

令和7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) 表紙に記載されている試験区分名が、申請している試験区分名と同じか確認してください。申請している試験区分と異なる試験区分を受験した場合は採点できず、不合格となりますので、ご注意ください。なお、試験開始後に申し出られても、試験時間の延長はできません。
- (3) 試験問題は、40題あります。
- (4) 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。
- (5) 関係法令、会計基準、J I S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7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。
- (6) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆で、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) 計算等が必要な場合は、問題用紙の余白を使用してください。
- (8) 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) カンニング行為（他の受験者の答案等を見ること・他の受験者に答えを教えること・他者から答えを教わること・指定されたもの以外のものを机の上に置くこと等）、替え玉受験、不正行為と疑われるような紛らわしい態度をとる行為、他の受験者の迷惑となる行為、係員の指示に従わない場合などは、不正行為とみなされます。不正行為とみなされた場合は、直ちに退場となり、当該期に受験する試験区分のすべてが失格となります。
- (15) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。

問題文中、次の法令等は略称で記載されています。

- ・ 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号に定める監督若しく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
- ・ 高年齢者雇用安定法 ← 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・ 三六協定 ← 時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・ 障害者雇用促進法 ← 障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・ 女性活躍推進法 ← 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ・ 妊産婦 ← 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性

問題1 試用期間中の労働者の地位や処遇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. 試用期間中に業務上負傷した場合、療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇してはならない。
- イ. 就業規則上「試用期間を延長することができる」旨の定めがあった場合でも、合理的な事由がなければ試用期間を延長することはできない。
- ウ. 雇入れ後14日を超えた試用期間中の者を解雇する場合には、解雇予告が必要である。
- エ. 試用期間中の健康保険の適用は任意とされており、試用期間終了後に資格取得をすることとしても差し支えない。
- オ. 試用期間が解約権留保付きの労働契約と解される場合、解約権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として認められるときに当該解約権の行使は許される。

問題2 就業規則に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者及び使用者が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していた場合には、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ものとする。
- イ. 使用者と労働者の間で交わした労働契約において、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であっても、変更後の就業規則の内容が当該労働条件を上回っている場合は、該当部分の変更後の就業規則に定めるものとされる。
- ウ. 就業規則の変更を所轄労働基準監督署長へ届け出る際、過半数代表者が故意に意見を表明せず意見書が添付できなくとも、使用者が過半数代表者に意見を求めたことが客観的に証明できれば受理される。
- エ. 就業規則に制裁として出勤停止を定め、その間の賃金を支払わないものとした場合は、当該制裁処分の結果、賃金の不支給額が、減給の制裁の上限である一賃金支払期の賃金総額の10分の1を超えることは許されない。
- オ. 退職手当について不支給事由や減額事由を設ける場合には、就業規則に記載しなければならない。

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. 労働協約上の人事協議条項は、単なる訓示的な条項と解されるため、使用者がその条項に定める手続を履践しなかったとしても、そのこと自体は解雇や人事異動の効力に影響を与えない。
- イ. 組合員の個別の授権がなかったとしても、合理的な理由があれば、事後に締結された労働協約によって支払期の到来した賃金の支払を猶予できる。
- ウ. 労働者が労働組合を脱退し、他の労働組合に加入した場合には、脱退した労働組合が締結している労働協約の効力は及ばない。
- エ. 労働協約は、締結当事者の意思が明確で、なおかつ内容が具体的なものである限り、書面化しなくても規範的効力を生じる。
- オ. 労働協約の効力は、その労働組合に所属する組合員全員に及ぶため、適用範囲を一部の組合員に限定した労働協約を締結することはできない。

問題4 不当労働行為の主体に関する記述として、判例等に照らし不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の労働条件等について一定程度の支配・決定権限を有する事業主であれば、組合員たる労働者と雇用契約関係になかったとしても、不当労働行為の主体である使用者に該当する場合がある。
- イ. 不当労働行為を行った会社が解散し、その事業を別会社が承継した場合、その別会社が解散した会社の不当労働行為責任を承継する可能性はない。
- ウ. 労働組合法上の不当労働行為制度は、使用者を名宛人として同法所定の行為を禁止するものであるから、労働組合が不当労働行為責任を問われることはあり得ない。
- エ. 会社が吸収合併される過程で、吸収会社が被吸収会社の労働者の所属する労働組合に対し支配介入行為を行った場合には、吸収会社が不当労働行為の主体である使用者とされる。
- オ. 労働者が、退職後相当の長期間を経過後に労働組合に加入し、かつて在籍していた企業に当該労働組合が団体交渉を申し入れ、拒否された場合、団体交渉の議題いかんでは、その企業が使用者として団交拒否の不当労働行為責任を問われることがある。

問題5 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こととされている。
- 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6 労働契約の終了に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者が労働契約の合意による解約を申し入れた場合、使用者の承諾の有無にかかわらず、申入れの撤回を労働者からすることはできない。
- イ. 労働者が解雇予告をされた日から退職をする日までの間において、当該解雇理由について証明書を請求した場合は、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない。
- ウ. 1年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者は、高度専門職や60歳以上である場合を除き、雇用契約期間中であればいつの時期においても当該労働契約を解約できる。
- エ. 使用者からの退職勧奨が人員整理を目的とする場合は、整理解雇の4要件を満たす必要がある。
- オ. 使用者は労働者が業務上負傷し、その療養のために休業する期間中であっても、解雇の理由が労働者の責に帰すべきものである場合は、解雇できる。

問題7 賃金支払の原則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. 賃金は通貨で支払わなくてはならないが、労働者の個別同意があれば現物で支払うことができる。
- イ. 賃金は労働者に直接支払わなくてはならず、法定代理人に支払うことも禁じられている。
- ウ. 割増賃金の計算に当たって、1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げることは認められている。
- エ. いわゆる賃金のデジタル払いを導入する場合、口座振込み等を行う事業場の過半数代表者と労使協定を締結する必要がある。
- オ. 月給について支払日を「月の末日」とすることは差し支えないが、「毎月第二金曜日」という定めは許されない。

問題8 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. 多くの資材や資金の提供を親会社から受けて事業を営む子会社が、親会社の経営難が原因で資材や資金の獲得に支障をきたして操業を停止し、労働者を休業させたときは、休業手当を支払う必要はない。
- イ. 天災事変により作業場の施設や設備が全壊し操業することができないために労働者を休業させたときは、休業手当を支払う必要はない。
- ウ. 新規学卒者の採用通知を発し、学生から入社誓約書を受領した場合において、会社の都合により就労の始期を繰り下げ、自宅待機の措置をとったときは、その期間について休業手当を支払わなければならない。
- エ. 休業手当は、所定の賃金支払日に支払わなければならない。
- オ. 危険有害業務等に就く女性が妊娠し、法令により就業が禁止される事態になった場合において、ほかに適当な業務がないために休業させたときは、休業手当を支払う必要はない。

問題9 労働時間、休憩及び不就業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. 遅刻、早退又は欠勤による不就業時間分の賃金を控除する場合、1カ月における控除すべき時間の合計に1時間未満の端数があるときには、30分未満を切捨て、30分以上を1時間に切り上げることができる。
- イ. 労働者が遅刻・早退をした場合、その時間分の賃金については支払わなくともよい。
- ウ. 労働時間の把握方法として就業規則に定め、労働者本人によるタイムカードの打刻により行わせる場合は、出勤時刻、退勤時刻共に打刻されていない日については、欠勤として取り扱っても差し支えない。
- エ. 休憩時間は、原則として労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間なので、作業に従事しない手待ち時間は休憩時間である。
- オ. 休憩時間は労働時間の途中に与えることとされているが、労働者が請求したときは、始業時刻を繰り下げて又は終業時刻を繰り上げて与えることとしても差し支えない。

問題10 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おいては、実際の労働時間の長さにかかわらず、労使協定で締結した時間、労働したものとみなされる。
- イ. 専門業務型裁量労働制において法定労働時間を超える「みなし労働時間」を定める場合には、三六協定の締結が必要となる。
- ウ. 専門業務型裁量労働制においては、当該裁量労働従事者が欠勤した場合に、欠勤控除をすることはできない。
- エ. 裁量労働従事者の実労働時間が深夜に及んだ場合には、深夜労働割増賃金の支払が必要となる。
- オ. 建築士や弁護士等の資格を有する者であっても、実際にその業務に従事していなければ、専門業務型裁量労働制を適用することはできない。

問題11 多店舗展開する小売・飲食業における管理監督者の範囲に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 店舗に所属するアルバイト・パート等の採用に関する責任・権限が実質的にない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- イ. 人事考課制度がある企業において、その対象となっている部下の人事考課に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- ウ. 管理監督者とされる労働者の労働時間をタイムカード等により把握している場合には、管理監督者性を否定する重要な要素となる。
- エ. 営業時間中は店舗に常駐しなければならない等、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。
- オ. 年収総額が勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者と同程度以下である場合には、管理監督者性を否定する補強要素となる。

問題12 高度プロフェッショナル制度に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．対象労働者は職務が明確に定められていることが必要であり、業務の内容が抽象的で、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。
- イ．対象労働者の年収要件について、賞与や業績給等で支給額があらかじめ確定されていないものは年収に含まれないが、最低保障額が定められ支払が確実に見込まれるものは年収に含まれる。
- ウ．本制度の適用に当たっては対象労働者本人の同意が必要であるが、同意の対象となる期間に定めはなく、本人が撤回しない限り一定期間ごとに改めて同意を取得する必要はない。
- エ．健康管理時間の把握は原則として客観的な方法によることとされているが、事業場で勤務する場合であって、直行直帰のため勤怠管理システムにアクセスできないなど具体的な状況が就業規則等で示されているときは、自己申告による方法が認められる。
- オ．使用者は、対象労働者に年間104日以上かつ4週間を通じ4日以上 of 休日を付与することとされており、三六協定による例外は認められない。

問題13 以下に示す＜事例＞に基づいた場合、割増賃金の算定基礎から除外されるものの組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

＜事例＞

A社においては、年俸制適用者について、年俸総額の17分の1が毎月支給されるほか、17分の2.5に相当する額が賞与として年2回支給されている。他方、それ以外の社員については月給制が適用され、基本給のほか、諸手当として扶養義務のある未成年者1人につき一定額の家族手当、賃貸住宅居住者に毎月2万円の住宅手当、実費弁済として通勤手当がそれぞれ毎月支給されている。

- ア．年俸制適用者の賞与・月給制適用者の家族手当
- イ．年俸制適用者の賞与・月給制適用者の住宅手当
- ウ．月給制適用者の家族手当・月給制適用者の住宅手当
- エ．月給制適用者の家族手当・月給制適用者の通勤手当
- オ．月給制適用者の通勤手当・月給制適用者の住宅手当

問題14 以下に示す＜事例＞を踏まえた場合、長時間労働等においてX社がとるべき対策の記述として最も適切なものは、次のうちどれか。

＜事例＞

X社では、全労働者を対象にフレックスタイム制を採用しているが、近年の過労死や過労自殺の増加のニュースを受けて社内調査を実施した。その結果、繁忙期において、時間外労働、休日労働及び深夜労働が常態化しており、中には、時間外労働が1カ月100時間を超える労働者も存在することが判明した。

- ア. 労働時間を短縮するために、日々の労働時間が10時間を超えた労働者に対し、すぐ帰るように所属長から命じる。
- イ. 閑散期には、全社的に時間外・休日労働はほとんど発生しないので、繁忙に合わせられるように、フレックスタイム制の清算期間を1年とし、1年を平均して1週当たりの労働時間が40時間を超えないように、各月の所定労働時間を設定する。
- ウ. 衛生委員会の調査・審議を踏まえて長時間労働による健康障害の防止策を樹立し、適切に実施する。
- エ. 長時間労働に対する管理職の意識改革を図るため、部署ごとに時間外労働手当の予算枠や時間外労働の目安時間を設定し、それを超える部署には業績賞与の係数を減ずる。
- オ. 三六協定に定める延長時間数を超えて労働した場合、法違反となること及びこの時間を超える時間外・休日労働の申告を認めないことを周知徹底する。

問題15 育児・介護休業法で規定する「子の看護等休暇」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. 「負傷」又は「疾病」の種類及び程度に特段の制限はなく、いわゆる風邪による発熱等の短期間で治癒する疾病のほか、慢性疾患も対象となる。
- イ. 一の年度における年間の付与日数は、申出時点の子の人数で判断する。
- ウ. 事業主は、事業繁忙その他理由があれば、子の看護等休暇の取得日を変更することができる。
- エ. 期間を定めて雇用される者であっても、要件を満たしていれば、労働契約の残期間の長短にかかわらず、子の看護等休暇を取得することができる。
- オ. 労働者が使用者に子の看護等休暇を申し出るに当たって、所定の事項を漏れなく申告すれば、口頭で差し支えない。

問題16 法定外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．厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」によると、教育訓練休暇の導入率は20%を超えている。
- イ．業務上災害に伴う負傷・疾病の場合に、使用者に休暇の付与を義務付ける法律は存在しないが、傷病休暇等を設けている企業もある。
- ウ．時効で消滅した年次有給休暇を積み立て保存するストック休暇を任意に定めることができるが、その場合の上限日数は、100日までとされている。
- エ．ファミリーサポート休暇の主な目的は、社会参加の促進である。
- オ．私傷病休職期間中の賃金は、一般に有給とすべきと考えられている。

問題17 会社分割における労働協約の取扱い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．吸収分割の場合であって、承継会社及び分割会社の双方において吸収分割の効力発生前に労働協約が締結されていたとき、吸収分割後の承継会社においては、労働協約は承継会社で締結されていた労働協約のみが存在することとなる。
- イ．労働組合の組合員の労働契約が承継会社に承継される場合であって、分割契約において労働協約の承継について記載がされていないとき、分割会社と当該労働組合の間の労働協約と同一の労働協約が、承継会社との間に締結されたものとみなされる。
- ウ．労働協約のいわゆる債務的部分が承継会社に承継される場合、分割会社に残る当該労働組合の組合員である労働者に対して、同一の労働協約のいわゆる規範的部分は適用がある。
- エ．分割契約において、労働協約のいわゆる債務的部分のうち一部分のみを承継される旨を定めてもよい。
- オ．分割会社が労働協約を締結している場合、吸収分割に関して当該労働協約を承継会社が承継する旨が分割契約において定められているか否かについて、労働組合に通知しなければならない。

問題18 労働契約法に定める無期労働契約への転換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． 契約期間3年の有期労働契約を1回更新し、当該更新後3年目までに無期転換の申込みを行えば、更新後の有期労働契約の満了日の翌日から無期労働契約に転換される。
- イ． 無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、別段の定めをすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能である。
- ウ． 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法に基づく第二種計画認定を受けた場合、定年後、有期労働契約により継続雇用される労働者の使用期間は、通算契約期間にカウントしない特例がある。
- エ． 同一の使用者と労働者が締結する有期労働契約の契約期間が1年以上の場合、有期労働契約の終期と次に締結する有期労働契約の始期の間に、空白期間が3カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めなくてよい。
- オ． 無期転換申込権を行使しなかった場合であっても、再度、有期労働契約が更新された場合は、新たに無期転換申込権が発生する。

問題19 派遣労働者の就業管理に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア． 派遣労働者に係る衛生管理体制については、派遣元、派遣先双方の事業場が関係するため、衛生管理者の選任義務の対象となる事業場における常時雇用する労働者の人数については、派遣労働者を常時雇用する労働者として派遣元と派遣先でそれぞれカウントしなければならない。
- イ． 60歳以上の者については、派遣元事業主が日雇派遣労働者の安全衛生確保措置を講じ、かつ、派遣先が必要な措置を講じた場合は、日雇い派遣が認められる。
- ウ． 派遣労働者を専門業務型裁量労働制の下で労働させる場合には、派遣元の就業規則等で規定した上で、派遣元が労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- エ． 三六協定の締結当事者となる過半数代表者の選出に当たっては、派遣労働者は派遣先の労働者の人数に含まれる。
- オ． 職場におけるセクシュアルハラスメントの言動に関しては、派遣元と派遣先の両方の事業主が雇用管理上の措置義務を負っている。

問題20 派遣労働者の待遇を労使協定方式により決定する場合において、当該労使協定に定める事項に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．当該労使協定の有効期間
- イ．当該労使協定の対象から除外できる派遣労働者の範囲
- ウ．賃金の決定方法
- エ．賃金以外の待遇の決定方法
- オ．段階的かつ体系的な教育訓練の実施

問題21 厚生労働省「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．事業主が労働者の職務内容や役割を個別に、かつ明確に定義して、募集、採用、配置、昇進等の雇用管理を行うものを、コース等別雇用管理という。
- イ．募集又は採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすることは、合理的な理由の有無にかかわらず禁止されている。
- ウ．コース等ごとにそれぞれ昇進の仕組みを定めている場合に、昇進において男女別で運用基準に差を設けることは、直ちに均等法に抵触し、ポジティブ・アクションの例外は認められていない。
- エ．コース等の新設・変更等に当たり、形式的に男女双方に開かれた制度になっていれば、実際の運用上は男女異なる取扱いを行っても均等法に抵触しない。
- オ．コース等を廃止する際、当該コース等に属する労働者の多くが一方の性の労働者である場合には、教育訓練の実施等により他のコース等への円滑な転換を図る等の配慮をすることとされている。

問題22 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禁止されているが、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．妊娠中の労働者が軽易な業務への転換を請求した場合、使用者は当該労働者が従事可能な業務を新たに設ける必要はない。
- 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当該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が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．管理監督者である妊産婦が請求した場合、使用者は休日労働を命ずることができない。

問題23 育児又は家族の介護を行っている労働者の就業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．要介護状態にある家族を介護する労働者が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業主は事業の正常な運営に支障がある場合を除き、原則として、所定労働時間を超えて労働させることはできない。
- イ．事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を講じなければならない。
- ウ．事業主は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者から申出があった場合には、対象家族が1人のときは1年度において5日、対象家族が2人以上のときは10日の介護休暇を付与しなければならない。
- エ．事業主は、職場の上司又は同僚から行われる育児休業・介護休業等を理由とする言動により、育児休業や介護休業等を行う労働者の就業環境が害されることがないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、雇用管理上の措置を講じなければならない。
- オ．介護休業申出が円滑に行われるようにするために事業主が講じるべき措置には、雇用する労働者の介護休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供が含まれる。

問題24 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画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．常時雇用する労働者数が100人を超える事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- イ．常時雇用する労働者数が100人を超える事業主は、定めた一般事業主行動計画を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- ウ．常時雇用する労働者数が100人を超える事業主が定めた一般事業主行動計画について、これを年に1回公表することが義務付けられている。
- エ．一般事業主行動計画の計画期間は、概ね2年間で望ましいとされている。
- オ．常時雇用する労働者数が100人以下の事業主であっても、申請により、厚生労働大臣が認定した場合には、くるみんマークを表示することができる。

問題25 女性活躍推進法が一般事業主に義務付けている「男女の賃金の差異の公表」に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．公表は、事業主ごとに行うものとされているが、ホールディングス（持株会社）に関しては、単体ではなく連結ベースでの情報公表を行うものとされている。
- イ．公表は、各事業主において、各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後、速やかに（概ね3カ月以内に）公表することが求められている。
- ウ．公表に当たっては、求職者等の閲覧を容易にするため、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」に掲載することが求められており、自社ホームページの利用のみでは不十分であるとされている。
- エ．事業主が自社における男女の賃金の差異に関する背景事情の説明を行う際に、追加的に情報を公表することは求められていない。
- オ．公表する男女の賃金の差異は、事業年度の最後の賃金支払日における女性の賃金の平均を男性の賃金の平均で除して算出する。

問題26 高校生A（満17歳、男性）をアルバイトとして採用し、採用時の労働条件として1日の所定労働時間は4時間、週4日勤務とした。その事業場における採用及び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．使用者は、Aを20kgの荷を断続的に取り扱う業務に従事させることができる。
- イ．Aに対する賃金、労働時間その他の労働条件を記した文書の交付においては、本人が希望した場合であってもメールやFAXによる通知で済ませることはできない。
- ウ．使用者は、Aと「始業時刻午後6時、終業時刻午後10時、休憩時間なし、業務の必要に応じて終業時刻を超えて労働させることがある」という内容の雇用契約を締結し、業務に従事させることができる。
- エ．使用者は、Aに対して雇入れ時の安全衛生教育を行うことなく、業務に従事させることができる。
- オ．使用者は、Aの賃金を親権者に支払うことができる。

問題27 高年齢者雇用安定法上の特殊関係事業主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．特殊関係事業主たる事業主は民間企業に限られ、公益法人は該当しない。
- イ．特殊関係事業主とは、実質的に経営を支配することが可能となる関係にある事業主のことをいう。
- ウ．特殊関係事業主か否かの判断基準の一つに、融資比率がある。
- エ．A社及びA社と同一の意思を有するB社との議決権の合計割合が15%未満のC社は、A社の特殊関係事業主から除外される。
- オ．D社が議決権を有する割合が50%を超えるE社は、D社の役員等が取締役会等の構成員の半数以下であっても、D社の特殊関係事業主となる。

問題28 障害者雇用に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 精神障害については個人情報 の最たるものである ので、当該労働者の意向にかかわらず、同じ部署の労働者には障害の内容を一切説明してはならない。
- イ. 採用の場合を除き障害者に対して雇用上有利に扱うことは、障害者雇用促進法で禁止されている。
- ウ. 肝臓機能の障害は、障害者雇用促進法上の障害には該当しない。
- エ. 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていない精神障害者は、障害者雇用率算定上の対象障害者に含まれない。
- オ. 発達障害は、障害者雇用促進法上の障害には該当しない。

問題29 厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づく職場におけるパワーハラスメントについての相談窓口の体制の整備に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 外部の機関に相談への対応を委託することは、事業主が相談窓口をあらかじめ定めているとは認められない。
- イ. 相談窓口の担当者は、職場におけるパワーハラスメントが現実 に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合にも相談に応じ、適切な対応を行うこととされている。
- ウ. 相談窓口の担当者は、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に応じ、適切な対応を行うこととされている。
- エ. 相談窓口の担当者の適切な対応として、「担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること」が挙げられている。
- オ. 相談窓口の担当者の適切な対応として、「あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること」が挙げられている。

問題30 安全配慮義務に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働災害に関して損害賠償の請求に係る民事訴訟を提起する場合、原告は使用者の不法行為責任又は債務不履行責任のうちからいずれか一方を選択して提訴しなければならない。
- イ. 安全配慮義務の内容は、労働安全衛生法に規定されている危険又は健康障害を防止するための措置の範囲に限定される。
- ウ. 建設業における下請事業者の労働者は、雇用関係にない元方事業者を安全配慮義務違反の被告として訴えることができない。
- エ. 労働契約の中に安全衛生に関する事項及び災害補償に関する事項が明記されていない場合、労働者は使用者の安全配慮義務違反を主張できない。
- オ. 労働者が人の生命又は身体 の侵害に係る損害を債務不履行として訴える場合には、その消滅時効は、債権者が権利を行使できることを知った時から5年間又は債権者が権利を行使することができる時から20年間である。

問題31 安全衛生教育等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者等に対し、その従事する業務に関する能力の向上を図るための教育・講習等を行わなければならない。
- イ. 各種商品小売業など第三次産業に属する業種の事業者は、雇入れ時の安全衛生教育を実施するに当たり、作業手順に関すること等一定の事項についての教育を省略することができる。
- ウ. 事業者は、法令に定める危険有害業務に従事する労働者に対して特別教育を実施した場合、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成し、これを2年間保存しなければならない。
- エ. 派遣労働者に対する安全衛生教育は、派遣元事業者によって実施されるべきものであり、派遣先事業者による実施は義務付けられていない。
- オ. 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

問題32 労働者が体験した危険な行動や状態であって事故に至らない事象、いわゆる「ヒヤリ・ハット」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. ヒヤリ・ハット報告活動を進めていくと、同様の事例が多く見出されるので、職場に潜む危険な要素を網羅的に探し出すことができる。
- イ. ヒヤリ・ハット報告活動は、当事者の責任を追及するためではなく、貴重な危険情報を皆で共有し解決を図ることを狙いとした活動である。
- ウ. 死亡者や重傷者を出していると責任逃れのため虚偽の証言や証拠の隠滅が行われがちだが、それに比してヒヤリ・ハット事例では、関係者が率直に証言しやすい。
- エ. ヒヤリ・ハット事例についての報告システムと調査の方法が確立され、広く普及しているので、リスクアセスメントの危険性又は有害性の特定に有効である。
- オ. ヒヤリ・ハット事例を調査分析して職場にフィードバックするような態勢をつくると、労働者各人の災害防止への安全意識の向上ひいては職場の生産性の向上につながる。

問題33 職場における腰痛に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．職業性腰痛には、業務上の負傷に起因する疾病に含まれる災害性腰痛と、重量物を取り扱う業務、腰部に過度の負担を与える不自然な作業姿勢により行う業務や腰部に過度の負担のかかる業務による非災害性腰痛とに分類される。
- イ．職場における腰痛を効果的に予防するには、労働衛生管理体制を整備し、発生要因によるリスクに応じて、作業管理、作業環境管理、健康管理及び労働衛生教育を総合的かつ継続的に取り組む必要がある。
- ウ．腰痛の発生要因は、動作要因（腰部への過度の負担）、環境要因（腰部への振動、温度、転倒の原因となる床・階段の状態等）、個人的要因（年齢、性、体格、筋力、椎間板ヘルニア、骨粗しょう症等の既往症の有無等）の3つである。
- エ．職場の腰痛予防対策では、費用対効果を考慮し、的確な優先順位を設定し、作業ごとのリスクに応じて実行可能かつ効果的な対策を講じるリスクアセスメントの手法を導入することが有効である。
- オ．第14次労働災害防止計画において、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組むことで、増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させるという具体的な目標が掲げられている。

問題34 過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置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、長時間にわたる過重労働を排除する労働時間管理対策と、労働者に疲労の蓄積を生じさせない健康管理に係る衛生管理対策の両方を適切に実施する。
- イ．事業者は、労働者に年5日間の年次有給休暇について時季を指定し確実に取得させるとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、年次有給休暇の計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図る。
- ウ．事業者は、適切な労働衛生管理として健康管理に係る体制の整備を行い、衛生委員会等の場でも、長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項等を調査審議させる。
- エ．事業者が行うストレスチェック制度の運営やチェックで把握されたメンタルヘルス不調者への対応は、過重労働対策には含まれない。
- オ．事業者は、労働者に過重労働による業務上の疾病が万が一発生した場合には、産業医等の助言を受け、労働衛生コンサルタントの活用をしながら、原因の究明と再発防止を図る。

問題35 厚生労働省が「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和4年7月8日改定版）で示した、事業者と副業・兼業を行う労働者の双方に求められる健康管理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. 事業者は、労働者の副業・兼業の開始前に副業・兼業の内容について労働者からの報告により把握し、労働者の健康状態に問題が生じないよう措置を講じておけば、副業・兼業開始後は労働者の自己管理に委ねてよい。
- イ. 事業者は、健康確保措置の実施対象者の選定に当たっては、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていない。
- ウ. 事業者は、副業・兼業を行う労働者から心身の不調があれば都度相談を受けること等を労使で話し合い、健康確保に資する措置を実施する。
- エ. 事業者は、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うことを、副業・兼業を行う労働者と話し合う。
- オ. 副業・兼業を行う労働者は、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、労働時間や健康状態を管理するとともに、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等を事業者に報告することが有効である。

問題36 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. 中退共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. 中退共制度は全ての従業員を加入させる包括加入が原則であるが、試みの雇用期間中の従業員を加入させることはできない。
- ウ. 常時10人以上の労働者を使用する使用者が中退共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. 退職した従業員に中退共制度に基づく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. 中退共制度の共済掛金は、事業主が9割、従業員が1割をそれぞれ負担する。

問題37 有料職業紹介事業者が求人者あるいは求職者から徴収することができる手数料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. 消費税法上の課税事業者である有料職業紹介事業者は、求人者から求人の申込みを受理したときは、求人者から1件につき930円を限度として、求人受付手数料を徴収することができる。
- イ. 消費税法上の課税事業者である有料職業紹介事業者は、「調理師」、「モデル」又は「マネキン」等一定の職業に係る求職者から求職の申込みを受理したときは、求職者から当分の間1件につき710円を限度として、求職受付手数料を徴収することができる。
- ウ. 有料職業紹介事業者は、有料職業紹介により求職者が就職先において期間の定めのない雇用契約を締結し、同一の者に引き続き6カ月を超えて雇用された場合には、求人者又は関係雇用主(*)から紹介手数料を徴収することができる。
- エ. 有料職業紹介事業者は、書面を交付する等の方法により、求人者及び求職者双方に対して求職者から徴収する手数料及び求人者から徴収する手数料の両方を明示しなければならない。
- オ. 「経営管理者」、「科学技術者」、「熟練技能者」の職業に係る有料職業紹介による求職者の就職先の賃金の額が、年収700万円又はこれに相当する額を超える場合は、有料職業紹介事業者は、当該求職者から求職者手数料を徴収できる。

(*) 関係雇用主とは、「求職者の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であった者」をいう。

問題38 公益通報者保護法において、当該法律に規定する犯罪行為が通報の対象とならない法律は、次のうちどれか。

- ア. 食品衛生法
- イ. 金融商品取引法
- ウ. 政治資金規正法
- エ. 建築基準法
- オ. 労働安全衛生法

問題39 労働審判制度の概要及び特徴に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．労働審判がなされた後に、これに対する適法な異議の申立てがないときは、労働審判は裁判上の和解と同一の効力を有する。
- イ．労働審判手続を行う労働審判委員会は、労働審判官に加え、労働関係の専門的な知識経験を有する2名の労働審判員によって構成される。
- ウ．労働審判手続は、非公開の非訟手続であるが、労働審判に対して異議申立てがなされた場合には民事訴訟手続に移行する。
- エ．労働審判制度は、迅速かつ簡易な紛争解決を主たる目的としているため、労働審判手続は原則として3回以内の期日において審理を終結しなければならないと定められている。
- オ．労働審判制度は、労使間に生じる個別的な民事紛争を広くその対象とし、将来的な労働条件の改善にかかわる利益紛争もこれに含まれる。

問題40 高年齢者の雇用に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．定年制は、労働者の雇用の尊重と賃金コストを一定限度に抑制する必要とのバランスを確保するために不可欠であり、世界的に見ても広く普及している制度である。
- イ．高年齢者の能力には個人差が大きく一律に扱うのは難しいことから、高年齢者雇用安定法に基づく定年後再雇用制度は、再雇用の対象を労働者の能力に応じて選択することを認めている。
- ウ．高年齢者雇用安定法に基づく定年後再雇用制度においては、定年前の労働条件を維持しなければならない。
- エ．60歳代後半の就業機会確保のための「創業支援等措置」は、当該措置を希望する高年齢者との合意により、その内容を自由に定めることができる。
- オ．高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度は、当該労働者を雇用していた事業主又は特殊関係事業主が継続的に雇用することを義務付けている。