

平成27年度 前期 ビジネス・キャリア検定試験

人事・人材開発・労務管理分野

2級 労務管理

試験問題

(18ページ)

1. 試験時間 110分

2. 注意事項

- (1) 試験問題は、係員の指示があるまで開かないでください。
- (2) 試験問題は、40題あります。
- (3) 試験問題の配点は、次のとおりです。
問題1～問題40 各2.5点 合計100点
- (4) マークシート（解答用紙）には、①試験区分名、②氏名、③座席番号、④受験番号、⑤生年月日を正確に記入してください。
なお、受験番号の最後の桁は、アルファベットですので、数字と間違えないように注意してください。
- (5) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆又はシャープペンシルのいずれかで、はっきりとマークしてください。それ以外は使用しないでください。
なお、訂正する場合は、採点の際にマークシートの誤読の原因となることがありますので、きれいに消してください。
- (6) マークシートには、所定の事項以外は絶対に書き込まないでください。
なお、計算等が必要な場合は、問題用紙の余白又は裏面を使用してください。
- (7) マークシートにはア～オまでマークする欄があります。問題番号及び問題文に従って正解と思われるものを1つだけ選んで間違えないようにマークしてください。
- (8) 試験問題の内容に関する質問には、一切お答えできません。
- (9) 試験中にトイレへ行きたくなった場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。
- (10) 試験終了時刻前に解答が済み、退出する場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。ただし、試験開始後30分間及び終了前10分間は、退出できません。
なお、退出する場合は、周りの受験者に配慮して、静かに退出してください。
- (11) 試験終了の合図があったら速やかに筆記用具を置き、係員の指示に従ってください。
- (12) 試験終了後、マークシートを必ず提出してください。ただし、試験問題は、持ち帰ることができます。
なお、マークシートが提出されていない場合は、失格となります。
- (13) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。

問題文中、次の法令名等は略称で記載されています。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 時間外労働及び休日労働に関する協定 → 三六協定
- ・ 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場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者 → 過半数代表者
- ・ 労働者災害補償保険 → 労災保険
- ・ 労働者災害補償保険法 → 労災保険法
- ・ 労働安全衛生法 → 安衛法
- ・ 妊娠中又は出産後1年以内の女子 → 妊産婦

問題1 就業規則の作成に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 短時間労働者に適用する就業規則の作成の際には、短時間労働者の過半数代表の意見を聴取することが義務付けられている。
- イ. 1企業に2以上の事業場があり、労働組合は各事業場を通じて単一組織となっている場合で、いずれの事業場においても労働者の過半数が当該労働組合に加入しているときは、本社において労働組合の意見聴取をすれば、それ以外の事業場で必ずしも意見聴取をする必要はない。
- ウ. 使用者は労働者に就業規則を周知する義務があり、常時作業場の見やすい場所に掲示をしていれば、書面の配布までは義務付けられていない。
- エ. 就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項は絶対的必要記載事項だが、退職手当に関する事項は相対的必要記載事項である。
- オ. 就業規則に定める基準に達しない労働契約は無効だが、無効となるのは基準に達しない部分であって、それ以外の部分は有効である。

問題2 就業規則の変更に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 就業規則の変更を所轄の労働基準監督署長に届け出ていたとしても事業場の労働者に周知させていなければ効力を有しない。
- イ. 就業規則の変更において過半数代表者の意見を聴くことが使用者には義務付けられているが、同意を得ることまでは求められてはいない。
- ウ. 労働者が使用者と締結した労働契約に、就業規則が変更されても契約内容は変更しないという特約がある場合は、当該労働契約の内容が変更後の就業規則の内容を下回る場合を除き、当該労働者に就業規則の変更内容は適用されない。
- エ. 就業規則の記載事項のうち、絶対的 necessary 記載事項については労働基準監督署長に届け出なくてはならないが、相対的 necessary 記載事項を変更した場合は届け出を要しない。
- オ. 就業規則変更の合理性の判断基準の1つに、労働組合等との交渉の状況がある。

問題3 労働協約の効力に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労使双方の合意内容が、明確かつ客観的に確認できるのであれば、労働協約は、口頭によって有効に成立する。
- イ. 労働協約中、「年2回の賞与支給に努めるものとする」という規定があった場合、それは、労働組合法第16条でいう「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」となるため、規範的効力を有する。
- ウ. 労働協約による労働条件の不利益変更は、たとえ組合員が変更に同意していなくても、労使の自治を尊重すべきとする立場から、変更の内容、目的等にかかわらず、その有効性が認められる。
- エ. 既往の労働に対する賃金等、労働者の既得の権利については、当該労働者の個別の同意や授権なくしては、労働協約によって、減額等の処分をすることはできない。
- オ. 労働組合法では、労働協約の基準を上回る労働条件を、個々の労働者に適用することが当然に認められている。

問題4 団体交渉応諾義務に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者が個人で加入することができる地域合同労働組合から団体交渉の申入れがあった場合、自社の労働者が1人でもその組合に加入しているのであれば、使用者は正当な理由なくこれを拒否することはできない。
- イ. 派遣労働者の加入する労働組合が派遣先企業に当該派遣労働者の時間管理について団体交渉を申し入れた場合、派遣先企業はこれに応じる必要はない。
- ウ. 解雇された労働者が加入する労働組合の代表者が、当該労働者の解雇問題について団体交渉の申し入れをした場合、その時点で雇用関係が消滅していることを理由に、使用者は団体交渉を拒否することはできない。
- エ. 使用者はただ団体交渉の席に会社の代表者を出席させただけでは、団体交渉応諾義務を果たしたことはない。
- オ. 労働組合の要求が過大であることは、団体交渉の申し入れを拒否する正当な理由とはならない。

問題5 不当労働行為に該当するものは、次のうちどれか。

- ア. 賃金引上げに関する団体交渉が決裂した後、会社は、社長名で労働組合幹部を誹謗、^{ひぼう}威嚇、中傷する趣旨の文章を掲示した。
- イ. 労働組合の指示に基づき複数の組合員が、日常使用することを許されているロッカーに職制の制止を無視してビラを貼付したので、この組合員を懲戒処分に処した。なお、ロッカーにビラを貼付することは許されていなかった。
- ウ. ホテル従業員である組合員が、労働組合の指示に基づき「要求貫徹」等と記されたリボンを着用して就労するいわゆるリボン闘争を実施したので、会社は労働組合役員を懲戒処分に付した。
- エ. 会社は、長期間にわたり労働組合費をチェックオフしてきたところ、これが労働基準法第24条の要件を満たしていなかったとしてチェックオフを中止した。
- オ. 会社は、労働基準監督署の指示によって早急に三六協定を締結する必要に迫られ、事業場内の労働組合が労働者の過半数で組織されているか否かを把握する必要があるところ、労働組合が組合員名簿の提出を拒み続けたので、会社が従業員の労働組合加入状況の調査を行った。

問題6 ストライキの際の賃金の取り扱いに関する説明として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 賞与算定や賃上げ条件のための出勤率の計算において、ストライキによる不就労分を欠勤扱いすることは、争議権の行使を妨げ、権利保障の趣旨を失わせるものとして許されない。
- イ. 労働者がストライキによって就労しなかった場合、賃金債権は発生しないため、その分の賃金を支払わなかったとしても、労働基準法の賃金全額払いの原則には抵触しない。
- ウ. いわゆる部分ストの際に、ストライキ不参加者の労働義務の履行が不能となった場合には、使用者は当該労働者のその分の賃金を支払う義務はない。
- エ. 労働組合が出張・外勤命令を拒否し内勤業務にのみ従事するという闘争を行った場合、使用者は出張・外勤命令の時間に相当する賃金をカットすることができる。
- オ. ストライキの際に賃金カットできるのは、基本給などの労務提供に対応する部分のみであって、家族手当などの生活関連手当については、いかなる場合においてもカットすることはできない。

問題7 法令において解雇が禁止されていないものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準監督官へ申告したことを理由とする解雇
- イ. 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
- ウ. 公益通報をしたことを理由とする解雇
- エ. 紛争調整委員会にあっせんの申請をしたことを理由とする解雇
- オ. 通勤災害による療養のために休業する期間及びその後30日以内に行う解雇

問題8 労働者の退職に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の退職の意思表示は、「辞表」・「退職願」等の書面にて行わない限り効力を生じない。
- イ. 使用者が労働者に懲戒解雇事由が存在するかのようにより誤信させて退職の意思表示をさせた場合には、当該意思表示は無効とされることがある。
- ウ. 退職するか否かは労働者の自由な意思に委ねられることから、使用者による退職勧奨行為は、原則として違法となる。
- エ. 3年の契約期間を定めて雇用された労働者は、労働契約の初日から1年が経過した日以降であっても「やむを得ない事由」がない限り、労働基準法上退職を申し出ることはいできない。
- オ. 労働契約期間に定めがない場合、労働者は2週間の予告期間を置くことによって退職することができるが、客観的に合理的な退職理由が必要となる。

問題9 個別労働紛争に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 厚生労働省の平成26年度個別労働紛争解決制度施行状況によると、民事上の個別労働紛争相談で最も多かったものは「解雇」であった。
- イ. 労働審判制度においては、労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しなくとも裁判所から制裁を受けることはない。
- ウ. 男女雇用機会均等法の差別禁止規定にかかわる紛争は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づくあっせん（以下、「あっせん」という。）では取り扱わない。
- エ. あっせん申請は都道府県労働局長の助言・指導を受けてからでないと、行うことはできない。
- オ. 解雇予告、解雇予告手当の支払いがともになされないまま解雇された労働者は、あっせん手続により解雇予告手当の支払いを元の使用者に求めることができる。

問題10 労働基準法上の労働時間に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 特定の有害な業務に従事する労働者に対して行なわれる特殊健康診断に要した時間については、それが所定労働時間外に行なわれた場合であっても、労働時間として扱う。
- イ. 労働安全衛生法に定める雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育に要した時間については、それが所定労働時間外に行なわれた場合であっても、労働時間として扱う。
- ウ. 労働者が終業時刻後に、会社が設置した浴場設備へ入浴する時間は、実態として使用者の指揮監督下で労務提供していると認められる場合には、労働時間として扱う。
- エ. 休憩時間中に来客当番のために待機させた時間は手待時間であり、労働時間として扱う。
- オ. 全労働者に対して1年以内に1回以上実施する定期健康診断に要した時間については、それが所定労働時間外に行なわれた場合であっても、労働時間として扱う。

問題11 休憩に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 1日の実労働時間が8時間の場合、60分の休憩時間を与えなければならない。
- イ. 使用者は、所定労働時間が6時間の者については、時間外労働をした場合であっても、休憩時間を与えなくてよい。
- ウ. 休憩時間は、運送業、接客娯楽業等の一部の業種を除き、原則として、一斉に与えなければならないが、労使協定を締結し行政官庁に届出をした場合には、これを一斉に与えないことができる。
- エ. 休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない。
- オ. 休憩時間は、連続して与えなければならないが、12時から12時45分までと15時から15時15分までなどのように、分割して与えることはできない。

問題12 休日に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法では、原則として毎週1回の休日を与えなければならないこととされているが、この場合の1週間とは、別段の定めがない限り、月曜日から日曜日までとされている。
- イ. 休日は暦日をまたいでも、継続24時間の休日を与えることで差し支えない。
- ウ. 所定労働時間が1日当たり8時間の労働者を法定休日に10時間労働させた場合に、8時間までの賃金は35%増、8時間を超えた2時間分についての賃金は60%増（法定休日労働割増+時間外労働割増）となる。
- エ. 労働基準法では、休日について4週間を通じ4日以上与えることができる変型週休制を認められているが、その実施に当たっては、過半数代表者との書面による協定を締結しなければならない。
- オ. 1年単位の変形労働時間制は、通常の業務の繁閑等を理由として休日振替が通常行われるような場合は、1年単位の変形労働時間制を採用できない。

問題13 変形労働時間制及びみなし労働時間制に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 1カ月単位の変形労働時間制を導入する場合、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。
- イ. 1年単位の変形労働時間制を採用する場合において、対象期間を3カ月超とするときは、原則として、対象期間の労働日数は1年当たり280日までとしなければならない。
- ウ. フレックスタイム制とは、業務遂行の手段や時間配分の決定等について労働者の決定にゆだねる制度である。
- エ. 事業場外での業務を遂行する際に、通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合において、労使協定があるときは、その協定で定めた時間が当該業務の遂行に通常必要な時間となる。
- オ. 専門業務型裁量労働制を採用するに当たっては、労使協定において、裁量労働従事者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を定めなければならない。

問題14 1カ月単位の変形労働時間制に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 1カ月単位の変形労働時間制の変形期間は、原則として1カ月とされており、3週間や4週間等、週単位の期間とすることはできない。
- イ. 1カ月単位の変形労働時間制の導入は労使協定によって定めをすることができるが、この場合において当該労使協定を労働基準監督署長に届け出る必要はない。
- ウ. 1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合、就業規則において、勤務シフトの始業・終業時刻や組合せの考え方、勤務割表の作成手続、その周知方法等を当該就業規則に定めておけば、各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに特定すればよい。
- エ. 1カ月単位の変形労働時間制における割増賃金の計算にあたっては、実労働時間が日又は週の法定労働時間を超える場合であっても、変形期間の総実労働時間が当該変形期間の法定労働時間の総枠を超えない限り、割増賃金の支払いは必要ない。
- オ. 1カ月単位の変形労働時間制の下で、休日を他の週に振り替えたことによって、予め特定されていない週に週40時間を超えて労働させることになったとしても、変形期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えなければ、割増賃金の支払いは必要ない。

問題15 労働基準法第41条第2号に定める、いわゆる管理監督者（以下、本問において同じ。）に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意である。
- イ. 企業の人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であって、例えば、単に「課長」や「部長」などの役職に就いているというだけでは、管理監督者には当たらない。
- ウ. 管理監督者に該当するかの判定に当たっては、基本給や役付手当の水準、賞与等の一時金の支給率やその算定基礎賃金等が、役付者以外の一般労働者と比較して優遇されているか否かが1つの重要な判断要素となる。
- エ. 管理監督者は、現実の勤務態様において、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限られるものであるから、時間外・休日労働に係る割増賃金の支払いを要しない。
- オ. 本社の企画や調査等の部門に配置される、いわゆるスタッフ職は、重要な職務に就き、資格、職位等の処遇や給与面の待遇等が優遇されているような場合であっても、部下がいなければ、労働時間等の規制の適用を除外することはできない。

問題16 休日の振替・代休に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 法定休日に労働させた場合であっても、同一週内に代休を与えた場合には、割増賃金を支払う必要はない。
- イ. 他の週に休日を振り替えたことによって、その週の労働時間が法定労働時間を超えた場合には、その超えた時間については、割増賃金を支払わなければならない。
- ウ. 休日の振替によって休日を変更する場合には、振り替えるべき日を、変更前の休日より後の日にしなければならない。
- エ. 休日の振替を行うためには、過半数代表者との間で休日振替に関する労使協定を締結しなければならない。
- オ. 災害その他避けることのできない理由により、休日に労働させた場合には、事後、遅滞なく、代休を与えなければならない。

問題17 三六協定の締結主体である過半数代表者の資格及びその選出手続に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 三六協定の締結主体である労働者の過半数代表者は、投票、挙手のほか、労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な手続であれば、労働者の話し合いや持ち回り決議によって選出することもできる。
- イ. 出張により、過半数代表者の選出期間中又は三六協定締結日当日に出勤していない者であっても、過半数代表者の選出母体である「労働者」の中に含まれる。
- ウ. 事業場に常用労働者と日雇労働者が混在している場合、常用労働者の代表がその事業場の労働者の過半数を代表しているのであれば、日雇労働者を対象とした三六協定を締結することができる。
- エ. 労働基準法第41条第2号の管理監督的地位にある労働者は、三六協定締結当事者としての過半数代表者になる資格を有せず、またその選出母体である「労働者」の中にも含まれない。
- オ. 休職などによって三六協定の有効期間中に出勤がまったく予想されない者であっても、過半数代表者の選出母体である「労働者」の中に含まれる。

問題18 割増賃金の支払い及び算定基礎に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「扶養家族を有する者に対して、一律1万円を支給する」として支給される家族手当は割増賃金の算定基礎に算入する必要はない。
- イ. 時間外労働が引き続き翌日の所定労働時間に及んだ場合には、その翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に対して、時間外割増賃金及び深夜割増賃金を支払えばよい。
- ウ. 「賃貸住宅居住者には家賃の30%相当額を支給する」として住宅に要する費用に定率を乗じた額で支給される住宅手当は、割増賃金の算定基礎賃金に算入する必要はない。
- エ. 給与所得に対する所得税相当額を、毎月使用者側が負担する場合、この負担分は、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならない。
- オ. 毎月支払われる賃金に加算して支払われる前払い退職金は、割増賃金の算定基礎には算入しなければならない。

問題19 深夜労働の制限に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 管理監督的地位にある妊産婦が請求した場合には、原則として深夜業をさせてはならないが、事業の正常な運営を妨げる場合にはこの限りではない。
- イ. 18歳未満の者は、原則として深夜業に従事させてはならないが、交替制で使用する満16歳以上の者については、性別を問わず深夜業をさせることができる。
- ウ. 防犯上の観点から、女性労働者を1人で深夜業に従事させることは禁止されている。
- エ. 小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある家族を介護する労働者は、雇い入れ後の期間にかかわらず深夜業に従事させてはならない。
- オ. 高齢者については、就業上の配慮が求められるものの、現行法上深夜労働を禁止する規定はない。

問題20 労働基準法が規定する時間単位年休に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 時間単位年休が導入されている事業場において、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものである。
- イ. 時間単位年休の、労使協定には、対象労働者の範囲を定めることとされている。
- ウ. 労使協定で定めることにより、2時間や3時間といったように、1時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることも可能である。
- エ. 使用者の時季変更権において、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することは可能である。
- オ. 年次有給休暇の計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。

問題21 年次有給休暇に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 平成25年4月1日入社で1日の所定労働時間4時間、週の所定労働日数5日の短時間労働者について、平成27年4月1日の時点で1日の所定労働時間8時間、週の所定労働日数5日と労働契約を変更した場合、平成27年10月1日には年次有給休暇を12日付与しなくてはならない。
- イ. 半日単位の年次有給休暇を取得した者が終業時刻を超えて労働しても、実労働時間が8時間を超えない限り割増賃金の支払い義務はない。
- ウ. 年次有給休暇取得日を賞与算定上欠勤として取り扱うことは不利益取り扱いに該当する。
- エ. 法定の年次有給休暇の買上げを予定することは禁止されている。
- オ. 年次有給休暇を半日単位で付与するためには、労使協定の締結をしなければならない。

問題22 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法で定める休暇、休業に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 要介護状態の家族を介護する労働者からの介護休暇の申し出は、口頭ではできない。
- イ. 要介護状態の家族を介護する労働者から、介護休業の申し出があった場合には、事業主は、対象家族が要介護状態にある事実を証明する書類の提出を求めることができる。
- ウ. 小学校就学前の子を養育する労働者が、子の看護休暇を申し出た場合には、事業主は、子の病気等を証明する書類の提出を求めることができる。
- エ. 労働者が育児休業を申し出る方法としては、書面によるもののほか、事業主が適当と認めた場合には、電子メール又はイントラネットを使用して、送信する方法も可能である。
- オ. 妊娠中の女性労働者から、「医師又は助産師から、通勤緩和、勤務時間短縮等の措置が必要であると認められると指導された」と申し出があった場合には、事業主は、母性健康管理指導事項連絡カードの提出を求めることが望ましい。

問題23 法定休暇、休業に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 週の所定労働日数が2日以下の労働者について子の看護休暇を適用除外とするためには、労使協定の締結が必要である。
- イ. 子の看護休暇の申し出は、申し出をした者の配偶者が専業主婦（夫）であっても拒むことはできない。
- ウ. 産前産後休業期間中及びその後30日間は解雇が禁止されているが、産前6週間については、実際に休業を取らずに勤務をしている場合であれば解雇制限の対象とならない。
- エ. 公民権の行使を就業時間外に実施すべき旨を就業規則に定めることにより、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否することができる。
- オ. 生理休暇は半日又は時間単位で請求された場合は、その範囲で就業させなければ足りる。

問題24 休暇・休業に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 病気休暇(休職)とは、労働者が業務外の私傷病のために就労できない場合に、就業規則等の規定に基づき、一定期間にわたり就業を免除し、解雇を猶予する休暇制度のことである。
- イ. 裁判員裁判の裁判員に選任されると、当該職務に係る時間については、国から報酬が支給されるので、使用者は、労働者が当該職務に携わる時間に対する賃金の支払いの有無について、就業規則に定めておく必要がある。
- ウ. 就業規則等において、妻の出産に付き添う男性労働者のために「出産日を含む連続3日の出産付添い休暇を与える」と定めていた場合、当該休暇を取得した男性労働者が引き続き1カ月の育児休業の申し出をしてきたときには、事業主は育児休業の申し出を拒否することができる。
- エ. 介護休業の申し出をした労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに、事業主に書面で申し出ることにより、法令で規定された介護休業日数の範囲内で、1回に限り、休業の終了予定日の繰下げ変更ができる。
- オ. 育児休業期間中の労働者本人において、介護休業が始まった場合には、育児休業は終了する。

問題25 妊産婦等の就業管理に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは認められないが、妊娠・出産等の終了から半年を経過して不利益取扱いがなされた場合は、当該取扱いは妊娠・出産等を契機としているとは認められない。
- イ. 妊娠中の労働者は軽易な業務への転換を使用者に請求することができる。
- ウ. 派遣労働者が妊娠した場合、派遣先が妊娠したことを理由として派遣労働者の交替を求めることは不利益取扱いに該当しない。
- エ. 1年間の契約期間で雇用されている労働者について、産前産後休業及び育児休業を取得することにより次の契約期間の全てについて全く役務の提供ができない場合に事業主が契約を更新しないことは、不利益取扱いに該当しない。
- オ. 賞与支給額の算定に当たり、産前産後休業期間が終了して職場復帰後において労働能率が低下した場合に、その低下割合を減額評価することは、不利益取扱いに該当する。

問題26 育児休業の要件に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用及び労使協定による適用除外者を除く)が、子を養育するために、所定労働時間を超える労働の免除を申し出た場合には、事業主は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、これを拒むことはできない。
- イ. 3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用及び労使協定による適用除外者を除く)が、子を養育するために、短時間勤務をすることができる制度を設ける場合には、原則として、1日の労働時間を6時間とする措置を含むものとしなければならない。
- ウ. 育児休業は、労働者の配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる者(いわゆる専業主婦(夫))であっても、当該労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできない。
- エ. 育児休業の申し出は、配偶者の死亡等の特別な事情のない限り、1人の子につき1回とされているが、妻の出産後8週間以内に、父親である労働者が育児休業を取得している場合には、育児休業の再度の申し出ができる。
- オ. 育児休業ができる期間は、原則として、1年間であるが、両親共に育児休業をとる場合には、両親は共に、最長1年2カ月まで休業することができる。

問題27 育児・介護休業法における介護休暇に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 要介護状態にある対象家族が2人以上いる場合、労働者は1年度に最高10日の介護休暇を取得できるが、同一の対象家族について5日を超える休暇の取得はできない。
- イ. 介護休暇の当日の申し出に対し事業主は、取得を認める必要はない。
- ウ. 介護休暇の取得を申し出た日に、事業繁忙等の客観的理由があった場合には、事業主は労働者に対して、取得日の変更を求めることができる。
- エ. 介護休暇は、労使協定を締結して適用除外者を定めなければ、雇用された期間が6カ月未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者も、その対象となる。
- オ. 介護休暇の付与に当たっては、事業主が別段の定めをしない限り、毎年1月1日が起算日となる。

問題28 高年齢者の雇用に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の募集及び採用に当たって、事業主のやむを得ない理由により、65歳未満の上限年齢を設けて行う場合、求職者からその理由の提示を求められたときには、事業主は、募集及び採用の際に用いる書面やホームページに併せて記載する方法で行わなければならない。
- イ. 45歳以上65歳未満の者が、事業主の都合により解雇されて離職し、当該離職者が希望した場合には、事業主は、求職活動支援書を作成して交付しなければならない。
- ウ. 事業主は、作業施設の改善やその他の諸条件の整備を図るための業務を担当する高年齢者雇用推進者を選任するよう努めなければならない。
- エ. 60歳以上65歳未満の雇用保険被保険者であって、被保険者期間が5年以上である者は、60歳到達時点に比べて、各月の賃金額が75%未満に低下した状態で雇用されている場合には、原則として、高年齢雇用継続基本給付金を受給することができる。
- オ. 65歳未満の定年制を導入している事業主は、報酬比例部分の厚生年金保険支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成37年4月までに段階的に定年を65歳に引き上げなければならないとされている。

問題29 企業の法定障害者雇用率に係る雇用障害者数の算定方法に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア. 法定雇用障害者数の算定式は、原則として次のとおりである。

$$\text{法定雇用障害者数} = \left(\frac{\text{企業全体の常用雇用労働者数}}{\text{労働者数}} - \text{除外率相当} \right) \times \text{障害者雇用率}$$

- イ. 労働者を産業医が精神障害者と判定した場合には、障害者1人としてカウントすることができる。
- ウ. 重度でない知的障害者である週所定労働時間が20時間の短時間労働者については、障害者としてカウントしない。
- エ. 週所定労働時間が30時間以上の重度身体障害者は、障害者1人としてカウントすることができる。
- オ. 精神障害者である週所定労働時間が20時間の短時間労働者については、障害者としてカウントすることはできない。

問題30 障害者雇用に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 障害者を5人以上雇用する事業所では、当該従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせるため、一定の資格を有する者の中から障害者職業生活相談員を選任しなければならない。
- イ. 事業主は、労働者の責めに帰すべき理由により障害者を解雇する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。
- ウ. 雇用する労働者の数が常時50人以上の事業主は、毎年1回、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働省令で定めるところにより、管轄公共職業安定所の長に報告しなければならない。
- エ. 障害者を50人以上雇用する事業所では、厚生労働省令で定めるところにより、障害者雇用推進者を選任するように努めなければならない。
- オ. 常用労働者を50人以上雇用している事業主は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならない。

問題31 外国人雇用に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 永住者は、在留活動に制限がないが、事業主は雇入れ、離職の際に外国人雇用状況を公共職業安定所に届け出なければならない。
- イ. ワーキングホリデー制度による入国者は、我が国の文化及び一般的な生活様式を理解するために一定期間の休暇を日本で過ごす活動に必要な旅行資金を補うために必要な範囲内の報酬を受ける活動が認められているので、職種を問わず就労することができる。
- ウ. 厚生年金保険の被保険者期間が6カ月以上で年金受給権を有しない外国人が資格喪失したうえで出国した場合には、脱退一時金を請求することができる。
- エ. 外国人の在留資格の確認の手段としては、在留カード、パスポート、住民票記載事項証明書で行うことができる。
- オ. 外国人が不法滞在期間に業務上負傷した場合に、労災保険の請求様式に事業主が所定の証明をしなかった場合でも、当該外国人は自身で労災保険の請求をすることができる。

問題32 派遣就業の派遣先事業における管理体制に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 派遣先は、派遣先事業所ごとに専属の者を、当該事業所に勤務する管理職の中から派遣先責任者として選任しなければならない。
- イ. 製造業務に従事させるために50人を超え100人以下の派遣労働者を受け入れる事業所においては、当該事業所の派遣先責任者のうち1名を製造業務専門派遣先責任者としなければならない。
- ウ. 派遣先事業所は、派遣労働者から苦情を受けたときには、苦情の申出を受けた年月日、その内容、処理状況等についてその都度派遣先台帳に記入し、その内容を派遣元に通知しなければならない。
- エ. 派遣先は、派遣労働者の就業日及び就業日ごとの始業・終業の時刻・休憩時間について1カ月ごとに1回以上、一定の期日を定めて、派遣元に対して書面の交付、ファクシミリの利用、電子メールの送信のうちいずれかの方法により通知しなければならない。
- オ. 派遣先台帳は、労働者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

問題33 平成26年の労働災害の発生状況等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 全産業における労働災害による死亡者数は平成25年に比較して減少した。
- イ. 建設業における死傷者数(死亡及び休業4日以上)は、平成25年より増加した。
- ウ. 第三次産業における死傷者数(死亡及び休業4日以上)は平成25年より増加した。
- エ. 全産業における死亡者数を事故の型別にみると「交通事故」が最も多かった。
- オ. 派遣労働者の死傷者数(死亡及び休業4日以上)は、平成22年以降の5年間、一貫して減少傾向にある。

問題34 安全衛生管理体制に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 事業者は、常時使用する労働者数が300人の「製造業」の事業場について総括安全衛生管理者を選任し、遅滞なく選任報告を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
- イ. 都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対して総括安全衛生管理者の変更を命ずることができる。
- ウ. 事業者(各種商品小売業)は、常時使用する労働者数が15名(うち正社員6名、パートタイム労働者3名、学生アルバイト6名)の店舗について、安全衛生推進者を選任しなければならない。
- エ. 事業者は、安全衛生推進者を選任した場合には、所轄労働基準監督署長への報告義務はない。
- オ. 所轄労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対して安全管理者の解任を命ずることができる。

問題35 安全衛生教育のうち法律で義務付けられていないものは、次のうちどれか。

- ア. 新たに雇い入れた者に対して行う教育
- イ. 石綿が使用されている建築物の解体の作業に新たに従事する者に対して行う教育
- ウ. 建設業や一部の製造業などの職長その他管理監督者に対して行う教育
- エ. VDT (Visual Display Terminals) 作業に従事する作業者及び管理者に対して行う教育
- オ. 作業内容を変更した者に対して行う教育

問題36 労働安全衛生マネジメントシステム等に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. わが国の労働安全衛生マネジメントシステムは、ISO (国際標準化機構) 規格に基づいて定められている。
- イ. 労働安全衛生マネジメントシステムは、トップダウンによる安全衛生管理を基本としている。
- ウ. 労働安全衛生マネジメントシステムの基本サイクルは、P (計画の作成) → D (実施) → C (評価) → A (改善) である。
- エ. リスクの大きさは、危険有害源による被害の大きさと被害の発生確率の関数によって表される。
- オ. 労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用している事業者であって所轄労働基準監督署長の認定を受けた事業者は、安衛法で義務付けられている一定機械の設置、変更の届出を省略することができる。

問題37 労働安全衛生法上の衛生委員会に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 衛生委員会と安全委員会とを兼ね、安全衛生委員会として設けることはできない。
- イ. 衛生委員会は、6カ月以内ごとに1回開催しなければならない。
- ウ. 衛生委員会の議長は、衛生管理者である委員のうちから、事業者が指名しなければならない。
- エ. 衛生委員会の議長を除く全委員は、事業場の過半数代表者の推薦に基づき、事業者が指名しなければならない。
- オ. 事業者は、衛生委員会における議事等重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存しなければならない。

問題38 健康診断の実施に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を新たに雇い入れる場合、採用の可否を決定するために行う。
- イ. 定期健康診断は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に行う。
- ウ. 特定業務従事者の健康診断は、深夜業に常時従事する労働者、坑内労働等に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6カ月以内ごとに1回定期に行う。
- エ. 海外派遣労働者の健康診断において、海外へ6カ月以上派遣しようとする労働者については派遣前に、海外に6カ月以上派遣した労働者を国内業務に就かせる場合(一時的である場合を除く)については帰国後に行う。
- オ. 事業場に付属する食堂、炊事場で給食に従事する労働者に対しては雇入れ時、又は配置換えの際に検便による健康診断を行う。

問題39 社員Aは、この1カ月ほど遅刻や欠勤が増えており、入社してもミスが多く、仕事にならない状態である。上司が事情を聞くと、寝床に入っても、午前3時頃まで眠れない日が続いていると言う。上司は、社員Aがメンタルヘルス不調に陥っている可能性を感じ、受診が必要ではないかと、人事労務管理スタッフに相談した。この場合、人事労務管理スタッフがとる社員Aへの対応策として、不適切なものの組合せは、次のうちどれか。

- 1. 社員Aが受診を拒否する場合には、受診を勧める理由を説明し、社員Aに受診の同意を得る努力をする。
- 2. 社員Aが受診を拒否する場合には、メンタルヘルス不調の可能性のある社員Aの同意を得ることは困難なので、社員Aには伏せて家族に連絡し、家族の同意を得て受診させる。
- 3. 社員Aが受診を拒否する場合には、2名以上の社員が同行して受診させる。
- 4. 社員Aが受診を拒否する場合には、措置入院を検討する。
- 5. 社員Aが受診を拒否する場合には、以下に示す就業規則第48条の規定に基づき受診命令を出し、業務命令として受診させる。

(注) 就業規則抜粋 (会社指定医による健診)

第48条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合、会社は従業員に対し、会社の指定する医師の健康診断を受けさせ、診断書の提出を求めることがある。なお、従業員は正当な理由なくこれを拒むことができない。

- 1. 欠勤が暦日で連続して7日を超える場合
- 2. 体調不良など傷病を理由にたびたび遅刻・欠勤する場合
- 3. その他前各号に準ずると認められる場合

- ア. 1と2と3
- イ. 1と3と4
- ウ. 2と3と4
- エ. 2と3と5
- オ. 3と4と5

問題40 労災保険の給付等に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 療養の費用の支給は労災指定医療機関等で受診しなければ、支給されない。
- イ. 労災保険法に基づく社会復帰促進等事業として、義肢等の支給、労災就学等援護費や労災就労保育援護費の支給などが行われている。
- ウ. 休業補償給付の支給期間は、業務上の負傷又は疾病による療養のために休業し賃金を受けないこととなった日から起算して1年6カ月間である。
- エ. 労災保険の給付を受ける権利は、3年を経過したときは時効によって消滅する。
- オ. 労災保険の給付請求は、被災した労働者を使用する事業主の判断に基づいて行われる。