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

３級　労務管理

試　験　問　題

(14 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
・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
・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
・男女雇用機会均等法　←　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
・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
・労働施策総合推進法　←　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用安定及び職業生活の充実に関する法律
・深夜労働　←　午後10時から翌日午前５時までの労働
・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

問題１　集団的労使関係と個別労働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．集団的労使関係には、労働組合と使用者との様々な折衝、協定、紛争が含まれる。
イ．個別労働関係において、請負・委任その他の契約で労務を提供する者であっても、実態として使用従属関係が認められる場合には、労働基準法上の労働者に該当する。
ウ．労働組合法における使用者は、現に労働契約の当事者である使用者に限られ、親会社は団体交渉の当事者とはなり得ない。
エ．労働組合法における労働者は、「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」とされ、現に使用されて賃金を支払われてはいない退職者、求職者も団結権の主体として認められる。

問題２　労使協定の締結による場合であっても、労働基準法上認められないものは、次のうちどれか。

ア．使用者が購買代金、社宅、寮その他福利厚生施設の費用等について賃金から一部控除すること。
イ．使用者が賃金の一部を通貨以外のもの（現物）で支払うこと。
ウ．使用者が労働者の委託を受けて、直接労働者の預金を受け入れて自ら管理すること。
エ．休憩時間を一斉に与えないこと。

禁転載複製

問題３　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．労働者派遣において派遣労働者は、派遣元事業主及び派遣先の双方と労働契約関係にある。
イ．労働契約法において労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとされている。
ウ．無償で行うボランティアのように賃金支払義務の生じない関係は、労働契約関係ではない。
エ．在籍型出向における出向労働者は、出向元及び出向先の双方と労働契約関係にある。

問題４　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．労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
イ．労働基準法に基づく労働契約締結時の明示事項には、退職に関する事項は含まれない。
ウ．労働者は、労働契約の締結の際に明示された労働条件が事実と相違する場合においては、即時に労働契約を解除することができる。
エ．事業主が短時間・有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示しなければならない労働条件として、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無等がある。

問題５　労働契約・就業規則・労働協約・労使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．労働基準法上の労使協定は、本来禁止されている事項について、一定の要件を満たすことでその禁止を解除する効力を有するものであり、所轄労働基準監督署長への届出が効力発生の要件とされている。
イ．就業規則は、過半数代表者の同意を得なければ、その効力は発生しない。
ウ．期間の定めのある労働協約の規範的部分は、その有効期間が満了するまで当該労働組合を脱退した者にも適用される。
エ．使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

禁転載複製

問題６　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．労働協約は、労働組合と使用者又は使用者団体との間で締結されるが、書面による作成及び両当事者の署名又は記名押印がなくても口頭での合意があれば法的効力を有する。
イ．有効期間の定めのない労働協約は、当事者の合意によらず一方的に解約することができるが、この場合、署名又は記名押印した文書によって解約しようとする日の少なくとも90日前に予告を行う必要がある。
ウ．労働協約の対象事項は、労働条件その他の労働者の待遇に関する事項に限られており、ユニオンショップその他労働組合活動に係るルール（債務的部分）は含まれない。
エ．正社員に適用される労働協約について、常時使用する労働者の４分の３以上が適用を受けるに至った場合においては、当該事業場の臨時社員やパートタイム労働者を含む全労働者に対して当該労働協約が拡張適用される。

問題７　争議行為に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．争議行為は、日本国憲法第28条によって労働者及び使用者にその権利が保障されている。
イ．労働組合の行う正当な争議行為については、これを理由とする組合員の解雇その他の不利益取扱いは、不当労働行為として禁止されている。
ウ．労働組合の行う正当な争議行為については、刑事責任が免責される。
エ．労働組合の行う正当な争議行為については、民事責任が免責される。

問題８　労使協議制に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．団体交渉することなく、労働組合と使用者が労使協議の場で労働協約を締結することは、労働組合法の趣旨に反する。
イ．労使協議制では、団体交渉で議論すべき内容は取り上げることができない。
ウ．労使協議制では、経営戦略に関する事項など労働条件と直接関わりのない事項も取り上げることができる。
エ．労使協議制では、使用者側として人事労務担当者以外の者の出席を認めてはならない。

禁転載複製

問題９　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．使用者との間で有期労働契約を締結した場合であっても、やむを得ない事由があるときには、労働者は労働契約を解約し、退職することができる。
イ．労働契約は、労働者の死亡によって当然に終了するものではない。
ウ．いわゆる整理解雇の効力が裁判所で争われた場合には、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の妥当性、手続の妥当性の４つの観点から総合的に判断される。
エ．天災事変その他やむを得ない事由のために事業継続が不可能となり、使用者が所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合、使用者は、解雇の予告又は解雇予告手当の支払いをすることなく労働者を解雇することができる。

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．試みの使用期間中の労働者であって、労働契約の始期から14日経過しない者には、労働契約法第16条に定める解雇権濫用法理は適用されない。
イ．使用者は、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する期間及びその後30日間は、当該労働者を解雇してはならない。
ウ．使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において労働者を解雇することができない。
エ．「解雇」とは、労働契約を将来に向かって解約する使用者側の一方的意思表示である。

問題11　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．労働契約において、労働者に対しあらかじめ貨幣賃金の他にその支給が約束されている利益は、賃金とみなされる。
イ．所定貨幣賃金の代わりに支給するものであって、その支給により貨幣賃金の減額を伴うものは、賃金とみなされる。
ウ．労働基準法で賃金とは、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
エ．就業規則の相対的必要記載事項である退職手当は、賃金ではない。

禁転載複製

問題12　賃金の支払に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．賃金の支払期日については、賃金の締切日が属する月の末日までの間において、定めなければならない。
イ．使用者は、労働者が出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合は、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。
ウ．所定の賃金支払日が休日に当たる場合、その支払日を当該休日が明けた日に繰り下げることを就業規則に定めて、その繰り下げた日に賃金を支払うことは、労働基準法違反となる。
エ．所定の賃金支払日については、必ずしも一定の暦日である必要はなく、例えば「毎月第３金曜日」と定めることができる。

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

ア．一般健康診断の受診のために要した時間は、労働時間である。
イ．トラックの運転を２名の運転手が交替で行う場合、運転しない者が助手席で仮眠している時間は、労働時間である。
ウ．昼食休憩時間に来客当番として労働者を待機させている時間は、労働時間である。
エ．所定労働時間終了後に、使用者の明示的な指示に基づいて行われる研修に要する時間は、労働時間である。

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

ア．土曜日及び日曜日を休日とする週休２日制の場合、法定休日は日曜日となる。
イ．使用者は、４週間を通じて４日以上の休日を与えることとする場合、就業規則その他これに準ずるものにより、４週間の起算日を定めなければならない。
ウ．休日は事業場で一斉に与える必要はなく、労働者ごとに異なる曜日を休日としても差し支えない。
エ．使用者は、労働者に休日労働をさせるに当たっては、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15　変形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．１カ月単位の変形労働時間制とは、１カ月以内の期間を平均して１週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えないようにする制度である。
イ．１年単位の変形労働時間制とは、１カ月を超え１年以内の期間を平均して１週間当たりの労働時間が40時間を超えないようにする制度である。
ウ．１年単位の変形労働時間制を採用する場合には、所定労働時間は１日10時間、１週52時間を超えてはならない。
エ．１週間単位の非定型的変形労働時間制の対象事業場は、業種を問わず、常時使用する労働者が30人未満の事業場である。

禁転載複製

問題16　労働基準法に定める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．労働者がその選択により労働することができる時間帯（フレキシブルタイム）に制限を設ける場合には、労使協定において、その時間帯の開始及び終了の時刻を定めなければならない。
イ．フレックスタイム制に係る労使協定においては、労働者が労働しなければならない時間帯（コアタイム）を設けなければならない。
ウ．フレックスタイム制は、始業及び終業の時刻について、対象となる労働者の決定に委ねる制度であるため、使用者は、労働時間を把握する必要はない。
エ．フレックスタイム制は、労働時間の長さと関係なく成果で賃金を決められるよう、一定の年収要件を満たし、かつ、高度な職業能力を有する者を対象として、割増賃金の支払義務の適用を除外する制度である。

問題17　管理監督者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、部長、工場長等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をいう。
イ．管理監督者は、事業主に代わって労働者の労働時間を決定し、その労働時間に従った労働者の作業を監督する者であるから、自らの労働時間は自らの裁量で律することができるものと解されている。
ウ．管理監督者に該当する者であっても、年次有給休暇を定めた労働基準法第39条の適用がある。
エ．使用者は、管理監督者が自らの裁量で深夜の時間帯に就労した場合には、割増賃金を支払う義務はない。

問題18　災害等による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該当しないものは、次のうちどれか。

ア．雪害による道路交通の確保等人命又は公益を保護するために、除雪作業を行う臨時の必要がある場合
イ．災害その他避けることのできない事由に直接対応する労働者に供するために、事業場の総務部門が行う食事や寝具の準備をする場合
ウ．サイバー攻撃によるシステムダウンに対応する場合
エ．突発的な受注により製造計画を大幅に超えた業務繁忙に対応する場合

禁転載複製

問題19　三六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．労働基準法第33条第１項に基づく、非常災害その他避けることのできない事由による時間外労働については、三六協定において締結した限度時間の対象とならない。
イ．三六協定における時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間であり、この上限には法定休日労働の時間が含まれる。
ウ．特別条項付き三六協定を締結した場合、使用者は、限度時間を超えて労働させる労働者の健康及び福祉を確保するための措置を協定しなくてはならない。
エ．三六協定の限度時間は、法定労働時間を超えた時間を基準に算出され、所定労働時間を超え法定労働時間に満たない時間は対象とならない。

問題20　深夜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．満18歳未満の労働者には、原則として深夜労働をさせることができない。
イ．所定労働時間に深夜労働が含まれている場合には、使用者は、当該深夜労働時間について、通常の労働時間の賃金の計算額の５割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。
ウ．使用者は、労働者に深夜労働をさせた場合には、賃金台帳に深夜労働時間数を記入しなければならない。
エ．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、一定の要件を満たす者から請求があった場合、事業主は原則として当該労働者に深夜労働をさせてはならない。

問題21　年次有給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．使用者は、過半数代表者との労使協定により年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、年次有給休暇の日数のうち５日を超える部分については、その定めにより年次有給休暇を与えることができる。
イ．所定労働日数が週以外の期間で定められており、１年間の所定労働日数が50日の労働者については、年次有給休暇の比例付与の対象にならない。
ウ．使用者は、労使協定により１年につき５日の範囲内で、時間を単位として年次有給休暇を与えることができる。
エ．使用者は、雇入れの日から６カ月間継続勤務をし、全労働日の８割以上出勤した者に対し、年次有給休暇を与えなければならない。

禁転載複製

問題22　短時間・有期雇用労働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．事業者は、短時間・有期雇用労働者に対し、その所定労働日数、所定労働時間数にかかわらず、安衛法が定める健康診断を実施しなければならない。
イ．事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の事項に関して、短時間労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。
ウ．事業主は、正社員転換推進措置の一つとして、通常の労働者を新たに募集する場合は、その募集内容を既に雇用している短時間・有期雇用労働者に周知するなどの措置を講じなければならない。
エ．短時間・有期雇用労働者であっても、産前産後休業を取得することができる。

問題23　労働者派遣に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。ただし、本問における派遣労働者は、派遣元事業主と有期労働契約を締結しているものとする。

ア．派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して６カ月を経過する日までの間は、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。
イ．労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、原則として、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。
ウ．派遣先は、同一の派遣先事業所において３年を超えて労働者派遣を受け入れることは原則として禁止されるが、当該派遣先事業所の過半数代表者と労使協定を締結すれば３年を超えて受け入れることができる。
エ．派遣先は、派遣先事業所における同一の組織単位に３年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることは原則として禁止されるが、当該派遣労働者の同意を得た場合は３年を超えて当該派遣労働者を受け入れることができる。

問題24　職場における男女労働者の雇用機会の均等の確保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．男女雇用機会均等法における「労働者」とは、男女を問わず、雇用されて働く者をいい、求職者は含まれない。
イ．女性労働者が４割を下回る雇用管理区分において、女性を優先して採用することは男女雇用機会均等法が定めるポジティブアクションに当たる。
ウ．男女雇用機会均等法が禁止する間接差別とは、①性別以外の事由を要件とする措置であって、②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、③合理的な理由がないときに講ずるものをいう。
エ．派遣先は、派遣元事業主との間で労働者派遣契約を締結するに当たっては、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載してはならない。

禁転載複製

問題25　妊産婦の就業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、妊産婦が請求した場合においては、変形労働時間制により労働させる場合であっても、１週又は１日の法定労働時間を超えて労働させてはならない。
イ．使用者は、産後８週間を経過しない女性労働者を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過した女性労働者が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。
ウ．妊産婦を解雇する場合、当該解雇が妊娠・出産等を理由とするものでないことを証明しない限り、その解雇は無効とされる。
エ．使用者は、妊娠中の女性労働者が軽易な業務への転換を請求した場合、事業場内にそのような業務が存在しないときは、新たに軽易な業務を創設して当該業務に就かせなければならない。

問題26　職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント（以下、「ハラスメント」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．労働者は、ハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう努めなければならない。
イ．ハラスメントの対象となる制度又は措置には、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置、柔軟な働き方を実現するための措置は含まれない。
ウ．事業主は、妊娠・出産等に関する言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深め、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をし、国の講ずる措置に協力するように努めなければならない。
エ．ハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、プライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知しなければならない。

問題27　年少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．年少者には、三六協定による時間外・休日労働は適用されない。
イ．年少者には、高度プロフェッショナル制度は適用されない。
ウ．年少者に支払うべき賃金について、法定代理人たる親権者又は後見人から賃金支払の請求があった場合、使用者は親権者又は後見人の指定する預金口座へ振込むことにより支払うことができる。
エ．年少者が使用者に申し出た場合であっても、年少者に坑内労働をさせることはできない。

禁転載複製

問題28　高年齢者の雇用・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．事業主は、定年を定める場合には、65歳を下回ることはできない。
イ．高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度とは、勤務延長制度又は再雇用制度をいい、特殊関係事業主による雇用は含まれない。
ウ．高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を新たに導入する場合には、事業主は、就業規則に「一定以上の勤務成績を一定期間継続した者」とする基準を定めることにより対象者を選定することができる。
エ．事業主は、労働者を募集・採用する場合は原則として年齢制限をしてはならないが、やむを得ない理由により一定の年齢（65歳以下のものに限る）を下回ることを条件とするときは、求職者に対して当該理由を示さなければならない。

問題29　障害者雇用に関する記述について、誤っているものは次のうちどれか。

ア．障害者の法定雇用率は、一般の民間企業や特殊法人、国・地方公共団体、都道府県等教育委員会などの事業主の種類ごとに定められている。
イ．法定雇用率の算定に当たり、労働者数のカウントにおいては、日々雇用する労働者は除外する。
ウ．重度の知的障害者で週所定労働時間が30時間以上の労働者は、対象障害者１人につき２人としてカウントする。
エ．重度の精神障害者で週所定労働時間が30時間以上の労働者は、対象障害者１人につき２人としてカウントする。

問題30　外国人の雇用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．在留資格が「留学」である者は、在留期間中に就労して報酬を受ける活動を行うことは本来認められていない。
イ．在留資格が「家族滞在」である者は、地方出入国在留管理局長の許可を受けることにより原則として１週間について32時間以内で就労することができる。
ウ．事業主は、外国人を雇用した場合、氏名・在留資格・在留期間その他の所定事項を所定の書類により確認しなければならない。
エ．事業主は、雇用する外国人が離職した場合、所定事項を管轄公共職業安定所長に届け出なければならない。

禁転載複製

問題31　安衛法及び関係法令に基づき産業医が行うべき職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．労働者の衛生の水準の向上を図るため、業として事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うこと。
イ．産業医は、少なくとも毎月１回（産業医が事業者から毎月１回以上一定の情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも２カ月に１回)、作業場等を巡視すること。
ウ．産業医は、健康管理に係る一定の事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができること。
エ．産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会に対して労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができること。

問題32　事業者が行うべき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、労働者を就業させる建設物その他の作業場における通路、床面、階段等の保全、換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置を講じなければならない。
イ．事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。
ウ．元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が当該仕事に関し労働安全衛生法令に違反しないよう指導するとともに、違反があると認める場合は、是正のため必要な指示を行わなければならない。
エ．元方事業者のうち建設業及び製造業を行う者を特定元方事業者といい、特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において混在して行われることによる労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

禁転載複製

問題33　厚生労働省が「安全衛生教育等推進要綱」で示した企業内の安全衛生関係者等を対象に事業者が行うべき法定教育に準じた安全衛生教育及び研修（以下、「教育等」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．事業者は、法定の職長教育の他に定期（概ね５年ごと）に、又は機械設備等に大幅な変更があったときには、能力向上教育に準じた教育を実施すべきとされている。
イ．国が設置し、中央労働災害防止協会及び建設業労働災害防止協会に運営を委託している安全衛生教育センターでは、教育等の講師となる人材の養成のための講座を開設しており、事業者は積極的に同センターで行われる講座の活用を図るものとされている。
ウ．就業制限業務に従事する者が概ね45歳に達したときには、高年齢者の心身機能の特性と労働災害に関すること、安全な作業方法・作業行動に関すること、健康の保持増進に関すること等の事項について高年齢時教育を実施すべきとされている。
エ．外国人労働者を派遣する場合、当該外国人労働者に対する雇入れ時等の安全衛生教育は派遣元事業者の責任で行うものであって、派遣先事業者との協議により派遣先が当該安全衛生教育を実施することに合意したときであっても、派遣先事業者に委託することはできないものとされている。

問題34　以下のＡからＥに示した各種健康診断のうち、安衛法及び労働安全衛生規則に定められた一般健康診断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。

Ａ．海外の事業に６カ月以上派遣しようとする労働者に対してあらかじめ行う健康診断
Ｂ．脳・心臓疾患を発症する危険性が高いと判断された労働者を対象に行われる二次健康診断
Ｃ．坑内における業務等の特定業務従事者に対する、配置替えの際及び６カ月以内ごとに１回行う健康診断
Ｄ．事務所において行われる情報機器作業に従事する者を対象に、情報機器作業の作業区分に応じて、配置前及び１年以内ごとに１回、定期に行われる健康診断
Ｅ．事業に附属する食堂の業務に従事する労働者に対し、雇入れの際又は当該業務への配置替えの際に行う検便

ア．Ａ、Ｂ、Ｅ
イ．Ｂ、Ｃ、Ｄ
ウ．Ｃ、Ｄ、Ｅ
エ．Ａ、Ｃ、Ｅ

禁転載複製

問題35　安衛法第70条の２第１項に基づく「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の趣旨及び基本的な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．定期健康診断で心疾患及び脳血管疾患の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備群は、男性の約２人に１人、女性の約５人に１人の割合に達している。
イ．事業者は、事業場内の産業保健スタッフ等に加えて、積極的に労働衛生機関、中央労働災害防止協会又は産業保健総合支援センター等の事業場外資源を活用することで、効果的な取組を行うことと示されている。
ウ．健康保持増進については、労働者自身が自主的、自発的に取り組むことが重要で、職場には疾病増悪要因、ストレス要因等が存在していても、労働者の自助努力に委ねて健康を保持増進していくことが中心であり、対策の最優先事項となる。
エ．事業者は、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指さなければならず、生活習慣病の発症や重症化の予防のために保健事業を実施している医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要がある。

問題36　労働施策総合推進法第27条の３の規定に基づく「治療と就業の両立支援指針」において、事業主が治療と就業の両立支援を行うに際しての留意事項等に関する記述として当てはまらないものは、次のうちどれか。

ア．労働者からの支援を求める申出によらない両立支援方法の検討と導入
イ．一般労働者及び管理職に対する研修等による意識啓発
ウ．労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口等の明確化
エ．病気休暇等の休暇制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等の勤務制度の検討と導入

問題37　心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）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は、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図ることを目的としている。
イ．事業者は、ストレスチェック制度の基本方針を表明し、衛生委員会等でその実施方法、実施状況と、それを踏まえた実施方法の改善等に関する調査審議を行わせる必要がある。
ウ．実施者は、ストレスチェックの調査票の選定、高ストレス者の選定基準について事業者に意見を述べ、個別の結果に基づき医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認する役割を持つが、保健師は実施者になることができない。
エ．事業者は、実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、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。

禁転載複製

問題38　社会保険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．健康保険において、資格喪失の前日まで引き続き１年以上の被保険者期間があり、資格を喪失した際に傷病手当金を受けている者は、退職後も継続して傷病手当金を受けることができる。
イ．全国健康保険協会（協会けんぽ）に係る事業所の適用業務や保険料の徴収業務は、日本年金機構が窓口となって厚生年金保険業務と一体的に行っている。
ウ．健康保険の40歳以上75歳未満の被保険者は、同時に介護保険第２号被保険者となるため、介護保険料を健康保険料とともに納付しなければならない。
エ．雇用関係が継続しているものと認められる病気休職等により当該期間の賃金支給が停止していても、事業主及び被保険者はそれぞれ賃金支給停止前の標準報酬に基づく保険料を折半負担し、事業主は両者の負担する保険料を納付しなければならない。

問題39　法定福利厚生となるものは、次のうちどれか。

ア．住宅を借り受け、家賃を支払っている者に対する住宅手当の支給
イ．事業所内託児施設の設置
ウ．雇用保険の保険料の事業主負担分
エ．勤労者財産形成促進法に基づく財産形成支援

問題40　個別労働関係紛争解決促進法に定める紛争解決制度の内容として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．事業主は、労働者が都道府県労働局長に助言・指導の申出をしたことを理由として、当該労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
イ．都道府県労働局長が行う助言・指導は、事業主に対し一定の措置の実施を強制するものである。
ウ．都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を未然に防止し、及び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し、労働関係に関する事項並びに労働者の募集及び採用に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行う。
エ．厚生労働省の「令和６年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、民事上の個別労働紛争の相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」の件数が一番多い。