

社労士受験メンバーズクラブ HIGH HOPES 会員限定

【社会保険労務士試験】

2 択重要論点チェック 2026 年度版

問題編

① 労働基準法

＜著作権について＞

このテキストは著作権法で保護されている著作物です。下記の点にご注意いただきご利用下さい。

このテキストの著作権は作成者に属します。

著作権者の許可なく、このテキストの全部又は一部をいかなる手段においても複製、転載、流用、転売等することを禁じます。

＜テキストの構成と利用の仕方＞

- ① 『2択重要論点チェック』は、問題集としての側面とテキストとしての側面を併せ持つQ&A形式の重要論点ポイント集です。あらかじめ、問題編の問題を解いた上で、解答・解説編及び付属の解説動画をご覧ください。
- ② 問題編の問題は、過去 10 数年間の本試験で複数回出題された論点と近年の法改正事項を中心として、知識記憶の定着度を高めることを目的に、紛らわしい内容の2つの選択肢から選ぶ形式としています。また、短時間での反復学習を可能とするため、問題文と選択肢からは余分な語句を取り除いて、全ての問題を論点のみを問うシンプルな構成にしています。1問あたり 30 秒から 60 秒を目安として、全間に正解できるまで繰り返し解いてください。
- ③ 問題は内容的な一定の体系に沿って配置されていますが、法律改正に伴って追加された問題は、適宜の箇所に枝番号を付して記載しています。また、法律改正及び本テキストの改定に伴って削除された問題は、従前の箇所にく削除>と記載し、問題番号はそのままにしています。
- ④ 解答・解説編は、単に問題の正解に至るまでの過程を記載することに留まらず、その問題に関連する内容や他の科目的類似規定、過去に出題された本試験問題の論点などを幅広く記載しています。内容的にボリュームがありますが、過去問とも連動する本試験合格に不可欠な知識のまとめとして、時間の許す限り、読み込むようにしてください。
- ⑤ 解答・解説編の本文には、各問題にかかる論点・知識を端的に理解して記憶することを目的として、一部簡略化された表記になっているものがございます。また、参照箇所や事例を示す記号等がある他には読解の際の理解の助けとなる図表やイラストを一切用いていませんが、これは、本試験問題が、文章のみの読解から内容を把握して解答が求められるものであることからそのようにしています。
- ⑥ 解答・解説編の本文に用いられている記号等の意味は次の通りです。
 - ・⇒cf. 【雇用問5】 …雇用保険法の『2択重要論点チェック』問5の解答・解説との比較(の参照・確認)を示します
 - ・ex.2 …2つ目の具体例であることを示します
 - ・(①) …問題の選択肢①の語句・表現が解説本文中に用いられている箇所を示します。正解選択肢となるものについては赤字で記載しています
 - ・2026 年本試験からの法改正にかかる部分(解説全文の場合は Point.のタイトルのみ)は青字で記載しています。
- ⑦ 本テキストの内容は、2025 年 10 月 1 日現在において公布され、かつ、2026 年の本試験受験案内が発表されるまでに施行されることが確定している法令等に基づきます。(テキスト刊行後の法改正等は、追ってお知らせします。)

問1

法第13条は、「労働基準法で定める基準()労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。」とし(強行的効力)、「この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。」と定めている。

- ① に達しない ② に反する

問2

労働基準法は、船員法第1条1項に規定する船員については、総則規定とその罰則などの一部の規定のみが適用される。また、一般職の()にも、労働時間の規定の一部や就業規則などを除く一部の規定のみが適用される。

- ① 国家公務員(行政執行法人に勤務する職員を除く) ② 地方公務員

問3

[1]同居の親族を使用する事業で、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業、[2]法人に雇われ、その役職員の家庭においてその家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者、の各々について、労働基準法は()。

- ① [1]では適用されるが、[2]では適用されない ② [1]では適用されないが、[2]では適用される

問4

労働基準法における「労働者」とは、「職業の種類を問わず、()をいう」ものと、法第9条で定められている。

- ① 賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者
② 事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者

問5

[1]使用者と請負契約を締結している請負人の間に、その実体において使用従属関係が認められる場合、[2]法人のいわゆる重役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、()。

- ① [1]の請負人も[2]の役員も労働者に当たる ② [1]の請負人は労働者に当たり、[2]の役員は当たらない

問6

労働基準法における「使用者」とは、本法各条の義務についての履行の責任者をいい、「事業主又は事業の経営担当者その他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()をいう」と定められている。

- ① すべての者 ② 管理監督者以上の者

問7

労働者が法令の定めにより負担すべき社会保険料を使用者が労働者に代わって負担する場合の負担部分は、労働基準法第11条における「賃金」に(A)。また、生命保険料の補助、(B)、チップは「賃金」に該当しない。

- ① A:該当する、B:解雇予告手当 ② A:該当しない、B:職務手当

問8

労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされており、それに従い使用者に支払義務がある場合の、[1]出張旅費、[2]結婚祝金、[3]退職手当、が賃金として取り扱われるかについては、()。

- ① [3]のみが賃金として取り扱われる ② [2]、[3]が賃金として取り扱われる

問9

平均賃金の原則的な算定式は、これを算定すべき事由の発生した日以前(A)にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の(B)で除したもので、銭未満の端数を生じたときは切り捨てるものとされる。

- ① A:3か月間、B:総日数 ② A:6か月間、B:労働日数

問10

賃金が日給、時間給、出来高払制その他の請負制による場合、平均賃金の最低保障額の算定式は、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間の賃金の総額をその期間の(A)で除した金額の(B)とされている。

- ① A:労働日数、B:100分の 60 ② A:総日数、B:100分の 70