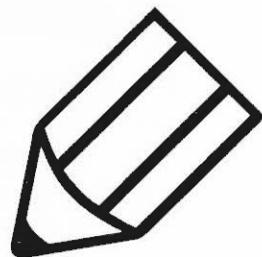




2026年度版

## 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 労働契約	28
2 労働時間等 - 1	30
3 労働時間等 - 2	32
4 年次有給休暇	34

## 労働安全衛生法

1 安全衛生管理体制	36
2 機械等に関する規制	38

## 労働者災害補償保険法

1 保険給付等	40
2 遺族補償給付	42
3 給付基礎日額	44
4 法令全般	46

## 雇用保険法

1 被保険者	48
2 基本手当（被保険者期間等）	50
3 基本手当（基本手当の日額、所定給付日数等）	52
4 教育訓練給付	54

## 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	56
2 労働保険料等 - 2	58
3 労働保険料等 - 3	60
4 認定決定等	62

## 健康保険法

1 被保険者等	64
2 高額療養費	66
3 傷病手当金	68
4 法令全般	70

## 国民年金法

1 被保険者	72
2 障害基礎年金	74
3 遺族基礎年金	76
4 法令全般	78

## 厚生年金保険法

1 老齢厚生年金	80
2 保険給付	82
3 遺族厚生年金	84
4 法令全般	86

# ガイドンス

## 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覚えておけば、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う安心です。

### 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なります。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よ。

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かます。年金は問題数が多いので、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、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か。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8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7月15日であって、賃金締切日が毎月20日の場合は、3月21日から6月20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は含めずに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、それを含めて平均賃金を算定することとされている。
- 4 日給が10,000円、平均賃金が9,000円である労働者に対して、使用者の責に帰すべき事由による休業があった場合は、1日当たり6,000円以上の休業手当を支払わなければならない。
- 5 1日の所定労働時間が8時間である労働者について、そのうち6割の時間を労働させ、残りの4割は休業させた場合は、現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の100分の60に相当する金額に満たないとしても、使用者は休業手当を支払わなくてよい。
- 6 週5日の勤務形態である労働者について、所定労働時間が8時間の日に休業させた場合と、所定労働時間が5時間の日に休業させた場合とでは、支払わなければならない休業手当の額は異なる。
- 7 新規学卒者の就労の始期が、企業の都合によって4月1日から4月21日に繰り下げられたときは、その繰り下げられた期間について、休業手当の支払義務は生じない。
- 8 A社では、就業規則の中の賃金規則において、「会社の業務の都合で、労働基準法第26条に規定する使用者の責に帰すべき都合による休業に該当する場合においては、その期間中は月額額の2分の1を支給する」旨を定めている。このように規定することは労働基準法に違反しない。
- 9 令和8年5月31日に有期労働契約の満了日を迎える労働者が、同年4月6日に業務上の事由により負傷し、療養のため7日間休業した場合、有期労働契約の期間をその日数分だけ延長する必要はない。
- 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年間で平均し1週間当たりの労働時間が44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**（6月20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26条 休業手当は、**平均賃金の100分の60以上**を支払わなければならない。設問の場合は1日当たり5,400円以上である。
- 5 × 昭27.8.7基収3445号 1日の所定労働時間の一部のみ使用者の責に帰すべき事由による休業がなされた場合にも、**現実に就労した時間に対して支払われる賃金が平均賃金の100分の60に相当する金額に満たないときには、その差額を支払わなくてはならない。**
- 6 × 昭27.8.7基収3445号 1週のうちある日の所定労働時間がたまたま短く定められていても、その日の休業手当は**平均賃金の100分の60に相当する額**を支払わなければならない。
- 7 × 昭63.3.14基発150号 企業の都合によって就労の始期を繰り下げる、いわゆる自宅待機の措置をとるときは、その繰り下げられた期間について、**休業手当を支給すべきものと解される。**
- 8 × 昭23.7.12基発1031号 会社の業務の都合が使用者の責に帰すべき事由による休業に該当する場合において、賃金規則に法定の休業手当の額に満たない額の賃金を支給することを規定しても無効である。
- 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40人の労働者を使用する飲食店において、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20日であり、前年度の残日数が9日である労働者については、20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8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8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8年6月28日である女性労働者が、2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8年3月23日から令和8年8月25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5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 企業全体において常時200人の労働者を使用する運送業では、すべての事業場で総括安全衛生管理者を選任しなければならない。
- 2 常時400人の労働者を使用する各種商品小売業の事業場では、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14日以内に選任しなければならない。
- 3 常時100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、原則として専任の者としなければならない。
- 4 常時60人の労働者を使用する機械修理業の事業場では、衛生管理者を第二種衛生管理者免許保持者から選任することはできない。
- 5 常時300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人未満の飲食店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20日+9日=29日のうち、24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（6月28日）以前14週間（98日間）となり、3月23日から始まる。産後休業は実際に出産した日（6月30日）の翌日から起算し、7月1日から8月25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は、運送業の場合は常時100人以上の労働者を使用する事業場ごとに選任しなければならない。
- 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 機械修理業では、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200人超え500人以下のため、衛生管理者は2人以上必要となる。

- 6 常時1,800人の労働者を使用する事業場では、業種を問わず、都道府県労働局長の免許を受けた者その他一定の資格を有する者の中から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600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50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300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、安全衛生推進者を選任しなければならない。
- 10 常時40人の労働者を使用する自動車整備業の事業場では、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 請負関係の事業場において（以下14まで同じ）、造船業の元方事業者は、その労働者である作業従事者及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行う場合に、これらの作業従事者の数が常時60人であるときは、統括安全衛生責任者を選任しなければならない。
- 12 建設業の元方事業者は、その労働者である作業従事者及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行う場合に、これらの作業従事者の数が40人であるときは、仕事の内容を問わず統括安全衛生責任者を選任する必要はない。
- 13 甲社が建設工事の発注者、乙社が元請け業者（当該工事の現場作業に従事する作業従事者は35人）、丙社（当該工事の現場作業に従事する作業従事者は16人）が下請け業者の場合、乙社は統括安全衛生責任者及び元方安全衛生管理者を、丙社は安全衛生責任者を選任しなければならない。
- 14 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者である作業従事者及び関係請負人に係る作業従事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15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。
- 15 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6月間を平均して1月当たり5回の深夜業に従事した者はこれに該当する。

- 6 × 則7条1項3号・4号 常時1,000人を超え2,000人以下のため、衛生管理者は4人以上必要である。
- 7 ○ 則7条1項6号 常時500人を超える労働者を使用する事業場で、一定の有害業務（設問の業務を含む）に常時30人以上の労働者を従事させる場合は、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 ○ 則13条1項3号ヌ 常時労働者数500人以上で一定の有害業務（深夜業を含む業務など）を行う事業場では、産業医を専属の者としなければならない。
- 9 ○ 法第11条1項、第12条の2、令2条2号、則12条の2 常時10人以上50人未満の労働者を使用する屋外・工業的業種の事業場の事業者は、安全衛生推進者を選任しなければならない。なお、水道業は工業的業種に該当する。
- 10 ○ 法第11条1項、第12条の2、令2条2号、則12条の2、則12条の4 自動車整備業は「工業的業種」に該当する。このため、労働者数が常時10人以上50人未満の事業場では、安全衛生推進者を選任しなければならない。
- 11 ○ 法第15条1項、令7条2項2号 常時50人以上のため、統括安全衛生責任者が必要となる。
- 12 × 法第15条1項、令7条2項 ずい道等建設、一定の橋梁の建設、圧気工法による作業の仕事は、常時30人以上で統括安全衛生責任者が必要となる。
- 13 ○ 法第15条1項、第15条の2第1項、第16条1項、令7条2項2号 常時50人以上の建設業のため、特定元方事業者は統括安全衛生責任者及び元方安全衛生管理者を選任しなければならない。また下請け業者は安全衛生責任者を選任しなければならない。
- 14 ○ 法第15条の3第1項、令7条2項、則18条の6 常時20人未満のため、店社安全衛生管理者の選任は不要である。
- 15 ○ 則50条の2 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6月間を平均して1月当たり4回以上深夜業に従事したものが該当する。