

09392P-00

2021

年度版

9年  
連続

TAC出版の  
社労士本は

売上No.1

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で  
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「一问一答形式」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、一问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。

2020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、2020年9月2日現在において公布され、かつ、2021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、2020年9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、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2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

#### 最新問題

問題 1

□□

H26-18

事業における業務を行うための体制が、課及びその下部組織としての係で構成され、各組織の管理者として課長及び係長が配置されている場合、組織系列において係長は課長の配下になることから、係長に与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が「使用者」になることはない。

#### 問題 2

□□

H2-1C

事業における業務を行うための体制としていくつかの課が設置され、課が所掌する日常業務の大半が課長権限で行われていれば、課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。

#### 問題 7

□□

H26-18

難

1か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、水曜の労働はすべて法定労働時間内の労働になる。

#### 問題 8

□□

H26-26

★

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。

#### 問題 9

□□

H23-GE

労働基準法第37条に定める割増賃金の基礎となる賃金(算定基礎賃金)はいわゆる通常の賃金であり、家族手当は算定基礎賃金に含まないことが原則であるから、家族数に関わらず一律に支給されている手当は、算定基礎賃金に含める必要はない。

### 【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2年～平成26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25～23年)は細字(例H23-3D)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10条、昭和22.9.13発基第1号。基準法の使用者とは、同法各条の義務について、労働時間、賃金、形式にとらわれることなく、同法各条の一定の権限を与えられているか否かによって判断される。したがって、設問のように「係長に与えられた権限」が「使用者」から「係長が「使用者」になること」によって変わる。

**解答 2** × 法10条、昭和22.9.13発基第1号。基準法の使用者としての実質的な権限を与えられているか、命令の伝達者にすぎない場合は、同法上の「使用者」ではない。したがって、設問のように「課長がたまたまその部下に伝達しただけ」の場合は、その伝達は課長が使用者として行ったことはならない。

**解答 7** × 平成6.3.31発基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時間を超えて労働す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時間が時間外労働時間となる。

**解答 8** ○ 法37条5項、設問の通り正しい。  
**Point** 所定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 9** × 法37条、昭和22.11.5発基231号。家族手当は、算定基礎賃金に含めないことが原則であるが、家族数に関係なく一律に支給されている手当は、算定基礎賃金に含めないこととされている**家族手当に該当しないので、算定基礎賃金に含まなければならない。**  
**プラスα** 住宅手当、家族手当、通勤手当、別居手当及び子女教育手当については、割増賃金の算定の基礎から除外されるか否かは、名称ではなく、実質によって判断される。

**【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R2～H26問題を解く(年度マークが太字の問題)
  - ② 終わったらH25～23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！

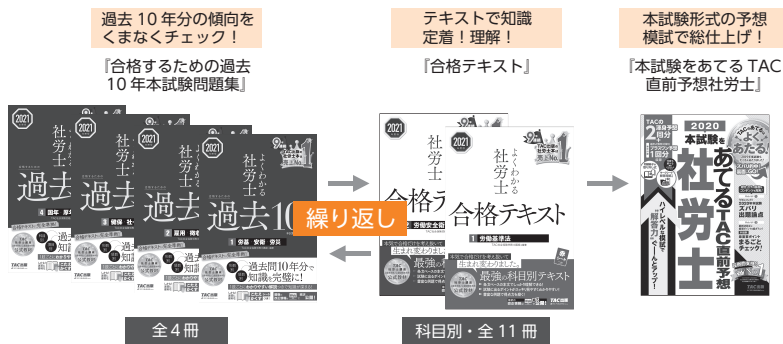
### 参考 学習スケジュールのイメージ

	～ 3月	4月～ 6月	7月、8月
受験経験者	R2～H26(太字)	H25～23(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2年は4月13日～5月31日) ※郵送にて申込み
試験日程	8月下旬(令和2年は8月23日)
合格発表	11月上旬(令和2年は11月6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 令和元年度本試験の合格基準

選択式：総得点26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は2点以上)

択一式：総得点43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27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
受験申込者数	52,612人	51,953人	49,902人	49,582人	49,570人
受験者数	40,712人	39,972人	38,685人	38,427人	38,428人
合格者数	1,051人	1,770人	2,613人	2,413人	2,525人
合格率	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%

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	14
3 前近代的な労働関係の排除	20
4 労働契約の締結	28
5 労働契約の終了	36
6 賃金の定義・平均賃金	48
7 賃金の支払	56
8 賃金の保障	70
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	78
11 変形労働時間制	84
12 休憩・休日	88
13 時間外及び休日の労働	92
14 割増賃金	94
15 みなし労働時間制	106
16 年次有給休暇	106
17 年少者の労働契約に関する規制	116
18 年少者の労働時間等	118
19 妊産婦等の就業制限	120
20 妊産婦の労働時間等	124
21 就業規則	126
22 監督機関	138
23 雑則、罰則	140
★ 選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	146

## 2 安衛(労働安全衛生法)

---

1	目的等	174
2	大規模事業場の安全衛生管理体制	182
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	192
4	委員会	194
5	教育及び援助	194
6	事業者の講ずべき措置	196
7	元方事業者の講ずべき措置	198
8	注文者の講ずべき措置等	204
9	特定機械等に関する規制	206
10	構造規格等の具備を要する機械等に関する規制	206
11	定期自主検査	208
12	就業制限等	210
13	安全衛生教育	212
14	作業環境測定	216
15	健康診断の種類等	216
16	一般健康診断	218
17	その他の健康診断	220
18	記録の保存及び事後措置等	220
19	面接指導	222
20	心理的な負担の程度を把握するための検査等	226
21	特別安全衛生改善計画等	228
22	計画の届出等	230
23	監督組織等	230
24	雑則等	232

## 3 労災(労働者災害補償保険法)

---

1	適用	240
2	業務災害	246
3	通勤災害	268
4	給付基礎日額	278
5	保険給付の種類等	278
6	療養(補償)給付	280
7	休業(補償)給付	288

8	傷病(補償)年金	292
9	障害(補償)給付	298
10	介護(補償)給付	304
11	遺族(補償)年金	308
12	遺族(補償)一時金	312
13	二次健康診断等給付	316
14	給付通則	320
15	内払処理・充当処理	330
16	支給制限・一時差止め	332
17	費用徴収	336
18	第三者行為災害による損害賠償との調整	342
19	民事損害賠償との調整	344
20	社会復帰促進等事業の概要	346
21	特別支給金	352
22	特別加入の対象者	360
23	特別加入の効果	366
24	雑則等	366
★	選択式	376

○過去問検索索引／ 396

# 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	14
3	前近代的な労働関係の排除	20
4	労働契約の締結	28
5	労働契約の終了	36
6	賃金の定義・平均賃金	48
7	賃金の支払	56
8	賃金の保障	70
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	78
11	変形労働時間制	84
12	休憩・休日	88
13	時間外及び休日の労働	92
14	割増賃金	94
15	みなし労働時間制	106
16	年次有給休暇	106
17	年少者の労働契約に関する規制	116
18	年少者の労働時間等	118
19	妊産婦等の就業制限	120
20	妊産婦の労働時間等	124
21	就業規則	126
22	監督機関	138
23	雑則、罰則	140
★	選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	146

## 労基：択一式出題ランキング

- 1位 就業規則(39問)
- 2位 賃金の支払(31問)
- 3位 労働契約の終了(30問)

## 1 労働条件の原則、労働基準法の適用

### 最新問題

#### 問題 1

☐☐☐

R2-1B

事業における業務を行うための体制が、課及びその下部組織としての係で構成され、各組織の管理者として課長及び係長が配置されている場合、組織系列において係長は課長の配下になることから、係長に与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が「使用者」になることはない。

#### 問題 2

☐☐☐

R2-1C

事業における業務を行うための体制としていくつかの課が設置され、課が所掌する日常業務の大半が課長権限で行われていれば、課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。

#### 問題 3

☐☐☐

R2-1E

派遣労働者が派遣先の指揮命令を受けて労働する場合、その派遣中の労働に関する派遣労働者の使用者は、当該派遣労働者を送り出した派遣元の管理責任者であって、当該派遣先における指揮命令権者は使用者にはならない。

#### 問題 4

☐☐☐

R2-1A

「事業主」とは、その事業の経営の経営主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。



#### 問題 5

☐☐☐

R2-1D

下請負人が、その雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するとともに、当該業務を自己の業務として相手方(注文主)から独立して処理するものである限り、注文主と請負関係にあると認められるから、自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、労働基準法第9条の労働者ではなく、同法第10条にいう事業主である。

**解答 1** × 法10条、昭和22.9.13発基17号。労働基準法の使用人とは、同法各条の義務についての履行の責任者をいい、形式にとらわれることなく、同法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるものと解されている。したがって、設問のように「係長に与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が『使用人』になることはない」とする記述は誤りである。

**解答 2** × 法10条、昭和22.9.13発基17号。労働基準法各条の義務についての実質的な権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、同法上の使用人とみなされない。したがって、設問のように「課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけ」の場合は、その伝達は課長が使用人として行ったこととはならない。

**解答 3** × 法10条、派遣法44条、平成20.7.1基発0701001号。派遣先における指揮命令権者も、一部の規定については、労働者派遣法44条に定める労働基準法の適用に関する特例の規定に基づき、労働基準法の使用人となる。

**解答 4** × 法10条。株式会社において「事業主」とは、法人そのものをいう。

**解答 5** ○ 法10条、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

## 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。

### 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。

**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。

**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。

**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****H26-2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。

**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****H29-2イ**

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。



**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。

**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  
a**

## 〔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a** 参照。

**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**☐☐☐**H29-21**

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**☐☐☐**H29-54**

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。

**問題13**☐☐☐**H30-41**

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**☐☐☐**H27-1E**

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。



**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。

**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。

**問題15**☐☐☐**H29-2**

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**☐☐☐**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。

**問題17**☐☐☐**H24-4D**

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18**☐☐☐**H26-1E**

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。

**問題19**☐☐☐**H25-4I**

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。

**問題20**☐☐☐**H25-47**

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。

**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9条、昭和63.7.30基収355号。設問の通り正しい。

**解答17** × 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18** × 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。

**解答19** × 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20** ○ 法67条1項、派遣法44条2項。設問の通り正しい。

2021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 2020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 2020

管理コード 09392P-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。