

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

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、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～エ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。

3. その他

この試験については、電子式卓上計算機（電池式又はソーラー式で、四則計算、 $\sqrt{\quad}$ 、 $\%$ 、メモリ（MR、M $\pm$ ）等の標準的な機能を有するもの）を使用することができます。ただし、関数電卓、文字の記憶機能を有する機種は使用できませんので注意してください。

問題文中、次の法令等は略称で記載されています。

- ・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
- ・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 ← 時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・妊娠婦 ← 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
- ・労災保険 ← 労働者災害補償保険

問題1 労務管理の意義と範囲に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労使関係には、集团的労使関係と個別労働関係があり、集团的労使関係の主な部分
は使用者と労働組合の関係、個別労働関係は使用者と労働者個人の間の関係である。
- イ. 労働基準法は、労働者保護の基本法として労働関係における契約自由の原則を修正
し、労働条件の最低基準を罰則付きで示している。
- ウ. 労働基準法における使用者とは、事業主のために行為をする全ての者をいい、労働
者であっても、その者が同時にある事項について権限と責任をもっていれば、その
事項については、その者が使用者となる場合がある。
- エ. 労働組合法において、失業者など現に賃金を支払われていない者は、団結権の主体
となることはない。

問題2 労働基準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. 事業場において、労働基準法に違反する事実がある場合には、労働者は、その事実
を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。
- イ. 使用者は、法令又は労使協定に基づき賃金の一部を控除して労働者に支払った場合
には、控除した額を賃金台帳に記入しなければならない。
- ウ. 使用者は、労使協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けるこ
と、書面を交付すること等の方法によって、労働者に周知させなければならない。
- エ. 使用者には、三六協定等の労使協定書を、その有効期間満了後に保存する義務はな
い。

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 就業規則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．労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていたときには、労働契約の内容は、原則として、その就業規則で定める労働条件によることとなる。
- イ．使用者は、就業規則を変更した場合、過半数代表者の同意書を添付して、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- ウ．就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効となり、無効となった部分は、就業規則で定める基準となる。
- エ．就業規則は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示する等、法令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。

問題 5 所轄労働基準監督署長への届出を要しない労使協定は、次のうちどれか。

- ア．年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定
- イ．清算期間が1カ月を超え3カ月以内のフレックスタイム制に関する労使協定
- ウ．1年単位の変形労働時間制に関する労使協定
- エ．専門業務型裁量労働制に関する労使協定

問題 6 以下に示す労働協約の有効期間に関する記述において、() 内に当てはまる数字の組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

労働協約は、(A) 年を超える有効期間の定めをすることはできず、(A) 年を超える有効期間の定めをした労働協約は、(A) 年の有効期間を定めたものとみなされる。

また、有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が相手方に対し、文書によって少なくとも (B) 日前に予告をすることによって解約することができる。

- ア． A : 1 B : 30
- イ． A : 1 B : 90
- ウ． A : 3 B : 30
- エ． A : 3 B : 90

問題 7 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. 使用者は団体交渉に際し、誠意をもって交渉を行わねばならないが、妥結する義務はない。
- イ. 労働組合は、団体交渉の交渉権限を社外の第三者に委任することができる。
- ウ. 非組合員の労働条件についても、組合員の労働条件と密接に関連し、あるいはこれに重要な影響を与える場合には、使用者は団体交渉に応じる義務を負う。
- エ. 1つの企業に労働組合が複数存在する場合、使用者は労働者の過半数に達しない少数組合との団体交渉を拒否することができる。

問題 8 労使協議会に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 無組合企業の場合、労使協議会の従業員側参加者には、過半数代表者を含める必要がある。
- イ. 労使協議会で取り上げる議題には、制限はない。
- ウ. 「令和元年度労使コミュニケーション調査（厚生労働省・事業所調査）」によると、重視する内容は「日常業務改善」が70%を超えているが、「経営に関する事項」は30%に満たない。
- エ. 「令和元年度労使コミュニケーション調査（厚生労働省・事業所調査）」によると、無組合企業において労使協議会など労使協議機関がある事業所は、50%以下である。

問題 9 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. 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、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められるときには、当該命令は無効となる。
- イ. 転籍とは、転籍元との雇用関係を終了させ、転籍先と新たな雇用関係を結ぶものであり、使用者は就業規則の転籍規定に基づき、労働者本人の同意なく転籍を命ずることができる。
- ウ. 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効となる。
- 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義務を負う。

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．雇用期間を定めた場合であっても、労働者はやむを得ない事由があるときには、労働契約を解約できる。
- 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．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、解雇予告することなく労働者を解雇することができる。

問題11 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．使用者は、労働者が業務上の疾病により療養のために休業する期間及びその後30日間は、当該労働者を解雇できない。
- イ．使用者は、解雇予告を受けた労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由についての証明書を請求した場合には、これを遅滞なく交付しなければならない。
- ウ．使用者は、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇予告をすることなく、又は解雇予告手当を支払わずに解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けなければならない。
- エ．使用者は、労働者が通勤途上で負傷し、その療養のために休業する期間及びその後30日間は、当該労働者を解雇できない。

問題12 労働基準法第12条の平均賃金を算定するとき、原則的な算定期間及び賃金の総額から、その日数及びその期間中の賃金を控除して計算する期間として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア．労働基準法の規定によって産前産後休業をした期間
- イ．育児介護休業法の規定によって育児休業又は介護休業をした期間
- ウ．私傷病による休業期間
- エ．試用期間

問題13 以下に示す労働時間に関する記述において、() 内に当てはまる数字・語句の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

1 週間の法定労働時間は40時間であるが、常時 (a) 人未満の労働者を使用する商業等の法令で定める一定の業種の事業場では、週 (b) 時間までとする特例措置がある。

なお、自動車運転者については、厚生労働省告示によって、特例的に (c) の上限が設けられている。

- ア. a : 20 b : 42 c : 所定労働時間
- イ. a : 10 b : 42 c : 拘束時間
- ウ. a : 10 b : 44 c : 拘束時間
- エ. a : 30 b : 44 c : 所定労働時間

問題14 労働基準法第34条の休憩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. 使用者が休憩時間中の外出を許可制とすることは、事業場内において自由に休息し得る場合には、必ずしも違法とはならない。
- イ. 休憩時間は、原則として一斉に与えなければならないが、始業・終業の時刻を労働者に委ねることとした場合は、一斉に与える必要はない。
- ウ. 使用者は、1日の実労働時間が6時間である場合、休憩を与えなくてもよい。
- エ. 使用者が休憩を与えなかった場合、当該休憩時間に相当する時間分、所定の終業時刻を早めたとしても、休憩を付与したことにはならない。

問題15 事業場外労働みなし労働時間制を適用できる要件として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 労働時間の全部又は一部について、事業場外で業務に従事していること
- イ. 営業手当、外勤手当等において事業場外労働にふさわしい待遇がなされていること
- ウ. 使用者の具体的な指揮監督が及ばないこと
- エ. 労働時間を算定することが困難であること

問題16 労働基準法第41条の「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. 管理監督者についても、年次有給休暇の規定は適用される。
- イ. 社内における役職名が課長である労働者は、全て管理監督者である。
- ウ. 管理監督者に該当するかの判定に当たり、基本給等においてその地位にふさわしい待遇がなされているか否かなど、賃金等の待遇面が判断要素となることはない。
- エ. 安衛法に基づく安全管理者である労働者は、管理監督者である。

問題17 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．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
- ウ．サイバー攻撃によるシステムダウンへの対応
- 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への対応

問題18 時間外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．所定労働時間が法定労働時間より短い場合には、就業規則等の定めに基づき、法定労働時間の範囲内で所定労働時間外に労働をさせることができる。この場合、所定労働時間外の労働については、労働基準法が定める割増賃金の支払が必要となる。
- イ．三六協定の締結に際し、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数代表者を選出する必要がある、過半数の算定に当たっては短時間労働者やアルバイトも含まれる。
- ウ．臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き三六協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出をすることにより、一定の範囲内において限度時間を超える時間を延長時間とすることができる。
- エ．法定労働時間を超えて労働させる場合には、三六協定において、「1日」、「1カ月」及び「1年間」のそれぞれについて、限度時間の範囲内において時間外労働の時間数の上限を定めなければならない。

問題19 労働基準法に定め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．使用者は、1カ月に45時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超えた時間について、5割以上の割増賃金を支払わなくてはならない。
- イ．業務上の必要その他の必要から、始業・終業の時刻を繰り下げたり繰り上げたりしても、実労働時間が8時間の範囲内である限り時間外労働の問題は生じない。
- ウ．労使合意の上で割増賃金を支払わない申合せをした場合であっても、法定労働時間を超えて労働させたときには、割増賃金を支払わなければならない。
- エ．労働者全員に一律に支給される住宅手当は、割増賃金の計算の基礎に算入しなければならない。

問題20 労働基準法に定める年次有給休暇に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

＜参考＞年次有給休暇の付与日数

継続勤務期間	6 カ月	1 年 6 カ月	2 年 6 カ月	3 年 6 カ月	4 年 6 カ月	5 年 6 カ月	6 年 6 カ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- ア．勤続1年6カ月から2年6カ月の1年間の出勤率が8割未満のため年次有給休暇が付与されなかった労働者が、勤続2年6カ月から3年6カ月の1年間に8割以上出勤した場合に、勤続3年6カ月の時点で付与される年次有給休暇の日数は14日である。
- イ．所定労働時間が1日7時間かつ所定労働日数が週4日の短時間労働者を、年次有給休暇の付与年度の途中において週5日の通常の労働者に転換した場合には、年次有給休暇の付与日数の算定に係る継続勤務期間は、通常の労働者に転換した時点から改めて算定する。
- ウ．派遣労働者は、6カ月以上継続勤務し、その期間の出勤率が8割以上であった場合には、派遣先に対し、年次有給休暇の始期と終期を示して時季指定を行うことによって、年次有給休暇を取得できる。
- エ．年次有給休暇の付与日数の算定に係る継続勤務期間には、試用期間は算入しない。

問題21 短時間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、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22 有期雇用労働者の契約期間に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．高等学校卒業後、実務経験7年以上のシステムエンジニアで、年収が750万円以上の者との間で締結する労働契約の上限は、5年である。
- イ．博士の学位を有している者の労働契約の上限は、当該学位に係る業務を行うか否かにかかわらず、5年である。
- ウ．満55歳以上の者との間で締結する労働契約の上限は、5年である。
- エ．一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約の上限は、その事業の完了までに必要な期間である。

問題23 派遣労働者の雇用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．派遣先において派遣労働者が業務上負傷し又は疾病にかかった場合には、派遣元事業に係る労災保険が適用される。
- イ．派遣先は、派遣先におけるセクシュアルハラスメントの防止に関して、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ウ．派遣先は、派遣労働者の一般健康診断及び特殊健康診断を実施しなければならない。
- エ．派遣元は、派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育を実施しなければならない。

問題24 労働者の募集及び採用に当たって、均等法違反にならないものは、次のうちどれか。

なお、いわゆるポジティブ・アクションに該当するケースは考慮しないものとする。

- ア．採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること
- イ．風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮しがたい海外の勤務が必要な場合、その性別ではない者を募集すること
- ウ．男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること
- エ．採用面接に際して、結婚の予定の有無について、女性に対してのみ質問すること

問題25 休業等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．事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査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。
- イ．労働者は、子の出生後8週間以内に、通算2回まで、合計4週間の出生時育児休業を取得できる。
- ウ．入社1年未満の女性労働者は、労働基準法第65条に基づく産前産後休業を取得することはできない。
- エ．育児休業期間中に年次有給休暇の時季指定を行ったとしても、年次有給休暇を取得することはできない。

問題26 3歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者に適用される育児介護休業法上の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．事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げるときを除き、所定労働時間を超えて労働させることはできない。
- イ．事業主は、3歳未満の子を養育する労働者であって1日の所定労働時間が8時間である者が請求したときは、1日の所定労働時間を6時間に短縮する措置を講じなければならない。
- ウ．事業主は、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮等の措置を講じることが困難と認められる業務」として労使協定に定めた業務に従事する労働者について、法に定める代替措置を講じていれば、所定労働時間の短縮措置を適用しないことができる。
- エ．事業主は、3歳未満の子を養育する日々雇用される労働者が請求したときは、所定労働時間短縮措置を講じなければならない。

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。この場合において、年少者は管理監督者ではない。

- 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．年少者に対する賃金の支払において、親権者等の当該年少者の法定代理人から請求があった場合、使用者は法定代理人名義の口座へ賃金を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、年少者に坑内労働させることはできない。

問題28 高年齢者雇用安定法に定める70歳までの高年齢者就業確保措置に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．事業主には、対象となる高年齢者を70歳まで継続的に雇用することが努力義務として課せられており、同人と業務委託契約の締結は認められていない。
- イ．70歳までの高年齢者就業確保措置として、「70歳までの定年引上げ」は講ずべき措置に該当するが、「定年制の廃止」は講ずべき措置に該当しない。
- ウ．65歳までの高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合は、希望者全員を対象とすることが必要である。しかし、70歳までの高年齢者就業確保措置として継続雇用制度を導入する場合は、対象となる高年齢者に係る基準を定めることができる。
- エ．65歳までの高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度では特殊関係事業主以外との雇用が認められているが、70歳までの高年齢者就業確保措置においては、特殊関係事業主以外との雇用が認められていない。

問題29 A社は、常時使用する労働者数が400人の民間事業所である。A社が雇用する障害者が以下の場合において、法定雇用率（2.3％）を達成しているものは、次のうちどれか。

- ア．週所定労働時間40時間の重度知的障害者が1人、週所定労働時間40時間の精神障害者が1人、週所定労働時間25時間の知的障害者が11人
- イ．週所定労働時間40時間の重度知的障害者が2人、週所定労働時間40時間の精神障害者が3人、週所定労働時間25時間の知的障害者が3人
- ウ．週所定労働時間40時間の身体障害者が5人、週所定労働時間25時間の身体障害者が7人
- エ．週所定労働時間40時間の重度身体障害者が2人、週所定労働時間25時間の重度身体障害者が5人

問題30 在留資格と在留期間中の就労に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．「技能実習」は、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣から認定を受けた技能実習計画に基づいて行われる活動の範囲で就労ができる在留資格である。
- イ．「日本人の配偶者等」は、身分に基づく在留資格であり、就労ができる範囲には一定の制限がある。
- ウ．「留学」は原則として就労ができない在留資格であるが、あらかじめ出入国在留管理庁長官から資格外活動の許可を受けた場合には、当該許可の範囲で就労ができる。
- エ．「特定活動」は、法務大臣が特に指定する活動を行うことができる在留資格であるが、当該指定する活動に就労が含まれていなければ、あらかじめ出入国在留管理庁長官から資格外活動の許可を受けた場合に当該許可の範囲で就労ができる。

問題31 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」で示された、職場におけるパワーハラスメントの内容に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動、③労働者の就業環境が害される言動のうち、①から③のいずれかに該当するものをいう。
- イ．職場におけるパワーハラスメントにおける「優越的な関係を背景とした」言動には、例えば、同僚又は部下の集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものが含まれる。
- ウ．職場におけるパワーハラスメントにおける「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動には、例えば、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動が含まれる。
- エ．職場におけるパワーハラスメントにおける「優越的な関係を背景とした」言動であるのか、という判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが適当である。

問題32 特定事業（建設業及び造船業）における請負関係下の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．同一の場所において作業する元方事業者及び関係請負人の労働者を常時20人以上使用する造船業の現場においては、当該元方事業者は統括安全衛生責任者を選任しなければならない。
- イ．建設の事業を行うもので統括安全衛生責任者を選任した特定元方事業者は、その事業場に専属の者から元方安全衛生管理者を選任しなければならない。
- ウ．統括安全衛生責任者の選任を義務付けられていない一定の中小規模の現場を管理する店社では、元方事業者は店社安全衛生管理者を選任しなければならない。
- エ．元方事業者が統括安全衛生責任者を選任すべき義務がある建設業の現場においては、当該元方事業者以外の関係請負人は、安全衛生責任者を選任しなければならない。

問題33 安衛法に規定された安全又は衛生のための教育（以下「安全衛生教育」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．全ての事業において事業者は、雇い入れた短期雇用の短時間労働者に対しても、必要な事項について安全衛生教育を行わなければならない。
- イ．事業者は、労働者が従事している作業を異なる作業に変更したときには、当該労働者に対して、その業務に関する安全衛生教育を行わなければならない。
- ウ．事業者は、労働者を一定の危険有害業務に就かせる場合、他の事業場において当該業務に関して安全衛生教育を受けた者であっても、科目を省略することなく当該教育を行わなければならない。
- エ．建設の事業において事業者は、職長に新たに就くこととなった者に対して、必要な事項について必要な時間以上の安全衛生教育を行わなければならない。

問題34 「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場において、体系的かつ継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等、事業実施に係る管理と一体となって運用されるものをいう。
- イ．事業者は、安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させるものとされている。
- ウ．安全衛生方針には、労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施することを含むものとされている。
- エ．労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置は、単独の事業場を一の単位として、事業場ごとに運用することを基本としており、事業の種類に関わらず、複数の事業場を一の単位とすることはできない。

問題35 安衛法及びその関連規則において、事業者が労働者に対して実施が義務付けられている一般健康診断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．雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇い入れるときに実施する健康診断である。
- イ．定期健康診断は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断である。
- ウ．特定業務従事者の健康診断は、深夜業を含む業務等に従事する労働者に対して1年以内ごとに1回行う健康診断である。
- エ．海外派遣労働者の健康診断は、労働者を国外に6カ月以上派遣する前に、及び6カ月以上派遣し帰国後に、実施する健康診断である。

問題36 自殺をほのめかす労働者に対する職場の危機介入（インターベンション）として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．上司は、本人からの相談を粘り強く待つ。
- イ．気づいた同僚は、上司にそのことを伝え、本人への支援に協力する。
- ウ．原則として、上司は本人に同伴し、産業医等に相談する。
- エ．状況が切迫している場合、上司は家族に連絡し、支援を求める必要がある。

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、歯科医師と公認心理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。

問題38 福利厚生に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．食事の供与は、一定の条件を満たす限り原則として賃金として取り扱わず、福利厚生として取り扱う。
- イ．法定福利厚生とは、公的な社会保障システムの一翼を担う福利厚生で、労災保険・雇用保険を除く、健康保険・介護保険・厚生年金保険などの社会保険制度である。
- ウ．法定外福利厚生は、従業員の生活保障、人材の確保、労使関係の安定・強化を図るために、企業が独自にその裁量で展開するものである。
- エ．「人事労務諸制度の実施状況（労務行政研究所・2022年2月実施）」によれば、我が国における「カフェテリアプラン」の導入率について、従業員が1,000人以上の規模の企業では、15%程度となっている。

問題39 労働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．雇用保険の基本手当は、原則として、被保険者が失業した場合において、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上であったときに、支給される。
- イ．労働者が所定休日に散歩をしていた際に心臓疾患で倒れたとしても、発病以前の就業状況によっては、労災保険で業務上災害と認定されることがある。
- ウ．労災保険の適用を受けることができる者としては、外国人であって資格外活動や不法滞在等の出入国管理及び難民認定法違反に当たる労働者も含まれる。
- エ．昼間学生である労働者は、原則として雇用保険の被保険者となる。

問題40 個別労働紛争に関する法令の記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア．均等法で規定する紛争解決手段としての調停は、都道府県労働局に設置された紛争調整委員会の機会均等調停会議が行う。
- イ．個別労働紛争のあっせんは、行政機関以外の弁護士会、社会保険労務士会でも行っている。
- ウ．司法が行う裁判外紛争解決手段として、裁判所の民事調停においても個別労働紛争を対象としている。
- エ．使用者は、都道府県労働局に設置された紛争調整委員会が行うあっせんに応じる義務がある。