

今月の特別企画 //

動画・
PDF付き

●意外と得点しやすいことも!?

長文問題に効く基本知識

労務経理ゼミナール 古川 飛祐…… 5

科目別 国年・厚年①～国民年金法(前編)～

チャート式・基礎講座

動画・
PDF付き

ワイ&ワイ カレッジ 小川 泰弘……18

連載

この1問が合否を分ける! 第6回

難問チャレンジ 国民年金法

LEC東京リーガルマインド 早川 秀市……56

2025年度試験からの新ルール! 第5回

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……66

知識をつなげて理解! 記憶! 第1回

メモリーツリー学習法 法定労働時間

YU ME NO UE……76

常にちがいを意識! 第6回

横断整理でStep Up 端数処理、時効、書類の保存期間

クレアール 斎藤 正美……80

見たことある!でおぼえやすく 第6回

視覚でつかむ 社労士試験 賞与支払届ほか

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

クレアール 斎藤 正美……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

巻末織込付録 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 健康保険法

社会保険労務士法人アンブレラ

●意外と得点しやすいことも!?

長文問題に効く 基本知識

動画・PDF
付き

本記事は、講義動画とPDF版をご覧になれます！

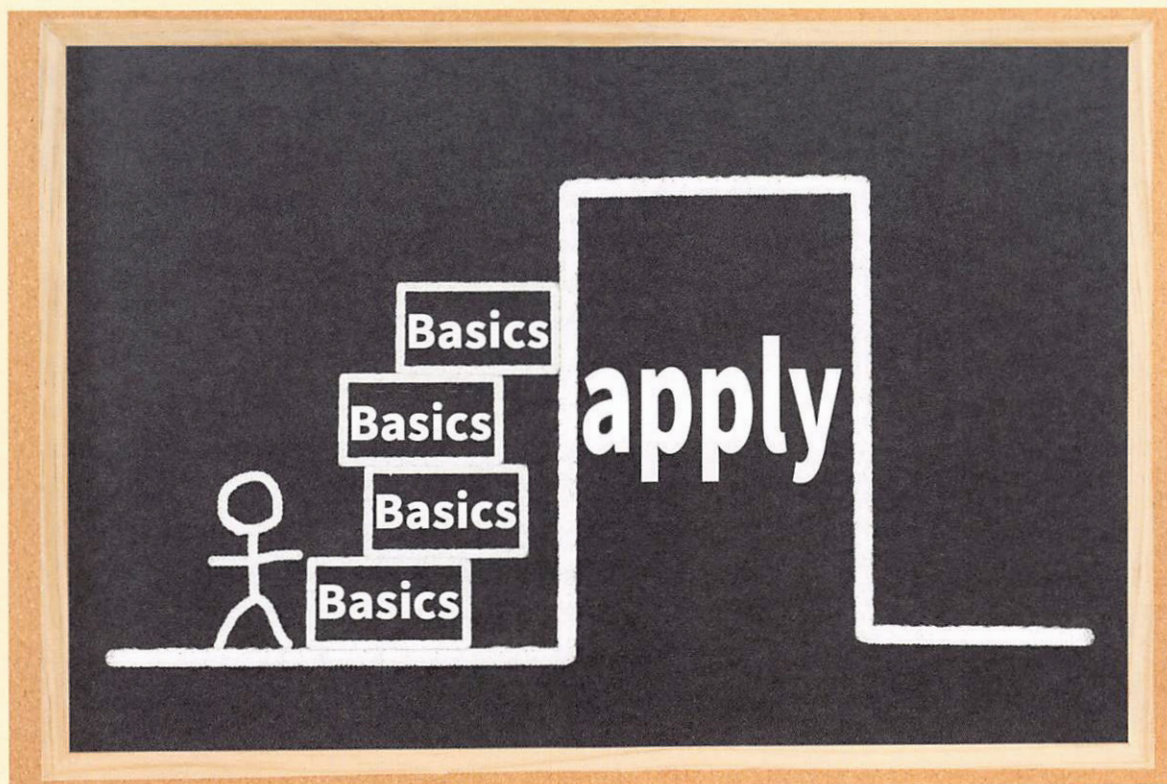
⇒ <https://www.sv-web.jp/>

ID: sv2502mo

※パスワードは88ページに掲載

労務経理ゼミナール

古川 飛祐



試験中に長文問題を見ると、焦り、難問だと思い込んでしまうことがあります。過去問に取り組む時も、「長文問題で難しそうだから、あとで時間がある時にやろう」と、避けているのではないのでしょうか。しかし、社労士試験の合格点は毎年ほぼ同じで、安定して7割得点できればよいのです。得点しなければならない問題は、たとえ長文でも易しい内容です。それをこの特別企画で実感してください。基本的な知識を強化するという、合格への一番の近道を見失わないようにしましょう。

01

労働基準法

労働基準法は、労働判例が出題されることがあります。判例は苦手意識を持ってしまおうと思いますが、争われた内容を見ると、法律の趣旨や、それぞれの規定の趣旨を思い出せば得点しやすくなります。

例題 労働基準法 令和6年度選択式

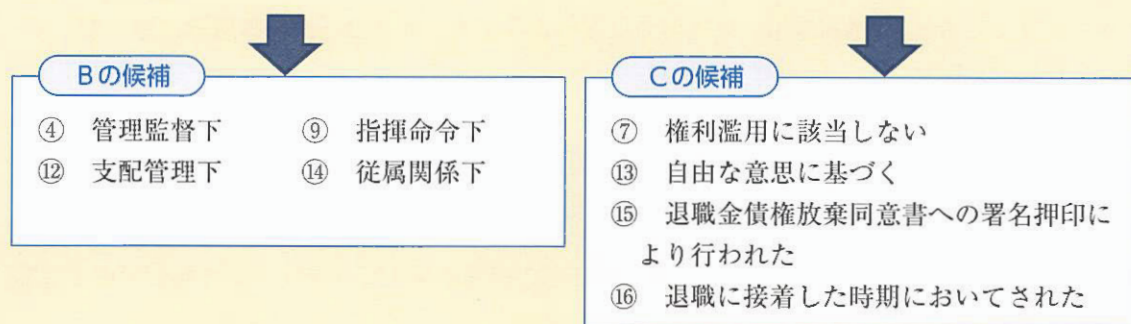
- 2 最高裁判所は、労働者が始業時刻前及び終業時刻後の作業服及び保護具等の着脱等並びに始業時刻前の副資材等の受出し及び散水に要した時間が労働基準法上の労働時間に該当するかが問題となった事件において、次のように判示した。

「労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間（以下「労働基準法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

- 3 最高裁判所は、賃金に当たる退職金債権放棄の効力が問題となった事件において、次のように判示した。

本件事実関係によれば、本件退職金の「支払については、同法〔労働基準法〕24条1項本文の定めるいわゆる全額払の原則が適用されるものと解するのが相当である。しかし、右全額払の原則の趣旨とするとところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護をはかろうとするものというべきであるから、本件のように、労働者たる上告人が退職に際しみずから賃金に該当する本件退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、右全額払の原則が右意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない。もっとも、右全額払の原則の趣旨とするとところなどに鑑みれば、右意思表示の効力を肯定するには、それが上告人の ものであることが明確でなければならないものと解すべきである」。

【正解 B.⑨ 指揮命令下 C.⑬ 自由な意思に基づく】



2は、社労士試験で最も出題の多い判例です。と言っても、初めての受験の際には、そんなことはわかりませんし、過去問で判例を見るだけでいやになってしまいますね。今後しっかり覚えるとして、今は正解が「指揮命令下」となる理由を考えてみましょう。そのヒントは、労働基準法第9条とその解釈にあります。

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労働基準法第9条）。

具体的には、**他人の指揮命令下**で事業または事務所に使用され、**労働の対償**として賃金を支払われる者

2の判例は、これこれの時間は労働時間に当たるはずだからその分の賃金を支払ってください、という訴えに対して示されたものです。では労働時間とは、労働者とは何か、と考えていくと、「指揮命令下」という言葉にたどり着きます。労働基準法の判例は、常に、**労働者とは何かということ**を頭に置いて読み込むようにしましょう。

3は、退職金債権の放棄に関する、やはりよく出題される判例です。労働基準法では、賃金が確実に本人に渡るようにと、様々な規制がありますね。一定の場合の退職金も賃金扱いされます。この判例は、労働基準法で強固に保護された賃金債権を、労働者が自ら放棄したという事例です。ただしそれは、使用者に無理強いされたものであってはなりません。

Cの候補となる選択肢を見てみると、「退職金債権放棄同意書への署名押印により行われた」というものがあります。でも、無理やり署名押印させられたものだとしたら、意味がありませんね。「退職に接した時期」かどうか、関係ありません。

では、「権利濫用に該当しない」はどうでしょうか。思わず飛びついてしまいそうですが、「それが上告人の□C□ものであることが明確でなければならない」という文章に当てはめると、何かおかしいことになります。わかりやすく読み替えてみましょう。

上告人＝労働者

退職金の放棄は、労働者の□C□であることが明確でなければならない。

こうして見てくると、「権利濫用」は適切ではないようです。残るは「**自由な意思に基づく**」で、これならCに入る言葉としてぴったりですね。

02 労働安全衛生法

労働安全衛生法では、安全衛生管理体制の事例問題の出題が増えています。この科目の中では親切な問題といえます。

例題 労働安全衛生法 令和6年度問8

次に示す業態をとる株式会社についての安全衛生管理に関する記述のうち、誤っているものはどれか。

なお、衛生管理者については、選任の特例（労働安全衛生規則第8条）を考えないものとする。

W市に本社を置き、人事、総務等の管理業務を行っている。

使用する労働者数 常時30人

X市に第1工場を置き、金属部品の製造及び加工を行っている。

- ・工場は1直7:00～15:00及び2直15:00～23:00の2交替で操業しており、1グループ150人計300人の労働者が交替で就業している。
- ・工場には動力により駆動されるプレス機械が10台設置され、当該機械による作業が行われている。

Y市に第2工場を置き、金属部品の製造及び加工を行っている。

- ・工場は1直7:00～15:00及び2直15:00～23:00の2交替で操業しており、1グループ40人計80人の労働者が交替で就業している。
- ・工場には動力により駆動されるプレス機械が5台設置され、当該機械による作業が行われている。

Z市に営業所を置き、営業活動を行っている。

使用する労働者数 常時12人（ただし、この事業場のみ、うち6人は1日4時間労働の短時間労働者）

- A W市にある本社には、安全管理者も衛生管理者も選任する義務はない。
- B W市にある本社には、総括安全衛生管理者を選任しなければならない。
- C X市にある第1工場及びY市にある第2工場には、それぞれ安全管理者及び衛生管理者を選任しなければならないが、X市にある第1工場には、衛生管理者を二人以上選任しなければならない。
- D X市にある第1工場及びY市にある第2工場には、プレス機械作業主任者を、それぞれの工場に、かつ1直2直それぞれに選任しなければならない。
- E Z市にある営業所には、衛生推進者を選任しなければならない。

【正解 B】

この種の問題では、まずA～Eの内容を落ち着いて読みましょう。AとBは、「W市にある本社」について述べています。「人事、総務等の管理業務」を行っており、「常時30人」を使用しているという情報がありますね。そうすると、使用労働者数が**常時50人未満**ですから、**安全管理者も衛生管理者も選任する義務はありません**。また、業種・規模からいって、**総括安全衛生管理者を選任すべき事業場にも該当しません**。

安全管理者	衛生管理者	総括安全衛生管理者
使用労働者数が常時 50人以上 の屋外・工業的業種	使用労働者数が常時 50人以上 の全業種	屋外的業種……林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業 → 使用労働者数が常時100人以上
		工業的業種……製造業等、一定の業種 → 使用労働者数が常時300人以上
		その他の業種 → 使用労働者数が常時 1,000人以上

「誤っているものはどれか」という問題ですから、C以下は読まなくても得点できますね。Cは、**常時200人超え500人以下**の事業場では**衛生管理者が2人以上必要**ですから、正しい記述です。Dは、「各直ごと」に作業主任者の選任が必要であるという点が、令和4年度に出題されています。Z市にある営業所は、使用労働者数が**常時10人以上50人未満**で、いわゆる**非工業的業種**ですから、**衛生推進者**の選任が必要です。

安全衛生推進者	衛生推進者
使用労働者数が常時10人以上50人未満の屋外・工業的業種	使用労働者数が常時10人以上50人未満のその他の業種（非工業的業種ともいう）

03

労働者災害補償保険法

労災保険法にも、選択肢に至るまでの前置きが長く、混乱してしまいそうな過去問があります。

例題 労働者災害補償保険法 令和5年度問7

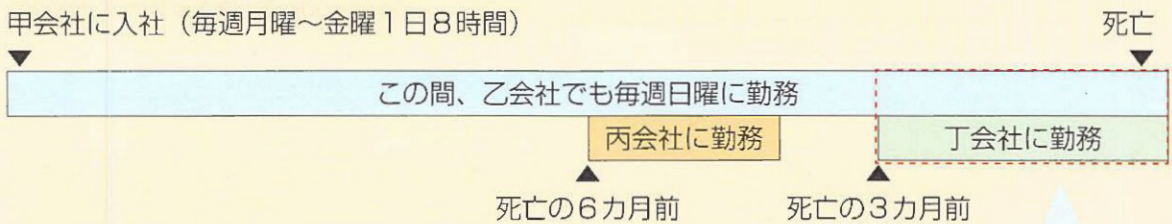
新卒で甲会社に正社員として入社した労働者Pは、入社1年目の終了時に、脳血管疾患を発症しその日のうちに死亡した。Pは死亡前の1年間、毎週月曜から金曜に1日8時間甲会社で働くと同時に、学生時代からパートタイム労働者として勤務していた乙会社との労働契約も継続し、日曜に乙会社で働いていた。また、死亡6カ月前から4カ月前は丙会社において、死亡3カ月前から死亡時までは丁会社において、それぞれ3カ月の期間の定めのある労働契約でパートタイム労働者として、毎週月曜から金曜まで甲会社の勤務を終えた後に働いていた。Pの遺族は、Pの死亡は業務災害又は複数業務要因災害によるものであるとして所轄労働基準監督署長に対し遺族補償給付又は複数事業労働者遺族給付の支給を求めた。当該署長は、甲会社の労働時間のみでは業務上の過重負荷があったとはいえず、Pの死亡は業務災害によるものとは認められず、また甲会社と乙会社の労働時間を合計しても業務上の過重負荷があったとはい

えないが、甲会社と丙会社・丁会社の労働時間を合計した場合には業務上の過重負荷があったと評価でき、個体側要因や業務以外の過重負荷により発症したとはいえないことから、Pの死亡は複数業務要因災害によるものと認められると判断した。Pの遺族への複数事業労働者遺族給付を行う場合における給付基礎日額の算定に当たって基礎とする額に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 甲会社につき算定した給付基礎日額である。
- B 甲会社・乙会社それぞれにつき算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額である。
- C 甲会社・丁会社それぞれにつき算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額である。
- D 甲会社・丙会社・丁会社それぞれにつき算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額である。
- E 甲会社・乙会社・丁会社それぞれにつき算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額である。

【正解 E】

この問題で問われているのは、どの会社で受けた賃金をもとにして給付基礎日額を計算するのかということです。労働者Pは、次のような働き方をしていました。



ポイント！

- ・ 給付基礎日額は、労働基準法第12条の**平均賃金**に相当する額とする。
- ・ 平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前**3カ月間**にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう（労働基準法12条）。
- ・ **複数事業労働者**の業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由または複数事業労働者の通勤による負傷、疾病、障害または死亡により、当該複数事業労働者、その遺族その他厚生労働省令で定める者に対して保険給付を行う場合における給付基礎日額は、**当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額**を基礎として、厚生労働省令で定めるところによって政府が算定する額とする。



労働者Pの場合、丙会社の賃金は算入されない。甲会社・乙会社・丁会社の賃金を用いる。