

社労士受験メンバーズクラブ HIGH HOPE S 会員限定

【社会保険労務士試験】

重要過去問攻略塾

2025 年度版

解答・解説編

① 労働基準法

<著作権について>

このテキストは著作権法で保護されている著作物です。下記の点にご注意いただきご利用下さい。

このテキストの著作権は作成者に属します。

著作権者の許可なく、このテキストの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

<テキストの構成と利用の仕方>

- ① テキストは、問題編と解答・解説編に分かれています。あらかじめ、問題編の問題を解いた上で、解答・解説編及び付属の解説動画をご覧ください。
- ② 問題は、令和元年度～令和5年度に出題された択一式試験及び選択式試験の中から今後の受験対策に不要と判断したものを除いて掲載しています。基本的に正誤判定問題ですが、問題文に指示のあるものはその指示に従って解いてください。尚、令和6年度の問題は、別講座「令和6年度試験 実戦アプローチ全問解説」で取り扱います。
- ③ 問題は、別講座「2択重要論点チェック もう1度基礎から」のテキスト『2択重要論点チェック』の学習内容の並びに沿って配置されています。2択講座を受講されていない方は、本講座の各回の冒頭にその回の学習内容の主なテーマが記載されていますので、お手元にある過去問題集やテキストとの突き合わせを行う際の参考にしてください。
- ④ 解答・解説編には、単に問題の正解に至るまでの過程を記載することに留まらず、その問題に関連する内容や他の科目の類似規定、他に出题された本試験問題の論点などを幅広く記載しています。内容的にボリュームがありますが、本試験合格に不可欠な知識のまとめとして、時間の許す限り、読み込むようにしてください。
- ⑤ 解答・解説編の本文には、各問題にかかる論点・知識を端的に理解して記憶することを目的として、一部簡略化された表記になっているものがございます。また、参照箇所や事例を示す記号等がある他には読解の際の理解の助けとなる図表やイラストを一切用いていませんが、これは、本試験問題が、文章のみの読解から内容を把握して解答が求められるものであることからそのようにしています。
- ⑥ 問題編、解答・解説編の本文に用いられている記号等の意味は次の通りです。
 - ・問題4(R5－雇8－B)、問題7(R2－選－B・C) …本書の問題番号と過去問の出題年、問題番号を示します
 - ⇒【雇用問5】 …別講座「2択重要論点チェック もう1度基礎から」のテキスト『2択重要論点チェック』の雇用保険法問5の Point 解説に同じ学習テーマが記載されていることを示しています
 - ・cf. ex. …cf.は比較・参照すべき内容や項目を示すもので、ex.は具体例を示します
 - ・赤字で記載された箇所 …問題の解答のポイントとなる部分です
- ⑦ 本テキストの内容は、配布日現在において公布され、令和7年4月1日までの施行が予定されている法令等に基づきます。

第1回

(適用除外、労働者、使用者)

問題1 (R4-1-C)

同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

Point 労働基準法の適用除外 ⇒【労基問2・3】

◆船員法第1条1項に規定する船員 →一部適用除外

- ※ 総則とこれに関する罰則規定のみ適用される
- ※ 船員の労働の特殊性を考慮し、労働時間・休日等の規制の適用については除外されている
- cf. 【労一問 20】(労契法) 一部適用除外、【労災問5】 適用あり

◆一般職の国家公務員(行政執行法人に勤務する職員を除く) →適用除外

- ※ 国家公務員法が適用されることから適用除外となる
- ※ 行政執行法人(ex. 国立印刷局・造幣局)の職員には国家公務員の身分が与えられているが、行政執行法人以外の独立行政法人の職員と同じく、労基法が適用される ⇒cf. 【労災問5】 適用除外
- cf. 【労一問 20】(労契法) 適用除外、【労災問5】 適用除外

◆一般職の地方公務員 →一部適用除外

- ※ 総則の他、割増賃金等の規定についても適用される
- ※ 公務員としての勤務になじまないみなし労働時間制、就業規則等の規定の適用は除外される
- cf. 【労一問 20】(労契法) 適用除外、【労災問5】 現業・非常勤の地方公務員のみ適用あり

◆同居の親族のみを使用する事業 →適用除外

- ※ 同居の親族は、事業主と居住、生計を同じくするもので、原則として労基法上の労働者に該当しない
- ※ 一時的に親族以外の者が使用されている場合は、適用除外ではなくなることから、この者は労基法上の労働者に該当する
- ※ 例外的に、常時同居の親族以外の労働者を使用する場合において、事業主と同居の親族の間にも私生活面での相互協力関係とは別の独立した労働関係が成立している場合には、親族にも労基法が適用される
- cf. 【安衛問4】・【労災問6】・【労一問 20】(労契法) →同じ

◆家事使用人 →適用除外

- ※ 法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は家事使用人に該当し、労基法が適用されない …使用者にあたる者が家庭の中にいる場合
- cf. 個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に家事を行う者は、家事使用人に該当せず、労基法が適用される …使用者が家庭の外にいる場合
- cf. 【安衛問4】・【労災問6】 同じ、【労一問 20】(労契法) →適用される

解答: 誤

(法9条、法 116 条2項)

問題2 (R4-1-E)

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

問題3 (R4-1-A)

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

問題4 (R4-1-B)

労働基準法の労働者は、民法第 623 条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

問題5 (R元-3-エ)

いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第9条の労働者には該当しない。

問題6 (R4-1-D)

株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

Point 労働者の定義 ⇒【労基問4・5】

◆職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

※ 使用される者 …使用者の指揮命令を受けて労働しているなどの使用従属関係が認められる場合

※ 賃金を支払われる者 …現に就業している者に限られる

※ 不法就労者である外国人の場合にも労基法の適用がある ⇒cf. 【労災問6】 同じ

※ 使用者との間に使用従属関係が認められる場合には、労務提供の形態に関わらず、労働者に該当する

ex. 請負契約による下請負人、臨床研修の研修医

◆法人等の代表者、役員労働者性(問題6)

- ※ 法人・団体・組合等の代表者、個人事業主 →賃金を支払われる者でないことから、労働者に該当しない
- ※ 法人の役員で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合
→労働者に該当する ex. 取締役部長

◆各問題の検討と補足説明(問題2～問題5)

- ※ 問題2 …明確な契約関係がなくても、実体において使用従属関係が認められれば労働者に該当する
- ※ 問題3 …失業して使用される者でない者は、その後の求職活動の有無にかかわらず労働者に該当しない
- ※ 問題4 …(1) 雇用契約により労働に従事する者であっても個人に使用される場合は労働者に該当しない
(2) 請負契約の形式であっても使用従属関係が認められる場合は労働者に該当する
- ※ 問題5 …問題文にある「 」の4点のいずれにも該当する場合は、法9条の労働者には該当しないものとされている(通達) →芸能タレントは深夜業に関する制限の適用を受けない場合がある

cf. 【労災問6】・【労一問2】(労契法)・【安衛問4】・【労一問25】(最賃法) 労働者 →労基法と同様の定義

cf. 【労一問39】(労組法) 労働者

→職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者

- ※ 賃金支払要件がないことから、就業者に限定されず、失業中や育児休業中の者が含まれる

cf. 【労基問130】年少者(満18歳に満たない者)の深夜業に関する制限の原則と例外

- ※ 原則 …午後10時から午前5時までの間において使用してはならない

- ※ 例外的に使用できる場合

ex. 災害等のために臨時の必要がある場合の時間外・休日労働、農林水産業、交替制勤務 等

cf. 【労基問131】児童(15歳年度末までの者)の深夜業に関する制限

- ※ 原則 …午後8時から午前5時までの間において使用してはならない

(非工業的業種・満13歳以上の児童、映画の製作の事業・満13才に満たない児童)

- ※ 例外 …午後9時から午前6時までの間において使用してはならない

(演劇の事業で演技を行う業務・満13才に満たない児童)

cf. 【雇用問6】被保険者適格 →雇用される労働者であること

- ※ 役員報酬のみを受けて賃金を受けない法人等の代表者、役員、個人事業主は被保険者適格を有しない

cf. 【健保問7】・【厚年問5】被保険者適格 →使用される者であること

- ※ 法人等に使用される代表者、役員は被保険者適格を有し、個人事業主は被保険者適格を有しない

解答: 問題2 正 問題3 誤 問題4 誤 問題5 正 問題6 誤

(法9条、民法623条、昭和63.7.30基収355号、平11.3.31基発168号)

問題7 (R2-選-B・C)

次の文中の()の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

最高裁判所は、自己の所有するトラックを持ち込んで特定の会社の製品の運送業務に従事していた運転手が、労働基準法上の労働者に当たるか否かが問題となった事件において、次のように判示した。

「上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していたものである上、F紙業は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、(B)の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人がF紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。そして、(C)等についてみても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。そうであれば、上告人は、専属的にF紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送系の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、右運送系の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、右運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも1割5分低い額とされていたことなど原審が適法に確定したその余の事実関係を考慮しても、上告人は、労働基準法上の労働者ということとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべきである。」

選択肢

- B ① 業務遂行条件の変更 ② 業務量、時間外労働
③ 時間的、場所的な拘束 ④ 制裁、懲戒処分
- C ① 公租公課の負担、F紙業が必要経費を負担していた事実
② 事業組織への組入れ、F紙業が必要経費を負担していた事実
③ 事業組織への組入れ、報酬の支払方法
④ 報酬の支払方法、公租公課の負担

Point 労働者の定義

◆職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

◆本問題の判旨と選択肢の検討

※ 「上告人がF紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りない」(問題文6行目)

…(1) 特段の指揮監督がなかったこと、(2) B欄の程度が、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであったこと、を根拠とする(問題文5～6行目)

※ 「上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない」(問題文7～8行目)

…C欄を根拠とする(問題文7行目)

※ B欄 →使用者の指揮命令の度合いの緩やかさに最も関係の深い③が正解となる

(②は時間外労働が前後の文脈に合わない)

※ C欄 →労働者の定義に賃金支払要件があることから、報酬を含む金銭面を検討要素とした④が正解となる

解答: B ③ 時間的、場所的な拘束 C: ④ 報酬の支払方法、公租公課の負担

(最一小平成 8.11.28 横浜南労働基準監督署長事件)

問題8 (R2-1-A)

「事業主」とは、その事業の経営の経営主体をいい、個人企業にあつてはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。

問題9 (R2-1-B)

事業における業務を行うための体制が、課及びその下部組織としての係で構成され、各組織の管理者として課長及び係長が配置されている場合、組織系列において係長は課長の配下になることから、係長に与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が「使用者」になることはない。

問題10 (R2-1-C)

事業における業務を行うための体制としていくつかの課が設置され、課が所掌する日常業務の大半が課長権限で行われていれば、課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。

Point 使用者の定義 ⇒【労基問6】

- ◆[1] 事業主 …個人企業の場合はその企業主個人を指し、法人組織の場合はその法人そのもの(×代表取締役)を指す(問題8)
cf. 【労一問2】(労契法) 使用者、【安衛問4】 事業者 も同じ
…使用する労働者に対して賃金を支払う者のみであり、労基法の使用者よりも範囲が狭い
- ◆[2] 事業の経営担当者 ex. 法人の代表者、支配人
- ◆[3] その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者
…「使用者」は、労基法各条の義務についての履行の責任者をいうもので、部長、課長等の形式にとらわれることなく、実質的に一定の権限を与えられているか否かによって認定される
 - ※ 係長であっても、労基法各条の義務について責任と権限を与えられていれば、「使用者」になることがある(問題9) …選択肢中に理由付けがあるものや断定調のものについては、誤りの記述を疑ってみるとよい
 - ※ 労基法各条の義務についての実質的な権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、「使用者」とみなされない(問題10)
…課長が事業主等の上位者から受けて部下に指示した命令は、権限外の事項についてのもの

cf. 【労一問25】(最賃法) 使用者 →労基法と同じ

cf. 【労基問44】 賃金の直接払の原則の例外

- …派遣元の使用者が、派遣中の労働者の賃金を派遣先の使用者からの手渡しを通じて支払うことは許される
- ※ 派遣先の使用者は、労働者の賃金支払についての、いわば使用者としての役割を果たしているに過ぎない

cf. 【雇用問 29・35】 代理人による失業の認定と基本手当の受給

…失業の認定は認められないが、基本手当の受給(窓口での受け取り)は一定の事情があるときに可能

※ 代理人による基本手当の窓口での受け取りは、使用者としての役割を果たしているに過ぎない

解答: 問題8 誤 問題9 誤 問題10 誤

(法 10 条、昭和 22.9.13 発基 17 号)

問題 11 (R2-1-D)

下請負人が、その雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するとともに、当該業務を自己の業務として相手方(注文主)から独立して処理するものである限り、注文主と請負関係にあると認められるから、自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、労働基準法第9条の労働者ではなく、同法第 10 条にいう事業主である。

問題 12 (R5-4-E)

労働基準法第 10 条にいう「使用者」は、企業内で比較的地位の高い者として一律に決まるものであるから、同法第9条にいう「労働者」に該当する者が、同時に同法第 10 条にいう「使用者」に該当することはない。

Point 労働者と使用者の定義 ⇒【労基問4～6】

◆労働者 …職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

※ 使用者の指揮命令を受けて労働しているなどの使用従属関係が認められる場合には、労務提供の形態に関わらず、労働者に該当する ex. 請負契約による下請負人

※ 請負契約(当該業務を自己の業務として相手方(注文主)から独立して処理するもの)による下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、「その雇用する労働者の労働力を自ら直接利用する」ものである場合 →下記[1]の「事業主」に該当する(問題 11)

◆使用者 …下記の[1]～[3]を指す

[1] 事業主 …個人企業の場合はその企業主個人を指し、法人組織の場合はその法人そのものを指す

[2] 事業の経営担当者 ex. 法人の代表者、支配人

[3] その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をするすべての者

※ [3]は権限と責任に応じて決まり、企業内で比較的地位の高い者として一律に決まるものではない

→労働者に該当する者が、同時にある事項について権限と責任をもっていれば(ex. 取締役部長)、その事項については、使用者に該当することとなる(問題 12)

解答: 問題 11 正 問題 12 誤

(法9条、法 10 条、昭和 63.3.14 基発 150 号)