

特集

2023本試験 チャレンジテスト

2023年社労士試験チャレンジへの第一歩！
合格へ向けていち早くスタートを切りましょう！

社会保険労務士
貫場 恵子

(TAC 社会保険労務士講座講師)



はじめに

近年の社労士試験は難化傾向にあり、単にテキストを読み暗記するだけでは対応できません。勿論、条文を理解し覚えることは必要ですが、問題文の論点を見抜きそれを解く力、いわゆる問題対応能力を身につけなければなりません。そこで過去問題や予想問題を解くことが重要になってくるのです。つまり、インプットの学習とアウトプットの学習をバランスよく行うことが必要です。

また、本試験は時間との闘いでもあります。限られた時間の中で正解肢を選べるようにするためにも、問題文に慣れておかなければなりません。

今回のチャレンジテストは基本問題だけでなく応用問題も盛り込んでいます。問題文を解いてみて、現時点での知識と問題対応能力がどの程度あるのかを確認してみましょう。

(注意)

- ・ 選択式問題が8科目(各1問)、一問一答問題が7科目(各10問)の実力テストです。
- ・ 一問一答問題の「労働基準法及び労働安全衛生法」01から07までは労働基準法、08から10までは労働安全衛生法の問題です。また、「労働者災害補償保険法」及び「雇用保険法」01から07までは労働者災害補償保険法及び雇用保険法、08から10までは労働保険の保険料の徴収等に関する法律の問題です。

労働基準法及び労働安全衛生法

- 1 最高裁判所は、労働組合の一部の組合員のみがストライキを実施するいわゆる部分ストにおいて、ストライキに不参加だった労働者の休業手当請求権について、次のように判示した。

「労働基準法26条の休業手当の制度は、労働者の **A** という観点から設けられたものではあるが、賃金の全額においてその保障をするものではなく、しかも、その支払義務の有無を使用者の帰責事由の存否にかからしめていることからみて、労働契約の一方当事者たる使用者の立場をも考慮すべきものとしていくことは明らかである。そうすると、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の **A** のために使用者に負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない。このようにみると、右の「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法536条2項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する **B** を含むものと解するのが相当である。」

- 2 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が **C** に不利であると認める場合においては、将来に向けてこれを解除することができる。
- 3 労働安全衛生法において「労働災害」とは、労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は **D** その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。
- 4 事業者は、単に労働安全衛生法で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、**E** の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

選択肢

- | | | | |
|--------------------|---------|-----------|-------------|
| ① 所得補償 | ② 生活保障 | ③ 休業補償 | ④ 賃金保障 |
| ⑤ 争議行為 | ⑥ 信義則違反 | ⑦ 故意・過失 | ⑧ 経営、管理上の障害 |
| ⑨ 未成年者 | ⑩ 年少者 | ⑪ 児童 | ⑫ 満18歳未満の者 |
| ⑬ 作業方法 | ⑭ 作業行動 | ⑮ 施工方法 | ⑯ 作業内容 |
| ⑰ 快適な作業環境 | | ⑱ 適切な作業管理 | |
| ⑲ 労働安全衛生マネジメントシステム | | ⑳ 快適な職場環境 | |

一問一答問題

労働基準法及び労働安全衛生法

- 01 労働基準法第5条は、使用者は、労働者の意思に反して労働を強制してはならない旨を定めているが、労働を強制したというためには、必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない。例えば、労働契約を締結するにあたり、精神又は身体を不当に拘束する手段が用いられ、それが意識ある意思を抑圧し労働することを強要したものであれば、本条に該当する。
- 02 社会保険労務士は、社会保険労務士法第2条により労働基準法に基づく申請等について事務代理をすることができるが、事務代理を受けた社会保険労務士がその懈怠により当該申請を行わなかった場合でも、当該社会保険労務士は、労働基準法第10条にいう「使用者」には該当しない。
- 03 医科大学付属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修プログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条にいう「労働者」には該当しないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。
- 04 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されている者を除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。
- 05 使用者は、労働者を募集する際に、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法（書面の交付等）により明示しなければならない。
- 06 フレックスタイム制において、コアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）及びフレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）は、法令上必ず設けなければならないものではないが、これらを設ける場合には、労使協定において、その開始及び終了の時刻を定めなければならない。