

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

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、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～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。

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
- ・個別労働紛争解決促進法 ← 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

問題1 労働者及び使用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. 労働基準法における労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- イ. 団体交渉において、派遣先が労働組合法上の使用者に該当することもある。
- ウ. 部長は、労働基準法上の使用者に該当することはない。
- エ. 労働組合法における労働者とは、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をいい、失業者も含む。

問題2 使用者が労働契約の締結に際し、労働基準法上、労働者に対して明示しなければならないものとして誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 賃金の支払の時期に関する事項
- イ. 休暇に関する事項
- ウ. 所定労働時間を超える労働の有無に関する事項
- エ. 労災保険の適用に関する事項

問題3 労働基準法が規定する賠償予定の禁止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、労働者の労働契約の不履行について、労働者が支払うべき金額をあらかじめ個別労働契約に定めることはできない。
- イ．使用者は、労働者の不法行為により生じる損害について、労働者が支払うべき金額をあらかじめ就業規則に定めることはできない。
- ウ．使用者は、労働者の不法行為により現実に生じた損害の賠償を請求することができる。
- エ．使用者は、就業規則において、労働者が期間の定めのある労働契約期間の途中で退職した場合に、賃金の1カ月相当額を使用者に支払わなければならない旨を定めることができる。

問題4 労働契約・就業規則・労働協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場合には、原則として労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による。
- イ．労働基準法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、労働基準法で定める基準まで引き上げられる。
- ウ．労働契約において、就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分について、その部分が就業規則で定める基準を下回る場合であっても当該部分は有効である。
- エ．所轄労働基準監督署長は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

問題5 使用者が以下の事項について定めをする場合に、労働基準法第89条に基づき就業規則に記載しなければならないものは、次のうちどれか。

- ア．表彰及び制裁の定めをする場合に、その種類及び程度に関する事項
- イ．労働組合がある場合において、労働条件の決定及び変更については、その労働組合との協議を要することを定めた事項
- ウ．総則等に「この就業規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる」という旨を規定した事項
- エ．災害時に緊急の出勤を要する一部幹部社員にのみ貸与する社宅に関する事項

問題 6 労使協定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、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合には、過半数代表者に意見を聴取することで足り、労使協定を締結する必要はない。
- イ. 日々雇用される労働者を育児休業の対象から除外する場合には、事業主は過半数代表者との労使協定を締結しなければならない。
- ウ. 過半数代表者と労使協定を締結しなければ、使用者は1カ月単位の変形労働時間制を導入できない。
- エ. 清算期間が1カ月以内のフレックスタイム制を導入する場合には、使用者は過半数代表者との労使協定を所轄労働基準監督署長に届け出る必要はない。

問題 7 労働組合に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合の結成・加入を理由とする解雇その他の不利益な取扱いは、不当労働行為として禁止されている。
- イ. 労働組合の活動が正当なものである限り、当該労働組合及びその組合員は、刑法等によって処罰されることはない。
- ウ. 労働組合の正当な活動に必要なものである限り、当該労働組合は、当然に使用者の所有する施設を自由に利用する権利が認められる。
- エ. 労働組合のストライキが正当なものである限り、使用者は当該労働組合及びその組合員に対して損害賠償を請求することができない。

問題 8 不当労働行為の救済手続に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合法は、不当労働行為の救済手続については特に規定を設けていない。
- イ. 労働組合は、不当労働行為について民事訴訟による司法救済を求めることができる。
- ウ. 労働組合法は、使用者の不当労働行為に対しては、刑事罰の適用による抑止効果によってその予防と再発防止を図っている。
- エ. 都道府県労働委員会による救済命令が出された場合、使用者は中央労働委員会に再審査を申し立て、同時に裁判所に取消訴訟を提起することができる。

問題 9 労働契約法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働契約法は、「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」と規定している。
- イ. 労働契約法は、「個別の労働関係及び集団的な労使関係の安定に資することを目的とする」と規定している。
- ウ. 労働契約法は、「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定している。
- エ. 労働契約法は、「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」と規定している。

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. 当事者が労働契約の期間を定めなかったときは、労働者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、労働契約は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。
- イ. 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの労働契約の解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- ウ. 年俸制のように6カ月以上の期間によって報酬を定めた場合、使用者からの労働契約の解約の申入れは、3カ月前にしなければならない。
- エ. 当事者が労働契約の期間を定めた場合は、やむを得ない事由があるときであっても、各当事者は、契約期間の途中で労働契約の解除をすることができない。

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、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能な場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労働者を解雇するに当たり、解雇予告期間を設けたり解雇予告手当を支払ったりする必要はない。
- イ. 労働者の責に帰すべき事由を理由として懲戒解雇を行う場合、使用者は、所轄労働基準監督署長の認定を受けなくとも、解雇予告期間を設けたり解雇予告手当を支払ったりする必要はない。
- ウ. 季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用される者を解雇する場合には、解雇予告期間を設けたり解雇予告手当を支払ったりする必要はない。
- エ. 日々雇い入れられる労働者が1カ月を超えて引き続き同一の使用者に使用される場合、当該労働者を解雇するときには、解雇予告期間を設けたり解雇予告手当を支払ったりする必要がある。

問題12 労働基準法に定められた以下に掲げる事項のうち、当該事項を算定する際に平均賃金を用いないものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者を解雇する場合の予告に代わる手当
- イ. 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払う休業手当
- ウ. 時間外労働割増賃金の計算の基礎となる賃金
- エ. 就業規則に減給の制裁を定める場合の限度額

問題13 以下に示す労働基準法に定める労働時間に関する記述において、() 内に当てはまる数値の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

法定労働時間は、1 週間について40時間、1 日について8 時間であるが、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業等の一定の事業であって、常時（ A ）人未満の労働者を使用するものについては、1 週間について（ B ）時間とする特例がある。

- ア. A : 10 B : 44
- イ. A : 10 B : 46
- ウ. A : 20 B : 46
- エ. A : 20 B : 44

問題14 労働基準法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. 使用者は、労働者に原則として毎週2 日の休日を与えなくてはならない。
- イ. 使用者は、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業等、一定の事業を除き、労働者に一斉に休日を与えるよう努めなければならない。
- ウ. 使用者は、国民の祝日を休日としなければならない。
- エ. 使用者は、休日の振替を行う場合には、就業規則においてできる限り、休日振替の具体的事由と振り替えるべき日を規定することが望ましい。

問題15 フレックスタイム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. フレックスタイム制は、3 カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各労働日の始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる制度である。
- イ. フレックスタイム制のコアタイムやフレキシブルタイムは、始業及び終業の時刻に関する事項に当たらないため、就業規則等に規定する必要はない。
- ウ. フレックスタイム制に関する労使協定を締結する場合、その適用対象者の範囲は、部署ごとでなく個人ごととしてもよい。
- エ. 年少者には、フレックスタイム制を適用することはできない。

問題16 労働時間、休憩、休日に関する規制の適用を除外することとされている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の意である。
- イ．管理監督者の範囲を決めるに当たっては、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か等についても留意する必要がある。
- ウ．管理監督者は、時間を単位とした年次有給休暇付与の対象とはなり得ない。
- エ．管理監督者が深夜労働をした場合には、深夜業の割増賃金を支払わなければならない。

問題17 休日労働（法定休日の労働）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、70歳を超える高年齢者に休日労働をさせてはならない。
- イ．使用者は、3歳に達しない子を養育する女性労働者に休日労働をさせてはならない。
- ウ．使用者は、過半数代表者との間で三六協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合においては、労働者を法定休日に労働させることができる。
- エ．使用者は、1日8時間を超えて休日労働をさせた場合には、法定休日労働割増賃金に加え、法定時間外労働割増賃金を支払わなければならない。

問題18 三六協定に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．特別条項付き三六協定の締結に当たり、労使当事者は、当該事業所における通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない。
- イ．特別条項を設けていない三六協定における時間外労働の限度時間は、1カ月について40時間、1年について360時間と定められている。
- ウ．使用者は、三六協定を締結し限度時間内で労働させた場合であっても、安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。
- エ．三六協定の締結に当たっては、時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化することにより、当該業務の範囲を明確にしなければならない。

問題19 時間外・休日労働、深夜労働の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．法定を上回って与えた休日に労働させたことによって、その労働時間が当該週の法定労働時間を超えたときは、25%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． 所定労働時間が午前9時から午後6時（うち休憩1時間）の労働者が1時間遅刻し、所定の休憩を付与されて午後7時まで労働した場合、午後6時から午後7時までの1時間分については、使用者は25%以上の時間外労働割増賃金を支払わなければならない。
- ウ．フレックスタイム制を採用している事業場において、フレックスタイム制の適用労働者が午後10時から午前5時の深夜の時間帯に労働した場合には、使用者は深夜労働の割増賃金を支払わなければならない。
- エ． 所定労働時間が午後10時から午前7時までで休憩が午前2時から午前3時と定められている事業場において、ある日の終業が午前8時となった場合に、使用者は、深夜労働に関する割増賃金を6時間分、時間外労働に対する割増賃金を1時間分支払わなければならない。

問題20 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、労使協定を締結したときは、年次有給休暇のうち5日以内の日数については、時間を単位として与えることができる。
- イ． 1日の所定労働時間が4時間で、かつ1週間の所定労働日数が5日の労働者が雇入れの日から起算して6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には、7日の年次有給休暇が付与される。
- ウ． 定年退職者が嘱託等で退職日以降引き続き再雇用される場合、年次有給休暇の付与については再雇用前から継続して勤務しているものとして取り扱わなければならない。
- エ． 年次有給休暇を取得する権利の消滅時効は、2年である。

問題21 パートタイム労働者及び有期雇用労働者を常時10人以上雇用する事業所において、選任するよう努めなければならないとされている短時間・有期雇用管理者が担当すべき業務として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. パートタイム・有期雇用労働法、短時間・有期雇用労働指針及び同一労働同一賃金ガイドラインに定める事項その他の短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項について、事業主の指示に従い必要な措置を検討し、実施すること。
- イ. 短時間・有期雇用労働者の労働条件、就業環境に係る事項等に関し、短時間・有期雇用労働者の相談に応ずること。
- ウ. パートタイム・有期雇用労働法、「事業主が講ずべき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措置等についての指針」及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」に定める事項等について、必要に応じ、関係行政機関との連絡を行うこと。
- エ. パートタイム・有期雇用労働法に定める短時間・有期雇用労働者の均衡待遇等に係る紛争において、紛争調整委員会の求めに応じ、関係当事者として出頭して意見を述べること。

問題22 有期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. 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないが、この「やむを得ない事由」とは、期間の定めない労働契約における解雇に必要とされる「客観的に合理的」で「社会通念上相当である」と認められる場合よりゆるやかに解される。
- イ. 労働者が期間の定めのある労働契約の更新を期待することに合理的理由があり、当該労働契約の満了日までに更新を申し込んだ場合、使用者が当該申込みを拒絶することが客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。
- ウ. 使用者は、3回以上更新している期間の定めのある労働契約を更新しないこととする場合は、あらかじめ労働者に更新しない旨を明示しているときを除き、契約満了日の30日前までに更新しない旨の予告をしなければならない。
- エ. 使用者は、期間の定めがある労働契約の締結に際し、当該労働契約を更新することがある場合には、その更新の基準を労働条件通知書によって労働者に明示しなければならない。

問題23 派遣先の責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．派遣先が派遣禁止業務につき故意に派遣労働者を受け入れて使用した場合、直ちに派遣先と当該派遣労働者との間に雇用契約が成立したものとみなされる。
- イ．派遣先は、派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントに関して雇用管理上必要な措置を講じるなど、適切な就業環境の維持を図ることとされている。
- ウ．派遣先は、派遣先の労働者に対して業務の遂行に必要な能力を付するための教育訓練を行っている場合は、これらのものと同種の業務に従事する派遣労働者に対しても、派遣元事業主からの求めに応じ、当該訓練を実施するよう配慮しなければならない。
- エ．派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主に対して、労働者派遣に先立って派遣予定の労働者と面接することを求めている。

問題24 女性労働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．使用者は、妊産婦には請求の有無にかかわらず、深夜業をさせてはならない。
- イ．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女性労働者が当該子を養育するために請求した場合、原則として深夜業をさせてはならない。
- ウ．事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要があるとき、又は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は、適当な睡眠又は仮眠の場所を男性用と女性用に区別して設けなければならない。
- エ．事業主は、女性労働者を深夜業に従事させる場合には、通勤及び業務の遂行の際における当該女性労働者の安全の確保に必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

問題25 労働基準法に定められている産後1年を経過しない女性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．使用者は、産後8週間を経過しない女性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。
- イ．使用者は、産後1年を経過しない女性が請求した場合は、時間外労働又は休日労働をさせてはならない。
- ウ．使用者は、産後1年を経過しない女性が申し出た場合は、坑内で行われる業務に従事させてはならない。
- エ．使用者は、産後1年を経過しない女性には、フレックスタイム制を適用することができない。

問題26 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は家族の介護をする労働者の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．小学校就学の始期に達するまでの子を養育する日々雇用される者又は家族の介護をする日々雇用される者は、時間外労働の制限及び深夜業の制限の請求はできない。
- イ．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1週間の所定労働日数が2日の短時間労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。
- ウ．小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は家族の介護をする労働者が時間外労働の制限を請求するに当たっては、1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1カ月前までにしなければならない。
- 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が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1カ月について20時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

問題27 未成年者の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．労働基準法において未成年者とは、満20歳未満の者をいう。
- イ．親権者又は後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。
- ウ．未成年者の親権者又は後見人は、使用者との合意があれば、未成年者の賃金の振込口座を親権者又は後見人名義の口座に設定することができる。
- エ．未成年者の親権者若しくは後見人又は所轄公共職業安定所長は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合は、その労働契約を将来に向かって解除することができる。

問題28 65歳までの雇用確保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．定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。
- イ．定年退職者につき、自社による再雇用は認められているが、子会社・関連会社などの特殊関係事業主による雇用は認められていない。
- ウ．継続雇用制度において、「心身の故障のため業務に堪えられないとき」との就業規則の解雇事由に該当する者について、継続雇用しないとの定めをすることができる。
- エ．継続雇用制度において、「勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないとき」との就業規則の解雇事由に該当する者について、継続雇用しないとの定めをすることができる。

問題29 障害者雇用納付金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．障害者雇用納付金の申告や調整金・報奨金の申請は、所轄公共職業安定所を通じて行う。
- イ．障害者雇用納付金を納付する義務のある事業主は、常時雇用する労働者数が50人を超える事業主である。
- ウ．事業主による労働時間把握が困難となることから、障害者雇用納付金の支給要件として障害者の在宅就業は認められていない。
- エ．特例給付金は、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に支給される給付金である。

問題30 外国人労働者の雇用・就業管理等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、外国人を雇用する際に、厚生年金保険の加入手続をとる必要はない。
- イ．外国人が業務上負傷した場合、その者が不法残留などにより正規の在留資格を持たないときは、労災保険の保険給付を受けることはできない。
- ウ．事業主は、外国人の雇用又は離職の際に、所轄公共職業安定所長へ在留資格など所定の事項を届け出なければならない。
- エ．出入国管理及び難民認定法では、不法就労をした外国人は、在留資格の取消し、退去強制等の罰則の対象となるが、不法就労をさせた雇用主に対しては罰則がない。

問題31 安衛法に規定する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．労働災害は、労働者が業務遂行中の不安全・不衛生な行動に起因して負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいうものであって、施設等物的な環境に起因するものを含まない。
- イ．労働災害は、産業活動に伴って労働者に人的損害を生ずるものであって、単なる物的損害である事故とは区別される。
- ウ．労働災害には、労災保険法に規定された通勤災害は含まれない。
- エ．労働災害には、腰痛など負傷による疾病のほか、長期間にわたる有害物暴露又は一定の業務への従事による化学物質を原因とする中毒、職業がん、じん肺などの職業性疾病が含まれる。

問題32 衛生委員会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．衛生委員会は、業種を問わず常時50人以上の労働者を使用する事業場に設けなければならない。
- イ．衛生委員会の委員は、事業者の指名した者と労働者代表の推薦した者が半数ずつとされており、議長は事業者の指名した委員の中から選任しなければならない。
- ウ．衛生委員会の会議は、毎月1回以上開催するようにしなければならない。
- エ．事業者は、衛生委員会開催の都度、遅滞なく同委員会における議事の概要を所定の方法によって労働者に周知させなければならない。

問題33 職長教育に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．建設業、一定の製造業その他機械修理業等法令で定められた事業の事業者は、新たに職務につくこととなった職長に対し、職長教育を行わなければならない。
- イ．職長教育は、作業方法の決定及び労働者の配置に関すること等法令で指定された事項について、それぞれの事項ごとに定められた時間以上実施しなければならない。
- ウ．法令で定める職長教育が企業外で行われる場合には、受講に係る講習会費及びその旅費等について事業者が負担しなければならない。
- エ．事業者は、法令で指定された事項の全部又は一部について十分な知識等を有していると認められる者についても、当該事項について省略することはできない。

問題34 事業者が健康診断結果に基づき講ずべき措置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、健康診断を受診した労働者全員の健康診断の結果について、医師等の意見を聴かななければならない。
- イ．事業者が、異常の所見があると診断された労働者の健康を保持するために必要な措置を講じる場合には、産業医等の医師から、通常勤務、就業制限、要休業といった就業区分とその内容に関する意見を求めるものとする。
- ウ．事業者は、就業上の措置を実施するに当たっては、労働者のプライバシーに配慮する必要があるので、当該労働者の勤務する職場の管理監督者を交えることなく、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門とが連携して行うことが適当である。
- エ．事業者は、健康診断の結果に基づいて当該労働者の解雇や退職勧奨をしてはならないが、期間を定めて雇用される者の健康診断の結果に異常の所見があった場合には、これを理由として当該有期労働契約を更新しなくても問題はない。

問題35 労働者の心の健康の保持増進のための指針で示された「事業者に求められるメンタルヘルスケアの取組」における4つのケアに含まれないものは、次のうちどれか。

- ア．家庭・地域によるケア
- イ．管理監督者が行うラインによるケア
- ウ．労働者自身によるセルフケア
- エ．メンタルヘルス相談機関等の事業場外資源によるケア

問題36 長時間労働により健康の保持を考慮すべき労働者に対する医師による面接指導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、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1カ月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者に対して、本人からの申出に基づき医師による面接指導を行わなければならない。
- イ．事業者は、研究開発業務従事者であって、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて行った時間外・休日労働時間が1カ月当たり100時間を超える者に対して、本人からの申出がなくても医師による面接指導を行わなければならない。
- ウ．事業者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者に対しては、医師の面接指導を行う必要はない。
- エ．事業者に作成及び5年間の保存が義務付けられている面接指導の結果の記録には、面接指導を実施した医師の意見が記載されている必要がある。

問題37 安衛法に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」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．事業者は、常時使用する労働者の数にかかわらず、1年以内ごとに1回、定期にストレスチェックを行わなければならない。
- イ．事業者は、労働者の同意の有無にかかわらず、ストレスチェックの検査を行った医師等から受検した労働者の結果の提供を受けなければならない。
- ウ．事業者は、ストレスチェックを実施した医師等が高ストレスと判定し、その結果を通知した労働者から申出があった場合、医師による面接指導を行わなければならない。
- エ．事業者は、高ストレスとの結果を通知され、申出のあった労働者に対して医師による面接指導を実施する前に、当該労働者の実情を考慮し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じる必要がある。

問題38 社会保険制度等に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．社会保険制度は、法令により被保険者の要件を定めるが、要件に該当する者であっても任意に被保険者にならないという選択をすることができる。
- イ．労災保険及び雇用保険における保険料に関する事項は、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」で規定されている。
- ウ．社会保険における保険者とは、保険を運営する者を指す。
- エ．一般的に、社会保障制度は、「社会保険」、「国家扶助」、「公衆衛生及び医療」並びに「社会福祉」の4つに分類される。

問題39 健康保険制度の記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．健康保険の出産手当金は、被保険者だけでなく被扶養者に対しても支給される。
- イ．健康保険における任意継続とは、健康保険の被保険者資格の喪失日前まで継続して2カ月以上の被保険者期間がある一般被保険者が、退職後30日以内に保険者に申し出ることによって、引き続き健康保険に加入することができる制度である。
- ウ．健康保険の被保険者資格は、70歳に達すると喪失する。
- エ．全国健康保険協会（協会けんぽ）の保険料は、事業主と被保険者が折半で負担するが、健康保険組合の保険料は、規約によって事業主負担の割合を高くすることが可能である。

問題40 個別労働紛争解決促進法に基づく裁判外紛争解決手続に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．紛争調整委員会のあっせん制度は、個別労働紛争の当事者の双方からの申請があった場合にのみ、手続が開始される。
- イ．紛争調整委員会のあっせん手続は、職場におけるパワーハラスメント、労働者の募集及び採用に関する事項も含め、全ての個別労働紛争の紛争解決を対象としている。
- ウ．都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者に必要な指導をすることができ、この指導に従わない者には刑事罰が科せられる。
- エ．紛争調整委員会のあっせん手続が開始された場合においても、当事者にあっせん案の受諾は義務付けられていない。