

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

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、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。

- ・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
- ・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
- ・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
- ・労働時間等設定改善法 ← 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法

問題1 労務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. 労働基準法の使用者とは事業主に限定され、「事業主のために行為をする者」は含まれない。
- イ. 労働組合法の使用者とは、親会社、派遣労働者についての派遣先企業など、団体交渉等の当事者になり得る者としてその範囲は広く解釈されている。
- ウ. 従業員の評価に対する不満は、個別労働関係の範囲に含まれる。
- エ. 使用者という集団と労働組合という集団との間の関係は、集団的労使関係である。

問題2 賃金台帳に記入しなければならない事項として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 労働時間数
- イ. 労働契約の期間に関する事項
- ウ. 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額
- エ. 賃金の一部を控除した場合におけるその額

問題 3 労働基準法第16条の賠償予定の禁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. 労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約を禁止している趣旨は、労働者が労働関係の継続を強いられることを防止することにある。
- イ. 損害賠償額をあらかじめ約定せず、現実生じた損害について賠償を請求することは、本条が禁止するところではない。
- ウ. 労働者の行為についての違約金又は損害賠償額の支払義務を親権者又は身元保証人が負担する旨の契約は、禁止される。
- エ. 本条違反が成立するのは、使用者が違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収した時点である。

問題 4 労働契約、就業規則及び労働協約に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法に定める基準を上回る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る。この場合において無効となった部分は、労働基準法の定める基準による。
- イ. 就業規則で定める労働条件が罰則を伴う法令に反する場合は、その部分は無効となるが、罰則を伴わない法令に反する場合は、その労働条件は労働契約の内容となる。
- 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る。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。
- エ. 労働協約は、法令又は当該事業場について適用されている就業規則に反してはならない。

問題 5 行政官庁への届出が必要な労使協定として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 対象期間を1カ月以上の期間ごとに区分することとした場合における1年単位の変形労働時間制に関する労使協定
- イ. 事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者について、育児休業を取得できないこととする労使協定
- ウ. 時間単位の年次有給休暇に関する労使協定
- エ. 清算期間が1カ月以内のフレックスタイム制に関する労使協定

問題6 団体交渉に際しての使用者の義務に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働組合からの初任給に関する団体交渉の申入れに対して、使用者は応諾する義務を負わない。
- イ. 使用者は団体交渉に際し、労働組合の要求をそのまま受諾する義務を負っているわけではない。
- ウ. 使用者は団体交渉に際し、資料の提供や自らの主張の根拠を提示するなど、誠実に交渉しなければならない。
- エ. 使用者は、解雇された者が解雇後に加入した労働組合が当該解雇の効力について団体交渉を申し入れてきたときには、これを応諾する義務が課せられる。

問題7 争議行為に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 純粋に政治的な要求のみを掲げたストライキであっても、労働組合の活動として行う以上、正当な争議行為である。
- イ. 労働組合が組合員の過半数の賛成を得て行う時間外労働拒否は、正当な争議行為としては認められない。
- ウ. 争議行為が認められるのは労働組合のみであり、法律上、使用者の争議行為は想定されていない。
- エ. 組合員全員ではなく、一部の組合員だけを指名してストライキを行うことも、正当な争議行為である。

問題8 労使コミュニケーション組織に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、労使コミュニケーションの円滑化を図るため、労使協議機関を設置することが法的に義務付けられている。
- イ. 労働時間等設定改善法に基づく労働時間設定改善委員会は、労働基準法に基づく労使協定の締結に代わる法的権限を有さない。
- ウ. 使用者は、労働基準法に基づき適法に選出された過半数代表者がその事務を円滑に遂行できるよう、意見集約等を行うに当たって必要となる機器の提供など、必要な配慮をしなければならない。
- エ. 労働基準法に基づき適法に選出された労働者の過半数を代表する者は、安衛法に定められた衛生委員会の労働者側の委員として、事業主が指名しなければならない。

問題9 人事異動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. 就業規則の作成義務を負わない事業場において、使用者が労働者に労働契約書兼労働条件通知書により、その就業の場所の変更の範囲について明示していた場合には、その範囲内で就業の場所を変更することができる。
- イ. 労働者と使用者の間で採用時に勤務場所を限定する旨の合意がある場合であっても、就業規則に転勤に関する規定があれば、使用者は、労働者の個別の同意なしに労働者に転勤を命ずることができる。
- ウ. 就業規則に在籍出向に関する規定があったとしても、出向命令が不当な動機・目的をもってなされた場合には、当該出向命令は権利濫用として無効となる。
- エ. 就業規則・労働協約に転籍出向（転籍）に関する規定があったとしても、使用者は、労働者に転籍を命ずるに当たっては、当該労働者の個別の同意が必要である。

問題10 労働契約の終了に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 任意退職とは、労働者の一方的意思表示による労働契約の解除である。
- イ. 合意解約とは、労働者・使用者間の合意による労働契約の終了である。
- ウ. 解雇とは、使用者が労働契約を将来に向かって解除することである。
- エ. 整理解雇とは、使用者がその経営上の理由から人員削減のために行う解雇であり、早期退職優遇制度を伴う希望退職者募集による労働契約の終了を含む。

問題11 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. 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、賃金の額については特約がある場合を除き、その就業規則の定めによる。
- イ. パートタイム・有期雇用労働法は、個々の労働者に対して支払うべき賃金の最低額を定めている。
- ウ. 労働者の慶弔に際して使用者が任意に支出する慶弔金は、労働基準法上の賃金である。
- エ. 労働基準法第20条の規定によって支払われる、いわゆる解雇予告手当は、労働基準法上の賃金である。

問題12 使用者による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. 労働者が同意した場合には、当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込みにより、賃金を支払うことができる。
- イ. 賃金が年俸で定められている場合、賃金の毎月1回以上払いの原則の適用はない。
- ウ. 賃金は、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
- エ. 賃金は、臨時の賃金等を除き、一定の期日を定めて支払わなければならない。

問題13 労働基準法第34条に定める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. 業務繁忙のために休憩時間の一部を労働者に取得させることができなかった場合、その取得させることができなかった時間分について終業時刻を繰り上げれば違法とはならない。
- イ. 一労働日に休憩を15分ずつ4回に分割して与えることができる。
- ウ. 1日の実労働時間が6時間の労働者には、休憩を与えなくても違法ではない。
- エ. 所定労働時間が8時間の事業場では、所定の休憩時間を45分と定めることができる。

問題14 休日の振替に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 法定休日の振替は、労働契約、就業規則又は労働協約に休日振替ができる旨の規定があれば、それに基づき行うことができる。
- イ. 法定休日の振替を行う場合は、労働者を労働日となる法定休日に労働させた日以降、遅滞なく振替日を特定しなければならない。
- ウ. 法定休日の振替を適切に行った場合は、当初の法定休日は労働日となり、休日労働の割増賃金を支払う必要はない。
- エ. 休日を他の週の労働日に振り替えることにより、当該週の労働時間が週の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する三六協定の締結、届出及び割増賃金の支払いが必要となる。

問題15 以下に示す①～⑧において、労働基準法第32条の2に規定する1カ月単位の変形労働時間制の要件を示す組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

- ① 労使協定において
- ② 労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにおいて
- ③ 変形期間を1カ月以内の期間とし
- ④ 変形期間を1カ月とし
- ⑤ 変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が所定労働時間を超えない範囲内において
- ⑥ 変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において
- ⑦ 変形期間における各日、各週の所定労働時間を特定すること
- ⑧ 変形期間における各週の所定労働時間を特定すること

- ア. ① → ③ → ⑤ → ⑦
- イ. ② → ④ → ⑤ → ⑧
- ウ. ② → ③ → ⑥ → ⑦
- エ. ① → ④ → ⑥ → ⑧

問題16 管理監督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. 管理監督者として中途採用する者については、労働条件通知書にその地位・賃金・職務内容の記載があれば、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日に関する事項の記載は省略できる。
- イ. 管理監督者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき使用者が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者からは除かれている。
- ウ. 過重労働による健康障害防止を図る必要があることから、使用者には管理監督者についても、安衛法に基づき適正な労働時間管理を行う責務がある。
- エ. 使用者は、深夜業に対する割増賃金を管理監督者にも支払わなければならない。

問題17 労働基準法に規定された断続的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. 断続的労働に従事する者で、使用者が所轄労働基準監督署長の許可を受けた者には、労働基準法の時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用されない。
- イ. 修繕係等通常は業務閑散であるが、事故発生に備えて待機するものは許可されない。
- ウ. 寄宿舍等の^{まかな}賄い人については、その者の勤務時間を基礎として作業時間と手待時間が折半程度である場合は許可されない。
- エ. 断続労働と通常の労働とが1日の中において混在し、又は日によって反復するような場合には許可されない。

問題18 労働基準法第33条に規定された「災害等による臨時の必要がある場合」（以下「非常災害時」という。）の時間外・休日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. 使用者は、非常災害時に法定労働時間を超えて労働させた場合、割増賃金の支払が必要である。
- イ. 非常災害時とされる事由には、災害発生が客観的に予見される場合が含まれる。
- ウ. 非常災害時において派遣先は、派遣労働者に法定労働時間を超えて、又は法定休日に労働させることができない。
- エ. 使用者は、非常災害時には三六協定に基づくことなく、行政官庁の許可を受けた上で、その必要の限度において法定労働時間を超えて又は法定休日に労働させることができる。

問題19 三六協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．時間外労働の限度時間は、特別条項付き三六協定を締結する場合を除き、原則として1カ月45時間、1年360時間である。
- イ．特別条項付き三六協定を締結する場合には、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を規定しなければならない。
- ウ．特別条項付き三六協定を締結する場合、時間外労働と休日労働の合計時間の1カ月における上限は120時間である。
- エ．特別条項付き三六協定において、限度時間を超えて労働させることができる月数は年6カ月以内に限られている。

問題20 労働基準法第37条に規定された割増賃金に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

なお、この場合の労働時間は、深夜帯（午後10時～午前5時）に及ばないものとする。

- ア．使用者は、法定休日に8時間を超えて労働させたときには、その超えた時間について6割以上の割増賃金を支払わなくてはならない。
- イ．使用者は、1日の所定労働時間が8時間の事業場において、就業規則等に基づき、業務上の必要から所定労働時間の長さを変更することなく始業及び終業の時刻を繰り下げても、実働8時間の範囲内である限り割増賃金を支払う必要はない。
- ウ．使用者は、法定休日以外の休日労働により、週の法定労働時間を超える場合には、3割5分以上の割増賃金を支払わなくてはならない。
- エ．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には、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。

問題21 慶弔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．就業規則で定めた慶弔休暇の要件を満たした場合であっても、使用者は労働者からの慶弔休暇の取得の申出を拒むことができる。
- イ．慶弔休暇期間中の賃金について、就業規則により無給とすることは差し支えない。
- ウ．二親等以内の親族が死亡した場合は、慶弔休暇の付与が法律で使用者に義務付けられている。
- エ．慶弔休暇を付与すべき日数は、法律で定められている。

問題22 パートタイム・有期雇用労働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．事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇を相違させる場合において、その待遇の相違は、職務の内容（業務の内容及び業務に伴う責任の程度）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。
- イ．事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、雇用するパートタイム・有期雇用労働者について通常の労働者を募集する場合に、その募集内容を既に雇用しているパートタイム・有期雇用労働者に周知するなど、法に定められたいずれかの措置を講じなければならない。
- ウ．事業主は、10人以上のパートタイム・有期雇用労働者を雇用する場合には、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。
- エ．事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者から求められたときは、賃金の決定等、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

問題23 紹介予定派遣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．紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち派遣元事業主が派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うもの又は職業紹介を行うことを予定しているものをいう。
- イ．労働者派遣のうち紹介予定派遣に限って、派遣就業開始前の派遣先での事業主面接、派遣先への履歴書の送付等が可能である。
- ウ．紹介予定派遣を受け入れた派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、派遣元事業主の求めに応じ、その理由を書面等で明示しなければならない。
- エ．紹介予定派遣の派遣期間は、同一の派遣労働者について1年以内である。

問題24 均等法及び「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．性別を理由に昇進において差別的取扱いをすることは禁止されているが、その禁止は女性に対する差別について適用され、男性に対する差別には適用されない。
- イ．守衛・警備員等のうち、防犯上の要請がある職務について男性のみを採用することは禁止されていない。
- ウ．性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与える間接差別は禁止されている。
- エ．ポジティブアクションの適用は、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に限定され、「相当程度少ない」とは女性労働者が4割を下回ることをいう。

問題25 妊産婦（ただし、労働基準法第41条各号に規定する管理監督者等ではない者とする。）の就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．使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が請求した場合には、就業させてはならない。
- イ．使用者は、妊産婦からの請求の有無にかかわらず、1年単位の変形労働時間制による労働をさせてはならない。
- ウ．使用者は、妊産婦からの請求の有無にかかわらず、重量物を扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務、その他の妊娠・出産・^{ほいく}哺育等に有害な業務に従事させることができない。
- エ．使用者は、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはならない。

問題26 介護休業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．介護休業における要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- イ．労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに事業主に申し出ることにより、1回に限り介護休業終了予定日を繰り下げることができる。
- ウ．介護休業の対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫である。
- エ．介護休業をすることができる期間は、対象家族1人につき通算して最大93日であり、その範囲内であれば、分割して何回でも申出が可能である。

問題27 労働基準法における年少者及び未成年者の規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．物品販売業であって、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについて使用者が満13歳以上義務教育終了までの児童を使用する場合には、所轄労働基準監督署長の許可が必要である。
- イ．親権者は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならない。
- ウ．満16歳以上の通学する年少者を使用する場合には、修学に差し支えない旨の学校長の証明書が必要である。
- エ．使用者は、年少者を運転中の機械・動力伝達装置の危険な部分の掃除・注油・検査・修繕等の危険な業務に就かせてはならない。

問題28 高年齢者の雇用・就業管理に関して関係法令で定められている措置・届出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．事業主は、法令に定められた高年齢者雇用確保措置等を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する高年齢者雇用等推進者を選任するよう努めなければならない。
- イ．事業主は、その雇用する再就職援助対象高年齢者等のうち、1カ月以内の期間に5人以上が解雇等により離職する場合には、離職日以降、速やかに多数離職届を公共職業安定所長に届け出なくてはならない。
- ウ．労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳以下のものに限る）をする場合には、求職者等に対して、書面や電子媒体による方法で、その個別具体的な理由を示さなければならない。
- エ．高年齢者雇用状況等報告書において、報告の対象となっている事業主は、毎年1回、6月1日現在の定年、継続雇用制度、65歳以上継続雇用制度及び創業支援等措置の状況、その他高年齢者の就業の確保に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

問題29 事業主の障害者雇用義務等に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。
ただし、事業主とは常時雇用する労働者を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。

- ア．障害者雇用率が適用される事業主が障害者の雇用義務を果たしているかは、①障害者雇用率に基づいて法定雇用障害者数を算定する、②いくつかの特例扱いを踏まえて雇用障害者数を算定する、③雇用障害者数と法定雇用障害者数を比較するという方法で確認できる。
- イ．令和6年11月1日現在の法定雇用率は、民間企業では2.5%、国・地方公共団体等では2.8%、都道府県等の教育委員会では2.7%である。
- ウ．雇用障害者数の算定に当たり、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の知的障害者（重度を除く）は、0.5人として算定する。
- エ．障害者雇用が特に難しいとされている業種の事業主には、障害者を雇用する義務は課されていない。

問題30 以下の在留資格で在留する外国人のうち就労できる者は、次のうちどれか。
なお、資格外活動許可は受けていないものとする。

- ア．在留資格「家族滞在」により滞在する外国人
- イ．在留資格「短期滞在」により滞在する外国人
- ウ．在留資格「永住者」により滞在する外国人
- エ．在留資格「留学」により滞在する外国人

問題31 安衛法に規定された産業医の選任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．事業者には、業種を問わず常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、産業医の選任が義務付けられている。
- イ．常時300人以上の労働者を使用する事業場にあつては、その事業場に専属の産業医を選任しなければならない。
- ウ．産業医の選任は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に行わなければならない。
- エ．事業者は、産業医を選任したときは、遅滞なく所定の報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

問題32 労働災害及び災害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．フランク・バードは、多数の事故を分析した結果、重症ないしは死亡災害1件に対し、その背後には軽傷災害が10件、物損事故が30件、ヒヤリ・ハットも感じないで日常無感覚に見過ごしている不安全状態や労働者の不安全行動が600件潜在していると分析している。
- イ．ヒヤリ・ハット活動は、職場内の潜在的危険有害要因を可能な限り発見してリスク情報を共有し、除去することに有効である。
- ウ．4ラウンド法で行われる危険予知訓練（KYT）では、第4ラウンドにおいて「私たちはこうする」との目標を設定後にチーム全員で大きな声で行動目標を指差呼称することが、各自の認識を促すことに有効である。
- エ．近年、転倒による死傷災害は事故の型別分類統計のうち最多となっており、中でも男女別・年齢別の転倒災害の死傷年千人率は、高年齢労働者、特に中高年齢の女性労働者の割合が高い。

問題33 「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に示される労働安全衛生マネジメントシステム（Occupational Safety and Health Management System 以下「OSHMS」という。）の進め方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の目的は、継続的な安全衛生管理を自主的に進め、労働災害の防止、労働者の健康増進、快適な作業環境の形成の促進を図り、事業所の安全衛生水準の向上を図ることである。
- イ．OSHMSの導入に当たっては、まず、安全衛生委員会等が安全衛生水準の向上を図る姿勢を明確にした安全衛生方針を決定・表明し、事業者を始め労働者その他の関係者に周知を図ることが必要である。
- ウ．OSHMSにおけるシステム監査は、当該監査の実施に当たって公平かつ客観的な立場にある者が、少なくとも1年に1回、定期的の実施することが求められる。
- エ．OSHMSの実施に当たっては、危険・有害要因の調査・特定 → 安全衛生目標の設定 → 安全衛生計画の作成・実施 → 安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検・改善 → システム監査の実施 → 改善という一連の過程を繰り返して継続的に実施することが求められる。

問題34 健康診断の事後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。
なお、医師又は歯科医師については、以下、「医師等」という。

- ア．事業者は、医師等から、定期健康診断を実施した労働者全員の結果について意見を聴かなければならない。
- イ．健康診断で何らかの異常の所見のある労働者の健康を保持するために必要があると認められるときは、事業者は就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業回数の減少などの措置を、医師等の意見を踏まえて講じなければならない。
- ウ．事業者は、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見の衛生委員会、安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
- エ．常時50人以上の労働者を使用する事業者が定期健康診断を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

問題35 熱中症による健康障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. 「熱中症」は、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、循環調節や体温調節などの体内の重要な調整機能が破綻したりするなどして発症する障害であって、熱失神、熱けいれん、熱疲労、熱射病障害の総称である。
- イ. 2023（令和5）年の職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は1,100人を超え、業種別では建設業、製造業及び運送業に多い。
- ウ. 事業者には、暑さ指数（WBGT値）の活用、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働衛生教育とともに救急措置の実施が求められる。
- エ. 熱中症は高血圧や糖尿病等の生活習慣病と関連性がないため、事業者は該当する所見に関して就業上の措置を講じる必要はない。

問題36 職場におけるメンタルヘルス対策の進め方に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 心の健康づくり計画の策定に当たっては、専門的な知識が必要となることから、事業者や組織のラインで展開するのではなく、産業医が中心となって企画立案し、推進することが義務付けられている。
- イ. 事業場においてメンタルヘルス対策を進めるに当たっては、労働者を含めた関係者の意見を聴きつつ事業場の実態に合わせた対応が必要であり、その内容については、衛生委員会等で十分に調査・審議を行う必要がある。
- ウ. メンタルヘルス不調者に関する情報は、安全配慮義務を履行するために当該労働者の同意にかかわらず職場全体で共有すべきものである。
- エ. 事業場に産業医等の専門家がない小規模事業場では、地域産業保健センター等の事業場外資源を活用することが義務付けられている。

問題37 ストレスチェック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人未満の労働者を使用する事業場の事業者は、ストレスチェックを実施するよう努めなければならない。
- イ. ストレスチェックを実施する間隔は、複数年ごとに1回を含め、事業の内容や実情に合わせて各事業場で決めることができる。
- ウ. ストレスチェック実施方法等については、衛生委員会等において調査審議することが必要である。
- エ. 事業者は、ストレスチェックの実施に関する規程を作成し、あらかじめ労働者に周知することが必要である。

問題38 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．一元適用事業とは、労災保険と雇用保険の保険関係を合わせて1つの労働保険の保険関係として成立させ、保険料の算定・納付等を両保険について一元的に処理をする事業をいう。
- イ．業務上被災した労働者の遺族に対しては、労災保険から保険給付が行われることがある。
- ウ．雇用保険の適用事業に使用される労働者は、その意思に基づいて被保険者となる。
- エ．雇用保険の保険者は、国である。

問題39 定年退職者を対象とした法定外福利厚生に含まれるものとして不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．企業、健康保険組合又は共済会が保有する施設等を利用できる制度
- イ．定年退職後、後期高齢者医療制度の適用を受ける75歳に至るまでの間、退職者の医療費負担の軽減を図るための共済制度
- ウ．定年退職後も引き続き勤務し、雇用保険の高年齢被保険者となった者が70歳で失業した場合に支給される高年齢求職者給付金の制度
- エ．定年退職者を対象とした親睦会の活動経費の援助等

問題40 個別労働関係紛争解決制度において、都道府県労働局長による助言・指導の対象とならないものは、次のうちどれか。

- ア．同業他社への就業禁止に関する紛争
- イ．事業主によるいじめ・嫌がらせに関する紛争
- ウ．労働者と労働者との間の金銭貸借に関する紛争
- エ．労働条件の不利益変更に関する紛争