

08412P-00

2020
年度版



みんなが欲しかった!

社労士^の

TAC社会保険労務士講座●編著

問題集



社労士の教科書に
完全準拠!



イッキに

厳選 **過去問** & **予想問** で **合格レベルに!**

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
で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はじめに

本試験に合格する力をつけるためには、知識をインプットするだけでなく、アウトプット演習を行うことが必要となります。つまり、知識を「わかる」水準から、「得点できる」水準にまで引き上げなければなりません。本書は、姉妹書の『社労士の教科書』の完全準拠問題集として、教科書で学んだ知識を、試験に対応できる実践的水準にまで「効率よく高める」ことにとことんこだわり、制作しました。

本試験で「得点できる」水準にまで知識を高めるには、質のよい問題を、本試験と同一形式で演習することが、最も効果的となります。

本書は、択一式と選択式の問題を『社労士の教科書』のSectionにあわせて編集しています。各問題は、「過去問」「予想問題」を組み合わせで作成しており、試験合格に必要な重要ポイントはすべて盛り込んでいます。これらの問題を本試験と同一の実践的な形式で演習することにより、『社労士の教科書』で学んだ知識を、さらにレベルアップさせていくことが可能となります。

本書掲載の問題を、隅々まで解きこなし、弱点の克服を図りながら得点力を高め、「合格」を勝ち取っていきましょう。合格発表日には良い結果が出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 講師一同

本書は、2019年9月5日現在において、公布され、かつ、2020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。

2019年9月6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月上旬より下記ホームページにて「法改正情報」を順次公開いたします。

TAC書籍販売サイト「サイバーブックストア」

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

本書の特色

本書には、「過去問」と「予想問題」の両方が収録してあります。本書をしっかりとこなして、合格レベルの実力をしっかり養ってください。

レベル表示

「演習問題」には、それぞれ次のレベル表示がしてあります。どの程度のレベルの問題なのか、本試験問題に対して自己の実力がどの程度なのかを、演習を通して把握することができます。

- ・基本 本試験よりも平易
- ・実践 本試験と同等レベル
- ・応用 相当な思考力を要するもの

チェック欄

演習は全体を通して数回は繰り返すようにしましょう。各問に付されているチェック欄に日付を書き込んでチェックしていきましょう。

問題 1

択一

基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

| チェック欄 | | |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものがあり、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努めることを労働関係の当事者に義務づけている。(H25-5B)
- B 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、労働基準法の重要な視点であることにある。(H25-5C)
- C 労働基準法第2条は、労働条件の決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原则に宣言する規定であるにとどまり、監督機関（労働基準監督署等）は、この一般的原则を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものである。
- D 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。(H23-1A)
- E 最高裁判所の判例によれば、労働基準法3条は、労働者の労働条件について信条による差別取扱を禁じているが、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も、労働条件に関する差別取扱として、同条に違反するものと解される。」としている。

択一問題は、過去問とTACオリジナル問題をドッキングして作成。問題文が過去問の場合は、文末に過去問ナンバーを記しています。見方は次のとおりです。

H24-1C=H24択一式問題、問1C

H19-選A=H19選択式問題、空欄A

本書の効果的な学習法

●まずは知識のインプット

本書は、『社労士の教科書』のSectionにあわせて編成してあります。問題演習に入る前に、教科書でそのSectionをひとつおくり復習しておきましょう。演習がスムーズに進みます。

●択一式問題の演習

「択一式問題」では、最近の本試験でも定番になりつつある「組合せ問題」や「個数問題」も取り入れています。選択肢の中から、1つの答えを絞り込む練習を、しっかり行っておきましょう。最終的には答えが1つに絞り込めればよいわけですが、問題を解いていく過程では、正解肢以外の肢についても、1つ1つ論点を確認するようにしましょう。知識があやふやだと思う問題については、解答に書かれている教科書の該当箇所をもう一度読み込むなどして、知識を固めていきましょう。

●選択式問題の演習

「選択式問題」の演習では、「選択肢」をみてから答えを選んでしまいがちですが、まず最初は、選択肢をみないで、空欄に何が入るか、自分で考えてから解きましょう。そのほうが力もつきますし、「誤りの選択肢」に惑わされる危険性も少なくなります。

※CHAPTER5の労働保険の保険料の徴収等に関する法律においては、選択式問題が本試験で出題されませんので掲載しておりません。

●復習の仕方

演習は全体を通して数回は繰り返すようにしましょう。その過程で、誤った問題には各問に付されているチェック欄に印をつけておき、直前期にはそれらを重点的に演習するのが効果的です。また、復習においては、全体的にいまひとつ得点できなかったSectionがある場合は、単に問題を再演習するだけでなく、教科書に立ち戻って復習するようにしましょう。『社労士の教科書』を教材に使用している場合は、同じSectionで編成されていますので、問題集のSectionと同じ教科書のSectionを復習すればよいことになります。

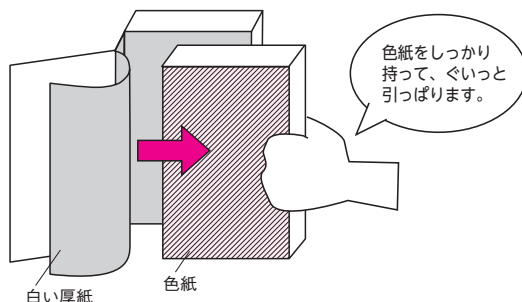
セパレートBOOK形式

本書は、Part 1の労働関係科目編と、Part 2の社会保険関係科目編で、2冊に分解できる「セパレートBOOK形式」を採用しています。対応している『社労士の教科書』も、同じ科目で2冊に分解が可能のため、教科書と問題集を必要な部分だけ、コンパクトに持ち歩けますので、とても便利です。

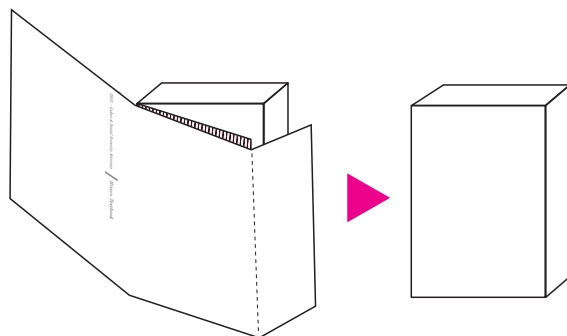
★セパレートBOOKの作りかた★

- ①白い厚紙から、色紙のついた冊子を抜き取ります。

※色紙と白い厚紙は、のりで接着されています。乱暴に扱いますと、破損する危険性がありますので、ていねいに抜き取るようにしてください。



- ②本体のカバーを裏返しにして、抜き取った冊子にかぶせ、きれいに折り目をつけて使用してください。



※抜き取るさいの損傷についてのお取替えはご遠慮願います。

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） |
| 受験手数料 | 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）を卒業した者又は専門職大学の前期課程を修了した者（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

社労士試験は「選択式」と「択一式」の2種類の試験形式があり、それぞれの合格基準を満たして合格となります。

| | |
|-----|---|
| 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つの空欄に入るものを、選択肢の中から選び、その番号を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、年度により多少前後しますが、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、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点以上かつ各科目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点以上かつ各科目4点以上

試験科目

| 選択式 計 8 科目 | 科目名 | 択一式 計 7 科目 |
|------------------|--|------------------|
| 出題：1 問 配点：5 点 | 労働基準法及び労働安全衛生法 | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 労働者災害補償保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む [※]) | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 雇用保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む [※]) | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 労務管理その他の労働に関する一般常識 | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 社会保険に関する一般常識 | |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 健康保険法 | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 厚生年金保険法 | 出題：10問 配点：10点 |
| 出題：1 問 配点：5 点 | 国民年金法 | 出題：10問 配点：10点 |
| 合計：8 問 配点：40点 | <p>※労働保険の保険料の徴収等に関する法律は、選択式での出題はありません。また、択一式の労働者災害補償保険法及び雇用保険法は、それぞれの問題10問のうち、3問が労働保険の保険料の徴収等に関する法律から出題されます。</p> | 合計：70問 配点：70点 |

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>



TAC出版の社労士本 合格活用術

ここでは、独学で合格を目指していくためのフローをご紹介します。

「みんなが欲しかったシリーズ」と「無敵シリーズ」でいねいに学習を進めていけば、合格に必要な知識は着実についていきます。

2020年度試験での合格を目指し、TAC出版の書籍をフル活用して、がんばりましょう！

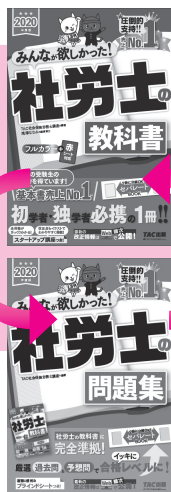
みんなが
欲しかった！
シリーズ

準拠CD、DVDを使えば
さらに理解がスムーズに！



「合格への はじめの一步」

本気でやさしい
入門書！
社労士試験の全体像、
学習内容のイメージを
つかみましょう！



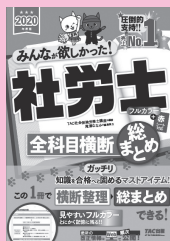
「社労士の教科書」 「社労士の問題集」

「教科書」を読んで
内容を理解、
「問題集」で教科書の
理解度をチェック！
この繰り返しで知識の
定着につながります。



「合格のツボ 選択対策」 「合格のツボ 択一対策」 「全科目横断総まとめ」

「合格のツボ」で予想問題を
たくさん解き、基本を強化。
「全科目横断総まとめ」で、
知識をさまざまな角度から
整理し、確実におさえましょう。



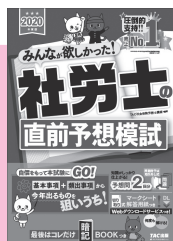
**+Web
サポートも
充実！**

TAC出版の社労士本は、書籍刊行後に法改正があった場合でも、法改正情報を、TAC出版書籍販売サイト「Cyber Book Store」ですばやく公開していきますので、安心して学習に集中することができます。全力で独学者を応援していきます！



「社労士の年度別 過去問題集 5年分」

最新5年分の過去問を解き、
実力チェック！
何度も繰り返し解きましょう！



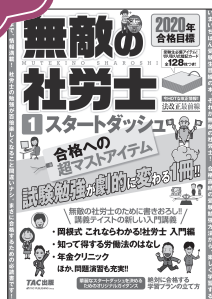
「社労士の直前予想模試」

今までの学習内容の最終確認として、
予想模試にチャレンジ！
本試験形式の予想問題を
2回分収録しています！

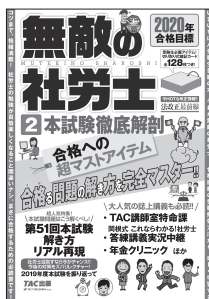
**2020
年試験
合格！**

**無敵
シリーズ**

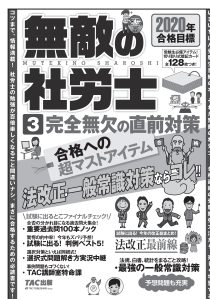
試験に勝つためのマストアイテム！！



無敵の社労士
①スタートダッシュ



無敵の社労士
②本試験徹底解剖



無敵の社労士
③完全無欠の直前対策

CONTENTS

はじめに／(3) 本書の特色／(4)
本書の効果的な学習法／(6) セパレートBOOK形式／(7)
社会保険労務士試験の概要／(8)
TAC出版の社労士本 合格活用術／(10)

Part 1 労働関係科目



Part 1 CONTENTS／ i

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 1 労働基準法

オリエンテーション／2(2)

| | | |
|-----------|-------------|--------|
| Section 1 | 労働基準法の基本理念等 | 6(6) |
| Section 2 | 労働契約等 | 16(16) |
| Section 3 | 賃 金 | 30(30) |
| Section 4 | 労働時間、休憩、休日 | 42(42) |
| Section 5 | 変形労働時間制 | 48(48) |
| Section 6 | 時間外労働・休日労働 | 56(56) |
| Section 7 | みなし労働時間制 | 64(64) |
| Section 8 | 年次有給休暇 | 70(70) |
| Section 9 | 年少者、妊産婦等 | 76(76) |
| Section10 | 就業規則、監督等その他 | 86(86) |

CHAPTER 2 労働安全衛生法

オリエンテーション／100(2)

| | | |
|-----------|----------------------|---------|
| Section 1 | 目的等 | 102(4) |
| Section 2 | 安全衛生管理体制Ⅰ | 106(8) |
| Section 3 | 安全衛生管理体制Ⅱ | 120(22) |
| Section 4 | 事業者等の講ずべき措置等 | 124(26) |
| Section 5 | 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制 | 128(30) |
| Section 6 | 就業制限、安全衛生教育 | 132(34) |
| Section 7 | 作業環境測定、作業の管理等 | 136(38) |
| Section 8 | 健康診断 | 138(40) |

| | | |
|-----------|--------|----------|
| Section 9 | 面接指導等 | 144 (46) |
| Section10 | 監督等その他 | 148 (50) |

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

| | | |
|-------------------|-------------|----------|
| オリエンテーション／152 (2) | | |
| Section 1 | 目的等 | 154 (4) |
| Section 2 | 業務災害、通勤災害 | 160 (10) |
| Section 3 | 給付基礎日額 | 166 (16) |
| Section 4 | 保険給付Ⅰ | 170 (20) |
| Section 5 | 保険給付Ⅱ | 182 (32) |
| Section 6 | 保険給付Ⅲ | 192 (42) |
| Section 7 | 通則等 | 206 (56) |
| Section 8 | 社会復帰促進等事業 | 224 (74) |
| Section 9 | 特別加入 | 230 (80) |
| Section10 | 不服申立て、雑則その他 | 234 (84) |

CHAPTER 4 雇用保険法

| | | |
|-------------------|----------------|----------|
| オリエンテーション／240 (2) | | |
| Section 1 | 目的等 | 242 (4) |
| Section 2 | 被保険者等 | 244 (6) |
| Section 3 | 失業等給付、求職者給付Ⅰ | 258 (20) |
| Section 4 | 求職者給付Ⅱ | 276 (38) |
| Section 5 | 求職者給付Ⅲ | 282 (44) |
| Section 6 | 求職者給付Ⅳ | 286 (48) |
| Section 7 | 就職促進給付 | 290 (52) |
| Section 8 | 教育訓練給付 | 298 (60) |
| Section 9 | 雇用継続給付 | 304 (66) |
| Section10 | 通則、不服申立て、雑則その他 | 314 (76) |

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

| | | |
|-------------------|-----------------|----------|
| オリエンテーション／330 (2) | | |
| Section 1 | 総則、保険関係の成立及び消滅等 | 332 (4) |
| Section 2 | 事業の一括 | 338 (10) |
| Section 3 | 労働保険料の種類等 | 344 (16) |
| Section 4 | 概算保険料 | 348 (20) |
| Section 5 | 確定保険料等 | 360 (32) |
| Section 6 | メリット制 | 368 (40) |

| | | |
|-----------|-----------------|---------|
| Section 7 | 印紙保険料 | 372(44) |
| Section 8 | 特別納付保険料 | 380(52) |
| Section 9 | 督促等、不服申立て、雑則その他 | 382(54) |
| Section10 | 労働保険事務組合 | 386(58) |

CHAPTER 6 労務管理その他の労働に関する一般常識

| | | |
|------------------|-----------|---------|
| オリエンテーション／394(2) | | |
| Section 1 | 集団的労使関係法 | 398(6) |
| Section 2 | 個別労働関係法 | 404(12) |
| Section 3 | 労働市場法 | 428(36) |
| Section 4 | 労務管理 | 444(52) |
| Section 5 | 労働経済、労働統計 | 450(58) |

Part 2 社会保険関係科目



Part 2 CONTENTS／ i

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 7 健康保険法

| | | |
|----------------|----------------------|----------|
| オリエンテーション／2(2) | | |
| Section 1 | 目的等、保険者 | 4(4) |
| Section 2 | 適用事業所、被保険者等 | 14(14) |
| Section 3 | 保険医療機関等 | 32(32) |
| Section 4 | 標準報酬 | 36(36) |
| Section 5 | 保険給付Ⅰ | 48(48) |
| Section 6 | 保険給付Ⅱ | 64(64) |
| Section 7 | 費用の負担等 | 76(76) |
| Section 8 | 日雇特例被保険者に関する保険給付等 | 88(88) |
| Section 9 | 通則等 | 94(94) |
| Section10 | 保健事業及び福祉事業、不服申立て、雑則等 | 100(100) |

CHAPTER 8 国民年金法

| | | |
|------------------|--------|---------|
| オリエンテーション／104(2) | | |
| Section 1 | 目的等 | 106(4) |
| Section 2 | 被保険者等 | 108(6) |
| Section 3 | 費用の負担等 | 122(10) |

| | | |
|-----------|---------------|----------|
| Section 4 | 老齡基礎年金 | 138 (36) |
| Section 5 | 障害基礎年金 | 152 (50) |
| Section 6 | 遺族基礎年金 | 164 (62) |
| Section 7 | 独自給付等 | 176 (74) |
| Section 8 | 年金額の調整等 | 188 (86) |
| Section 9 | 通則等、不服申立て、雑則等 | 190 (88) |
| Section10 | 国民年金基金等 | 198 (96) |

CHAPTER 9 厚生年金保険法

オリエンテーション／204 (2)

| | | |
|-----------|------------------|-----------|
| Section 1 | 目的等 | 206 (4) |
| Section 2 | 被保険者等、標準報酬 | 210 (8) |
| Section 3 | 本来の老齡厚生年金 | 230 (28) |
| Section 4 | 特別支給の老齡厚生年金等 | 244 (42) |
| Section 5 | 障害厚生年金等 | 258 (56) |
| Section 6 | 遺族厚生年金等 | 272 (70) |
| Section 7 | 離婚時における標準報酬の分割 | 286 (84) |
| Section 8 | 年金額の調整等、通則等 | 290 (88) |
| Section 9 | 費用の負担等、不服申立て、雑則等 | 294 (92) |
| Section10 | 厚生年金基金等 | 304 (102) |

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識

オリエンテーション／308 (2)

| | | |
|-----------|-----------------|----------|
| Section 1 | 社会保険法規等 | 312 (6) |
| Section 2 | 企業年金制度、社会保険労務士法 | 338 (32) |
| Section 3 | 社会保障制度、社会保障の沿革等 | 350 (44) |

CHAPTER 1

労働基準法

| CONTENTS

オリエンテーション

Section 1 労働基準法の基本理念等

Section 2 労働契約等

Section 3 賃金

Section 4 労働時間、休憩、休日

Section 5 変形労働時間制

Section 6 時間外労働・休日労働

Section 7 みなし労働時間制

Section 8 年次有給休暇

Section 9 年少者、妊産婦等

Section10 就業規則、監督等その他



労働基準法 オリエンテーション

過去5年の本試験出題実績



選択は出題された空欄の数、
択一は出題された肢の数です！

| | H27 | | H28 | | H29 | | H30 | | R元 | |
|---------------------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|----|----|
| | 選択 | 択一 | 選択 | 択一 | 選択 | 択一 | 選択 | 択一 | 選択 | 択一 |
| Section1 労働基準法の基本理念等 | - | 5 | - | 4 | - | 10 | - | 4 | - | 4 |
| Section2 労働契約等 | - | 5 | 2 | 5 | - | 5 | 2 | 7 | - | 5 |
| Section3 賃金 | - | 15 | - | 6 | - | 5 | - | 7 | 3 | 11 |
| Section4 労働時間・休憩・休日 | - | 3 | - | 3 | - | 3 | - | 3 | - | 1 |
| Section5 変形労働時間制 | - | 1 | - | 3 | - | - | - | 4 | - | 4 |
| Section6 時間外労働・休日労働 | - | 1 | - | 5 | - | 7 | - | 5 | - | 2 |
| Section7 みなし労働時間制 | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| Section8 年次有給休暇 | 1 | - | - | 4 | 2 | - | - | - | - | 1 |
| Section9 年少者、妊産婦等 | 1 | - | - | - | 1 | 5 | 1 | 1 | - | 1 |
| Section10 就業規則、監督等その他 | - | 5 | - | 5 | - | - | - | 4 | - | 5 |

傾向分析

●選択式●

選択式においては、平成24年については条文及び通達からの出題でしたが、平成25年から令和元年はいずれの年も判例からの出題がみられました。平成22年の「公序に反するもの」、平成23年の「解除条件」など、民法等の知識が必要な問題が出題されたこともあります。今後も判例からの出題が続くと考えられます。代表的な判例については、その考え方をきちんと理解し、法律用語についても確認しておきましょう。

●択一式●

平成24年以降、基本事項からの出題が多いですが、高度な知識を問う問題も増えてきています。ここ数年の傾向をみると、正解肢が比較的是っきりとしており、判断しやすい問題が多い一方で、民法、刑法の一般法や労働契約法の知識が必要な出題もみられます。

過去5年では、平成29年を除き、毎年事例形式の問題が出題されています。また、平成24年以降「組合せ問題」が出題されており、平成26年、平成29年及び平成30年には「個数問題」も出題されていますので、1肢ごとの正誤の判断をより明確に行う必要があります。

最近の法改正トピックス

●令和2年試験向け改正●

特にありません。

●令和元年試験向け改正●

●時間外労働の上限規制の導入

時間外労働については、原則として1か月45時間、1年360時間の上限を設け、臨時的な特別な事情がある場合でも、休日労働を含めて1年720時間を上限とし、また、1か月100時間未満、複数月平均80時間以内としなければならないこととされました。ただし、新技術・新商品等の研究開発業務については労働安全衛生法において医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しないこととされています（平成31年4月1日施行）。

なお、中小事業主の事業については、平成32（令和2）年4月1日からの適用となり、自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業についても、平成36（令和6）年3月31日までの間、一定の適用除外及び適用猶予が与えられています。

●一定日数の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10日以上 の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定してこれを与えなければならないこととされました。なお、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません（平成31年4月1日施行）。

●特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の規定を適用除外とすることとしました（平成31年4月

1日施行)。

●フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算期間」の上限が1か月から3か月に延長されました(平成31年4月1日施行)。

学習アドバイス

科目全体的としては、「法律的な論点」や「判例」からの出題が増加傾向にあります。そして近年は「制度趣旨」を問う問題も目立ち、全体的に試験のレベルは難化傾向にあるといえます。ただ、手も足も出ないような難問かという点、そうではありません。基本条文をしっかり読み、理解し、確実におさえておけば、合格基準点を確保することは可能です。まずは『社労士の教科書』で法律学習に必要な用語等をおさえつつ、制度趣旨を踏まえて基本条文をきちんと読むところから始めましょう。そして、本問題集で演習を重ねていくことで、ある程度の対応力はつけていくことができるはずです。



MEMO



問題 1

択一 基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A** 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。(H25-5B)
- B** 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)
- C** 労働基準法第2条は、労働条件の決定及びこれに伴う両当事者の義務に関する一般的原則を宣言する規定であるにとどまり、監督機関（労働基準監督署等）はこの一般的原則を具体的に適用すべき責務を負う機関ではないので、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものである。
- D** 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。(H23-1A)
- E** 最高裁判所の判例によれば、「労働基準法3条は、労働者の労働条件について信条による差別取扱を禁じているが、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も、労働条件に関する差別取扱として、同条に違反するものと解される。」としている。

解説

A ○

【①労働基準法の基本理念等】

設問の通り正しい。

根拠 法 1 - II

確認してみよう!

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。

B ○

【①労働基準法の基本理念等】

設問の通り正しい。なお、「対等の立場」とは、形式的のみならず実質的に対等の立場をいうもので、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味する。

根拠 法 2 - I

C ○

【①労働基準法の基本理念等】

設問の通り正しい。

根拠 法 2、S63.3.14 基発150号

得点UP!

労働協約、就業規則又は労働契約について労使間に紛争がある場合であっても、それが労働基準法違反に該当するものでないときは、あくまでも労使間の話し等により解決することとなる。

D ×

【②労働者の人権保障】

法 3 条は、「性別」を理由として差別的取扱をすることは禁止していない。法 3 条で労働条件の差別的取扱について禁止しているのは、労働者の「国籍、信条又は社会的身分」を理由とする場合のみである。

根拠 法 3

得点UP!

「人種」及び「門地」については、法 3 条の「社会的身分」に含まれると解されている。

E ○

【②労働者の人権保障】

設問の通り正しい。なお、同判例によれば、「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。」としている。

根拠 法 3、最大判S48.12.12三菱樹脂事件

解答

D

問題 2

択一 基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A** 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。(H27-1B)
- B** 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。(H24-4B)
- C** 就業規則に「無断欠勤をみだりに繰り返す場合には、懲戒解雇することがある」旨の規定を設けることは、懲戒解雇という懲罰をもって労働者の精神の自由を拘束し、その意思に反して労働を強制するものであるから、労働基準法第5条の強制労働の禁止の規定に違反する。
- D** 労働基準法第5条の「労働者の意思に反して労働を強制」とするとは、不当なる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てをもって労働させることをいうから、同条違反となるのは、労働者が現実に「労働」したことを要する。
- E** 詐欺の手段を用いて労働者を労働させることは、通常労働者は無意識の状態にあって意思を抑圧されるものではないが、労働基準法第5条には違反するものとされている。

解説

A × 【②労働者の人権保障】

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**。なお、同法 4 条においても同様である。 根拠 法 3

B ○ 【②労働者の人権保障】

設問の通り正しい。 根拠 法 4

確認してみよう！

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（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）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。

C × 【②労働者の人権保障】

法 5 条は、精神又は身体を自由を**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することを禁止しているのであり、設問のように、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することは、これに該当しない。 根拠 法 5、S63.3.14基発150号

D × 【②労働者の人権保障】

「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる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てもって労働すべく強要することをいうから、必ずしも労働者が現実的に「労働」することを必要とせず、当該強要をもって同条違反となる。 根拠 法 5、S23.3.2基発381号

E × 【②労働者の人権保障】

詐欺の手段が用いられても、通常労働者は無意識の状態にあつて意思を抑圧されるものではないから、必ずしもそれ自体としては労働基準法 5 条違反に該当しない。 根拠 法 5、S23.3.2基発381号

解答 B

問題3

択一

実践

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 職業安定法の規定により有料職業紹介事業を行う者については、同法に基づく手数料以外に報酬を受ける場合であっても、労働基準法第6条（中間搾取の排除）違反の罰則は適用されない。
- B 労働者派遣事業者が、所定の手続を踏まずに、違法に労働者派遣を業として行い、利益を受けている場合には、業として他人の就業に介入して利益を受けていることになり、中間搾取を禁ずる労働基準法第6条に違反する。
- C 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、拒んではならないが、事業の正常な運営を妨げるときは、請求された時刻を変更することができる。
- D 労働者が、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律に基づく裁判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」に該当する。
- E 労働基準法第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、労働者が使用者の承認を得ずして公職に就任し、その就任によって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、懲戒解雇に附することはもとより、普通解雇に附することも到底許されるものではない、とするのが最高裁判所の判例である。

解説

A ×

【②労働者の人権保障】

職業安定法の規定によりその定める範囲内の手数料を受けて有料職業紹介事業を行う場合は「法律に基いて許される場合」に該当し、法6条違反とならないが、職業安定法に基づく手数料以外に報酬等の利益を受けるときは、法6条違反の罰則が適用される。〔根拠〕法6、118-I、S33.2.13基発90号

B ×

【②労働者の人権保障】

労働者派遣については、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、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く、それが合法であるか違法であるかを問わず、労働基準法6条の中間搾取に該当しない。〔根拠〕法6、H11.3.31基発168号

C ×

【②労働者の人権保障】

「事業の正常な運営を妨げるとき」ではなく、「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。

〔根拠〕法7

D ○

【②労働者の人権保障】

設問の通り正しい。「公の職務」に該当するものの例としては、設問の裁判員のほか、衆議院議員等の議員の職務、労働委員会の委員・檢察審査員・労働審判員・審議会の委員等の職務や民事訴訟法の規定による証人の職務、公職選挙法の規定による選挙立会人等の職務がある。

〔根拠〕法7、H17.9.30基発0930006号

E ×

【②労働者の人権保障】

最高裁の判例では、「懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である」とし、「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**（別として）、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。」としている。

〔根拠〕法7、最二小S38.6.21十和田観光電鉄事件

解答 D

問題 4

択一 基本

教科書 Section 1

| チェック欄 | | |
|-------|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |

労働基準法の基本理念等

次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 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。(H26-1D)
- B 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。(H29-2ウ)
- C 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。(H29-2イ)
- D 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。(H27-1E)
- E 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。(H24-4D)

解説

A ×

【③適用事業】

「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
 に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
 の観念によって決定すべきものであるとされている。

根拠 H11.3.31基発168号

B ×

【④労働者と使用者の定義】

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。

根拠 法116-Ⅱ、S54.4.2基発153号

C ×

【③適用事業】

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。

根拠 法116-Ⅱ、H11.3.31基発168号

D ○

【④労働者と使用者の定義】

設問の通り正しい。労働者とは、使用者の指揮命令を受けて労働力を提供
 し、その対償として賃金を支払われる者、すなわち使用従属関係にある者
 をいう。

根拠 法9

E ×

【④労働者と使用者の定義】

「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。

根拠 法10

解答 D

問題5

選択 基本

教科書 Section 1

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

労働基準法の基本理念等

次の文中の の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働条件は、労働者が A 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。
- 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、 B 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ことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
- 使用者は、労働者の C、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。
- 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を D に拘束する手段によって、労働者の意思に反して E てはならない。

選択肢

- | | | |
|-------|-------------|----------|
| ① 違法 | ② 苦役に服させ | ③ 安定した生活 |
| ④ 使用者 | ⑤ 労働者を酷使し | ⑥ 不当 |
| ⑦ 年齢 | ⑧ 強制して労働させ | ⑨ 労働を強制し |
| ⑩ 事業者 | ⑪ 労働組合運動 | ⑫ 事業主 |
| ⑬ 国籍 | ⑭ 労働関係の当事者 | ⑮ 健康な生活 |
| ⑯ 性別 | ⑰ 人たるに値する生活 | ⑱ 強制的 |
| ⑲ 強固 | ⑳ 最低限度の生活 | |

解答

【①労働基準法の基本理念等、②労働者の人権保障】

- A ⑰ 人たるに値する生活
 B ⑭ 労働関係の当事者
 C ⑬ 国籍
 D ⑥ 不当
 E ⑨ 労働を強制し

根拠 法 1、3、5

問題 6

選択

基本

教科書 Section 1

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

労働基準法の基本理念等

次の文中の の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働基準法は、 A のみを使用する事業及び B については、適用しない。
- 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、 C をいう。
- 労働基準法で「使用者」とは、 D 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、 D のために行為をする E をいう。

選択肢

- | | | |
|---------|-------------------|---------|
| ① 同居の血族 | ② 仕事を完成させる者 | ③ 請負人 |
| ④ 地方公務員 | ⑤ 使用者以外の者 | ⑥ すべての者 |
| ⑦ 同居の親族 | ⑧ 船員法に規定する船員 | ⑨ 代表者 |
| ⑩ 宗教法人 | ⑪ 委任事務を処理する者 | ⑫ 事業主 |
| ⑬ 直系血族 | ⑭ 賃金を支払われる者 | ⑮ 代理人 |
| ⑯ 公益法人 | ⑰ 監査役 | ⑱ 取締役 |
| ⑲ 家事使用人 | ⑳ 監督若しくは管理の地位にある者 | |

解答

【③適用事業、④労働者と使用者の定義】

- A ⑦ 同居の親族
 B ⑲ 家事使用人
 C ⑭ 賃金を支払われる者
 D ⑫ 事業主
 E ⑥ すべての者

根拠 法 9、10、116-II

問題 7

択一

基本

教科書 Section 2

チェック欄

| | | |
|-----|-----|-----|
| 1 / | 2 / | 3 / |
|-----|-----|-----|

労働契約等

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A** 労働基準法は、同法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分が無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。(H25-6A)
- B** 使用者は、労働基準法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。
- C** 使用者は、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の際に、労働者に対して、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項を、書面の交付により明示しなければならない。(H25-6C)
- D** 派遣元の使用人は、労働者派遣法第44条第2項における労働基準法の適用に関する特例により、労働時間に係る労働基準法第32条、第32条の2第1項等の規定については、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなすとされているところから、これらの特例の対象となる事項については、労働基準法第15条による労働条件の明示をする必要はない。
(H24-2E)
- E** 労働者が、労働契約の締結に際して、福利厚生施設としての社宅の供与を受けることを契約したが、使用者がこれを供与しなかった。この場合には、労働基準法第15条第2項の規定は適用されず、当該労働者は、即時に労働契約を解除することはできない。

解説

A ○ 【①労働契約】
設問の通り正しい。無効となった部分を同法所定の基準で補充する効力を一般に**直律的効力**という。 **根拠** 法13

B ○ 【②労働条件の明示】
設問の通り正しい。なお、この場合において、「事実と異なるもの」とは、法15条2項において労働者が即時に労働契約を解除することができると思われる場合と同様に判断される。 **根拠** 則5-II

C ○ 【②労働条件の明示】
設問の通り正しい。設問の事項は、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り明示しなければならない絶対的明示事項である。 **根拠** 法15-I、則5-I III IV

D × 【②労働条件の明示】
派遣元の使用人は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間（法32条、法32条の2,1項等の規定）、休憩、休日等に係る規定を含めて、法15条による労働条件を明示する必要がある。 **根拠** 法15-I、S61.6.6基発333号

E ○ 【②労働条件の明示】
設問の通り正しい。法15条2項の労働契約の即時解除に係る労働条件は、法15条1項及び則5条1項に規定する労働条件（絶対的明示事項及び相対的明示事項）に限られる。設問の福利厚生施設は、この労働条件に含まれないため、労働者は、即時に労働契約を解除することはできない。 **根拠** 法15-I II、則5-I、S23.11.27基収3514号

解答 D

執筆者

小野寺 雅也

(TAC社会保険労務士講座 専任講師、上級本科生担当)

2020年度版

みんなが欲しかった！ 社労士の問題集

発行日 2019 年 10 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 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 08412P-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。