12341P-00

2021 年度版



16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 ぐーーーんとアップ!

素早く、正しく判断する力がつく!

最新の改正情報はWeb順次で公開!

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、学習の進度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、2026年10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。

なお、2026年10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。

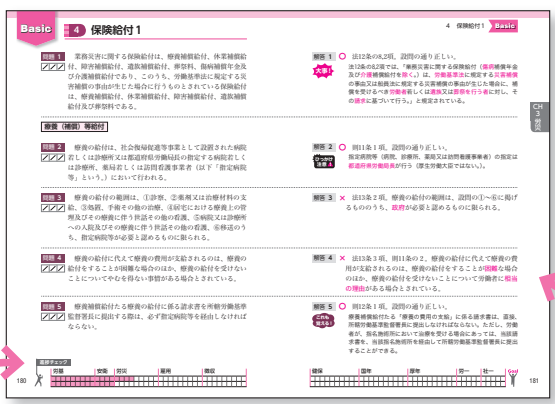
TAC出版書籍販売サイト「TAC出版オンラインストア」
https://bookstore.tac-school.co.jp/

「合格のツボ 択一対策」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、問題文といっしょに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！

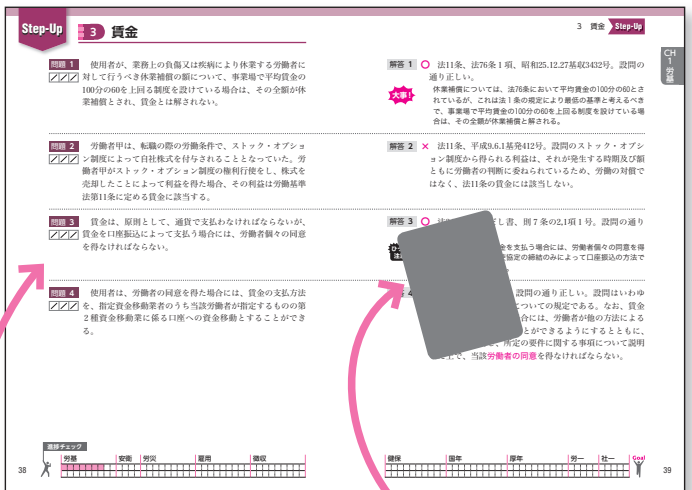
- 大事! 重要事項をまとめています。必ず確認しましょう！
- これも覚える! 問題文から派生した関連事項をまとめています。問題文とセットで確認すると効率よく確認できます！
- ひっかけ注意 本試験でもよく問われる類似事項などをまとめています。うっかりミス撲滅のために、しっかり読み込みましょう。

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 出題頻度の高い事項を中心とした応用レベルの問題構成

「Basic」で定着させた知識を一歩レベルアップ。「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！



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!!

※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。

「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、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！

★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おりました。
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、記憶のモレ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、原因をしっかり把握しておくことが重要です。



※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

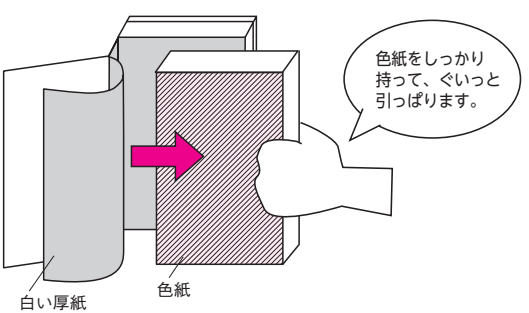
本書は、Part 1の労働関係科目と、Part 2の社会保険関係科目、Part 3の一般常識関係科目で、3冊に分解できる「セパレートBOOK形式」を採用しています。

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…… 74
8 年次有給休暇…… 78
9 年少者、妊産婦等…… 86
10 就業規則、監督等その他…… 98

CHAPTER 2　労働安全衛生法 109
1 安全衛生管理体制等…… 110
2 機械等及び危険・有害物に関する規制…… 130
3 労働者の就業管理・健康管理等…… 138

CHAPTER 3　労働者災害補償保険法 157
1 目的等…… 158
2 業務災害・複数業務要因災害・通勤災害…… 162
3 給付基礎日額…… 174
4 保険給付 1 …… 180
5 保険給付 2 …… 192
6 保険給付 3 …… 202
7 通則等…… 216
8 社会復帰促進等事業…… 236
9 特別加入…… 244
10 不服申立て・雑則等…… 254

CHAPTER４　雇用保険法　263
1　総則……　264
2　失業等給付１……　282
3　失業等給付２・育児休業等給付……　318
4　雇用保険二事業等……　356

CHAPTER５　労働保険の保険料の徴収等に関する法律　367
1　総則……　368
2　労働保険料の額……　394
3　労働保険料の納付等……　412
4　労働保険事務組合等……　456

Part２　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……　34
4　保険給付１……　50
5　保険給付２……　72
6　費用の負担・保険料……　92
7　時効・不服申立て等……　108

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

Part３　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 …… 42
3　労務管理・労働統計・労働経済 …… 64

CHAPTER１０　社会保険に関する一般常識 …… 73

1　社会保険関係法規１ …… 74
2　社会保険関係法規２ …… 108
3　年金制度・医療制度等 …… 126

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



Basic

1 労働基準法の基本理念等

問題 1 ／／／
労働基準法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られているが、ここにいう「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。

問題 2 ／／／
労働基準法第２条第１項は、「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。」と定めており、また、同条第２項は、「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。」と定めている。

問題 3 ／／／
使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分又は労働組合運動を理由として、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。

問題 4 ／／／
使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

問題 5 ／／／
労働基準法第５条の強制労働の禁止の規定に違反した使用者は、１年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金に処せられる。

進捗チェック



労基	安衛	労災	雇用	徴収

解答 1 ○ 法１条２項。設問の通り正しい。

これも覚える！

設問の「労働関係の当事者」には、使用者と労働者のほか、それぞれの団体、すなわち、使用者団体と労働組合が含まれる。

解答 2 ○ 法２条。設問の通り正しい。

これも覚える！

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、限定列挙である。

解答 4 × 法４条。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。」と定めており、賃金以外の労働条件についての差別的取扱いについては禁止していない。

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。

健保	国年	厚年	労一	社一	Goal

問題 6　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。但し、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求された時刻を変更することができる。

問題 7　船員法第 1 条第 1 項に規定する船員については、労働基準法の総則及び罰則に関する規定を除き、労働基準法が適用される。

問題 8　同居の親族のみを使用する事業については、労働基準法は適用されないが、同居の親族以外に他人を 1 人でも使用していれば、当該事業は労働基準法の適用を受けることとなる。

問題 9　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。

解答 6 ×　法７条。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。但し、**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。

これも覚える！
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、拒んだ結果、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。

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は、労働基準法１条から11条まで（総則）、116条２項（適用除外）、117条から119条まで及び121条（罰則）の規定を**除き**、**労働基準法は適用されない**〔労働基準法の「総則」及び「罰則」（一部を除く。）は、船員法１条１項に規定する船員についても適用される。〕。

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。

これも覚える！
「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。設問の通り正しい。

健保	国年	厚年	労一	社一	Goal

問題 10　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。

解答 10　○　法10条。設問の通り正しい。

これも覚える！

⑴　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。

⑵　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。

⑶　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。

Step-Up

1 労働基準法の基本理念等

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に限られず、雇入れそのものをも制約する趣旨である。」としている。

問題 3 ／／／

労働基準法第4条において禁止している、女性であることを理由とする賃金に関する差別的取扱いには、女性に対して不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含まれるため、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も同条違反となる。

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	徴収

解答 1 ○　法1条2項。設問の通り正しい。なお、設問の規定については、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 2 ×　法3条、昭和63.3.14基発150号、最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件。最高裁判所の判例では、「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。

これも覚える!

法3条の「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいい、「社会的身分」とは、生来の身分をいう。したがって、会社の職制上の地位（職員と工員、正社員とパートタイマーなど）は、社会的身分ではなく、これらを理由として労働条件に差を設けても本条違反とならない。

解答 3 ○　法4条、平成9.9.25基発648号。設問の通り正しい。

これも覚える!

法4条の「賃金」には、賃金額のみならず、賃金体系、賃金形態等も含まれる。

健保	国年	厚年	労一	社一	Goal

問題 4　／／／

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。

問題 5　／／／

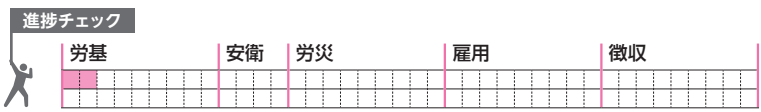
労働基準法第６条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。

問題 6　／／／

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。

問題 7　／／／

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。



解答 4 ×　法５条、法117条、昭和23.3.2基発381号。法５条における「労働者の意思に反して労働を強制する」とは、不当な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ることによって労働すべく強要することをいい、必ずしも労働者が現実に労働することを必要とせず、労働を強制すれば、法５条違反の罰則が適用される。

解答 5 ×　法６条、昭和23.3.2基発381号。労働基準法第６条の違反行為の主体は、個人、団体又は公人たると私人たるとを問わないものとされており、設問の者に限定されているわけではない。

解答 6 ×　法６条、平成11.3.31基発168号。労働者派遣事業の事業主が、所定の手続を踏まずに違法な労働者派遣を行う場合であっても、法６条の中間搾取には該当せず、法６条違反とはならない。

大事！

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、派遣元による労働者の派遣は、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い。

解答 7 ○　法７条、令和2.2.14基発0214第12号。設問の通り正しい。

健保	国年	厚年	労一	社一	Goal

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　侑子

2027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　2026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　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　　12341P-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。