

第42回（平成22年度） 社会保険労務士試験問題 ワンポイント解説

労務経理ゼミナール講師室

これが社労士試験問題です！

初めての方のためにポイントを絞ってコンパクトに解説しました。

一度解いてみてください。

わからなくて当たり前。でも、出題のされ方が分かり、学習の方向がみえてきます。

1年後にはこれができるようになっていなくてはなりません。

■第42回 社会保険労務士試験 分析

(株) 労務経理ゼミナール代表 秋保雅男

<選択式> 国年法の年金額の自動改定（スライド制）の出題が、難解で得点し難かった。その他労基法、健保法、厚年法及び社会保険一般常識も受験生にとって難解と感じられた方が多かったと思われる。これらのうちいくつかは合格ラインの特例が適用になる可能性がある。

<択一式> 健康保険法、国民年金法及び厚生年金保険法に、計4題の出題ミスがあった。

一般常識が正解し難いのは、例年のごとくであるが、出題ミスは解答を混乱させるものと、いわざるを得ない。厚生年金保険法の問10のA・Bのような基本的なミスは望ましくない。国民年金法の問10も出題者が遺族の範囲を間違えており、正解肢はなくなってしまふ。

■選択式正解肢一覧

	A	B	C	D	E
労基・安衛法	⑨	⑦	⑤	⑮	⑭
労災保険法	⑤	①	⑯	⑭	④
雇用保険法	⑫	⑱	①	⑭	⑦
労働一般常識	⑨	⑲	⑪	⑫	④
社会一般常識	⑫	⑯	②	⑱	⑥
健康保険法	③	⑲	⑩	⑭	⑧
厚生年金保険法	④	⑰	⑨	⑳	⑦
国民年金法	⑮	①	⑱	⑧	⑫

■択一式正解肢一覧

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
労基・安衛法	C	D	C	E	A	E	D	B	E	D
労災保険法	E	B	D	B	C	A	C	C*	E	B
雇用保険法	A	D	C	B	C	A	E	B	D	E
一般常識	B	E	D	A	C	D	E*	E	B	B
健康保険法	A	解なし ^注	D	D*	C	D	E	A	E	B
厚生年金保険法	A	A	E	C	B	B	E	C	A	A・B ^注
国民年金法	E	C	E	B	D	C*	C・E ^注	C	E	解なし ^注

* 疑義はあるが、他の肢と比較して、正解肢と判断したもの。

注 この4問については8月27日付で、試験センターより出題の誤りである旨の発表があった。

選択式 試験問題

Selection

試験時間——午前 10 時 30 分～ 11 時 50 分 (80 分)

合格ライン——原則 7 割以上、各科目 5 つの穴埋め (8 科目×5 点) のうち 3 箇所 (各科目 3 点) 以上の正解、かつ合計 40 点中 28 点以上の得点。



労働基準法及び労働安全衛生法

問 1 次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 「使用者が労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間〔当該期間〕の満了により右雇用契約〔当該雇用契約〕が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間〔当該期間〕は契約の存続期間ではなく、□A□であると解するのが相当である。」とするのが最高裁判所の判例である。
- 「労働者が長期かつ連続の年次有給休暇を取得しようとする場合においては、それが長期のものであればあるほど、〔… (略) …〕事業の正常な運営に支障を来す蓋然性が高くなり、使用者の業務計画、他の労働者の休暇予定等との□B□を図る必要が生ずるのが通常」であり、労働者がこれを経ることなく、「その有する年次有給休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して長期かつ連続の年次有給休暇の時季指定をした場合には、これに対する使用者の時季変更権の行使については、〔… (略) …〕使用者にある程度の裁量的判断の余地を認めざるを得ない。」とするのが最高裁判所の判例である。
- 賞与の対象期間の出勤率が 90% 以上であることを賞与の支給要件とする就業規則の規定における出勤率の算定に当たり、労働基準法第 65 条の定める産前産後休業等を出勤日数に含めない取扱いについて、「労働基準法 65 条〔等〕の趣旨に照らすと、これにより上記権利〔産前産後休業の取得の権利〕等の行使を抑制し、ひいては労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合に限り、□C□として無効となる」とするものが最高裁判所の判例である。
- 労働安全衛生法第 43 条においては、「動力により駆動される機械等で、作動部分上の□D□又は動力伝導部分若しくは调速部分に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で□E□してはならない。」と規定されている。

選択肢

- | | | | |
|------------|------------|--------|---------|
| ① 解雇 | ② 回転軸 | ③ 原動機 | ④ 権利の濫用 |
| ⑤ 公序に反するもの | ⑥ 互譲の手続 | ⑦ 事前の調 | ⑧ 使用 |
| ⑨ 試用期間 | ⑩ 信義に反するもの | ⑪ 製造 | ⑫ 設置 |
| ⑬ 団体交渉 | ⑭ 展示 | ⑮ 突起物 | ⑯ 内定期間 |
| ⑰ 歯車 | ⑱ 不法行為 | ⑲ 雇止め | ⑳ 労使協議 |

A	B	C	D	E
⑨ 試用期間 (最高裁第 2 小平 2.6.5 神戸弘陵学園事件)	⑦ 事前の調整 (最高裁第 3 小平 4.6.23 時事通信社事件)	⑤ 公序に反するもの (最高裁第 1 小平 15.12.4 代々木ゼミナール (東朋学園) 事件)	⑮ 突起物 (安衛法 43 条)	⑭ 展示 (安衛法 43 条)

労働者災害補償保険法

問 2 次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 業務災害とは労働者の業務上の、通勤災害とは労働者の通勤による、負傷、疾病、障害又は死亡である。労働者災害補償保険は、業務災害又は通勤災害等に関する保険給付を行い、あわせて、被災した労働者の□A□の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の□B□の確保等を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。
- 2 派遣労働者に係る業務災害の認定に当たっては、派遣労働者が□C□との間の労働契約に基づき□C□の支配下にある場合及び派遣元事業と派遣先事業との間の労働者派遣契約に基づき□D□の支配下にある場合には、一般に□E□があるものとして取り扱われる。

選択肢

- | | | |
|------------------|------------------|----------|
| ① 安全及び衛生 | ② 救済 | ③ 業務起因性 |
| ④ 業務遂行性 | ⑤ 社会復帰 | ⑥ 収入 |
| ⑦ 受託者 | ⑧ 条件関係 | ⑨ 職場復帰 |
| ⑩ 生活 | ⑪ 相当因果関係 | ⑫ 注文主 |
| ⑬ 治療 | ⑭ 派遣先事業主 | ⑮ 派遣先責任者 |
| ⑯ 派遣元事業主 | ⑰ 派遣元事業主及び派遣先事業主 | |
| ⑱ 派遣元事業主又は派遣先事業主 | ⑲ 派遣元責任者 | ⑳ 労働条件 |

A	B	C	D	E
⑤ 社会復帰（労災法1条）	① 安全及び衛生（労災法1条）	⑯ 派遣元事業主（昭61.6.30基発383号）	⑭ 派遣先事業主（昭61.6.30基発383号）	④ 業務遂行性（昭61.6.30基発383号）

択一式 試験問題

Choice

試験時間——午前13時10分～16時40分(210分)

合格ライン——原則、各科目4問以上得点し、合計70問中49問以上の正解



労働基準法及び労働安全衛生法

問1 労働基準法の監督機関及び雑則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。
- B 労働基準監督官は、労働基準法を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
- C 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(2か月以内の期間を定めて使用される者を除く。)について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴等の事項を記入しなければならない。
- D 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額等の事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。
- E 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

問2 労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。
- B 使用者が労働基準法第20条の規定による解雇の予告をすることなく労働者を解雇した場合において、使用者が行った解雇の意思表示が解雇の予告として有効であり、かつ、その解雇の意思表示があったために予告期間中に解雇の意思表示を受けた労働者が休業したときは、使用者は解雇が有効に成立するまでの期間、同法第26条の規定による休業手当を支払わなければならない。
- C 労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならな

- A 正しい。労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について、**司法警察官**の職務を行う(労基法102条)。
- B 正しい(労基法104条の2第2項)。使用者・労働者に対し、報告・出頭を命ずることができる。
- C 誤り。除外されるのは、2か月以内の期間を定めて使用される者ではなく、**日々雇い入れられる者**である(労基法107条1項)。
- D 正しい(労基法108条)。
- E 正しい(労基法109条)。これらの記録の保存期間は、3年間である。 正解C

- A 正しい(最判昭43.12.25秋北バス事件)。
- B 正しい(昭24.7.27基収1701号)。「**使用者の責に帰すべき事由**」による休業の場合は、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の60/100以上の休業手当を支払わなければならない(労基法26条)。
- C 正しい(平11.3.31基発169号)。

いが、それが虚偽であった場合（使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、同項の義務を果たしたことはない。

- D 労働基準法第 22 条第 1 項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならず、また、退職の事由が解雇の場合には、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。
- E 労働基準法第 22 条第 4 項において、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、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならないとされているが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動」は制限列举事項であって、例示ではない。

問 3 労働基準法に定める賃金に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 賞与を支給日に在籍している者に対してのみ支給する旨のいわゆる賞与支給日に在籍要件を定めた就業規則の規定は無効であり、支給日の直前に退職した労働者に賞与を支給しないことは、賃金全額払の原則を定めた労働基準法第 24 条第 1 項に違反するとするのが最高裁判所の判例である。
- B 結婚手当は、使用者が任意的、恩恵的に支給するという性格を持つため、就業規則によってあらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が使用者に義務付けられている場合でも、労働基準法第 11 条に定める賃金には当たらない。
- C 労働基準法の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権は 2 年間、同法の規定による退職手当の請求権は 5 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。
- D 労働基準法第 24 条第 1 項の賃金全額払の原則は、労働者が退職に際し自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、その意思表示の効力を否定する趣旨のものと解することができ、それが自由な意思に基づくものであることが明確であっても、賃金債権の放棄の意思表示は無効であるとするのが最高裁判所の判例である。
- E 労働基準法第 26 条に定める休業手当は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払が義務付けられるものであり、例えば、親工場の経営難により、下請工場が資材、資金を獲得できず休業した場合、下請工場の使用者は休業手当の支払義務を負わない。

D 誤り。労働者が解雇の事実のみについて証明書を請求した場合は、使用者は「**解雇の事実のみ**」を証明書に記載する義務がある（平 11.1.29 基発 45 号、平 15.12.26 基発 1226002 号）。

E 正しい（昭 22.12.25 基発 502 号、平 15.12.26 基発 1226002 号）。「国籍、信条、社会的身分、労働組合運動」は**制限列举**であって、例示ではない。 正解 D

A 誤り。設問の場合は合理性を有し、法に違反しない（最 1 小判昭 57.10.7 大和銀行事件）。

B 誤り。結婚手当等であって労働協約、就業規則、労働契約等によって**予め支給条件の明確なもの**は賃金である（昭 22.9.13 発基 17 号）。

C 正しい（労基法 115 条）。

D 誤り。全額払いの原則が、退職金債権を放棄する旨の労働者の意思表示の効力を否定する趣旨のものであると解することはできない（最 2 小判昭 48.1.19 シンガー・ソーイング・メシーン事件）。労働者が**賃金債権を放棄**した場合には、使用者が放棄された賃金を支払わないことは、全額払いの原則に反しない。

E 誤り。設問の場合は、休業手当の支払い義務を負う（昭 23.6.11 基収 1998 号）。 正解 C

問4 労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A ビルの巡回監視等の業務に従事する労働者の実作業に従事していない仮眠時間についても、労働からの解放が保障されていない場合には労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。
- B 工場で就業する労働者が、使用者から、作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、その装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされ、また、始業の勤怠管理は更衣を済ませ始業時に準備体操をすべく所定の場所にいるか否かを基準として定められていた場合、その装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。
- C 労働基準法第41条の規定により、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されている同条第2号に定めるいわゆる管理監督者に該当するか否かは、経験、能力等に基づく格付及び職務の内容と権限等に応じた地位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態に即して判断される。
- D 労働基準法第33条第1項に定める災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働、休日労働については、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において行わせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならぬとされている。
- E タクシー料金の月間水揚高に一定の歩合を乗じて賃金を算定・支給する完全歩合給制においては、時間外労働及び深夜労働を行った場合に歩合給の額の増額がなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することができないものであったとしても、歩合給の支給によって労働基準法第37条に規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたと解釈することができるというのが最高裁判所の判例である。

問5 労働基準法に定める労働時間に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定による定め又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均して週40時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない。
- B 労働基準法第32条の4に定めるいわゆる1年単位の変形労働時間制においては、1日10時間、1週52時間という労働時間の上限が定められているため、この範囲において労働する限り、どのような場合においても対象期間における各労働日ごとの労働時間をあらかじめ

A 正しい(最1小判平14.2.28大星ビル管理事件)。

B 正しい(労基法32条、最1小判平12.3.9三菱重工長崎造船所事件)。**作業の前後**における作業服及び保護具等の着脱に要する時間は、**労働時間**にあたる。

C 正しい(昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号)。

D 正しい(労基法33条1項)。**事態急迫**のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、**事後に遅滞なく**届け出ればよい。

E 誤り。歩合給の支給によって時間外及び深夜の割増賃金が支払われたものとはできない。時間外及び深夜の労働について、法37条及び施行規則19条1項6号の規定に従って計算した額の**割増賃金を支払う義務**がある(最2小判平6.6.13高知県観光事件)。
正解E

A 正しい(昭63.1.1.基発1号、平9.3.25基発195号、平11.3.31基発168号)。

B 誤り。労使協定により変形期間における**労働日及び労働日ごとの労働時間は具体的に定める**ことを要する(平6.1.4基発1号、平