

令和6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

(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6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（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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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 労働契約法に規定されてい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、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- イ. 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- ウ. 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- エ. 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。
- オ. 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均等待遇を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

問題2 労働契約の締結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. 期間の定めのない労働契約を締結する際に交付する文書等には、「労働契約の期間に関する事項」を記載する必要はない。
- イ. 雇入れの際の賃金の支払日に係る労働条件の明示は、当該労働者に適用する部分を明確にした文書を交付した上で、就業規則を交付することとしても差し支えない。
- ウ. パートタイム・有期雇用労働法は、事業主が短時間労働者を雇い入れたとき、当該短時間労働者に対して、労働基準法で定める明示事項に加え「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」及び「相談窓口」の4つの事項を、文書の交付等により速やかに明示しなければならないと規定している。
- エ. 労働基準法は、使用者が労働者による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が、これは現実には生じた損害について賠償を請求することを禁止するものではない。
- オ. 期間の定めのある労働契約の締結に際し「当該契約を更新する場合がある」と明示するときは、使用者は労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

問題3 労働組合の組織及び運営に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働委員会の資格審査により法適合組合の資格を得ていない組合であっても、組合活動や争議行為が正当なものである限り、民事責任及び刑事責任は免責される。
- イ. 労働組合の組合員は労働者でなければならない、労働者以外の者の加入を認める場合には、その労働組合は法適合組合となる資格を失う。
- ウ. 労働組合の規約においては、職種や雇用形態により加入資格を制限することは許されない。
- エ. 団体交渉や労使協議会へ出席する組合員が有給扱いされている場合には、その労働組合は法適合組合となる資格を失う。
- オ. 労働組合は、労働者が主体となって自主的に組織されたものであれば、政治運動や社会運動を主たる目的とするものであっても、法適合組合となる資格が認められる。

問題4 不当労働行為の救済に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 正当な組合活動を理由とする不利益取扱いの主張がなされた場合、使用者が不利益取扱いの不存在を立証しない限り、当該不利益取扱いの事実が推定される。
- イ. 不当労働行為の行政救済手続は、労働組合、労働者、使用者のいずれかの申立てによって開始される。
- ウ. 不当労働行為を行った者が会社役員である場合、労働組合は、当該役員に対して裁判で不法行為に基づく損害賠償請求ができる可能性がある。
- エ. 団体交渉拒否に対しては、労働委員会が団交応諾命令を発することができるものの、裁判所における団交を求める地位確認の請求は、訴えの利益がないとして認められない。
- オ. 都道府県労働委員会の命令に不服のある当事者は、中央労働委員会への再審査の申立てを経ずに取消訴訟を提起することはできない。

問題5 労働組合のない事業場において、労使協定を締結する際の過半数代表者の選出に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 過半数代表者の選出に当たっては、各職場単位で過半数代表者を選出するための職場代表者を選出し、職場代表者らが互選することにより、当該事業場の過半数代表者を間接的に選んでも差し支えない。
- イ. 三六協定の締結に際しての過半数代表者の選出に当たって、時間外・休日労働をさせないパートタイム労働者やアルバイトは、その選出手続の対象者に含まれない。
- ウ. 過半数代表者の選出時には、挙手又は投票などの民主的な選出方法を採用することが必要とされている。
- エ. 過半数代表者は、1年を任期とした任期制としても差し支えない。
- オ. 使用者は、労働者が過半数代表者であること、若しくは過半数代表者になろうとしたこと、又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

問題6 労働契約内容の変更に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働契約の内容を変更するに当たっては、当該変更に同意する旨の書面を使用者が作成し、労働者がこれに署名した場合であっても、当該変更が当然に有効とされるわけではない。
- イ. 就業規則の変更により労働条件を変更するためには、変更後の就業規則を労働者に周知させなければならない。
- ウ. 個別の労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によって変更することができない労働条件として合意していた内容については、就業規則の変更による不利益変更ができない。
- エ. 就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合、それが賃金等の重要な労働条件の変更であるときには、当該変更につき、労働者にその不利益を受忍させるだけの高度な必要性がなければならない。
- オ. 労働組合が、規約に沿った組合大会等の手続を経た上で組合員の労働条件を不利益に変更する労働協約を締結した場合、その内容にかかわらず、組合員の労働条件は当該協約による。

問題 7 有期労働契約の解約及び雇止め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. 労働者を当該契約期間満了と同時に雇止めする場合、使用者は当該労働者に30日分以上の平均賃金を支払うことが義務付けられている。
- イ. 経営悪化による人員削減を目的とする場合、期間の定めのない正規従業員の解雇に先立って有期で雇用した臨時工の雇止めを行うことが許されることがある。
- ウ. 有期労働契約の満了時において、雇用継続に関する労働者の期待に合理性がある場合、使用者が当該有期労働契約の雇止めを行うためには、当該雇止め to 合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当であると認められることが必要となる。
- エ. 有期労働契約の契約期間途中での解雇の有効性は、期間の定めのない労働契約における解雇の場合よりも厳格に審査される。
- オ. 有期労働契約が反復更新されている場合において、当該有期労働契約の雇止めが、期間の定めのない労働契約における解雇と社会通念上同視できるときは、労働者が当該有期労働契約の満了時まで使用者に更新の申込みをすることにより、原則として同一の労働条件で更新される効果が生じる。

問題 8 賃金の支払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. 賃金を口座振込によって支払うに当たっては労働者の同意が必要であるが、本人から賃金の振り込み対象として金融機関の振込口座の指定があれば、特段の事情がない限り改めて同意書を取得する必要はない。
- イ. 賃金の支払を口座振込によって行う場合、対象労働者の範囲、取扱金融機関等の範囲、実施開始時期等に関する事項を記載した労使協定を過半数代表者との間で締結するよう指導する旨の行政通達がある。
- ウ. 使用者は、労働者の同意を得た場合には、退職金について、銀行その他の金融機関によって振り出され、それらを支払人とする小切手により支払うことができる。
- エ. 裁判所による賃金債権の差押命令の送達を受け、使用者が賃金を差押債権者に直接支払うことは、金額にかかわらず賃金直接払の原則に抵触する。
- オ. 社宅使用料については、労使協定を締結しなければ、毎月の賃金から控除することはできない。

問題9 休業手当に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 所定労働時間が8時間の事業場において2時間の休業を実施した場合、就業した6時間分の賃金に加え、休業させた2時間分の賃金の100分の60に相当する休業手当を支払わなければならない。
- イ. 使用者の責に帰すべき事由による休業の際に支払う休業手当にかかる平均賃金を算定するとき、休業が2日以上に及ぶ場合の起算日は、賃金締切日がある場合を除き休業初日である。
- ウ. 新規学卒採用内定者の入社時期を繰り下げ、その間を自宅待機としたとしても、この者は入社には至っていない状態なので休業手当の支払は不要である。
- エ. 休業手当は、支払事由発生日以降、速やかに支払わなければならない。
- オ. 使用者の責めに帰すべき休業が長期に及んだ場合の休業手当は、就業規則等により所定休日と定められている日を含めて支払わなければならない。

問題10 休憩に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 1日の実労働時間が8時間の場合、60分の休憩時間を与えなければならない。
- イ. 使用者は、所定労働時間6時間の者が所定労働時間を超えて労働をした場合には、休憩時間を与える必要はない。
- ウ. 休憩時間は、運送業、接客娯楽業等の一部の業種を除き、原則として一斉に与えなければならないが、労使協定を締結し行政官庁に届出をすることにより一斉に与えないことができる。
- エ. 休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない。
- オ. 休憩時間は連続して与えなければならないが、12時から12時45分までと15時から15時15分までなどのように分割して与えることはできない。

問題11 労働時間の弾力化に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. フレックスタイム制を導入しようとする場合、事業場ごとに過半数代表者と労使協定を締結する必要があるが、事業場の一部の部署や職種の労働者のみを対象とすることはできない。
- イ. フレックスタイム制の下で実労働時間が清算期間の総労働時間に不足した場合、当該清算期間中に不足した時間分の賃金額を控除することなく支払い、不足時間分を翌清算期間に繰り越すこととしても差し支えない。
- ウ. 情報通信機器を活用した在宅勤務において、使用者の指示により、当該情報通信機器が常時通信可能な状態におかれている場合には、事業場外労働に関するみなし労働時間制の適用が可能となる。
- エ. 1カ月を变形期間とする1カ月単位の変形労働時間制の法定労働時間は、暦日数にかかわらず月171.4時間である。
- オ. 1年単位の変形労働時間制において、対象期間を3カ月以内とすることはできない。

問題12 裁量労働制に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、裁量労働制適用者の労働時間の状況を把握する必要はない。
- イ. 裁量労働制適用者に所定労働時間外のみなし時間に対する手当を支払っている場合、当該手当は毎月定額で支払うべきものであり、欠勤した日について賃金控除することはできない。
- ウ. 裁量労働制は、業務の遂行手段及び時間配分の決定等について本人の裁量に委ねる制度であるが、休憩時間については原則として一斉に与えなければならない。
- エ. 裁量労働制適用者には、時間外、休日及び深夜の労働に係る割増賃金の規定は適用されない。
- オ. 企画業務型裁量労働制を適用するに当たっては、使用者から支払われると見込まれる賃金額が一定程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上でなければならない。

問題13 労働基準法第41条の2に定める高度プロフェッショナル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. 対象労働者について、時間外労働に係る割増賃金の規定は適用されないが、休日労働に係る割増賃金は支払わなければならない。
- イ. 使用者は、高度プロフェッショナル制度を適用しようとする場合、あらかじめ労働者の同意を得なければならない。
- ウ. 使用者は、対象労働者の健康管理時間を把握しなければならないが、この健康管理時間には、原則として実労働時間のほか、当該労働者が事業場内にいた労働時間以外の時間を含む。
- エ. 使用者は、対象労働者に対して年間104日以上かつ4週間を通じ4日以上の日を確保しなければならない。
- オ. 高度プロフェッショナル制度の対象となる期間を1カ月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮し難いこととなるため認められない。

問題14 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. 法定休日労働が1日の法定労働時間を超えた場合には、3割5分以上の休日労働割増賃金に加えて2割5分以上の時間外労働割増賃金を支払わなければならない。
- イ. 法定労働時間に達しないいわゆる法内残業に対しては、就業規則等に別段の定めがない限り、割増賃金を支払う必要はなく、通常の賃金を支払えば足りる。
- ウ. 法定休日の休日労働が深夜の時間帯に及んだ場合は、休日労働の割増賃金率に深夜労働の割増賃金率を加算した6割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- エ. 年俸制の賃金に時間外労働割増賃金を含む取扱いをしている場合、割増賃金相当額がどれほど含まれているかが不明瞭である状況下で時間外労働をさせたときには、労働基準法第37条違反として取り扱われる。
- オ. 三六協定によらない違法な時間外労働であっても、割増賃金を支払わなければならない。

問題15 変形労働時間制及びフレックスタイム制における時間外労働・深夜労働の考え方に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 1 カ月単位の変形労働時間制の下で、業務繁忙のため、所定労働時間が8時間の日に2時間延長して労働することを命じ、翌日の所定労働時間を2時間短縮して早退させたときは、前日の2時間の延長時間は時間外労働とはならない。
- イ. 1 カ月単位の変形労働時間制の下で、就業規則の振替休日の規定によって1日8時間又は1週40時間を超える所定労働時間が設定されていない日又は週に、休日と所定労働時間が8時間を超えて労働する日を振り替えた結果、1日8時間又は1週40時間を超えて労働させた場合には、その超えた時間は時間外労働となる。
- ウ. 対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の下で時間外労働をさせることのできる限度時間は、1カ月45時間、1年360時間である。
- エ. 清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制を導入している事業場において、特定の月の労働時間が週平均40時間を超える場合であっても、清算期間全体の労働時間が週平均40時間を超えない限り時間外労働とはならない。
- オ. 清算期間が3カ月のフレックスタイム制を導入している事業場において、3カ月目の初日に退職することとなったときには、既に労働した期間における時間外労働・休日労働の時間を除く労働時間が週平均50時間を超えていない限り、時間外労働とはならない。

問題16 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. 事前に9月2日に年次有給休暇を取得する旨請求していたところ、9月1日の勤務が翌9月2日の午前2時に及び、その後、同日中就労しなかった場合には、9月2日は年次有給休暇を取得したものとされる。
- イ. 当年新たに付与された年次有給休暇をその年度内に取得しなかった日数について、その未消化日数を翌年度に繰り越すことはできない。
- ウ. 4月1日に入社した者に対して、入社日に年次有給休暇を5日付与し、その年の10月1日に5日付与した場合、翌年度の年次有給休暇は10月1日に11日を付与することで足りる。
- エ. 週所定労働日数が3日で年次有給休暇の比例付与を受ける者が、年度の途中で所定労働日数が5日に変更された場合、休暇は基準日において発生するので、労働日数が変更になった時点で付与日数に変更はない。
- オ. 年次有給休暇の計画的付与の対象となっている日であっても、事業の正常な運営を妨げる事由があると認められる場合は、使用者は時季変更権の行使が可能である。

問題17 会社分割に際し、承継会社に労働契約が承継される労働者に対して、労働契約承継法及び同法施行規則に基づき分割会社が通知しなければならない事項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．承継会社における労働組合の存否
- イ．労働契約承継後も承継前の労働条件が維持されること
- ウ．会社分割の効力発生日
- エ．会社分割の効力発生日以降の承継会社の商号
- オ．承継会社に承継される事業の概要

問題18 パートタイム・有期雇用労働法に基づく、短時間・有期雇用労働者からの相談のための体制整備に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．短時間・有期雇用労働者の育児休業に関する事項は、育児介護休業法に基づく必要な体制の整備に該当するため、相談窓口等における相談の対象に含めなくてよい。
- イ．相談窓口等を設置すること自体が義務の対象だが、相談に対し、その内容や状況に応じて適切に対応することまでが求められている。
- ウ．短時間・有期雇用労働者を雇用している事業主自身が相談担当者となる場合は、事業主自身を短時間・有期雇用管理者として選任する必要がある。
- エ．相談窓口等は組織であるか個人であるかを問わないが、相談員は、男性と女性の両方を配置しなければならない。
- オ．雇用する労働者の中から相談担当者を決める場合、短時間・有期雇用労働者以外の者から選任することが望ましい。

問題19 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における「特定有期雇用労働者」に係る無期転換申込権の特例に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．厚生労働大臣から特定有期業務に係る雇用管理計画の認定を受けた場合でも、無期転換申込権が発生しないのは10年が上限である。
- イ．修士の学位を有する者は、特例の対象となる労働者に該当する。
- ウ．60歳以上の定年に達した労働者に係る雇用管理計画に定める雇用管理に関する措置の1つに「職域の拡大」が挙げられている。
- エ．60歳以上の定年に達し、引き続き継続雇用され、無期転換の特例が適用される労働者に対しては、労働契約締結時に無期転換申込権が発生しないということを書面により明示しなくてはならない。
- オ．無期転換の特例が適用される専門的知識等を有する有期契約労働者であっても、労働契約法第19条に定める有期労働契約の更新に係る規定は適用される。

問題20 労働者派遣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．建設の業務は、労働者派遣法の派遣禁止業務に該当するが、施工管理業務は禁止業務には当たらず、労働者派遣の対象となり得る。
- イ．派遣先の同一の事業所において、同一の有期雇用の派遣労働者を同一の組織単位に3年を超えて受け入れることは原則としてできない。
- ウ．派遣先の同一の事業所において、派遣可能期間を延長しようとするときは、当該事業場の過半数代表者と労使協定を締結しなければならない。
- エ．派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣を受け入れる場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。
- オ．派遣先が違法派遣の受入れを行った場合において当該受入れの日から1年以内に、派遣労働者が労働契約申込みみなし制度による労働契約の申込みを承諾する旨の意思表示をしたときは、派遣労働者と派遣先との労働契約が成立する。

問題21 派遣労働者の雇用・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．派遣労働者の雇用責任に基づく労働安全衛生法上の義務は派遣元事業主に課されているため、特殊健康診断の実施は派遣元事業主が行わなければならない。
- イ．派遣元事業主が労使委員会の決議事項を所轄労働基準監督署長に届け出た場合は、派遣先の事業において、派遣労働者を高度プロフェッショナル制度の下で労働させることができる。
- ウ．派遣先の事業が一斉休憩の適用除外に関する特例に該当しない場合であって、派遣労働者に休憩時間を一斉に付与できないときは、派遣元事業主は一斉休憩の例外に関する労使協定を締結しなければならない。
- エ．派遣先の使用者が必要な事項について労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合は、派遣労働者を派遣先で1年単位の変形労働時間制の下で労働させることができる。
- オ．派遣先は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて、派遣労働者からの相談を拒むことはできない。

問題22 派遣労働者の待遇の確保に係る労使協定方式に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．労使協定方式とは、派遣元事業主と派遣元の過半数代表者が一定の事項につき労使協定を締結すれば、派遣元事業主が派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇を確保する義務を免れる制度をいう。
- イ．労使協定方式の意義は、派遣労働者の労働条件が派遣先の変更により変動するという事実を踏まえ、派遣労働者の長期的キャリア形成に配慮した雇用管理を可能とすることにある。
- ウ．労使協定方式により、派遣元事業主は、派遣元の通常の労働者と派遣労働者との間の均等・均衡待遇を確保する義務を免れるものではない。
- エ．派遣先事業主は派遣労働者に一定の福利厚生施設を利用させる義務があるが、労使協定方式が採用されている場合には、派遣先事業主は当該福利厚生施設を利用させる義務を免れる。
- オ．派遣元事業主が労使協定方式に定める一定の事項を遵守していない場合には、労使協定方式は適用されなくなり、代わって均等・均衡方式が適用される。

問題23 ポジティブ・アクションに関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．301人以上の労働者を雇用する事業主については、ポジティブ・アクションの推進を図るため、「男女雇用機会均等推進責任者」を選任し、事業所を管轄する都道府県労働局長へ届け出なければならない。
- イ．内閣府男女共同参画局では、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30％程度となるよう目指して取組を進める。」として、効果的な施策の1つであるポジティブ・アクションを推進している。
- ウ．ポジティブ・アクションには多様な手法があるが、性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法をプラス・ファクター方式という。
- エ．男女間の格差の有無の判断に当たっては、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単位で判定されるとされ、具体的には、わが国の全労働者に占める女性労働者の割合を考慮して、5割を下回っていることをいうものとされている。
- オ．内閣府が行っている「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の令和5年度調査では、従業員数100名以上の民間企業における課長級以上の管理職等に占める女性の割合が、初めて20％を超えた。

問題24 労働基準法に基づく産前産後休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. 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性労働者から産前休業の請求がなければ、妊産婦に係る労働時間規制の範囲内において出産日までの間、労働させることができる。
- イ. 産前産後休業をした期間は、年次有給休暇の出勤率の算定上出勤したものとみなす。
- ウ. 産前産後休業期間に係る賃金支払の有無及び支払う場合の賃金額については、労働協約、就業規則等の定めによる。
- エ. 産前産後休業をした期間は、平均賃金の算定に当たって算定基礎期間から除外する。
- オ. 健康保険・厚生年金保険の被保険者たる女性労働者が産前産後休業をした場合に、その期間の被保険者負担分の保険料を免除する制度は設けられていない。

問題25 職業家庭両立推進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. 職業家庭両立推進者は、配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用の業務を行う。
- イ. 労働者からの育児休業・介護休業その他の職業生活と家庭生活の両立に関する事項についての苦情処理は、職業家庭両立推進者の業務に含まれる。
- ウ. 各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要となっているため、事業主には、職業家庭両立推進者を選任することが義務付けられている。
- エ. 事業主が職業家庭両立推進者を選任するに当たっては、法令で定められた業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任することとされている。
- オ. 事業主が職業家庭両立推進者を選任するに当たっては、所定の業務を自己の判断に基づき責任をもって行える地位にある者を1企業につき1人選任することとされている。

問題26 次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画の策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．次世代育成支援対策推進法には、一般事業主行動計画の策定に関する義務違反があった場合に、事業主に対する罰則が定められている。
- イ．常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主が一般事業主行動計画を策定し又は変更した場合は、文書掲示、文書交付、電子メール等による方法で、労働者に周知するための措置を講じなければならない。
- ウ．常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主は、その常時雇用する労働者につき一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣に届け出なければならない。
- エ．常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主が一般事業主行動計画を策定し又は変更した場合は、これを厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」へ掲載する等により公表しなければならない。
- オ．一般事業主行動計画について一定の基準を満たしたことを厚生労働大臣に申請し、認定を受けた事業主は、その水準に応じて「くるみんマーク」、「プラチナくるみんマーク」を使用することができる。

問題27 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における「計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．作業施設や作業方法の改善を行う。
- イ．職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備を行う。
- ウ．高年齢者雇用推進者を選任する。
- エ．職務等の要素を重視する賃金制度を適用する。
- オ．定年前と同じ勤務時間制度を適用する。

問題28 障害者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．事業主は、障害者を5人以上雇用する事業所においては、当該従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせるため、一定の資格を有する者の中から障害者職業生活相談員を選任しなければならない。
- イ．事業主は、労働者の責めに帰すべき理由により障害者を解雇する場合には、その旨を所轄公共職業安定所長に届け出なければならない。
- ウ．常用労働者を40.0人以上雇用している事業主は、毎年1回、6月1日現在における対象障害者である労働者の雇用に関する状況を所轄公共職業安定所長に報告しなければならない。
- エ．常用労働者を40.0人以上雇用している事業主は、障害者雇用推進者を選任するように努めなければならない。
- オ．常用労働者を40.0人以上雇用している事業主は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならない。

問題29 「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」にいう職場におけるパワーハラスメントに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すことは、業務の遂行に関するものであっても、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる。
- イ．労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる。
- ウ．新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施することは、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる。
- エ．労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすることは、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる。
- オ．労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせることは、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる。

問題30 厚生労働省が策定した「第14次労働災害防止計画（以下「14次防」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．「多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進」は、14次防の8つの重点事項の1つに挙げられている。
- イ．業種別の労働災害防止対策の推進として、「陸上貨物運送事業対策」、「建設業対策」、「製造業対策」及び「林業対策」を挙げている。
- ウ．14次防は、個人事業者の災害防止対策について言及していない。
- エ．労働者の健康確保対策の推進の一環として、年次有給休暇の取得率を2025（令和7）年までに70%以上とすることを目指している。
- オ．14次防の計画期間は、2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5カ年である。

問題31 派遣労働者の安全衛生の確保に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．雇入れ時の安全衛生教育については、派遣先の事業者を実施義務がある。
- イ．派遣元事業主が選任する派遣元責任者の担当すべき職務には、派遣労働者の安全衛生に関する事項は含まれていない。
- ウ．労働者派遣契約の当事者は、当該契約において、安全及び衛生に関する事項を定める必要はない。
- エ．派遣先の事業場における安全管理者の選任に当たって、派遣労働者は、派遣先の事業に使用される者とみなして派遣先労働者数に算入する。
- オ．派遣労働者が労働災害に被災し休業した場合における労働者死傷病報告の提出については、派遣先の事業者には義務があり、派遣元事業主には提出についての義務はない。

問題32 雇入れ時の安全衛生教育に関し、法令上定められている教育内容として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 整理、整頓^{とん}及び清潔の保持に関すること。
- イ. 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
- ウ. 作業手順に関すること。
- エ. 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- オ. リスクアセスメントに関すること。

問題33 産業医の選任とその職務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. 常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、業種を問わず、事業者は産業医を選任する必要がある。
- イ. 常時300人以上の労働者を使用する事業場においては、産業医は専属であることが義務付けられている。
- ウ. 事業者は、産業医を選任したときは、遅滞なく「産業医選任報告書」を事業場の所轄労働基準監督署長に提出する必要がある。
- エ. 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等についての必要な勧告をすることができる。
- オ. 産業医は、少なくとも毎月1回、又は事業者から産業医に所定の情報が毎月提供される場合には2カ月に1回以上作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに労働者の健康障害を防止するための措置を講ずる必要がある。

問題34 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置のうち、労働者の健康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. 健康管理体制を整備するに当たって産業医、衛生管理者の選任義務がない事業場においては、事業者は、それらに代えて医師、保健師等を配置しなければならない。
- イ. 労働者が気兼ねなく産業医に健康相談を申し出ることができるよう、事業者は健康相談の申出の方法等の周知に関わってはならない。
- ウ. 事業者は、毎月1回開催する衛生委員会で長時間労働者等に対する面接指導に関して調査審議させるが、メンタルヘルス対策は議題とする必要はない。
- エ. 事業者は、産業医に時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名とその労働時間に関する情報を提供し、産業医からその本人に対し、それらの情報を通知してもらう。
- オ. 事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、疲労の蓄積が認められ、かつ申出を行った労働者（研究開発業務及び高度プロフェッショナル制度対象業務に従事している労働者を除く）に対しては、医師による面接指導を確実に実施する。

問題35 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析及び職場環境の改善に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．集団ごとの集計・分析とは、ストレスチェック結果を部・課等といった一定規模の集団ごとに集計して、その集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。
- イ．事業者は、職場環境の改善のために、医師、保健師等の実施者に集計・分析させた結果を勘案し、労働者の実情を考慮して、心理的な負担を軽減する措置を講じるよう努めなければならない。
- ウ．実施者は、職場の人数にかかわらず、個人ごとのストレスチェックの実施後にそれを集計・分析した結果を事業者に提供することになるが、事業者はその結果を考慮して、心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じることができる。
- エ．事業者は、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましい。
- オ．集団ごとの集計・分析の結果は、その管理者等にとって当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、不利益が生じるおそれもあるので、事業者はその結果を制限なく共有してはならない。

問題36 就労条件総合調査、福利厚生費調査又は法人企業統計に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．2019（令和元）年度福利厚生費調査によると、福利厚生費の割合は、法定福利費が約30%、法定外福利費が約70%であった。
- イ．2019（令和元）年度福利厚生費調査によると、カフェテリアメニューの費用（個別項目）のうち、「住宅メニュー」「医療・健康メニュー」「その他メニュー」で全体の8割以上を占めている。
- ウ．2021（令和3）年度就労条件総合調査によると、全体の常用労働者1人1カ月平均法定外福利費の構成割合が最も高いのは、食事に関する費用であった。
- エ．就労条件総合調査は、法定福利費、法定外福利費の各項目について、企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した1人1カ月当たりの平均値（加重平均）を算出したものである。
- オ．法人企業統計からは、資本金区分別従業員1人当たり福利厚生費額や給料手当、売上額、利益金等に対する福利厚生費率などを計算し、比較することができる。

問題37 委託募集及び労働者募集に係る報酬の供与に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．委託募集とは、募集主（労働者を雇用しようとする者）が、その被用者以外の者に労働者の募集をさせる形態である。
- イ．募集受託者が募集主から報酬を得ようとするときには、厚生労働大臣の許可を得なければならない。
- ウ．募集主が、その被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させようとするときは、厚生労働大臣に届け出る必要がある。
- エ．募集受託者が募集に応じた労働者から募集に関して報酬を受けた場合は、罰則が科される。
- オ．被用者に労働者の募集をさせる場合に、事業主は、その者に対して支払われる賃金、給料その他これらに準ずるものを除き、報酬を与えてはならない。

問題38 個人情報保護についての法令・行政指針に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．個人情報の利用目的外の取扱いについての本人の同意の方式は、同意文書の受領に限られ、例えばホームページ上の確認欄の同意ボタンの本人によるクリックは同意と認められない。
- イ．個人情報の収集は文書によってなされることを要し、採用面接の際の質問は個人情報の収集には当たらない。
- ウ．人事考課結果を非公開としている場合、本人から人事考課結果の開示請求があっても、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがあると認められるときには、開示しないことができる。
- エ．個人情報は文書に記載された文字情報を指し、本人の映像・音声は含まれない。
- オ．個人情報の「個人」とは事業者と直接関係を持つ者を指し、会社説明会に参加しただけの者は含まれない。

問題39 公益通報者保護法について述べた以下の文章中の「事情」として不適切なものは、次のうちどれか。

公益通報者保護制度において、通報先が企業外部（報道機関、消費者団体など）である場合に、公益通報者の解雇が無効となる要件として、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信じるに足りる相当の理由があることに加えて、以下の「事情」のいずれかに該当することが必要である。

- ア．労務提供先等又は権限ある行政機関に公益通報すれば、不利益な取扱いを受けると信じるに足りる相当の理由があること。
- イ．労務提供先等に公益通報すれば、当該通報対象事実に係る証拠の隠滅・偽造・変造されるおそれがあると信じるに足りる相当の理由があること。
- ウ．労務提供先から、労務提供先等又は権限ある行政機関に公益通報をしないことを、正当な理由なく要求されたこと。
- エ．書面（インターネット通報等を含む）により労務提供先等に公益通報した場合、公益通報した日から14日を経過しても、調査する旨の通知がないこと又は正当な理由なく調査を行わないこと。
- オ．個人の生命・身体に危害が発生したこと又は個人の生命・身体に危害が発生する急迫した危険があると信じるに足りる相当の理由があること。

問題40 職場のいじめ・嫌がらせを含む個別労働関係紛争解決に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．職場のいじめ・嫌がらせがエスカレートした結果、暴力や脅迫に及んだ場合の使用
者責任や債務不履行責任を追及することは、労働審判の対象とならない。
- イ．職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は、都道府県労働局長が個別労働
関係紛争解決促進法の紛争調整委員会に行わせる調停の対象とならない。
- ウ．労働審判手続は、公開が原則であるから、誰でも自由に傍聴することができる。
- エ．職場のいじめ・嫌がらせは、事件の密室性ゆえに表面化する可能性が低く、総合
労働相談コーナーに寄せられる相談件数も、解雇や労働条件の引下げに関する相談
件数に比べて少ない。
- オ．労働審判手続において、事件の関係人が、労働審判官の呼び出しに対して正当な理
由がなく出頭しないときは、5万円以下の過料に処せられる。