

// 今月の特別企画 //

●出題形式が変わってもこわくない！

動画・
PDF付き

新組合せ問題・個数問題対策

特定社会保険労務士 真島 伸一郎……5

科目別 労働保険徴収法

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

セルズアカデミー 山田 耕司……22

連載

2024年度本試験・選択式

注目の過去問

動画・
PDF付き

山川社労士予備校 山川 靖樹……18

この1問が合否を分ける！ 第4回

難問チャレンジ 労働保険徴収法

LEC東京リーガルマインド 吉田 達生……60

改正ポイントと演習問題

動画・
PDF付き

社会保険労務士 奥田 章博……70

常にちがいを意識！ 第4回

横断整理でStep Up 給付制限

クレアール 斎藤 正美……80

見たことある！でおぼえやすく 第4回

視覚でつかむ 社労士試験

保険関係成立届ほか

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……84

講師陣が合格までをふりかえる

私の受験生時代

TAC 岡根 一雄……87

- 2025年度受験用社労士Vのご案内 2
- 2025年度受験用社労士V Webゼミ無料動画・PDF版のご案内 4
- 次号予告 88

◀ 卷末綴込付録 切り取って使える！ 典型問題を極める！

ひっかけキーワード 一問一答 雇用保険法

社会保険労務士法人アンブレラ

●出題形式が変わってもこわくない!

新組合せ問題 個数問題対策

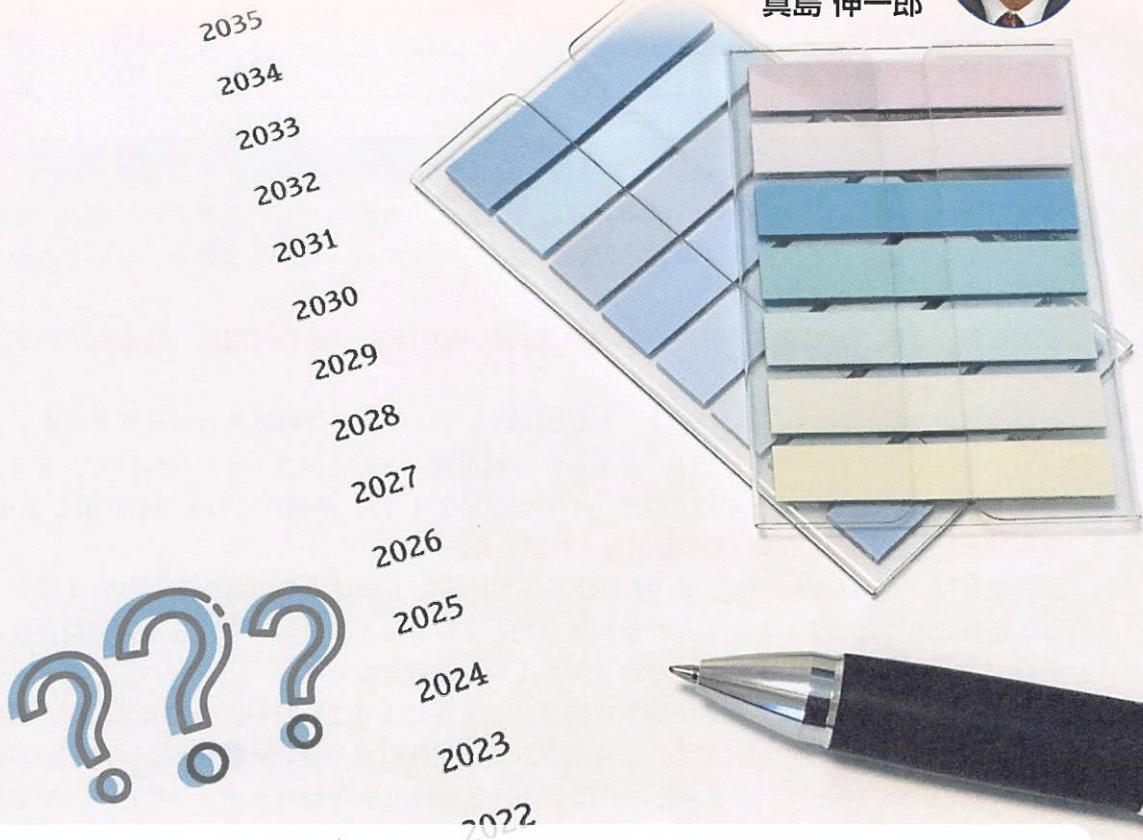


本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID : sv2412qs ※パスワードは88ページに掲載

特定社会保険労務士
真島 伸一郎



社労士試験はペーパー試験ですから、(誤解を恐れずにいえば)「点取りゲーム」です。ゲームの攻略には秘訣があります。秘訣を知り上手に活用することが、全クリア(社労士試験でいえば合格)への正しい道です。

今稿では、通常の問題とは異なる出題形式である新組合せ問題と個数問題について、攻略の秘訣をご披露します。しっかりマスターして、賢く全クリアを果たしてください。

01

社労士試験択一式の変化

社労士試験は、選択式と択一式の2形式で実施されますが、今稿では択一式に絞って解説します。択一式は、問題数がトータルで70問、内訳は、全7科目でおののが10問ずつです。

□ 択一式出題数

科目名	出題数
労働基準法および労働安全衛生法	10
労働者災害補償保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む。)	10
雇用保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む。)	10
労務管理その他の労働に関する一般常識 社会保険に関する一般常識	10
健康保険法	10
厚生年金保険法	10
国民年金法	10
計	70

出題方法は、「五肢択一」です。「次の記述のうち正しいものはどれか」または「次の記述のうち誤っているものはどれか」のいずれかの問い合わせ方で、その下に与えられる5肢のうちのどれか1つが正解となる、というかたちです。

ところが、この「五肢択一」に変化が現れたのが平成24年、「組合せ問題」なるものが7問も出題されたのです。

組合せ問題とは、「次のうち、正しい（または誤っている）ものの組み合わせはどれか」という問い合わせをされる出題形式のことです。与えられた選択肢（たとえばA～O）について、5つの組合せが提示され（アとウ、アとエ、アとオ、イとエ、イとオ等）、そのうちの1つが正解となります。

平成26年には、「個数問題」も4問出題されました。

個数問題は、「次のうち、正しい（または誤っている）ものはいくつあるか」という問い合わせをされる出題形式のことです。与えられた選択肢（たとえばA～O）について、5つの個数が提示され（一つ、二つ、三つ、四つ、五つ）、そのうちの1つが正解となります。

組合せ問題と個数問題は、その後毎年出題されるようになりましたが、令和4年には、組合せ問題について、更なる変化が現れました。提示される選択肢の組み合わせ個数が2つのみのパターン（アとウ、アとエ、イとエ、イとオ等）ではなく、3つ以上を含むパターン（アとイ、アとエ、アとイとエ、アとウとエ、アとイとウとエ等）が出現したのです（以下、これを「新組合せ問題」と呼びます。）。

令和6年は、組合せ問題の別パターンが登場しました。「正しいものには○、誤っているものは×を付した場合の組合せ」を問う問題で、与えられた選択肢（A（ア○ イ○ ウ○）、B（ア○ イ○ ウ×）、C（ア○ イ× ウ○）、D（ア× イ○ ウ×）、E（ア× イ× ウ○）等）から、正しいものを1つ選ぶ形式です（以下、これを「新々組合せ問題」と呼びます。）。

過去5年間の個数問題と組合せ問題の出題経緯を表で示します。

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
組合せ問題	9問	5問	5問 ※1	5問 ※1	10問 ※2
個数問題	2問	3問	3問	4問	6問

(※1) うち、新組合せ問題1問

(※2) うち、新組合せ問題1問、新々組合せ問題1問

表によると、個数問題と組合せ問題を合わせた出題数が、択一式トータル(70問)の1割程度に上っていることがわかります。直近の令和6年の試験では、合わせて16問と、全体の2割以上を占めるまでになってしまいました(この傾向が今後も続くかどうかは、現時点ではわかりません)。

後で検証しますが、組合せ問題はそうでもないですが、個数問題は、正解を導き出すのがなかなか難しいです。つまり、個数問題の出題数の増加は、すなわち社労士試験の難化を意味するということです。

「どこまで難しくすれば気が済むのか」という感じですが、受験者のレベルの向上に伴って試験の難易度も上がっていいくのが国家試験の宿命なので、仕方ありません。嘆いていても仕方がないので対策を考えよう、が今稿のテーマです。

□ 択一式はマラソンではない

ただその前に、択一式について1つどうしてもお話を聞いておきたい、おかなければならぬことがあります。受験生のあなたにとって、とってもとっても大切なことなので、本題から外れますが、しばし聞いてください。

択一式の試験時間は、3時間半です。ずっと集中して問題に取り組む時間としては、単純に「長い」という印象ですね。3時間半という長時間の中で、70問もの問題の答えを導き出さなければならないのです。

これを聞いて、どう感じますか？おそらく「うわー、択一式ってスタミナ勝負だな、まるでマラソンみたい。持久力が必要なんだな」と思われますよね。マジメなあなたは、「仕方ない、明日からジョギングでも始めるか」なんて考えるかも知れません。

ちょっと待ってください。いや持久力が必要なことは事実です。3時間半もの間、問題と向き合わなければならないのですから、当然です。

でも、必要なのは持久力だけだと思ったら大きな間違いです。択一式は確かに長丁場ですが、でも、1問当たりにかけることができる時間について考えたことがありますか。計算してみましょう。

$$3.5 \text{ (3時間半)} \times 60 \text{ (分)} \div 70 \text{ (問)} = 3 \text{ (分)}$$

そうなのです、実は、たった3分しかないのです！

3分では、標準的なカップラーメンしか作れません(最近は、特別なカップラーメンが多く販売されていて、5分以上かかるのもありますよね)。そんなごくごくわずかな時間で、1問の問題文を読み込み、ご自分が勉強して来た知識に照らし合わせて正しい判断を行い、正解を導き出さなければならないのです。

択一式の攻略には、長距離を走り抜く持久力だけではなく、短時間で問題を解く瞬発力も必要と

ということです。

いやはや、という感じでしょうが、一流の国家資格なのですから、仕方ないですね。大変なのはあなただけではなく、全受験生平等なのですから、ガマンしていただくしかありません。

その事実に気付かない人も多くいます。普段は過去問題集で勉強していてまったく気付かず、直前の時期に公開模試などを受けて、時間内に解き終えることができずにビックリ！という寸法です。

そうなってからではもはや遅かったりしますから、今の時期に知ることができたあなたはラッキーと考えてください。

対策を考えましょう。**一番良いのは、「速読」に取り組んでいただくことです。**「速読」とは、「スピードリーニング」などとかっこ良く横文字で呼ばれ、速読学校が必死に宣伝しているあれのことです。

速読を信用していない人も多いことでしょう。「1冊を30秒で読める」などと宣伝されると、懐疑的になってしまう気持ちはよくわかります。私思うに、あれは速読学校の宣伝の仕方が悪いのです。そんな極端な例を挙げるから、かえって信用してもらえない、もっと緩やかに、「今のあなたの読書スピードを3倍にできる」といった感じでピーアールすれば良いと思うのですがね。

速読の技術そのものは、間違いのないものです。ここで説明すると長くなるのでやめざるを得ませんが、ダマされたと思って私を信じてくださってだいじょうぶです。ちなみに、私は、速読学校の回し者ではありませんので、ご安心を。

勘違いしないで欲しいのですが、速読は「急いで読むこと」ではありません。急いで、つまり、慌てて読んだのでは、速さに反比例して理解度が落ちるので、意味がありません。**本当の速読は、訓練によって初めて身につけることができる特殊技術です。**その極意は、「脳を鍛えることで速く理解できるようになる」です。速く理解できるので結果速く読めるという、逆転の理屈です。

とはいっても、社労士試験の学習でお忙しいあなたに速読訓練をお勧めするのは、やはり筋違いというものですね（ご興味のある方は調べてみてください。私のYoutubeでも速読情報を発信しています。「社労士になろう 速読」で検索してください（無料）。）。

ではどうするか。

日頃の受験勉強の中で、問題を「速く解く」ように心がけるしかないですね。のんびりゆったり解いていたらいつまでも経っても速くなりませんが、「速く解くんだ！」と心に言い聞かせ、脳をフル回転して問題に当たることを習慣付ければ、徐々にではありますが、確実に速くなっています。

いや、実は、それは速読訓練そのものなのですけどね。速読学校で行う訓練も、結局は「速く読む（理解する）ことに慣れるために、いつも少しだけムリをしながら訓練を続ける」ですから。

というわけで、マラソンとばかり思っていた折一式を攻略するには、併せて短距離走の力も必要であることを、ご理解いただけたものと思います。直前になって後悔しないように、ぜひとも今のうちから対策してくださいね。

02 本題：個数問題と組合せ問題への対応

では、本題の個数問題と組合せ問題のお話に移りましょう。個数問題⇒組合せ問題⇒新組合せ問題⇒新々組合せ問題と、順を追って解説を進めて行きます。

1 個数問題

過去問そのものをみていただきましょう。令和5年の健康保険法問3です。

例題 02-1

健康保険法に関する次のアからオの記述のうち、正しいものはいくつあるか。

- ア 産前産後休業終了時改定の規定によって改定された標準報酬月額は、産前産後休業終了日の翌日から起算して2カ月を経過した日の属する月の翌月からその年の8月までの各月の標準報酬月額とされる。当該翌月が7月から12月までのいずれかの月である場合は、翌年8月までの各月の標準報酬月額とする。なお、当該期間中に、随時改定、育児休業等を終了した際の標準報酬月額の改定又は産前産後休業を終了した際の標準報酬月額の改定を受けないものとする。
- イ 保険者は、保険医療機関又は保険薬局から療養の給付に関する費用の請求があったときは、その費用の請求に関する審査及び支払に関する事務を社会保険診療報酬支払基金又は健康保険組合連合会に委託することができる。
- ウ 任意継続被保険者は、将来の一定期間の保険料を前納することができるが、前納された保険料については、前納に係る期間の各月の初日が到来したときに、それぞれその月の保険料が納付されたものとみなす。
- エ 71歳で市町村民税非課税者である被保険者甲が、同一の月にA病院で受けた外来療養による一部負担金の額が8,000円を超える場合、その超える額が高額療養費として支給される。
- オ 療養の給付又は入院時食事療養費、入院時生活療養費、保険外併用療養費、療養費、訪問看護療養費、家族療養費若しくは家族訪問看護療養費の支給を受けた被保険者又は被保険者であった者（日雇特例被保険者又は日雇特例被保険者であった者を含む。）が、厚生労働大臣に報告を命ぜられ、正当な理由がなくてこれに従わず、又は行政庁職員の質問に対して、正当な理由がなくて答弁せず、若しくは虚偽の答弁をしたときは、30万円の罰金に処せられる。

A 一つ

B 二つ

C 三つ

D 四つ

E 五つ

この問題は「正しいものはいくつあるか」ですが、他に「誤っているものはいくつあるか」のパターンもあります。

いずれの場合も、正しいか誤っているかの判断を5個すべての選択肢についてできなければ正解にたどり着けないわけで、なかなかに厳しいと言わざるを得ませんね。従来型の五肢択一の形式であれば、正解の肢が「正解である」と確実にわかる場合は他の4つの選択肢はみなくとも良いですから、それと比べると個数問題は難易度がかなり高いことがわかります。

以下、対処の仕方をみていきますが、たてまえをいっていても仕方がないので、実践的に、つまり、本音で語りますね。ただ、問題への接し方は人それぞれ良いと思うので、強制するつもりは

一切ありません。あくまでも、「私ならこうする」という1つの提案に過ぎませんので、そのつもりで読んでください。

●「後回し」が最良の手

難易度の高い個数問題（中には比較的解きやすい個数問題もあります。ここは、「個数問題というだけである程度難易度が高い」という意味です）。は、**後回しにしたらどうでしょうか**。だって、択一式、時間はないばかりですからね。難易度が高い問題よりも、易しめの得点を取りやすい問題から取り組むのが賢い者が採る道ではないでしょうか。

問題文の最初の1～2行を読めば、「ああ、これは個数問題だな」とわかります。その時点で鉛筆でチェック等の目印をつけた上で、いったん飛ばしてしまうのです（もしも時間に余裕があるのであれば、5個の選択肢をザッとみてみるのも良いかも知れません。易しい問題なら、その場で解いても良いでしょう。）。

他の問題をすべて解き終えてから、じっくりと個数問題に取り組みます。その方が気持ちのゆとりも生まれて、良い結果が出る可能性が高いと思います。

結局時間が足りなくて個数問題に臨む時間がなかった、という結果もあり得ます。もちろんできれば避けたい事態ですが、でもその場合でも、さほど落ち込むことはありません。理由は2つです。

- ① 個数問題を先に解いていたら、そこで時間を取られて他の易しい問題を解けなかつかもしれない（得点できる問題を戦わずして落としてしまうのですから、そちらの方がだいぶ残念です。）。
- ② 個数問題は、せいぜい出題されても2～4問程度なので、得点できなくとも合否に大きな影響はない（令和6年は6問も出題されました。ちょっと嫌な傾向ではあります。ただ、あなたが苦手な問題はみんなが苦手ですから、さほど心配する必要はありません。気持ちを強く持ちましょう。）。

⇒他の得点できる問題でしっかりと得点を稼ぐことが絶対条件であることは、いうまでもありません。

●解き方のコツ

個数問題を後回しにして、他の問題をすべて解き終わり、それでもある程度の時間が取れた、とします。理想の形なので、落ち着いて個数問題に臨みましょう。

選択肢を読みながら正誤を判断していくわけですが、ここで心がけるべきことがあります。それは、「正しいものがいくつあるか」「誤っているものがいくつあるか」のどちらの出題形式であったとしても、選択肢からは「誤っている部分を探す」ということです。

なぜなら、悪魔の証明（やっていないことを証明することはとても難しい）ではないんですけど、その選択肢が「正しい」と決定付けることは難しいからです。選択肢の隅々に至るまでのすべての情報が「正しい」と判断できない限り、「正しい選択肢」と認定することはできないですから。

誤りを探す方がはるかに楽なので、選択肢を読みつつ誤りの箇所を探していきましょう。誤りと認定できる肢を1つ見つけるたびに正解を選べる確率がどんどんアップしていくのですから、ここはがんばりましょう！

上の例題で具体的にみてみることにします。

アから検証して行きます。

チャート式

基礎講座

04

労働保険 徴収法

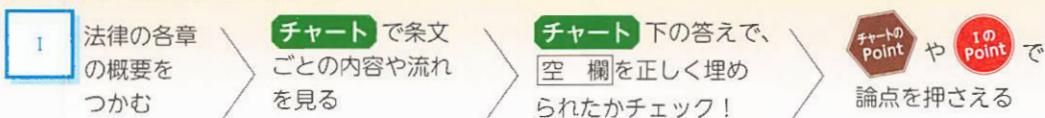


セルズアカデミー
山田 耕司



本講座は、講義動画とPDF版をご覧になれます！
 ⇒ <https://www.sv-web.jp/>
 (ID : sv2412qs) ※パスワードは88ページに掲載

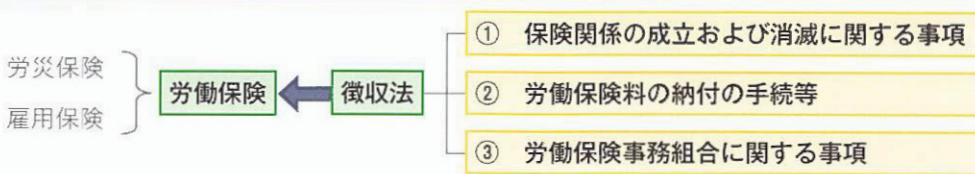
チャート式・基礎講座の使い方



労働保険の保険料の徴収等に関する法律(以下「徴収法」という。)のあらまし

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）と雇用保険は、適用される事業所の範囲が異なっていたため別個の制度として扱われ、各制度の適用事務や保険料の徴収に関する事務も異なった取扱いとなっていた。その後、両制度が適用される事業所の範囲が拡大され、両制度に加入する事業所の増加に伴い、別個の制度として扱うことが逆に事業所の事務負担が増大することとなった。

そこで労災保険および雇用保険（あわせて「労働保険」という。）の適用事務、保険料の徴収事務の一元化を目的として昭和47年4月1日から施行されたのが徴収法である。徴収法は、主に①「保険関係の成立および消滅に関する事項」、②「労働保険料の納付の手続等」、③「労働保険事務組合に関する事項」（①から③以外に総則および雑則（時効等））から構成されている。



学習の
Point

徴収法は基本、過去問からの出題がベースになっている。あらましでみた内容の①から③は特に注意して細かい数字や行政機関の名称等を暗記すること。労働基準法のような権利義務を定めた実体法ではなく、手続を定めた法律であるため、理解を深めるというよりもどれだけ正確に覚えることができるかがポイントになる。

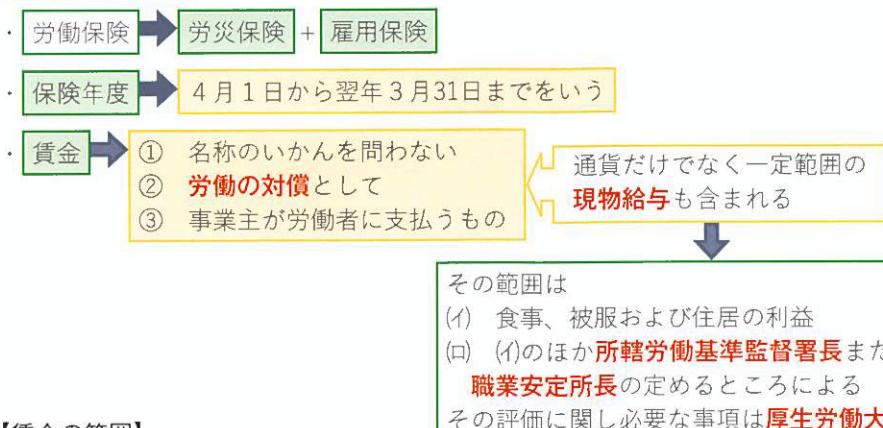
総 則

I

徴収法に関する一般的通則について定めたものである。徴収法の趣旨、労働保険および賃金の定義について定めている。

チャート I - 1

定義（法第2条）



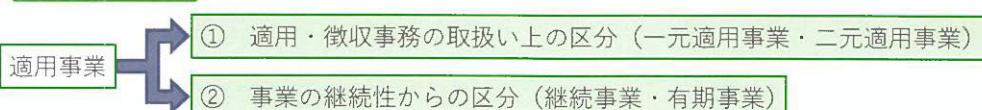
賃金と解されるもの	賃金と解されないもの
① 休業手当（労基法第26条）	① 休業補償（労基法第76条） * 法定期間を超えた部分も含めて賃金としない。
② 年次有給休暇日の給与	② A（健保法第99条）①
③ 住宅手当	③ B②
④ 物価手当または勤務地手当	④ 事業主が全額負担する生命保険の掛金
⑤ 労働者が業務外の疾病または負傷で休業中、労働協約等の定めにより事業主から支給される手当	⑤ 解雇予告手当（労基法第20条）
⑥ さかのぼって昇給したことによって受ける給与	⑥ C③
⑦ 通勤手当	⑦ D、見舞金③
⑧ 日直、宿直料	⑧ 財産形成貯蓄等のため事業主が負担する奨励金等
⑨ 単身赴任手当	
⑩ 社会保険料、所得税等の労働者負担分を労働協約等の定めにより事業主が負担したもの	
⑪ 臨時に支払われる賃金 等	

A 傷病手当金 B チップ C 退職金 D 祝金



- ・① …その傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額は、恩恵的給付と認められる場合には、賃金とは認められない（昭和24.6.14基災収3850号、昭和27.5.10基収2244号）。
- ・② …チップは、事業主が定めた奉仕料がいったん客から徴収され、集計された後に再分配されるものは賃金と認められる（昭和39.5.21基収3343号）。
- ・③ …徴収法上、退職金、祝金、見舞金等については、労基法上の賃金の取扱いとは異なり、労働協約等によって事業主にその支給が義務付けられていても、賃金としては取り扱わない（昭和25.2.16基発127号）。

チャート I - 2 適用事業の区分



(1) 一元適用事業・二元適用事業（法第39条、則70条） ①②

一元適用事業	二元適用事業
一元適用事業とは、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係とをあわせて1つの労働保険の保険関係として取り扱い、保険関係の適用および保険料の徴収等の事務を両保険につき一元的に処理する事業（二元適用事業以外の事業）をいう。	二元適用事業とは、本来1つの事業ではあるが、徴収法の適用上、労災保険に係る保険関係と雇用保険に係る保険関係の適用の仕方を区別する必要があるため、労災保険の保険関係と雇用保険の保険関係とを別個に取り扱い、保険関係の適用および保険料の徴収等の事務について二元的に処理する事業をいう。
【具体的な例】 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> ① A の行う事業 ③ ② B の行う事業 ④ </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> ③ 港湾労働法が適用される6大港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）において港湾運送の行為を行う事業 ④ 農林の事業、畜産、養蚕または水産の事業（船員が雇用される事業を除く。） ⑤ 建設の事業 </div>	

(2) 有期事業・継続事業（法第7条）

有期事業	継続事業
有期事業とは、事業の期間が予定される事業、すなわち、事業の性質上一定の予定期間に所定の事業目的を達成して終了する事業をいい、具体的には次の事業がこれに該当する。	有期事業以外の事業、すなわち、事業の期間が予定されない事業を継続事業といい、例えば、一般的な工場、商店、事務所等がこれに該当する。

A 都道府県および市町村 B 都道府県に準ずるものおよび市町村に準ずるもの