

2025.11.28 - 29

ワークルール 検定 2025 秋

正 解

[初 級]

問1	3	問2	2	問3	2	問4	2	問5	3
問6	1	問7	2	問8	4	問9	1	問10	1
問11	3	問12	2	問13	3	問14	1	問15	1
問16	4	問17	2	問18	1	問19	2	問20	3
問21	4	問22	4	問23	3	問24	2	問25	4
問26	3	問27	2	問28	1	問29	3	問30	1

[中 級]

問1	2	問2	3	問3	3	問4	3	問5	3
問6	4	問7	4	問8	3 4	問9	1	問10	2
問11	2	問12	1	問13	2	問14	2	問15	4
問16	2	問17	4	問18	3	問19	2	問20	1
問21	3	問22	3	問23	3	問24	2	問25	4
問26	3	問27	2	問28	2 3 4	問29	4	問30	3
問31	3	問32	4	問33	4	問34	3	問35	2
問36	3	問37	1	問38	2	問39	2	問40	3

解 説

[初 級]

問1 時間外・休日労働について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、労働者に時間外・休日労働を命じた場合には、割増賃金の支払義務を負う。
- 2 労働者の労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある、いわゆる管理監督者に対しては、時間外・休日労働についての労基法上の規制は適用されない。
- 3 使用者が36協定の締結及び届出をすれば、労働者は時間外・休日労働の義務を負う。
- 4 法定労働時間の範囲内であるが所定労働時間を超えた時間については、使用者に割増賃金の支払義務はない。

正解（誤っているもの）は3、正解率は37%でした [1=2%、2=16%、4=44%]。

4を誤りと解答した受検者が多かったようですが、法内残業と法定外残業の区別は重要です。法定労働時間の範囲内であるけれども所定労働時間を超えた時間（例えば、所定労働時間が7時間の場合であれば、7時間を超えて8時間までの1時間）を法内残業と呼びます。これは法定の範囲内ですから、36協定の締結・届出や割増賃金の支払いは労基法で義務付けられていません。したがって、4は正しいといえます▶p.98 脚注。3については、36協定の締結・届出は労基法の規制を解除する効力を有するだけですので、時間外・休日労働の義務を労働者に負わせるには、別途、労働契約上に時間外・休日労働義務を設定しておく必要があります▶p.98。

問2 職場における差別について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、障害のある労働者に対しては、その能力発揮の妨げになる事情を取り除くためのあらゆる措置を講じなければならない。
- 2 労働者の採用条件に、身長180cm以上という基準を用いることは、合理的な理由がない限り、男女雇用機会均等法が禁止する間接差別に該当する。
- 3 社内留学制度の応募資格を、日本国籍を有するものに限定することは、労基法違反とはならない。
- 4 労働者が女性であることを理由とする賃金差別は、労基法違反とはならない。

正解は2、正解率は41%でした [1=49%、3=7%、4=3%]。

1は、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供を定める障害者雇用促進法に関する選択肢でした。同法は、障害者の能力を妨げる事情を除去するために、使用者に合理的な配慮を提供するように求めていますが、障害者に配慮を行うことが「過重な負担」になる場合は、そのような措置を講じる必要はないとしていますので、「あらゆる措置」を講じることまで求めるものではありません▶p.166。3は、労基法3条に関する選択肢です。労基法3条は、労働条件に関する国籍差別を禁止していますので、社内留学制度の対象者を日本国籍に限定することはできません▶p.162。4は、労基法4条に関する選

択肢です。労基法4条は、女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取りをすることを禁じています▶p.163。

問26 公的年金について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 厚生年金保険の被保険者は、適用事業所に使用される70歳未満の者である。
- 2 国民年金の被保険者は、第1号被保険者、第2号被保険者及び第3号被保険者に分かれる。
- 3 国民年金の第3号被保険者は、第1号被保険者に扶養されている被扶養配偶者である。
- 4 厚生年金保険の被保険者は、国民年金の第2号被保険者でもある。

正解（誤っているもの）は3、正解率は31%でした [1=45%、2=5%、4=20%]。

1は厚生年金保険法9条▶pp.225-6、2～4は国民年金法（国年法）7条に基づいた選択肢です▶p.225。4は、国年法7条2項に基づくものです。

国民年金の第3号被保険者は、第2号被保険者に扶養されている被扶養配偶者とされていますので、3が誤っています。

4を選ぶ誤答が多いと予想していましたが、半数近い受検者が1を選んだことは意外でした。厚生年金保険の被保険者が、適用事業所に使用される70歳未満の者ということが周知されていないことを痛感しました。

問29 有期労働契約について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 有期労働契約の期間の下限は1か月である。
- 2 1年間の有期労働契約の期間中、労働者はいつでも自由に辞められる。
- 3 事業の完了に長い時間が掛かる場合は、3年を超える有期労働契約を締結してもよい。
- 4 有期労働契約の期間満了による終了を、解雇という。

正解は3、正解率は45%でした [1=18%、2=29%、4=8%]。

本問では、有期労働契約の期間に関する基本的なルールが問われています。有期労働契約については、契約期間の上限は原則として3年と定められていますが、下限についての定めはありません▶pp.133-4。そのため、期間の下限を1か月とする1は誤りです。一方、事業の完了に長い時間がかかる場合には、例外として3年を超える有期労働契約を結ぶことが認められており、3が正しい選択肢となります▶pp.133-4。

有期労働契約の期間中は、原則として労働者がいつでも自由に辞められるわけではなく、やむを得ない事情が必要となるため、2は誤りです▶p.133。

また、契約期間が満了すれば、労働契約は当然に終了し、法的には解雇とはなりません。したがって、4も誤りです▶p.133。

[中 級]

問24 パート有期法について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 パート有期法は、パートタイム労働者（短時間労働者）と有期雇用労働者に適用される法律であり、アルバイトや臨時社員には適用されない。
- 2 パート有期法が定める均等待遇は、正社員と同じ職務内容・配置変更範囲で働く場合に適用される。
- 3 パート有期法が定める均衡待遇は、基本給・諸手当などの総額を比較して合理性を判断する。
- 4 使用者は、パート有期労働者から求められても、正社員との待遇の違いについて説明する必要はない。

正解は2、正解率は39%でした [1=5%、3=54%、4=2%]。

本問は、パート有期法による非正規労働者保護の仕組みを正しく理解しているかが問われています。まず、同法はパート労働者と有期雇用労働者の双方に適用される法律です。呼称にかかわらず、アルバイトや臨時社員であっても、パート労働者又は有期労働者に該当すれば適用対象となるため、1は誤りです ➡ p.211。次に、正社員と職務内容及び配置変更の範囲が同一である場合には、原則として同一の待遇を保障する均等待遇が適用されますので、2が正しい選択肢です ➡ p.215。

半分以上の受検者が3を選んで誤答となりましたが、均衡待遇は賃金の総額で比較するものではなく、基本給や各種手当などの項目ごとに合理性を判断する仕組みですので、3は誤りです ➡ p.214。さらに、使用者は、パート有期労働者から説明を求められた場合、正社員との待遇差について説明する義務がありますので、4も誤りとなります ➡ p.217。

問30 雇用平等に関する次の文章を読んで、下線部(A)から(D)までのうち、誤っているものをひとつ選びなさい。

労基法は、使用者が、(A)国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件において、労働者を差別することを禁止しています。例えば、(B)同じ仕事を担当する外国籍の労働者の時給を、外国籍であることを理由として日本国籍の労働者よりも低く設定することは、労基法違反に該当します。また、(C)「社会的身分」には、パートタイマーや有期雇用という地位も含まれると解されています。

労基法は、「賃金、労働時間その他の労働条件」について労働者を差別的に取り扱うことを禁止しています。ただし、(D)判例では、「賃金、労働時間その他の労働条件」に「採用」は含まれないと解されています。

- 1 下線部(A)
- 2 下線部(B)
- 3 下線部(C)
- 4 下線部(D)

正解（誤っているもの）は3、正解率は29%でした [1=1%、2=4%、4=66%]。

労基法3条に関する問題です。3分の2の受検者が4を選択して不正解となりました。労基法3条は、国籍、信条又は社会的身分を理由とする、賃金、労働時間その他の労働条件

に関する雇用差別を禁止しています。労基法3条における「社会的身分」とは、本人の意思によって変更し難い先天的な身分を意味し、パートタイマー（短時間労働者）や有期契約労働者については、本人の意思によって選択された後天的な身分であるため、これに含めないと解されています➡p.245。労基法3条で禁止される「差別的取扱い」について、判例では、同法は雇入れ後の差別を禁止するものであり、採用における差別を含まないと判断されています➡p.246。

問31 事例を読んで、XY間の労働契約終了の効果について、正しいものをひとつ選びなさい。ただし、日付は全て平日であるものとします。

事例 Y社に無期契約の正社員として雇用され、SEとして稼働していたXは、はるかに賃金条件のよい同業他社に転職することが決まったので、11月10日、社長に本日退職する旨記載した辞職届を提出しました。しかし、社長は、Xが優秀でY社に必要な人材と考えていたため、「頼むから辞めないでほしい。これは受け取らなかつたことにする。」と言って、辞職届を破り捨ててしまいました。
なお、Y社の就業規則では、賃金は毎月末日締め翌月10日払いと定められており、また、従業員が退職する場合の手続に関する定めは設けられていません。

- 1 Xは、退職できない。
- 2 Xは、11月10日に退職したこととなる。
- 3 Xは、11月24日に退職したこととなる。
- 4 Xは、11月末日に退職したこととなる。

正解は3、正解率は48%でした [1=5%、2=39%、4=7%]。

労働者の「辞める」という言動が、合意解約の申込みなのか、辞職の意思表示なのかが問題となることがあります➡pp.259-60。

本事例では、Xさんは既に転職を決めた上で、社長という最高権限者に対し、口頭ではなく書面で、本日退職するという意思表示をしました。退職意思の固さがうかがわれ、「辞職」の意思表示と考えて差し支えないでしょう。

一方で、Xさんに辞められたくないY社の社長も、辞職届を破り捨てて拒否の姿勢を示しました。しかし、法律上、労働者は「一方的に」辞職でき、使用者がこれを拒否することはできません。よって、まず1は誤りです。

そして、労働者が辞職の意思表示をした場合、雇用契約は、申入れの日から2週間を経過することによって終了すると定められています（民法627条1項）。本事例では、Xさんは11月10日に「本日」付けでの辞職の意思表示をしましたが、契約終了の効果はその「本日」（10日）ではなく、2週間後の24日に発生します。よって、2と4も誤りであり、3が正しい選択肢といえます。

問34 有期労働契約の無期転換ルールについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 同一の使用者との間での通算契約期間が5年を超えた場合、労働者が申し込むことにより、現在締結中の有期労働契約が無期転換される。
- 2 無期転換後の労働条件は、労働協約や就業規則などで別段の定めがない限り、いわゆる正社員と同一の条件となる。

- 3 ある有期労働契約と次の契約の間に6か月の空白期間がある場合、通算契約期間のカウントがリセットされる。
- 4 使用者は、有期契約労働者を最初に雇い入れた時に限り、当該労働者に無期転換申込権を放棄させることができる。

正解は3、正解率は47%でした [1=40%、2=12%、4=1%]。

4割の受検者が1を選んで誤答となりましたが、1は、無期転換の要件を満たした労働者が申し込んだ場合、その有期契約の期間満了後に、同一の労働条件で無期労働契約に転換しますので、誤りです ➡p.278。2は、無期転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間以外の点は従前の有期労働契約と同一となりますので、誤りです ➡p.278。3は、有期労働契約の期間が1年に満たない場合は、当該期間の2分の1に相当する月数(端数切上げ)がクーリング期間となりますので、正しいです ➡p.279。4は、使用者が事前に無期転換申込権を放棄させることは、労契法の趣旨を失わせることから、公序良俗違反として認められませんので、誤りです ➡p.279。

問38 健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 適用事業所に使用されるに至った日に、被保険者資格を取得する。
- 2 適用事業所に使用されなくなった日に、被保険者資格を喪失する。
- 3 被保険者は、いつでも被保険者資格の取得・喪失に関する確認を保険者に請求することができる。
- 4 被保険者資格の取得・喪失については、厚生労働大臣ないし健康保険組合の確認により、その効力が発生する。

正解（誤っているもの）は2、正解率は34%でした [1=5%、3=9%、4=52%]。

出題をしたときから、やや難しい問題と考えてはいましたが、健康保険（健保）・厚生年金保険（厚年）の“基本”的“基”でもあります。医療保険を利用できるようになる日・できなくなる日、あるいは老齢年金などの支給要件や年金額と密接に関係するからです。

健保・厚年の被保険者資格は、適用事業所に使用されるに至った日に取得し、使用されなくなった日の翌日に喪失します（健保法35・36条、厚年法13・14条） ➡p.348。このため、1は正しく、2が誤っているもの（正解）となります。

3・4も、条文に沿った正しい内容の選択肢です。健保・厚年の被保険者資格は、適用事業所に使用されることによって取得し、使用されなくなることにより喪失しますが、厚生労働大臣ないし健康保険組合の確認によって、その効力が発生します（健保法39条、厚年法18条） ➡p.348。