

2024 出るデル過去問 〈労働編1〉

労働基準法
労働安全衛生法

はじめに

社労士試験に過去問が出るのは、受験生であれば、誰もがご存知！？
ですから、過去問を解く必要があります。そして、過去5年分は最低ライン、できれば、過去10年分は解きたいです。

でも、すべてを同じように解く必要がありますか？

合格するために必要なこと

出る問題を解けること

つまり、よく出る問題は完璧にってことです。

最後の押さえは、この「出るデル過去問」。

とにかく、過去に何度も出題された「超？」、「スーパー？」、「精選？」、そんなのはどうでもよく、これだけは完璧にしておかないと、絶対ダメっという、出る、でる、デル、きっと出る～過去問だけを集めた、かつてない**最高の予想問題集**。

合格の秘訣は「基本+過去問+改正」を押さえること。この3点セットの中核、過去問の総仕上げに欠かせない「出るデル過去問」、お試しを。

役立つこと、間違いなしです。

この「労働編1」は、「労働基準法」と「労働安全衛生法」において、繰り返し出題されている重要問題を掲載しております。

問題番号の記載について、例えば、**【R2-1-A】**とあるのは、令和2年度の問題であって、該当科目の問1の肢Aの問題であることを示しています。

〔改題〕とあるのは、出題後に改正があったことにより、その改正に沿って問題文の一部を修正していることを示しています。また、掲載の都合上、問題文を修正したものについても、〔改題〕としています。

目次

労働条件の原則・労働条件の決定	4	休業手当 2	39
均等待遇 1	5	休業手当 3	40
均等待遇 2	7	休業手当 4	41
強制労働の禁止	9	労働時間	43
公民権行使の保障 1	10	労働時間の通算	45
公民権行使の保障 2	11	所定労働時間の総枠	46
公民権行使の保障（判例）	12	変形労働時間制	47
派遣労働者 1	13	事業場外労働に関するみなし労働時間	48
派遣労働者 2	15	休憩	50
派遣労働者 3	16	休憩時間の利用	52
出向労働者	18	休日の付与	54
有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準	19	休日の振替	56
賠償予定の禁止	20	労使協定等の効力	57
解雇	22	36 協定の締結当事者	58
解雇予告	23	36 協定と就業規則の関係（判例）	60
解雇予告除外認定	25	割増賃金	62
賃金	26	労働時間等に関する規定の適用除外	64
平均賃金の算定 1	27	年次有給休暇	65
平均賃金の算定 2	28	年次有給休暇の付与要件	66
賃金の通貨払の原則・全額払の原則	29	年次有給休暇の付与日数	67
賃金の全額払（判例） 1	31	年次有給休暇の利用目的	68
賃金の全額払（判例） 2	33	年次有給休暇の計画的付与	70
賃金債権の放棄（判例）	35	年次有給休暇の計画的付与と育児休業等との関係	72
端数処理	36	児童の深夜業	73
休業手当 1	38	産前産後	74
		妊産婦の時間外労働・休日労働等 1	76
		妊産婦の時間外労働・休日労働等 2	78

就業規則の作成手続.....	79	面接指導・健康診断の結果の記録.....	116
就業規則の法的規範性（判例）.....	81	長時間労働者に対する面接指導.....	118
減給の制裁 1.....	82	安全衛生診断.....	120
減給の制裁 2.....	83	計画の届出・厚生労働大臣の審査等.....	122
監督機関に対する申告.....	85	事故報告.....	124
周知義務.....	86	労働者死傷病報告.....	125
「事業者」と「労働者」.....	87		
事業者等の責務.....	88		
元方事業者の講ずべき措置等.....	90		
製造業の元方事業者が講ずべき措置.....	92		
総括安全衛生管理者の選任.....	93		
総括安全衛生管理者等に係る行政措置.....	95		
安全衛生管理体制・巡視義務.....	96		
衛生管理者の選任.....	98		
産業医の選任.....	99		
委員会の構成員.....	100		
委員会の付議事項.....	101		
派遣労働者の安全衛生管理体制.....	103		
統括安全衛生責任者.....	104		
安全衛生教育の実施に要する時間.....	106		
安全衛生教育の記録の保存.....	107		
派遣労働者に係る安全衛生教育.....	108		
雇入時の健康診断.....	110		
特定業務従事者に係る健康診断.....	111		
臨時の健康診断.....	112		
健康診断実施後の措置.....	113		
定期健康診断結果報告書.....	114		

労基

労働条件の原則・労働条件の決定

【 H27-1-A 】

労働基準法は、労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないとしている。

【 H19-選択 】

労働基準法第1条第1項においては、「労働条件は、労働者（ B ）ための必要を充たすべきものでなければならない。」と規定されている。

【 H9-記述 】

労働基準法では、労働条件は、労働者が（ A ）生活を営むための必要を充たすものでなければならないとされており、また、労働条件は、労働者と使用者が（ B ）において決定すべきものであるとされている。

【 H19-選択 】

労働基準法第2条第1項においては、「労働条件は、労働者と使用者が（ A ）決定すべきものである。」と規定されている。

労働基準法1条「労働条件の原則」と2条「労働条件の決定」に関する問題です。

いずれにしても、基本中の基本の規定です。

出題された場合は、確実に正解しなければならないものといえます。

で、答えは、

【 H27-1-A 】：正しい。

【 H19-選択 】 B：が人たるに値する生活を営む

【 H9-記述 】 A：人たるに値する B：対等の立場

【 H19-選択 】 A：対等の立場において

です。

選択式に関しては、近頃の労働基準法は、判例や通達からの出題が大半ですが、このような基本的な条文からの出題というのもあるので、油断せず、条文をしっかりと確認しておきましょう。

それと、【 H27-1-A 】は正しい内容ですが、選択式で空欄になった部分、今後、択一式で語句を替えて誤りとするような出題もあり得ます。例えば、「労働条件は、労働者がその能力を有効に発揮するための必要を充たすべきものでなければならない」

なんていう出題をしてることが考えられます。

「その能力を有効に発揮する」という部分が誤りですが、これは、【 H19-選択 】の選択肢に置かれていた語句です。

基本中の基本なので間違えないとは思いますが、正確に覚えておきましょう。

労基

休業手当 4

【 H22-2-B 】

使用者が労働基準法第 20 条の規定による解雇の予告をすることなく労働者を解雇した場合において、使用者が行った解雇の意思表示が解雇の予告として有効であり、かつ、その解雇の意思表示があったために予告期間中に解雇の意思表示を受けた労働者が休業したときは、使用者は解雇が有効に成立するまでの期間、同法第 26 条の規定による休業手当を支払わなければならない。

【 H9-4-D 】

使用者が解雇予告をせずに即時解雇の通知をしたため、労働者がこれを誤信して予告期間中に休業して就職活動をした場合には、その即時解雇の通知が解雇予告として有効と認められるときであっても、使用者は、解雇が有効に成立するまでの期間について、休業手当を支払う必要はない。

【 S61-2-B 】

使用者は、円の急騰による輸出不振のため一時休業する場合には、労働者に労働基準法第 26 条の規定による休業手当を支払わなければならない。

【 H22-3-E 】

労働基準法第 26 条に定める休業手当は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払が義務付けられるものであり、例えば、親工場の経営難により、下請工場が資材、資金を獲得できず休業した場合、下請工場の使用者は休業手当の支払義務を負わない。

【 H26-4-C 】

労働基準法第 26 条にいう「使用者の責に帰すべき事由」には、天災地変等の不可抗力によるものは含まれないが、例えば、親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合は含まれる。

【 R3-4-D 】

親会社からのみ資材資金の供給を受けて事業を営む下請工場において、現下の経済情勢から親会社自体が経営難のため資材資金の獲得に支障を来し、下請工場が所要の供給を受けることができず、しかも他よりの獲得もできないため休業した場合、その事由は労働基準法第 26 条の「使用者の責に帰すべき事由」とはならない。

【 H27-5-E 】

休電による休業については、原則として労働基準法第 26 条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しない。

これらの問題も「休業手当」に関するもので、やはり、具体例を挙げて、支払が必要かどうかを問うものです。

【 H22-2-B 】と【 H9-4-D 】は、

「即時解雇の通知が解雇予告として有効と認められるとき」に、労働者が、その間、休業をした場合は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当するかどうかというのが論点です。

このような場合、「**使用者の責めに帰すべき事由による休業**」となります。

労働者が勝手に休んだのではありませんから。

ですので、使用者は、解雇が有効に成立する日までの期間、休業手当を支払わなければなりません。

【 H22-2-B 】は正しく、【 H9-4-D 】は誤りです。

【 S61-2-B 】では、「輸出不振のため一時休業」の場合、休業手当の支払が必要としています。

これは、「使用者の責めに帰すべき事由」に該当するので、正しいです。

【 H22-3-E 】と【 H26-4-C 】では、「親工場の経営難により、下請工場が資材、資金を獲得できず休業した」場合とあり、【 R3-4-D 】では、「親会社自体が経営難のため資材資金の獲得に支障を来し・・・休業した」場合とあり、いずれにしても状況は同じといえます。

しかし、【 H22-3-E 】では「支払義務を負わない」、【 R3-4-D 】では「使用者の責に帰すべき事由」とはならない」とする一方で、【 H26-4-C 】は「使用者の責に帰すべき事由」に含まれるとしています。

この場合は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当します。

したがって、休業手当の支払が必要なので、【 H22-3-E 】と【 R3-4-D 】は誤りで、【 H26-4-C 】は正しいです。

【 H27-5-E 】は、「休電による休業」とあります。

これは、使用者としてはいかんともしがたい不可抗力によるものです。

ですから、使用者の責めに帰すべき事由による休業ではなく、休業手当を支払う必要はありません。正しいです。

このように具体例を挙げて、支払が必要かどうかを判断させる問題、これだけ出題されているので、今後もいろいろなパターンで出題されるでしょう。

ということで、繰り返しになりますが、どのような場合に「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当するのか、判断できるようにしておきましょう。

労基

事業場外労働に関するみなし労働時間

【 H18-3-A 】

労働基準法第 38 条の 2 の規定によれば、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、原則として所定労働時間労働したものとみなされるが、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされる。この場合において、当該業務に関し、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間が、当該業務の遂行に通常必要とされる時間とされる。

【 H5-7-B 】

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において労働時間を算定し難いときは、原則として、所定労働時間労働したものとみなされる。

【 H11-4-A 】

労働基準法第 38 条の 2 に規定するいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制について、事業場外での業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を労使協定で定めることができる。使用者は、この協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならないが、労使協定で定める時間が法定労働時間を超えない場合には、届け出る必要はない。

【 R元-6-C 】

労働基準法第 38 条の 2 に定めるいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。

【 H12-選択 】

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、(A) 労働時間労働したものと (B)。ただし、その業務を遂行するためには (C) (A) 労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、その業務に関してはその業務の遂行に (C) 必要とされる時間労働したものと (B)。

「事業場外労働に関するみなし労働時間」に関する問題です。

しかし、【 H18-3-A 】は極めて長い文章ですね。これで1肢ですから、驚きです。労働基準法、ときとして非常に長文の問題が出るがありますが、その代表的な問題といえます。

ただ、この問題、単に労働基準法 38 条の 2 の規定の 1 項と 2 項をつなぎ合わせたもので、ほぼ条文に沿った内容（正しい内容）ですから、レベル的には高くはないんですよ。

しかし、文章の長さで、やられてしまうってことはあります。

【 H5-7-B 】は、【 H18-3-A 】の始めの部分と同じ内容です。事業場外で業務に従事した場合、**労働時間を算定し難いとき**に限って「みなし労働時間制」が適用されるので、正しい内容です。

【 H11-4-A 】は、【 H18-3-A 】の前段の後半以降の部分に関連する問題です。

同じような内容が含まれていますが、問題の論点は異なります。

【 H18-3-A 】は、「みなし労働時間」、これを労使協定で定めることができるかどうかです。

【 H11-4-A 】は、その労使協定の届出が必要かどうかです。

【 R元-6-C 】も、この労使協定の届出が必要かどうかという点が論点です。

いずれにしても正しい内容です。

これらの論点は今後も出題されるでしょう。

特に、労使協定の届出については、協定で定めた「みなし労働時間」が法定労働を超える場合について必要になるという点に注意しましょう。

ちなみに、「事業場外労働に関するみなし労働時間」の適用には労使協定などは必要ありませんよ。

それと、この規定は選択式でも出題されています。

それも、空欄としていているところが、かなり厄介な箇所です。

単語というよりは、文章の一部を抜いているという感じですよ。

労働基準法、労働安全衛生法の選択式は、このような空欄を作ることができます。

ですので、単に用語だけを押さえるのでは、選択式対策としては不十分です。

択一式で論点とされるどころ、それが選択式の論点にもなるのです。

ということで、択一式の問題を解く際には、選択式も意識して解いていきましょう。

【 H12-選択 】

A : **所定**

B : **みなす**

C : **通常**

安衛

元方事業者の講ずべき措置等

【 H22-8-B 】

製造業に属する事業の元方事業者は、関係請負人が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は同法に基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない、これらの規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならないが、関係請負人の労働者に対しては、このような指導及び指示を直接行ってはならない。

【 H18-9-C 】

業種のいかんを問わず、元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない。

【 H14-9-A 】

元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は同法に基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならない。

【 H13-選択 】

労働安全衛生法第 29 条では、元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導が行わなければならない、もしこれらの者が、当該仕事に関し、これらの規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な（ D ）を行わなければならない旨の規定が置かれている。この規定は、（ E ）適用され、一定の場所において当該事業遂行の全般について権限と責任を有している元方事業者に、関係請負人及びその労働者に対するこの法律の遵守に関する指導、（ D ）の義務を負わせることとしたものである。

「元方事業者の講ずべき措置等」に関する問題です。

請負関係で業務を行う場合、

下請負人のほうで災害が発生するって、けっこう多いんですよ。

そこで、事業全般について権限のある元請負人に、下請負人に法令遵守させることを義務づけています。

それが、

「元方事業者は、**関係請負人**及び**関係請負人の労働者**が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は労働安全衛生法に基づく命令の規定に違反しないよう必要な**指導**を行わなければならない」

という規定です。

この規定では、

「関係請負人及び関係請負人の労働者」に、「必要な指導を行わなければならない」

としています。

つまり、「関係請負人の労働者に対しても、指導を行わなければならない」

ことになります。

ですので、【 H22-8-B 】は誤りです。

「指導及び指示を直接行ってはならない」としているのです。

【 H18-9-C 】、こちらは、同じ規定からの出題ですが、論点が、ちょっと違っています。「**業種のいかんを問わず**」、ここが論点です。

元方事業者、これは、業種を問いません。ですので、正しいです。

【 H14-9-A 】は、実際に違反があった場合です。

この場合は、「是正のため必要な**指示**を行わなければならない」とされているので、正しい内容です。

まずは、指導をしておく。でも、違反があれば、指示をするということになります。

【 H13-選択 】の答えは

D : **指示** E : **業種の如何にかかわらず**

です。

事業者が講ずべき措置については、業種限定のものもあれば、業種を限定しないものもあります。

この辺は、きちんと整理しておく必要があります。

それと、「指示」「指導」この2つ、どっちがどっちだっけ、ってことになる危険性、あります。

まずは、「**指導**」。で、「**指示**」です。

規定を理解していれば、わかるところですので、ちゃんと、その規定を理解するようにしましょう。

労働安全衛生法、理屈の塊のような法律ですから、このような言葉は、規定が設けられた経緯などがわかれば押さえやすいですよ。

安衛

総括安全衛生管理者の選任

【 R2-9-C 】

総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもって充てなければならないが、必ずしも安全管理者の資格及び衛生管理者の資格を共に有する者のうちから選任しなければならないものではない。

【 H24-9-A 】

常時 120 人の労働者を使用する清掃業の事業場の事業者は、総括安全衛生管理者を選任する義務があるが、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者であれば、他に資格等を有していない場合であっても、その者を総括安全衛生管理者に選任し、当該事業場の労働災害を防止するため必要な業務を統括管理させることができる。

【 H19-8-B 】

総括安全衛生管理者は、厚生労働大臣の定める研修を修了した者のうちから選任しなければならない。

【 H19-8-C 】

総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者又はこれに準ずる者をもって充てなければならない。

【 H28-選択 】

労働安全衛生法第 10 条第 2 項において、「総括安全衛生管理者は、(D) をもって充てなければならない。」とされている。

【 H12-選択 】

労働安全衛生法第 10 条は、事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、その事業場においてその事業の実施を (D) する者を、(E) として選任し、その者に労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関することなど労働災害を防止するため必要な一定の業務を (D) させなければならない旨を定めている。

「総括安全衛生管理者の選任」に関する問題です。

総括安全衛生管理者に関しては、どのような事業場で選任しなければならないのか、どのような者から選任しなければならないのか、これらを論点とする出題があります。

ここで取り上げた問題は、「どのような者から選任しなければならないのか」が論点になっています。

総括安全衛生管理者は、その事業場における「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること」などを**統括管理**することなどを職務にしています。

ですので、その事業場で、しっかりとした権限を持っていないと、責任を果たすことができません。つまり、事業場のトップに立つ人でないと、責任を果たせないということです。

そのため、総括安全衛生管理者には、「**その事業の実施を統括管理する者**」を充てなければなりません。

ということは、何らかの資格や免許などを有しているというような要件を設けてしまうと、「統括管理する者」を総括安全衛生管理者として選任することができない、という状況も起き得ます。

そこで、特段の資格は要件として設けられていません。

【 R2-9-C 】は、安全管理者の資格や衛生管理者の資格を有しない者から選任しても構わないという内容なので、正しいです。

【 H24-9-A 】も、「事業場においてその事業の実施を統括管理する者であれば、他に資格等を有していない場合であっても」とあるので、正しいです。

【 H19-8-B 】では、「厚生労働大臣の定める研修を修了した者のうちから」とあり、誤りです。

【 H19-8-C 】ですが、「事業の実施を統括管理する者」だけでなく、「これに準ずる者」でもよいという内容になっています。「これに準ずる者」を充てることはできないので、誤りです。この点は、注意しておかないといけません。

【 H28-選択 】の答えは

D : **当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者**
です。

【 H12-選択 】の答えは

D : **統括管理** E : **総括安全衛生管理者**
です。

それと、【 H24-9-A 】では、選任すべき事業場に関する記述もありますが、清掃業の場合は、常時 **100人以上**の労働者を使用する場合、総括安全衛生管理者を選任しなければならないので、この点も正しいです。

選任規模についても、過去に何度も出題があるので、確認を怠らないように。