

1 賃金

Q60 賃金の決定について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率88%】

- 1 高卒同期採用で同一の仕事に就く場合、男女間で賃金額に差を設けることは許されない。
- 2 女性が育児休業または介護休業を取得した場合は有給とし、男性が取得した場合は無給とすることは許される。
- 3 賃金の額は、最賃法に基づき決定された地域別最低賃金または特定最低賃金の額以上としなければならない。
- 4 賃金の決定に際して、特定の政党の党员であることを理由として差別的取扱いをすることは許されない。

Q61 賃金請求権の発生について、誤っているものをすべて選びなさい。

【正解率52%】

- 1 労働者が解雇されたあと、裁判で解雇が無効とされた場合、解雇期間中は労働していないので、労働者はその間の賃金を使用者に請求することはできない。
- 2 寝坊して始業時刻に30分遅刻した場合、使用者は、原則として、遅刻して勤務しなかった30分間に対応する賃金を支払う必要はない。
- 3 交通障害で仕事ができなかった場合でも、使用者は労働者に対して賃金を全額保障しなければならない。
- 4 賃金請求権の発生に関してはノーワーク・ノーペイの原則が適用されるため、遅刻や早退をしても賃金を減額しないという合意（完全月給制）は無効となる。

Q62 賃金全額払いの原則について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率32%】

- 1 賃金債権の相殺は、使用者と労働者が合意しさえすれば、常に有効となる。
- 2 賃金債権の放棄は、労働者が自由な意思で放棄したものと認められる場合には、有効となる。
- 3 賃金全額払いの例外は、所得税等の源泉徴収のように法令に定めがある場合に限られる。
- 4 ある月に支払い過ぎてしまった賃金の過払分を、使用者が一方的に控除することは、無条件で許される。

Q63 賃金全額払いの原則について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率66%】

- 1 労働者が遅刻や早退をした場合、使用者は、その時間に応じた賃金を控除することができる。
- 2 労働者がストライキを行った場合、使用者は、その時間に応じた賃金を控除することができない。
- 3 使用者が労働者に対して貸付けを行っていた場合、使用者は、労働者の退職にあたって、退職金から残債務を天引きして弁済させることができる。
- 4 労働者が工作中にミスをして使用者に損害を生じさせた場合、使用者は、賃金から損害額を天引きして補填させることができる。

Q64 賃金について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率64%】

- 1 給料を年俸で定めた場合であっても、毎月1回以上一定期日に分割して支払わなければならない。
- 2 未成年者のアルバイト代は、親権者が受領することができる。
- 3 最低賃金額は、都道府県によって異なる。
- 4 労働者は、退職しても必ず退職金を受領できるわけではない。

Q65 最低賃金について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率99%】

- 1 最低賃金は、当該企業における最低の基本給、つまり初任給のことをいう。
- 2 労使は対等の立場にもとづいて賃金額を合意するのであるから、その合意が無効となることはない。
- 3 最低賃金を上回る賃金額を労働契約で定めた場合、使用者は労働契約で定めた賃金額を労働者に支払わなければならない。
- 4 最低賃金は、全国一律で定められている。

Q66 次のうち、最賃法の適用を受ける労働者をすべて選びなさい。

【正解率89%】

- 1 嘱託社員
- 2 学生アルバイト
- 3 派遣労働者
- 4 パートタイマー

Q67 賞与について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率91%】

- 1 賞与は、あくまで労働者に対するご褒美であり、就業規則に支給の時期、金額、計算方法等が定められていても、支給するかどうかは使用者が自由に決められる。
- 2 使用者は、正社員に対して、年1回以上必ず賞与を支給しなければならない。
- 3 賞与は支給日に会社に在籍している労働者に対してのみ支給する、という条件を設けることは許される。
- 4 労働者ごとに勤務成績を考慮して、賞与の額に差を設けることは許されない。

Q68 退職金について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率92%】

- 1 労働者は、退職した際、必ず使用者に退職金を請求できる。
- 2 労働者が同業他社に転職した場合、退職金が支払われることはない。
- 3 自己都合退職であろうと、会社都合退職であろうと、在職期間が同一であれば退職金額も同一となる。
- 4 労働者が懲戒解雇された場合であっても、退職金が支払われることがある。

Q69 退職金規程の定め方について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働者の永年の勤続の功労を滅殺するような非行がある場合に退職金を減額する定めは許される。
- 2 同業他社への転職をする場合には退職金を減額する定めは許されない。
- 3 自己都合退職と会社都合退職とで支給額に差を設ける定めは許される。
- 4 性別によって支給額に差を設ける定めは許されない。

2 労働時間・休日・年休

Q70 労働時間・休憩時間について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率88%】

- 1 週40時間の範囲内であれば、1日の労働時間はどんなに長時間であってよい。
- 2 休憩時間を1日3時間とする合意は許される。
- 3 労働者側からの提案であれば、1日10時間働く合意をすることもできる。
- 4 休憩時間も、職場内で過ごすのであれば労働時間に含まれる。

Q71 休憩について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率60%】

- 1 休憩時間中であっても、使用者からの仕事の指示には従わなければならない。
- 2 休憩は、労働時間の途中に与えなければならない。
- 3 忙しくて休憩が取れなかった場合には、休憩時間分の賃金が発生する。
- 4 労働時間が6時間を超える場合には、最低45分間の休憩を与えなければならない。

Q72 次のうち、労働時間にあたるものをすべて選びなさい。

【正解率48%】

- 1 労働者が終業時刻後も仕事をしているのを使用者が黙認している場合の時間
- 2 使用者が所定労働時間内では明らかに終わらない量の仕事を命じたため、自宅に持ち帰って仕事をした時間
- 3 使用者から出張を命じられたが、労働者がこれに応じずに自分のやりたい仕事をした時間
- 4 労働者が終業時刻後に社屋に居残って、交際中の同僚の仕事が終わるのを待ちながら仕事のことを考えていた時間

Q73 労働時間について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率21%】

- 1 労働者と使用者との間で、終業時刻後に働いても労働時間とは扱わないとの合意があっても、終業時刻後に上司の指示で仕事をしている場合、その時間は労働時間として扱う必要がある。
- 2 終業時刻後に実施される研修会に参加した時間は、会社の事業場内で行なわれている場合には、常に労働時間となる。
- 3 公共交通機関を利用して会社から出張先へ移動した時間は、原則として労働時間となる。
- 4 営業車を運転して会社の営業所から客先の事業所へ移動した時間は、労働時間にあたる。

Q74 以下の労働者のうち、労働時間規制の適用を除外される者として、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 農業・畜産・水産業に従事する労働者
- 2 年収1000万円以上の労働者
- 3 部長や工場長などの労働条件の決定等に経営者と一体的な立場にある労働者
- 4 役員秘書などのような機密の事務を取り扱う労働者

Q75 時間外・休日労働について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率50%】

- 1 会社が就業規則で土日祝日を休日と定めている場合、どの休日に出勤したとしても労基法上の休日労働割増賃金が発生する。
- 2 使用者が労働者に時間外・休日労働を命じるためには、36協定の締結・届出が必要である。
- 3 割増賃金を毎月20時間分の定額で支払っている場合、20時間を超えて時間外労働をした月がある場合は、使用者は労働者に差額分の割増賃金を支払う必要がある。
- 4 労働時間規制の適用除外とされる管理監督者に該当するかどうかは、肩書きではなく就労実態により判断される。

Q76 時間外労働について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率78%】

- 1 使用者は、労働者の過半数を代表する者と協定を結ばなければ、労働者に時間外労働をさせることができない。
- 2 1日7時間勤務の労働者を8時間働かせた場合、1時間分は割増賃金を支払わなければならない。
- 3 使用者は、1か月に60時間以上時間外労働した労働者の割増賃金率を下げるができる。
- 4 割増賃金率は、使用者が自由に決められる。

Q77 割増賃金について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率77%】

- 1 1日7時間勤務の労働者を8時間まで働かせた場合、労基法上、1時間分の割増賃金を支払う必要はない。
- 2 割増賃金を定額時間外手当として支給している場合には、労働者が時間外労働を何時間したかにかかわらず、追加で時間外手当を支給する必要はない。
- 3 割増賃金を定額時間外手当として支給する場合には、その手当が時間外労働の対価であることが労働者に明示されている必要がある。
- 4 土日を休日としている会社において日曜日を法定休日と定めていた場合、日曜日に休んで土曜日に労働しても、土曜日の労働は労基法上の休日労働にはならない。

Q78 休日について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率64%】

- 1 祝祭日は休日としなければならない。
- 2 休日は週に2回与えなければならない。
- 3 4週間を通じて4日以上 of 休日を与えれば、毎週休日を与える必要はない。
- 4 就業規則等でいったん特定した休日は他の日に振り替えることはできない。

Q79 労働基準法上の年次有給休暇（年休）について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率57%】

- 1 使用者は、年10日以上 of 年休が付与される労働者に、年5日の年休を取得させなければならない。
- 2 週2日のパートタイム労働者であっても、条件を満たせば年休は付与される。
- 3 労働者が年休を申請した場合、使用者はこれを拒否することができない。
- 4 使用者は、過半数代表者または過半数組合との間の協定により、年5日を上限に、年休を時間単位で与えることができる。

Q80 年休の取得について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率97%】

- 1 使用者は、労働者が年休を取得したことによって、不利益に取り扱ってはならない。
- 2 年休の権利は、労働者が申請しても、会社が承諾するまでは発生しない。
- 3 年休の権利は、付与された年度内に取得しなければ消滅する。
- 4 使用者は、労働者に年休の利用目的を確認しなければならない。

Q81 次の事由による労働者の休業のうち、労働基準法26条の休業手当の支払いが不要とされるものをすべて選びなさい。

【正解率55%】

- 1 資材の欠乏により、仕事量が減少した。
- 2 天災地変により、事業所が倒壊した。
- 3 顧客の減少により、営業を自粛した。
- 4 労働者の私傷病により、出勤できない状態となった。

3 労災

Q82 労災補償について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労災認定を受けた場合、使用者の承諾がなくても労災保険給付を受けることができる。
- 2 労働者が死亡した場合、遺族は遺族補償給付と葬祭料を受け取ることができる。
- 3 労災事故が発生した場合、まず使用者には労基法上の災害補償責任の履行が求められる。
- 4 通勤途中に交通事故でケガをした場合、通勤災害の認定を受けることができる。

Q83 次のうち、過労死の判断にあたって、業務と過労死の原因となる疾病の発症との関連性が強いとされる場合をすべて選びなさい。 【正解率55%】

- 1 発症前6か月から12か月の残業が、1か月あたりおおむね50時間を超える場合。
- 2 発症前2か月から6か月の残業が、1か月あたりおおむね80時間を超える場合。
- 3 発症前1か月の残業がおおむね100時間を超える場合。
- 4 発症直前から前日に、異常なできごとがあった場合。

Q84 過労死・過労自殺について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率95%】

- 1 心臓に基礎疾患があった労働者が、働き過ぎた後に心筋梗塞により死亡した場合、労災認定がされることはない。
- 2 過労死とは、過重労働によって精神障害が発生し、自殺する場合のみをいう。
- 3 過労死の労災認定にあたっては、発症前の一定期間の時間外労働の時間の長短が判断要素のひとつとなる。
- 4 業務と無関係に労働者が自殺をした場合であっても、労災認定がされることがある。

Q85 労災が発生した場合の労働者の請求について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労災保険給付では、労働者に落ち度がある場合に過失相殺をされることがある。
- 2 労災保険給付として、慰謝料に相当する給付がされることがある。
- 3 労働者は、損害賠償として、慰謝料の請求をすることができる。
- 4 損害賠償請求では、労働者に落ち度がある場合でも過失相殺されない。