

## 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

## 3級 労務管理

## 試験問題

(13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～エ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
- ・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
- ・均等法 ← 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
- ・個別労働紛争解決促進法 ← 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
- ・三六協定 ← 時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・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 労働者及び使用者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. 労働基準法における労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- イ. 団体交渉において、派遣先が労働組合法上の使用者に該当することもある。
- ウ. 部長は、労働基準法上の使用者に該当することはない。
- エ. 労働組合法における労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいい、失業者も含む。

問題2 労働基準法上の労使協定の締結による場合であっても認められないものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者が購買代金、社宅、寮その他福利厚生施設の費用等について賃金から一部控除すること
- イ. 使用者が年次有給休暇のうち10日について時間を単位として与えること
- ウ. 使用者が労働者の委託を受けて、直接労働者の預金を受け入れて自ら管理すること
- エ. 休憩時間を一斉に与えないこと

問題3 労働契約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. 労働契約であるか否かは、契約形式にとらわれず実態として使用従属関係が認められるかで判断される。
- イ. 労働契約は、書面により締結しなければならないが、口頭では成立しない。
- ウ. 労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得る。
- エ. 労働契約の締結に際し、明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

問題4 労働基準法第16条の賠償予定の禁止に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約を禁止している趣旨は、労働者が労働関係の継続を強いられることを防止することにある。
- イ. 損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実に生じた損害について賠償を請求することは、本条が禁止するところではない。
- ウ. 労働者の行為についての違約金又は損害賠償額の支払義務を親権者又は身元保証人が負担する旨の契約も禁止される。
- エ. 本条違反が成立するのは、使用者が違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収した時点である。

問題5 労働契約・就業規則・労働協約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. 労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、原則として労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による。
- イ. 労働基準法で定める基準に達しない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なり、労働基準法で定める基準まで引き上げられる。
- ウ. 労働契約において、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分について、その部分が就業規則で定める基準を下回る場合であっても当該部分は有効である。
- エ. 所轄労働基準監督署長は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

問題6 労働組合に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合法でいう利益代表者とは、企業内で管理職とされている者のことである。
- イ. 労働組合は労働委員会の証明を受ければ、法人として登記を行うことができる。
- ウ. 厚生労働省の労働組合基礎調査によると、我が国では推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は一貫して20%以上を保っている。
- エ. 我が国の労働組合には産業別労働組合は存在しない。

問題7 不当労働行為に該当するものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合に最小限の広さの事務所を提供すること
- イ. 組合掲示板を貸与すること
- ウ. 組合員がメーデーに参加した時間の賃金を支払うこと
- エ. 労働組合の運営費の支払に経理的な援助を与えること

問題8 労使協議制に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合から労使協議を求められた使用者は、それに応じなければ不当労働行為となる。
- イ. 労使協議制では、団体交渉で議論すべき内容は取り上げることができない。
- ウ. 労使協議制では、経営戦略に関する事項など労働条件と直接関わりのない事項も取り上げることができる。
- エ. 労使協議制では、使用者側として人事労務担当者以外の者の出席を認めてはならない。

問題9 労働契約に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 採用時に就業の場所や職種を限定する労使の合意があっても、労働協約や就業規則に転勤に関する規定があれば、使用者は規定に基づき労働者に転勤を命ずることができる。
- イ. 労働協約や就業規則に転勤に関する規定があつて業務上の必要性があれば、転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであつても、当該転勤命令は有効である。
- ウ. 転勤命令に際しての業務上の必要性とは、転勤先への異動が余人をもって容易に替え難いといった高度の必要性に限定される。
- エ. 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、人選その他の事情に照らして出向命令権の濫用に当たる場合には、当該出向命令は、無効となる。

問題10 労働契約の終了に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 任意退職とは、労働者の一方的意思表示による労働契約の解除である。
- イ. 合意解約とは、労働契約を終了させる旨の労働者・使用者間の合意による労働契約の終了である。
- ウ. 解雇は、使用者が労働契約を将来に向かって解除する意思表示である。
- エ. 整理解雇とは、使用者がその経営上の理由から人員削減のために行う解雇であり、早期退職優遇制度による労働契約の終了を含む。

問題11 就業規則に定める解雇事由として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 勤務成績の著しい不良
- イ. 所轄労働基準監督署長への申告
- ウ. 傷病のための労働能力喪失
- エ. 経歴詐称や使用者への誹謗中傷による信頼関係の喪失

問題12 個別労働紛争解決促進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. 個別労働関係紛争が生じたときは、当事者間で誠意をもって自主的に解決するよう努力しなければならない。
- イ. 個別労働関係紛争のあっせん制度の申請人は、労働者が大半を占めている。
- ウ. 個別労働紛争解決促進法に基づいて各都道府県労働局が行う個別労働関係紛争解決制度は、無料で利用できる。
- エ. 各都道府県労働局長による助言・指導は、紛争当事者に対し、その紛争の解決について個別労働紛争解決促進法に基づいた一定の強制力を持っている。

問題13 労働基準法第26条に定められた休業手当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. 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中当該労働者に休業手当を支払わなければならない。
- イ. 休業期間中に労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日がある場合、その休日については休業手当を支給する義務は生じない。
- ウ. 休業手当の支払期日については、賃金の「毎月・一定期日払」を適用し、所定賃金支払日に支払うべきものとされている。
- エ. 休業手当は、休業の期間中に当該労働者に支払うべき通常の所定内賃金の100分の60以上を支払わなければならない。

問題14 以下に示す労働時間に関する記述において、( ) 内に当てはまる数字・語句の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

1 週間の法定労働時間は40時間であるが、常時 ( a ) 人未満の労働者を使用する商業等の法令で定める一定の業種の事業場では、週 ( b ) 時間までとする特例措置がある。

自動車運転者については、厚生労働省告示によって、特例的に ( c ) の上限が設けられている。

- ア. a : 20      b : 42      c : 所定労働時間
- イ. a : 10      b : 42      c : 拘束時間
- ウ. a : 10      b : 44      c : 拘束時間
- エ. a : 30      b : 44      c : 所定労働時間

問題15 労働基準法上の労働時間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32条では、労働時間の上限は、1日、1週間、1年間のそれぞれについて定められている。
- イ. 1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない場合は月曜日から日曜日までをいう。
- ウ. 使用者は、労働基準法第41条により労働時間の規定の適用が除外される労働者については、就業規則等に始業・終業の時刻を定める必要はない。
- エ. 昼休み中に電話対応のために事務所に待機している時間は、労働基準法上の労働時間である。

問題16 休憩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. 所定の1時間の休憩を繁忙のために労働者に取得させることができない場合、その終業時刻を1時間繰り上げることは違法ではない。
- イ. 1労働日に休憩を15分ずつ4回に分割して与えることとしても違法ではない。
- ウ. 1日の実労働時間が6時間の労働者には、休憩を与えなくても違法ではない。
- エ. 所定労働時間が8時間の事業場では、休憩時間を45分と定めても違法ではない。

問題17 休日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. 休日の付与単位は、原則として午前0時から午後12時までの暦日である。
- イ. 休日は同一事業場の労働者に、一斉に与えなければならない。
- ウ. 休日振替を行う場合には、休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定することが望ましい。
- エ. 4週間を通じ4日の休日を与える場合は、就業規則等に4週間の起算日を明らかにすることが必要とされている。

問題18 1カ月単位の変形労働時間制における時間外労働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. 時間外労働については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間をもって計算することで足りる。
- イ. 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより1日10時間と定めた日は当該10時間まで法定時間外労働とすることなく労働させることができる。
- ウ. いわゆる「月間勤務シフト表」に定めた所定休日に4時間労働させた場合であっても、所定休日に労働させた手続が適正であり、かつ、この時間が1週40時間及び1カ月の法定労働時間の総枠を超えていないときは、法定時間外労働とすることを要しない。
- エ. 就業規則の規定に基づいた休日振替によって、1週の法定労働時間40時間を超える所定労働時間が設定されていない週に、法定労働時間40時間を超えて労働させることになる場合は、その超える時間は時間外労働となる。

問題19 フレックスタイム制に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、フレックスタイム制の対象労働者の各日の労働時間を把握する必要がない。
- イ. フレックスタイム制における清算期間は、最長で3カ月である。
- ウ. フレックスタイム制の導入に当たって、その清算期間が1カ月以内のものである場合は、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。
- エ. フレックスタイム制の対象となる労働者の範囲は、職種ごと、課ごと、グループごと等あるいは事業場全体と労使協定において定めることができる。

問題20 事業場外労働のみなし労働時間制の適用対象になるものは、次のうちどれか。

- ア. 何人かのグループで事業場外で業務に従事する場合において、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- イ. 事業場外で業務に従事する営業部員で、業務遂行に当たり、随時上司の指示を受けたり報告を行ったりするために、会社から常時通信可能な状態にある携帯電話の携帯を義務付けられている場合
- ウ. インターネットに接続しているパソコンを用いて自宅で勤務を行う労働者で、パソコンの電源のオン・オフを本人の意思によって自由にでき、当該業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていない場合
- エ. 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

問題21 企画業務型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. 企画業務型裁量労働制を導入するには、賃金、労働時間その他の対象事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする労使委員会を本社・本店に設置しなければならない。
- イ. 企画業務型裁量労働制を導入するための労使委員会は、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ものに限られる。
- ウ. 企画業務型裁量労働制を導入するに当たっては、対象業務、対象労働者の範囲など、労働基準法に定められた事項を労使委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決により決議し、使用者が当該決議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、定期的に対象労働者の労働時間の状況並びに当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

問題22 管理監督者に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 管理監督者には時間外、休日労働及び深夜業にかかる割増賃金を支払う必要はない。
- イ. 管理監督者の範囲を決めるに当たっては、職位の名称、賃金等の待遇にとらわれることなく、職務の内容、責任の権限、勤務態様に着目すべきである。
- ウ. 管理監督者の範囲を決めるに当たっては、所轄労働基準監督署長の許可を受ける必要はない。
- エ. 管理監督者は、時間を単位とした年次有給休暇付与の対象とならない。

問題23 労働基準法上の時間外労働に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 始業時刻が午前9時、休憩時間が正午から1時間、終業時刻が午後5時である労働日において、所定の終業時刻を超えて午後6時まで勤務したときは、午後5時から午後6時までの勤務は時間外労働とはならない。
- イ. 始業時刻が午前9時、休憩時間が正午から1時間、終業時刻が午後6時である労働日において、私用のため午前10時から勤務し、休憩を正午から1時間取得し、所定の終業時刻を超えて午後8時まで勤務したときは、時間外労働時間は1時間である。
- ウ. 始業時刻が午前9時、休憩時間が正午から1時間、終業時刻が午後6時である労働日において、午前中は時間単位の年次有給休暇を取得し、午後1時から勤務し、所定の終業時刻を超えて午後7時まで勤務したときは、時間外労働時間は1時間である。
- エ. 始業時刻が午前9時、休憩時間が正午から1時間、終業時刻が午後6時である労働日において、前日に午前7時から出勤するよう命じられ、午前7時から正午まで勤務し、休憩を正午から1時間取得し、午後6時まで勤務したときは、時間外労働時間は2時間である。

問題24 三六協定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. 法定労働時間を延長して労働させる場合には、三六協定において対象期間における「1日」「1カ月」「1年」について、延長して労働させることができる時間数を定めなくてはならない。
- イ. 労使当事者は、三六協定において休日労働を定めるに当たっては、休日労働日数をできる限り少なくするとともに、休日における労働時間をできる限り短くするよう努めなければならない。
- ウ. 特別条項付き三六協定において臨時的な事情により限度時間を超えて労働させる必要がある場合、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満かつ2カ月から6カ月平均80時間以内、1年間の時間外労働と休日労働の合計が720時間以内として協定する必要がある。
- エ. 三六協定による時間外労働の上限は、月45時間・年360時間（3カ月を超える対象期間を定める1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間・年320時間）である。



問題25 労働基準法に定める時間外労働及び割増賃金に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 賃金が出来高払その他の請負制によって定められている場合の時間外労働の割増賃金は、その賃金算定期間において、出来高払その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、割増率及び時間外労働時間数を乗じて計算する。
- イ. 三六協定において、休日の労働時間を8時間と定めた場合、8時間を超える労働をさせたときは、超えた時間について、3割5分の休日労働割増賃金に加え、2割5分の時間外労働割増賃金を支払う義務はない。
- ウ. 使用者は、三六協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要がある。
- エ. 企画業務型裁量労働制を適用している労働者に対しては、みなし時間数にかかわらず時間外労働の割増賃金を支払う義務はない。

問題26 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. 年次有給休暇は、1日単位で付与するのが原則であるが、労働者の請求により使用者がこれに同意した場合には半日単位で付与することができる。
- イ. ボランティア休暇とは、労働者が行う社会・地域貢献活動を支援するための休暇のことである。
- ウ. 計画年休制度とは、過半数代表者との労使協定の締結を前提に、5日を超えない日数の有給休暇を計画的に取得させる制度である。
- エ. 慶弔休暇は、無給としても差し支えない。

問題27 有期契約労働者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. 3年の期間を定めた労働契約を締結した労働者は、期間の初日から2年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることによりいつでも退職することができるが、それ以前はやむを得ない事由がなければ退職できない。
- イ. 労働者が期間の定めのある労働契約の更新を期待することに合理的理由があり、当該労働契約の満了日までに更新を申し込んだ場合、使用者が当該申込みを拒絶することが客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当でないときは、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。
- ウ. 使用者は、3回以上更新している期間の定めのある労働契約を更新しないこととする場合は、あらかじめ労働者が更新しない旨を明示されているときを除き、契約満了日の30日前までに更新しない旨の予告をしなければならない。
- エ. 使用者は、期間の定めがある労働契約の締結に際し、当該労働契約を更新することがある場合には、その更新の基準を労働者に明示しなければならない。

問題28 以下に示す<事例>に基づいた記述として誤っているものは、次のうちどれか。  
なお、<事例>の労働者派遣は、労働者派遣法40条の2第1項各号には該当しないものとする。

<事例>

派遣元事業主Xは、その雇用する派遣労働者A（コンピュータ技術者。契約期間が1年間の有期雇用労働者であり、雇用契約の更新可能。）を派遣先Yのコンピュータ開発部門に労働者派遣している。Aは、派遣先Yのコンピュータ技術者と同じ職務を担当しているが、責任の程度は当該コンピュータ技術者と比べて軽い。

- ア. Yは、XからAのコンピュータ開発部門への労働者派遣を、5年まで受けることができる。
- イ. Xは、Aの基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、Yの通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。
- ウ. Xは、AがYのコンピュータ開発部門の労働者派遣に係る仕事に3年間継続して就労する見込みがあり、かつAも当該労働者派遣後も継続して就労を希望する場合には、Yに対してAに当該労働者派遣後における労働契約の申込みを行うよう求めるなどの雇用安定措置をAに講ずる義務がある。
- エ. Yは、Xから求めがあった場合には、Aと同じ職務に従事するYのコンピュータ技術者に対して実施している必要な能力を付与するための教育訓練を、Aにも実施しなければならない。

問題29 労働者の募集及び採用に当たって、均等法違反にならないものは、次のうちどれか。

- ア. 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること
- イ. 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集又は採用に当たって、採用に関する情報提供について女性に有利な取扱いをすること
- ウ. 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること
- エ. 採用面接に際して、結婚の予定の有無について、女性に対してのみ質問すること

問題30 高年齢者の雇用・就業管理に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 事業主は、定年を定める場合には、原則として65歳を下回ってはならない。
- イ. 高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度とは、再雇用制度か勤務延長制度をいい、特殊関係事業主による雇用は含まれない。
- ウ. 高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を今後導入する場合には、その対象者について事業主は、就業規則に「一定以上の勤務成績を一定期間継続した者」とする基準を定めることにより選定することができる。
- エ. 事業主は、労働者を募集・採用する場合は原則として年齢制限をしてはならないが、やむを得ない理由により一定の年齢（65歳以下のものに限る）を下回ることを条件とするときは、求職者に対して当該理由を示さなければならない。

問題31 以下に示す<事例>に基づいた記述として誤っているものは、次のうちどれか。

<事例>

小売業のX社は、常時雇用する労働者が95人の民間企業であり、障害者としてAを1人雇用している。

- ア. Aが週所定労働時間30時間以上の身体障害者である場合、X社は法定雇用率を達成していない。
- イ. Aが重度の身体障害者であり、その週所定労働時間が20時間以上30時間未満である場合、X社は法定雇用率を達成している。
- ウ. Aが重度の知的障害者であり、その週所定労働時間が30時間以上である場合、X社は法定雇用率を達成している。
- エ. Aの週所定労働時間数や障害の種類・程度のいかんにかかわらず、X社は障害者雇用納付金を支払う義務はない。

問題32 外国人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. 「日本人の配偶者」としての在留資格を有する外国人は、在留中の就労に制限はない。
- イ. 技能実習生は、入国当初の講習期間を除き、技能実習実施企業と労働契約関係にあり、全ての労働関係法令が原則として適用される。
- ウ. 在留資格「留学」を有する外国人は、「資格外活動」の許可を得れば、就労時間の制限がない就労が可能となる。
- エ. 不法就労の外国人であっても業務上負傷した場合には、労働者災害補償保険から給付を受けることができる。

問題33 安衛法上の事業者の措置義務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、労働者が墜落するおそれのある場所に係る危険を防止するため、必要な措置を講じなければならない。
- イ. 統括安全衛生責任者の選任を要する事業場の元方事業者は、安全衛生責任者を選任し、関係請負人との連絡調整等を行わせなければならない。
- ウ. 一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に負わせている事業者を元方事業者というが、元方事業者は当該事業の仕事の一部を2以上の請負人に負わせる場合は、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。
- エ. 製造業の元方事業者は、元方事業者と関係請負人との混在作業によって生ずる労働災害を防止するために、各関係請負人が行う作業についての段取りの把握その他の作業間の連絡及び調整の措置等を講じなければならない。

問題34 危険又は有害な業務に係る安全又は衛生のための特別の教育（以下「特別教育」という。）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、厚生労働省令で定められた危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、その業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。
- イ. 危険有害業務のうち一定の業務に係る特別教育の講師については、厚生労働大臣が指定する講習を修了した者が行わなければならない。
- ウ. 技能教習修了などの上級の資格を有する者やその業務に関する職業訓練を受けた者など特別教育の科目の全部又は一部について十分な知識や経験を有していると認められる労働者については、その科目について省略をすることができる。
- エ. 事業者は、特別教育を行ったときは、受講者や科目などについて記録を作成し、3年間保存しなければならない。

問題35 災害防止のための安全衛生活動に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. リスクアセスメントとは、事業場のリスクを先取りして洗い出し、そのリスクを除去し、又は低減を図るための一連の手法である。
- イ. ツールボックスミーティングとは、作業現場で作業前に職長等が中心となって、作業者が仕事の段取り・進め方・作業場の注意点等について短時間内で話し合い、確認し合うことである。
- ウ. 全国安全週間は、毎年6月1日から6月7日まで、厚生労働省及び中央労働災害防止協会が主催者となって行われている。
- エ. 危険予知訓練（KYT）の目的は、危険を予知又は予測する能力を高め、危険に対する感受性を高めることである。

問題36 労働衛生の3管理に含まれないものは、次のうちどれか。

- ア. 生産管理
- イ. 作業管理
- ウ. 健康管理
- エ. 作業環境管理

問題37 労働者の心の健康の保持増進のための指針で示された心の健康づくりにおける4つのケアに含まれないものは、次のうちどれか。

- ア. 家庭・地域によるケア
- イ. 管理監督者によるラインによるケア
- ウ. 労働者自身によるセルフケア
- エ. メンタルヘルス相談機関等の事業場外資源によるケア

問題38 ストレスチェックに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図ることを目的としている。
- イ. 事業者はストレスチェック制度の基本方針を表明し、衛生委員会等でその実施方法、実施状況と、それを踏まえた実施方法の改善等に関する調査審議を行わせる必要がある。
- ウ. 実施者は、ストレスチェックの調査票の選定、高ストレス者の選定基準について事業者意見に述べ、個別の結果に基づき、医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認する役割を持つが、歯科医師と公認心理師は実施者になることはできない。
- エ. 事業者は実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果に基づき記録を作成し、5年間保存することが望ましい。

問題39 短時間労働者の福利厚生施設に関する記述として、( )に入る正しい言葉の組合せは、次のうちどれか。

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。厚生労働省令では、この対象となる福利厚生施設として、( )、( )、( )を列挙している。

- ア. 給食施設、休憩室、更衣室
- イ. 保育室、給食施設、更衣室
- ウ. 休憩室、更衣室、運動施設
- エ. 運動施設、保育室、レクリエーション施設

問題40 社会保険の概要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. 社会保険は、職域で加入する社会保険（被用者保険）と、職域の社会保険に加入できない住民が居住する地域（市区町村）で加入する社会保険とがある。
- イ. 社会保険は、保険給付の対象者の疾病、負傷、分娩、失業、障害、死亡又は要介護などの保険事故が生じた場合に、その保護のために一定の給付を行う制度である。
- ウ. 社会保険は、法が定める要件に該当すれば事業主に強制的に加入を義務づけるとともに、保険給付の対象者となるべき者についても、法が定める要件に該当すれば当然被保険者になることとされる制度である。
- エ. 社会保険は、社会保障、国家扶助、公衆衛生及び医療、社会福祉の4つに分類される。