

2023年9月向け
1級FP技能士試験対策研修
基礎編知識抜粋集（サンプル）
（2019年5月～2023年1月）

ライフプランニングと資金計画 P 3 72問

リスク P 69 65問

金融資産運用 P 126 67問

タックスプランニング P 177 77問

不動産 P 250 78問

相続 P 325 74問

（ページは本編）

1級FP技能士

益山真一

※一般社団法人金融財政事情研究会のFP技能士会員以外は、届出なく、問題を転用や転載することについて一定の制限がありますので、ご注意ください

過去問抜粋集の説明

基礎編知識抜粋集	最も得点がとりにくいとされる基礎編知識編も、一定の出題パターンがあり、複数回出題されているのは、科目ごとに20～30数パターンしかありません 2019年5月以降の過去問題のうち、複数回出題されているパターンの問題のみを抜粋し、合格に必要な範囲で詳細かつ簡潔にポイントを解説しています
基礎編計算抜粋集	合格のために確実に得点したい計算問題について、出題傾向、出題形式と必要な知識、テクニックの習得を目的とした抜粋問題集です 研修は直近の過去問題のうち重要度が高い問題を使って進行します
応用編穴埋め等抜粋集	穴埋め、誤部修正問題のうち、頻出テーマの過去問題を活用し、傾向と紛らわしい論点の整理の仕方、次に出題が予想されるポイントをピンポイントで解説します 対策を立てない受験者が多く、得点源として放置されがちな穴埋め・誤部修正について、一定の頻度で出題される問題を確実に得点するだけでなく、基礎編の得点力も養成します 研修は直近の過去問題のうち重要度が高い問題を使って進行します

応用編穴埋め等抜粋集・基礎編計算抜粋集、基礎編知識抜粋集の6大特徴

- 特徴1：過去問題の着眼点、キーワードに赤字を入れてあるため、どこが解くカギなのかが早く分かります
- 特徴2：正解の選択肢に下線を引いてあるため、どこが不適切、誤っているかを探すことに集中できます
- 特徴3：出題されている論点の周辺ポイントを👉で表示しています。
通常の問題集では把握、整理しにくい、紛らわしい論点、ひっかけポイントを整理でき、過去問をアレンジした出題への対応力も高まります
- 特徴4：頻出の問題を複数解くことで、頻出問題の論点は似ていることを把握でき、出題頻度も体感できます
- 特徴5：多くの問題集が網羅性を重視するのに対して、基礎編の当抜粋集はレアな出題を捨て、複数回出題されている問題をテーマごとに絞り込み、整理し、学習の効率化を測り、学習時間の短縮効果を高め、得点すべき頻出問題を得点力の確度を高めます
- 特徴6：ひっかけポイント集を基礎編知識抜粋集、応用編穴埋め抜粋集等にも挿入しています

一緒に、目標を突破しましょう！

1級FP技能士 益山真一

2022年1月

《問4》 雇用保険の基本手当に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。なお、いずれの場合も所定の手続はなされているものとし、記載のない事項については考慮しないものとする。

- 1) 基本手当を受給しながら求職活動をしていたAさん（28歳）は、2023年6月1日に再就職し、再就職手当を受給した。しかし、再就職先の会社の業務になじめず、2023年11月30日に自己都合退職した。この場合、Aさんが2カ月間の給付制限経過後に受給することができる基本手当の日数は、最大で90日である。
- 2) Bさん（34歳）は、大学卒業後に入社し、11年8カ月勤務した会社を2023年11月30日に自己都合退職した。この場合、Bさんが2カ月間の給付制限経過後に受給することができる基本手当の日数は、最大で120日である。
- 3) Cさん（50歳）は、25年間勤務した会社が経営難から倒産し、2023年11月30日に離職した。この場合、特定受給資格者に該当するCさんが受給することができる基本手当の日数は、最大で330日である。
- 4) Dさん（60歳）は、会社の継続雇用制度の利用を希望せず、38年8カ月勤務した会社を2023年11月30日に定年退職した。この場合、Dさんが受給することができる基本手当の日数は、最大で150日である。

解説

- 1) 不適切 自己都合退職により基本手当を受給する場合、過去2年間に通算12カ月以上の被保険者期間があることが受給要件ですので、原則、受給できません。なお、選択肢では、基本手当の受給資格期間内に離職しており、再就職前の基本手当の日数が残っていれば、受給資格期間内に限り、受給できます
その場合、「所定給付日数－受給済基本手当の日数－再就職手当÷基本手当日額」で求めた日数が限度です
☝ 会社の倒産による失業の場合、原則として、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上あることが基本手当の受給要件です
☝ 自己都合退職の所定給付日数は、被保険者期間10年未満は90日、10年以上20年未満は120日、20年以上は150日です
- 2) 適切 1)の解説参照
- 3) 適切 倒産、解雇により退職した45歳以上60歳未満の者で、被保険者期間が20年以上である場合、所定給付日数は330日です
- 4) 適切 1)の解説参照

基本手当（自己都合退職と解雇・雇い止め）

自己都合 （早期退職優遇制度含む）	過去2年間に 被保険者期間通算12月以上	被保険者期間で異なる 90日（10年未満） 120日（10年以上20年未満） 150日（20年以上）
倒産・解雇・雇い止め （退職勧奨を含む）	過去1年間に 被保険者期間通算6月以上	被保険者期間と離職時の年齢で異なる （45歳以上60歳未満、20年以上の場合、 最長330日）

2023年1月

《問3》雇用保険の基本手当および高年齢求職者給付金に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。なお、各選択肢において、受給資格者は就職困難者に該当せず、所定の手続はなされているものとする。

- 1) Aさん(32歳)は、9年間勤務した会社を2023年4月30日に自己都合退職した。Aさんの基本手当の所定給付日数は120日である。
- 2) Bさん(48歳)は、従来から恒常的に実施されている会社の早期退職優遇制度に応募して、25年間勤務した会社を2023年6月30日に退職した。Bさんの基本手当の所定給付日数は330日である。
- 3) Cさん(55歳)は、人員整理等に伴い事業主から退職勧奨を受けたことにより、18年間勤務した会社を2023年11月30日に退職した。Cさんの基本手当の所定給付日数は270日である。
- 4) Dさん(65歳)は、2023年10月20日に65歳となり、42年間勤務した会社を同年10月31日付で定年退職した。Dさんの高年齢求職者給付金の支給額は、原則として基本手当の日額に相当する額の30日分である。

解説

- 1) 不適切 自己都合退職の所定給付日数は、被保険者期間10年未満は90日、10年以上20年未満は120日、20年以上は150日です
- 2) 不適切 早期退職優遇制度による退職は自己都合退職扱いですので、所定給付日数は150日です
- 3) 適切 人員整理に伴う退職勧奨は会社都合退職扱いです
👉 倒産、解雇により退職した45歳以上60歳未満の者で、被保険者期間が20年以上である場合、所定給付日数は330日です(選択肢は20年未満であり、270日となります)
- 4) 不適切 65歳未満は基本手当、65歳以上は高年齢求職者給付金です。被保険者期間1年以上の場合は基本手当50日分、6カ月以上1年未満の場合は基本手当30日分が一時金で支給されます
👉 退職事由を問わず、原則として、離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上あることが受給要件です

65歳未満	基本手当	略
65歳以上	高年齢求職者給付金	被保険者期間 過去1年間に通算6月以上 一時金 算定基礎期間1年以上 基本手当日額×50日 算定基礎期間1年未満 基本手当日額×30日

2020年1月

《問3》 雇用保険の基本手当に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1) 基本手当を受給するためには、**特定理由離職者等に該当する場合を除き、離職の日以前2年間に被保険者期間が継続して12カ月以上**なければならない。
- 2) 基本手当は失業の認定を受けている日について支給され、その認定は、求職の申込みを受けた公共職業安定所において、原則として、受給資格者が離職後最初に出頭した日から**2週間に1回ずつ**行われる。
- 3) 基本手当の受給期間は、原則として**離職の日の翌日から1年間**であるが、離職が60歳以上の定年退職によるものである場合、**離職の日の翌日から2カ月以内に申し出ることにより、最長3年間まで延長**される。
- 4) **特定受給資格者・特定理由離職者以外の受給資格者**（就職困難者を除く）の所定給付日数は、受給資格者の離職の日における年齢にかかわらず、**算定基礎期間が10年未満の場合は90日、10年以上20年未満の場合は120日、20年以上の場合は150日**である。

解説

- 1) 不適切 雇用保険の被保険者期間要件は「**通算**」で判定します
➡ 健康保険の**任意継続被保険者の被保険者期間（2カ月）、傷病手当金の待期間（3日）**は**継続**で判定します
- 2) 不適切 失業認定は原則として**4週間に1度**行われます
- 3) 不適切 基本手当の受給資格期間は原則1年ですが、**定年退職**の場合、所定の申し出により1年延長され、最長**2年**となります
➡ **妊娠、出産、育児、傷病等**による離職である場合、所定の申し出により3年延長され、最長**4年**となります
- 4) 適切
➡ **特定受給資格者、特定理由離職者**の基本手当の所定給付日数は、**離職時の被保険者期間および年齢**により異なります

基本手当の受給期間の原則と延長

原則	離職日の翌日から 1年間
定年退職	離職日の翌日から2カ月以内に手続き 上限1年延長（原則、最長 2年 ）
妊娠、出産、育児、傷病	できるだけ早く手続き 上限3年延長（原則、最長 4年 ）

2021年5月

《問3》 雇用保険の基本手当に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1) 一般被保険者が**会社の倒産**により離職を余儀なくされて失業した場合、原則として、**離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して6カ月以上**あれば、所定の手続により、基本手当の支給を受けることができる。
- 2) 基本手当は、原則として、**4週間に1回**、公共職業安定所において失業の認定を受けた日分が支給される。
- 3) **特定受給資格者・特定理由離職者以外**の受給資格者（就職困難者を除く）の所定給付日数は、受給資格者の離職の日における年齢にかかわらず、原則として、算定基礎期間が**10年未満の場合は90日、10年以上20年未満の場合は120日、20年以上の場合は150日**である。
- 4) 基本手当の日額の算定の基礎となる**賃金日額**は、原則として、被保険者期間として計算された**最後の6カ月**間に支払われた賃金（賞与等を除く）の総額を基に算出されるが、下限額および受給資格者の年齢区分に応じた上限額が設けられている。

解説

- 1) 不適切 **会社の倒産**による失業の場合、原則として、**離職の日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上**あることが基本手当の受給要件です
- 2) 適切
- 3) 適切
👉 **特定受給資格者、特定理由離職者**の基本手当の所定給付日数は、**離職時の被保険者期間および年齢**により異なります
- 4) 適切
👉 基本手当の日額は、60歳未満の賃金日額の**50%~80%**、60歳以上65歳未満は賃金日額の**45%~80%**です
👉 **労災保険**の給付基礎日額は事故直前の**3カ月**間に支払われた賃金（賞与等を除く）を基に算出されます
👉 **健康保険**の傷病手当金、出産手当金の日額は、直前の継続した被保険者期間**12カ月**の標準報酬月額を基に算出されます

労災・雇用・健康保険の手当の計算根拠

労災（給付基礎日額）	事故等発生日の直前 3 カ月の賃金の総額（賞与等は除く）
雇用保険（基本手当の賃金日額）	直前 6 カ月間の賃金の総額（賞与等を除く）
健康保険（傷病（出産）手当金の標準報酬日額相当額）	支給開始日の属する月以前直近 12 カ月の標準報酬月額

基本手当日額

60歳未満	賃金日額の 50~80%
60歳以上 65歳未満	賃金日額の 45~80%

2022年5月

《問4》 雇用保険に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1) 60歳以後も継続して雇用されている被保険者に対して支給対象月に支払われた賃金額が60歳到達時の賃金月額額の61%相当額を下回る場合、高年齢雇用継続基本給付金の額は、原則として、60歳到達時の賃金月額に15%を乗じて得た額となる。
- 2) 60歳以後に再就職し、高年齢再就職給付金を受給するためには、受給資格に係る離職日における算定基礎期間が5年以上あり、かつ、当該受給資格に基づく基本手当の支給を受けたこと、就職日の前日における当該基本手当の支給残日数が100日以上であること等の要件を満たす必要がある。
- 3) 介護休業期間中に事業主から休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の67%相当額以上の賃金が支払われた場合、当該支給単位期間について、介護休業給付金は支給されない。
- 4) 育児休業給付金は、原則として、1歳に達する日前までの子を養育するための育児休業を取得した場合に支給されるが、パパ・ママ育休プラス制度を利用する場合は、対象となる子の年齢が1歳6カ月まで延長される。

解説

1)不適切 高年齢雇用継続基本給付金について、支給対象月の賃金額が60歳到達時の賃金月額額の61%相当額を下回る場合、原則として、支給対象月の賃金の15%が支給されます

☝ 高年齢再就職給付金も同じです

2)適切

☝ 算定基礎期間（被保険者期間）5年以上、60歳到達時賃金の75%未満の要件は、高年齢雇用継続基本給付金と同じです

☝ 高年齢雇用継続基本給付金は、60歳以降も基本手当を受給せずに雇用されている者に最長65歳に達するまで最長5年間支給され、高年齢再就職給付金は基本手当を受給してから再就職した者に最長2年間支給されます

☝ 高年齢再就職給付金を受給するには、基本手当の支給残日数が100日以上であること等の要件が要件であり、100日以上ある場合は最長1年間、200日以上ある場合は最長2年間（かつ65歳に達するまで）支給されます

3)不適切 介護休業期間中に事業主から休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の80%以上の賃金が支払われた場合、介護休業給付金は支給されません（育児休業給付も同じです）

4)不適切 育児休業給付金は、原則として、子が1歳に達するまで、パパ・ママ育休プラス制度を利用する場合は、子が1歳2カ月まで、子が保育所に入れない場合は子が最長2歳まで延長されます

高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の要件	60歳到達時の賃金の75%未満 被保険者期間・通算5年以上
高年齢雇用継続給付の支給限度額	現在の賃金月額額の15%(2025年4月以降は10%)

高年齢雇用継続給付

		受給期間
高年齢雇用継続基本給付金	基本手当を受給しない場合	60歳から65歳に達するまで最長5年
高年齢再就職給付金	基本手当を受給する場合	支給残日数 200日以上 最長2年 支給残日数 100日以上 最長1年 65歳に達するまで

2021年1月

《問2》 雇用保険の就職促進給付に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1) 就業手当の支給を受けるためには、職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上または45日以上であることが要件の1つとされ、その額は、現に職業に就いている日について、基本手当日額の30%相当額となる。
- 2) 再就職手当の支給を受けるためには、受給資格者が1年を超えて引き続き雇用されることが確実であると認められる職業に就くことや一定の事業を開始することが要件の1つとされるが、離職前の事業主に再び雇用された場合は支給されない。
- 3) 就業促進定着手当は、再就職手当の支給に係る同一の事業主の適用事業にその職業に就いた日から引き続き6カ月以上雇用される者であって、そのみなし賃金日額が算定基礎賃金日額を下回った者が支給対象となる。
- 4) 再就職手当および常用就職支度手当は、受給資格者が安定した職業に就いた日前3年以内の就職について再就職手当または常用就職支度手当の支給を受けたことがあるときは、支給されない。

解説

- 1) 不適切 就業手当は、職業に就いた日の前日における基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上であることが要件の1つです。「または」ではありません
- 2) 適切 高年齢再就職給付金と再就職手当は同時に受給することはできません
- 3) 適切
- 4) 適切

再就職手当、就業手当、高年齢再就職給付金（基本手当受給後に就職）

	支給残日数要件	給付
再就職手当	所定給付日数の3分の1以上	一時金 3分の1以上 支給残日数×基本手当日額×60% 3分の2以上 支給残日数×基本手当日額×70%
就業手当	所定給付日数の3分の1以上 および45日以上	就業日×30%×基本手当日額（上限あり）
高年齢再就職給付金	100日以上	100日以上 高年齢雇用継続給付 最長1年 200日以上 高年齢雇用継続給付 最長2年

2021年9月

《問3》 雇用保険の介護休業給付金および育児休業給付金に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1) 介護休業を開始した被保険者に支給される介護休業給付金の額は、介護休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合、1支給単位期間について、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の **67%相当額**である。
- 2) 介護休業給付金は、同一の対象家族について介護休業を分割して取得する場合、介護休業を開始した日から **通算して93日を限度に3回までに限り支給**される。
- 3) 育児休業期間中に事業主から休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の **80%相当額以上の賃金が支払われた場合**、当該支給単位期間について、**育児休業給付金は支給されない**。
- 4) 育児休業給付金は、保育所等に **入所を希望しているが、空きがなく入所できない等**の一定の要件を満たしている場合、所定の手続により、**最長で子が3歳に達するまでの間、その支給期間を延長**することができる。

解説

1)適切 介護休業給付金は、介護休業期間中に事業主から賃金の **80%以上**が支払われた場合は**支給されず、80%未満**である場合、**67%を限度に差額が支給**されます

☝ 育児休業給付も同様に、育児休業期間中に事業主から賃金の **80%以上**が支払われた場合は**支給されず、80%未満**である場合、**67%（181日目以降は50%）を限度に差額が支給**されます

2)適切

☝ **子が1歳に達するまでの育児休業も2回まで分割**できます

産後パパ育休は出生後8週間について、別途4週間、2回に分けて取得できます

3)適切 ☝ **介護休業給付も同様**です

4)不適切 子が保育所に入れない場合、**最長で子が2歳に達するまでの間**、育児休業給付が支給されます

☝ **子が3歳に達するまでが対象となるのは、育児休業中の厚生年金保険や健康保険の保険料免除**です

介護休業給付と育児休業給付

	育児休業給付	介護休業給付
休業回数 期間	2回 産後パパ育休 別途、子の出生後8週間以内に4週間まで 2回分割取得可能 原則1歳まで パパ・ママ育休プラス 1歳2カ月 まで 保育園に入れない場合 1歳6カ月、2歳 まで	対象1家族につき 3回 まで分割可能 (最大 93日) 対象家族：配偶者、父母、子 祖父母、兄弟姉妹、孫 配偶者の父母
給付割合	休業開始時賃金の 67%（180日経過後は50%）	休業開始時賃金の 67%
賃金との調整	休業開始時賃金の 80%相当額以上 が支払われている場合、支給されない	

2019年9月

《問3》 雇用保険の雇用継続給付に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1) 60歳以後も継続して雇用されている被保険者に対して支給対象月に支払われた賃金の額が、60歳到達時の賃金月額額の50%相当額である場合、高年齢雇用継続基本給付金の額は、原則として、60歳到達時の賃金月額に100分の15を乗じて得た額となる。
- 2) 高年齢再就職給付金は、60歳以後に安定した職業に就くことにより被保険者となった者のうち、その受給資格に係る離職日における算定基礎期間が5年以上あり、かつ、当該受給資格に基づく基本手当の支給を受けたことがない者が支給対象となる。
- 3) 育児休業給付金の額は、育児休業期間中に事業主から賃金が支払われた場合、1支給単位期間について、事業主から実際に支払われた賃金の額を休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額から差し引いた額が限度となる。
- 4) 介護休業給付金の支給額の算定上、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額に乘じる給付率は、介護休業期間中に事業主から賃金が支払われなかった場合、100分の67である。

解説

- 1)不適切 高年齢雇用継続基本給付金について、支給対象月の賃金が、60歳到達時の賃金月額額の61%以下である場合、原則として、支給対象月の賃金の15%が支給されます
☝ 高年齢再就職給付金も同様です
- 2)不適切 高年齢再就職給付金は、60歳以後に安定した職業に就くことにより被保険者となった者のうち、その受給資格に係る離職日における算定基礎期間が5年以上あり、かつ、当該受給資格に基づく基本手当の支給を受けたことがある者が支給対象です
☝ 基本手当の支給を受けずに60歳以降も働き続けている場合に支給されるのは高年齢雇用継続基本給付金です
- 3)不適切 育児休業期間中に事業主から賃金の80%以上が支払われた場合は支給されず、80%未満である場合、67%（181日目以降は50%）を限度に差額が支給されます
☝ 介護休業給付金は、介護休業期間中に事業主から賃金の80%以上が支払われた場合は支給されず、80%未満である場合、67%を限度に差額が支給されます
- 4)適切
☝ 育児休業給付の給付率は、育児休業180日目までは100分の67、181日目以降は100分の50です

2019年5月

《問3》 雇用保険の教育訓練給付に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1) 教育訓練給付金は、所定の教育訓練を開始した日において、一般被保険者または高年齢被保険者である者、あるいは被保険者資格を喪失した日から **3年以内**の者が、当該教育訓練を修了した場合に支給される。
- 2) **一般教育訓練**に係る教育訓練給付金の額は、教育訓練の受講のために支払った所定の**費用の額の20%相当額**であり、**20万円が上限**とされる。
- 3) 訓練期間が**3年間**の専門実践教育訓練の受講の修了後、あらかじめ定められた資格等を取得し、受講修了日の翌日から**1年以内**に一般被保険者として雇用された場合、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の額は、**最大168万円**となる。
- 4) 専門実践教育訓練の受講開始時に**45歳未満**で、かつ、訓練期間中に失業している者は、1日につき、その者の離職前賃金に基づき算出された基本手当の日額と**同額**の教育訓練支援給付金の支給を受けることができる。

解説

- 1)不適切 被保険者資格を喪失した者の教育訓練給付金は、所定の教育訓練を開始した日において、被保険者資格を喪失した日から**1年以内**であれば、当該教育訓練を修了した場合に支給されます
☝ 「3年」は雇用保険の被保険者期間要件（原則）です
- 2)不適切 **一般教育訓練**に係る教育訓練給付金の額は、教育訓練**費用の額の20%相当額**、**10万円が上限**です
- 3)適切 ☝ 訓練期間が**4年間**の専門実践教育訓練の場合、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の額は、**最大224万円**です（56万円×4年）
- 4)不適切 専門実践教育訓練の受講開始時に**45歳未満**で、かつ、訓練期間中に失業している者は、1日につき、離職前賃金に基づき算出された基本手当の日額の**80%**の教育訓練支援給付金の支給を受けることができます