

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**」を収載(過去本試験問題を除く)。条文読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29年から令和8年までの過去本試験問題を収載。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。)

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



問題(左)ページ

- ① **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。
- ② **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
- ③ **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。
- ④ **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。

第1章 雇用保険法		第1章 雇用保険法	
問題 1 目的 2 問題 A ③ Check欄 A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐ 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給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する <u>C</u> 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。 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。 4 選択肢 <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> ① 完全雇用の達成 ② 教育訓練 ③ 経済の健全な発展 ④ 雇用機会の増大 ⑤ 雇用の継続が困難 ⑥ 再就職 ⑦ 失業 ⑧ 職業指導 ⑨ 職業能力の開発が困難 ⑩ 雇職 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> ⑪ キャリアコンサルティング ⑫ 均等な待遇の確保 ⑬ 公共職業訓練 ⑭ 雇用条件の向上 ⑮ 雇用の富実と供給の不均衡 ⑯ 辞職 ⑰ 就業の機会が縮小 ⑱ 職業生活上の環境の整備改善 ⑲ 退職 ⑳ 労働者の福祉の増進 </td> </tr> </table>	① 完全雇用の達成 ② 教育訓練 ③ 経済の健全な発展 ④ 雇用機会の増大 ⑤ 雇用の継続が困難 ⑥ 再就職 ⑦ 失業 ⑧ 職業指導 ⑨ 職業能力の開発が困難 ⑩ 雇職	⑪ キャリアコンサルティング ⑫ 均等な待遇の確保 ⑬ 公共職業訓練 ⑭ 雇用条件の向上 ⑮ 雇用の富実と供給の不均衡 ⑯ 辞職 ⑰ 就業の機会が縮小 ⑱ 職業生活上の環境の整備改善 ⑲ 退職 ⑳ 労働者の福祉の増進	解 答 - A ⑤ 失業 (法1条) - B ⑥ 雇用の継続が困難 (法1条) - C ⑦ 教育訓練 (法1条) - D ⑧ 雇用機会の増大 (法1条) - E ⑨ 労働者の福祉の増進 (法1条) 5 完成文 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、失業の予防、雇用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その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする。」としている。 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。
① 完全雇用の達成 ② 教育訓練 ③ 経済の健全な発展 ④ 雇用機会の増大 ⑤ 雇用の継続が困難 ⑥ 再就職 ⑦ 失業 ⑧ 職業指導 ⑨ 職業能力の開発が困難 ⑩ 雇職	⑪ キャリアコンサルティング ⑫ 均等な待遇の確保 ⑬ 公共職業訓練 ⑭ 雇用条件の向上 ⑮ 雇用の富実と供給の不均衡 ⑯ 辞職 ⑰ 就業の機会が縮小 ⑱ 職業生活上の環境の整備改善 ⑲ 退職 ⑳ 労働者の福祉の増進		



問題(右)ページ

- ⑤ **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 労働に関する一般常識

	難易度	
問題1 労働契約法(1)	A	2
問題2 労働契約法(2)	A	4
問題3 労働契約法(3)	A	6
問題4 労働契約法(4)	A	8
問題5 労働契約法(5)	B	10
問題6 労働契約法(6)	A	12
問題7 労働契約法(7)	A	14
問題8 労働契約法(8)	A	16
問題9 労働時間等設定改善法	A	20
問題10 個別労働関係紛争解決促進法	A	24
問題11 最低賃金法(1)	A	26
問題12 最低賃金法(2)	A	30
問題13 最低賃金法(3)	B	32
問題14 労働組合法(1)	A	34
問題15 労働組合法(2)	A	36
問題16 労働組合法(3)	A	40
問題17 労働関係調整法	A	42
問題18 労働施策総合推進法(1)	A	44
問題19 労働施策総合推進法(2)	A	46
問題20 労働施策総合推進法(3)	B	50

問題21	労働施策総合推進法(4)	改正 A	54
問題22	職業安定法(1)	A	58
問題23	職業安定法(2)	B	62
問題24	労働者派遣法(1)	A	66
問題25	労働者派遣法(2)	A	70
問題26	労働者派遣法(3)	A	74
問題27	労働者派遣法(4)	A	78
問題28	労働者派遣法(5)	A	82
問題29	労働者派遣法(6)	A	88
問題30	高年齢者雇用安定法(1)	A	92
問題31	高年齢者雇用安定法(2)	B	96
問題32	障害者雇用促進法(1)	改正 A	102
問題33	障害者雇用促進法(2)	A	106
問題34	障害者雇用促進法(3)	改正 B	110
問題35	障害者雇用促進法(4)	B	112
問題36	男女雇用機会均等法(1)	A	116
問題37	男女雇用機会均等法(2)	A	120
問題38	男女雇用機会均等法(3)	改正 B	124
問題39	男女雇用機会均等法(4)	改正 A	128
問題40	女性活躍推進法	A	132
問題41	パートタイム・有期雇用労働法(1)	A	136
問題42	パートタイム・有期雇用労働法(2)	A	140
問題43	パートタイム・有期雇用労働法(3)	改正 B	142
問題44	育児・介護休業法(1)	A	146

問題45	育児・介護休業法(2)	B	150
問題46	育児・介護休業法(3)	B	156
問題47	育児・介護休業法(4)	B	160
問題48	育児・介護休業法(5)	B	164
問題49	育児・介護休業法(6)	B	170
問題50	育児・介護休業法(7)	B	174
問題51	次世代育成支援対策推進法	A	178
問題52	職務・人事情報	A	184
問題53	人事考課	A	185
問題54	雇用管理(1)	A	186
問題55	雇用管理(2)	A	187
問題56	教育訓練・能力開発管理(1)	A	188
問題57	教育訓練・能力開発管理(2)	A	189
問題58	賃金管理(1)	A	190
問題59	賃金管理(2)	A	192
問題60	人間関係管理(1)	A	193
問題61	人間関係管理(2)	A	194
問題62	人事・労務管理の学説の形成と発展(1)	A	195
問題63	人事・労務管理の学説の形成と発展(2)	A	196

第2章 労働に関する一般常識(過去本試験問題)

難易度

問題1	平成29年	A	198
問題2	平成30年	A	202
問題3	令和元年	A	204
問題4	令和2年	A	206

問題 5	令和 3 年	A	208
問題 6	令和 4 年(改題)	B	210
問題 7	令和 5 年	B	214
問題 8	令和 6 年	A	218
問題 9	令和 7 年(改題)	A	222
問題10	令和 8 年	A	226

第1章

労働に関する 一般常識

問題1 労働契約法(1)

難易度 A

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 労働契約法第1条においては、「この法律は、労働者及び使用者の A の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、 B を図りつつ、 C に資することを目的とする。」としている。
- 2 労働契約法第5条においては、「使用者は、 D 、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、 E 。」としている。

選択肢

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| ① 経済及び社会の発展 | ② 契約自由の原則 |
| ③ 個別の労働関係の安定 | ④ 雇用管理の改善等 |
| ⑤ 雇用機会の増大 | ⑥ 仕事と生活の調和 |
| ⑦ 自主的な交渉 | ⑧ 職場環境の向上を図らなければならない |
| ⑨ 対等な立場 | ⑩ 適切な労使関係 |
| ⑪ 必要な措置を講じなければならない | |
| ⑫ 必要な措置を講ずるように努めなければならない | |
| ⑬ 必要な配慮をするものとする | |
| ⑭ 労働契約、就業規則又は労働協約に規定されている場合 | |
| ⑮ 労働契約に伴い | ⑯ 労働契約の規定に基づいて |
| ⑰ 労働契約の内容が法令又は労働協約に反しないようにするために | |
| ⑱ 労働者の福祉の向上 | ⑲ 労働者の保護 |
| ⑳ 労働条件の向上 | |

解 答

- A ⑦ 自主的な交渉 (労働契約法 1 条)
- B ⑱ 労働者の保護 (労働契約法 1 条)
- C ③ 個別の労働関係の安定 (労働契約法 1 条)
- D ⑮ 労働契約に伴い (労働契約法 5 条)
- E ⑬ 必要な配慮をするものとする (労働契約法 5 条)

完成文

- 1 労働契約法第1条においては、「この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。」としている。
- 2 労働契約法第5条においては、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」としている。

問題2 労働契約法(2)

難易度 A

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、 に応じて、 を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、 に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

選択肢

- | | | | |
|------------|-------------|--------|--------|
| ① 格差 | ② 均衡 | ③ 均等 | ④ 雇用形態 |
| ⑤ 雇用契約の内容 | ⑥ 事業経営上の必要性 | | |
| ⑦ 仕事と生活の調和 | ⑧ 事実たる慣習 | ⑨ 就業規則 | |
| ⑩ 就業の実態 | ⑪ 自由な意思の下 | | |
| ⑫ 使用者の経営責任 | ⑬ 職制上の地位 | ⑭ 信義 | |
| ⑮ 対等の立場 | ⑯ 団体交渉 | ⑰ 品位 | |
| ⑰ 法令 | ⑱ 労働者の希望 | ⑲ 労働能力 | |

解 答

- A ⑮ 対等の立場 (労働契約法 3 条)
- B ⑩ 就業の実態 (労働契約法 3 条)
- C ② 均衡 (労働契約法 3 条)
- D ⑦ 仕事と生活の調和 (労働契約法 3 条)
- E ⑭ 信義 (労働契約法 3 条)

完成文

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

問題3 労働契約法(3)

難易度 A

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 労働契約法第6条によると、労働契約は、労働者が使用者に使用されて し、使用者がこれに対して を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
- 2 労働契約法第7条によると、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が な労働条件が定められている就業規則を労働者に させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容 労働条件を合意していた部分については、法第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

選択肢

- | | | | |
|-----------|-------|--------|------|
| ① 以下の | ② 閲覧 | ③ 客観的 | ④ 給与 |
| ⑤ 勤務 | ⑥ 合理的 | ⑦ 自主的 | |
| ⑧ 社会通念上相当 | | ⑨ 就業 | ⑩ 従属 |
| ⑪ 周知 | ⑫ 賃金 | ⑬ 手当 | ⑭ 同意 |
| ⑮ と異なる | ⑯ 把握 | ⑰ 報酬 | ⑱ 労働 |
| ⑲ を大幅に上回る | | ⑳ を下回る | |

解 答

- A ⑮ 労働 (労働契約法 6 条)
- B ⑫ 賃金 (労働契約法 6 条)
- C ⑥ 合理的 (労働契約法 7 条)
- D ⑪ 周知 (労働契約法 7 条)
- E ⑮ と異なる (労働契約法 7 条)

完成文

- 1 労働契約法第 6 条によると、労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
- 2 労働契約法第 7 条によると、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、法第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

問題4 労働契約法(4)

難易度 A

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
- 2 労働契約法第9条によると、使用者は、、就業規則を変更することにより、労働者のに労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、下記3の場合は、この限りでない。
- 3 労働契約法第10条によると、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受けるの程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、その他の就業規則の変更に係る事情に照らしてなものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、法第12条(就業規則違反の労働契約)に該当する場合を除き、この限りでない。

選択肢

- | | |
|------------------|--------------|
| ① いかなる場合においても | ② 客観的 |
| ③ 行政官庁の許可を得ることなく | ④ 経営努力の履行の状況 |
| ⑤ 合理的 | ⑥ 自主的 |
| ⑦ 社会的情勢の見通し | ⑧ 社会通念上相当 |
| ⑨ 対象労働者選定の合理性 | ⑩ 就業規則において |
| ⑪ 不利 | ⑫ 不都合 |
| ⑬ 不利 | ⑭ 有利 |
| ⑮ 労使協定において | ⑯ 労働協約において |
| ⑰ 労働組合等との交渉の状況 | ⑱ 労働契約において |
| ⑲ 労働者と合意することなく | |
| ⑳ 労働者に周知されることなく | |

解 答

- A ⑬ 労働者と合意することなく (労働契約法9条)
- B ⑭ 不利益 (労働契約法9条、10条)
- C ⑮ 労働組合等との交渉の状況 (労働契約法10条)
- D ⑯ 合理的 (労働契約法10条)
- E ⑰ 労働契約において (労働契約法10条)

完成文

- 1 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
- 2 労働契約法第9条によると、使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、下記3の場合は、この限りでない。
- 3 労働契約法第10条によると、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、法第12条(就業規則違反の労働契約)に該当する場合を除き、この限りでない。

問題5 労働契約法(5)

難易度 B

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 労働契約法第12条によると、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める A は、その部分については、 B とする。この場合において、 B となった部分は、 C 。
- 2 労働契約法第13条によると、就業規則が D 又は労働協約に E 場合には、当該 E 部分については、法第7条、第10条及び第12条の規定は、当該 D 又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

選択肢

- | | | |
|-----------------|---------|--------|
| ① 解除 | ② 雇用契約 | ③ 社内慣行 |
| ④ 就業規則で定める基準による | ⑤ 沿わない | |
| ⑥ 達しない | ⑦ 取消 | ⑧ 反する |
| ⑨ 判例 | | |
| ⑩ 法令 | ⑪ 満たない | ⑫ 無効 |
| | | ⑬ 有効 |
| ⑭ 労使協議で定める基準による | ⑮ 労使協定 | |
| ⑯ 労使協定で定める基準による | ⑰ 労働基準法 | |
| ⑱ 労働協約で定める基準による | ⑲ 労働組合法 | |
| ⑳ 労働契約 | | |

解 答

- A ②⑩ 労働契約 (労働契約法12条)
- B ⑫ 無効 (労働契約法12条)
- C ④ 就業規則で定める基準による (労働契約法12条)
- D ⑩ 法令 (労働契約法13条)
- E ⑧ 反する (労働契約法13条)

完成文

- 1 労働契約法第12条によると、就業規則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、就業規則で定める基準による。
- 2 労働契約法第13条によると、就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、法第7条、第10条及び第12条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

問題6 労働契約法(6)

難易度 A

Check欄 A ☐☐☐ B ☐☐☐ C ☐☐☐ D ☐☐☐ E ☐☐☐

- 1 使用者が労働者に を命ずることができる場合において、当該 の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。
- 2 使用者が労働者を することができる場合において、当該 が、当該 に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、 であると認められない場合は、その権利を したものと、当該 は、無効とする。
- 3 は、 であると認められない場合は、その権利を したものと、無効とする。

選択肢

- | | | |
|-------------------------|--------|------|
| ① 移籍 | ② 解雇 | ③ 解除 |
| ④ 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当 | | |
| ⑤ 客観的に相当な理由を欠き、社会通念上合理的 | ⑥ 減給 | |
| ⑦ 降格 | ⑧ 行使 | ⑨ 出向 |
| ⑩ 信義に反し、社会通念上相当 | ⑪ 処分 | ⑫ 制裁 |
| ⑬ 正当な理由を欠き、社会通念上相当 | ⑭ 退職勧奨 | |
| ⑮ 懲戒 | ⑯ 転勤 | ⑰ 転籍 |
| ⑱ 雇止め | ⑲ 破棄 | |
| ⑳ 濫用 | | |

解 答

- A ⑨ 出向 (労働契約法14条)
- B ⑳ 濫用 (労働契約法14条、15条、16条)
- C ⑮ 懲戒 (労働契約法15条)
- D ④ 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当
(労働契約法15条、16条)
- E ② 解雇 (労働契約法16条)

完成文

- 1 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。
- 2 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。
- 3 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。