

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。
○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^{※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"/> ☆ 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"/></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 / 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>本敗の義務は、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

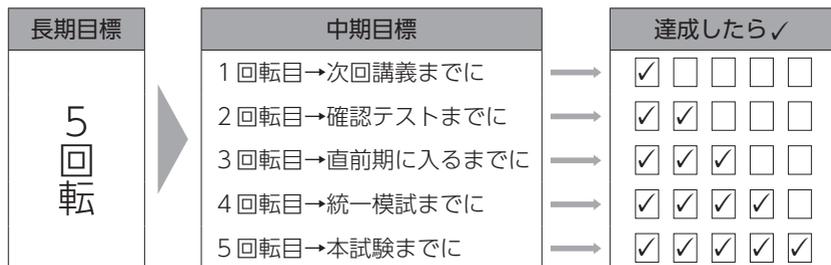
〔1〕問題を解く目的

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。

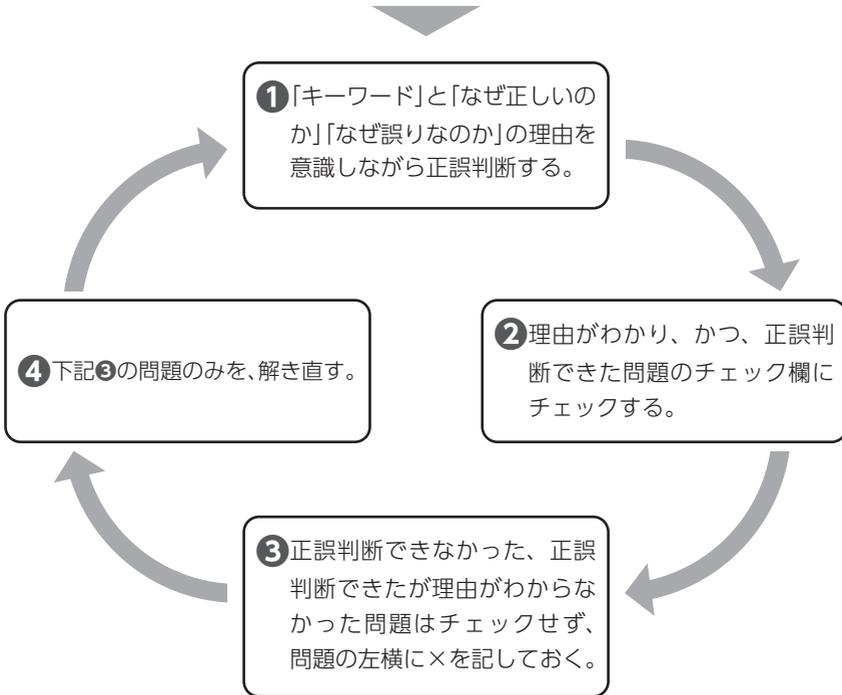
《例》長期目標を5回転とした場合



〔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 被保険者及び被扶養者
- 第3章 標準報酬月額及び標準賞与額
- 第4章 費用の負担
- 第5章 保険給付
- 第6章 任意継続被保険者
- 第7章 日雇特例被保険者
- 第8章 全国健康保険協会・健康保険組合
- 第9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	16	問題186～問題191
2	問題004～問題024	17	問題192～問題200
3	問題025～問題034	18	問題201～問題211
4	問題035～問題065	19	問題212～問題218
5	問題066～問題071	20	問題219～問題229
6	問題072～問題093	21	問題230～問題241
7	問題094～問題099	22	問題242～問題256
8	問題100～問題120	23	問題257～問題261
9	問題121～問題126	24	問題262～問題277
10	問題127～問題140	25	問題278～問題282
11	問題141～問題147	26	問題283～問題296
12	問題148～問題156	27	問題297～問題308
13	問題157～問題159	28	問題309～問題328
14	問題160～問題177	29	問題329～問題369
15	問題178～問題185		

第1節 総則

問題 001 O R

健康保険法では業務災害については原則として保険給付は行われず、労働者の業務災害以外の疾病、負傷、死亡及び出産に限定して保険給付が行われる。

問題 002 平2805D

被保険者が副業として行う請負業務中に負傷した場合等、労働者災害補償保険の給付を受けることのできない業務上の傷病等については、原則として健康保険の給付が行われる。

第2節 保険者

問題 003 平2901C ☆

任意継続被保険者の保険料の徴収に係る業務は、保険者が全国健康保険協会の場合は厚生労働大臣が行い、保険者が健康保険組合の場合は健康保険組合が行う。

第1節 総則

解答 001 × 法1条／P3 社労士24P2▼

健康保険法は、労働者又はその「被扶養者」の業務災害以外の疾病、負傷若しくは死亡又は出産に関して保険給付を行う。

解答 002 ○ 法1条／P3 社労士24P2▼

通勤災害や労働者以外の者（請負等）の業務上の災害も健康保険の保険事故の範囲となる。

第2節 保険者

解答 003 × 法5条／P5 社労士24P3・102▼

協会管掌健康保険の任意継続被保険者に係る保険料徴収業務は、「全国健康保険協会」が行う。

第2節 適用事業所

問題 004 平2301C

常時10人の従業員を使用している個人経営の飲食業の事業所は強制適用事業所とはならないが、常時3人の従業員を使用している法人である土木、建築等の事業所は強制適用事業所となる。

問題 005 令0501A

適用業種である事業の事業所であって、常時5人以上の従業員を使用する事業所は適用事業所とされるが、事業所における従業員の員数の算定においては、適用除外の規定によって被保険者とすることができない者であっても、当該事業所に常時使用されている者は含まれる。

問題 006 令0508A

令和4年10月1日より、弁護士、公認会計士その他政令で定める者が法令の規定に基づき行うこととされている法律又は会計に係る業務を行う事業に該当する個人事業所のうち、常時5人以上の従業員を雇用している事業所は、健康保険の適用事業所となったが、外国法事務弁護士はこの適用の対象となる事業に含まれない。

第2節 適用事業所

解答 004 ○ 法3条 / P11 社労士24P4▼

個人経営の飲食業（法定業種以外の業種）の事業所は、常時使用する従業員の数にかかわらず、強制適用事業所とならない。一方、法人の事業所であって、常時従業員を使用するものは、強制適用事業所となる。

解答 005 ○ S18.4.5保発905 / P11 社労士24P4▼

記述の通り正しい。

解答 006 × 令1条 / P11 社労士24P4▼

外国法事務弁護士は、健康保険の適用の対象となる事業に「含まれる」。

問題 007 平2408A

従業員が15人の個人経営の理髪店で、被保険者となるべき者の2分の1以上が希望した場合には、事業主に速やかに適用事業所とするべき義務が生じる。

問題 008 令0508B

強制適用事業所が、健康保険法第3条第3項各号に定める強制適用事業所の要件に該当しなくなった場合において、当該事業所の被保険者の2分の1以上が任意適用事業所となることを希望したときは、当該事業所の事業主は改めて厚生労働大臣に任意適用の認可を申請しなければならない。

問題 009 平2603D

任意適用事業所の事業主は、厚生労働大臣の認可を受けて、当該事業所を適用事業所でなくすることができる。事業主がこの申請を行うときは、健康保険任意適用取消申請書に、被保険者の3分の2以上の同意を得たことを証する書類を添付しなければならない。

問題 010 令0210C

任意適用事業所において被保険者の4分の3以上の申出があった場合、事業主は当該事業所を適用事業所でなくするための認可の申請をしなければならない。

解答 007 × 法31条 / P 13 社労士24P5▼

被保険者となるべき者が任意適用の申請を希望する場合でも、事業主に当該申請を行う義務は生じない。

- +α** ・被保険者となるべき者の希望→事業主に加入申請義務は「生じない」
- ※雇用保険との比較
 - ・被保険者となるべき者の2分の1以上の希望
→事業主に加入義務が「生じる」
 - ※受け皿となる制度があるかないかの違い
 - ・健康保険→国民健康保険という受け皿あり
→無理に加入する必要ない
 - ・雇用保険→受け皿となる制度なし→是が非でも加入したい

解答 008 × 法32条 / P 14 社労士24P5▼

強制適用事業所が、事業内容の変更や従業員数の減少等により強制適用事業所の要件に該当しなくなったときは、その事業所について、「任意適用事業所の認可があったものとみなされる」。

解答 009 × 法33条、則22条 / P 14 社労士24P5▼

本肢の申請を行うときは、健康保険任意適用取消申請書に、被保険者の「4分の3」以上の同意を得たことを証する書類を添付しなければならない。

解答 010 × 法33条 / P 14 社労士24P5▼

被保険者が任意適用取消の申請を希望する場合でも、事業主に当該申請を行う義務は生じない。