

11872P-00

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

2 雇用・徴収・労一

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9月1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9月2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。パートタイム労働法上のパートタイム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を行使することをいい、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であり、必ずしも物理的な拘束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	<b>難</b> 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 雇用(雇用保険法)

---

1 総則	4
2 適用事業	4
3 被保険者及び適用除外	10
4 被保険者の種類等	16
5 適用事業所に関する届出	20
6 日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	24
7 失業等給付の種類	28
8 基本手当の受給資格要件	30
9 基本手当の受給手続	38
10 基本手当日額	46
11 基本手当の受給期間及び給付日数	54
12 延長給付	68
13 一般被保険者に対する求職者給付	72
14 高年齢被保険者に対する求職者給付	76
15 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	80
16 就職促進給付	82
17 教育訓練給付	86
18 雇用継続給付	96
19 育児休業等給付	106
20 通則	114
21 不正受給による給付制限	120
22 その他の給付制限	122
23 雇用保険二事業	130
24 費用の負担	136
25 不服申立て	138
26 雑則等	140
★ 選択式	146

## 2 徴収(労働保険の保険料の徴収等に関する法律)

---

1	趣旨等	174
2	保険関係の成立等	174
3	保険関係の消滅	182
4	有期事業の一括	186
5	請負事業の一括等	192
6	継続事業の一括	196
7	労働保険料の額	200
8	概算保険料の申告・納付	218
9	概算保険料の延納	222
10	増加概算保険料等	230
11	確定保険料の申告・納付	242
12	口座振替納付	248
13	印紙保険料	252
14	特例納付保険料	258
15	滞納に対する措置	262
16	継続事業(一括有期事業を含む)のメリット制	268
17	有期事業(一括有期事業を除く)のメリット制	274
18	労働保険事務組合	274
19	労働保険料の負担	286
20	不服申立て	288
21	時効	292
22	書類の保存等	294
23	罰則	296

## 3 労一(労務管理その他の労働に関する一般常識)

---

1	労働組合法	302
2	労働契約法	312
3	個別労働紛争解決促進法	330
4	パートタイム・有期雇用労働法	332
5	最低賃金法	334
6	男女雇用機会均等法	334
7	育児介護休業法	336
8	女性活躍推進法	338



9	労働施策総合推進法	340
10	職業安定法	340
11	労働者派遣法	342
12	青少年雇用促進法	344
13	高年齢者雇用安定法	346
14	障害者雇用促進法	346
15	過労死等防止対策推進法	350
16	労働経済(白書)	352
17	その他白書等	356
18	就労条件総合調査	358
19	就業形態の多様化に関する総合実態調査	362
20	若年者雇用実態調査	364
21	労使関係総合調査	368
22	その他統計調査	370
★	選択式	392

○過去問検索索引／ 414

# 1 雇用 (雇用保険法)

## 雇用保険法

### 凡 例

法	→雇用保険法
法附則	→雇用保険法附則
令	→雇用保険法施行令
令附則	→雇用保険法施行令附則
則	→雇用保険法施行規則
則附則	→雇用保険法施行規則附則
徴収法	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律
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
労審法	→労働保険審査官及び労働保険審査会法
厚労告	→厚生労働省告示〔平成12年以前：労働省告示(労告)〕
行政手引	→雇用保険に関する業務取扱要領(職業安定行政手引)

# 雇用：目次

1	総則	4
2	適用事業	4
3	被保険者及び適用除外	10
4	被保険者の種類等	16
5	適用事業所に関する届出	20
6	日雇労働被保険者以外の被保険者に関する届出	24
7	失業等給付の種類	28
8	基本手当の受給資格要件	30
9	基本手当の受給手続	38
10	基本手当日額	46
11	基本手当の受給期間及び給付日数	54
12	延長給付	68
13	一般被保険者に対する求職者給付	72
14	高年齢被保険者に対する求職者給付	76
15	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	80
16	就職促進給付	82
17	教育訓練給付	86
18	雇用継続給付	96
19	育児休業等給付	106
20	通則	114
21	不正受給による給付制限	120
22	その他の給付制限	122
23	雇用保険二事業	130
24	費用の負担	136
25	不服申立て	138
26	雑則等	140
★	選択式	146

## 雇用：択一式出題ランキング

- 1位 基本手当の受給期間及び給付日数(40問)
- 2位 被保険者及び適用除外(22問)
- 3位 基本手当の受給手続(21問)

## 1 総則

### 過去問

#### 1問1

☐☐☐

R元-4A



雇用保険に関する事務(労働保険徴収法施行規則第1条第1項に規定する労働保険関係事務を除く。)のうち都道府県知事が行う事務は、雇用保険法第5条第1項に規定する適用事業の事業所の所在地を管轄する都道府県知事が行う。

#### 1問2

☐☐☐

R4-7C



厚生労働大臣は、基本手当の受給資格者について給付制限の対象とする「正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合」に該当するかどうかの認定をするための基準を定めようとするときは、あらかじめ労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

## 2 適用事業

### 最新問題

#### 2問1

☐☐☐

R7-1A

公益財団法人(公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律(平成18年法律第49号)に基づき公益認定を受けた一般財団法人)である事業主の事務所は、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

#### 2問2

☐☐☐

R7-1B

年間のうちごく短期間のみ陸上で行われる水産養殖業を営む個人経営事業所が8人の労働者を雇用している場合、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず当該事業所は任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

**1答1** ○ 則1条3項。設問の通り正しい。

**1答2** ○ 法33条2項、法72条1項。設問の通り正しい。

**2答1** × 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20104。法人は、労働者が雇用される限り雇用保険の適用事業となる。ここにいう「法人」には設問の公益財団法人も含まれるため、設問の事業は適用事業となる。

**2答2** ○ 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20105。設問の通り正しい。個人経営の農林・畜産・養蚕・水産の事業(船員が雇用される事業を除く。)であっても、常時5人以上の労働者を雇用する事業は雇用保険の適用事業となるが、当該「常時5人以上」の判断において、ごく短期間のみ行われる事業は、通常「常時5人以上」には該当しない。したがって、設問の事業は、水産の個人経営の事業であって、常時5人未満の労働者を雇用する事業であることから、雇用保険の暫定任意適用事業となる。

**2問3**

☐☐☐

R7-1D

常時10人の労働者を雇用する動物の飼育の事業を行う個人経営事業所が、労働者の退職により労働者数が5人未満となった場合、事業の性質上速やかに補充を要し、事業の規模からみて5人未満の状態が一時的であっても、雇用保険法附則第2条第1項に定める任意適用事業となる。

**2問4**

☐☐☐

R7-1E



1週間の所定労働時間が20時間以上である3人の労働者及び1週間の所定労働時間が20時間未満である5人の労働者を雇用する植物の植栽の事業を行う個人経営事業所は、雇用保険法第5条第1項の規定にかかわらず任意適用事業であり、厚生労働大臣の認可を受けて適用事業所となることができる。

**2問5**

☐☐☐

R7-1C

雇用保険法附則第2条第1項に定める任意適用事業については、事業主が任意加入の申請をし、厚生労働大臣の認可があった場合、当該認可の翌日にその事業の雇用保険に係る保険関係が成立する。

---

**過去問**

**2問1**

☐☐☐

R4-2D

日本国内において事業を行う外国会社(日本法に準拠してその要求する組織を具備して法人格を与えられた会社以外の会社)は、労働者が雇用される事業である限り適用事業となる。

**2問2**

☐☐☐

R4-2E

事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指す。

**2問3**

☐☐☐

R4-2A

法人格がない社団は、適用事業の事業主とならない。

**2答3** × 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20105。個人経営の農林・畜産・養蚕・水産の事業(船員が雇用される事業を除く。)であっても、常時5人以上の労働者を雇用する事業は雇用保険の適用事業となるが、当該「常時5人以上」の判断において、労働者の退職等により労働者の数が5人未満となった場合であっても、事業の性質上速やかに補充を要し、事業の規模等からみて5人未満の状態が一時的であると認められるときは、5人以上として取り扱われる。したがって、設問の事業は常時5人以上の労働者を雇用する事業であり、雇用保険の適用事業となる。

**2答4** × 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20105。個人経営の農林・畜産・養蚕・水産の事業(船員が雇用される事業を除く。)であっても、常時5人以上の労働者を雇用する事業は雇用保険の適用事業となるが、当該「5人」の計算に当たっては、雇用保険法の適用を受けない労働者も含まれる。したがって、設問の事業は「常時5人以上」の労働者を雇用する事業に該当し、雇用保険の適用事業となる。

**2答5** × 徴収法附則2条1項。設問の「認可の翌日」を「認可があった日」と読み替えると、正しい記述となる。

---

**2答1** ○ 行政手引20051。設問の通り正しい。

**2答2** × 行政手引20002。雇用保険法において「事業」とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のように、一つの経営組織として独立性をもった経営体をいう。

**2答3** × 行政手引20002。雇用保険法において「事業主」とは、当該事業についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、法人格がない社団も適用事業の事業主となり得る。



**2問4**

☐☐☐

R4-2B

雇用保険に係る保険関係が成立している建設の事業が労働保険徴収法第8条の規定による請負事業の一括が行われた場合、被保険者に関する届出の事務は元請負人が一括して事業主として処理しなければならない。

**2問5**

☐☐☐

H30-77

適用事業の事業主は、雇用保険の被保険者に関する届出を事業所ごとに行わなければならないが、複数の事業所をもつ本社において事業所ごとに書類を作成し、事業主自らの名をもって当該届出をすることができる。

**2問6**

☐☐☐

H30-79

雇用保険法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業(国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業を除く。)は、その労働者の数が常時5人以下であれば、任意適用事業となる。

**2問7**

☐☐☐

H30-71

事業主が適用事業に該当する部門と任意適用事業に該当する部門を兼営している場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときであっても、すべての部門が適用事業となる。

**2問8**

☐☐☐

R4-2C

事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときであっても当該事業主の行う事業全体が適用事業となる。

**2答4** × 法7条、行政手引20002。請負事業の一括が行われた場合であっても、被保険者に関する届出の事務等、雇用保険法の規定に基づく事務については、元請負人、下請負人がそれぞれ別個の事業主として処理しなければならない。

**2答5** ○ 則3条、行政手引22001。設問の通り正しい。

**2答6** × 法5条1項、法附則2条1項、令附則2条、行政手引20105。任意適用事業(暫定任意適用事業)となるのは、**常時5人未満**の労働者を雇用する**個人経営の農林水産の事業**(船員が雇用される事業を除く。)である。また、雇用保険法においては、**労働者が雇用される**事業を適用事業とするとされており、雇用保険法の適用を受けない労働者のみを雇用する事業主の事業については、その数のいかにかわらず、適用事業として取り扱う必要はないとされている。

**2答7** × 行政手引20106。設問の場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときは、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

**2答8** × 行政手引20106。事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合で、それぞれの部門が独立した事業と認められる場合は、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

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2 雇用・徴収・労一

発行日 2025 年 10 月 14 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 11872P-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。