

令和5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、受験票に記載され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、J I S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5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（解答用紙）には、①試験区分名、②氏名、③座席番号、④受験番号、⑤生年月日を正確に記入してください。なお、受験番号の最後の桁は、アルファベットですので、数字と間違えないように注意してください。
- (7) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆又はシャープペンシルのいずれかで、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。
- (8) マークシートには、所定の事項以外は絶対に書き込まないでください。なお、計算等が必要な場合は、問題用紙の余白又は裏面を使用してください。
- (9) マークシートにはア～オまでマークする欄があります。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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 替え玉受験、試験中に受験者間で情報を授受する行為、指定されたもの以外のものを机の上に置く行為、カンニング行為、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。
- (16) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。
- (17) 試験終了後の正解表の公表、合格発表等のスケジュールは、受験票に記載しておりますので、ご確認ください。

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
- ・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
- ・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 ← 時間外労働及び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
- ・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
- ・労災保険 ← 労働者災害補償保険
- ・労災保険法 ← 労働者災害補償保険法
- ・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

問題1 労働関係の当事者である労働者・使用者の定義・該当性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. 労災保険法における労働者とは、労働基準法において規定されている労働者と同義である。
- イ. 安全配慮義務は、労働契約法上の労働者を対象とするため、同法の労働者の定義に該当しない就労者に対しては、使用者は安全配慮義務を課されない。
- ウ. 労働基準法上の使用者には事業主のほか「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全ての者」も含まれるため、労働者の一部には状況いかんでは使用者としての法的義務を課される者もいる。
- エ. 労働契約上の雇用主以外であっても、労働組合法上の使用者として同法に基づく禁止事項や義務を課されることがある。
- オ. 労働基準法上の労働者性の判断に際し、労務提供の代替性が認められている場合には、労働者性を否定する要素の1つとなる。

問題2 就業規則の作成等に関する常時使用する労働者数についての記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 常時使用する労働者が8人の場合、繁忙期に一時的に労働者を4人雇い入れても、常時10人以上には該当しない。
- イ. 出向者については、出向元事業場において常時10人以上の算定対象となるが、出向先事業場では算定対象とならない。
- ウ. 常時使用する労働者が、A事業場で15人、B事業場で6人の場合、企業体全体の労働者数が10人以上になっても、B事業場には就業規則の作成義務は生じない。
- エ. 常時使用する労働者が10人未満の事業場で作成された就業規則であっても、労働契約の最低基準としての効力は有する。
- オ. 労働者派遣事業にあつては、派遣中の労働者とそれ以外の労働者を合わせて常時10人以上の労働者を使用している派遣元の使用主に就業規則の作成義務が生じる。

問題3 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. 使用者が労働協約などによって、特定の労働組合だけを団体交渉の相手方として承認する旨の合意をしたとしても、これを根拠にその労働組合以外の労働組合からの団体交渉申入れを拒否することはできない。
- イ. 団体交渉応諾義務には、必要に応じて自己の主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき使用者の義務がある。
- ウ. 使用者が団体交渉応諾義務を負う「雇用する労働者の代表者」とは、現に雇用する労働者が加入する労働組合に限定される。
- エ. 使用者が団体交渉に応じる義務があるのは、組合員の労働条件等に関する事項に限られるが、非組合員の労働条件についても組合員の労働条件との関わりが強い事項については、義務的団交事項に含まれる場合がある。
- オ. 労働委員会は、合意成立の見込みがない場合であっても、使用者に誠実に団体交渉に応ずべき旨の命令を発することがある。

問題4 不当労働行為に該当するものは、次のうちどれか。

- ア. 賃金引上げに関する団体交渉が決裂した後、使用者が労働組合幹部を誹謗、威嚇、中傷する趣旨の声明文を社内に掲示した。
- イ. 日常使用しているロッカーに、労働組合の指示に基づき、複数の組合員が、所属長の制止を無視して組合ビラを貼付したので、使用者はこの組合員らを懲戒処分に処した。なお、社内の備品にビラを貼付することは従前から許されていなかった。
- ウ. 使用者が労働組合に対して、組合大会のために社員食堂を利用するに際し、使用目的を記載した使用許可願を提出しない限り、社員食堂ほか会社施設の利用を一切認めないと通告した。なお、従前から会社施設の利用に当たっては、利用者が使用許可願を提出しない場合には、使用者は社員食堂の利用を認めたことはなかった。
- エ. 使用者は、長期間にわたって書面による労使協定がないまま労働組合費をチェック・オフしてきたが、当該組合から脱退者が相次いだことから、過半数組合であることを確認する必要があるとして、チェック・オフを中止した。
- オ. 使用者は、労働基準監督官の指導によって早急に三六協定を締結する必要に迫られ、事業場内の労働組合が労働者の過半数で組織されているか否かを把握する必要があるが、労働組合が組合員名簿の提出を拒んだので、使用者が従業員の労働組合加入状況の調査を行った。

問題5 ストライキの際の賃金の取扱い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. 正当なストライキに参加した者に対して、そのストライキへの参加を理由に一時金の査定を低くすることは許されない。
- イ. 労働者がストライキによって就労しなかった場合、賃金債権は発生しないため、その分の賃金を支払わなかったとしても、労働基準法の賃金の全額払いの原則には抵触しない。
- ウ. いわゆる部分ストの結果、同一組合員の中のストライキ不参加者の労働義務の履行が客観的に不能となった場合には、使用者は当該労働義務の履行が不能となった分の賃金を支払う義務はない。
- エ. 労働組合が出張・外勤命令を拒否し、内勤業務にのみ従事するという闘争を行った場合、使用者は出張・外勤命令の時間に相当する賃金をカットすることができる。
- オ. ストライキの際に賃金カットできるのは、基本給などの労務提供に対応する部分のみであって、家族手当などの生活関連手当については、労働協約の定めや労使慣行にかかわらずカットすることはできない。

問題 6 無組合企業における労働者の過半数を代表する者（以下、本問において「過半数代表者」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．過半数代表者は、労働基準法上の労使協定を締結する当事者となる。
- イ．過半数代表者は、投票、挙手等の民主的な手続により選出されねばならない。
- ウ．労働基準法第41条第2号の管理監督者は、原則として過半数代表者になることはできない。
- エ．無組合企業の事業場においては、過半数代表者に選出された労働者が労働協約を締結する権限を有する。
- オ．過半数代表者は、事業場に設置される労働基準法第38条の4に規定する労使委員会の労働者側委員の指名を行う。

問題 7 退職・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．任意退職に際しては、労働者の意思表示が使用者に到達した時点で有効となり、その時点以降労働者は任意退職の意思表示を原則として撤回することができない。
- イ．使用者が労働者を解雇する場合、15日分の解雇予告手当を支給するときには、15日前に解雇を予告すれば労働基準法第20条違反とはならない。
- ウ．就業規則の定めによらずに労働者が即日退職したいとの意思表示をした場合、使用者がそれを承諾したときは、即日退職扱いとすることができる。
- エ．懲戒解雇において、使用者が解雇予告手当を支払うことなく即時解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない。
- オ．雇用保険の失業の認定において、事業主の勧奨に応じた退職は、給付制限がなされる自己都合退職として取り扱われる。

問題 8 平均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．平均賃金は、これを算定すべき事由の発生した日以前6カ月間に、労働者に対して支払われた賃金総額をその期間の総暦日数で除した金額である。
- イ．平均賃金の算定基礎となる賃金の総額には、時間外・休日労働及び深夜労働の割増賃金が含まれるが、通勤手当は含まれない。
- ウ．平均賃金の算定期間中に試用期間がある場合、当該期間中の賃金を分子から控除するとともに、当該期間を分母から除外して算定する。
- エ．平均賃金の算定に当たっては、賃金締切日にかかわらず、算定事由が発生した日から起算する。
- オ．賃金が通貨以外の現物で支払われる場合、当該現物給与は平均賃金の算定基礎となる賃金の総額には含まれない。

問題9 労働基準法第24条に定める賃金支払の5原則に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 退職手当は、労働者の同意を得た場合には、小切手による支払が認められている。
- イ. 就業規則の定めがなくとも、1カ月の賃金支払額に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うことは可能である。
- ウ. 資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払）を行う場合、厚生労働省令で定める事項を労働者に説明の上、その同意を得なくてはならない。
- エ. 当月の過払賃金を翌月支払の賃金で控除することは差し支えない。
- オ. 労働者の法定代理人に賃金を支払うことは、賃金の直接払の原則に反する行為である。

問題10 労働基準法第35条に定める休日に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 休日は、当該事業場の全ての労働者に一斉に与えなければならない。
- イ. 休日は、原則として午前0時から午後12時までの暦日によらなければならないが、過半数代表者と労使協定を締結した場合には、継続24時間以上の休息をもって休日とすることができる。
- ウ. 休日について4週4日の変形休日制を採用する場合には、就業規則等においてその起算日を明らかにしなければならない。
- エ. 休日を振り替えた結果、週の労働時間が法定労働時間を超えても、その超えた時間について割増賃金を支払う必要はない。
- オ. 休日労働をさせた場合、同一の賃金計算期間中に代休を取得させれば割増賃金を支払う必要はない。

問題11 1カ月単位の変形労働時間制及び1年単位の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. 1カ月単位の変形労働時間制について、1日や1週の所定労働時間の上限の規制はないが、原則として妊産婦が請求したときは、法定労働時間を超えて労働させてはならない。
- イ. 1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要する。
- ウ. 1年単位の変形労働時間制の下では、連続して労働させることができる連続労働日数は、原則として最長6日までであるが、特に業務が繁忙な期間については1週間に1日の休日が確保できる日数（最長12日）とすることができる。
- エ. 1年単位の変形労働時間制を採用する場合、労使協定に対象期間の起算日を定めておかなければならない。
- オ. 1年単位の変形労働時間制の対象期間中に退職が予定される労働者には、当該変形労働時間制は適用できない。

問題12 事業場外労働のみなし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．建設工事などのように屋外事業場で労働する場合であっても、使用者の指揮命令が行われ労働時間の算定ができる業務については、事業場外労働のみなし労働時間制を適用することはできない。
- イ．事業場外労働のみなし労働時間制を採用する場合、休憩を一斉に与えることとせず、個々人の判断に委ねることとして差し支えない。
- ウ．事業場外労働のみなし労働時間制に係るみなし時間が法定労働時間を超える場合には、その超えた時間に相当する割増賃金を支払わなければならない。
- エ．休日に事業場外での業務に従事した場合であって、労働時間を算定し難いときは、所定労働日における所定労働時間を労働したものとみなす。
- オ．事業場外労働のみなし労働時間制に係る労使協定を締結した場合、労使協定で定める時間が法定労働時間を超えない場合には、所轄労働基準監督署長への届出は必要ない。

問題13 労働基準法施行規則第23条に基づく断続的な宿直又は日直勤務の許可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．許可の対象となるのは、常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務であって、定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限られる。
- イ．通常の労働の継続として行われる顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を始業又は終業時刻に密着した時間帯に行うものについては、許可の対象とならない。
- ウ．許可の対象となる日直の勤務回数は、原則として月1回が限度とされている。
- エ．宿直勤務1回についての宿直手当（深夜割増賃金を含む。）の最低額は、原則として当該事業場において宿直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われる賃金の1人1日平均額の4分の1以上としなければならない。
- オ．宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置が許可の条件とされている。

問題14 時間外・休日労働の上限に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 三六協定における1カ月の上限時間は45時間とされているため、仮に1年の全ての月に時間外労働を45時間行わせたとしても法違反とはならない。
- イ. 特別条項付き三六協定における1カ月の上限時間は100時間未満とされているが、この時間に法定休日労働の時間は含まれない。
- ウ. 特別条項付き三六協定の上限時間を1カ月99時間、1年間720時間で締結している場合において、仮にある月の時間外労働が99時間であった場合、最大でも翌月は61時間、翌々月は80時間までしか時間外労働を行わせることができない。
- エ. 三六協定における1カ月の上限時間は45時間とされているが、この時間に法定休日労働は含まれないため、仮に連続する2カ月間に各月ともそれぞれ時間外労働を45時間及び法定休日労働を月40時間行わせたとしても法違反とはならない。
- オ. 1カ月未満の期間で労働する労働者の時間外労働について、目安時間（1週間15時間、2週間27時間、4週間43時間）を超えないようにしなければならず、これを超えた場合には法違反となる。

問題15 時間外・休日労働、深夜労働に係る割増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. 時間外労働が翌日の法定休日に及んだ場合、午後10時から午後12時までは、時間外労働と深夜労働の割増賃金を合わせた5割増以上、翌日の午前0時から午前5時までは、深夜の休日労働に当たるため6割増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. 週所定労働日が3日の労働者を労働日が設定されていない日に更に1日労働させる場合には、当該1日は休日労働となるので、その日について休日労働割増賃金を支払わなければならない。
- ウ. 労働基準法第41条第2号の管理監督者に該当しない労働者に年俸制を適用する場合、休日労働をさせたときには、その時間に対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の場合、労働協約又は就業規則によって深夜労働割増賃金を含めた所定賃金が定められていることが明らかなときには、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. 法定休日に8時間を超えて労働させた場合であっても、深夜の時間帯に及ばない限り、3割5分増の割増賃金を支払えばよい。

問題16 法定外休暇に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 法定外休暇に関しては、就業規則に定められた付与基準、付与日数等にかかわらず、使用者は任意に運用することができる。
- イ. 結婚休暇を7日間と定めた場合、当該休暇期間中の所定休日を休暇日数に含めるか否かは任意に定めてよい。
- ウ. 教育訓練休暇終了後に報告書を提出させることは、休暇の取得を妨げる結果となるため許されない。
- エ. 時効で消滅した年次有給休暇を積み立て保存しておく休暇について、利用目的を限定することはできない。
- オ. いわゆるリフレッシュ休暇は、社会貢献活動を通じて社会的視野を広げることを目的とした休暇である。

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を通知する労働者と、その通知前に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に関して当該労働者が加入している労働組合に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、労働条件の部分については、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。

問題18 労働契約法に定める無期労働契約への転換に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして5年を超える期間の労働契約を締結した場合は、契約更新が一度もなされていなくても無期転換申込権が発生する。
- イ．有期契約労働者が当該契約期間中に無期転換申込権を行使した場合であっても、契約期間満了日をもって使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させるときは、いわゆる解雇権濫用の法理は適用されない。
- ウ．有期労働契約が不存在の期間が一定以上続いた場合に当該通算契約期間の計算がリセットされるいわゆる「クーリング」期間は、その直前の有期労働契約の契約期間（2つ以上の空白期間のない有期労働契約があるときは、通算した期間）が1年未満であっても6カ月以上必要とされている。
- エ．有期労働契約の更新時に、所定労働日等の労働条件の定期的変更が行われていた場合であっても、無期労働契約への転換後は定期的にこれらの労働条件の変更を行うことは許されない。
- オ．無期転換申込権が生じている有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に無期転換申込権を行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新されたときは、有期契約労働者は、更新後の有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換申込権を行使することが可能である。

問題19 パートタイム・有期雇用労働法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、有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する場合には、当該事業所における有期雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聴取しなければならない。
- イ．事業主は、常時10人以上の有期雇用労働者を雇用する事業所ごとに、短時間・有期雇用管理者を選任しなければならない。
- ウ．事業主は、有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制を整備するように努めなければならない。
- エ．事業主は、有期雇用労働者から求めがあった場合には、比較対象となる通常の労働者との間にある待遇差の有無、その内容と理由について説明するよう努めなければならない。
- オ．事業主は、通常の労働者の募集を行う等の場合、有期雇用労働者について、通常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。

問題20 違法派遣に対する労働契約申込みみなし制度（以下「本制度」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．本制度は、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るが、このうちの賃金には、派遣先が派遣元に支払っていた派遣料金が含まれる。
- エ．本制度の前提となる違法派遣には、港湾運送や建設、警備、医療関連業務等への派遣受入れがあるが、医療関連業務について紹介予定派遣を行う場合には、違法派遣とはならない。
- オ．本制度が適用された場合、派遣先はみなし申込みを撤回することができず、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、いつでも労働契約が成立する。

問題21 派遣先の都合により労働者派遣契約を中途解約する場合において、派遣先が講じなければならない措置に該当しないものは、次のうちどれか。

- ア．派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。
- イ．派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより、派遣元事業主に生じた休業手当や解雇予告手当等の損害の賠償を行うこと。
- ウ．あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。
- エ．派遣労働者から請求があった場合に、労働者派遣契約の中途解約日を先送りすること。
- オ．派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

問題22 以下の場合において、日雇派遣が認められないものは、次のうちどれか。

なお、派遣元事業主は、日雇派遣労働者の安全確保等について必要な措置を講じているものとする。

- ア．ソフトウェア開発の業務に派遣される場合
- イ．通訳の業務に派遣される場合
- ウ．60歳以上の者が派遣される場合
- エ．生業収入が500万円未満の者が副業として派遣される場合
- オ．社会福祉施設等で看護師として派遣される場合

問題23 募集・採用に関する記述において、均等法が禁止する性別を理由とする差別に該当しないものは、次のうちどれか。

なお、この場合、いわゆるポジティブ・アクションとして講ずるケースは考慮しないものとする。

- ア．男女別の採用予定人数を設定の上、これを明示して募集し、設定した人数に従って採用すること。
- イ．求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。
- ウ．募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験について、女性は点数が高い傾向が見られるため、合格基準を男女で異なるものとする。
- エ．採用面接に際して、子供が生まれた場合の育児休業取得の希望の有無を男性に対してのみ質問すること。
- オ．防犯上の要請から警備員の業務について男性のみを採用すること。

問題24 妊産婦である管理監督者に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．妊娠中の女性管理監督者は、軽易な業務への転換について請求することができない。
- イ．育児介護休業法に基づく所定労働時間の短縮措置について請求することができる。
- ウ．時間外労働、休日労働及び深夜業について適用が除外されている。
- エ．母性保護の見地から妊娠、出産、哺育等に有害な業務への就業が制限されている。
- オ．労働基準法に基づく産前産後休業については取得することはできないが、育児介護休業法に基づく育児休業は取得することができる。

問題25 育児休業又は介護休業をする労働者の雇用管理上の配慮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、労働者からの仕事と育児の両立に関する相談に対応する窓口をあらかじめ定めるよう努めなければならない。
- イ．事業主は、介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し、行政から提供される情報も活用しつつ、介護を行う労働者に周知を行うことが望ましい。
- ウ．事業主が育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たり、当該措置の適用を受けるかどうかについては労働者の選択に任せるべきである。
- エ．育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、育児休業及び介護休業をする労働者が当該休業後において、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮することを前提として行われる必要がある。
- オ．事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業場所の変更を伴うものを実施しようとする場合においては、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況について配慮しなければならない。

問題26 年少者及び未成年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．未成年者との労働契約については、親権者が未成年者に代わって使用者と締結することができる。
- イ．未成年者の賃金は、親権者が未成年者に代わって受け取ることができる。
- ウ．年少者を雇い入れた使用者は、その年齢を証明する戸籍証明書を事業場に備え付けなければならないが、それに代えて住民票記載事項の証明書を備えれば足りる。
- エ．年少者には、4週間を通じ4日以上の日を与えるいわゆる変形休日制は適用されない。
- オ．使用者は、年少者をフレックスタイム制により労働させることができる。

問題27 高年齢者の雇用保険給付に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．65歳以上の高年齢被保険者に対して支給される高年齢求職者給付金は、老齢厚生年金との調整は行われない。
- イ．算定基礎期間が1年未満の高年齢被保険者に支給される高年齢求職者給付金は、基本手当の日額の50日分である。
- ウ．特別支給の老齢厚生年金を受給中の者に、雇用保険の基本手当が支給されることとなった場合、当該基本手当は減額支給される。
- エ．高年齢雇用継続基本給付金の支給要件の一つとして、「60歳到達以後の時点において被保険者期間が通算して3年以上あること」がある。
- オ．特別支給の老齢厚生年金を受給中の者が、高年齢雇用継続基本給付金を受給することとなった場合であっても、特別支給の老齢厚生年金が減額されることはない。

問題28 厚生労働省「令和4年度使用者による障害者虐待の状況等」において、使用者（雇用する事業主や職場の上司など）による虐待が認められた事案のうち最も多かった虐待の種別は、次のうちどれか。

- ア．身体的虐待
- イ．性的虐待
- ウ．心理的虐待
- エ．放置等による虐待
- オ．経済的虐待

問題29 外国人労働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. 外国人を採用する場合には、使用者は、入国時に身元保証人となった者による身元保証書を提出させなければならない。
- イ. アルバイトとして採用が決定した外国人留学生には資格外活動許可が必要であり、事業主は、それを確認できるものの提示を求めなければならない。
- ウ. 海外において被用者として就労する外国人が、5年を超えない見込みで日本に派遣される場合であって、両国間に社会保障協定が締結されているときは、派遣元国の社会保障制度への加入は免除され、日本の社会保障制度のみに加入することになる。
- エ. 外国人労働者を募集する者は、外国人雇用サービスセンターを利用して行わなければならない。
- オ. 在留期間を超過して日本に在留しているいわゆるオーバーステイの外国人が業務上負傷した場合には、労災保険の適用は受けられない。

問題30 労働安全衛生マネジメントシステム（以下、「OSHMS」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. OSHMSとは、「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」という一連のサイクルにより、自主的な安全衛生管理を継続的に行うシステムをいう。
- イ. OSHMSにおいては、事業者が自ら策定した安全衛生方針に基づいて安全衛生目標を設定し、安全衛生計画を作成するので、労働者の意見を反映させることは重視されない。
- ウ. 建設業の事業者が行うOSHMSの措置は、建設の仕事の請負契約を締結している事業場及び当該事業場において締結した請負契約に係る仕事を行う事業場を併せて一の単位として実施することを基本とする。
- エ. リスクアセスメント（危険性及び有害性の調査等）は、事業場の危険性又は有害性を網羅的に抽出して存在するリスクを把握・特定し、そのリスクについて評価と見積りを行って優先度を付け、合理的な判断の下にリスクの除去又は低減措置を講じることである。
- オ. リスクアセスメント（危険性及び有害性の調査等）は、①危険性又は有害性の特定、②リスクの見積り、③リスク低減のための優先度の設定・リスク低減措置の検討、④リスク低減措置の実施、⑤記録、の順で実施することとされている。

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、清掃業の業種にあつては、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、配属職場の雰囲気慣れた時に実施しなければならない。

問題32 労働災害の防止に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．災害原因の分析とそれに基づく再発防止対策を策定する上で参考となるアメリカのNTSB（国家運輸安全委員会）が航空機の事故調査の際に基本としている「4つのM」とは、Man、Machine、Management、Mechanismのことである。
- 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．身体の一部が巻き込まれるおそれのあるベルトコンベヤーには、非常停止装置を備えなければならない。
- エ．プレス機械又はシャワーの安全装置は、厚生労働大臣の登録を受けた者が行う型式検定を受け合格し、合格の表示がなされたものでなければ使用してはならない。
- オ．新規化学物質を製造又は輸入しようとする事業者は、原則として、あらかじめ一定の方法で有害性の調査を行い、当該新規化学物質の名称、有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

問題33 職場における腰痛予防対策で求められる作業管理の内容に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．作業の全部又は一部を、自動化又は省力化する。
- イ．前屈、中腰といった作業姿勢に少しずつ慣れさせる。
- ウ．作業標準を作成して徹底すれば、新しい機器等の導入後も当該作業標準を見直す必要はない。
- エ．休憩時間を固定し、作業時間中の小休止又は休息をとらないようにする。
- オ．腰部に著しい負担のかかる作業では、履き慣れたサンダルなら使用してもよい。

問題34 職場で対策が必要とされるメンタルヘルス不調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. メンタルヘルス不調を持つ労働者の多くは、自身が病気に罹っていると感じる病識が乏しい。
- イ. メンタルヘルス不調の発生には、職場環境や仕事以外に、パーソナリティや家族・友人関係、天災による危機の経験など、多くのファクターが影響する。
- ウ. メンタルヘルス不調に付随して生じる職場の問題を事例性と呼ぶ。
- エ. 管理監督者が部下のメンタルヘルス不調の可能性を疑った場合には、拙速に対応せず、時間をかけて観察することが望ましい。
- オ. 管理監督者には、メンタルヘルス不調となった部下の職場復帰への支援が求められている。

問題35 ストレスチェックの集団分析に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 常時50人以上の労働者を使用する事業場における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改善活動等は、努力義務とされている。
- イ. 集団分析では、ストレスチェック結果の職場単位等の平均値を全国平均と比較し、4つの尺度の点数から、仕事のストレス判定図を用いて、健康リスクを算出する。
- ウ. ストレスチェックの集団分析の結果は、管理職による部下の管理の適否を反映しており、管理職ごとにフィードバックを行い、管理職の人事評価項目とすることが推奨されている。
- エ. ストレスチェックの集団分析を行う際に10人以上の職場単位であれば、受検した労働者に分析のための同意を得る必要はない。
- オ. 集団分析の結果を共有する範囲やその取扱いは、衛生委員会で調査・審議する必要がある。

問題36 財産形成促進制度に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 企業が行う財産形成援助施策の目的は、従業員が自発的に財産形成に取り組むことを支援し、従業員の経済的な不安の軽減を図ることで、兼業・副業を促進することである。
- イ. 従業員が描く中長期の生活設計（ライフプラン）に必要な費用を確保するための手法である財産形成支援施策で、法令によるものには、労働基準法に基づく社内預金制度は含まれない。
- ウ. 勤労者が勤労者財産形成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。
- エ. 勤労者財産形成基金を設立した事業主は、毎年、加入勤労者1人につき10万円を上限として設定した金銭を、勤労者と折半して拠出する。
- オ. 勤労者財産形成持家融資は、新築住宅又は中古住宅を購入する場合が対象とされており、住宅をリフォームする場合は対象とされていない。

問題37 新規学卒者の募集・採用及び新規学卒者等の就職活動に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．大学、高等専門学校等の卒業・修了予定者の就職・採用活動の日程については、政府の関係省庁連絡会議において、毎年度ごとに決定し、経済団体等へ要請している。
- イ．新規学卒者を雇い入れようとする者は、内定から就業開始までの期間を延長しようとする場合は、あらかじめ公共職業安定所及び無料職業紹介を行う学校長に、所定の様式によりその旨を通知することを要する。
- ウ．学校卒業見込者を募集する事業者は、募集に応じようとする学校卒業見込者から青少年雇用情報の求めがあった場合には、提供する義務がある。
- エ．事業主は、募集に応じて労働者になろうとする新規学卒者等に対して行う従事すべき業務内容等の明示は、原則として採用内定を約し、又は通知するまでに、書面で行わなければならない。
- オ．高等学校、大学等を卒業予定の学生・生徒及び卒業後５年以内の者は、公共職業安定所に設置された新卒応援ハローワークで、就職ナビゲーターによる個別支援等の就職支援を受けることができる。

問題38 個人情報取扱事業者（以下「事業者」という。）が保有個人データとして保有する労務管理個人情報の取扱いに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．事業者が労務管理個人情報の取扱いの全部又は一部を第三者に委託し、当該委託先が再委託する場合に、委託先に対して事業者が必要かつ適切な監督を行っていない場合であって、再委託先が不適切な取扱いを行ったときは、事業者の法違反と判断される。
- イ．出向・転籍にあたり出向元・転籍元が人事考課情報などを含む本人の要配慮個人情報を出向先・転籍先に提供する場合は、第三者提供に該当し、本人の事前同意が必要である。
- ウ．日本の親会社からEU諸国及び英国の子会社に対する労務管理個人情報の提供に当たっては、本人の事前同意は必要とされていない。
- エ．人事考課結果を原則非公開としている企業において、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合であっても、人事考課結果について本人から開示請求があったときには、遅滞なく開示しなければならない。
- オ．事業者は、労務管理個人情報について、本人から請求があった場合であっても、本人又は第三者の生命、身体等の権利利益を害するおそれがあるときには、その全部又は一部を開示しないことができる。

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．2004（平成16）年の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．公益通報者保護法では、労務提供先に書面で公益通報があった場合、事業者は、その事実がないときは、その旨を当該公益通報者に対し、遅滞なく通知するよう努めなければならないと規定されている。
- 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概要を示している。

問題40 個別労働紛争に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．厚生労働省「令和4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相談で最も多かったものは「解雇」であった。
- イ．労働審判制度においては、労働審判官の呼出しを受けた事件の関係人が正当な理由がなく出頭しなくても裁判所から制裁を受けることはない。
- ウ．均等法の差別禁止規定にかかわる紛争は、個別労働関係紛争解決促進法に基づくあっせんでは取り扱わない。
- エ．あっせん申請は、都道府県労働局長の助言・指導を受けてからでないと行うことはできない。
- オ．労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争は、あっせん手続によって解決を求めることができる。