

08415P-00

年度版



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

合格者が
毎年大絶賛する
予想問題集がコレ!

▶弱点を撲滅!!

「解きなおシール」つき!

▶解答が隠せる

こたえかくすシートつき!



本書の1600問を
解けば

択一式の点数

ぐーんと

アップ!

素早く、正しく

判断する力がつく!

最新の

改正情報は

Web

順次
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、学習の進捗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、2019年10月4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。

なお、2019年10月5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 択一对策」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」をしっかりと固めたうえで、「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！



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、問題文とじっくり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、しっかりと読み込みましょう。

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。

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步レベルアップ。「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！

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、労働者の雇入れ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。

1 労働基準法の基本理念等 Step-Up

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。法1条は罰則の規定であり、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63.12.13薬樹則事件。最高裁判所の判例によれば、「労働基準法3条は労働者の雇入れ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。

解答 3 ○ 法4条、昭和64.8.14基発48号。設問の通り正しい。法4条は、特定の実業的又は政治的意見をいふ雇入れを禁じている規定であり、雇入れそのものを禁じている規定ではない。したがって、会社の職（正社員とパートタイマーなど）は、社（正社員とパートタイマーなど）を理由として労働条件に差をつけてもよいとされている。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。

解答チェックシート

問題番号	労働	労働	労働	労働	労働
1					
2					
3					

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。

こたえかくすシート

解答ページを隠すことができる、「こたえかくすシート」つきです。



合格者も大絶賛!!

「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ます。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！

※第50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。

★知識の定着に!

合格のツボは、ひっかけ問題にも対応しており、ひっかけた問題は、テキストに戻って確認するようにして再度定着を図りました。

★直前期の総復習に!

5月からは各科目の内容を思い出すことを主目的にして、テキストを一通り読み、択一のツボを使って全科目回りました。

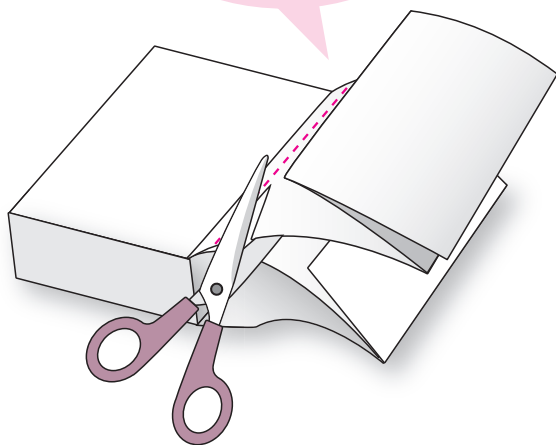
TACのツボに強力アイテムが登場！

『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、原因をしっかりと把握しておくことが重要です。

切り取り線に沿って
ハサミやカッターで
カットしましょう。



※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	14
3	賃金	32
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	74
8	年次有給休暇	78
9	年少者、妊産婦等	86
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	目的等	154
2	業務災害・通勤災害	158
3	給付基礎日額	168
4	保険給付 1	174
5	保険給付 2	186
6	保険給付 3	196
7	通則等	210
8	社会復帰促進等事業	228
9	特別加入	236
10	不服申立て・雑則等	246

雇用保険法 253

1	総則	254
2	失業等給付 1	270
3	失業等給付 2	302
4	雇用保険二事業等	336

労働保険の保険料の徴収等に関する法律 345

1 総則	346
2 労働保険料の額	368
3 労働保険料の納付等	382
4 労働保険事務組合等	420

労務管理その他の労働に関する一般常識 443

1 労働法規 1	444
2 労働法規 2	480
3 労務管理・労働統計・労働経済	502

健康保険法 509

1 保険者・適用事業所	510
2 被保険者・被扶養者・保険医療機関等	522
3 報酬・標準報酬	540
4 保険給付 1	554
5 保険給付 2	572
6 費用の負担・保険料	588
7 時効・不服申立て等	602

国民年金法 607

1 目的等・被保険者等	608
2 費用の負担等	626
3 老齢基礎年金	642
4 障害基礎年金・遺族基礎年金	656
5 寡婦年金等・給付の通則等	674
6 国民年金基金等	692

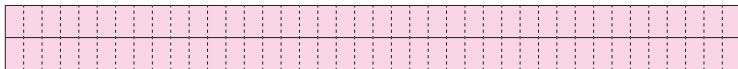
厚生年金保険法 701

1 被保険者等・標準報酬	702
2 老齢厚生年金	722
3 障害厚生年金・障害手当金	746
4 遺族厚生年金・脱退一時金	758
5 給付通則等	772
6 費用の負担・不服申立て等	782

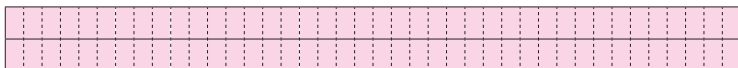
社会保険に関する一般常識

793

- | | | |
|---|------------------|-----|
| 1 | 社会保険関係法規 1 | 794 |
| 2 | 社会保険関係法規 2 | 824 |
| 3 | 年金制度・医療制度等 | 842 |



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、妊娠婦等
- 10 就業規則、監督等その他



問題 5 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他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。

[illegible]

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。設間の通り正しい。

これも
覚える!

法2条2項は訓示的規定であり、その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。設問の通り正しい。

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。）。

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。

[illegible]

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、当該時間を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、請求された時刻を変更することができる。

労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人についても、適用される。

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。

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。

[illegible]

解答 6 ✕ 法7条。設問のいわゆる公民権行使に係る時間の請求については、「事業の正常な運営を妨げる場合」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。

解答 7 ✕ 法116条2項。労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用されない。

大事!

同居の親族を使用する事業であっても、同居の親族以外に他人を1人でも使用すれば、当該事業は労働基準法の適用を受けることになるが、この場合においても同居の親族は、原則として労働基準法の労働者には該当しない。

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。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal



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!

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。

[illegible]

これも
覚える!

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
覚えて！

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。法4条の「差別的取扱い」には女性労働者を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。

[illegible]

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を自由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、労働者が現実には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であっても、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」ことに該当せず、中間搾取を禁ずる労働基準法第6条に違反するものではない。

問題 7 使用者が選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を定め、これに基づき労働者が労働時間中に選挙権の行使を請求することを使用者が拒否することは、労働基準法第7条違反となる。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収
<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>	<div><div></div></div>



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。設問の通り正しい。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。

解答 7 ○ 法 7 条、昭和23.10.30基発1575号。設問の通り正しい。

大事!

使用者が公民権の行使を労働時間外に行うべき旨を定めても直ちに拒んだことにはならないが、そのように定めたことにより、労働者が労働時間中に公民権の行使のための時間を請求したのを拒否すれば、労働基準法 7 条違反となる。

労一	健保	国年	厚年	社一	Goal



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	関根 愛可
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

2020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 2019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 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 08415P-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。