

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0701B…令和7年試験問題の問1Bの問題であることを示します。
OR…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：チェック欄は、問題の習熟度合を図る目安として活用下さい。

☆：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。

⑤ 改正：今次の改正が関連する問題であることを示します。

左ページ

<p>第3節 労働基準</p> <p>① ② ③ ④ ⑤</p> <p>問題 025 令0701B <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ☆ 改正</p> <p>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。</p> <p>問題 026 令0301A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ☆</p> <p>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。</p> <p>問題 027 平2505C <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>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、概念的には対等者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。</p> <p>問題 028 平2101A <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p> <p>使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。</p> <p>11 第1章 総則</p>	<p>第3節 労働基準</p> <p>⑥</p> <p>解答 025 × S63.3.14基発150 / P.13 社労士24P5▼</p> <p>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すべてを含む労働者の一切の待遇をいう。</p> <p>解答 026 ○ S22.9.13発第17 / P.13 社労士24P5▼</p> <p>記述の通り正しい。</p> <p>⑦ 解説 【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に努めなければならない。</p> <p>解答 027 ○ 法2条 / P.14 社労士24P6▼</p> <p>記述の通り正しい。</p> <p>解答 028 × 法2条 / P.14 社労士24P6▼</p> <p>本取の義務は、労働者にも課せられる。</p> <p>解説 【労働基準法第2条第2項】 「労働者及び使用者」は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。</p> <p>総則 第1章 12</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 +Q：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おりません。

3 択一式トレーニング問題集の使い方

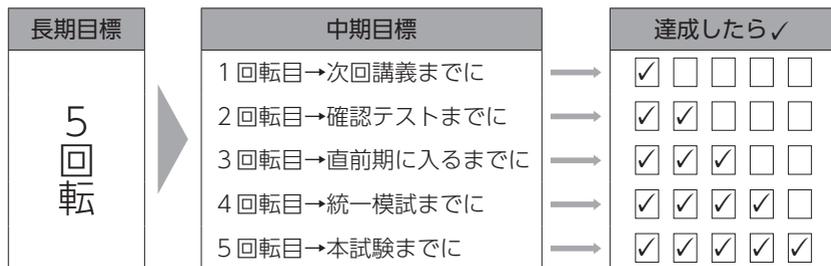
〔1〕問題を解く目的

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。

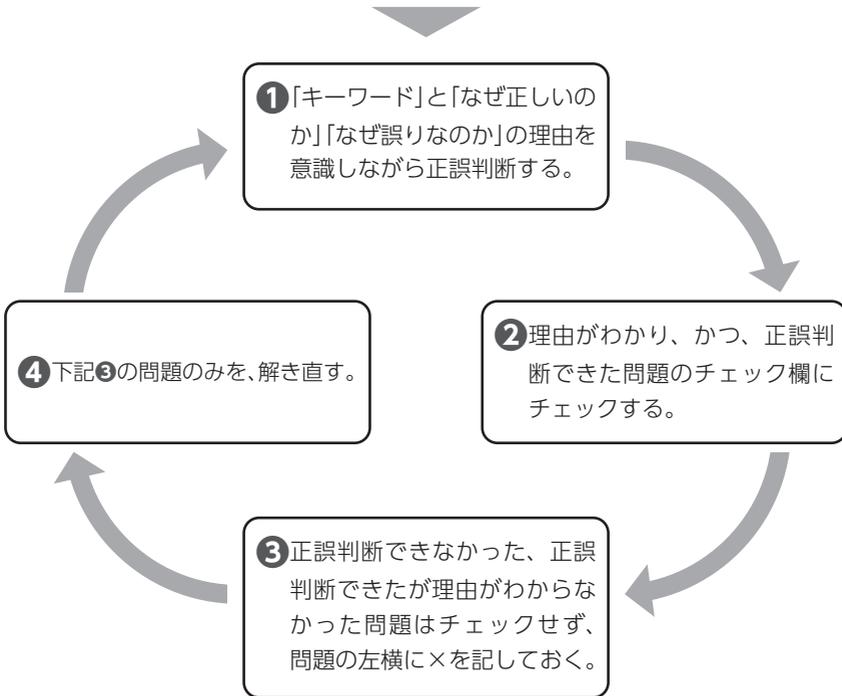
《例》長期目標を5回転とした場合



〔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①～④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収録されているので、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っちが大事？

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掛け方をテキストの該当箇所に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 被保険者・賃金

第3章 求職者給付

第4章 就職促進給付

第5章 教育訓練給付

第6章 雇用継続給付

第7章 育児休業等給付

第8章 雇用安定事業等

第9章 失業等給付等の通則・費用の負担

第10章 届出・不服申立て・時効その他

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001～問題003	10	問題154～問題163
2	問題004～問題036	11	問題164～問題182
3	問題037 問題039～問題066	12	問題183～問題204
4	問題038	13	問題205～問題215
5	問題067～問題101 問題261～問題262	14	問題216～問題234
6	問題102～問題127	15	問題235
7	問題128～問題136	16	問題236～問題247
8	問題137～問題144	17	問題248～問題260 問題263～問題283
9	問題145～問題153		

第2節 管 掌

問題 001 平2507D

雇用安定事業のうち、雇用保険法第62条第1項第1号が規定する、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行う事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととされている。

問題 002 令0104A

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。

問題 003 令0104D

雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者に該当するかどうかの確認は、厚生労働大臣の委任を受けたその者の住所又は居所を管轄する都道府県知事が行う。

第2節 管 掌

解答 001 × 法2条、令1条、法62条／P4 社労士24P3▼

本肢の事務は、都道府県知事を行わない。なお、雇用二事業のうち能力開発事業の一部の事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととする。

解答 002 ○ 則1条／P4 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

解答 003 × 法38条、81条、則1条／P4・5 社労士24P3▼

本肢の確認は、「適用事業の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長」が行う。

第2節 適用事業

問題 004 平2501 A

常時5人未満の労働者を雇用する農林の事業は、法人である事業主の事業を除き、当分の間、任意適用事業とされている。

問題 005 令0701 A **新**

公益財団法人（公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）に基づき公益認定を受けた一般財団法人）である事業主の事務所は、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

問題 006 令0701 B **新**

年間のうちごく短期間のみ陸上で行われる水産養殖業を営む個人経営事業所が8人の労働者を雇用している場合、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず当該事業所は任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

第2節 適用事業

解答 004 × 法附則2条、令附則2条／P9 社労士24P4▼

常時5人未満の労働者を雇用する農林の事業は、「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」を除き、当分の間、任意適用事業とされている。

解答 005 × 行政手引20104／P9 社労士24P4▼

本肢の公益財団法人は「法人」であるため「強制適用事業」である。

解答 006 ○ 行政手引20105／P9 社労士24P4▼

「常時5人以上」とは、一の事業において雇用する労働者の数が年間を通じて5人以上であることをいう。したがって、ごく短期間のみ行われる事業、あるいは一定の季節にのみ行われる事業（いわゆる季節的事业）は、通常「常時5人以上」には該当しないため、本肢の事業所は任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

問題 007 令0701D 

常時10人の労働者を雇用する動物の飼育の事業を行う個人経営事業所が、労働者の退職により労働者数が5人未満となった場合、事業の性質上速やかに補充を要し、事業の規模からみて5人未満の状態が一時的であっても、雇用保険法附則第2条第1項に定める任意適用事業となる。

問題 008 令0701E 

1週間の所定労働時間が20時間以上である3人の労働者及び1週間の所定労働時間が20時間未満である5人の労働者を雇用する植物の植栽の事業を行う個人経営事業所は、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

解答 007 × 行政手引20105 / P9 社労士24P5▼

本肢の場合、事業の規模からみて5人未満の状態が一時的であると認められることから「5人以上」として取り扱う。そのため本肢の事業は「強制適用事業」である。

解答 008 × 行政手引20105 / P9 社労士24P5▼

常時5人以上の計算に当たっては、雇用保険法の適用を受けない労働者も含まれる。したがって、本肢の場合「5人以上」に該当することから「強制適用事業」である。

第3節 被保険者

問題 009 平3002C

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 010 令0601A

報酬支払等の面からみて労働者的性格の強い者と認められる株式会社の代表取締役は被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

問題 011 平2701A

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 012 平3002D

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っても被保険者となることはない。

問題 013 令0501B ☆

専ら家事に従事する家事使用人は、被保険者とならない。

第3節 被保険者

解答 009 ○ 法4条、行政手引20351 / P11 社労士24P8▼

株式会社の取締役は、原則として、被保険者とならない。しかし、取締役であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員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ものに限り被保険者となる。なお、株式会社の代表取締役は、被保険者とならない。

解答 010 × 法4条、行政手引20351 / P11 社労士24P8▼

株式会社の代表取締役は、被保険者とならない。

解答 011 ○ 行政手引20351 / P11 社労士24P－▼

記述の通り正しい。

解答 012 × 法4条、行政手引20351 / P11 社労士24P－▼

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限り被保険者とならない」ことから、雇用関係が明らかであれば被保険者になりうる。

解答 013 ○ 行政手引20351 / P11 社労士24P8▼

家事使用人は「被保険者とならない」。ただし、適用事業に雇用されて主として家事以外の労働に従事することを本務とする者は、家事に使用されることがあっても被保険者となる。

問題 014 令0501C ☆

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 015 平3002A

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 016 O R

適用事業に雇用される労働者が、事業主の命により日本国の領域外に出張して就労する場合は、被保険者とはならない。

解答 014 ○ 行政手引20351 / P11 社労士24P8▼

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。ただし、「①事業主の指揮命令に従って業務を行っていることが明確であり、②就業実態がその事業所の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おり、③事業主と利益を一にする地位（取締役等）にない場合には、被保険者となる」。

解答 015 ○ 法4条、行政手引20351 / P11 社労士24P-▼

記述の通り正しい。

解答 016 × 法4条、行政手引20352 / P12 社労士24P8▼

本肢の場合、被保険者となる。

+α 適用事業に雇用される労働者が事業主の命により日本国の領域外において就労する場合の被保険者資格は以下のとおりである。なお、現地で採用される者は、国籍のいかんを問わず、被保険者とならない。

ア その者が日本国の領域外に出張して就労する場合は、被保険者となる。

イ その者が日本国の領域外にある適用事業主の支店、出張所等に転勤した場合には、被保険者となる。

ウ その者が日本国の領域外にある他の事業主の事業に出向し、雇用された場合でも、国内の出向元事業主との雇用関係が継続している限り被保険者となる。

問題 017 平2501 D

日本国に在住する外国人が、期間の定めのない雇用として、適用事業に週に30時間雇用されている場合には、外国公務員又は外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍（無国籍を含む。）のいかんを問わず被保険者となる。

問題 018 令0601 C

労働者が長期欠勤して賃金の支払を受けていない場合であっても、被保険者となるべき他の要件を満たす雇用関係が存続する限り被保険者となる。

問題 019 令0601 B ☆

適用事業の事業主に雇用されつつ自営業を営む者は、当該適用事業の事業主の下での就業条件が被保険者となるべき要件を満たす限り被保険者となる。

解答 017 ○ 法4条、行政手引20352 / P12 社労士24P8▼

記述の通り正しい。

解答 018 ○ 法4条、行政手引20352 / P12 社労士24P8▼

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なくとも、被保険者となる。

解答 019 ○ 法4条、行政手引20352 / P12 社労士24P9▼

記述の通り正しい。

問題 020 令0301



被保険者資格の有無の判断に係る所定労働時間の算定に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 雇用契約書等により1週間の所定労働時間が定まっていない場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定する。
- B 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。
- C 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。
- D 労使協定等において「1年間の所定労働時間の総枠は〇〇時間」と定められている場合のように、所定労働時間が1年間の単位で定められている場合は、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合であっても、1年間の所定労働時間の総枠を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。
- E 雇用契約書等における1週間の所定労働時間と実際の勤務時間に常態的に乖離がある場合であって、当該乖離に合理的な理由がない場合は、原則として実際の勤務時間により1週間の所定労働時間を算定する。

解答 020 D

A ○ 行政手引20303 / P 15 社労士24P - ▼

記述の通り正しい。

B ○ 行政手引20303 / P 15 社労士24P 6 ▼

記述の通り正しい。

C ○ 行政手引20303 / P 15 社労士24P 6 ▼

記述の通り正しい。

D × 行政手引20303 / P 15 社労士24P 6 ▼

労使協定等において「1年間の所定労働時間の総枠は〇〇時間」と定められている場合のように、所定労働時間が1年間の単位で定められている場合であっても、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合には、「当該週又は月を単位として定められた所定労働時間により1週間の所定労働時間を算定する」。

E ○ 行政手引20303 / P 15 社労士24P 6 ▼

記述の通り正しい。