

12343P-00

2027

年度版



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 労基・安衛・労災

TAC社会保険労務士講座・編著

TAC出版
TAC PUBLISHING Group



科目別

項目別

過去問10年分で
知識を完璧に!

1肢ごとにわかりやすい解説つきで知識が深まる!

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!

はじめに

社労士試験は10科目と出題範囲も広く、また内容もかなり細かくなっています。その結果、多くの受験生が学習の的を絞れずに困惑しているのが現状ではないでしょうか。ところが、過去10年間の試験問題を子細に分析・検討してみると、各科目とも、内容の類似した、極端な場合には全く同じ問題がくり返し出題されていることがわかります。したがって過去の出題傾向をしっかりと把握しておけば、ムダのない的を絞った学習が可能となるわけです。

以上のことを踏まえ本書は、過去10年間の本試験問題を、科目ごとに項目別に「一问一答形式」にまとめました。ここ最近の択一式試験では、「組合せ問題」や正解の個数を選ばせる「個数問題」も出題されていますが、一问一答形式で学習を進めていけば、どのような出題方式にも対応しうる力をつけることができます。また、選択式問題では、本試験の出題形式のまま載せてありますので、実践的な演習が行えます。

さらに、本書の解説においては、過去問を「解く」だけでなく、あわせて確認しておきたい「ポイント」や「プラスα」の知識も充実させました。

以上のような特徴をもった本書を学習することにより、「社労士本試験において何が求められているか」を明確につかむことができ、自信をもって本試験に臨むことができるはずです。

受験生の皆さんが本書を利用され、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いたします。

2026年9月

**TAC社会保険労務士講座
教材制作チーム一同**

本書は、2026年8月27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施行されることが確定しているものに基づいて作成しております。

なお、2026年8月28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、小社ホームページにて「法改正情報」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>

本書の構成と効果的な活用法

本書の構成要素

令和8年度の本試験問題を各項目の冒頭に掲載し、最新の本試験傾向が把握しやすい構成となっています。
その他は年度に関係なく掲載しています。

難問マーク

この問題は、最初は解けなくても不安になる必要はありません。解説をみて、最終的に解けるようになることを目標に進めていきましょう。

1 労働憲章、適用等

問題例題

労働基準法第3条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まれない。

過去問

問1 労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。

問2 労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。

問3 労働基準法第1条にいう「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれる。

問4 労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となつて、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

【出題年度と問題番号の見方】

全問、出題年度と問題番号つきです。年度マークの見方は次のとおりです。

R5-1A 令和5年の択一式、問1のA肢で出題

R5-選 令和5年の選択式で出題

※出題年度・問題番号に「改」と表示している問題は、法改正等により、一部改題が入っているものです。

なお、出題年度によって、年度マークを太字と細字で分けて表示しています。
令和8年～令和4年の直近5年分は太字で強調(例 **R5-1A**)。さらにさかのぼった6～10年前の問題(令和3年～平成29年)は細字(例 H30-1A)となっています。

※労働保険の保険料の徴収等に関する法律については、労働者災害補償保険法の間8～10、雇用保険法の間8～10に分けて出題されることから、以下のように表示しています。

H30-災8A 平成30年の択一式、労働者災害補償保険法、問8のA肢で出題

H30-雇8A 平成30年の択一式、雇用保険法、問8のA肢で出題

付属の「こたえかくすシート」で解答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。

【答1】 × 法3条、法3条が... には、有利に取り扱うことも含まれる。

【答1】 × 法1条、昭和22.9.13... 401号。標準家族の範囲は、その時々で... 理解されるべきものであるとされている。

Point 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含めて考えることとされている。

【答2】 × 法1条、労働基準法第1条の「人たるに値する生活」とは、日本国憲法第25条第1項の「健康で文化的な最低限度」の生活を内容とするものであるが、これは賃金の最低額を保障することによってのみ達せられるものではなく、一般の社会通念によって決まるものである。

【答3】 ○ 法1条2項。設問の通り正しい。

プラスα 労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供-賃金支払」を軸とする関係をいい、その当事者は、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合を含む。

【答4】 ○ 法1条2項、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

Point 設問の規定(法1条2項)については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、当該規定には抵触しない。

【解答の見方】

TACの過去10の解答は、問題の論点をおさえるだけでなく、周辺知識のインプットも効果的に行えるよう、解説にとくにこだわっています。

Point 超重要事項のまとめです。

プラスα 問題と一緒に確認しておきたい内容です。

まず1周目は、問題を解き、解答をあわせていくことに専念し、2周目以降は、解説を読みながら、知識の拡充をしていってください。

ここが便利！

過去問検索索引

本書の索引は過去問の番号から該当頁の検索ができるように組み立てられています。解きたい問題がすぐに探し出せて便利です。

効果的な活用法

○受験経験のある方は、年度順に解きましょう！

- ① まずはR8～4問題を解く(年度マークが太字の問題)
- ② 終わったらR3～H29問題を解く(年度マークが細字の問題)
- ③ 間違えた問題を中心によく復習

○初学者の方は、優先順位の高いものから順に解きましょう！

- ① マークなし問題を解く
- ② ①が確実に解けるようになったら**難**マークのある問題にチャレンジ！

【参考】学習スケジュールのイメージ

	～ 3月	4月～ 6月	7月、8月
受験経験者	R8～4(太字)	R3～H29(細字)	間違えた問題を中心に繰り返し演習
初学者	マークなし	難 問題	

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)
受験料	15,000円

主な受験資格

学校教育法(昭和22年法律第26号)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(専攻の学部学科は問わない)

行政書士となる資格を有する者

※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

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、選択肢の中から正解番号を選び、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、年度により多少の前後がありますが、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の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、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、各科目4点以上(ただし、雇用保険法は3点以上)

試験科目

科目名	選択式	択一式
労働基準法	2 科目	7 問
労働安全衛生法	混合問題で 1 問	3 問
労働者災害補償保険法	1 問	7 問
雇用保険法	1 問	7 問
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	なし	6 問
労務管理その他の労働に関する一般常識	1 問	10問
社会保険に関する一般常識	1 問	
健康保険法	1 問	10問
厚生年金保険法	1 問	10問
国民年金法	1 問	10問

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／iii

○本書の構成と効果的な活用法／iv

○社会保険労務士試験の概要／vi

1 労基(労働基準法)

1 労働憲章、適用等	4
2 労働者・使用者の定義等	16
3 労働契約の締結	24
4 労働契約の終了等	36
5 賃金、賃金の支払の5原則	42
6 非常時払、休業手当、平均賃金等	60
7 労働時間、変形労働時間制	72
8 休憩、休日	82
9 時間外・休日労働、割増賃金	86
10 労働時間の計算等	102
11 労使協定	104
12 年次有給休暇	108
13 年少者、妊産婦等	116
14 就業規則等	124
15 雑則等	136
★ 選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	140

2 安衛(労働安全衛生法)

1	総則等	164
2	全産業の安全衛生管理体制	172
3	委員会	184
4	労働者の危険又は健康障害を防止するための措置	186
5	機械等に関する規制	192
6	危険物及び有害物に関する規制	196
7	労働者の就業に当たっての措置	198
8	作業環境測定、健康診断	204
9	面接指導、心理的な負担の程度を把握するための検査等	212
10	計画の届出等、報告等、罰則	218

3 労災(労働者災害補償保険法)

1	目的等及び適用	230
2	業務災害等の認定	236
3	通勤及び通勤災害の認定	268
4	給付基礎日額	284
5	保険給付の概要	292
6	療養補償給付	296
7	休業補償給付	298
8	傷病補償年金	304
9	障害補償給付	310
10	介護補償給付	316
11	遺族補償給付	320
12	複数業務要因災害に関する保険給付・通勤災害に関する保険給付	326
13	二次健康診断等給付	328
14	通則、支給制限及び費用徴収	330
15	他の制度との調整	340
16	社会復帰促進等事業	348
17	特別加入制度	360
18	不服申立て及び雑則等	374
★	選択式	382

1 労基

(労働基準法)

労働基準法

凡 例

法	→労働基準法
則	→労働基準法施行規則
女性則	→女性労働基準規則
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
安衛法	→労働安全衛生法
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
厚労告	→厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示(労告)〕
基発	→厚生労働省労働基準局長名で発する通達
発基	→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答えて発する通達
婦発	→厚生労働省女性少年局長名で発した通達

労基：目次

1	労働憲章、適用等	4
2	労働者・使用者の定義等	16
3	労働契約の締結	24
4	労働契約の終了等	36
5	賃金、賃金の支払の5原則	42
6	非常時払、休業手当、平均賃金等	60
7	労働時間、変形労働時間制	72
8	休憩、休日	82
9	時間外・休日労働、割増賃金	86
10	労働時間の計算等	102
11	労使協定	104
12	年次有給休暇	108
13	年少者、妊産婦等	116
14	就業規則等	124
15	雑則等	136
★	選択式(労働基準法及び労働安全衛生法)	140

労基：択一式出題ランキング

- 1位 賃金、賃金の支払の5原則(38問)
- 2位 労働憲章、適用等(36問)
- 3位 非常時払、休業手当、平均賃金等(34問)
時間外・休日労働、割増賃金(34問)

1 労働憲章、適用等

最新問題

- 1問1** 労働基準法第3条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まれない。
☐☐☐
R8-1A

過去問

- 1問1** 労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。
☐☐☐
H30-47
難

- 1問2** 労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。
☐☐☐
R6-1A

- 1問3** 労働基準法第1条にいう「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれる。
☐☐☐
R4-4A

- 1問4** 労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。
☐☐☐
R3-1A

- 1答1** × 法3条。法3条が禁止する「差別的取扱」には、有利に取り扱うことも含まれる。

- 1答1** × 法1条、昭和22.9.13発基17号、昭和22.11.27基発401号。標準家族の範囲は、その時その社会の一般通念によって理解されるべきものであるとされている。

Point

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。

- 1答2** × 法1条。労働基準法第1条の「人たるに値する生活」とは、日本国憲法第25条第1項の「健康で文化的な最低限度」の生活の内容とするものであるが、これは賃金の最低額を保障することによってのみ達せられるものではなく、一般の社会通念によって決まるものである。

- 1答3** ○ 法1条2項。設問の通り正しい。

**プラス
a**

労働関係とは、使用者・労働者間の「労務提供－賃金支払」を軸とする関係をいい、その当事者とは、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合を含む。

- 1答4** ○ 法1条2項、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

Point

設問の規定(法1条2項)については、労働条件の低下が労働基準法の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、当該規定には抵触しない。

1問5

☐☐☐

R5-4A

労働基準法第2条により、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきもの」であるが、個々の労働者と使用者の間では「対等の立場」は事実上困難であるため、同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。

1問6

☐☐☐

R2-4A

労働基準法第3条に定める「国籍」を理由とする差別の禁止は、主として日本人労働者と日本国籍をもたない外国人労働者との取扱いに関するものであり、そこには無国籍者や二重国籍者も含まれる。

1問7

☐☐☐

R5-4B

特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす場合、その秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、労働基準法第3条に違反するものではない。

1問8

☐☐☐

R4-4B

労働基準法第3条にいう「信条」には、特定の宗教的信念のみならず、特定の政治的信念も含まれる。

1問9

☐☐☐

R6-1B

「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、特定の信条を有することを、雇入れを拒む理由として定めることも、右にいう労働条件に関する差別取扱いとして、右規定に違反するものと解される。」とするのが、最高裁判所の判例である。

- 1答5** × 法2条。「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきもの」であるとの記述は正しいが、「使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならない」とは規定されていない。

Point

法2条は次のとおり定めている。

- ①労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- ②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。

プラス
a

法2条は、訓示的規定であり、**同条違反の罰則の定めはない。**

- 1答6** ○ 法3条。設問の通り正しい。

プラス
a

日本国憲法14条第1項は、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と規定しているが、労働基準法3条は、この日本国憲法の理念に則り、労働条件について平等の原則を規定したものである。

- 1答7** ○ 法3条。設問の通り正しい。

- 1答8** ○ 法3条、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。

- 1答9** × 法3条、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。労働者の雇入れについては、「企業者が特定の思想、信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないのである。」とするのが最高裁判所の判例である。

プラス
a

設問の判例では、「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的取扱として、本条に違反するものと解される。」としている。

1問10 労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」
☐☐☐ について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、
H30-4f 労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。

1問11 労働基準法第3条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該
☐☐☐ 労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。
R3-1B

1問12 労働基準法第3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又
☐☐☐ は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすること
H29-5f を禁じている。

1問13 労働基準法第4条が禁止する「女性であることを理由」とした
☐☐☐ 賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤
R元-3f 続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけるこ
とが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に
勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつける
ことは含まれない。

1問14 事業場において女性労働者が平均的に能率が悪いこと、勤続年数
☐☐☐ が短いことが認められたため、男女間で異なる昇格基準を定めてい
R6-1C ることにより男女間で賃金格差が生じた場合には、労働基準法第4
条違反とはならない。

1問15 労働基準法第4条の禁止する賃金についての差別的取扱いとは、
☐☐☐ 女性労働者の賃金を男性労働者と比較して不利に取り扱う場合だけ
H30-4f でなく、有利に取り扱う場合も含まれる。

1答10 × 法3条、昭和63.3.14基発150号。法3条の「労働条件」には、解雇に関する条件も含まれる。したがって、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないが、労働協約、就業規則等で解雇の基準又は理由が規定されていれば、それは労働するに当たっての条件として同条の「労働条件」となる。

1答11 ○ 法3条。設問の通り正しい。

1答12 × 法3条。法3条では、性別を理由として、労働条件について差別的取扱をすることは禁じていない。

Point

法3条に規定する「国籍、信条又は社会的身分」は限定列举であって、これら以外を理由として差別的取扱をしても同条違反とならない。

1答13 × 法4条、平成9.9.25基発648号。当該事業場において女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることも、法4条の「女性であることを理由」とした差別に含まれる。

プラス
a

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。」と定めている。

1答14 × 法4条、平成9.9.25基発648号、平成24.12.20基発1220第4号。女性労働者が平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いことを理由として、男女間で異なる昇格基準を定めることにより男女間で賃金格差が生じている場合には、法4条違反となる。

1答15 ○ 法4条、平成9.9.25基発648号。設問の通り正しい。

プラス
a

法4条に違反した者は、**6月以下の拘禁刑**又は**30万円以下の罰金**に処せられる。

2027年度版 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 労基・安衛・労災

発行日 2026年9月25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 12343P-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。