

12337P-00

2021
年度版



みんなが
欲しかった!

16年連続
TAC出版の
社労士書籍は
売上No.1

社労士^の

TAC社会保険労務士講座●編著

問題集



社労士の教科書
完全準拠!

社会
保険
関係科目

一般
常識
関係科目

労働
関係科目

3冊に分解OK!
セパレート
BOOK

イッキに

厳選 過去問 予想問 で 合格レベルに!

しかも!
速習に
便利な



こたえ シート
かくす つき!

最新の
改正情報は

Web

順次

で公開!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

はじめに

本試験に合格する力をつけるためには、知識をインプットするだけでなく、アウトプット演習を行うことが必要となります。つまり、知識を「わかる」水準から、「得点できる」水準にまで引き上げなければなりません。本書は、姉妹書の『社労士の教科書』の完全準拠問題集として、教科書で学んだ知識を、試験に対応できる実践的水準にまで「効率よく高める」ことにとことんこだわり、制作しました。

本試験で「得点できる」水準にまで知識を高めるには、質のよい問題を、本試験と同一形式で演習することが、最も効果的となります。

本書は、択一式と選択式の問題を『社労士の教科書』のSectionにあわせて編集しています。各問題は、「過去問」「予想問題」を組み合わせで作成しており、試験合格に必要な重要ポイントはすべて盛り込んでいます。これらの問題を本試験と同一の実践的な形式で演習することにより、『社労士の教科書』で学んだ知識を、さらにレベルアップさせていくことが可能となります。

本書掲載の問題を、隅々まで解きこなし、弱点の克服を図りながら得点力を高め、「合格」を勝ち取っていきましょう。合格発表日には良い結果が出ることを心よりお祈りいたします。

2026年9月 TAC社会保険労務士講座 講師一同

本書は、2026年9月2日現在において、公布され、かつ、2027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。

2026年9月3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、2027年2月上旬より下記ホームページの「法改正情報」コーナーにて改正情報を順次公開いたします。

TAC書籍販売サイト「TAC出版オンラインストア」
<https://bookstore.tac-school.co.jp>

本書の特色

本書には、「過去問」と「予想問題」の両方が収録してあります。本書をしっかりとこなして、合格レベルの実力をしっかり養ってください。

レベル表示

「演習問題」には、それぞれ次のレベル表示がしてあります。どの程度のレベルの問題なのか、本試験問題に対して自己の実力がどの程度なのかを、演習を通して把握することができます。

- ・基本 本試験よりも平易
- ・実践 本試験と同等レベル
- ・応用 相当な思考力を要するもの

『社労士の教科書』とのリンク

本書は『社労士の教科書』の完全準拠問題集です。問題は教科書のSectionにあわせています。教科書を1 Section終了した段階で、そのSectionの「択一式問題」や「選択式問題」を解いてみるというように、インプット学習とアウトプット演習を並行して行うことが可能です。

チェック欄

演習は全体を通して数回は繰り返し行うようにしましょう。各問に付されているチェック欄に日付を書き込んでチェックしていきましょう。

問題40

択一

実践

教科書 Section 8

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

社会復帰促進等事業

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 休業特別支給金の支給を受けようとする者は、当該休業特別支給金の支給の申請の際に、特別給付の総額を記載し、かつ、事業主の証明を受けた届書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
- B 政府が被災労働者に支給する特別支給金は、社会復帰促進等事業の一環として、被災労働者の療養生活の援護等によりその福祉の増進を図るために行われるものであり、被災労働者の損害を填補する性質を有するということができず、したがって、被災労働者の受領した特別支給金を、使用者又は第三者が被災労働者に対し損害賠償すべき損害額から控除することはできないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。(H29-6D)
- C 特別支給金は、社会復帰促進等事業の一環として被災労働者等の福祉の増進を図るために行われるものであるが、譲渡、差押えについては、法令上禁止されていない。
- D 遺族補償年金前払一時金が支給されたため、遺族補償年金の支給が停止された場合であっても、遺族特別年金については支給は停止されない。
- E 傷病補償年金は、所轄労働基準監督署長の職権により支給決定されるものであるため、その受ける権利について時効の問題は生じないものとされており、また、傷病特別年金の支給については、その申請の期限は設けられていない。

択一問題は、過去問とTACオリジナル問題をドッキングして作成。問題文が過去問の場合は、文末に過去問ナンバーを記しています。見方は次のとおりです。

H29-6D＝H29択一式問題、問6D

『社労士の教科書』の参照項目番号及びページを掲載しています。そのものズバリなページが無い場合は、項目番号のみ掲載しています。

教科書 ②特別支給金 Part 1 P280

= 『社労士の教科書』Section 8 ②特別支給金 Part 1、280ページ

教科書 ②賃金支払の5原則 P-

= 『社労士の教科書』Section 1 ②賃金支払の5原則 該当ページ無し

解説

A ○

設問の通り正しい。

教科書 ②特別支給金 Part 1 P280

得点UP!

休業（補償）等給付の支給を受ける者に対しては、特別給与を算定の基礎とする特別支給金は支給されないが、この届書によって特別給与の総額を届け出た者が、傷病（補償）等年金の支給の決定を受けたときは、傷病特別年金の支給の申請を行ったものとして取り扱って差し支えないものとされている。

B ○

設問の通り正しい。

教科書 ③特別支給金の通則事項 Part 1 P284

【根拠】支給金則20 最ニ小H8-223フック食品事件

確認してみよう!

特別支給金と保険給付との相違点

- ・前払一時金給付を受給した場合でも支給停止されない。
- ・費用徴収は行われない（不当利得として民事上の返還手続が必要となる。）。
- ・損害賠償との調整は行われない。
- ・社会保険との供給調整は行われない。
- ・譲渡、差押等の対象となる。

C ○

設問の通り正しい。

教科書 ③特別支給金の通則事項 Part 1 P284

【根拠】支給金則20

D ○

設問の通り正しい。

教科書 ③特別支給金の通則事項 Part 1 P284

【根拠】支給金則13-IIただし書

E ×

設問の通り正しい。

教科書 ③特別支給金の通則事項 Part 1 P284

得点UP!

傷病特別年金の支給の申請は、傷病（休業）特別年金の支給の申請は、起算して5年以内に行わなければならない（労働基準法第58条第2項）。

解答

こたえかくすシート

本書は、問題文と解答解説を左右に収録しています。付属のこたえかくすシートで解答・解説を隠しながら学習することができるので、とても便利です。

得点UP!

応用力を強化! 本試験突破に不可欠な内容です。問題文とあわせてしっかり読み込み、理解しましょう。

確認してみよう!

基本事項を確認! 絶対に落とせない重要事項をまとめていますので、問題文とあわせてしっかり確認しておきましょう。

問題文の正誤を判断するための根拠となる条文等です。

CH3

労働者災

害補償保

険法

Sec 8

社会保

険保

険法

進等事

業

労働基準法 オリエンテーション

過去5年分の試験出題実績	2019	2018	2017	2016	2015
労働基準法(労働時間)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働安全衛生)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働契約)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働争議)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働組合)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働関係)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働条件)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働環境)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働生活)	1	1	1	1	1
労働基準法(労働文化)	1	1	1	1	1

目次

1. 労働基準法の目的と意義
2. 労働基準法の適用範囲
3. 労働基準法の基本原則
4. 労働基準法の主要な制度
5. 労働基準法の罰則

最近の改正ポイント

労働基準法の改正は、労働者の権利保護と労働生産性の向上を目的として行われます。改正の内容は、労働時間の短縮、労働安全衛生の強化、労働契約の明確化などです。

学習アドバイス

労働基準法は、労働者の権利保護と労働生産性の向上を目的として行われます。改正の内容は、労働時間の短縮、労働安全衛生の強化、労働契約の明確化などです。

科目ごとの「オリエンテーション」つき!

過去5年分の本試験出題実績のまとめや、選択式、択一式それぞれの試験傾向の詳細な分析、直近2年分の大きな改正点のまとめ、学習アドバイスなど、科目ごとのオリエンテーションで効果的な演習をすることができます。

本書の効果的な学習法

●まずは知識のインプット

本書は、『社労士の教科書』のSectionにあわせて編成してあります。問題演習に入る前に、教科書でそのSectionをひととおり復習しておきましょう。演習がスムーズに進みます。

●択一式問題の演習

「択一式問題」では、最近の本試験でも定番になりつつある「組合せ問題」や「個数問題」も取り入れています。選択肢の中から、1つの答えを絞り込む練習を、しっかり行っておきましょう。最終的には答えが1つに絞り込めればよいわけですが、問題を解いていく過程では、正解肢以外の肢についても、1つ1つ論点を確認するようにしましょう。知識があやふやだと思う問題については、解答に書かれている教科書の該当箇所をもう一度読み込むなどして、知識を固めていきましょう。

●選択式問題の演習

「選択式問題」の演習では、「選択肢」をみてから答えを選んでしまいがちですが、まず最初は、選択肢をみないで、空欄に何が入るか、自分で考えてから解きましょう。そのほうが力もつきますし、「誤りの選択肢」に惑わされる危険性も少なくなります。

※CHAPTER5の労働保険の保険料の徴収等に関する法律においては、選択式問題が本試験で出題されませんので掲載しておりません。

●復習の仕方

演習は全体を通して数回は繰り返すようにしましょう。その過程で、誤った問題には各問に付されているチェック欄に印をつけておき、直前期にはそれらを重点的に演習するのが効果的です。また、復習においては、全体的にいまひとつ得点できなかったSectionがある場合は、単に問題を再演習するだけでなく、教科書に立ち戻って復習するようにしましょう。『社労士の教科書』を教材に使用している場合は、同じSectionで編成されていますので、問題集のSectionと同じ教科書のSectionを復習すればよいことになります。

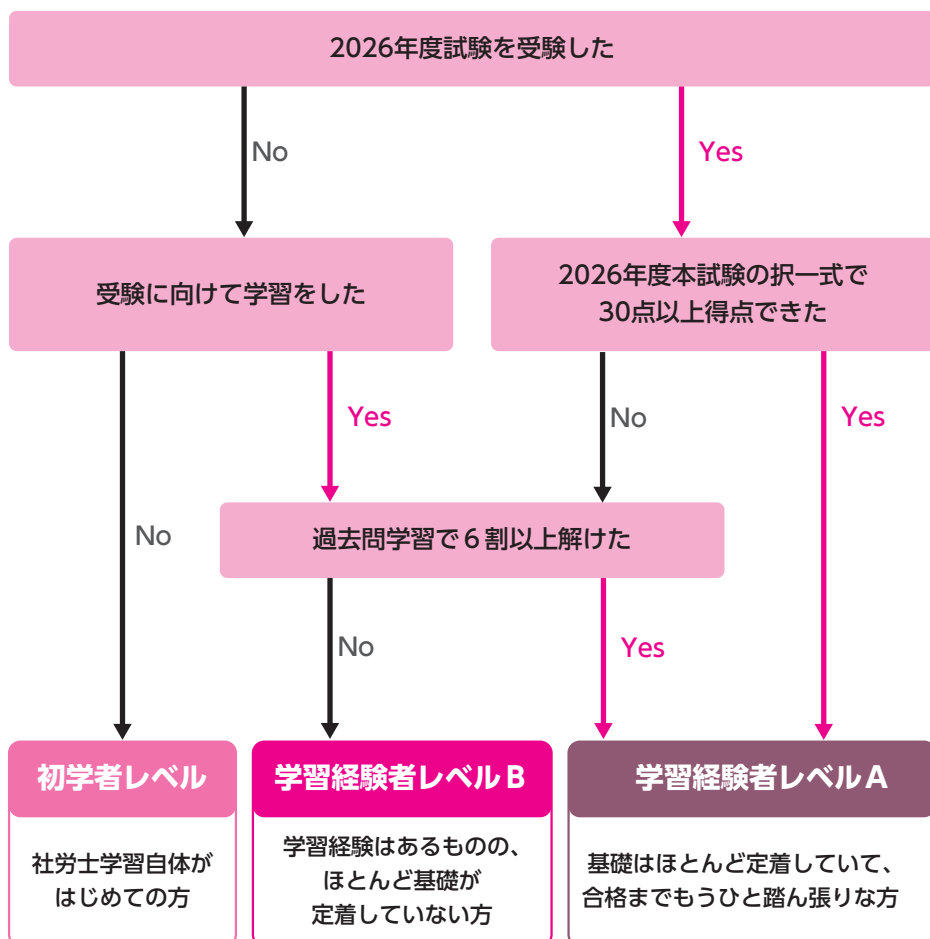
TAC出版の社労士書籍を用いた学習プラン

ここでは、独学で合格を目指していくための学習プランの一例を、
学習習熟度に分けてご紹介します。

TAC出版の社労士書籍で丁寧に学習を進めていけば、
合格に必要な知識は着実についていきます。

2027年度試験での合格を目指し、TAC出版の書籍をフル活用して、がんばりましょう！

まずは、ご自身の現在地を確認しましょう。



初学者レベル

社労士合格への
はじめの一步



まずは社労士試験の全体像、学習内容のイメージをつかみましょう！

社労士の教科書
社労士の問題集



教科書1周目は側注を飛ばして本文だけ読み、2周目で側注も読み込みましょう。教科書を読んだら、問題集の該当する範囲の問題を解く…これを何度も繰り返し、知識の定着を図ってください。

初学者の方は、無理に「合格のツボ」や「横断総まとめ」に着手しなくてOKです。教科書と問題集を完璧にすることを優先しましょう。もし、余力があつて「合格のツボ」に取り組む場合は、Basic問題に絞って取り組みましょう。



学習経験者レベルB

社労士の教科書
社労士の問題集



このレベルの方は初めて教科書を読んだときより早く読めるようになってきていることでしょう。教科書1周目から側注まで読み込むようにしましょう。教科書を読んだら問題集を解き、知識の定着を図ってください。

社労士合格のツボ
選択対策／択一对策



同時並行で問題演習にも力をいれて問題演習の比重を徐々に上げましょう。本書のBasic問題は完璧に仕上げるようにしましょう。ただし、優先すべきは教科書と問題集です。

学習経験者レベルBの方も無理に「横断総まとめ」に着手しなくてOKです。もし、余力がある場合は、スキマ時間の学習に取り入れましょう。



学習経験者レベルA

社労士の教科書
社労士の問題集



このレベルの方は基本的な内容のインプットは完成しているので、教科書は改正アイコンがある箇所を中心に読み、すぐに問題集に取り掛かりましょう。間違ってしまった箇所は教科書に戻って確認し、インプットを強固にしてください。

社労士合格のツボ
選択対策／択一对策



同時並行で問題演習にも力をいれて、本書のStep-Up問題まで完璧に仕上げるようにしましょう。

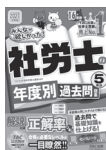
社労士全科目
横断総まとめ



本書をスキマ時間学習の相棒にしてください。本書を読んで理解が曖昧な箇所は教科書に戻って確認しましょう。

直前対策 2027年5月～本試験

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



直近の過去問 5 年分には触れておきましょう。正解率 50 % 以上の問題は理解できるところを目標にしつつ、五肢択一の解き方をマスターしましょう。

社労士の 直前予想模試



基本レベルの問題は最終的に全て正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。本書で本番の時間配分をシミュレーションしましょう。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



正解率 50 % 以上の問題は絶対に正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。

社労士合格 サポートナビ 3



本書の「基礎力判定テスト」で基礎がどれだけ身に着いているかチェックしましょう。

社労士の 直前予想模試



応用レベルまで全て正解できるようにしましょう。本番対応力をアップさせるために特典動画にも目を通しておくことがオススメです。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

令和 9 年度社労士試験合格！

社労士の年度別 過去問題集 5 年分



正解率 40 % 以上の問題は絶対に正解できるところを目標に、本書に取り組みましょう。

社労士合格 サポートナビ 3



本書の「基礎力判定テスト」の問題は全て完璧に仕上げましょう。

社労士の 直前予想模試



難問レベルにも対応できるとよいでしょう。本番対応力をアップさせるために特典動画にも目を通しておくことがオススメです。

社労士合格 サポートナビ 4



最新の法改正や一般常識・判例対策など、この 1 冊で総ざらいしましょう。

こちらもおすすめ！

全レベル対象



社労士合格サポートナビ①～④

年4回刊行で、その時期に必要なコンテンツをお届けし、みなさんの学習モチベーションを学習初期から直前期まで、ずっと高くサポートします。

初学者レベル対象



岡根式 社労士試験 はじめて講義

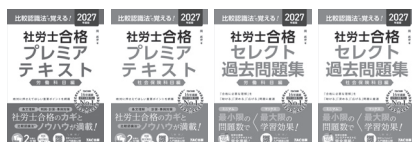
TAC社労士講座の人気講師、岡根一雄先生による社労士入門書です。まるで講義が聞こえてくるようにぐいぐい読める本文で、各法律の骨格、全体像をしっかりとつかむことができます。

学習経験者レベルA対象



よくわかる社労士合格するための 過去10年本試験問題集1～4

10年分の過去問を一問一答形式で論点別及び科目別に掲載した過去問です。過去問学習の比重を上げたい方におすすめです。



比較認識法®で覚える！社労士合格 プレミアムテキスト／セレクト過去問題集

岡武史先生の提唱する「比較認識法®」のメソッドを存分に盛り込んだ「分かりやすさのその先」を目指したシリーズです。

+Web
サポートも
充実！

TAC出版の社労士書籍は、書籍刊行後に法改正があった場合でも、法改正情報を、TAC出版書籍販売サイト「TAC出版オンラインストア」で公開していきますので、安心して学習に集中することができます。

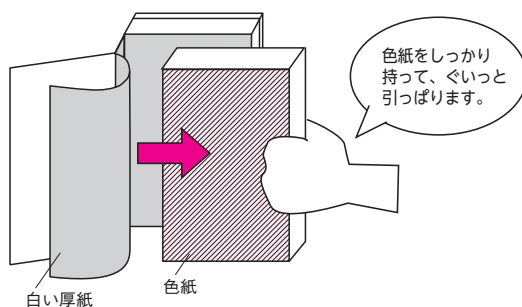
セパレートBOOK形式

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。対応している『社労士の教科書』も、同じ科目で3冊に分解が可能なため、教科書と問題集を必要な部分だけ、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★

①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。

社会保険労務士試験の概要

試験概要・実施スケジュール

受験案内配布	4月中旬～
受験申込受付期間	4月中旬～5月下旬（令和8年は4月13日～5月31日） ※インターネット申込み、または郵送申込み
試験日程	8月下旬（令和8年は8月23日）
合格発表	10月上旬（令和8年は10月1日）
受験手数料	15,000円

主な受験資格

学校教育法による大学、短期大学、専門職大学、専門職短期大学若しくは高等専門学校（5年制）を卒業した者又は専門職大学の前期課程を修了した者
行政書士試験に合格した者

※ 詳細は「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」のホームページにてご確認ください。

試験形式

社労士試験は「選択式」と「択一式」の2種類の試験形式があり、それぞれの合格基準を満たして合格となります。

選択式	8問出題（40点満点〈1問あたり空欄が5つ〉） 解答時間は80分 文章中の5つの空欄に入るものを、選択肢の中から選び、その番号をマークシートに記入します。
択一式	70問出題（70点満点） 解答時間は210分 5つの選択肢の中から、正解肢をマークシートに記入します。

合格基準

合格基準について、年度により多少前後しますが、例年、総得点の7割程度となります。それぞれの試験における総得点の基準と、各科目ごとの基準と、両方をクリアする必要があります。

【参考】 令和7年度本試験の合格基準

- 選択式：総得点22点以上かつ各科目3点以上
（ただし、労働者災害補償保険法、労務管理その他の労働に関する一般常識及び社会保険に関する一般常識は2点以上）
- 択一式：総得点42点以上かつ各科目4点以上
（ただし、雇用保険法は3点以上）

試験科目

選択式 8科目	科目名	択一式 7科目
出題：1問 配点：5点	労働基準法及び労働安全衛生法	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	労働者災害補償保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む*)	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	雇用保険法 (労働保険の保険料の徴収等に関する法律を含む*)	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	労務管理その他の労働に関する一般常識	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	社会保険に関する一般常識	
出題：1問 配点：5点	健康保険法	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	厚生年金保険法	出題：10問 配点：10点
出題：1問 配点：5点	国民年金法	出題：10問 配点：10点
合計：8問 配点：40点	※労働保険の保険料の徴収等に関する法律は、選択式での出題はありません。また、択一式の労働者災害補償保険法及び雇用保険法は、それぞれの問題10問のうち、3問が労働保険の保険料の徴収等に関する法律から出題されます。	合計：70問 配点：70点

過去5年間の受験者数・合格者数の推移

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
受験申込者数	50,433人	52,251人	53,292人	53,707人	53,618人
受験者数	37,306人	40,633人	42,741人	43,174人	43,421人
合格者数	2,937人	2,134人	2,720人	2,974人	2,376人
合格率	7.9%	5.3%	6.4%	6.9%	5.5%

詳細の受験資格や受験申込み及びお問合せは
「全国社会保険労務士会連合会 試験センター」へ
<https://www.sharosi-siken.or.jp>



CONTENTS

はじめに／(3) 本書の特色／(4)

本書の効果的な学習法／(6) TAC出版の社労士書籍を用いた学習プラン／(7)

セパレートBOOK形式／(11) 社会保険労務士試験の概要／(12)

Part 1 労働関係科目



Part 1 CONTENTS／ i

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 1 労働基準法

オリエンテーション／2(2)

Section 1	労働基準法の基本理念等	4(4)
Section 2	労働契約等	14(14)
Section 3	賃 金	30(30)
Section 4	労働時間、休憩、休日	44(44)
Section 5	変形労働時間制	50(50)
Section 6	時間外労働・休日労働	60(60)
Section 7	みなし労働時間制	70(70)
Section 8	年次有給休暇	76(76)
Section 9	年少者、妊娠婦等	82(82)
Section10	就業規則、監督等その他	94(94)

CHAPTER 2 労働安全衛生法

オリエンテーション／110(2)

Section 1	目的等	114(6)
Section 2	安全衛生管理体制Ⅰ	118(10)
Section 3	安全衛生管理体制Ⅱ	132(24)
Section 4	事業者等の講ずべき措置等	136(28)
Section 5	機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	140(32)
Section 6	就業制限、安全衛生教育	144(36)
Section 7	作業環境測定、作業の管理等	148(40)
Section 8	健康診断	150(42)

Section 9	面接指導等	156 (48)
Section10	監督等その他	160 (52)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

オリエンテーション／166 (2)		
Section 1	目的等	170 (6)
Section 2	業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害	176 (12)
Section 3	給付基礎日額	182 (18)
Section 4	保険給付Ⅰ	186 (22)
Section 5	保険給付Ⅱ	200 (36)
Section 6	保険給付Ⅲ	210 (46)
Section 7	通則等	226 (62)
Section 8	社会復帰促進等事業	246 (82)
Section 9	特別加入	252 (88)
Section10	不服申立て、雑則その他	256 (92)

CHAPTER 4 雇用保険法

オリエンテーション／264 (2)		
Section 1	目的等	266 (4)
Section 2	被保険者等	268 (6)
Section 3	失業等給付、求職者給付Ⅰ	284 (22)
Section 4	求職者給付Ⅱ	304 (42)
Section 5	求職者給付Ⅲ	310 (48)
Section 6	求職者給付Ⅳ	314 (52)
Section 7	就職促進給付	318 (56)
Section 8	教育訓練給付	326 (64)
Section 9	雇用継続給付、育児休業等給付	332 (70)
Section10	通則、不服申立て、雑則その他	344 (82)

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

オリエンテーション／360 (2)		
Section 1	総則、保険関係の成立及び消滅等	362 (4)
Section 2	事業の一括	368 (10)
Section 3	労働保険料の種類等	374 (16)
Section 4	概算保険料	378 (20)
Section 5	確定保険料等	390 (32)
Section 6	メリット制	398 (40)

Section 7	印紙保険料	402(44)
Section 8	特例納付保険料	410(52)
Section 9	督促等、不服申立て、雑則その他	412(54)
Section10	労働保険事務組合	416(58)

Part 2 社会保険関係科目



Part 2 CONTENTS／ i

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 6 健康保険法

オリエンテーション／2(2)

Section 1	目的等、保険者	6(6)
Section 2	適用事業所、被保険者等	16(16)
Section 3	保険医療機関等	36(36)
Section 4	標準報酬	40(40)
Section 5	保険給付Ⅰ	54(54)
Section 6	保険給付Ⅱ	70(70)
Section 7	費用の負担等	84(84)
Section 8	日雇特例被保険者に関する保険給付等	98(98)
Section 9	通則等	104(104)
Section10	保健事業及び福祉事業、不服申立て、雑則等	110(110)

CHAPTER 7 国民年金法

オリエンテーション／116(2)

Section 1	目的等	120(6)
Section 2	被保険者等	122(8)
Section 3	費用の負担等	136(22)
Section 4	老齢基礎年金	154(40)
Section 5	障害基礎年金	170(56)
Section 6	遺族基礎年金	184(70)
Section 7	独自給付等	198(84)
Section 8	年金額の調整等	212(98)
Section 9	通則等、不服申立て、雑則等	214(100)
Section10	国民年金基金等	222(108)

CHAPTER 8 厚生年金保険法

オリエンテーション／230(2)

Section 1	目的等	234(6)
Section 2	被保険者等	238(10)
Section 3	標準報酬	252(24)
Section 4	本来の老齢厚生年金	260(32)
Section 5	特別支給の老齢厚生年金等	276(48)
Section 6	障害厚生年金等	290(62)
Section 7	遺族厚生年金等	306(78)
Section 8	離婚時における標準報酬の分割	322(94)
Section 9	年金額の調整等、通則等	326(98)
Section10	費用の負担等、不服申立て、雑則等	330(102)

Part 3 一般常識関係科目



Part 3 CONTENTS／ i

() 内は科目別ページ番号です。

CHAPTER 9 労務管理その他の労働に関する一般常識

オリエンテーション／2(2)

Section 1	集団的労使関係法	6(6)
Section 2	個別労働関係法	14(14)
Section 3	労働市場法	40(40)
Section 4	労務管理	58(58)
Section 5	労働経済、労働統計	66(66)

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識

オリエンテーション／78(2)

Section 1	社会保険法規等	82(6)
Section 2	企業年金制度、社会保険労務士法	110(34)
Section 3	社会保障制度、社会保障の沿革等	124(48)

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

CHAPTER 1 労働基準法

オリエンテーション…2(2)

問題 1	Sec 1	労働基準法の基本理念等	択一	基本	4 (4)
問題 2		労働基準法の基本理念等	択一	基本	6 (6)
問題 3		労働基準法の基本理念等	択一	実践	8 (8)
問題 4		労働基準法の基本理念等	択一	基本	10 (10)
問題 5		労働基準法の基本理念等	選択	基本	12 (12)
問題 6	Sec 2	労働契約等	択一	基本	14 (14)
問題 7		労働契約等	択一	実践	16 (16)
問題 8		労働契約等	択一	実践	18 (18)
問題 9		労働契約等	択一	実践	20 (20)
問題10		労働契約等	択一	実践	22 (22)
問題11		労働契約等	択一	実践	24 (24)
問題12		労働契約等	選択	基本	26 (26)
問題13		労働契約等	選択	基本	28 (28)
問題14	Sec 3	賃金	択一	基本	30 (30)
問題15		賃金	択一	応用	32 (32)
問題16		賃金	択一	実践	34 (34)
問題17		賃金	択一	基本	36 (36)
問題18		賃金	択一	実践	38 (38)
問題19		賃金	選択	基本	40 (40)
問題20		賃金	選択	基本	42 (42)
問題21	Sec 4	労働時間、休憩、休日	択一	基本	44 (44)
問題22		労働時間、休憩、休日	択一	基本	46 (46)
問題23		労働時間、休憩、休日	選択	基本	48 (48)
問題24	Sec 5	変形労働時間制	択一	実践	50 (50)
問題25		変形労働時間制	択一	実践	52 (52)
問題26		変形労働時間制	択一	実践	54 (54)
問題27		変形労働時間制	選択	基本	56 (56)
問題28		変形労働時間制	選択	基本	58 (58)

問題29	Sec 6	時間外労働・休日労働	択一	基本	60 (60)
問題30		時間外労働・休日労働	択一	応用	62 (62)
問題31		時間外労働・休日労働	択一	実践	64 (64)
問題32		時間外労働・休日労働	選択	基本	66 (66)
問題33		時間外労働・休日労働	選択	基本	68 (68)
問題34	Sec 7	みなし労働時間制	択一	基本	70 (70)
問題35		みなし労働時間制	択一	基本	72 (72)
問題36		みなし労働時間制	選択	基本	74 (74)
問題37	Sec 8	年次有給休暇	択一	基本	76 (76)
問題38		年次有給休暇	択一	実践	78 (78)
問題39		年次有給休暇	選択	基本	80 (80)
問題40	Sec 9	年少者、妊産婦等	択一	実践	82 (82)
問題41		年少者、妊産婦等	択一	基本	84 (84)
問題42		年少者、妊産婦等	択一	基本	86 (86)
問題43		年少者、妊産婦等	択一	実践	88 (88)
問題44		年少者、妊産婦等	選択	基本	90 (90)
問題45		年少者、妊産婦等	選択	基本	92 (92)
問題46	Sec10	就業規則、監督等その他	択一	実践	94 (94)
問題47		就業規則、監督等その他	択一	実践	96 (96)
問題48		就業規則、監督等その他	択一	実践	98 (98)
問題49		就業規則、監督等その他	択一	実践	100 (100)
問題50		就業規則、監督等その他	択一	基本	102 (102)
問題51		就業規則、監督等その他	選択	基本	104 (104)
問題52		就業規則、監督等その他	選択	基本	106 (106)

CHAPTER 2 労働安全衛生法

オリエンテーション…110(2)

問題 1	Sec 1	目的等	択一	基本	114 (6)
問題 2		目的等	選択	基本	116 (8)
問題 3	Sec 2	安全衛生管理体制 I	択一	基本	118 (10)
問題 4		安全衛生管理体制 I	択一	実践	120 (12)
問題 5		安全衛生管理体制 I	択一	実践	122 (14)
問題 6		安全衛生管理体制 I	択一	実践	124 (16)

問題 7	Sec 2	安全衛生管理体制 I	択一	基本	126 (18)
問題 8		安全衛生管理体制 I	択一	実践	128 (20)
問題 9		安全衛生管理体制 I	選択	基本	130 (22)
問題10	Sec 3	安全衛生管理体制 II	択一	基本	132 (24)
問題11		安全衛生管理体制 II	選択	実践	134 (26)
問題12	Sec 4	事業者等の講ずべき措置等	択一	実践	136 (28)
問題13		事業者等の講ずべき措置等	択一	基本	138 (30)
問題14	Sec 5	機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	択一	基本	140 (32)
問題15		機械等並びに危険物及び有害物に関する規制	選択	基本	142 (34)
問題16	Sec 6	就業制限、安全衛生教育	択一	基本	144 (36)
問題17		就業制限、安全衛生教育	択一	応用	146 (38)
問題18	Sec 7	作業環境測定、作業の管理等	選択	実践	148 (40)
問題19	Sec 8	健康診断	択一	基本	150 (42)
問題20		健康診断	択一	実践	152 (44)
問題21		健康診断	選択	実践	154 (46)
問題22	Sec 9	面接指導等	択一	実践	156 (48)
問題23		面接指導等	選択	基本	158 (50)
問題24	Sec10	監督等その他	択一	実践	160 (52)
問題25		監督等その他	選択	基本	162 (54)

CHAPTER 3 労働者災害補償保険法

オリエンテーション…166(2)

問題 1	Sec 1	目的等	択一	基本	170 (6)
問題 2		目的等	択一	基本	172 (8)
問題 3		目的等	選択	基本	174 (10)
問題 4	Sec 2	業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害	択一	実践	176 (12)
問題 5		業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害	択一	基本	178 (14)
問題 6		業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害	選択	実践	180 (16)
問題 7	Sec 3	給付基礎日額	択一	実践	182 (18)
問題 8		給付基礎日額	択一	実践	184 (20)
問題 9	Sec 4	保険給付 I	択一	基本	186 (22)
問題10		保険給付 I	択一	実践	188 (24)
問題11		保険給付 I	択一	実践	190 (26)

問題12	Sec 4	保険給付 I	択一	応用	192 (28)
問題13		保険給付 I	択一	基本	194 (30)
問題14		保険給付 I	選択	基本	196 (32)
問題15		保険給付 I	選択	基本	198 (34)
問題16	Sec 5	保険給付 II	択一	実践	200 (36)
問題17		保険給付 II	択一	実践	202 (38)
問題18		保険給付 II	択一	応用	204 (40)
問題19		保険給付 II	択一	基本	206 (42)
問題20		保険給付 II	択一	実践	208 (44)
問題21	Sec 6	保険給付 III	択一	実践	210 (46)
問題22		保険給付 III	択一	基本	212 (48)
問題23		保険給付 III	択一	実践	214 (50)
問題24		保険給付 III	択一	実践	216 (52)
問題25		保険給付 III	択一	実践	218 (54)
問題26		保険給付 III	択一	基本	220 (56)
問題27		保険給付 III	選択	基本	222 (58)
問題28		保険給付 III	選択	基本	224 (60)
問題29	Sec 7	通則等	択一	実践	226 (62)
問題30		通則等	択一	基本	228 (64)
問題31		通則等	択一	基本	230 (66)
問題32		通則等	択一	基本	232 (68)
問題33		通則等	択一	基本	234 (70)
問題34		通則等	択一	実践	236 (72)
問題35		通則等	択一	応用	238 (74)
問題36		通則等	択一	実践	240 (76)
問題37		通則等	選択	実践	242 (78)
問題38		通則等	選択	実践	244 (80)
問題39	Sec 8	社会復帰促進等事業	択一	基本	246 (82)
問題40		社会復帰促進等事業	択一	実践	248 (84)
問題41		社会復帰促進等事業	選択	実践	250 (86)
問題42	Sec 9	特別加入	択一	基本	252 (88)
問題43		特別加入	択一	実践	254 (90)
問題44	Sec10	不服申立て、雑則その他	択一	基本	256 (92)
問題45		不服申立て、雑則その他	択一	実践	258 (94)
問題46		不服申立て、雑則その他	選択	基本	260 (96)

CHAPTER 4 雇用保険法

オリエンテーション…264(2)

問題 1	Sec 1	目的等	択一	実践	266 (4)
問題 2	Sec 2	被保険者等	択一	基本	268 (6)
問題 3		被保険者等	択一	基本	270 (8)
問題 4		被保険者等	択一	応用	272 (10)
問題 5		被保険者等	択一	実践	274 (12)
問題 6		被保険者等	択一	実践	276 (14)
問題 7		被保険者等	択一	実践	278 (16)
問題 8		被保険者等	選択	基本	280 (18)
問題 9		被保険者等	選択	基本	282 (20)
問題10	Sec 3	失業等給付、求職者給付 I	択一	基本	284 (22)
問題11		失業等給付、求職者給付 I	択一	応用	286 (24)
問題12		失業等給付、求職者給付 I	択一	基本	288 (26)
問題13		失業等給付、求職者給付 I	択一	実践	290 (28)
問題14		失業等給付、求職者給付 I	択一	基本	292 (30)
問題15		失業等給付、求職者給付 I	択一	実践	294 (32)
問題16		失業等給付、求職者給付 I	択一	基本	296 (34)
問題17		失業等給付、求職者給付 I	択一	実践	298 (36)
問題18		失業等給付、求職者給付 I	選択	基本	300 (38)
問題19		失業等給付、求職者給付 I	選択	基本	302 (40)
問題20	Sec 4	求職者給付 II	択一	基本	304 (42)
問題21		求職者給付 II	択一	基本	306 (44)
問題22		求職者給付 II	択一	基本	308 (46)
問題23	Sec 5	求職者給付 III	択一	応用	310 (48)
問題24		求職者給付 III	択一	実践	312 (50)
問題25	Sec 6	求職者給付 IV	択一	実践	314 (52)
問題26		求職者給付 IV	選択	実践	316 (54)
問題27	Sec 7	就職促進給付	択一	実践	318 (56)
問題28		就職促進給付	択一	基本	320 (58)
問題29		就職促進給付	択一	基本	322 (60)
問題30		就職促進給付	選択	実践	324 (62)
問題31	Sec 8	教育訓練給付	択一	実践	326 (64)

問題32	Sec 8	教育訓練給付	択一	実践	328 (66)
問題33		教育訓練給付	選択	実践	330 (68)
問題34	Sec 9	雇用継続給付、育児休業等給付	択一	応用	332 (70)
問題35		雇用継続給付、育児休業等給付	択一	実践	334 (72)
問題36		雇用継続給付、育児休業等給付	択一	基本	336 (74)
問題37		雇用継続給付、育児休業等給付	択一	応用	338 (76)
問題38		雇用継続給付、育児休業等給付	択一	応用	340 (78)
問題39		雇用継続給付、育児休業等給付	選択	基本	342 (80)
問題40	Sec10	通則、不服申立て、雑則その他	択一	基本	344 (82)
問題41		通則、不服申立て、雑則その他	択一	実践	346 (84)
問題42		通則、不服申立て、雑則その他	択一	基本	348 (86)
問題43		通則、不服申立て、雑則その他	択一	基本	350 (88)
問題44		通則、不服申立て、雑則その他	択一	基本	352 (90)
問題45		通則、不服申立て、雑則その他	選択	実践	354 (92)
問題46		通則、不服申立て、雑則その他	選択	実践	356 (94)

CHAPTER 5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

オリエンテーション…360 (2)

問題 1	Sec 1	総則、保険関係の成立及び消滅等	択一	基本	362 (4)
問題 2		総則、保険関係の成立及び消滅等	択一	基本	364 (6)
問題 3		総則、保険関係の成立及び消滅等	択一	実践	366 (8)
問題 4	Sec 2	事業の一括	択一	実践	368 (10)
問題 5		事業の一括	択一	実践	370 (12)
問題 6		事業の一括	択一	実践	372 (14)
問題 7	Sec 3	労働保険料の種類等	択一	実践	374 (16)
問題 8		労働保険料の種類等	択一	実践	376 (18)
問題 9	Sec 4	概算保険料	択一	基本	378 (20)
問題10		概算保険料	択一	基本	380 (22)
問題11		概算保険料	択一	実践	382 (24)
問題12		概算保険料	択一	応用	384 (26)
問題13		概算保険料	択一	基本	386 (28)
問題14		概算保険料	択一	応用	388 (30)
問題15	Sec 5	確定保険料等	択一	基本	390 (32)

問題16	Sec 5	確定保険料等	択一	実践	392 (34)
問題17		確定保険料等	択一	基本	394 (36)
問題18		確定保険料等	択一	応用	396 (38)
問題19	Sec 6	メリット制	択一	実践	398 (40)
問題20		メリット制	択一	実践	400 (42)
問題21	Sec 7	印紙保険料	択一	実践	402 (44)
問題22		印紙保険料	択一	基本	404 (46)
問題23		印紙保険料	択一	基本	406 (48)
問題24		印紙保険料	択一	実践	408 (50)
問題25	Sec 8	特例納付保険料	択一	実践	410 (52)
問題26	Sec 9	督促等、不服申立て、雑則その他	択一	実践	412 (54)
問題27		督促等、不服申立て、雑則その他	択一	基本	414 (56)
問題28	Sec10	労働保険事務組合	択一	基本	416 (58)
問題29		労働保険事務組合	択一	実践	418 (60)
問題30		労働保険事務組合	択一	実践	420 (62)

凡 例 本書の執筆においては、次のとおり略称を用いています。

法 1	→法 1 条
法 1-I	→法 1 条 1 項
法 1-I ①	→法 1 条 1 項 1 号
法	→単なる法は各CHAPTERの法令（例：CHAPTER 1 内の法は「労働基準法」）
令	→施行令
則	→施行規則
(40)	→昭和40年（例：(40)法附則→昭和40年法附則、(25)法附則→平成25年法附則）
(令和 5)	→令和 5 年（例：(令和 5)法附則→令和 5 年法附則）
労基法	→労働基準法
石綿法	→石綿による健康被害の救済に関する法律
労審法	→労働保険審査官及び労働保険審査会法
整備法	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律
労組法	→労働組合法
労調法	→労働関係調整法
労契法	→労働契約法
労働時間等設定改善法	→労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
個紛法	→個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
過労死法	→過労死等防止対策推進法
パート・有期法	→短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

均等法	→雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
育児法	→育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
次世代法	→次世代育成支援対策推進法
女活法	→女性活躍推進法
最賃法	→最低賃金法
労総法	→労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
職安法	→職業安定法
派遣法	→労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
高齢法	→高齢者の雇用の安定等に関する法律
障雇法	→障害者の雇用の促進等に関する法律
職能法	→職業能力開発促進法
求職者法	→職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律
健保法	→健康保険法
国年法	→国民年金法
厚年法	→厚生年金保険法
旧法	→旧厚生年金保険法
改正前法	→平成25年改正法施行前厚生年金保険法
国保法	→国民健康保険法
船保法	→船員保険法
高医法	→高齢者の医療の確保に関する法律
介保法	→介護保険法
児手法	→児童手当法
社審法	→社会保険審査官及び社会保険審査会法
番号法	→行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
確拠法	→確定拠出年金法
確給法	→確定給付企業年金法
社労士法	→社会保険労務士法
整備政令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令
整備省令	→失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令
基金令	→国民年金基金令
廃止前基金令	→公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令第1条の規定による廃止前の厚生年金基金令
支給金則	→労働者災害補償保険特別支給金支給規則
改定率改定令	→国民年金法による改定率の改定等に関する政令
措置令	→国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令
女性則	→女性労働基準規則
高圧則	→高気圧作業安全衛生規則
保険医療機関則	→保険医療機関及び保険医療養担当規則
寄宿舎規程	→事業附属寄宿舎規程
建設業寄宿舎規程	→建設業附属寄宿舎規程
厚労告	→厚生労働省告示

厚生	→(旧)厚生省告示
労告	→(旧)労働省告示
基発	→厚生労働省労働基準局長名通達
発基	→厚生労働省労働基準局関係の労働事務次官名通達
基収	→厚生労働省労働基準局長が疑義に応じて発する通達
女発	→旧労働省女性少年局長名通達
労発	→(旧)労働省労政局長名通達
労収	→(旧)労働省労政局長が疑義に応じて発する通達
発労徴	→次官又は官房長が発する労働保険徴収課関係の通達
基災発	→(旧)労働省労働基準局労災補償部長名で発する通達
保発	→厚生労働省(旧厚生省)保険局長名通達
保文発	→民間に対して出す厚生省保険局長名通知
庁文発	→(旧)社会保険庁運営部年金保険課長名通達
保保発	→厚生労働省保険局保険課長名通達
職発	→厚生労働省職業安定局長名通達
保険発	→(旧)厚生省医療局保険課長名通達
庁保険発	→(旧)社会保険庁運営部医療課長名通達
庁保発	→(旧)社会保険庁医療部長又は保険部長名通達
社発	→(旧)社会局長名通達
保医発	→厚生労働省保険局医療課長名通達
運営基準	→指定訪問看護の事業の人員及び運営に関する基準
年管管発	→厚生労働省年金局事業管理課長名通達
年発	→厚生労働省年金局長名通達
20101	→CHAPTER 4 の 5 ケタの数字は「雇用保険に関する業務取扱要領」の番号です。

本書は、2026年9月2日現在において、公布され、かつ、2027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。

2026年9月3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、2027年2月上旬より下記ホームページの「法改正情報」コーナーにて改正情報を順次公開いたします。

TAC書籍販売サイト「TAC出版オンラインストア」
<https://bookstore.tac-school.co.jp>

CHAPTER 1

労働基準法

| CONTENTS

オリエンテーション	2 (2)
Section 1 労働基準法の基本理念等	4 (4)
Section 2 労働契約等	14 (14)
Section 3 賃金	30 (30)
Section 4 労働時間、休憩、休日	44 (44)
Section 5 変形労働時間制	50 (50)
Section 6 時間外労働・休日労働	60 (60)
Section 7 みなし労働時間制	70 (70)
Section 8 年次有給休暇	76 (76)
Section 9 年少者、妊産婦等	82 (82)
Section 10 就業規則、監督等その他	94 (94)

択一 36問
選択 16問



労働基準法 オリエンテーション

過去5年の本試験出題実績



選択は出題された空欄の数、
択一は出題された肢の数です！

	R4		R5		R6		R7		R8	
	選択	択一	選択	択一	選択	択一	選択	択一	選択	択一
Section1 労働基準法の基本理念等	-	10	-	5	-	7	-	4	-	1
Section2 労働契約等	1	5	-	5	-	5	-	6	1	5
Section3 賃金	-	5	-	9	1	6	1	10	-	7
Section4 労働時間、休憩、休日	-	7	1	7	1	1	-	-	-	-
Section5 変形労働時間制	-	-	-	-	-	1	-	-	-	4
Section6 時間外労働・休日労働	-	7	-	3	-	1	-	10	-	6
Section7 みなし労働時間制	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-
Section8 年次有給休暇	-	1	1	1	-	5	-	-	-	5
Section9 年少者、妊産婦等	-	-	-	5	1	-	-	-	-	1
Section10 就業規則、監督等その他	-	-	1	-	-	5	2	5	1	6

傾向分析

●選択式●

選択式においては、平成25年以降毎年判例からの出題がみられ、今後も判例からの出題が続くと考えられます。代表的な判例については、その考え方をきちんと理解し、法律用語についても確認しておきましょう。なお、令和8年は、事業場外労働のみなし労働時間制に関する判例（協同組合グローブ事件）が出題されています。

●択一式●

択一式においては、基本事項からの出題が多いですが、細かい知識等を問う問題もみられます。ここ数年の傾向をみると、基本的な考え方・知識を身に付けていれば対応可能な問題が多くを占めますが、通達等の細部からの出題もみられます。項目別にみると、基本理念等、労働契約等、賃金、労働時間等の出題頻度が高くなっています。通達や判例からの出題が多いのも特徴といえるでしょう。

過去5年では、令和4年・令和6年・令和7年・令和8年で「個数問題」が出題されており、1肢ごとの正誤の判断をより明確に行う必要があります。

最近の法改正トピックス**●令和9年試験向け改正●****●災害補償の請求権の消滅時効期間の見直し**

その疾病の性質上、災害補償の事由に該当するものかどうか等を容易に判断することができない疾病として政令で定めるものについて、災害補償の請求権の消滅時効期間が5年とされました。労災保険法の改正に合わせたものです（令和9年4月1日施行）。

●令和8年試験向け改正●

特にありません。なお、懲役及び禁錮が廃止され、拘禁刑と改められています（労働基準法以外の法規についても同様）。

学習アドバイス

科目全体としては、「法律的な論点」や「判例」からの出題が増加傾向にあります。そして近年は「制度趣旨」を問う問題も目立ち、全体的に試験のレベルは難化傾向にあるといえます。ただ、手も足も出ないような難問かというと、そうではありません。基本条文をしっかりと読み、理解し、確実におさえておけば、合格基準点を確保することは可能です。まずは『社労士の教科書』で法律学習に必要な用語等をおさえつつ、制度趣旨を踏まえて基本条文をきちんと読むところから始めましょう。そして、本問題集で演習を重ねていくことで、ある程度の対応力はつけていくことができるはずです。

問題 1

択一

基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A** 労働基準法第1条第1項では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」としている。
- B** 労働基準法第1条第2項では、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならない」旨を規定しているが、これは訓示的規定であり、同条同項違反について罰則の定めはない。
- C** 労働基準法第2条第2項では、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」としており、使用者のみならず、労働者にも遵守義務を課している。
- D** 労働基準法第3条では、「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。」としているが、障害を理由とする差別的取扱は、本条違反となる。
- E** 最高裁判所の判例によれば、「労働基準法3条は、労働者の労働条件について信条による差別取扱を禁じているが、特定の信条を有することを解雇の理由として定めることも、労働条件に関する差別取扱として、同条に違反するものと解される。」としている。

解説

CH 1

労働基準法

Sec 1
労働基準法の
基本理念等

A ○

教科書 ①労働基準法の基本理念等 Part 1 P8

設問の通り正しい。

根拠 法 1-I

1 得点UP!

労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えることとされている。

B ○

教科書 ①労働基準法の基本理念等 Part 1 P8、9

設問の通り正しい。

根拠 法 1

1 得点UP!

労働基準法は、労働条件の最低基準を設けているものであって、その基準以上のものについて労使の自主的な交渉等を否定するものではないから、労働基準法の基準を理由として労働条件を低下させた場合であっても、法 1 条 2 項（設問文の規定）がその低下行為を無効のものとする効力を持たない。

C ○

教科書 ①労働基準法の基本理念等 Part 1 P9

設問の通り正しい。なお、法 2 条も訓示の規定であり、同条違反について罰則の定めはない。

根拠 法 2

1 得点UP!

労働協約、就業規則又は労働契約について労使間に紛争がある場合であっても、それが労働基準法違反に該当するものでないときは、あくまでも労使間の話し合い等により解決することとなる。

D ✕

教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P9

法 3 条では、「障害」を理由とする差別的取扱は禁止していない。

根拠 法 3

E ○

教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P9

設問の通り正しい。なお、設問の最高裁判所の判例によれば、「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。

根拠 法 3、最大判S48.12.12三菱樹脂事件

解答 D

問題 2

択一

基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A** 労働基準法第3条（均等待遇）に禁止する「差別的取扱」とは、労働者を不利に取り扱うことだけではなく、労働者を有利に取り扱うことも含まれる。
- B** 就業規則に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する趣旨の規定を設けている場合であっても、現実に男女差別待遇の事実がないときは、労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）違反の罰則は適用されない。
- C** 労働基準法第65条の規定に基づく産前産後休業について、これを有給とすることは、女性であることを理由として、男性よりも賃金について有利な取扱いをするものではなく、同法第4条（男女同一賃金の原則）の規定に反するものではない。
- D** 就業規則に「無断欠勤をみだりに繰り返す場合には、懲戒解雇することがある」旨の規定を設けることは、懲戒解雇という懲罰をもって労働者の精神の自由を拘束し、その意思に反して労働を強制するものであるから、労働基準法第5条の強制労働の禁止の規定に違反する。
- E** 労働契約を締結するに当たり詐欺の手段が用いられても、必ずしもそれ自体としては労働基準法第5条が禁止する強制労働に該当しない。

解説

A ○ 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P9、10
設問の通り正しい。法3条に禁止する「差別的取扱」には、**有利**に取り扱うことも**含まれる**。なお、法4条（男女同一賃金の原則）においても同様である。 根拠 法3

B ○ 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P10
設問の通り正しい。法4条は、「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、差別的取扱いを禁止している。したがって、就業規則に法4条違反の規定があるが現実に行われていない場合には、その規定は**無効**となるが、法4条違反とはならない（法4条違反の罰則に問われない）。 根拠 法4、H9.9.25基発648号

C ○ 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P10
設問の通り正しい。産前産後休業について賃金を支払うことは、出産という身体的条件による休業に対して無給としないということにとどまり、女性であることを理由として男性に比較して有利に取扱うものとはいえず、設問の取扱いは、法4条の規定に反するものではない。 根拠 法4、65

D × 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P10
法5条は、精神又は身体を自由を**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することを禁止しているのであり、設問のように、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することは、これに該当しない。 根拠 法5、S63.3.14基発150号

E ○ 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P10
設問の通り正しい。労働基準法5条（強制労働の禁止）の「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げて労働すべく強要することをいうが、詐欺の手段が用いられても、それは、通常労働者は無意識の状態にあつて意思を抑圧されるものではないから、必ずしもそれ自体としては強制労働に該当しない。 根拠 法5、S23.3.2基発381号

解答 D

問題 3

択一

実践

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A** 職業安定法の規定により有料職業紹介事業を行う者については、同法に基づく手数料以外に報酬を受ける場合であっても、労働基準法第6条（中間搾取の排除）違反の罰則は適用されない。
- B** 労働者派遣事業者が、所定の手続を踏まずに、違法に労働者派遣を業として行い、利益を受けている場合には、業として他人の就業に介入して利益を受けていることになり、中間搾取を禁ずる労働基準法第6条に違反する。
- C** 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないが、事業の正常な運営を妨げるときは、請求された時刻を変更することができる。
- D** 労働者が、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律に基づく裁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」に該当する。
- E** 労働基準法第7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、労働者が使用者の承認を得ずして公職に就任し、その就任によって会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、懲戒解雇に附することはもとより、普通解雇に附することも到底許されるものではない、とするのが最高裁判所の判例である。

解説

CH 1 労働基準法

Sec 1 労働基準法の 基本理念等

- A ×** 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P11
職業安定法の規定によりその定める範囲内の手数料を受けて有料職業紹介事業を行う場合は「法律に基いて許される場合」に該当し、法6条違反とならないが、職業安定法に基づく手数料以外に報酬等の利益を受けるときは、法6条違反の罰則が適用される。根拠 法6、118-I、S33.2.13基発90号
- B ×** 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P11
労働者派遣については、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、それが合法であるか違法であるかを問わず、法6条の中間搾取に該当しない。根拠 法6、H11.3.31基発168号
- C ×** 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P11
「事業の正常な運営を妨げるとき」ではなく、「権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り」請求された時刻を変更することができる。根拠 法7
- D ○** 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P12
設問の通り正しい。「公の職務」に該当するものの例としては、設問の裁判員のほか、衆議院議員等の議員の職務、労働委員会の委員・檢察審査員・労働審判員・審議会の委員等の職務や民事訴訟法の規定による証人の職務、公職選挙法の規定による投票立会人等の職務がある。根拠 法7、H17.9.30基発0930006号
- E ×** 教科書 ②労働者の人権保障 Part 1 P11
最高裁判所の判例では、「懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によって課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である」とし、「公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別（別として）、従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」としている。根拠 法7、最二小S38.6.21+和田観光電鉄事件

解答 D

問題 4

択一

基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A** 労働基準法第9条にいう「事業」は、同法別表第1の第1号から第15号までに列挙された事業に限られるものではない。
- B** 同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法が適用されないが、同居の親族のほか、同居の親族以外の労働者を使用する事業については、当該同居の親族にも労働基準法が適用されることがある。
- C** 個人家庭における家事を事業として請け負うものに雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は、家事使用人に該当せず、労働基準法が適用される。
- D** 法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者のように、事業主体との関係において使用従属の関係に立たない者は、労働基準法上の労働者ではない。
- E** 「事業主」とは、その事業の経営の経営主体をいい、個人企業にあっ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。(R2-1A)

解説

A ○

教科書 ③適用事業 Part 1 P13、14

設問の通り正しい。なお、「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織の下に**業として継続的に行われる作業の一体**をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。

根拠 法9、別表1、H11.3.31基発168号

B ○

教科書 ③適用事業 Part 1 P14、15

設問の通り正しい。同居の親族であっても、常時同居の親族**以外**の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業等に従事し、かつ、**事業主の指揮命令**に従っていることが明確であり、**就労の実態が他の労働者と同様**であって、**賃金**もこれに応じて支払われている場合には、その同居の親族は、労働基準法上の労働者として取り扱われ、同法が適用される。

根拠 法116-II、S54.4.2基発153号

C ○

教科書 ③適用事業 Part 1 P15

設問の通り正しい。設問の「家事を事業として請け負うもの（**使用者**）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、労働基準法が適用される。

根拠 法116-II、H11.3.31基発168号

確認してみよう！

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、労働基準法は適用されない。

D ○

教科書 ④労働者と使用者の定義 Part 1 P16

設問の通り正しい。労働者とは、使用者の**指揮命令**を受けて労働力を提供し、その対償として**賃金**を支払われる者、すなわち**使用従属関係にある者**をいう。

根拠 法9、H11.3.31基発168号

確認してみよう！

法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて法9条に規定する労働者である。

E ✕

教科書 ④労働者と使用者の定義 Part 1 P16

株式会社において「**事業主**」とは、**法人そのもの**をいう。

根拠 法10

解答 E

問題5

選択

基本

教科書 Section 1

労働基準法の基本理念等

チェック欄

1 /	2 /	3 /
-----	-----	-----

次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働基準法第1条第2項では、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、□Aは、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と定めている。
- 労働基準法第3条では、「使用者は、労働者の□B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。」と定めている。
- 労働基準法第5条では、「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を□Cに拘束する手段によって、労働者の意思に反して□Dてはならない。」と定めている。
- 労働基準法第10条では、「この法律で使用者とは、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、□Eをいう。」と定めている。

選択肢

- | | | |
|---------------------|----------|----------------|
| ① 使用者 | ② 事業主 | ③ 労働関係の当事者 |
| ④ 不正 | ⑤ 不当 | ⑥ 労働者及び使用者 |
| ⑦ 違法 | ⑧ 不法 | ⑨ 国籍、宗教又は人種 |
| ⑩ 酷使し | ⑪ 苦役に服させ | ⑫ 人種、信条又は性別 |
| ⑬ 強制して労働させ | | ⑭ 信条、社会的身分又は門地 |
| ⑮ 労働を強制し | | ⑯ 国籍、信条又は社会的身分 |
| ⑰ 使用者の利益を代表する者 | | |
| ⑱ 直接の権限を持つ監督的地位にある者 | | |
| ⑲ 機密の事項に接する者 | | |
| ⑳ 事業主のために行為をするすべての者 | | |

2027年度版

みんなが欲しかった！ 社労士の問題集

発行日 2026 年 10 月 7 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 齋藤智記

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://tacpub.jp>

© TAC 2026

管理コード 12337P-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。