

令和6年度の振り返り

【第5問】問題と考え方

★労務管理・労働法についての三者択一問題。例年の傾向通りの出題。

(ポイント)

- ①どのような問題が出題されるのか予測が難しい。令和6年においては、「労働基準法」や「育休制度」などに関する問題が出題されている。
- ②働き方改革に伴い、近年改正があった法律や、コロナ禍において中小企業に関係の深い制度、法律、助成金など、注意深く確認しておくこと。

令和6年度の振り返り

【第5問】問題と考え方①

次の1.～5.に掲げる事項に関する記述として正しいものを、ア～ウからそれぞれ1つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

1. 労働条件の明示について

- ア 労働契約の締結の際には、雇い入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、これらの変更の範囲についても明示が必要である。
- イ 有期労働契約で昇給のない労働条件の場合、労働契約の締結の際に昇給について明示する必要はない。
- ウ 有期労働契約の更新の場合、最初の契約締結の際に就業場所・業務の内容やその変更の範囲を明示し、更新後も変更がない場合は、改めて明示する必要はない。

次の1. ～5. に掲げる事項に関する記述として正しいものを、ア～ウからそれぞれ1つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

1. 労働条件の明示について

- ア 労働契約の締結の際には、雇い入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、これらの変更の範囲についても明示が必要である。
- イ 有期労働契約で昇給のない労働条件の場合、労働契約の締結の際に昇給について明示する必要はない。
- ウ 有期労働契約の更新の場合、最初の契約締結の際に就業場所・業務の内容やその変更の範囲を明示し、更新後も変更がない場合は、改めて明示する必要はない。

ア：○（正しい） 2024年4月1日から、**すべての労働契約の締結時**（有期・無期）および**有期労働契約の更新時**ごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務内容に**加えて**「変更の範囲」を明示することが義務づけられました。

イ：×（誤り）労基則5条1項の明示事項に「賃金...並びに**昇給**に関する事項」が含まれ、昇給についての明示自体は必要です

ウ：×（誤り）有期契約の**更新のたびに**「変更の範囲」等の明示が必要です。

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方②

次に掲げる 1. ～ 5. の事項に関するア～ウの記述のうち、正しいものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

2. 賃金・休業手当について

- ア 使用者の責めに帰すべき事由による休業については、使用者は平均賃金の 8 割以上の休業手当を払わなければならない。
- イ 原料の不足や資材の入手難など、使用者に直接的な責任のない事由による休業の場合、休業手当の支払の義務はない。
- ウ 出来高払制の賃金が適用される従業員については、労働時間に応じて一定額の賃金の保障をしなければならない。

2. 賃金・休業手当について

- ア 使用者の責めに帰すべき事由による休業については、使用者は平均賃金の8割以上の休業手当を払わなければならない。
- イ 原料の不足や資材の入手難など、使用者に直接的な責任のない事由による休業の場合、休業手当の支払の義務はない。
- ウ 出来高払制の賃金が適用される従業員については、労働時間に応じて一定額の賃金の保障をしなければならない。

ア：×（誤り）労働基準法26条は、**使用者の責に帰すべき事由による休業**の場合、使用者は**平均賃金の60%以上**を支払う義務があると定めています。

イ：×（誤り）「使用者の責に帰すべき事由」には、経営上の障害（例：資金難・資材入手難等）が含まれるのが原則であり、この場合は休業手当の支払義務が生じます。ただし、天災等の不可抗力などは除く

ウ：○（正しい）労働基準法27条は、**出来高払制その他の請負制**で使用する労働者について、**労働時間に応じ一定額の賃金を保障**すべき旨を規定しています。

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方③

次に掲げる 1. ～ 5. の事項に関するア～ウの記述のうち、正しいものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

3. 休暇について

- ア 雇入れの日から起算して 6 ヶ月間又はその後 1 年ごとの各期間に、全労働日の 7 割以上の出勤があれば、年次有給休暇を与えなければならない。
- イ 年次有給休暇を時間単位で与えるためには、労使協定が必要である。
- ウ 従業員が年次有給休暇の取得を希望した場合、使用者は、事業運営上の支障の有無に関わらず、取得を拒否することができる。

3. 休暇について

- ア 雇入れの日から起算して6ヶ月間又はその後1年ごとの各期間に、全労働日の7割以上の出勤があれば、年次有給休暇を与えなければならない。
- イ** 年次有給休暇を時間単位で与えるためには、労使協定が必要である。
- ウ 従業員が年次有給休暇の取得を希望した場合、使用者は、事業運営上の支障の有無に関わらず、取得を拒否することができる。

ア：×（誤り）年休の発生要件は「雇入れの日から6か月継続勤務」かつ「全労働日の8割以上出勤」です。

イ：○（正しい） 時間単位年休を導入する場合には、就業規則への記載と**労使協定の締結が必要**です。

ウ：×（誤り）年休は原則、**労働者の請求した時季に与える**必要があり、**事業の正常な運営を妨げる場合に**、使用者は時季変更権（時期の変更）を行使できるととどまります。拒否そのものは不可。

令和6年度の振り返り

【第5問】問題と考え方④

次に掲げる1. ～5. の事項に関するア～ウの記述のうち、正しいものをそれぞれ1つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

4. 外国人労働者について

- ア 外国人労働者を非正規労働者として雇い入れた場合であれば、公共職業安定所に届け出なくともよい。
- ☒ イ 留学生や家族滞在者である外国人は、資格外活動許可を受けていなければ、原則として労働者として働くことができない。
- ウ 外国人を非正規労働者として雇い入れた場合、労働時間等の社会保険に加入できる要件を満たしていても、健康保険・厚生年金保険に加入させる必要はない。

4. 外国人労働者について

- ア 外国人労働者を非正規労働者として雇い入れた場合であれば、公共職業安定所に届け出なくともよい。
- イ** 留学生や家族滞在者である外国人は、資格外活動許可を受けていなければ、原則として労働者として働くことができない。
- ウ 外国人を非正規労働者として雇い入れた場合、労働時間等の社会保険に加入できる要件を満たしていても、健康保険・厚生年金保険に加入させる必要はない。

ア：×（誤り）外国人を雇い入れ・離職させた際の「外国人雇用状況の届出」は、特別永住者・在留資格「外交」「公用」を除き、**すべての事業主に義務付け**られています。

イ：○（正しい）「留学」「家族滞在」などの在留資格は、原則として就労活動が認められておらず、資格外活動許可を受けた場合に限って就労が可能です（留学生は週28時間以内などの上限あり）。

ウ：×（誤り）**健康保険・厚生年金保険**は、要件を満たす労働者について**国籍や雇用形態に関係なく加入させる義務**があります（適用事業所に常時使用される者等）。

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑤

次に掲げる 1. ～ 5. の事項に関するア～ウの記述のうち、正しいものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

5. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）に定める高年齢者雇用確保措置について

- ア 70 歳未満の定年を定めている場合、定年を 70 歳以上にしなければ、高年齢者雇用確保措置を実施していることにはならない。
- イ 定年後の有期雇用により 70 歳まで雇用を継続する制度であっても、その雇用契約が半年ごとに期間の更新をするものである場合には、高年齢者雇用確保措置に該当しない。
- ☒ ウ 定年制を廃止することは、高年齢者雇用確保措置に該当する。

5. 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）に定める高年齢者雇用確保措置について

- ア 70 歳未満の定年を定めている場合、定年を 70 歳以上にしなければ、高年齢者雇用確保措置を実施していることにはならない。
- イ 定年後の有期雇用により 70 歳まで雇用を継続する制度であっても、その雇用契約が半年ごとに期間の更新をするものである場合には、高年齢者雇用確保措置に該当しない。
- ウ** 定年制を廃止することは、高年齢者雇用確保措置に該当する。

ア：×（誤り）高年齢者雇用安定法が義務として定める「高年齢者雇用確保措置」は65歳までについてであり、**70歳まで**については事業主の**努力義務**。

イ：×（誤り）期間の更新は差し支えないが、①65歳を下回る上限年齢を設けないこと、②原則65歳までは更新される運用（客観的に合理的な非更新理由がある場合を除く）が必要です。

ウ：○（正しい） 問題文の通り

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑥

次に掲げる 6. ～ 10. の事項に関するア～ウの記述のうち、誤っているものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

6. 就業規則について

- ア 法律の改正に伴って就業規則を変更して、所轄労働基準監督署に届け出る場合は、労働者代表の意見書の添付は必要ない。
- イ 就業規則の変更にあって労働者代表の意見を聴く場合、その労働者代表は監督または管理の地位にある者であってはならない。
- ウ 就業規則の変更にあって労働者代表の意見を聴く場合、その事業場に労働組合があっても、加入している労働者が少ない場合、その労働組合が労働者代表にならないことがありうる。

6. 就業規則について

- ア 法律の改正に伴って就業規則を変更して、所轄労働基準監督署に届け出る場合は、労働者代表の意見書の添付は必要ない。
- イ 就業規則の変更にあたって労働者代表の意見を聴く場合、その労働者代表は監督または管理の地位にある者であってはならない。
- ウ 就業規則の変更にあたって労働者代表の意見を聴く場合、その事業場に労働組合があっても、加入している労働者が少ない場合、その労働組合が労働者代表になれないことがありうる。

ア：×（誤り） 就業規則を**変更**して労基署へ届出する際は、理由が「法律改正に伴う改定」であっても、**労働者代表の意見書を添付する義務**があります

イ：○（正しい） 就業規則の作成・変更に際し意見を聴く**労働者代表**は、**管理監督者（労基法41条2号）であってはなりません。**

ウ：○（正しい） 労働者側に**労働組合があっても**、その組合が**事業場の労働者の過半数で組織**されていない場合は、**その組合は法定の意見聴取主体になれません。**この場合は**過半数代表者**を選出して意見を聴き、意見書を添付して届出します。

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑦

次に掲げる 6. ～ 10. の事項に関するア～ウの記述のうち、誤っているものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

7. 有期雇用労働者の処遇について

- ア 有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容や理由について説明しなければならない。
- イ 有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口の設置は、事業主の義務である。
- ウ 有期雇用労働者を雇い入れたときは、昇給、退職手当、賞与の有無を明示しなければならないが、この明示は口頭でもよい。

7. 有期雇用労働者の処遇について

- ア 有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容や理由について説明しなければならない。
- イ 有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口の設置は、事業主の義務である。
- ウ 有期雇用労働者を雇い入れたときは、昇給、退職手当、賞与の有無を明示しなければならないが、この明示は口頭でもよい。

ア：○（正しい）有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との待遇の相違の内容・理由や、待遇決定で考慮した事項を説明する義務があります。

イ：○（正しい）有期雇用労働者からの相談に応じ適切に対応するための体制整備が事業主の義務です。体制整備とは「苦情を含めた相談に応じる窓口等の体制の整備」を指すと厚労省資料に明記されています。

ウ：×（誤り）雇い入れ時（更新時を含む）には、「昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無・相談窓口」の4事項を文書の交付等（電子メール等可）により明示する義務があります（口頭のみは不可）。

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑧

次に掲げる 6. ～ 10. の事項に関するア～ウの記述のうち、誤っているものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

8. 時間外労働・休日労働に対する割増賃金について

- ア 法定休日の労働に対しては、通常の賃金の 35% 以上の割増賃金を払わなければならない。
- イ 1 か月に 60 時間を超える時間外労働に対しては、通常の賃金の 50% 以上の割増賃金を払わなければならない。
- ウ 時間外労働が 1 か月に 60 時間を超えた場合であっても、労使協定で定めるところにより代替休暇を取得させた場合は、支払うべき割増賃金は 60 時間分のみとなる。

8. 時間外労働・休日労働に対する割増賃金について

- ア 法定休日の労働に対しては、通常の賃金の35%以上の割増賃金を払わなければならない。
- イ 1か月に60時間を超える時間外労働に対しては、通常の賃金の50%以上の割増賃金を払わなければならない。
- ウ 時間外労働が1か月に60時間を超えた場合であっても、労使協定で定めるところにより代替休暇を取得させた場合は、支払うべき割増賃金は60時間分のみとなる。

ア：○（正しい）時間外、深夜（原則として午後10時～午前5時）に労働させた場合には25%以上、**法定休日に労働させた場合には35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。**

イ：○（正しい）月60時間を超える時間外労働の場合、通常の賃金の計算額の50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ウ：×（誤り） 代替休暇で置き換えられるのは、**60時間超部分に上乗せされる“引上げ分”のみ**です。基本の時間外25%相当は金銭での支払いが必要です

参考
サイト

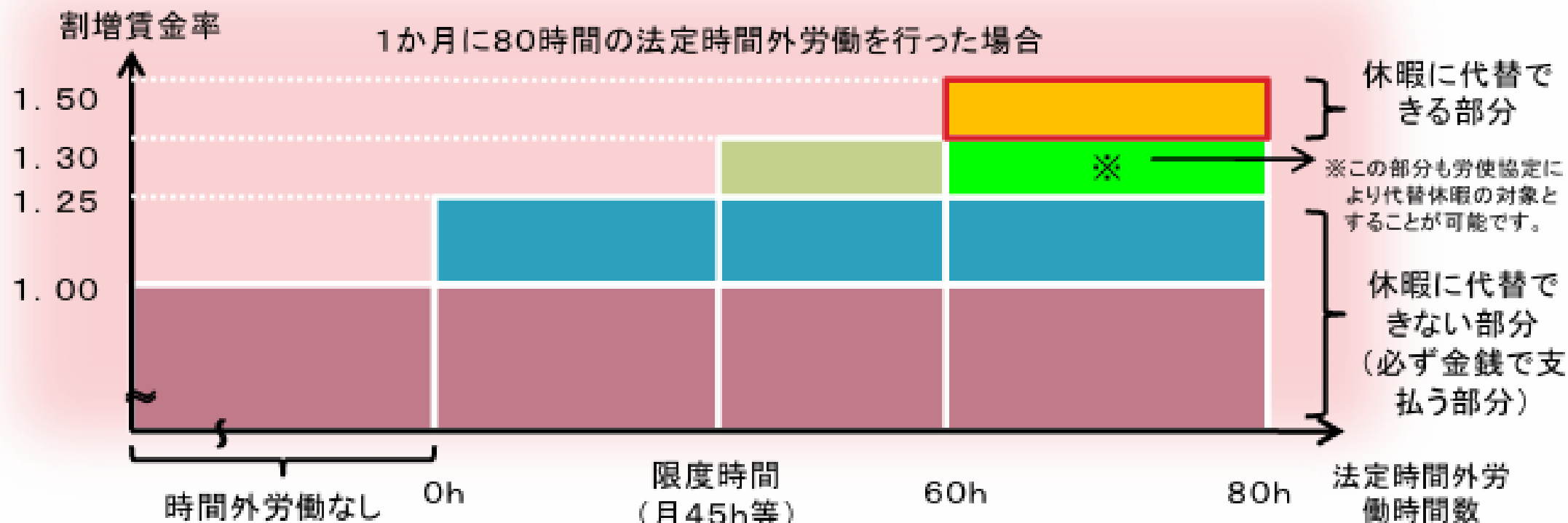
[問8 設問ア（労働基準法：第37条 休日労働の35%以上） e-Gov 法令検索](#)

[問8 設問イ（月60時間超は50%以上：厚労省リーフレット） 厚生労働省](#)

[問8 設問ウ（代替休暇の仕組み：引上げ分を休暇付与可） 厚生労働省](#)

引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑨

次に掲げる 6. ～ 10. の事項に関するア～ウの記述のうち、誤っているものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

9. 解雇について

- ア 産後休業が終了した従業員であっても、解雇予告手当を支払えば即時に解雇することができる。
- イ 解雇が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場合は、その解雇は無効となる。
- ウ 解雇の 40 日前に解雇の予告を行った場合、解雇予告手当の支払いは必要ない。

9. 解雇について

- ア 産後休業が終了した従業員であっても、解雇予告手当を支払えば即時に解雇することができる。
- イ 解雇が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場合は、その解雇は無効となる。
- ウ 解雇の40日前に解雇の予告を行った場合、解雇予告手当の支払いは必要ない。

ア：×（誤り） 産前・産後休業の「期間**およびその後30日間**」は解雇が**禁止**されます。よって、この期間中は解雇予告手当を支払っても即時解雇はできません。

イ：○（正しい） 問題文の通りです。

ウ：○（正しい） 解雇の予告は**少なくとも30日前**に行うか、足りない日数分の平均賃金を**解雇予告手当**として支払う必要があります

令和 6 年度の振り返り

【第 5 問】問題と考え方⑩

次に掲げる 6. ～ 10. の事項に関するア～ウの記述のうち、誤っているものをそれぞれ 1 つ選び、解答用紙の解答欄に記入しなさい。

10. 育児休業および育児中の従業員に関する制度について

- ア 小学校就学前の子 1 人を養育する従業員は、年 5 日まで子の看護休暇を取得できる。
- イ 従業員が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、事業主は、育児休業制度について知らせるとともに、休業取得の意向を確認するための措置を講じなければならない。
- ☒ ウ 育児休業は、介護休業と異なり分割して取得することはできない。

10. 育児休業および育児中の従業員に関する制度について

- ア 小学校就学前の子1人を養育する従業員は、年5日まで子の看護休暇を取得できる。
- イ 従業員が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た場合、事業主は、育児休業制度について知らせるとともに、休業取得の意向を確認するための措置を講じなければならない。
- ウ 育児休業は、介護休業と異なり分割して取得することはできない。

ア：○（正しい）問題文の通り。但し、2025年4月1日以降は対象年齢が「小学校3年生修了まで」に拡大しているので、実務上は改正に注意。

イ：○（正しい）労働者が**本人または配偶者の妊娠・出産**を申し出た場合、事業主は**育児休業制度等の内容を個別に周知し、取得の意向を個別に確認する措置が義務**です

ウ：×（誤り）育児休業は**分割取得が可能**です。2022年10月1日から、男女とも1人の子につき2回まで分割して取得可となりました。

第5問 参考URL一覧 第1～5問

- [問1 設問ア（2024年4月からの労働条件明示ルール変更【リーフレット（2024年9月版）】）](#)
[厚生労働省](#)
- [問1 設問イ（労働基準法施行規則） e-Gov 法令検索](#)
- [問1 設問ウ（2024年4月からの労働条件明示ルール変更【リーフレット（2024年9月版）】）](#)
[厚生労働省](#)
- [問2 設問ア（労働基準法：第26条 休業手当） e-Gov 法令検索](#)
- [問2 設問イ（原料仕入れが遅れた場合は休業手当が必要〔2025/2/19版〕）](#) [長野労働局](#)
- [問2 設問ウ（労働基準法：第27条 出来高払制の保障給） e-Gov 法令検索](#)
- [問3 設問ア（労働基準法：第39条 年次有給休暇） e-Gov 法令検索](#)
- [問3 設問イ（時間単位年休Q&A〈法改正のお知らせ〉）](#) [厚生労働省](#)
- [問3 設問ウ（年次有給休暇：時季変更権の解説） 労働条件確認サイト](#) [厚生労働省](#)
- [問4 設問ア（「外国人雇用状況の届出」について）](#) [厚生労働省](#)
- [問4 設問イ（資格外活動許可：入管庁）](#) [法務省 出入国在留管理庁](#)
- [問4 設問ウ（外国人を雇用したときの厚生年金の手続き：日本年金機構）](#) [年金機構](#)
- [問5 設問ア（65歳までの「高年齢者雇用確保措置」〈リーフレット〉）](#) [熊本労働局](#)
- [問5 設問イ（高年齢者雇用安定法Q&A：1年ごとの更新でも可 等）](#) [厚生労働省](#)
- [問5 設問ウ（70歳までの就業機会確保：改正ポイント）](#) [厚生労働省](#)

第5問 参考URL一覧 第6～10問

- [問6 設問ア（就業規則の作成・変更・届出：意見書添付の説明） 高知労働局](#)
- [問6 設問イ（過半数代表者の要件：管理監督者は不可） 兵庫労働局](#)
- [問6 設問ウ（労組が少数の場合は過半数代表者で意見聴取） 広島労働局](#)
- [問7 設問ア（パート・有期法パンフ：待遇差の説明義務 等） 厚生労働省](#)
- [問7 設問イ（同パンフ：相談窓口の体制整備義務） 厚生労働省](#)
- [問7 設問ウ（同パンフ：昇給・退職手当・賞与の有無を文書等で明示） 厚生労働省](#)
- [問8 設問ア（労働基準法：第37条 休日労働の35%以上） e-Gov 法令検索](#)
- [問8 設問イ（月60時間超は50%以上：厚労省リーフレット） 厚生労働省](#)
- [問8 設問ウ（代替休暇の仕組み：引上げ分を休暇付与可） 厚生労働省](#)
- [問9 設問ア（産前産後休業中および30日後は解雇禁止） 厚労省委託 母性ナビ](#)
- [問9 設問イ（労働契約法：第16条 解雇権濫用法理） e-Gov法令検索](#)
- [問9 設問ウ（労働基準法：第20条 解雇予告） e-Gov 法令検索](#)
- [問10 設問ア（子の看護等休暇：1年度5日/2人以上10日） 厚生労働省](#)
- [問10 設問イ（育児・介護休業法：個別の周知・意向確認の義務） 厚生労働省](#)
- [問10 設問ウ（育児休業は分割取得可：改正Q&A） 厚生労働省](#)

おつかれさまでした。

以上が、昨年度出題された「組合運営」に関する問題です。
昨年度までの、試験に関する傾向と対策については、
中央会ホームページ（会員ページ）から視聴できます。
過年度の対策講座も確認する事をおすすめします。

過去問を解くことが、合格への近道となります。
『2025年版中小企業白書・小規模企業白書概要』、
『中小企業組合ガイドブック』、
『厚生労働省各参考ページ』
を押さえ、他の参考資料も確認しておくことをお勧めします。