

模擬試験

～2026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)

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8年4月10日に施行されている法令等によります。
- ⑤動画講義は54ページ、「選択式問題解答・解説」から始まります。  マークの付いている間に動画解説講義と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
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
高齢者等の雇用の安定等に関する法律	高齢者雇用安定法
障害者の雇用の促進等に関する法律	障害者雇用促進法
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	男女雇用機会均等法
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
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	女性活躍推進法
個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律	個別労働関係紛争解決促進法
高齢者の医療の確保に関する法律	高齢者医療確保法

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。

「雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの諸般の事情を考慮して判断すべきである。その判断に際しては、労働基準法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への A を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める B における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである。そして、事実関係等によれば、新給与体系の下においては、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法37条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、本件時間外手当と調整手当とは、 C という関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。」

- 2 衛生委員会の委員は、総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者である委員以外の委員の D については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。

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、正しいものはどれか。

- A 共同経営事業の出資者であって、当該組合又は法人との間に使用従属関係があり、賃金を受けて働いている場合であっても、出資者の地位にある以上、労働基準法第9条の労働者には該当しない。
- B 法人の重役等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には、その限りにおいて労働基準法第9条の労働者である。
- C 法人に雇われ、その役職員の家庭でその家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は、当該法人と労働契約関係にあるため、家事使用人には該当せず、労働基準法の適用を受ける。
- D 労働基準法が適用されない同居の親族のみを使用する事業とは、世帯を同じくして常時生活を共にしている3親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族のみが働く事業をいう。
- E 社会保険労務士が事務代理の委任を受けた申請等についてその懈怠により当該申請等を行わなかった場合であっても、当該社会保険労務士は、その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする者には該当しないため、労働基準法第10条の使用人として責任を問われることはない。

〔問 2〕 労働基準法の退職及び解雇等に関する記述のうち、正しいものはどれか。

- A 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、14日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。
- B 30日前に解雇の予告をした場合であって、当該解雇予告期間満了の直前にその労働者が業務上負傷し療養のために休業を要するときは、当該休業したことによって前の予告の効力の発生は停止されるが、その後当該負傷が治癒した場合、原則として、改めて解雇の予告をする必要はない。
- C 労働基準法第19条の解雇制限期間中の労働者については、労働者の責に帰すべき事由と判定されるものがあるときは、行政官庁の認定を受けることにより、当該解雇制限期間中であっても解雇することができる。