

択一式トレーニング問題集の使い方

1 本書の位置づけ

択一式トレーニング問題集は、科目別講義テキスト^{※1}に準拠した問題集です。おおむね過去15年間の本試験問題とオリジナル予想問題を、一問一答の形式により、テキスト項目の順に網羅的に出題しております。択一式試験対策の主要教材としてご活用下さい。

2 仕様

〔1〕出題問題

科目別講義テキスト^{※1}の内容に対応するおおむね過去15年間の本試験問題とオリジナルの予想問題です。

〔2〕出題形式

問題を左ページ、解答・解説を右ページとする見開きの構成により、一問一答形式で収載しております。

※1： 科目別講義テキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキストのみの一般販売はしていません。

(3)表示の意味

左 問題ページ

① 問題番号

② 出題元：令0601B…令和6年試験問題の問1Bの問題であることを示します。
○R…オリジナル問題であることを示します。

③ 新：直近の本試験問題

④ チェック欄：問題の習熟度合を図る目安として活用下さい。

⑤ ☆：科目別講義テキスト^{*2}の「☆」に関連する優先順位の低い問題であることを示します。

改正[☆]：今後の改正が関連する問題であることを示します。

左ページ

第3節 労働憲章

① ② ③ ④ ⑤

問題 026 令0601B 新 ☆ 改正[☆]

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。

問題 027 令0301A ☆

労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

問題 028 平2505C

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。

問題 029 令0504A

労働基準法第2条により、「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もの」であるが、個々の労働者と使用者の間では「対等の立場」は事実上困難であるため、同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。

11 第1章 総則

第3節 労働憲章

⑥

解答 026 × S63.3.14発基150 / P13 社労士24P5[▼]

労働条件とは、賃金、労働時間のほか、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一切の待遇をいう。

解答 027 ○ S22.9.13発基17 / P13 社労士24P5[▼]

記述の通り正しい。

7 【労働基準法第1条第2項】
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、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ことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

解答 028 ○ 法2条 / P14 社労士24P6[▼]

記述の通り正しい。

解答 029 × 法2条 / P14 社労士24P6[▼]

労働基準法第2条において、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないとは定められていない。

総則 第1章 12

右ページ

右 解答・解説ページ

⑥ 科目別講義テキスト^{*2}と社労士24レクチャーテキスト^{*2}の参照ページを示します。

7 ：問題に関する補足説明や周辺知識の内容を記載しています。

^{*2}：科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストのみの一般販売はしていません。

3 択一式トレーニング問題集の使い方

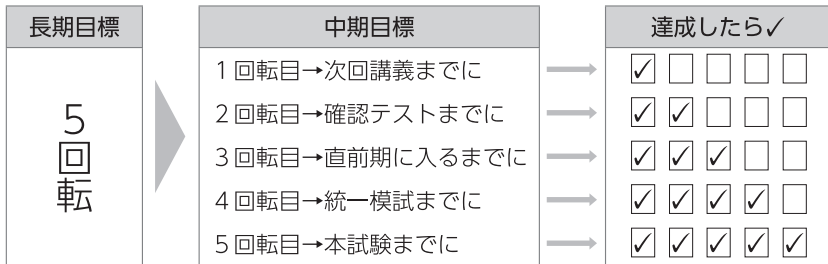
〔1〕問題を解く目的

問題を解く目的は、正誤を憶えることではなく、正誤判断をするための「キーワード」と「その理由」を憶えることです。したがって、問題を解くに当たっては、「キーワード」と「なぜ正しいのか」「なぜ誤っているのか、どうであれば正しいのか」を見つけ、憶え込むことを強く意識するようにしましょう。

〔2〕回転と目標

問題のキーワードを記憶として定着させるためには、繰り返し問題を解く（回転させる）ことが必要です。そのため学習初期から、本試験までに何回転するか（長期目標）、各回転をいつまでにするか（中期目標）を定めておき、これらに基づいて、その週・その日に何問解くか（短期目標）を決めましょう。なお、中期目標の達成の都度、チェック欄をチェックしていくと、回転の進捗状況が一目でわかって便利です。

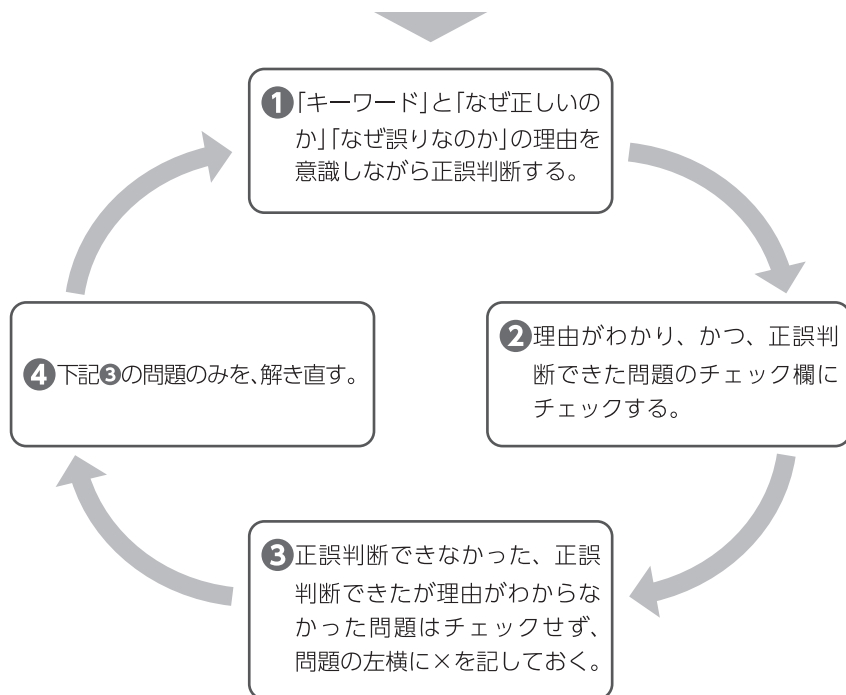
《例》長期目標を5回転とした場合



〔3〕問題の具体的な取り組み方

問題の取り組み方は様々です。以下ではその一例をご紹介しますので、参考にしてください。

制限時間（「問題数×30秒以内」など）を設け、制限時間内で解答する。



上記❶～❹の手順を繰り返し、すべて又は大部分の問題にチェックがついたら、1回転目は終了。

〔4〕問題集巻末の「進捗表」について

巻末に「進捗表」がございます。こちらをご利用になり、ご自身の弱点部分を明確にし、早期克服に心掛けましょう。

〔5〕問題集巻末の「青シート」について

巻末に「青シート」がございます。解答解説ページを隠すシートとしてご利用下さい。

4 よくある質問

〔1〕解くべき問題の優先順位について

問題集には数多くの演習問題が掲載されているので、特に初めて学習をされる方は、優先順位を決めたうえで問題を解いていくことをお勧めします。一例として、「☆」の問題は一旦とばしておきましょう。

〔2〕同じ問題を何度も間違えて、次に進めない…

問題を間違えるということは、その問題のキーワードを憶える第一歩です。しかし、間違えが続いてしまう問題は、一旦とばして次の問題に取り組みましょう。学習が進み、科目の全体像や他の科目との関係が把握できてから理解できる内容の問題もあるからです。

〔3〕テキストとトレーニング問題集はどちらが大事？

テキストのみでは、問題のキーワードを知ることができません。また、トレーニング問題集のみでも、全体像を把握しにくいことがあります。いずれか一方に偏るのは得策とはいえません。最も有効なのは、テキストとトレーニング問題集相互で補い合うという学習方法で、①テキストの概要を把握する→②トレーニング問題集を解き、キーワードを記憶する→③テキスト中のキーワードを部分読みする→④上記②③を繰り返すというものです。また、トレーニング問題集で記憶したキーワードや引っかけ方をテキストの該当箇所へ書き込んでおくという方法もお勧めです。

学 習 内 容

- 第 1 章 総 則
- 第 2 章 労働契約締結時の規制・労使協定
- 第 3 章 賃 金
- 第 4 章 労働時間、休憩及び休日
- 第 5 章 年次有給休暇
- 第 6 章 年少者
- 第 7 章 妊産婦等
- 第 8 章 災害補償
- 第 9 章 就業規則
- 第10章 労働契約終了時の規制
- 第11章 適用の特例・寄宿舍その他

令和6年度試験「労働基準法及び労働安全衛生法」の問題は、「労働者災害補償保険法
択一式トレーニング問題集」に掲載致します。

学 習 範 囲

※資格の大原社会保険労務士講座受講生の学習範囲です。

社労士合格コース/社労士経験者合格コース/社労士速修合格コース

上記コースの各回の講義に対応した、「トレーニング問題集学習範囲」につきましては、別紙にてご案内いたします。

社労士24

章	問題集学習範囲	章	問題集学習範囲
1	問題002～問題016	9	問題161～問題169
2	問題026～問題049	10	問題170～問題178
3	問題001 問題050～問題083	11	問題179～問題198
4	問題017～問題025 問題084～問題110	12	問題199～問題208
5	問題111～問題131	13	問題209～問題223
6	問題132～問題147	14	問題224～問題248
7	問題148～問題155	15	問題249～問題274
8	問題156～問題160	16	問題275～問題295

第1節 労働基準法とは

問題 001 令0505 A

労働基準法第14条第1項に規定する期間を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、同条違反となり、当該労働契約は、期間の定めのない労働契約となる。

第2節 適用対象

問題 002 平2601 D

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 003 O R ☆

労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

問題 004 令0401 C

同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

問題 005 O R ☆

行政執行法人（独立行政法人造幣局、独立行政法人国立印刷局など）に勤務する職員には、労働基準法は適用されない。

第1節 労働基準法とは

解答 001 × 法13条／P3・22 社労士24P9▼

例えば、3年を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、期間の定めのない労働契約となるわけではなく、3年の労働契約を締結したものとされる。

第2節 適用対象

解答 002 × S22.9.13発基17／P4 社労士24P3▼

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一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とされる。

解答 003 ○ S43.10.9基収4194／P4 社労士24P3▼

労働基準法は日本国内における強行的な法秩序として、事業主又は労働者が外国人であるか否かを問わず、在留資格の点で適法か否かを問わず適用される。

解答 004 × 法9条、116条／P5 社労士24P4▼

労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業については、適用されないが、本肢のように親族以外の者が使用されている場合には適用されるので、当該親族以外の者は労働基準法の労働者に該当することとされている。

解答 005 × 行政執行法人労働関係法37条、国家公務員法附則16条 ／P6 社労士24P4▼

本肢の職員は、その身分は国家公務員であるが、労働基準法が「適用される」。

問題 006 令0401 E

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

問題 007 O R

労働基準法上の労働者とは、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。

問題 008 令0401 A

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

問題 009 令0401 D

株式会社の代表取締役は、法人である会社で使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

問題 010 令0401 B

労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

問題 011 令0504 E

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。

解答 006 ○ 法9条／P6 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

解答 007 × 法9条／P6 社労士24P3▼

労働基準法上の労働者とは、「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、本肢は労働組合法の労働者である。

解答 008 × 法9条／P6 社労士24P3▼

労働基準法でいう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、失業者は含まれない。

解答 009 × S23.1.9基発14／P7 社労士24P3▼

本肢の者は、事業主体との関係において使用従属の関係に立たないため、労働者ではない。

解答 010 × 法9条／P7 社労士24P3▼

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、当該請負人は労働者に当たる。

解答 011 × S23.3.17基発461／P7・8 社労士24P3・4▼

法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて、賃金を受ける場合は、その限りにおいて労働基準法第9条の労働者に該当するので、労働者に該当する者が、使用者に該当することもある。

問題 012 平2601 E

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 013 令0201 A

「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 014 令0201 B

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 015 令0201 C

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 016 令0201 D

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 012 × 法10条 / P8 社労士24P4▼

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 013 × 法10条 / P8 社労士24P4▼

事業主とは、会社その他法人組織であれば法人そのものをいう。

解答 014 × S22.9.13発基17 / P8 社労士24P4▼

単に地位の高低のみでは一概に使用者となるかどうかは結論づけられるものではなく、使用者となるかは、実質的に一定の権限を与えられているか否かによる。

解答 015 × S22.9.13発基17 / P8 社労士24P4▼

本肢のような単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は、使用者とみなされない。

解答 016 ○ S23.1.9基発14 / P8 社労士24P-▼

記述の通り正しい。