

社会保険労務士 スピード合格講座 過去問講座
2021年度合格対策

01

労働基準法

本書の使い方

本書は、過去5年分の本試験問題をすべて掲載しています。それに加えて、過去5年よりも前の問題も重要な問題を選びすぐって掲載しています。

なお、出題後に行われた改正の影響を受ける問題は、出題の趣旨が損なわれない範囲で内容を見直しております。

すべての問題について、

難易度を表示しました。

- A…… やさしい問題でとりこぼしのできない問題
- B…… ややむずかしいがとらなければならない問題
- C…… かなりむずかしいが50%ぐらいの確率で解ける問題
- D…… 超難問で多くの受験生が解けない問題

解答時間の目安を表示しました。

出題年次を明示しました。

Q2-3

難易度 A 時間の目安 2分20秒 出題 H28-2

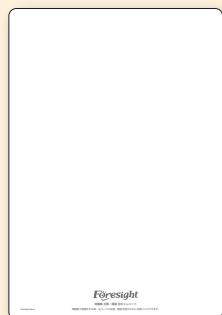
労働基準法に定める労働契約等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

この問題は、やさしい問題で、解答時間の目安は2分20秒、平成28年度に実施された、問2であることを示します。

正解は、解答解説ページの下側に配置し、文字の濃度を薄くして、演習中に見えにくいようにしました。

正解 A2-3 A

解答解説ページを見ないようにするためには、受講ガイドにはさんであります「目隠しシート」をお使いください。



問題演習の取り組み方

問題演習はあくまでも力をのばすためにやるのです。単に答えがあっているか否かが大切ではなく、答えを導くまでの過程が大切です。ですから、以下のようにやってみてください。

- ① フォーサイト演習ノートをご活用ください。1つの選択肢や記述ごとにそれぞれ理由を書きながら解いてください。時間がかかりますが確実に実力がアップします。特に誤りだと思ったものについては、ただ漠然と誤りだと判断するのではなく、「どの部分が誤りで、そこをどのように訂正すると正しい内容になるのか」を書き出すようにしましょう。
- ② 問題集は何回も繰り返し学習するためボールペン等で書き込みをしないようにしましょう。また、鉛筆使用の場合でも強く書くと跡が残りますので、注意しましょう。
- ③ 最初のうちは時間がかかるとはありますが、徐々に解くスピードが早くなりますので、時間を気にしないようにしてください。
- ④ 解答後解説を読んで答えあわせをしてください。この際、次のことを行うと、学習効果がアップします。
 - 重要だと思ふことはテキストの余白などに書き込みましょう。
 - 答えあわせにおいて重要なことは答えが正しいかどうかではなく、自分の考えたプロセスが正しいかどうかです。自分のノートと解説をよく見比べてみましょう。
 - 答えあわせの後、次回演習の目安とするため問題に○・△・×のいずれかを記入しておきましょう。

- … 正解し、完全に理解しているので再学習不要
- △ … 正解だが理解が不十分なので再度学習
- × … 不正解、理解していない

1	X	10月1日	2	△	10月2日	3	O	10月4日	4		月	日	5		月	日
	Time	2分45秒		Time	2分10秒		Time	1分30秒		Time	分	秒		Time	分	秒

以上の方法により、過去問を少なくとも3回以上繰り返しましょう。2回目以降は前述の△・×の記載のある問題を中心に演習しましょう。

受講生から、よく「私は同じ問題を何度も同じ箇所間違えるのですが」と相談を受けます。人間誰も同じ過ちを繰り返すものです。間違えた問題には根気をもって何度も挑戦してみてください。

Q1-1

難易度 A

時間の目安 2分20秒

出題 H29-2

A1-1

1	月 日	2	月 日	3	月 日	4	月 日	5	月 日
Time	分 秒	Time	分 秒	Time	分 秒	Time	分 秒	Time	分 秒

労働基準法の適用に関する次の記述のうち、正しいものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

- ア 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。
- 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。
- ウ 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。
- エ 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。
- オ 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。

- A (アとウ) B (アとエ) C (イとエ)
- D (イとオ) E (ウとオ)

- ア 「労働者」とは、職業の種類を問わず、**事業に使用される者**で、賃金を支払われる者をいうので、この記述の「友人」は労働者には該当しません。したがって、「当該友人に労働基準法は適用されない」とあるのは、正しいです（法9条）。
テキスト P18
- イ この記述の者は、**家事使用人**に該当するので、労働基準法は**適用されません**。誤りです（法116条2項、平11.3.31基発168号）。
テキスト P16
ポイント 家事使用人であるか否かを決定するに当たっては、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものであり、家事一般に従事している者がこれに該当するので、たとえば、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ません。
- ウ 同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者には該当しませんが、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、次の①及び②の条件を満たすものについては、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるので、労働基準法上の労働者として取り扱います。誤りです（法9条、昭54.4.2基発153号）。
テキスト P16
① 業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であること
② 就労の実態が当該事業場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ていること。特に、(1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等、(2) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期等について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理が他の労働者と同様になされていること
- エ 記述のとおりです。なお、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のごとく、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は労働者となりません（法9条、昭23.3.17基発461号）。
テキスト P18
- オ 工場がその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ですが、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**使用従属關係**が認められるときは、事業固有の業務に従事する者であるか附随的業務に従事する者であるかにかかわらず、労働者となり、労働基準法の適用を受けます。「労働基準法が適用されることはない」とあるのは、誤りです（法9条、平11.3.31基発168号）。
テキスト P18