禁転載複製

「中央職業能力開発協会編」

令和８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、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８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。

禁転載複製

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
・過半数代表者　←　当該事業場（所）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
・個人情報保護法　←　個人情報の保護に関する法律
・三六協定　←　時間外労働・休日労働に関する協定
・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
・有期雇用特別措置法　←　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
・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
・深夜労働　←　午後10時から翌日午前５時までの労働

問題１　労働契約及び労働者の採用過程に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．新規採用において、労働者の適性を評価し判断するために有期労働契約を締結した場合、当該契約期間が終了したときの契約の継続については、有期労働契約の更新の成否の問題となる。
イ．使用者には採用の自由が認められているので、応募者の中で同等の能力を有する２名から１名を採用する場合、障害を有することを理由に一方の者を不採用としても違法ではない。
ウ．身元保証契約に基づき、被用者の行為によって使用者が受けた損害を身元保証人に対して請求する場合、当該身元保証人の被用者に対する監督に係る過失の有無がもっぱら問題となる。
エ．採用内定の取消が行われた場合、当該内定取消の有効性判断に当たっては、解雇と同様の法理が適用される。
オ．労働契約とは、労働者が使用者に使用されて労働することを目的とした契約であり、無償であるものを含む。

禁転載複製

問題２　労働契約の締結に際し、明示する労働条件と就業規則で定める労働条件との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．労働者と使用者とが労働契約を締結する場合、使用者が合理的な労働条件を定めた就業規則を作成していれば、周知の有無に関わらず労働契約の内容は、その就業規則で定めたものとなる。
イ．就業規則で定める基準に達しない労働条件を定めた労働契約は、その部分については無効となり、この場合には無効となった部分は、就業規則で定める基準によることとなる。
ウ．労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容を上回る労働条件で合意していた場合には、その合意内容が労働者の労働条件となる。
エ．使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更し、労働契約の内容である労働条件を労働者にとって不利益に変更することは、原則としてできない。
オ．使用者が、労働者と合意することなく、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し、かつ、その変更が合理的なものであるときには、労働契約の内容である労働条件は、その変更後の就業規則に従うところとなる。

問題３　労働協約に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働協約の有効期間は３年が上限とされているが、自動更新条項により同一内容の協約条項が３年を超えて当該労使を拘束する結果が生じても差し支えない。
イ．労働協約は、労使間の合意による自治的な規範として可能な限り尊重されるものであり、公序に抵触する内容のものであっても、当該労使の誠実な交渉に基づいて妥結された条項であれば効力を有する。
ウ．労働協約中、組合員の解雇等の際に労働組合との協議や労働組合への通知などを要すると定める人事条項があった場合でも、その不履行は個々の組合員の解雇等の有効性には影響を及ぼさない。
エ．労働協約に定められた労働条件は、個々の組合員の同意を要することなくその労働条件に対して規範的効力を有し、組合員の既往の労働に対する賃金債権を減額するような場合も例外ではない。
オ．労働協約の効力発生要件は労働組合法において定められており、労使協定と混同されないよう表題を「労働協約」としなければならない。

禁転載複製

問題４　団体交渉に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働組合の団体交渉の担当者として当該労働組合の役員のほか、上部団体の役員や弁護士などの組合外部の者に交渉権限を委任した場合、使用者は当該外部の者が交渉の席に着くことを理由に団体交渉を拒否することはできない。
イ．使用者は誠実交渉義務を負っているが、労働組合の要求に対して譲歩や合意を強制されるものではない。
ウ．労働組合から団体交渉に社長の出席を求められた使用者は、交渉担当者が合意達成に向けて誠実に協議できる実質的な交渉権限を有している限り、社長を出席させる義務はない。
エ．初任給など非組合員の労働条件に関する事項は、組合員の労働条件に影響を及ぼす場合であっても、労使において義務的団交事項となることはない。
オ．団体交渉の開催場所について、労働組合が指定した場所が著しく不合理でない場合であっても、使用者が労使双方にとっての利便性の観点から労働組合に調整を求めることは可能である。

問題５　争議行為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．争議行為が発生したときは、その当事者は、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出なければならない。
イ．法令上、争議行為の主体は労働組合とされ、使用者は争議行為の主体とはなり得ない。
ウ．ストライキ中に使用者が管理職を動員して操業することは違法ではない。
エ．他社の争議行為を支援するための争議行為に正当性は認められない。
オ．違法な争議行為によって生じた使用者側の損害について、労働組合は賠償する責任を負う。

問題６　法令において明示的に禁止されていない解雇は、次のうちどれか。

ア．労働基準監督官へ申告したことを理由とする解雇
イ．国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇
ウ．公益通報をしたことを理由とする解雇
エ．紛争調整委員会にあっせんの申請をしたことを理由とする解雇
オ．通勤災害による療養のために休業する期間及びその後30日以内に行う解雇

禁転載複製

問題７　労働基準法上の賃金に該当するものの組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

１．労働基準法第20条の規定に基づく解雇予告手当
２．労働基準法第26条の規定に基づく休業手当
３．労働基準法第76条の規定に基づく休業補償
４．労働基準法第39条の年次有給休暇中の賃金
５．通勤に要する費用として支払われる通勤手当

ア．１、２、４
イ．２、３、５
ウ．３、４、５
エ．２、４、５
オ．１、４、５

問題８　賃金の支払いに関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．賃金の支払いは、原則として銀行口座等への振込みにより行うこととされているが、労働者本人の同意を得た場合には、通貨で支払うことができる。
イ．賃金は、原則として労働者本人に直接支払わなければならないが、労働者の同意を得た場合には、親権者その他の法定代理人に支払うことができる。
ウ．賃金は、原則としてその全額を支払わなければならないが、過半数代表者との労使協定が締結されていなくとも労働者の個別の同意があれば、その部分について賃金の一部を控除して支払うことができる。
エ．賃金は、原則として毎月１回以上、一定の期日に支払わなければならないが、賃金支払日が休日に当たる場合には、支払日を繰り上げることとされており、繰り下げて支払うことはできない。
オ．使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、賃金支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

禁転載複製

問題９　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．使用者は、労働時間数を把握し、賃金台帳に記載しなければならないが、この場合、時間外労働、休日労働及び深夜労働に係るそれぞれの時間数を合算して記載することができる。
イ．労働者が休憩時間中に自己の判断で労働した時間は、使用者からの明示的な業務指示がない限り、労働基準法上の労働時間とはならない。
ウ．事業場に火災が発生したため、既に帰宅していた当該事業場に所属する労働者が事業場に任意に出勤して消火作業に従事した時間は、労働時間となる。
エ．あらかじめ月の時間外労働の上限時間を就業規則、社内通達等により、明確に周知徹底している場合には、これを超えて行った時間外労働の時間については、労働時間として取り扱わなくてもよい。
オ．事業主の異なる２つの事業場で雇用される労働者の労働時間は、各事業場における労働時間を別々に計算管理し、合算することはない。

問題10　フレックスタイム制に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．フレックスタイム制は、始業・終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度であるため、使用者には実労働時間を把握する義務はない。
イ．労働者の実労働時間が清算期間の総労働時間に不足した場合、使用者は、不足した労働時間を翌清算期間に繰り越さなければならない。
ウ．労使協定に基づいてコアタイムを設ける場合、コアタイムを設ける日と設けない日があるものも、日によってコアタイムの開始時刻と終了時刻が異なるものも可能である。
エ．フレックスタイム制においては、休憩の一斉付与の原則が適用される事業所においても、労働者の判断により任意の時間に休憩を取得することとして差し支えない。
オ．フレックスタイム制の下で、１週間に一度の法定休日に労働させた場合は、当該休日労働の時間は、清算期間における総労働時間や時間外労働に含める。

禁転載複製

問題11　情報通信機器を活用した在宅勤務における事業場外みなし労働時間制（以下、「みなし労働時間制」という。）の適用に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．情報通信機器に関し、会社所有の機器ではなく労働者個人が所有する機器を使用することとされている場合には、みなし労働時間制を適用することはできない。
イ．使用者が労働者に対して電子メール等により随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があったときに労働者がそれに即応しなければならない状態にある場合には、みなし労働時間制を適用することはできない。
ウ．業務の目的、目標、期限等の基本的事項について、使用者からの指示に基づいて業務が行われる場合には、みなし労働時間制を適用することはできない。
エ．自宅内に仕事を専用とする個室が設けられていない場合には、みなし労働時間制を適用することはできない。
オ．所定労働時間の途中で中抜けをすることが認められていない場合には、みなし労働時間制を適用することはできない。

問題12　労働基準法第41条各号に定められている労働時間等に関する規定の適用除外に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．第１号にいう農業、林業、畜産・水産業に従事する労働者については、労働時間等に関する規定は適用されない。
イ．第２号にいう機密の事務を取り扱う者とは、いわゆる「秘密書類」を取り扱う者のことをいう。
ウ．安衛法に基づいて衛生管理者として職務に従事する労働者は、当然に管理監督者に該当する。
エ．第２号にいう管理監督者については、使用者は労働時間の把握をする必要はない。
オ．第３号にいう監視労働に従事する者については、使用者は所轄労働基準監督署長の許可を受けなければならない。

禁転載複製

問題13　労働基準法第33条に規定される災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．災害その他避けることのできない事由には、事由の発生が予想し得る事態ではあるものの、それが発生するか否かが確定的には予測し得ず、またいつ発生するか予想できないものも含まれるものとされている。
イ．工場火災の消火、後始末及び後日に行われる復旧のための作業は一連のものとして、災害等による臨時の必要がある場合に含まれるものとされている。
ウ．災害等臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準によれば、事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障、保安やシステム障害の復旧には、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれないものとされている。
エ．災害等の臨時の必要がある場合には、年少者に対して労働時間及び休日労働に関する規制は適用されないが、深夜業に関する規制は適用されるものとされている。
オ．労働基準法第33条第２項の規定による事後の届出に対して、所轄労働基準監督署長が休日労働を不適当と認め代休の付与を命じた場合、当該命令による休日は同法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当するものとされている。

問題14　労働基準法第37条に定める時間外、休日及び深夜労働の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。ただし、時間外労働が１カ月について60時間を超えた場合は考慮しない。

ア．時間外労働が翌日の法定休日に及んだ場合、午後10時から午前０時までの割増率は５割以上の率で、午前０時から午前５時までの割増率は６割以上の率で、それぞれ計算した割増賃金を支払わなければならない。
イ．週の所定労働日数が３日の労働者を、労働日が設定されていない同一週内のいずれかの日に労働させた場合には、休日労働割増賃金を支払わなければならない。
ウ．年俸制の適用を受ける労働者に支払う賃金に割増賃金相当額が含まれている場合、その設定し明示された労働時間数を超えて時間外労働を行わせたときには、当該時間数に対応する割増賃金を支払わなければならない。
エ．所定労働時間の全てが深夜時間帯であり、深夜労働割増賃金を含めて所定賃金が就業規則に定められていることが明らかな場合、あらかじめ定められた割増賃金の額を超えない限り、別に深夜労働割増賃金を支払う必要はない。
オ．三六協定によって、休日の所定労働時間を８時間、始業時刻を午前７時、終業時刻を午後４時、休憩を１時間とした場合、法定休日に午後４時を超えて労働させたときは、深夜労働に該当しない限り、３割５分以上の割増賃金を支払えばよい。

禁転載複製

問題15　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．労働者が年次有給休暇を争議行為に利用する目的で請求した場合には、正常な労働関係を前提に休暇を付与することとした労働基準法の趣旨と相容れないものであるから、使用者は労働者の請求を拒否できる。
イ．雇入れの日から起算して６カ月経過後に付与する10日の年次有給休暇のうち、５日分を雇入れの日に付与した場合、当該５日分の休暇についても時効の起算日は雇入れの日から６カ月経過した日となる。
ウ．週の所定労働日が４日の労働者が、年度の途中で週５日の勤務に変更になった場合、年次有給休暇の付与日数は所定労働日数の増加した日から変更となる。
エ．派遣労働者が派遣先において就労しないことにより当該派遣先の事業の正常な運営を妨げる場合において、派遣先は年次有給休暇の時季変更権を行使できる。
オ．労働基準法第68条に基づく生理日の休暇を取得した日については、年次有給休暇の付与要件における出勤率の算定において出勤したものとみなす。

問題16　労働基準法に定める代替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．代替休暇の付与単位は、１日又は半日に限定されている。
イ．代替休暇の付与は、60時間を超える時間外労働が行われた月の末日の翌日から２カ月以内とされている。
ウ．代替休暇を与えた場合、60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の支払は不要である。
エ．時間外労働の割増率が45時間以内の場合は２割５分、60時間を超える場合は５割である事業場において、60時間を超える時間外労働が20時間であるときの代替休暇の時間数は、５時間となる。
オ．代替休暇の取得は労働者の判断によるものであり、使用者が強制することはできない。

問題17　労働契約承継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．承継会社が承継する事業に主として従事する労働者であって、分割契約等に労働契約を承継する旨の記載がある者は、承継会社に労働契約が承継されることについて、異議を申し立てることができる。
イ．分割会社は、労働契約の承継等一定事項に関しては、労働者に通知をすべき日までに当該労働者と協議をしなければならない。
ウ．分割会社が労働協約を締結していた場合、承継会社に承継される労働者が加入している労働組合に当該分割に関する事項を書面により通知しなければならない。
エ．分割会社が労働組合と締結していた労働協約につき、規範的部分については、分割の時点で当該労働組合と承継会社との間で同一の労働協約が締結されたものとみなされる。
オ．承継会社が承継する事業に主として従事する労働者には、分割会社は労働契約の承継の有無等一定事項を通知しなければならない。

禁転載複製

問題18　短時間・有期雇用労働者からの苦情を含めた相談に応じる窓口等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．事業主自身が相談担当者となり、短時間・有期雇用労働者からの相談に対応することは差し支えない。
イ．相談窓口等を外部専門機関に委託し、相談対応を行うことは差し支えない。
ウ．相談窓口等は、その名称を問うものではなく、組織であるか個人であるかを問わない。
エ．相談担当者は、短時間・有期雇用労働者以外の者の中から定めなければならない。
オ．親会社の人事部員を相談担当者として定め、子会社の短時間・有期雇用労働者からの相談に対応することは差し支えない。

問題19　違法派遣に対する労働契約申込みみなし制度（以下、「労働契約申込みみなし制度」という。）に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働契約申込みみなし制度は、派遣先が違法派遣だと知らず、かつ、知らなかったことについて過失がない場合であっても適用される。
イ．事業所単位の派遣可能期間の制限を超えて派遣受入れをした場合、違法派遣として本制度が適用されることとなるが、この場合、過半数代表者から意見聴取をしていないなどの手続違反も含まれる。
ウ．派遣労働者がみなし申込みを承諾し、労働契約が成立した場合、派遣先は派遣元と派遣労働者の間で締結された労働条件を引き継ぐこととなり、派遣先は、派遣元に支払っていた派遣料金相当額を当該労働者に賃金として支払わなければならない。
エ．労働者派遣法の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けるいわゆる偽装請負は、違法派遣に該当するため、労働契約申込みみなし制度の対象となる。
オ．派遣先は違法派遣の受入れから３年を経過するまでの間、みなし申込みを撤回することができず、この間に派遣労働者から申込みに対する承諾の意思表示があった場合には、労働契約が成立する。

禁転載複製

問題20　労働者派遣に係る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．事業所単位の期間制限による派遣可能期間を延長する場合、派遣先は過半数代表者に対して意見を聴くこととされているが、この意見聴取は、抵触日の１カ月前までの間に、十分な考慮期間を設けて行わなければならない。
イ．同一の派遣先事業所における派遣可能期間の上限は３年とされているが、過半数代表者から意見を聴取した場合には、それ以降、当該期間制限の適用は除外される。
ウ．派遣先事業所の同一組織単位の受入可能期間の上限は３年とされており、この期間中に派遣労働者を変更した場合でも３年の上限はリセットされない。
エ．産前産後休業や育児休業を取得する労働者の業務について派遣労働者の派遣を受け入れる場合であっても、過半数代表者の意見を聴取することなく、３年を超えて同一の派遣先事業所及び同一の組織単位で受け入れることはできない。
オ．派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者の派遣を受け入れる場合、事業所単位の派遣可能期間の制限の適用は除外されない。

問題21　妊産婦等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．妊娠した女性労働者であって、法定の産前休業取得前の者に対し、妊娠以外の合理的な理由があることを証明した上で解雇した。
イ．賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を査定の対象とする場合において、妊娠・出産等による休業や労働能率の低下について、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と同程度に扱うこととした。
ウ．妊娠した女性労働者が従事する職務において、労働能率の低下と身体への負担から業務を遂行することが困難と認められたため、当該労働者を従事させることのできる他の適当な職務へ配置転換させた。
エ．妊娠中の女性労働者について、医師の指導に基づき休憩時間の延長措置を講じるとともに、就業規則の規定に従い、会社はその延長に伴い短縮された所定労働時間に相当する賃金額を支給しないこととした。
オ．妊娠していることを申し出た有期雇用の女性労働者について、そのことを理由としてあらかじめ明示されている契約更新回数の上限を引き下げた。

禁転載複製

問題22　労働者の妊娠・出産・育児にかかわる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．産前産後休業期間中の健康保険及び厚生年金保険の保険料については、事業主が被保険者の申出に基づいて保険者に申し出ることにより、事業主及び被保険者それぞれが負担する保険料が免除される。
イ．使用者は、女性労働基準規則に定められている重量以上の重量物を取り扱う業務及び有害物を発散する場所における業務には、妊産婦からの申出の有無にかかわらず就業させることができない。
ウ．年次有給休暇の出勤率を計算する場合において、育児休業を取得した期間については、全労働日及び出勤日数から除外して計算することができる。
エ．事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって、当該事業主に引き続き雇用された期間が１年以上の労働者が申し出た場合、原則として、１カ月について24時間、１年について150時間を超えて時間外労働をさせることはできない。
オ．産前産後休業からの職場復帰における「原職相当職」とは、一般的に、休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと及び休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合とされている。

問題23　育児休業又は介護休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．日々雇用される者は、原則として育児休業の申出はできない。
イ．育児休業は、原則として子１人につき２回まで取得することができるが、事業主が法所定の回数を超えて育児休業の申出を認めることは可能である。
ウ．男女労働者は、１人の要介護の対象家族につき、通算して93日間の介護休業を請求できる。
エ．介護休業は、労使協定を締結した場合、所定労働日数が週２日以下の労働者に付与しなくてもよい。
オ．事業主は、介護休業の申出について、口頭によるものであっても労働者の意思が確認できる限り受け付けなければならない。

禁転載複製

問題24　育児・介護休業中の賃金及び社会保険に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．男性の育児休業取得を促進するための特別措置である出生時育児休業は、事業主に休業期間中の賃金の支払が義務づけられる。
イ．業務上負傷し又は疾病にかかる療養のために休業をして労災保険法に基づく受給要件を満たしている場合は、育児・介護休業中であっても当該労災保険給付を受けることができる。
ウ．育児休業給付金は、育児休業中における賃金支給の有無及びその額にかかわらず、法所定の算定に基づく金額が支給される。
エ．介護休業中においては、賃金支給の有無にかかわらず、労働者は所定の雇用保険料を負担しなければならない。
オ．育児休業及び介護休業双方において、休業期間中は最長３年間、事業主負担分及び本人負担分ともに社会保険料の支払いが免除される。

問題25　次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画における目標達成において、厚生労働大臣が基準に適合したと認定した場合に表示することができるマークとして正しいものは、次のうちどれか。

ア．えるぼし
イ．トモニン
ウ．くるみん
エ．きらら
オ．もにす

問題26　年少者への変形労働時間制の適用に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．一定の要件を満たす場合は、１カ月単位の変形労働時間制、１年単位の変形労働時間制及び１週間単位の非定型的変形労働時間制を適用して年少者を労働させることができる。
イ．変形労働時間制の適用は、満16歳以上の男性労働者に限って認められている。
ウ．１週間については52時間、１日については８時間を超えない範囲内で労働させることができる。
エ．１週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、１週間のうち１日の労働時間を４時間以内に短縮するときは、他の日の労働時間を10時間まで延長することができる。
オ．１年単位の変形労働時間制の適用を行う場合は、労使協定の締結に加えて、個別の同意書の作成が必要である。

禁転載複製

問題27　有期雇用特別措置法に基づく定年後の「継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例」（以下、「特例」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．適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の特例認定を受けた事業主の下で定年に達した後、引き続き有期契約を締結して雇用される労働者については、10年を上限として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は無期転換申込権が発生しない。
イ．事業主が、特例について都道府県労働局長の特例認定を受けた場合、既に無期転換申込権を行使している者を除き、定年後に再雇用が継続されている労働者は特例の対象となる。
ウ．定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続き都道府県労働局長の特例認定を受けた子法人に雇用される場合は、特例の対象となる。
エ．都道府県労働局長の特例認定が取り消された場合は、特例の対象となっていた労働者であっても、当初の労働契約からの通算契約期間が５年を超えていれば、無期転換申込権を行使することができる。
オ．事業主が第二種雇用管理計画に定める事項としては、高年齢者雇用等推進者の選任、教育訓練の実施、健康管理・安全衛生の配慮、職域の拡大、知識・経験等を活用できる配置・処遇の推進、賃金体系の見直し、勤務時間制度の弾力化がある。

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．事業主は、障害者である労働者を会社都合により解雇する場合には、速やかに公共職業安定所長に届け出なければならない。
イ．合理的配慮指針によれば、精神障害者を採用した場合に、業務指導担当や相談担当を定めることは、合理的配慮の一例として挙げられている。
ウ．厚生労働大臣は、法定雇用率未達成の事業主に対して対象障害者の雇入れに関する計画を作成することを命じ、その変更・実施に関する勧告に従わない場合はその旨を公表することがある。
エ．事業主は、身体障害者を雇用するに当たって、身体障害者であることの確認は、原則として身体障害者手帳により行う。
オ．対象障害者の実雇用率の算定に当たっては、精神障害者を雇用している場合には、当該者１人につき、身体障害者又は知的障害者の0.5人分としてカウントする。

禁転載複製

問題29　在留資格「特定技能」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．特定技能１号については家族の帯同は基本的に認められないが、特定技能２号については要件を満たせば配偶者及び子の帯同が認められる。
イ．受入れ分野（特定産業分野）は、現在は16分野であるが、特定技能２号については、それらのうち「建設」「造船・船用工業」などの11分野で受入れが可能である。
ウ．特定技能１号、特定技能２号ともに、在留期間は通算で上限５年までである。
エ．特定技能雇用契約においては、報酬の額が、日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上でなければならない。
オ．特定技能雇用契約においては、当該外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしなければならない。

問題30　厚生労働省「令和６年における労働災害発生状況」に記載された高齢者の労働災害に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．令和６年の雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は約20％であるが、同年の労働災害による休業４日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は30％である。
イ．60歳以上の男女別の労働災害発生率（以下、「度数率」という。）を30歳代と比較すると、男性は約２倍、女性は約５倍となっている。
ウ．事故の型が「転倒による骨折等」では、60歳以上の男性労働者の度数率は60歳以上の女性労働者の度数率よりも高くなっている。
エ．事故の型が「墜落・転落」では、60歳以上の男性労働者の度数率は20歳代の男性労働者の約3.6倍となっており、また、女性労働者も加齢に応じて度数率は上昇している。
オ．事故の型が「動作の反動・無理な動作」では、60歳以上74歳までの女性労働者の度数率は、同年代の男性労働者の度数率の２倍を超えている。

問題 31　安全衛生教育の方法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、雇入れ時の安全衛生教育を行ったときは、受講者、科目等の記録を作成して、これを３年間保存しておかなければならない。
イ．建設業、林業、鉱業、運送業、清掃業の業種にあっては、職長その他労働者を直接指導又は監督する者に対して、職長教育を実施することが義務づけられている。
ウ．安全衛生教育の講師は、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、安全管理士、衛生管理士等の、当該業務のみならず安全衛生業務に広く精通している者を活用することが望ましい。
エ．安全衛生教育の方法は、事例研究、課題研究などの討議方式よりも、多くの対象者に対して効率的な教育ができる講義形式によって行うことが望ましい。
オ．作業手順に関する教育は、雇入れ後一定時間が経過して事業場の慣行、配属職場の雰囲気に慣れたときに実施しなければならない。

禁転載複製

問題32　安全衛生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．外国人労働者に機械等を使用させるに当たって実施する配置前の安全衛生教育は、母国語を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこととされている。
イ．満18歳以上の女性については、継続作業において20キログラム以上の重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。
ウ．深夜業に従事する女性労働者に睡眠を与える必要のあるとき又は女性労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときには、女性専用の睡眠又は仮眠の場所を設けなければならない。
エ．ガソリンスタンドの事業において、アルバイトとして新たに雇い入れた満17歳の高校生を、午後７時から午後10時30分までのシフト（休憩なし）に週４日配置することができる。
オ．事業者が、労働者をつり上げ荷重が１トン以上５トン未満の小型移動式クレーンの運転の業務に就かせるときには、当該業務に係る免許を所持する者又は技能講習を受けた者を配置しなければならない。

問題33　安衛法第71条の３第１項の規定に基づき公表された「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」の中に記載されていないものは、次のうちどれか。

ア．職場の敷地内に緑地を設ける等の環境整備を行うこと。
イ．作業に適した照度を確保するとともに、視野内に過度な輝度対比や不快なグレアが生じないように必要な措置を講ずること。
ウ．労働者が疲労を感じた場合、仮眠が取れるように仮眠室を設けること。
エ．身体に常態的に大きな負荷のかかる不自然な姿勢での作業については、機械設備の改善等により作業方法の改善を図ること。
オ．職場における疲労やストレス等に関し、労働者の相談に応じることができるよう相談室等を確保すること。

禁転載複製

問題34　「職場における腰痛予防対策指針」に示された事業者が採るべき腰痛予防対策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、多種多様な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ことが必要であるとされている。
イ．作業管理として、腰部に負担のかかる重量物を取り扱う作業、人を抱え上げる作業、不自然な姿勢を伴う作業では、作業の全部又は一部を自動化しなければならないとされている。
ウ．作業環境管理として、作業床面に関して、労働者の転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、できるだけ凹凸がなく、防滑性、弾力性、耐衝撃性及び耐へこみ性に優れたものとすることが望ましいとされている。
エ．健康管理として、重量物取扱い作業、介護・看護作業等腰部に著しい負担のかかる作業に常時従事する労働者に対しては、当該作業に配置する際及びその後６月以内ごとに１回、定期に、医師による腰痛の健康診断を実施することとされている。
オ．労働衛生教育として、腰痛の発生状況及び原因、腰痛発生要因の特定及びリスクの見積り方法、腰痛発生要因の低減措置及び腰痛予防体操について、労働者の従事する業務に即した内容で行うこととされている。

問題35　過重労働による健康障害防止対策のうち、労働者の健康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．事業者は産業医、衛生管理者、衛生推進者等を選任して、健康管理に関する職務等を適切に行う体制を整備する必要がある。
イ．事業者は衛生委員会等を毎月１回以上開催し、長時間労働者等に対する面接指導等について、調査審議する必要がある。
ウ．事業者は一般定期健康診断を実施し、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、保健指導等を実施する必要がある。
エ．産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他健康診断実施後に講じた措置、ストレスチェック検査結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれからの措置の内容等、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供する必要がある。
オ．事業者は時間外・休日労働時間が１カ月当たり80時間を超えた労働者に対して医師による面接指導等を実施した場合、その労働者から申出があったときには、健康を保持するために必要な措置を講じる必要がある。

禁転載複製

問題36　法定外福利費とならないものは、次のうちどれか。

ア．住宅取得者に対する銀行ローンの利子補給
イ．介護保険料の事業主負担分
ウ．財形貯蓄の奨励金
エ．労災上乗せ補償保険の費用
オ．事業主が負担する人間ドックの費用

問題37　勤労者財産形成促進制度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．勤労者財産形成貯蓄（一般財形貯蓄）は、３年以上の期間にわたって積み立てていく目的を問わない使途自由な貯蓄であり、契約時の年齢制限はない。
イ．勤労者財産形成住宅貯蓄（財形住宅貯蓄）は、55歳未満の勤労者が金融機関などと契約を結んで５年以上の期間にわたって積立を行う、持家取得等を目的とした制度である。
ウ．財形貯蓄制度は法令に基づく制度であるから、賃金控除に関する労使協定を締結することなく、労働者の申出により貯蓄金を労働者の賃金から控除することができる。
エ．勤労者が勤労者財産形成給付金（財形給付金）を受け取る際は一時所得扱いとされ、その同額を賃金として受け取るよりも、税制上有利な取扱いを受けることができるメリットがある。
オ．勤労者財産形成持家融資は、国と事業主が協力して、勤労者の持家の取得等を促進しようとする制度である。

問題38　個人情報保護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．個人情報には、文字情報以外の映像、音声も含まれる。
イ．個人情報保護法でいう個人情報データベースは個人データから構成されるが、コンピュータを用いて検索できるものだけでなく、書物形式のものも含まれる。
ウ．保有個人データとは個人データであって、かつ、開示等の権限を個人情報取扱事業者が有するものをいう。
エ．要配慮個人情報とは、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして一定の記述等が含まれる個人情報をいう。
オ．死者の個人の情報は、死後５年間、生前と同様に規制の対象とされる。

禁転載複製

問題39　公益通報者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．公益通報者保護法制定前は、内部告発者の保護は、解雇権濫用の法理、懲戒権濫用の法理等で行われてきた。
イ．公益通報者保護法における「通報対象事実」とは、罰則を有する全ての法令に規定する犯罪行為に該当する事実をいう。
ウ．公益通報者保護法では、派遣労働者が公益通報をしたことを理由として派遣先が行った労働者派遣契約の解除は、無効となる。
エ．事業者は、書面により内部公益通報を受けた場合において、その通報対象事実がないときはその旨を、適正な業務の遂行及び利害関係人の秘密等の保護に支障がない範囲において、当該内部公益通報者に対し、速やかに通知しなければならない。
オ．公益通報者保護に関して事業者が採るべき措置の具体的な内容は、事業者の規模、組織形態、業態等によって異なり得るので、国は、公益通報者保護法に基づく指針において、事業者が採るべき措置の大要を示している。

問題40　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．労働審判手続の第１回目の期日は、特別な事由がある場合を除き、申立人から労働審判手続の申立てがされた日から40日以内の日に指定される。
イ．労働審判の第１回期日の呼出状を受け取った相手方が、労働審判官に労働審判に参加する意思がない旨を通知したときは、その労働審判は打ち切られる。
ウ．労働審判手続は原則として非公開であるが、労働審判委員会は相当と認める者の傍聴を許可することができる。
エ．解雇に係る紛争において、労働審判委員会は、審理の結果、解雇が無効であると判断した場合であっても、事案によっては相当額の解決金を支払って労働契約を終了させるという内容の労働審判を行うことがある。
オ．労働審判委員会が審判書の作成に代えて、申立人及び相手方双方の当事者が出頭する労働審判手続きの期日において、審判書の要件を口頭で告知する方法により行なった場合には、労働審判の効力は、告知されたときに生じる。