

令和6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

(20 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、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) マークシートの詳しい書き方は最終ページに記載しています。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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) 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・他者から答えを教えること・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。
- (16) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。

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号に定める監督若しく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 ← 時間外労働及び休日労働に関する協定
- ・障害者雇用促進法 ← 障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・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
- ・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. 労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との合意によって変更することができる。
- イ. 使用者が負う義務には、賃金支払義務のように合意した労働契約に基づくもののほか、安全配慮義務のように当事者の合意なく生じるものもある。
- ウ. 出向元企業は、出向労働者に対して、特段の事由がない限り、当該労働者の同意がなくても出向元企業への復帰を命じることができる。
- エ. 使用者は損害賠償額を予定する労働契約を締結することは禁じられているが、実際に生じた損害について労働者に賠償を請求することは差し支えない。
- オ. 使用者は、企業秩序維持のために就業規則等に懲戒規定を設けている場合であっても、私生活上の行為にまで懲戒権を行使することはできない。

問題2 労働契約の成立に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 一般的な新卒採用において、採用内定通知は労働契約の成立ではなく、採用の一プロセスに過ぎないと解されている。
- イ. 求人票に記載された労働条件は必ずしも労働契約内容になるとは限らず、労働契約締結までに求人票と異なった内容の労働条件を明示した上で、合意することも許される。
- ウ. 労働条件は書面で明示することが求められており、労働契約締結時にこの手続を欠いた場合、労働契約は成立しない。
- エ. 試用期間の設定は常に期間の定めのある労働契約と解されるため、試用期間満了に伴う本採用拒否は有期労働契約の雇止めとして扱われる。
- オ. 採用内定後に参加を義務付けられた研修に参加した内定者は、研修終了後に内定を辞退できない。

問題3 労使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. 労使協定の労働者側の当事者は過半数代表者とされているが、この過半数とは事業場における管理監督者も含めた全労働者の過半数を指す。
- イ. 労使協定の締結当事者たる過半数代表者を選出する際には、過半数支持を確認できる民主的な手続であれば、必ずしも投票や挙手のような選挙に準じた選出方法に限定されない。
- ウ. 労使協定の当事者としての「労働組合」とは、労働組合法第2条の要件を満たすものに限られ、単なる労働者の集団はこれに該当しない。
- エ. 労働基準法上の労使協定は、いずれも行政官庁への届出が義務付けられている。
- オ. 使用者は、労働者が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取扱いをしないようにしなければならないが、法に基づく労使協定の締結拒否も「正当な行為」の中に含まれる。

問題4 労働関係調整法における労働争議の調整に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．労働関係調整法は、労働関係の当事者に対し労働争議の自主的な解決を目指す努力義務を課しており、同法の斡旋、調停、仲裁などの各手続が開始されたとしても、かかる義務が免除されるわけではない。
- イ．労働関係調整法の対象とする争議行為は、労働側が行うものに限定されており、ロックアウトなど使用者側の行為は、同法の適用対象たる争議行為の中に含まれない。
- ウ．労働関係調整法は、労働関係の当事者による自主的な調整を主眼としているため、争議行為が発生した場合、これを行政官庁に届け出る必要はない。
- エ．労働関係調整法という労働争議とは、将来的な労働条件の形成をめぐる利益紛争に限定され、権利紛争はこの中に含まれない。
- オ．労働関係調整法は、労働関係の当事者双方の合意に基づく自主的解決を原則としているため、同法に定める斡旋は、当事者双方の申請がなければ開始することができない。

問題5 厚生労働省が実施している労使コミュニケーション組織の現状に関する実態調査である「労使コミュニケーション調査」に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．「労使コミュニケーション調査」は、5年に一度、常用労働者が300人以上の事業所及びその常用労働者を対象に実施されている。
- イ．「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、労使コミュニケーション事項として重視するものを見ると、事業所の側は「日常業務改善」が最も回答が多いのに対し、労働者側で最も回答が多いのは「職場の人間関係」である。
- ウ．「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、労使協議機関があると回答した事業所は、前回平成26年調査に比べて増加している。
- エ．「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、職場懇談会が開催された事業所において、話し合われた事項として回答が最も多いのは、「福利厚生に関すること」である。
- オ．「令和元年労使コミュニケーション調査」によれば、苦情処理のための相談窓口の利用があった事業所において、苦情の内容として最も多いのは、「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）に関すること」である。

問題 6 労働契約法第10条に規定される就業規則の変更による労働契約の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. 「労働者の受ける不利益の程度」とは、労働者全般ではなく、個々の労働者が受ける不利益の程度をいうものである。
- イ. 変更後の就業規則を労働者に周知することが、手続的要件の一つである。
- ウ. 「変更後の就業規則の内容の相当性」には、変更後の内容自体の相当性のみならず、代償措置その他不利益性を緩和する経過措置など、関連する他の労働条件の改善状況なども含まれる。
- エ. 「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合をはじめ、少数組合等も含まれるが、労働者で構成されその意思を代表する集団であっても、労働組合ではない親睦団体などは含まれない。
- オ. 就業規則の変更が「合理的」なものであるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負う。

問題 7 平均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. 年次有給休暇の賃金を平均賃金で支払うこととされている場合、年次有給休暇が2日以上にわたる際の平均賃金算定事由発生日は、その初日である。
- イ. 3カ月間の試用期間中に平均賃金を算定すべき事由が発生した場合は、その期間中の日数及びその期間中の賃金で平均賃金を算定する。
- ウ. 平均賃金算定の際に用いる賃金総額には、賞与等3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金も算入する。
- エ. 平均賃金の算定期間中に介護休業期間がある場合、平均賃金の算定において、その日数及びその期間中の賃金は、基礎となる期間及び賃金総額から控除する。
- オ. 賃金が通貨以外のもので支払われる場合、その評価額は、法令又は労働協約に定められていないときには、都道府県労働局長が定めることとされている。

問題 8 最低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．実際に支払った賃金を最低賃金と比較する場合、実際に支払った賃金に基本給、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等の通常の労働に対して支給される諸手当は算入するが、時間外割増賃金、休日割増賃金及び深夜割増賃金は算入しない。
- イ．使用者が正当な理由に基づき、労働者に対して懲戒処分としての出勤停止を行い、所定労働時間・所定労働日の労働をさせなかった場合、労働しなかった時間又は日について最低賃金を支払う義務を負わない。
- ウ．労働者が同時に地域別最低賃金と特定最低賃金の適用対象となる場合は、高い方が適用される。
- エ．最低賃金は時間によって定められるので、実際に支払った賃金を最低賃金と比較する場合、日、週又は月によって定められた賃金については、時間給に換算して比較する必要がある。
- オ．最低賃金の適用を受ける使用者は、最低賃金に関し、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲、最低賃金額、最低賃金の効力発生年月日等について、その使用する労働者に所定の方法で周知する義務がある。

問題 9 休日に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．救急病院における医師その他一定の業務に就く者について、使用者は、休日の利用について制限を加えることができる。
- イ．建設業等に従事する屋外労働者については、あらかじめ労使協定を締結しておかなければ、雨天の労働日を休日に振り替えることができない。
- ウ．休日は1暦日によって与えるのが原則であるが、番方編成による交替制の場合、就業規則等に定められ、制度として運用されるなど一定の要件を満たした場合には、継続24時間を与えることとしても差し支えない。
- エ．休日を週1回与える場合の1週間の始まりは、就業規則等で曜日を特定しない限り「月曜日」となる。
- オ．休日を4週に4日与える場合には、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならない。

問題10 下表は、1 カ月単位の変形労働時間制における勤務シフトの一部を表したものである。1 カ月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。なお、1 カ月の実労働時間は月の法定労働時間の総枠を超えていないものとする。

	日	月	火	水	木	金	土
第1週	休日	6時間	9時間	6時間	9時間	6時間	休日
第2週	休日	7時間	10時間	7時間	10時間	7時間	休日

- ア．第1週の火曜日に予定より業務が早く終わったため6時間で勤務を終了し、3時間分を翌日に振り替えて9時間勤務した場合、水曜日の勤務のうち1時間は法定時間外労働となる。
- イ．第1週の土曜日に勤務する必要があるため、休日を同一週の木曜日と振り替えた場合、土曜日の勤務のうち1時間は法定時間外労働となる。
- ウ．第1週の月曜日から金曜日まで勤務シフトどおりに勤務させ、更に業務上の必要により同週の土曜日にも4時間勤務させた場合、土曜日の勤務の全部が法定時間外労働となる。
- エ．第1週の土曜日に勤務する必要があるため、休日を翌週の月曜日と振り替えた場合、土曜日の勤務のうち3時間は法定時間外労働となる。
- オ．第1週の月曜日に6時間を超えて勤務させる必要があるため、翌週の火曜日のシフトと振り替えた場合、月曜日の勤務のうち2時間は法定時間外労働となる。

問題11 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．使用者は、フレックスタイム制が適用される労働者の始業・終業時刻を把握する義務はない。
- イ．実労働時間が清算期間の総労働時間に不足する場合でも、不足した時間に相当する賃金額を控除することはできない。
- ウ．必ず出勤しなければならない時間帯としてコアタイムを設定する場合には、労使協定において定めなければならない。
- エ．フレックスタイム制の下では、休憩の一斉付与の原則が適用されない。
- オ．フレックスタイム制における清算期間の長さは、1 カ月以上3 カ月以内とされている。

問題12 労働時間等の規定の適用除外（労働基準法第41条各号）に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．「監督若しくは管理の地位にある者」は、就業規則に規定された役職手当が支給されている者であれば該当する。
- イ．「監督若しくは管理の地位にある者」には、労働基準法における労働時間、深夜労働、休日、休憩に関する規定は適用されない。
- ウ．「断続的労働」の宿直の許可を所轄労働基準監督署長より受けるに当たって、宿直1回についての宿直手当（深夜労働割増賃金を含む。）の額は、当該事業場において宿直に就くことが予定されている同種の労働者に支払われている割増賃金の基礎となる賃金の1人1日平均額の4分の1を下回らないものにしなければならない。
- エ．「監視に従事する者」とは、原則として一定部署にあつて監視するのを本来の業務とする者であるが、これにはプラント等における計器類を常態として監視する業務は該当しない。
- オ．所轄労働基準監督署長の許可の対象となる「断続的労働」である宿直又は日直の勤務回数は、原則として宿直勤務は週1回、日直勤務は月2回が限度である。

問題13 三六協定による労働時間の延長に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．「特別条項付き三六協定」を結ぶことにより、限度時間を超えて労働させることが可能であるが、その場合、限度時間を超えて労働させた時間に対する割増賃金率は、2割5分を超えるものとしなければならない。
- イ．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見込まれる事業場において「特別条項付き三六協定」を締結する場合、時間外労働の上限時間は月80時間とされている。
- ウ．使用者は、限度時間を超えて時間外労働をさせる場合は、終業から始業までに11時間の継続した休息時間を確保する健康福祉措置を三六協定によって定めなければならない。
- エ．使用者は、三六協定の範囲内で時間外・休日労働をさせた場合、そのことについて労働契約法の規定に基づく安全配慮義務を負うことはない。
- オ．「延長することができる時間」が限度時間を超える三六協定を締結している事業場において時間外労働をさせた場合は、労働基準法違反となる。

問題14 割増賃金の支払及び算定基礎に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「扶養家族を有する者に対して、一律 1 万円を支給する」との就業規則の定めに基づいて支給する家族手当は、割増賃金の算定基礎に算入する必要はない。
- イ. 時間外労働が引き続き翌日の所定労働時間に及んだ場合には、その翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に対して時間外労働割増賃金を、深夜の時間帯に対して深夜労働割増賃金をそれぞれ支払えばよい。
- ウ. 「賃貸住宅居住者には家賃の30%相当額を支給する」との就業規則の定めに基づいて住宅に要する費用に定率を乗じた額で支給する住宅手当は、割増賃金の算定基礎に算入する必要はない。
- エ. 給与所得に対する所得税相当額を毎月使用者が負担する場合、この負担分は、割増賃金の算定基礎に算入しなければならない。
- オ. 毎月支払われる賃金に加算して支払われる前払い退職金は、割増賃金の算定基礎に算入しなければならない。

問題15 介護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. 介護休暇の対象家族は介護休業より範囲が広く、配偶者、子、父母、祖父母、配偶者の父母に加え配偶者の祖父母も対象となっている。
- イ. 介護休暇は対象家族を介護するときに取得することができるが、対象家族の通院の付添いに利用することはできない。
- ウ. 労使協定を結ぶことにより、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者については介護休暇の取得を拒むことができる。
- エ. 事業主は、介護休暇の申出があったときは当該申出をした労働者に対して、申出にかかる事実を証明する書類の提出を求めることができ、提出がなかった場合は介護休暇の取得を拒んでも差し支えない。
- オ. 介護休暇の申出があった場合でも、事業の正常な運営を妨げるときは、事業主は労働者が申し出た取得の日時を変更することができる。

問題16 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．分割会社における労働協約の内容は、承継会社・分割会社双方に引き継がれるため、チェックオフに関する内容も、特段の合意なしに双方の会社に適用される。
- イ．承継会社に労働契約を承継される労働組合員を特定するために、分割会社は労働組合に対して、当該承継させる労働組合員の範囲を明示しなければならない。
- ウ．承継会社に承継させる事業に主として従事する労働者であって、分割契約等で承継会社に労働契約を承継する旨の記載がない者は、労働契約が承継会社に承継されないことについて異議を申し立てることができる。
- エ．承継会社に承継させる事業に主として従事する労働者であって、分割契約等で承継会社に労働契約を承継する旨の記載がある者は、原則として労働契約の承継を拒否することはできない。
- オ．分割会社における賃金に関する労働協約の内容は、承継会社・分割会社双方に引き継がれるため、特段の合意なしに双方の会社に適用される。

問題17 パートタイム・有期雇用労働法に定める労働者の雇用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．事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する紛争について、都道府県労働局長に紛争解決のための援助を求めることができる。
- イ．事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れるに当たって、退職金及び賞与を支給しない場合に、これらを支給しない旨を記載した文書の交付等をする必要はない。
- ウ．事業主は、パートタイム・有期雇用労働者に適用される就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業場において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数代表者の意見を聴かなければならない。
- エ．事業主は、雇用管理の改善等に関する事項についてのパートタイム・有期雇用労働者からの相談に適切に対応するための相談窓口を設置しなければならないが、当該相談窓口は社外に設置することはできない。
- オ．事業主は、有期契約労働者の労働契約を1年ごとに更新する場合、契約更新時に賃金の見直しが予定されているときは、労働条件通知書に「昇給有」と明示しなければならない。

問題18 有期雇用労働者に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 同一の使用者との間で締結された有期労働契約と次の有期労働契約の初日との間に3カ月以上の空白期間があり、当該空白期間の直前に満了した有期労働契約の通算期間が1年以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、無期労働契約への転換にかかる通算契約期間に算入しない。
- イ. 事業主は、有期雇用労働者について通常の労働者への転換のための試験制度を設けることなど、パートタイム・有期雇用労働法に定める措置のいずれかを講じる義務がある。
- ウ. 事業主は、有期雇用労働者の雇入れの際、雇用管理の改善措置の内容を説明しなければならないが、教育訓練については当該労働者から求めがない限り説明をする必要はない。
- エ. 全ての事業主は、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。
- オ. 有期雇用労働者の雇用管理に関する厚生労働大臣の雇用改善勧告制度には、勧告に従わなかった事業主の社名公表措置は定められていない。

問題19 派遣労働者の雇用の安定措置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. 派遣先は、同一の事業所において派遣元事業主から1年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合、その事業所において労働に従事する通常の労働者の募集を行うときは、募集に係る事項をその派遣労働者に周知しなければならない。
- イ. 派遣先は、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣労働者の仕事の処理速度や目標の達成度合いなど業務遂行の状況等の情報を派遣元事業主に提供する等必要な協力をするように配慮しなければならない。
- ウ. 派遣元事業主は、派遣先の事業所における同一の組織単位の業務について継続して3年以上労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に対し、無期雇用の派遣労働者としての雇用の機会を確保しなければならない。
- エ. 派遣元事業主が派遣労働者に対して実施することが義務付けられている教育訓練を実施するときは、賃金を支払うとともに教育訓練にかかる費用を労働者に請求してはならない。
- オ. 派遣元事業主は、派遣労働者の求めに応じて、その派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならない。

問題20 派遣就業の派遣先事業における管理体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．派遣先は、事業所その他派遣就業の場所ごとに、自己の雇用する労働者であって管理職の中から、専属の派遣先責任者を選任しなければならない。
- イ．製造業務に従事させるために50人を超え100人以下の派遣労働者を受け入れる事業所においては、当該事業所の派遣先責任者のうち少なくとも1名を製造業務専門派遣先責任者としなければならない。
- ウ．派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その都度、申出を受けた年月日、苦情の内容及び処理状況を派遣先台帳に記入するとともに、その内容を派遣元事業主に通知しなければならない。
- エ．派遣先は、派遣労働者の就業日及び就業日ごとの始業・終業の時刻・休憩時間について1カ月ごとに1回以上、一定の期日を定めて、派遣元事業主に対して書面の交付等により通知しなければならない。
- オ．派遣先は、派遣先管理台帳を労働者派遣の終了日から3年間保存しなければならない。

問題21 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。

- ア．派遣先は、紹介予定派遣の場合であっても、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。
- イ．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、当該労働者派遣契約に派遣労働者の性別を記載してはならない。
- ウ．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派遣労働者が60歳以上の定年に達したことにより退職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣先における労働者派遣の役務の提供を受け入れることができない。
- エ．派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者を受け入れる場合は、労働者派遣の開始後速やかに加入させなければならない。
- オ．派遣元事業主が一定の要件を満たしたグループ企業等に労働者を派遣するときは、60歳以上の定年退職者を含めて当該派遣先への派遣割合が8割以下となるようにしなければならない。

問題22 「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」により適切とされるものは、次のうちどれか。

- ア．求人説明会において、女性が営業職に従事することの実際上の難しさ等を説明し、これを聴いた女性が応募を辞退している。
- イ．支店等がなく転勤の実態がないが、総合職の職務区分規定に転勤要件を設けている。
- ウ．一般職の求人を女子短大にのみ出している。
- エ．総合職の女性が相当程度少ない場合に、総合職の採用に当たって女性を積極的に選考している。
- オ．総合職については、男女別の採用予定枠を設定している。

問題23 妊産婦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．妊産婦は、本人からの請求の有無に関わらず、妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはならない。
- イ．6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。
- ウ．妊娠中の女性が請求した場合においては、原則として他の軽易な業務に転換させなければならない。
- エ．あらかじめ雇用契約の更新回数の上限が明示されている場合、妊娠していることを告げた有期雇用の女性労働者について、当該更新回数を引き下げてはならない。
- オ．妊産婦が請求した場合においては、フレックスタイム制による労働をさせてはならない。

問題24 育児介護休業法における育児休業制度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、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出を口頭で行った場合であっても、育児休業制度等に関する事項の周知と休業取得の意向確認の措置を講じる必要がある。
- イ．事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備等、法令で定められた措置のいずれかを講じなければならない。
- ウ．事業主は、1歳未満の子の育児休業について労働者が休業開始予定日の1カ月前までに申し出ることができなかった場合、実際の申出日以降の日を休業開始日として指定することができる。
- エ．事業主は、雇用期間が1年に満たない労働者からの育児休業申出について、過半数代表者との書面による協定で育児休業をすることができないものと定められていない場合には、当該申出を拒むことができない。
- オ．事業主は、育児休業開始予定日を指定する場合の通知について、書面を交付する方法のほか、労働者が希望する場合にはファクシミリ又は電子メール等の送信によることもできる。

問題25 労働基準法に基づく年少者の休日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．所定労働時間が1日8時間、1週40時間の場合、年少者の所定休日を他の週に振り替えることはできない。
- イ．年少者については、4週間を通じ4日以上の日を与える変形休日制を適用することができない。
- ウ．1日の所定労働時間が7時間で、所定休日を土曜日、法定休日を日曜日としている場合、1週40時間の範囲であれば年少者を土曜日に労働させても差し支えはない。
- エ．代休を後日与えることとしても、年少者を法定休日に労働させることはできない。
- オ．災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合においては、所轄労働基準監督署長の許可を受けることにより、年少者に休日労働をさせることができる。

問題26 高年齢者雇用安定法に基づく65歳から70歳までの就業確保措置（以下「就業確保措置」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．就業確保措置として65歳以上継続雇用制度を導入する場合には、事業主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。
- イ．就業確保措置としての65歳以上継続雇用制度には、事業主が他の事業主との間で、雇用する高年齢者であってその定年後等に雇用されることを希望する者を、その定年後等に当該他の事業主が引き続いて雇用する契約を締結し、当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれる。
- ウ．事業主は、就業確保措置における創業支援等措置として社会貢献事業に従事できる制度を導入する場合、当該社会貢献事業は事業主が自ら実施するものでなければならない。
- エ．事業主は、就業確保措置における創業支援等措置を講ずる場合には、創業支援等措置に関する計画を作成し、同計画につき過半数代表者の同意を得るものとされている。
- オ．事業主は、就業確保措置における創業支援等措置を講ずる場合には、創業支援等措置に関する計画を作成し、同計画を所定の方法によって各事業所の労働者に周知するものとされている。

問題27 障害者雇用促進法に基づく法定雇用障害者数の計算方法に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．重度精神障害者は、その1人をもって2人として計算する。
- イ．産業医が精神障害者と認めた者を、障害者1人として計算する。
- ウ．短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）である重度知的障害者は、その1人をもって2人として計算する。
- エ．特定短時間労働者（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満）である重度身体障害者は、その1人をもって0.5人として計算する。
- オ．短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）である精神障害者は、障害者として算入できない。

問題28 職場における妊娠・出産等に係るハラスメント及び不利益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．妊娠中の労働者に、上司が「所定外労働の制限をしている人にはたいした仕事はさせられない」と繰り返し又は継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じているならば、当該言動は「制度等の利用への嫌がらせ型」の妊娠・出産等に関するハラスメントに該当する。
- イ．妊娠中の労働者から産前休業の取得を相談された上司が「休みを取るなら辞めてもらおう」と当該労働者に言ったことは、「状態への嫌がらせ型」の妊娠・出産等に関するハラスメントに該当する。
- ウ．業務状況を考えて、上司が「次の妊婦健診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認することは、客観的にみて業務上の必要性に基づく言動によるものであり、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントには該当しない。
- エ．妊娠中の労働者は正社員からパートタイム労働者へ労働契約を変更することが慣例となっている事業所において、労働契約の変更に同意していない妊娠中の労働者に正社員からパートタイム労働者へ労働契約の変更を強要することは、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに該当する。
- オ．妊娠中の労働者が、母子保健法の規定による健康診査を受診するための時間を請求したことを理由に、使用者が当該労働者を主任から降職させることは、特段の事情等がない限り、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに該当する。

問題29 安全衛生管理体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．安全委員会は一定の業種・規模以上の事業場について、衛生委員会は業種を問わず常時使用する労働者が50人以上の事業場について、それぞれ設置が義務付けられているが、両方の委員会の設置が必要な場合は、それぞれの委員会の設置に代えて安全衛生委員会を設置することもできる。
- イ．衛生管理者は、衛生管理者免許を有する者又は医師・歯科医師であって、衛生に関する実務経験を有する者の中から選任しなければならない。
- ウ．常時1,000人以上の労働者を使用する事業場又は一定の有害業務に常時500人以上の労働者を使用する事業場においては、専属の産業医を選任しなければならない。
- エ．各種商品卸売業・小売業で常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、安全管理者を選任しなければならない。
- オ．常時30人の労働者を使用する製造業の事業場においては、安全衛生推進者を選任しなければならない。

問題30 派遣労働者の安全衛生及び災害補償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．派遣先事業主は、派遣労働者が業務上の事由で負傷し、若しくは疾病にかかって4日以上休業した場合又は死亡した場合には、その都度、労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出し、その写しを派遣元事業主に送付しなければならない。
- イ．派遣労働者に係る雇入れ時の安全衛生教育は、派遣元事業主が行うこととされているが、派遣先事業主は、派遣元事業主からの委託に応じて当該教育を行うことができる。
- ウ．派遣労働者が、派遣先からの帰宅の途中で被災し、負傷した場合には、派遣先において成立している労災保険により給付を受けることができる。
- エ．総括安全衛生管理者を選任している労働者派遣事業の派遣元責任者は、派遣労働者の安全衛生に関して、当該派遣元の総括安全衛生管理者及び派遣先との連絡調整を行うこととされている。
- オ．製造業務に労働者を派遣する派遣元事業主は、当該派遣労働者を専門に担当する派遣元責任者を選任しなければならない。

問題31 労働災害の防止を図るために作成される「作業標準」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 作業を行うに当たってムリ・ムラ・ムダがなく、安全で、確実に、能率よく作業することができる順序・方法を標準化・文書化したものが作業標準である。
- イ. 作業標準を作成する際には、より正しく、安全に、効率的に作業することができるように、急所（単位動作の「カギ」となる「作業のコツ」や「注意事項」）を具体的に示すことが必要とされている。
- ウ. 作業標準の作成に当たっては、まず、作業の詳細を熟知している職長など職場の第一線級の管理監督者が中心となって原案を作成するのが一般的であり、作成されたその原案を安全衛生スタッフ等による討議、試行を経て、最終的に作業標準委員会等で検討を行い、決定する。
- エ. 非定常作業での災害は、作業のリスクが高い、作業者が当該作業に習熟していない又は設備や管理面で事前の検討が行われていない等の複数の原因が重複して発生しており、発生すると重症化する傾向にあるので、「定常作業に係る作業標準」に優先して「非定常作業に係る作業標準」を作成することが求められる。
- オ. 事業場において作成・実施されている作業標準は、事業者が責任をもって関係労働者に周知徹底することが求められ、法定の雇入れ時の安全衛生教育の「作業手順に関する事項」等の教育実施時に活用される。

問題32 定期健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、事業者が医師又は歯科医師から意見を聴取する場合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. 医師からの意見聴取は、健康診断が行われた日から3カ月以内に行う必要がある。
- イ. 医師からの意見聴取の方法としては、健康診断個人票の「医師の診断」欄ではなく「医師の意見」欄に、就業上の措置に関する意見を記入してもらう必要がある。
- ウ. 医師からの意見は、「労働者の就業区分とその内容についての意見」及び「作業環境管理と作業管理についての意見」に大別される。
- エ. 医師の意見による労働者の就業区分は、「通常勤務」と「要休業」の2つの区分である。
- オ. 産業医の選任義務のある事業場においては、産業医から意見を聴くことが適当であるが、産業医の選任義務のない事業場では、地域産業保健センターを利用して、医師の意見聴取を実施することができる。

問題33 メンタルヘルス不調により休業した労働者の心の健康に関する情報を事業者が把握した場合、不利益な取扱いにならないよう、事業者として採るべき対応として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 事業者として当該労働者が職場復帰し就業を継続できるよう支援するために、健康確保に必要な範囲でその情報を利用すること。
- イ. 事業者としてその情報を検討の上、当該労働者の不調の再発を避けるために解雇すること。
- ウ. 事業者としてその情報を検討の上、当該労働者の不調の再発を避けるために退職勧奨を行うこと。
- エ. 事業者として当該労働者が有期雇用の場合、当該労働者の不調の再発を避けるために契約の更新をしないこと。
- オ. 事業者として当該労働者の所属する職場の業績を考慮し、当該労働者が経験したことのない接客業務への配置転換を命じること。

問題34 労働安全衛生法等に基づくストレスチェックの集団分析（検査を行った医師等に一定規模の集団ごとに集計させ、その結果の分析をさせること）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. ストレスチェックの集団分析は、事業者の努力義務とされている。
- イ. 集団分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときに労働者の心理的な負担を軽減する適切な措置を講じることが、事業者の努力義務とされている。
- ウ. 事業者は、集団分析の手法と対象とする集団の規模に関して衛生委員会で調査審議を行わせる必要がある。
- エ. 事業者は、集団分析の集計単位となった全ての部署ごとの分析結果を、これに制限を設けることなく、事業場内において共有しなければならない。
- オ. 事業者は、集団分析結果に基づき適切な措置を講ずるときには産業医、産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善する助言を行わせることが望ましい。

問題35 企業における法定外福利厚生的位置づけと設計に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．法定外福利厚生の設計に当たっては、企業の事業特性と従業員特性に適応した個性的なシステムとして形成することも一つの方法である。
- イ．法定外福利厚生制度の抜本的な再構築に当たっては、全てのニーズに応えるというよりも、重要度の高いものについて実効性・優位性を担保した上で優先的に展開するといった発想も重要である。
- ウ．法定外福利厚生制度を効果的に再構築するためには、厳密な費用対効果の観点から管理することが求められており、その存在価値が明確にされ、労使双方にとって価値ある体系を目指すことが重要である。
- エ．法定外福利厚生制度を効果的に再構築するためには、既存の制度群について「何を捨て、何を残す」ではなく「いったん全部捨ててしまい、新たに一つずつつくる」といった思い切った対応も考えられる。
- オ．企業が実施する法定外福利厚生制度の施策項目のうち、企業規模にかかわらず最も費用構成割合の高い施策は、慶弔見舞金等の費用であることが、令和3年度厚生労働省「就労条件総合調査」によって示されている。

問題36 求人企業が労働者の募集に当たって、募集に応じて労働者になろうとする者に対して明示すべき労働条件の明示事項として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア．労働者が従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む「従事すべき業務の内容」に関する事項
- イ．有期労働契約を更新する場合であって、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む「有期労働契約の基準」に関する事項
- ウ．就業の場所に関する事項。ただし、雇入れ直後の場所の明示で足りる。
- エ．健康保険、厚生年金保険、労災保険及び雇用保険に関する事項
- オ．就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

問題37 労務管理の実務に際しての個人番号（マイナンバー）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、従業員から個人番号を取得する場合は、法令によって定められた方法によって本人確認をしなければならない。
- イ．源泉徴収事務、社会保険届出事務などの個人番号関係事務の発生が予想される場合には、事業者は雇用契約の締結時点で、その者に対して個人番号の提供を求めることができる。
- ウ．事業者は、従業員本人の同意があれば、個人番号を就業管理の簡便化などを目的として利用することができる。
- エ．事業者は、個人番号の漏えい等の防止のために必要な安全管理措置を講じなければならないが、その対象には死亡した従業員の個人番号も含まれる。
- オ．事業者は、法律で限定的に明記された事項に該当する場合を除き、従業員の個人番号をその内容に含む特定個人情報情報を第三者に提供してはならない。

問題38 公益通報者保護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．保護の対象となる労働者には、派遣元事業主から派遣された労働者も含まれる。
- イ．「通報対象事実」とは、罰則を有する全ての法令違反に該当する事実をいう。
- ウ．通報先の行政機関には、国の機関のほか、地方公共団体を含む。
- エ．労務提供先と競争上の地位にある事業者は、保護の対象となる外部通報先と認められない。
- オ．公益通報をする労働者は、他人の正当な利益又は公共の利益を害することのないよう努めなければならない。

問題39 労働審判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．労働審判に不服のある当事者により、適法な異議申立てがなされた場合は、労働審判は効力を失うため、当事者は改めて裁判所に訴えの提起をしなければならない。
- イ．労働審判手続の申立てに当たっては、管轄の裁判所に対し申立書を提出するほか口頭による申立てによることもできる。
- ウ．労働審判委員会は、速やかに当事者の陳述を聴いて争点及び証拠の整理をし、特別の事情がある場合を除き、5回以内の期日において、審理を終結しなければならない。
- エ．労働審判員は、中立かつ公正な立場で職務を行う労働関係に関する専門的な知識と経験を有する者であることから、期日外に個別に当事者と接触して事情を聴取し、説得することにより和解を推進することが望ましいとされている。
- オ．労働審判委員会は、調停による解決を試み、調停による解決に至らない場合は、審理の結果認められる当事者間の権利関係と手続の経過を踏まえて、労働審判を行うこととされている。

問題40 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求める旨を定め、これへの違反を懲戒事由としている場合、無許可での副業・兼業を行った者に対しては、当然に懲戒処分をなし得る。
- イ. 労働者が複数の事業場で就労している場合の労働時間の把握について、他の事業場での当該労働者の労働時間は、原則として労働者の申告に基づいて把握することとされるが、労働者が申告した労働時間が事実と異なる場合には、労働者が申告した時間ではなく、実際の労働時間を通算しなければならない。
- ウ. 労働者がA社及びB社において就労している場合の時間外労働に対する割増賃金の支払については、A社においては、自らの事業場において時間外労働が生じた場合に当該時間分について割増賃金を支払うこととし、B社においては当初から全ての労働時間について割増賃金を支払うという手法をとることも認められる。
- エ. 労働安全衛生法令に定める医師の面接指導を実施する要件の一つである「1週間40時間を超える時間外労働時間数の1カ月総数が80時間を超えること」とは、複数事業所において同一労働者が労働する場合、それぞれの事業場における労働時間の合計によって判定される。
- オ. 使用者が副業・兼業について届出制などにより副業・兼業の内容を把握し、管理することは望ましくないとされる。