07825P-00

2019年度版

圧倒的支持!!
売上No.1

みんなが欲しかった!

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

合格のツボ 択一対策

本書の1600問を解けば

解答スピードが劇的にアップ!

合格者も大絶賛!

►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!

択一式の得点 ぐーーんと アップ!

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、学習の進度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・出題頻度を入念に検討し、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もののポイントが掴めず得点力が伸びないという受験生のバック・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、2018年10月12日現在において、公布され、かつ、2019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、2018年10月13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、2019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。

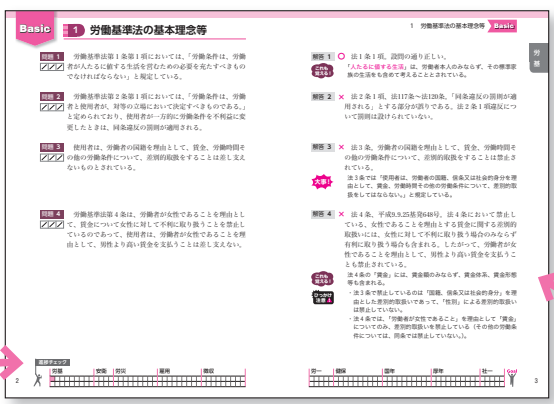
TAC出版書籍販売サイト「サイバーブックストア」
https://bookstore.tac-school.co.jp/

「合格のツボ 択一対策」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う方針から、「基本的な知識」をしっかり固めたうえで、「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。なるべく早期に制覇しましょう！


Basic 1 労働基準法の基本理念等

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。」と定められており、使用者が一方的に労働条件を不利益に変更したときは、同条違反の罰則が適用される。

問題 3 使用者は、労働者の属職を理由として、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し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、賃金について女性に対して不利に取り扱うこと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。

1 労働基準法の基本理念等 Basic

解答 1 ○ 法１条１項、説明の通りボしい。
これも覚える！「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、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１項違反について罰則は設けられていない。

解答 3 × 法３条、労働者の属職を理由として、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。
大事！ 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。」と規定している。

解答 4 × 法４条、平成9.9.25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り扱う場合のみならず有利に取り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。
これも覚える！ 法４条の「賃金」には、賃金額のみならず、賃金形態等も含まれる。
ひっかけ注意！
・法３条で禁止しているのは「国籍、信条又は社会的身分」を理由とした差別的取扱いであって、「性別」による差別的取扱いは禁止していない。
・法４条では、「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、差別的取扱いを禁止している（その他の労働条件については、同条では禁止していない。）。

進捗チェック 労働 安衛 労災 雇用 職安 労一 健保 国年 厚年 社一 GOAL

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いていきましょう。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できるので、モチベーションの維持にも役立ちます。

メリハリのある解説

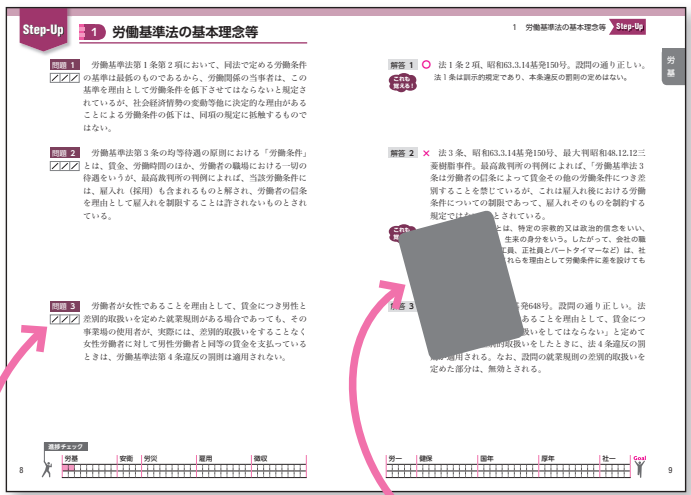
なぜその答えになるのか、１問ずつ、わかりやすい解説を入れています。重要キーワードは色文字で強調しています。

また、問題文といっしょに確認しておきたい重要事項を３種類のアイコンでまとめています。問題を解く力がメキメキついていきます！

- 大事！ 重要事項をまとめています。必ず確認しましょう！
- これも覚える！ 問題文から派生した関連事項をまとめています。問題文とセットで確認すると効率よく確認できます！
- ひっかけ注意！ 本試験でもよく問われる類似事項などをまとめています。うっかりミス撲滅のために、しっかり読み込みましょう。

Step-Up 出題頻度の高い事項を中心とした応用レベルの問題構成

「Basic」で定着させた知識を一歩レベルアップ。「本試験で解答できること」を意識した問題構成です。スラスラ解けるようになるまで頑張りましょう！



チェック欄

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。

ブラインド・シート

解答ページを隠すことができる、「ブラインドシート」つきです。

合格者も大絶賛!!

※第47回、第48回、第49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、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、見事合格された方からの声※をご紹介します！

★択一の点がしっかり伸びる！

・苦手にしていた択一問題も、合格のツボを繰り返し解くことで、合格レベルまでもっていくことができました。

・「合格のツボ」も繰り返すことで基礎や横断を勉強することができ、また模試前に解くだけで点数を上げることができました。

★スキマ時間に使いやすい！

合格のツボ（択一式）は毎日通勤時間を利用して使用していました。基本問題や問われやすい箇所など一問一答形式で解けるので使いやすかったです。

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。復習の際の目印とな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を、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、原因をしっかり把握しておくことが重要です。

※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！

冷静に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内で解かなければならず、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 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 労働基準法の基本理念等…… 2
2 労働契約等…… 16
3 賃金…… 34
4 労働時間、休憩、休日…… 48
5 変形労働時間制…… 56
6 時間外労働・休日労働…… 64
7 みなし労働時間制…… 76
8 年次有給休暇…… 80
9 年少者、妊産婦等…… 88
10 就業規則、監督等その他…… 98

労働安全衛生法 107
1 安全衛生管理体制等…… 108
2 機械等及び危険・有害物に関する規制…… 126
3 労働者の就業管理・健康管理等…… 134

労働者災害補償保険法 153
1 目的・適用…… 154
2 業務災害・通勤災害…… 158
3 給付基礎日額…… 168
4 保険給付…… 176
5 給付通則・社会保険との供給調整…… 208
6 損害賠償との調整…… 220
7 社会復帰促進等事業…… 226
8 特別加入…… 234
9 不服申立て・雑則等…… 242

雇用保険法 249
1 総則…… 250
2 失業等給付１…… 266
3 失業等給付２…… 298
4 雇用保険二事業等…… 332

労働保険の保険料の徴収等に関する法律 339
1 総則…… 340
2 労働保険料の額…… 362
3 労働保険料の納付等…… 380
4 労働保険事務組合等…… 414

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 …… 470
3 労務管理・労働統計・労働経済…… 492

健康保険法 499
1 保険者・適用事業所…… 500
2 被保険者・被扶養者・保険医療機関等…… 512
3 報酬・標準報酬…… 530
4 保険給付 1 …… 544
5 保険給付 2 …… 560
6 費用の負担・保険料…… 576
7 時効・不服申立て等…… 590

国民年金法 595
1 目的等・被保険者等…… 596
2 費用の負担等…… 614
3 老齢基礎年金…… 630
4 障害基礎年金・遺族基礎年金…… 644
5 寡婦年金等・給付の通則等…… 662
6 国民年金基金等…… 680

厚生年金保険法 689
1 被保険者等・標準報酬…… 690
2 老齢厚生年金…… 710
3 障害厚生年金・障害手当金…… 734
4 遺族厚生年金・脱退一時金…… 746
5 給付通則等…… 760
6 費用の負担・不服申立て等…… 770

社会保険に関する一般常識 781
1　社会保険関係法規１…… 782
2　社会保険関係法規２…… 812
3　年金制度・医療制度等…… 830

労働基準法

180問

1　労働基準法の基本理念等
2　労働契約等
3　賃金
4　労働時間、休憩、休日
5　変形労働時間制
6　時間外労働・休日労働
7　みなし労働時間制
8　年次有給休暇
9　年少者、妊産婦等
10　就業規則、監督等その他

1 労働基準法の基本理念等

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。」と定められており、使用者が一方的に労働条件を不利益に変更したときは、同条違反の罰則が適用される。

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し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、賃金について女性に対して不利に取り扱うこと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。

解答 1 ○　法１条１項。設問の通り正しい。

これも覚える！

「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、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１項違反について罰則は設けられていない。

解答 3 ×　法３条。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。

大事！

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。」と規定している。

解答 4 ×　法４条、平成9.9.25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り扱う場合のみならず有利に取り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。

これも覚える！

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。

ひっかけ注意

・法３条で禁止しているのは「国籍、信条又は社会的身分」を理由とした差別的取扱いであって、「性別」による差別的取扱いは禁止していない。
・法４条では、「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、差別的取扱いを禁止している（その他の労働条件については、同条では禁止していない。）。

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。

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。

問題 7　同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法は適用されないが、同居の親族以外に他人を１人でも使用していれば、当該事業は労働基準法の適用を受けることとなる。

問題 8　法人に雇われて、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令下で家事一般に従事している者は、労働基準法第116条第２項の家事使用人に該当し、労働基準法は適用されない。

問題 9　労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

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、罰則が適用される。

大事！

法５条違反の場合は、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。設問の通り正しい。

大事！

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。

解答 7　○　法116条２項。設問の通り正しい。なお、設問の場合、使用している他人は労働基準法上の労働者であるが、同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者ではない。

これも覚える！

「同居の親族」とは、事業主と居住及び生計を一にしている民法上の親族（６親等内の血族、配偶者及び３親等内の姻族）をいう。

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。

これも覚える！

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。なお、設問文は、労働組合法における労働者の定義である。

問題 10　労働基準法で「使用者」とは、事業主又は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と定義されている。

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と定義されている。

これも覚える！

⑴　事業主
　事業の経営主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、法人にあっては法人そのものをいう。

⑵　事業の経営担当者
　事業経営一般について権限と責任を負う者をいい、例えば、法人の代表者や支配人等が該当する。

⑶　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
　人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して実質的に一定の権限を与えられている者をいう。

Step-Up

1 労働基準法の基本理念等

問題 1 ／／／

労働基準法第1条第2項において、同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と規定されているが、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があることによる労働条件の低下は、同項の規定に抵触するものではない。

問題 2 ／／／

労働基準法第3条の均等待遇の原則における「労働条件」とは、賃金、労働時間のほか、労働者の職場における一切の待遇をいうが、最高裁判所の判例によれば、当該労働条件には、雇入れ（採用）も含まれるものと解され、労働者の信条を理由として雇入れを制限することは許されないものとされている。

問題 3 ／／／

労働者が女性であることを理由として、賃金につき男性と差別的取扱いを定めた就業規則がある場合であっても、その事業場の使用者が、実際には、差別的取扱いをすることなく女性労働者に対して男性労働者と同等の賃金を支払っているときは、労働基準法第4条違反の罰則は適用されない。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収

解答 1 ○ 法１条２項、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

これも覚える！

法１条は訓示的規定であり、本条違反の罰則の定めはない。

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。

これも覚える！

法３条の「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。したがって、会社の職制上の地位（職員と工員、正社員とパートタイマーなど）は、社会的身分ではなく、これらを理由として労働条件に差を設けても本条違反とならない。

解答 3 ○ 法４条、平成9.9.25基発648号。設問の通り正しい。法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、男性と「差別的取扱いをしてはならない」と定めており、実際に差別的取扱いをしたときに、法４条違反の罰則が適用される。なお、設問の就業規則の差別的取扱いを定めた部分は、無効とされる。

問題 4　／／／

労働基準法第５条においては、「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。」と規定しているが、使用者が単に労働を強制したのみであり、労働者が現実に労働しなかったときであっても、本条違反の罰則が適用される。

問題 5　／／／

職業安定法による許可を受けて有料職業紹介事業を行う者については、同法に規定する手数料の範囲内で料金を収受して職業紹介を行う場合には、中間搾取を禁ずる労働基準法第６条違反とならない。

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。

解答 4 ○　法５条、法117条、昭和23.3.2基発381号。設問の通り正しい。

ひっかけ注意

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。

解答 5 ○　法６条、昭和33.2.13基発90号。設問の通り正しい。職業安定法による許可等を受けて職業紹介を行うことは、法律に基いて許される場合に該当し、同法に規定する手数料を収受する限りにおいては、法６条違反とならない。なお、職業安定法に定める手数料を超えて利益を受けるときは、法６条違反となる。

大事！

労働基準法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。」と定めている。

解答 6 ×　法６条、平成11.3.31基発168号。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。

大事！

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。

執筆者

労働基準法……金子　絵里
労働安全衛生法……伊藤　修登
労働者災害補償保険法……関根　愛可
雇用保険法……如月　時子
労働保険の保険料の徴収等に関する法律……原田悠太郎
労務管理その他の労働に関する一般常識……南保　幸恵
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

2019年度版
みんなが欲しかった！　社労士合格のツボ　択一対策

発行日　2018 年 11 月 10 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　2018

管理コード　　07825P-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。