

11871P-00

2026

年度版

15年連続

TAC出版の
社労士書籍は

売上No.1

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



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!

TAC出版
TAC PUBLISHING Group

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



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。

2025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、2025年8月27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、2025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、2026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7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 労働条件の原則、労働基準法の適用

問題1

労働基準法第9条に定める「労働者」とは、他人との間に使用従属の関係に立つて労務に服し、報酬を受けて生活する者をいい、現に就業しているか否かを問わないから、失業者をも含む。

解説

労働基準法第5条は、使用者は、労働者の意思に反して労働を強制してはならない旨を定めているが、このときの使用者と労働者との労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、事実上の労働関係が存在していると認められる場合であれば足りる。

問題2

使用者の暴行があっても、労働の強制の目的がなく、単に「ነけたから」又は「態度が悪いから」殴ったというだけである場合、刑法の暴行罪が成立する可能性はあるとしても、労働基準法第5条違反とはならない。

問題3

労働基準法第5条に定める「脅迫」とは、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することというが、必ずしも積極的行動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。

問題4

労働基準法第5条に定める「監禁」とは、物質的障害をもって一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体を拘束することをいい、物質的障害がない場合には同条の「監禁」に該当することはない。

問題5

労働基準法第5条に定める「精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」の「不当」とは、本来の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度的手段をいい、必ずしも「不法」なものに限らず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることがある。

問題6

労働基準法第5条に定める強制労働の禁止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」に処せられるが、これは労働基準法で最も重い刑罰を規定している。

【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7年～令和3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2年～平成28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

【解答1】 × 法9条、昭和23.6.5労発262号。労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は業務に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。パートタイマーは組合法の労働者の範囲である。

【解答1】 ○ 法5条、設問の通り正しい。
Point 法5条は、「労働を強制して」を禁止しているので、労働者が実際に労働を強制されたことのみをもって本案違反となる。

【解答2】 ○ 法5条、設問の通り正しい。
プラスα 「暴行」とは、刑法第208条に規定する暴行であり、労働者の身体に物理的な不法な自然力行使することを行い、殴る、蹴る、水を掛ける等はすべて暴行であり、通常傷害を伴いやすいが、必ずしもその必要はなく、また、身体に疼痛を与えることも要しない。

【解答3】 ○ 法5条、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

【解答4】 × 法5条、昭和63.3.14基発150号。「監禁」とは、労働者の身体を拘束することを行い、必ずしも物理的障害をもって手段とする必要はない。

【解答5】 ○ 法5条、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。
プラスα 暴行、脅迫、監禁以外の手段で「精神又は身体を不当に拘束する手段」としては、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償額予定契約、前借金契約、強制貯金の仕組みがあり、労働契約に基づく場合でも、労働の提供を要求するに当たり「精神又は身体を不当に拘束する手段」を用いて労働を強制した場合には、労働基準法第5条違反となる。

【解答6】 ○ 法5条、法117条。設問の通り正しい。

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。

【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R7～3問題を解く（年度マークが太字の問題）
- ② 終わったらR2～H28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	R7～3(太字)	R2～H28(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7年は4月14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7年は8月24日)
合格発表	10月上旬(令和7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6年度本試験の合格基準

選択式：総得点25点以上、各科目3点以上(ただし、労務管理その他の労働に関する一般常識は2点以上)

択一式：総得点44点以上、各科目4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 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
受験申込者数	49,250人	50,433人	52,251人	53,292人	53,707人
受験者数	34,845人	37,306人	40,633人	42,741人	43,174人
合格者数	2,237人	2,937人	2,134人	2,720人	2,974人
合格率	6.4%	7.9%	5.3%	6.4%	6.9%

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 労働条件の原則、労働基準法の適用	4
2 労働条件の決定等	14
3 前近代的な労働関係の排除	22
4 労働契約の締結	30
5 労働契約の終了	38
6 賃金の定義・平均賃金	46
7 賃金の支払	52
8 賃金の保障	68
9 労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	74
10 労働時間	78
11 変形労働時間制	84
12 休憩・休日	88
13 時間外及び休日の労働	92
14 割増賃金	96
15 みなし労働時間制	108
16 年次有給休暇	110
17 年少者の労働契約に関する規制	116
18 年少者の労働時間等	118
19 妊産婦等の就業制限	120
20 妊産婦の労働時間等	124
21 就業規則、寄宿舎	126
22 監督機関	136
23 雑則、罰則	138
★ 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	目的等	164
2	大規模事業場の安全衛生管理体制	172
3	小規模事業場又は危険有害作業における安全衛生管理体制	180
4	委員会	184
5	大規模作業の安全衛生管理体制	186
6	事業者の講ずべき措置	190
7	元方事業者の講ずべき措置	192
8	特定機械等に関する規制	192
9	構造規格等の具備を要する機械等に関する規制	194
10	定期自主検査	194
11	危険・有害性が判明している物質に関する規制	196
12	危険・有害性が不明である物質に関する規制	198
13	就業制限等	198
14	安全衛生教育	202
15	作業環境測定	204
16	健康診断の種類等	206
17	一般健康診断	208
18	記録の保存及び事後措置等	208
19	面接指導	210
20	心理的な負担の程度を把握するための検査等	216
21	計画の届出等	218
22	監督組織等	220
23	雑則等	220

3 労災(労働者災害補償保険法)

1	適用	228
2	業務災害	234
3	通勤災害	266
4	給付基礎日額	282
5	保険給付の種類等	288
6	療養(補償)等給付	290
7	休業(補償)等給付	294
8	傷病(補償)等年金	300

9	障害(補償)等給付	306
10	介護(補償)等給付	312
11	遺族(補償)等年金	316
12	遺族(補償)等一時金	322
13	二次健康診断等給付	324
14	給付通則	328
15	社会保険との併給調整	332
16	支給制限・一時差止め	336
17	費用徴収	338
18	第三者行為災害による損害賠償との調整	340
19	民事損害賠償との調整	342
20	社会復帰促進等事業	344
21	社会復帰促進等事業(特別支給金)	350
22	特別加入の対象者	356
23	特別加入の効果	364
24	不服申立て	370
25	雑則等	372
★	選択式	378

○過去問検索索引／ 398

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	労働条件の原則、労働基準法の適用	4
2	労働条件の決定等	14
3	前近代的な労働関係の排除	22
4	労働契約の締結	30
5	労働契約の終了	38
6	賃金の定義・平均賃金	46
7	賃金の支払	52
8	賃金の保障	68
9	労働時間等に関する規定の適用除外及び労使協定	74
10	労働時間	78
11	変形労働時間制	84
12	休憩・休日	88
13	時間外及び休日の労働	92
14	割増賃金	96
15	みなし労働時間制	108
16	年次有給休暇	110
17	年少者の労働契約に関する規制	116
18	年少者の労働時間等	118
19	妊産婦等の就業制限	120
20	妊産婦の労働時間等	124
21	就業規則、寄宿舎	126
22	監督機関	136
23	雑則、罰則	138
★	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 賃金の支払(35問)
- 2位 就業規則、寄宿舎(32問)
- 3位 労働条件の原則、労働基準法の適用(28問)

1 労働条件の原則、労働基準法の適用

最新問題

- 1問1** 労働基準法第9条に定める「労働者」とは、他人との間に使用
☐☐☐ 従属の關係に立つて勞務に服し、報酬を受けて生活する者をいい、
R7-1I 現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。

過去問

- 1問1** 労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を
☐☐☐ 宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本觀念として常
H28-17 に考慮されなければならない。

- 1問2** 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
H30-47 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。

- 1問3** 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
R6-1A 最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。

- 1問4** 労働基準法第1条にいう「労働關係の当事者」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
R4-4A 含まれる。

1答1 × 法9条、昭和23.6.5労発262号。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、設問は、労働組合法の労働者の範囲である。

1答1 ○ 法1条、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。

1答2 × 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。

プラス
α

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3 × 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。

1答4 ○ 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問5

□□□

R3-1A

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。

1問6

□□□

R6-27

労働基準法において一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定するが、例えば工場内の診療所、食堂等の如く同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とするとされている。

1問7

□□□

H29-27

同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものとされ、その就労の実態にかかわらず労働基準法第9条の労働者に該当することがないので、当該同居の親族に労働基準法が適用されることはない。

1問8

□□□

H29-21

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については、法人に使用される労働者であり労働基準法が適用される。

1 答 5 ○ 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 答 6 ○ 平成11.3.31基発168号。設問の通り正しい。

**プラス
a**

一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは、原則として、分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは、原則として別個の事業とする。

1 答 7 ✕ 法116条 2 項、昭和54.4.2基発153号。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。

Point

同居の親族のみを使用する事業は、労働基準法の適用が除外されているが、同居の親族のほかに1人でも労働者を使用する事業は、労働基準法の適用事業となる。

1 答 8 ✕ 法116条 2 項、平成11.3.31基発168号。設問の者は、家事使用人に該当し、労働基準法は適用されない。

**プラス
a**

〔家事使用人〕

- ・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、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」である。
- ・個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は、労働基準法の適用が除外される「家事使用人」に該当しない(労働基準法が適用される。)

1問9

□□□

H29-27

何ら事業を営むことのない大学生が自身の引っ越しの作業を友人に手伝ってもらい、その者に報酬を支払ったとしても、当該友人は労働基準法第9条に定める労働者に該当しないので、当該友人に労働基準法は適用されない。

1問10

□□□

H29-21

株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあつて賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第9条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。

1問11

□□□

R5-4E

労働基準法第10条にいう「使用者」は、企業内で比較的地位の高い者として一律に決まるものであるから、同法第9条にいう「労働者」に該当する者が、同時に同法第10条にいう「使用者」に該当することはない。

1問12

□□□

H29-5才



医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第9条所定の労働者に当たらないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

1答9 ○ 法9条、平成11.3.31基発168号等。設問の通り正しい。労働基準法上における労働者に該当するためには、「事業又は事務所(事業)に使用される者」であることが必要である。設問は「何ら事業を営むことのない」大学生の手伝いであることから、設問の友人は労働基準法上の労働者には該当せず、労働基準法は適用されない。

1答10 ○ 法9条、昭和23.3.17基発461号。設問の通り正しい。

1答11 × 法9条、法10条。法9条にいう労働者であっても、その者が同時にある事項について権限と責任を持っていれば、その事項については、その者が法10条の使用となる場合がある。また、法10条の使用は、企業内で比較的地位の高い取締役、工場長、部長、課長等の者から、作業現場監督員、職場責任者等といわれる比較的地位の低い者に至るまで、その権限と責任に応じて、あるいは特定の者のみが、あるいは並列的に複数の者が該当することとなる。

1答12 × 最二小平成17.6.3関西医科大学付属病院事件。最高裁判所の判例では、設問の研修医の労働者性について、「臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、**教育的な側面を有しているが**、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなるのであり、**病院の開設者の指揮監督の下にこれを行なったと評価することができる限り**、上記研修医は**労働基準法9条所定の労働者に当たるもの**というべきである。」としている。

2026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 2025 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 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 11871P-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。