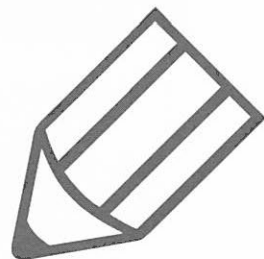




2024年度版

事例・計算問題集



●一問一答

労働基準法	4	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	16
労働安全衛生法	6	健康保険法	18
労働者災害補償保険法	10	国民年金法	22
雇用保険法	12	厚生年金保険法	24

●択一式

労働基準法

1 解雇	28
2 休業手当等	30
3 労働時間等	32
4 年次有給休暇	34

労働安全衛生法

1 安全衛生管理体制 - 1	36
2 安全衛生管理体制 - 2	38

労働者災害補償保険法

1 保険給付	40
2 遺族補償給付	42
3 特別支給金	44
4 法令全般	46

雇用保険法

1 基本手当（被保険者期間等）	48
2 基本手当（基本手当の日額、所定給付日数等）	50
3 基本手当（受給期間等）	52
4 雇用継続給付及び育児休業給付	54

労働保険の保険料の徴収等に関する法律

1 労働保険料等 - 1	56
2 労働保険料等 - 2	58
3 確定保険料	60
4 法令全般	62

健康保険法

1 被保険者等	64
2 傷病手当金	66
3 高額療養費	68
4 法令全般	70

国民年金法

1 老齢基礎年金等	72
2 障害基礎年金	74
3 遺族基礎年金	76
4 法令全般	78

厚生年金保険法

1 老齢厚生年金	80
2 遺族厚生年金	82
3 法令全般 - 1	84
4 法令全般 - 2	86

ガイダンス

1 近年の出題傾向と得点のポイント

社労士試験では、問題文の中に生年月日や出産予定日、年金加入期間、始業時刻及び終業時刻などが示されることがあります。具体的な情報の中には、時には、問題を解く上で関係のないものも含まれています。このような事例問題が出題されたときは、何を答えれば得点できるのか、問題全体を冷静に眺めて判断しなければなりません。

以下、各科目の事例・計算問題について、近年の出題傾向を簡単にご紹介します。

① 労働基準法

労働時間について、時間外労働になるもの・休日労働になるものをそれぞれ答えさせる問題が出題されています。これらは、時間外労働はまず1日ずつみることや、「休日」を午前0時からの24時間と考えることを知っておけば、解答しやすくなります。

賃金については、令和元年度に平均賃金の算定方法が事例で出題されました。算入すべき賃金さえ押さえておけば、易しい問題でした。

解雇予告手当と予告期間の併用、年次有給休暇の比例付与なども事例問題の定番です。いずれも、解答するときには「30日」「週4日以下かつ週30時間未満」といった基本的な数字を思い出し、それを当てはめていくこととなります。事例・計算問題を多く解くことは、悩むためではなく、この“原則を思い出す練習”の積み重ねをすることなのです。

② 労働安全衛生法

安全衛生管理体制の事例問題が出題されています。総括安全衛生管理者から安全衛生推進者等まで、選任要件を正確に覚えておかなければなりません。この科目は極端な難問が出題されることがありますが、事例問題は得点させてくれる問題といえます。

③ 労働者災害補償保険法

代表的な事例問題は、遺族補償給付です。遺族補償年金の受給資格者の範囲と順位、遺族補償一時金の受給資格者などを丁寧に覚えていきましょう。特に、遺族補償年金の若年停止対象者に注意してください。令和2・3・4年度は障害補償給付の加重が事例で出題されました。

④ 雇用保険法

基本手当の所定給付日数を答えさせる事例問題、育児休業給付金の支給額を答えさせる計算問題などが出題されています。高年齢雇用継続給付や教育訓練給付も、事例問題が解けるようにしておくとう安心です。

⑤ 労働保険徴収法

計算問題が出題される科目の代表格です。保険関係が成立したときの概算保険料の申告・納期限、概算保険料の延納は、継続事業と有期事業のそれぞれについて練習しておきましょう。一度コツをつかめば、楽しく解けるようになります。

⑥ 健康保険法

出産・育児に関する一連の規定を組み合わせた、平成27年度の事例問題が有名です。令和元

年度は選択式で、傷病手当金の事例問題が出題されました。意表を衝かれた受験生の方が多かったかもしれませんが、択一式の過去問で慣れておけば易しい内容といえます。

高額療養費について、かかった医療費を具体的に示して解答させる問題も出題されています。これについては、高額療養費算定基準額の計算式を暗記するだけでなく、その結果として“支給される高額療養費はいくらなのか”を答えられるようになりましょう。本書にあるような計算問題でじっくり練習しておけば、本試験でも落ち着いて対応できるようになります。

⑦ 国民年金法

年金額の計算問題では、端数処理まで正確に覚えておく必要があります。端数処理は、健康保険の傷病手当金などでも登場し、重要なのに学習が手薄になりがちなところです。

保険料免除期間が老齢基礎年金の額に反映される割合や、保険料免除の所得要件も、やや難しいところではありますが、できるようになっておくと自信がつきます。年金は問題数が多いため、自信を持って解ける事項を増やして点を稼ぐのは大切なことです。

伝統的な事例問題としては、障害基礎年金、遺族基礎年金があります。保険料納付要件をどこからどこまでの期間でみるのか、遺族基礎年金の支給対象となるのは誰か、簡単な図を描きながら考えましょう。

⑧ 厚生年金保険法

在職老齢年金、雇用保険との調整で具体的な計算問題が出題されています。本試験では電卓を使えませんが、それはつまり、あまり細かい計算は求められていないということです。

事例問題では、夫に支給される遺族厚生年金、子のない30歳未満の妻の遺族厚生年金などが、やや複雑な箇所です。令和3年度は離婚分割についても事例が出題されましたが、解答のカギとなるのは最も基本的な事項でした。

2 なぜ事例・計算問題集が必要なのか

事例・計算問題を解くのは、特殊なことを学習するためではありません。具体例を通して基本的知識を確実に身につけるために解くのです。例えば年金の学習で満額の老齢基礎年金の額を覚えるには、計算結果を端数処理した最終的な数字まで自分で確認して初めて、“覚えた”ことになります。計算を通して実感したことは、忘れにくいものです。

本書の問題の中には、過去問よりも難しく感じられるものがあるかもしれません。しかし、この本は“問題集”ですから、できるようになるまで何度間違ってもよいのです。それぞれの問題は、最初から正解して二度と解かなくなるよりも、「こんな計算ルールがあるんだ」と知り、これからの学習を一步先へ進めていただくことを主眼として作成してあります。

もしかしたら本書は、どこまでいっても何度解いても難しく、途中で疲れてしまうかもしれません。そんな時、久しぶりに過去問を見ると、以前は難問に思えたものが、拍子抜けするほど簡単になっていることでしょうか。それは、“力がついた”ということです。そこまで行けば、勉強が前の何倍も楽しくなり、合格への勢いをつかむことができるでしょう。

ぜひ本書を活用して、令和6年度社労士試験合格を実現させてください。

労働基準法

- 1 10年間勤務している労働者について、平均賃金の算定事由発生日が6月27日であって、賃金締切日が毎月25日の場合は、3月26日から6月25日までの期間によって平均賃金を算定する。
- 2 平均賃金の算定期間中に休業手当の支払を受けた日が5日間ある労働者については、その日数及びその期間中の賃金も含めて平均賃金を算定する。
- 3 平均賃金の算定期間中に、労働協約に基づき6カ月の通勤定期乗車券の支給があった場合は、控除して平均賃金を算定することとされている。
- 4 社会保険労務士の資格を有する62歳の労働者が衣料品の販売の業務に従事する場合は、3年を超える期間の定めをする労働契約を締結することも可能である。
- 5 使用者の責に帰すべき事由によって所定労働時間が7.5時間から3時間に短縮された日について、平均賃金が10,000円である労働者に対して、使用者がその3時間の労働に対する賃金として6,000円を支払った場合には、これに加えて休業手当を支払わなくても違法とならない。
- 6 常時7人の労働者を使用する接客娯楽業の事業場では、対象期間を1年間として1年単位の変形労働時間制を採用した場合には、その1年間で平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、変形労働時間制で労働させることができる。
- 7 常時30人の労働者を使用する料理店の事業場において、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、一定の要件の下、1日の労働時間を10時間までとすることができる。
- 8 1日の労働時間が6時間である者と、1日の労働時間が7時間である者に対しては、それぞれ少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- 9 A事業場では、扶養家族のある労働者4名に対し、家族数に関係なく一律1万円の家族手当を支給している。この家族手当は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなくてよい。
- 10 労働時間に関する規定の適用について、ある労働者が、B事業場で6時間労働し、同じ日にC事業場で4時間労働する場合であっても、事業主が異なる場合は、労働時間は通算されない。
- 11 年次有給休暇の計画的付与を行う場合に、当年度の年次有給休暇の日数が18日であり、前年度の残日数が9日である労働者については、18日を限度として計画的付与の対象とすることができる。

労働基準法

- 1 ○ 法第12条1項・2項 平均賃金を算定する3カ月間は、賃金締切日がある場合においては、**直前の賃金締切日**（6月25日）から起算する。
- 2 × 法第12条3項4号 使用者の責に帰すべき事由による休業期間がある場合は、その日数及びその期間中の賃金を控除して平均賃金を算定する。
- 3 × 法第12条1項・4項、昭33.2.13基発90号 労働協約に基づく通勤定期乗車券は、**各月分の賃金の前払**として、平均賃金の算定に含める。
- 4 ○ 法第14条1項2号 **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約では、業務内容を問わず、3年を超える期間の定め（上限は5年）をすることができる。
- 5 ○ 昭27.8.7基収3445号 1日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合に、**現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の100分の60に満たない**ときは、その差額を支払わなければならない。設問では、平均賃金の100分の60が6,000円（10,000円×60/100=6,000円）の者に6,000円を支払ったため、休業手当は不要である。
- 6 ○ 法第32条の4第1項、則25条の2第4項 **1年単位**の変形労働時間制は、特例事業であっても平均して**週40時間以内**としなければならない。なお、1カ月単位の変形労働時間制、清算期間が1カ月以内のフレックスタイム制では、週44時間の特例の適用がある。
- 7 × 法第32条の5第1項、則12条の5第1項・2項 **常時30人未満**の料理店なら正しい記述となる。なお、1週間の労働時間の上限は**40時間**である。
- 8 × 法第34条1項 労働時間が**6時間を超える**場合には少なくとも45分の休憩時間を与える必要がある。6時間以内なら不要である。
- 9 × 法第37条5項、昭22.11.5基発231号 扶養家族のある者に対し、その**家族数に関係なく一律に支給される家族手当**は、割増賃金の基礎となる賃金に含まれる。
- 10 × 法第38条1項、昭23.5.14基発769号 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。「**事業場を異にする場合**」とは、**事業主を異にする場合も含む**。
- 11 × 昭61.1.1基発1号、昭63.3.14基発150号 計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、個人的事由による取得のために留保される5日を超える部分である。この「5日を超える部分」には、**前年度の繰越分も含む**。設問では18日+9日=27日のうち、22日までは計画的付与の対象とすることができる。

- 12 所轄労働基準監督署長の許可を受けて15歳の者を使用する場合、1日の労働時間の限度は修学時間に加えて7時間である。
- 13 令和6年4月14日に出産する予定の労働者が、労働基準法第65条第1項の産前休業を請求せず就労している場合に、使用者の解雇権行使について客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるときであっても、令和6年3月31日に解雇することは許されない。
- 14 出産予定日が令和6年6月15日である女性労働者が、3日遅れで正常分娩で双子を出産した場合、産前産後休業を最大限取得したとすると、その期間は令和6年3月10日から令和6年8月13日までである。
- 15 生後10カ月の生児を育てる女性の勤務形態が、始業時刻が午前9時で終業時刻が午後1時である場合に、その女性が育児時間を請求したときは、使用者は1日につき2回、各々30分の育児時間を与えなければならない。
- 16 常態として、週40時間の勤務形態の者が3人、週30時間の勤務形態の者が5人、週20時間の勤務形態の者が3人である事業場においては、就業規則を作成し行政官庁に届け出なければならない。

労働安全衛生法

- 1 常時80人の労働者を使用する林業の事業場では、総括安全衛生管理者の選任は不要である。
- 2 常時300人の労働者を使用する各種商品小売業の事業場では、総括安全衛生管理者を選任しなければならない。
- 3 常時使用する労働者数が40人の各種商品卸売業の事業場では、安全管理者を選任する必要はない。
- 4 常時使用する労働者数が800人の事業場では、業種を問わず、3人以上の衛生管理者を選任しなければならない。
- 5 常時使用する労働者数が2,200人の事業場では、業種を問わず、5人以上の衛生管理者を選任しなければならない。
- 6 常時70人の労働者を使用する建設業の事業場において衛生管理者を選任する場合には、第二種衛生管理者免許保持者から選任することはできない。

- 12 × 法第60条2項 児童の1日の労働時間の限度は、修学時間を**通算して7時間**である。
- 13 × 法第19条1項 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。**休業していない場合は、解雇制限の適用はない。**
- 14 ○ 法第65条1項・2項 **多胎妊娠**なので産前休業は**出産予定日（6月15日）以前14週間（98日間）**となり、3月10日から始まる。産後休業は**実際に出産した日（6月18日）の翌日から起算し、6月19日から8月13日までの8週間（56日間）**となる。
- 15 × 法第67条、昭36.1.9基収8996号 1日の労働時間が**4時間以内**の場合は、育児時間は**1日1回30分**でよい。
- 16 ○ 法第89条 **常時10人以上**の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

労働安全衛生法

- 1 ○ 法第10条1項、令2条1号 林業の事業場では、労働者数が**常時100人以上**の場合に総括安全衛生管理者の選任が必要となる。
- 2 ○ 法第10条1項、令2条2号 各種商品小売業の事業場では、労働者数が**常時300人以上**の場合に総括安全衛生管理者の選任が必要となる。
- 3 ○ 法第11条1項、令3条 各種商品卸売業は工業的業種に該当するが、**常時50人未満**のため、安全管理者の選任は不要である。
- 4 ○ 法第12条1項、則7条1項4号 常時使用する労働者数が**500人超え1,000人以下**の事業場では、**3人以上の衛生管理者**が必要となる。
- 5 ○ 法第12条1項、則7条1項4号 常時使用する労働者数が**2,000人超え3,000人以下**の事業場では、**5人以上の衛生管理者**が必要となる。
- 6 ○ 則7条1項3号イ 建設業においては、衛生管理者は、**第一種衛生管理者免許保持者、衛生工学衛生管理者免許保持者、医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント等**から選任しなければならない。第二種衛生管理者免許保持者から選任することはできない。

- 7 常時800人の労働者を使用する製造業の事業場で、著しく暑熱な場所における業務に常時20人の労働者を従事させる場合には、衛生管理者のうち少なくとも1人は、衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任しなければならない。
- 8 常時労働者数700人で深夜業を含む業務を行う事業場では、産業医を専属の者とする必要はない。
- 9 常時20人の労働者を使用する水道業の事業場の事業者は、衛生推進者を選任しなければならない。
- 10 常時30人の労働者を使用するゴルフ場業の事業場では、安全衛生推進者を選任し、その氏名を関係労働者に周知させなければならない。
- 11 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所においてずい道等の建設の仕事を行う場合に、これらの労働者の数が20人であるときは、店社安全衛生管理者を選任する必要はない。
- 12 つり上げ荷重が0.5トンの移動式クレーンを製造しようとする者は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- 13 つり上げ荷重が1トンのデリックを製造しようとする者は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- 14 フォークリフトは、最大荷重が1トン未満であれば、特定自主検査が免除される。
- 15 つり上げ荷重が3トンのデリックの運転の業務は、労働安全衛生法第59条第3項の特別教育が必要な業務である。
- 16 常時30人の労働者を使用する印刷物加工業の事業者は、いわゆる新任職長教育を行う必要はない。
- 17 常時30人の労働者を使用する事業者は、歯科医師による定期健康診断を行った場合でも、その結果を所轄労働基準監督署長に報告する必要はない。
- 18 労働安全衛生法第66条の2に規定する自発的健康診断の結果を提出することができる労働者としては、例えば、常時使用される労働者であって、当該健康診断を受けた日前3月間を平均して1月当たり4回の深夜業に従事した者はこれに該当する。
- 19 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が、ある月に120時間となり、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者（労働基準法第36条11項の新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に対する面接指導の対象者及び労働基準法第41条の2第1項の高度プロフェSSIONAL制度により労働する者ではないものとする。）は、面接指導の申出を行うことができる。

- 7 × 則7条1項6号 **常時500人を超える労働者**を使用する事業場で、一定の有害業務（設問の業務を含む）に**常時30人以上の労働者**に従事させる場合は、衛生管理者のうち少なくとも1人は**衛生工学衛生管理者免許**を受けた者のうちから選任しなければならない。
- 8 × 則13条1項3号又 **常時労働者数500人以上**で一定の有害業務（**深夜業**を含む業務など）を行う事業場では、**産業医**を専属の者としなければならない。
- 9 × 法第11条1項、第12条の2、令2条2号、則12条の2 **常時10人以上50人未満**の労働者を使用する**屋外・工業的業種**の事業場の事業者は、**安全衛生推進者**を選任しなければならない。なお、水道業は工業的業種に該当する。
- 10 ○ 法第11条1項、第12条の2、令2条2号、則12条の2、則12条の4 **ゴルフ場業**は「**工業的業種**」に該当する。このため、労働者数が**常時10人以上50人未満**の事業場では、**安全衛生推進者**を選任しなければならない。
- 11 × 法第15条の3第1項、令7条2項、則18条の6 **労働者の数が常時20人以上30人未満**のため、店社**安全衛生管理者**の選任が必要となる。
- 12 × 法第37条1項、令12条1項4号 **つり上げ荷重が3トン以上**の移動式クレーンの製造は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- 13 × 法第37条1項、令12条1項5号 **つり上げ荷重が2トン以上**のデリックの製造は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- 14 × 法第45条2項、令13条3項8号、15条2項 **フォークリフト**は特定自主検査の対象であり、**最大荷重の要件は設けられていない**。
- 15 ○ 法第59条3項、則36条17号 **つり上げ荷重が5トン未満**のデリックの運転の業務は、特別教育が必要な業務である。
- 16 × 法第60条、令19条 **印刷物加工業**は、**新任職長教育**が必要とされる業種である。
- 17 × 則52条2項 **歯科医師**による定期健康診断を行った場合は、**規模を問わず**、遅滞なく、有害な業務に係る**歯科健康診断結果報告書**を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
- 18 × 則50条の2 **常時使用される労働者**であって、当該健康診断を受けた日前**6月間**を平均して1月当たり**4回以上**深夜業に従事したものが該当する。
- 19 ○ 法第66条の8第1項、則52条の2第1項 **設問の場合**、時間外・休日労働時間が**月80時間を超え**、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者として、面接指導の申出の要件に該当する。

- 20 常時120人の労働者を使用する製造業の事業場では、1年以内ごとに1回、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
- 21 高さが350mの塔の建設については、仕事の開始の日の30日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない。

労働者災害補償保険法

- 1 通勤の途中、経路上で遭遇した事故において、転倒したタンクローリーから流れ出す有害物質により急性中毒にかかった場合、通勤によるものとは認められない。
- 2 通勤の途中において、歩行中にビルの建設現場から落下してきた物体により負傷した場合、通勤による災害と認められる。
- 3 業務終了後に、労働組合の執行委員長である労働者が、事業場内で開催された賃金引上げのための労使協議会に6時間ほど出席した後、帰宅途中で交通事故にあった場合、通勤災害と認められる。
- 4 被災労働者が、事故当日いつもの起床時刻より遅れたため、朝食もとらずに通常より5分遅れて住居を出て、急いで自転車で約500メートル先の駅へ向かったが、駅構内のホームと通ずる階段で倒れ、医師の手当を受けたがそのかきもなく急性心不全により死亡した。これは通勤災害と認められる。
- 5 会社からの通勤の途中で美容院に立ち寄った場合、髪の設定を終えて直ちに合理的な経路に復した後は、通勤に該当する。
- 6 身体の不調のため令和6年5月16日から4日間、会社を休み、同年5月19日に病院で検査を受けた。同年5月23日、医師の診断により、業務上の疾病にかかっていることが確定した。この場合、給付基礎日額の算定における算定事由発生日は、休業を開始した日となる。
- 7 令和6年4月14日に療養を開始した労働者については、令和7年4月14日以後の休業補償給付に係る休業給付基礎日額に年齢階層別の最低・最高限度額が適用される。
- 8 令和6年1月31日に発生した傷病により障害補償年金を受けることとなった労働者について、年金給付基礎日額のスライド制が適用されるのは、令和7年8月以後の分として支給される年金である。
- 9 令和4年12月20日に発生した傷病について、令和6年10月2日に治ゆし、障害補償一時金が支給されることとなった場合、給付基礎日額のスライド制が適用されることはない。



2024年度版 事例・計算問題集

令和6年3月25日発行



日本法令®

検印省略

〒101-0032
東京都千代田区岩本町1丁目2番19号
<https://www.horei.co.jp/>

著者 社労士V受験指導班
発行者 青木 敏 太
編集者 岩 倉 春 光
印刷・製本 日 本 ハ イ コ ム

(営業) TEL 03-6858-6967 Eメール syuppan@horei.co.jp
(通販) TEL 03-6858-6966 Eメール book.order@horei.co.jp
(編集) FAX 03-6858-6957 Eメール tankoubon@horei.co.jp

(オンラインショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>

(お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/shakaisei.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAX または Eメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物)

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構 (電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© Sharoushi V jukenshidouhan 2024. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-74700-1