

社 会 保 険

劳 務

士 試 験

2018年  
プレミアム答練

第 1 回

労働基準法

平均点

回数	科目	選択式	択一式
第 1 回	労働基準法	13.1 点	4.9 点

辰巳法律研究所

Tokyo • Yokohama • Nagoya • Kyoto • Osaka • Fukuoka • Okayama

## 択一式 総評

択一式の平均点は5点を下回り、正答率が6割を超えた問題が2問のみであることから、多くの人が苦戦したことがうかがえる。一方で、5問が正答率5割台であり、正解までもう一步という人も少なくないようである。

個々の問題をみてみると、まず問1は総則からの出題である。誤っているもの選びの問題であり、難易度も高くないので、もう少し正答率が伸びることを見込んでいた。解説やテキストをよく読み、何で間違えてしまったのかを丁寧に復習してほしい。また、解説に載っている表を活用しながら知識を整理し、出題された論点の周辺についても理解を深めておくこと。

問2は労基法の広い範囲からの出題であるが、多くの人がDを選んで間違えている。正解肢であるCはやや難易度が高い問題であるため、Dの正誤判断をしっかりと行いたいところであった。高度な専門性を有する労働者に関する労働条件は、社会的な関心が高いことから、解説の表を使って知識を整理しておこう。

問3は解雇等に関する問題であった。正答率は5割台に留まる結果となったが、解雇は頻出項目であるため、細かい内容まで確実に学習しておきたい。1つ1つの問題は易しいものではないが、難易度が高いとも言えない。テキストや解説でよく復習し、理解を深めておくこと。

問4は賃金及び労働時間に関する問題であり、正答率は5割であった。正解肢のBはやや難しい内容であるが、3割近い人が選んでいるCは標準的なレベルである。賃金、労働時間も社会的な関心も高まっているので、正解した人もしっかり復習しておこう。

問5は労働時間等に関する問題であった。正答率は3割を下回り、肢別解答率をみてもほとんどの人が選択肢を絞り切れていないことがうかがえる。労働基準法の択一らしい長めの問題文なので、解き難かったかもしれないが、それほど細かい論点ではなく正解してほしい問題であった。どのように考えて正誤判断をしたのかを思い出しながら、丁寧に復習しよう。難問奇問で失点してしまうのは仕方がないが、このレベルの問題は合格水準の受験生は確実に正解してくる。合否を分ける1問になりかねないので、意識して復習してほしい。

問6も労働時間からの出題であり、正答率は5割を超えたところで伸び悩んだ。

Aを選んで間違えている人が多いことが気になる。裁量労働制は社会的に関心も高く、出題しやすい論点である。解説に載せている表などを利用して知識を整理し、確実に覚えておこう。

問7は年次有給休暇からの出題であり、正答率はこの問題も5割台に留まった。2割以上の人がEを選んで間違えている人が、Eは基本的な内容である。このレベルでの失点は命取りとなりかねない。正解肢であるBも素直な問題であり、正解と判断しやすいはずである。間違えてしまった人は気を引き締めて復習してほしい。年次有給休暇は出題頻度が高いので、ある程度細かい通達も含め、徹底的な学習が求められる。解説やテキストを熟読して復習し、理解を深めておくこと。

問8は年少者及び妊産婦等に関する問題であり、正答率は約8割まで伸びた。誤っているもの選びで正解肢のEが分かりやすかったら正解した人も少なくないと思われる。正解した人も1つ1つの選択肢を丁寧に復習しておくこと。

問9は労働基準法の広い範囲から出題されたが、正答率は2割台まで落ち込んだ。最重要項目以外からの出題であるが、難易度は高くない。この時期なのでもう少し得点がのびることを期待していた。十分に出题される可能性がある問題なので、間違えたところを中心にテキストをよく読み、理解を深めておくこと。

問10も労働基準法全般からの出題であり、正答率は6割を超えている。この問題も誤っているもの選びで、比較的誤りが見つけやすかったので、正解した人もいたであろう。正解した人も気を抜かず、復習しておいてほしい。

最後に今後の対策についてだが、労働基準法の択一式は問題文が長いことも少なく、一度読んだだけでは何を言っているのかがつかみにくい出題もあるので、長文に慣れておいてほしい。そのためにも本番と同じ形式の問題に取り組んでおこう。

択一式をどの順番で解くか人によって異なるが、労働基準法から解き始める人が多いであろう。最初の労働基準法でしっかりとペースを掴むことが合格へつながっていく。不安なく労災、雇用、さらには社会保険へと進んでいくためにも労働基準法に重点を置いてほしい。やった分だけ得点に結びつきやすい科目なので、最後まで粘り強く学習を続けること。結果は必ずついてくる。

## 選択式 総評

選択式については、問2、問3が平均点3点になんとか届いたが、他の3問は3点未満となり、苦戦した人が多かったことがうかがえる。近年の本試験問題をみると、選択式の労働基準法では、判例からの出題が多くみられる。これは、択一式でも同様の傾向にある。そこで、今回の答練では判例からの出題に重きを置いたが、少なくとも重要判例については目を通しておくことが求められる。また、最近注目されている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」からも出題した。択一式対策としても学習している内容であるが、選択式で出題されても対応できるようにしておく必要がある。

個別にみていくと、まず問1であるが、平均点は3点を下回った。有名な判例からの出題となったCは正答率が高かったが、残りの4問が振るわなかった。特にDは、正答率が3割を下回り「⑨ユニオンショップ制」を選んで間違えている人が6割以上もいた。正解の「⑩クローズドショップ制」との違いは解説で表にまとめて載せているので確認しておくこと。Bは5割の人が「⑪管理責任者」を選んで間違えているが、空欄の直前が「労働基準法各法の義務について」である。「義務の管理責任者」よりも「義務の履行の責任者」の方が適切であることが分かる。すべての条文や通達を暗記することは不可能である。覚えていなくても前後の文章からより適切な選択肢を選べるように粘り強く解答する力を身につけてほしい。

問2はA、Bが通達から、CからEは判例からの出題となった。平均点は3点に届いたもののBとEの正答率が伸び悩んだ。Eは「⑱使用者の指揮命令権の行使」を約2割の人が選んでいるが、正解肢である「⑨使用者の管理権の行使」とどちらが適切かをじっくり考えてほしい。判例を覚えていた人は少数のはずであり、正解した人は指揮命令権と管理権のどちらが適切かを判断し選んでいる。前問でも書いたとおり、覚えていない箇所でも選択肢を比較しながら、なんとか正解までたどり着く力を養っていくこと。解説のポイントでも説明しているので、目を通しておいてほしい。

問3は通達からの出題であったが、平均点は3点を大きく上回り、よくできていた。Eの正答率が3割を下回り、難しく感じた人が多かったようである。この問題も通達を覚えていた人はほとんどいないはずである。前後の文章からどのよ

うに考えて正解にたどり着くか、解説のポイントを読んで理解しておくこと。

問4は判例と条文からの問題であり、平均点がのびることを期待していたが、3点を大きく下回る結果となった。Bは覚えていないとやや難しい問題であり、Cはこの時期であれば覚えておきたいレベルだが、易しい問題ではなかった。一方で、A、D、Eは確実に得点しておきたいレベルである。テキストで内容を確認し、次は確実に得点できるように復習しておくこと。

問5は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」からの出題であった。平均点は2点にも届かず、多くの人がかかり難しく感じたようである。まず、A、Bはガイドラインの中でも「労働時間の考え方」からの出題であったが、いずれも覚えておいてほしい用語を出題している。ガイドラインのすべてを覚えることは不可能であるが、重要な用語は抑えておいてほしい。また、CからEは、ガイドラインの中でも「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」からの出題であり、A、Bと同様に重要なところを出題しているので、もう少し点数が伸びることを期待していた。とはいえ、今までガイドラインを読んだことがない人にとっては、かなり難易度が高かったであろう。今回正解できたかどうかよりも次に出题されたときに正解できるようにガイドライン全体に目を通しておこう。出題者の視点からみると選択式でとても出題しやすいガイドラインであり、また社会的にも関心が高いものであるため、いつ出題されてもおかしくない。丁寧に復習することを勧めておく。解説のポイントで詳しく内容をまとめているので、じっくり読み込んでほしい。

最後に今後の対策についてであるが、労働基準法の選択式については択一式対策をすることで8割は対策ができていと考えてよい。残りの2割は出題傾向、特に条文や判例上の言葉を押さえながらの学習がポイントになる。その上で問題演習を繰り返しチェックしていくと効果が上がる。

先にも書いたが、判例ははじめて見る判例文が出題されることも起こり得るが、それは受験生全員に当てはまるものなので、冷静に問題文を読んで対応してほしい。そうすれば正解にたどり着けるはずである。答練の内容をよく復習し、判例や通達の出題にも驚かずに解答を導き出すことができる力を身につけてほしい。時間を掛け、じっくり解答する粘り強さが極めて重要である。

この後の頑張りで十分に合格ラインを突破できるので、最後まで、諦めずに学習を続けていってほしい。今後の伸びに期待する。

# 択一式 正答率 & 得点状況

\*点数配分:1問1点で10点満点

問題	正答率	○or×
問1	57%	
問2	29%	
問3	50%	
問4	50%	
問5	25%	
問6	54%	
問7	57%	
問8	79%	
問9	25%	
問10	64%	

- 正答率60%以上
- 正答率40%以上60%未満
- 正答率40%未満

### ☆最優先補強箇所 (正答率60%以上の問題)

以下の問題の中で正解できなかった問題に×を付け重点的に復習

			問8
	問10		

### ☆次順位補強箇所 (正答率40%~59%の問題)

以下の問題の中で正解できなかった問題に×を付け重点的に復習

問1		問3	問4
	問6	問7	

受講者平均点

4.9

 点

あなたの得点

 点

### 択一式 得点分布集計

	総得点	割合	割合 累計	あなたの ポジショ ニング
Sランク	7点以上	21.4%	21.4%	
Aランク	6点	10.7%	32.1%	
Bランク	5点	14.3%	46.4%	
Cランク	4点	32.2%	78.6%	
Dランク	3点以下	21.4%	100.0%	

最高得点

9

 点

あなたの得点の欄に○をつける ↑↑

# 選択式

# 正答率 & 得点状況

\*点数配分:1選択肢1点=各問5点、全部で25点満点

	A		B		C		D		E		受講者平均点	あなたの得点
	正答率	○or×	正答率	○or×	正答率	○or×	正答率	○or×	正答率	○or×		
問1	54%		43%		86%		25%		50%		2.6	点
問2	64%		18%		79%		93%		46%		3.0	点
問3	89%		89%		68%		86%		25%		3.6	点
問4	36%		18%		46%		86%		46%		2.3	点
問5	18%		29%		39%		36%		43%		1.7	点

■ 正答率60%以上  
受講者平均点3.3点以上

■ 正答率40%以上60%未満  
受講者平均点2.8点以上3.3点未満

□ 正答率40%未満  
受講者平均点2.8点未満

受講者平均総得点

13.1 点

あなたの総得点

点

## 選択式 得点分布集計

	総得点	割合	割合累計	あなたの ポジション ニング
Sランク	16点以上	25.0%	25.0%	
Aランク	14～15点	17.9%	42.9%	
Bランク	13点	17.8%	60.7%	
Cランク	10～12点	25.0%	85.7%	
Dランク	9点以下	14.3%	100.0%	

最高得点

19 点

あなたの得点の欄に○をつける ↑↑

## 選択式 チェック

プレミアム答練（労働基準法）で取り上げた選択式の問題を以下に掲載しました。  
A～Eの空欄で抜いた語句を  で囲んでいます。間違いやすい選択肢を、  
 として  の後に列挙しています。

例えば、問1の空欄Dは、

D クローズドショップ制  が正解ですが、 ~~D コニオンショップ制~~  の選択肢を入れた方がいました。

逆に、 だけで、 がない箇所は、大半の方が正解できていたところであるといえます。

また、同じ空欄が数回、出てくるものについては、2箇所目以降の空欄を、  
 のように網掛けし、「間違いやすい選択肢」は省きました。

正しい選択肢を“認識”すると同時に、間違いやすい選択肢も“確認”し、再度、チェックしてみてください。

⇒ 正解       ⇒ 不正解・・間違いやすい選択肢

### [問 1]

1 労働基準法附則第136条において、「使用者は、同法第39条第1項から第4項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、

A 賃金の減額  ~~A 労働条件の低下~~  ~~A 解雇~~ その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」と規定されている

2 使用者とは、労働基準法各条の義務についての  B 履行の責任者

~~B 管理責任者~~ をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとられることなく、実質的に一定の権限を与えられているか否かによる。単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者とみなされない。

3 労働基準法第3条では、「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。」と規定しているが、同条に基づく最高裁判所の判例によると、「憲法は、思想、信条の自由や法の下での平等を保障すると同時に、財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障している。それゆえ、企業者は、このような経済活動の一環としてする

C 契約締結  の自由を有し、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由



にこれを決定することができるのであって、その者が特定の思想、信条を有することを理由として雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない。」としている。

- 4  D クローズドシヨップ制  ~~D コニオンシヨップ制~~ を採っている事業場において、労働者が労働組合から除名された場合、その除名されるに至った原因が、使用者との関係において労働者の責めに帰すべき事由に該当する場合には解雇予告除外認定の対象となるが、  
 D クローズドシヨップ制 の場合であっても組合から除名されたことのみによって労働者の責めに帰すべき事由に該当するとは限らない。
- 5 いわゆる特別条項付時間外労働協定として、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情（ E 臨時的な  ~~E 短期的な~~  
 ~~E やむを得ない~~ もに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間（特別延長時間）まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、所定の限度時間を超えて労働させることができる。

〔問 2〕

- 1 労働基準法第 17 条において、使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならないと定めているが、この規定は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し金銭貸借関係に基づく  
 A 身分的拘束  ~~A 身体的拘束~~ 関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から  B 人的信用  ~~B 自由な意思~~  
 ~~B 個人的信頼~~  ~~B 雇用関係~~ に基づいて受ける金融又は賃金の前払のような単なる弁済期の繰上げ等で明らかに  A 身分的拘束 を伴わないと認められるものは、労働することを条件とする債権ではないとされている。
- 2 労働基準法第 24 条第 1 項本文の定めるいわゆる賃金全額払の原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を相殺することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の  C 経済生活  ~~C 職業生活~~ を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものと

いべきであるから、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであるが、労働者がある  **D**  **自由な意思** に基づき当該相殺に同意した場合においては、当該同意が労働者の  **D**  **自由な意思** に基づいてされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは、当該同意を得てした相殺は当該規定に違反するものとはいえないとするのが、最高裁判所の判例である。

3 休憩時間中であっても、その自由な利用が事業所内で行われるのであれば、

**E**  **使用者の管理権の行使**

~~**E**~~  ~~**使用者の安全配慮義務**~~

~~**E**~~  ~~**社会通念上相当**~~

として認めうる合理的な範囲における制約を受けるものであり、また、労働者は休憩時間中であっても、企業秩序の維持の要請に基づく制約をも免れないとして、休憩時間中に職場内で行う政治活動について事前の許可を受けなければならない旨を定める就業規則の規定は、休憩時間の自由利用に対する合理的な制約というべきであって、労働基準法第34条第3項に違反するものではないとしているのが、最高裁判所の判例である。

〔問 3〕

1 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準によると、使用者は、有期労働契約（当該契約を  **A**  **3回** 以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の  **B**  **30日前** までに、その予告をしなければならない。

また、使用者は、有期労働契約（当該契約を  **C**  **1回**

~~**C**~~  ~~**3回**~~

~~**C**~~  ~~**2回**~~

以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の  **D**  **希望**  ~~**D**~~  ~~**能力**~~ に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

2 使用者が、労働基準法における労働時間等の規定を遵守するためには、使用者が労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。したがって使用者にあっては、  **E**  **賃金不払残業**  ~~**E**~~  ~~**契約不履行**~~  ~~**E**~~  ~~**賃金未払い**~~  ~~**E**~~  ~~**労働災害**~~ を起こすことのないよう適正に労働時間を管理しなければならない。

〔問 4〕

- 1 就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、 A 拘束力  
 ~~A 規範力~~ を生ずるためには、その内容の適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採れていることを要するとするのが、最高裁判所の判例である。
- 2 労働基準法に基づいて発する命令は、その草案について、 B 公聴会  
 ~~B 労働政策審議会~~ で労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者の意見を聴いて、これを制定する。
- 3 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を  C 調製  ~~C 保管~~  
 ~~C 作成~~ し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。
- 4 裁判所は、次の(1)から(4)に掲げるいずれかの金銭を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の  D 付加金 の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から2年以内にならなければならない。
  - (1)  E 解雇予告手当  ~~E 休業補償~~  
 ~~E 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金~~
  - (2) 休業手当
  - (3) 割増賃金
  - (4) 年次有給休暇中の賃金

〔問 5〕

- 1 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」によると、「労働時間の考え方」は次のとおりである。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。なお、労働時間に該当するかどうかは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがわず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観

的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、 A 個別具体的に  ~~A 合理的に~~  ~~合理的に~~ 判断されるものであること。

ア. 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ. 使用者の指示があった場合には  B 即時に  ~~B 個別具体的に~~  ~~B 速やかに~~ 業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ. 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

2 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」によると、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」は次のとおりである。

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア. 使用者が、自ら  C 現認  ~~C 目視~~  ~~C 検認~~ することにより確認し、適正に記録すること。

イ. タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

(ア～エ省略)

オ. 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。

このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、

D 記録上  ~~D 口裏を合わせて~~ これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、 E 慣習的  
 ~~E 日常的~~  ~~E 強制的~~ に行われていないかについても確認すること。

(4) ～ (7) (省略)

選択式 肢別解答率表

※ 網掛＝正解肢

	正解	正答率 (全)	肢別解答率																				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
問1	A	12	54	14	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	54	4	25	0	0	0	0	0	
	B	10	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43	50	0	0	0	4	0	0	0	
	C	2	86	0	86	0	0	4	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	D	15	25	0	0	0	0	0	0	4	0	64	0	0	0	0	0	25	0	0	4	0	0
	E	8	50	0	0	0	4	0	25	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0
問2	A	13	64	7	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	64	0	0	0	0	0	0	0	0
	B	8	18	0	0	0	0	0	0	11	18	0	4	0	0	0	7	39	0	0	18	0	0
	C	5	79	0	4	0	0	79	0	0	0	0	0	0	4	0	14	0	0	0	0	0	0
	D	7	93	0	0	0	0	0	0	93	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	E	9	46	0	0	18	4	0	0	0	4	46	0	0	0	0	0	0	0	4	18	0	7
問3	A	8	89	0	4	4	0	0	0	0	89	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0
	B	10	89	4	0	0	0	0	0	7	0	0	89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	2	68	0	68	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	0
	D	17	86	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	86	0	0	4
	E	9	25	0	0	0	0	0	11	0	0	25	0	0	32	0	0	0	0	0	29	0	0
問4	A	12	36	0	0	0	4	0	0	39	0	0	0	4	36	7	0	0	0	4	0	0	0
	B	15	18	0	4	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0
	C	2	46	0	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	4	36	0
	D	18	86	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	86	0	0
	E	6	46	18	0	0	0	0	46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21
問5	A	6	18	50	0	0	4	0	18	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
	B	8	29	0	0	0	0	4	14	0	29	0	7	0	14	0	0	0	0	7	0	4	0
	C	2	39	0	39	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	32	0	0	0	0	0	14	0
	D	4	36	0	4	21	36	7	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0	4	0	0
	E	5	43	0	0	0	0	43	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	11	4	0	0

択一式 肢別解答率表

※ 網掛＝正解肢

科目	正解	正答率 (全)	肢別解答率					
			A	B	C	D	E	
労働基準法	1	B	57	4	57	0	21	18
	2	C	29	4	0	29	64	4
	3	E	50	0	14	25	11	50
	4	B	50	7	50	32	11	0
	5	B	25	18	25	14	7	36
	6	D	54	29	0	0	54	18
	7	B	57	4	57	11	7	21
	8	E	79	0	4	0	18	79
	9	E	25	7	46	21	0	25
	10	A	64	64	18	4	11	4