

労働基準法及び労働安全衛生法（択一式・問題）

<ベーシック編>

〔問 1〕 労働基準法の総則に関する次の記述のうち、誤っているものはいくつあるか。

ア 労働基準法第6条では、何人も法律に基づいて許される場合を除き、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとされているが、ある労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものであっても、労働基準法第6条違反には該当しない。

イ 使用者は、労働者が労働時間中に、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これを拒んではならないとされているが、この「公の職務」には、裁判員の職務が該当するものとされている。

ウ 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た労働条件の差別的取扱いを禁止しているため、企業者が、特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇入れを拒んだ場合には、同条に違反する。

エ 労働基準法第2条第2項では、労働者及び使用者の双方に対して、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と定めているが、この義務違反に対する罰則は設けられていない。

オ 労働基準法第1条第2項では、この法律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とされているが、「この基準を理由として」というのは、労働基準法に規定があることが、その労働条件低下の決定的な理由となっている場合をいう。したがって、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、労働基準法の基準を理由とするものでなく、本条に抵触するものではない。

- A 一つ
- B 二つ
- C 三つ
- D 四つ
- E 五つ

〔問 2〕 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 平均賃金の算定期間たる3か月のうちに、年次有給休暇を取得した日がある場合には、当該年次有給休暇日について支払われた賃金及びその休暇日数を、平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3か月間の賃金総額及びその期間の総日数から控除しなければならない。
- B 労働基準法第14条第2項の規定に基づく「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、期間が2か月の労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されているものを除く。）を2回更新し、3回目を更新しないこととしようとする使用者は、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないとされている。
- C 労働者派遣事業における派遣労働者に対する労働基準法の適用については特例措置が設けられており、労働時間、休憩、休日等の規定に関しては、派遣元の使用者がその責任を負うが、労働契約、賃金、年次有給休暇、災害補償、就業規則等の規定に関しては、派遣先の使用者がその責任を負うこととされている。
- D 労働基準法第17条の規定は前借金により身分的拘束を伴い労働が強制されるおそれがあること等を防止するため、労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺することを禁止するものであるから、使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、本条の規定は適用されない。
- E 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し平均賃金を算定すべき事由が発生した日とは、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日ではなく、減給の制裁事由が発生した日である。

〔問 3〕 労働基準法の労働契約、解雇等に関する次のアからオまでの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

ア 満60歳以上の労働者と契約期間を3年とする労働契約を締結した場合であっても、当分の間、民法第628条の規定にかかわらず、労働契約の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

イ 労働基準法第15条第1項において、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については書面の交付により明示しなければならないこととされているが、労働時間については、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等のほか、所定労働時間を超える労働の有無についても、書面の交付により明示しなければならないこととされている。

ウ 30日前に解雇予告を行ったが、その期限到来後、解雇期日を延期することを労働者に伝達し、そのまま使用した後に当該労働者を解雇する場合であっても、当初の解雇は効力を失っていないことから、改めて解雇予告の手続きを経る必要はない。

エ 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないとされているが、労働者が不法行為を犯して使用者に損害を与えた場合に、現実には生じた損害について労働者に対して損害賠償を請求することは禁止されていない。

オ 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合には、使用者は、30日前の予告又は30日以上平均賃金の支払いをすることなく労働者を解雇することができる。

- A (アとウ) B (アとエ) C (イとウ)
D (イとオ) E (エとオ)

〔問 4〕 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

A 8月27日の終了をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月10日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の12日分の解雇予告手当を支払わなければならない。

B 労働基準法第34条に定める休憩時間の外出を許可制とすることは、事業場内で自由に休息し得る場合であっても、労働基準法違反となる。

- C 1日の労働時間が8時間の場合は、労働時間の途中で少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。
- D 事業場の過半数の労働者で組織する労働組合が使用者と締結した労働協約の定めによって通貨以外のもので賃金を支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。
- E 解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、退職の事由が解雇の場合には、必ずその理由を証明書に記入しなければならない。

〔問 5〕 労働基準法の賃金等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 派遣中の労働者について、当該労働者派遣契約が派遣先の事業場の事情によって途中で解約された場合には、労働基準法第26条の休業手当に関する規定の適用については、同条の「使用者の責めに帰すべき事由」があるかどうかの判断は、派遣先の使用者についてなされる。
- B 賃金の所定支払日が毎月20日とされている会社で、当月1日に労働者が当月15日をもって退職する旨届け出て予定通り退職した。この労働者が、退職した日の翌日である16日に当月支給分の賃金の支払いを請求した場合において、使用者は、労働者の請求があつてから7日以内に賃金を支払えばよいので、当月23日に支払うことで足りる。
- C 労働基準法第24条第2項に規定する毎月とは、暦月を指すものとされている。また、一定期日とは、必ずしも、25日等と日付を指定する必要はなく、週給の場合における金曜日支払い、月給の場合における月の末日支払い、毎月第2金曜日払いといったような特定の方法でも差し支えない。
- D 割増賃金の計算において、1日における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各時間数に1時間未満の端数がある場合は、1日ごとに、30分未満の端数を切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算する措置は、労働基準法違反としては取り扱わない。

E 労働基準法第37条第4項及び労働基準法施行規則第21条の規定によって、割増賃金の計算の基礎となる賃金には家族手当、住宅手当等は算入されないこととされているが、例えば、賃貸住宅の居住者には2万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給することとされている手当は、同規則第21条でいう住宅手当には該当しないため、同法第37条の割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければならない。

〔問 6〕 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 就業規則その他これに準ずるものにより労働基準法第32条の2に規定するいわゆる1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、常時使用する労働者数にかかわらず、就業規則その他これに準ずるものを所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- B 労働基準法第32条の3に規定するいわゆるフレックスタイム制を採用する場合には、労使の書面協定において、始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる旨を定めなければならない。
- C 労働基準法第38条の3に規定するいわゆる専門業務型裁量労働制が適用される労働者については、対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関しては使用者が具体的な指示をしないこととされていることから、休憩、休日、深夜業に関する規定の適用は排除される。
- D 年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して与えられるが、この場合の「全労働日」には、使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日は含まれない。
- E 派遣中の労働者の年次有給休暇については、労働基準法第39条第5項の「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかどうかの判断は、派遣先の事業に関して実際に障害が出る場合があることから、派遣元の事業ではなく、派遣先の事業について考慮されることになる。