特集

模擬試験

～2025年度試験完全対応～

選択式
社会保険労務士
山川 靖樹
（山川社労士予備校）

択一式：労働科目
社会保険労務士
三宅 大樹
（山川社労士予備校）

択一式：社会保険科目
社会保険労務士
小林 勇
（山川社労士予備校）

動画解説　音声ダウンロード

本試験直前の実力試しに最適な模擬試験を誌上で実施します。最新の出題傾向及び法改正事項等に対応した問題です。さらに、動画講義で重要論点をわかりやすく解説しますので、解答後はしっかり復習して実力アップにつなげてください！

（注意）

①問題は、選択式⇒択一式の順番で解答してください。
②問題の解答時間は選択式（80分）、択一式（210分）です。
③択一式の「労働者災害補償保険法」及び「雇用保険法」の問１から問７までは労働者災害補償保険法及び雇用保険法、問８から問10までは労働保険の保険料の徴収等に関する法律の問題です。
④この問題の解答は、令和７年４月11日に施行されている法令等によります。
⑤動画講義は51ページ、「選択式問題解答・解説」から始まります。動画解説 音声ダウンロード マークがある問題に動画解説講義・音声ダウンロードが付いています。

【注意事項】

本模擬試験における出題は、根拠となる法律、政令、省令、告示、通達に、「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）」をはじめとする東日本大震災等に関連して制定、発出された特例措置及び新型コロナウイルス感染症に関連して制定、発出された特例措置に係るものは含まれません。

【法令等略記凡例】

問題文中においては、下表左欄の法令名等を右欄に示す略称により記載しています。

法令等名称	法令等略称
障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者雇用促進法
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律	育児介護休業法
高齢者の医療の確保に関する法律	高齢者医療確保法
労働者災害補償保険法	労災保険法
労働保険の保険料の徴収等に関する法律	労働保険徴収法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律	労働施策総合推進法
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律	パートタイム・有期雇用労働法
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律	労働者派遣法
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律	高年齢者雇用安定法

選択式試験問題（80分）

労働基準法及び労働安全衛生法

〔問　1〕 次の文中の［　　］の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1　最高裁判所は、トラック運転手であった上告人とトラック運送事業等を営む会社である被上告人の間において、雇用契約に基づく時間外手当の支払により労働基準法第37条の割増賃金が支払われたかどうかが問題となった事件において、次のように判示した。

「新給与体系は、その実質において、［A］等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法第37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる［B］として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に［A］等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。」

2　労働基準法第37条第1項ただし書では、使用者が、労働基準法第33条又は第36条第1項の規定により労働時間を延長した場合において、その延長して労働させた時間が1か月について［C］を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされている。

3　事業者は、労働者の［D］から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

4　事務所衛生基準規則では、事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が18度以上［E］以下及び相対湿度が40パーセント以上70パーセント以下になるように努めなければならないとされている。

〔選択肢〕

① 24度	② 26度	③ 28度	④ 30度
⑤ 40時間	⑥ 60時間	⑦ 80時間	⑧ 100時間
⑨ 基本歩合給	⑩ 作業環境	⑪ 作業行動	⑫ 作業場所
⑬ 作業方法	⑭ 時間外労働	⑮ 職能給	⑯ 精皆勤手当
⑰ 調整手当	⑱ 年次有給休暇	⑲ 変形労働時間制	⑳ みなし労働時間制

択一式試験問題（210分）

労働基準法及び労働安全衛生法

〔問　1〕 労働基準法の総則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

A　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。

B　労働基準法第３条で禁じているのは、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とした賃金、労働時間についての差別的取扱に限定されている。

C　職務、能率、技能、年齢、勤続年数等が同一である場合において、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性は労働日数の如何にかかわらず月の賃金が一定額であるのに対し、女性は労働日数の多寡によって賃金が男性の一定額と異なる場合は、労働基準法第４条違反となる。

D　労働基準法第６条において、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとされている者は、何人もとされている。

E　労働基準法第７条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが、最高裁判所の判例である。

〔問　2〕 労働基準法の労働契約等に関する次のアからオの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記ＡからＥまでのうちどれか。

ア　労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかについては全て、最長で５年間まで締結することができる。

イ　使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。

ウ　労働基準法第19条では、使用者は、妊娠中の女性及び産後１年経過しない女性については、解雇してはならないと規定している。