

08403P-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

## 2 雇用・徴収・労一

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



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11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12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

□□□  
H26-31

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的に拘束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」「契約形態は雇用契約ではない」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

□□□  
H23-1E

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

□□□  
H23-1E

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

□□□  
H23-1A

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よ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

□□□  
H23-1A

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、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、水曜の労働にすべて法定労働時間内の労働になる。

### 問題 7

□□□  
H23-1A

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問8～10、雇用保険法の問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118号。設問の通り正しい。

解答 3 ○ 法37条1項、平成11.2.11基発181号。設問の通り正しい。

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  
※1箇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周目以降は、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！

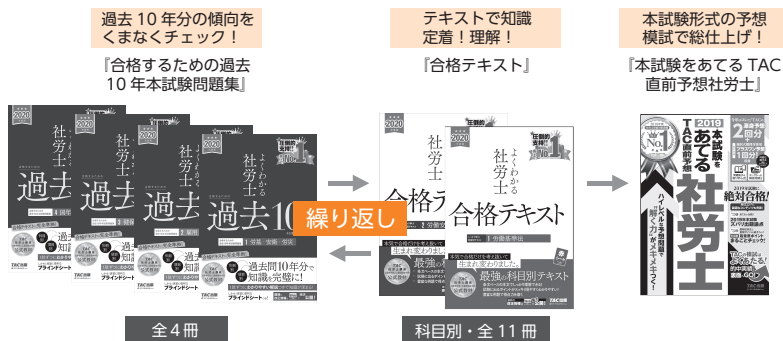
**参考** 学習スケジュールのイメージ

	～ 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	<b>★</b> 問題	マークなし <b>難</b> 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(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 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	8
4 被保険者の種類等	14
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	24
8 失業等給付の種類	24
9 基本手当の受給資格要件	26
10 基本手当の受給手続	32
11 基本手当日額	38
12 基本手当の受給期間及び給付日数	48
13 延長給付	62
14 一般被保険者に対する求職者給付	66
15 高年齢被保険者に対する求職者給付	72
16 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	74
17 日雇労働被保険者に対する求職者給付	76
18 就職促進給付	80
19 教育訓練給付	86
20 雇用継続給付	92
21 通則	106
22 不正受給による給付制限	110
23 その他の給付制限	114
24 雇用保険二事業	120
25 費用の負担	124
26 不服申立て	128
27 雑則等	130



★ 選択式	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	152
2 保険関係の成立等	154
3 保険関係の消滅	162
4 有期事業の一括	166
5 請負事業の一括等	170
6 継続事業の一括	174
7 労働保険料の額	178
8 概算保険料の申告・納付	194
9 概算保険料の延納	198
10 増加概算保険料等	206
11 確定保険料の申告・納付	212
12 口座振替納付	220
13 印紙保険料	224
14 特例納付保険料	230
15 滞納に対する措置	232
16 継続事業(一括有期事業を含む)のメリット制	240
17 有期事業(一括有期事業を除く)のメリット制	246
18 労働保険事務組合	248
19 労働保険料の負担	258
20 不服申立て	260
21 時効	264
22 書類の保存等	266
23 罰則	268

## 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	276
2 労働契約法	286
3 個別労働関係紛争解決促進法	308
4 最低賃金法	310
5 男女雇用機会均等法	312

6	育児介護休業法	314
7	次世代育成支援対策推進法	314
8	女性活躍推進法	314
9	労働施策総合推進法	316
10	職業安定法	316
11	労働者派遣法	318
12	高齢者雇用安定法	318
13	障害者雇用促進法	320
14	過労死等防止対策推進法	322
15	労働経済(白書)	322
16	その他白書等	334
17	労働力調査	340
18	就労条件総合調査	342
19	就業形態の多様化に関する総合実態調査	352
20	若年者雇用実態調査	356
21	労働組合基礎調査	358
22	その他統計調査	368
★	選択式	372

○過去問検索索引／ 392

# 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	8
4	被保険者の種類等	14
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	24
8	失業等給付の種類	24
9	基本手当の受給資格要件	26
10	基本手当の受給手続	32
11	基本手当日額	38
12	基本手当の受給期間及び給付日数	48
13	延長給付	62
14	一般被保険者に対する求職者給付	66
15	高年齢被保険者に対する求職者給付	72
16	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	74
17	日雇労働被保険者に対する求職者給付	76
18	就職促進給付	80
19	教育訓練給付	86
20	雇用継続給付	92
21	通則	106
22	不正受給による給付制限	110
23	その他の給付制限	114
24	雇用保険二事業	120
25	費用の負担	124
26	不服申立て	128
27	雑則等	130
★	選択式	134

## 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 (40問)
- 2 位 雇用継続給付 (36問)
- 3 位 被保険者及び適用除外 (25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

☐☐☐

R元-4A

雇用保険に関する事務(労働保険徴収法施行規則第1条第1項に規定する労働保険関係事務を除く。)のうち都道府県知事が行う事務は、雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業の事業所の所在地を管轄する都道府県知事が行う。

### 過去問

#### 問題 1

☐☐☐

H30-77

適用事業の事業主は、雇用保険の被保険者に関する届出を事業所ごとに行わなければならないが、複数の事業所をもつ本社において事業所ごとに書類を作成し、事業主自らの名をもって当該届出をすることができる。

**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  
α

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** ○ 則 1 条 3 項。設問の通り正しい。

**解答 1** ○ 則 3 条、行政手引 22001。設問の通り正しい。

**問題 2**☐☐☐

H22-1B



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。

**問題 3**☐☐☐

H22-1C



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る。

**問題 4**☐☐☐

H22-1E



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。

**問題 5**☐☐☐

H25-1A

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。

**問題 6**☐☐☐

H30-7㉞

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 7**☐☐☐

H30-7㉞

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 2** × 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 3** × 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 4** × 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 5** × 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 6** × 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 7** × 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。

### 3 被保険者及び適用除外

以下の問題において「一般被保険者」とは、高年齢被保険者、短期雇用特例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**      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  
H23-1E      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**      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 3**      株式会社の代表取締役が被保険者になることはない。  
☐☐☐        
H24-1B

**問題 4**      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。  
H27-1A

**問題 5**      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  
☐☐☐      場合であっても被保険者となることはない。  
H30-2D

**問題 6**      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 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。

**解答 3** ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

プラス  
α

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 4** ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

**解答 5** × 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 6** ○ 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 7**☐☐☐**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 8**☐☐☐**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 9**☐☐☐**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10**☐☐☐**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11**☐☐☐**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。

**問題12**☐☐☐**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13**☐☐☐**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。

**解答7** × 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8** ○ 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9** ○ 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10** × 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11** ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

**解答12** × 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13** ○ 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。

## 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) .....	原田悠太郎
労一(労務管理その他の労働に関する一般常識) .....	関根 愛可

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2 雇用・徴収・労一

発行日 2019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 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 08403P-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。