

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

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。

- ・ 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
- ・ 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・休日労働に関する協定
- ・ 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 労働者及び使用者の定義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. 労働契約法において使用者とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。
- イ. 労働基準法において労働者とは、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。
- ウ. 労働組合法において労働者とは、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う。
- エ. 労働基準法において使用者とは、事業主をいい、事業の経営担当者は含まれない。

問題2 労働基準法に定められた罰則等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. 労働基準法の違反行為をした者が、当該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した代理人、使用人その他の従業者である場合において、事業主に対しても罰金刑が科されることがある。
- イ. 事業主が違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合、事業主も行為者として罰せられる。
- ウ. 労働基準法において、最も重い罰則は、強制労働の禁止に違反した場合である。
- エ. 裁判所は、時間外労働に関する割増賃金を支払わなかった使用者に対して、未払金のほか、これの2倍までの付加金の支払を命ずることができる。

問題3 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. 労働契約の解除のように、民法と労働基準法で異なる内容が定められている場合には、一般法である民法が優先して適用される。
- イ. 労働契約は、口頭での合意のみでは成立しない。
- ウ. 労働契約は、労働力の利用のための使用者の指揮命令権が予定されている。
- エ. 労働契約法では、配転命令権の濫用について特別な規定を設けている。

問題4 労働基準法における労働契約に関する規制の記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法では、労働契約の期間について、最長及び最短の期間を規定している。
- イ. 労働基準法では、使用者は、労働契約の不履行について損害賠償額を予定する契約をしてはならないと規定している。
- ウ. 労働基準法では、使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならないと規定している。
- エ. 労働基準法では、労働することを条件として使用者が労働者に貸し付けた金銭と、労働者が労働によって取得する賃金とを使用者が相殺する労働契約を締結してはならないと規定している。

問題5 労働契約、就業規則及び労働協約に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 就業規則は、事業場に適用される労働協約に反してはならず、労働基準監督署長はその就業規則の変更を命ずることができる。
- イ. 労働契約で定める労働条件が就業規則の基準を上回る場合、事業場における労働条件の統一性を確保するため、就業規則の基準が適用される。
- ウ. 労働協約で定める労働条件が法令の基準を下回る場合、労使自治の原則に基づき、労働協約の基準が優先的に適用される。
- エ. 法令で定める基準に達しない労働条件が含まれている労働契約は、全体として無効となる。

問題6 労働協約の規範的効力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. 労使間の口頭による合意では、労働協約としての効力は発生しない。
- イ. 公序良俗に違反する労働協約は、無効である。
- ウ. 既に支払期の到来している賃金や退職金など、労働者の既得の権利を処分するような労働協約の規定は無効である。
- エ. 労働条件を引き下げる内容の労働協約を締結した場合、不利益変更に反対している組合員の労働条件をその労働協約によって変更することはできない。

問題7 労働争議に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 特定の政治的主張の貫徹等を目的とする純粋政治ストライキには正当性があり、労働組合法上保護される。
- イ. 労働組合に加入する労働者が、当該労働組合の機関決定によるストライキのため就労しなかった場合、使用者は原則として当該ストライキ中の賃金支払い義務を免れる。
- ウ. ストライキに際し、労働組合が会社の正門前で非組合員等に就労しないよう呼びかけるピケティング行為は、暴力的行為が伴わない場合であっても企業の施設管理権を害するおそれがあり、労働組合法上保護されない。
- エ. 使用者が労働者の提供する労務の受領を集团的に拒否する行為であるロックアウトは、ストライキ通告直後の場合であっても使用者の争議行為として正当性を有し、労働組合法上保護される。

問題8 過半数代表者に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者の過半数を組織する労働組合がある場合でも、それとは別に労働者の過半数を代表する者を過半数代表者として選出することができる。
- イ. 過半数代表者を選出する場合、その人選は使用者の指名によるものとしてもよい。
- ウ. 労働基準法第38条の4による労使委員会が存在する場合、委員の5分の4以上の議決があっても、過半数代表者との書面による協定が別途必要である。
- エ. パートタイム・有期雇用労働者の就業規則の変更に際して、労働基準法上の意見を聴取する過半数代表者については、当該就業規則の適用対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の者から選出することができる。

問題9 人事異動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異動に関する規定があれば、使用者は当該規定に基づき労働者に職種の変更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り、業務上の必要性が肯定されれば、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っても、当該命令は有効である。
- 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誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、解雇を予告した労働者から予告期間中に当該解雇の理由についての証明書の交付を求められた場合には、退職の日以降に遅滞なく交付しなければならない。
- イ. 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業し、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒しない場合においては、使用者は、平均賃金の1,200日分の打切補償を支払うことによって、当該労働者を解雇することができる。
- ウ. 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る。
- エ. 退職する労働者から請求があった場合には、使用者は、退職から7日以内に賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称のいかんを問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

問題11 労働基準法第12条の平均賃金を算定する場合において、賃金総額に算入しなければならない賃金は、次のうちどれか。

- ア. 退職手当
- イ. 時間外労働に対して支給される割増賃金
- ウ. 年2回6カ月ごとに支給される賞与
- エ. 賃金であって、法令又は労働協約に特別の定めをしていない通貨以外のもので支払われる実物給与

問題12 労働基準法に定められた賃金請求権の消滅時効に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 時間外・休日労働・深夜業に対する割増賃金の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して2年とされている。
- イ. 年次有給休暇期間中の賃金の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して2年とされている。
- ウ. 毎月1回以上支払われる賃金の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して5年とされているが、経過措置により当分の間3年とされている。
- エ. 退職手当の消滅時効は、その権利を行使できるときから起算して5年とされているが、経過措置により当分の間3年とされている。

問題13 労働基準法上の労働時間に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 所定労働時間外に行われる教育訓練に要する時間は、出席の強制のない自由参加の場合であっても労働時間となる。
- イ. 始業時刻前に出勤を命じられた場合、出勤時刻から始業時刻までの時間に具体的な業務を行っていなければ、その時間は労働時間に該当しない。
- ウ. 出張に伴う移動において、移動中の業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず自由な利用が保障されている乗車時間は、労働時間に該当しない。
- エ. 事業場の昼食休憩時間中に来客や電話の対応のために待機をしている時間は、実際に来客や電話の対応がなかった場合には、労働時間ではない。

問題14 法定の休憩時間の取扱いとして法令に違反しているものは、次のうちどれか。

- ア. 1日の実労働時間が6時間の労働者には、休憩時間を与えていない。
- イ. 所定労働時間が8時間の事業場で、休憩時間を45分と定めている。
- ウ. 休憩時間をとれなかった場合、終業の時刻をその時間分、繰り上げるものとしている。
- エ. 始業午前9時、終業午後6時の事業場で、休憩時間を正午から30分、午後3時から30分に分割して与えている。

問題15 変形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. 変形労働時間制をとることによる労働時間の弾力化は、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間の短縮を目的とするものである。
- イ. 変形労働時間制は、業務の繁閑に合わせて所定労働時間を設定できる制度である。
- ウ. 厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」によると、変形労働時間制を採用している企業割合は5割を超えている。
- エ. 変形労働時間制が適用される労働者には、休日労働をさせることはできない。

問題16 事業場外労働のみなし労働時間制に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 事業場外労働のみなし労働時間制を導入するには、労使協定を締結しなければならない。
- イ. 事業場外労働のみなし労働時間制を適用するに当たり定めたのみなし労働時間が、1日の法定労働時間を超えていた場合であっても、時間外労働割増賃金を支払う必要はない。
- ウ. 事業場外で業務に従事する労働者が携帯電話等によって随時、使用者の指示を受けながら労働している場合には、事業場外労働のみなし労働時間制の適用はない。
- エ. 事業場外労働のみなし労働時間制が適用される労働者が労働時間の一部を事業場内で労働した場合、使用者は事業場内で業務に従事した時間について別途把握することを要しない。

問題17 労働基準法第41条に基づき労働時間等の適用を除外される監視又は断続的労働に従事する者として、所轄労働基準監督署長が許可する場合は、次のうちどれか。

- ア. プラント等における計器類を常態として監視する業務
- イ. 実働時間が3時間から5時間程度のタクシー運転手
- ウ. 車両誘導を行う駐車場の監視の業務
- エ. 拘束時間が15時間から16時間で作業時間と手待時間が折半程度の寄宿舎まかぬいこの賄人

問題18 時間外労働及び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. 所定労働時間が1週38時間の事業場において、1週38時間を超え40時間まで労働時間を延長する場合、各日の労働が8時間を超えない限り、使用者は三六協定を締結する必要はない。
- イ. 1週1日又は4週4日の法定休日のいずれかに労働させた場合、使用者はその労働に対して割増賃金を支払わなくてはならない。
- ウ. 年少者には、三六協定による時間外・休日労働をさせてはならない。
- エ. 使用者は、災害などによる臨時の必要がある場合に時間外労働をさせたときは、その労働に対して割増賃金を支払う必要はない。

問題19 労働基準法第33条の「災害その他避けることのできない事由」によって、臨時の必要があり、使用者が行政官庁の許可を受けて時間外労働を行わせることができる場合に当てはまらないものは、次のうちどれか。

- ア. 所定労働時間外に事業場で火災が発生した場合の消火作業
- イ. 人命救助のために必要な場合
- ウ. 突発的な業務の繁忙により必要がある場合
- エ. 突発的な災害により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインの復旧作業

問題20 割増賃金計算の対象となる算定基礎賃金から除外される賃金に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 通勤に要した費用や距離に関係なく、一律に支給される通勤手当
- イ. 持ち家と賃貸住居に大別して、それぞれに定額で支給される住宅手当
- ウ. 扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給される家族手当
- エ. 取得した資格に応じて支給される資格手当

問題21 休暇等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. 9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（小学校3年生修了までの子）を養育する労働者は、子が病気やけがをした場合において、子の看護等休暇を取得することができる。
- イ. 労働者の三親等以内の親族に関する慶弔休暇を設ける場合は、有給としなければならない。
- ウ. 労働者が裁判員に選任され、所定労働日に裁判員の職務を執行するため必要な時間を請求した場合、使用者はこれを拒むことはできない。
- エ. 生理休暇は、就業規則その他によりその日数を限定することは許されないが、有給とする日数の上限を定めることは可能である。

問題22 短時間労働者に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. パートタイム・有期雇用労働法に定義された「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3未満の労働者をいう。
- イ. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じ短時間労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合であっても、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して、これを実施しなければならない。
- ウ. 事業主は、短時間労働者を雇い入れた場合、労働基準法第15条に定める労働条件の明示事項について、当該短時間労働者の希望の有無にかかわらず、電子メールによって明示することができる。
- エ. 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違させる場合、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容、業務に伴う責任の程度、当該職務の内容・配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

問題23 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>

派遣元事業主（以下「派遣元」という。）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。以下「A」という。）を派遣先のシステム開発課に労働者派遣している。Aは、派遣先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。

なお、上記労働者派遣は、労働者派遣法第40条の2第1項各号に定める「派遣先へのみなし雇用」の適用対象に該当しない。

また、派遣元において、均等・均衡処遇に関する労使協定が締結されていない。

- ア. 派遣先は、派遣元からAのシステム開発課への労働者派遣を、5年まで受けることができる。
- イ. 派遣元は、Aの基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、派遣先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. 派遣元は、Aが派遣先のシステム開発課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、派遣先に対して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. 派遣先は、派遣元から求めがあった場合には、Aと同じ職務に従事する派遣先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24 均等法が禁止する性別を理由とする差別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. 時間外労働や深夜業の多い職務への配置に当たって、その対象を男性労働者のみとすることは、均等法違反とはならない。
- イ. 労働者の昇進に当たり転勤の経験があることを要件とすることは、合理的な理由がない限り、いわゆる間接差別として禁止される。
- ウ. 定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女で異なる定年を定めることは、均等法違反となる。
- エ. 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いて、昇進配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励することは、いわゆるポジティブ・アクションとして均等法違反とはならない。

問題25 母性保護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、坑内で行われる業務に従事しない旨を使用者に申し出た産後1年を経過しない女性を、当該業務に就業させてはならない。
- イ. 事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法の保健指導を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
- ウ. 使用者は、産後1年を経過しない女性が請求した場合、労働基準法第32条に規定する労働時間を超えて労働させてはならない。
- エ. 妊娠中の女性が軽易作業への転換を請求した場合で当該事業場に適当な軽易作業がないときには、使用者は、新たに軽易な業務を創設して転換させなければならない。

問題26 育児・介護休業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. 出生時育児休業（いわゆる産後パパ育休）を取得することができるのは、原則として出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者である。
- イ. 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、その子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した措置に関する事項について、個別に周知しなければならない。
- ウ. 育児休業の期間は、育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、子を養育することができなくなった場合には、終了する。
- エ. 事業主と過半数代表者との間で労使協定を締結している場合には、その事業主に継続して雇用された期間が6カ月に満たない労働者を介護休暇の対象から除外できる。

問題27 労働基準法上の未成年者の保護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. 未成年者は、独立して賃金を請求することができる。
- イ. 親権者は、未成年者の賃金を代わって受け取ってはならない。
- ウ. 親権者は、未成年者に代わって労働契約を締結することができる。
- エ. 親権者は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合、将来に向かってこれを解除することができる。

問題28 高年齢者雇用安定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. 事業主が定年を定める場合には、原則として、60歳を下回ることはできない。
- イ. 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年に到達した労働者について当該定年の引上げ、当該定年の廃止又は継続雇用制度のいずれかにより、65歳までの雇用を確保しなければならない。
- ウ. 65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年に到達した労働者を70歳まで①当該定年の引上げ、②当該定年の廃止、③65歳以上継続雇用制度又は創業支援等措置のいずれかにより、雇用又は就業を確保しなければならない。
- エ. 事業主は、創業支援等措置の実施に当たっては、実施計画を策定して過半数代表者の同意を得ることが必要である。

問題29 障害者の雇用と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。
なお、本問において、除外率は考慮しないものとする。

- ア. 障害者を1人以上雇用する義務がある事業主は、毎年6月1日現在における障害者の雇用状況について、所轄公共職業安定所長に報告しなければならない。
- イ. 障害者雇用納付金制度は、法定雇用率を達成していない事業主から障害者雇用納付金を徴収し、達成している事業主に障害者雇用調整金又は報奨金を支給する制度である。
- ウ. 障害者雇用納付金制度における納付金の申告や調整金・報奨金の申請は、所轄公共職業安定所を通じて行う。
- エ. 厚生労働大臣は、民間企業に対し障害者雇入れ計画の適正実施勧告を行ったにもかかわらず、正当な理由なく、障害者の雇用状況に改善が見られない場合、その旨を公表することができる。

問題30 外国人労働者の雇用・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. 外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格、在留期間などについて、所轄労働基準監督署に届け出なければならない。
- イ. 事業主は、外国人労働者の氏名、性別、在留資格、在留期間等を確認する際、住民票とマイナンバーカードによって確認する義務がある。
- ウ. 外国人を雇用する事業主は、その外国人が特定技能の在留資格者である場合は、法務大臣が指定する特定産業分野を指定書によって確認する義務がある。
- エ. 就労することができる在留資格をもつ者は、与えられた在留資格外の就労をしても不法就労とはならない。

問題31 職場における労働衛生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. 一般的な事務作業における作業面の照度は、300ルクス以上であるが、個々の事務作業に応じた照度については、JIS Z 9110などの基準を参照することとされている。
- イ. 同時に就業する労働者が常時10人以内である場合は、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、事業者が、男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一つの便房により構成される便所（独立個室型の便所）を設けることで足りる。
- ウ. 事業者は、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、女性用の休養室又は休養所を男性用と区別して設けなければならない。
- エ. 事業者は、法令で業種別に定められた救急用具その他負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならない。

問題32 厚生労働省「製造業（造船業を除く。）における元方事業者による総合的な安全管理のための指針」に示された元方事業者の措置義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. 一の場所で、元方事業者の労働者と関係請負人の労働者を合わせた労働者数が常時50人以上となる事業場においては、元方事業者は、作業間の連絡調整等の事項を統括管理する者を選任し、各関係請負人はそれぞれに、連絡調整等を行う責任者を選任することとされている。
- イ. 元方事業者は、関係請負人の数が少ない場合を除き、関係請負人との協議会を設置し、定期的を開催するとともに、関係請負人が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とされている。
- ウ. 一の場所で、例えば、複数の関係請負人がそれぞれ車両系荷役運搬機械等を用いた荷の運搬等の作業を行う場合には、元方事業者は、随時、元方事業者と関係請負人との間及び関係請負人相互間における作業経路の制限、作業を行う時間帯の制限等の措置を講じることとされている。
- エ. 一の場所における混在作業による労働災害を防止するため、各事業者が行うべき労働者の雇入れ時教育、作業内容変更時教育、特別教育等の安全又は衛生のための教育を、元方事業者が一括して関係請負人に代わって行うこととされている。

問題33 安全衛生に関する用語の解説として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働災害とは、業務に起因して労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。
- イ. ゼロ災運動とは、人間尊重の理念に基づいて職場の安全と健康を職場全員参加で先取りしようとする安全衛生運動をいう。
- ウ. 災害調査とは、災害原因を明らかにして関係者の責任を明確にすることを目的に行うものをいう。
- エ. 厚生労働省がいう「労災かくし」とは、所轄労働基準監督署長に報告すべき労働者死傷病報告を故意に報告しないこと又は虚偽の内容を記載して報告することである。

問題34 労働衛生管理の基本的対策となる3管理に含まれないものは、次のうちどれか。

- ア. 安全管理
- イ. 作業管理
- ウ. 健康管理
- エ. 作業環境管理

問題35 雇入れ時の健康診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. 期間の定めのない労働契約により使用される短時間労働者の1週間の所定労働時間数が、当該事業場において、同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の2分の1以上の者については、事業者は雇入れ時健康診断を行わなければならない。
- イ. 雇入れ前3カ月以内に医師による健康診断を受けている項目については、本人から証明書の提出を受ければ省略することができる。
- ウ. 事業に附属する食堂・炊事場で給食の業務に従事する労働者に対しては、検査項目に「検便」の追加が必要である。
- エ. 雇入れ時の健康診断は、採用するか否かを決定するために行ってはならない。

問題36 厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」において事業者が行うべき職場におけるメンタルヘルスキアの基本的考え方に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. ストレスチェック制度を含めた事業場におけるメンタルヘルスキアを積極的に推進することを、事業者自らが表明する。
- イ. 事業者は、衛生委員会等に十分調査審議を行わせ、現状とその問題点を明確にし、具体的な実施事項等についての基本的な計画を策定して、これを実施する。
- ウ. 事業者は、教育研修、情報提供及び「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」並びに「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われるようにする。
- エ. 事業者は、心の健康問題の特性、労働者の個人情報の保護への配慮、人事労務管理との関係に留意することが重要であるが、職場以外の家庭・個人生活等の問題はプライバシーを尊重して関与しない。

問題37 「心理的な負担の程度を把握するための検査」（以下「ストレスチェック」という。）について、厚生労働省「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」で示されている、事業者による適切かつ有効な実施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、ストレスチェックを全ての労働者に受検させなければならない。
- イ. 事業者は、ストレスチェック実施後に医師の面接指導の必要があると認められた労働者には、実施した医師等の勧奨によって、これを受けさせることが望ましい。
- ウ. 事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた職場環境の改善を実施することが望ましい。
- エ. 事業者は、衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びに実施方法の改善等について調査審議を行わせる必要がある。

問題38 法定外福利厚生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. 法定外福利厚生費は、社員及びその家族の福祉向上を図る費用であるため、企業規模間での格差はない。
- イ. 福利厚生施策の見直しに当たっては、法定外福利厚生が主要な対象とされている。
- ウ. 中小企業退職金共済制度は、法定外福利厚生に該当しない。
- エ. 法定外福利厚生費の給付形態は現物又は現金給付であり、施設、設備、サービスなどの形態によるものは含まれない。

問題39 業務上災害について、労働者災害補償保険の給付に関する事務を行う者として労働者災害補償保険法施行規則に規定されているものは、次のうちどれか。

- ア. 所轄都道府県労働局長
- イ. 所轄労働基準監督署長
- ウ. 被災労働者の事業主
- エ. 厚生労働大臣

問題40 都道府県労働局紛争調整委員会によるあっせん及び労働審判に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. あっせんでは、当事者の自主性に重きが置かれ、あっせんの参加は強制されない。
- イ. 労働審判では、権利義務関係に基づく判定が行われるが、あっせんでは、当事者の自主的紛争解決の促進を目的としているため権利義務関係の判定は行われない。
- ウ. 労働審判では、労働者間の紛争に係る申立ては受理されるが、あっせんでは、当該紛争に係る申請は受理されない。
- エ. あっせんでは、あっせん委員は、当該紛争について解決の見込みがないと認めるときは、あっせンを打ち切ることができる。