

【第19回対策】気になるトピックの予想問題

最低賃金法

最低賃金法に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、法律により、それは無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされる。
2. 最低賃金には、地域別最低賃金及び特定最低賃金の2種類がある。
3. 最低賃金の減額の特例が認められる場合がある。
4. 地域別最低賃金は、毎年、地方最低賃金審議会から中央最低賃金審議会に対し、引上げ額の目安が提示され、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金額の改正の審議を行う。

〔解答解説〕

1. ○：最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされる。
2. ○：最低賃金には、都道府県ごとの地域別最低賃金と、業種による特定最低賃金の2種類がある。
3. ○：都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、個別に最低賃金の減額の特例が認められる。
4. ×：審議会の役割が逆である。中央最低賃金審議会から地方最低賃金審議会に対し、引上げ額の目安が提示され、地方最低賃金審議会が改正の審議を行う。

〔正答〕4

参考サイト：厚生労働省

コロナ禍における雇用情勢の変化

「令和3年版労働経済の分析」（厚生労働省）に示された内容に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2020年の完全失業率はリーマンショック後の水準を超える悪化となった。
2. 2020年10月末の外国人労働者数は、外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新した。
3. 完全失業者は失業理由を問わず2019年までおおむね減少傾向にあったが、2020年は非自発的理由による失業者が大きく増加した。
4. 2020年には感染拡大の影響等により有効求人倍率は低下しているが、年平均で1倍以上を維持している。

〔解答解説〕

1. ×：2020年の完全失業者数や完全失業率は、リーマンショック期と比べると緩やかな動きにとどまった。【P5】なお、リーマンショック後の2009年7月に完全失業率は5.5%まで悪化している。
2. ○：2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、前年比の増加率（4.0%増）は2019年（13.6%増）に比べ大幅に低下した。なお、国籍別ではベトナムが最も多い。【P29】
3. ○：2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に、全ての年齢層で増加した。【P41】
4. ○：2020年平均の有効求人倍率は、1.18倍であった。【P20】

〔正答〕1

参考文献：令和3年版労働経済の分析

第 11 次職業能力開発基本計画

「第 11 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2021 年)の「職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題」に示された内容に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 我が国の教育訓練費は主要国と比較して多く、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1990 年代以降は特に増加傾向にある。
2. 少子化の進展に伴い、我が国の人口は減少局面に入っており、労働者の生産性の向上により経済の供給力を拡大することには限界があるため、労働投入量の増加が求められる。
3. ニート数の推移については、若年労働力人口が減少傾向にあるにも関わらず令和 2 年には前年比で増加していることから、今後ともきめ細かな就職支援が重要である。
4. 自己啓発を行った労働者の割合を正規雇用労働者・正規雇用労働者以外別にみると、非正規雇用労働者の取組割合が相対的に高くなっている

〔解答解説〕

1. ×: 我が国の教育訓練費は主要国と比較して少ない。また、教育訓練費の割合は、1990 年代以降、横ばい又は低下傾向にある。【8 スライド目】
2. ×: 労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限界があり、我が国の経済規模を拡大するためには、一人ひとりの労働者の生産性を高めていくことが重要となる。【8 スライド目】
3. ○: ニート数の推移は、若年労働力人口が減少傾向にあるにも関わらず平成 26 年から令和元年までは横ばいで推移し、令和 2 年には前年比で 13 万人増の 69 万人となっており、きめ細かな就職支援が重要である。【10 スライド目】
4. ×: 正規雇用労働者の取り組み割合が相対的に高くなっている。【10 スライド目】

〔正答〕3

参考文献: 第 11 次職業能力開発基本計画

第 11 次職業能力開発基本計画

「第 11 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2021 年)の「職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題」に示された内容に関する次の記述のうち、適切なものはいくつあるか。

- ・IT 技術の進展の影響により、定型的な作業が多い職種の労働需要が増加している。
- ・就業者の割合をみると、専門的・技術的職業及び事務従事者の就業者の割合が低下する一方、販売従事者及び生産工程従事者の割合の高まりが見られる。
- ・感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のデジタルトランスフォーメーション(DX)が減速する。
- ・労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向になる一方、平成 23 年以降、転職者は緩やかに増加する傾向にある。

1. 1 つ
2. 2 つ
3. 3 つ
4. すべて

〔解答解説〕

・×:IT技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想される。【7スライド目】

・×:販売従事者及び生産工程従事者の就業者の割合が大きく低下する一方、専門的・技術的職業及び事務従事者の就業者の割合の高まりがみられる。【7スライド目】

・×:感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のDXの加速化が促進されるものとみられている。【7スライド目】

・○:労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある一方、平成23年以降、転職者数は緩やかに増加する傾向にある。【9スライド目】

〔正答〕1(1つ)

第11次職業能力開発基本計画

「第11次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2021年)の「職業能力開発の方向性と基本的施策」に示された内容に関する次の記述のうち、適切なものはいくつあるか。

- ・公共職業訓練の全ての課程において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能にした。
- ・在職者をはじめとする労働者が、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。
- ・新たにジョブ・カードをオンラインで登録更新できるウェブサイトシステムの構築など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する。
- ・学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. すべて

【解答解説】

- ・○：令和2年5月より、公共職業訓練の全ての課程において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能とした。【13スライド目】
- ・○：在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。【14スライド目】
- ・○：長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する。【28スライド目】
- ・○：学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。【33スライド目】

【正答】4(すべて)

リカレント教育

リカレント教育の充実に関する行政の取組みについての次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくことが重要であり、そのための社会人の学びをリカレント教育と呼ばれる。
2. 大学等の正規の課程と履修証明プログラムで、主に社会人を対象にした実践的・専門的なプログラムを、「職業実践力育成プログラム」(BP)として厚生労働大臣が認定している。
3. 職業実践力育成プログラム(BP)のうち、大学等が教育訓練給付の講座指定を希望し、厚生労働大臣の指定を受けた場合には、専門実践教育訓練給付金や特定一般教育訓練給付金が支給される。
4. 文部科学省では、大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信するポータルサイト「マナパス～社会人の大学等での学びを応援するサイト～」を開設している。

[解答解説]

1. ○: 学校教育から離れた後も、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続ける社会人の学びのことをリカレント教育と呼んでいる。
2. ×: 厚生労働大臣ではなく、文部科学大臣が認定している。
3. ○: BPに認定されている全ての課程ではなく、厚生労働大臣の指定が必要である。
4. ○: 「マナパス」は、「学びのパスポート」を意味している。

[正答] 2

参考文献: 職業実践力育成プログラム

気になる官公庁系サイトや支援施策

厚生労働省が取り組むキャリア形成や就転職支援への取り組みに関する記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 地域若者サポートステーションは、働くことに悩みを抱えている 18 歳から 34 歳までの人に対して各種の就労に向けた支援を行っている。
2. キャリア形成サポートセンターは、在職者向けに、対面または web 面談による、無料のキャリアコンサルティングを行っている。
3. グッドキャリア企業アワードは、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰するものである。
4. しょくばらば（職場情報総合サイト）」は、各企業の働き方や採用状況に関する職場情報を検索・比較できるサイトである。

〔解答解説〕

1. ×: 地域若者サポートステーションは、働くことに悩みを抱えている 18 歳から 49 歳までの人に対して各種の就労に向けた支援を行っている。(2020 年 4 月より対象年齢が 39 歳から引き上げられた。)
2. ○: キャリア形成サポートセンターでは、ジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングを無料で実施している。なお、2022 年 3 月現在、オンライン面談も可能である。
3. ○: 従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取組を行っている企業等を表彰し、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施している。
4. ○: しょくばらば（職場情報総合サイト）」は、勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較できるサイトである。掲載企業数は2022年2月時点で74,000件を越えている。

〔正答〕1

LGBT

セクシュアル・マイノリティに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 性的志向とは、自分の性をどのように認識しているか、ということである。
2. 性自認とは、どのような性別の人を好きになるか、ということである。
3. トランスジェンダーとは、戸籍の性別と性自認が一致しない人のことである。
4. 本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを、カミングアウトといい、パワハラに該当する場合がある。

[解答解説]

1. ×: 性的指向とは、恋愛または性愛がいずれの性別を対象にするかである。
2. ×: 性自認とは、自分の性別についての認識のことである。
3. ○: 生物学的・身体的な性と性自認が一致しない人のことである。
4. ×: 本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを、アウティングといい、パワハラに該当する場合がある。なお、カミングアウトとは、性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えることをいう。

[正答] 3

参考文献: 厚生労働省資料

ご質問の多いトピック

職能資格制度に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 職能資格制度では、一般的には、上位の資格に昇進することは「昇進」と呼ばれ、役職があがることを「昇格」と区別される。
2. 職務調査は「期待される人間像」を把握することに重点を置いた調査であり、職能資格制度の策定に役立つ。
3. 職能資格制度は、職務等級制度と比べて、職務と給与が対応しやすいと言われている。
4. 職務分析は、職務の作業内容と職務遂行要件を調査、分析するものであり、職能資格制度の策定に役立つ。

[解答解説]

1. ×: 一般的には、上位の資格に昇進することは「昇格」と呼ばれ、役職があがることを「昇進」と区別される。
2. ○: 職務調査は人間像を調査の対象とし、重視するのは能力や経験であり、職能資格制度構築の前提となるものである。
3. ×: 職務と給与が対応するのは、職能資格制度よりも職務等級制度である。
4. ×: 職務分析は職務記述書を作成し、職務等級制度を策定するが、職務調査は職能要件書を作成し、職能資格制度を策定する。

[正答] 2

みんなで合格しましょう!