

令和7年度 後期 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

(17 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11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。

- ・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
- ・個人情報保護法 ← 個人情報の保護に関する法律
- ・個別労働関係紛争解決促進法 ← 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・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
- ・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
- ・労働契約承継法 ← 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律

問題1 労働関係の終了をめぐる問題に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 私傷病休職をしている労働者が就業規則に定められた休職期間満了時点において、当該傷病が治癒することなく従前の業務に従事できない状態であっても、使用者はその労働者を解雇することが常に許されるわけではない。
- イ. 整理解雇の四要件（要素）における「解雇手続の妥当性」とは、使用者が法所定の解雇予告期間を遵守したか否かを問うものである。
- ウ. 使用者による退職勧奨は、退職に関する労働者の自由意思を不当に圧迫するものとしてそれ自体が違法となる。
- エ. 最高裁判例によれば、労働者に極めて背信性の高い非違行為が認められる場合は、就業規則に懲戒規定が存在しなくても懲戒解雇が有効となる。
- オ. 労働契約の合意解約は、将来にわたって労働契約を解約するという当事者双方の合意を書面に作成することによってその効力を生じる。

問題2 労働基準法上の労働者性の判断に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 使用人を兼務している取締役の労働者性は、当然に否定される。
- イ. 報酬が出来高払制であることのみを理由として、労働者性を否定されることはない。
- ウ. 使用者からの仕事の指示等に対して諾否の自由がある場合は、労働者性を否定する重要な要素となる。
- エ. 業務処理を請け負っている者の報酬が時間給として計算される場合は、労働者性を補強する重要な要素となる。
- オ. インターンシップが見学や体験的なものであり使用者から業務にかかる指揮命令を受けていると解されない場合、当該インターンシップ中の学生は労働者に該当しない。

問題3 我が国の労働組合の実態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. 我が国の労働組合の主流は企業別組合であり、正社員を中心としたいわゆる職工混交組合である。
- イ. 令和6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では、使用者が労働者との労使コミュニケーションに当たって重視する項目は「作業環境改善」が最も多い。
- ウ. 令和6年労働組合基礎調査によれば、我が国の労働組合は主として正社員によって組織され、全労働組合員数に占めるパートタイム労働者の割合は皆無に等しく、その組織率も1%に満たない。
- エ. 令和6年労働組合基礎調査によれば、我が国の民間企業の労働組合員数を企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど労働組合員の数も多くなり、1,000人以上の規模の企業に全労働組合員の6割以上が集中している。
- オ. 令和6年労働組合基礎調査によれば、我が国の労働組合員数を産業別にみると、製造業が最も多く、次いで卸売業・小売業が多い。

問題4 使用者の団交応諾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. 複数の労働組合が共同で団体交渉を申し入れてきた場合であって、当該労働組合間で統一意思と統制力が確立されていないと認められるときには、使用者はこれを拒否することができる。
- イ. 労働組合側の出席者に上部団体役員などの労働組合員以外の者が含まれていた場合には、使用者はこれを理由に団体交渉の申入れを拒否することができる。
- ウ. 使用者に課せられる団交応諾義務は、労働組合の代表者と誠実に交渉する義務であって、労働組合と合意に達することまで要求されるものではない。
- エ. 団体交渉において使用者が労働組合の代表者と直接話し合うことを拒み、文書のやり取りのみに固執した場合には、団交応諾義務が履行されたことにはならない。
- オ. 同一企業内に複数の労働組合が存在する場合には、使用者はいずれの労働組合に対しても団交応諾義務を負い、かつ、中立的な立場を保持しなければならない。

問題5 労働組合の争議行為に関する記述として判例に照らして適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 争議行為の手段として、使用者の保有する工場や設備資材等を労働組合の占有下に置くいわゆる「生産管理」は、正当な争議行為と解される。
- イ. 政府に対し立法・政策の実現又は中止を求め、あるいは抗議のために行うストライキは、正当な争議行為と解される。
- ウ. 労働組合員の一部が所属組合の承認を得ないで独自にストライキを行っても、正当な争議行為と解される。
- エ. 人事権の行使が当該労働組合の組合員の待遇に実質的な関連性を持つ場合、これに対する争議行為は正当であると解される。
- オ. 争議行為が暴力的な行為を伴うものであっても、相当の限度を超えない限り、正当な争議行為であると解される。

問題6 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 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。(以下、省略)

- 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. 就業規則による労働契約の内容の変更が、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす場合、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、労働者の過半数で組織する労働組合又は事業場の過半数を代表する労働者をいい、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7 労働基準法上の賃金に該当するか否かに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. スtock・オプション制度から得られる利益は、賃金には当たらない。
- イ. 在宅テレワークを実施している労働者が、業務の必要なときに限り会社事務所に一時的に出社した際に交通費実費を支払う場合、当該費用は賃金ではない。
- ウ. 結婚祝金、死亡弔慰金等の恩恵的給付は、就業規則により支給要件が明確であっても賃金ではない。
- エ. 実物給与について労働者より代金を徴収する場合、その徴収金額が実際費用の3分の1以下であるときは、徴収金額と実際費用の3分の1との差額部分が賃金となる。
- オ. 会社が支給する電車・バス・トラック等旅客又は貨物運送事業の乗務員の制服、工員の作業衣等、業務上必要な被服は賃金ではない。

問題8 最低賃金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. 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者を出勤停止の懲戒処分により所定労働日の労働をさせなかった場合、当該労働者に労働させなかった日に対応する限度で賃金を支払わないことができる。
- イ. 最低賃金が適用される派遣労働者は、派遣元事業者と労働契約を締結し、派遣元から賃金が支払われていることから、派遣元の事業に適用される最低賃金が適用される。
- ウ. 使用者が、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者に対して、最低賃金を下回る額で賃金決定をしようとするときには、都道府県労働局長の最低賃金の減額の特例許可を受けなければならない。
- エ. 最低賃金の適用を受ける使用者は、当該最低賃金の概要を労働者に周知させるための措置をとらなければならない。
- オ. 労働基準監督官は、最低賃金に関し、必要な限度において使用者の事業場に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査し、又は関係者に質問をすることができる。

問題9 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10 事業場外労働のみなし労働時間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. 営業担当者が事業場外で業務に従事した場合において、当該事業場外労働が所定労働時間を超えないことが通常であって労働時間を算定しがたいときには、所定労働時間労働したものとみなされる。
- イ. 社内の朝礼において、訪問先、帰社時刻等、その日の業務の具体的指示を受け、事業場外で指示どおりに業務に従事して帰社した場合には、事業場外労働のみなし労働時間制は適用されない。
- ウ. 事業場外において、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、労使協定が締結されているときには、その協定で定める時間がみなし時間とされる。
- エ. 事業場外労働のみなし労働時間制に関し、労使協定に定める時間が法定労働時間を超える場合には、所定様式により所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- オ. 労働時間の一部を事業場内で労働した時間と事業場外で労働した時間とを加えた労働時間が通常所定労働時間を超える場合は、事業場内で労働した時間もみなし労働時間制によって定められた「通常必要とされる時間」に含まれる。

問題11 労働基準法第41条第2号の管理監督者に係る行政解釈に関する記述として不適切なものは、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. 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。
- 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を要しない。
- オ. 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。

問題12 宿直又は日直勤務の許可に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 宿直又は日直勤務の許可を受けるに当たり、一定期間における宿直又は日直勤務の回数の制限はない。
- イ. 始業又は終業時刻に密着した時間帯であって、通常の労働に継続して行われる宿直又は日直勤務については、原則として許可を受けることができない。
- ウ. 宿直勤務の許可を受けるに当たり、睡眠設備の設置は必須の要件とされていない。
- エ. 宿直又は日直勤務の許可を受けるためには、1日につき、当該労働者の通常の賃金の3分の1以上の手当を支払わなければならない。
- オ. 宿直勤務の許可を受けた医療機関において、医師等の許可対象者が事故対応のために昼間の本務と同態様の労働に従事する場合、それが常態的に発生するものであっても、当該許可を取り消されることはない。

問題13 三六協定に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の同意があれば、三六協定に定めた協定時間を超えて時間外・休日労働をさせることは違法ではない。
- イ. フレックスタイム制を採用している場合でも、労働者の健康を確保するために、1日に延長できる時間を三六協定に定めなければならない。
- ウ. 三六協定において定めた延長時間の限度時間は、原則として1カ月50時間、1年400時間とされている。
- エ. 労働時間の延長時間が限度時間を超える三六協定については、所轄労働基準監督署長が、当該限度時間の範囲内に変更することができる。
- オ. 削岩機、^{びょう}鉦打機等の振動工具の使用によって身体に著しい振動を与える業務等、健康上、特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えることはできない。

問題14 時間外・休日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. 時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものである。
- イ. 時間外・休日労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、三六協定で定める延長時間は原則として労働基準法に定める限度時間を超えてはならないとされていることから、過半数代表者はこれらに十分留意した上で協定するように努めなければならない。
- ウ. 労使当事者は、特別条項付き三六協定を締結するに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合について、できる限り具体的に定めなければならない。
- エ. 特別条項付き三六協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、その割増賃金率について2割5分を超える率とするように努めなければならない。
- オ. 1カ月について45時間を超える時間外労働を行わせた労働者に対しては、労使協定を締結することにより、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、労働者の指定した日に代替休暇を与えることができる。

問題15 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. 退職予定の労働者から年次有給休暇の時季指定があった場合に、使用者の時季変更権は、退職日を超えて行使することはできない。
- イ. 会社分割において、労働者の待遇等を含め権利義務関係が承継会社に包括承継された場合には、分割会社と承継会社との勤続年数を通算して、年次有給休暇を付与しなければならない。
- ウ. 年次有給休暇の計画的付与を行う場合には、5日間は労働者個人の自由裁量で使用できるものとして残さなければならないが、5日を超える部分については、労使協定に基づき計画的に付与することができる。
- エ. 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定は、所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。
- オ. 労使協定による年次有給休暇の計画的付与において、指定した日に指定した労働者を就労させる必要がある場合には、使用者は時季変更権を行使できる。

問題16 厚生労働省が行った「令和6年就労条件総合調査」において、特別休暇制度があると回答した企業のうち最も実施率の高い特別休暇制度は、次のうちどれか。

- ア. 病気休暇
- イ. リフレッシュ休暇
- ウ. ボランティア休暇
- エ. 夏季休暇
- オ. 教育訓練休暇

問題17 企業再編と労働契約・労働協約に関する記述として最も適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 合併の場合、労働者が承諾しない限り、当該労働者の労働契約は存続会社・新設会社に移籍することはない。
- イ. 事業譲渡が行われる場合、譲渡会社において譲渡を受けた事業に従事していた労働者については、譲受会社がこれを選別し、雇用の承継を引き受けるか否かを決定することはできない。
- ウ. 会社分割の際に、労働契約承継法に基づいて実施することが求められる過半数代表者との当該会社分割についての協議（7条協議）については、これが実施されなかったからといって、直ちに当該会社分割が無効となるというわけではない。
- エ. 分割会社が労働組合と労働協約を締結していたとき、会社分割の際に当該協約の規範的部分及び債務的部分は当然に承継会社に承継される。
- オ. 会社分割の際に分割契約等に労働契約を承継する旨の記載がなされなかった労働者は、その従事していた事業に関わらず、異議の申出によって承継会社への労働契約の承継を求めることができる。

問題18 パートタイム・有期雇用労働法における短時間労働者の通常の労働者への転換を推進する措置（以下「措置」という。）に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 通常の労働者を募集しようとするときに、企業外からの募集と併せてその雇用する短時間労働者に対して募集情報を周知することをもって、事業主は措置を講じたことにはならない。
- イ. 転換制度を規定化するなど客観的な制度とはせずに、事業主の気に入った人物を通常の労働者に転換するような場合は、事業主は措置を講じたことにならない。
- ウ. 長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合は措置を講じたとはいえない可能性があり、事業主は当該措置が形骸化していないか検証する必要がある。
- エ. 「いわゆる正規型の労働者」と「フルタイムの無期雇用労働者」の両方が「通常の労働者」として存在している事業所においては、事業主は短時間労働者から「フルタイムの無期雇用労働者」への転換制度だけではなく、「フルタイムの無期雇用労働者」から「いわゆる正規型の労働者」への転換を推進するための措置を講じなければならない。
- オ. 短時間労働者からいわゆる短時間正社員へ転換する制度を設けた場合、事業主は措置を講じたことになる。

問題19 派遣可能期間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. 事業所単位の派遣可能期間は3年とされているが、3年の間に派遣労働者が交替した場合、交替した派遣労働者の派遣期間は交替した日から3年となる。
- イ. 事業所単位の派遣可能期間における「同一の事業所」とは、場所的に独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること等の観点から実態に即して判断することとされている。
- ウ. 事業所単位の派遣可能期間を延長しようとするときは、派遣元事業主は過半数代表者の意見を聴かなければならない。
- エ. 個人単位の派遣可能期間の制限を超えて派遣労働者を受け入れていた場合、派遣先は派遣労働者に対して、直接雇用する旨の労働契約の申込みをしたものとみなされるが、事業所単位の期間制限を超えた場合は、行政上の罰則はあるものの、みなし制度の適用はない。
- オ. 建設業務については労働者派遣を受け入れることはできないが、建築士事務所における管理建築士の業務については受け入れることができる。

問題20 派遣労働者に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 派遣労働者は、介護休業を取得することができない。
- イ. 派遣労働者に対する雇入時の健康診断は、派遣先が行わなければならない。
- ウ. 派遣先は、派遣労働者に係るセクシュアルハラスメントの防止措置を講じるなど、適切な就業環境の維持を図ることとされている。
- エ. 派遣先は、紹介予定派遣の場合に、事前面接等の派遣労働者を特定する行為をしてはならない。
- オ. 派遣労働者の年次有給休暇の請求は派遣元事業主に対して行うが、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかどうかの判断は、派遣先が行う。

問題21 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、上限に達した以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22 管理監督者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. 使用者は、満18歳以上の妊産婦である管理監督者について、断続作業の場合は30kg以上、継続作業の場合は20kg以上の重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。
- イ. 使用者は妊産婦である管理監督者から請求があった場合には、休日労働に従事させることができない。
- ウ. 産後一年を経過しない管理監督者は、労働基準法所定の育児時間を請求することはできない。
- エ. 妊娠中の管理監督者が軽易作業への転換を請求した場合、使用者は新たに軽易な業務を創設して与えなければならない。
- オ. 3歳未満の子を養育する管理監督者から請求があった場合、事業主は育児のための所定労働時間の短縮措置を拒むことはできない。

問題23 育児・介護休業法における介護休業等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 介護休業の対象となる配偶者には、内縁関係にある者は含まれない。
- イ. 就業規則で規定すれば、週所定労働日が2日以下の労働者を介護休業の対象から除外することができる。
- ウ. 介護休業期間中の社会保険料は、保険者に申請した場合、事業主負担分、被保険者負担分共に免除される。
- エ. 事業主は、介護休業後の労働者を原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しなければならないが、一般的に、職務内容や勤務場所の変更の有無にかかわらず、職制上の地位が休業前よりも下回っていなければ原職相当職と評価される。
- オ. 労使協定を締結することにより、継続して雇用された期間が1年に満たない労働者を介護休業の対象から除外することができる。

問題24 次世代育成支援対策推進法に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 法第2条に定義される「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする労働者を雇用する事業主に対し、国が助成金等の支給を通じて支援を行う取組をいう。
- イ. 次世代育成支援対策の基本理念には、国民全体が子育ての第一義的責任を有するという認識の下に実施されなければならないことが定められている。
- ウ. 地方自治体の責務は、国民が次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるために国が講ずる次世代育成支援対策に協力することとされている。
- エ. 事業主の責務として、その雇用する労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組が定められている。
- オ. この法律は、我が国における急速な少子化の進行に鑑み、次代の社会を担う全ての子どもが、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人として等しく健やかに成長することができる社会を実現することを目的とする。

問題25 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たって常時雇用する労働者が100人を超え300人以下の事業主が状況把握、課題分析の際、必ず把握すべき項目に該当しないものは、次のうちどれか。

- ア. 教育訓練の受講の状況
- イ. 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ウ. 男女の平均継続勤務年数の差異
- エ. 労働者の各月ごとの平均残業時間等、労働時間の状況
- オ. 管理職に占める女性労働者の割合

問題26 使用者が年少者に行わせる深夜労働として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 満16歳以上の男性を交替制によって労働させる場合
- イ. 非常災害時で使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合
- ウ. 保健衛生の事業で労働させる場合
- エ. 交替制によって労働させる事業で、使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けて午後10時30分まで労働させる場合
- オ. 宿直させる場合

問題27 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る場合、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又は電磁的記録をもって調製するファイルに併せて記載又は記録する方法で行わなければならない。
- イ. 45歳以上70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. 高年齢者を雇用する事業主は、作業施設の改善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等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、みなし算定基礎期間が5年以上である者が、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. 60歳以上の労働者が当分の間生じないことが明らかな事業主は、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講ずる義務はない。

問題28 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. 障害者雇用促進法における対象障害者とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者を指し、その確認は、原則として身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳により行う。
- イ. 障害者の職業生活に関する相談及び指導を行わせるために、法令で定める障害者を5人以上雇用する事業主は、障害者職業生活相談員を選任しなければならない。
- ウ. 労働者の募集及び採用の場面において、知的障害を有する者との面接の際には、就労支援機関の職員の同席を認める等の配慮がなされることが望ましい。
- エ. 障害者の採用後においては、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する等、柔軟な対応が望まれる。
- オ. 障害者である労働者を、当該労働者の責に帰すべき事由により解雇する場合には、所轄公共職業安定所長に届け出なければならない。

問題29 職場におけるハラスメントについて事業主が行うことが望ましい取組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、職場におけるセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントについて、相談窓口をそれぞれ別個に設置することが望ましい。
- イ. 事業主は、「職場における妊娠・出産等に関するハラスメント」を防止するために、労働者が妊娠等に関する制度等の利用についての知識を持つように周知・啓発することが望ましい。
- ウ. 事業主は、「職場におけるパワーハラスメント」の原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等を行うことが望ましい。
- エ. 事業主は、「職場におけるセクシュアルハラスメント」について、労働者のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮することが望ましい。
- オ. 事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

問題30 安衛法に規定されている労働衛生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. 運送業で常時30人の労働者を使用する事業者は、安全衛生推進者を選任し、その者に労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関することを担当させなければならない。
- イ. 新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者は、あらかじめ法令で定める基準によって有害性の調査を行い、物質の名称、有害性の調査結果等を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- ウ. 事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合であって、作業の性質上換気することが著しく困難な場合は、酸素欠乏空気による健康障害を防止するために、同時に就業する労働者の人数と同数以上の空気呼吸器等（空気呼吸器、酸素呼吸器又は送気マスクをいう。）を備え、労働者にこれを使用させなければならない。
- エ. 事業者は、粉じんを著しく発散する屋内作業場、暑熱・寒冷又は多湿の屋内作業場などの一定の有害業務を行う場所においては、1年以内ごとに1回作業環境測定を実施しなくてはならない。
- オ. 事業者は、有機溶剤が呼吸器あるいは皮膚から体内に吸収されて中毒症状を起こすことを防止するため、発散源の密閉、局所排気装置の設置、作業環境の測定、健康診断等を行わなければならない。

問題31 安衛法等に定められている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、アルバイト等の短時間労働であって短期間の有期雇用労働者には、雇入れ時の安全衛生教育を実施することを義務付けられていない。
- イ. 建設業の事業者は、新たに職長その他管理監督者として従事することとなった者に対し、職長教育を実施しなければならない。
- ウ. 事業者が特別教育を行った場合には、当該事業者は特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを5年間保存しておかなければならない。
- エ. 事業者は、免許所有者又は技能講習修了者を除く全ての労働者に対して、一定の期間ごとに、安全衛生に関する能力向上教育を実施するよう努めなければならない。
- オ. 労働災害が発生した事業場では、労働災害再発防止講習の受講について、事業者自身に受講が義務付けられている。

問題32 道路交通法に定める安全運転管理者の業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. 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. 運転前及び運転終了後の運転者に対し、酒気帯びの有無について目視等でその状態を確認するとともに、アルコール検知器を用いて確認すること。
- 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33 厚生労働省「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に示されている、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、除去、低減する手法であるリスクアセスメントを進める取組のうち、以下のAからEを実施する順番として適切なものは、次のうちのどれか。

- A. 優先度に対応したリスク低減措置の実施
- B. 特定された危険性又は有害性ごとのリスクの見積り
- C. 労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定
- D. 一連の実施事項の記録の実施
- E. 見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定とリスク低減措置の内容の検討

- ア. B → C → E → D → A
- イ. C → B → E → D → A
- ウ. B → C → A → E → D
- エ. C → B → E → A → D
- オ. B → C → E → A → D

問題34 事業場において事業者が講ずるメンタルヘルス対策として、厚生労働省『労働者の心の健康の保持増進のための指針』で示されている「4つのケア」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. メンタルヘルス対策として示されている4つのケアとは、セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、家族によるケアである。
- イ. セルフケアとは、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減し、これに対処することである。
- ウ. ラインによるケアとは、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行うことである。
- エ. 事業場内産業保健スタッフによるケアとは、産業医等が事業場の対策の提言を行うとともに、その推進を担い、労働者及び管理監督者を支援することである。
- オ. 事業場内産業保健スタッフによるケアのために、事業場内産業保健スタッフ等の中から、産業医等の助言、指導等を得ながらメンタルヘルスケア推進の実務を担当する事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任することが望ましい。

問題35 ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握するための検査をいう。）を受検した労働者の検査結果の一定規模の集団（部又は課等）ごとの集計と、集団分析（当該集団のストレスの特徴及び傾向の分析をいう。）及びその結果活用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、ストレスチェックを行った医師等の実施者に集団分析をさせなければならない。
- イ. 事業者は、集団分析の結果を勘案し、必要があると認めるときは、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じなければならない。
- ウ. 事業者は、集団分析を行った場合には、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。
- エ. 事業者は、集団分析の結果について当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用しなければならない。
- オ. 事業者が医師等の実施者から集団分析の結果の提供を受ける場合、実施の単位を問わず労働者の同意は不要である。

問題36 企業に求められる法定外福利厚生再構築に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 法定外福利厚生は、厳密な費用対効果の観点から管理することが求められている。
- イ. 再構築に当たっては、重要度の高いものについて、実効性・優位性を担保した上で優先的に展開するといった発想が必要となる。
- ウ. 企業が徴収する福利厚生施策の利用料、使用料、利用者の負担等の合理的な算定基準の見直しを労使で十分に検討することが大事である。
- エ. 再構築に当たり、既存の福利厚生施策を排除してスクラップ（廃止・縮小）し、ゼロベースからビルド（新設・充実）するような方法は、避けるべきである。
- オ. 再構築においては、企業ニーズと従業員ニーズの妥協点ではなく、両者のニーズが高次元で充足される最適解が求められている。

問題37 青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」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. 若者雇用促進法上の「青少年」とは、原則として35歳未満の者であって、「青少年である労働者」には現に働いている者に限らず、求職者やいわゆるニート等の青少年も含まれる。
- イ. 新卒者であることを条件として募集を行う者は、学校卒業見込者に対して、平均勤続年数や研修の有無及び内容、前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等の青少年雇用情報をホームページ等で提供することが努力義務として規定されている。
- ウ. 事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、学校等の既卒者についても、新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、既卒者が卒業後少なくとも5年間は応募できるものとする措置を講ずるよう努めるものとする。
- エ. 事業主は、固定残業代を採用する場合、求職者たる青少年に対し、固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示しなければならない。
- オ. 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働法制に関する知識の付与に係る取組の周知を図ることとされ、事業主は青少年に対して、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図るよう努めることとされている。

問題38 個人情報保護法において「要配慮個人情報」に該当しないものは、次のうちどれか。

- ア. 人種
- イ. 年齢
- ウ. 信条
- エ. 病歴
- オ. 犯罪の経歴

問題39 公益通報者保護法において通報の対象となる法律は、次のうちどれか。

- ア. 法人税法
- イ. 個人情報保護法
- ウ. 消費税法
- エ. 政治資金規正法
- オ. 出入国管理及び難民認定法（いわゆる入管法）

問題40 個別労働関係紛争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. 個別労働関係紛争解決促進法に基づくあっせん（以下「あっせん」という。）の申請は、労働者だけでなく使用者も行うことができる。
- イ. パートタイム・有期雇用労働法に定める差別的取扱いの禁止に係る紛争について当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合、都道府県労働局長は必要と認めるときは紛争調整委員会に調停を行わせる。
- ウ. 育児・介護休業法に定める時間外労働の制限に係る紛争は、同法に定める調停の対象とはならない。
- エ. 個別労働関係紛争の当事者の一方からあっせんの申請があった場合、もう一方の当事者は、当該あっせんに参加するか否かを選択できる。
- オ. 均等法第6条の労働者の昇進に関する紛争について当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合、都道府県労働局長は必要と認めるときは紛争調整委員会に調停を行わせる。