

# 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<sup>※1</sup>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<sup>※1</sup>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。  
 ○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：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<sup>\*2</sup>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"/> ☆ 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"/> ☆</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つて、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"/></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"/></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 / P13 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17 / P13 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 / P14 社労士24P6▼</p> <p>記述の通り正しい。</p> <p>解答 028 × 法2条 / P14 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<sup>\*2</sup>と社労士24レクチャーテキスト<sup>\*2</sup>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

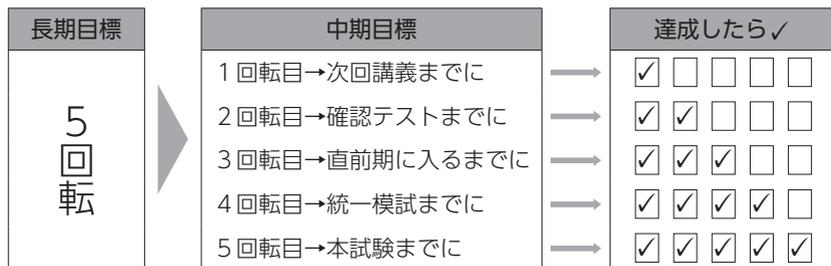
#### 〔1〕問題を解く目的

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。

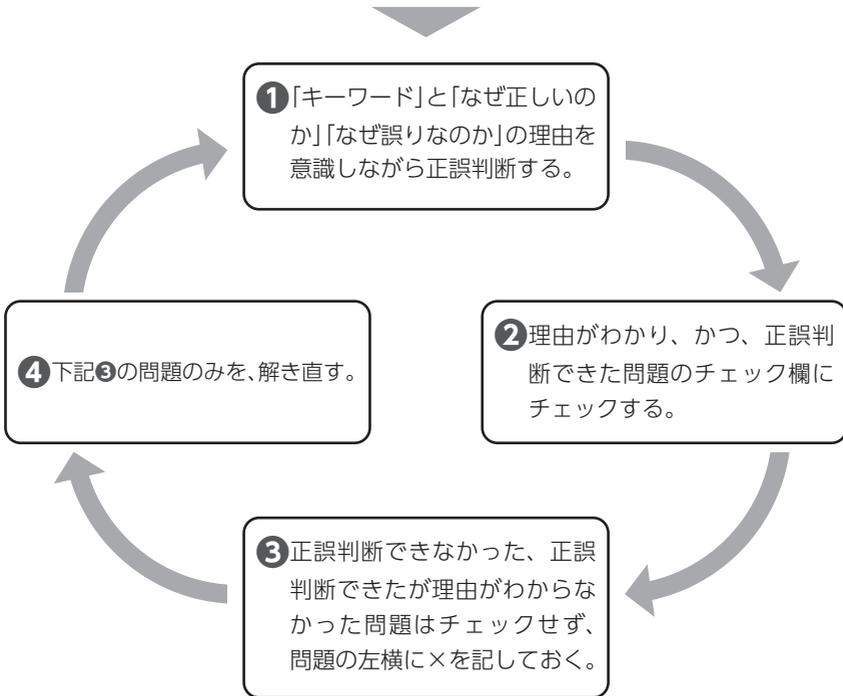
#### 《例》長期目標を5回転とした場合



### 〔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。

## 第1節 労働契約法

---

**問題 001** O R

労働契約法における労働者とは、労働基準法第9条の労働者の判断と同様に判断されるものであり、また、使用者についても労働基準法第10条の使用者と同義である。

**問題 002** 令0704B 

労働契約法第3条第2項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定しているが、この考慮すべき均衡には、異なる雇用形態間の均衡も含まれる。

## 第1節 労働契約法

---

**解答** 001 × 労働契約法2条、H24.8.10基発0810第2号

／ P3 社労士24P3▼

労働契約法における使用者とは、労働基準法第10条の事業主に相当するものであり、「労働基準法第10条の使用者より狭い概念」である。労働者に関する記述は正しい。

**解答** 002 ○ 労働契約法3条、H24.8.10基発0810第2号、

R5.10.12基発1012第2号／ P4 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

**問題** 003 O R

労働契約法第3条第4項では、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」と規定されている。

**解答** 003 ○ 労働契約法3条 / P4 社労士24P3▼

記述の通り正しい。



**【労働契約の原則】**

① 労使対等の原則

労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

② 均衡考慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

③ 仕事と生活の調和への配慮の原則

労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

④ 信義誠実の原則

労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

⑤ 権利濫用の禁止の原則

労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

**問題 004 平2601 E**

労働契約法第4条第2項は、労働者及び使用者は、期間の定めのある労働契約に関する事項を含む労働契約の内容について、できる限り書面によって確認するものとする旨、定めている。

**問題 005 令0704 C** 

労働契約法第4条第1項は、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」と定めているが、これには労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであり、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものである。

**問題 006 平2701 C**

労働契約法第4条は、労働契約の内容はできるだけ書面で確認するものとされているが、勤務地、職務、勤務時間の限定についても、この確認事項に含まれる。

**問題 007 O R**

使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされているが、当該「生命、身体等の安全」から心身の健康は除かれる。

**問題 008 平2401 C**

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことによって成立するものとされており、当事者の合意、認識等の主観的事情は、労働契約の成否に影響を与えない。

**解答** 004 ○ 労働契約法4条／P4 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

**解答** 005 ○ 労働契約法4条、H24.8.10基発810第2号／P5 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

**解答** 006 ○ H26.7.30基発0730第1号／P5 社労士24Pー▼

記述の通り正しい。

**解答** 007 × 労働契約法5条、H24.8.10基発0810第2号  
／P5 社労士24P4▼

当該「生命、身体等の安全」には、心身の健康も「含まれる」。

**解答** 008 × 労働契約法6条／P6 社労士24P4▼

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が「合意することによって成立する」。

**問題 009 令0603 A**      

労働契約は労働者及び使用者が合意することによって成立するが、合意の要素は、「労働者が使用者に使用されて労働すること」、「使用者がこれに対して賃金を支払うこと」、「詳細に定められた労働条件」であり、労働条件を詳細に定めていなかった場合には、労働契約が成立することはない。

**問題 010 O R**      

労働契約の成立についての合意はあるものの、労働条件は詳細に定めていない場合であっても、合理的な労働条件が定められている就業規則であれば、就業規則を労働者に周知させていたか否かにかかわらず、就業規則で定める労働条件によって労働契約の内容を補充することにより、労働契約の内容を確定する。

**問題 011 令0303 A**      

労働契約法第7条は、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。」と定めているが、同条は、労働契約の成立場面について適用されるものであり、既に労働者と使用者との間で労働契約が締結されているが就業規則は存在しない事業場において新たに就業規則を制定した場合については適用されない。

**問題 012 令0103 B**      

就業規則に定められている事項であっても、例えば、就業規則の制定趣旨や根本精神を宣言した規定、労使協議の手續に関する規定等労働条件でないものについては、労働契約法第7条本文によっても労働契約の内容とはならない。

**解答** 009 × 労働契約法6条、H24.8.10基発0810第2号  
／P6 社労士24P4▼

労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得るものである。

**解答** 010 × 労働契約法7条／P6・7 社労士24P5▼

①「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び②「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることになる。

**解答** 011 ○ 労働契約法7条、H24.8.10基発0810第2号  
／P7 社労士24P5▼

記述の通り正しい。

**解答** 012 ○ 労働契約法7条、H24.8.10基発0810第2号  
／P7 社労士24P5▼

記述の通り正しい。

**問題 013 令0603B**

労働基準法第106条に基づく就業規則の「周知」は、同法施行規則第52条の2各号に掲げる、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等の方法のいずれかによるべきこととされているが、労働契約法第7条柱書きの場合の就業規則の「周知」は、それらの方法に限定されるものではなく、実質的に判断される。

**問題 014 令0103E**

労働契約法第10条の「就業規則の変更」には、就業規則の中に現に存在する条項を改廃することのほか、条項を新設することも含まれる。

**問題 015 令0303B**

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合について定めた労働契約法第10条本文にいう「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情」のうち、「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者だけでなく、少数労働組合が含まれるが、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体は含まれない。

**問題 016 平2901C**

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、労働契約法第11条に定める就業規則の変更に係る手続を履行されていることは、労働契約の内容である労働条件が、変更後の就業規則に定めるところによるという法的効果を生じさせるための要件とされている。

**解答** 013 ○ 労働契約法7条、H24.8.10基発0810第2号  
／P8 社労士24P5▼

記述の通り正しい。

**解答** 014 ○ 労働契約法10条／P10 社労士24P5▼

記述の通り正しい。

**解答** 015 × H24.8.10基発第0810第2号／P10 社労士24P5▼

本肢の「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、「労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれる」。

**解答** 016 × H24.8.10基発0810第2号／P10 社労士24P5▼

就業規則の変更に係る手続を履行されていることは、労働契約の内容である労働条件が、変更後の就業規則に定めるところによるという法的効果を生じさせるための「要件とはされていない」。

**問題 017 令0603C**      

労働基準法第89条及び第90条に規定する就業規則に関する手続が履行されていることは、労働契約法第10条本文の、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」という法的効果を生じさせるための要件ではないため、使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況を労働契約法第10条本文の合理性判断に際して考慮してはならない。

**問題 018 O R**      

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、当該基準に達しない部分のみならず、その全部について無効とする。

**問題 019 令0303C**      

労働契約法第13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その反する部分の労働条件は当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約の内容とはならないことを規定しているが、ここでいう「法令」とは、強行法規としての性質を有する法律、政令及び省令をいい、罰則を伴う法令であるか否かは問わず、労働基準法以外の法令も含まれる。

**問題 020 令0103C**      

労働契約法第15条の「懲戒」とは、労働基準法第89条第9号の「制裁」と同義であり、同条により、当該事業場に懲戒の定めがある場合には、その種類及び程度について就業規則に記載することが義務付けられている。

**解答** 017 × 労働契約法11条、H24.8.10基発0810第2号  
／ P10 社労士24P5▼

使用者による労働基準法第89条及び第90条の遵守の状況は、合理性判断に際して考慮され得るものである。

**解答** 018 × 労働契約法12条／ P11 社労士24P6▼

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その「部分については、無効とされ」、無効となった部分は、就業規則で定める基準によるものとされる。



【就業規則違反の労働契約】

- ・ 就業規則で定める基準に達しない（異なる×）部分  
→ 無効（有利な部分も無効×）
- ・ 無効となった部分 → 就業規則で定める基準による

**解答** 019 ○ H24.8.10基発第0810第2号／ P11 社労士24P6▼

記述の通り正しい。

**解答** 020 ○ 労働契約法15条、H24.8.10基発第0810第2号  
／ P12 社労士24P6▼

記述の通り正しい。