

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-011

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。
要点：労働条件の明示

Q002 BL3-012

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働組合は、使用者だけで構成される団体である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。
要点：労働組合

Q003 BL3-025

企業と従業員の関係 / 就業規則 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：労働基準法上の作成・届出義務がある。
要点：就業規則

Q004 BL3-026

企業と従業員の関係 / ハラスメント防止 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
職場のハラスメントは、企業の法的リスクと一切関係しない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：安全配慮義務や各種法令上の措置義務が問題となる。
要点：ハラスメント防止

Q005 BL3-039

企業と従業員の関係 / 労働時間 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：36協定や割増賃金が問題となる。
要点：労働時間

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-053

企業と従業員の関係 / 年次有給休暇 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：勤続期間と出勤率などが要件となる。
要点：年次有給休暇

Q007 BL3-067

企業と従業員の関係 / 最低賃金 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：最低賃金法により下限が定められる。
要点：最低賃金

Q008 BL3-081

企業と従業員の関係 / 解雇 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：解雇権濫用法理に注意する。
要点：解雇

Q009 BL3-094

企業と従業員の関係 / 労働契約 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働契約では、使用者に賃金支払義務はない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り
超簡単な解説：労働契約法・労働基準法が関係する。
要点：労働契約

Q010 BL3-095

企業と従業員の関係 / 労働災害 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい
超簡単な解説：業務起因性・業務遂行性が問題となる。
要点：労働災害

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-108

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、労働条件を一切明示しなくてもよい。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。

要点：労働条件の明示

Q012 BL3-109

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。

要点：労働組合

Q013 BL3-122

企業と従業員の関係 / 就業規則 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
就業規則は、従業員が何人いても法律上作成できない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：労働基準法上の作成・届出義務がある。

要点：就業規則

Q014 BL3-123

企業と従業員の関係 / ハラスメント防止 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：正しい

超簡単な解説：安全配慮義務や各種法令上の措置義務が問題となる。

要点：ハラスメント防止

Q015 BL3-136

企業と従業員の関係 / 労働時間 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
使用者は、労働者に何時間でも無制限に働かせることができる。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：36協定や割増賃金が問題となる。

要点：労働時間

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-150

企業と従業員の関係 / 年次有給休暇 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
年次有給休暇は、法律上どの労働者にも一切付与されない。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：勤続期間と出勤率などが要件となる。

要点：年次有給休暇

Q017 BL3-164

企業と従業員の関係 / 最低賃金 / 形式：○×

次の記述は正しいか。
労働者が同意すれば、最低賃金を下回る賃金契約は常に有効である。

1. 正しい
2. 誤り

答え・解説

正答：誤り

超簡単な解説：最低賃金法により下限が定められる。

要点：最低賃金

Q018 BL3-181

企業と従業員の関係 / 年次有給休暇 / 形式：2択

次のうち、「年次有給休暇」について正しい説明はどちらか。

1. 一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。
2. 商号は、個人名以外には法律上認められない。

答え・解説

正答：一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。

超簡単な解説：勤続期間と出勤率などが要件となる。

要点：年次有給休暇

Q019 BL3-195

企業と従業員の関係 / 最低賃金 / 形式：2択

次のうち、「最低賃金」について正しい説明はどちらか。

1. 使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。
2. 意匠権は、企業秘密だけを保護する制度である。

答え・解説

正答：使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。

超簡単な解説：最低賃金法により下限が定められる。

要点：最低賃金

Q020 BL3-209

企業と従業員の関係 / 解雇 / 形式：2択

次のうち、「解雇」について正しい説明はどちらか。

1. 解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。
2. 著作権は、単なるアイデアそのものを常に保護する。

答え・解説

正答：解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。

超簡単な解説：解雇権濫用法理に注意する。

要点：解雇

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-222

企業と従業員の関係 / 労働契約 / 形式：2択

次のうち、「労働契約」について正しい説明はどちらか。

1. 表見代理は、相手方が悪意でも常に成立する。
2. 労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。

答え・解説

正答：労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
超簡単な解説：労働契約法・労働基準法が関係する。

要点：労働契約

Q022 BL3-223

企業と従業員の関係 / 労働災害 / 形式：2択

次のうち、「労働災害」について正しい説明はどちらか。

1. 業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。
2. 契約不適合があっても、買主は常に一切の救済を受けられない。

答え・解説

正答：業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。
超簡単な解説：業務起因性・業務遂行性が問題となる。

要点：労働災害

Q023 BL3-236

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：2択

次のうち、「労働条件の明示」について正しい説明はどちらか。

1. 株主は、会社債務について常に無限責任を負う。
2. 使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。

答え・解説

正答：使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。
超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。

要点：労働条件の明示

Q024 BL3-237

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：2択

次のうち、「労働組合」について正しい説明はどちらか。

1. 労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。
2. ADRは、裁判所の判決だけを意味する。

答え・解説

正答：労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。

超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。

要点：労働組合

Q025 BL3-250

企業と従業員の関係 / 就業規則 / 形式：2択

次のうち、「就業規則」について正しい説明はどちらか。

1. 法人は実体がないため、契約の当事者になることはできない。
2. 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。

答え・解説

正答：常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。

超簡単な解説：労働基準法上の作成・届出義務がある。

要点：就業規則

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-251

企業と従業員の関係 / ハラスメント防止 / 形式：2択

次のうち、「ハラスメント防止」について正しい説明はどちらか。

1. 企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。
2. 委任は、必ず物の所有権を移転する契約である。

答え・解説

正答：企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。

超簡単な解説：安全配慮義務や各種法令上の措置義務が問題となる。

要点：ハラスメント防止

Q027 BL3-264

企業と従業員の関係 / 労働時間 / 形式：2択

次のうち、「労働時間」について正しい説明はどちらか。

1. 代理人が契約すると、効果は常に代理人本人にだけ帰属する。
2. 法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。

答え・解説

正答：法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。

超簡単な解説：36協定や割増賃金が問題となる。

要点：労働時間

Q028 BL3-278

企業と従業員の関係 / 年次有給休暇 / 形式：2択

次のうち、「年次有給休暇」について正しい説明はどちらか。

1. 職場のハラスメントは、企業の法的リスクと一切関係しない。
2. 一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。

答え・解説

正答：一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。

超簡単な解説：勤続期間と出勤率などが要件となる。

要点：年次有給休暇

Q029 BL3-292

企業と従業員の関係 / 最低賃金 / 形式：2択

次のうち、「最低賃金」について正しい説明はどちらか。

1. 株主は、会社債務について常に無限責任を負う。
2. 使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。

答え・解説

正答：使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。

超簡単な解説：最低賃金法により下限が定められる。

要点：最低賃金

Q030 BL3-306

企業と従業員の関係 / 解雇 / 形式：2択

次のうち、「解雇」について正しい説明はどちらか。

1. 弁済しても、債務は絶対に消滅しない。
2. 解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。

答え・解説

正答：解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。

超簡単な解説：解雇権濫用法理に注意する。

要点：解雇

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-319

企業と従業員の関係 / 労働契約 / 形式：2択

次のうち、「労働契約」について正しい説明はどちらか。

1. 労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
2. 賃権では、債権者が目的物を一切占有しないことが必須である。

答え・解説

正答：労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。

超簡単な解説：労働契約法・労働基準法が関係する。

要点：労働契約

Q032 BL3-320

企業と従業員の関係 / 労働災害 / 形式：2択

次のうち、「労働災害」について正しい説明はどちらか。

1. 債権は、法律上どのような場合も絶対に譲渡できない。
2. 業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。

答え・解説

正答：業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。

超簡単な解説：業務起因性・業務遂行性が問題となる。

要点：労働災害

Q033 BL3-333

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：2択

次のうち、「労働条件の明示」について正しい説明はどちらか。

1. 使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。
2. 労働者が同意すれば、最低賃金を下回る賃金契約は常に有効である。

答え・解説

正答：使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。

超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。

要点：労働条件の明示

Q034 BL3-334

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：2択

次のうち、「労働組合」について正しい説明はどちらか。

1. 委任は、必ず物の所有権を移転する契約である。
2. 労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。

答え・解説

正答：労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。

超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。

要点：労働組合

Q035 BL3-346

企業と従業員の関係 / 解雇 / 形式：4択

次のうち、「解雇」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 不公正な取引方法は、独占禁止法上まったく問題にならない。
2. 詐欺による契約でも、被害者は常に取り消せない。
3. 解雇には、客観的合理性と社会的相当性が問題となる。
4. 自然人は成年に達しなければ権利能力を取得しない。

答え・解説

正答：解雇には、客観的合理性と社会的相当性が問題となる。

超簡単な解説：解雇権濫用法理に注意する。

要点：解雇

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-359

企業と従業員の関係 / 労働契約 / 形式：4択

次のうち、「労働契約」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 消費者契約法は、事業者同士の国際売買だけを対象とする法律である。
2. 請負では、仕事の完成は契約上まったく問題とならない。
3. 労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
4. 抵当権は、必ず債権者が目的物を占有しなければ成立しない。

答え・解説

正答：労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
超簡単な解説：労働契約法・労働基準法が関係する。

要点：労働契約

Q037 BL3-360

企業と従業員の関係 / 労働災害 / 形式：4択

次のうち、「労働災害」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 時効は、期間が経過すれば裁判所が必ず自動的に適用する。
2. 業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。
3. 詐欺による契約でも、被害者は常に取り消せない。
4. 年次有給休暇は、法律上どの労働者にも一切付与されない。

答え・解説

正答：業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。
超簡単な解説：業務起因性・業務遂行性が問題となる。

要点：労働災害

Q038 BL3-373

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：4択

次のうち、「労働条件の明示」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 著作権は、単なるアイデアそのものを常に保護する。
2. 使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。
3. 錯誤があっても、契約は常に絶対に取り消せない。
4. 制限行為能力者がした契約は、常に最初から絶対に有効である。

答え・解説

正答：使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。
超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。

要点：労働条件の明示

Q039 BL3-374

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：4択

次のうち、「労働組合」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。
2. 就業規則は、従業員が何人いても法律上作成できない。
3. 株主は、会社債務について常に無限責任を負う。
4. 独占禁止法は、すべての競争を禁止する法律である。

答え・解説

正答：労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。
超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。

要点：労働組合

Q040 BL3-387

企業と従業員の関係 / 就業規則 / 形式：4択

次のうち、「就業規則」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 質権では、債権者が目的物を一切占有しないことが必須である。
2. 錯誤があっても、契約は常に絶対に取り消せない。
3. 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。
4. 代理では、本人名を一切示さなくても常に本人に効果が帰属する。

答え・解説

正答：常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。

超簡単な解説：労働基準法上の作成・届出義務がある。

要点：就業規則

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-388

企業と従業員の関係 / ハラスメント防止 / 形式：4択

次のうち、「ハラスメント防止」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。
2. 株主総会は、株式会社では存在してはならない機関である。
3. 就業規則は、従業員が何人いても法律上作成できない。
4. 自然人は成年に達しなければ権利能力を取得しない。

答え・解説

正答：企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。

超簡単な解説：安全配慮義務や各種法令上の措置義務が問題となる。

要点：ハラスメント防止

Q042 BL3-401

企業と従業員の関係 / 労働時間 / 形式：4択

次のうち、「労働時間」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。
2. 契約書やメールは、紛争時の証拠として一切利用できない。
3. 使用者は、労働条件を一切明示しなくてもよい。
4. 民事訴訟は、刑罰を科すことだけを目的とする手続である。

答え・解説

正答：法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。

超簡単な解説：36協定や割増賃金が問題となる。

要点：労働時間

Q043 BL3-415

企業と従業員の関係 / 年次有給休暇 / 形式：4択

次のうち、「年次有給休暇」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。
2. 一度成立した契約は、当事者全員が合意しても解除できない。
3. 特定商取引法は、企業間の株主総会手続だけを定める。
4. 詐欺による契約でも、被害者は常に取り消せない。

答え・解説

正答：一定要件を満たす労働者には、年次有給休暇が付与される。

超簡単な解説：勤続期間と出勤率などが要件となる。

要点：年次有給休暇

Q044 BL3-429

企業と従業員の関係 / 最低賃金 / 形式：4択

次のうち、「最低賃金」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 承諾は、申込みと内容が違っても常に契約を成立させる。
2. 弁済しても、債務は絶対に消滅しない。
3. 使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。
4. 調停では、当事者の合意は一切不要である。

答え・解説

正答：使用者は、最低賃金を下回る賃金を原則として支払えない。

超簡単な解説：最低賃金法により下限が定められる。

要点：最低賃金

Q045 BL3-443

企業と従業員の関係 / 解雇 / 形式：4択

次のうち、「解雇」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 労働契約では、使用者に賃金支払義務はない。
2. 解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。
3. ライセンス契約では、権利者の利用許諾は一切問題とならない。
4. 任意規定は、当事者の合意によって変更できない。

答え・解説

正答：解雇には、客観的合理性和社会的相当性が問題となる。

超簡単な解説：解雇権濫用法理に注意する。

要点：解雇

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-456

企業と従業員の関係 / 労働契約 / 形式：4択

次のうち、「労働契約」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
2. ライセンス契約では、権利者の利用許諾は一切問題とならない。
3. 制限行為能力者がした契約は、常に最初から絶対に有効である。
4. 未成年者がした契約は、どのような場合も取り消すことができない。

答え・解説

正答：労働契約では、労働者が労務を提供し使用者が賃金を支払う。
超簡単な解説：労働契約法・労働基準法が関係する。

要点：労働契約

Q047 BL3-457

企業と従業員の関係 / 労働災害 / 形式：4択

次のうち、「労働災害」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 契約書に書かれていない事情は、信義則上も一切考慮されない。
2. 法人は実体がないため、契約の当事者になることはできない。
3. 売買契約では、買主に代金支払義務は発生しない。
4. 業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。

答え・解説

正答：業務上の災害では、労災保険給付が問題となる。
超簡単な解説：業務起因性・業務遂行性が問題となる。

要点：労働災害

Q048 BL3-470

企業と従業員の関係 / 労働条件の明示 / 形式：4択

次のうち、「労働条件の明示」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 復代理人は、本人とは一切法律関係を持たない。
2. 時効は、期間が経過すれば裁判所が必ず自動的に適用する。
3. 過失とは、故意に相手を害する意思だけをいう。
4. 使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。

答え・解説

正答：使用者は、労働契約締結時に一定の労働条件を明示する必要がある。
超簡単な解説：賃金・労働時間などの明示が重要である。

要点：労働条件の明示

Q049 BL3-471

企業と従業員の関係 / 労働組合 / 形式：4択

次のうち、「労働組合」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 監査役は、会社の営業担当者を意味する。
2. 仲裁判断は、当事者に一切効力を持たない単なる助言である。
3. 労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。
4. 独占禁止法は、すべての競争を禁止する法律である。

答え・解説

正答：労働組合は、労働者が労働条件の維持改善を目的として組織する団体である。
超簡単な解説：団結権・団体交渉権などと関係する。

要点：労働組合

Q050 BL3-484

企業と従業員の関係 / 就業規則 / 形式：4択

次のうち、「就業規則」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 公序良俗に反する契約でも、書面化すれば常に有効である。
2. 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。
3. 実用新案権は、文学作品を保護する権利である。
4. 取締役会設置会社でも、取締役会は一切決定権を持たない。

答え・解説

正答：常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則作成義務が問題となる。

超簡単な解説：労働基準法上の作成・届出義務がある。

要点：就業規則

ビジネス実務法務検定試験3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 BL3-485

企業と従業員の関係 / ハラスメント防止 / 形式：4択

次のうち、「ハラスメント防止」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 債権は、法律上どのような場合も絶対に譲渡できない。
2. 代表者が会社名で契約しても、効果は常に代表者個人に帰属する。
3. 企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。
4. 賃貸借では、借主は賃料を支払う必要がない。

答え・解説

正答：企業には、職場のハラスメント防止措置が求められる。
超簡単な解説：安全配慮義務や各種法令上の措置義務が問題となる。
要点：ハラスメント防止

Q052 BL3-498

企業と従業員の関係 / 労働時間 / 形式：4択

次のうち、「労働時間」について正しい説明として最も適切なものはどれか。

1. 個人情報とは、本人に無断で常に自由に第三者へ売却できる。
2. 法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。
3. 定型約款は、どのような内容でも相手方を必ず拘束する。
4. 詐欺による契約でも、被害者は常に取り消せない。

答え・解説

正答：法定労働時間を超える労働には、原則として適法な手続が必要となる。
超簡単な解説：36協定や割増賃金が問題となる。
要点：労働時間