択一式トレーニング問題集の使い方

1 本書の位置づけ

択一式トレーニング問題集は、科目別講義テキスト※1に準拠した問題集です。おおむね過去15年間の本試験問題とオリジナル予想問題を、一問一答の形式により、テキスト項目の順に網羅的に出題しております。択一式試験対策の主要教材としてご活用下さい。

2 仕　様

〔1〕出題問題

科目別講義テキスト※1の内容に対応するおおむね過去15年間の本試験問題とオリジナルの予想問題です。

〔2〕出題形式

問題を左ページ、解答・解説を右ページとする見開きの構成により、一問一答形式で収載しております。

※1　科目別講義テキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキストのみの一般販売はしておりません。

〔3〕表示の意味

左 問題ページ

❶**問題番号**

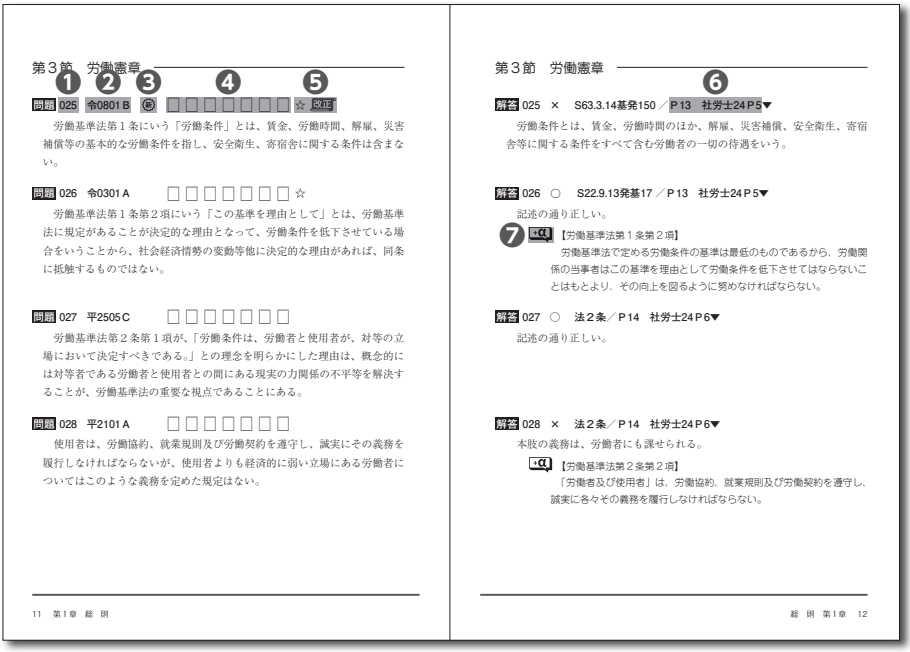
❷**出題元**：令0801Ｂ…令和８年試験問題の問１Ｂの問題であることを示します。
ＯＲ…オリジナル問題であることを示します。

❸新：直近の本試験問題

❹**チェック欄**：チェック欄は、問題の習熟度合を図る目安として活用下さい。

❺
- ☆　：科目別講義テキスト※2の「☆」に関連する優先順位の低い問題であることを示します。
- 改正：今次の改正が関連する問題であることを示します。

左ページ



右ページ

右 解答・解説ページ

❻科目別講義テキスト※2と社労士24レクチャーテキスト※2の参照ページを示します。

❼ +α：問題に関する補足説明や周辺知識の内容を記載しています。

※２　科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストのみの一般販売はしておりません。

3 択一式トレーニング問題集の使い方

〔1〕問題を解く目的

問題を解く目的は、正誤を憶えることではなく、正誤判断をするための「キーワード」と「その理由」を憶えることです。したがって、問題を解くに当たっては、「キーワード」と「なぜ正しいのか」「なぜ誤っているのか、どうであれば正しいのか」を見つけ、憶え込むことを強く意識するようにしましょう。

〔2〕回転と目標

問題のキーワードを記憶として定着させるためには、繰り返し問題を解く(回転させる)ことが必要です。そのため学習初期から、本試験までに何回転するか(長期目標)、各回転をいつまでにするか(中期目標)を定めておき、これらに基づいて、その週・その日に何問解くか(短期目標)を決めましょう。なお、中期目標の達成の都度、チェック欄をチェックしていくと、回転の進捗状況が一目でわかって便利です。

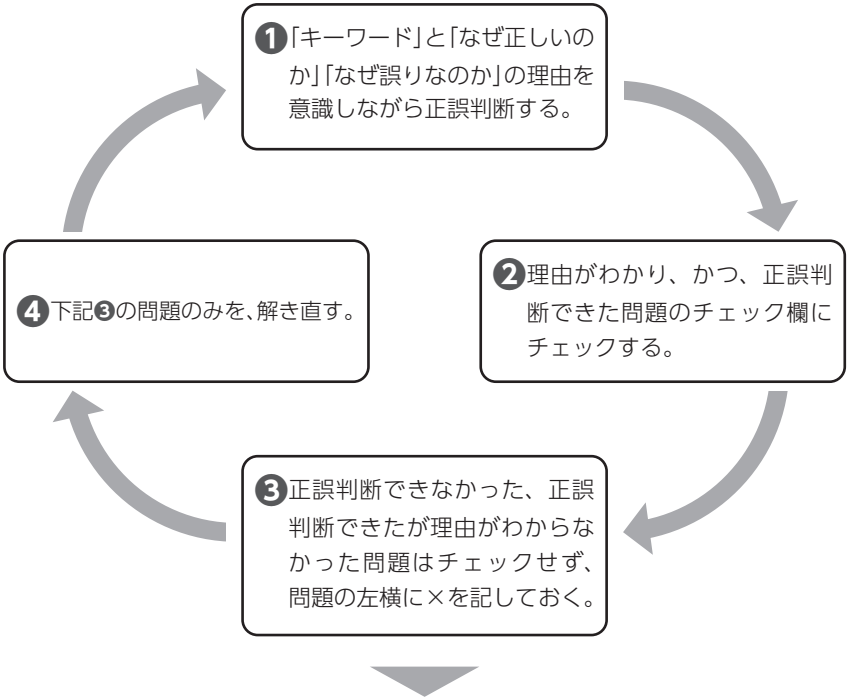
《例》長期目標を５回転とした場合

長期目標	中期目標	達成したら✓
５回転	１回転目→次回講義までに	✓ □ □ □ □
	２回転目→確認テストまでに	✓ ✓ □ □ □
	３回転目→直前期に入るまでに	✓ ✓ ✓ □ □
	４回転目→統一模試までに	✓ ✓ ✓ ✓ □
	５回転目→本試験までに	✓ ✓ ✓ ✓ ✓

〔3〕問題の具体的な取り組み方

問題の取り組み方は様々です。以下ではその一例をご紹介しますので、参考にして下さい。

制限時間（「問題数×30秒以内」など）を設け、制限時間内で解答する。



上記❶～❹の手順を繰り返し、すべて又は大部分の問題にチェックがついたら、1回転目は終了。

〔4〕問題集巻末の「進捗表」について

巻末に「進捗表」がございます。こちらをご利用になり、ご自身の弱点部分を明確にし、早期克服に心掛けましょう。

〔5〕問題集巻末の「青シート」について

巻末に「青シート」がございます。解答解説ページを隠すシートとしてご利用下さい。

4 よくある質問

〔1〕解くべき問題の優先順位について

問題集には数多くの演習問題が収載されているので、特に初めて学習をされる方は、優先順位を決めたうえで問題を解いていくことをお勧めします。一例として、「☆」の問題は一旦とばしておきましょう。

〔2〕同じ問題を何度も間違えて、次に進めない…

問題を間違えるということは、その問題のキーワードを憶える第一歩です。しかし、間違えが続いてしまう問題は、一旦とばして次の問題に取り組みましょう。学習が進み、科目の全体像や他の科目との関係が把握できてから理解できる内容の問題もあるからです。

〔3〕テキストとトレーニング問題集はどっちが大事？

テキストのみでは、問題のキーワードを知ることができません。また、トレーニング問題集のみでも、全体像を把握しにくいことがあります。いずれか一方に偏るのは得策とはいえません。最も有効なのは、テキストとトレーニング問題集相互で補い合うという学習方法で、①テキストの概要を把握する→②トレーニング問題集を解き、キーワードを記憶する→③テキスト中のキーワードを部分読みする→④上記②③を繰り返すというものです。また、トレーニング問題集で記憶したキーワードや引っ掛け方をテキストの該当箇所に書き込んでおくという方法もお勧めです。

学習内容

第 1 章　総　則
第 2 章　労災保険の適用
第 3 章　保険事故
第 4 章　保険給付
第 5 章　保険給付の通則
第 6 章　社会復帰促進等事業
第 7 章　特別加入
第 8 章　届出・不服申立て・時効その他

令和８年度試験「労働基準法及び労働安全衛生法」の問題は、労働者災害補償保険法の問題の後に収載されています。

学習範囲

※資格の大原社会保険労務士講座受講生の学習範囲です。

社労士合格コース/社労士経験者合格コース/社労士速修合格コース

上記コースの各回の講義に対応した、「トレーニング問題集学習範囲」につきましては、別紙にてご案内いたします。

社労士24

章	問題集学習範囲
1	問題001～問題005
2	問題006～問題023
3	問題024～問題035
4	問題036～問題039
5	問題040～問題047
6	問題048～問題062
7	問題063～問題069
8	問題070～問題082 問題105

章	問題集学習範囲
9	問題083～問題094
10	問題095～問題098
11	問題099～問題104
12	問題106～問題118 問題120
13	問題122～問題132
14	問題119 問題121
15	問題133～問題148
16	問題149～問題165

第1節　総　則

問題 001　O　　R　　□□□□□□□

事業主が同一の二以上の事業に使用される労働者を複数事業労働者という。

第1節　総　則

解答 001　×　　法1条／P3　社労士24P3▼

事業主が「同一人でない」二以上の事業に使用される労働者を複数事業労働者という。

第２節　適用事業等

問題 002　O　　R　　□□□□□□□

常時５人未満の労働者を使用する個人経営の製造業の事業は、労働者災害補償保険の暫定任意適用事業となる。

問題 003　平2607 E　　□□□□□□□

船員法上の船員については労災保険法は適用されない。

問題 004　平2904　　□□□□□□□

労災保険法の適用に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

A　労災保険法は、市の経営する水道事業の非常勤職員には適用されない。

B　労災保険法は、行政執行法人の職員に適用される。

C　労災保険法は、非現業の一般職の国家公務員に適用される。

D　労災保険法は、国の直営事業で働く労働者には適用されない。

E　労災保険法は、常勤の地方公務員に適用される。

第２節　適用事業等

解答 002　×　**法３条、S44法附則12条、整備令17条／P8・9　社労士24P5▼**

労災保険の暫定任意適用事業となるのは、常時５人未満の労働者を使用する個人経営の「農林水産業」の事業のうち、一定のものであるので、製造業の事業は、強制適用事業となる。

解答 003　×　**法３条／P9　社労士24P5▼**

船員法上の船員については、労災保険法が「適用される」。

解答 004　D

A　×　法３条、地方公務員災害補償法67条／P10　社労士24P5▼

地方公務員のうち、現業部門の非常勤職員については、労災保険法が「適用される」。

B　×　法３条、独立行政法人通則法59条／P10　社労士24P5▼

行政執行法人の職員については、労災保険法が「適用されない」。

C　×　法３条／P10　社労士24P5▼

非現業の一般職の国家公務員については、労災保険法が「適用されない」。

D　○　法３条／P10　社労士24P5▼

国の直営事業及び官公署の事業（労働基準法別表第一に掲げる事業を除く。）については、労災保険法が「適用されない」。

+α 【適用除外について】

・国家公務員→除外

・行政執行法人の職員は国家公務員→除外

・行政執行法人「以外」の独立行政法人の職員は民間人→適用

E　×　法３条、地方公務員災害補償法67条／P10　社労士24P5▼

常勤の地方公務員については、労災保険法が「適用されない」。

問題 005　平2801 B　□□□□□□□

法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて労災保険法が適用される。

解答 005　○　S23.3.17基発461／P11　社労士24P5▼

適用事業で使用される「労働者」（労働基準法９条）であれば、常用、日雇、アルバイト、パートタイマーなどの雇用形態を問わず、労災保険の適用がある。

第１節　業務災害

問題 006　平2607 D　□□□□□□□

労働者が業務に起因して負傷又は疾病を生じた場合に該当すると認められるためには、業務と負傷又は疾病との間に相当因果関係があることが必要である。

問題 007　平2705 A　□□□□□□□

業務に従事している場合又は通勤途上である場合において被った負傷であって、他人の故意に基づく暴行によるものについては、当該故意が私的怨恨に基づくもの、自招行為によるものその他明らかに業務に起因しないものを除き、業務に起因する又は通勤によるものと推定することとされている。

問題 008　平2601 E　□□□□□□□

明日午前８時から午後１時までの間に、下請業者の実施する隣町での作業を指導監督するよう出張命令を受け、翌日、午前７時すぎ、自転車で自宅を出発し、列車に乗車すべく進行中、踏切で列車に衝突し死亡したが、同人が乗車しようとしていた列車が通常の通勤の場合にも利用していたものである場合は、通勤災害とされている。

問題 009　平2507 B　□□□□□□□

出張の機会を利用して当該出張期間内において、出張先に赴く前後に自宅に立ち寄る行為（自宅から次の目的地に赴く行為を含む。）については、当該立ち寄る行為が、出張経路を著しく逸脱していないと認められる限り、原則として、通常の出張の場合と同様、業務として取り扱われる。

第１節　業務災害

解答 006　○　　法７条／Ｐ14　社労士24Ｐ6▼

記述の通り正しい。

解答 007　○　　H21.7.23基発0723 ／Ｐ14　社労士24Ｐ7▼

記述の通り正しい。

解答 008　×　　S34.7.15基収2980 ／Ｐ16　社労士24Ｐ7▼

出張中は、その全般に業務遂行性が認められるため、本肢は、「業務災害」として扱われる。

解答 009　○　　H18.3.31基労管発0331001 ／Ｐ16　社労士24Ｐ7▼

記述の通り正しい。

問題 010　O　　R　　□□□□□□□

「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」（以下「認定基準」という。）に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

A　次の⑴、⑵又は⑶の業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務に起因する疾病として取り扱う。

⑴　発症前の長期間（発症前おおむね６か月間）にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務（以下「長期間の過重業務」という。）に就労したこと。

⑵　発症に近接した時期（発症前おおむね１週間）において、特に過重な業務（以下「短期間の過重業務」という。）に就労したこと。

⑶　発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事（以下「異常な出来事」という。）に遭遇したこと。

B　長期間の過重業務について、業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、一定の負荷要因について十分検討する。例えば、労働時間については、労働時間にのみ着目し業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断することとし、労働時間以外の負荷要因については考慮しないものとする。

C　短期間の過重業務に関して、特に過重な業務に就労したと認められるか否かについては、業務量、業務内容、作業環境等を考慮し、同種労働者にとっても、特に過重な身体的、精神的負荷と認められる業務であるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断する。

D　異常な出来事と認められるか否かについては、出来事の異常性・突発性の程度、予測の困難性、事故や災害の場合にはその大きさ、被害・加害の程度、緊張、興奮、恐怖、驚がく等の精神的負荷の程度、作業強度等の身体的負荷の程度、気温の上昇又は低下等の作業環境の変化の程度等について検討し、これらの出来事による身体的、精神的負荷が著しいと認められるか否かという観点から、客観的かつ総合的に判断する。

E　認定基準は、次に掲げる脳・心臓疾患を対象疾病として取り扱う。

⑴　脳血管疾患（脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症）

⑵　虚血性心疾患等（心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、重篤な心不全、大動脈解離）

解答 010　B　R3.9.14基発0914第1号／Ｐ18等　社労士24Ｐ8・9▼

長期間の過重業務について、業務の過重性の具体的な評価に当たっては、疲労の蓄積の観点から、一定の負荷要因について十分検討する。例えば、労働時間については、「労働時間以外の負荷要因において一定の負荷が認められる場合には、労働時間の状況をも総合的に考慮し、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断する」。

問題 011　令0703　□□□□□□□

厚生労働省労働基準局長通知「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和３年９月14日付け基発0914第１号。以下本問において「認定基準」という。）に関する次の記述のうち、正しいものの組み合わせはどれか。

ア　認定基準にいう「特に過重な業務」とは、日常業務に比較して特に過重な身体的、精神的負荷を生じさせたと客観的に認められる業務をいうが、ここでいう日常業務には、労働基準法第36条に基づく労使協定により延長することができる労働時間内に行う業務が含まれる。

イ　認定基準において、業務の過重性の具体的な評価を行うに当たって検討すべきとされている負荷要因の１つに勤務時間の不規則性があり、特に長期間の過重業務の判断に当たっては、勤務間インターバルがおおむね９時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価することとされている。

ウ　認定基準において、業務の過重性の具体的な評価を行うに当たって検討すべきとされている負荷要因の１つである作業環境（温度環境、騒音）は、長期間の過重業務の判断に当たっては付加的に評価するのに対し、短期間の過重業務の判断に当たっては付加的に考慮するのではなく、他の負荷要因と同様に十分検討することとされている。

エ　器質的心疾患（先天性心疾患、弁膜症、高血圧性心疾患、心筋症、心筋炎等）を有する者が、認定基準にいう対象疾病である虚血性心疾患等を発症した場合については、業務と発症との関連が認められることはない。

オ　労災保険法第７条第１項第２号に定める複数業務要因災害による脳・心臓疾患の認定に関しては、認定基準における過重性の評価に際して、二以上の事業の業務による業務の過重性の検討に当たり、異なる事業における労働時間を通算して評価する。

A　（アとイ）　B　（アとウ）　C　（イとエ）
D　（ウとオ）　E　（エとオ）

解答 011　D　（ウとオ）　R3.9.14基発0914第1号
／P18等　社労士24P8・9▼

ア　×

本肢の日常業務とは、通常の所定労働時間内の所定業務内容をいう。

イ　×

本肢は、勤務間インターバルがおおむね「11時間」未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について検討し、評価することとされている。

ウ　○

記述の通り正しい。

エ　×

本肢は、業務と発症との関連が認められる。

オ　○

記述の通り正しい。

問題 012　平2701　□□□□□□□

厚生労働省労働基準局長通知（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。））に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

A　認定基準においては、うつ病エピソードの発病直前の２か月間連続して１か月当たりおおむね80時間の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。

B　認定基準においては、同僚等から治療を要する程度のひどい暴行等を受けてうつ病エピソードを発病した場合、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。

C　認定基準においては、身体接触のない性的発言のみのセクシュアルハラスメントである場合には、これによりうつ病エピソードを発病しても、心理的負荷の総合評価が「強」になることはない。

D　認定基準においては、発病前おおむね６か月の間の出来事について評価することから、胸を触るなどのセクシュアルハラスメントを繰り返し受け続けて９か月あまりでうつ病エピソードを発病した場合、６か月より前の出来事については、評価の対象にならない。

E　認定基準においては、うつ病エピソードを発病した労働者がセクシュアルハラスメントを受けていた場合の心理的負荷の程度の判断は、その労働者がその出来事及び出来事後の状況が持続する程度を主観的にどう受け止めたかで判断される。

解答 012　B　R5.9.1基発0901第2号／Ｐ20等　社労士24Ｐ9等▼

A　×

発病直前の連続した２か月間に、１か月当たりおおむね「120時間以上」の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった場合、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。

B　○

記述の通り正しい。

C　×

身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合等は、心理的負荷の総合評価は「強」と判断される。

D　×

ハラスメントやいじめのように出来事が繰り返されるものについては、繰り返される出来事を一体のものとして評価することとなるので、発病の６か月よりも前にそれが開始されている場合でも、発病前おおむね６か月の期間にも継続しているときは、「開始時からのすべての行為を評価の対象とする」。

E　×

精神障害を発病した労働者が、その出来事及び出来事後の状況を主観的にどう受け止めたかによって評価するのではなく、同じ事態に遭遇した場合、「同種の労働者が一般的にその出来事及び出来事後の状況をどう受け止めるかという観点から評価する」。