

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q001 BL2-012

企業と従業員の関係 / 割増賃金 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
時間外労働をさせても、割増賃金は一切不要である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：労働基準法上の割増率を確認する。

要点：割増賃金

Q002 BL2-013

企業と従業員の関係 / 安全配慮義務 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：過重労働やハラスメントでも問題となる。

要点：安全配慮義務

Q003 BL2-028

企業と従業員の関係 / 管理監督者 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
肩書が店長なら、常に労基法上の管理監督者となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：名ばかり管理職に注意する。

要点：管理監督者

Q004 BL2-044

企業と従業員の関係 / 労働者派遣 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働者派遣では、派遣先は一切の法的義務を負わない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：派遣期間制限や偽装請負に注意する。

要点：労働者派遣

Q005 BL2-059

企業と従業員の関係 / 労働協約 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：労働組合法上の効力を理解する。

要点：労働協約

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q006 BL2-060

企業と従業員の関係 / 同一労働同一賃金 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
雇用形態が違えば、どのような待遇差も常に許される。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：職務内容・配置変更範囲などを比較する。

要点：同一労働同一賃金

Q007 BL2-075

企業と従業員の関係 / 団体交渉 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：不当労働行為の問題となる。

要点：団体交渉

Q008 BL2-076

企業と従業員の関係 / 育児・介護休業 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
育児・介護休業は、企業が任意で完全に無視できる制度である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：申出への不利益取扱い禁止などがある。

要点：育児・介護休業

Q009 BL2-091

企業と従業員の関係 / 不当労働行為 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：労働委員会による救済が問題となる。

要点：不当労働行為

Q010 BL2-092

企業と従業員の関係 / 労働保険 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働保険とは、健康保険と厚生年金保険だけをいう。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：労働者を雇用する事業で適用が問題となる。

要点：労働保険

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q011 BL2-107

企業と従業員の関係 / 36協定 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：時間外・休日労働の前提となる。
要点：36協定

Q012 BL2-108

企業と従業員の関係 / 社会保険 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
社会保険は、企業の労務管理と一切関係しない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：適用事業所・被保険者要件を確認する。
要点：社会保険

Q013 BL2-123

企業と従業員の関係 / 割増賃金 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
時間外・休日・深夜労働には、割増賃金が問題となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：労働基準法上の割増率を確認する。
要点：割増賃金

Q014 BL2-124

企業と従業員の関係 / 安全配慮義務 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、職場の安全について一切配慮義務を負わない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：過重労働やハラスメントでも問題となる。
要点：安全配慮義務

Q015 BL2-139

企業と従業員の関係 / 管理監督者 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
管理監督者に該当するかは、職務内容・責任権限・待遇などから実質判断される。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：名ばかり管理職に注意する。
要点：管理監督者

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q016 BL2-155

企業と従業員の関係 / 労働者派遣 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の三者関係を整理する必要がある。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：派遣期間制限や偽装請負に注意する。
要点：労働者派遣

Q017 BL2-170

企業と従業員の関係 / 労働協約 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働協約は、個々の労働者と消費者との売買契約である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：労働組合法上の効力を理解する。
要点：労働協約

Q018 BL2-181

企業と従業員の関係 / 労働協約 / 形式：2択

次のうち、「労働協約」について正しい説明はどちらか。

1. 労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。
2. 労働保険とは、健康保険と厚生年金保険だけをいう。

答え・解説

正答：労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。
超簡単な解説：労働組合法上の効力を理解する。
要点：労働協約

Q019 BL2-182

企業と従業員の関係 / 同一労働同一賃金 / 形式：2択

次のうち、「同一労働同一賃金」について正しい説明はどちらか。

1. 36協定は、年次有給休暇の取得を全面禁止する協定である。
2. 正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。

答え・解説

正答：正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。
超簡単な解説：職務内容・配置変更範囲などを比較する。
要点：同一労働同一賃金

Q020 BL2-197

企業と従業員の関係 / 団体交渉 / 形式：2択

次のうち、「団体交渉」について正しい説明はどちらか。

1. 使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。
2. 輸出管理では、軍民両用技術は一切問題にならない。

答え・解説

正答：使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。
超簡単な解説：不当労働行為の問題となる。
要点：団体交渉

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q021 BL2-198

企業と従業員の関係 / 育児・介護休業 / 形式：2択

次のうち、「育児・介護休業」について正しい説明はどちらか。

1. 使用者は、労働組合からの団体交渉を常に自由に拒否できる。
2. 育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。

答え・解説

正答：育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。
超簡単な解説：申出への不利益取扱い禁止などがある。

要点：育児・介護休業

Q022 BL2-213

企業と従業員の関係 / 不当労働行為 / 形式：2択

次のうち、「不当労働行為」について正しい説明はどちらか。

1. 組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
2. 破産手続は、債務者の事業継続を必ず前提とする再建型手続である。

答え・解説

正答：組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
超簡単な解説：労働委員会による救済が問題となる。

要点：不当労働行為

Q023 BL2-214

企業と従業員の関係 / 労働保険 / 形式：2択

次のうち、「労働保険」について正しい説明はどちらか。

1. 個人データ漏えい時には、どのような場合も外部報告は一切不要である。
2. 労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。

答え・解説

正答：労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
超簡単な解説：労働者を雇用する事業で適用が問題となる。

要点：労働保険

Q024 BL2-229

企業と従業員の関係 / 36協定 / 形式：2択

次のうち、「36協定」について正しい説明はどちらか。

1. 法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。
2. 破産手続では、担保権者は常に担保権を失う。

答え・解説

正答：法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。

超簡単な解説：時間外・休日労働の前提となる。

要点：36協定

Q025 BL2-230

企業と従業員の関係 / 社会保険 / 形式：2択

次のうち、「社会保険」について正しい説明はどちらか。

1. 外国判決は、日本で常に自動的かつ無条件に強制執行できる。
2. 社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。

答え・解説

正答：社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。

超簡単な解説：適用事業所・被保険者要件を確認する。

要点：社会保険

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q026 BL2-245

企業と従業員の関係 / 割増賃金 / 形式：2択

次のうち、「割増賃金」について正しい説明はどちらか。

1. 時間外・休日・深夜労働には、割増賃金の問題となる。
2. カルテルは、競争を促進するため独占禁止法上常に推奨される。

答え・解説

正答：時間外・休日・深夜労働には、割増賃金の問題となる。

超簡単な解説：労働基準法上の割増率を確認する。

要点：割増賃金

Q027 BL2-246

企業と従業員の関係 / 安全配慮義務 / 形式：2択

次のうち、「安全配慮義務」について正しい説明はどちらか。

1. 仮名加工情報は、氏名をそのまま残した公開名簿だけを意味する。
2. 使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。

答え・解説

正答：使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。

超簡単な解説：過重労働やハラスメントでも問題となる。

要点：安全配慮義務

Q028 BL2-261

企業と従業員の関係 / 管理監督者 / 形式：2択

次のうち、「管理監督者」について正しい説明はどちらか。

1. 管理監督者に該当するかは、職務内容・責任権限・待遇などから実質判断される。
2. 所有権留保は、売買契約で一切利用できない。

答え・解説

正答：管理監督者に該当するかは、職務内容・責任権限・待遇などから実質判断される。

超簡単な解説：名ばかり管理職に注意する。

要点：管理監督者

Q029 BL2-277

企業と従業員の関係 / 労働者派遣 / 形式：2択

次のうち、「労働者派遣」について正しい説明はどちらか。

1. 労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の三者関係を整理する必要がある。
2. 電子契約は、紙の契約書がないため法律上必ず無効となる。

答え・解説

正答：労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の三者関係を整理する必要がある。

超簡単な解説：派遣期間制限や偽装請負に注意する。

要点：労働者派遣

Q030 BL2-292

企業と従業員の関係 / 労働協約 / 形式：2択

次のうち、「労働協約」について正しい説明はどちらか。

1. 基本契約を締結すると、個別契約の条件は一切定められない。
2. 労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。

答え・解説

正答：労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。

超簡単な解説：労働組合法上の効力を理解する。

要点：労働協約

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q031 BL2-293

企業と従業員の関係 / 同一労働同一賃金 / 形式：2択

次のうち、「同一労働同一賃金」について正しい説明はどちらか。

1. 正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。
2. 個別契約は、基本契約がある場合には法律上必ず無効となる。

答え・解説

正答：正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。
超簡単な解説：職務内容・配置変更範囲などを比較する。
要点：同一労働同一賃金

Q032 BL2-308

企業と従業員の関係 / 団体交渉 / 形式：2択

次のうち、「団体交渉」について正しい説明はどちらか。

1. 募集株式の発行では、会社法上の手続は一切不要である。
2. 使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。

答え・解説

正答：使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。
超簡単な解説：不当労働行為の問題となる。
要点：団体交渉

Q033 BL2-309

企業と従業員の関係 / 育児・介護休業 / 形式：2択

次のうち、「育児・介護休業」について正しい説明はどちらか。

1. 育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。
2. 著作権は、契約によって一切譲渡できない。

答え・解説

正答：育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。
超簡単な解説：申出への不利益取扱い禁止などがある。
要点：育児・介護休業

Q034 BL2-324

企業と従業員の関係 / 不当労働行為 / 形式：2択

次のうち、「不当労働行為」について正しい説明はどちらか。

1. 清算条項は、紛争解決後の再紛争防止と無関係である。
2. 組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。

答え・解説

正答：組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
超簡単な解説：労働委員会による救済が問題となる。
要点：不当労働行為

Q035 BL2-325

企業と従業員の関係 / 労働保険 / 形式：2択

次のうち、「労働保険」について正しい説明はどちらか。

1. 労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
2. 弁護士会には、誰でも弁護士名で自由に乱用できる制度である。

答え・解説

正答：労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
超簡単な解説：労働者を雇用する事業で適用が問題となる。
要点：労働保険

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q036 BL2-346

企業と従業員の関係 / 不当労働行為 / 形式：4択

次のうち、「不当労働行為」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 解除条項は、契約書に定めることが法律上禁止されている。
2. 外国判決は、日本で常に自動的かつ無条件に強制執行できる。
3. 組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
4. 非公開会社は、会社情報を一切作成しなくてよい会社である。

答え・解説

正答：組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
超簡単な解説：労働委員会による救済が問題となる。

要点：不当労働行為

Q037 BL2-347

企業と従業員の関係 / 労働保険 / 形式：4択

次のうち、「労働保険」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 労働協約は、個々の労働者と消費者との売買契約である。
2. 労働者派遣では、派遣先は一切の法的義務を負わない。
3. 労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
4. CISGは、当事者の合意で一切排除できない。

答え・解説

正答：労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
超簡単な解説：労働者を雇用する事業で適用が問題となる。

要点：労働保険

Q038 BL2-362

企業と従業員の関係 / 36協定 / 形式：4択

次のうち、「36協定」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。
2. 有利誤認表示は、景品表示法上常に適法である。
3. 株主名簿は、株式会社では作成してはならない。
4. 不可抗力条項は、当事者の故意による不履行だけを免責する条項である。

答え・解説

正答：法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。

超簡単な解説：時間外・休日労働の前提となる。

要点：36協定

Q039 BL2-363

企業と従業員の関係 / 社会保険 / 形式：4択

次のうち、「社会保険」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。
2. 人物写真は、本人の許諾なく広告に自由に使える。
3. 電子契約は、紙の契約書がないため法律上必ず無効となる。
4. ニューヨーク条約は、商標登録だけを定める国内法である。

答え・解説

正答：社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。
超簡単な解説：適用事業所・被保険者要件を確認する。

要点：社会保険

Q040 BL2-378

企業と従業員の関係 / 割増賃金 / 形式：4択

次のうち、「割増賃金」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 基本契約を締結すると、個別契約の条件は一切定められない。
2. 利益相反取引は、会社法上いかなる規制も受けない。
3. 和解契約は、当事者の譲歩を一切含めてはならない。
4. 時間外・休日・深夜労働には、割増賃金が問題となる。

答え・解説

正答：時間外・休日・深夜労働には、割増賃金が問題となる。
超簡単な解説：労働基準法上の割増率を確認する。

要点：割増賃金

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q041 BL2-379

企業と従業員の関係 / 安全配慮義務 / 形式：4択

次のうち、「安全配慮義務」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。
2. ノウハウ契約では、秘密保持条項を置くことが法律上禁止されている。
3. インサイダー取引は、市場の公正性を高めるため常に許される。
4. ソフトウェア使用許諾では、利用範囲を定めてはならない。

答え・解説

正答：使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。
超簡単な解説：過重労働やハラスメントでも問題となる。

要点：安全配慮義務

Q042 BL2-394

企業と従業員の関係 / 管理監督者 / 形式：4択

次のうち、「管理監督者」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 仮名加工情報は、氏名をそのまま残した公開名簿だけを意味する。
2. 管理監督者に該当するかは、職務内容・責任権限・待遇などから実質判断される。
3. オープンソースは、どのような条件でも完全に自由に利用できる。
4. 文書提出命令は、裁判所が文書を破棄する命令である。

答え・解説

正答：管理監督者に該当するかは、職務内容・責任権限・待遇などから実質判断される。

超簡単な解説：名ばかり管理職に注意する。

要点：管理監督者

Q043 BL2-410

企業と従業員の関係 / 労働者派遣 / 形式：4択

次のうち、「労働者派遣」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 和解契約は、当事者の譲歩を一切含めてはならない。
2. CISGは、国内の株式会社設立だけを定める会社法である。
3. ニューヨーク条約は、商標登録だけを定める国内法である。
4. 労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の三者関係を整理する必要がある。

答え・解説

正答：労働者派遣では、派遣元・派遣先・労働者の三者関係を整理する必要がある。

超簡単な解説：派遣期間制限や偽装請負に注意する。

要点：労働者派遣

Q044 BL2-425

企業と従業員の関係 / 労働協約 / 形式：4択

次のうち、「労働協約」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 時効完成猶予は、時効期間を過去に戻して消滅させる制度である。
2. 労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。
3. 匿名加工情報は、容易に本人へ復元できる情報をいう。
4. 労働者派遣では、派遣先は一切の法的義務を負わない。

答え・解説

正答：労働協約は、労働組合と使用者等との間で締結される労働条件等の合意である。

超簡単な解説：労働組合法上の効力を理解する。

要点：労働協約

Q045 BL2-426

企業と従業員の関係 / 同一労働同一賃金 / 形式：4択

次のうち、「同一労働同一賃金」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 民事再生は、法人に一切利用できない手続である。
2. CISGは、当事者の合意で一切排除できない。
3. 正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。
4. 取締役は、会社利益に反して自己利益を優先する義務を負う。

答え・解説

正答：正規・非正規間の不合理な待遇差は問題となる。

超簡単な解説：職務内容・配置変更範囲などを比較する。

要点：同一労働同一賃金

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q046 BL2-441

企業と従業員の関係 / 団体交渉 / 形式：4択

次のうち、「団体交渉」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 債権者代位権は、債務者の権利を消滅させるだけの制度である。
2. 使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。
3. 弁護士照会は、誰でも弁護士名で自由に乱用できる制度である。
4. 危険移転条項は、物品売買では絶対に定めてはならない。

答え・解説

正答：使用者には、正当な理由なく団体交渉を拒否できない場合がある。
超簡単な解説：不当労働行為の問題となる。

要点：団体交渉

Q047 BL2-442

企業と従業員の関係 / 育児・介護休業 / 形式：4択

次のうち、「育児・介護休業」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。
2. 下請代金の支払遅延は、下請法上常に許される。
3. 債権譲渡では、対抗要件は一切問題にならない。
4. 目的条項は、契約解釈において常に完全に無意味である。

答え・解説

正答：育児・介護休業制度は、仕事と家庭の両立を支援する法制度である。
超簡単な解説：申出への不利益取扱い禁止などがある。

要点：育児・介護休業

Q048 BL2-457

企業と従業員の関係 / 不当労働行為 / 形式：4択

次のうち、「不当労働行為」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. ドメイン名は、商標権や不正競争防止法と一切関係しない。
2. 利益相反取引は、会社法上いかなる規制も受けない。
3. 組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
4. 個別契約は、基本契約がある場合には法律上必ず無効となる。

答え・解説

正答：組合活動を理由とする不利益取扱い等は、不当労働行為となり得る。
超簡単な解説：労働委員会による救済が問題となる。

要点：不当労働行為

Q049 BL2-458

企業と従業員の関係 / 労働保険 / 形式：4択

次のうち、「労働保険」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 商標の類否は、文字数だけで機械的に決まる。
2. ソフトウェア使用許諾では、利用範囲を定めてはならない。
3. 労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
4. 裁判管轄条項は、契約書に記載しても一切効力を持たない。

答え・解説

正答：労働保険には、労災保険と雇用保険が含まれる。
超簡単な解説：労働者を雇用する事業で適用が問題となる。

要点：労働保険

Q050 BL2-473

企業と従業員の関係 / 36協定 / 形式：4択

次のうち、「36協定」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 電子署名は、紙文書の押印を常に法律上禁止する制度である。
2. 株主代表訴訟は、役員が株主を訴える制度である。
3. 個人データは、漏えいしても安全管理措置の有無は問われない。
4. 法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。

答え・解説

正答：法定時間外労働をさせるには、原則として36協定の締結・届出が必要である。

超簡単な解説：時間外・休日労働の前提となる。

要点：36協定

ビジネス実務法務検定試験2級 - 企業と従業員の関係

問題PDF - 左：問題 / 右：答え・超簡単な解説

Q051 BL2-474

企業と従業員の関係 / 社会保険 / 形式：4択

次のうち、「社会保険」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. ニューヨーク条約は、商標登録だけを定める国内法である。
2. 債権譲渡では、対抗要件は一切問題にならない。
3. 社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。
4. 英文契約では、定義条項を置くことが法律上禁止されている。

答え・解説

正答：社会保険には、健康保険や厚生年金保険などが含まれる。

超簡単な解説：適用事業所・被保険者要件を確認する。

要点：社会保険

Q052 BL2-489

企業と従業員の関係 / 割増賃金 / 形式：4択

次のうち、「割増賃金」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 時間外・休日・深夜労働には、割増賃金が問題となる。
2. 譲渡担保は、日本の実務で担保として利用されない。
3. 目的条項は、契約解釈において常に完全に無意味である。
4. 反社会的勢力排除条項は、コンプライアンス上まったく不要である。

答え・解説

正答：時間外・休日・深夜労働には、割増賃金が問題となる。

超簡単な解説：労働基準法上の割増率を確認する。

要点：割増賃金

Q053 BL2-490

企業と従業員の関係 / 安全配慮義務 / 形式：4択

次のうち、「安全配慮義務」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。
2. 外国判決は、日本で常に自動的かつ無条件に強制執行できる。
3. 危険移転条項は、物品売買では絶対に定めてはならない。
4. 取締役は、会社に対して何ら注意義務を負わない。

答え・解説

正答：使用者は、労働者の生命・身体等の安全に配慮する義務を負う。

超簡単な解説：過重労働やハラスメントでも問題となる。

要点：安全配慮義務