

令和2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) 試験問題の配点及び合格基準は、次のとおりです。
(配点) 問題1～問題40 各2.5点 合計100点
(合格基準) 試験全体として概ね60%以上の正答。
 - (4) 関係法令、会計基準、JIS等の各種規格等に基づく出題については、問題文中に断りがある場合を除き、令和2年5月1日時点で施行されている内容に基づくものとします。
 - (5) 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。
 - (6) 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。
 - (7) 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。
 - (8) 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。
 - (9) 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。
 - (10) 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。
 - (11) 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。
 - (12) 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。
 - (13) 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。
 - (14) 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。

- ・安衛法 ← 労働安全衛生法
- ・育児・介護休業法 ← 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
- ・過半数代表者 ← 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においてはその労働組合、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
- ・管理監督者 ← 労働基準法第41条第2号に定める監督又は管理の地位にある者
- ・三六協定 ← 時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・妊産婦 ← 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性
- ・労災保険法 ← 労働者災害補償保険法
- ・労働者派遣法 ← 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

問題1 労働契約法は、労働契約に共通する原則を明らかにしているが、労働契約法に規定されていない原則は、次のうちどれか。

- ア. 仕事と生活の調和への配慮の原則
- イ. 労使対等の原則
- ウ. 信義誠実の原則
- エ. 権利濫用の禁止の原則
- オ. 均等待遇の原則

問題2 労働契約の成立に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 一般に、採用内定通知は労働契約の成立ではなく、採用の1プロセスに過ぎないと解されている。
- イ. 求人票に記載された労働条件は必ずしも労働契約内容になるとは限らず、労働契約締結時に求人票と異なった内容の労働条件を合意することも許される。
- ウ. 労働条件は書面で明示することが求められており、労働契約締結時にこの手続を欠いた場合、労働契約は成立しない。
- エ. 試用期間の設定は、常に期間の定めのある労働契約と解されるため、試用期間満了に伴う本採用拒否は、有期労働契約の雇止めとして扱われる。
- オ. 採用内定後に参加を義務付けられた研修に参加した内定者は、研修終了後に内定を辞退できない。

問題3 就業規則の作成・変更に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 意見聴取の相手方が当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合である場合には、当該労働組合との協議を経ることによって意見聴取義務を果たしたものと評価される。
- イ. 就業規則の変更の際に、当該事業場の過半数代表者が当該変更に全面的に反対する旨の意見を表明し、なおかつその反対意見に合理的な理由がある場合には、変更後の就業規則は労働基準法上その効力を否定される。
- ウ. 就業規則の作成・変更を行うに際して、常時使用する労働者が10人未満である事業場においては、使用者は当該事業場の過半数代表者の意見を聴く必要はない。
- エ. 法令改正に伴う就業規則の一部変更の際には、過半数代表者の意見聴取を必要としない。
- オ. 複数の事業場がある場合において、各事業場の就業規則の内容が同一であるときには、本社の過半数の労働者を代表する者の意見書を添付すれば、就業規則の変更における全社の意見聴取手続を行ったものとみなされる。

問題4 労働組合の組織及び運営に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働委員会の資格審査により法適合組合の資格を得ていない組合であっても、組合活動や争議行為が正当なものである限り、民事責任及び刑事責任は免責される。
- イ. 労働組合の組合員はいずれも労働者でなければならず、労働者以外の者の加入を認める場合には、その組合は法適合組合となる資格を失う。
- ウ. 労働組合は、民主的な内部運営が要請されるため、組合規約上、職種や雇用形態によって加入資格を制限することは許されない。
- エ. 団体交渉や労使協議会へ出席する組合員が有給扱いされている場合には、その組合は法適合組合となる資格を失う。
- オ. 労働組合は、労働者が主体となって自主的に組織されたものであれば、政治運動や社会運動を主たる目的とするものであっても、法適合組合となる資格が認められる。

問題5 団体交渉拒否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. 労働組合が使用者に対し組合員の名簿を提出しないことは、特段の事情がない限り、団体交渉を拒否する正当な理由にならない。
- イ. 使用者は、下請事業者に雇用される労働者が加入する労働組合の団体交渉申入れに対しては、直接の雇用契約関係にないことを理由に拒否することができる。
- ウ. 労働組合員が会社の管理職に対して暴行を繰り返しているなどの事実があり、団体交渉の席上組合員が暴力的な行動に出る可能性が高いときには、労働組合が暴力的な行動をしない旨の約束をしない限り、使用者は団体交渉の申入れを拒否することができる。
- エ. 使用者が開催日時、場所、時間について提案し、それが受け入れられない限り団体交渉に応じないとするのは、かかる対応を正当化し得る特段の事情がない限り、正当な理由のある団体交渉拒否とはいえない。
- オ. 例えば「交渉員は3名以内とする」といった条件を提示し、合理的な理由なくそれに固執した結果、団体交渉の開催に至らない場合には、正当な理由のない団体交渉拒否となる。

問題6 不当労働行為の救済申立てに関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合の結成・運営に対する支配介入行為の救済申立てについては、労働組合が行うものであって、労働組合員個人による申立ては認められない。
- イ. 労働組合法上の不当労働行為禁止規定を根拠に、解雇無効確認などの裁判所による司法的救済を求めることはできない。
- ウ. 不当労働行為の審査に当たっては、労働委員会は当事者の申立てがなくても、職権によって救済命令を発することができる。
- エ. 複数の労働組合が併存する状況下においては、使用者の不当労働行為に関与した労働組合も、使用者と併せて被申立人となる場合がある。
- オ. 労働組合による不当労働行為の救済申立ては、労働組合法第2条及び第5条の資格要件を満たし、労働委員会による資格審査を経る必要がある。

問題7 労働組合のない企業における労使協議制に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労使協議制は、事業の重要な決定が行われる事業場において、使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする旨、労働基準法に定められている。
- イ. 労使協議制における重要事項は、委員の5分の4以上の合意による決議をし、所轄労働基準監督署長へ届け出る。
- ウ. 労使協議制の決議は、労使双方が署名捺印し、決議の有効期間終了後、3年間保存する必要がある。
- エ. 労使協議が調わない場合には、労使いずれからでも都道府県労働委員会に対し、仲裁の申立てをすることができる。
- オ. 労使協議制には、労使間のコミュニケーションを図り、事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき労働者の意思を反映させるという役割がある。

問題8 次に掲げる労働契約法第10条に規定される就業規則による労働契約の内容の変更について、法令、判例に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

〈労働契約法第10条〉

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

- ア. 同条本文における「労働者の受ける不利益の程度」とは、就業規則の変更により個々の労働者に不利益が生じたことに起因するものであり、個々の労働者の不利益の程度をいうものである。
- イ. 同条本文における「労働条件の変更の必要性」とは、使用者にとっての変更の必要性の内容・程度が、労働者に不利益を法的に受忍させることを許容できるだけの高度なものをいう。
- ウ. 同条本文における「変更後の就業規則の内容の相当性」には、変更後の内容の相当性のみならず、代償措置その他不利益性を緩和する経過措置など関連する他の労働条件の改善状況等も含まれる。
- エ. 同条本文における「労働組合等との交渉の状況」の「労働組合等」とは、過半数労働組合又は過半数代表者をいい、少数労働組合や親睦団体等は含まれない。
- オ. 同条本文における「その他の就業規則の変更に係る事情」とは、「労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況」を含め、就業規則の変更に係る諸事情が総合的に考慮されることをいう。

問題9 職場のいじめ・嫌がらせとその紛争解決に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 職場のいじめ・嫌がらせがエスカレートして、暴力や脅迫に及んだ場合、それらの行為について刑事告訴がなされて以後は、労働審判の対象となることはない。
- イ. 個別労働関係紛争に係るあっせん制度は権利の有無を判断するものであるから、職場のいじめ・嫌がらせに関する紛争を解決する手段として活用することはできない。
- ウ. 労働審判手続は、いじめ・嫌がらせに関する案件であっても公開が原則であるから、誰でも自由に傍聴することができる。
- エ. 職場のいじめ・嫌がらせは、事件の密室性ゆえに表面化する可能性が低く、総合労働相談コーナーに寄せられた相談件数も、解雇や労働条件の引下げに関する相談件数に比べて少ない。
- オ. 職場のいじめ・嫌がらせを行ったとされる事件の関係人が、労働審判官の呼び出しに対して正当な理由がなく出頭しないときは、5万円以下の過料に処せられる。

問題10 賃金の支払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. 賃金を口座振込によって支払うに当たっては労働者の同意が必要であるが、本人から銀行口座の指定があれば、特段の事情がない限り改めて同意書を取得する必要はない。
- イ. 賃金の支払を口座振込によって行う場合、行政官庁は、対象労働者の範囲、取扱金融機関等の範囲、実施開始時期等に関する事項を記載した労使協定を過半数代表者との間で締結することを薦めている。
- ウ. 使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職金について、銀行その他の金融機関によって振り出され、それらを支払人とする小切手により支払うことができる。
- エ. 裁判所による賃金債権の差押命令の送達を受け、使用者が賃金を差押債権者に直接支払うことは、金額にかかわらず賃金直接払の原則に抵触する。
- オ. 社宅使用料については、労使協定を締結しなければ、毎月の賃金から控除することはできない。

問題11 労働基準法に定める出来高払制の保障給に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者の責に帰すべき休業の場合、その部分について使用者は保障給を支払わなければならない。
- イ. 労働者自身の都合により就業しなかった場合でも、一定額の保障給は支払わなければならない。
- ウ. 技量の差があることをもって保障給の額に差をつけることは許されない。
- エ. 原則として、実労働時間の長短と関係なく単に1カ月について一定額を保障するのは保障給に該当しない。
- オ. 保障給の額は、法令で少なくとも平均賃金の6割と規定されている。

問題12 労働時間の把握・算定に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 始業・終業時刻の確認は、使用者が自ら現認するか、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として行い、適正に記録することが原則とされている。
- イ. 会社は安衛法の定めるところにより、医師による面接指導のため労働時間の状況を把握しなければならないとされており、対象者には管理職も含まれる。
- ウ. 2以上の事業場で労働した場合でも、各事業場の事業主が異なる場合は、労働時間はそれぞれの事業場で計算すればよく、通算する必要はない。
- エ. 使用者の指示した仕事が、客観的にみて所定労働時間内ではなされ得ないと認められる場合には、超過勤務の黙示の指示があったとされ、その時間が法定労働時間を超えたときは、時間外労働となる。
- オ. 遅刻をした労働者が所定の終業時刻を超えて労働しても、実労働時間が法定労働時間を超えない限り、時間外労働として扱う必要はない。

問題13 労働基準法第35条に定める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. 使用者は労働者に休日を毎週少なくとも1回与えなければならないが、この場合の1週間の起算日は就業規則等で特定しない限り月曜日となる。
- イ. 休日は、午前0時から午後12時までの暦日単位で与えることとされており、暦日をまたがる連続した24時間を休日とすることは一定の場合を除きできない。
- ウ. 休日は、就業規則等で特段の定めをしない限り、部や課など同一の職務単位ごとに一斉に与えなければならない。
- エ. 休日は、就業規則等において、単に1週間につき1日などと規定するだけでなく、具体的に曜日を特定しなければならない。
- オ. 国民の祝日に労働させる場合、就業規則等で特段の定めをしない限り、休日労働として割増賃金の支払が必要となる。

問題14 労働基準法に定める労働時間に係る労使協定の締結と届出に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。
- イ. 1カ月単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、使用者は当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。
- ウ. 使用者は1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、所定の事項を定めた労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- エ. 使用者は、フレックスタイム制を採用する場合には、清算期間の長さにかかわらず、所定の事項を定めた労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- オ. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結した場合、使用者は当該労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。

問題15 事業場外労働の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. 建設工事などのように屋外事業場で労働する場合であっても、使用者の指揮命令が行われ労働時間の算定ができる業務については、事業場外労働のみなし労働時間制を適用することはできない。
- イ. 事業場外労働のみなし労働時間制を採用する場合、労働時間を算定することが困難であるため、事業の種類にかかわらず、休憩を一斉に与えることとせず、個々人の判断に委ねることとして差し支えない。
- ウ. 事業場外労働のみなし労働時間制に係るみなし時間が法定労働時間を超える場合には、その超えた時間に相当する割増賃金を支払わなければならない。
- エ. 休日に事業場外での業務に従事した場合であって、労働時間を算定し難い場合には、所定労働日における所定労働時間を労働したものとみなす。
- オ. 事業場外労働のみなし労働時間制に係る労使協定を締結した場合、労使協定で定める時間が法定労働時間を超えない場合には、所轄労働基準監督署長への届出は必要ない。

問題16 裁量労働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. 専門業務型裁量労働制に関する労使協定において業務の遂行に必要な時間を定めた場合、その業務に従事した労働者は、実際の労働時間にかかわらず当該協定で定めた時間労働したものとみなされる。
- イ. 使用者は、労働基準法上労働時間を適正に把握するなど労働者の労働時間を適切に管理しなければならない責務があることとされており、裁量労働制適用対象者についても、その対象に含まれる。
- ウ. 専門業務型裁量労働制に係る労使協定を締結するに当たっては、対象労働者の意見を聴く機会が確保されることが望ましい。
- エ. 使用者は、企画業務型裁量労働制の適用対象者に対して、業務の遂行手段及び時間配分の決定等以外については、必要な指示をしても差し支えない。
- オ. 派遣労働者に企画業務型裁量労働制を適用することはできない。

問題17 労働基準法施行規則第23条に基づく断続的な宿直勤務並びに日直勤務の許可基準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. 許可の対象となるのは、常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務であって、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限られる。
- イ. 通常の労働の継続として行われる顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を始業又は終業時刻に密着した時間帯に行うものについては、許可の対象とならない。
- ウ. 許可の対象となる日直の勤務回数は、原則として月1回が限度とされている。
- エ. 宿直勤務1回についての宿直手当（深夜割増賃金を含む。）の最低額は、原則として当該事業場において宿直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われる賃金の1人1日平均額の2分の1以上としなければならない。
- オ. 宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置が許可の条件とされている。

問題18 労働基準法第36条第2項に規定されている三六協定に定めるべき事項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. 労働基準法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- イ. 労働基準法第36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間を対象期間といい、その期間は1年に限る。
- ウ. 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- エ. 対象期間における、1日、3カ月以内の一定の期間及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- オ. 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1カ月について100時間未満でなければならない、かつ2カ月から6カ月までを平均して80時間を超過しないこと

問題19 三六協定による労働時間の延長に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 「特別条項付き三六協定」を結ぶことにより、限度時間を超えて労働させることが可能であるが、その場合、限度時間を超えて労働させた時間に対しての割増賃金率は、2割5分を超えるものとしなければならない。
- イ. 恒常的に業務量が多い事業場では、「特別条項付き三六協定」を締結することができ、回数の制限なく適用することができる。
- ウ. 使用者は、限度時間を超えて時間外労働をさせる場合は、終業から始業までに11時間の継続した休息時間を確保する健康福祉措置を三六協定によって定めなければならない。
- エ. 使用者は、三六協定の範囲内で時間外・休日労働をさせた場合、そのことについて、労働契約法の規定に基づく安全配慮義務を負うことはない。
- オ. 「延長することができる時間」が限度時間を超えている三六協定により時間外労働をさせた場合、協定なくして時間外労働をさせたものとして、労働基準法違反となる。

問題20 割増賃金の算定基礎に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 家族数に関係なく支給する家族手当については、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。
- イ. 実際に要する額にかかわらず、従業員全員に支給する通勤手当については、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。
- ウ. 危険業務従事者に支給する危険作業手当については、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。
- エ. 給与所得に対する所得税を使用者側において毎月負担するために、税金補給金を支給している場合、当該補給金については、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。
- オ. 住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるにしたがって額を多くして支給する住宅手当については、割増賃金の算定基礎に含める必要はない。

問題21 変形労働時間制における時間外労働・深夜労働の考え方に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 1カ月単位の変形労働時間制のもとで、業務繁忙のため、所定労働時間が8時間の日に2時間延長して労働することを命じ、翌日の勤務シフトを2時間短縮して早退させたときは、前日の2時間の延長時間は時間外労働とはならない。
- イ. 1カ月単位の変形労働時間制のもとで、就業規則の振替休日の規定によって1日8時間又は1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に、休日と所定労働時間が8時間を超えて労働する日を振り替えた結果、1日8時間又は1週40時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間は時間外労働となる。
- ウ. 1年単位の変形労働時間制のもとで時間外労働をさせることのできる限度時間は、1カ月45時間、1年360時間である。
- エ. 清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制を導入している事業場において、特定の月の労働時間が週平均40時間を超える場合であっても、清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超えない限り時間外労働とはならない。
- オ. 清算期間が3カ月のフレックスタイム制を導入している事業場において、3カ月目の初日に退職することとなったときには、既に労働した期間における時間外労働・休日労働の時間を除く労働時間が週平均50時間を超えていない限り、時間外労働とはならない。

問題22 年次有給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. 年次有給休暇の計画的付与を行う場合は、その年の新入社員で休暇が発生していない者にも計画的付与として協定した日数を特別休暇として付与しなければならない。
- イ. 時間を単位として年次有給休暇を付与する場合、付与する単位は1時間とされており、2時間を1単位とするような定めは許されていない。
- ウ. 時間を単位とした年次有給休暇を取得した結果生じた端数は、翌年に繰越すことはできない。
- エ. 労使協定により時間を単位とした年次有給休暇を付与できるのは、労働者に与えられる1年間の年次有給休暇の日数のうち5日を超える分についてである。
- オ. 年次有給休暇請求権発生の要件の1つである全労働日の8割以上の出勤率の算定に当たって、育児休業をした期間については出勤したものとみなす。

問題23 介護休暇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. 介護休暇の日数は、要介護状態にある対象家族（以下「対象家族」という。）が2人以上の場合は10日間となっているが、当該家族1人につき5日間までしか取得できないものではなく、同一の者について10日間取得することも可能である。
- イ. 介護休暇は、対象家族の介護だけでなく、対象家族の通院等の付添いや対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行をするためであっても取得できる。
- ウ. 介護休暇は半日単位の取得も可能だが、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は除外される。
- エ. 介護休暇の申出があっても、事業の正常な運営を妨げるやむを得ない事情がある場合は、時季を変更することができる。
- オ. 労使協定により、業務の性質又は業務の実施体制に照らして半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者については、半日単位の休暇は取得できないとすることができる。

問題24 有期労働契約の無期労働契約への転換制度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. 無期転換申込権は、通算契約期間が5年を超えることとなる契約期間中に行使されなければならないが、この期間中に労働者がこれを行使しなかった場合、無期転換申込権を放棄したものとみなされ、再度発生することはない。
- イ. 労働者の無期転換申込権の行使によって、無期労働契約に転換された場合の労働条件は、別段の定めがある場合を除き、契約期間が無期になる以外は転換前の有期労働契約の内容と同一になる。
- ウ. 有期労働契約の締結・更新の際に、その締結・更新の条件として無期転換申込権を行使しないことを使用者が提示し、有期契約労働者が合意した場合であっても、こうした有期契約労働者の無期転換申込権の放棄の意思表示は無効となる。
- エ. 無期転換申込権が発生するのは、契約期間が通算5年を超えた場合であるため、契約期間が3年の有期契約労働者は、労働契約が1回更新され通算5年を超えた時点で無期転換申込権が発生し、行使したときには6年目の期間満了日の翌日を始期とする無期労働契約が成立する。
- オ. 無期転換申込権の発生要件である「通算5年」とは、労働契約法改正がなされた平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象であって、平成25年3月31日以前の時期に開始された有期労働契約は、通算契約期間に含まれない。

問題25 短時間労働者の雇用管理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. 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する相談窓口について記載した文書の交付等により明示しなければならない。
- イ. 事業主は、短時間労働者に適用される就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用される短時間労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くように努めなければならない。
- ウ. 事業主は、短時間労働者を有期で採用する場合において、契約期間中の昇給はないが将来における更新時に時給を上げる見込みがあるときは、当該採用時に交付する労働条件通知書に昇給することがある旨明記しなければならない。
- エ. 事業主は、常時10人以上の短時間労働者を雇用する事業所ごとに、雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、短時間・有期雇用管理者を選任するように努めなければならない。
- オ. 事業主は、通常の労働者の募集を行う場合において、従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所で雇用する全ての短時間労働者に周知した場合は、通常の労働者への転換推進措置を実施したことになる。

問題26 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少なくとも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、その内容を派遣元事業主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、派遣元事業主に対して書面の交付等により通知しなければならない。
- オ. 派遣先管理台帳は、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27 妊娠又は出産等を理由とする不利益取扱いに該当しないものは、次のうちどれか。

- ア. 正社員を短時間労働者とするような労働契約の変更であって、表面上は妊娠中の労働者の同意を得ていたが、実際は当該労働者の真意に基づかない場合
- イ. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている妊娠中の労働者について、上限に達した後の労働契約について更新を行わない場合
- ウ. 妊娠中の派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求める場合
- エ. 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業することを労働者に命ずる場合
- オ. 事業主が、出産をした労働者にその従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行う場合

問題28 妊産婦である管理監督者に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 妊娠中の女性管理監督者は、軽易な業務への転換について請求することができない。
- イ. 育児・介護休業法に基づく所定労働時間の短縮措置について請求することができる。
- ウ. 時間外労働、休日労働及び深夜業について適用が除外されている。
- エ. 母性保護の見地から妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限されている。
- オ. 労働基準法に基づく産前産後休業については適用されないが、育児・介護休業法に基づく育児休業は取得することができる。

問題29 育児・介護休業中の賃金、社会保険等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 育児休業又は介護休業期間中は、業務上負傷し療養のための休業について労災保険法に基づく給付を受けることができない。
- イ. 育児休業又は介護休業を終了した厚生年金保険・健康保険の被保険者は、職場復帰後の報酬を基礎として定時決定を待たずに標準報酬月額を改定することができる。
- ウ. 休業開始日から起算して1カ月ごとを単位とする期間中に、就業している日が10日を超え、かつ就業している時間が80時間を超えるときは、育児休業給付金は支給されない。
- エ. 育児休業又は介護休業を取得している間の厚生年金保険・健康保険の保険料は、法定の休業期間について事業主及び本人負担分ともに免除される。
- オ. 退職金の算定に際し、育児休業又は介護休業期間中は現に勤務した日数を考慮せず、在籍期間から除外して計算することとして差し支えない。

問題30 雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金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. 高年齢雇用継続基本給付金は、同一の事業主における雇用保険の被保険者期間が継続して5年以上なければ支給を受けることができない。
- イ. 高年齢雇用継続基本給付金の支給対象期間は、当該被保険者の60歳に達した日の属する月から65歳に達する日の属する月までの間である。
- ウ. 高年齢雇用継続基本給付金は、被保険者が雇用保険の介護休業給付の対象となる休業をした月については支給されない。
- エ. 高年齢雇用継続基本給付金の支給申請手続は、原則として当該被保険者を雇用する事業主を経由して行う。
- オ. 高年齢雇用継続基本給付金は、所得税、住民税の課税対象とならない。

問題31 障害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. 事業主は、障害者である労働者を会社都合により解雇する場合には、速やかに公共職業安定所長に届け出なければならない。
- イ. 障害者雇用における合理的配慮の一例として、知的障害者の採用面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めることがある。
- ウ. 厚生労働大臣は、法定雇用率未達成の事業主に対して対象障害者の雇入れに関する計画を作成することを命じ、その変更・実施に関する勧告に従わない場合はその旨を公表することがある。
- エ. 事業主は、身体障害者を雇用するに当たって、身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳により行う。
- オ. 対象障害者の実雇用率の算定に当たっては、精神障害者を雇用している場合には、当該者1人につき、身体障害者又は知的障害者の0.5人分としてカウントする。

問題32 新たな外国人材の受入れを目的とした在留資格「特定技能」に関し、「特定技能2号（熟練した技能を要する業務に従事）」として受入れが可能な分野の組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 「建設」及び「造船・船用工業」
- イ. 「介護」及び「建設」
- ウ. 「介護」及び「ビルクリーニング」
- エ. 「介護」及び「飲食料品製造業」
- オ. 「建設」及び「農業」

問題33 製造業において、元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、元方事業者が講ずべき措置に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 元方事業者は、元方事業者の事業場における元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者を合わせた労働者数が常時50人以上である場合は、作業間の連絡調整等を統括管理する者を選任し、当該事項を統括管理させること
- イ. 元方事業者は、関係請負人の数が少ない場合を除き、関係請負人と協議を行う場としての協議会を設置し、定期的を開催するとともに、その使用する労働者に協議会における協議結果を周知させること
- ウ. 混在作業による労働災害を防止するため、元方事業者は、関係請負人の労働者の雇入れ時教育、作業内容変更時教育、特別教育等の安全衛生教育を行うこと
- エ. 元方事業者は、関係請負人に対して請負契約の成立後速やかに、作業間の連絡調整等を統括管理する元方事業者に属する者との連絡等を行う責任者の選任状況及び安全管理者等の選任状況を通知させ、これを把握しておくこと
- オ. 請負形式の契約により仕事が行われていても、元方事業者と関係請負人の労働者との間に現に指揮命令関係がある場合には、元方事業者は、当該労働者について、労働者派遣法に基づき派遣先事業主として安衛法上の措置を講じる必要があること

問題34 派遣労働者の安全衛生の確保に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 雇入れ時の安全衛生教育については、派遣先の事業者を実施義務がある。
- イ. 派遣元事業主が選任する派遣元責任者の担当すべき職務には、派遣労働者の安全衛生に関する事項は含まれていない。
- ウ. 労働者派遣契約の当事者は、当該契約において、安全及び衛生に関する事項を定める必要はない。
- エ. 派遣先の事業場における安全管理者の選任に当たって、派遣労働者は、派遣先の事業に使用される者とみなして派遣先労働者数に算入する。
- オ. 派遣労働者が労働災害に被災し休業した場合における労働者死傷病報告の提出については、派遣先の事業者には義務があり、派遣元事業主には提出についての義務はない。

問題35 安全運転管理者の業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. 定められた勤務時間及び乗務時間の範囲内において乗務割を作成し、これに従い運転者を事業用自動車に乗務させること
- イ. 自動車の運転に関する運転者の適性、技能及び知識並びに道路交通法令の遵守状況を把握するための措置を講ずること
- ウ. 運転者に点呼を実施し、自動車の点検の実施及び飲酒、過労、病気等による正常運転の可否を確認し、安全な運転を確保するために必要な指示を与えること
- エ. 運転者名、運転の開始及び終了の日時、運転した距離その他自動車の運転の状況を把握するため必要な事項を記録する日誌を備え付け、運転を終了した運転者に記録させること
- オ. 運転者に対し、自動車の運転に関する技能、知識その他安全な運転を確保するため必要な事項について指導を行うこと

問題36 職場の腰痛予防対策に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 腰痛の発生には重量物の取扱い等の動作要因、床面の状態等の環境要因、体格や筋力等の個人的な要因と、仕事への満足感のような心理・社会的な要因が関係している。
- イ. 労働衛生管理対策のうち、腰痛予防のための作業管理では、不自然な作業姿勢が伴う場合でも、腰痛の既往にかかわらず休憩時間以外の小休止・休息は不要である。
- ウ. 労働衛生管理対策のうち、腰痛予防のための作業環境管理として、適切な照度を保つことは、労働災害防止と共に腰痛の予防の観点から重要である。
- エ. 重量物取扱作業や介護・看護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対して、配置の際及びその後6月以内ごとに1回、定期的に腰痛の健康診断を実施することとされている。
- オ. 重量物取扱作業、介護・看護作業や車両運転作業等に従事する労働者に対し、当該作業に配置する際及びその後必要に応じ、腰痛の原因等に関する労働衛生教育を実施することとされている。

問題37 労働者からの申出がない場合でも、過重労働による健康障害防止のために医師による面接指導の対象となる者に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

なお、選択肢ア及びイの「一般の労働者」とは、研究開発業務及び高度プロフェッショナル制度対象業務以外の業務に従事している労働者をいう。

- ア. 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる一般の労働者
- イ. 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる一般の労働者
- ウ. 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える研究開発業務従事者
- エ. 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える研究開発業務従事者
- オ. 1週間当たりの健康管理時間が40時間を超え、その合計が1月当たり80時間を超える高度プロフェッショナル制度対象労働者

問題38 50人以上の事業場で義務とされるストレスチェックの結果を活用する集団分析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. ストレスチェックに関して当該検査を行った医師等に、一定規模の集団ごとに集計させ、その結果の分析をさせる集団分析は、事業者の努力義務とされている。
- イ. 集団分析の結果に基づき、労働者の心理的な負担を軽減する適切な措置を講じることが、事業者の努力義務とされている。
- ウ. 事業者は、集団分析の手法と対象とする集団の規模に関して衛生委員会で調査審議を行わせる必要がある。
- エ. 事業者は、集団分析の集計単位となった全ての部署ごとの分析結果を、これに制限を設けることなく、事業場内において共有しなければならない。
- オ. 事業者は、集団分析結果に基づき適切な措置を講ずるときには産業医、産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善する助言を行わせることが望ましい。

問題39 中小企業退職金共済（中退共）制度に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 制度を利用できる事業主は、常時雇用する従業員の数が500人以下の事業主又は資本金の額が5億円以下の事業主である。
- イ. 加入させる従業員は、事業主の自由な裁量で任意に決めることができる。
- ウ. 常時10人以上の労働者を使用する使用者が制度を利用するに当たっては、適用される労働者の範囲など所定の事項について就業規則に定めなければならない。
- エ. 退職した従業員に退職金が支給されるためには、その者について6カ月以上の掛金納付月数がなければならない。
- オ. 共済掛金は、事業主が9割、従業員が1割をそれぞれ負担する。

問題40 公益通報者保護法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．派遣労働者が派遣先の法令違反行為を行政機関等に通報した場合、公益通報者保護法の保護を受けることができる。
- イ．通報対象事実の通報先として、都道府県議会に含まれていない。
- ウ．匿名による通報でも、公益通報者保護法による保護の対象となり得る。
- エ．通報した事実が公益通報に該当しなかった場合、通報を理由とした解雇は、公益通報者保護法の保護の対象とならないが、労働契約法の解雇の制限を受ける。
- オ．労働者の家族が労働者の意思に基づかずに無断で通報した場合でも、労働者本人は公益通報者保護法による保護の対象となる。