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

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みられ、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28年10月15日現在において、公布され、かつ、平成29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28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29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」
<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

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▶⑥ 労働関係の当事者
B▶④ 不当
C▶⑬ 労働を強制し
D▶⑰ 労働時間中
E▶⑩ 無効

労働基準法 5

根拠条文等

法1条2項、
法5条、法7条、
摩2小取組規程、
6.21十和田観光
電鉄事件

労働
基準

おぼえとるかい?

- 「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。これは、労働条件が個々の労働者及び使用者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があるため、これらの団体についても労働基準法に定める最低労働基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨を規定したものである。
- 問題文⑲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だけで罰則が適用される。したがって、「意図的に労働させ（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。
- 問題文⑳は、「制裁罰としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「普通解雇に附する」旨の定めを無効と解したのではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

- 法2条では、「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、個々の労働者が使用者と実質的に対等の立場で労働条件を決定すべきことを基本理念として掲げている。

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

最後にアドバイスとして「ここまで押さえておけば安心」という趣旨で、関連事項を細部にわたり挙げてあります。択一对策としても活用できるでしょう。

効果的な活用法★「書き取り」のススメ

社労士試験の学習内容は、覚える言葉や、似たようなフレーズが多く、テキストをただ読むだけでも最初は辛いと思われる方も多いでしょう。そんなときは、1日5問の書き取りが効果を発揮します。

まずは白い紙を用意し、問題文全体を書き取りいきましょう。空欄に入る言葉は、解答を見ながらどんどん書いていきます。書き取り作業をすることで、隅から隅まで条文の文章を見ることになるので、重要語句や独特なフレーズがスムーズにインプットされるようになります。書いていううちに、条文の複雑な言い回しも、抵抗感なく読めるようになります。



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)

初見のために、判断材料がきちんとインプットされていないことから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かまいません。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はずです。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などの問題にチェック!



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、一步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

()内は科目別ページ

1	労働憲章	4 (4)
2	労働基準法の適用	6 (6)
3	労働条件の明示	8 (8)
4	解雇制限	10 (10)
5	退職時の証明・金品の返還	12 (12)
6	有期労働契約に関する規制	14 (14)
7	賃金	16 (16)
8	非常時払・出来高払制の保障給	18 (18)
9	休業手当	20 (20)
10	労働時間	22 (22)
11	1 箇月単位の変形労働時間制・フレックスタイム制	24 (24)
12	1 年単位の変形労働時間制 1	26 (26)
13	1 年単位の変形労働時間制 2	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	年次有給休暇 1	48 (48)
24	年次有給休暇 2	50 (50)
25	年少者	52 (52)
26	妊産婦等	54 (54)
27	就業規則 1	56 (56)
28	就業規則 2	58 (58)
29	寄宿舎・雑則	60 (60)
30	付加金・時効	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	統括安全衛生責任者	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	機械等に関する規制	84 (20)
10	製造許可物質等	86 (22)
11	労働者の就業に当たっての措置	88 (24)
12	健康診断	90 (26)
13	長時間労働者への面接指導等	92 (28)
14	心理的な負担の程度を把握するための検査等	94 (30)
15	特別安全衛生改善計画・届出等	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	業務上の疾病・通勤による疾病	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・療養給付等	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・加重	128 (30)
15	障害補償年金前払一時金・障害補償年金差額一時金	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・死亡の推定	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	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	被保険者に関する届出	186 (14)
7	基本手当の受給要件等	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・特定受給資格者	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・雑則	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	女性活躍推進法	286 (40)
20	雇用対策法	288 (42)
21	職業安定法	290 (44)
22	労働者の職務に応じた待遇の 確保等のための施策の推進に関する法律	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	短時間労働者に対する適用	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等の支給停止	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	審査請求・時効	454 (70)
35	国民年金基金	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)

社会保険に関する一般常識 533

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	医療制度 1	586(54)
27	医療制度 2	588(56)
28	年金制度 1	590(58)
29	年金制度 2	592(60)
30	不服審査制度	594(62)



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	労働条件の明示	8
4	解雇制限	10
5	退職時の証明・金品の返還	12
6	有期労働契約に関する規制	14
7	賃金	16
8	非常時払・出来高払制の保障給	18
9	休業手当	20
10	労働時間	22
11	1箇月単位の変形労働時間制・フレックスタイム制	24
12	1年単位の変形労働時間制 1	26
13	1年単位の変形労働時間制 2	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	年次有給休暇 1	48
24	年次有給休暇 2	50
25	年少者	52
26	妊産婦等	54
27	就業規則 1	56
28	就業規則 2	58
29	寄宿舎・雑則	60
30	付加金・時効	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) 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他を**不当**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。
- (3) 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」としている。

選択肢

- | | | |
|--------------|-------------|---------|
| ① 減給 | ② 酷使し | ③ 休憩時間中 |
| ④ 労働者 | ⑤ 懲戒解雇 | ⑥ 生存権 |
| ⑦ 使用者 | ⑧ 出勤停止 | ⑨ 普通解雇 |
| ⑩ 財産権 | ⑪ 労働者及び使用者 | |
| ⑫ 労働を強制し | ⑬ 精神又は身体の自由 | |
| ⑭ 労働契約期間中 | ⑮ 職業選択の自由 | |
| ⑯ 労働時間中 | ⑰ 強制して労働させ | |
| ⑱ 労働させ | ⑲ 労働関係の当事者 | |
| ⑳ 年次有給休暇の期間中 | | |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

- A ▶ ⑱ 労働関係の当事者
 B ▶ ⑳ 精神又は身体の自由
 C ▶ ㉑ 労働を強制し
 D ▶ ㉒ 労働時間中
 E ▶ ㉓ 懲戒解雇

根拠条文等

法1条2項、
 法5条、法7条、
 最二小昭和38、
 6.21十和田観光
 電鉄事件



おぼえとるかい？

1. 「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。これは、労働条件が個々の労働者及び使用者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があるため、これらの団体についても労働基準法に定める最低労働基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨を規定したものである。
2. 問題文(2)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だけで罰則が適用される。したがって、「㉑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。
3. 問題文(3)は、「**制裁罰**としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「普通解雇に附する」旨の定めを無効と解したものではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

- ・法2条では、「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、個々の労働者が使用者と実質的に対等の立場で労働条件を決定すべきことを基本理念として掲げている。

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、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**労働者に関する事項**について、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、**同居の親族のみ**を使用する事業及びについては、適用しない。

選択肢

- | | | |
|---------------------|-------|----------|
| ① 短時間労働者 | ② 責任者 | ③ 執行者 |
| ④ 独立行政法人の職員 | ⑤ 代表者 | ⑥ 補助者 |
| ⑦ 賃金を支払われる者 | ⑧ 実質的 | ⑨ 包括的 |
| ⑩ 日本国籍を有する者 | ⑪ 一般的 | ⑫ 形式的 |
| ⑬ 賃金により生活する者 | | ⑭ 家事使用人 |
| ⑮ 労働者の指揮監督に当たる者 | | ⑯ 報酬を得る者 |
| ⑰ 事業主に対し利益を供与する者 | | ⑱ 船員 |
| ⑲ 労働者の管理若しくは監督を行う者 | | |
| ⑳ 事業主のために行為をするすべての者 | | |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

- A ▶ ⑦ 賃金を支払われる者
- B ▶ ⑳ 事業主のために行為をするすべての者
- C ▶ ② 責任者
- D ▶ ⑧ 実質的
- E ▶ ⑭ 家事使用人

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。
 - 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
 - 事業主の指揮命令に従っていることが明確であること
 - 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 期間の定めのない労働契約にする | ② 安全及び衛生 | |
| ③ 所定労働時間を超える | ④ 賞与 | ⑤ 期間 |
| ⑥ 始業及び終業の時刻 | ⑦ 更新 | ⑧ 深夜 |
| ⑨ 法定労働時間を超える | ⑩ 効力 | ⑪ 昇給 |
| ⑫ 所定労働日以外の | ⑬ 不履行 | ⑭ 労働時間 |
| ⑮ 更新する | ⑯ 配置転換 | ⑰ 最低賃金額 |
| ⑱ 解約する | ⑲ 教育訓練 | ⑳ 更新しない |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

- A ▶ ⑪ 昇給
- B ▶ ⑤ 期間
- C ▶ ⑮ 更新する
- D ▶ ⑥ 始業及び終業の時刻
- E ▶ ③ 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。
- 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。

4 解雇制限

チェック欄

1 /
2 /
3 /

- (1) 使用者は、労働者が 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 日間並びに産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後 日間は、解雇してはならない。ただし、①使用者が、同法第81条の規定によって 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 となった場合においては、この限りでない。
- (2) 上記但書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。

選択肢

- | | | | |
|------------------|--------------|------|-------|
| ① 付加金 | ② 打切補償 | | |
| ③ 休業手当 | ④ 解雇予告手当 | | |
| ⑤ 継続が困難 | ⑥ 業務上又は通勤により | | |
| ⑦ 継続が不可能 | ⑧ 業務外の事由により | | |
| ⑨ 運営に支障が生じること | ⑩ 業務上 | | |
| ⑪ 運営に著しい支障が生じること | ⑫ 通勤により | | |
| ⑬ 14 | ⑭ 30 | ⑮ 60 | ⑯ 180 |
| ⑰ 認可 | ⑱ 許可 | ⑲ 承認 | ⑳ 認定 |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑩ 業務上
B ▶ ⑭ 30
C ▶ ② 打切補償
D ▶ ⑦ 継続が不可能
E ▶ ⑳ 認定

根拠条文等

法19条、則7条



おぼえとるかい？

【解雇予告】

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも**30日前**にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、**30日分以上の平均賃金**を支払わなければならない。ただし、①**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②**労働者の責に帰すべき事由**に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

上記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**）の認定を受けなければならない。

【解雇予告の規定の適用除外】

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



5 退職時の証明・金品の返還

チェック欄

1 /
2 /
3 /

- (1) 労働者が、退職の場合において、、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は、使用者は、これを交付しなければならない。
- (2) 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)の証明書に秘密の記号を記入してはならない。
- (3) 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、の請求があつた場合においては、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。

選択肢

- | | | |
|---------------|-----------|----------|
| ① 直ちに | ② 速やかに | ③ 遅滞なく |
| ④ 7日以内に | ⑤ 14日以内に | ⑥ 10日以内に |
| ⑦ 30日以内に | ⑧ 退職の日までに | ⑨ 職務内容 |
| ⑩ 使用期間 | ⑪ 勤務実績 | ⑫ 賞罰 |
| ⑬ 債権者 | ⑭ 権利者 | ⑮ 行政官庁 |
| ⑯ 労働者又は労働者の親族 | | ⑰ 犯罪歴 |
| ⑱ 金銭債務 | ⑲ 労働組合運動 | ⑳ 病歴 |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑩ 使用期間
B ▶ ③ 遅滞なく
C ▶ ⑱ 労働組合運動
D ▶ ⑭ 権利者
E ▶ ④ 7日以内に

根拠条文等

法22条1項、4
項、法23条1項



おぼえとるかい？

1. 解雇理由の証明書

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。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、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

2. 上記1.及び問題文(1)の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
3. 上記1.の証明書についても問題文(2)の通信等の禁止の規定が適用される。

Step-Up! アドバイス

- ・問題文(3)の場合において、賃金又は金品に関して争があるときは、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。

6 有期労働契約に関する規制

チェック欄

1 /
2 /
3 /

- (1) 労働基準法第14条第2項に基づき定められた有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（以下「雇止めに関する基準」という。）では、「使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を **A** 以上更新し、又は雇入れの日から起算して **B** 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、**C** ならない。」とされている。
- (2) 有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、(a)反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、**D** 的には期間の定めのない契約と異ならないものと認められた事案、(b)**D** 的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の **E** が合理的なものと認められた事案、(c)格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、**D** 上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案、があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断するとの判例法理（雇止め法理）があり、これが労働契約法第19条に規定されたことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものである。

選択肢

- | | | | |
|------------------|----------|------|------|
| ① その予告をしなれば | ② 1年以上 | | |
| ③ その者の意見を聴かなければ | ④ 1年を超えて | | |
| ⑤ その者の同意を得なければ | ⑥ 3年以上 | | |
| ⑦ 解雇予告手当を支払わなければ | ⑧ 3年を超えて | | |
| ⑨ 実質 | ⑩ 1回 | ⑪ 外見 | ⑫ 2回 |
| ⑬ 期待 | ⑭ 心理 | ⑮ 名目 | ⑯ 希望 |
| ⑰ 3回 | ⑱ 適性 | ⑲ 5回 | ⑳ 意欲 |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

- A ▶ ⑰ 3回
- B ▶ ④ 1年を超えて
- C ▶ ① その予告をしなければ
- D ▶ ⑨ 実質
- E ▶ ⑬ 期待

根拠条文等

法14条2項、
平成24.10.26
厚労告551号、
平成25.3.28基発
0328第6号



おぼえとるかい？

【雇止めに関する基準（抜粋）】

1. 使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る**更新の有無**を明示しなければならない。
2. 上記1.の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の**判断の基準**を明示しなければならない。
3. 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。

Step-Up! アドバイス

- ・行政官庁は、雇止めに関する基準に関し、有期労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- ・雇止めに関する基準は、有期労働契約の契約期間の満了に伴う雇止めの法的効力に影響を及ぼすものではない。



7 賃金

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、「退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限する退職金規則が直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものとは認められない場合に、その制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、当該退職金が **D** な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとする事はできない」としている。
- (3) 最高裁判所の判例では、「賞与の受給権の取得につき当該支給日に在籍することを要件とする慣行は、その内容において不合理なものといふことはできず、労働者がその存在を認識してこれに従う意思を有していたかどうかにかかわらず、**E** として当該労働者に対しても効力を有するものといふべきであるから、[中略]退職した後を支給日とする賞与については受給権を有しない」としている。

選択肢

- | | | | |
|----------|-------|----------|--------|
| ① 公序 | ② 相殺 | ③ 功勞報償的 | ④ 労働協約 |
| ⑤ 1割 | ⑥ 全部 | ⑦ 任意恩恵的 | ⑧ 労使協定 |
| ⑨ 恒例 | ⑩ 充当 | ⑪ 後払賃金的 | ⑫ 就業規則 |
| ⑬ 一部 | ⑭ 控除 | ⑮ 生活保障的 | ⑯ 労働契約 |
| ⑰ 減給 | ⑱ 経験則 | ⑲ 全部又は一部 | |
| ⑳ 事実たる慣習 | | | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑧ 労使協定
- B ▶ ⑬ 一部
- C ▶ ⑭ 控除
- D ▶ ③ 功労報償的
- E ▶ ⑳ 事実たる慣習

根拠条文等

法24条1項、最
二小昭和52.8.9
三晃社事件、
最一小昭和60.
11.28京 都 新 聞
社事件



おぼえとるかい？

1. 賃金

労働基準法で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与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。

2. 賃金支払の5原則とその例外

- ① 通貨払の原則・直接払の原則・全額払の原則と例外

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

ただし、法令若しくは**労働協約**に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合(労働者の**同意**を得て行う口座振込等)においては、**通貨以外**のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は**労使協定**がある場合においては、賃金の一部を**控除**して支払うことができる。

- ② 毎月1回以上払の原則・一定期日払の原則と例外

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。

ただし、**臨時**に支払われる賃金、**賞与**その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金については、この限りでない。

8 非常時払・出来高払制の保障給

チェック欄

1 /
2 /
3 /

- (1) 使用者は、労働者が**出産、疾病、**その他厚生労働省令で定めるの場合の費用に充てるために**請求**する場合においては、**支払期日前**であっても、を支払わなければならない。
- (2) 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、に応じの**保障**をしなければならない。

選択肢

- | | | |
|----------------|--------------|-------|
| ① 賃金の全額 | ② 対象家族の介護 | ③ 業務量 |
| ④ 請負金額 | ⑤ 当該請求する額 | ⑥ 出来高 |
| ⑦ 子の養育 | ⑧ 臨時 | ⑨ 緊急 |
| ⑩ 災害 | ⑪ 労働時間 | ⑫ 公務 |
| ⑬ 非常 | ⑭ 急迫 | |
| ⑮ 既往の労働に対する賃金 | ⑯ 一定額の賃金 | |
| ⑰ 平均賃金の6割以上の賃金 | ⑱ 当該費用の額 | |
| ⑲ 平均賃金に相当する額 | ⑳ 通常の労働時間の賃金 | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑩ 災害
- B ▶ ⑬ 非常
- C ▶ ⑮ 既往の労働に対する賃金
- D ▶ ⑪ 労働時間
- E ▶ ⑯ 一定額の賃金

根拠条文等

法25条、法27条



おぼえとるかい？

- 問題文(1)の「非常の場合」とは、労働者又は労働者の収入によって生計を維持する者が、次のいずれかに該当する場合である。
 - ① 出産
 - ② 疾病
 - ③ 災害
 - ④ 結婚
 - ⑤ 死亡
 - ⑥ やむを得ない事由による1週間以上にわたる帰郷
- 問題文(2)の「出来高払制の保障給」は、労働時間に応じて一定額の賃金を保障するものなので、労働者が労働をしない場合には、当該保障給を支払う必要はない。

Step-Up! アドバイス

- 出来高払制その他の請負制で使用する労働者を使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、使用者は、「出来高払制の保障給」を支払う必要はないが、「休業手当」を支払わなければならない。



執筆者

労働基準法	小野寺雅也
労働安全衛生法	金子 絵里
労働者災害補償保険法	関根 愛可
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	伊藤 修登
健康保険法	小泉 悟
国民年金法	川島 隆良
厚生年金保険法	大原 寛
社会保険に関する一般常識	織井 妙子

2017年度版

社労士 合格のツボ 選択対策

発行日 2016年11月21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

電話 (営業) 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<http://www.tac-school.co.jp/>

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

© TAC 2016

管理コード 006787P-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。