

08884P-00

2021
年度版



9年
連続

TAC出版の
社労士本は
売上No.1

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

選択
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

赤シートつき!



頻出の
ポイントを
しっかり
カバー

Basic

+
Step Up

2の
段階

合格力を
しっかりつける

333問!

最新の

改正情報は

Web

順次

公開!

TAC出版

TAC PUBLISHING group

は し が き

近年の社会保険労務士試験は、基本事項から応用・難問レベルの問題まで、幅広く出題される傾向にあります。特に、「選択式試験」においてその傾向が強くなり、多くの受験生の合否を左右するのが、この「選択式」での得点如何によるといえるでしょう。

社会保険労務士試験の出題範囲は非常に広く、すべてを把握することは不可能に近いので、効率よく学習する必要があります。そのためにはまず多くの受験生が得点してくるであろう問題を必ず押さえておくことが大事になります。

「選択対策」と銘打った本書は、過去の社会保険労務士試験に繰り返し出題された条文や、今後出題可能性の高い条文を、本試験の出題形式に合わせた選択式問題で解くことにより実践的な力が身につくように構成しています。また、各条文を押さえたうえで、そこから派生する関連事項についても取り上げ、択一式問題の対策としても十分に活用できるように配慮しています。

本書で受験生の皆さんが効率的な学習をされ、合格の栄冠を勝ち取ら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、2020年10月2日現在において、公布され、かつ、2021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法令及び同日現在公表されている白書に基づいて問題を作成しております。

なお、2020年10月3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、2021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「サイバーストア」
<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

赤シート

「赤シート」が付いています。2色刷りですので、赤シートを利用して解答部分を隠しながら学習することができます。スキマ時間を活用した学習にも絶大な効果を発揮します。

労働基準法 5

解答

- A ▶ ⑬ の国籍、信条又
- B ▶ ③ 不当
- C ▶ ⑭ 業として
- D ▶ ⑫ 労働時間中
- E ▶ ② 無効

根拠条文等

法3条、法5条、
法6条、法7条、
最二小取組法、
6.21十和田観光
電鉄事件

労
基

おぼえとるかい?

各条文のポイント、関連して覚えておくべき事項や選択式として出題される可能性のある関連条文などを載せてあります。

択一对策としても活用できますので、確実に記憶してください。

おぼえとるかい?

- 問題文(2)のいわゆる「強制労働の禁止」の規定は、労働を強制することを禁止したものであり、労働者が実際に労働しなくても、当該強制をしたことだけで罰則が適用される。
- 問題文(3)の中間搾取の排除では、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が介入することにより生ずる弊害を排除することを目的としている。
- 問題文(4)は、「制裁罰としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「普通解雇に附する」旨の定めを無効と解したものではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

- 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、生来の身分をいうため、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るも本条違反とならない。

Step-Up! アドバイス

最後にアドバイスとして「ここまで押さえておけば安心」という趣旨で、関連事項を細部にわたり挙げてあります。択一对策としても活用できるでしょう。

解き方 アドバイス

特定障害の程度が「常時介護を要する状態」に該当する場合の介護（補償）給付の額は次の通りです。

原則	実費支給 (166,950円が上限)
最低保障 (親族等による介護を受けた日がある月)	72,990円

なお、「支給事由の生じた月（介護を受け始めた月）」については、上記の最低保障は行われず、166,950円を上限とする実費支給となります。上記を踏まえ、問題文①の空欄Bについてみると、介護に要する費用として支出された費用の額が、上限額を超えているため、上限額である「⑥ 166,950」円が当該月の介護補償給付の額となります。

次に問題文②の空欄Dについてみると、介護に要する費用として支出された費用の額が、最低保障額に満たないため、最低保障額である「⑦ 72,990」円が当該月の介護補償給付の額となります。

最後に問題文③の空欄Eについてみると、最低保障は「支給すべき事由が生じた月」には行われないため、166,950円を上限とする実費支給となり、したがって、当該月の介護補償給付の額は「④ 50,000」円となります。

解き方アドバイス

Step-Up問題にはアドバイスを留意！ 解きづらい問題について、考え方の道しるべとなるアドバイスを載せています。

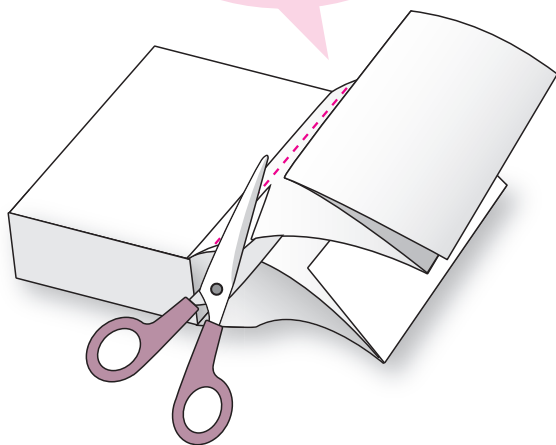
TACのツボに強力アイテムが登場！

『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。復習のさいの目印をつけ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でも、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!



冷静な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で解かなければならないため、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 選択対策」の特長 iv

『解きなおシール』の活用法 vi

労働基準法 1

()内は科目別ページ

Basic

1	労働憲章.....	4 (4)
2	労働基準法の適用.....	6 (6)
3	労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止.....	8 (8)
4	解雇制限.....	10 (10)
5	退職時の証明・金品の返還.....	12 (12)
6	有期労働契約に関する規制.....	14 (14)
7	賃金.....	16 (16)
8	非常時払・出来高払の保障給.....	18 (18)
9	休業手当・平均賃金.....	20 (20)
10	労働時間.....	22 (22)
11	1箇月単位の変形労働時間制.....	24 (24)
12	フレックスタイム制.....	26 (26)
13	1年単位の変形労働時間制.....	28 (28)
14	1週間単位の変形労働時間制.....	30 (30)
15	休憩.....	32 (32)
16	臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働.....	34 (34)
17	36協定(労使協定)による時間外及び休日労働.....	36 (36)
18	割増賃金.....	38 (38)
19	代替休暇.....	40 (40)
20	専門業務型裁量労働制.....	42 (42)
21	企画業務型裁量労働制.....	44 (44)
22	高度プロフェッショナル制度.....	46 (46)
23	年次有給休暇 1.....	48 (48)
24	年次有給休暇 2.....	50 (50)
25	年少者.....	52 (52)
26	妊娠婦等.....	54 (54)
27	就業規則 1.....	56 (56)
28	就業規則 2.....	58 (58)
29	賃金台帳.....	60 (60)

30 命令の制定・付加金	62 (62)
--------------------	---------

Step-Up

1 労働憲章	64 (64)
2 労働契約等	66 (66)
3 賃金	68 (68)
4 労働時間 1・休憩	70 (70)
5 労働時間 2	72 (72)
6 年次有給休暇	74 (74)

労働安全衛生法	77
---------------	----

Basic

1 目的・責務	80 (4)
2 総括安全衛生管理者・安全管理者	82 (6)
3 衛生管理者・産業医	84 (8)
4 安全衛生推進者・衛生推進者、作業主任者	86 (10)
5 委員会	88 (12)
6 統括安全衛生責任者	90 (14)
7 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 1	92 (16)
8 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 2	94 (18)
9 機械等に関する規制	96 (20)
10 製造許可物質等	98 (22)
11 労働者の就業に当たっての措置	100 (24)
12 健康診断	102 (26)
13 長時間労働者に対する面接指導	104 (28)
14 心理的な負担の程度を把握するための検査	106 (30)
15 特別安全衛生改善計画・届出等	108 (32)

Step-Up

1 墜落等による危険の防止	110 (34)
2 産業医の職務等	112 (36)
3 元方安全衛生管理者・安全衛生責任者	114 (38)
4 心理的な負担の程度を把握するための検査	116 (40)
5 高度プロフェッショナル制度 対象労働者に対する面接指導	118 (42)

Basic

1	目的等	124 (4)
2	暫定任意適用事業	126 (6)
3	業務上の疾病・複数業務要因災害による 疾病・通勤による疾病	128 (8)
4	脳・心臓疾患の認定基準	130 (10)
5	精神障害の認定基準	132 (12)
6	通勤	134 (14)
7	給付基礎日額	136 (16)
8	休業給付基礎日額	138 (18)
9	年金給付基礎日額	140 (20)
10	保険給付・療養補償給付等	142 (22)
11	休業補償給付	144 (24)
12	傷病補償年金	146 (26)
13	障害補償給付	148 (28)
14	併合・併合繰上げ・加重	150 (30)
15	障害補償年金前払一時金・障害補償年金差額一時金	152 (32)
16	介護補償給付	154 (34)
17	遺族補償年金 1	156 (36)
18	遺族補償年金 2	158 (38)
19	遺族補償年金 3	160 (40)
20	遺族補償年金前払一時金・遺族補償一時金	162 (42)
21	葬祭料	164 (44)
22	二次健康診断等給付	166 (46)
23	年金の支給期間・受給権の保護	168 (48)
24	死亡の推定・未支給の保険給付	170 (50)
25	支給制限等	172 (52)
26	費用徴収	174 (54)
27	第三者行為災害	176 (56)
28	社会復帰促進等事業	178 (58)
29	特別支給金 1	180 (60)
30	特別支給金 2	182 (62)
31	特別加入 1	184 (64)
32	特別加入 2	186 (66)
33	不服申立て	188 (68)
34	時効	190 (70)

35 雑則	192 (72)
-------------	----------

Step-Up

1 介護補償給付	194 (74)
2 社会保険の年金給付との調整	196 (76)
3 支給制限	198 (78)
4 費用徴収	200 (80)
5 第三者行為災害	202 (82)
6 事業主責任災害	204 (84)

雇用保険法	207
-------------	-----

Basic

1 雇用保険の目的	210 (4)
2 権限の委任・定義	212 (6)
3 適用事業	214 (8)
4 被保険者	216 (10)
5 適用除外	218 (12)
6 被保険者に関する届出	220 (14)
7 基本手当の受給要件等	222 (16)
8 被保険者期間・待期	224 (18)
9 基本手当の受給手続・失業の認定 1	226 (20)
10 失業の認定 2	228 (22)
11 基本手当の日額・賃金日額	230 (24)
12 受給期間	232 (26)
13 所定給付日数・特定受給資格者	234 (28)
14 算定基礎期間	236 (30)
15 延長給付 1	238 (32)
16 延長給付 2	240 (34)
17 技能習得手当・寄宿手当	242 (36)
18 傷病手当	244 (38)
19 高年齢求職者給付金	246 (40)
20 特例一時金	248 (42)
21 日雇労働求職者給付金 (普通給付)	250 (44)
22 日雇労働求職者給付金 (特例給付)	252 (46)
23 就業手当	254 (48)
24 再就職手当・就業促進定着手当	256 (50)

25	常用就職支度手当	258 (52)
26	移転費・求職活動支援費	260 (54)
27	教育訓練給付金	262 (56)
28	高年齢雇用継続基本給付金	264 (58)
29	高年齢再就職給付金	266 (60)
30	介護休業給付金	268 (62)
31	育児休業給付金	270 (64)
32	給付制限	272 (66)
33	通則・雇用保険二事業	274 (68)
34	国庫負担	276 (70)
35	不服申立て・雑則	278 (72)

Step-Up

1	定義等	280 (74)
2	自動変更対象額	282 (76)
3	所定給付日数、基本手当の減額	284 (78)
4	広域延長給付	286 (80)
5	教育訓練給付	288 (82)
6	通則等	290 (84)

労務管理その他の労働に関する一般常識 293

Basic

1	労働組合法 1	296 (4)
2	労働組合法 2	298 (6)
3	労働関係調整法	300 (8)
4	労働契約法 1	302 (10)
5	労働契約法 2	304 (12)
6	労働契約法 3	306 (14)
7	労働時間等設定改善法	308 (16)
8	過労死等防止対策推進法	310 (18)
9	個別労働関係紛争解決促進法	312 (20)
10	パートタイム・有期雇用労働法 1	314 (22)
11	パートタイム・有期雇用労働法 2	316 (24)
12	男女雇用機会均等法 1	318 (26)
13	男女雇用機会均等法 2	320 (28)
14	育児・介護休業法 1	322 (30)

15	育児・介護休業法 2	324 (32)
16	次世代育成支援対策推進法	326 (34)
17	女性活躍推進法	328 (36)
18	最低賃金法	330 (38)
19	労働施策総合推進法	332 (40)
20	職業安定法	334 (42)
21	労働者派遣法 1	336 (44)
22	労働者派遣法 2	338 (46)
23	高年齢者雇用安定法 1	340 (48)
24	高年齢者雇用安定法 2	342 (50)
25	障害者雇用促進法 1	344 (52)
26	障害者雇用促進法 2	346 (54)
27	職業能力開発促進法	348 (56)
28	求職者支援法	350 (58)
29	労務管理	352 (60)
30	労働統計・労働経済	354 (62)

Step-Up

1	賃金支払確保法	356 (64)
2	男女雇用機会均等法	358 (66)
3	労働施策総合推進法	360 (68)
4	労働統計・労働経済 1	362 (70)
5	労働統計・労働経済 2	364 (72)
6	労働統計・労働経済 3	366 (74)

健康保険法

369

Basic

1	目的・保険者	372 (4)
2	全国健康保険協会	374 (6)
3	健康保険組合	376 (8)
4	適用事業所・任意適用事業所	378 (10)
5	被保険者・適用除外者	380 (12)
6	被保険者資格の得喪の確認等	382 (14)
7	任意継続被保険者	384 (16)
8	特例退職被保険者	386 (18)
9	被扶養者	388 (20)

10	療養担当者	390 (22)
11	標準報酬月額 1 (定時決定)	392 (24)
12	標準報酬月額 2 (産前産後休業終了時改定)	394 (26)
13	標準報酬月額 3 (等級区分の改定)	396 (28)
14	標準賞与額	398 (30)
15	療養の種類	400 (32)
16	一部負担金	402 (34)
17	入院時生活療養費	404 (36)
18	保険外併用療養費	406 (38)
19	療養費	408 (40)
20	訪問看護療養費	410 (42)
21	高額療養費 1	412 (44)
22	高額療養費 2・高額介護合算療養費	414 (46)
23	家族療養費	416 (48)
24	傷病手当金	418 (50)
25	出産育児一時金・出産手当金	420 (52)
26	死亡に関する給付・移送費	422 (54)
27	資格喪失後の埋葬料等の支給	424 (56)
28	国庫負担・国庫補助	426 (58)
29	保険料 1	428 (60)
30	保険料 2	430 (62)
31	保険料 3	432 (64)
32	延滞金	434 (66)
33	日雇特例被保険者	436 (68)
34	給付制限	438 (70)
35	時効・不服申立て	440 (72)

Step-Up

1	基本的理念・法人の役員である被保険者等に係る 保険給付の特例	442 (74)
2	保険者	444 (76)
3	短時間労働者に対する適用	446 (78)
4	保険料	448 (80)
5	保険外併用療養費	450 (82)
6	高額療養費	452 (84)

Basic

1	目的等	458 (4)
2	国民年金事業の財政	460 (6)
3	強制加入被保険者	462 (8)
4	任意加入被保険者	464 (10)
5	被保険者資格の得喪	466 (12)
6	届出	468 (14)
7	国民年金原簿等	470 (16)
8	保険料	472 (18)
9	保険料の免除：法定免除	474 (20)
10	保険料の一部（半額）免除	476 (22)
11	保険料の追納	478 (24)
12	基礎年金拠出金等	480 (26)
13	督促・滞納処分	482 (28)
14	老齢基礎年金の支給要件	484 (30)
15	老齢基礎年金の年金額：振替加算	486 (32)
16	老齢基礎年金の支給の繰上げ	488 (34)
17	老齢基礎年金の支給の繰下げ	490 (36)
18	障害基礎年金の支給要件	492 (38)
19	20歳前傷病による障害基礎年金	494 (40)
20	障害基礎年金の年金額	496 (42)
21	障害基礎年金の年金額の改定	498 (44)
22	20歳前傷病による障害基礎年金等の支給停止	500 (46)
23	障害基礎年金の失権	502 (48)
24	遺族基礎年金の支給要件	504 (50)
25	死亡の推定・失踪の宣告	506 (52)
26	遺族基礎年金の年金額	508 (54)
27	遺族基礎年金の失権	510 (56)
28	付加保険料・付加年金	512 (58)
29	寡婦年金	514 (60)
30	死亡一時金	516 (62)
31	脱退一時金	518 (64)
32	改定率の改定	520 (66)
33	積立金の運用	522 (68)
34	審査請求・時効	524 (70)
35	国民年金基金	526 (72)

Step-Up

1	沿革	528 (74)
2	被保険者に対する情報の提供	530 (76)
3	保険料の納付委託	532 (78)
4	悪質な滞納者に対する財務大臣（国税庁長官）への 強制徴収委任	534 (80)
5	基礎年金拠出金	536 (82)
6	国民年金基金	538 (84)

厚生年金保険法 541

Basic

1	総則・適用事業所	544 (4)
2	任意単独被保険者	546 (6)
3	適用除外	548 (8)
4	届出等	550 (10)
5	標準報酬等級区分の改定・標準賞与額	552 (12)
6	養育期間の標準報酬月額の特例措置	554 (14)
7	本来の老齢厚生年金（年金額）	556 (16)
8	本来の老齢厚生年金（加給年金額）	558 (18)
9	本来の老齢厚生年金（高在老）	560 (20)
10	本来の老齢厚生年金（支給繰上げ）	562 (22)
11	本来の老齢厚生年金（支給繰下げ）	564 (24)
12	特別支給の老齢厚生年金（支給要件）	566 (26)
13	特別支給の老齢厚生年金（特例）	568 (28)
14	特別支給の老齢厚生年金（低在老）	570 (30)
15	雇用保険法の基本手当との調整	572 (32)
16	雇用保険法の高年齢雇用継続給付との調整	574 (34)
17	障害厚生年金の支給要件	576 (36)
18	併合認定・障害厚生年金の年金額	578 (38)
19	障害厚生年金の加給年金額	580 (40)
20	障害手当金	582 (42)
21	遺族厚生年金の支給要件	584 (44)
22	遺族厚生年金の遺族の範囲等	586 (46)
23	遺族厚生年金の額	588 (48)
24	中高齢寡婦加算	590 (50)

25	遺族厚生年金の支給停止	592 (52)
26	遺族厚生年金の失権	594 (54)
27	脱退一時金	596 (56)
28	離婚等をした場合における特例	598 (58)
29	被扶養配偶者である期間についての特例	600 (60)
30	厚生年金保険事業の財政等	602 (62)
31	費用負担	604 (64)
32	被保険者に対する情報の提供	606 (66)
33	厚生年金保険事業の円滑な実施を 図るための措置	608 (68)
34	併給の調整	610 (70)
35	厚生年金基金（存続厚生年金基金）	612 (72)

Step-Up

1	短時間労働者に対する厚生年金保険の 適用対象拡大	614 (74)
2	原簿の記録及び訂正の請求	616 (76)
3	財務大臣への滞納処分等の権限委任	618 (78)
4	老齢厚生年金の支給繰下げ	620 (80)
5	脱退一時金の額	622 (82)
6	存続厚生年金基金の解散命令	624 (84)

社会保険に関する一般常識

627

Basic

1	国民健康保険法	1	630 (4)
2	国民健康保険法	2	632 (6)
3	国民健康保険法	3	634 (8)
4	船員保険法	1	636 (10)
5	船員保険法	2	638 (12)
6	高齢者医療確保法	1	640 (14)
7	高齢者医療確保法	2	642 (16)
8	高齢者医療確保法	3	644 (18)
9	介護保険法	1	646 (20)
10	介護保険法	2	648 (22)
11	介護保険法	3	650 (24)
12	児童手当法	1	652 (26)

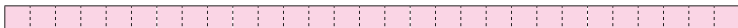
13	児童手当法 2	654 (28)
14	児童手当法 3	656 (30)
15	不服審査制度	658 (32)
16	確定拠出年金法 1	660 (34)
17	確定拠出年金法 2	662 (36)
18	確定拠出年金法 3	664 (38)
19	確定給付企業年金法 1	666 (40)
20	確定給付企業年金法 2	668 (42)
21	確定給付企業年金法 3	670 (44)
22	社会保険労務士法 1	672 (46)
23	社会保険労務士法 2	674 (48)
24	社会保険労務士法 3	676 (50)
25	社会保険労務士法 4	678 (52)
26	社会保障制度	680 (54)
27	医療制度 1	682 (56)
28	医療制度 2 (介護制度含む)	684 (58)
29	年金制度 1	686 (60)
30	年金制度 2	688 (62)

Step-Up

1	高齢者保健事業	690 (64)
2	介護保険法	692 (66)
3	確定拠出年金法・確定給付企業年金法	694 (68)
4	社会保険労務士法	696 (70)
5	社会保険と民間保険	698 (72)
6	所得再分配機能・社会保障協定	700 (74)



労働基準法



30問 + 6問



Basic

1	労働憲章	4
2	労働基準法の適用	6
3	労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止	8
4	解雇制限	10
5	退職時の証明・金品の返還	12
6	有期労働契約に関する規制	14
7	賃金	16
8	非常時払・出来高払制の保障給	18
9	休業手当・平均賃金	20
10	労働時間	22
11	1箇月単位の変形労働時間制	24
12	フレックスタイム制	26
13	1年単位の変形労働時間制	28
14	1週間単位の変形労働時間制	30
15	休憩	32
16	臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働	34
17	36協定（労使協定）による時間外及び休日労働	36
18	割増賃金	38
19	代替休暇	40
20	専門業務型裁量労働制	42
21	企画業務型裁量労働制	44
22	高度プロフェッショナル制度	46
23	年次有給休暇 1	48
24	年次有給休暇 2	50
25	年少者	52
26	妊娠婦等	54
27	就業規則 1	56
28	就業規則 2	58
29	賃金台帳	60
30	命令の制定・付加金	62

Step-Up

1	労働憲章	64
2	労働契約等	66
3	賃金	68
4	労働時間 1・休憩	70
5	労働時間 2	72
6	年次有給休暇	74

1 労働憲章

Basic

チェック欄

1

2

3

- (1) 労働基準法第3条では「使用者は、労働者 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。」と定めている。
- (2) 労働基準法第5条では「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を 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。」と定めている。
- (3) 何人も、法律に基いて許される場合の外、 他人の就業に介入して利益を得てはならない。
- (4) 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 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附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、 のものと解すべきである」としている。

選択肢

- | | | |
|------------|------------------|--------|
| ① 第三者と通謀して | ② 無効 | ③ 不当 |
| ④ 他人の協力を得て | ⑤ 違法 | ⑥ 適法 |
| ⑦ 労働契約期間中 | ⑧ 妥当 | ⑨ 強行 |
| ⑩ が女性であること | ⑪ 行政官庁の許可を得ずに | |
| ⑫ 労働時間中 | ⑬ 有効 | ⑭ 業として |
| ⑮ 休憩時間中 | ⑯ の国籍、信条又は社会的身分 | |
| ⑰ の雇用形態 | ⑱ の国籍、信条又は労働組合運動 | |
| ⑲ 正当 | ⑳ 年次有給休暇の期間中 | |

進捗チェック

労基

安衛

労災

雇用

労一



解答

A ▶ ⑯ の国籍、信条又は社会的身分

B ▶ ③ 不当

C ▶ ⑭ 業として

D ▶ ⑫ 労働時間中

E ▶ ② 無効

根拠条文等

法3条、法5条、
法6条、法7条、
最二小昭和38、
6.21十和田観光
電鉄事件



おぼえとるかい？

1. 問題文(2)のいわゆる「強制労働の禁止」の規定は、労働を強制することを禁止したものであり、労働者が実際に労働しなくても、当該強制をしたことだけで罰則が適用される。
2. 問題文(3)の中間搾取の排除では、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が介入することにより生ずる弊害を排除することを目的としている。
3. 問題文(4)は、「制裁罰としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「普通解雇に附する」旨の定めを無効と解したものではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

- ・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、生来の身分をいうため、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。

2 労働基準法の適用

Basic

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 労働基準法は、のみを使用する事業又は事務所（以下「事業」という。）及び家事使用人については、適用しない。
- (2) 労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、をいう。
- (3) 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。具体的に「使用者」とは労働基準法各条の義務についての履行のをいい、その認定は、各事業において、労働基準法各条の義務についてに一定の権限を与えられているか否かによる。

選択肢

- | | | |
|--------------|----------|-------|
| ① 賃金を支払われる者 | ② 補助者 | |
| ③ 日本国籍を有しない者 | ④ 利益を得る者 | |
| ⑤ 生活しようとする者 | ⑥ 業務執行 | |
| ⑦ 形式的 | ⑧ 実質的 | ⑨ 経営 |
| ⑩ 一般的 | ⑪ 責任者 | ⑫ 協力者 |
| ⑬ 人事 | ⑭ 代行者 | ⑮ 労働者 |
| ⑯ 三親等内の親族 | ⑰ 同居の親族 | |
| ⑱ 生計を維持する者 | ⑲ 包括的 | |
| ⑳ 短時間労働者 | | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑰ 同居の親族
 B ▶ ① 賃金を支払われる者
 C ▶ ⑮ 労働者
 D ▶ ⑪ 責任者
 E ▶ ⑧ 実質的

根拠条文等

法9条、法10条、
 法116条2項、
 昭和22.9.13発基
 17号



おぼえとるかい？

1. 適用事業

労働基準法は、原則として、事業の種類、規模等に関係なく、労働者が使用されるすべての事業又は事務所に適用される。

2. 事業の意義

「事業」とは、工場、事務所、店舗等の一定の場所において関連連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体を意味する。

3. 適用の単位

事業についての適用の単位については、次の通りである。

- ・事業の名称又は経営主体等に関係なく、関連連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する。
- ・一の事業であるか否かは、主として同一の場所かどうかで決まる。原則として同一の場所にあるものは一個の事業とし、場所的に分散しているものは別個の事業とする。

🚀 Step-Up! アドバイス

- ・日本国内で行われる事業であれば、外国人経営の会社、外国人労働者についても、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）を除き、労働基準法が適用される。

健保	国年	厚年	社一



3 労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止

Basic

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 使用者は、、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
- (2) 使用者は、(1)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ならない。
- (3) 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、）を超える期間について締結してはならない。
- ① 専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
- ② 満以上の労働者との間に締結される労働契約（前記①に掲げる労働契約を除く。）

選択肢

A	① 雇入れ後、速やかに ③ 労働契約の締結に際し	② 雇入れ後、7日以内に ④ 労働契約の募集に際し
B	① 事実と異なるものとしては ② 雇入れ後に低下させては ③ 雇入れ後に変更しては ④ 就業規則と異なるものとしては	
C	① 1年 ② 3年 ③ 4年 ④ 5年	
D	① 1年 ② 3年 ③ 4年 ④ 5年	
E	① 50歳 ② 60歳 ③ 65歳 ④ 70歳	

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ③ 労働契約の締結に際し
 B ▶ ① 事実と異なるものとしては
 C ▶ ② 3年
 D ▶ ④ 5年
 E ▶ ② 60歳

根拠条文等

法14条1項、法
15条1項、則5
条2項



おぼえとるかい？

労働契約の明示事項

絶対的明示事項	① 労働契約の期間に関する事項
	② 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
	③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
	④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
	⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
	⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的明示事項	⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
	⑧ 臨時に支払われる賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項
	⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
	⑩ 安全及び衛生に関する事項
	⑪ 職業訓練に関する事項
	⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
	⑬ 表彰及び制裁に関する事項
	⑭ 休職に関する事項

4 解雇制限

Basic

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 使用者は、労働者が 負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 日間並びに産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後 日間は、解雇してはならない。ただし、①使用者が、同法第81条の規定によって を支払う場合又は②天災事変その他やむを得ない事由のために事業の となった場合においては、この限りでない。
- (2) 上記ただし書②の場合においては、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の を受けなければならない。

選択肢

- | | | |
|------------------|---------------|------|
| ① 継続が不可能 | ② 打切補償 | ③ 許可 |
| ④ 業務外の事由により | ⑤ 60 | ⑥ 承認 |
| ⑦ 解雇予告手当 | ⑧ 14 | ⑨ 認定 |
| ⑩ 業務上 | ⑪ 180 | ⑫ 認可 |
| ⑬ 運営に著しい支障が生じること | ⑭ 通勤により | |
| ⑮ 付加金 | ⑯ 30 | |
| ⑰ 休業手当 | ⑱ 運営に支障が生じること | |
| ⑲ 継続が困難 | ⑳ 業務上又は通勤により | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

A ▶ ⑩ 業務上

B ▶ ⑯ 30

C ▶ ② 打切補償

D ▶ ① 継続が不可能

E ▶ ⑨ 認定

根拠条文等

法19条、則7条



おぼえとるかい？

1. 解雇予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、①天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は②労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

なお、上記①及び②の場合においては、その事由について行政官庁（所轄労働基準監督署長）の認定を受けなければならない。

2. 解雇予告の規定の適用除外

解雇予告の規定は、次の①～④のいずれかに該当する労働者には適用しない。ただし、それぞれ次表右欄に該当するに至った場合においては、この限りでない。

原則 (解雇予告の規定の適用除外)	例外 (解雇予告必要)
① 日日雇い入れられる者	1箇月を超えて引き続き使用された場合
② 2箇月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて引き続き使用された場合
③ 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試の使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用された場合



5 退職時の証明・金品の返還

Basic

チェック欄

1 /

2 /

3 /

- (1) 労働者が、退職の場合において、使用期間、、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、**その理由を含む。**）について証明書を請求した場合においては、使用者は、これを交付しなければならない。
- (2) 上記(1)の証明書には、労働者のを記入してはならない。
- (3) 使用者は、労働者の**死亡又は退職**の場合において、の請求があつた場合においては、賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他**名称の如何を問わず**、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

選択肢

- | | | |
|------------------|---------------|----------|
| ① 行政官庁 | ② 10日以内に | ③ 債権者 |
| ④ 退職の日までに | ⑤ 14日以内に | ⑥ 速やかに |
| ⑦ 遅滞なく | ⑧ 7日以内に | ⑨ 30日以内に |
| ⑩ 業務内容に直接関連しない事項 | ⑪ 直ちに | |
| ⑫ 勤務実績 | ⑬ 労働時間 | ⑭ 業務の種類 |
| ⑮ 不利益となる事項 | ⑯ 権利者 | |
| ⑰ 請求しない事項 | ⑱ 個人情報 | |
| ⑲ 表彰及び制裁に関する事項 | ⑳ 労働者又は労働者の親族 | |

進捗チェック



労基

安衛

労災

雇用

労一

解答

- A ▶ ⑭ 業務の種類
 B ▶ ⑦ 遅滞なく
 C ▶ ⑰ 請求しない事項
 D ▶ ⑯ 権利者
 E ▶ ⑧ 7日以内に

根拠条文等


法22条1項、3
 項、法23条1項



おぼえとるかい？

1. 労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。
2. 上記1. の証明書についても問題文(1)の証明書と同様に、労働者の請求しない事項を記入してはならない。
3. 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は問題文(1)の証明書及び上記1. の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

Step-Up! アドバイス

- ・問題文(1)の証明書（退職時の証明書）は、解雇等の退職をめぐる紛争の防止や労働者の再就職活動に資するための定めであり、 の1. の証明書（解雇理由の証明書）は、解雇をめぐる紛争を未然に防止するための定めである。なお、再就職等に際して労働者に不利益な場合もあるので、労働者が請求しない事項の記入は禁止されている。

健保

国年

厚年

社一



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

2021年度版

みんなが欲しかった！ 社労士合格のツボ 選択対策

発行日 2020 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 2020

管理コード 08884P-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。