

問題 0001 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 1

労働保険徴収法における「労働保険」の定義として正しいものはどれか。

- ア. 健康保険と厚生年金保険の総称。
- イ. 労災保険だけを指す。
- ウ. 雇用保険だけを指す。
- エ. 労災保険と雇用保険を総称したもの。

問題 0002 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 1

当然適用事業について、労災保険又は雇用保険に係る保険関係が成立する時点として正しいものはどれか。

- ア. 最初の保険料を納付した日。
- イ. 保険関係成立届が受理された日。
- ウ. 最初の労災事故が発生した日。
- エ. その事業が開始された日。

正解 エ

- ア: 社会保険であり徴収法上の労働保険ではない。
- イ: 雇用保険も含む。
- ウ: 労災保険も含む。
- エ: 徴収法2条は労災保険と雇用保険を総称して労働保険とする。

総合解説: 保険給付は別個だが、保険料徴収では労働保険として一体的に扱う。

正解 エ

- ア: 納付は成立要件ではない。
- イ: 届出は成立後の手続である。
- ウ: 事故発生を待って成立しない。
- エ: 徴収法3条・4条は事業開始日に保険関係が成立すると定める。

総合解説: 当然適用では届出の有無にかかわらず法律上当然に成立する。

問題 0003 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 2

保険関係成立届を届け出る期限として正しいものはどれか。

- ア. 成立日の当日中。
- イ. 成立日から30日以内。
- ウ. 最初の年度更新時まで。
- エ. 保険関係が成立した日から10日以内。

問題 0004 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 1

保険関係が成立している事業が廃止又は終了した場合、保険関係が消滅する時点として正しいものはどれか。

- ア. 廃止又は終了した日の当日。
- イ. 確定保険料を納付した日。
- ウ. 事業が廃止又は終了した日の翌日。
- エ. 労働局が消滅通知を発した日。

正解 エ

- ア: 10日以内。
 - イ: 30日ではない。
 - ウ: 年度更新まで待てない。
 - エ: 徴収法4条の2による。
- 総合解説: 成立届10日と概算保険料50日を区別する。

正解 ウ

- ア: 翌日である。
 - イ: 納付日ではない。
 - ウ: 徴収法5条による。
 - エ: 通知を待たない。
- 総合解説: 成立は事業開始日、消滅は廃止・終了日の翌日。

問題 0005 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 1

暫定任意適用事業に関する一般的な説明として正しいものはどれか。

- ア. 法人が営むすべての製造業。
- イ. 100人以上使用する建設業だけ。
- ウ. すべての事業が希望で任意適用を選べる。
- エ. 農林水産業のうち一定の要件を満たす、常時5人未満の労働者を使用する個人経営の事業が該当する。

問題 0006 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 3

当然適用事業を開始したが保険関係成立届をまだ提出していない。この時点の保険関係について正しいものはどれか。

- ア. 届出を提出するまで成立しない。
- イ. 最初の保険料を完納するまで成立しない。
- ウ. 事業主が加入意思を示した日に成立する。
- エ. 届出未提出でも、事業開始日に法律上当然に保険関係は成立している。

正解 エ

- ア: 該当しない。
- イ: 該当しない。
- ウ: 当然適用事業は自由に外せない。
- エ: 厚生労働省の公式案内による。

総合解説: 当然適用が原則で、暫定任意は農林水産業の一部に限られる。

正解 エ

- ア: 当然適用では成立している。
- イ: 完納は成立要件でない。
- ウ: 加入意思に左右されない。
- エ: 届出は成立の条件ではない。

総合解説: 成立と成立届を区別する。

問題 0007 3-1 保険関係・適用区分 / 保険関係の成立・消滅 難易度 2

年度途中に事業が廃止され保険関係が消滅した場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 保険関係の消滅後も、所定期限内に確定保険料の申告・精算が必要となる。
- イ. 過去の保険料申告義務もすべて消える。
- ウ. 概算保険料を返すだけで確定申告不要。
- エ. 精算は次の事業主に自動承継。

問題 0008 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 1

一元適用事業の説明として正しいものはどれか。

- ア. 労災保険と雇用保険を一つの労働保険の保険関係として取り扱い、保険料の申告・納付等を一本で行う事業。
- イ. 労災保険だけを適用する事業。
- ウ. 両保険を必ず別番号で処理する事業。
- エ. 労働者がいない事業だけ。

正解 ア

- ア: 消滅までの実績を確定精算する。
 - イ: 確定精算は残る。
 - ウ: 確定申告が必要。
 - エ: 原則当該事業主が処理。
- 総合解説: 保険関係の消滅と精算義務は別。

正解 ア

- ア: 一元適用の定義。
 - イ: 違う。
 - ウ: 二元適用。
 - エ: 人数定義ではない。
- 総合解説: 原則は一元適用。

問題 0009 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 2

二元適用事業について正しいものはどれか。

- ア. 労災保険と雇用保険の保険関係を別個に取り扱い、保険料の申告・納付等もそれぞれ行う。
- イ. 両保険を一つの番号に統合。
- ウ. 労災給付を2倍にする制度。
- エ. 労災保険料を労使折半する制度。

問題 0010 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 1

次のうち一般に二元適用事業に該当するものはどれか。

- ア. 建設の事業
- イ. 一般の小売店
- ウ. 一般の情報通信会社
- エ. 一般の飲食店

正解 ア

- ア: 二元適用の定義。
- イ: 一元適用。
- ウ: 給付額の制度でない。
- エ: 負担割合の制度でない。

総合解説: 一元・二元は徴収手続の区分。

正解 ア

- ア: 代表的二元適用。
- イ: 通常一元。
- ウ: 通常一元。
- エ: 通常一元。

総合解説: 建設・農林水産・一定港湾運送・地方公共団体等が代表。

問題 0011 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 2

都道府県、市町村およびこれらに準ずるものが行う事業の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. すべて一元適用。
- イ. 労働保険対象外なので区分なし。
- ウ. 原則として二元適用事業に分類される。
- エ. 必ず暫定任意適用。

問題 0012 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 1

港湾労働法の適用される港湾で行う一定の港湾運送の事業の区分として正しいものはどれか。

- ア. 必ず一元適用
- イ. 労災のみ任意適用
- ウ. 雇用保険のみ適用
- エ. 二元適用事業

正解 ウ

- ア: 誤り。
 - イ: 誤り。
 - ウ: 二元適用事業の種類。
 - エ: 別区分。
- 総合解説: 一元二元と当然任意は別軸。

正解 エ

- ア: 誤り。
 - イ: 別論点。
 - ウ: 両保険を別個に扱う。
 - エ: 二元適用の種類。
- 総合解説: 二元適用の列挙を整理する。

問題 0013 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 3

民間のソフトウェア開発会社が通常の事務所で労働者を雇用している。二元適用の例外類型に該当しない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. すべて二元適用。
- イ. 一元適用事業として両保険の保険料の申告・納付等を一体で扱う。
- ウ. 労災だけ成立。
- エ. 100人未満なら労働保険適用なし。

問題 0014 3-1 保険関係・適用区分 / 一元適用・二元適用 難易度 3

二元適用事業の手続について最も適切な説明はどれか。

- ア. 給付主体を民間と国に二分。
- イ. 一つの申告書で必ず両保険をまとめる。
- ウ. 労働者ごとに自由選択。
- エ. 労災保険と雇用保険について、保険関係成立や保険料申告・納付をそれぞれ別個に処理する。

正解 イ

- ア: 誤り。
 - イ: 二元適用以外は原則一元。
 - ウ: 誤り。
 - エ: 規模だけで適用外にならない。
- 総合解説: 一般事業は原則一元適用。

正解 エ

- ア: 違う。
 - イ: 一元適用の考え方。
 - ウ: 事業種類で区分。
 - エ: 二元適用の具体的効果。
- 総合解説: 二元とは徴収手続の二本立て。

問題 0015 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 1

有期事業の一括の法定要件の一つとして正しいものはどれか。

- ア. 各事業主が必ず異なること。
- イ. 各事業が永久継続すること。
- ウ. 各事業が必ず同一日に終了すること。
- エ. 一括される二以上の事業の事業主が同一人であること。

問題 0016 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 2

2019年4月1日以後に開始する一括有期事業について正しいものはどれか。

- ア. 提出期限が毎月1日に短縮。
- イ. 各工事ごとに2通提出。
- ウ. 一括有期事業制度自体が廃止。
- エ. 一括有期事業開始届は廃止され、提出不要となった。

正解 エ

- ア: 同一人が要件。
 - イ: 有期事業が対象。
 - ウ: その要件はない。
 - エ: 徴収法7条。
- 総合解説: 一定の小規模有期事業をまとめる制度。

正解 エ

- ア: 届自体廃止。
 - イ: 誤り。
 - ウ: 制度は存続。
 - エ: 2019年改正。
- 総合解説: 古い教材の届出を現行制度と誤認しない。

問題 0017 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 2

- 一括有期事業の地域要件について現行制度の説明として正しいものはどれか。
- ア. 2019年4月1日以後開始事業では地域要件が廃止され、遠隔地の事業も他の要件を満たせば一括対象となり得る。
- イ. 同一市町村内だけ。
- ウ. 同一都道府県内だけ。
- エ. 地域要件廃止と同時に同一事業主要件も廃止。

正解 ア

- ア: 地域要件は廃止。
- イ: 現行では違う。
- ウ: 違う。
- エ: 他要件は存続。
- 総合解説: 地域要件廃止は手続簡素化。

問題 0018 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 1

- 請負事業の一括に関する原則として正しいものはどれか。
- ア. 下請だけを事業主とする。
- イ. 元請と下請を必ず別事業。
- ウ. 一定の事業が数次の請負で行われる場合、全体を一の事業とみなし、元請負人のみを事業主とする。
- エ. 労働者本人を事業主とする。

正解 ウ

- ア: 原則は元請。
- イ: 一括する。
- ウ: 徴収法8条。
- エ: 誤り。
- 総合解説: 数次請負の徴収事務を元請に集約。

問題 0019 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 2

請負事業の一括について、特定の下請事業を分離して下請負人を事業主として扱う場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 下請の口頭希望だけで自動分離。
- イ. 元請負人と下請負人が申請し、厚生労働大臣の認可があれば、当該下請負人を元請負人とみなして扱うことができる。
- ウ. 下請単独申請で必ず認可。
- エ. 例外は一切ない。

問題 0020 3-1 保険関係・適用区分 / 有期事業・請負事業・継続事業 難易度 3

同一法人の複数営業所が継続事業で、事業の種類・保険関係区分等の要件を満たす。継続事業の一括について正しいものはどれか。

- ア. 事業主の申請に基づき厚生労働大臣の認可を受けることで、指定事業に労働保険料の申告・納付等をまとめることができる。
- イ. 要件を満たせば申請不要で自動一括。
- ウ. 異なる法人同士でも自由に一括。
- エ. 一括認可後も被一括事業の保険関係は徴収法上変化しない。

正解 イ

- ア: 認可必要。
 - イ: 徴収法8条2項。
 - ウ: 元請・下請の申請。
 - エ: 認可例外あり。
- 総合解説: 原則元請一括、例外は申請認可。

正解 ア

- ア: 継続事業一括は申請・認可型。
 - イ: 認可必要。
 - ウ: 同一事業主が要件。
 - エ: 指定事業以外の保険関係は消滅。
- 総合解説: 有期一括と継続一括の制度構造を区別する。

問題 0021 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 1

徴収法上の「賃金」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として事業主が労働者に支払うもの。
- イ. 基本給だけ。
- ウ. 事業主が賃金でないと呼べば除外。
- エ. 第三者からの贈与もすべて賃金。

問題 0022 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 1

徴収法上の保険年度として正しい期間はどれか。

- ア. 1月1日から12月31日。暦年を保険年度とみなす。
- イ. 7月1日から翌年6月30日。年度更新時期を起点とする1年間とみなす。
- ウ. 4月1日から翌年3月31日。徴収法上の保険年度。
- エ. 各事業主の決算期と同じ期間。事業ごとに任意設定できるとみなす。

正解 ア

- ア: 徴収法2条。
 - イ: 手当・賞与等も含み得る。
 - ウ: 名称だけで決まらない。
 - エ: 事業主から労働の対償として支払うもの。
- 総合解説: 保険料算定では徴収法上の賃金概念を用いる。

正解 ウ

- ア: 暦年ではない。
 - イ: 違う。
 - ウ: 徴収法2条4項。
 - エ: 法定期間。
- 総合解説: 年度更新はこの保険年度単位。

問題 0023 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 3

一般保険料の基本的な算定方法として正しいものはどれか。

- ア. 労働者数に一律10万円を乗じる。
- イ. 利益額に所得税率を乗じる。
- ウ. 売上高に消費税率を乗じる。
- エ. 賃金総額に一般保険料率を乗じて算定する。

問題 0024 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 1

労災保険と雇用保険の双方の保険関係が成立している事業の一般保険料率として正しいものはどれか。

- ア. 労災率から雇用率を引く。
- イ. 雇用保険率だけ。
- ウ. 労災保険率と雇用保険率を加えた率。
- エ. 全国一律1%。

正解 エ

- ア: 人数定額でない。
 - イ: 違う。
 - ウ: 違う。
 - エ: 徴収法11条。
- 総合解説: 賃金総額 × 一般保険料率が基本。

正解 ウ

- ア: 加える。
 - イ: 労災率も含む。
 - ウ: 徴収法12条。
 - エ: 事業種類等により異なる。
- 総合解説: 一般保険料率の構成を理解する。

問題 0025 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 2

令和8年度の一般の事業における雇用保険料率の合計として正しいものはどれか。

- ア. 14.5/1,000。令和7年度の一般の事業の合計料率を用いる。
- イ. 16.5/1,000。令和8年度の建設事業の合計料率を用いる。
- ウ. 5/1,000。令和8年度の一般の事業における労働者負担分だけを合計料率とみなす。
- エ. 13.5/1,000。令和8年度の一般の事業について労働者5/1,000と事業主8.5/1,000を合計する。

問題 0026 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 3

令和8年度の一般の事業で、雇用保険料の労働者負担率と事業主負担率の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 労働者5/1,000、事業主8.5/1,000。令和8年度の一般の事業の組合せ。
- イ. 労働者8.5/1,000、事業主5/1,000。労使の負担率を逆にする組合せ。
- ウ. 労働者6/1,000、事業主10.5/1,000。建設事業の料率を一般の事業に当てはめる組合せ。
- エ. 労働者負担なし、事業主13.5/1,000。合計料率を全額事業主負担とみなす組合せ。

正解 エ

- ア: 令和7年度。
 - イ: 令和8年度建設。
 - ウ: 労働者負担のみ。
 - エ: 労働者5/1000、事業主8.5/1000。
- 総合解説: 2026年度公式率を使用する。

正解 ア

- ア: 公式率。
 - イ: 逆。
 - ウ: 建設事業。
 - エ: 労働者負担あり。
- 総合解説: 二事業分は事業主のみ負担。

問題 0027 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 3

令和8年度、建設の事業で雇用保険料の算定対象となる賃金総額が100万円である場合、事業主・労働者の合計雇用保険料の算定として正しいものはどれか。

ア. 一般の事業の13.5/1,000を用い、合計13,500円となる。
イ. 雇用保険料率16.5/1,000を用い、合計16,500円となる。
ウ. 農林水産・清酒製造の15.5/1,000を用い、合計15,500円となる。
エ. 令和7年度建設事業の17.5/1,000を用い、合計17,500円となる。

正解 イ

ア: 建設事業には一般事業の率ではなく16.5/1,000を用いる。
イ: 令和8年度の建設事業の雇用保険料率は16.5/1,000なので、 $1,000,000円 \times 16.5/1,000 = 16,500円$ 。
ウ: 建設事業の率は15.5/1,000ではない。
エ: 令和8年度は16.5/1,000に改定されている。

総合解説: 年度別・事業種類別の料率を確認した上で、賃金総額に適用率を乗じる。令和8年度建設事業は16.5/1,000。

問題 0028 3-2 保険料・年度更新 / 賃金総額・保険料率 難易度 2

労災保険率について正しいものはどれか。

ア. すべて13.5/1000。
イ. 労働者個人の年齢だけで決まる。
ウ. 事業の種類ごとの災害率等を考慮して定められ、すべての事業に同一率が適用されるわけではない。
エ. 事業主が毎月自由変更。

正解 ウ

ア: これは雇用保険一般事業合計率。
イ: 違う。
ウ: 業種別設定。
エ: 法令に基づく率。

総合解説: 令和8年度は令和7年度から変更なしだが、業種別に異なる。

問題 0029 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 1

労働保険の「年度更新」の説明として正しいものはどれか。

ア. 前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・精算する手続。
イ. 雇用契約を毎年更新。
ウ. 労災給付期間を延長。
エ. 事業所名を毎年変更。

正解 ア

ア: 年度更新の定義。
イ: 違う。
ウ: 違う。
エ: 違う。
総合解説: 概算と確定を同時に扱う。

問題 0030 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 2

令和8年度の通常の年度更新における全期（第1期）の納期限として正しい日はどれか。

ア. 2026年3月31日。保険年度末を年度更新の納期限とみなす。
イ. 2026年7月10日。令和8年度の通常の年度更新における全期（第1期）の納期限。
ウ. 2026年6月1日。年度更新の申告受付開始日を納期限とみなす。
エ. 2026年12月31日。暦年末を年度更新の納期限とみなす。

正解 イ

ア: 年度末。
イ: 厚生労働省公式日程。
ウ: 開始日。
エ: 違う。
総合解説: 2026年度の公式日程を基準にする。

問題 0031 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 1

概算保険料の基本的な考え方として正しいものはどれか。

- ア. 前々年度法人税額を基礎。
- イ. 当該保険年度に支払う賃金総額の見込額等を基礎として算定する。
- ウ. 年度終了後の実績だけで初めて算定。
- エ. 労働者数だけで定額。

問題 0032 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 2

保険年度中途に保険関係が成立した事業の概算保険料の申告・納付期限として正しいものはどれか。

- ア. 10日以内。
- イ. 1年以内。
- ウ. 次年度更新まで不要。
- エ. 保険関係成立の日から50日以内。

正解 イ

- ア: 違う。
 - イ: 見込みで先に納付。
 - ウ: 確定保険料。
 - エ: 違う。
- 総合解説: 概算は見込み、確定は実績。

正解 エ

- ア: 成立届期限。
 - イ: 違う。
 - ウ: 50日以内。
 - エ: 徴収法15条。
- 総合解説: 成立届10日と概算50日を区別する。

問題 0033 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 1

- 確定保険料の基本的な算定基礎として正しいものはどれか。
- ア. 翌年度の予定賃金だけ。
 - イ. その保険年度に実際に使用した労働者に係る賃金総額等。
 - ウ. 事業主の所得税額。
 - エ. 前年売上高だけ。

問題 0034 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 2

- 年度途中に保険関係が消滅した一般事業の確定保険料申告書の提出期限として正しいものはどれか。
- ア. 消滅日の翌日まで。
 - イ. 保険関係が消滅した日から50日以内。
 - ウ. 次年度末まで。
 - エ. 消滅後は不要。

正解 イ

ア: 概算に関係。

イ: 実績に基づく。

ウ: 違う。

エ: 違う。

総合解説: 確定は実績。

正解 イ

ア: 違う。

イ: 徴収法19条。

ウ: 違う。

エ: 必要。

総合解説: 中途消滅も50日以内。

問題 0035 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 3

既納の概算保険料90万円、確定保険料100万円であった場合の原則的な精算として正しいものはどれか。

- ア. 10万円の不足額を納付する。
- イ. 10万円還付。
- ウ. 差額は無視。
- エ. 100万円全額を再納付し概算90万円は失効。

問題 0036 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 2

既納の概算保険料120万円、確定保険料100万円であった場合の取扱いとして適切なものはどれか。

- ア. 20万円は没収。
- イ. 追加で20万円納付。
- ウ. 20万円の超過額について、次年度概算保険料等への充当又は還付の手続が問題となる。
- エ. 差額処理しない。

正解 ア

- ア: 確定が多いので差額納付。
 - イ: 逆。
 - ウ: 精算する。
 - エ: 既納額と精算。
- 総合解説: 不足なら追加納付。

正解 ウ

- ア: 誤り。
 - イ: 逆。
 - ウ: 概算超過は充当・還付。
 - エ: 精算する。
- 総合解説: 不足と超過の方向を整理。

問題 0037 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 3

2026年6月の年度更新で確定保険料の算定対象となる賃金の基本期間として正しいものはどれか。

- ア. 2026年1月1日から12月31日。暦年実績を確定保険料の基礎にする。
- イ. 2026年4月1日から2027年3月31日。当年度の見込賃金期間を確定保険料の基礎にする。
- ウ. 2025年4月1日から2026年3月31日。直前の保険年度実績を基礎にする。
- エ. 2024年4月1日から2024年12月31日。さらに前の年度の一部期間を基礎にする。

正解 ウ

- ア: 暦年でない。
- イ: 当年度概算側。
- ウ: 前保険年度の実績。
- エ: 対象年度違い。

総合解説: 保険年度に沿って判断する。

問題 0038 3-2 保険料・年度更新 / 概算・確定保険料・年度更新 難易度 2

年度更新時の手続に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金も、労働保険料と併せて申告・納付する。
- イ. 一般拠出金は基本手当として直接支給。
- ウ. 年度更新と無関係。
- エ. 労働者だけが全額負担。

正解 ア

- ア: 厚生労働省公式案内。
- イ: 違う。
- ウ: 併せて申告納付。
- エ: 事業主が申告納付。

総合解説: 年度更新実務では一般拠出金も扱う。

問題 0039 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 1

労災保険のメリット制の主な趣旨として正しいものはどれか。

- ア. すべて同率固定。
- イ. 個別事業の災害の多寡を保険料率等に反映し、事業主負担の公平と災害防止努力の促進を図る。
- ウ. 事故が多いほど必ず減額。
- エ. 個人の健康保険料を調整。

問題 0040 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 1

継続事業のメリット制の適用要件に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 事業開始初日から必ず適用。
- イ. 基準となる3月31日現在で、労災保険の保険関係が成立した後3年以上経過していることが要件の一つ。
- ウ. 成立後10日で自動適用。
- エ. 希望すれば期間不問。

正解 イ

- ア: 逆。
 - イ: 制度趣旨。
 - ウ: 逆。
 - エ: 違う。
- 総合解説: 事業別実績を保険料に反映。

正解 イ

- ア: 違う。
 - イ: 一定期間必要。
 - ウ: 成立届期限と混同。
 - エ: 法定要件あり。
- 総合解説: 連続3保険年度の実績を評価する。

問題 0041 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 1

継続事業のメリット制の規模要件の一つとして正しいものはどれか。

- ア. 1人以上なら必ず適用。
- イ. 5人未満の個人農業だけ。
- ウ. 1000人以上だけ。
- エ. 常時100人以上の労働者を使用する事業。

問題 0042 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 2

常時20人以上100人未満の継続事業のメリット制規模要件で用いられる考え方として正しいものはどれか。

- ア. 使用労働者数に、労災保険率から非業務災害率を控除した率を乗じた数が一定基準以上かを判定する。
- イ. 売上高×法人税率。
- ウ. 平均年齢だけ。
- エ. 基本手当日額だけ。

正解 エ

- ア: 違う。
- イ: 別制度。
- ウ: 100人以上。
- エ: 公式概要の一類型。

総合解説: 他に20人以上100人未満の算式要件等。

正解 ア

- ア: 中規模事業の算式。
 - イ: 違う。
 - ウ: 違う。
 - エ: 違う。
- 総合解説: 人数と業種リスクを組み合わせる。

問題 0043 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 2

- 一括有期事業の建設又は立木伐採事業について、メリット制の規模要件として正しいものはどれか。
- ア. 確定保険料の額が100万円以上であること。
 - イ. 1円以上。
 - ウ. 売上高100万円以上。
 - エ. 雇用保険料だけ100万円以上。

問題 0044 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 2

- メリット制の適用事業で災害実績が相対的に良好な場合の一般的な効果として適切なものはどれか。
- ア. 雇用保険料率が必ず2倍。
 - イ. 法定範囲内で労災保険率又は保険料が引き下げられる方向に働く。
 - ウ. 災害が少ないほど労災率を上限まで引上げ。
 - エ. 災害実績は反映されない。

正解 ア

- ア: 公式概要。
イ: 違う。
ウ: 基準は確定保険料。
エ: 労災メリット制。
総合解説: 継続事業人数要件と区別。

正解 イ

- ア: 違う。
イ: 実績反映。
ウ: 逆。
エ: 制度趣旨に反する。
総合解説: 災害防止インセンティブ。

問題 0045 3-2 保険料・年度更新 / メリット制 難易度 3

労災保険のメリット制について正しいものはどれか。

- ア. 会社ごとの失業者数で雇用保険率を毎月変更。
- イ. 個別事業の災害実績を基礎に、一定要件の下で労災保険率又は保険料を増減する制度。
- ウ. 健康保険の標準報酬を変更。
- エ. 個々の労働者の労災給付額を事故件数で減額。

問題 0046 3-3 徴収手続 / 延納・増加概算保険料 難易度 2

有期事業以外で労災・雇用の両保険関係が成立している事業の、概算保険料額による延納要件の基準として正しいものはどれか。

- ア. 概算保険料額1万円以上。少額の基準を延納要件とみなす。
- イ. 概算保険料額20万円以上。片方の保険関係のみ成立している場合の基準を両保険成立事業に当てはめる。
- ウ. 概算保険料額40万円以上。労災・雇用の両保険関係が成立している継続事業の基準。
- エ. 概算保険料額100万円以上。法定基準より高い額を延納要件とみなす。

正解 イ

- ア: 違う。
 - イ: 保険料側の調整。
 - ウ: 違う。
 - エ: 給付額調整制度ではない。
- 総合解説: 『メリット』は給付優遇でなく保険料調整。

正解 ウ

- ア: 違う。
 - イ: 片方のみ成立の場合。
 - ウ: 施行規則27条。
 - エ: 違う。
- 総合解説: 両保険40万円、片方のみ20万円。

問題 0047 3-3 徴収手続 / 延納・増加概算保険料 難易度 2

労働保険事務組合に事務を委託している継続事業の概算保険料の延納について正しいものはどれか。

- ア. 所定の除外時期等を除き、概算保険料額にかかわらず延納の対象となり得る。
- イ. 委託すると延納不可。
- ウ. 必ず100万円以上必要。
- エ. 委託は納付と無関係。

問題 0048 3-3 徴収手続 / 延納・増加概算保険料 難易度 2

当該保険年度の10月1日以降に保険関係が成立した継続事業の概算保険料の原則的取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 通常の延納は認められず、年度末までの概算保険料を一括して納付する。
- イ. 必ず5回分割。
- ウ. 翌年度まで猶予。
- エ. 成立時期にかかわらず全く同じ。

正解 ア

- ア: 事務組合委託のメリット。
 - イ: 逆。
 - ウ: 金額要件なし。
 - エ: 申告納付事務を扱う。
- 総合解説: 事務組合委託では金額にかかわらず3回分割可能。

正解 ア

- ア: 厚生労働省案内。
 - イ: 違う。
 - ウ: 違う。
 - エ: 制限あり。
- 総合解説: 延納は成立時期も重要。

問題 0049 3-3 徴収手続 / 延納・増加概算保険料 難易度 2

増加概算保険料の申告・納付要件として正しいものはどれか。

- ア. 見込額110%超だけ。
- イ. 差額1万円以上だけ。
- ウ. 増加後の保険料算定基礎額の見込額が増加前の200%を超え、かつ概算保険料の差額が13万円以上となること。
- エ. 賃金総額が減少したときだけ。

問題 0050 3-3 徴収手続 / 延納・増加概算保険料 難易度 2

増加概算保険料の要件に該当した場合の原則的な申告・納付期限として正しいものはどれか。

- ア. 当日中。
- イ. 増加が生じた日から30日以内。
- ウ. 10日以内。
- エ. 次年度更新まで不要。

正解 ウ

- ア: 違う。
- イ: 双方要件。
- ウ: 施行規則25条。
- エ: 増加時の制度。

総合解説: 『200%を超え』かつ13万円以上。

正解 イ

- ア: 違う。
- イ: 徴収法16条。
- ウ: 違う。
- エ: 30日以内。

総合解説: 大幅な事業規模拡大等に対応する。

問題 0051 3-3 徴収手続 / 追徴金・督促・滞納処分 難易度 2

徴収法21条の追徴金の原則的な率として正しいものはどれか。

- ア. 1%。延滞利率のような低率を追徴金率とみなす。
- イ. 30%。重い制裁割合を追徴金率とみなす。
- ウ. 納付すべき額の10%。徴収法21条の原則的な追徴金率。
- エ. 100%。不足額と同額を追徴するとみなす。

問題 0052 3-3 徴収手続 / 追徴金・督促・滞納処分 難易度 2

追徴金を徴収しないことがある事由として正しいものはどれか。

- ア. 払いたくなかった場合。
- イ. 天災その他やむを得ない理由により不足額を納付しなければならなくなった場合。
- ウ. 利益が出ている場合。
- エ. 100人以上使用している場合。

正解 ウ

- ア: 違う。
 - イ: 違う。
 - ウ: 法定率。
 - エ: 違う。
- 総合解説: 追徴金と延滞金を区別する。

正解 イ

- ア: 免除理由でない。
 - イ: 徴収法21条但書。
 - ウ: 関係ない。
 - エ: 関係ない。
- 総合解説: やむを得ない理由の例外。

問題 0053 3-3 徴収手続 / 追徴金・督促・滞納処分 難易度 3

追徴金の対象となる不足額が900円である場合の原則的な取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 不足額900円の10%である90円を追徴する。率だけを適用し、少額不徴収を考慮しない。

イ. 不足額900円と同額を追徴する。追徴金を不足額の100%とみなす。

ウ. 不足額が1,000円未満であるため追徴金は徴収しない。

エ. 不足額900円そのものも納付不要とする。追徴金と本体保険料債務を混同する。

問題 0054 3-3 徴収手続 / 追徴金・督促・滞納処分 難易度 2

納期限を過ぎても労働保険料等を納付せず、督促後も完納しない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

ア. 督促無視で債務消滅。

イ. 事業主同意なしに一切徴収不可。

ウ. 法令に基づき滞納処分等の強制徴収手続に進むことがある。

エ. 必ず労働者個人だけに請求。

正解 ウ

ア: 1000円未満は追徴なし。

イ: 違う。

ウ: 徴収法21条2項。

エ: 本体債務は別。

総合解説: 少額免除は追徴金についてのみ。

正解 ウ

ア: 消えない。

イ: 強制徴収あり。

ウ: 徴収金は国税徴収の例により徴収。

エ: 事業主等が納付義務者。

総合解説: 追徴金・延滞金・滞納処分を区別する。

問題 0055 3-3 徴収手続 / 追徴金・督促・滞納処分 難易度 2

労働保険料その他徴収法上の徴収金の先取特権の順位として正しいものはどれか。

- ア. すべての債権より常に最優先。
- イ. 先取特権はない。
- ウ. 税との順位関係は定められていない。
- エ. 国税及び地方税に次ぐ。

問題 0056 3-3 徴収手続 / 労働保険事務組合・印紙保険料 難易度 2

労働保険事務組合への事務委託が可能な事業主の規模について、金融・保険・不動産・小売業の基準として正しいものはどれか。

- ア. 常時10人以下。小規模事業者一般のイメージを当該業種の委託基準とみなす。
- イ. 常時使用する労働者が50人以下。金融・保険・不動産・小売業の委託対象規模。
- ウ. 常時100人以下。卸売業・サービス業の基準を当該業種に当てはめる。
- エ. 常時300人以下。その他の事業の基準を当該業種に当てはめる。

正解 エ

- ア: 違う。
- イ: ある。
- ウ: 明文あり。
- エ: 徴収法29条。

総合解説: 公法上の徴収金の優先関係。

正解 イ

- ア: 違う。
- イ: 厚生労働省公式案内。
- ウ: 卸売・サービス。
- エ: その他の事業。

総合解説: 業種ごと50・100・300人。

問題 0057 3-3 徴収手続 / 労働保険事務組合・印紙保険料 難易度 2

労働保険事務組合が処理できない事務として正しいものはどれか。

- ア. 概算・確定保険料の申告納付
- イ. 保険関係成立届等の提出
- ウ. 雇用保険被保険者の届出
- エ. 労災保険・雇用保険の保険給付に関する請求事務

問題 0058 3-3 徴収手続 / 労働保険事務組合・印紙保険料 難易度 2

労働保険事務組合に委託できる事務に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 印紙保険料だけが唯一の委託対象。
- イ. 希望だけで必ず事務組合へ移転。
- ウ. 印紙保険料に関する事務は、労働保険事務組合が処理できる労働保険事務から除かれている。
- エ. 委託すると雇用保険印紙制度自体が不適用。

正解 エ

- ア: 委託可能。
- イ: 委託可能。
- ウ: 委託可能。
- エ: 保険給付請求は委託対象外。

総合解説: 徴収・適用関係は広く扱うが給付請求は除外。

正解 ウ

- ア: 逆。
- イ: 委託対象外。
- ウ: 法令・公式案内。
- エ: 別問題。

総合解説: 印紙保険料は頻出の委託除外論点。

問題 0059 3-3 徴収手続 / 労働保険事務組合・印紙保険料 難易度 3

日雇労働被保険者について、賃金日額が12,000円である日の印紙保険料額として正しいものはどれか。

ア. 96円。賃金日額8,200円未満の区分を12,000円の日にも用いる。
イ. 146円。賃金日額8,200円以上11,300円未満の区分を用いる。
ウ. 176円。賃金日額11,300円以上の区分を用いる。
エ. 352円。176円を労使双方分として単純に2倍した額を用いる。

正解 ウ

ア: 8,200円未満。
イ: 8,200円以上11,300円未満。
ウ: 11,300円以上は176円。
エ: 法定額を二倍しただけ。

総合解説: 印紙保険料は176円・146円・96円の3区分。

問題 0060 3-3 徴収手続 / 労働保険事務組合・印紙保険料 難易度 2

日雇労働被保険者の印紙保険料の負担について正しいものはどれか。

ア. 全額労働者負担。
イ. 日雇労働被保険者は、法定の一般保険料負担に加えて、印紙保険料額の2分の1を負担する。
ウ. 全額国庫負担。
エ. 労災特別加入者だけが負担。

正解 イ

ア: 2分の1。
イ: 徴収法31条2項。
ウ: 違う。
エ: 日雇労働被保険者の制度。

総合解説: 印紙保険料は日雇労働被保険者特有の徴収方式。

問題 0061 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

- 労働契約法上の労働契約に関する基本原則として正しいものはどれか。
- ア. 使用者は労働者の同意がなくても、常に自由に契約内容を決定できる。
 - イ. 労働契約は必ず行政官庁の認可を受けなければ成立しない。
 - ウ. 労働者の意思は契約締結時に考慮されない。
 - エ. 労働者と使用者は、対等の立場における合意に基づいて労働契約を締結・変更すべきである。

正解 エ

- ア: 合意原則に反する。
- イ: 一般の労働契約にこのような認可要件はない。
- ウ: 対等な合意が基本である。
- エ: 労働契約法3条は、労使対等の立場での合意を基本原則とする。
- 総合解説: 労働契約法は、労働契約の成立・変更について自主的な交渉と合意を重視している。

問題 0062 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

- 労働契約法5条の安全配慮義務について正しいものはどれか。
- ア. 安全配慮義務は労働者だけが負う。
 - イ. 使用者は、労働者が生命・身体等の安全を確保しつつ労働できるよう、必要な配慮をする。
 - ウ. 事故が実際に発生した後にだけ初めて生じる。
 - エ. 労働安全衛生法があるため、労働契約法には安全に関する規定はない。

正解 イ

- ア: 義務主体は使用者である。
- イ: 労働契約法5条は、使用者の安全配慮義務を明文化している。
- ウ: 事故予防を含む契約上の配慮義務である。
- エ: 労働契約法5条に明文がある。
- 総合解説: 安全配慮義務は、使用者が労働者の生命・身体等の安全を確保するために必要な措置を講ずるべき契約上の義務である。

問題 0063 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

労働契約法6条による労働契約の成立について正しいものはどれか。

- ア. 書面を公証役場で認証しなければ成立しない。
- イ. 労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が賃金を支払うことについて労使が合意することにより成立する。
- ウ. 雇用保険の資格取得届が受理されて初めて成立する。
- エ. 使用者が一方的に宣言すれば労働者の意思に関係なく成立する。

正解 イ

- ア: そのような成立要件はない。
 - イ: 労働契約法6条は、労働の提供と賃金支払についての合意を成立の基本とする。
 - ウ: 社会保険手続は契約成立要件ではない。
 - エ: 労使の合意が必要である。
- 総合解説: 労働条件明示義務など別法上のルールはあるが、労働契約法上の成立は労使の合意を基本とする。

問題 0064 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

労働契約締結時の就業規則と労働契約内容の関係として正しいものはどれか。

- ア. 就業規則はどのような内容でも、周知の有無にかかわらず必ず契約内容になる。
- イ. 合理的な労働条件を定めた就業規則を労働者に周知していた場合、その就業規則の労働条件が原則として契約内容となる。
- ウ. 就業規則は労働契約とは常に無関係である。
- エ. 個別合意より就業規則が常に優先し、労働者に有利な個別合意も無効になる。

正解 イ

- ア: 合理性と周知が必要である。
 - イ: 労働契約法7条は、合理的な就業規則の周知がある場合の契約内容化を定める。
 - ウ: 一定の場合に労働契約内容となる。
 - エ: 労働契約法7条ただし書等により個別合意との関係がある。
- 総合解説: 就業規則の契約内容化では『合理的な内容』と『周知』が重要な要素となる。

問題 0065 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 1

使用者が就業規則を変更して労働者の労働条件を不利益に変更する場合の原則として正しいものはどれか。

- ア. 使用者が経営上必要と考えれば常に無条件で変更できる。
- イ. 原則として労働者との合意なく一方的に不利益変更することはできない。
- ウ. 労働者が反対しても就業規則変更は必ず無効であり例外はない。
- エ. 不利益変更の規制は賃金にだけ適用され、他の労働条件には適用されない。

正解 イ

- ア: 原則禁止で、例外には合理性等の要件がある。
- イ: 労働契約法9条は、合意なしの就業規則による不利益変更を原則禁止する。
- ウ: 労働契約法10条の要件を満たす合理的変更は例外となる。
- エ: 労働条件全般が対象となり得る。

総合解説: 9条の原則禁止と10条の合理的変更の例外をセットで理解する。

問題 0066 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 1

労働契約法10条により就業規則の不利益変更が労働者を拘束するかを判断する際、考慮要素として不適切なものはどれか。

- ア. 労働者が受ける不利益の程度
- イ. 使用者の経営者個人の好みだけで判断すること。
- ウ. 労働条件を変更する必要性
- エ. 労働組合等との交渉の状況

正解 イ

- ア: 法定の考慮要素である。
- イ: 合理性判断では不利益の程度、変更の必要性、変更後の相当性、労働組合等との交渉状況等を考慮する。
- ウ: 合理性判断で考慮される。
- エ: 合理性判断の考慮要素である。

総合解説: 合理性は単一要素で決まらず、変更の必要性と労働者不利益等を総合衡量する。

問題 0067 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

- 労働契約法16条の解雇について正しいものはどれか。
- ア. 使用者が30日前に予告すれば、理由を問わずすべて有効となる。
 - イ. 就業規則に解雇と書いてあれば、どのような事情でも必ず有効である。
 - ウ. 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利濫用として無効となる。
 - エ. 解雇は労働契約法では一切規制されていない。

問題 0068 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 3

- 期間の定めのある労働契約について、契約期間の途中で使用者が労働者を解雇する場合の労働契約法上の原則として正しいものはどれか。
- ア. やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間途中に解雇できない。
 - イ. 30日前に予告さえすれば理由を問わず解雇できる。
 - ウ. 契約期間が1年を超えれば、いつでも自由に解雇できる。
 - エ. 有期契約では途中解雇に関する制限が存在しない。

正解 ウ

- ア: 解雇予告と解雇理由の有効性は別問題である。
 - イ: 客観的合理性・社会的相当性が必要である。
 - ウ: 労働契約法16条は解雇権濫用法理を明文化している。
 - エ: 16条に明文規定がある。
- 総合解説: 解雇予告手続を守っていても、解雇権濫用に当たれば解雇は無効となり得る。

正解 ア

- ア: 労働契約法17条1項は有期契約途中の解雇を厳しく制限する。
 - イ: 有期契約途中ではやむを得ない事由が必要である。
 - ウ: 期間の長さだけで自由解雇にはならない。
 - エ: 17条に明文の制限がある。
- 総合解説: 有期契約は期間満了までの雇用継続期待が強いため、途中解雇には『やむを得ない事由』が要求される。

問題 0069 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 1

- 同一の使用者との間で有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が5年を超えた労働者が、現契約期間中に無期契約への転換を申し込んだ。原則的な取扱いとして正しいものはどれか。
- ア. 使用者は申込みを承諾したものとみなされ、現契約終了日の翌日から無期労働契約となる。
 - イ. 使用者が自由に拒否でき、労働者には何の権利も生じない。
 - ウ. 5年を超えた時点で申込みをしなくても直ちに自動転換する。
 - エ. 無期契約は申込日の前日に遡って開始する。

問題 0070 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働契約法 難易度 2

- 労働契約法の有期労働契約に関する説明として正しいものはどれか。
- ア. 6か月以上の空白期間があれば、どのような場合でも過去の契約期間は絶対に通算される。
 - イ. 雇止めは期間満了なので、どのような反復更新があっても労働契約法の規制を受けない。
 - ウ. 一定の無契約期間があると無期転換の通算契約期間がリセットされる場合がある一方、反復更新等により一定の期待がある雇止めには19条の規制が及ぶことがある。
 - エ. 無期転換申込権と雇止め規制は同一条文・同一要件である。

正解 ア

- ア: 労働契約法18条の無期転換ルールでは、通算5年超で労働者に申込権が発生し、使用者は拒めない。
イ: 要件を満たす申込みは承諾したものとみなされる。
ウ: 原則として労働者の申込みが必要である。
エ: 原則として現契約終了日の翌日から無期となる。
- 総合解説: 『5年を超える』『労働者が申込む』『使用者は拒否できない』『次期契約から無期』を整理する。

正解 ウ

- ア: 一定の場合は通算しないクーリングがある。
イ: 19条が一定の雇止めを規制する。
ウ: 18条の無期転換におけるクーリング期間と、19条の雇止め法理は別制度である。
エ: 18条と19条の別制度である。
- 総合解説: 無期転換ルールの通算期間計算と、雇止めの有効性判断を混同しないことが重要である。

問題 0071 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 3

労働組合法の目的として最も適切なものはどれか。

- ア. 使用者の団体交渉拒否を広く保障すること。
- イ. 労働組合の設立を原則禁止すること。
- ウ. 労働者が使用者との交渉で対等な立場に立つことを促進し、団体交渉等を助成すること。
- エ. 個別労働契約だけを扱い、団体関係を排除すること。

正解 ウ

- ア: むしろ正当理由のない拒否は不当労働行為となる。
- イ: 労働者の団結を保護する法である。
- ウ: 労働組合法1条は労働者の団結権・団体交渉等を擁護する。
- エ: 集团的労使関係を中心に規律する。

総合解説: 労働組合法は労使対等の実現を目指す集团的労働関係法である。

問題 0072 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 2

労働組合法上の労働組合の基本的な定義として正しいものはどれか。

- ア. 使用者だけで構成し、労働者の経済的地位とは無関係な団体。
- イ. 行政機関が強制的に設置する官製団体だけ。
- ウ. 親睦活動だけを唯一の目的とする団体。
- エ. 労働者が主体となって自主的に、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を主目的として組織する団体。

正解 エ

- ア: 労働者主体である必要がある。
- イ: 自主的組織が基本である。
- ウ: 労働条件等の維持改善が主目的である必要がある。
- エ: 労働組合法2条は労働者主体・自主性・経済的地位向上を中心要素とする。

総合解説: 形式的な名称ではなく、構成員・自主性・目的から法上の労働組合性を判断する。

問題 0073 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 1

使用者の利益を代表する者の参加と労働組合法上の労働組合性について正しいものはどれか。

- ア. 会社役員が組合運営を支配しても必ず労働組合と認められる。
- イ. 使用者利益代表者が多数参加するほど法的保護が強くなる。
- ウ. 役員や人事権限を有する監督的地位の者など、使用者の利益代表者の参加は法上の労働組合性を否定する要因となる。
- エ. 組合員の範囲は労働組合法上まったく問題にならない。

問題 0074 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 2

労働組合法6条に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 団体交渉は必ず裁判所の職員だけが行う。
- イ. 組合代表者は労働協約について一切交渉できない。
- ウ. 使用者が許可した場合にだけ組合は代表者を選任できる。
- エ. 労働組合の代表者又は委任を受けた者は、組合員のため使用者と労働協約の締結その他の事項について交渉する権限を有する。

正解 ウ

- ア: 自主性を欠く場合がある。
 - イ: 逆である。
 - ウ: 労働組合法2条但書は使用者利益代表者の参加を排除要件の一つとする。
 - エ: 組合資格判断で重要である。
- 総合解説: 労働組合の自主性を確保するため、使用者側の利益代表者の参加には制限がある。

正解 エ

- ア: 組合代表者等が交渉権限を持つ。
 - イ: 労働協約締結等の交渉権限がある。
 - ウ: 組合の自主的な代表選任である。
 - エ: 6条は労働組合代表者等の団体交渉権限を定める。
- 総合解説: 団体交渉は労働組合の中核的権能である。

問題 0075 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 2

- 次の使用者の行為のうち、労働組合法7条の不当労働行為に該当するものはどれか。
- ア. 組合から適法な団体交渉申入れを受け、日時を協議する。
 - イ. 組合員か否かにかかわらず、客観的な業績基準で評価する。
 - ウ. 組合と労働協約を締結する。
 - エ. 労働組合員であることを理由に解雇し、または労働組合に加入しないことを雇用条件とする。

問題 0076 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 2

- 使用者が、雇用する労働者の代表である労働組合から労働条件について団体交渉を申し入れられたが、正当な理由なく一切応じない。この行為について正しいものはどれか。
- ア. 不当労働行為となり得る。
 - イ. 使用者には団体交渉に応じる法的義務は一切ない。
 - ウ. 組合員が一人でもいれば、使用者は交渉内容に必ず同意しなければならない。
 - エ. 団体交渉拒否は労働基準法だけの問題で、労働組合法とは無関係である。

正解 エ

- ア: 交渉調整自体は不当労働行為ではない。
- イ: 組合活動を理由としない公平な評価は直ちに不当労働行為ではない。
- ウ: 協約締結そのものは不当労働行為ではない。
- エ: 組合員であること等を理由とする不利益取扱いや、非加入を条件とする黄犬契約は不当労働行為である。
- 総合解説: 7条1号は不利益取扱いと黄犬契約を禁止する。

正解 ア

- ア: 労働組合法7条2号は正当な理由のない団体交渉拒否を禁止する。
- イ: 正当理由のない拒否は禁止される。
- ウ: 誠実交渉義務と合意義務は異なる。
- エ: 労働組合法7条の典型論点である。
- 総合解説: 使用者に要求内容への受諾義務までではないが、正当理由なく団体交渉自体を拒否することはできない。

問題 0077 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 2

使用者が特定の労働組合を弱体化させる目的で、組合役員選挙に介入し、組合運営方針を指示した。この行為について正しいものはどれか。

- ア. 会社施設内で起きたことなので常に適法である。
- イ. 組合役員選挙は使用者が決定すべき事項である。
- ウ. 労働組合の結成・運営に対する支配介入として不当労働行為となり得る。
- エ. 支配介入は労働者側だけが成立させ得る行為である。

問題 0078 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 1

労働組合法14条上、労働協約が効力を生ずるための方式として正しいものはどれか。

- ア. 口頭合意だけで必ず労働協約として効力を生ずる。
- イ. 書面に作成し、労働組合と使用者又はその団体の双方が署名し、又は記名押印する。
- ウ. 行政官庁の認可がなければ一切成立しない。
- エ. 労働者個人だけが署名すれば組合の署名は不要である。

正解 ウ

- ア: 場所だけで適法性は決まらない。
- イ: 組合の自主運営に属する。
- ウ: 労働組合法7条3号は組合の結成・運営への支配介入を禁止する。
- エ: 不当労働行為として使用者の行為を規制する。

総合解説: 組合の自主性を侵害する使用者の介入は、支配介入として救済対象となる。

正解 イ

- ア: 14条の方式要件を満たさない。
- イ: 労働協約は書面性と署名又は記名押印を要する要式行為である。
- ウ: 一般に行政認可は成立要件ではない。
- エ: 協約当事者双方の署名等が必要である。

総合解説: 労働協約は通常の契約以上に方式が明確に定められている。

問題 0079 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 1

労働協約に有効期間を定める場合、労働組合法上の上限として正しいものはどれか。

- ア. 3年。有効期間を定める労働協約の法定上限。
- イ. 6か月。短期の協約期間を一律の法定上限とみなす。
- ウ. 10年。長期の契約期間を労働協約にも認めるとする。
- エ. 期間制限は一切ない。有期労働協約にも上限がないとする。

問題 0080 3-4 労働一般 契約・団体法 / 労働組合法 難易度 3

一つの工場で常時100人の同種の労働者が働いており、そのうち75人が一つの労働協約の適用を受けている。労働組合法17条の要件との関係で正しいものはどれか。

- ア. 全員100人が組合員でなければ一般的拘束力は絶対に生じない。
- イ. 過半数50人を超えれば常に17条が適用される。
- ウ. 同種労働者の4分の3以上が適用を受けているため、原則として他の同種労働者にもその協約が適用される。
- エ. 労働協約は組合員以外に及ぶ可能性は一切ない。

正解 ア

- ア: 労働組合法15条は有効期間を定める労働協約について3年を超える期間を定められないとする。
- イ: 法定上限ではない。
- ウ: 3年を超えて定めることはできない。
- エ: 有期協約には3年の上限がある。

総合解説: 3年を超える期間を定めても、法の定めに従い3年の期間として扱われる。

正解 ウ

- ア: 4分の3以上が基準である。
- イ: 基準は4分の3以上である。
- ウ: 17条は一工場事業場の同種労働者の4分の3以上が一協約適用時に一般的拘束力を認める。
- エ: 17条の一般的拘束力がある。

総合解説: 一般的拘束力は『同一工場事業場』『同種労働者』『4分の3以上』を押さえる。

問題 0081 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 2

最低賃金制度について正しいものはどれか。

- ア. 最低賃金は努力目標にすぎず、下回っても契約が優先する。
- イ. 正社員だけに適用され、パートには適用されない。
- ウ. 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
- エ. 最低賃金額は各企業が自由に決める。

問題 0082 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 2

最低賃金制度の種類として正しい組合せはどれか。

- ア. 一般最低賃金と特別賞与賃金
- イ. 地域別最低賃金と特定最低賃金
- ウ. 国税最低賃金と地方税最低賃金
- エ. 正社員最低賃金とパート最低賃金

正解 ウ

- ア: 法的強制力がある。
 - イ: 原則として雇用形態を問わず適用される。
 - ウ: 最低賃金法は賃金の最低額を法的に保障する。
 - エ: 国の制度として地域別・特定最低賃金が決定される。
- 総合解説: 最低賃金は労働契約上の下限として強行的に機能する。

正解 イ

- ア: 正式な2類型ではない。
 - イ: 最低賃金には都道府県単位の地域別最低賃金と特定産業向けの特最低賃金がある。
 - ウ: 税制度の区分ではない。
 - エ: 雇用形態別の制度ではない。
- 総合解説: 適用地域・産業に応じて、地域別と特定の双方が関係する場合がある。

問題 0083 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 2

ある労働者に地域別最低賃金と特定最低賃金の双方が適用される場合、支払うべき最低額について正しいものはどれか。

- ア. 常に低い方だけ守ればよい。
- イ. 二つの最低賃金額のうち高い方以上の賃金を支払う必要がある。
- ウ. 二つを足した金額を必ず支払う。
- エ. 地域別最低賃金は特定最低賃金があると必ず無効になる。

問題 0084 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 3

地域別最低賃金の適用対象について正しいものはどれか。

- ア. 正社員にだけ適用される。
- イ. 学生アルバイトには一切適用されない。
- ウ. 本人が同意すれば最低賃金の適用を自由に放棄できる。
- エ. パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託など雇用形態や呼称にかかわらず、原則として地域内の労働者に適用される。

正解 イ

- ア: 高い方以上が必要である。
 - イ: 双方が適用される場合には高い最低賃金額が実質的な下限となる。
 - ウ: 単純合算する制度ではない。
 - エ: 双方の適用を確認し高い方を遵守する。
- 総合解説: 重複適用では『高い方』という比較が基本である。

正解 エ

- ア: 非正規労働者にも適用される。
 - イ: 一般に学生アルバイトも対象となる。
 - ウ: 最低賃金は強行的な下限である。
 - エ: 地域別最低賃金は原則としてその都道府県内で働くすべての労働者に適用される。
- 総合解説: 雇用形態の名称ではなく、労働者として最低賃金の適用対象かを判断する。

問題 0085 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 3

東京の派遣元会社に雇用される労働者が、神奈川県内の派遣先で勤務している。地域別最低賃金の適用について正しいものはどれか。

- ア. 派遣元所在地の最低賃金だけが必ず適用される。
- イ. 派遣労働者には最低賃金法が適用されない。
- ウ. 全国加重平均額が法定最低賃金として直接適用される。
- エ. 原則として派遣先の事業場に適用される神奈川県の最低賃金を基準とする。

問題 0086 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 1

最低賃金額との比較に際して、原則として算入しない賃金として正しいものはどれか。

- ア. 通常の所定労働に対する基本給
- イ. 毎月固定的に支払われる職務給
- ウ. 時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金
- エ. 通常の所定労働に対する職能給

正解 エ

- ア: 派遣先の最低賃金が適用される。
- イ: 派遣労働者にも適用される。
- ウ: 全国加重平均は統計値であり個別労働者への直接適用額ではない。
- エ: 派遣労働者には派遣先の地域別・特定最低賃金が適用される。

総合解説: 派遣では『どこで働くか』という派遣先の最低賃金を確認する。

正解 ウ

- ア: 最低賃金比較の中心となる賃金である。
- イ: 労働の対償として通常の賃金なら原則算入対象となる。
- ウ: 最低賃金との比較では、所定外割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当等を除外する。
- エ: 原則として比較対象の賃金に含まれる。

総合解説: 総支給額をそのまま時給換算するのではなく、最低賃金比較から除外される手当等を先に外す。

問題 0087 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 2

労働者と使用者が『地域別最低賃金を下回る時給で働く』と合意した場合、その合意の効力として正しいものはどれか。

- ア. 双方が署名すれば最低賃金未満でも全面的に有効。
- イ. 労働者が成人なら最低賃金法は適用されない。
- ウ. 最低賃金額に達しない部分は無効となり、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされる。
- エ. 合意は無効になるため、賃金請求権もすべて消滅する。

問題 0088 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 1

最低賃金の減額特例について正しいものはどれか。

- ア. 事業主が一方的に必要と判断すれば無許可で減額できる。
- イ. 最低賃金の減額はどのような場合も絶対に認められない。
- ウ. 一定の対象労働者について、都道府県労働局長の許可を受けた場合に限り、最低賃金額から減額した額を適用できる。
- エ. 労働者本人の口頭同意だけで減額できる。

正解 ウ

- ア: 強行規定に反する部分は無効である。
- イ: 年齢だけで適用除外にはならない。
- ウ: 最低賃金法は最低額を強行的に保障し、労使合意でも下回れない。
- エ: 最低賃金額の定めをしたものとみなされる。

総合解説: 最低賃金は労働条件の法定下限であり、個別同意による切下げはできない。

正解 ウ

- ア: 行政許可が必要である。
- イ: 法定の減額特例がある。
- ウ: 最低賃金法の減額特例は、対象者と許可要件が法定されている。
- エ: 本人同意のみでは足りず許可が必要である。

総合解説: 減額特例は最低賃金の一般適用の例外であり、厳格な行政許可を要する。

問題 0089 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 2

使用者の最低賃金に関する義務として正しいものはどれか。

- ア. 最低賃金額は労働者に知らせてはならない。
- イ. 適用される最低賃金額等を、常時作業場の見やすい場所に掲示するなどして労働者に周知する。
- ウ. 労働者から質問があったときだけ口頭で答えれば常に足りる。
- エ. 最低賃金の周知は行政機関だけの義務で、使用者にはない。

問題 0090 3-4 労働一般 契約・団体法 / 最低賃金法 難易度 1

令和7（2025）年度の地域別最低賃金の審議結果について正しいものはどれか。

- ア. 全国加重平均は1,121円となり、初めて47都道府県すべてで1,000円を超えた。
- イ. 全国加重平均は998円で、1,000円超は東京都だけだった。
- ウ. 全国加重平均は1,055円で前年から変更がなかった。
- エ. 全国一律1,121円がすべての都道府県に同額で設定された。

正解 イ

- ア: 周知義務がある。
 - イ: 最低賃金法は使用者に最低賃金の周知義務を課している。
 - ウ: 法定の周知方法が求められる。
 - エ: 使用者にも周知義務がある。
- 総合解説: 賃金支払義務だけでなく、最低賃金額等を労働者へ知らせる義務も試験論点となる。

正解 ア

- ア: 厚生労働省の2025年度審議結果は全国加重平均1,121円、全都道府県1,000円超を示している。
 - イ: 2025年度は1,121円で全47都道府県が1,000円超。
 - ウ: 1,055円は2024年度全国加重平均である。
 - エ: 1,121円は全国加重平均で、都道府県別額は異なる。
- 総合解説: 全国加重平均は個別労働者に直接適用される一律額ではなく、地域別最低賃金の集計指標である。

問題 0091 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 1

男女雇用機会均等法上、募集・採用について事業主に求められる取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
- イ. 募集段階では男性だけを対象としても常に適法である。
- ウ. 採用後だけ平等であれば、募集・採用時の性差別は問題にならない。
- エ. 事業主が小規模なら均等法は一切適用されない。

問題 0092 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 2

男女雇用機会均等法の「間接差別」に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 性別以外の基準でも、一方の性に相当程度の不利益を与え、業務上の合理的理由がない一定の措置は違法となり得る。
- イ. 性別という語を使わなければ、どのような基準でも必ず適法である。
- ウ. 間接差別は労働者本人の申告があれば自動的に成立する。
- エ. 間接差別規制は賃金だけに限定される。

正解 ア

- ア: 均等法5条は募集・採用における男女均等な機会の付与を義務付ける。
- イ: 合理的な法定例外等を除き性別による募集採用差別は禁止される。
- ウ: 募集・採用自体が規制対象である。
- エ: 事業規模だけで一般的に適用除外にはならない。

総合解説: 均等法は入口である募集・採用から性別を理由とする差別的取扱いを規制する。

正解 ア

- ア: 均等法7条は省令で定める一定の間接差別を、合理的理由がない限り禁止する。
- イ: 形式上中立でも間接差別となり得る。
- ウ: 法定の措置と合理性等を判断する。
- エ: 募集採用・配置等に関わる一定措置も対象となる。

総合解説: 表面的に性別中立でも、実質的影響と必要性・合理性から間接差別が問題となる。

問題 0093 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 1

女性労働者が妊娠したことを理由として、事業主が本人の意に反して降格させた。この取扱いについて正しいものはどれか。

- ア. 妊娠を理由とする降格は事業主の自由である。
- イ. 本人が正社員であれば均等法は適用されない。
- ウ. 不利益取扱い禁止は出産後だけで妊娠中には適用されない。
- エ. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとして均等法に違反する可能性が高い。

正解 エ

- ア: 妊娠等を理由とする不利益取扱いは禁止される。
 - イ: 雇用形態だけで適用除外とはならない。
 - ウ: 妊娠中の取扱いも規制対象である。
 - エ: 均等法は婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止する。
- 総合解説: 妊娠・出産等を契機とした不利益処分では、その理由との因果関係を具体的に判断する。

問題 0094 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 2

職場におけるセクシュアルハラスメントについて、事業主の義務として正しいものはどれか。

- ア. 被害が裁判になった場合だけ対応すればよく、予防措置は不要である。
- イ. 加害者が取引先なら職場の問題にはなり得ない。
- ウ. 相談体制の整備など、雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- エ. 就業規則に一文書けば、相談窓口等は一切不要である。

正解 ウ

- ア: 予防・相談対応等の措置義務がある。
 - イ: 職場におけるハラスメントとして対応が必要な場合がある。
 - ウ: 均等法は事業主にセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置を義務付ける。
 - エ: 方針明確化、相談対応等の実効的措置が必要である。
- 総合解説: 事後処理だけではなく、方針周知・相談体制・迅速な事実確認等を含む防止措置が求められる。

問題 0095 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 3

2025年4月以降の「子の看護等休暇」について正しいものはどれか。

- ア. 対象は3歳未満の子だけで、年5日までである。
- イ. 子が2人以上でも上限は年5日で変わらない。
- ウ. 2025年改正で子の看護休暇制度は廃止された。
- エ. 対象となる子は小学3年生修了までに拡大され、1年度に子1人なら5日、2人以上なら10日を限度に取得できる。

問題 0096 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 2

育児のための所定外労働の制限（残業免除）について、2025年4月以降の対象となる子の範囲として正しいものはどれか。

- ア. 1歳未満の子を養育する者だけ。
- イ. 小学校就学前の子を養育する労働者まで対象が拡大された。
- ウ. 3歳未満の子だけで、2025年改正でも変更されていない。
- エ. 子の年齢を問わず高校卒業まで。

正解 エ

- ア: 対象は小学3年生修了までに拡大された。
- イ: 2人以上は10日である。
- ウ: 名称を子の看護等休暇に改め拡充された。
- エ: 2025年4月改正で対象年齢・取得事由等が拡大された。

総合解説: 2026年度基準では、旧『小学校就学前まで』ではなく小学3年生修了までという現行範囲を押さえる。

正解 イ

- ア: 現行は小学校就学前まで。
- イ: 2025年4月改正で従前の3歳未満から小学校就学前まで拡大された。
- ウ: 改正で対象が拡大された。
- エ: そこまで広い制度ではない。

総合解説: 改正前の年齢要件を使わないことが重要である。

問題 0097 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 3

2025年10月から施行された、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者向けの「柔軟な働き方を実現するための措置」について正しいものはどれか。

ア. 事業主は5つすべてを必ず導入しなければならない。

イ. 事業主は法定の5つの選択肢から2つ以上の措置を選んで講じ、労働者はその中から1つを選択して利用できる。

ウ. 対象は子が18歳になるまでの全労働者である。

エ. 労働者が利用できるのは事業主が選んだ2つを同時にすべて使う場合だけである。

正解 イ

ア: 2つ以上を選択して措置する。

イ: 始業時刻変更、テレワーク、保育施設、養育両立支援休暇、短時間勤務の5類型から2つ以上を導入する。

ウ: 3歳から小学校就学前までが基本対象。

エ: 労働者は講じられた措置から1つを選択できる。

総合解説: 2026年4月10日時点では2025年10月施行分も現行制度として含まれる。

問題 0098 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 2

2025年4月以降の介護離職防止措置として正しいものはどれか。

ア. 介護休業制度は廃止され、現金給付だけになった。

イ. 事業主には介護に直面した労働者への制度の個別周知・意向確認、雇用環境整備、介護に直面する前の早期情報提供等が求められる。

ウ. 介護に関する情報提供は退職後にだけ行えばよい。

エ. 従業員が300人以下の企業は介護関連措置を一切行わなくてよい。

正解 イ

ア: 介護休業制度は存続している。

イ: 2025年4月改正で介護離職防止のための事業主義務が強化された。

ウ: 介護直面前・直面時の対応が求められる。

エ: 多くの措置は事業規模を問わず事業主に求められる。

総合解説: 介護休業を取得させる制度だけでなく、早期情報提供・個別周知・職場環境整備まで含めて理解する。

問題 0099 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 2

2025年4月以降、男性労働者の育児休業等取得状況を年1回公表する義務がある事業主の規模として正しいものはどれか。

ア. 常時雇用10人を超える全事業主
イ. 常時雇用1,000人を超える事業主に限定されたまま変更はない。
ウ. 労働者数に関係なく、個人事業主だけが対象
エ. 常時雇用する労働者が300人を超える事業主

問題 0100 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 男女雇用機会均等・育児介護休業 難易度 1

2026年度社労士試験の法令基準日を2026年4月10日とする場合、2026年10月1日施行予定の男女雇用機会均等法等の改正を問題作成で扱う際の原則として最も適切なものはどれか。

ア. 公布済みなら施行日前でもすべて現行法として扱う。
イ. 基準日現在未施行であるため、原則として現行法として正答根拠には用いず、基準日施行済みの制度を基準にする。
ウ. 基準日後の改正だけを出題し、基準日時点の法令は無視する。
エ. 法改正の施行日は資格問題の正誤に影響しない。

正解 エ

ア: 法定基準は300人超である。
イ: 2025年4月から300人超へ拡大。
ウ: 法人・個人という区分ではない。
エ: 2025年4月改正で公表義務の対象が1,000人超から300人超へ拡大された。

総合解説: 旧基準の1,000人超を現行基準と誤認しないことが重要である。

正解 イ

ア: 施行日と試験基準日を区別する必要がある。
イ: 法令資格では試験基準日に施行済みかを確認する必要がある。
ウ: 基準日時点の施行法令が基本である。
エ: 法令問題では決定的に重要である。

総合解説: 資格ブートキャンプの法令問題では applicable_date を持たせ、未施行改正を現行制度に混入させない。

問題 0101 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 2

高齢者雇用安定法上、事業主が定年を定める場合の原則的な最低年齢として正しいものはどれか。

- ア. 55歳。現行法の定年下限より低い年齢を用いる。
- イ. 65歳。高齢者雇用確保措置の到達年齢を定年の法定下限と混同する。
- ウ. 70歳。就業確保措置の努力義務に関係する年齢を定年の法定下限と混同する。
- エ. 60歳。事業主が定年を定める場合の原則的な最低年齢。

問題 0102 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 1

定年を65歳未満に定めている事業主が講じなければならない高齢者雇用確保措置として正しい組合せはどれか。

- ア. 70歳定年への引上げだけが唯一の選択肢。
- イ. 65歳までの定年引上げ、定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入のいずれか。
- ウ. 60歳で全員退職させることだけ。
- エ. 希望者に職業訓練情報を渡すだけで足りる。

正解 エ

- ア: 現行法の下限を下回る。
 - イ: 65歳は雇用確保措置の到達年齢であり、定年の法定下限そのものは60歳。
 - ウ: 70歳は就業確保措置の努力義務に関係する年齢である。
 - エ: 事業主が定年を定める場合、原則として60歳を下回ることはいない。
- 総合解説: 『定年の下限60歳』『65歳まで雇用確保義務』『70歳まで就業確保努力義務』を区別する。

正解 イ

- ア: 65歳までの3つの選択肢がある。
 - イ: 高齢者雇用安定法は65歳までの雇用確保措置を事業主の義務としている。
 - ウ: 65歳までの雇用確保措置が必要。
 - エ: 法定の雇用確保措置には該当しない。
- 総合解説: 65歳までの措置は『義務』であり、70歳までの就業確保措置とは法的性格が異なる。

問題 0103 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 3

2025年4月1日以降、65歳までの継続雇用制度を採用する事業主について正しいものはどれか。
ア. 労使協定で定めれば希望者の半数だけを年齢を理由に選別できる。
イ. 経過措置が終了したため、原則として希望者全員を継続雇用制度の対象とする必要がある。
ウ. 2025年4月以降は65歳までの雇用確保義務そのものが廃止された。
エ. 継続雇用制度を導入する場合でも対象者を一人も設けなくてよい。

正解 イ

ア: 旧経過措置は終了している。
イ: 旧制度に基づく対象者基準を設けられる経過措置は2025年3月31日で終了した。
ウ: 義務は存続している。
エ: 制度を採用するなら原則希望者全員が対象。
総合解説: 2025年度以降は古い経過措置を現行制度として扱わない。

問題 0104 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 2

70歳までの就業機会確保措置について正しいものはどれか。
ア. 65歳から70歳までの就業機会を確保するための措置を講ずることは事業主の努力義務である。
イ. 70歳定年がすべての企業に例外なく法的義務として強制される。
ウ. 70歳までの就業確保措置に関する規定は存在しない。
エ. 70歳措置は労働者本人だけの義務で事業主には関係しない。

正解 ア

ア: 2021年4月施行の改正で70歳までの就業確保措置が努力義務となった。
イ: 複数措置から選ぶ努力義務であり、一律70歳定年義務ではない。
ウ: 努力義務として規定される。
エ: 事業主への努力義務である。
総合解説: 65歳までの雇用確保は義務、70歳までの就業確保は努力義務という対比が頻出。

問題 0105 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 3

70歳までの就業確保措置の選択肢に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 就業確保措置は定年を70歳にする方法だけである。
- イ. 雇用による措置だけでなく、一定の要件の下で継続的な業務委託契約や社会貢献事業への従事を支援する創業支援等措置も含まれる。
- ウ. 業務委託等は法律上絶対に就業確保措置に含まれない。
- エ. 社会貢献事業への従事は必ず労働契約でなければ措置にできない。

問題 0106 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 2

2026年4月10日時点の民間企業における障害者の法定雇用率として正しいものはどれか。

- ア. 2.0%。現行率より低い旧水準のイメージを用いる。
- イ. 2.7%。2026年7月1日施行後の率を4月10日時点に先取りする。
- ウ. 3.5%。民間企業の法定雇用率とは異なる高い率を用いる。
- エ. 2.5%。2026年4月10日時点の民間企業の法定雇用率。

正解 イ

- ア: 複数の選択肢がある。
 - イ: 70歳措置は雇用継続に限らず、創業支援等措置を制度上選択できる。
 - ウ: 一定の創業支援等措置として含み得る。
 - エ: 非雇用型の創業支援等措置も制度化されている。
- 総合解説: 70歳までの『就業』確保は、65歳までの『雇用』確保より選択肢が広い。

正解 エ

- ア: 現行率より低い。
 - イ: 2026年7月1日からの率で、基準日4月10日時点では未施行。
 - ウ: 民間企業の現行法定雇用率ではない。
 - エ: 民間企業の法定雇用率は2024年4月から2.5%で、2.7%への引上げは2026年7月1日施行。
- 総合解説: 法定雇用率は施行日を確認し、2026年7月改正を4月基準へ前倒ししない。

問題 0107 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 2

2026年4月10日時点で、民間企業の法定雇用率2.5％に対応し、障害者雇用状況の報告等の対象となる常用労働者数の基準として正しいものはどれか。

- ア. 40.0人以上。法定雇用率2.5％に対応する2026年4月10日時点の報告対象基準。
- イ. 20.0人以上。現行より小規模な事業主まで対象とする考え方。
- ウ. 37.5人以上。法定雇用率2.7％となる2026年7月以降の基準を先取りする。
- エ. 100.0人以上。報告対象を大企業に限定する考え方。

問題 0108 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 1

厚生労働省の令和7年障害者雇用状況集計で、民間企業の実雇用率として正しいものはどれか。

- ア. 1.41％。令和7年集計の民間企業実雇用率とは異なる値。
- イ. 2.50％。民間企業の法定雇用率を実雇用率と混同した値。
- ウ. 4.60％。法定雇用率達成企業割合46.0％の桁を誤って率にした値。
- エ. 2.41％。令和7年6月1日現在の民間企業の実雇用率。

正解 ア

- ア: 2.5％の逆数に対応し、常用労働者40.0人以上の民間事業主が対象となる。
- イ: 現行基準ではない。
- ウ: 2.7％へ引き上げられる2026年7月以降の基準。
- エ: 報告対象の現行基準より大きすぎる。

総合解説: 2026年7月以降の37.5人以上と基準日4月時点の40.0人以上を区別する。

正解 エ

- ア: 公式集計値ではない。
- イ: これは民間企業の法定雇用率。実雇用率は2.41％。
- ウ: 達成企業割合46.0％と混同している。
- エ: 2025年6月1日現在、民間企業の実雇用率は2.41％。

総合解説: 法定雇用率2.5％、実雇用率2.41％、達成企業割合46.0％を区別する。

問題 0109 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 3

令和7年6月1日現在の民間企業における雇用障害者数として正しいものはどれか。

ア. 404,610.0人。令和7年集計の公式値とは異なる小さい値。
イ. 677,461.5人。前年2024年の民間企業の雇用障害者数。
ウ. 1,704,610.0人。公式値を100万人大きくした値。
エ. 704,610.0人。令和7年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数。

問題 0110 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / 高齢者雇用・障害者雇用 難易度 1

令和7年障害者雇用状況集計で、民間企業のうち法定雇用率を達成した企業の割合として正しいものはどれか。

ア. 24.1%。実雇用率2.41%の小数点位置を変えて達成企業割合とみなす。
イ. 70.4%。雇用障害者数約70.4万人の数字を割合に読み替える。
ウ. 100%。すべての企業が法定雇用率を達成しているとみなす。
エ. 46.0%。令和7年集計における法定雇用率達成企業の割合。

正解 エ

ア: 公式集計値ではない。
イ: 前年2024年の値である。
ウ: 公式集計値を大幅に上回る。
エ: 厚生労働省集計では民間企業の雇用障害者数は70万4,610.0人で過去最高。
総合解説: 労働一般常識では最新の公的統計について数値と方向性の双方を押さえる。

正解 エ

ア: 実雇用率2.41%を百分率の桁で誤解している。
イ: 雇用障害者数70.4万人と混同している。
ウ: すべての企業が達成しているわけではない。
エ: 2025年の法定雇用率達成企業割合は46.0%。
総合解説: 実雇用率と達成企業割合は別指標である。

問題 0111 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 2

パートタイム・有期雇用労働法上の「短時間労働者」の基本的な定義として正しいものはどれか。

- ア. 週40時間働く正社員だけ。
- イ. 契約期間が有期である労働者はすべて短時間労働者。
- ウ. 同一事業主に雇用される通常の労働者と比べ、1週間の所定労働時間が短い労働者。
- エ. 時給制で働く労働者は全員。

問題 0112 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 1

パートタイム・有期雇用労働法上の「有期雇用労働者」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者。
- イ. 週の労働時間が20時間未満の者だけ。
- ウ. 派遣先に直接雇用される者だけ。
- エ. 65歳以上の労働者だけ。

正解 ウ

- ア: 短時間労働者の定義と逆である。
 - イ: 有期契約か否かと週所定労働時間は別軸。
 - ウ: 名称ではなく、通常の労働者との週所定労働時間比較で判断する。
 - エ: 賃金形態だけでは定義されない。
- 総合解説: 『パート』『アルバイト』など呼称ではなく、週所定労働時間で短時間労働者性を判断する。

正解 ア

- ア: 有期雇用は契約期間の定めの有無で判断する。
 - イ: 所定労働時間は有期雇用の定義ではない。
 - ウ: 派遣かどうかではなく期間の定めで判断する。
 - エ: 年齢による定義ではない。
- 総合解説: 短時間労働者と有期雇用労働者は重なる場合もあるが、定義の軸は異なる。

問題 0113 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 2

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との待遇差について正しいものはどれか。

- ア. 雇用形態が違えば、理由を問わずすべての待遇差が認められる。
- イ. 基本給、賞与その他の待遇ごとに、職務内容や配置変更範囲などを考慮して不合理と認められる相違を設けてはならない。
- ウ. 待遇差の判断は賃金総額だけを比較し、個別手当の性質は一切見ない。
- エ. 非正規であることだけを理由に福利厚生を全面排除しても常に適法。

問題 0114 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 2

職務内容と職務内容・配置の変更範囲が通常の労働者と同一である短時間・有期雇用労働者について正しいものはどれか。

- ア. 雇用契約が有期なら、職務が同じでもどのような差別も許される。
- イ. 週所定労働時間が短ければ、福利厚生を一律にゼロにできる。
- ウ. 通常労働者との比較は法律上禁止されている。
- エ. 短時間・有期雇用であることを理由として、待遇について差別的取扱いをしてはならない。

正解 イ

- ア: 不合理な待遇差は禁止される。
 - イ: 同一労働同一賃金の法的枠組みでは待遇項目ごとに不合理性を判断する。
 - ウ: 待遇ごとの目的・性質等を考慮する。
 - エ: 不合理な差となる可能性がある。
- 総合解説: 待遇差は『非正規だから』で正当化されず、その待遇の目的と職務等の相違に照らし合理性を検討する。

正解 エ

- ア: 均等待遇規定がある。
 - イ: 職務等が同一なら差別的取扱いは禁止される。
 - ウ: 比較を通じて均等・均衡待遇を確保する法である。
 - エ: 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者には均等待遇規定が適用される。
- 総合解説: 不合理な待遇差禁止（均衡待遇）と、同視すべき者への差別禁止（均等待遇）を区別する。

問題 0115 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 1

短時間・有期雇用労働者が、通常の労働者との待遇差の内容や理由について説明を求めた場合の事業主の対応として正しいものはどれか。

- ア. 説明を求めた労働者は懲戒の対象となる。
- イ. 事業主には待遇差を説明する義務は一切ない。
- ウ. 事業主は待遇差の内容・理由等を説明しなければならず、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いもしてはならない。
- エ. 説明義務は正社員に対してだけ存在する。

問題 0116 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 2

労働者派遣事業を行うための制度として正しいものはどれか。

- ア. 原則として厚生労働大臣の許可を受ける必要がある。
- イ. 届出だけで誰でも自由に開始できる。
- ウ. 都道府県知事の個人的承認だけでよい。
- エ. 派遣労働者本人が許可を取得する制度である。

正解 ウ

- ア: 説明要求を理由とする不利益取扱いは禁止される。
- イ: 説明義務がある。
- ウ: 法は待遇に関する説明義務と不利益取扱い禁止を設けている。
- エ: 短時間・有期雇用労働者に対する義務である。

総合解説: 待遇差の透明性を高め、労働者が理由を理解できるようにする仕組みである。

正解 ア

- ア: 現在の労働者派遣事業は許可制に一本化されている。
- イ: 原則許可が必要である。
- ウ: 厚生労働大臣の許可制度である。
- エ: 派遣元事業主が許可を受ける。

総合解説: 旧特定労働者派遣事業の届出制は廃止され、許可制に一本化された。

問題 0117 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 1

労働者派遣の個人単位の期間制限について、原則として正しいものはどれか。

- ア. 同一組織単位には無期限で派遣できる。
- イ. 同一の派遣労働者を同一の派遣先の同一組織単位に派遣できる期間は3年が上限である。
- ウ. 個人単位の上限は必ず6か月。
- エ. 派遣期間制限は派遣先ではなく派遣元の所在地だけで決まる。

問題 0118 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 3

派遣先の同一事業所で派遣労働者を受け入れる期間について正しいものはどれか。

- ア. 3年を超える延長はいかなる場合も不可能。
- イ. 派遣先が一方的に決めれば意見聴取なしで無期限延長できる。
- ウ. 原則3年であるが、過半数労働組合等から意見を聴くなど所定手続を行えば延長できる。
- エ. 期間制限は派遣労働者本人の年齢だけで決まる。

正解 イ

- ア: 原則3年の上限がある。
 - イ: 派遣法は個人単位で同一組織単位への派遣を原則3年までとする。
 - ウ: 原則3年である。
 - エ: 組織単位等を基準に判断する。
- 総合解説: 事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限を区別する。

正解 ウ

- ア: 所定手続で延長可能である。
 - イ: 過半数組合等への意見聴取が必要である。
 - ウ: 事業所単位の期間制限は原則3年で、法定の意見聴取手続により延長可能。
 - エ: 事業所・組織単位等により規律される。
- 総合解説: 事業所単位は延長制度がある一方、個人単位では同一組織単位3年という別の上限がある。

問題 0119 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 1

日雇派遣に関する原則として正しいものはどれか。

- ア. 日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣は原則禁止されるが、業務・労働者属性による法定例外がある。
- イ. 日雇派遣はどの業務でも完全に自由で規制がない。
- ウ. 日雇派遣は一切例外なく禁止される。
- エ. 日雇派遣の規制は健康保険法だけに定められている。

正解 ア

- ア: 日雇派遣は雇用の不安定化防止の観点から原則禁止されている。
- イ: 原則禁止で例外がある。
- ウ: 法定の業務・属性例外がある。
- エ: 労働者派遣法の規制である。

総合解説: 原則禁止と例外の存在の双方を押さえる。

問題 0120 3-5 労働一般 雇用・均等・多様就業 / パート有期・派遣・職業安定等 難易度 3

職業安定法に基づく求人情報の表示について正しいものはどれか。

- ア. SNS上の求人は法規制の対象外なので匿名・虚偽表示でもよい。
- イ. 賃金や就業場所は採用後まで一切示す必要がない。
- ウ. 過去の求人内容は更新せず放置しても常に適法である。
- エ. 虚偽・誤解を生じさせる表示をしてはならず、募集主の名称・住所・連絡先、業務内容、就業場所、賃金等を正確かつ最新の内容に保つ必要がある。

正解 エ

- ア: SNS等も対象となる。
- イ: 募集時の的確な情報表示が求められる。
- ウ: 正確かつ最新に保つ措置が必要。
- エ: ウェブサイトやSNSを含む求人情報には的確表示義務がある。

総合解説: 求人情報の信頼性確保は、募集主を特定できる情報と労働条件の的確表示を含む。

問題 0121 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 3

人事・賃金管理における「職務分析」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 労働者個人の好き嫌いだけを測定すること。
- イ. 企業の株価を予測すること。
- ウ. 職務に関する情報を収集・整理し、仕事の内容、責任、必要な能力等を明らかにすること。
- エ. 従業員の給与を無条件に一律削減すること。

問題 0122 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

「職務評価」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 労働者個人の性格を診断することだけ。
- イ. 会社全体の税額を計算すること。
- ウ. 勤怠記録を廃棄する手続。
- エ. 社内の職務を比較し、その職務の相対的な大きさ・価値を測定すること。

正解 ウ

- ア: 職務分析の対象は職務内容である。
 - イ: 人事上の職務把握とは無関係である。
 - ウ: 厚生労働省の職務分析・職務評価では、まず職務内容を明確化する作業として職務分析を位置付ける。
 - エ: 職務内容の明確化が目的である。
- 総合解説: 職務分析は、職務評価や職務記述、処遇設計の前提となる基礎作業である。

正解 エ

- ア: 職務評価は職務そのものを対象とする。
 - イ: 税務計算ではない。
 - ウ: 職務の相対的価値を測る制度である。
 - エ: 職務評価は個人の成績評価ではなく、仕事そのものを比較して相対的価値を評価する。
- 総合解説: 誰が担当しているかではなく、職務内容・責任等を評価する点が重要である。

問題 0123 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 1

職務評価と人事評価の違いについて正しいものはどれか。

- ア. 両者は完全に同義で、評価対象に違いはない。
- イ. 職務評価は人の性格だけ、人事評価は仕事の名称だけを評価する。
- ウ. 人事評価は法律上禁止されているため企業は行えない。
- エ. 職務評価は主として『仕事』を評価し、人事評価は主として『人の能力・行動・成果』を評価する。

問題 0124 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

厚生労働省が紹介する代表的な職務評価手法の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 単純比較法、分類法、要素比較法、要素別点数法
- イ. 平均賃金法、標準報酬法、歩合給法、残業法
- ウ. 面接法、解雇法、退職法、懲戒法
- エ. 単式簿記法、複式簿記法、原価法、時価法

正解 エ

- ア: 仕事と人という評価対象の違いがある。
 - イ: 説明が逆で不適切である。
 - ウ: 適切な基準で人事評価を行うこと自体は禁止されていない。
 - エ: 厚生労働省資料は職務評価を職務そのものの相対的価値評価として、人事評価と区別している。
- 総合解説: 処遇制度を理解する際は、『職務の価値』と『担当者の成果・能力』を分けて考える。

正解 ア

- ア: 職務評価の代表的な4手法としてこれらが示されている。
 - イ: 職務評価手法の分類ではない。
 - ウ: 職務評価の代表4手法ではない。
 - エ: 会計分野の用語である。
- 総合解説: 職務評価は簡便な比較法から、評価要素を点数化する方法まで複数ある。

問題 0125 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 1

職務評価の「要素別点数法」について正しいものはどれか。

ア. 職務を複数の評価要素に分け、要素ごとのウェイトと段階別点数を設定し、合計点で職務の大きさを測る。
イ. 各職務の名称を五十音順に並べるだけ。
ウ. 担当者の年齢だけを点数にする。
エ. 会社の売上高だけで個々の職務価値を決める。

正解 ア

ア: 要素別点数法は評価要素・ウェイト・尺度を用いて職務価値を点数化する。
イ: 職務内容を要素別に点数化する。
ウ: 複数の職務要素を評価する。
エ: 職務の内容・責任等の評価要素を使う。

総合解説: 要素別点数法は評価根拠を可視化しやすく、待遇差の説明にも活用しやすい。

問題 0126 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

賃金体系における「年齢給」の説明として最も適切なものはどれか。

ア. 年齢など属人的な要素を基準として賃金を決める考え方。
イ. 担当する職務の価値だけで賃金を決める。
ウ. 短期の業績成果だけで賃金を決める。
エ. 職務遂行能力だけで決め、年齢は一切関係しない。

正解 ア

ア: 年齢給は本人の年齢等の属人的要素を賃金決定基準とする。
イ: これは職務給の考え方に近い。
ウ: 成果給の考え方に近い。
エ: 職能給の考え方に近い。

総合解説: 賃金制度は、年齢・能力・職務・成果など『何を基準に賃金を決めるか』で区別する。

問題 0127 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

- 「職能給」の説明として正しいものはどれか。
- ア. 年齢だけで決める。
 - イ. 担当職務の市場価格だけで決める。
 - ウ. 当月の売上成果だけで決める。
 - エ. 労働者の職務遂行能力を基準として賃金を決定する考え方。

正解 エ

- ア: 年齢給の説明である。
- イ: 職務給とは異なる。
- ウ: 成果給とは異なる。
- エ: 職能給は保有・発揮される職務遂行能力を処遇の基準とする。
- 総合解説: 職能給は『人の能力』に着目し、職務給は『仕事』に着目する点を区別する。

問題 0128 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 1

- 同じ職務には原則として同じ職務価値を反映した賃金を設定する「職務給」の説明として正しいものはどれか。
- ア. 担当する職務の内容・責任・難易度等、その職務の価値を基準に賃金を決める。
 - イ. 勤続年数だけを基準とする。
 - ウ. 本人の家族人数だけで基本給を決める。
 - エ. 会社の株価だけで全員の個別賃金を決める。

正解 ア

- ア: 職務給は職務評価等で把握した仕事の価値に基づく賃金制度である。
- イ: 年功的な賃金とは異なる。
- ウ: 属人的手当の考え方で、職務給ではない。
- エ: 職務価値との関係がない。
- 総合解説: 職務給はジョブ型人事や同一労働同一賃金の検討でも関連する考え方である。

問題 0129 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

- 「成果給」の一般的な考え方として正しいものはどれか。
- ア. 年齢だけで自動的に増額する。
 - イ. 職務内容にかかわらず全員同額にする。
 - ウ. 一定期間の仕事の成果・業績を賃金に反映する。
 - エ. 労働契約の有期・無期だけで額を決める。

正解 ウ

- ア: 年齢給の考え方に近い。
- イ: 成果との連動がない。
- ウ: 成果給は労働者や組織の成果・業績を処遇に反映する方式である。
- エ: 成果給の定義ではない。
- 総合解説: 成果給は評価指標の設計・公平性・短期成果偏重への注意など、運用面も重要となる。

問題 0130 3-6 労務管理・労働経済 / 労務管理・人事・賃金管理 難易度 2

- 短時間労働者と通常の労働者の基本給について、職務内容に基づく公平な待遇を検討する際、職務評価を用いる意義として最も適切なものはどれか。
- ア. 労働者の雇用形態だけで賃金差を正当化するため。
 - イ. 職務の大きさを共通基準で比較し、賃金差の根拠を客観化・可視化しやすくする。
 - ウ. 最低賃金を下回る賃金を合法化するため。
 - エ. 評価結果を労働者に一切説明しないため。

正解 イ

- ア: 雇用形態だけで不合理な差を設けることはできない。
- イ: 職務評価は職務内容に基づく待遇設計や説明の客観性向上に活用できる。
- ウ: 職務評価に最低賃金を免除する効力はない。
- エ: むしろ処遇根拠を明確化するために役立つ。
- 総合解説: 職務評価は待遇差を自動的に合法化するものではないが、職務価値に即した合理的な賃金設計の基礎資料となる。

問題 0131 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 2

総務省「労働力調査」で、2025年平均の完全失業率として正しいものはどれか。

- ア. 2.5%。2025年平均の完全失業率。
- イ. 1.2%。2025年平均の有効求人倍率約1.22倍の数値と混同する。
- ウ. 3.5%。2025年平均の公式完全失業率より高い値。
- エ. 5.0%。2025年平均の公式完全失業率を大きく上回る値。

問題 0132 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 1

2025年平均の完全失業者数として正しいものはどれか。

- ア. 過少な推計である76万人。公式値より100万人少ない。
- イ. 公式集計の176万人。2025年平均の完全失業者数。
- ウ. 過大な推計である276万人。公式値より100万人多い。
- エ. 就業者総数の6,828万人。完全失業者数とは別の統計。

正解 ア

- ア: 2025年平均の完全失業率は2.5%で、前年と同率。
- イ: 2025年平均の有効求人倍率1.22倍と混同している。
- ウ: 公式値ではない。
- エ: 公式値を大きく上回る。

総合解説: 完全失業率は総務省の労働力調査による代表的な雇用情勢指標である。

正解 イ

- ア: 公式値より100万人少ない。
- イ: 2025年平均の完全失業者数は176万人で前年と同数。
- ウ: 公式値より100万人多い。
- エ: これは2025年平均の就業者数。

総合解説: 完全失業率2.5%と完全失業者176万人はセットで整理するとよい。

問題 0133 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 1

2025年平均の就業者数として正しいものはどれか。
ア. 6,185万人。2025年平均の雇用者数を就業者数と混同する。
イ. 6,828万人。2025年平均の就業者数。
ウ. 3,708万人。2025年平均の正規の職員・従業員数を就業者数と混同する。
エ. 176万人。2025年平均の完全失業者数を就業者数と混同する。

正解 イ

ア: これは雇用者数。
イ: 2025年平均の就業者数は6,828万人で、前年より47万人増加した。
ウ: これは正規の職員・従業員数。
エ: 完全失業者176万人の桁を誤った値。
総合解説: 就業者、雇用者、正規・非正規という母集団の違いを区別する。

問題 0134 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 3

2025年平均の女性就業者数と前年差の組合せとして正しいものはどれか。
ア. 女性3,126万人、前年差44万人増。2025年平均の女性就業者の組合せ。
イ. 女性3,126万人、前年差44万人減。人数は合うが増減方向を逆にする。
ウ. 男性3,702万人、前年差3万人増。男性就業者の統計を女性の値と取り違える。
エ. 非正規2,128万人、前年差2万人増。非正規雇用者全体の統計を女性就業者と取り違える。

正解 ア

ア: 女性就業者は3,126万人で前年より44万人増加した。
イ: 人数は同じでも増減方向が逆。
ウ: これは男性就業者の値。
エ: これは非正規の職員・従業員全体の値。
総合解説: 2025年の就業者増47万人の大部分は女性の増加44万人による。

問題 0135 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 1

2025年平均の正規の職員・従業員数として正しいものはどれか。

ア. 非正規2,128万人、前年差2万人増。非正規の職員・従業員の値。
イ. 正規3,708万人、前年差54万人増。2025年平均の正規の職員・従業員の値。
ウ. 完全失業者176万人、前年差ほぼ横ばい。別の労働力統計を正規雇用者数と混同する。
エ. 就業者全体6,828万人、前年差47万人増。就業者総数を正規雇用者数と混同する。

問題 0136 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 2

2025年平均の非正規の職員・従業員について正しいものはどれか。

ア. 非正規2,128万人、役員を除く雇用者に占める割合36.5%。
イ. 正規3,708万人、割合63.5%。正規雇用者側の数値を非正規と取り違える。
ウ. 障害者雇用約70.5万人、実雇用率2.41%。障害者雇用統計を混同する。
エ. 完全失業者176万人、完全失業率2.5%。失業統計を混同する。

正解 イ

ア: 非正規の職員・従業員の値。
イ: 正規の職員・従業員は3,708万人で11年連続増加。
ウ: 完全失業者の数と桁が異なる。
エ: 就業者全体の値。

総合解説: 正規雇用者は2025年も増加し、11年連続の増加となった。

正解 ア

ア: 総務省詳細集計では非正規2,128万人、割合36.5%。
イ: 正規雇用者数と補割合を混同している。
ウ: 障害者雇用統計の数値を混同している。
エ: 完全失業者数と完全失業率。

総合解説: 非正規の人数と『役員を除く雇用者に占める割合』は別の統計量としてセットで確認する。

問題 0137 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 1

2025年平均の労働力人口として正しいものはどれか。

- ア. 7,004万人。就業者と完全失業者を合わせた2025年平均の労働力人口。
- イ. 就業者総数6,828万人。完全失業者を加えずに労働力人口とみなす。
- ウ. 雇用者数6,185万人。就業者のうち雇用者だけを労働力人口とみなす。
- エ. 女性就業者3,126万人。男女のうち女性だけを労働力人口とみなす。

問題 0138 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 2

2025年平均の産業別就業者数の前年差について、増加が最も大きかった産業として正しいものはどれか。

- ア. 製造業
- イ. 卸売業・小売業
- ウ. 医療・福祉
- エ. 鉱業だけ

正解 ア

- ア: 労働力人口は就業者と完全失業者から構成され、2025年平均は7,004万人。
- イ: 就業者数であり、完全失業者を含まない。
- ウ: 雇用者数である。
- エ: 女性就業者数である。

総合解説: 労働力人口 = 就業者 + 完全失業者という定義を統計数値でも確認できる。

正解 ウ

- ア: 2025年は前年より減少。
- イ: 2025年は前年より減少。
- ウ: 医療・福祉は947万人で前年より25万人増加し、主要産業の中で大きな増加となった。
- エ: 医療・福祉の増加規模とは異なる。

総合解説: 高齢化等を背景に医療・福祉の労働需要が高いことは労働経済白書の問題意識ともつながる。

問題 0139 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 1

2025年平均の非正規の職員・従業員について、現職の雇用形態についた主な理由で最も多かったものはどれか。

- ア. 正規の職員・従業員の仕事がないから
- イ. 会社から転勤を命じられたから
- ウ. 自分の都合のよい時間に働きたいから
- エ. 最低賃金が廃止されたから

正解 ウ

- ア: 重要な理由ではあるが最多ではない。
- イ: 非正規選択理由の最多項目ではない。
- ウ: 総務省詳細集計ではこの理由が757万人で最も多い。
- エ: 最低賃金制度は廃止されていない。

総合解説: 非正規雇用をめぐる統計は人数だけでなく、働き方を選択する理由の構成も問われる。

問題 0140 3-6 労務管理・労働経済 / 労働統計 難易度 2

厚生労働省「一般職業紹介状況」による2025年平均の有効求人倍率として正しいものはどれか。

- ア. 1.22倍。2025年平均の有効求人倍率。
- イ. 0.22倍。公式値から1を差し引いたような値を用いる。
- ウ. 1.25倍。前年2024年平均の有効求人倍率を用いる。
- エ. 2.50倍。完全失業率2.5%の数値を倍率に読み替える。

正解 ア

- ア: 2025年平均は1.22倍で、前年1.25倍から0.03ポイント低下した。
- イ: 公式値ではない。
- ウ: 前年2024年平均の値。
- エ: 完全失業率2.5%と混同している。

総合解説: 完全失業率は総務省、有効求人倍率は厚生労働省という統計主体の違いも整理する。

問題 0141 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

令和7年版「労働経済の分析」の副題として正しいものはどれか。

- ア. 人口増加社会における完全雇用の終焉
- イ. 労災保険給付の全面民営化に向けて
- ウ. 労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて
- エ. 最低賃金制度の廃止と自由化

問題 0142 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 3

令和7年版労働経済白書が2024年の春季労使交渉の賃上げについて示した評価として正しいものはどれか。

- ア. 過去最低の水準になった。
- イ. 前年から賃上げは完全に消滅した。
- ウ. 統計開始以来一度も賃上げはなかった。
- エ. 33年ぶりの高水準となった。

正解 ウ

- ア: 公式副題ではない。
- イ: 公式テーマではない。
- ウ: 令和7年版白書は労働力供給制約下の持続的成長を主題としている。
- エ: 公式テーマではない。

総合解説: 白書のテーマは、人口減少・人手不足下での労働供給・生産性・人材確保を理解する軸となる。

正解 エ

- ア: 白書の評価と逆。
- イ: 高い賃上げが確認された。
- ウ: 事実に反する。
- エ: 白書は2024年の春季労使交渉の賃上げを33年ぶりの高水準と評価する。

総合解説: 賃上げの高まりと実質賃金・物価の関係は白書の主要論点である。

問題 0143 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

令和7年版労働経済白書が示す2024年の名目GDPについて正しいものはどれか。

- ア. 100兆円を初めて下回った。
- イ. 600兆円を一度も超えていない。
- ウ. 初めて600兆円を超えた。
- エ. 名目GDPの統計は白書では一切扱われていない。

正解 ウ

- ア: 白書記述と異なる。
 - イ: 2024年に初めて超えた。
 - ウ: 白書は2024年に名目GDPが初めて600兆円を超えたと記述している。
 - エ: 一般経済の動向として扱われる。
- 総合解説: 労働経済を賃金・雇用だけでなくマクロ経済と結び付けて把握する。

問題 0144 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 3

「労働力供給制約」の下で持続的成長を目指すという白書の問題意識に最も沿う説明はどれか。

- ア. 労働力は無限に増えるため人材確保策は不要である。
- イ. 経済成長には労働市場や生産性は一切関係しない。
- ウ. 労働力供給制約とは失業者がゼロになることだけを意味する。
- エ. 人口構造の変化等で労働力の大幅な増加が見込みにくい中、生産性向上や人材確保・能力発揮を進める必要がある。

正解 エ

- ア: 供給制約という前提と反対。
 - イ: 白書は両者を主要課題として扱う。
 - ウ: 人口・労働参加など広い供給制約を指す。
 - エ: 白書は労働供給制約を前提として、成長を支える生産性・人材確保の課題を分析している。
- 総合解説: 白書の結論は特定の単一政策ではなく、人材確保・生産性・労働参加等を総合して考える点にある。

問題 0145 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 3

2025年平均の有効求人倍率が1.22倍と前年より0.03ポイント低下したことにについて、最も適切な理解はどれか。

ア. 1.22倍になったので日本の人手不足は完全に消滅したと断定できる。

イ. 求人倍率が低下すれば就業者数は必ずゼロになる。

ウ. 有効求人倍率は低下したが、白書等が指摘する構造的な人手不足・労働供給制約の問題がそれだけで解消したことを意味しない。

エ. 有効求人倍率と労働市場には一切関係がない。

正解 ウ

ア: 単一指標だけで構造的問題の解消とはいえない。

イ: そのような関係ではない。

ウ: 求人倍率は一つの指標であり、産業別・地域別の人手不足や人口構造と併せて見る必要がある。

エ: 労働需給を示す重要指標である。

総合解説: 統計問題では数値暗記だけでなく、指標の意味と限界を理解する。

問題 0146 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 3

高齢者雇用政策について正しいものはどれか。

ア. 65歳までの雇用確保措置は義務である一方、70歳までの就業確保措置は努力義務である。

イ. 65歳も70歳もすべて一律の努力義務である。

ウ. 65歳までが努力義務、70歳までが絶対的雇用義務である。

エ. 高齢者雇用安定法には年齢別の就業確保政策はない。

正解 ア

ア: 高齢者雇用安定法は65歳と70歳で法的義務の強さを分けている。

イ: 65歳までの雇用確保は義務。

ウ: 法的性格が逆。

エ: 明確な措置が定められる。

総合解説: 高齢者雇用政策は、年齢ごとの法的性格と雇用・就業という概念の違いを整理する。

問題 0147 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

勤務地を限定する合意がなく、就業規則等に配転条項がある労働者に対する転勤命令について、東亜ペイント事件の最高裁判例の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア. 配転条項があれば、どのような目的・不利益でも絶対に有効である。
- イ. 労働者の個別同意がなければ、事情を問わずすべての配転が無効である。
- ウ. 使用者に配転命令権が認められる場合でも、業務上の必要性がなく、不当な動機・目的がある、または通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせる等なら権利濫用となり得る。
- エ. 配転の有効性では業務上の必要性を一切考慮しない。

問題 0148 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

有期労働契約が何度も更新され、実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態に近づいていた労働者の雇止めについて、日立メディコ事件等の判例法理として適切なものはどれか。

- ア. 有期契約は期間満了なら事情を問わず雇止めが必ず有効。
- イ. 一度でも有期契約なら自動的に無期契約となる。
- ウ. 雇止めには労働契約や過去の更新状況を一切考慮しない。
- エ. 契約更新の実態や雇用継続への期待等によっては、解雇に関する法理を類推して雇止めの有効性が判断されることがある。

正解 ウ

- ア: 権利濫用の限界がある。
- イ: 勤務地限定合意等がなければ配転命令権が認められる場合がある。
- ウ: 東亜ペイント事件は配転命令権を認めつつ、その濫用判断の枠組みを示した。
- エ: 必要性は重要な判断要素である。

総合解説: 配転命令権の有無と、その行使が権利濫用かという二段階で考える。

正解 エ

- ア: 更新実態等により制限され得る。
- イ: 自動無期化の要件ではない。
- ウ: 更新実態・期待等が重要である。
- エ: 反復更新された有期契約の雇止めに解雇法理を類推する判例法理が形成された。

総合解説: こうした判例法理は後に労働契約法19条として明文化された。

問題 0149 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

- ユニオン・ショップ協定に基づく解雇について、日本食塩製造事件の判例の考え方として適切なものはどれか。
- ア. 組合が除名通知を出せば、除名の有効性を問わず会社は必ず適法に解雇できる。
 - イ. 労働者の組合除名が無効で、組合員資格を失っていない場合などには、ユニオン・ショップ協定を理由とする解雇が当然に有効になるわけではない。
 - ウ. ユニオン・ショップ協定は法律上常に無効である。
 - エ. 労働組合と解雇には法的な接点がない。

正解 イ

- ア: 除名が無効なら協定上の解雇義務の前提を欠く。
- イ: 判例はユニオン・ショップ協定と除名の有効性、解雇権濫用を関連付けて判断した。
- ウ: 一定の範囲で有効性が認められる。
- エ: 協定に基づく解雇が争われる場合がある。
- 総合解説: 組合の内部処分が無効な場合まで使用者の解雇を正当化することはできないという点が重要である。

問題 0150 3-6 労務管理・労働経済 / 労働経済・白書・雇用政策・判例 難易度 2

- 労働契約法と過去の最高裁判例法理との関係について正しいものはどれか。
- ア. 解雇権濫用法理は労働契約法16条に、一定の雇止め法理は19条に明文化され、判例で形成された考え方が成文化化されている。
 - イ. 労働契約法施行により過去の判例法理はすべて無関係となった。
 - ウ. 労働契約法16条は最低賃金の地域別額だけを定める条文である。
 - エ. 労働契約法19条は労働組合の一般的拘束力を定める。

正解 ア

- ア: 労働契約法は判例法理を取り込み、解雇・雇止めの判断枠組みを条文化した。
- イ: 法文の背景として判例法理が重要である。
- ウ: 16条は解雇権濫用。
- エ: 19条は一定の有期契約の雇止めを規律する。
- 総合解説: 社労士の労働一般では、条文だけでなく、その基礎となった重要判例との連続性を理解すると判断問題に強くなる。