

12344P-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

2 雇用・徴収・労一

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9月1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、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 雇用(雇用保険法)

1 総則	4
2 適用事業及び被保険者	6
3 届出等	18
4 失業等給付の体系等	30
5 基本手当：受給資格の要件	30
6 基本手当：受給手続	44
7 基本手当：基本手当の日額	54
8 基本手当：受給期間	60
9 基本手当：所定給付日数	64
10 基本手当：給付日数の延長	70
11 基本手当：給付制限等	76
12 傷病手当	80
13 高年齢被保険者に対する求職者給付	84
14 短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	88
15 日雇労働被保険者に対する求職者給付	92
16 就職促進給付	92
17 教育訓練給付	98
18 高年齢雇用継続給付	104
19 介護休業給付	112
20 育児休業等給付	116
21 給付通則	126
22 雇用保険二事業	130
23 費用の負担	138
24 不服申立て・時効・罰則等	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	総則	174
2	保険関係の成立	174
3	保険関係の消滅	184
4	保険関係の一括	188
5	労働保険料	198
6	一般保険料	200
7	特別加入保険料	214
8	概算保険料	218
9	確定保険料等	240
10	印紙保険料	252
11	特例納付保険料	256
12	督促、滞納処分及び延滞金	260
13	労働保険料の負担	268
14	労災保険のメリット制	270
15	労働保険事務組合	274
16	不服申立て	288
17	雑則等	290

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	300
2	労働契約法	308
3	最低賃金法	332
4	個別労働紛争解決促進法	332
5	パートタイム・有期雇用労働法	334
6	男女雇用機会均等法	336
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	高年齢者雇用安定法	344
13	障害者雇用促進法	346
14	青少年雇用促進法	348

15	過労死等防止対策推進法	348
16	労働力調査	350
17	就労条件総合調査	352
18	雇用均等基本調査	354
19	就業形態の多様化に関する総合実態調査	358
20	労使関係総合調査	360
21	労働安全衛生調査	364
22	その他の調査・統計	368
23	労働経済白書	386
24	厚生労働白書	388
25	その他の白書	392
★	選択式	394

○過去問検索索引／ 416

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
徴収法附則	→労働保険の保険料の徴収等に関する法律附則
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	適用事業及び被保険者	6
3	届出等	18
4	失業等給付の体系等	30
5	基本手当：受給資格の要件	30
6	基本手当：受給手続	44
7	基本手当：基本手当の日額	54
8	基本手当：受給期間	60
9	基本手当：所定給付日数	64
10	基本手当：給付日数の延長	70
11	基本手当：給付制限等	76
12	傷病手当	80
13	高年齢被保険者に対する求職者給付	84
14	短期雇用特例被保険者に対する求職者給付	88
15	日雇労働被保険者に対する求職者給付	92
16	就職促進給付	92
17	教育訓練給付	98
18	高年齢雇用継続給付	104
19	介護休業給付	112
20	育児休業等給付	116
21	給付通則	126
22	雇用保険二事業	130
23	費用の負担	138
24	不服申立て・時効・罰則等	140
★	選択式	146

雇用：択一式出題ランキング

- 1位 適用事業及び被保険者(37問)
- 2位 基本手当：受給資格の要件(32問)
- 3位 届出等(29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

☐☐☐

R2-2C



自営の開業に先行する準備行為に専念する者については、労働の意思を有するものとして取り扱われる。

1問3

☐☐☐

R2-2D



雇用保険の被保険者となり得ない短時間就労を希望する者であっても、労働の意思を有すると推定される。

1問4

☐☐☐

H30-3B

接客係等が客からもらうチップは、一度事業主の手を経て再分配されるものであれば賃金と認められる

1問5

☐☐☐

H30-3A

健康保険法第99条の規定に基づく傷病手当金が支給された場合において、その傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額は、賃金と認められる。

①答1 ○ 則1条3項。設問の通り正しい。

①答2 × 行政手引50102、行政手引51254。設問の者については、労働の意思を有するものとして取り扱うことはできない。

①答3 × 行政手引50102、行政手引51254。雇用保険の被保険者となり得る短時間就労を希望する場合は、労働の意思を有するものと推定されるが、設問のように雇用保険の被保険者となり得ない短時間就労を希望する者は、労働の意思を有するものと推定されない。

①答4 ○ 法4条4項、行政手引50502。設問の通り正しい。チップは接客係等が、客からもらうものであって賃金とは認められないが、一度事業主の手を経て再分配されるものは賃金と認められる。

雇用保険法において「賃金」とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称のいかんを問わず、**労働の対償**として事業主が労働者に支払うもの(通貨以外のもので支払われるものであって、厚生労働省令で定める範囲外のものを除く。)をいう。」とされているが、この場合の「**労働の対償**」として支払われるものとは、現実に提供された労働に対して支払われるもののみを意味するものではなく、一般に、契約その他によってその支給が**事業主の義務とされるもの**を意味すると解せられている。

①答5 × 法4条4項、行政手引50502。傷病手当金に付加して事業主から支給される給付額は、恩恵的給付と認められるので賃金と認められない。なお、健康保険法99条の規定に基づく傷病手当金は、健康保険の給付金であって、賃金とは認められない。

1問6☐☐☐**R5-3B**

支給額の計算の基礎が月に対応する住宅手当の支払が便宜上年3回以内にまとめて支払われる場合、当該手当は賃金日額の算定の基礎に含まれない。

1問7☐☐☐**R5-3A**

退職金相当額の全部又は一部を労働者の在職中に給与に上乘せする等により支払う、いわゆる「前払い退職金」は、臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当する場合を除き、原則として、賃金日額の算定の基礎となる賃金の範囲に含まれる。

2 適用事業及び被保険者

最新問題**2問1**☐☐☐**R8-1A**

独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人の事業に雇用される者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条第1項に規定する常時勤務に服することを要する国家公務員以外の者であって、同条第2項の規定により職員とみなされないものを除く。)は、厚生労働大臣の承認を受けることにより被保険者とならない。

2問2☐☐☐**R8-1B**

市町村の事業に雇用される者は、雇用保険法の適用を受けることについて都道府県労働局長の承認を受けることにより被保険者となることができる。

2問3☐☐☐**R8-1C**

地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人であって設立に当たり総務大臣の認可を受けたものの事業に雇用される者は、当該特定地方独立行政法人の長が雇用保険法を適用しないことについて、都道府県知事に申請し、その承認を受けることにより被保険者とならない。

- 1答6** × 法4条4項、法17条1項、行政手引50453。設問の住宅手当は、賃金日額の算定の基礎に含まれる。

プラス
a

単に支払事務の便宜等のために年間の給与回数が3回以内となるものは、賃金日額の算定の基礎となる賃金から除かれる「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当しない。

- 1答7** ○ 法4条4項、法17条1項、行政手引50503。設問の通り正しい。

- 2答1** × 法6条6号、則4条1項1号。設問の者は、厚生労働大臣の承認を得ることなく被保険者とならない。

- 2答2** × 法6条6号、則4条1項3号。設問の者は、雇用保険法の適用を受けないことについて都道府県労働局長の承認を受けることにより「被保険者とならない。」

- 2答3** × 法6条6号、則4条1項2号。設問の「都道府県知事」を「**厚生労働大臣**」と読み替えると、正しい記述となる。

2問4☐☐☐**R8-1D****難**

国その他これに準ずるものの事業に雇用される非常勤職員(日雇労働者を含む。)であって労働者と認められる者は、国家公務員退職手当法第2条第2項の規定により同法上の職員とみなされ同法の適用を受けるに至るまでの間は、他の要件を満たす限り雇用保険の被保険者となり、職員とみなされ同法の適用を受けるに至ったときから被保険者とならない。

2問5☐☐☐**R8-1E****難**

民間企業に雇用される労働者が地方公務員として出向する場合であって、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第38条第1項に規定する任命権者の兼業許可を受けている場合、当該出向元事業主との雇用関係を継続したまま地方公務員としての身分を併有しているときは、出向元事業主との雇用関係に係る被保険者とならない。

過去問**2問1**☐☐☐**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問2☐☐☐**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3☐☐☐**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4☐☐☐**H30-7**

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答4 ○ 法6条6号、行政手引23202。設問の通り正しい。

2答5 × 行政手引20352。設問の場合は、出向元事業主との雇用関係に係る被保険者資格を存続させるとされている。

2答1 × 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答2 ○ 行政手引20051。設問の通り正しい。

2答3 × 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、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4 × 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、その数のいかんにかかわらず、適用事業として取り扱う必要はないとされている。

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2 雇用・徴収・労一

発行日 2026 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 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 12344P-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。