12340P-00

2027 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 選択対策

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 赤シートつき!



頻出のポイントをしっかりカバー

Basic + Step Up の2段階

合格力をしっかりつける 333問!

最新の改正情報はWebで順次公開!

TAC出版 TAC PUBLISHING Group

はしがき

近年の社会保険労務士試験は、基本事項から応用・難問レベルの問題まで、幅広く出題される傾向にあります。特に、「選択式試験」においてその傾向が強くみられ、多くの受験生の合否を左右するのが、この「選択式」での得点如何によるといえるでしょう。

社会保険労務士試験の出題範囲は非常に広く、すべてを把握することは不可能に近いので、効率よく学習する必要があります。そのためにはまず多くの受験生が得点してくるであろう問題を必ず押さえておくことが大事になります。

「選択対策」と銘打った本書は、過去の社会保険労務士試験に繰り返し出題された条文や、今後出題可能性の高い条文を、本試験の出題形式に合わせた選択式問題で解くことにより実践的な力が身につくように構成しています。また、各条文を押さえたうえで、そこから派生する関連事項についても取り上げ、択一式問題の対策としても十分に活用できるように配慮しています。

本書で受験生の皆さんが効率的な学習をされ、合格の栄冠を勝ち取ら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９月30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法令及び同日現在公表されている白書に基づいて問題を作成しております。

なお、2026年10月１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 選択対策」の特長

本書は、社労士試験合格の「ツボ」となる重要条文等を集めた問題集です。各法律科目とも、問題は基本条文が中心のBasicと判例や通達など、細かな内容も扱っているStep-Upの２段階構成です。項目ごとの見開き２ページの構成をとっており、問題と関連知識がコンパクトにまとめられていますので、スムーズな学習が可能です。

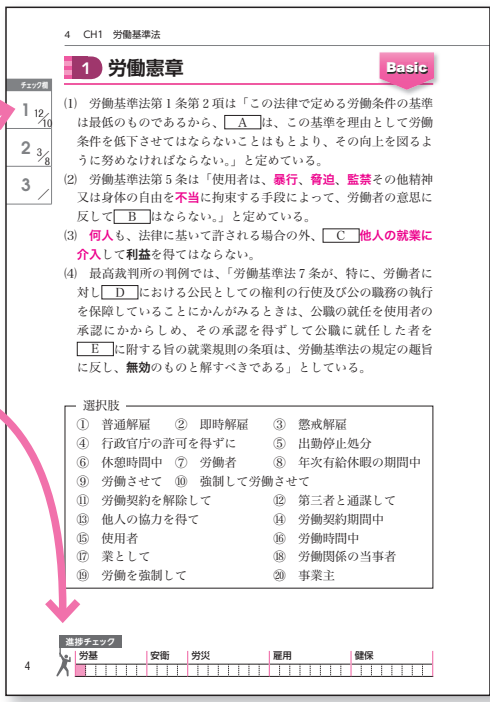
チェック欄

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。

進捗チェック

この進捗チェックは、約５問で１マス進みます。このマスにしたがって、１日１マス分進めていくことを目標に問題を解き進めていくとよいでしょう。

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することができるので、モチベーションの維持にもなります。





合格者も大絶賛!!

※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、見事合格されたかたからの声※をご紹介します！

★繰り返し解きました！

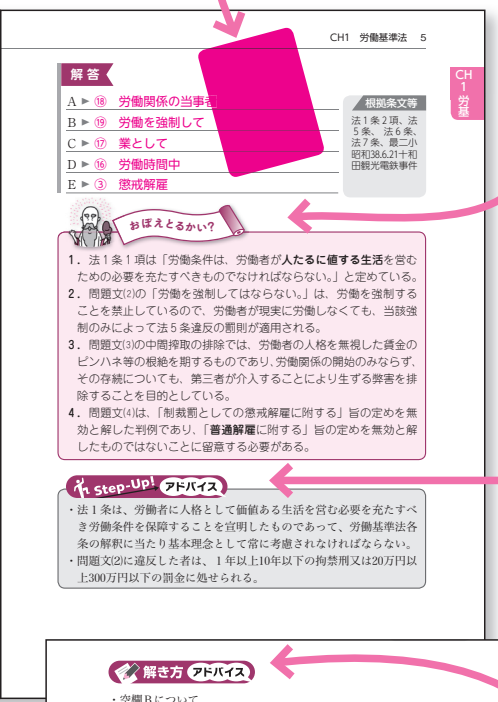
選択式ツボを解き、間違ったところはアクションのスタンプを押していく、２回目に解けたらスタンプを消していくという作業を繰り返し行いました。

★TAC講師もオススメしています！

先生のアドバイスを受け、選択対策として「合格のツボ」を繰り返したことも実力アップにつながったと思います。

赤シート

「赤シート」が付いています。２色刷りですので、赤シートを利用して解答部分や問題文の赤字部分を隠しながら学習することができます。スキマ時間を活用した学習にも絶大な効果を発揮します。


CH1　労働基準法　5

CH 1 労基

解答

A ▶ ⑱ 労働関係の当事者
B ▶ ⑲ 労働を強制して
C ▶ ⑰ 業として
D ▶ ⑯ 労働時間中
E ▶ ③ 懲戒解雇

根拠条文等
法１条２項、法５条、法６条、法７条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件

おぼえとるかい?

1．法１条１項は「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。」と定めている。
2．問題文⑵の「労働を強制してはならない。」は、労働を強制することを禁止しているので、労働者が現実に労働しなくても、当該強制のみによって法５条違反の罰則が適用される。
3．問題文⑶の中間搾取の排除では、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が介入することにより生ずる弊害を排除することを目的としている。
4．問題文⑷は、「制裁罰としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「**普通解雇**に附する」旨の定めを無効と解したものではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

・法１条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、労働基準法各条の解釈に当たり基本理念として常に考慮されなければならない。
・問題文⑵に違反した者は、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。

解き方 アドバイス

・空欄Bについて
　選択肢のうち、巡視を行うのは、「安全管理者」と「衛生管理者」ですが、産業医と同様に作業場等の衛生状態等を視るのは「衛生管理者」ですので、ここは「衛生管理者」を入れるのが適切です。
・空欄Dについて
　「利害関係を有しない者を除く」をヒントに考えてみましょう。
・空欄Eについて
　労働者の健康管理は一定の費用を伴うものであるため、事業経営の利益の帰属主体（以下「事業者」という。）を代表する者や事業場においてその事業の実施を統括管理する者が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益を優先する観点から、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれが考えられます。このため、事業者は、産業医を選任するにあたって、一定の者を選任してはならないことを定めています。

おぼえとるかい?

各条文のポイント、関連して覚えておくべき事項や選択式として出題される可能性のある関連条文などを載せてあります。

択一対策としても活用できますので、確実に記憶してください。

Step-Up! アドバイス

最後にアドバイスとして「ここまで押さえておけば安心」という趣旨で、関連事項を細部にわたり挙げてあります。択一対策としても活用できるでしょう。

解き方アドバイス

Step-Up問題にはアドバイスを用意！　解きづらい問題について、考え方の道しるべとなるアドバイスを載せています。

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。復習の際の目印をつけ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でも、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。



※切り取る際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！



冷静な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で解かなければならないため、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

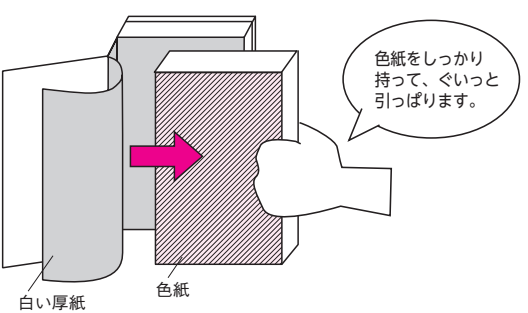
本書は、Part 1の労働関係科目と、Part 2の社会保険関係科目、Part 3の一般常識関係科目で、3冊に分解できる「セパレートBOOK形式」を採用しています。

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 選択対策」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

( )内は科目別ページ

Basic

1 労働憲章 4(4)
2 労働基準法の適用 6(6)
3 労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止 8(8)
4 解雇制限 10(10)
5 退職時の証明・金品の返還 12(12)
6 有期労働契約に関する規制 14(14)
7 賃金 16(16)
8 非常時払・出来高払制の保障給 18(18)
9 休業手当・平均賃金 20(20)
10 労働時間 22(22)
11 1箇月単位の変形労働時間制 24(24)
12 フレックスタイム制 26(26)
13 1年単位の変形労働時間制 28(28)
14 1週間単位の非定型的変形労働時間制 30(30)
15 休憩 32(32)
16 臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働 34(34)
17 36協定（労使協定）による時間外及び休日労働 36(36)
18 割増賃金 38(38)
19 代替休暇 40(40)
20 専門業務型裁量労働制 42(42)
21 企画業務型裁量労働制 44(44)
22 高度プロフェッショナル制度 46(46)
23 年次有給休暇　1 48(48)
24 年次有給休暇　2 50(50)
25 年少者 52(52)
26 妊産婦等 54(54)

27 就業規則　1 …… 56(56)
28 就業規則　2 …… 58(58)
29 時効 …… 60(60)
30 命令の制定・付加金 …… 62(62)

Step-Up

1 労働憲章 …… 64(64)
2 賃金に関する判例① …… 66(66)
3 賃金に関する判例② …… 68(68)
4 総合問題（判例） …… 70(70)
5 割増賃金に関する判例 …… 72(72)
6 年次有給休暇 …… 74(74)

CHAPTER 2　労働安全衛生法 77

Basic

1 目的・責務 …… 80(4)
2 総括安全衛生管理者・安全管理者 …… 82(6)
3 衛生管理者・産業医 …… 84(8)
4 安全衛生推進者・衛生推進者、作業主任者 …… 86(10)
5 委員会 …… 88(12)
6 統括安全衛生責任者等 …… 90(14)
7 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置　1 …… 92(16)
8 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置　2 …… 94(18)
9 機械等に関する規制 …… 96(20)
10 危険物及び有害物に関する規制 …… 98(22)
11 労働者の就業に当たっての措置 …… 100(24)
12 健康診断 …… 102(26)
13 長時間労働者に対する面接指導 …… 104(28)
14 心理的な負担の程度を把握するための検査 …… 106(30)
15 特別安全衛生改善計画・届出等 …… 108(32)

Step-Up

1 事業者の講ずべき措置等 …… 110(34)
2 産業医の職務等 …… 112(36)
3 熱中症を生ずるおそれのある作業 …… 114(38)

4　高度プロフェッショナル制度
　　対象労働者に対する面接指導 …… 116(40)
5　総合問題 …… 118(42)

CHAPTER３　労働者災害補償保険法 121

Basic

1　目的等…… 124(4)
2　適用事業・暫定任意適用事業…… 126(6)
3　業務上の疾病・複数業務要因災害による
　　疾病・通勤による疾病…… 128(8)
4　脳・心臓疾患の認定基準…… 130(10)
5　精神障害の認定基準 …… 132(12)
6　通勤 …… 134(14)
7　給付基礎日額…… 136(16)
8　給付基礎日額のスライド…… 138(18)
9　年齢階層別の最低・最高限度額 …… 140(20)
10　保険給付の請求・療養（補償）等給付 …… 142(22)
11　休業（補償）等給付 …… 144(24)
12　傷病（補償）等年金 …… 146(26)
13　障害（補償）等給付　1 …… 148(28)
14　障害（補償）等給付　2 …… 150(30)
15　障害（補償）等給付　3 …… 152(32)
16　介護（補償）等給付 …… 154(34)
17　遺族（補償）等給付　1 …… 156(36)
18　遺族（補償）等給付　2 …… 158(38)
19　遺族（補償）等給付　3 …… 160(40)
20　遺族（補償）等給付　4 …… 162(42)
21　葬祭料等（葬祭給付）…… 164(44)
22　二次健康診断等給付 …… 166(46)
23　年金の支給期間・受給権の保護…… 168(48)
24　死亡の推定・未支給の保険給付…… 170(50)
25　支給制限等…… 172(52)
26　費用徴収…… 174(54)
27　第三者行為災害 …… 176(56)
28　社会復帰促進等事業 …… 178(58)
29　特別支給金　1 …… 180(60)
30　特別支給金　2 …… 182(62)

31 特別加入　1 …… 184(64)
32 特別加入　2 …… 186(66)
33 不服申立て …… 188(68)
34 時効 …… 190(70)
35 雑則 …… 192(72)

Step-Up

1 介護（補償）等給付 …… 194(74)
2 社会保険の年金給付との調整 …… 196(76)
3 支給制限 …… 198(78)
4 費用徴収 …… 200(80)
5 第三者行為災害 …… 202(82)
6 事業主責任災害 …… 204(84)

CHAPTER 4　雇用保険法 …… 207

Basic

1 雇用保険の目的 …… 210(4)
2 権限の委任・定義 …… 212(6)
3 適用事業 …… 214(8)
4 被保険者 …… 216(10)
5 適用除外 …… 218(12)
6 被保険者に関する届出 …… 220(14)
7 基本手当の受給要件等 …… 222(16)
8 被保険者期間・待期 …… 224(18)
9 基本手当の受給手続・失業の認定　1 …… 226(20)
10 失業の認定　2 …… 228(22)
11 基本手当の日額・賃金日額 …… 230(24)
12 受給期間 …… 232(26)
13 所定給付日数・特定受給資格者 …… 234(28)
14 算定基礎期間 …… 236(30)
15 延長給付　1 …… 238(32)
16 延長給付　2 …… 240(34)
17 技能習得手当・寄宿手当・傷病手当 …… 242(36)
18 高年齢求職者給付金 …… 244(38)
19 特例一時金 …… 246(40)
20 日雇労働求職者給付金（普通給付） …… 248(42)

21 日雇労働求職者給付金（特例給付）…… 250(44)
22 再就職手当・就業促進定着手当…… 252(46)
23 常用就職支度手当…… 254(48)
24 移転費・求職活動支援費…… 256(50)
25 教育訓練給付金…… 258(52)
26 教育訓練休暇給付金…… 260(54)
27 高年齢雇用継続基本給付金…… 262(56)
28 高年齢再就職給付金…… 264(58)
29 介護休業給付金…… 266(60)
30 育児休業給付金…… 268(62)
31 出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金…… 270(64)
32 給付制限…… 272(66)
33 通則・雇用保険二事業…… 274(68)
34 国庫負担…… 276(70)
35 不服申立て・雑則…… 278(72)

Step-Up

1 定義等…… 280(74)
2 自動変更対象額…… 282(76)
3 広域延長給付…… 284(78)
4 特定教育訓練休暇給付金受給者の特例…… 286(80)
5 育児時短就業給付金…… 288(82)
6 通則等…… 290(84)

Part 2 社会保険関係科目

CHAPTER 6 健康保険法 1

Basic

1 目的・保険者…… 4(4)
2 全国健康保険協会…… 6(6)
3 健康保険組合…… 8(8)
4 適用事業所・任意適用事業所…… 10(10)
5 被保険者・適用除外者…… 12(12)
6 被保険者資格の得喪の確認等…… 14(14)
7 任意継続被保険者…… 16(16)
8 特例退職被保険者…… 18(18)

9 被扶養者……20(20)
10 療養担当者……22(22)
11 標準報酬月額　1（定時決定）……24(24)
12 標準報酬月額　2（産前産後休業終了時改定）……26(26)
13 標準報酬月額　3（等級区分の改定）……28(28)
14 標準賞与額……30(30)
15 療養の種類……32(32)
16 一部負担金……34(34)
17 入院時生活療養費……36(36)
18 保険外併用療養費……38(38)
19 療養費……40(40)
20 訪問看護療養費……42(42)
21 高額療養費　1……44(44)
22 高額療養費　2・高額介護合算療養費……46(46)
23 家族療養費……48(48)
24 傷病手当金……50(50)
25 出産育児一時金・出産手当金……52(52)
26 死亡に関する給付・移送費……54(54)
27 資格喪失後の埋葬料等の支給……56(56)
28 国庫負担・国庫補助……58(58)
29 保険料　1……60(60)
30 保険料　2……62(62)
31 保険料　3……64(64)
32 延滞金……66(66)
33 日雇特例被保険者……68(68)
34 給付制限……70(70)
35 時効・不服申立て……72(72)

Step-Up

1 基本的理念・法人の役員である被保険者等に係る保険給付の特例……74(74)
2 保険者……76(76)
3 短時間労働者に対する適用……78(78)
4 保険料……80(80)
5 保険外併用療養費……82(82)
6 高額療養費……84(84)

Basic

1　目的等……90(4)
2　国民年金事業の財政……92(6)
3　強制加入被保険者……94(8)
4　任意加入被保険者……96(10)
5　被保険者資格の得喪……98(12)
6　届出……100(14)
7　国民年金原簿等……102(16)
8　保険料……104(18)
9　保険料の免除（法定免除）……106(20)
10　保険料の一部（4分の3）免除……108(22)
11　保険料の追納……110(24)
12　基礎年金拠出金等……112(26)
13　督促・滞納処分……114(28)
14　老齢基礎年金の支給要件……116(30)
15　老齢基礎年金の年金額（振替加算）……118(32)
16　老齢基礎年金の支給の繰上げ……120(34)
17　老齢基礎年金の支給の繰下げ……122(36)
18　障害基礎年金の支給要件……124(38)
19　20歳前傷病による障害基礎年金……126(40)
20　障害基礎年金の年金額……128(42)
21　障害基礎年金の年金額の改定……130(44)
22　20歳前傷病による障害基礎年金等の支給停止……132(46)
23　障害基礎年金の失権……134(48)
24　遺族基礎年金の支給要件……136(50)
25　死亡の推定・失踪の宣告……138(52)
26　遺族基礎年金の年金額……140(54)
27　遺族基礎年金の失権……142(56)
28　付加保険料・付加年金……144(58)
29　寡婦年金……146(60)
30　死亡一時金……148(62)
31　脱退一時金……150(64)
32　改定率の改定……152(66)
33　積立金の運用……154(68)
34　審査請求・時効……156(70)
35　国民年金基金……158(72)

Step-Up

1 年金制度…… 160(74)
2 被保険者に対する情報の提供…… 162(76)
3 保険料の納付委託…… 164(78)
4 悪質な滞納者に対する財務大臣（国税庁長官）への強制徴収委任…… 166(80)
5 基礎年金拠出金…… 168(82)
6 国民年金基金…… 170(84)

CHAPTER 8 厚生年金保険法 173

Basic

1 総則・適用事業所…… 176(4)
2 任意単独被保険者…… 178(6)
3 適用除外…… 180(8)
4 届出等…… 182(10)
5 標準報酬等級区分の改定・標準賞与額…… 184(12)
6 養育期間の標準報酬月額の特例措置…… 186(14)
7 本来の老齢厚生年金（年金額）…… 188(16)
8 本来の老齢厚生年金（加給年金額）…… 190(18)
9 本来の老齢厚生年金（高在老）…… 192(20)
10 本来の老齢厚生年金（支給繰上げ）…… 194(22)
11 本来の老齢厚生年金（支給繰下げ）…… 196(24)
12 特別支給の老齢厚生年金（支給要件）…… 198(26)
13 特別支給の老齢厚生年金（特例）…… 200(28)
14 雇用保険法の基本手当との調整…… 202(30)
15 雇用保険法の高年齢雇用継続給付との調整…… 204(32)
16 障害厚生年金の支給要件…… 206(34)
17 併合認定・障害厚生年金の年金額…… 208(36)
18 障害厚生年金の加給年金額…… 210(38)
19 障害手当金…… 212(40)
20 遺族厚生年金の支給要件…… 214(42)
21 遺族厚生年金の遺族の範囲等…… 216(44)
22 遺族厚生年金の額…… 218(46)
23 中高齢寡婦加算…… 220(48)
24 遺族厚生年金の支給停止…… 222(50)
25 遺族厚生年金の失権…… 224(52)

26 脱退一時金…… 226(54)
27 離婚等をした場合における特例…… 228(56)
28 被扶養配偶者である期間についての特例…… 230(58)
29 厚生年金保険事業の財政等…… 232(60)
30 費用負担…… 234(62)
31 延滞金…… 236(64)
32 被保険者に対する情報の提供…… 238(66)
33 厚生年金保険事業の円滑な実施を図るための措置…… 240(68)
34 併給の調整…… 242(70)
35 滞納処分等の権限の委任…… 244(72)

Step-Up

1 短時間労働者に対する厚生年金保険の適用…… 246(74)
2 原簿の記録及び訂正の請求…… 248(76)
3 財務大臣への滞納処分等の権限委任…… 250(78)
4 老齢厚生年金の支給繰下げ…… 252(80)
5 脱退一時金の額…… 254(82)
6 年金額（再評価率）の改定…… 256(84)

Part 3　一般常識関係科目

CHAPTER 9　労務管理その他の労働に関する一般常識 1

Basic

1 労働組合法　1…… 4(4)
2 労働組合法　2…… 6(6)
3 労働関係調整法…… 8(8)
4 労働契約法　1…… 10(10)
5 労働契約法　2…… 12(12)
6 労働契約法　3…… 14(14)
7 労働時間等設定改善法…… 16(16)
8 個別労働紛争解決促進法…… 18(18)
9 パートタイム・有期雇用労働法　1…… 20(20)
10 パートタイム・有期雇用労働法　2…… 22(22)
11 男女雇用機会均等法　1…… 24(24)
12 男女雇用機会均等法　2…… 26(26)

13 育児介護休業法 1 …… 28(28)
14 育児介護休業法 2 …… 30(30)
15 次世代育成支援対策推進法 …… 32(32)
16 女性活躍推進法 …… 34(34)
17 最低賃金法 …… 36(36)
18 労働施策総合推進法 1 …… 38(38)
19 労働施策総合推進法 2 …… 40(40)
20 職業安定法 …… 42(42)
21 労働者派遣法 1 …… 44(44)
22 労働者派遣法 2 …… 46(46)
23 高年齢者雇用安定法 1 …… 48(48)
24 高年齢者雇用安定法 2 …… 50(50)
25 障害者雇用促進法 1 …… 52(52)
26 障害者雇用促進法 2 …… 54(54)
27 職業能力開発促進法 …… 56(56)
28 労働統計 1 …… 58(58)
29 労働統計 2 …… 60(60)
30 労働統計 3 …… 62(62)

Step-Up

1 令和７年労働安全衛生調査（実態調査） …… 64(64)
2 令和７年度雇用均等基本調査 …… 66(66)
3 個別労働紛争解決制度の施行状況
（令和７年度） …… 68(68)
4 最高裁判所の判例 1 …… 70(70)
5 最高裁判所の判例 2 …… 72(72)
6 最高裁判所の判例 3 …… 74(74)

CHAPTER10 社会保険に関する一般常識 77

Basic

1 国民健康保険法 1 …… 80(4)
2 国民健康保険法 2 …… 82(6)
3 国民健康保険法 3 …… 84(8)
4 船員保険法 1 …… 86(10)
5 船員保険法 2 …… 88(12)
6 高齢者医療確保法 1 …… 90(14)

7　高齢者医療確保法　2 …… 92(16)
8　高齢者医療確保法　3 …… 94(18)
9　介護保険法　1 …… 96(20)
10　介護保険法　2 …… 98(22)
11　介護保険法　3 …… 100(24)
12　児童手当法　1 …… 102(26)
13　児童手当法　2 …… 104(28)
14　児童手当法　3 …… 106(30)
15　不服審査制度 …… 108(32)
16　確定拠出年金法　1 …… 110(34)
17　確定拠出年金法　2 …… 112(36)
18　確定拠出年金法　3 …… 114(38)
19　確定給付企業年金法　1 …… 116(40)
20　確定給付企業年金法　2 …… 118(42)
21　確定給付企業年金法　3 …… 120(44)
22　社会保険労務士法　1 …… 122(46)
23　社会保険労務士法　2 …… 124(48)
24　社会保険労務士法　3 …… 126(50)
25　社会保険労務士法　4 …… 128(52)
26　社会保障制度 …… 130(54)
27　医療保険制度 …… 132(56)
28　介護保険制度 …… 134(58)
29　年金制度　1 …… 136(60)
30　年金制度　2 …… 138(62)

Step-Up

1　高齢者保健事業 …… 140(64)
2　介護保険法 …… 142(66)
3　確定拠出年金法・確定給付企業年金法 …… 144(68)
4　社会保険労務士法 …… 146(70)
5　国民健康保険法・生活保護制度 …… 148(72)
6　年金制度・社会保障協定 …… 150(74)

※「CHAPTER５　労働保険の保険料の徴収等に関する法律」は選択式の出題が無いため、掲載しておりません。

なお、「社労士の教科書」、「社労士の問題集」、「社労士合格のツボ択一対策」と章立てを揃えるため、CHAPTER5はとばしております。

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

CHAPTER1
労働基準法

30問＋６問



CHAPTER1　労働基準法●目次

Basic

1　労働憲章 …… 4
2　労働基準法の適用 …… 6
3　労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止 …… 8
4　解雇制限 …… 10
5　退職時の証明・金品の返還 …… 12
6　有期労働契約に関する規制 …… 14
7　賃金 …… 16
8　非常時払・出来高払制の保障給 …… 18
9　休業手当・平均賃金 …… 20
10　労働時間 …… 22
11　1箇月単位の変形労働時間制 …… 24
12　フレックスタイム制 …… 26
13　1年単位の変形労働時間制 …… 28
14　1週間単位の非定型的変形労働時間制 …… 30
15　休憩 …… 32
16　臨時の必要がある場合の時間外及び休日労働 …… 34
17　36協定（労使協定）による時間外及び休日労働 …… 36
18　割増賃金 …… 38
19　代替休暇 …… 40
20　専門業務型裁量労働制 …… 42
21　企画業務型裁量労働制 …… 44
22　高度プロフェッショナル制度 …… 46
23　年次有給休暇　1 …… 48
24　年次有給休暇　2 …… 50
25　年少者 …… 52
26　妊産婦等 …… 54
27　就業規則　1 …… 56
28　就業規則　2 …… 58
29　時効 …… 60
30　命令の制定・付加金 …… 62

Step-Up

1 労働憲章 …… 64
2 賃金に関する判例① …… 66
3 賃金に関する判例② …… 68
4 総合問題（判例） …… 70
5 割増賃金に関する判例 …… 72
6 年次有給休暇 …… 74

1 労働憲章

Basic

チェック欄
1 ／
2 ／
3 ／

(1)　労働基準法第1条第2項は「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。

(2)　労働基準法第5条は「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［B］はならない。」と定めている。

(3)　**何人**も、法律に基いて許される場合の外、［C］**他人の就業に介入**して**利益**を得てはならない。

(4)　最高裁判所の判例では、「労働基準法7条が、特に、労働者に対し［D］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、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を［E］に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、**無効**のものと解すべきである」としている。

選択肢

①　普通解雇	②　即時解雇	③　懲戒解雇
④　行政官庁の許可を得ずに		⑤　出勤停止処分
⑥　休憩時間中	⑦　労働者	⑧　年次有給休暇の期間中
⑨　労働させて	⑩　強制して労働させて	
⑪　労働契約を解除して		⑫　第三者と通謀して
⑬　他人の協力を得て		⑭　労働契約期間中
⑮　使用者		⑯　労働時間中
⑰　業として		⑱　労働関係の当事者
⑲　労働を強制して		⑳　事業主

進捗チェック
労基 | 安衛 | 労災 | 雇用 | 健保

解答

A ▶ ⑱ 労働関係の当事者
B ▶ ⑲ 労働を強制して
C ▶ ⑰ 業として
D ▶ ⑯ 労働時間中
E ▶ ③ 懲戒解雇

根拠条文等
法1条2項、法5条、法6条、法7条、最二小昭和38.6.21十和田観光電鉄事件



おぼえとるかい?

1．法1条1項は「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。」と定めている。
2．問題文(2)の「労働を強制してはならない。」は、労働を強制することを禁止しているので、労働者が現実に労働しなくても、当該強制のみによって法5条違反の罰則が適用される。
3．問題文(3)の中間搾取の排除では、労働者の人格を無視した賃金のピンハネ等の根絶を期するものであり、労働関係の開始のみならず、その存続についても、第三者が介入することにより生ずる弊害を排除することを目的としている。
4．問題文(4)は、「制裁罰としての懲戒解雇に附する」旨の定めを無効と解した判例であり、「**普通解雇**に附する」旨の定めを無効と解したものではないことに留意する必要がある。

Step-Up! アドバイス

・法1条は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、労働基準法各条の解釈に当たり基本理念として常に考慮されなければならない。
・問題文(2)に違反した者は、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。

国年	厚年	労一	社一	Goal

2 労働基準法の適用

Basic

チェック欄
1 ／
2 ／
3 ／

(1)　労働基準法は、**同居の親族**のみを使用する事業又は事務所（以下「事業」という。）及び［ A ］については、**適用しない**。

(2)　労働基準法で「**労働者**」とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、［ B ］をいう。

(3)　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**［ C ］をいう。具体的に「使用者」とは労働基準法各条の義務についての履行の［ D ］をいい、その認定は、各事業において、労働基準法各条の義務について［ E ］に一定の権限を与えられているか否かによる。

選択肢

① 補助者	② 利益を得る者	③ 補佐人
④ 代表取締役	⑤ 協力者	⑥ すべての者
⑦ 援助者	⑧ 包括的	⑨ 実質的
⑩ 責任者	⑪ 代表者	⑫ 賃金を支払われる者
⑬ 代理人	⑭ 生活しようとする者	
⑮ 形式的	⑯ 一般的	⑰ 役員
⑱ 家事使用人	⑲ 生計を維持する者	
⑳ 監督若しくは管理の地位にある者		

進捗チェック

労基	安衛	労災	雇用	健保

解答

A ▶ ⑱ 家事使用人
B ▶ ⑫ 賃金を支払われる者
C ▶ ⑥ すべての者
D ▶ ⑩ 責任者
E ▶ ⑨ 実質的

根拠条文等
法９条、法10条、法１１６条２項、昭和22.9.13発基17号



おぼえとるかい？

1．適用事業

労働基準法は、原則として、事業の種類、規模等に関係なく、労働者が使用されるすべての事業又は事務所に適用される。

2．事業の意義

「事業」とは、工場、事務所、店舗等の一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体を意味する。

3．適用の単位

事業についての適用の単位については、次の通りである。

・事業の名称又は経営主体等に関係なく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を決定する。
・一の事業であるか否かは、主として同一の場所かどうかで決まる。原則として同一の場所にあるものは一個の事業とし、場所的に分散しているものは別個の事業とする。

Step-Up! アドバイス

・日本国内で行われる事業であれば、外国人経営の会社、外国人労働者についても、法令又は条約に特別の定めがある場合（外交官等）を除き、労働基準法が適用される。

国年	厚年	労一	社一	Goal

3 労働条件の明示・労働者の長期人身拘束の防止 Basic

チェック欄 1 ／ 2 ／ 3 ／

(1)　使用者は、［ A ］、労働者に対して賃金、労働時間その他の**労働条件**を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により**明示**しなければならない。

(2)　使用者は、(1)の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を［ B ］ならない。

(3)　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、［ C ］（次の①又は②のいずれかに該当する労働契約にあっては、［ D ］）を超える期間について締結してはならない。

①　専門的な知識、技術又は経験（以下「**専門的知識等**」という。）であって高度のものとして**厚生労働大臣が定める基準**に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約

②　満［ E ］の労働者との間に締結される労働契約（**前記①に掲げる労働契約**を除く。）

選択肢

A	①　労働者の募集に際し　②　雇入れ後、速やかに ③　雇入れ後、7日以内に　④　労働契約の締結に際し
B	①　事実と異なるものとしては ②　雇入れ後に変更しては ③　就業規則と異なるものとしては ④　雇入れ後に低下させては
C	①　1年　②　3年　③　4年　④　5年
D	①　1年　②　3年　③　4年　④　5年
E	①　60歳未満　②　60歳以下 ③　60歳以上　④　55歳以上

進捗チェック　労基　安衛　労災　雇用　健保

解答

A ► ④　労働契約の締結に際し
B ► ①　事実と異なるものとしては
C ► ②　3年
D ► ④　5年
E ► ③　60歳以上

根拠条文等
法14条1項、法15条1項、則5条2項



おぼえとるかい？

【労働条件の明示事項】

絶対的明示事項	① 労働契約の期間に関する事項
	② **有期労働契約**を更新する場合の基準に関する事項（**通算契約期間**（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の**更新回数に上限の定め**がある場合には当該上限を含む。）
	③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の**変更の範囲**を含む。）
	④ **始業及び終業の時刻**、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
	⑤ 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
	⑥ **退職**に関する事項（解雇の事由を含む。）
相対的明示事項	⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
	⑧ 臨時に支払われる賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額に関する事項
	⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
	⑩ 安全及び衛生に関する事項
	⑪ 職業訓練に関する事項
	⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
	⑬ 表彰及び制裁に関する事項
	⑭ **休職**に関する事項

4 解雇制限

Basic

チェック欄 1 ／ 2 ／ 3 ／

(1) 使用者は、労働者が［ A ］負傷し、又は疾病にかかり**療養のために休業する期間**及び**その後**［ B ］並びに**産前産後の女性**が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及び**その**［ B ］は、解雇してはならない。ただし、①使用者が、同法第81条の規定によって［ C ］を支払う場合又は②**天災事変**その他やむを得ない事由のために事業の［ D ］となった場合においては、この限りでない。

(2) 上記ただし書②の場合においては、その事由について**行政官庁（所轄労働基準監督署長）**の［ E ］を受けなければならない。

選択肢

① 通勤により	② 休業手当	③ 継続が困難
④ 付加金	⑤ 運営に支障が生じること	
⑥ 業務上又は通勤により		⑦ 14日間
⑧ 許可	⑨ 承認	⑩ 認定
⑪ 認可	⑫ 打切補償	⑬ 30日間
⑭ ４週間	⑮ １箇月間	⑯ 継続が不可能
⑰ 業務外の事由により		⑱ 解雇予告手当
⑲ 業務上	⑳ 運営に著しい支障が生じること	

進捗チェック 労基 安衛 労災 雇用 健保

2027年度版
みんなが欲しかった！　社労士合格のツボ　選択対策

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　　12340P-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。