

11868P-00

2020
年度版



15年
連続

TAC出版の
社労士書籍は
売上No.1

みんなが
欲しかった!

社労士

TAC社会保険労務士講座●編著

受験生待望の

分冊化

3冊に分解OK!

合格のツボ

択一
対策

合格者が
毎年大絶賛する
予想問題集がコレ!

▶ 弱点を撲滅!!

「解きなおシール」つき!

▶ 解答が隠せる

こたえかくすシートつき!



本書の1600問を解けば

択一式の点数

ぐーんと

アップ!

素早く、正しく

判断する力がつく!

最新の
改正情報は

Web 順次
公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

は し が き

本書は、問題を基本レベル(Basic)と応用レベル(Step Up) にブロック化し、基本的な知識の確認から、応用力の強化まで、学習の進捗に合わせて得点力を高めていくことができる構成となっています。

また、過去10～15年間の本試験問題の徹底的な分析と、各科目の出題傾向・出題頻度を入念に検討し、得点力向上に最も効果的な「項目別」の問題配置とし、問題のポイントを1つ1つ確実に押さえていくことができる「一問一答形式」を採用しました。

したがって本書は、本試験問題の「五肢択一形式」のプレ・トレーニングに最適であると同時に、五肢択一形式問題を解いてはいるもののポイントが掴めず得点力が伸びないという受験生のバック・トレーニングにも活用できます。

必要十分な問題をコンパクトに収めた本書で、受験生の皆さんが限られた学習時間を少しでも有効に活用されて、所期の志を達成されることを心よりお祈り申し上げます。

TAC社会保険労務士講座

教材制作チーム一同

本書は、2025年9月29日現在において、公布され、かつ、2026年本試験受験案内が発表されるまでに施行されることが確定しているものに基づいて問題を作成しております。

なお、2025年9月30日以降に法改正のあるもの、また法改正はなされているが施行規則等で未だ細目について定められていないものについては、2026年2月上旬より、下記ホームページにて改正情報を順次公開いたします。

TAC出版書籍販売サイト「TAC出版オンラインストア」

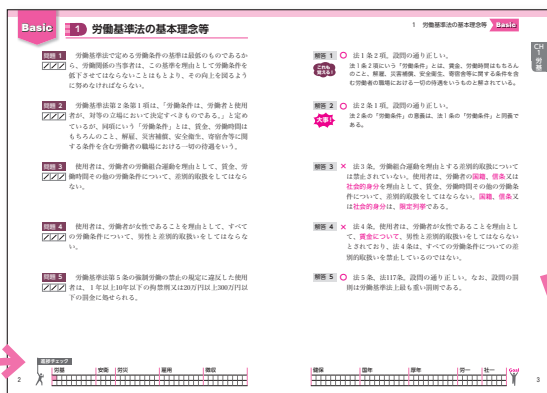
<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

「合格のツボ 択一对策」の特長

本書は、幅広く出題される本試験に対応できる力を無理なく身につけるという方針から、「基本的な知識」をしっかりと固めたうえで、「実践的な知識」を確実に身につけていけるよう、全科目とも、項目別に Basic、Step-Up の2つのレベルにブロック化しています。

Basic 基本事項を中心とした問題構成

本試験において最も多く出題されている事項、また、本試験を解いていくうえで熟知すべき基本的な事項の問題です。なるべく早期に制覇しましょう！



メリハリのある解説

なぜその答えになるのか、1問ずつ、わかりやすい解説を入れています。重要キーワードは色文字で強調しています。

また、問題文としっかりと確認しておきたい重要事項を3種類のアイコンでまとめています。問題を解く力がメキメキついていきます！

大事！ 重要事項をまとめています。必ず確認しましょう！

これも覚えて！ 問題文から派生した関連事項をまとめています。問題文とセットで確認すると効率よく確認できます！

ひっかけ注意！ 本試験でもよく問われる類似事項などをまとめています。うっかりミス撲滅のために、しっかりと読み込みましょう。

進捗チェック

この進捗チェックは、約10問で1マス進みます。1日1マスずつ進めていくことを目標に問題を解いていきましょう。また、全体でどれくらい進んだかもこのメーターを見れば把握できるので、モチベーションの維持にも役立ちます。

Step-Up

「Basic」で定着させた知識を一步レベルアップ。「本試験で解答できること」を意識した問題構成です。スラスラ解けるようになるまで頑張りましょう！

Step-up

1 労働基準法の基本理念等

1

問題 1 労働基準法は、労働条件の基本基準を定めたものであり、この最低基準を上限となすように、同法は、この最低基準を事由を以て労働条件を低下することを禁止し、この向上を図るよう努めることを労働関係の当事者に義務付けている。

問題 2 最終裁判所の判例では、特定の思想、信条を有することを理由とする雇入れの拒否に関する労働基準法第3条（均等待遇）の規定の適用について、「労働基準法3条は労働者の信条によって資金その他の労働条件について差別するを禁じているが、これは雇入れにおける労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。」としている。

問題 3 労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金について賃金に比して不利に扱う取組を禁止しているのをもって、使用者は、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことは差支えない。

解答 1 ○ 法1条2項。労働法の趣旨正しい。なお、設問の規定については、労働条件の「労働条件」とは、労働者による合意の可否にかかわらずに雇用を決定して労働するものであり、**社会的経済情勢の実動等**による決定的な理由がある場合には、当該規定には抵触しない。

解答 2 ○ 法3条。昭和653.14賃150号、最大判昭和46.12.12三集判第3号。設問の通り正しい。

法3条の「優遇」とは、特定の宗教教派又は政治的信仰、社会的身分、とは、生まれの身分をいう。したがって、念いの職制などの地位（職業）と異なり、正社員とパートタイマーなどは、社会的身分でなく、これを上級と見做して労働条件に差を設けても本条違反とならない。

問題 3 25基本648号。法4条において禁止しとすることを理由とする賃金に関する差別的取組について不利に扱う取組を含めることは含まれる。したがって、労働者が女性として、男性より高い賃金を支払うことは、賃金体系、賃金形態を問わず、性別による差別的取組に該当してはならない。

法4条では、「労働者が女性であること」を理由として「賃金」についての、差別的取組を禁止している（その他の労働条件については、同条で禁止していない）。

問題 4 労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金について賃金に比して不利に扱う取組を禁止しているのをもって、使用者は、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことは差支えない。

解答 4 ○ 法4条。労働者が女性であることを理由として「賃金」についての、差別的取組を禁止している（その他の労働条件については、同条で禁止していない）。

チェック欄

解いた日付を書き込むスペースもあります。知識の定着には繰り返し学習が不可欠です。各問、3回解くことを目標に学習を進めていきましょう。

こたえかくすシート

解答ページを隠すことができる、「こたえかくすシート」つきです。



合格者も大絶賛!!

「合格のツボ」は、毎年多くの受験生にご利用いただいております。大変好評をいただいております。ここで、TAC社労士講座を受講し、見事合格された方からの声[※]をご紹介します！

※第50回・第53回・第54回の本試験を受験された方で、当該年度のTAC社会保険労務士講座の本科生を受講された方にご協力いただいたアンケート結果から抜粋掲載させていただきました。

★良問多数！

合格のツボは良問が多く本試験を想定して落とせない問題が沢山出題され重宝しました。

★直前期の総復習に！

5月からは各科目の内容を思い出すことを主目的にして、テキストを一通り読み、択一のツボを使って全科目回しました。

★何度も解きました！

講義編が終了してからは、合格のツボ（択一式）、過去10、テキストの読み込みをメインに行っていました。

間違った問題や自信がない問題には付箋を貼って、何度も何度も解いて、記憶の毛の潰しこみをしていました。

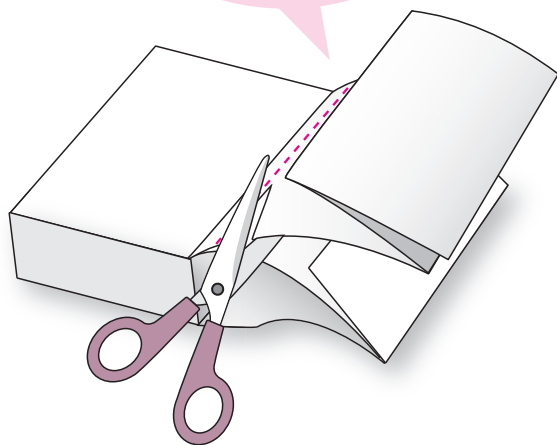
TACのツボに強力アイテムが登場！

『解きなおシール』の活用法

巻末には、学習状況をしっかり整理していただくために「解きなおシール」を用意しました。復習の際の目印となるためのツールとして、活用してください。

間違えてしまった問題を、判断すべき知識が足りずにミスしてしまったものなのか、うっかりミスなのか、いつも間違えるミスなのか、原因をしっかりと把握しておくことが重要です。

切り取り線に沿って
ハサミやカッターで
カットしましょう。



※切り取るさいの損傷についてのお取り替えはご遠慮願います。

★シールは次の3段階!



本気でミス! (青)

初見のために、判断材料がきちんとインプットされていないことから間違えてしまった問題にチェック!



ここをマスターすれば、知識の幅は必ず広がります。最初はすべてできなくてもかまいません。本試験の日までに確実にマスターできるよう、チェックしておきましょう。



うっかりミス! (黄)

論点となるキーワードを見落としてしまったなど、うっかり間違えてしまった問題にチェック!



冷静に判断をすれば解けるはずです。社労士試験は数多くの問題を限られた時間内で解かなければならず、ケアレスミスは命取りになります。このミスは必ず撲滅しましょう。



よくやるミス! (ピンク)

繰り返し学習の過程で見えてくるミスです。

1回目はできたのに2回目は間違えてしまった、毎回毎回できていないなどの問題にチェック!



何度やってもできない問題は、何度も何度も繰り返して理解して克服するのです。このミスをしっかり対策すれば、一歩先の段階に進めるでしょう。得点アップの重要なキーとなる問題といえるでしょう。

★合格のツボがついに分冊化！

セパレートBOOK形式

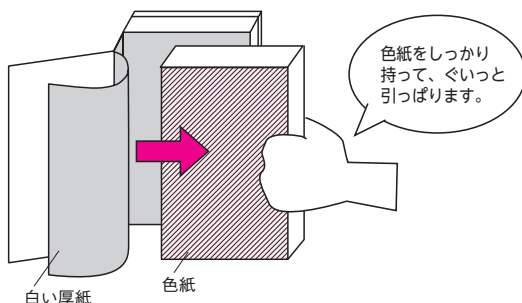
本書は、Part 1 の労働関係科目と、Part 2 の社会保険関係科目、Part 3 の一般常識関係科目で、3冊に分解できる「セパレートBOOK形式」を採用しています。

よりコンパクトに持ち歩けますので、とても便利です。

★セパレートBOOKの作りかた★

白い厚紙から、色紙のついた冊子を抜き取ります。

※色紙と白い厚紙は、のりで接着されています。乱暴に扱いますと、破損する危険性がありますので、ていねいに抜き取るようにしてください。



※抜き取るさいの損傷についてのお取替えはご遠慮願います。

CONTENTS

はしがき／iii 「合格のツボ 択一対策」の特長／iv
『解きなおシール』の活用法／vi セパレートBOOK形式／viii

Part 1 労働関係科目

CHAPTER 1 労働基準法 1

1 労働基準法の基本理念等	2
2 労働契約等	14
3 賃金	34
4 労働時間、休憩、休日	46
5 変形労働時間制	54
6 時間外労働・休日労働	62
7 みなし労働時間制	76
8 年次有給休暇	80
9 年少者、妊産婦等	88
10 就業規則、監督等その他	96

CHAPTER 2 労働安全衛生法 105

1 安全衛生管理体制等	106
2 機械等及び危険・有害物に関する規制	124
3 労働者の就業管理・健康管理等	132

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法 151

1 目的等	152
2 業務災害・複数業務要因災害・通勤災害	156
3 給付基礎日額	168
4 保険給付 1	174
5 保険給付 2	186
6 保険給付 3	196
7 通則等	210
8 社会復帰促進等事業	230
9 特別加入	238
10 不服申立て・雑則等	248

CHAPTER4 雇用保険法 257

1 総則	258
2 失業等給付 1	276
3 失業等給付 2・育児休業等給付	314
4 雇用保険二事業等	354

CHAPTER5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律 365

1 総則	366
2 労働保険料の額	392
3 労働保険料の納付等	410
4 労働保険事務組合等	454

Part 2 社会保険関係科目

CHAPTER6 健康保険法 1

1 保険者・適用事業所	2
2 被保険者・被扶養者・療養担当者	14
3 報酬・標準報酬	36
4 保険給付 1	52
5 保険給付 2	72
6 費用の負担・保険料	90
7 時効・不服申立て等	106

CHAPTER7 国民年金法 113

1 目的等・被保険者等	114
2 費用の負担等	134
3 老齢基礎年金	152
4 障害基礎年金・遺族基礎年金	166
5 寡婦年金等・給付の通則等	186
6 国民年金基金等	204

CHAPTER8 厚生年金保険法 213

1 被保険者等・標準報酬	214
2 老齢厚生年金	234
3 障害厚生年金・障害手当金	258
4 遺族厚生年金・脱退一時金	272
5 給付通則等	288
6 費用の負担・不服申立て等	298

Part 3 一般常識関係科目

CHAPTER9 労務管理その他の労働に関する一般常識 1

1 労働法規 1	2
2 労働法規 2	46
3 労務管理・労働統計・労働経済	70

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識 79

1 社会保険関係法規 1	80
2 社会保険関係法規 2	114
3 年金制度・医療制度等	132

Part 1

労働関係科目

CHAPTER1 ■ 労働基準法

CHAPTER2 ■ 労働安全衛生法

CHAPTER3 ■ 労働者災害補償保険法

CHAPTER4 ■ 雇用保険法

CHAPTER5 ■ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律



CHAPTER1

労働基準法



180問

- 1 労働基準法の基本理念等
- 2 労働契約等
- 3 賃金
- 4 労働時間、休憩、休日
- 5 変形労働時間制
- 6 時間外労働・休日労働
- 7 みなし労働時間制
- 8 年次有給休暇
- 9 年少者、妊産婦等
- 10 就業規則、監督等その他



		
---	---	---

[illegible]

---	---	---

[illegible][illegible][illegible]

解答 1 ○ 法1条2項。設問の通り正しい。

法1条2項にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件を含む労働者の職場における一切の待遇をいうものと解されている。

解答 2 ○ 法2条1項。設問の通り正しい。

法 2 条の「労働条件」の意義は、法 1 条の「労働条件」と同義である。

解答 3 × 法3条。労働組合運動を理由とする差別的取扱については禁止されていない。使用者は、労働者の**国籍、信条又は社会的身分**を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。**国籍、信条又は社会的身分**は、**限定列举**である。

解答 4 × 法4条。使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないとされており、法4条は、すべての労働条件についての差別的取扱いを禁止しているのではない。

解答 5 ○ 法5条、法117条。設問の通り正しい。なお、設問の罰則は労働基準法上最も重い罰則である。

Goal

1 労働基準法の基本理念等

---	---	---

[illegible]

$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$	$\frac{1}{2}$
---------------	---------------	---------------

		
---	---	---

[illegible]

解答 6 ○ 法7条、昭和23.10.30基発1575号。設問の通り正しい。
 なお、法7条では、「拒む」ことを禁止しているので、使用者が拒んだだけで法7条違反となり、その結果、労働者が公民としての権利の行使又は公の職務の執行をなし得たか否かは関係がないとされている。

解答 7 × 法116条1項。船員法1条1項に規定する船員についても、労働基準法の**総則**及び**罰則**に関する規定（一部を除く。）は**適用される**。

解答 8 ○ 法116条2項。設問の通り正しい。なお、設問の場合、使用している他人は労働基準法上の労働者であるが、同居の親族は、原則として労働基準法上の労働者ではない。「同居の親族」とは、事業主と居住及び生計を一にしている民法上の親族（6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族）をいう。

解答 9 × 法9条。労働基準法で「労働者」とは、**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をいう。**なお、設問文は、労働組合法における労働者の定義である。

[illegible]

労働基準法上の「使用者」とは、同法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、同法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるものとされていることから、当該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に該当しない。



征收

[illegible]

解答 10 ○ 法10条、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。

大事!

これも
覚える

労働基準法で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他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をいう。

- (1) 事業主
事業の経営主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、法人にあっては法人そのものをいう。
- (2) 事業の経営担当者
事業経営一般について権限と責任を負う者をいい、例えば、法人の代表者や支配人等が該当する。
- (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
人事、給与等の労働条件の決定や労務管理等に関して実質的に一定の権限を与えられている者をいう。

[illegible]

問題 1 労働基準法は、労働条件の最低基準を定めたものであり、
☐ ☐ ☐ この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを労働関係の当事者に義務付けている。

問題 2 最高裁判所の判例では、特定の思想、信条を有することを理由とする雇入れの拒否に関する労働基準法第3条（均等待遇）の規定の適用について、「労働基準法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない。」としている。

問題 3 労働基準法第4条は、労働者が女性であることを理由として、賃金について女性に対して不利に取り扱うことを禁止しているのであって、使用者は、労働者が女性であることを理由として、男性より高い賃金を支払うことは差し支えない。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



労働基準法第5条においては、「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」と規定しているが、使用者が単に労働を強制したのみであり、労働者が現実に労働しなかったときは、本条違反の罰則は適用されない。

労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものである場合、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「業として他人の就業に介入して利益を得る」ことに該当し、中間搾取を禁ずる労働基準法第6条に違反する。

労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」に該当し、使用者は、労働審判員に任命された労働者が労働時間中にその職務を行うために必要な時間を請求した場合、これを拒むことができない。

[illegible]

執筆者

労働基準法	金子 絵里
労働安全衛生法	伊藤 修登
労働者災害補償保険法	関根 愛可
雇用保険法	如月 時子
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	織井 妙子
健康保険法	小泉 悟
国民年金法	川島 隆良
厚生年金保険法	大原 寛
労務管理その他の労働に関する一般常識	満場 賢
社会保険に関する一般常識	安住 侑

2026年度版

みんなが欲しかった！ 社労士合格のツボ 択一対策

発行日 2025 年 11 月 9 日

初版発行

編著者 TAC株式会社（社会保険労務士講座）

発行者 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部 （TAC出版）
〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2025

管理コード 11868P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。