

10803P-00

2024

年度版

13年連続

TAC出版の  
社労士書籍は

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

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きています。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。

2023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、2023年9月12日現在において公布され、かつ、2024年本試験実施要綱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、2023年9月13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、2024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5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』にあわせて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

105-4E

労働基準法第10条にいう「使用者」は、企業内で比較的地位の高い者として一律に決まるものであるから、同法第9条にいう「労働者」に該当する者が、同時に同法第10条にいう「使用者」に該当することはない。

#### 問題8

105-4E

法人に雇われ、その従業員の家庭において、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。

#### 問題6

109-5F

労働基準法第5条に定める強制労働の禁止に違反した使用者は、「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」に処せられるが、これは労働基準法で最も重い刑罰を規定している。

#### 問題7

122-10

強制労働を禁止する労働基準法第5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合は、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（取組関係）にあると解される。

#### 問題8

106-1B

労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

### 【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。

H30-1A 平成30年の択一式、問1のA肢で出題

H30-選 平成30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5年～平成29年の直近7年分は太字で強調(例H30-1A)。さらにさかのぼった8～10年前の問題(平成28～26年)は細字(例H26-3D)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。

H30-災8A 平成30年の択一式、労働者災害補償保険法、問8のA肢で出題

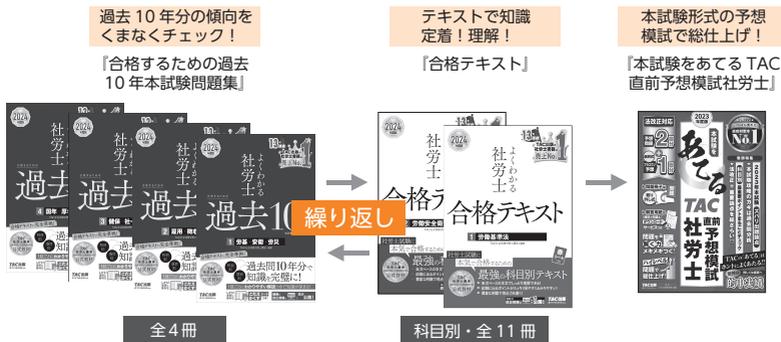
H30-雇8A 平成30年の択一式、雇用保険法、問8のA肢で出題



# 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5年は4月17日～5月31日) ※インターネット申込み、または郵送申込み
試験日程	8月下旬(令和5年は8月27日)
合格発表	10月上旬(令和5年は10月4日)
受験料	15,000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4年度本試験の合格基準

選択式：総得点27点以上、各科目3点以上

択一式：総得点44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30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
受験申込者数	49,582人	49,570人	49,250人	50,433人	52,251人
受験者数	38,427人	38,428人	34,845人	37,306人	40,633人
合格者数	2,413人	2,525人	2,237人	2,937人	2,134人
合格率	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%

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  
<https://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	6
4	被保険者の種類等	14
5	適用事業所に関する届出	20
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	22
7	失業等給付の種類	26
8	基本手当の受給資格要件	28
9	基本手当の受給手続	32
10	基本手当日額	42
11	基本手当の受給期間及び給付日数	52
12	延長給付	66
13	一般被保険者に対する求職者給付	72
14	高年齢被保険者に対する求職者給付	76
15	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	78
16	就職促進給付	82
17	教育訓練給付	90
18	雇用継続給付	98
19	育児休業給付	108
20	通則	116
21	不正受給による給付制限	122
22	その他の給付制限	126
23	雇用保険二事業	132
24	費用の負担	138
25	不服申立て	140
26	雑則等	142
★	選択式	148

## 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	172
2	保険関係の成立等	174
3	保険関係の消滅	182
4	有期事業の一括	186
5	請負事業の一括等	190
6	継続事業の一括	196
7	労働保険料の額	200
8	概算保険料の申告・納付	220
9	概算保険料の延納	224
10	増加概算保険料等	230
11	確定保険料の申告・納付	240
12	口座振替納付	248
13	印紙保険料	252
14	特例納付保険料	258
15	滞納に対する措置	260
16	継続事業(一括有期事業を含む)のメリット制	268
17	有期事業(一括有期事業を除く)のメリット制	272
18	労働保険事務組合	274
19	労働保険料の負担	284
20	不服申立て	286
21	時効	288
22	書類の保存等	290
23	罰則	292

## 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	300
2	労働契約法	310
3	個別労働関係紛争解決促進法	330
4	パートタイム・有期雇用労働法	330
5	最低賃金法	332
6	男女雇用機会均等法	334
7	育児介護休業法	336
8	次世代育成支援対策推進法	338

9	女性活躍推進法	340
10	労働施策総合推進法	342
11	職業安定法	344
12	労働者派遣法	346
13	青少年雇用促進法	346
14	高年齢者雇用安定法	348
15	障害者雇用促進法	350
16	過労死等防止対策推進法	352
17	労働経済(白書)	354
18	その他白書等	360
19	就労条件総合調査	362
20	就業形態の多様化に関する総合実態調査	370
21	若年者雇用実態調査	372
22	労使関係総合調査	376
23	その他統計調査	378
★	選択式	394

○過去問検索索引／414

# 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	6
4	被保険者の種類等	14
5	適用事業所に関する届出	20
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	22
7	失業等給付の種類	26
8	基本手当の受給資格要件	28
9	基本手当の受給手続	32
10	基本手当日額	42
11	基本手当の受給期間及び給付日数	52
12	延長給付	66
13	一般被保険者に対する求職者給付	72
14	高年齢被保険者に対する求職者給付	76
15	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	78
16	就職促進給付	82
17	教育訓練給付	90
18	雇用継続給付	98
19	育児休業給付	108
20	通則	116
21	不正受給による給付制限	122
22	その他の給付制限	126
23	雇用保険二事業	132
24	費用の負担	138
25	不服申立て	140
26	雑則等	142
★	選択式	148

## 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 (38問)
- 2位 基本手当の受給手続 (24問)
- 3位 基本手当日額 (23問)

# 1 総則

## 過去問

**問題 1**  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。  
R元-4A

**問題 2**  厚生労働大臣は、基本手当の受給資格者について給付制限の対象とする「正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合」に該当するかどうかの認定をするための基準を定めようとするときは、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。  
R4-7C

# 2 適用事業

## 過去問

**問題 1**  日本国内において事業を行う外国会社(日本法に準拠してその要求する組織を具備して法人格を与えられた会社以外の会社)は、労働者が雇用される事業である限り適用事業となる。  
R4-2D

**問題 2**  事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指す。  
R4-2E

**問題 3**  法人格がない社団は、適用事業の事業主とならない。  
R4-2A

**問題 4**  雇用保険に係る保険関係が成立している建設の事業が労働保険徴収法第8条の規定による請負事業の一括が行われた場合、被保険者に関する届出の事務は元請負人が一括して事業主として処理しなければならない。

**解答 1** ○ 則 1 条 3 項。設問の通り正しい。

**解答 2** ○ 法33条 2 項、法72条 1 項。設問の通り正しい。

**解答 1** ○ 行政手引20051。設問の通り正しい。

**解答 2** × 行政手引20002。雇用保険法において「事業」とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のように、一つの経営組織として独立性をもった経営体をいう。

**解答 3** × 行政手引20002。雇用保険法において「事業主」とは、当該事業についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、法人格がない社団も適用事業の事業主となり得る。

**解答 4** × 法 7 条、行政手引20002。請負事業の一括が行われた場合であっても、被保険者に関する届出の事務等、法の規定に基づく事務については、元請負人、下請負人がそれぞれ別個の事業主として処理しなければならない。

**問題 5****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。

**問題 6****H30-7カ**

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****H30-7イ**

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。

**問題 8****R4-2C**

事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合、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当該事業主の行う事業全体が適用事業となる。

**3****被保険者及び適用除外****最新問題****問題 1****R5-1A**

名目的に就任している監査役であって、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合は、被保険者となる。

**問題 2****R5-1B**

専ら家事に従事する家事使用人は、被保険者とならない。

**解答 5** ○ 則 3 条、行政手引22001。設問の通り正しい。

**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、その数のいかんにかかわらず、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。

**解答 8** × 行政手引20106。事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合で、それぞれの部門が独立した事業と認められる場合は、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

**解答 1** ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。監査役については、会社法上従業員との兼職禁止規定があるので、原則として被保険者とならないが、名目的に監査役に就任しているに過ぎず、常態的に従業員として事業主との間に明確な雇用関係があると認められる場合は被保険者となり得る。

**解答 2** ○ 法 4 条 1 項、行政手引20351。設問の通り正しい。

**問題 3**

R5-1C

個人事業の事業主と同居している親族は、当該事業主の業務上の指揮命令を受け、就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われ、取締役等に該当しない場合には、被保険者となる。

**問題 4**

R5-1D

ワーキング・ホリデー制度による入国者は、旅行資金を補うための就労が認められるものであることから、被保険者とならない。

**問題 5**

R5-1E

日本の民間企業等に技能実習生(在留資格「技能実習1号イ」、「技能実習1号ロ」、「技能実習2号イ」及び「技能実習2号ロ」の活動に従事する者)として受け入れられ、講習を経て技能等の修得をする活動を行う者は被保険者とならない。

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**

H30-2C



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 2**

H27-1A

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。

**問題 3**

H30-2D

特定非営利活動法人(NPO法人)の役員は、雇用関係が明らかでない場合であっても被保険者となることはない。

**解答 3** ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。個人事業の事業主と同居している親族は、原則として被保険者とならないが、設問の条件を満たす者は被保険者となる。

**解答 4** ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

**解答 5** × 法4条1項、行政手引20352。設問の技能実習生は、受入先の事業主と雇用関係にあるので、被保険者となる。

**解答 1** ○ 法4条1項、行政手引20351。設問の通り正しい。

プラス  
a

株式会社の代表取締役が被保険者になることはない。

**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。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りうる。

**問題 4****H30-2A**

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。

**問題 5****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 6****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 7****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 8****R3-3C**

労働者が長期欠勤している場合であっても、雇用関係が存続する限り、賃金の支払を受けているか否かにかかわらず、当該期間は算定基礎期間に含まれる。

**問題 9****R3-1C**

1 週間の所定労働時間算定に当たって、4 週 5 休制等の週休2日制等 1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないとき、1 週間の所定労働時間は、それらの加重平均により算定された時間とする。

**問題10****R3-1B**

所定労働時間が 1 か月の単位で定められている場合、当該時間を 12 分の 52 で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間として算定する。

**解答 4** ○ 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。

**解答 5** × 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 6** ○ 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 7** ○ 法4条1項、行政手引20352。設問の通り正しい。

**解答 8** ○ 法22条3項、行政手引20352。設問の通り正しい。

**Point**

労働者が長期欠勤している場合であっても、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り、また、この期間は、基本手当の所定給付日数等を決定するための基礎となる算定基礎期間に算入される。

**解答 9** ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

**解答10** ○ 行政手引20303。設問の通り正しい。

2024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 2023年10月13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 2023

管理コード 10803P-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。