

Speed 突破！シリーズ

マニュアル

利用法編

<http://www.speedtoppa.net/>

目次

目次.....	- 2 -
第 1 章 ソフトを起動してみよう.....	- 4 -
1-1 Speed 突破！過去問題集を起動するには.....	- 4 -
1-1-1 スタートボタンから起動します.....	- 4 -
第 2 章 実際に使ってみよう.....	- 5 -
2-1 メニューの使い方を覚えましょう.....	- 5 -
2-2 実際に問題を解いてみましょう.....	- 6 -
2-2-1 出題形式を選択する.....	- 6 -
2-2-2 科目別学習から学習したい科目を選択する.....	- 6 -
2-2-3 科目別学習から学習したい科目を選択する.....	- 7 -
2-2-4 正誤を確認する.....	- 7 -
2-2-4 自己評価をする.....	- 8 -
2-2-5 次の問題を解く.....	- 8 -
第 3 章 効果的な利用法.....	- 10 -
3-1 条文を検索してみよう.....	- 10 -
3-1-1 オプションの起動.....	- 10 -
3-1-2 オプション起動画面.....	- 11 -
3-2 オリジナル問題集を作成してみよう.....	- 12 -
3-2-1 オプションの起動.....	- 12 -
3-2-2 印刷プレビューの表示.....	- 12 -

3-3	学習進度をみてみよう	- 13 -
3-3-1	オプションの起動	- 13 -
3-3-2	学習震度解析画面	- 13 -

第1章 ソフトを起動してみよう

1-1 Speed 突破！過去問題集を起動するには

1-1-1 スタートボタンから起動します

スタートボタン⇒すべてのプログラム ⇒ Speed 突破！シリーズ ⇒Speed 突破！シリーズ
から起動します。



第2章 実際に使ってみよう

2-1 メニューの使い方を覚えましょう

ここでは、学習する上でよく使う機能に絞って、それぞれの役割を説明します。学習方法や学習範囲、オプション機能の起動などを指定します。



※ 画面は Version 8.1.0 の社会保険労務士版です。実際の画面とは異なる場合がありますがご了承ください。

■科目別学習

科目を指定して学習したい場合は、こちらから選択します。

■個別学習

年度を指定して学習したい場合は、こちらから選択します。

■選択学習

テーマ別に学習したい場合は、こちらから選択します。

■出題形式

●択一式

五者択一あるいは四者択一で出題されます。本試験と同一形式ですので、じっくり勉強したい場合は、こちらを選択します。

●記述・択一式

試験科目によっては、記述・選択式の出題があります。

■ホームページボタン

Speed 突破！シリーズのホームページに移動します。

試験情報や問題集を使う上で役に立つ情報が掲載されています。

■オプション起動ボタン

オプションパックを起動します。

根拠条文を見たい場合や、紙に問題を印刷したい場合、詳細な学習履歴を確認する場合はこのボタンを押してください。

■終了ボタン

学習を終わりにします

2-2 実際に問題を解いてみましょう

それでは、実際に問題を解いてみましょう。

2-2-1 出題形式を選択する

まずは、択一式で解いてみましょう。出題形式の択一式のところボタンが移動しているか確認します。他の場所にある場合は、択一式の横のボタンをクリックします。

2-2-2 科目別学習から学習したい科目を選択する

(写真は、社会保険労務士過去問題集です。他の試験科目の場合は、別の科目が表示されています)

ここでは、労働基準法を選択してみましょう。労働基準法のボタンをクリックしてください。

学習メニュー

科目別学習	年度別学習	選択学習	詳細設定
労働基準法	全年度 [H6-H22]	数関連の問題	出題形式
労働安全衛生法	※平成 8年	届け出先(公的機関)	<input checked="" type="radio"/> 択一式
労働者災害補償保険法	※平成 9年	届け出先(役職)	<input type="radio"/> 記述式 or 選択式
雇用保険法	※平成10年	届け出先(国・自治体)	出題範囲
労働保険徴収法	※平成11年	法改正等	<input checked="" type="radio"/> 全問題を
健康保険法	※平成12年		<input type="radio"/> “理解済”問題を外す
厚生年金保険法	※平成13年		<input type="radio"/> “未理解”問題のみ出題
国民年金法	※平成14年		出題順序
労働一般常識	※平成15年		<input checked="" type="radio"/> 順番通り
社会保険一般常識	平成16年		<input type="radio"/> ランダム
	平成17年		キーワード検索
	平成18年		
	平成19年		検索実行
	平成20年		
	平成21年		SpeedToppa! ADVAN SOLUTION Co., LTD
	平成22年		
履歴・メモ一覧	ホームページ	ヘルプ	終了
メモクリア	オプション起動	お困りですか？	

2-2-3 科目別学習から学習したい科目を選択する

問題文（灰色の部分）を読んで、A～Eの中から解答（今回の場合は、誤っていると思うもの）を見つけ、選択肢横のボタンをクリックします。今回は、4番目を選択してみます。

Aのボタンをクリックしてみましょう。

※ポイント1も見てみましょう

択一問題

平成22年 労働基準法 2

図表

択一

[問題]

労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものほどれか。

A 定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。

A 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。

A 労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならないが、それが虚偽であった場合（使用者が、いったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、同項の義務を果たしたことがならない。

A 労働基準法第22条第1項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。また、退職の事由が解雇の場合には、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。

A 労働基準法第22条第4項において、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合活動に関する通信をし、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならないとされているが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合活動」は制限列举事項であって、例示ではない。

理解済 要復習 未理解 インターネット版問題表示(音声解説付)

2-2-4 正誤を確認する

画面左上に、今回の解答が正しかったのか誤りだったのかが判定されます。

選択肢横の解説ボタンを押して解説も確認しましょう。同様に、他の選択肢の解説も読んでみましょう。

気になる点はメモ欄に記入しておけば、自分のノートになります。

択一問題

平成22年 労働基準法 2

図表

択一

O正解

労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものほどれか。

A 定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。

A 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。

A 労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならないが、それが虚偽であった場合（使用者が、いったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、同項の義務を果たしたことがならない。

A 労働基準法第22条第1項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。また、退職の事由が解雇の場合には、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。

A 労働基準法第22条第4項において、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合活動に関する通信をし、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならないとされているが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合活動」は制限列举事項であって、例示ではない。

理解済 要復習 未理解 インターネット版問題表示(音声解説付)

2-2-4 自己評価をする

今回の問題を解いたときの手ごたえはどうでしたか？

全ての枝問に関して、ほぼ完璧に理解していたと感じたのなら、「●理解済」を、あやふやな個所が残っていたり、まだ勉強不足だと感じたのなら、「▲要復習」を、まったく解っていないかった、ものすごく苦手分野だと感じたのなら「×未理解」をクリックしてください。

ここで付けた自己評価は、後の成績管理につながってきますので、正確に付けましょう。

択一問題

平成22年 労働基準法 2

図表

択一

労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

○正解

A **メモ**

定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。

A **メモ**

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。

A **メモ**

労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならないが、それが虚偽であった場合(使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等)には、同項の義務を果たしたことがならない。

A **メモ**

労働基準法第22条第1項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないが、また、退職の事由が解雇の場合には、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。

A **メモ**

労働基準法第22条第4項において、あらかじめ第三者が知り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信、印刷物等の頒布、又は退職時等の証明書の記号を記入してはならないとされているが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信、印刷物等の頒布」は労働組合運動の別当事項であって、労働者の就業を妨げることを目的として行われるものではない。

● 理解済 ▲ 要復習 × 未理解

インターネット版問題表示(音声解説付)

2-2-5 次の問題を解く

自己評価をすると2-2-4の画面に戻りますので、繰り返して問題を解いてってください。

終わる場合は、画面右上の×ボタンを押します。

※ポイント1

問題文が長くて見辛いときは、「インターネット版問題表示（音声解説付）」ボタンを押してみましょう。

択一問題

平成22年 労働基準法 2

正解

労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1 定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。

2 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。

3 労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、使用者が自らの見解を証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならないが、それが虚偽であった場合（使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、同項の義務を果たしたことができない。

4 労働基準法第22条第1項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないが、また、退職の事由が解雇の場合には、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。

5 労働基準法第22条第4項において、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信若しくは退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならないとするが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動」は制限列挙事項であって、例示ではない。

理解済 要復習 未理解 インターネット版問題表示(音声解説付)

別画面で見やすく表示されます。

「音声解説」ボタンを押すと解説と同じ内容を音声で聞くことができます。

Speed突破！シリーズ - AdvenSolution Co., LTD.

776(K) 表示(0) 2011/10/06 14:13(C) 487(0)

2011年1問
- 労働基準法

労働基準法の総論等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1 労働基準法第3条は、法の下の平等を定めた日本国憲法第14条と同様、事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は「その他を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。

2 何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

3 公職の職任を使用者の承諾にかからしめ、その承諾を得ずして公職に職任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則第4条は、公権行使の保障を定めた労働基準法第7条の規定に反し、無効のものとするべきであるとするのが最高裁判所の判例である。

4 労働基準法に定める「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所使用される者で、賃金を支払われる者もい、この定義に該当する場合には、いかなる形態の家事使用人にも労働基準法が適用される。

5 労働基準法に定める賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者又は顧客が労働者に支払うすべてのものをいう。

解説を隠す

解

1 音声解説 誤 労働基準法第3条で差別的取扱を禁止しているのは、「国籍、信条又は社会的身分」の三つである。(労働基準法第3条)

2 音声解説 誤 「他の法律の定め如何にかかわらず」ではなく、「法律に基づいて許される場合の外」である。(労働基準法第3条)

3 音声解説 正 本題の通り (最二小§38、6、21)

第3章 効果的な利用法

3-1 条文を検索してみよう

3-1-1 オプションの起動

メニュー画面の「オプション起動」ボタンをクリックします

学習メニュー

科目別学習

- 労働基準法
- 労働安全衛生法
- 労働者災害補償保険法
- 雇用保険法
- 労働保険徴収法
- 健康保険法
- 厚生年金保険法
- 国民年金法
- 労働一般常識
- 社会保険一般常識

年度別学習

- 全年度 [H6-H22]
- ※平成 8年
- ※平成 9年
- ※平成10年
- ※平成11年
- ※平成12年
- ※平成13年
- ※平成14年
- ※平成15年
- 平成16年
- 平成17年
- 平成18年
- 平成19年
- 平成20年
- 平成21年
- 平成22年

選択学習

- 数関連の問題
- 届け出先(公的機関)
- 届け出先(役職)
- 届け出先(国・自治体)
- 法改正等

詳細設定

出題形式

- 択一式
- 記述式 or 選択式

出題範囲

- 全問題を出题
- “理解済”問題を外す
- “未理解”問題のみ出題

出題順序

- 順番通り
- ランダム

キーワード検索

検索実行

SpeedToppa!
ADVANCED SOLUTION Co., LTD.

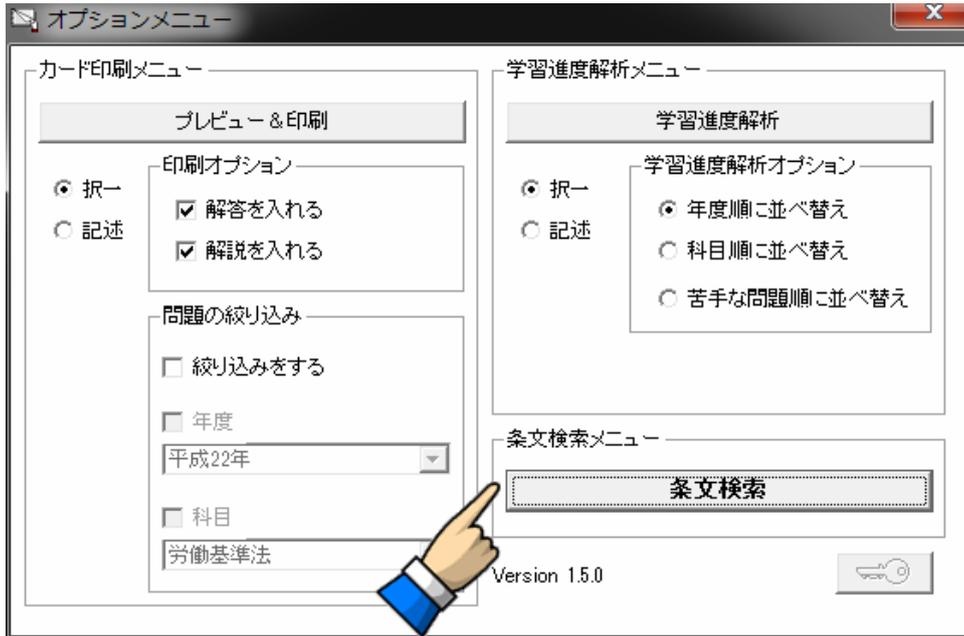
終了

履歴・メモ一覧 ホームページ ヘルプ

メモクリア 履歴クリア オプション起動 お困りですか?

3-1-2 オプション起動画面

下のような画面が出てきたら、起動成功です。条文検索ボタンをクリックしてみましょう。



3-1-3 法令の選択

ドロップダウンメニューをクリックして、検索したい条文を選択してみましょう。

今回は、「国民年金法第 5 条」を検索してみます。

ドロップダウンリストから「国民年金法」を選択して、テキストボックスに「5」を記入してから

「検索」を押してください。



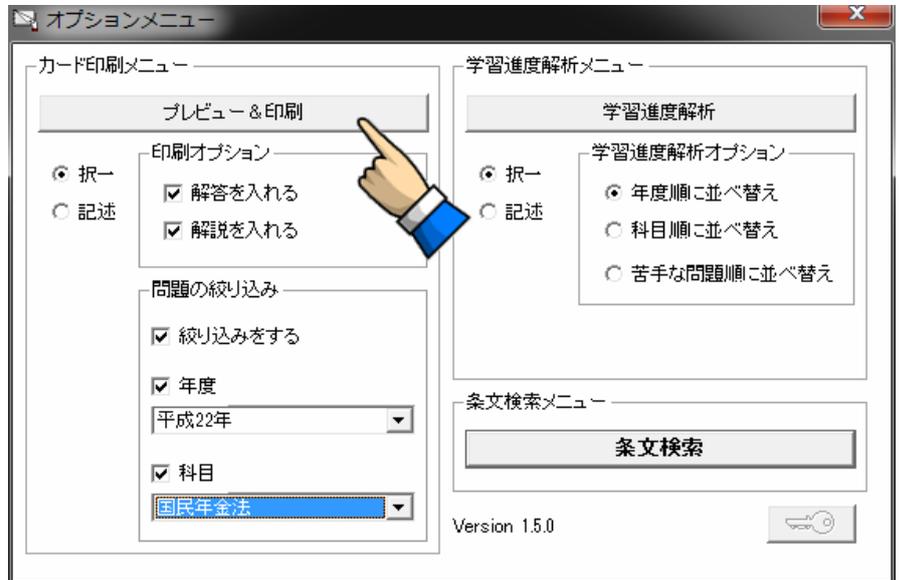
3-2 オリジナル問題集を作成してみよう

3-2-1 オプションの起動

カード印刷機能を使って、オリジナル問題集を作ってみましょう。

全部印刷すると、560 ページにもなってしまいますので、今回は「平成 22 年度の国民年金法」に絞り込んで印刷してみます。

「絞り込みをする」のチェックボックスをチェックした後、「年度」「科目」ともにチェックを入れます。

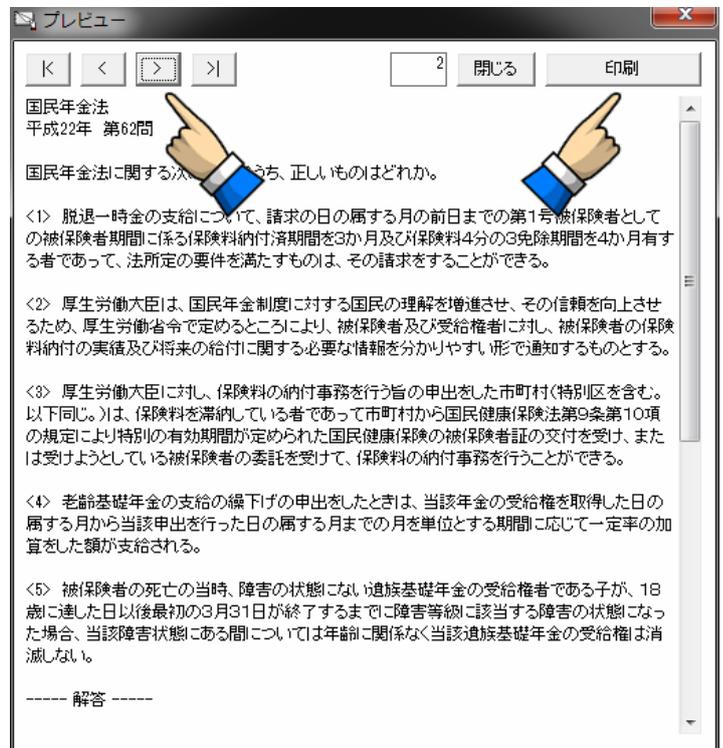


3-2-2 印刷プレビューの表示

画面のような形で印刷されます。矢印を押して、何枚になるか予め確認しておきましょう。

確認が終わったら、印刷ボタンを押せば印刷が開始されます。

平成 22 年度の問題全部や労働基準法の全年度といった絞り込みも出来ますので、自分だけのオリジナル問題集を印刷してみましょう。



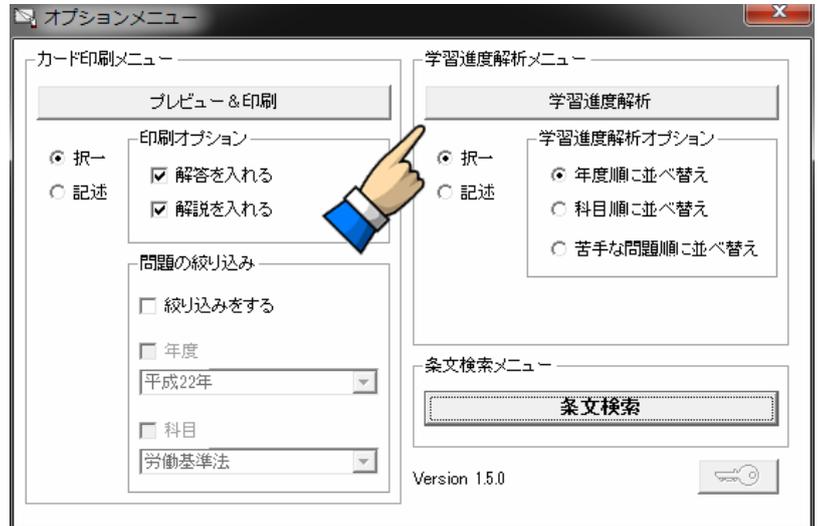
3-3 学習進捗をみてみよう

3-3-1 オプションの起動

学習進捗解析機能を使って、現在までの学習進捗を解析してみましょう。

(学習進捗の解析は、ある程度問題を解いた後で無いと効果がありません)

学習進捗解析ボタンをクリックしてみましょう。



3-3-2 学習震度解析画面

赤は、「×未理解」を選択したもの、黄色は「▲要復習」を選択したものです。それぞれの評価は、達成度としても表示されていますので、グラフと併せて参考にしてください。

メニュー選択時に、「苦手な問題順に並び替え」を選択しておくと、苦手な問題を直ぐに把握することも出来ます。

年度	科目	形式	問番	問数	正	誤	◎	△	×	達成度
平成22年	労働基準法	択一	1	1	8	6	2	0	0	87%
平成22年	労働基準法	択一	1	2	8	6	2	0	0	87%
平成22年	労働基準法	択一	1	3	8	6	2	0	0	87%
平成22年	労働基準法	択一	1	4	8	6	2	0	0	87%
平成22年	労働基準法	択一	1	5	8	6	2	0	0	87%
平成22年	労働基準法	択一	2	1	5	4	0	1	0	80%
平成22年	労働基準法	択一	2	2	5	4	0	1	0	80%
平成22年	労働基準法	択一	2	3	5	4	0	1	0	80%
平成22年	労働基準法	択一	2	4	5	4	0	1	0	80%
平成22年	労働基準法	択一	2	5	5	4	0	1	0	80%
平成22年	労働基準法	択一	3	1	7	3	3	1	0	64%
平成22年	労働基準法	択一	3	2	7	3	3	1	0	64%
平成22年	労働基準法	択一	3	3	7	3	3	1	0	64%
平成22年	労働基準法	択一	3	4	7	3	3	1	0	64%
平成22年	労働基準法	択一	3	5	7	3	3	1	0	64%
平成22年	労働基準法	択一	4	1	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	4	2	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	4	3	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	4	4	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	4	5	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	5	1	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	5	2	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	5	3	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	5	4	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	5	5	7	4	2	1	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	6	1	7	5	0	2	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	6	2	7	5	0	2	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	6	3	7	5	0	2	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	6	4	7	5	0	2	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	6	5	7	5	0	2	0	71%
平成22年	労働基準法	択一	7	1	8	5	2	1	0	75%
平成22年	労働基準法	択一	7	2	8	5	2	1	0	75%
平成22年	労働基準法	択一	7	3	8	5	2	1	0	75%
平成22年	労働基準法	択一	7	4	8	5	2	1	0	75%
平成22年	労働基準法	択一	7	5	8	5	2	1	0	75%