

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いません。

〔3〕表示の意味

左問題ページ

①問題番号

②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。
O R…オリジナル問題であることを示します。

③{新}：直近の本試験問題

④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。

☆：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。

⑤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

第3節 労働基準 ① ② ③ ④ ⑤ 問題 025 令0801B 〇 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☆ 改正 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。 問題 026 令0301A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☆ 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。 問題 027 平2505C ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 労働基準法第2条第1項が、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきである。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。 問題 028 平2101A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。	第3節 労働基準 ⑥ 解答 025 × S63.3.14基発150 / P13 社労士24P5▼ 労働条件とは、賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の一切の待遇をいう。 解答 026 〇 S22.9.13発基17 / P13 社労士24P5▼ 記述の通り正しい。 ⑦ 改正 【労働基準法第1条第2項】 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者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。 解答 027 〇 法2条 / P14 社労士24P6▼ 記述の通り正しい。 解答 028 × 法2条 / P14 社労士24P6▼ 本肢の義務は、労働者にも課せられる。 改正 【労働基準法第2条第2項】 「労働者及び使用者」は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。
--	--

右ページ

右解答・解説ページ

⑥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。

⑦+Q：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。

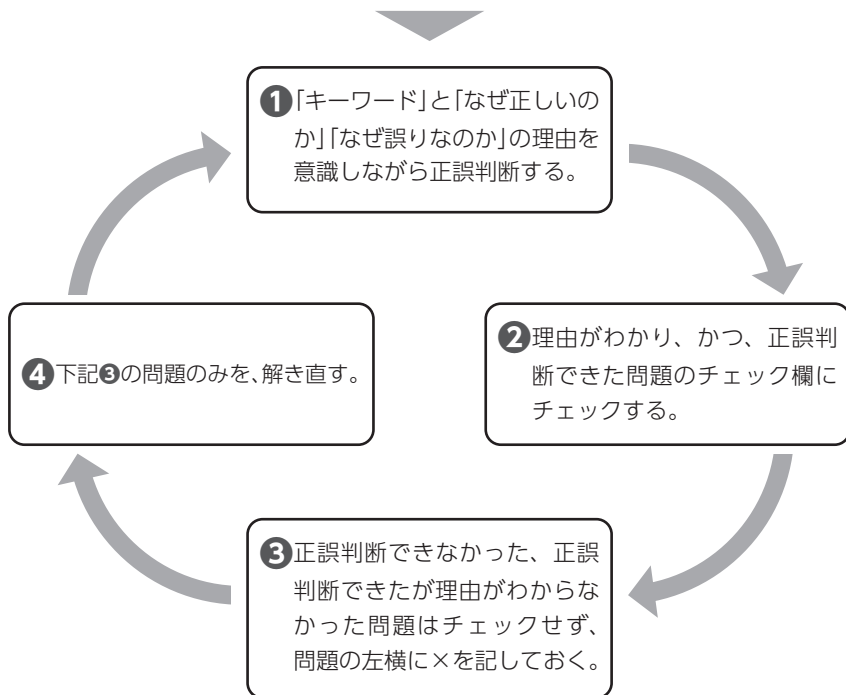
《例》長期目標を5回転とした場合

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①～④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ちらが大事？

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 被保険者・賃金

第3章 求職者給付

第4章 就職促進給付

第5章 教育訓練給付

第6章 雇用継続給付

第7章 育児休業等給付

第8章 雇用安定事業等

第9章 失業等給付等の通則・費用の負担

第10章 届出・不服申立て・時効その他

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	章	問題集学習範囲
1	問題001～問題002	10	問題153～問題162
2	問題003～問題034	11	問題163～問題180
3	問題035 問題037～問題064	12	問題181～問題202
4	問題036 問題065～問題095	13	問題203～問題213
5	問題254～問題255	14	問題214～問題229
6	問題096～問題122	15	問題230
7	問題123～問題133	16	問題231～問題241
8	問題134～問題143	17	問題242～問題253 問題256～問題275
9	問題144～問題152		

第2節 管 掌

問題 001 平2507D ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

雇用安定事業のうち、雇用保険法第62条第1項第1号が規定する、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行う事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととされている。

問題 002 令0104A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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。

第2節 管 掌

解答 001 × 法2条、令1条、法62条／P4 社労士24P3▼

本肢の事務は、都道府県知事は行わない。なお、雇用二事業のうち能力開発事業の一部の事業の実施に関する事務は、都道府県知事が行うこととする。

解答 002 ○ 則1条／P4 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

第2節 適用事業

問題 003 令0701 A

☐☐☐☐☐☐☐

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。

問題 004 令0701 B

☐☐☐☐☐☐☐

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。

問題 005 令0701 D

☐☐☐☐☐☐☐

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。

第2節 適用事業

解答 003 × 行政手引20104 / P9 社労士24P4▼

本肢の公益財団法人は「法人」であるため「強制適用事業」である。

解答 004 ○ 行政手引20105 / P9 社労士24P4▼

「常時5人以上」とは、一の事業において雇用する労働者の数が年間を通じて5人以上であることをいう。したがって、ごく短期間のみ行われる事業、あるいは一定の季節にのみ行われる事業（いわゆる季節的事业）は、通常「常時5人以上」には該当しないため、本肢の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。

解答 005 × 行政手引20105 / P9 社労士24P5▼

本肢の場合、事業の規模からみて5人未満の状態が一時的であると認められることから「5人以上」として取り扱う。そのため本肢の事業は「強制適用事業」である。

問題 006 令0701 E



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。

第3節 被保険者

問題 007 令0301



被保険者資格の有無の判断に係る所定労働時間の算定に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 雇用契約書等により 1 週間の所定労働時間が定まっていない場合やシフト制などにより直前にならないと勤務時間が判明しない場合、勤務実績に基づき平均の所定労働時間を算定する。
- B 所定労働時間が 1 か月の単位で定められている場合、当該時間を12分の52で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間として算定する。
- C 1 週間の所定労働時間算定に当たって、4 週 5 休制等の週休 2 日制等 1 週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し、通常の週の所定労働時間が一通りでないとき、1 週間の所定労働時間は、それらの加重平均により算定された時間とする。
- D 労使協定等において「1 年間の所定労働時間の総枠は〇〇時間」と定められている場合のように、所定労働時間が 1 年間の単位で定められている場合は、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合であっても、1 年間の所定労働時間の総枠を52で除して得た時間を 1 週間の所定労働時間として算定する。
- E 雇用契約書等における 1 週間の所定労働時間と実際の勤務時間に常態的に乖離がある場合であって、当該乖離に合理的な理由がない場合は、原則として実際の勤務時間により 1 週間の所定労働時間を算定する。

解答 006 × 行政手引20105 / P9 社労士24P5▼

常時5人以上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、本肢の場合「5人以上」に該当することから「強制適用事業」である。

第3節 被保険者

解答 007 D

- A ○ 行政手引20303 / P13 社労士24P - ▼

記述の通り正しい。

- B ○ 行政手引20303 / P13 社労士24P6▼

記述の通り正しい。

- C ○ 行政手引20303 / P13 社労士24P6▼

記述の通り正しい。

- D × 行政手引20303 / P13 社労士24P6▼

労使協定等において「1年間の所定労働時間の総枠は〇〇時間」と定められている場合のように、所定労働時間が1年間の単位で定められている場合であっても、さらに、週又は月を単位として所定労働時間が定められている場合には、「当該週又は月を単位として定められた所定労働時間により1週間の所定労働時間を算定する」。

- E ○ 行政手引20303 / P13 社労士24P6▼

記述の通り正しい。

問題 008 O R ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者であっても、前2か月の各月において11日以上同一の事業主の適用事業に雇用された者は、被保険者となり得る。

問題 009 O R ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

当初の雇入れ時に31日以上雇用されることが見込まれない65歳未満の者であっても、雇入れ後において、雇入れ時から31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、他の要件を満たす限り、その時点から一般被保険者となる。なお、当該者は日雇労働被保険者手帳の交付を受けていないものとする。

問題 010 O R ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

100日の期間を定めて週あたり労働時間が35時間で季節的に雇用されていた者が、引き続き30日間雇用されるに至った場合は、当初の季節的事業における雇用開始の日に短期雇用特例被保険者になったものとみなされる。

問題 011 令0601E ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

学校教育法に規定する大学の夜間学部 に在籍する者は、被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

解答 008 × 法6条／P14 社労士24P7▼

同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者であっても、「前2か月の各月において18日以上」同一の事業主の適用事業に雇用された者は、被保険者となり得る。

解答 009 ○ 行政手引20303／P14 社労士24P7▼

記述の通り正しい。

解答 010 × 行政手引20555／P15 社労士24P7▼

本肢の場合、当初の雇用期間が100日であり、引き続き30日間雇用され、雇用期間が通算130日（4か月を超える。）となるため、「引き続き雇用された30日間の初日に短期雇用特例被保険者となる」。

解答 011 ○ 則3条の2／P16 社労士24P7▼

記述の通り正しい。



【適用除外（学生）について】

- ・ 昼間学生→除外
- ・ 卒業予定の一定の者→被保険者
- ・ 休学中の学生→被保険者
- ・ 定時制の学生→被保険者

問題 012 令0801 A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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。

問題 013 令0801 B ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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。

問題 014 平3002 C ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

株式会社の取締役であって、同時に会社の部長としての身分を有する者は、報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者であって、雇用関係があると認められる場合、他の要件を満たす限り被保険者となる。

問題 015 令0601 A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者と認められる株式会社の代表取締役は被保険者となるべき他の要件を満たす限り被保険者となる。

問題 016 平2701 A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

農業協同組合、漁業協同組合の役員は、雇用関係が明らかでない限り雇用保険の被保険者とならない。

解答 012 × 則4条／P17 社労士24P8▼

本肢の行政執行法人の事業に雇用される者は、「厚生労働大臣の承認等の
手続を要せずに」雇用保険の被保険者とならない。

解答 013 × 則4条／P17 社労士24P8▼

市町村の事業に雇用される者は、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ことができる」。

解答 014 ○ 法4条、行政手引20351／P17 社労士24P8▼

株式会社の取締役は、原則として、被保険者とならない。しかし、取締役
であって同時に会社の部長、支店長、工場長等従業員としての身分を有する
者は、報酬支払等の面からみて労働者の性格の強い者であって、雇用関係が
あると認められるものに限り被保険者となる。なお、株式会社の代表取締役
は、被保険者とならない。

解答 015 × 法4条、行政手引20351／P17 社労士24P8▼

株式会社の代表取締役は、被保険者とならない。

解答 016 ○ 行政手引20351／P17 社労士24P－▼

記述の通り正しい。

問題 017 平3002D ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

特定非営利活動法人（NPO法人）の役員は、雇用関係が明らかな場合であっても被保険者となることはない。

問題 018 令0501B ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

専ら家事に従事する家事使用人は、被保険者とならない。

問題 019 令0501C ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

個人事業の事業主と同居している親族は、当該事業主の業務上の指揮命令を受け、就業の実態が当該事業所における他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われ、取締役等に該当しない場合には、被保険者となる。

問題 020 平3002A ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

労働日の全部又はその大部分について事業所への出勤を免除され、かつ、自己の住所又は居所において勤務することを常とする在宅勤務者は、事業所勤務労働者との同一性が確認できる場合、他の要件を満たす限り被保険者となりうる。

問題 021 令0801E ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

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。

解答 017 × 法4条、行政手引20351 / P17 社労士24Pー▼

特定非営利活動法人（NPO法人）の役員は、「雇用関係が明らかでない限り被保険者とならない」ことから、雇用関係が明らかであれば被保険者になりうる。

解答 018 ○ 行政手引20351 / P18 社労士24P8▼

家事使用人は「被保険者とならない」。ただし、適用事業に雇用されて主として家事以外の労働に従事することを本務とする者は、家事に使用されることがあっても被保険者となる。

解答 019 ○ 行政手引20351 / P18 社労士24P8▼

個人事業の事業主と同居している親族は原則として、被保険者とならない。ただし、「①事業主の指揮命令に従って業務を行っていることが明確であり、②就業実態がその事業所の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おり、③事業主と利益を一にする地位（取締役等）にない場合には、被保険者となる」。

解答 020 ○ 法4条、行政手引20351 / P18 社労士24Pー▼

記述の通り正しい。

解答 021 × 行政手引20352 / P18 社労士24P9▼

地方公務員として出向する場合であって、任命権者の兼業許可を受けていること、その他出向に関する契約、協定、覚書等により、当該出向元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確認できる場合は、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」。