

# 選択式トレーニング問題集の使い方

## 1 本書の特長

- 豊富な問題数で、社労士試験の重要論点を網羅。
- 最新の改正箇所が一目で分かる **改正** マーク付き。
- 選択式試験問題としての **難易度** を表記することで、学習優先順位を明確にしている。
- 持ち運びやすいA5サイズ。
- 左ページに問題、右ページに解答の見開きで構成されており、学習しやすい。(なお、長文の問題については一部構成が異なります。)
- 空欄ごとの習熟度が把握できる空欄別チェック欄付き。
- 解答ページには、出題条文の空欄に解答語句を当てはめ、完成された文章とした「**完成文**」を収録(過去本試験問題を除く)。条文読み込みに活用できるほか、解答語句以外の語句についての対策も可能。
- 色文字が機能的に活用されている。
- 平成27年から令和5年までの過去本試験問題を収録。本試験における合格基準点も掲載。(一部、当時のまま出題している問題や改正により改題させていただいた問題もあります。)  
※令和6年の本試験問題は、労働者災害補償保険法の巻に収録致します。

## 2 仕様

### (1) 出題問題

科目別講義テキストの内容に対応するオリジナルの予想問題です。

※科目別講義テキストは、資格の大原社労士講座受講生専用教材です。

科目別講義テキストのみの販売はしていません。

### (2) 形式

問題を左ページ、解答を右ページとする見開きの構成です。(一部除く。)

また、過去本試験問題においては合格基準点を掲載。

※ **合格基準点** …本試験における合格基準点を表しています。

### 3 表示の意味

#### 左 問題(左)ページ

- 改正項目**：問題文見出しの右横に「改正」が付いているものは、改正箇所であることを示しています。
- 難易度ランク**：難易度は、選択式問題としての難しさの度合いを示したものです。難易度が高い順に、**A・B・C**とランク付けしています。
  - 難易度 A** …選択式問題の対策として学習しておかなければ、解答することが難しい問題
  - 難易度 B** …**難易度 A** ランクの問題と、**難易度 C** ランクの問題が混在した問題
  - 難易度 C** …択一式問題の対策として学習をしておけば、解答しやすい問題
- Check 欄**：Check 欄は、問題の習熟度合を図る目安としてご利用下さい。
- 選択肢**：5 空欄に対し、20個の選択肢が設定されています。選択肢は色文字としておりますので、同色のシートを被せることで文字が消えます。これにより「選択肢を見ないで解答を導き出す」というトレーニングを行えます。

<p style="text-align: center;">第1章 雇用保険法</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">問題 1</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">目的 改正</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">難易度 A</div> </div> <p>3 Check A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/></p> <p>1 雇用保険法第1条の規定により「雇用保険は、労働者が <u>A</u> した場合及び労働者について <u>B</u> となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、<u>A</u> の予防、雇用状態の是正及び <u>D</u>、労働者の能力の開発及び向上その他 <u>E</u> を図ることを目的とする。」としている。</p> <p>2 雇用保険法第3条の規定により「雇用保険は、上記1の目的を達成するため、失業等給付及び育児休業給付を行うほか、雇用安定事業及び能力開発事業を行うことができる。」としている。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>4 選択肢</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>① 完全雇用の達成</td> <td>⑪ キャリアコンサルティング</td> </tr> <tr> <td>② 教育訓練</td> <td>⑫ 均等な待遇の確保</td> </tr> <tr> <td>③ 経済の健全な発展</td> <td>⑬ 公共職業訓練</td> </tr> <tr> <td>④ 雇用機会の増大</td> <td>⑭ 雇用条件の向上</td> </tr> <tr> <td>⑤ 雇用の継続が図れる</td> <td>⑮ 雇用の需要と供給の不均衡</td> </tr> <tr> <td>⑥ 再就職</td> <td>⑯ 技能</td> </tr> <tr> <td>⑦ 失業</td> <td>⑰ 就業の機会が縮小</td> </tr> <tr> <td>⑧ 職業指導</td> <td>⑱ 職業生活上の環境の整備改善</td> </tr> <tr> <td>⑨ 職業能力の開発が困難</td> <td>⑲ 退職</td> </tr> <tr> <td>⑩ 雇職</td> <td>⑳ 労働者の雇後の進路</td> </tr> </table> </div>	① 完全雇用の達成	⑪ キャリアコンサルティング	② 教育訓練	⑫ 均等な待遇の確保	③ 経済の健全な発展	⑬ 公共職業訓練	④ 雇用機会の増大	⑭ 雇用条件の向上	⑤ 雇用の継続が図れる	⑮ 雇用の需要と供給の不均衡	⑥ 再就職	⑯ 技能	⑦ 失業	⑰ 就業の機会が縮小	⑧ 職業指導	⑱ 職業生活上の環境の整備改善	⑨ 職業能力の開発が困難	⑲ 退職	⑩ 雇職	⑳ 労働者の雇後の進路	<p style="text-align: center;">第1章 雇用保険法</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 10px;">解答</div> <p>A ⑤ 失業 (法1条)          B ⑥ 雇用の継続が困難 (法1条)          C ⑧ 教育訓練 (法1条)          D ⑨ 雇用機会の増大 (法1条)          E ⑩ 労働者の雇後の増進 (法1条)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 10px;">5 完成文</div> <p>1 雇用保険法第1条の規定により「雇用保険は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、<u>求職活動を容易にする等その就職を促進し</u>、あわせて、労働者の<u>職業の安定</u>に資するため、<u>失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上</u>その他<u>求職活動を容易にする等その就職を促進</u>することを目的とする。」としている。</p> <p>2 雇用保険法第3条の規定により「雇用保険は、上記1の目的を達成するため、<u>失業等給付及び育児休業給付</u>を行うほか、<u>雇用安定事業及び能力開発事業</u>を行うことができる。」としている。</p>
① 完全雇用の達成	⑪ キャリアコンサルティング																				
② 教育訓練	⑫ 均等な待遇の確保																				
③ 経済の健全な発展	⑬ 公共職業訓練																				
④ 雇用機会の増大	⑭ 雇用条件の向上																				
⑤ 雇用の継続が図れる	⑮ 雇用の需要と供給の不均衡																				
⑥ 再就職	⑯ 技能																				
⑦ 失業	⑰ 就業の機会が縮小																				
⑧ 職業指導	⑱ 職業生活上の環境の整備改善																				
⑨ 職業能力の開発が困難	⑲ 退職																				
⑩ 雇職	⑳ 労働者の雇後の進路																				

#### 右 問題(右)ページ

- 完成文**：問題文の空欄に解答語句を当てはめた文章です。空欄箇所以外の重要な語句も確認することができます。

## 4 よくある質問

### 〔1〕 択一式対策の学習と選択式対策の学習はどちらが重要？

#### まず択一式対策、次いで選択式対策の順が効率的

択一式試験・選択式試験のいずれにも合格基準点が設けられている以上、どちらとも重要です。しかし、選択式問題の論点には、択一式問題の論点と重複するものが多く、択一式対策の学習を進めていけば、自然と選択式対策の学力も向上していきます。

まずは、択一式トレーニング問題集などで択一式対策の学習を進め、次いで、選択式トレーニング問題集で選択式対策の学習を進めるという方法が効率的です。

### 〔2〕 全ての問題を解いている時間がない…

#### 難易度 A・B・Cの順で取り組みましょう

時間がないときは、選択式問題としての難易度が高いものから、優先して取り組みましょう。具体的な優先順位は、**難易度 A・B・C**の順です。難易度ランクの意味合いは、②ページをご覧ください。

### 〔3〕 問題の解答方法

#### 選択肢を絞り込んで、正解率を高める

選択式の問題は、5つの空欄に対して20個の選択肢が設定されており、一つの空欄に対する選択肢は、基本的には4個に絞ることができます。この正解肢候補の4個を相対比較し、かつ、問題文のテーマと照らし合わせた上で、最も適切と考えられる選択肢を選ぶようにすれば、正解率を高めることができます。この場合、「選択肢の絞り込み」が重要です。A～Eの空欄に対してそれぞれ解答語句を探しだし、空欄に当てはめて適切なものを選ぶ癖をつけましょう。

# CONTENTS

**改正** は、改正箇所の問題です。

**難易度** A・B・C は、問題の難易度ランクです。

## 第1章 労働基準法

	難易度	
問題1 労働基準法の実効性確保	C	2
問題2 労働者・使用者の定義、適用除外	B	4
問題3 賃金、平均賃金	B	6
問題4 労働条件の原則、決定	C	8
問題5 平等取扱いの原則、強制労働の禁止	B	10
問題6 中間搾取の排除、公民権行使の保障	B	12
問題7 契約期間等	A	14
問題8 労働条件の明示(1)	B	16
問題9 労働条件の明示(2)	B	20
問題10 賠償予定の禁止、前借金相殺の禁止、強制貯金の禁止	B	24
問題11 賃金の支払	C	26
問題12 賃金の非常時払、出来高払制の最低保障、休業手当	B	28
問題13 労働時間	C	30
問題14 休憩、休日	C	32
問題15 変形労働時間制(1か月・1週間)	B	34
問題16 1年単位の変形労働時間制(1)	A	38
問題17 1年単位の変形労働時間制(2)	B	42
問題18 フレックスタイム制	B	46
問題19 時間外・休日労働(1)	B	50
問題20 時間外・休日労働(2)	C	54

問題21	時間外・休日労働(3)	A	58
問題22	割増賃金(1)	C	60
問題23	割増賃金(2)	C	62
問題24	代替休暇	A	64
問題25	事業場外労働のみなし労働時間制	B	68
問題26	専門業務型裁量労働制	B	70
問題27	企画業務型裁量労働制	B	74
問題28	労働時間等に関する規定の適用除外(1)	C	78
問題29	労働時間等に関する規定の適用除外(2)	B	80
問題30	年次有給休暇(1)	B	86
問題31	年次有給休暇(2)	C	90
問題32	年次有給休暇(3)	C	92
問題33	年次有給休暇(4)	B	94
問題34	年少者の保護(1)	B	98
問題35	年少者の保護(2)	B	100
問題36	年少者の保護(3)	C	102
問題37	年少者の保護(4)	B	104
問題38	妊産婦等(1)	B	108
問題39	妊産婦等(2)	C	110
問題40	妊産婦等(3)	C	112
問題41	災害補償	A	114
問題42	就業規則(1)	B	116
問題43	就業規則(2)、その他	C	118
問題44	解雇制限	C	120

問題45	解雇予告	C	122
問題46	退職時等の証明	B	126
問題47	金品の返還、申告	B	128
問題48	労働者派遣・出向関係における法の適用	B	130
問題49	寄宿舍	A	134
問題50	監督上の行政措置	A	136
問題51	労働者名簿・賃金台帳・記録の保存	B	138
問題52	付加金、時効	C	140
問題53	罰 則	A	142

## 第 2 章 労働基準法及び労働安全衛生法(過去本試験問題)

難易度

問題 1	平成27年	B	146
問題 2	平成28年(改題)	B	152
問題 3	平成29年	B	156
問題 4	平成30年	A	160
問題 5	令和元年	A	164
問題 6	令和 2 年	A	168
問題 7	令和 3 年	B	172
問題 8	令和 4 年	B	176
問題 9	令和 5 年	C	180

※令和 6 年の本試験問題は、労働者災害補償保険法の巻に収録します。

また、Web上にて、2024年 9 月27日～2025年 8 月31日の期間、PDFデータを提供させていただきます。ダウンロードする際は、右記 2 次元バーコードをスマートフォン等で読み取って、アクセスしてください。

なお、2 次元バーコードの読み取りができない場合は、大原ブックストア(<https://www.o-harabook.jp/>)の「2025年対策 解いて覚える！社労士 選択式トレーニング問題集① 労働基準法」の商品ページより、PDFデータへアクセスできますので、ご利用ください。



第1章

労働基準法

## 問題1 労働基準法の実効性確保

難易度 C

Check欄 A  B  C  D  E

労働基準法で定める基準  労働条件を定める  は、その  については  とする。この場合において、  となった  は、労働基準法  による。

### 選択肢

- |          |          |          |
|----------|----------|----------|
| ① 以下の    | ② 以下の基準  | ③ 以上の基準  |
| ④ 解除     | ⑤ 箇所     | ⑥ 就業規則   |
| ⑦ 条項     | ⑧ 全部     | ⑨ で定める基準 |
| ⑩ と一致しない | ⑪ 取消     | ⑫ に達しない  |
| ⑬ 破棄     | ⑭ 部分     | ⑮ 無効     |
| ⑯ 労使協定   | ⑰ 労働協約   | ⑱ 労働契約   |
| ⑲ を上回る   | ⑳ を超える基準 |          |

解答

- A ⑫ に達しない (法13条)
- B ⑱ 労働契約 (法13条)
- C ⑭ 部分 (法13条)
- D ⑮ 無効 (法13条)
- E ⑨ で定める基準 (法13条)

完成文

労働基準法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する。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。

**問題2** 労働者・使用者の定義、適用除外

難易度 **B**

Check欄 A  B  C  D  E

- 1 労働基準法で労働者とは、  を問わず、事業に使用される者で、  を支払われる者をいう。
- 2 労働基準法で使用者とは、  又は事業の  その他その事業の労働者に関する事項について、  のために行為をするすべての者をいう。
- 3 労働基準法は、  を使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

選択肢

- |         |           |       |
|---------|-----------|-------|
| ① 家族    | ② 監査役     | ③ 給料  |
| ④ 経営担当者 | ⑤ 現金      | ⑥ 国籍  |
| ⑦ 自営業者  | ⑧ 事業者     | ⑨ 事業主 |
| ⑩ 事業の規模 | ⑪ 事業の種類   | ⑫ 社長  |
| ⑬ 職業の種類 | ⑭ 親族      | ⑮ 賃金  |
| ⑯ 同居の親族 | ⑰ 同居の親族のみ | ⑱ 報酬  |
| ⑲ 役員    | ⑳ 役職者     |       |

解答

- A ⑬ 職業の種類 (法9条)
- B ⑮ 賃金 (法9条)
- C ⑨ 事業主 (法10条)
- D ④ 経営担当者 (法10条)
- E ⑰ 同居の親族のみ (法116条)

完成文

- 1 労働基準法で労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- 2 労働基準法で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。
- 3 労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

## 問題3 賃金、平均賃金

難易度 B

Check欄 A  B  C  D  E 

- 1 労働基準法で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。
- 2 労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前  か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の  で除した金額をいう。ただし、その金額は、次に掲げる金額を下ってはならない。
- (1) 賃金が、  によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の
- (2) 賃金の一部が、  によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の  で除した金額と上記(1)の金額の合算額

## 選択肢

- |                  |               |        |      |
|------------------|---------------|--------|------|
| ① 1              | ② 3           | ③ 5    | ④ 6  |
| ⑤ 50             | ⑥ 60          | ⑦ 70   | ⑧ 80 |
| ⑨ 就業実績           | ⑩ 所定労働日数      | ⑪ 総日数  |      |
| ⑫ 総労働時間数         | ⑬ 月、週その他一定の期間 |        |      |
| ⑭ 日給又は週給         | ⑮ 年俸制         | ⑯ 労働契約 |      |
| ⑰ 労働した週、日、若しくは時間 | ⑱ 労働した日数      |        |      |
| ⑲ 労働した日若しくは時間    | ⑳ 労働実績        |        |      |

## 解答

- A ② 3 (法12条)  
B ⑪ 総日数 (法12条)  
C ⑲ 労働した日若しくは時間 (法12条)  
D ⑥ 60 (法12条)  
E ⑬ 月、週その他一定の期間 (法12条)

## 完成文

- 労働基準法で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。
- 労働基準法で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次に掲げる金額を下ってはならない。
  - 賃金が、労働した日若しくは時間によって算定され、又は出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60
  - 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と上記(1)の金額の合算額

**問題4** 労働条件の原則、決定

難易度 **C**

Check欄 A  B  C  D  E

- 1 労働条件は、労働者  ための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 労働基準法で定める労働条件の基準は  であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
- 3 労働条件は、労働者と使用者が、  決定すべきものである。
- 4 労働者及び使用者は、  、  を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

**選択肢**

- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| ① <b>がその能力を有効に発揮する</b>     | ③ <b>公正な交渉において</b>       |
| ② <b>が人たるに値する生活を営む</b>     | ⑤ <b>最低のもの</b>           |
| ④ <b>最高のもの</b>             | ⑦ <b>就業規則及び労働契約</b>      |
| ⑥ <b>就業規則及び労働協約</b>        | ⑨ <b>誠実に協議の上</b>         |
| ⑧ <b>自由な立場において</b>         | ⑪ <b>の経済的社会的地位の向上を図る</b> |
| ⑩ <b>対等の立場において</b>         | ⑬ <b>標準的なもの</b>          |
| ⑫ <b>の職業の安定とその地位の向上を図る</b> | ⑮ <b>法律</b>              |
| ⑭ <b>平等なもの</b>             | ⑯ <b>法令</b>              |
| ⑰ <b>労使協定及び労働契約</b>        | ⑲ <b>労働協約</b>            |
| ⑱ <b>労働協約及び労使協定</b>        |                          |

## 解答

- A ② 人がたるに値する生活を営む (法1条)  
B ⑤ 最低のもの (法1条)  
C ⑩ 対等の立場において (法2条)  
D ⑱ 労働協約 (法2条)  
E ⑦ 就業規則及び労働契約 (法2条)

## 完成文

- 1 労働条件は、労働者が人がたるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
- 3 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- 4 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

**問題5** 平等取扱いの原則、強制労働の禁止

難易度 **B**

Check欄 A  B  C  D  E

- 1 使用者は、労働者の  を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、 ならない。
- 2 使用者は、労働者が女性であることを理由として、 について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- 3 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他  の自由を不当に拘束する手段によって、 労働を強制してはならない。
- 4 上記3の規定に違反した者は、これを1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処する。

**選択肢**

- ① 国籍、信条、性別又は社会的身分
- ② 国籍、信条又は社会的身分      ③ 国籍、信条又は性別
- ④ 国籍、性別又は社会的身分      ⑤ 差別的取扱いをしては
- ⑥ 差別的取扱いをしないように努めなければ      ⑦ 女性労働者に
- ⑧ 信条又は身体      ⑨ 身体      ⑩ 精神
- ⑪ 精神又は身体      ⑫ 賃金      ⑬ 賃金その他の労働条件
- ⑭ 不利な取扱いをしては
- ⑮ 不利な取扱いをしないように努めなければ      ⑯ 無理矢理
- ⑰ 労働時間      ⑱ 労働時間その他の労働条件
- ⑲ 労働者の意見を聴くことなく      ⑳ 労働者の意思に反して

## 解答

- A ② 国籍、信条又は社会的身分 (法3条)  
B ⑤ 差別的取扱をしては (法3条)  
C ⑫ 賃金 (法4条)  
D ⑪ 精神又は身体 (法5条)  
E ⑳ 労働者の意思に反して (法5条)

## 完成文

- 1 使用者は、労働者の国籍、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ついて、差別的取扱をしてはならない。
- 2 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。
- 3 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。
- 4 上記3の規定に違反した者は、これを1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金に処する。

**問題 6**

**中間搾取の排除、公民権行使の保障**

難易度 **B**

Check欄 A  B  C  D  E

- 1 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として  に介入して  を得てはならない。
- 2 使用者は、労働者が  中に、選挙権その他  としての権利を行使し、又は  を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。

ただし、権利の行使又は  の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

**選択肢**

- |            |         |         |
|------------|---------|---------|
| ① 公の職務     | ② 議員の職務 | ③ 休憩時間  |
| ④ 国の職務     | ⑤ 拘束時間  | ⑥ 公民    |
| ⑦ 公民としての職務 | ⑧ 国民    | ⑨ 住民    |
| ⑩ 人民       | ⑪ 他人の就業 | ⑫ 他人の就職 |
| ⑬ 賃金       | ⑭ 手数料   | ⑮ 手待ち時間 |
| ⑯ 報酬       | ⑰ 利益    | ⑱ 労使間   |
| ⑲ 労働契約     | ⑳ 労働時間  |         |

## 解答

- A ⑪ 他人の就業 (法6条)
- B ⑰ 利益 (法6条)
- C ⑳ 労働時間 (法7条)
- D ⑥ 公民 (法7条)
- E ① 公の職務 (法7条)

## 完成文

- 1 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
- 2 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。  
ただし、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

## 問題7 契約期間等

難易度 A

Check欄 A  B  C  D  E 

- 1 労働契約は、ものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(下記ア・イのいずれかに該当する労働契約にあっては、年)を超える期間について締結してはならない。
- ア 専門的な知識、技術又は経験(以下「専門的知識等」という。)であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約
- イ 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(アに掲げる労働契約を除く。)
- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係るに関する事項その他必要な事項についてのを定めることができる。
- 3 行政官庁は、上記2のに関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要なを行うことができる。

## 選択肢

- |                |               |            |      |
|----------------|---------------|------------|------|
| ① 1            | ② 2           | ③ 5        | ④ 8  |
| ⑤ 勧告           | ⑥ 管理監督者に係る    | ⑦ 期間の定めのない |      |
| ⑧ 基準           | ⑨ 行政官庁の許可を受けた |            |      |
| ⑩ 試の使用期間中の者に係る | ⑪ 指示          | ⑫ 指針       |      |
| ⑬ 助言及び指導       | ⑭ 政令          | ⑮ 措置       | ⑯ 通知 |
| ⑰ 配慮           | ⑱ 方針          | ⑲ 明示       | ⑳ 命令 |

## 解答

- A ⑦ 期間の定めのない (法14条)
- B ③ 5 (法14条)
- C ⑯ 通知 (法14条)
- D ⑧ 基準 (法14条)
- E ⑬ 助言及び指導 (法14条)

## 完成文

- 1 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(下記ア・イのいずれかに該当する労働契約にあっては、5年)を超える期間について締結してはならない。
  - ア 専門的な知識、技術又は経験(以下「専門的知識等」という。)であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約
  - イ 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(アに掲げる労働契約を除く。)
- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- 3 行政官庁は、上記2の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。