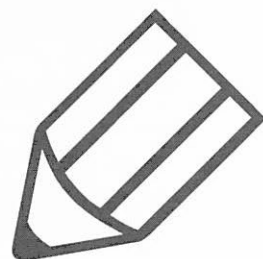




2025年度版

事例・計算問題集



●一問一答

労働基準法	4	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	16
労働安全衛生法	6	健康保険法	18
労働者災害補償保険法	10	国民年金法	22
雇用保険法	12	厚生年金保険法	24

●択一式

労働基準法

1 休業手当等	30
2 労働時間等 - 1	32
3 労働時間等 - 2	34
4 年次有給休暇	36

労働安全衛生法

1 安全衛生管理体制 - 1	38
2 安全衛生管理体制 - 2	40

労働者災害補償保険法

1 保険給付等	42
2 遺族補償給付	44
3 特別支給金	46
4 法令全般	48

雇用保険法

1 被保険者	50
2 基本手当（被保険者期間等）	52
3 基本手当（基本手当の日額、所定給付日数等）	54
4 基本手当（支給期間等）	56

労働保険の保険料の徴収等に関する法律

1 労働保険料等 - 1	58
2 労働保険料等 - 2	60
3 確定保険料	62
4 認定決定等	64

健康保険法

1 被保険者等	66
2 高額療養費	68
3 法令全般 - 1	70
4 法令全般 - 2	72

国民年金法

1 老齢基礎年金等	74
2 障害基礎年金	76
3 遺族基礎年金	78
4 法令全般	80

厚生年金保険法

1 老齢厚生年金	82
2 保険給付	84
3 法令全般 - 1	86
4 法令全般 - 2	88

ガイダンス

1 近年の出題傾向と得点のポイント

社労士試験では、問題文の中に生年月日や出産予定日、年金加入期間、始業時刻及び終業時刻などが示されることがあります。具体的な情報の中には、時には、問題を解く上で関係のないものも含まれています。このような事例問題が出題されたときは、何を答えれば得点できるのか、問題全体を冷静に眺めて判断しなければなりません。

以下、各科目の事例・計算問題について、近年の出題傾向を簡単にご紹介します。

① 労働基準法

労働時間について、時間外労働になるもの・休日労働になるものをそれぞれ答えさせる問題が出題されています。これらは、時間外労働はまず1日ずつみることや、「休日」を午前0時からの24時間と考えることを知っておけば、解答しやすくなります。

賃金については、令和元年度に平均賃金の算定方法が事例で出題されました。算入すべき賃金さえ押さえておけば、易しい問題でした。

解雇予告手当と予告期間の併用、年次有給休暇の比例付与なども事例問題の定番です。いずれも、解答するときには「30日」「週4日以下かつ週30時間未満」といった基本的な数字を思い出し、それを当てはめていくことになります。事例・計算問題を多く解くことは、悩むためではなく、この“原則を思い出す練習”の積み重ねをすることなのです。

② 労働安全衛生法

安全衛生管理体制の事例問題が出題されています。総括安全衛生管理者から安全衛生推進者等まで、選任要件を正確に覚えておかなければなりません。この科目は極端な難問が出題されることがありますが、事例問題は得点させてくれる問題といえます。

③ 労働者災害補償保険法

代表的な事例問題は、遺族補償給付です。遺族補償年金の受給資格者の範囲と順位、遺族補償一時金の受給資格者などを丁寧に覚えていきましょう。特に、遺族補償年金の若年停止対象者に注意してください。令和2・3・4年度は障害補償給付の加重が事例で出題されました。

④ 雇用保険法

基本手当の所定給付日数を答えさせる事例問題、育児休業給付金の支給額を答えさせる計算問題などが出題されています。高年齢雇用継続給付や教育訓練給付も、事例問題が解けるようにしておくと安心です。

⑤ 労働保険徴収法

計算問題が出題される科目の代表格です。保険関係が成立したときの概算保険料の申告・納期限、概算保険料の延納は、継続事業と有期事業のそれぞれについて練習しておきましょう。一度コツをつかめば、楽しく解けるようになります。

⑥ 健康保険法

出産・育児に関する一連の規定を組み合わせた、平成27年度の事例問題が有名です。令和元

年度は選択式で、傷病手当金の事例問題が出題されました。意表を衝かれた受験生の方が多かったかもしれませんが、択一式の過去問で慣れておけば易しい内容といえます。

高額療養費について、かかった医療費を具体的に示して解答させる問題も出題されています。これについては、高額療養費算定基準額の計算式を暗記するだけでなく、その結果として“支給される高額療養費はいくらなのか”を答えられるようにしましょう。本書にあるような計算問題でじっくり練習しておけば、本試験でも落ち着いて対応できるようになります。

⑦ 国民年金法

年金額の計算問題では、端数処理まで正確に覚えておく必要があります。端数処理は、健康保険の傷病手当金などでも登場し、重要なのに学習が手薄になりがちなところ です。

保険料免除期間が老齢基礎年金の額に反映される割合や、保険料免除の所得要件も、やや難しいところではありますが、できるようになっていくと自信がつきます。年金は問題数が多いため、自信を持って解ける事項を増やして点を稼ぐのは大切なことです。

伝統的な事例問題としては、障害基礎年金、遺族基礎年金があります。保険料納付要件をどこからどこまでの期間でみるのか、遺族基礎年金の支給対象となるのは誰か、簡単な図を描きながら考えましょう。

⑧ 厚生年金保険法

在職老齢年金、雇用保険との調整で具体的な計算問題が出題されています。本試験では電卓を使えませんが、それはつまり、あまり細かい計算は求められていないということです。

事例問題では、夫に支給される遺族厚生年金、子のない30歳未満の妻の遺族厚生年金などが、やや複雑な箇所です。

2 なぜ事例・計算問題集が必要なのか

事例・計算問題を解くのは、特殊なことを学習するためではありません。具体例を通して基本的知識を確実に身につけるために解くのです。例えば年金の学習で満額の老齢基礎年金の額を覚えるには、計算結果を端数処理した最終的な数字まで自分で確認して初めて、“覚えた”ことになります。計算を通して実感したことは、忘れにくいものです。

本書の問題の中には、過去問よりも難しく感じられるものがあるかもしれません。しかし、この本は“問題集”ですから、できるようになるまで何度間違ってもよいのです。それぞれの問題は、最初から正解して二度と解かなくなるよりも、「こんな計算ルールがあるんだ」と知り、これからの学習を一步先へ進めていただくことを主眼として作成してあります。

もしかしたら本書は、どこまでいっても何度解いても難しくて、途中で疲れてしまうかもしれません。そんな時、久しぶりに過去問を見ると、以前は難問に思えたものが、拍子抜けするほど簡単になっていることでしょう。それは、“力がついた”ということです。そこまで行けば、勉強が前の何倍も楽しくなり、合格への勢いをつかむことができるでしょう。

ぜひ本書を活用して、令和7年度社労士試験合格を実現させてください。

労働基準法

- ☐ 1 10年間勤務している労働者について、平均賃金の算定事由発生日が9月3日であって、賃金締切日が毎月10日の場合は、5月11日から8月10日までの期間によって平均賃金を算定する。
- ☐ 2 平均賃金の算定期間中に休業手当の支払を受けた日が3日間ある労働者については、その日数及びその期間中の賃金も含めて平均賃金を算定する。
- ☐ 3 平均賃金の算定期間中に、労働協約に基づき6カ月の通勤定期乗車券の支給があった場合は、控除して平均賃金を算定することとされている。
- ☐ 4 税理士の資格を有する63歳の労働者が雑貨の販売の業務に従事する場合は、3年を超える期間の定めをする労働契約を締結することも可能である。
- ☐ 5 薬剤師の資格を有する40歳の労働者との間に締結される労働契約に期間を定める場合は、業務内容を問わず、その期間が3年を超えてはならない。
- ☐ 6 小売業の事務職として3年の労働契約を締結した35歳の労働者は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。
- ☐ 7 使用者は、3カ月の労働契約を2回更新した労働者との当該労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該労働契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。
- ☐ 8 令和7年4月22日の終了をもって労働者を解雇しようとする使用者が同年3月27日に当該労働者にその予告をする場合は、平均賃金の4日分を支払わなければならない。
- ☐ 9 令和7年4月30日に有期労働契約の満了日を迎える労働者が、同年3月26日に業務上の事由により負傷し、療養のため10日間休業したときは、有期労働契約の期間をその日数分だけ延長しなければならない。
- ☐ 10 常時5人の労働者を使用する商業の事業場では、対象期間を1年間として1年単位の変形労働時間制を採用した場合には、その1年間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、変形労働時間制で労働させることができる。

労働基準法

- 1 ○ 法第12条1項・2項 平均賃金を算定する3カ月間は、賃金締切日がある場合においては、**直前の賃金締切日**（8月10日）から起算する。
- 2 × 法第12条3項4号 使用者の責に帰すべき事由による休業期間がある場合は、その日数及びその期間中の賃金を控除して平均賃金を算定する。
- 3 × 法第12条1項・4項、昭33.2.13基発90号 労働協約に基づく通勤定期乗車券は、**各月分の賃金の前払**として、平均賃金の算定に含める。
- 4 ○ 法第14条1項2号 **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約では、業務内容を問わず、3年を超える期間の定め（上限は5年）をすることができる。
- 5 × 法第14条1項1号、平28.10.19厚労告376号 薬剤師の資格を有する労働者は**高度の専門的知識等を有する労働者**に該当する。当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合は、有期労働契約の期間の上限は**5年**となる。
- 6 ○ 法附則137条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（法第14条1項各号に規定する労働者を除く。）は、一定の措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。
- 7 × 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第2条 使用者は、有期労働契約（当該契約を**3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務**している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。設問は3カ月契約を2回更新して9カ月となる段階であるから、この雇止めの予告は適用されない。
- 8 ○ 法第20条1項、民法第140条、令和3年版労働基準法コンメンタール303頁 3月28日から4月22日までの26日間が解雇予告期間となる。このため、使用者は**平均賃金の4日分**を支払わなければならない。
- 9 × 昭63.3.14基発150号 期間の定めのある労働契約を締結している労働者が解雇制限事由に該当しても、**当該労働契約はその契約期間の満了によって終了する**。
- 10 ○ 法第32条の4第1項、則25条の2第4項 **1年単位**の変形労働時間制は、特例事業であっても平均して**週40時間以内**としなければならない。なお、1カ月単位の変形労働時間制、清算期間が1カ月以内のフレックスタイム制では、週44時間の特例の適用がある。

- ☐ ☐ 11 常時35人の労働者を使用する小売業の事業場において、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用する場合には、一定の要件の下、1日の労働時間を10時間までとすることができる。
- ☐ ☐ 12 1日の労働時間が6時間30分である者と、1日の労働時間が8時間である者に対しては、それぞれ少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- ☐ ☐ 13 年次有給休暇の計画的付与を行う場合に、当年度の年次有給休暇の日数が16日であり、前年度の残日数が12日である労働者については、23日を限度として計画的付与の対象とすることができる。
- ☐ ☐ 14 令和7年4月11日に出産する予定の労働者が、労働基準法第65条第1項の産前休業を請求せず就労している場合に、使用者の解雇権行使について客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるときであっても、令和7年3月31日に解雇することは許されない。
- ☐ ☐ 15 出産予定日が令和7年7月10日である女性労働者が、3日遅れで正常分娩で双子を出産した場合、産前産後休業を最大限取得したとすると、その期間は令和7年4月4日から令和7年9月7日までである。
- ☐ ☐ 16 常態として、週40時間の勤務形態の者が2人、週30時間の勤務形態の者が4人、週20時間の勤務形態の者が2人である事業場においては、就業規則を作成し行政官庁に届け出なければならない。

労働安全衛生法

- ☐ ☐ 1 常時200人の労働者を使用する運送業の事業場では、総括安全衛生管理者を選任し、作業場等を少なくとも毎週1回巡視させなければならない。
- ☐ ☐ 2 常時500人の労働者を使用する物の加工業の事業場では、総括安全衛生管理者を、選任すべき事由が発生した日から30日以内に選任しなければならない。
- ☐ ☐ 3 常時60人の労働者を使用する旅館業の事業場では、所定の要件を満たす者のうちから安全管理者を選任し、原則としてその事業場に専属の者としなければならない。
- ☐ ☐ 4 常時70人の労働者を使用する水産業の事業場では、第二種衛生管理者免許保持者を衛生管理者として選任してもよい。
- ☐ ☐ 5 常時150人の労働者を使用する事業場では、業種を問わず1人以上の衛生管理者を選任しなければならないが、衛生管理者が旅行、疾病等により職務を行うことができないときは、代理者を選任しなければならない。

- 11 × 法第32条の5第1項、則12条の5第1項・2項 **常時30人未満の小売業なら正しい**記述となる。なお、1週間の労働時間の上限は**40時間**である。
- 12 ○ 法第34条1項 労働時間が**6時間を超え8時間以内の場合には少なくとも45分の休憩時間**を与える必要がある。6時間以内なら不要である。
- 13 ○ 昭61.1.1基発1号、昭63.3.14基発150号 計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、個人的事由による取得のために留保される5日を超える部分である。この「5日を超える部分」には、**前年度の繰越分も含む**。設問では16日+12日=28日のうち、23日までは計画的付与の対象とすることができる。
- 14 × 法第19条1項 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後30日間は、解雇してはならない。**休業していない場合は、解雇制限の適用はない。**
- 15 ○ 法第65条1項・2項 **多胎妊娠**なので産前休業は**出産予定日（7月10日）以前14週間（98日間）**となり、4月4日から始まる。産後休業は**実際に出産した日（7月13日）の翌日から起算し、7月14日から9月7日までの8週間（56日間）**となる。
- 16 × 法第89条 **常時10人以上の労働者**を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。

労働安全衛生法

- 1 × 法第10条1項 総括安全衛生管理者について、作業場等の定期巡視に関する規定はない。
- 2 × 令2条、則2条1項 選任すべき事由が発生した日から**14日以内**に選任しなければならない。
- 3 ○ 法第11条、令3条、則4条1項2号 **常時50人以上の工業的業種**のため安全管理者が必要であり、原則として**専属の者**としなければならない。
- 4 × 則7条1項3号 **水産業**では、第二種衛生管理者免許保持者を衛生管理者として選任することは認められていない。
- 5 ○ 則7条1項4号・2項 **常時50人以上200人以下**のため、衛生管理者は**1人以上**必要となる。

- ☐ ☐ 6 常時2,700人の労働者を使用する事業場では、業種を問わず、所定の要件を満たし厚生労働大臣の定める研修を修了した者の中から5人以上の衛生管理者を選任しなければならない。
- ☐ ☐ 7 常時800人の労働者を使用する製造業の事業場で、著しく暑熱な場所における業務に常時20人の労働者を従事させる場合には、衛生管理者のうち少なくとも1人は、衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任しなければならない。
- ☐ ☐ 8 常時労働者数700人で深夜業を含む業務を行う事業場では、産業医を専属の者とする必要はない。
- ☐ ☐ 9 常時20人の労働者を使用する水道業の事業場の事業者は、衛生推進者を選任しなければならない。
- ☐ ☐ 10 常時30人の労働者を使用するゴルフ場業の事業場では、安全衛生推進者を選任し、その氏名を関係労働者に周知させなければならない。
- ☐ ☐ 11 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者が一の場所においてずい道等の建設の仕事を行う場合に、これらの労働者の数が20人であるときは、店社安全衛生管理者を選任する必要はない。
- ☐ ☐ 12 つり上げ荷重が0.5トンの移動式クレーンを製造しようとする者は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- ☐ ☐ 13 つり上げ荷重が1トンのデリックを製造しようとする者は、あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- ☐ ☐ 14 フォークリフトは、最大荷重が1トン未満であれば、特定自主検査が免除される。
- ☐ ☐ 15 つり上げ荷重が3トンのデリックの運転の業務は、労働安全衛生法第59条第3項の特別教育が必要な業務である。
- ☐ ☐ 16 常時30人の労働者を使用する印刷物加工業の事業者は、いわゆる新任職長教育を行う必要はない。
- ☐ ☐ 17 常時30人の労働者を使用する事業者は、歯科医師による定期健康診断を行った場合でも、その結果を所轄労働基準監督署長に報告する必要はない。
- ☐ ☐ 18 労働安全衛生法第66条の2に規定する自発的健康診断の結果を提出することができる労働者としては、例えば、常時使用される労働者であって、当該健康診断を受けた日前3月間を平均して1月当たり4回の深夜業に従事した者はこれに該当する。