

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
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) 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、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、はつ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。

- ・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
- ・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
- ・妊娠婦 ← 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性
- ・年少者 ← 満18歳未満の者
- ・パートタイム・有期雇用労働法 ← 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

問題1 労務管理の意義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. 労務管理と人事管理の区分として、労働条件及び労使関係に関する分野を労務管理とし、採用、異動、評価及び昇進に関する分野を人事管理とする考え方がある。
- イ. 第二次世界大戦前の日本では、使用者は、労働組合の結成について肯定的であった。
- ウ. 労務管理の趣旨・目的は、会社に適切な利益を保持しながら従業員のモラールを維持向上させることにある。
- エ. 労働組合は、労働者が加入する組合を通じて、使用者に意見を述べることができる重要なコミュニケーションツールであるといえる。

問題2 労使関係に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法における使用者は、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役員又は管理監督者に限定される。
- イ. 労働組合を設立することの意義の一つとしては、労働組合法上、特別な保護を受けられることが挙げられる。
- ウ. 使用者が、労働組合ではない社員会又は親睦会などの従業員集団と接点を持つことは、労使コミュニケーションの一環として捉えられることがある。
- エ. 労働契約法における労働者とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

問題3 労働契約に係る労働基準法の定め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、その部分について無効となり、無効となった部分は労働基準法で定める基準によることとなる。
- イ. 使用者は、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してはならないが、労働者の契約不履行によって実際に損害を被った場合に、その実損害額に応じて賠償を請求することは可能である。
- ウ. 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権と賃金を相殺することは認められていないが、在職中の労働者からの申出に基づき、生活資金を貸し付けることは、労働することが条件となっていなければ認められる。
- エ. 使用者が労働者の貯蓄金を管理する場合、社内預金の利子については、使用者の裁量により自由に利率を設定することができる。

問題4 使用者が労働基準法第90条に基づき、就業規則を所轄労働基準監督署長に届け出る際に添付しなければならないものは、次のうちどれか。

- ア. 過半数代表者の同意書
- イ. 過半数代表者の意見書
- ウ. 労働協約
- エ. 労使協定

問題5 労使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. 賃金控除に関する労使協定は、所轄労働基準監督署長への届出が義務付けられていない。
- イ. 時間を単位として年次有給休暇を与えるには、労使協定の締結が必要である。
- ウ. 一週間の所定労働日数が2日以下の労働者からの育児休業申出を拒否するには、労使協定の締結が必要である。
- エ. 1カ月単位の変形労働時間制を実施するには、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによることと規定されており、労使協定は所轄労働基準監督署長への届出が義務付けられていない。

問題6 日本における労働組合の組織率低下の要因として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 非正規雇用労働者が増加していること。
- イ. 労働組合の組織率が低い中小企業が多くを占める第三次産業で働く労働者が増えたこと。
- ウ. 労働組合法の大幅な改正により、組合の結成・加入手続が複雑化したこと。
- エ. 若年層を中心に労働組合離れが進むなど、労働者の意識が変化したこと。

問題7 団体交渉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. 労働者個人は、団体交渉の当事者となることはできない。
- イ. 労働者側は弁護士などを交渉担当者として団体交渉をすることができるが、使用者側は弁護士などを交渉担当者とすることはできない。
- ウ. 使用者側から労働者側に団体交渉を申し入れることも可能である。
- エ. 団体交渉の内容が経営戦略に関するものであっても、労働条件に関連するときには、使用者は団体交渉を拒否できない。

問題8 労使協議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. 労使協議制とは、労働者の待遇に関する不満やその他労使関係の運営をめぐって生じる問題に対し、労働者集団と使用者が自主的に交渉して解決する手続を指し、労働組合による団体交渉と別個のものとして設けられるのが通例である。
- イ. 厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、労働組合がある事業所の約8割において労使協議機関を設置しており、労使間における多様な協議が行われている。
- ウ. 厚生労働省「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、労働組合が存在しない企業においても、経営者と労働者の間に労使協議の機関ないし手続が設置される場合がある。
- エ. 労働協約は労働組合と使用者との間の団体交渉の結果としての成果物であり、労使協議のみで労働協約が締結されることはない。

問題9 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. 在籍出向は、子会社・関連会社への経営・技術指導、従業員の能力開発・キャリア形成、雇用調整、中高年齢者の処遇などを目的として広く行われている。
- イ. 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
- ウ. 使用者は、就業規則・労働協約による包括的同意により、対象労働者に転籍を命ずることができる。
- エ. 休職とは、労働者に労務提供をさせることができない・不適切なときにおいて、労働契約を維持しながら、一定期間の労務の提供を免除し、又は禁止することである。

問題10 解雇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. 使用者は、労働条件通知書及び就業規則に解雇事由を定めておかなければならない。
- イ. 使用者が労働者に解雇予告義務違反の即時解雇の通知をした場合、解雇の効力は生じない。
- ウ. 労働者の国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇は、無効となる。
- エ. 労働者が公益通報者保護法に定める一定の要件を満たす公益通報をした場合、通報を理由とする解雇は、無効となる。

問題11 労働基準法上の賃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. 労働者の慶弔に際して就業規則等にあらかじめ支給条件が定められ、使用者が支出する慶弔金は、賃金とみなされない。
- イ. 就業規則等に基づかず使用者が恩恵的に支給する退職金は、賃金ではない。
- ウ. 労働者が負担すべき社会保険料を事業主が労働者に代わって負担する場合、この事業主が労働者に代わって負担する部分は、賃金とみなされる。
- エ. 労働者が自己を被保険者として生命保険会社と任意に保険契約を締結したときに企業が保険料の補助を行う場合、その保険料補助金は、賃金とは認められない。

問題12 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. 賃金は、労働者が未成年者の場合、その法定代理人である親権者又は後見人に支払うことができる。
- イ. 賃金は、法令に基づき所得税、健康保険料、厚生年金保険料等を控除して支払わなければならない。
- ウ. 過半数代表者との賃金の控除に関する労使協定がない場合は、社内預金、労働組合の組合費、社宅の費用について、賃金から控除して支払うことができない。
- エ. 賃金は、労働協約に別段の定めがある場合は、同協約の適用を受ける労働者に限って、通貨以外のもので支払うことができる。

問題13 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. 始業時刻が8時、休憩時間が12時から1時間、終業時刻が17時である労働日において、労働時間を24時まで延長する場合、17時から24時までの間に再度、休憩時間を与えなければならない。
- イ. 使用者は、休憩時間を原則として一斉に与えなければならないが、過半数代表者の書面による労使協定があるときは、この限りでない。
- ウ. 休憩時間中の外出について、所属長の許可制とすることは、労働者が事業場内において自由に休息し得る場合には可能とされている。
- エ. 休憩時間は、労働時間の途中であれば分割して与えることができる。

問題14 労働基準法に定める休目に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 休日の振替を行う場合には、就業規則等において、できる限り休日振替の具体的理由と振り替えるべき日を規定することが望ましい。
- イ. 休日とは、原則として、午前0時から午後12時までの暦日をいい、暦日をまたいで与えた継続した24時間の休日は、労働基準法上の休日とはならない。
- ウ. 休日は、同一事業場内の労働者に対して一斉に与えなければならない。
- エ. 休日を振り替えたことにより、当該週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間は時間外労働となる。

問題15 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. 使用者には、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義務はない。
- 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義務はない。
- エ. フレックスタイム制の対象となる労働者の範囲は、個人ごと、職種ごと、課ごと、グループごと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16 専門業務型裁量労働制を適用できない業務は、次のうちどれか。

- ア. 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
- イ. 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）
- ウ. 情報処理プログラムの設計又は作成を行うプログラマーの業務
- エ. ゲーム用ソフトウェアの創作の業務

問題17 一般の労働者と同様に管理監督者についても適用されるものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法に定める育児時間
- イ. 使用者の時季指定による年次有給休暇付与
- ウ. 法定期日労働の割増賃金
- エ. 三六協定に定められた延長時間

問題18 労働基準法に定める休日の労働（休日労働）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. 使用者は、労働者を休日に労働させた場合には、35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- イ. 労働基準法第33条第1項の災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合には、使用者は所轄労働基準監督署長の許可を得て、その必要な限度において、18歳未満の労働者に休日労働をさせることができる。
- ウ. 使用者は、労働者を休日に労働させた場合には、代休を与えなければならない。
- エ. 労働者に休日労働を命じるためには、就業規則等において休日労働義務を定めるとともに、過半数代表者と休日労働に関する三六協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

問題19 厚生労働省『労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針』第8条の「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 終業時刻から始業時刻までに一定時間以上の継続した休息を確保すること。
- イ. 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ウ. 労働時間が一定時間を超えた労働者に、使用者による面接指導を実施すること。
- エ. 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

問題20 労働時間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. 就業規則に明記されていなければ、使用者は労働者に労働時間の繰り上げ、繰り下げを命令することはできない。
- イ. 使用者は、法定休日に1日8時間を超えて労働者を労働させた場合、当該8時間を超える労働時間は、休日労働の割増賃金率により割増賃金を支払えば足りる。
- ウ. 使用者は、安衛法に定める雇入れ時の安全衛生教育を法定労働時間を超えて行った場合、その超えた時間に対する時間外労働の割増賃金を支払う義務はない。
- エ. 使用者は、労働者を午後10時から翌日の午前5時までの深夜時間帯に労働させた場合、当該深夜労働時間数を賃金台帳に記載しなければならない。

問題21 労働基準法に定める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. 年次有給休暇の付与要件である継続勤務の期間には、在籍出向していた期間は通算されない。
- イ. 年次有給休暇の付与要件である出勤率の算定に当たり、労働基準法による産前産後休業の期間については、出勤しなかったものとして扱う。
- ウ. 年次有給休暇の付与要件である出勤率の算定に当たり、年次有給休暇を取得した日については、出勤したものとみなす。
- エ. 使用者は、原則として、1年ごとに区分した各期間において10日以上付与される年次有給休暇の日数のうち6日については、当該年次有給休暇の基準日から1年以内の期間に、労働者ごとに時季を定めて与えなければならない。

問題22 労働契約法及びパートタイム・有期雇用労働法に定める有期労働契約に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者による有期労働契約の更新拒否について、客観的に合理的で社会通念上相当な理由を必要とする判例法理が、労働契約法において明文化されている。
- イ. 労働契約に期間の定めをするには合理的な理由が求められ、合理的理由のない労働契約の期間の定めは無効となる。
- ウ. 同一の使用者との間で有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された労働者が申込みをしたときには、使用者は当該申込みを承諾したものとみなされ、現に締結されている有期労働契約が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約に転換する。
- エ. 有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇については、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該有期雇用労働者及び通常の労働者の職務の内容等のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う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。

問題23 派遣労働者の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. 派遣先が同一の事業所単位に労働者派遣を受け入れることが可能な期間の上限は、3年であり、この期間は延長することができない。
- イ. 派遣元には、派遣先と労働者派遣契約を締結する前に、派遣先に対して事業所単位に労働者派遣を受け入れることが可能な期間の最初の抵触日の通知を行う義務があり、この通知がない場合は、派遣先は労働者派遣契約を締結してはならない。
- ウ. 派遣先は、同一の60歳以上の有期雇用である派遣労働者を、当該派遣先事業所の同一の組織単位に3年を超えて継続して受け入れることができる。
- エ. 派遣先は、自社を3年以内に離職した労働者を、派遣労働者として自社に受け入れることは禁止されている。

問題24 女性労働者の深夜業に係る法令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、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際ににおける当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるように努めなければならない。
- イ. 事業者は、深夜業に常時従事する女性労働者に対し、6ヵ月以内ごとに1回、医師による健康診断を行わなければならない。
- ウ. 事業主は、小学校3年修了までの子の養育を行う男女労働者が深夜業の制限を請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、原則として深夜業に従事させなければならない。
- エ. 使用者は、妊娠婦が請求した場合は、深夜業に従事させてはならない。

問題25 女性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. 使用者は、妊娠婦が請求した場合には、法定休日に労働させることはできない。
- イ. 事業主が妊娠に起因する症状により労務の提供ができないことを理由として女性労働者を降格することは、均等法が禁止する妊娠を理由とする不利益取扱いに該当する。
- ウ. 生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者は、1日に2回各々少なくとも30分、育児時間を請求することができる。この場合、当該生児は当該女性労働者が出産した子に限られる。
- エ. 出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、妊娠、出産、産前産後休業取得等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り、無効となる。

問題26 育児・介護休業法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 育児休業をしている労働者が、育児休業期間中に産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合には、最初の育児休業はその前日に終了する。
- イ. 3歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者から申出があった場合には、事業主は、1日の所定労働時間を原則として6時間とすることを含む措置を講じなければならない。
- ウ. 介護休業の対象家族とは、①配偶者、②父母・子、③祖父母・兄弟姉妹・孫、④配偶者の父母をいい、①の配偶者には事実上の婚姻関係と同様の事情にある者は含まれない。
- エ. 介護休業をしていない対象家族を介護する労働者は、所定外労働の制限を事業主に請求でき、1回につき1ヵ月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1ヵ月前までにしなければならない。

問題27 労働基準法における年少者の労働時間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. 年少者には、フレックスタイム制は適用できない。
- イ. 年少者には、労働基準法第36条に基づく時間外労働をさせてはならない。
- ウ. 年少者には、裁量労働制は適用できない。
- エ. 年少者には、高度プロフェッショナル制度は適用できない。

問題28 高年齢者雇用安定法で定める高年齢者の雇用及び就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. 継続雇用制度の導入に当たり、継続雇用後の労働条件について、事業主が合理的な範囲内の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等について合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反とはならない。
- イ. 65歳までの継続雇用制度を導入する場合、その対象を管理職以上とすることができる。
- ウ. 継続雇用制度及び就業確保措置には、自社による再雇用制度と勤務延長制度があるほか、子会社など特殊関係事業主による雇用もある。
- エ. 定年（65歳以上70歳未満のものに限る）の定めをしている事業主又は継続雇用制度を導入している事業主は、70歳までの定年延長を含めた就業確保措置を講ずる努力義務がある。

問題29 障害者雇用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. 一定数以上の労働者を雇用する事業主は、毎年6月1日時点の情報を反映させた障害者雇用状況報告書を所轄公共職業安定所長に提出しなければならない。
- イ. 障害者雇用納付金制度は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主に適用される。
- ウ. 雇用すべき障害者数の算定に当たっては、身体障害者又は知的障害者である重度の障害者で、かつ短時間労働者である者1人を2人として算定する。
- エ. 令和7年5月1日現在の民間企業の法定雇用率は、2.5%である。

問題30 在留資格及び技能実習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. 「留学」の在留資格を持つ外国人は、あらかじめ資格外活動の許可を受ければ、原則として、「1週間30時間」まで日本国内で就労することが可能となる。
- イ. 技能実習生による在留カードの紛失を防止するため、雇用期間中に限り、事業主が在留カードを保管することが推奨されている。
- ウ. 「永住者の配偶者等」の在留資格を持つ外国人は、在留期間中の就労に制限はない。
- エ. ワーキング・ホリデー制度で入国した外国人は、10年を超えない範囲で、日本国内で就労することができる。

問題31 安全衛生推進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. 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、業種に応じて安全衛生推進者又は衛生推進者を選任しなければならない。
- イ. 安全衛生推進者の職務は、安全衛生業務の技術的事項を管理することである。
- ウ. 事業者は、安全衛生推進者を選任すべき事由が発生した日から14日以内に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ときには所轄労働基準監督署長に報告する必要はないが、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等の方法により関係労働者に周知しなければならない。

問題32 安衛法に基づき事業者が実施しなければならない安全衛生教育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. 特定元方事業者は、関係請負人が新たに工事現場に入場する者を対象に行う新規入場者教育について、当該教育を行う場所及び資料の提供等の措置を講ずることにより援助することが義務とされている。
- イ. 安全関係団体等が事業者に代わって実施する特別教育を労働者に受講させた場合、その受講費、旅費等については、事業者が負担すべきである。
- ウ. 事業者は、労働者の健康教育、健康相談等を図るために必要な措置の継続的かつ計画的な実施に努めることとされ、労働者は、事業者が講ずる措置を利用して、健康保持増進に努めることとされている。
- エ. 事業者は、総括安全衛生管理者に対して、初任時及び一定期間ごとに、その業務に関する能力向上のための教育・講習を実施するよう努めることとされている。

問題33 労働災害、通勤災害又は労働安全衛生規則第96条に定められた事故が発生したときに事業者が行うべき所轄労働基準監督署長への報告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. 事業場又はその附属建設物内で、火災又は爆発の事故（一定の高速回転体の破裂を除く。）が発生したときには、事業者は、労働者が被災したか否かにかかわらず、遅滞なく所定の事故報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
- イ. 派遣労働者が派遣先に向かう通勤途上で負傷、死亡又は休業した場合であって、派遣先が当該労働者の死傷病に係る所定の事項を所轄労働基準監督署長へ報告したときは、遅滞なく、その内容を派遣元事業主に報告しなければならない。
- ウ. 労働者が休業日数4日未満の労働災害により負傷し、休業したときは、事業者は、四半期（1～3月、4～6月、7～9月、10～12月）ごとにそれぞれの期間の最後の月の翌月末日までに、所定の事項を電子申請の方法により所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。
- エ. 建設現場で下請負人の労働者が労働災害で負傷、死亡又は休業したときは、当該下請負人は、所定の事項を電子申請の方法により災害発生現場を管轄する労働基準監督署長に報告しなければならない。

問題34 労働安全衛生関係法令に定められた一般定期健康診断の結果に基づき、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、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。
- イ. 事業者は、異常の所見のある労働者については、医師の意見を聴いた上で、必要に応じ、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならない。
- ウ. 事業者は、個人情報保護の観点から、健康診断結果に基づく健康診断個人票の作成及び保存を行ってはならない。
- エ. 常時50人以上の労働者を使用する事業場の事業者は、一般定期健康診断を行ったときは、健康診断結果を遅滞なく電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

問題35 厚生労働省『事業場における労働者の健康保持増進のための指針』に示された「事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の健康の保持増進の具体的措置としては、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導、保健指導等がある。
- イ. 労働者の健康の保持増進の具体的措置は、生活習慣上の課題を有する労働者の健康状態の改善を目指すために個々の労働者に対して実施するものではなく、生活習慣上の課題の有無に関わらず労働者を集団として捉えて実施するものである。
- ウ. 労働者の健康の保持増進の具体的措置を実施するに当たっては、健康保持増進に关心を持たない労働者にも抵抗なく取り組んでもらえるようにすることが重要である。
- エ. 加齢に伴う筋力や認知機能等の低下は転倒等の労働災害リスクにつながることから、健康状況の継続的な把握のもと、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基づき対応することが重要である。

問題36 厚生労働省「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に示された労働衛生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. 労働者の裁量で適宜休憩を取ることや作業姿勢を変更することが困難である作業が1日2時間以上となる対象者の全てに、眼科学的検査等を含む定期健康診断を実施すること。
- イ. 照明及び採光について、ディスプレイを用いる場合のディスプレイ画面上における照度は500ルクス以下、書類上やキーボード上における照度は300ルクス以上を目安とし、作業しやすい照度とすること。
- ウ. 一連続作業時間が1時間を超えないようにして、次の連続作業までの間に10分～15分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内においても1回～2回程度の小休止を設けるよう指導すること。
- エ. 新たに情報機器作業を行わせ、又は再度当該作業に再配置する作業者に対して配置前健康診断を行う場合に、前後に一般定期健康診断の予定があれば、これと併せて実施して差し支えないこと。

問題37 厚生労働省『過重労働による健康障害防止のための総合対策について』に示された、「事業者が行うべき労働者の健康管理に係る措置」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 産業医、衛生管理者、衛生推進者等を選任する等の健康管理体制の整備
- イ. 健康診断と健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置
- ウ. 労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づくメンタルヘルスケア
- エ. 過重労働による業務上疾病を発生させた場合の弁護士によるコンプライアンス対応

問題38 法定福利厚生費に該当するものは、次のうちどれか。

- ア. 財形貯蓄を奨励するために、事業主が支給する財形貯蓄奨励金
- イ. 労働者の持家の取得を促進するための住宅資金融資制度
- ウ. 新入社員歓迎会・社員旅行の際に事業主が負担する補助金
- エ. 児童手当の支給に要する費用及び仕事・子育て両立支援事業費用等に充てるため、事業主が負担する子ども・子育て拠出金

問題39 雇用保険の被保険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. 長期欠勤している労働者は、賃金の支払を受けているか否かを問わず、雇用関係が存続する限り被保険者となる。
- イ. ワーキング・ホリデー制度を利用して日本国内で就労する外国人は、被保険者となる。
- ウ. 適用事業所に雇用される者が事業主の命令により国外の支店等へ転勤した場合、被保険者の資格は喪失しない。
- エ. 卒業見込証明書を有する昼間学生が卒業前に就職し卒業後も引き続き同一事業所に勤務する予定である場合は、在学中であっても被保険者となる。

問題40 個別労働関係紛争解決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. 対象となる紛争は、個々の労働者と事業主との間の労働条件その他労働関係に関する事項についてである。
- イ. あっせん委員は、紛争当事者から意見を聴取するほか、必要に応じて参考人から意見を聴取し又はこれらの者から意見書の提出を求め、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを紛争当事者に提示することができる。
- ウ. 個別労働関係紛争解決制度は、原則として国家公務員及び地方公務員についても適用される。
- エ. 地方公共団体は、個別労働関係紛争の自主的な解決を促進するため、労働者、求職者又は事業主に対する情報の提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するよう努めるものとされている。