

1 労働契約

Q16 労働契約の基本原則について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率89%】

- 1 使用者は、労働者が過重労働により心身の健康を損なわないよう注意する義務を負う。
- 2 労働契約は、労働者の就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結・変更すべきものである。
- 3 労働者および使用者は、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない。
- 4 労働契約の内容は、仕事と生活の調和にも配慮することまでは求められていない。

Q17 次のうち、労基法が適用される「労働者」をすべて選びなさい。

- | | |
|---------|-----------|
| 1 正社員 | 2 パートタイマー |
| 3 アルバイト | 4 派遣労働者 |

Q18 次のうち、労働基準法上の労働者にあたる者をすべて選びなさい。 【正解率39%】

- | | |
|---------------|-------|
| 1 フリーのジャーナリスト | 2 研修医 |
| 3 学生アルバイト | 4 失業者 |

Q19 使用者について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率33%】

- 1 労働基準法上の使用者とは、事業主のみならず、事業主のために行う行為をするすべての者をいう。
- 2 親子会社の場合、親会社が子会社の従業員に対して使用者としての責任を負うことはありえない。
- 3 労働組合法上の使用者は、労働契約法上の使用者に限られる。
- 4 労働者派遣の場合、労働契約上の使用者は派遣先である。

Q20 労働契約について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約を締結する際は、必ず契約書を作成しなければならない。
- 2 権利濫用の法理は民法にもとづくものであって、いわゆる労働法には何の定めもない。
- 3 労働契約は、労働者が無償で働くことを約する場合でも成立する。
- 4 労働契約は、労使が対等な立場で自主的な交渉をすることによって成立すべきものである。

Q21 労働条件決定システムについて、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率46%】

- 1 労働協約に定める労働条件に違反する労働契約の部分は、無効となる。
- 2 労働契約で定める基準に達しない労働条件を定める就業規則は、無効となる。
- 3 就業規則の定めが労働契約の内容となるためには、合理的な労働条件が定められており、労働者に周知されている必要がある。
- 4 労働基準法などの法令が、労働条件の最低基準となる。

Q22 労働契約について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率91%】

- 1 労基法において書面による明示が義務づけられている事項について、使用者が労働条件を明示しなかったとしても、刑罰が科されることはない。
- 2 労働者が使用者に損害を与えた場合、労働者はその損害全額について常に賠償責任を負う。
- 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、または変更すべきものであり、その違反に対しては刑罰が科される。
- 4 使用者は、労働契約に特に定めがなくとも、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、必要な配慮をする義務を負う。

Q23 労働契約上の権利義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率82%】

- 1 労働者が使用者の業務命令に従わなかった場合、業務命令違反として懲戒処分の対象となりうる。
- 2 労働者が就業時間中に私用メールをしている場合でも、懲戒処分の対象とはならない。
- 3 使用者は、指揮命令権に基づいて、労働者に違法な仕事を命じることも許される。
- 4 労働者は、退職後も当然に競業避止義務を負う。

Q24 次のうち、労働者の義務ではないものをひとつ選びなさい。

【正解率81%】

- | | |
|----------|----------|
| 1 安全配慮義務 | 2 労務提供義務 |
| 3 秘密保持義務 | 4 競業禁止義務 |

Q25 労働条件の明示について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率59%】

- 1 実際の労働条件が明示された労働条件と異なる場合、労働者は労働契約を解除することができる。
- 2 使用者には、賃金や労働時間等の重要な労働条件を書面により明示することが義務づけられている。
- 3 使用者が労働条件を明示しなかった場合、その労働契約は直ちに無効となる。
- 4 求人票に示された労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなど特段の事情がない限り、労働契約の内容になる。

Q26 アルバイトに関するワークルールについて、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率98%】

- 1 商品販売のノルマを達成できなかった場合には、商品を必ず買い取らなければならない。
- 2 店長から急なシフト変更を要請された場合でも、それを断ることは許されない。
- 3 不注意で皿を割ってしまった場合、必ずしも弁償する必要はない。
- 4 体調不良などの相当な理由がない場合には、アルバイトを辞めることはできない。

Q27 労基法の効力について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率93%】

- 1 労働契約の内容が労基法に違反した場合、使用者が行政指導を受けるだけである。
- 2 労働契約の内容が労基法に違反した場合、労基法の強行的直律的効力により、違反した部分が無効となり、労基法の基準が内容となる。
- 3 労働契約の内容が労基法に違反した場合、違反した部分が無効となるので、改めて労使で交渉して契約内容を取り決めなければならない。
- 4 労働契約の内容が労基法に違反した場合であっても、使用者が刑事罰を科されることはない。

Q28 労基法の規制について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率83%】

- 1 「時間外労働に対する割増賃金は支払わない」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法の基準を下回り無効となる。
- 2 「入社の日から年次有給休暇を10日付与する」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法の基準を下回り無効となる。
- 3 北海道で働く労働者が時給700円の労働契約を結んだ場合、その定めは北海道の最低賃金である889円（2022年3月現在）を下回り無効となる。
- 4 「労働時間8時間につき30分の休憩時間を与える」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法を下回り無効となる。

2 就業規則

Q29 就業規則について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率80%】

- 1 就業規則は、使用者が一方的に作成するものである。
- 2 就業規則は、労働者がいつでも見られるような状態にしなければならない。
- 3 就業規則の不利益変更の有効性は、内容の合理性等によって判断される。
- 4 就業規則の効力について、労契法には何らの定めもない。

Q30 就業規則について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率90%】

- 1 就業規則よりも有利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働契約の労働条件が契約内容となる。
- 2 労働協約よりも不利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働協約の労働条件が契約内容となる。
- 3 就業規則よりも有利な労働条件を法律が定めていた場合、法律の労働条件が契約内容となる。
- 4 労働協約よりも不利な労働条件を就業規則が定めていた場合、就業規則の労働条件が契約内容となる。

Q31 次のうち、就業規則に必ず定めなければならない事項をひとつ選びなさい

【正解率83%】

- | | |
|-----------|------------|
| 1 賞与の計算方法 | 2 退職金の計算方法 |
| 3 解雇事由 | 4 懲戒処分の種類 |

Q32 就業規則の作成について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率84%】

- 1 常時8人の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならない。
- 2 使用者は、作成した就業規則を行政官庁に届け出る必要はない。
- 3 使用者が合理的な労働条件を定めた就業規則を労働者に周知させていた場合、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ことになる。
- 4 使用者は、就業規則の作成・変更にあたって、過半数代表者の同意を得なければならない。

Q33 就業規則の作成・変更にあたっての使用者の労基法上の義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則を変更する際には、使用者は、少なくとも過半数代表者から意見聴取をしなければならない。
- 2 就業規則を変更する際には、使用者は、すべての労働組合の同意を得なければならない。
- 3 事業場に労働組合がなければ、労働者側の意見書を提出できないので、使用者は就業規則を作成しなくてもよい。
- 4 就業規則を作成する際には、使用者は、内容について労働者全員の同意を得なければならない。

Q34 就業規則の周知について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率70%】

- 1 就業規則を各作業場の見やすい場所に掲示していれば、就業規則を周知したことになる。
- 2 就業規則のコピーを労働者に交付していれば、就業規則を周知したことになる。
- 3 労働者が労働契約締結時に就業規則の内容を知らなければ、就業規則を周知したことにはならない。
- 4 就業規則を各作業場に備え付けていても、労働者がいつでも見ることができるところに備え付けていなければ、就業規則を周知したことにはならない。

Q35 就業規則の不利益変更について、その有効性を判断する際に考慮すべき要素をすべて選びなさい。

【正解率47%】

- 1 労働協約が定める労働条件との優劣。
- 2 労働者の受ける不利益の程度。
- 3 変更後の就業規則の内容の相当性。
- 4 労働組合等との交渉の状況。

Q36 就業規則の変更について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率88%】

- 1 使用者は、就業規則を変更する際、労働組合の同意を得なければならない。
- 2 使用者は、経営上の必要がなくとも、就業規則を変更することによって、一方的に賃金を切り下げることができる。
- 3 使用者が、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って、労働条件を不利益に変更することは、原則として許されない。
- 4 就業規則の変更に対した労働者に対しては、就業規則の変更の効力が及ぶことはない。

Q37 労働条件の変更について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率58%】

- 1 労働協約で労働契約の内容より不利な定めをした場合、労働協約の内容が優先される。
- 2 労働条件の変更は、労働者と合意しなくても、常に使用者が一方的に行うことができる。
- 3 労働協約により労働条件を変更する場合は、労働基準法の定める基準を下回る定めをすることができる。
- 4 使用者が就業規則を変更する場合は、労働組合の同意が必要である。

3 採用・内定・試用

Q38 採用面接の際の質問として、適切ではないものをすべて選びなさい。 【正解率53%】

- 1 結婚、出産しても働き続けられますか。
- 2 労働組合についてどう思いますか。
- 3 あなたの得意とする教科、科目はなんですか。
- 4 あなたの本籍地はどこですか。

Q39 採用について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率30%】

- 1 内々定を取り消された場合、使用者に対して一切の法的責任を追及することはできない。
- 2 労働者の募集・採用を年齢により差別することは、原則として許されない。
- 3 使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件について書面で明示する必要はなく、口頭で説明すればよい。
- 4 判例によれば、使用者が労働者の思想・信条を理由に採用を拒否することは許されない。

Q40 採用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率72%】

- 1 労働者の採用にあたっては、法律等により制限のある場合を除き、原則として使用者に採用の自由が認められる。
- 2 採用面接の際に、「結婚の予定はありますか」という質問をすることは、男女雇用機会均等法に照らし妥当ではない。
- 3 採用面接の際に本籍地や親の職業について質問することは許される。
- 4 採用の条件を女性に限定することは、女性に有利だとしても、男女雇用機会均等法に違反する。

Q41 採用内定について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率80%】

- 1 応募者が内々定の際に「就職活動を終える」という誓約書にサインした場合、その後に就職活動を続けることは許されない。
- 2 労働契約は、内定期間を経た後の入社時点で成立する。
- 3 応募者が内定承諾書を提出した場合、その後に内定を辞退することは許されない。
- 4 応募者が内定を辞退する場合、会社にその旨を連絡しなければならない。

Q42 採用内定について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 内定は、文書でもらわないと法的効果がない。
- 2 内定が出れば、直ちに働きはじめなければならない。
- 3 内定が出れば、労働契約が成立したこととなる。
- 4 働きはじめる前に内定が取り消された場合、労働者はこれに従わなければならない。

Q43 次のうち、採用内定取消しの理由として正当といえないものをすべて選びなさい。 【正解率73%】

- 1 提出書類の記載に重大な虚偽があることが発覚したとき。
- 2 内定者が、生活習慣病であることが発覚したとき。
- 3 内定者が、卒業予定であった大学等を卒業できなかったとき。
- 4 内定辞退者が予想より少なかったとき。

Q44 試用について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率48%】

- 1 使用者は、内定時から知っていた事実を理由として、本採用を拒否することができる。
- 2 契約自由の原則に基づき、長期の試用期間を設定することも当事者の自由である。
- 3 試用期間については、労働者と使用者との間に解約権付きの労働契約が成立している。
- 4 試用は労働契約である以上、本採用を拒否するには、本採用後になされる解雇と同程度に正当な理由が必要である。

Q45 試用と本採用拒否について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率69%】

- 1 試用期間中であれば、使用者はいつでも本採用拒否を通告することができる。
- 2 試用も労働契約である以上、本採用を拒否するには、正社員の解雇と同程度に正当な理由が必要である。
- 3 本採用を拒否するには、勤務成績・勤務態度の不良といった適格性欠如の具体的な根拠が必要である。
- 4 労基法の定めにより、試用期間は6か月を超えてはならない。

4 権利保障・人格的利益

Q46 不当な拘束の禁止について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率78%】

- 1 労働契約の不履行について違約金を定めた場合、その定めは無効となる。
- 2 使用者は労働者に金銭の貸付けをしてはならず、それは福利厚生の一環であったとしても労基法では許されない。
- 3 強制労働は、労基法で明確に禁止されている。
- 4 使用者が、業務命令により労働者に技能研修を受けさせ、その研修費用を貸し付けた場合、禁止される損害賠償の予定となる場合がある。

Q47 セクハラについて、正しいものをすべて選びなさい。 【正解率65%】

- 1 セクハラの原因を負うのは加害者個人だけである。
- 2 セクハラには、対価型と環境型がある。
- 3 男性から女性だけではなく、女性から男性へのセクハラも存在する。
- 4 被害者の同意があっても、セクハラに該当することがある。

Q48 次の行為のうち、セクハラに該当する可能性が高いものをすべて選びなさい。

- 1 必要なく身体へ接触すること。
- 2 性的な内容の噂を広めること。
- 3 個人的な性的体験談を話すこと。
- 4 執拗に食事やデートに誘うこと。

Q49 セクハラについて、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率78%】

- 1 セクハラ of 被害者には、女性だけではなく、男性もなりうる。
- 2 勤務時間外に行われる懇親会での言動は、プライベートな時間でのものなので、セクハラに該当しない。
- 3 男女雇用機会均等法は、職場におけるセクハラ of 発生を防止するために、事業主が雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけている。
- 4 男性の上司が男性の部下に性的関係を求めることは、同性間の言動なので、セクハラに該当しない。

Q50 パワハラについて、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 上司が部下に対してある程度の注意をすることは許される。
- 2 違法なパワハラと認定された場合には、その行為者のみならず使用者も損害賠償責任を負うことがある。
- 3 パワハラは上司が部下に対してする行為であって、部下が上司に対してする行為はパワハラに当たらない。
- 4 パワハラについての独自の法規定はある。

Q51 労働者の権利保障・人格的利益について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 二次会に女性職員を無理に誘うことは許されない。
- 2 会社主催の飲み会に女性職員だけを誘わないことは許されない。
- 3 飲酒を伴うコンパを禁止することは許されない。
- 4 営業職について制服着用を義務づけることは許されない。

Q52 プライバシーについて、誤っているものをすべて選びなさい。

【正解率79%】

- 1 使用者は、業務上の必要性がなくとも、労働者のインターネットの利用状況や私用メールを監視することができる。
- 2 使用者は、採用面接の際、応募者のプライバシーを強く侵害するような事項について質問をすることはできない。
- 3 HIV検査等の職務と無関係な労働者の健康情報を使用者が本人に無断で調査することは、プライバシー侵害に該当する。
- 4 労働者に貸与したロッカーの中や机の引き出しを使用者が日常的に調査することは、プライバシー侵害に該当しない。

Q53 使用者のパソコンを利用する労働者の私用メールについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 私用メールを使用者が閲覧することは、プライバシーの侵害になるので、いかなる場合であっても認められない。
- 2 使用者はいつでも、労働者の私用メールについて調査、監視することができる。
- 3 使用者が私用メールの監視をすることは、合理的な必要があり、その方法が相当であれば許される。
- 4 私用メールは労働者の職務専念義務違反になるので、これが発覚した場合には、直ちに懲戒解雇が可能である。

Q54 パソコンの私的利用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率93%】

- 1 労働者が、就業時間中に会社のパソコンを私的に利用することは、職務専念義務に違反する。
- 2 使用者は、私用のためのパソコン利用を使用規程によって禁止することができる。
- 3 会社のパソコンを私的に利用することは、日常の社会生活に必然的に伴う軽微な利用であっても、必ず懲戒処分の対象となる。
- 4 パソコンの利用により会社の機密情報が漏洩した場合には、企業秩序違反行為として懲戒処分の対象となる。

5 配転・出向・降格

Q55 配転について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則に「配転をすることがある」旨の定めがあれば、使用者に配転命令権があることの法的根拠があるといえる。
- 2 札幌以外で働かない条件で採用した労働者を、札幌以外に配転させることはできない。
- 3 短期間の勤務場所の変更は、出張とよばれる。
- 4 使用者は、配転命令権の法的根拠が認められれば、業務上の必要性がある限り、労働者の職種または勤務場所を自由に変更することができる。

Q56 次の配転のうち、濫用とされる可能性が高いものをすべて選びなさい。

【正解率82%】

- 1 夫婦共働きで子どもが難病に罹患している状況での、遠隔地への配転。
- 2 労働組合をつぶすための配転。
- 3 定期的な人事異動に伴う配転。
- 4 労働者を退職させるための配転。

Q57 配転について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率84%】

- 1 使用者の正社員に対する配転は常に有効である。
- 2 配転には、労働者の個別の同意が必要である。
- 3 就業規則に基づく配転であれば、配転によって労働者に不利益が生じたとしても、常に有効である。
- 4 労働組合員であることのみを理由とする配転は許されない。

Q58 配転について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率60%】

- 1 就業規則に「配転をすることがある」旨の定めがあれば、使用者は配転を命じることができる。
- 2 育児や介護に従事する労働者を配転させるにあたり、使用者はその状況に配慮する必要がある。
- 3 労働者を退職させることを目的とした配転は許されない。
- 4 配転には、労働者の個別の同意が必要である。

Q59 降格について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率93%】

- 1 労働者が一度昇格したあとは、降格されることはない。
- 2 懲戒処分として降格されることはない。
- 3 降格は、懲戒処分として行われる場合と、人事権にもとづいて行われる場合とがある。
- 4 就業規則にもとづく降格は、常に有効である。