

練習問題で攻略する 6大ひっかけパターン (No.4～6)



社労士試験の科目は「ひっかけ問題」を作りやすい要素が多いため、「ひっかけパターンを知る」ことが、有効な試験対策につながります。この特集では、典型的なひっかけパターンを6つに分類し、すべての問題の答えが「×」の一問一答のオリジナル問題の「誤りの理由」を書き出す訓練を、前月号に引き続き行っていきます。



社会保険労務士 三宅 大樹 (山川社労士予備校)

ひっかけ
パターン・No.4

【適用条件】のひっかけ



「特集2」01

01 労基 労働基準法第6条では、「使用者は、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と規定されている。

02 労基 行政執行法人の職員は、労働基準法の適用を受けない。

03 労基 使用者は、労働時間の特例措置（商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、週法定労働時間を44時間とする措置）の下に、1か月単位の変形労働時間制（変形期間の長さを問わない）又はフレックスタイム制（清算期間の長さを問わない）を採用することができる。

今月号のひっかけパターン (No.4~No.6) のポイント

No.4: 【適用条件】のひっかけ

適用対象を限定する規定が多い法令に用いられる。

【代表的な主要科目】 労基法・雇用法・健保法

- ・ある規定が適用される対象が一部の者に限定されている場合、その限定対象の範囲に誤りを作るのが典型的な引っかけパターン。また、条文かっこ書き内の「含む」、「除く」、「限る」や接続詞の「及び」、「又は」、「かつ」などの引っかけもこれと同じパターン。

No.5: 【起算日・期間計算】のひっかけ

対象期間や提出期限が多い法令、規定項目に用いられる。

【代表的な主要科目】 労災法・徴収法・国年法・厚年法

- ・期間を計算する際の、「いつから」起算するのかという「起算日」に誤りを作るのが典型的な引っかけパターン。また、起算日だけでなく、「いつまで」カウントするのかという期間の「終点」に誤りを作る場合も多い。

No.6: 【類似規定】のひっかけ

よく似た制度や関連した規定が多い法令に用いられる。

【代表的な主要科目】 労基法・雇用法・国年法・健保法

- ・同一法令の中の類似の制度（名称を含む）を混同させるような誤りを作るのが典型的な引っかけパターン。また、異なる法令の類似規定から適用条件を差し替えるパターンもある。

01 労基 × 使用者は → ○ 何人も

なお、「何人も」とは、違反行為の主体は他人の就業に介入して利益を得る**第三者**であって使用者に限定されるものではなく、また、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わない。

02 労基 × 適用を受けない → ○ 適用を受ける

なお、**国家公務員の一般職**（事務職）の職員は、人事院規則の適用を受けるため、労働基準法の適用を受けない。ちなみに、行政執行法人の職員は、国家公務員災害補償法の適用を受けるため、**労災保険法**の適用を受けない。

03 労基 × (清算期間の長さを問わない) → ○ (清算期間が1か月以内である場合に限る)

したがって、清算期間が**1か月を超える**フレックスタイム制の場合、業種や事業規模にかかわらず、原則の週法定労働時間である40時間を下にして、法定労働時間の総枠が定められることとなる。なお、**1年単位**の変形労働時間制及び**1週間単位**の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、当該特例の適用はない。