

08402P-00

2020
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

1 労基・安衛・労災

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きています。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。

2019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、2019年9月3日現在において公布され、かつ、2020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、2019年9月4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、2020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

令和元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』にあわせて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

最新問題

問題 1

□□□□

既-既

いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者には該当しない。

問題 3

□□□□

既2-既

労働基準法第33条又は第36条に規定する手続を経ずして時間外又は休日労働をさせた場合においても、使用者は、同法第37条第1項に定める割増賃金の支払義務を免れない。

問題 4

□□□□

既29-既

休日労働が、8時間を超え、深夜業に該当しない場合の割増賃金は、休日労働と時間外労働の割増率を合算しなければならない。

問題 5

□□□□

既29-1A

1ヶ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時間を超え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えた労働となるが、日曜から金曜までの間において所定どおり労働した後の土曜に5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えた労働になる。

問題 6

□□□□

既29-既

1ヶ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取り替えて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になる。

問題 7

□□□□

既29-既

通勤手当は、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賃金であるから、労働基準法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しないこととされている。

【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。令和元年～25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24～22年)は細字(例H22-3D)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

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。

解答1 ○ 法9条、昭和63.7.30基発181号。設問の通り正しい。

解答3 ○ 法37条1項、平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。

プラスα 最高裁判所の判例(第一小昭和35.4.14小審判係事件)では、「憲法が労働時間等について罰則金支払義務があるならば、違法な時間外労働等の場合には一層強い理由でその支払義務あるものと解すべきは事理の当然とすべきである」としている。

解答4 × 平成11.3.31基発168号。設問の割増賃金は、休日労働の割増率(3割5分)を用いる。

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8時間を超える所定労働時間が設定されていない日に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8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 割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 臨時に支払われた賃金
- 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週目以降は、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R元~25問題を解く(年度マークが太字の問題)
 - ② 終わったらH24~22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!

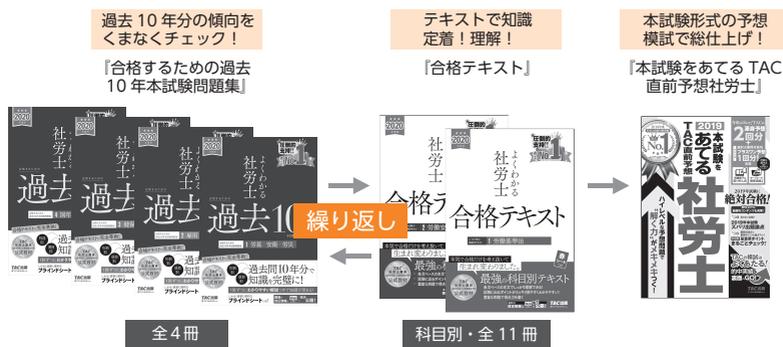
参考 学習スケジュールのイメージ

	~ 3月	4月~ 6月	7月、8月
受験経験者	R元~25(太字)	H24~22(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(令和元年は4月15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(令和元年は8月25日)
合格発表	11月上旬(令和元年は11月8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、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 平成30年度本試験の合格基準

選択式：総得点23点以上、各科目3点以上(ただし社会保険に関する一般常識及び国民年金法は2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	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
受験申込者数	57,199人	52,612人	51,953人	49,902人	49,582人
受験者数	44,546人	40,712人	39,972人	38,685人	38,427人
合格者数	4,156人	1,051人	1,770人	2,613人	2,413人
合格率	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%

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 労基(労働基準法)

1	労働条件の原則、労働基準法の適用	4
2	労働条件の決定等	12
3	前近代的な労働関係の排除	20
4	労働契約の締結	26
5	労働契約の終了	34
6	賃金の定義・平均賃金	46
7	賃金の支払	54
8	賃金の保障	68
9	労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	74
10	労働時間	80
11	変形労働時間制	86
12	休憩・休日	92
13	時間外及び休日の労働	96
14	割増賃金	98
15	みなし労働時間制	108
16	年次有給休暇	110
17	年少者の労働契約に関する規制	122
18	年少者の労働時間等	122
19	妊産婦等の就業制限	126
20	妊産婦の労働時間等	128
21	就業規則	130
22	監督機関	142
23	雑則、罰則	142
★	選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	150

2 安衛(労働安全衛生法)

1	目的等	178
2	大規模事業場の安全衛生管理体制	186
3	小規模事業場又は危険有害作業における安全衛生管理体制	196
4	委員会	198
5	大規模作業の安全衛生管理体制	198
6	教育及び援助	198
7	事業者の講ずべき措置	200
8	元方事業者の講ずべき措置	204
9	注文者の講ずべき措置等	210
10	特定機械等に関する規制	212
11	構造規格等の具備を要する機械等に関する規制	212
12	定期自主検査	214
13	就業制限等	216
14	安全衛生教育	218
15	作業環境測定	220
16	健康診断の種類等	222
17	一般健康診断	224
18	その他の健康診断	226
19	記録の保存及び事後措置等	226
20	長時間労働者に対する面接指導等	228
21	心理的な負担の程度を把握するための検査等	230
22	特別安全衛生改善計画等	232
23	計画の届出等	234
24	監督組織等	234
25	雑則等	236

3 労災(労働者災害補償保険法)

1	適用	244
2	業務災害	250
3	通勤災害	278
4	給付基礎日額	288
5	保険給付の種類等	288
6	療養(補償)給付	292

7	休業(補償)給付	302
8	傷病(補償)年金	304
9	障害(補償)給付	308
10	介護(補償)給付	314
11	遺族(補償)年金	316
12	遺族(補償)一時金	322
13	二次健康診断等給付	324
14	給付通則	328
15	内払処理・充当処理	336
16	支給制限・一時差止め	338
17	費用徴収	342
18	第三者行為災害による損害賠償との調整	348
19	民事損害賠償との調整	350
20	社会復帰促進等事業の概要	352
21	特別支給金	358
22	特別加入の対象者	366
23	特別加入の効果	372
24	不服申立て	372
25	雑則等	374
★	選択式	384

○過去問検索索引／404

1 労基

(労働基準法)

労働基準法

凡 例

- 法** →労働基準法
- 則** →労働基準法施行規則
- 女性則** →女性労働基準規則
- 寄宿程** →事業附属寄宿舎規程
- 派遣法** →労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
- 安衛法** →労働安全衛生法
- 労働時間等設定改善法**
→労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- 厚労告** →厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示(労告)〕
- 基発** →厚生労働省労働基準局長名で発する通達
- 発基** →労働基準局関係の労働事務次官名通達
- 基収** →厚生労働省労働基準局長が疑義に答えて発する通達
- 婦発** →厚生労働省女性少年局長名で発した通達

労基：目次

1	労働条件の原則、労働基準法の適用	4
2	労働条件の決定等	12
3	前近代的な労働関係の排除	20
4	労働契約の締結	26
5	労働契約の終了	34
6	賃金の定義・平均賃金	46
7	賃金の支払	54
8	賃金の保障	68
9	労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	74
10	労働時間	80
11	変形労働時間制	86
12	休憩・休日	92
13	時間外及び休日の労働	96
14	割増賃金	98
15	みなし労働時間制	108
16	年次有給休暇	110
17	年少者の労働契約に関する規制	122
18	年少者の労働時間等	122
19	妊産婦等の就業制限	126
20	妊産婦の労働時間等	128
21	就業規則	130
22	監督機関	142
23	雑則、罰則	142
★	選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	150

労基：択一式出題ランキング

- 1位 就業規則(34問)
- 2位 賃金の支払(33問)
- 3位 労働契約の終了(31問)

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

最新問題

問題 1

R元-3I

いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者には該当しない。

過去問

問題 1

H27-1A



労働基準法は、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している。

問題 2

H25-5B



労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを労働関係の当事者に義務づけている。

問題 3

H28-17

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観念として常に考慮されなければならない。

解答 1 ○ 法 9 条、昭和63.7.30基収355号。設問の通り正しい。

解答 1 ○ 法 1 条 1 項。設問の通り正しい。

プラス
a

労働者が人たるに値する生活を営むためには、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 1 条 2 項。設問の通り正しい。

Point

設問の規定(法 1 条 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。

プラス
a

労働関係の当事者には、労働者及び使用者のみならず、労働組合及び使用者団体をも含む。

解答 3 ○ 法 1 条、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。

問題 4**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 5**H25-5A**

労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。

問題 6**H26-1D**

労働基準法第9条にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものであって、場所的観念によって決定されるべきものではない。

問題 7**H29-2カ**

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。

解答 4 × 法1条、昭和22.9.13発基17号、昭和22.11.27基発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。

解答 5 × 法1条。法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む**労働者の職場における一切の待遇**をいう。

解答 6 × 平成11.3.31基発168号。「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織の下に業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。また、一の事業であるか否かは、主として**場所的観念**によって決定すべきもので、同一の場所にあるものは原則として分割することなく1個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすることとされている。

解答 7 × 法116条2項、昭和54.4.2基発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。

Point

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。

問題 8

□□□

H23-1D



労働基準法に定める「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い、この定義に該当する場合には、いかなる形態の家事使用人にも労働基準法が適用される。

問題 9

□□□

H29-2I



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については、法人に使用される労働者であり労働基準法が適用される。

問題10

□□□

H29-27

何ら事業を営むことのない大学生が自身の引っ越しの作業を友人に手伝ってもらい、その者に報酬を支払ったとしても、当該友人は労働基準法第9条に定める労働者に該当しないので、当該友人に労働基準法は適用されない。

問題11

□□□

H29-2I

株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあつて賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。

問題12

□□□

H29-5才

医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たるとはしないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

解答 8 × 法 9 条、法 116 条 2 項、平成 11.3.31 基発 168 号。「いかなる形態の家事使用人にも労働基準法が適用される」の部分が誤り。**家事使用人**には、労働基準法は適用されない。

プラス
α

【家事使用人】

- ・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は、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」である。
- ・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、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」に該当しない(労働基準法が適用される。)

解答 9 × 法 116 条 2 項、平成 11.3.31 基発 168 号。設問の者は、家事使用人に該当し、労働基準法は適用されない。**解答 8** の **プラスα** 参照。

解答 10 ○ 法 9 条、平成 11.3.31 基発 168 号等。設問の通り正しい。労働基準法上における労働者に該当するためには、「事業又は事務所(事業)に使用される者」であることが必要である。設問は「何ら事業を営むことのない」大学生の手伝いであることから、設問の友人は労働基準法上の労働者には該当せず、労働基準法は適用されない。

解答 11 ○ 法 9 条、昭和 23.3.17 基発 461 号。設問の通り正しい。

解答 12 × 最二小平成 17.6.3 関西医科大学付属病院事件。最高裁判所の判例では、設問の研修医の労働者性について、「臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、**教育的な側面を有しているが**、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、**病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り**、上記研修医は**労働基準法 9 条所定の労働者に当たるもの**というべきである。」としている。

問題13 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ない場合でも、不測の事態における学生の生命、身体等の安全を確保する限りにおいて、労働基準法第9条に規定される労働者に該当するとされている。

問題14 形式上は請負契約のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働基準法第9条の「労働者」に当たる。



問題15 工場が建物修理の為に大工を雇う場合、そのような工事は一般に請負契約によることが多く、また当該工事における労働は工場の事業本来の目的の為のものでもないから、当該大工が労働基準法第9条の労働者に該当することはなく、労働基準法が適用されることはない。

問題16 労働基準法に定める「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管理監督者以上の者をいう。



問題17 労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。

H26-1E



解答13 × 法9条、平成9.9.18基発636号。いわゆるインター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が認められる場合には、当該学生は法9条の労働者に該当するものと考えられるものとされ、また同条の労働者に該当するか否かの判断は、個々の実態に即して行う必要があるとされている。したがって、設問のように、「使用従属関係が認められない場合でも、不測の事態における学生の生命、身体等の安全を確保する限りにおいて、労働基準法第9条に規定される労働者に該当する」とは解されていない。

解答14 ○ 法9条。設問の通り正しい。

解答15 × 法9条、平成11.3.31基発168号。工場等が事業経営上必要な建物その他の施設を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に使用従属関係が認められる場合は、労働基準法上の労働者であるから、同法の適用を受ける。したがって、「当該大工が労働基準法第9条の労働者に該当することはなく、労働基準法が適用されることはない」とする設問の記述は誤りである。

解答16 × 法10条。「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。

解答17 × 法10条。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、事業主のために行為をする**すべての者**をいう。

問題18 労働基準法第65条第3項においては、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」と規定されているが、派遣中の派遣労働者が同項の規定に基づく請求を行う場合は、派遣元の事業主に対してではなく、派遣先事業主に対して行わなければならない。

H25-4I

問題19 派遣中の派遣労働者が、労働基準法第67条第1項の規定に基づく育児時間を請求する場合は、派遣元事業主に対してではなく、派遣先の事業主に対して行わなければならない。

H25-47

2 労働条件の決定等

最新問題

問題1 労働基準法第4条が禁止する「女性であることを理由」とした賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることは含まれない。

R元-37

問題2 労働基準法第7条に基づき「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」した場合の給与に関しては、有給であろうと無給であろうと当事者の自由に委ねられている。

R元-37

過去問

問題1 労働基準法第2条第1項が、「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である。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

H25-5C



問題2 労働基準法第2条第1項により、「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」ため、労働組合が組織されている事業場では、労働条件は必ず団体交渉によって決定しなければならない。

H28-14

解答18 × 法65条3項、派遣法44条。派遣中の派遣労働者が設問の請求を行う場合は、**派遣元**の事業主に対して行わなければならない。

解答19 ○ 法67条1項、派遣法44条2項。設問の通り正しい。

解答1 × 法4条、平成9.9.25基発648号。当該事業場において女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることも、法4条の「女性であることを理由」とした差別に含まれる。

解答2 ○ 法7条、昭和22.11.27基発399号。設問の通り正しい。

解答1 ○ 法2条1項。設問の通り正しい。

Point

法2条1項は、個々の労働者と使用者とが実質的に対等の立場に立つことを理念として規定されたものであり、法1条2項の「労働関係の当事者」と異なり、「労働者と使用者」と規定している。

解答2 × 法2条1項。現実に労働組合があるかどうか、また、団体交渉で決定したかどうかは、法2条1項の問うところではない。

プラス
a

法2条は、訓示的規定であり、**同条違反の罰則の定めはない**。

問題 3

H26-77



労働基準法第89条に定める就業規則とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称である。

問題 4

H23-1A



労働基準法第3条は、法の下での平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。

問題 5

H25-10D



労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。

問題 6

H29-57



労働基準法第3条は、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、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。

問題 7

H24-4A

労働基準法第3条が差別禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条や思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信仰は含まれない。

問題 8

H30-4I

労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいええないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。

解答 3 ○ 法89条。設問の通り正しい。

プラス
a

同一事業場において、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成した場合には、当該2以上の就業規則を合したものが法89条の就業規則となるのであって、それぞれ単独に同条に規定する就業規則となるものではない。

解答 4 × 法3条。法3条は、「性別」を理由とした差別的取扱は禁止していない。

Point

法3条に規定する「国籍、信条又は社会的身分」は限定列举であって、これら以外を理由として差別的取扱をしても同条違反とならない。

プラス
a

「人種」及び「門地」については、本条の「社会的身分」に含まれると解されている。

解答 5 ○ 法3条。設問の通り正しい。**解答 4**の **Point** 参照。

解答 6 × 法3条。法3条では、性別を理由として、労働条件について差別的取扱をすることは禁じていない。

解答 7 × 法3条、昭和22.9.13発基17号。法3条でいう「信条」には、政治的信条や思想上の信念のほか、**宗教上の信仰**も含まれる。

解答 8 × 法3条、昭和63.3.14基発150号。法3条の「労働条件」には、解雇に関する条件も含まれる。したがって、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての条件として同条の「労働条件」となる。

問題 9

H28-17

労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について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限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。

問題10

H27-1B

労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まない。



問題11

H24-4B

労働基準法第4条は、賃金についてのみ女性であることを理由とする男性との差別的取扱いを禁止したものであり、その他の労働条件についての差別的取扱いについては同条違反の問題は生じない。



問題12

H25-5E

労働基準法第4条は、性別による差別のうち、特に顕著な弊害が認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。

問題13

H27-1C

労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。



問題14

H30-47

労働基準法第4条の禁止する賃金についての差別的取扱いとは、女性労働者の賃金を男性労働者と比較して不利に取り扱う場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれる。



解答9 ○ 法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。設問の通り正しい。

プラス
a

最高裁判所の判例では、「特定の信条を有することを**解雇の理由**として定めることは、労働条件に関する差別的取扱として、法3条に違反するものと解される」としている。

解答10 × 法3条。労働基準法3条の禁止する「差別的取扱」には、有利に取り扱うことも含まれる。

解答11 ○ 法4条。設問の通り正しい。労働基準法において女性であることを理由とする差別的取扱いを禁止しているのは、**賃金**についてのみであり、他の一定の労働条件については、男女雇用機会均等法において性別を理由とする差別の禁止に関する規定が設けられている。

解答12 ○ 法4条、法119条1号。設問の通り正しい。

プラス
a

法4条に違反した者は、**6箇月以下の懲役**又は**30万円以下の罰金**に処せられる。

解答13 ○ 法4条。設問の通り正しい。**解答11**参照。

解答14 ○ 法4条、平成9.9.25基発648号。設問の通り正しい。

問題15 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んではならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。

問題16 **H26-1C** 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者に、当該労働時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを義務づけている。

問題17 **H23-1C** 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付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。

問題18 **H29-5I** 労働者(従業員)が「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虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕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。」とするのが、最高裁判所の判例である。

解答15 × 法7条、昭和22.11.27基発399号。法7条(公民権行使の保障)の規定は、給与に関しては何ら触れていないため、有給たると無給たるとは、**当事者の自由**に委ねられている。なお、設問文前段の記述は正しい。

プラス
a

使用者は、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**変更することができる**(拒むことはできない)。

解答16 × 法7条、昭和22.11.27基発399号。法7条(公民権行使の保障)の規定は、給与に関しては何ら触れていないため、有給たると無給たるとは**当事者の自由**に委ねられており、当該労働時間に対応する賃金を支払うことは義務づけられていない。

解答17 ○ 法7条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件。設問の通り正しい。最高裁判所の判例では、「労働基準法7条が、特に、労働者に対し労働時間中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懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定(公民権行使の保障)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、普通解雇に付するは格別(別として)、当該就業規則の条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することは、許されないものといわなければならない」としている。

解答18 ○ 最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件。設問の通り正しい。
解答17の解説参照。

執 筆 者

労基(労働基準法)金子 絵里
安衛(労働安全衛生法)伊藤 修登
労災(労働者災害補償保険法)河野 文雄

2020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1 労基・安衛・労災

発行日 2019年9月24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 2019

管理コード 08402P-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。