

07843P-00

2019
年度版

★
圧倒的
支持!!
★
売上
No.1
★

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

過去10

2
雇用
徴収
労一

TAC社会保険 編著
労務士講座

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肢ずつにわかりやすい解説つきで
理解が深まる!

しかも! 速習に便利なブラインドシートつき!

TAC
社労士講座
上級本科生/上級演習本科生
公式教材

最新の
改正情報は Web 順次
で公開! TAC出版
TAC PUBLISHING Group

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「一問一答形式」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、一問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。

2018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、2018年9月13日現在において公布され、かつ、2019年本試験実施要項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、2018年9月14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、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

平成30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。
その後は年度に関係なく、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。

【問題のレベル表示の見方】

★キホンマーク

★マークのある問題は、テキストを一読した直後に取り組みやすいキホン問題です。いきなり10年分は、ハードルが高いと感じる方は、まずはこのマークがある問題から進めていきましょう。

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

H30-47

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2

H30-47

いわゆるインターンシップにおける学生については、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められる。

問題5

H29-1A

1か月単位の変形労働時間制により、毎週日曜を起算日とする1週間について、各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ9時間、計36時間としている事業場において、その各所定労働日に9時間を超過して労働時間を延長すれば、その延長した時間は法定労働時間を超過した労働となるが、日曜から金曜までの間において所定より労働した後の土曜に6時間の労働をさせた場合は、そのうちの2時間が法定労働時間を超過した労働となる。

問題6

H29-1B

1か月単位の変形労働時間制により、毎週日曜を起算日とする1週間について、各週の月曜、火曜、木曜、金曜を所定労働日とし、その所定労働時間をそれぞれ9時間、計36時間としている事業場において、あらかじめ水曜の休日を前日の火曜に、火曜の労働時間をその水曜に振り替えて9時間の労働をさせたときは、水曜の労働はすべて法定労働時間内の労働となる。

問題7

H26-37

遺言手当は、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われる資金であるから、労働基準法第37条の割増資金の基礎となる資金には算入しないこととされている。

問題8

H23-1E

労働基準法第37条に定める割増資金の基礎となる資金(算定基礎資金)はいかなる通常の資金であり、家族手当は算定基礎資金に含まれないことが原則であるから、家族数に関係なく一律に支給されている手当は、算定基礎資金に含まれる必要はない。

【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。

H26-1A 平成26年の択一式、問1のA肢で出題

H26-選 平成26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。平成30年～24年の直近7年分は太字で強調(例**H26-1A**)。さらにさかのぼった8～10年前の問題(平成23～21年)は細字(例H21-3D)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。

H26-災8A 平成26年の択一式、労働者災害補償保険法、問8のA肢で出題

H26-雇8A 平成26年の択一式、雇用保険法、問8のA肢で出題

解答 1 × 法1条、昭和22.11.27基発401号、昭和22.9.13発基17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。

解答 2 × 法9条、平成9.9.18基発636号。いわゆるインケンシップについては、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係

解答 5 ○ 平成6.3.31基発181号。設問の通り正しい。なお、設問は、1週間の労働時間の合計が42時間であるため、法定労働時間が44時間となる特例が適用される場合においては、1週間の法定労働時間を超えないことがあるが、平成29年の問1においては、他に正解肢(誤っているもの)となる肢があることから、相対的な判断により、当該設問は正しい内容であるとしている。

解答 6 × 平成6.3.31基発181号。休日振替の結果、就業規則で1日6時間を超える所定労働時間が設定されていない日1日8時間を超えて労働させることになる場合には、その超える時間は時間外労働となる。設問の場合は、水曜日は休日であり、1日6時間を超える所定労働時間が設定されていないため、法定労働時間の8時間を超える1時間分が時間外労働時間となる。

解答 7 ○ 法37条5項。設問の通り正しい。

Point 別増賃金の基礎となる賃金には、次に掲げる賃金は、算入しない。
 ① 家族手当
 ② 通勤手当
 ③ 別居手当
 ④ 子女教育手当
 ⑤ 住宅手当
 ⑥ 期間に支払われた賃金
 ⑦ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

解答 8 × 法37条、昭和22.11.5基発231号。家族手当は、算定基礎賃金に含めないことが原則であるが、家族数に関係なく一律に支給されている手当は、算定基礎賃金に含めないこととされている。家族手当に該当しないので、算定基礎賃金に含めなければならない。

Plus 住宅手当、家族手当、通勤手当、別居手当及び子女教育手当については、別増賃金の算定の基礎から除外されるか否かは、名称ではなく、実質によって判断される。

【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。

Plus 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回目以降は、解説を読みながら、知識の拡充をしていってください。



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H30～24問題を解く(年度マークが太字の問題)
- ② 終わったらH23～21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 **★**マークのある問題から解く
- ② 次にマークなし問題を解く
- ③ ①②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！

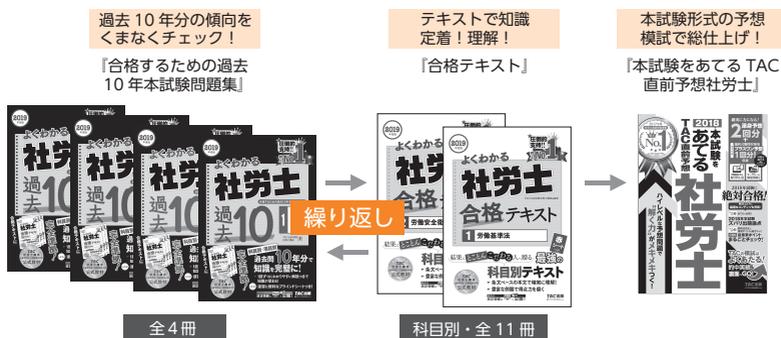
参考 学習スケジュールのイメージ

	～3月	4月～6月	7月、8月
受験経験者	H30～24(太字)	H23～21(細字)	間違えた問題を中心に繰り返し演習
初学者	★ 問題	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もれなくつかめる『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(平成30年は4月16日～5月31日) ※郵送または試験センター窓口にて申込み
試験日程	8月下旬(平成30年は8月26日)
合格発表	11月上旬(平成30年は11月9日)
受験料	9,000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 平成29年度本試験の合格基準

選択式：総得点24点以上、各科目3点以上(ただし雇用保険法、健康保険法は2点以上)

択一式：総得点45点以上、各科目4点以上(ただし厚生年金保険法は3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	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
受験申込者数	63,640人	57,199人	52,612人	51,953人	49,902人
受験者数	49,292人	44,546人	40,712人	39,972人	38,685人
合格者数	2,666人	4,156人	1,051人	1,770人	2,613人
合格率	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%

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
<http://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	18
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	20
7	日雇労働被保険者に関する届出等	26
8	失業等給付の種類	28
9	基本手当の受給資格要件	28
10	基本手当の受給手続	32
11	基本手当日額	40
12	基本手当の受給期間及び給付日数	48
13	延長給付	64
14	一般被保険者に対する求職者給付	68
15	高齢被保険者に対する求職者給付	74
16	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	76
17	日雇労働被保険者に対する求職者給付	78
18	就職促進給付	82
19	教育訓練給付	90
20	雇用継続給付	100
21	通則	112
22	不正受給による給付制限	116
23	その他の給付制限	118
24	雇用保険二事業	126
25	費用の負担	130
26	不服申立て	132
27	雑則等	134

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.....	156
2	保険関係の成立等.....	158
3	保険関係の消滅.....	164
4	有期事業の一括.....	170
5	請負事業の一括等.....	176
6	継続事業の一括.....	180
7	労働保険料の額.....	186
8	概算保険料の申告・納付.....	204
9	概算保険料の延納.....	208
10	増加概算保険料等.....	214
11	確定保険料の申告・納付.....	220
12	口座振替納付.....	228
13	印紙保険料.....	232
14	特例納付保険料.....	238
15	滞納に対する措置.....	240
16	継続事業(一括有期事業を含む)のメリット制.....	246
17	有期事業(一括有期事業を除く)のメリット制.....	252
18	労働保険事務組合.....	254
19	労働保険料の負担.....	264
20	不服申立て.....	266
21	時効.....	268
22	書類の保存等.....	272
23	罰則.....	274

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.....	282
2	労働契約法.....	292
3	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法.....	314
4	個別労働関係紛争解決促進法.....	316
5	最低賃金法.....	316

6	男女雇用機会均等法	320
7	育児介護休業法	322
8	次世代育成支援対策推進法	322
9	女性活躍推進法	324
10	労働施策総合推進法	324
11	労働者派遣法	326
12	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	326
13	障害者の雇用の促進等に関する法律	326
14	職業能力開発促進法	328
15	過労死等防止対策推進法	330
16	労働経済(白書)	330
17	その他白書等	344
18	労働力調査	354
19	就労条件総合調査	354
20	就業形態の多様化に関する総合実態調査	362
21	若年者雇用実態調査	366
22	労働組合基礎調査	368
23	その他統計調査	368
★	選択式	380

○過去問検索索引 / 400

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	18
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	20
7	日雇労働被保険者に関する届出等	26
8	失業等給付の種類	28
9	基本手当の受給資格要件	28
10	基本手当の受給手続	32
11	基本手当日額	40
12	基本手当の受給期間及び給付日数	48
13	延長給付	64
14	一般被保険者に対する求職者給付	68
15	高年齢被保険者に対する求職者給付	74
16	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	76
17	日雇労働被保険者に対する求職者給付	78
18	就職促進給付	82
19	教育訓練給付	90
20	雇用継続給付	100
21	通則	112
22	不正受給による給付制限	116
23	その他の給付制限	118
24	雇用保険二事業	126
25	費用の負担	130
26	不服申立て	132
27	雑則等	134
★	選択式	138

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(43問)
- 2位 雇用継続給付(30問)
- 3位 被保険者及び適用除外(28問)

1 総則

過去問

問題 1

H25-7D

雇用安定事業のうち、雇用保険法第62条第1項第1号が規定する、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行う事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととされている。

問題 2

H24-7B

労働政策審議会は、厚生労働大臣の諮問に応ずるだけでなく、必要に応じ、雇用保険事業の運営に関して、関係行政庁に建議し、又はその報告を求めることができる。

2 適用事業

最新問題

問題 1

H30-7F

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。

問題 2

H30-7F

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。

解答 1 × 法2条2項、法62条1項1号、令1条1項。雇用安定事業のうち、設問の事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととされていない。都道府県知事が行うこととされているのは、能力開発事業のうち、職業能力開発促進法に規定する計画に基づく職業訓練を行う事業主及び職業訓練の推進のための活動を行う同法に規定する事業主等(中央職業能力開発協会を除く。)に対する助成の事業の実施に関する事務である。

解答 2 ○ 法72条2項。設問の通り正しい。

プラス
a

厚生労働大臣は、雇用保険法の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、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。

解答 1 × 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。

解答 2 × 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。

過去問

問題 1 常時7人の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事業主
 の事業を除き、暫定任意適用事業となる。
H22-1B



問題 2 船員法第1条に規定する船員を雇用する水産の事業は、常時雇
 用される労働者の数が15名未満であれば、暫定任意適用事業とな
H22-1C る。



問題 3 国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業は、いか
 なる場合も適用事業とならない。
H22-1E



問題 4 常時5人未満の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事
 業主の事業を除き、当分の間、任意適用事業とされている。
H25-1A

3 被保険者及び適用除外

最新問題

問題 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
H30-2C 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。

問題 2 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
H30-2A 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。

解答 1 × 法附則 2 条 1 項 1 号、令附則 2 条。設問の事業は、常時雇用する労働者が 5 人以上であるので、個人経営であっても強制適用事業となる。

解答 2 × 法附則 2 条 1 項 2 号、行政手引20101。船員法第 1 条に規定する船員を雇用する水産の事業は、雇用する労働者の数にかかわらず、強制適用事業となる。

解答 3 × 法 5 条 1 項、行政手引20001。設問の事業であっても、**労働者が雇用されている事業**であれば、適用事業となる。

解答 4 × 法附則 2 条 1 項、令附則 2 条。設問の事業は、**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**除き**、当分の間、任意適用事業とされている。

解答 1 ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

解答 2 ○ 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。

問題 3**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。

問題 4**H30-2D**

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

問題 5**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。



以下の問題において「一般被保険者」とは、高年齢被保険者、短期雇用特別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**問題 1****H23-1E**

個人事業主及び法人の代表者は原則として被保険者とならないが、労災保険法第34条第1項の規定に基づき労災保険に特別加入した中小事業の事業主は、雇用保険についても被保険者となる。

問題 2**H24-1B**

株式会社の代表取締役が被保険者になることはない。

**問題 3****H27-1A**

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。

解答 3 ○ 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。

解答 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。

解答 5 ○ 法 4 条 1 項、行政手引20352。設問の通り正しい。

解答 1 × 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の者が労災保険に特別加入したとしても、そのことにより、雇用保険についても被保険者とされるわけではない。

解答 2 ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

プラス
a

有限会社(会社法の施行日前に設立されたもの)の取締役も、株式会社の取締役と同様に取り扱われ、会社を代表する取締役については、被保険者とならない。

解答 3 ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

問題 4

H21-1A

同居の親族のみを使用する事業は原則として適用事業から除外されるが、事業主が当該事業に使用される親族の2分の1以上の同意に基づき都道府県労働局長に任意加入の申請を行って認可を受けた場合には、それらの全員が被保険者となる。

問題 5

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。

問題 6

H25-1C

同時に2以上の雇用関係について被保険者となることはない。

**問題 7**

H24-1A

適用事業の事業主との間に雇用関係が存続していても、労働者が長期にわたり欠勤していることにより賃金の支払を受けていない場合には、当該労働者は被保険者とならない。

**問題 8**

H24-1D

適用事業で雇用される被保険者が、事業主の命を受けて取引先である中国企業の北京支店に出向した場合、当該出向元事業主との雇用関係が継続している場合であっても、当該出向期間が4年を超えると、被保険者たる資格を失う。

問題 9

H21-1B改

日本に在住する外国人が、いわゆる常用型の派遣労働者として労働者派遣事業者である適用事業に週に40時間雇用されている場合には、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。

- 解答 4** × 法4条1項、法5条1項、行政手引20351。同居の親族のみを使用する事業について、設問後段のような規定(事業主が当該事業に使用される親族の2分の1以上の同意に基づき都道府県労働局長に任意加入の申請を行って認可を受けた場合には、それらの全員が被保険者となる旨の規定)はない。
- 解答 5** × 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。
- 解答 6** ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。同時に2以上の適用事業に雇用される労働者は、原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。
- 解答 7** × 法4条1項、行政手引20352。適用事業の事業主との間に雇用関係が存続する限り、労働者が長期にわたり欠勤していることにより賃金の支払を受けていない場合であっても、当該労働者は被保険者となる。
- 解答 8** × 法4条1項、行政手引20352。出向期間の長さにかかわらず、国内の出向元事業主との雇用関係が継続している限り被保険者として扱われるため、被保険者たる資格を失うことはない。
- 解答 9** ○ 法4条1項、法6条1号、2号、行政手引20303、20352。設問の通り正しい。いわゆる常用型の派遣労働者については、一般に31日以上継続して雇用されることが見込まれるものとされている。また、設問の外国人は週所定労働時間が40時間(20時間以上)であるので、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。

問題10**H25-1D**

日本国に在住する外国人が、期間の定めのない雇用として、適用事業に週に30時間雇用されている場合には、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず被保険者となる。

問題11**H23-1D**

海運会社に雇用される商船の船員で船員保険の被保険者である者は、雇用保険の被保険者とならない。

問題12**H23-1C**

1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ、それが同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者は、短時間労働被保険者となる。

問題13**H21-1C**

通常の労働者の1週間の所定労働時間が40時間である適用事業で、1週間の所定労働時間を25時間、雇用契約の期間を2年間と定めて雇用された満62歳の労働者は、一般被保険者となることはできない。

問題14**H23-1B**

同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者であっても、前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者は、被保険者となり得る。

**問題15****H25-1E**

船員法第1条に規定する船員であって、漁船に乗り組むため雇用される者であっても、雇用保険法が適用される場合がある。

問題16**H22-1A**

1週間の所定労働時間が20時間未満であっても、雇用保険法を適用することとした場合において日雇労働被保険者に該当することとなる者については、同法の適用対象となる。



解答10 ○ 法4条1項、法6条1号、2号、行政手引20352。設問の通り正しい。設問の外国人は「期間の定めのない雇用として、適用事業に週に30時間雇用されている」ことから、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれ、1週間の所定労働時間は20時間以上の者ということになる。したがって、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍(無国籍を含む。)のいかんを問わず、被保険者となる。

解答11 × 法4条1項、法5条1項、法6条、行政手引20006。船員保険の被保険者を雇用保険の適用除外とする規定はない。

解答12 × 法4条1項、法6条1号。設問の「短時間労働被保険者」という区分は、平成19年に廃止されているため誤りである。なお、1週間の所定労働時間が20時間以上であれば、他の適用除外の規定に該当しない限り、被保険者となる。

解答13 × 法4条1項、法6条1号、2号。設問の者は、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上継続して雇用されることが見込まれるので、一般被保険者となる。

解答14 ○ 法4条1項、法6条2号。設問の通り正しい。同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者(前2月の各月において18日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者及び日雇労働被保険者に該当する者を除く。)は被保険者とならない。

解答15 ○ 法6条5号。設問の通り正しい。なお、船員法第1条に規定する船員であって、漁船(政令で定めるものに限る。)に乗り組むため雇用される者(1年を通じて船員として適用事業に雇用される場合を除く。)については、雇用保険法は適用しない。

解答16 ○ 法6条1号。設問の通り正しい。

Point

1週間の所定労働時間が20時間未満である者(日雇労働被保険者に該当することとなる者を除く。)は被保険者とならない。

執 筆 者

雇用(雇用保険法)	如月	時子
徴収(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)	関根	愛可
労一(労務管理その他の労働に関する一般常識)	南保	幸恵

2019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 2018年10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 07843P-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。