

06788P-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

択一対策

択一式の得点

みるみるアップ!

▶ 弱点を撲滅!!
「解きなおシール」つき!

▶ 解答が隠せる
ブラインドシートつき!



合格者も大絶賛!

一問一答問題

1600問!

最新の
改正情報は Web 順次
で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

は し が き

本書は、問題を基本レベル(Basic)と応用レベル(Step Up) にブロック化し、基本的な知識の確認から、応用力の強化まで、学習の進捗に合わせて得点力を高めていくことができる構成となっています。

また、過去10～15年間の本試験問題の徹底的な分析と、各科目の出題傾向・出題頻度の入念な検討を重ね、得点力向上に最も効果的な「項目別」の問題配置とし、問題のポイントを1つ1つ確実に押さえていくことができる「一問一答形式」を採用しました。

したがって本書は、本試験問題の「五肢択一形式」のプレ・トレーニングに最適であると同時に、五肢択一形式問題を解いてはいるがポイントが掴めず得点力が伸びていない受験生のバック・トレーニングにも活用できます。

必要十分な問題をコンパクトに収めた本書で、受験生の皆さんが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18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19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「サイバーブックストア」

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

「合格のツボ 択一对策」の特長

本書は、幅広く出題される本試験に対応できる力を無理なく身につけるといいう方針から、「基本的な知識」をしっかりと固めたうえで、「実践的な知識」を確実に身につけていけるよう、全科目とも、項目別に Basic、Step-Up の2つのレベルにブロック化した構成となっています。

Basic 基本事項を中心とした問題構成

本試験において最も多く出題されている事項、また、本試験を解いていくうえで熟知すべき基本的な事項の問題です。重要事項に的を絞っていますので、基本的な知識として定着させることができます。なるべく早期に制覇しましょう！

Basic

2-1 総則等 (労働条件の原則・決定、適用事業等)

1 総則等 Basic

問題 1 労働基準法第1条第1項においては、「労働条件は、労働者がたんに従事する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定している。

問題 2 労働基準法第2条第1項においては、「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」と定められており、使用者が一方的に労働条件を不利に変更したときは、同条違反の罰則が適用される。

問題 3 労働基準法第3条3款においては、使用者は、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、差別的取扱いを禁止している。

問題 4 労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金について女性に対して不利に取扱う場合を禁止しているのであって、使用者は、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことは差し支えない。

問題 5 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由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が、これに違反した場合であっても、労働基準法違反の罰則は適用されない。

解答 1 法1条1項、設問の通り正しい。なお、「**人たるに堪ふる生活**」は、労働者本人のみならず、その標準家族の生活をも含めて考えることとされている。

解答 2 法2条1項、法117条～法120条、「同条違反の罰則が適用される」とする部分が誤りである。法2条は罰則の規定であり、その違反についての罰則は設けられていない。

解答 3 法3条、法3条において、性別を理由とした差別的取扱いは禁止されていない。なお、法4条において、賃金について女性であることを理由とした男性との差別的取扱いが禁止されている。

解答 4 法4条、平成20.02.25基発648号、法4条において禁止している、女性であることを理由とする賃金に関する差別的取扱いには、女性に対して不利に取扱う場合のみならず**有利に取扱う場合も含まれる**。したがって、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことも禁止されている。

解答 5 法5条、法117条、設問の場合、使用者は、法5条（強制労働の禁止）違反となり、労働基準法上、最も重い罰則（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）が適用される。

進捗チェック

労働									
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

労働									
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

進捗チェック

この進捗チェックは、約10問で1マス進みます。1日1マスずつ進めていくことを目標に問題を解き進めていきましょう。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することができるので、モチベーションの維持にもなります。

メリハリのある わかりやすい解説

問題の論点を詳細に解説しました。理解がぐんと深まります。解答キーワードは色文字で強調しているので、メリハリもばっちりです。

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。復習の際、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が。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 択一対策」の特長／ iv

『解きなおシール』の活用法／ vi

労働基準法 1

1 総則等	2
2 労働契約・解雇・退職	12
3 賃金	30
4 労働時間 1	46
5 労働時間 2	60
6 年少者・妊産婦等・就業規則等	82

労働安全衛生法 99

1 安全衛生管理体制等	100
2 機械等及び危険・有害物に関する規制	120
3 労働者の就業管理・健康管理等	128

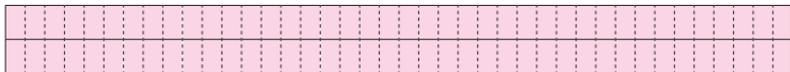
労働者災害補償保険法 147

1 目的・適用	148
2 業務災害・通勤災害	152
3 給付基礎日額	162
4 保険給付	170
5 通則・支給制限・費用徴収	202
6 他制度との調整	216
7 社会復帰促進等事業	222
8 特別加入制度	232
9 不服申立て・時効	242

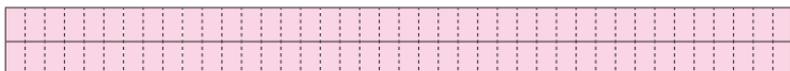
雇用保険法 247

1 総則	248
2 失業等給付 1	264
3 失業等給付 2	294
4 雇用保険二事業等	328

労働保険の保険料の徴収等に関する法律	335
1 総則	336
2 労働保険料の額	358
3 労働保険料の納付	376
4 労働保険事務組合等	410
労務管理その他の労働に関する一般常識	435
1 労働法規 1	436
2 労働法規 2	466
3 労務管理・労働経済	486
健康保険法	493
1 保険者・適用事業所・保険医療機関等	494
2 被保険者・被扶養者	510
3 報酬・標準報酬	524
4 費用の負担・保険料	538
5 保険給付 1	552
6 保険給付 2	570
7 時効・不服申立て等	586
国民年金法	591
1 被保険者等	592
2 保険料・給付の通則	610
3 老齢基礎年金	628
4 障害基礎年金・遺族基礎年金	644
5 寡婦年金等・国民年金基金	662
厚生年金保険法	681
1 被保険者・届出等	682
2 費用の負担	698
3 老齢厚生年金	708
4 障害厚生年金・障害手当金	732
5 遺族厚生年金・脱退一時金	744
6 給付通則・不服申立て等	760
社会保険に関する一般常識	775
1 社会保険関係法規 1	776
2 社会保険関係法規 2	798
3 年金制度・医療制度等	820



労働基準法



- 1 総則等
(労働条件の原則・決定・適用事業等)
- 2 労働契約・解雇・退職
- 3 賃金
- 4 労働時間1
(原則・変形労働時間制・休日・休憩)
- 5 労働時間2
(みなし労働時間制・年次有給休暇等)
- 6 年少者・妊産婦等・就業規則等



180問



問題 1 労働基準法第1条第1項においては、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定している。

問題 2 労働基準法第2条第1項においては、「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。」と定められている。

問題 3 使用者は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をすることは差支えないものとされている。

問題 4 労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金についてのみ男性と差別的取扱いをすることを禁止している。

問題 5 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由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が、これに違反した場合であっても、労働基準法違反の罰則は適用されない。

問題 6 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。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				



解答 1 ○ 法1条1項。設問の通り正しい。なお、「人たるに値する生活」は、労働者本人のみならず、その標準家族の生活をも含めて考えることとされている。

解答 2 ○ 法2条1項。設問の通り正しい。なお、法2条は訓示的規定であり、その違反について罰則は設けられていない。

解答 3 × 法3条。法3条では「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。」と規定しており、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をすることは禁止されている。

解答 4 ○ 法4条。設問の通り正しい。なお、法4条の「賃金」には、賃金額のみならず、賃金体系、賃金形態等も含まれる。

解答 5 × 法5条、法117条。設問の場合、使用者は、法5条（強制労働の禁止）違反となり、労働基準法上、最も重い罰則（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）が適用される。

解答 6 ○ 法7条。なお、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はできる。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 7 × 法116条2項。労働基準法は、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、適用されない。なお、同居の親族を使用する事業であっても、同居の親族以外に他人を1人でも使用すれば、当該事業は労働基準法の適用を受けることになるが、この場合においても同居の親族は、原則として労働基準法の労働者には該当しない。

解答 8 ○ 法116条2項、平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。なお、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、家事使用人に該当しない。

解答 9 × 法9条。労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。**

解答 10 × 法10条。労働基準法において「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。なお、設問文は、労働契約法における使用者の定義である。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 1 ○ 法1条2項。設問の通り正しい。

解答 2 × 法3条、昭和63.3.14基発150号、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。最高裁判所の判例によれば、「労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。」とされている。

解答 3 × 法4条、平成9.9.25基発648号。法4条の「差別的取扱い」には女性労働者を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 4 ○ 法5条、昭和23.3.2基発381号。設問の通り正しい。法5条における「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、不当な手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げることによって労働すべく強要することをいい、必ずしも労働者が現実に労働することを必要とせず、労働を強制すれば、法5条違反の罰則が適用される。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

問題 5 労働基準法第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。」と規定しているが、ここにいう「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいう。

問題 6 労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものである場合、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「業として他人の就業に介入して利益を得る」ことに該当し、中間搾取を禁ずる労働基準法第6条に違反する。

問題 7 使用者が選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を定め、これに基づき労働者が労働時間中に選挙権の行使を請求することを使用者が拒否することは、労働基準法第7条違反となる。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				



解答 5 ○ 法6条、昭和23.3.2基発381号。設問の通り正しい。なお、法6条にいう「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等その名称のいかんを問わず、有形か無形かを問わない。また、使用者から利益を得る場合に限らず、労働者又は第三者から利益を得る場合をも含む。

解答 6 × 法6条、平成11.3.31基発168号。労働者派遣事業については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではない。したがって、労働者派遣事業の事業主が、所定の手続を踏まずに違法な労働者派遣を行う場合であっても、法6条の**中間搾取には該当せず**、法6条違反とはならない。

解答 7 ○ 法7条、昭和23.10.30基発1575号。設問の通り正しい。使用者が公民権の行使を労働時間外に行うべき旨を定めても直ちに拒んだことにはならないが、そのように定めたことにより、労働者が労働時間中に公民権の行使のための時間を請求したのを拒否すれば、労働基準法7条違反となる。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 8 × 法7条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件。最高裁判所の判例においては、「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およ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。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、普通解雇に附するは格別（別として）、就業規則の同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」としており、普通解雇についてまで許されないとしているわけではない。

解答 9 × 法116条、法別表第1,4号。船員法1条1項に規定する船員についても、労働基準法1条から11条まで、116条2項、117条から119条まで及び121条の規定〔総則及び罰則に関する規定（一部を除く。）〕については、適用される。

解答 10 ○ 法9条、昭和23.3.17基発461号。設問の通り正しい。

解答 11 ○ 法10条、昭和61.6.6基発333号。設問の通り正しい。なお、移籍型出向の出向労働者については、出向先との間で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。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 1 × 法13条。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**についてのみ無効とされるのであって、当該労働契約そのものが無効とされるわけではない。なお、無効となった部分については、労働基準法で定める基準によることとされている。

解答 2 × 法14条1項。「1年」ではなく「3年」である。なお、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者との間に締結される労働契約及び満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、契約期間の上限は、5年である。

解答 3 × 法15条1項、則5条2項、3項。絶対的明示事項のうち「昇給に関する事項」については、書面の交付により明示することを要しない。なお、昇給に関する事項以外の絶対的明示事項については、書面の交付により明示することが義務付けられている。

解答 4 ○ 法15条2項。設問の通り正しい。

解答 5 ○ 法14条2項。設問の通り正しい。設問の法14条2項の規定に基づき「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準**」が定められている。なお、行政官庁は、当該基準に関し、期間の定めのある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とされている。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 6 × 法16条、昭和22.9.13発基17号。法16条は、損害賠償の金額をあらかじめ定める契約を禁止しているのであって、現実に生じた損害について賠償を請求することは禁止していない。

解答 7 × 法17条。法17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を「相殺してはならない」と定めており、設問の金銭と賃金を相殺したときは、法17条違反となるが、金銭を貸し付けたのみであるときは、同条違反とならない。

解答 8 ○ 法19条。設問の通り正しい。設問のいわゆる解雇制限期間中であっても、次の①及び②の場合には、解雇制限が解除され、労働者を解雇することができる。

①打切補償を支払う場合

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（この場合においては、その事由について**所轄労働基準監督署長の認定**を受けなければならない）

解答 9 × 法20条1項、2項。設問の30日の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合には、その日数を短縮することができる。

解答 10 × 法20条1項。解雇予告期間については、解雇の予告がなされた日は算入されず、その翌日より計算され、期間の末日の終了をもって満了となるので、6月30日の終了をもって解雇の効力を発生させるためには、遅くとも5月31日に解雇の予告をしなければならない。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答11 × 法20条1項、昭和23.3.17基発464号。法20条1項の規定による解雇の予告に代わる解雇予告手当は、解雇の**申渡しと同時に**支払うべきものとされている。なお、解雇予告手当は即時解雇をするための要件として定められていると解されている。

解答12 ○ 法20条1項、2項、昭和24.1.8基収54号。労働者を解雇するに当たって、解雇の予告をするか、解雇予告手当を支払うかは、使用者の判断によるものであり、労働者が解雇予告手当の請求権を有するものではないので、労働者と使用者との間に債権債務の関係は発生しない。したがって、設問のような相殺もできないこととなる。

解答13 ○ 法21条本文ただし書、2号。設問の通り正しい。2箇月以内の期間（設問の場合、1箇月）を定めて使用される者を解雇しようとするときは、**所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合に**、解雇予告又は解雇予告手当の支払を要する。したがって、設問の場合に、雇入れの日から引き続き1箇月を超えて使用されるに至った後に解雇しようとするときは、解雇予告又は解雇予告手当の支払を要する。

解答14 × 法22条1項。設問の証明書は、「7日以内」ではなく「**遅滞なく**」交付しなければならない。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

解答 15 × 法22条1項。使用者は、退職事由によって証明書の交付を拒否することはできず、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合であっても、当該労働者が請求した場合には当該証明書を交付しなければならない。

解答 16 ○ 法22条4項。設問の通り正しい。なお、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、退職時等の証明書に**秘密の記号**を記入してはならないとされている。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal
					

執筆者

労働基準法	金子	絵里
労働安全衛生法	小野寺	雅也
労働者災害補償保険法	関根	愛可
雇用保険法	関根	愛可
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	仲尾	将一
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	織井	妙子
国民年金法	大原	寛
厚生年金保険法	川島	隆良
社会保険に関する一般常識	小泉	悟

2017年度版

社労士 合格のツボ 択一对策

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 006788P-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。