

模擬試験

～2024年度試験完全対応～



選択式

社会保険労務士
山川 靖樹
(山川社労士予備校)



択一式：
労働科目

社会保険労務士
三宅 大樹
(山川社労士予備校)



択一式：
社会保険科目


社会保険労務士
小林 勇
(山川社労士予備校)



動画解説

本試験直前の実力試しに最適な模擬試験を誌上で実施します。最新の出題傾向及び法改正事項等に対応した問題です。さらに、動画講義で重要論点をわかりやすく解説しますので、解答後はしっかり復習して実力アップにつなげてください！

(注意)

- ①問題は、選択式⇒択一式の順番で解答してください。
- ②問題の解答時間は選択式（80分）、択一式（210分）です。
- ③択一式の「労働者災害補償保険法」及び「雇用保険法」の間1から間7までは労働者災害補償保険法及び雇用保険法、間8から間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。
- ④この問題の解答は、令和6年4月12日に施行されている法令等によります。
- ⑤動画解説講義は53ページ、「選択式解答・解説」から始まります。マークがある間に動画解説講義が付いています。

【注意事項】

本模擬試験における出題は、根拠となる法律、政令、省令、告示、通達に、「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）」をはじめとする東日本大震災等に関連して制定、発出された特例措置及び新型コロナウイルス感染症に関連して制定、発出された特例措置に係るものは含まれません。

【法令等略記凡例】

問題文中においては、下表左欄の法令名等を右欄に示す略称により記載しています。

法令等名称	法令等略称
労働者災害補償保険法	労災保険法
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	労働保険徴収法
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	女性活躍推進法
障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者雇用促進法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	労働施策総合推進法
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	労働者派遣法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児介護休業法
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	男女雇用機会均等法
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	パートタイム・有期雇用労働法
高齢者の医療の確保に関する法律	高齢者医療確保法

選択式試験問題（80分）

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。

1 最高裁判所は、トラック運転手であった上告人とトラック運送事業等を営む会社である被上告人之间において、雇用契約に基づく時間外手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたかどうか問題となった事件において、次のように判示した。

「前記事実関係等によれば、新給与体系の下においては、 A と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法37条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が B の額となるから、本件時間外手当と B とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。」

2 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、 C 以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

3 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように D しなければならない。

4 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、作業環境を E な状態に維持管理するための措置等所定の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、 E な職場環境を形成するように努めなければならない。

〔選択肢〕

- | | | | |
|------------------|----------|--------|----------|
| ① 7日 | ② 10日 | ③ 14日 | ④ 30日 |
| ⑤ 安全 | ⑥ 衛生的 | ⑦ 快適 | ⑧ 危険業務手当 |
| ⑨ 協力し | ⑩ 業務成績 | ⑪ 勤続年数 | ⑫ 資格手当 |
| ⑬ 時間外労働等の有無やその多寡 | ⑭ 職務遂行能力 | ⑮ 注意し | |
| ⑯ 調整手当 | ⑰ 通勤手当 | ⑱ 努め | ⑲ 適性 |
| ⑳ 配慮し | | | |

択一式試験問題 (210分)

労働基準法及び労働安全衛生法

- 〔問 1〕 労働基準法の労働契約に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。
- A 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、使用者が、労働契約の締結に際し明示しなければならないが、当該事項に就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲は含まない。
 - B 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならず、また、このような定めや契約がなくても現実に生じた損害について賠償請求をすることも、労働基準法では禁止されている。
 - C 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、その契約期間の上限は5年とされている。
 - D 使用者は、ある労働者に対し8月1日に解雇の予告をすれば、解雇予告手当を支払わずに、当該労働者を8月30日の終了をもって解雇することができる。なお、解雇予告の除外事由及び適用除外の規定は考慮しない。
 - E 使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ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ものを除く。）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。
- 〔問 2〕 就業規則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。
- A 常時10人以上の労働者を使用する使用者であっても、退職手当の定めをしない場合については、退職手当に関する所定の事項は、労働基準法上は就業規則に記載する必要はない。
 - B 行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則を変更することができる。
 - C 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。