

問題 0001 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 1

- 労働基準法の適用に関する記述として、正しいものはどれか。
- ア. 常時10人未満の労働者しか使用しない事業には、労働基準法は適用されない。
 - イ. 短時間労働者には、労働基準法は適用されない。
 - ウ. 同居の親族のみを使用する事業には、労働基準法は適用されない。
 - エ. 法人が営む事業には、労働基準法は適用されない。

問題 0002 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 1

- 労働基準法上の「労働者」の定義として最も適切なものはどれか。
- ア. 正社員として期間の定めなく雇用されている者に限る。
 - イ. 報酬を得て労務を提供するすべての個人事業主を含む。
 - ウ. 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者
 - エ. 雇用契約書を締結した者であれば、使用従属関係の有無を問わずすべて含む。

正解 ウ

- ア: 常時10人という基準は就業規則の作成・届出義務などに関係するが、労働基準法そのものの適用除外ではない。
- イ: 雇用形態や所定労働時間の短さだけで適用除外にはならない。労働者性が認められれば原則として適用される。
- ウ: 労働基準法116条2項は、同居の親族のみを使用する事業と家事使用人について適用除外を定めている。親族以外の労働者を1人でも使用する事業であれば、この「同居の親族のみ」の除外には当たらない。
- エ: 法人が個人かは一般的な適用の有無を決める基準ではない。事業に使用され賃金を支払われる労働者がいれば、原則として適用対象となる。
- 総合解説: 労働基準法116条2項は、同居の親族のみを使用する事業と家事使用人について適用除外を定めている。親族以外の労働者を1人でも使用する事業であれば、この「同居の親族のみ」の除外には当たらない。

正解 ウ

- ア: 労働者は正社員に限られず、パート、アルバイト、有期契約労働者なども要件を満たせば含まれる。
- イ: 独立した事業者として仕事をする個人事業主が当然に労働基準法上の労働者となるわけではない。
- ウ: 労働基準法9条の定義である。名称が請負・委任であるかではなく、実態として使用され、賃金を支払われる関係にあるかが基本となる。
- エ: 契約書の名称や形式だけでは決まらず、実態として事業に使用され賃金を支払われるかが重要である。
- 総合解説: 労働基準法9条の定義である。名称が請負・委任であるかではなく、実態として使用され、賃金を支払われる関係にあるかが基本となる。

問題 0003 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 2

株式会社Aで、人事課長Bは採用、労働時間管理および懲戒手続について会社のために権限を行使している。労働基準法上の「使用者」に関する記述として正しいものはどれか。

- ア. 使用者に該当するのは法人そのものだけであり、役職員は含まれない。
- イ. Bは、労働者に関する事項について事業主のために行為する者として、使用者に該当し得る。
- ウ. 部長以上の役職名がある者だけが使用者に該当する。
- エ. Bが労働者として賃金を受けている以上、使用者に該当することはない。

問題 0004 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 2

労働基準法3条が、労働条件について差別的取扱いを禁止している事由の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 雇用形態・勤続年数・職種
- イ. 出身地・学歴・家族構成
- ウ. 国籍・信条・社会的身分
- エ. 性別・年齢・国籍

正解 イ

- ア: 法10条は事業主以外にも、経営担当者や労働者に関する事項について事業主のために行為する者を含めている。
- イ: 労働基準法10条の「使用者」には、事業主だけでなく、事業の経営担当者その他労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者が含まれる。具体的な権限と行為に即して判断する。
- ウ: 役職名のみで一律に決まらない。実際にどのような権限を持ち、事業主のために行為しているかで判断する。
- エ: 同一人物が労働者としての側面を持ちながら、担当する事項について使用者として法的責任を負うことはあり得る。

総合解説: 労働基準法10条の「使用者」には、事業主だけでなく、事業の経営担当者その他労働者に関する事項について事業主のために行為するすべての者が含まれる。具体的な権限と行為に即して判断する。

正解 ウ

- ア: これらは法3条が列举する差別禁止事由ではない。待遇差の適法性は別の法令や合理性の問題となり得る。
- イ: これらは法3条に列举された「国籍・信条・社会的身分」の組合せではない。
- ウ: 労働基準法3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならないと定める。
- エ: 性別については法4条の男女同一賃金原則など別の規定があり、年齢も法3条の列举事由ではない。

総合解説: 労働基準法3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならないと定める。

問題 0005 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 2

労働基準法4条に照らし、最も適切な記述はどれか。

- ア. 法4条は、採用、配置、昇進を含むすべての労働条件について男女差を直接禁止している。
- イ. 女性の平均勤続年数が短いという統計上の傾向だけを理由に、女性全員の基本給を一律に低くできる。
- ウ. 同一職務であっても、男女別の賃金表を設ければ就業規則に記載している限り有効である。
- エ. 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをしてはならない。

正解 エ

- ア: 法4条が直接規定するのは賃金についての男女差別である。採用・配置等は男女雇用機会均等法など別法の規律が中心となる。
 - イ: 個々の労働者の事情を見ず、女性であることを理由とする賃金差は法4条に反する。
 - ウ: 就業規則に定めても、法令に反する内容は有効とはならない。女性であることを理由とする賃金差別は許されない。
 - エ: 法4条は、女性であることを理由とする賃金の差別的取扱いを禁止する。職務、能力、勤続年数等の合理的な違いに基づく賃金差まで一律に禁止する趣旨ではない。
- 総合解説: 法4条は、女性であることを理由とする賃金の差別的取扱いを禁止する。職務、能力、勤続年数等の合理的な違いに基づく賃金差まで一律に禁止する趣旨ではない。

問題 0006 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 3

使用者が労働者に対し「退職を申し出たら家族に危害を加える」と告げ、意思に反して就労を継続させた。労働基準法上の評価として最も適切なものはどれか。

- ア. 労働契約に違約金条項があれば、意思に反してでも契約期間満了まで働かせることができる。
- イ. 賃金が最低賃金以上なら、強制労働禁止の問題は生じない。
- ウ. 精神又は身体的自由を不当に拘束する手段によって意思に反する労働を強制するものとして、強制労働禁止に抵触し得る。
- エ. 実際に身体を拘束していないため、法5条の対象にはならない。

正解 ウ

- ア: 違約金予定は法16条の問題となり、そもそも契約を根拠に意思に反する労働を強制することはできない。
 - イ: 賃金額が適正でも、自由を不当に拘束して意思に反する労働を強制すれば法5条の問題となる。
 - ウ: 労働基準法5条は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段による強制労働を禁止する。脅迫により退職の自由を奪い就労させる行為は典型的に問題となる。
 - エ: 法5条は身体的拘束だけでなく、脅迫など精神の自由を不当に拘束する手段も対象とする。
- 総合解説: 労働基準法5条は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段による強制労働を禁止する。脅迫により退職の自由を奪い就労させる行為は典型的に問題となる。

問題 0007 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 3

法律に基づく許可等のないXが、労働者を企業に紹介して就労させ、労働者の賃金から継続的に一定割合を取り分として受け取っている。労働基準法6条との関係で最も適切なものはどれか。

ア. 法律に基づいて許される場合を除き、他人の就業に介入して利益を得る中間搾取として禁止され得る。
イ. 労働者本人が同意していれば、法6条は適用されない。
ウ. 企業側からだけ手数料を受け取る場合は、どのような事業でも当然に法6条違反となる。
エ. 利益が現金ではなく物品であれば、法6条の対象外である。

問題 0008 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 2

労働者が勤務時間中に選挙権を行使するため必要な時間を請求した場合の使用者の対応として、労働基準法7条上正しいものはどれか。

ア. 使用者は、請求された時刻を一切変更できない。
イ. 業務が繁忙であれば、使用者は理由を問わず請求を拒否できる。
ウ. 必要な時間を拒んではならないが、権利の行使または公の職務の執行を妨げない限り、請求された時刻を変更することはできる。
エ. この時間については、労働基準法上当然に有給としなければならない。

正解 ア

ア: 労働基準法6条は、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止する。単なる職業紹介の存在だけでなく、「業として」「介入して利益を得る」実態が重要である。
イ: 本人同意だけで法6条の禁止が解除されるわけではない。法律に基づき許される場合かどうかが重要である。
ウ: 職業安定法等に基づき適法に行われる職業紹介など、法律に基づいて許される場合があるため「当然に違反」とはいえない。
エ: 利益の形態を現金に限定していない。実質的に利益を得る介入であれば問題となる。

総合解説: 労働基準法6条は、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止する。単なる職業紹介の存在だけでなく、「業として」「介入して利益を得る」実態が重要である。

正解 ウ

ア: 権利行使等を妨げない限り、使用者は時刻を変更できる。
イ: 繁忙のみを理由に必要な時間の付与を拒否することはできない。
ウ: 法7条は、公民としての権利の行使や公の職務執行に必要な時間を請求された場合、使用者は拒んではならないとする一方、妨げない範囲で時刻変更を認めている。
エ: 法7条は必要な時間を保障する規定であり、その時間を当然に有給とすることまで定めていない。

総合解説: 法7条は、公民としての権利の行使や公の職務執行に必要な時間を請求された場合、使用者は拒んではならないとする一方、妨げない範囲で時刻変更を認めている。

問題 0009 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 1

一定の事業の完了に必要な期間を定める場合などを除く一般の有期労働契約について、労働基準法14条が定める原則的な契約期間の上限はどれか。

- ア. 10年。一般の有期労働契約でも原則として10年まで締結できる。
- イ. 3年。一定の例外を除く一般の有期労働契約の原則上限である。
- ウ. 5年。専門的知識等の有無にかかわらず全ての有期契約に一律適用される。
- エ. 1年。労働基準法は全ての有期労働契約を原則1年以内としている。

問題 0010 1-1 総則・労働契約 / 適用・労働者 / 使用者・労働条件 難易度 2

使用者が労働契約締結時に労働条件を明示する場合について、最も適切な記述はどれか。

- ア. 労働条件は口頭で説明すれば足り、書面等による明示が必要な事項はない。
- イ. 法令で書面交付等が求められる事項について、労働者が希望した場合には、一定の要件の下でファクシミリや電子メール等による明示も認められる。
- ウ. 労働条件の明示義務は、期間の定めのない正社員にだけ適用される。
- エ. 労働者が希望しても、電子メールによる労働条件の明示は一切認められない。

正解 イ

- ア: 一般の有期労働契約の原則上限は3年であり、10年ではない。
- イ: 労基法14条は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの等を除き、一般の有期労働契約の原則上限を3年としている。
- ウ: 5年上限は一定の専門的知識等を有する労働者や満60歳以上の労働者等に関する例外であり、一般契約の原則ではない。
- エ: 現行法の一般的な原則上限は3年であり、1年ではない。

総合解説: 労働基準法14条は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの等を除き、有期労働契約の期間を原則3年以内とする。一定の高度専門的知識等を有する者や満60歳以上の労働者との契約では5年以内の特例がある。

正解 イ

- ア: 重要な労働条件のうち法令で定める事項については書面交付等による明示が必要である。
- イ: 労働基準法15条および施行規則は、契約期間、就業場所・業務、労働時間、賃金、退職等の重要事項の明示を求める。書面交付が原則となる事項も、労働者が希望し、出力して書面を作成できる方法等の要件を満たせば電子的明示が可能である。
- ウ: 労働条件明示義務は雇用形態を正社員に限定していない。有期契約では更新基準等の追加的な明示事項も問題となる。
- エ: 労働者が希望する場合には、施行規則の要件を満たすファクシミリや電子メール等による明示が認められている。

総合解説: 労働基準法15条および施行規則は、契約期間、就業場所・業務、労働時間、賃金、退職等の重要事項の明示を求める。書面交付が原則となる事項も、労働者が希望し、出力して書面を作成できる方法等の要件を満たせば電子的明示が可能である。

問題 0011 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 1

労働者が業務上の負傷の療養のため休業している期間における解雇について、労働基準法19条の原則として正しいものはどれか。

- ア. 療養のため休業する期間およびその後30日間は、原則として解雇してはならない。
- イ. 休業開始から14日を経過すれば、理由を問わず解雇できる。
- ウ. 休業中だけが解雇制限期間であり、復職した翌日から自由に解雇できる。
- エ. 平均賃金30日分の解雇予告手当を払えば、解雇制限期間中でも必ず解雇できる。

問題 0012 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 1

労働基準法上、産前産後の女性の解雇制限に関する記述として正しいものはどれか。

- ア. 産前休業だけが対象で、産後休業は解雇制限の対象外である。
- イ. 解雇予告を30日前に行えば、産前産後休業中でも法19条に関係なく解雇できる。
- ウ. 産後休業終了日に解雇制限も同時に終了する。
- エ. 労働基準法65条によって休業する期間およびその後30日間は、原則として解雇してはならない。

正解 ア

ア: 労働基準法19条は、業務上の負傷・疾病の療養のため休業する期間とその後30日間について、原則として解雇を禁止する。一定の打切補償や天災事変等による事業継続不能の場合には例外がある。

イ: 14日という基準は試用期間中の解雇予告除外に関係するもので、業務災害による解雇制限とは無関係である。

ウ: 法19条は休業期間だけでなく、その後30日間も解雇制限期間としている。

エ: 解雇予告手当の支払いと法19条の解雇制限は別の規制であり、予告手当だけで解雇制限を解除できない。

総合解説: 労働基準法19条は、業務上の負傷・疾病の療養のため休業する期間とその後30日間について、原則として解雇を禁止する。一定の打切補償や天災事変等による事業継続不能の場合には例外がある。

正解 エ

ア: 法19条は法65条による産前産後の休業期間を対象としている。

イ: 法19条の解雇制限と法20条の解雇予告は別の要件であり、予告だけで解雇制限を回避できない。

ウ: 休業終了後も30日間は解雇制限が続く。

エ: 法19条は、法65条に基づく産前産後の休業期間と、その後30日間を解雇制限期間としている。妊娠しているという事実だけで法19条の期間が無期限に続くわけではない。

総合解説: 法19条は、法65条に基づく産前産後の休業期間と、その後30日間を解雇制限期間としている。妊娠しているという事実だけで法19条の期間が無期限に続くわけではない。

問題 0013 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 1

- 使用者が労働者を解雇しようとする場合、労働基準法20条が原則として要求する解雇予告期間はどれか。
- ア. 少なくとも30日前に予告する。予告しない場合は不足日数分の平均賃金を支払う。
 - イ. 7日前に予告すれば、解雇予告手当は一切不要となる。
 - ウ. 14日前に予告すれば、常に法20条の要件を満たす。
 - エ. 60日前の予告が法律上の最低基準である。

正解 ア

- ア: 労基法20条の原則である。30日前予告または不足日数分の解雇予告手当により補完する。
イ: 原則は30日前予告であり、7日前だけでは不足23日分の予告手当が必要となる。
ウ: 原則は30日前予告であり、14日前予告だけでは不足日数分の予告手当が必要となる。
エ: 労基法20条の最低基準は30日前であり、60日前ではない。

総合解説: 法20条は、原則として少なくとも30日前に解雇予告をするか、30日以上分の平均賃金を支払うことを求める。予告と予告手当を組み合わせることもできる。

問題 0014 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 2

- 使用者が解雇日の20日前に労働者へ解雇予告をした。法20条の例外事由はなく、平均賃金は1日1万円である。法定の最低基準を満たすために追加で必要となる解雇予告手当はいくらか。
- ア. 20万円。20日前予告なので20日分の平均賃金を追加する。
 - イ. 0円。20日前に予告していれば追加の予告手当は不要である。
 - ウ. 10万円。30日に不足する10日分について、1日1万円の平均賃金を支払う。
 - エ. 30万円。予告日数にかかわらず常に30日分全額を支払う。

正解 ウ

- ア: 必要な補完は30日から予告日数20日を引いた10日分であり、20日分ではない。
イ: 30日前予告に10日不足しているため、その不足日数分の予告手当が必要である。
ウ: $30日 - 20日 = 10日$ 不足し、平均賃金1万円 $\times$ 10日 = 10万円が最低限必要となる。
エ: 予告した日数は30日から控除できるため、本問で30日分全額を支払う必要はない。

総合解説: 予告期間が20日なので、30日に不足する10日分について平均賃金を支払えば、法20条2項により予告日数を短縮できる。1万円 $\times$ 10日 = 10万円である。

問題 0015 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 3

労働者に重大な帰責事由があるとして、使用者が解雇予告も予告手当もなく即時解雇しようとしている。労働基準法20条との関係で最も適切なものはどれか。

- ア. 懲戒解雇という名称を付ければ、帰責事由の程度を問わず予告は不要である。
- イ. 就業規則に「懲戒解雇は予告不要」と書いてあれば、行政官庁の認定は不要である。
- ウ. 行政官庁の認定が必要なのは天災事変の場合だけで、労働者の帰責事由では不要である。
- エ. 「労働者の責に帰すべき事由」による予告除外を適用するには、その事由について行政官庁の認定が必要である。

問題 0016 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 2

日々雇い入れられる労働者が、同じ使用者に継続して使用されている。労働基準法21条により解雇予告の適用除外を受けられなくなるのは、原則としてどの時点からか。

- ア. 4か月を超えて継続使用された時点。季節的業務の一定期間契約に関する基準を日雇いにも当てはめる考え方。
- イ. 1か月を超えて引き続き使用されるに至った時点。日々雇い入れられる者に関する例外解除の基準。
- ウ. 14日を超えて継続使用された時点。試用期間中の者に関する基準を日雇いにも当てはめる考え方。
- エ. 2か月を超えて継続使用された時点。短期の有期契約に関する基準を日雇いにも当てはめる考え方。

正解 エ

- ア: 懲戒解雇の名称だけで法20条の除外が成立するわけではない。法定の「労働者の責に帰すべき事由」と認定手続が問題となる。
 - イ: 就業規則の定めだけで法定の認定要件を排除することはできない。
 - ウ: 法20条3項により、同条1項ただし書の場合に認定の規定が準用されるため、労働者の帰責事由の場合も認定が問題となる。
 - エ: 法20条1項ただし書の予告除外事由については、同条3項が法19条2項を準用しており、行政官庁の認定が必要となる。使用者の主観的判断だけで当然に予告義務が消えるわけではない。
- 総合解説: 法20条1項ただし書の予告除外事由については、同条3項が法19条2項を準用しており、行政官庁の認定が必要となる。使用者の主観的判断だけで当然に予告義務が消えるわけではない。

正解 イ

- ア: 4か月は季節的業務の一定期間契約に関係する基準であり、日々雇用には当たらない。
 - イ: 日々雇い入れられる者は原則として解雇予告の適用除外だが、1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合には除外が外れる。
 - ウ: 14日基準は試用期間中の者についての除外に関係する。日雇労働者は1か月を超える継続使用が基準である。
 - エ: 2か月は一定の短期有期契約に関する区分であり、日々雇用の基準ではない。
- 総合解説: 日々雇い入れられる者は原則として解雇予告の適用除外だが、1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合には除外が外れる。

問題 0017 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 2

試の使用期間中の労働者について、解雇予告制度の適用に関する記述として正しいものはどれか。

ア. 試用期間中の者には、解雇予告制度が一切適用されない。

イ. 採用から7日を経過した時点で、必ず通常の解雇予告が必要になる。

ウ. 試用期間を3か月と定めれば、その3か月間は常に解雇予告が不要である。

エ. 試の使用期間中であっても、14日を超過して引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告の適用除外ではなくなる。

正解 エ

ア: 14日を超過して引き続き使用された場合は、試用期間中でも適用除外ではなくなる。

イ: 法21条が定める基準は14日を超過する継続使用であり、7日ではない。

ウ: 契約上の試用期間の長さではなく、法21条の14日超の継続使用が重要である。

エ: 法21条は「試の使用期間中の者」を解雇予告の適用除外とするが、14日を超過して引き続き使用されるに至った場合は除外を認めない。

総合解説: 法21条は「試の使用期間中の者」を解雇予告の適用除外とするが、14日を超過して引き続き使用されるに至った場合は除外を認めない。

問題 0018 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 2

退職した労働者が、使用期間と業務の種類だけを記載した証明書を請求した。使用者の対応として労働基準法22条上正しいものはどれか。

ア. 退職から1年経過するまで証明書の交付を保留できる。

イ. 証明できるのは退職事由だけで、使用期間や業務の種類は対象外である。

ウ. 請求された使用期間と業務の種類について、遅滞なく証明書を交付し、労働者が請求していない事項を記入しない。

エ. 会社の判断で、請求されていない懲戒歴も必ず記載する。

正解 ウ

ア: 労働者が請求した場合、使用者は遅滞なく交付しなければならない。

イ: 法22条は使用期間や業務の種類なども証明事項として挙げている。

ウ: 法22条は、退職時の証明について、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職事由等のうち労働者が請求した事項を証明し、請求しない事項を記入してはならないとする。

エ: 労働者が請求していない事項を証明書に記入してはならない。

総合解説: 法22条は、退職時の証明について、使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職事由等のうち労働者が請求した事項を証明し、請求しない事項を記入してはならないとする。

問題 0019 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 3

使用者が労働者に30日後の解雇を予告した。労働者が退職日前に「解雇の理由を記載した証明書」を請求した場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 使用者は、退職日前であっても、労働者の請求に応じて解雇の理由について遅滞なく証明書を交付しなければならない。
- イ. 解雇理由証明は、行政官庁だけが発行できる。
- ウ. 退職が成立するまでは、使用者に証明義務は一切ない。
- エ. 証明書には、労働者が請求していなくても使用者が把握する全ての勤務評価を記載しなければならない。

問題 0020 1-1 総則・労働契約 / 解雇・退職・証明 難易度 2

労働者が退職し、権利者から未払賃金と会社に預けた金品の返還請求があった。賃金の一部について金額に争いがある場合、労働基準法23条上最も適切なものはどれか。

- ア. 争いが1円でもあれば、確定判決が出るまで全額を留保できる。
- イ. 次の通常の給料日まで支払を延期できる。
- ウ. 返還期限は30日であり、7日以内に返還する義務はない。
- エ. 請求があった日から7日以内に、争いのない部分の賃金を支払い、権利者に属する金品を返還しなければならない。

正解 ア

- ア: 法22条2項は、解雇予告を受けた労働者が退職の日までの間に解雇理由の証明を請求した場合、使用者に遅滞ない交付を求めている。退職後だけの制度ではない。
- イ: 証明義務を負うのは使用者である。行政官庁が退職証明書を発行する制度ではない。
- ウ: 解雇予告後から退職日までの間にも、解雇理由証明の請求制度が設けられている。
- エ: 証明書には請求されていない事項を記入してはならない。

総合解説: 法22条2項は、解雇予告を受けた労働者が退職の日までの間に解雇理由の証明を請求した場合、使用者に遅滞ない交付を求めている。退職後だけの制度ではない。

正解 エ

- ア: 争いのない部分まで留保することはできず、異議のない部分は7日以内に支払う必要がある。
- イ: 退職時に権利者から請求があれば、通常の賃金支払日を待たず7日以内という特則が適用される。
- ウ: 法23条の期限は請求があった場合に7日以内である。30日は解雇予告など別制度の期間である。
- エ: 法23条は、労働者の死亡または退職時に権利者の請求があれば7日以内の支払・返還を求める。賃金等に争いがあるときも、異議のない部分は7日以内に支払わなければならない。

総合解説: 法23条は、労働者の死亡または退職時に権利者の請求があれば7日以内の支払・返還を求める。賃金等に争いがあるときも、異議のない部分は7日以内に支払わなければならない。

問題 0021 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 1

労働基準法89条により、就業規則を作成し行政官庁へ届け出る義務が生じるのは、原則としてどのような使用者か。

ア. 常時30人以上を使用する場合にだけ作成・届出義務が生じる。
イ. 常時10人以上の労働者を使用する場合に、就業規則の作成・届出義務が生じる。
ウ. 常時5人以上を使用すれば、労基法89条により必ず届出義務が生じる。
エ. 法人であれば、労働者が1人でもいれば人数に関係なく法89条の届出義務が生じる。

問題 0022 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 1

就業規則に必ず記載しなければならない事項（絶対的必要記載事項）に該当するものはどれか。

ア. 安全及び衛生に関する事項
イ. 退職手当に関する事項
ウ. 表彰に関する事項
エ. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

正解 イ

ア: 労基法89条の基準は常時10人以上であり、30人ではない。
イ: 労基法89条は常時10人以上の労働者を使用する使用者に就業規則の作成・届出を義務づける。
ウ: 法89条の人数基準は常時10人以上である。
エ: 法人か個人かではなく、常時使用する労働者数が10人以上かで判断する。

総合解説: 法89条は、常時10人以上の労働者を使用する使用者に就業規則の作成・届出義務を課している。雇用形態が短時間労働者であることだけで人数から当然に除外されるわけではない。

正解 エ

ア: 定めをする場合に記載する相対的必要記載事項である。
イ: 退職手当制度を定める場合に記載が必要となる相対的必要記載事項であり、制度がない場合まで必須ではない。
ウ: 表彰や制裁について定めをする場合の相対的必要記載事項である。
エ: 法89条は、始業・終業時刻等、賃金に関する基本事項、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を絶対的必要記載事項としている。

総合解説: 法89条は、始業・終業時刻等、賃金に関する基本事項、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を絶対的必要記載事項としている。

問題 0023 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 2

会社が全労働者に適用する退職手当制度を設けることにした。就業規則の取扱いとして正しいものはどれか。
ア. 退職手当額だけを記載すれば足り、適用範囲や支払時期は記載してはならない。
イ. 退職手当の適用労働者の範囲、決定・計算・支払方法および支払時期を就業規則に記載する必要がある。
ウ. 退職手当は法律上任意の制度なので、設けても就業規則への記載は不要である。
エ. 退職手当に関する事項は絶対的必要記載事項なので、制度がなくても架空の規定を置かなければならない。

正解 イ

ア: 法89条は適用範囲や決定・計算・支払方法、支払時期を記載事項としている。
イ: 退職手当は、制度を定める場合に就業規則へ記載すべき相対的必要記載事項である。法89条は適用範囲、決定・計算・支払方法、支払時期を挙げている。
ウ: 制度自体を設ける義務は一般にないが、設ける場合は法89条の相対的必要記載事項となる。
エ: 退職手当は制度を設ける場合に記載が必要な相対的必要記載事項である。
総合解説: 退職手当は、制度を定める場合に就業規則へ記載すべき相対的必要記載事項である。法89条は適用範囲、決定・計算・支払方法、支払時期を挙げている。

問題 0024 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 2

常時10人以上を使用する事業場に過半数組合がない。使用者が就業規則を作成して届け出る場合、労働基準法90条上必要な手続として正しいものはどれか。
ア. 意見聴取は不要で、使用者が一方的に作成して届け出れば足りる。
イ. 労働基準監督署長が過半数代表者を指名し、その者の承認を受ける。
ウ. 労働者の過半数を代表する者の意見を聴き、その意見を記した書面を就業規則に添付して届け出る。
エ. 過半数代表者の同意が得られなければ、就業規則を作成すること自体ができない。

正解 ウ

ア: 法90条の意見聴取手続を省略することはできない。
イ: 過半数代表者は労働者側で適正に選出されるものであり、監督署長が指名する制度ではない。
ウ: 法90条は、過半数組合がない場合には労働者の過半数代表者の意見を聴くことを求め、その意見書を届出に添付させる。原則として「同意」までは要求していない。
エ: 法90条が求めるのは意見聴取であり、一般的な作成・届出要件として同意までは要求していない。
総合解説: 法90条は、過半数組合がない場合には労働者の過半数代表者の意見を聴くことを求め、その意見書を届出に添付させる。原則として「同意」までは要求していない。

問題 0025 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 2

使用者が就業規則を労働者に周知する方法として、労働基準法106条および施行規則に照らし適切なものはどれか。

- ア. 就業規則の存在だけを口頭で告げ、内容は閲覧させない。
- イ. 代表者1人にだけ見せ、その内容を他の労働者には秘密にする。
- ウ. 労働基準監督署へ届け出れば、労働者への周知は不要である。
- エ. 各作業場の見やすい場所への掲示・備付け、書面交付、または労働者が内容を常時確認できる電子的方法などにより周知する。

正解 エ

- ア: 内容を労働者が確認できるようにすることが周知であり、存在の告知だけでは足りない。
 - イ: 全労働者への周知が必要であり、代表者だけへの提示では足りない。
 - ウ: 届出義務と周知義務は別である。使用者は労働者が内容を知り得る状態にしなければならない。
 - エ: 法106条は就業規則等の周知を求め、施行規則は掲示・備付け、書面交付、磁気媒体等を用いて常時確認できる方法を定める。単に行政官庁へ届け出るだけでは周知にならない。
- 総合解説: 法106条は就業規則等の周知を求め、施行規則は掲示・備付け、書面交付、磁気媒体等を用いて常時確認できる方法を定める。単に行政官庁へ届け出るだけでは周知にならない。

問題 0026 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 3

就業規則に減給の制裁を定めている会社で、労働者の平均賃金が1日12,000円である。1回の事案について減給できる額の上限として、労働基準法91条上正しいものはどれか。なお、一賃金支払期の総額制限には抵触しないものとする。

- ア. 12,000円。平均賃金1日分まで1回の減給が可能である。
- イ. 6,000円。1回の減給額は平均賃金1日分の半額までである。
- ウ. 1,200円。平均賃金の10分の1が1回当たりの上限である。
- エ. 24,000円。平均賃金2日分まで1回の減給ができる。

正解 イ

- ア: 1回の事案についての減給上限は平均賃金1日分の半額であり、1日分全額ではない。
 - イ: 労基法91条により、1回の減給額は平均賃金1日分の半額を超えてはならない。12,000円の半額は6,000円である。
 - ウ: 10分の1は一賃金支払期における減給総額の制限であり、1回当たりは平均賃金1日分の半額が上限である。
 - エ: 1回当たりの上限は平均賃金1日分の半額であり、2日分ではない。
- 総合解説: 法91条では、1回の減給額は平均賃金の1日分の半額を超えてはならない。12,000円 × 1/2 = 6,000円が上限となる。これとは別に、一賃金支払期の減給総額はその賃金総額の10分の1を超えられない。

問題 0027 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 2

- 就業規則と法令・労働協約との関係について、労働基準法92条上正しいものはどれか。
- ア. 就業規則が労働協約に反していても、労働者に周知されていれば常に就業規則が優先する。
 - イ. 就業規則は、法令または当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。
 - ウ. 行政官庁には、法令や労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずる権限はない。
 - エ. 就業規則は会社内部の規則なので、法律に反していても当事者が同意すれば有効である。

問題 0028 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 1

- 労働契約で「法定の最低基準より低い労働条件」を定めた場合の効力について、労働基準法13条上正しいものはどれか。
- ア. 無効部分は使用者が自由に新しい条件を決め直せる。
 - イ. 労働者が署名していれば、法定基準を下回る条件でも有効となる。
 - ウ. その部分は無効となり、無効となった部分は労働基準法で定める基準による。
 - エ. 契約全体が必ず無効となり、雇用関係そのものが消滅する。

正解 イ

- ア: 法92条は適用される労働協約に反する就業規則を認めていない。
- イ: 法92条は、就業規則が法令または適用される労働協約に反してはならないと定め、行政官庁は違反する就業規則の変更を命ずることができる。
- ウ: 法92条は行政官庁による変更命令を認めている。
- エ: 法令に反する就業規則を当事者合意だけで適法化することはできない。
- 総合解説: 法92条は、就業規則が法令または適用される労働協約に反してはならないと定め、行政官庁は違反する就業規則の変更を命ずることができる。

正解 ウ

- ア: 無効部分は労働基準法で定める基準による。使用者の一方的裁量で最低基準を下回る内容に置換できない。
- イ: 労働者の個別同意によって法定最低基準を下回ることはいできない。
- ウ: 法13条は、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定めた契約について、その部分を無効とし、無効部分は法定基準によるとする。契約全体が当然に無効になるわけではない。
- エ: 法13条は法定基準に達しない「部分」を無効とし、その部分を法定基準で補う。
- 総合解説: 法13条は、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定めた契約について、その部分を無効とし、無効部分は法定基準によるとする。契約全体が当然に無効になるわけではない。

問題 0029 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 3

会社が新入社員との労働契約に「入社後1年以内に自己都合退職した場合は、理由を問わず会社に50万円を支払う」と定めた。この条項に関する労働基準法16条上の評価として最も適切なものはどれか。

- ア. 労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約として禁止される。
- イ. 50万円が実際の採用費より低ければ、違約金の予定は自由にできる。
- ウ. 労働者が書面で同意すれば、退職違約金は常に有効である。
- エ. 法16条は使用者側の契約不履行にだけ適用され、労働者の退職には関係しない。

問題 0030 1-1 総則・労働契約 / 就業規則・労働契約の効力 難易度 2

使用者が労働契約と同時に労働者へ生活資金を前貸しし、その返済として毎月の賃金から当然に差し引く契約を締結した。労働基準法17条との関係で正しいものはどれか。

- ア. 労働契約書に署名があれば、賃金との相殺は常に認められる。
- イ. 法17条は金融機関からの借入れだけを対象とし、使用者からの前貸しには適用されない。
- ウ. 労働することを条件とする前貸債権と賃金を相殺することは、原則として禁止される。
- エ. 前貸しの使途が生活費であれば、使用者は賃金全額を返済に充当できる。

正解 ア

- ア: 法16条は、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額をあらかじめ予定したりする契約を禁止する。実際に発生した損害について個別に賠償責任が成立するかは別問題である。
 - イ: 金額の多寡ではなく、労働契約不履行に対してあらかじめ違約金・賠償額を予定すること自体が法16条の対象となる。
 - ウ: 労働者の同意によって法16条の禁止を回避することはできない。
 - エ: 労働者を拘束する違約金予定こそ法16条が防止しようとする典型的な問題の一つである。
- 総合解説: 法16条は、労働契約の不履行について違約金を定めたり、損害賠償額をあらかじめ予定したりする契約を禁止する。実際に発生した損害について個別に賠償責任が成立するかは別問題である。

正解 ウ

- ア: 契約上の同意だけで法17条の禁止を回避できない。
 - イ: 法17条は使用者による前借金その他の前貸債権と賃金の相殺を問題としている。
 - ウ: 法17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸債権と賃金を相殺することを禁止し、金銭債務によって労働者の身分を不当に拘束することを防いでいる。
 - エ: 使途が生活費であることから当然に全額相殺が許されるわけではない。
- 総合解説: 法17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸債権と賃金を相殺することを禁止し、金銭債務によって労働者の身分を不当に拘束することを防いでいる。

問題 0031 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 1

労働基準法11条の「賃金」に関する記述として正しいものはどれか。

ア. 第三者が使用者と無関係に任意で支払う金銭も、必ず労働基準法上の賃金になる。

イ. 基本給だけを賃金といい、手当や賞与は一切含まれない。

ウ. 労働者が会社から受け取る金銭は、実費弁償を含めすべて賃金になる。

エ. 賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

問題 0032 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 1

労働基準法24条が定める賃金支払の原則の組合せとして最も適切なものはどれか。

ア. 現物払・代理人払・分割控除・隔月払・随時払

イ. 通貨払・直接払・半額以上払・毎週1回・月末限定払

ウ. 銀行振込・家族払・全額払・年1回・一定期日払

エ. 通貨払・直接払・全額払・毎月1回以上・一定期日払

正解 エ

ア: 法11条は「使用者が労働者に支払う」労働の対償を基本としている。第三者からの金銭が当然に賃金となるわけではない。

イ: 法11条は名称を問わず労働の対償として支払うものを広く賃金としている。

ウ: 実費弁償的な金品など、労働の対償ではないものは当然に賃金となるわけではない。

エ: 法11条は名称ではなく実質で賃金を定義する。基本給だけでなく、労働の対償として使用者が支払う各種手当や賞与等も要件を満たせば賃金となる。

総合解説: 法11条は名称ではなく実質で賃金を定義する。基本給だけでなく、労働の対償として使用者が支払う各種手当や賞与等も要件を満たせば賃金となる。

正解 エ

ア: いずれも法24条の原則を表していない。

イ: 全額払が原則であり、支払頻度は毎月1回以上、一定期日は月末に限定されない。

ウ: 銀行振込は一定要件の下で認められる支払方法だが、家族払や年1回支払が一般原則ではない。

エ: 法24条は賃金支払について、通貨で、直接労働者に、全額を支払い、毎月1回以上、一定の期日に支払うことを原則とする。各原則には法令上の例外がある。

総合解説: 法24条は賃金支払について、通貨で、直接労働者に、全額を支払い、毎月1回以上、一定の期日に支払うことを原則とする。各原則には法令上の例外がある。

問題 0033 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 2

成人労働者Aの父が会社に来て「Aから頼まれたので今月分の賃金を私に渡してほしい」と申し出た。特段の法的根拠はない。労働基準法24条の直接払原則から最も適切な対応はどれか。

ア. 本人から口頭で委任されていれば、代理人への支払いが常に直接払原則となる。

イ. 原則としてA本人に賃金を支払うべきであり、単なる代理人に支払うことで直接払原則を満たすことはできない。

ウ. 会社が便利だと判断すれば、本人の意思に反して父へ支払ってよい。

エ. 家族であれば本人の委任の有無にかかわらず、会社は自由に賃金を支払える。

正解 イ

ア: 単なる代理受領によって直接払原則を回避することはできない。

イ: 賃金は労働者本人に直接支払うのが原則である。単なる委任を受けた代理人への支払いでは、直接払原則を満たさない。

ウ: 直接払原則は労働者本人への確実な支払いを確保する趣旨であり、会社都合で家族に支払うことはできない。

エ: 家族であることだけで直接払原則の例外にはならない。

総合解説: 賃金は労働者本人に直接支払うのが原則である。単なる委任を受けた代理人への支払いでは、直接払原則を満たさない。

問題 0034 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 2

使用者が賃金から控除できる場合について、労働基準法24条上正しいものはどれか。

ア. 使用者が就業規則に記載すれば、どのような費用でも無制限に控除できる。

イ. 労働者1人の個別同意だけがあれば、事業場共通の社宅費等を必ず控除できる。

ウ. 法令に別段の定めがある場合のほか、事業場の過半数組合または過半数代表者との書面による協定がある場合には、協定の対象となるものを控除できる。

エ. 税金や社会保険料も賃金から控除することは一切できない。

正解 ウ

ア: 就業規則への記載だけで全額払原則の例外になるわけではない。

イ: 法24条の控除協定による例外は、過半数組合または過半数代表者との書面協定を基本とする。

ウ: 全額払が原則だが、所得税・社会保険料等の法令上の控除のほか、過半数組合等との書面による協定に基づく控除が認められる。

エ: 法令に別段の定めがある控除は全額払原則の例外として認められる。

総合解説: 全額払が原則だが、所得税・社会保険料等の法令上の控除のほか、過半数組合等との書面による協定に基づく控除が認められる。

問題 0035 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 2

- 賃金の「毎月1回以上・一定期日払」の原則について、正しいものはどれか。
- ア. 基本給は年1回まとめて支払ってもよい。
 - イ. 賞与にも必ず毎月1回以上の支払いが必要である。
 - ウ. 臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるものには、毎月1回以上・一定期日払の原則が適用されない。
 - エ. 賃金支払日は「毎月25日」のように日付を特定してはならない。

問題 0036 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 3

- 使用者が賃金を資金移動業者の口座へ支払ういわゆる「賃金のデジタル払い」を導入する場合の説明として、最も適切なものはどれか。
- ア. 会社が導入を決めれば、労働者全員にデジタル払いを強制できる。
 - イ. どの資金移動業者でも、会社が選べば賃金支払口座として利用できる。
 - ウ. 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座を用いるなど法令上の要件を満たし、労働者の同意を得て実施する必要がある。
 - エ. デジタル払いが可能になったため、銀行口座振込や現金払いを選べる余地はなくなった。

正解 ウ

- ア: 通常の賃金は毎月1回以上、一定期日に支払う必要がある。
- イ: 賞与等は法24条2項の例外とされている。
- ウ: 法24条2項は、毎月1回以上・一定期日払を原則とする一方、臨時に支払われる賃金、賞与等を例外としている。通常の月例賃金まで自由な時期に支払えるわけではない。
- エ: 一定期日払の要請に照らし、毎月25日のように特定する方法は一般的である。
- 総合解説: 法24条2項は、毎月1回以上・一定期日払を原則とする一方、臨時に支払われる賃金、賞与等を例外としている。通常の月例賃金まで自由な時期に支払えるわけではない。

正解 ウ

- ア: デジタル払いは労働者の同意を前提とする制度であり、利用を一律に強制することはできない。
- イ: 賃金デジタル払いに利用できるのは、法令に基づき指定を受けた資金移動業者の対象口座など要件を満たすものに限られる。
- ウ: 2026年4月10日時点では、賃金の通貨払原則の例外として、指定資金移動業者の口座への支払いが一定要件の下で認められている。労働者に利用を強制できず、本人の同意等が必要である。
- エ: デジタル払いは追加された選択肢であり、既存の適法な支払方法が廃止されたわけではない。
- 総合解説: 2026年4月10日時点では、賃金の通貨払原則の例外として、指定資金移動業者の口座への支払いが一定要件の下で認められている。労働者に利用を強制できず、本人の同意等が必要である。

問題 0037 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 2

労働者が家族の出産費用に充てるため、通常の給料日前に、すでに働いた分の賃金を支払うよう使用者に請求した。労働基準法25条上、最も適切なものはどれか。

ア. 将来働く予定の1年分の賃金まで前払いする義務がある。
イ. 非常時払は労働者本人の出産に限られ、家族の出産は対象にならない。
ウ. 出産は非常時払の対象となる事由であり、使用者は請求があれば支払期日前でも既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。
エ. 給料日が就業規則で決まっていれば、非常時でも前払いは一切できない。

問題 0038 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 1

使用者の責に帰すべき事由により労働者を1日休業させた。平均賃金が1日10,000円の場合、労働基準法26条上、その日に支払うべき休業手当の最低額はいくらか。

ア. 6,000円。平均賃金10,000円に法定最低率60%を適用した額。
イ. 10,000円。平均賃金の全額補償を法26条の最低基準とみなした額。
ウ. 5,000円。労使で半分ずつ負担するような50%保障と誤認した場合の額。
エ. 2,500円。休業損失の4分の1だけを保障すればよいと誤認した場合の額。

正解 ウ

ア: 非常時払の対象は既往の労働に対する賃金であり、将来の労働分まで前払いする義務ではない。
イ: 法25条は労働者本人だけでなく、その収入によって生計を維持する者に生じた非常の場合も対象とする。
ウ: 法25条は、労働者またはその収入で生計を維持する者の出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるため請求があれば、支払期日前でも既往の労働に対する賃金を支払うよう求める。
エ: 法25条は一定の非常の場合について支払期日前の支払いを要求する特則である。

総合解説: 法25条は、労働者またはその収入で生計を維持する者の出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるため請求があれば、支払期日前でも既往の労働に対する賃金を支払うよう求める。

正解 ア

ア: 使用者の責に帰すべき事由による1日休業では、平均賃金の60%以上の休業手当が必要であり、本問では6,000円となる。
イ: 法26条の法定最低基準は平均賃金の60%以上であり、100%ではない。
ウ: 法定最低率は60%以上である。
エ: 法定最低率は60%以上である。

総合解説: 法26条は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中、その労働者に平均賃金の60%以上の手当を支払うことを求める。 $10,000円 \times 60\% = 6,000円$ である。

問題 0039 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 3

平均賃金が1日12,000円の労働者について、使用者の責に帰すべき事由により所定労働日の一部だけを休業させ、その日に実労働分として4,000円の賃金を支払った。法26条に基づき、その日について追加で支払うべき休業手当の最低額として適切なものはどれか。

ア. 4,000円。実労働分の賃金と同額を追加すれば足りる。
イ. 7,200円。実労働分4,000円とは別に平均賃金の60%全額を追加する。
ウ. 3,200円。平均賃金の60%である7,200円から実労働分4,000円を差し引く。
エ. 0円。1日の一部でも実労働があれば休業手当は不要である。

正解 ウ

ア: 法26条ではその日の賃金と休業手当の合計が平均賃金の60%以上となる必要があり、同額追加というルールではない。
イ: 実労働分の賃金4,000円を考慮し、60%相当7,200円との差額を休業手当として支払えば最低基準を満たす。
ウ: 7,200円 - 4,000円 = 3,200円であり、これが追加で必要な最低休業手当となる。
エ: 一部休業でも使用者の責に帰すべき事由による休業部分があり、その日の賃金が平均賃金の60%に満たなければ差額の休業手当が必要である。

総合解説: 1日について平均賃金の60%である7,200円が最低保障水準となる。実労働分の賃金4,000円が支払われているため、少なくとも差額3,200円を休業手当として支払う必要がある。

問題 0040 1-2 賃金 / 賃金支払・休業手当 難易度 2

出来高払制その他の請負制で労働者を使用する場合について、労働基準法27条上正しいものはどれか。

ア. 賃金保障は、労働者が別途保証料を会社に支払った場合だけ必要になる。
イ. 出来高がゼロなら、長時間就労していても賃金を全く支払わなくてよい。
ウ. 出来高払制は禁止されており、すべて時間給に変更しなければならない。
エ. 使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金を保障しなければならない。

正解 エ

ア: 保障義務は法27条に基づくものであり、労働者からの保証料を条件とする制度ではない。
イ: 法27条は労働時間に応じた一定額の保障を要求している。
ウ: 出来高払制そのものを禁止しているのではなく、一定額の賃金保障を求めている。
エ: 法27条は、出来高払制その他の請負制で使用する労働者について、仕事量だけに賃金を全面依存させず、労働時間に応じ一定額の賃金保障を求めている。

総合解説: 法27条は、出来高払制その他の請負制で使用する労働者について、仕事量だけに賃金を全面依存させず、労働時間に応じ一定額の賃金保障を求めている。

問題 0041 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 1

- 労働基準法12条における平均賃金の原則的な算定方法として正しいものはどれか。
- ア. 算定事由発生日以前3か月間に支払われた賃金総額を、その3か月間の総日数で除する。
 - イ. 直近3回の基本給だけを合計し、90で除する。
 - ウ. 算定事由発生日以前6か月間の賃金総額を、その期間の所定労働日数で除する。
 - エ. 算定事由発生日以前1か月間の賃金総額を、その月の労働日数で除する。

問題 0042 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 2

- 賃金締切日が毎月20日の労働者について、7月10日に平均賃金の算定事由が発生した。算定期間の起算に関する説明として正しいものはどれか。
- ア. 算定事由日の7月10日を含めて、その日から未来3か月を算定期間とする。
 - イ. 会社が有利になるよう任意の3か月を選ぶことができる。
 - ウ. 賃金締切日の有無にかかわらず、必ず7月9日から暦で90日さかのぼる。
 - エ. 直前の賃金締切日である6月20日からさかのぼる形で、直前3か月の算定期間をとる。

正解 ア

- ア: 法12条1項は、算定事由発生日以前3か月間の賃金総額を、その期間の「総日数（暦日数）」で除した額を平均賃金の原則とする。労働日数で除するのが原則ではない。
- イ: 賃金総額は基本給だけに限られず、算定期間の総日数も常に90日とは限らない。
- ウ: 6か月ではなく原則3か月であり、所定労働日数で除する方式でもない。
- エ: 原則の算定期間は3か月で、分母は総日数である。
- 総合解説: 法12条1項は、算定事由発生日以前3か月間の賃金総額を、その期間の「総日数（暦日数）」で除した額を平均賃金の原則とする。労働日数で除するのが原則ではない。

正解 エ

- ア: 平均賃金は算定事由発生日以前の実績を基礎とする。未来の賃金は用いない。
- イ: 算定期間は法12条に従って決まり、使用者が自由に選択するものではない。
- ウ: 賃金締切日がある場合は、直前の締切日を基準に算定期間をとる。
- エ: 法12条2項は、賃金締切日がある場合、平均賃金の算定期間を直前の賃金締切日から起算すると定める。算定事由日の前日から機械的に3か月をとるわけではない。
- 総合解説: 法12条2項は、賃金締切日がある場合、平均賃金の算定期間を直前の賃金締切日から起算すると定める。算定事由日の前日から機械的に3か月をとるわけではない。

問題 0043 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 1

平均賃金の算定期間および賃金総額から、その日数と期間中の賃金を控除する期間として労働基準法12条3項に明記されているものはどれか。

- ア. 業務上の負傷・疾病で療養のため休業した期間
- イ. 労働者が私傷病で任意に欠勤したすべての期間
- ウ. 労働者が自己都合で取得した通常の年次有給休暇の期間
- エ. 会社の所定休日のすべて

問題 0044 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 2

平均賃金の算定期間中に「試みの使用期間」が含まれている場合の取扱いとして、労働基準法12条上正しいものはどれか。

- ア. 試みの使用期間は必ず算定期間に含めなければならない。
- イ. 試みの使用期間は日数だけ控除し、期間中の賃金は賃金総額に残す。
- ウ. 試みの使用期間が1日でも含まれると、平均賃金は常に算定不能になる。
- エ. 試みの使用期間の日数およびその期間中の賃金は、原則として算定期間と賃金総額から控除する。

正解 ア

- ア: 法12条3項は、業務上災害の療養休業、法65条の産前産後休業、使用者責任による休業、法定の育児・介護休業、試みの使用期間について、日数と期間中賃金を算定から控除する。
- イ: 私傷病による一般的な欠勤が法12条3項の控除期間として一律に列举されているわけではない。
- ウ: 通常の年次有給休暇は法12条3項の控除期間として列举されていない。
- エ: 所定休日を一律に算定期間から控除する規定ではない。原則計算の分母は暦日数である。

総合解説: 法12条3項は、業務上災害の療養休業、法65条の産前産後休業、使用者責任による休業、法定の育児・介護休業、試みの使用期間について、日数と期間中賃金を算定から控除する。

正解 エ

- ア: 法12条3項は試みの使用期間を控除期間としている。
- イ: 控除対象期間については、日数とその期間中の賃金の双方を控除する。
- ウ: 法定の方法に従い当該期間を控除して算定するのであり、直ちに算定不能になるわけではない。
- エ: 法12条3項5号は試みの使用期間を控除期間として明記している。試用期間中の低い賃金が平均賃金を不当に引き下げることを防ぐ趣旨がある。

総合解説: 法12条3項5号は試みの使用期間を控除期間として明記している。試用期間中の低い賃金が平均賃金を不当に引き下げることを防ぐ趣旨がある。

問題 0045 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 3

平均賃金を算定する際の賃金総額について、労働基準法12条4項上、算入しないものとして正しいものはどれか。

- ア. 毎月の法定時間外労働に対して支払われた割増賃金
- イ. 6か月ごとに支払われる賞与
- ウ. 毎月支払われる役職手当
- エ. 毎月支払われる通勤手当

問題 0046 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 2

雇入れから2か月で平均賃金を算定すべき事由が発生した労働者について、算定期間の基本的な取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 雇入れ後の期間を算定期間として用いる。
- イ. 雇入れ前1か月の他社賃金を加えて3か月分にする。
- ウ. 雇入れ後3か月未満なら、平均賃金は一律ゼロとする。
- エ. 必ず3か月在籍するまで平均賃金を算定できない。

正解 イ

ア: 算定期間中に支払われた時間外割増賃金も、原則として平均賃金の賃金総額に含まれる。
イ: 法12条4項は、臨時に支払われた賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、一定範囲に属しない現物賃金を賃金総額に算入しない。6か月ごとの賞与は「3か月を超える期間ごと」に該当する。
ウ: 毎月の役職手当は通常、平均賃金の賃金総額に算入される。
エ: 労働の対償として毎月支払われる通勤手当は、平均賃金の賃金総額に通常算入される。割増賃金の算定基礎から除外される場合があることと混同しない。
総合解説: 法12条4項は、臨時に支払われた賃金、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、一定範囲に属しない現物賃金を賃金総額に算入しない。6か月ごとの賞与は「3か月を超える期間ごと」に該当する。

正解 ア

ア: 法12条6項は、雇入れ後3か月に満たない者について、平均賃金の算定期間を雇入れ後の期間とする。存在しない雇入れ前の期間を補って3か月にすることはない。
イ: 平均賃金は当該使用者の下での賃金を基礎に算定し、前職の賃金を加算する制度ではない。
ウ: 法は雇入れ後の期間を用いて算定するのであり、ゼロとする規定ではない。
エ: 法12条6項が雇入れ後3か月未満の場合の算定方法を定めている。
総合解説: 法12条6項は、雇入れ後3か月に満たない者について、平均賃金の算定期間を雇入れ後の期間とする。存在しない雇入れ前の期間を補って3か月にすることはない。

問題 0047 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 3

日給制の労働者について、算定期間中の賃金総額が240,000円、総暦日数が90日、実労働日数が40日であった。労働基準法12条1項ただし書の最低保障を考慮した平均賃金として適切なものはどれか。

- ア. 3,600円。日給制の最低保障額240,000円÷40日×60%を採用する。
- イ. 2,400円。賃金総額を100日で割って算定する。
- ウ. 6,000円。賃金総額を実労働日数だけで割った額をそのまま採用する。
- エ. 約2,666円。240,000円を90日で割る原則計算だけを採用する。

問題 0048 1-2 賃金 / 平均賃金 難易度 2

労働基準法12条1項から6項までの方法によって平均賃金を算定し得ない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 厚生労働大臣の定めるところによる。
- イ. 使用者が任意に妥当と思う額を決定する。
- ウ. 必ず都道府県の最低賃金額を平均賃金とする。
- エ. 労働者が希望する額をそのまま平均賃金とする。

正解 ア

- ア: 原則計算約2,666.67円と最低保障3,600円を比較し、高い3,600円を平均賃金とする。
- イ: 算定期間の総暦日数は90日であり、この計算方法は根拠がない。
- ウ: 日給制の最低保障は実労働日数で割った額の60%であり、100%の6,000円ではない。
- エ: 原則計算は約2,666.67円だが、日給制の最低保障3,600円の方が高いため、平均賃金は3,600円となる。

総合解説: 原則計算は240,000円÷90日＝約2,666.67円。一方、日給等の最低保障は240,000円÷40労働日×60%＝3,600円。平均賃金はこの最低保障額を下回れないため3,600円となる。

正解 ア

- ア: 法12条8項は、1項から6項までによって算定し得ない場合の平均賃金を厚生労働大臣の定めるところとしている。具体的な取扱いは告示等で定められている。
- イ: 法定の算定ができない場合でも、使用者の自由裁量に委ねられているわけではない。
- ウ: 最低賃金額を一律に平均賃金へ置き換える規定ではない。
- エ: 平均賃金は法令に基づいて算定されるもので、当事者の一方的希望で決まらない。

総合解説: 法12条8項は、1項から6項までによって算定し得ない場合の平均賃金を厚生労働大臣の定めるところによるとしている。具体的な取扱いは告示等で定められている。

問題 0049 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 1

1か月60時間以下の法定時間外労働について、労働基準法37条上の最低割増賃金率として正しいものはどれか。

ア. 25%以上。通常の法定時間外労働に適用される原則的な最低割増率である。

イ. 20%以上。時間外労働は通常賃金の2割増しで足りる。

ウ. 10%以上。短時間の残業なら1割増しで足りる。

エ. 35%以上。法定時間外労働は常に法定休日労働と同じ率を用いる。

問題 0050 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 1

労働基準法35条の法定休日に労働させた場合の最低割増賃金率として正しいものはどれか。

ア. 50%以上。法定休日労働には月60時間超の時間外率をそのまま適用する。

イ. 30%以上。法定休日労働は3割増しで足りる。

ウ. 25%以上。通常の法定時間外労働と同じ率で足りる。

エ. 35%以上。労基法35条の法定休日に労働させた場合の最低割増率である。

正解 ア

ア: 法37条により、1か月60時間以下の通常の法定時間外労働は原則25%以上である。

イ: 法定最低率は25%以上であり、20%では不足する。

ウ: 残業時間の短さによる10%の最低率はなく、法定時間外労働は原則25%以上である。

エ: 35%以上は法定休日労働の最低率であり、通常の時間外労働の原則率ではない。

総合解説: 法37条は、通常の労働日の法定時間外労働について原則25%以上の割増率を求める。1か月60時間を超える部分には50%以上の率が適用される。

正解 エ

ア: 法定休日労働の基本的な最低割増率は35%以上であり、50%は月60時間超の法定時間外労働に関する率である。

イ: 法定休日労働の最低率は35%以上である。

ウ: 法定休日労働には35%以上が必要である。

エ: 法37条により、法定休日労働には35%以上の割増賃金が必要である。

総合解説: 法37条により、法定休日労働には35%以上の割増賃金が必要である。会社所定休日であっても法定休日でない日については、週40時間超などにより時間外割増が生じることがある。

問題 0051 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 2

労働者を午後10時から翌日午前5時までの間に労働させた場合の深夜割増について、正しいものはどれか。

- ア. 深夜割増の対象は午前0時から午前4時までに限られる。
- イ. 深夜割増率は法定休日労働と同じ35%以上である。
- ウ. 深夜労働は法定時間外労働である場合にだけ割増が必要である。
- エ. その時間帯の労働には、原則として25%以上の深夜割増が必要である。

問題 0052 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 2

1か月の法定時間外労働が60時間を超えた場合、その超えた部分について必要となる最低割増賃金率として正しいものはどれか。

- ア. 25%以上のまま。月60時間を超えても原則率は変わらない。
- イ. 35%以上。法定休日労働の率を時間外労働にも適用する。
- ウ. 50%以上。月60時間を超える法定時間外労働の超過部分に適用する。
- エ. 75%以上。月60時間超の時間外労働は深夜でなくても75%増しとなる。

正解 エ

- ア: 法定の深夜時間帯は午後10時から午前5時までである。
 - イ: 深夜労働の割増率は25%以上である。法定休日深夜なら休日35%と深夜25%が重なる。
 - ウ: 所定内・法定内労働であっても、午後10時から午前5時までの労働なら深夜割増が必要となる。
 - エ: 法37条は、午後10時から午前5時までの深夜労働について25%以上の割増を求める。時間外労働と重なる場合は、それぞれの割増率を加算して考える。
- 総合解説: 法37条は、午後10時から午前5時までの深夜労働について25%以上の割増を求める。時間外労働と重なる場合は、それぞれの割増率を加算して考える。

正解 ウ

- ア: 月60時間を超える法定時間外労働の超過部分は50%以上へ引き上げられる。
 - イ: 35%は法定休日労働の最低率であり、月60時間超の時間外労働は50%以上である。
 - ウ: 法37条により、1か月60時間を超える法定時間外労働について50%以上が必要である。
 - エ: 75%は月60時間超の時間外労働50%と深夜25%が重なる場合などの合算率であり、時間外単独では50%以上である。
- 総合解説: 法37条は、1か月60時間を超える法定時間外労働について50%以上の割増率を求める。中小企業への猶予措置も2023年4月に終了している。

問題 0053 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 3

ある労働者が、1か月60時間を超えた後の法定時間外労働を午後11時から翌午前1時までに行った。この2時間について法定最低の割増率の合計として適切なものはどれか。

ア. 75%以上。月60時間超の時間外50%と深夜25%を合算する。
イ. 85%以上。法定休日35%も必ず加算して計算する。
ウ. 25%以上。深夜割増だけを適用し、時間外割増は無視する。
エ. 50%以上。月60時間超の時間外割増だけを適用し、深夜割増は無視する。

問題 0054 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 2

会社が「住宅手当」という名称で、住宅費の負担額や住宅形態に関係なく全労働者へ毎月一律20,000円を支給している。割増賃金の算定基礎について最も適切なものはどれか。

ア. 毎月支給される手当は、すべて割増賃金の算定基礎から除外できる。
イ. 名称だけで住宅手当として除外できず、実質が一律支給であれば算定基礎に含める必要がある。
ウ. 「住宅手当」という名称が付いていれば、支給方法を問わず必ず除外できる。
エ. 基本給以外の手当は、すべて算定基礎から除外しなければならない。

正解 ア

ア: 本問では月60時間超の法定時間外労働と深夜労働が重なるため、最低割増率は合計75%以上となる。
イ: 本問は法定休日労働とは示されておらず、休日割増35%を加える根拠がない。
ウ: 月60時間超の時間外割増50%も必要である。
エ: 午後11時から翌午前1時は深夜帯であり、深夜割増25%も加算する。

総合解説: 月60時間超の法定時間外労働は50%以上、深夜労働は25%以上であり、両方が重なるため合計75%以上の割増となる。通常賃金100%に加えて75%以上を上乗せする。

正解 イ

ア: 除外できる賃金は法令上限定されており、一般の毎月手当は原則として算定基礎に入る。
イ: 法37条・施行規則21条の除外賃金は限定列举で、家族手当・通勤手当・住宅手当等も名称ではなく実質で判断する。住宅費用に応じない一律定額の「住宅手当」は、除外対象の住宅手当に当たらない。
ウ: 除外できるかは名称ではなく実質で判断する。
エ: 割増賃金の基礎は基本給だけではない。法令上除外できるもの以外の賃金は算入する必要がある。

総合解説: 法37条・施行規則21条の除外賃金は限定列举で、家族手当・通勤手当・住宅手当等も名称ではなく実質で判断する。住宅費用に応じない一律定額の「住宅手当」は、除外対象の住宅手当に当たらない。

問題 0055 1-2 賃金 / 割増賃金 難易度 2

1か月60時間を超える法定時間外労働に係る引上げ分の割増賃金に代えて、有給の代替休暇を与える制度について正しいものはどれか。

ア. 労使協定を締結して制度を設けることができるが、実際に代替休暇を取得するかどうかは労働者の意思による。

イ. 代替休暇を与えれば、月60時間以下の通常の時間外割増賃金もすべて支払わなくてよい。

ウ. 使用者が就業規則に書くだけで、労働者の意思にかかわらず必ず代替休暇へ振り替えられる。

エ. 代替休暇制度は法定休日労働35%の全額を休暇に置き換える制度である。

正解 ア

ア: 法37条3項の代替休暇は、労使協定により、月60時間超の割増率引上げ分に対応する有給休暇を付与できる制度である。取得を使用者が一方向的に強制する制度ではない。

イ: 代替できるのは月60時間超部分の引上げ分に対応する範囲であり、通常の割増賃金まで消滅するものではない。

ウ: 代替休暇制度には労使協定が必要で、取得するか否かは労働者の意思による。

エ: 代替休暇は月60時間超の法定時間外労働の割増率引上げに関する制度であり、法定休日割増全額の代替制度ではない。

総合解説: 法37条3項の代替休暇は、労使協定により、月60時間超の割増率引上げ分に対応する有給休暇を付与できる制度である。取得を使用者が一方向的に強制する制度ではない。

問題 0056 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 1

労働基準法32条が定める原則的な法定労働時間の組合せとして正しいものはどれか。

ア. 1日10時間・1週48時間。旧来の長時間基準のような数値を法32条の原則上限とみなす。

イ. 1日8時間・1週40時間。いずれも休憩時間を除いた労働時間で判定する。

ウ. 1日9時間・1週45時間。36協定の月45時間という別の数値を週上限に混同する。

エ. 1日8時間・1週40時間だが、休憩時間も労働時間に算入して上限判定する。

正解 イ

ア: 労基法32条の原則は1日8時間・1週40時間であり、この組合せではない。

イ: 労基法32条の原則的な法定労働時間である。

ウ: 法32条の原則は1日8時間・1週40時間である。

エ: 法32条は休憩時間を除いた労働時間について上限を定める。

総合解説: 労働基準法32条は、原則として休憩時間を除き1週間40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないと定める。変形労働時間制や36協定などの要件を満たす場合には例外的な取扱いがある。

問題 0057 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

常時9人の労働者を使用する商業の事業場について、変形労働時間制等を用いない場合の1週間の法定労働時間として正しいものはどれか。

- ア. 商業であれば労働者数にかかわらず1週44時間となる。
- イ. 特例措置対象事業場では1日9時間まで法定内労働となる。
- ウ. 特例措置対象事業場に該当し、1週44時間が法定労働時間となり得る。
- エ. すべての事業場で1週40時間であり、44時間特例は廃止されている。

問題 0058 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

会社が業務上必須とする研修を所定労働時間外に実施し、参加しなければ業務に就けないため労働者に実質的な参加義務がある。この研修時間の取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア. 使用者の指揮命令下に置かれた時間として、労働時間に該当する。
- イ. 研修資料を会社が用意した場合に限って労働時間となる。
- ウ. 研修は実作業ではないため、どのような場合でも労働時間にならない。
- エ. 所定労働時間外に行われた研修は、名称にかかわらずすべて私的時間となる。

正解 ウ

- ア: 44時間特例は対象業種に加えて常時使用労働者数が10人未満であることが要件となる。
- イ: 週44時間特例があっても、1日の法定労働時間は原則8時間である。
- ウ: 常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の一定の事業場には、週44時間の特例がある。1日の法定労働時間は原則8時間のままである。
- エ: 2026年4月10日時点でも一定の特例措置対象事業場には週44時間の特例が存在する。

総合解説: 常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の一定の事業場には、週44時間の特例がある。1日の法定労働時間は原則8時間のままである。

正解 ア

- ア: 労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。業務上義務づけられた研修や、参加しないことで不利益が生じるなど実質的に参加が強制されている教育訓練は、労働時間に当たり得る。
- イ: 資料の作成者ではなく、研修への参加が業務上義務づけられているか等の実態で判断する。
- ウ: 実作業かどうかだけでは決まらず、使用者の指揮命令下にあるかで判断する。
- エ: 実質的な参加義務があれば所定時間外でも労働時間となり得る。

総合解説: 労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。業務上義務づけられた研修や、参加しないことで不利益が生じるなど実質的に参加が強制されている教育訓練は、労働時間に当たり得る。

問題 0059 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

労働者Xが、労働時間規制の適用を受ける労働者としてA社とB社の双方に雇用されている。労働基準法38条1項による労働時間の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 事業主が異なれば、労働時間は絶対に通算しない。
- イ. 事業主が異なる場合も含め、原則としてA社とB社の労働時間を通算して法定労働時間等を適用する。
- ウ. 同じ業種の会社同士で副業する場合だけ通算する。
- エ. 本人が副業を希望した場合には、労働時間規制そのものが適用されない。

問題 0060 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 1

使用者が、災害等の臨時の必要による法33条の場合を除き、労働者に法定時間外労働や法定休日労働をさせるための基本的な手続として正しいものはどれか。

- ア. 時間外労働を実施した後、年度末にまとめて届け出ればよい。
- イ. 労働者本人の口頭同意だけを得ればよい。
- ウ. 就業規則に残業命令の条項を置くだけでよい。
- エ. 過半数労働組合または過半数代表者と36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る。

正解 イ

- ア: 法38条1項は事業主を異にする複数事業場での労働も通算対象とする。
- イ: 法38条1項の「事業場を異にする場合」には事業主を異にする場合も含まれる。副業・兼業先でも労働時間規制が適用される労働者であれば、法定労働時間や一定の上限規制の適用に際して労働時間を通算する。
- ウ: 業種の同一性は通算要件ではない。
- エ: 本人の希望で副業をしても、労働者として労働時間規制が適用される限り通算の対象となる。

総合解説: 法38条1項の「事業場を異にする場合」には事業主を異にする場合も含まれる。副業・兼業先でも労働時間規制が適用される労働者であれば、法定労働時間や一定の上限規制の適用に際して労働時間を通算する。

正解 エ

- ア: 36協定は原則として法定時間外・休日労働を行わせる前に締結・届出が必要である。
 - イ: 個々の労働者の同意だけでは36協定の代わりにならない。
 - ウ: 就業規則の規定だけでは法36条による時間外・休日労働の免罰効果は生じない。
 - エ: 法36条は、過半数労働組合または過半数代表者との書面による協定を締結し、行政官庁へ届け出た場合に、協定の範囲内で法定時間外・休日労働を可能とする。協定届の前に時間外労働をさせてよいわけではない。
- 総合解説: 法36条は、過半数労働組合または過半数代表者との書面による協定を締結し、行政官庁へ届け出た場合に、協定の範囲内で法定時間外・休日労働を可能とする。協定届の前に時間外労働をさせてよいわけではない。

問題 0061 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 3

適法な36協定が締結・届出されている場合の法的効果について、最も適切なものはどれか。

- ア. 36協定は割増賃金の支払義務を免除する制度である。
- イ. 36協定を締結した時点で、全労働者は無制限に残業する義務を負う。
- ウ. 36協定を届け出れば、労働時間の上限規制はすべてなくなる。
- エ. 36協定は、その範囲内の法定時間外・休日労働について労働基準法違反を免れる効果を持つが、それだけで個々の労働者に残業義務を新たに発生させるものではない。

問題 0062 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 1

一般の労働者について、36協定で定める時間外労働の原則的な限度時間として正しいものはどれか。

- ア. 月100時間未満・年1,200時間を一般限度とみなす。特別条項時の絶対上限に近い数値を一般則と混同する考え方。
- イ. 月80時間・年960時間を一般限度とみなす。長時間労働の健康障害リスク目安等を一般則と混同する考え方。
- ウ. 月60時間・年720時間を一般限度とみなす。割増賃金率の引上げ基準と特別条項の年間上限を組み合わせる考え方。
- エ. 月45時間・年360時間を一般的な限度時間とする。

正解 エ

- ア: 36協定があっても、法定時間外・休日労働には法37条の割増賃金が必要である。
 - イ: 36協定だけで無制限な残業義務が生じるわけではなく、上限規制も存在する。
 - ウ: 36協定にも月45時間・年360時間を原則とする法定上限などが適用される。
 - エ: 36協定は法定時間外・休日労働を可能にする公法上の免罰効果を持つ。一方、個々の労働者に時間外労働を命じる民事上の根拠は、労働契約や合理的な就業規則等との関係で別途判断される。
- 総合解説: 36協定は法定時間外・休日労働を可能にする公法上の免罰効果を持つ。一方、個々の労働者に時間外労働を命じる民事上の根拠は、労働契約や合理的な就業規則等との関係で別途判断される。

正解 エ

- ア: 一般の原則的限度時間は月45時間・年360時間である。
 - イ: 一般の原則的限度時間として法定された数値ではない。
 - ウ: 月60時間は割増率引上げ基準、年720時間は特別条項時の年間上限であり、原則的限度時間ではない。
 - エ: 法36条4項の一般的な限度時間は月45時間・年360時間である。
- 総合解説: 法36条4項の限度時間は、原則として1か月45時間・1年360時間である。臨時的な特別の事情があり特別条項を設ける場合でも、さらに絶対的な上限がある。

問題 0063 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

36協定の対象期間である1年間のうち、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象期間が3か月を超えて含まれている。この場合の原則的な限度時間として正しいものはどれか。

- ア. 月40時間・年300時間までに短縮される。
- イ. 月42時間・年320時間となり、一般の45時間・360時間より短い。
- ウ. 月50時間・年400時間まで拡大される。
- エ. 一般と同じ月45時間・年360時間のままである。

問題 0064 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 1

臨時的な特別の事情があり、特別条項付き36協定を適法に締結している一般の労働者について、時間外労働の年間上限として正しいものはどれか。

- ア. 時間外労働は年720時間以内とする必要がある。
- イ. 年間上限はなく、休日労働を含めて単月100時間未満だけ守ればよい。
- ウ. 年360時間を絶対上限とし、特別条項でも超えられない。
- エ. 年960時間以内なら一般の特別条項でも認められる。

正解 イ

- ア: 当該特別の限度時間は月42時間・年320時間である。
- イ: 対象期間が3か月を超える1年単位変形労働時間制が所定の範囲で含まれる場合の限度時間である。
- ウ: 本特則は一般より限度を緩和するものではなく、42時間・320時間へ短縮する。
- エ: 本問の条件では月42時間・年320時間の特則が適用される。

総合解説: 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が一定期間含まれる場合、一般の月45時間・年360時間より短い、月42時間・年320時間の限度時間が適用される。

正解 ア

- ア: 特別条項があっても、一般の労働者の時間外労働は年720時間以内でなければならない。
- イ: 年720時間以内という独立した上限もある。
- ウ: 360時間は原則の限度時間であり、臨時的特別事情がある特別条項では超えることがあり得る。
- エ: 一般の労働者の年間上限は720時間以内である。

総合解説: 特別条項を設けても、時間外労働は1年720時間以内でなければならない。これとは別に、休日労働を含めた単月100時間未満・2～6か月平均80時間以内等の上限も守る必要がある。

問題 0065 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 3

特別条項付き36協定の対象労働者について、ある月の「時間外労働+休日労働」が100時間ちょうどとなった。一般則の上限規制との関係で最も適切なものはどれか。

- ア. 「1か月100時間未満」の要件を満たさないため、上限規制に抵触する。
- イ. 100時間以内であればよいため、100時間ちょうどは適法である。
- ウ. 休日労働は単月100時間未満の判定から必ず除外される。
- エ. 年720時間以内なら、単月の上限は適用されない。

問題 0066 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

特別条項付き36協定により、時間外労働が原則的限度時間である月45時間を超えることができる月数について、一般則として正しいものはどれか。

- ア. 年6か月まで。特別条項があっても月45時間超が認められる月数の上限。
- イ. 月数制限なし。年720時間以内なら毎月45時間超でもよいとする考え方。
- ウ. 年9か月まで。法定の月数上限を緩和して捉える考え方。
- エ. 年3か月まで。法定の月数上限を必要以上に厳しく捉える考え方。

正解 ア

- ア: 特別条項があっても、時間外労働と休日労働の合計は単月100時間未満でなければならない。「100時間以内」ではなく「100時間未満」である。また2～6か月平均80時間以内も必要となる。
- イ: 法36条6項の基準は100時間「未満」である。100時間ちょうどは要件を満たさない。
- ウ: 単月100時間未満および複数月平均80時間以内の判定には休日労働を含む。
- エ: 年720時間以内とは別に単月100時間未満等の要件をすべて満たす必要がある。

総合解説: 特別条項があっても、時間外労働と休日労働の合計は単月100時間未満でなければならない。「100時間以内」ではなく「100時間未満」である。また2～6か月平均80時間以内も必要となる。

正解 ア

- ア: 特別条項があっても、原則的限度時間を超えられる月は年6か月までである。
- イ: 年間上限とは別に、45時間超は年6か月までという月数制限がある。
- ウ: 法定上限は年6か月までである。
- エ: 法定上限は年6か月までである。

総合解説: 臨時的な特別の事情がある場合でも、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までである。毎月恒常的に45時間を超える特別条項は許されない。

問題 0067 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 法定労働時間・36協定 難易度 2

地震により設備が重大な損傷を受け、復旧のため臨時に時間外労働が必要となったが、事態が切迫して行政官庁の許可を事前に受ける暇がなかった。労働基準法33条1項上の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. どのような災害でも36協定がなければ一切時間外労働をさせられない。
- イ. 災害を理由にすれば、必要性や時間数を問わず無制限に労働させられる。
- ウ. 事前許可を受ける暇がなければ、事後の手続は一切不要である。
- エ. 事態急迫のため許可を受ける暇がない場合は、事後に遅滞なく届け出ることに対応する規定がある。

問題 0068 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 1

- 1か月単位の変形労働時間制について、正しいものはどれか。
- ア. 1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日に8時間、特定の週に40時間を超えて労働させることができる。
 - イ. 特定の日であっても1日8時間を超える所定労働時間は一切設定できない。
 - ウ. 1か月の総労働時間に上限はなく、月末に平均すればよい。
 - エ. 毎日の始業・終業時刻を労働者が自由に決定する制度である。

正解 エ

- ア: 法33条は災害等の臨時の必要に対応する36協定とは別の例外規定である。
- イ: 法33条は災害その他避けられない事由による臨時の必要があり、必要な限度であることを前提とする。
- ウ: 事態急迫で事前許可が困難な場合でも、事後に遅滞なく届出が必要である。
- エ: 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合は、行政官庁の許可を受けて必要な限度で時間外・休日労働をさせることができる。事態急迫で許可を受ける暇がないときは、事後に遅滞なく届け出る。
- 総合解説: 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合は、行政官庁の許可を受けて必要な限度で時間外・休日労働をさせることができる。事態急迫で許可を受ける暇がないときは、事後に遅滞なく届け出る。

正解 ア

- ア: 法32条の2の1か月単位変形労働時間制は、1か月以内の一定期間を平均して週の法定労働時間以内となるようあらかじめ労働日・労働時間を特定することで、特定日・特定週に法定時間を超える配分を可能にする制度である。
- イ: 制度要件を満たせば、特定の日について8時間を超える所定労働時間を定めることができる。
- ウ: 変形期間を平均して週の法定労働時間を超えない総枠が必要である。
- エ: それはフレックスタイム制の特徴であり、1か月単位変形制では使用者側があらかじめ労働日・労働時間を特定する。
- 総合解説: 法32条の2の1か月単位変形労働時間制は、1か月以内の一定期間を平均して週の法定労働時間以内となるようあらかじめ労働日・労働時間を特定することで、特定日・特定週に法定時間を超える配分を可能にする制度である。

問題 0069 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

1か月単位の変形労働時間制の導入方法について正しいものはどれか。

- ア. 労使協定方式でも行政官庁への届出は不要である。
- イ. 就業規則方式は認められず、労使協定だけで導入できる。
- ウ. 必ず労使協定と労使委員会決議の双方が必要である。
- エ. 労使協定による方法のほか、就業規則その他これに準ずるものに定める方法があり、労使協定を締結した場合はその協定を所轄労働基準監督署長へ届け出る。

問題 0070 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 1

1年単位の変形労働時間制について、正しいものはどれか。

- ア. 対象期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないようにし、書面による労使協定を締結して所轄労働基準監督署長へ届け出る。
- イ. 対象期間を平均して週44時間以内であれば、どの事業場でもよい。
- ウ. 労使協定は不要で、労働者への個別通知だけで導入できる。
- エ. 対象期間は最長3年間まで設定できる。

正解 エ

- ア: 労使協定を締結した場合は所轄労働基準監督署長への届出が必要である。
 - イ: 就業規則その他これに準ずるものによる導入も法定されている。
 - ウ: 1か月単位変形制に企画業務型裁量労働制のような労使委員会決議は必須ではない。
 - エ: 法32条の2は、労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより制度を定めることを認める。労使協定方式を採用する場合、その協定には届出義務がある。
- 総合解説: 法32条の2は、労使協定または就業規則その他これに準ずるものにより制度を定めることを認める。労使協定方式を採用する場合、その協定には届出義務がある。

正解 ア

- ア: 法32条の4の1年単位変形労働時間制は、1か月を超え1年以内の対象期間を平均して週40時間以内とする制度で、労使協定に法定事項を定め、届出が必要である。
 - イ: 1年単位変形制では特例措置対象事業場であっても平均週40時間以内が基本となる。
 - ウ: 1年単位変形制には書面による労使協定が必要である。
 - エ: 対象期間は1か月を超え1年以内である。
- 総合解説: 法32条の4の1年単位変形労働時間制は、1か月を超え1年以内の対象期間を平均して週40時間以内とする制度で、労使協定に法定事項を定め、届出が必要である。

問題 0071 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

1年単位の変形労働時間制における原則的な1日・1週間の所定労働時間の上限の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 1日8時間・1週40時間を超える所定労働時間は制度上設定できない。
- イ. 1日12時間・1週60時間まで所定労働時間を設定できる。
- ウ. 1日10時間なら、1週60時間まで所定労働時間を設定できる。
- エ. 原則として1日10時間・1週52時間が上限となる。

問題 0072 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用できる事業場として、法令上の対象に当たり得るものはどれか。

- ア. 常時20人を使用する製造工場
- イ. 常時使用する労働者が30人未満の飲食店
- ウ. 常時50人を使用する小売店
- エ. 常時25人を使用する情報通信会社

正解 エ

- ア: 1年単位変形制は一定の要件の下で特定日・特定週に8時間・40時間を超える配分を認める。
- イ: 一般的な上限を超えている。
- ウ: 1日の原則上限は10時間だが、1週の原則上限は52時間である。
- エ: 1年単位の変形労働時間制の原則的な1日・1週の上限である。

総合解説: 1年単位の変形労働時間制では、原則として1日の労働時間の上限は10時間、1週間の上限は52時間である。対象期間が3か月を超える場合には、週48時間を超える週の連続や回数についても制限がある。

正解 イ

- ア: 製造業は1週間単位の非定型的変形労働時間制の対象業種として定められていない。
- イ: 法32条の5および施行規則により、常時使用労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店が対象となる。労使協定を締結・届出し、1週間40時間以内、1日10時間以内などの要件を満たす必要がある。
- ウ: 対象業種でも、常時使用労働者数が30人未満という規模要件を満たさない。
- エ: 通信業であることだけでは本制度の対象となる小売業・旅館・料理店・飲食店に該当しない。

総合解説: 法32条の5および施行規則により、常時使用労働者数30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店が対象となる。労使協定を締結・届出し、1週間40時間以内、1日10時間以内などの要件を満たす必要がある。

問題 0073 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 1

フレックスタイム制の基本的な特徴として正しいものはどれか。

- ア. 3か月以内の清算期間の総労働時間を定め、その枠内で各日の始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる。
- イ. 清算期間は最長1年まで設定できる。
- ウ. 毎日必ず8時間働けば、始業・終業時刻を使用者が固定してもフレックスタイム制となる。
- エ. 時間外労働の概念がなくなり、総労働時間に上限はない。

問題 0074 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

フレックスタイム制におけるコアタイムについて、正しいものはどれか。

- ア. コアタイムを設ければ、始業時刻と終業時刻を使用者が完全に固定してよい。
- イ. コアタイムは毎日最低4時間設けなければならない。
- ウ. コアタイムは必須ではなく、設けずに全部をフレキシブルタイムとすることもできる。
- エ. コアタイムを設けないフレックスタイム制は無効である。

正解 ア

- ア: フレックスタイム制では、清算期間（上限3か月）の総労働時間を定め、労働者が各日の始業・終業時刻を自主的に決める。使用者が毎日の始終業時刻を一方的に固定する制度ではない。
- イ: 清算期間の上限は3か月である。
- ウ: 始業・終業時刻を労働者の決定に委ねることが制度の本質である。
- エ: フレックスタイム制にも清算期間の法定労働時間総枠や時間外労働規制がある。

総合解説: フレックスタイム制では、清算期間（上限3か月）の総労働時間を定め、労働者が各日の始業・終業時刻を自主的に決める。使用者が毎日の始終業時刻を一方的に固定する制度ではない。

正解 ウ

- ア: フレックスタイム制では始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる必要がある。
- イ: 法令上、そのような一律の最低時間数は定められていない。
- ウ: 厚生労働省は、フレックスタイム制でコアタイムを必ず設ける必要はないとしている。逆に、コアタイムがほとんどを占めるなど、始業・終業時刻を実質的に労働者の決定に委ねていない場合は制度要件を満たさないことがある。
- エ: コアタイムなしの制度も可能である。

総合解説: 厚生労働省は、フレックスタイム制でコアタイムを必ず設ける必要はないとしている。逆に、コアタイムがほとんどを占めるなど、始業・終業時刻を実質的に労働者の決定に委ねていない場合は制度要件を満たさないことがある。

問題 0075 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

清算期間を2か月とするフレックスタイム制を導入する場合の労使協定について、正しいものはどれか。

ア. 清算期間が3か月以内なら、労使協定そのものが不要である。
イ. 清算期間が2か月の場合はフレックスタイム制を採用できない。
ウ. 清算期間が1か月を超える場合でも、労使協定の届出は一切不要である。
エ. 労使協定を締結し、清算期間が1か月を超えるため所轄労働基準監督署長へ届け出る必要がある。

問題 0076 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 3

営業職Xは終日事業場外で活動するが、会社がGPSと業務アプリを用いて常時具体的な指示を出し、訪問・休憩・終了時刻を逐一把握している。事業場外みなし労働時間制の適用について最も適切なものはどれか。

ア. 事業場外で1分でも働けば、必ず所定労働時間働いたものとみなされる。
イ. 労働時間の算定が困難とはいいいにくく、事業場外で働くという理由だけでみなし労働時間制を適用することはできない。
ウ. スマートフォンを所持しているだけで、必ずみなし制度の適用が禁止される。
エ. 事業場外みなしを適用すれば、休憩・休日・深夜割増の規定もすべて適用されなくなる。

正解 エ

ア: 清算期間の長短にかかわらず制度導入には労使協定が必要である。
イ: 2019年施行の改正により清算期間の上限は3か月となっている。
ウ: 1か月を超える清算期間の労使協定は届出が必要である。
エ: フレックスタイム制には就業規則等の定めと労使協定が必要である。清算期間が1か月を超える場合には、その労使協定を所轄労働基準監督署長へ届け出なければならない。

総合解説: フレックスタイム制には就業規則等の定めと労使協定が必要である。清算期間が1か月を超える場合には、その労使協定を所轄労働基準監督署長へ届け出なければならない。

正解 イ

ア: 事業場外労働であることに加え、労働時間を算定し難いことが必要である。
イ: 事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働し、かつ労働時間を算定し難い場合に適用される。事業場外であっても使用者が具体的な指示を行い労働時間を把握できる実態なら、算定困難性の要件を満たさない。
ウ: 通信機器の所持だけで機械的に決まるのではなく、具体的な指揮監督や時間把握の実態で判断する。
エ: みなし労働時間制は労働時間算定の特例であり、休憩・休日・深夜等の規定が当然に消滅するわけではない。

総合解説: 事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働し、かつ労働時間を算定し難い場合に適用される。事業場外であっても使用者が具体的な指示を行い労働時間を把握できる実態なら、算定困難性の要件を満たさない。

問題 0077 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 2

事業場外労働について、当該業務を遂行するためには通常、所定労働時間を超えて労働することが必要であり、労働時間の算定が困難である。この場合の原則的なみなし時間として正しいものはどれか。

- ア. 所定労働時間を超える必要があっても、必ず所定労働時間だけとみなす。
- イ. 実際の労働時間にかかわらず、常に8時間とみなす。
- ウ. 当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。
- エ. 労働者が自己申告した最長時間を無条件でみなし時間とする。

問題 0078 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 1

2026年4月10日時点の専門業務型裁量労働制について、対象労働者への適用要件として正しいものはどれか。

- ア. 専門業務型では本人同意は現在も一切不要である。
- イ. 労使協定に本人同意を得ること等を定め、対象労働者本人の同意を得る必要がある。
- ウ. 本人が同意しない場合、制度維持のため配置転換や降格などの不利益取扱いを必ず行わなければならない。
- エ. 就業規則に一括同意条項があれば、個別同意は不要である。

正解 ウ

- ア: 通常所定労働時間を超える必要がある業務では通常必要時間をみなす規定がある。
 - イ: 法令は一律8時間と定めていない。所定労働時間や通常必要時間に基づいて扱う。
 - ウ: 事業場外みなしは原則として所定労働時間みなしだが、当該業務を遂行するため通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、その業務の遂行に通常必要とされる時間をみなす。労使協定で通常必要時間を定めることもできる。
 - エ: みなし時間は法定の仕組みや労使協定等に基づき定めるもので、自己申告の最長時間が当然に採用されるわけではない。
- 総合解説: 事業場外みなしは原則として所定労働時間みなしだが、当該業務を遂行するため通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、その業務の遂行に通常必要とされる時間をみなす。労使協定で通常必要時間を定めることもできる。

正解 イ

- ア: 2024年4月施行の改正により本人同意が必要となった。
 - イ: 2024年4月1日施行の改正により、専門業務型裁量労働制でも本人同意を得ること、不同意を理由に不利益取扱いをしないこと、同意撤回手続等を労使協定に定めることが必要となった。
 - ウ: 不同意を理由とする不利益取扱いをしないことを制度上定める必要がある。
 - エ: 対象労働者本人の同意を得ることが必要である。
- 総合解説: 2024年4月1日施行の改正により、専門業務型裁量労働制でも本人同意を得ること、不同意を理由に不利益取扱いをしないこと、同意撤回手続等を労使協定に定めることが必要となった。

問題 0079 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 変形・フレックス・みなし労働 難易度 3

- 企画業務型裁量労働制を適用するための手続について、最も適切なものはどれか。
- ア. 労使委員会で法定事項を委員の5分の4以上の多数により決議し、その決議を届け出たうえで、対象労働者本人の同意を得る必要がある。
 - イ. 労使委員会の過半数で決議すれば、本人の同意は不要である。
 - ウ. 過半数代表者との通常の36協定を締結すれば、それだけで導入できる。
 - エ. 使用者が就業規則に定めるだけで導入できる。

問題 0080 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 1

- 労働基準法34条1項による休憩時間の最低基準として正しいものはどれか。
- ア. 8時間ちょうどなら必ず1時間以上
 - イ. 労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上
 - ウ. 6時間以上なら1時間以上
 - エ. 4時間を超える場合は30分以上

正解 ア

- ア: 企画業務型裁量労働制は、労使委員会による5分の4以上の多数決議、決議の届出、対象労働者本人の個別同意など厳格な手続を要求する。実際の労働時間にかかわらず、決議で定めた時間労働したものとみなす制度である。
- イ: 決議は5分の4以上の多数が必要で、対象労働者本人の同意も必要である。
- ウ: 36協定とは別制度であり、企画業務型には労使委員会決議等が必要である。
- エ: 企画業務型では労使委員会の決議・届出等が必要である。
- 総合解説: 企画業務型裁量労働制は、労使委員会による5分の4以上の多数決議、決議の届出、対象労働者本人の個別同意など厳格な手続を要求する。実際の労働時間にかかわらず、決議で定めた時間労働したものとみなす制度である。

正解 イ

- ア: 8時間ちょうどは「8時間を超える」には当たらず、6時間超なので45分以上が最低基準となる。
- イ: 法34条1項は、労働時間が6時間を超える場合に45分以上、8時間を超える場合に1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えるよう定める。6時間ちょうどなら法定休憩の付与義務は生じない。
- ウ: 6時間ちょうどでは法定休憩義務は生じず、6時間超8時間以下なら45分以上で足りる。
- エ: 労基法34条にその基準はない。
- 総合解説: 法34条1項は、労働時間が6時間を超える場合に45分以上、8時間を超える場合に1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えるよう定める。6時間ちょうどなら法定休憩の付与義務は生じない。

問題 0081 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 2

1日9時間労働させる会社が、始業前に30分、終業後に30分の「休憩」を設定し、勤務途中には休憩を一切与えなかった。この取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア. 法定休憩は労働時間の途中に与える必要があるため、始業前・終業後だけでは法34条1項の要件を満たさない。
- イ. 終業後の時間だけが法定休憩として扱われる。
- ウ. 合計60分あるため、勤務途中でなくても適法である。
- エ. 始業前30分だけで1時間休憩を付与したものとみなされる。

問題 0082 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 2

休憩の一斉付与について、労働基準法上正しいものはどれか。

- ア. 休憩はすべての事業で例外なく全員同時に与えなければならない。
- イ. 一斉付与の例外を設けるには、必ず労働基準監督署長の個別許可が必要である。
- ウ. 原則として一斉に与えるが、一定の適用除外業種のほか、書面による労使協定がある場合には一斉付与としないことができる。
- エ. 使用者が業務上便利だと判断すれば、労使手続なくどの事業でも自由に交替休憩にできる。

正解 ア

- ア: 法34条1項は休憩を「労働時間の途中に」与えることを要求する。9時間労働なら1時間以上の法定休憩が必要であり、始業前や終業後の自由時間を法定休憩に置き換えることはできない。
- イ: 終業後は労働時間の途中ではない。
- ウ: 休憩時間の長さだけでなく、労働時間の途中に付与する必要がある。
- エ: 始業前の時間は勤務途中の休憩ではなく、長さも1時間に達していない。

総合解説: 法34条1項は休憩を「労働時間の途中に」与えることを要求する。9時間労働なら1時間以上の法定休憩が必要であり、始業前や終業後の自由時間を法定休憩に置き換えることはできない。

正解 ウ

- ア: 労使協定による例外や法令上の適用除外業種がある。
- イ: 一般には書面による労使協定で例外を設けられ、個別許可を要する制度ではない。
- ウ: 法34条2項は一斉付与を原則とし、書面による労使協定があれば例外を認める。また法40条・施行規則31条により、運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業など一定の事業は一斉付与原則の適用除外となる。
- エ: 一般の事業では書面による労使協定など法定の例外要件が必要である。

総合解説: 法34条2項は一斉付与を原則とし、書面による労使協定があれば例外を認める。また法40条・施行規則31条により、運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業など一定の事業は一斉付与原則の適用除外となる。

問題 0083 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 3

昼休み中、労働者Xは自席で電話当番を命じられ、着信があれば直に対応しなければならない。この時間の取扱いとして最も適切なものはどれか。

ア. 賃金を支払わなければ、自動的に休憩時間となる。

イ. 労働からの解放が保障されておらず、手待時間として労働時間に当たり、法定休憩として扱うことはできない。

ウ. 本人が自席で食事できれば、電話対応義務があっても必ず休憩となる。

エ. 電話が実際に鳴らなければ、その全時間を法定休憩として扱える。

正解 イ

ア: 賃金支払の有無ではなく、使用者の指揮命令下か、自由利用が保障されているかで判断する。

イ: 休憩時間は労働者が自由に利用でき、労働から離れることが保障されている必要がある。電話・来客対応のため即時対応を義務づけられた待機時間は手待時間であり、労働時間となる。

ウ: 食事が可能でも、電話対応義務があり労働から解放されていなければ法定休憩とはいえない。

エ: 実際の作業発生の有無ではなく、即時対応義務があり労働から解放されていないことが問題となる。

総合解説: 休憩時間は労働者が自由に利用でき、労働から離れることが保障されている必要がある。電話・来客対応のため即時対応を義務づけられた待機時間は手待時間であり、労働時間となる。

問題 0084 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 1

労働基準法35条が定める法定休日の付与方法として正しいものはどれか。

ア. 年間52日の休日があれば、どのように集中して与えてもよい。

イ. 1か月を通じ3日の休日を与えればよい。

ウ. 毎週少なくとも1回の休日、または4週間を通じ4日以上の日を与える。

エ. 毎週必ず2日の休日を与える。

正解 ウ

ア: 法35条は週1日または4週4日という期間単位の基準を設けている。

イ: 法定基準を満たさない。

ウ: 法35条は毎週少なくとも1回の休日を原則とし、4週間を通じ4日以上の日を与える方法も認める。会社の所定休日が週2日であっても、そのうち法定休日は少なくとも法定基準を満たすよう特定・運用される。

エ: 労基法35条の最低基準は毎週1日または4週4日である。

総合解説: 法35条は毎週少なくとも1回の休日を原則とし、4週間を通じ4日以上の日を与える方法も認める。会社の所定休日が週2日であっても、そのうち法定休日は少なくとも法定基準を満たすよう特定・運用される。

問題 0085 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 1

通常の労働者が雇入れの日から6か月継続勤務し、その期間の全労働日の8割以上出勤した場合、原則として初回に付与される年次有給休暇の日数は何日か。

- ア. 7日。通常の労働者も初回は比例付与の日数を用いる。
- イ. 10日。6か月継続勤務かつ8割以上出勤した通常の労働者の初回付与日数である。
- ウ. 5日。年5日の取得義務と同じ日数だけ初回付与される。
- エ. 20日。初回から法定付与日数の上限が付与される。

問題 0086 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 2

通常の労働者が出勤率要件を満たし続け、雇入れから6年6か月以上継続勤務している場合、年次有給休暇の法定付与日数として正しいものはどれか。

- ア. 15日。6年6か月以上でも15日が法定上限となる。
- イ. 25日。継続勤務年数に比例して20日を超えて増え続ける。
- ウ. 18日。6年6か月以上も5年6か月時点と同じ18日のままである。
- エ. 20日。6年6か月以上継続勤務し出勤率要件を満たす通常労働者の法定日数である。

正解 イ

- ア: 通常の労働者の初回付与は10日であり、7日は週4日勤務等の比例付与で現れる日数である。
- イ: 労基法39条の原則的な初回付与日数は10日である。
- ウ: 年5日は使用者の時季指定義務に関する基準で、初回付与日数ではない。
- エ: 20日は6年6か月以上継続勤務した通常労働者の付与日数である。

総合解説: 法39条により、6か月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した通常の労働者には、原則10日の年次有給休暇が付与される。その後、継続勤務年数に応じて付与日数が増加する。

正解 エ

- ア: 通常労働者の6年6か月以上の法定付与日数は20日である。
- イ: 法39条による通常労働者の法定付与日数は6年6か月以上で20日となる。
- ウ: 18日は5年6か月継続勤務時の法定日数であり、6年6か月以上は20日となる。
- エ: 通常労働者の法定付与日数は6年6か月以上で20日となる。

総合解説: 通常の労働者の付与日数は、6か月10日、1年6か月11日、2年6か月12日、3年6か月14日、4年6か月16日、5年6か月18日、6年6か月以上20日である。

問題 0087 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 2

週所定労働日数が4日、週所定労働時間が28時間のパートタイム労働者について、年次有給休暇の付与方法として最も適切なものはどれか。

- ア. 週4日勤務なら週所定労働時間が何時間でも必ず比例付与となる。
- イ. 継続勤務・出勤率の要件を満たせば、週所定労働日数等に応じた比例付与の対象となる。
- ウ. 短時間労働者には年次有給休暇制度は適用されない。
- エ. 比例付与は使用者の任意制度であり、就業規則に定めなければ付与しなくてよい。

問題 0088 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 3

労働者が年次有給休暇を特定の日に請求した。使用者がその日に休暇を与えると事業の正常な運営を妨げる客観的事実がある場合の取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア. 事業の正常な運営を妨げる場合でも、使用者は時季を変更できない。
- イ. 年休は使用者の承認がなければ権利自体が発生しない。
- ウ. 使用者は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季に変更することができる。
- エ. 使用者は理由を問わず、すべての年休請求日を自由に変更できる。

正解 イ

- ア: 週所定労働時間が30時間以上の場合は、週4日以下でも通常労働者と同じ日数が付与される。
- イ: 週所定労働時間が30時間未満で、週所定労働日数が4日以下（または年間所定労働日数が216日以下）の労働者は、所定労働日数に応じた比例付与の対象となる。週30時間以上なら、週4日以下でも通常労働者と同じ日数が付与される。
- ウ: 短時間労働者にも法39条は適用され、要件に応じ通常付与または比例付与となる。
- エ: 法定要件を満たす短時間労働者には法律上の年休付与義務がある。

総合解説: 週所定労働時間が30時間未満で、週所定労働日数が4日以下（または年間所定労働日数が216日以下）の労働者は、所定労働日数に応じた比例付与の対象となる。週30時間以上なら、週4日以下でも通常労働者と同じ日数が付与される。

正解 ウ

- ア: 法39条はその場合に他の時季へ変更する権利を使用者に認める。
- イ: 法定要件を満たせば年休権は法律上発生し、使用者の裁量的承認で初めて発生するものではない。
- ウ: 年休は原則として労働者が請求する時季に与える。使用者には、請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限って時季変更権が認められる。単に忙しい、代替者を探すのが面倒といった理由だけで当然に拒否できるわけではない。
- エ: 時季変更権は「事業の正常な運営を妨げる場合」という要件の下で認められる。

総合解説: 年休は原則として労働者が請求する時季に与える。使用者には、請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限って時季変更権が認められる。単に忙しい、代替者を探すのが面倒といった理由だけで当然に拒否できるわけではない。

問題 0089 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 3

年10日の年次有給休暇が付与された労働者について、基準日から1年の間に本人の時季指定で2日、労使協定による計画的付与で1日を取得した。使用者の年5日の時季指定義務との関係で、残る指定必要日数として正しいものはどれか。

- ア. 残り3日。本人指定の2日だけを控除し、計画的付与分は控除しない。
- イ. 残り2日。5日から本人指定2日と計画的付与1日を控除する。
- ウ. 残り0日。本人指定と計画付与が合計3日でも5日取得したものとみなす。
- エ. 残り5日。本人指定や計画的付与の日数は一切控除できない。

問題 0090 1-3 労働時間・休憩・休日・休暇 / 休憩・休日・年次有給休暇 難易度 2

時間単位の年次有給休暇制度について、正しいものはどれか。

- ア. 時間単位年休を5日相当取得すれば、使用者の年5日時季指定義務はすべて消滅する。
- イ. 労使協定により年5日の範囲で時間単位年休を設けることができるが、時間単位で取得した時間は使用者の年5日の時季指定義務における「取得した日数」としては扱われない。
- ウ. 年次有給休暇は法律上、必ず1日単位でしか取得できない。
- エ. 時間単位年休は労使協定なしで無制限に導入できる。

正解 イ

- ア: 計画的付与で取得した1日も年5日から控除されるため、残りは2日である。
- イ: $5 - 2 - 1 = 2$ 日であり、使用者が時季指定等で確保すべき残りは2日である。
- ウ: 合計取得は3日であり、年5日の取得には2日不足する。
- エ: 本人の時季指定および計画的付与で取得した日数は年5日の義務から控除される。

総合解説: 年10日以上の子休が付与される労働者には、使用者は基準日から1年以内に5日取得させる必要がある。ただし、労働者自らの時季指定や計画的付与により取得した日数は5日から控除される。本問では $5 - 2 - 1 = 2$ 日である。

正解 イ

- ア: 時間単位取得分は年5日取得義務の控除対象にはならない。
- イ: 法39条4項により、労使協定があれば年5日の範囲で時間単位年休を付与できる。一方、使用者の年5日取得義務は日単位で確保する制度であり、時間単位年休の取得分をその5日から控除することはできない。
- ウ: 労使協定により年5日の範囲で時間単位取得が認められる。
- エ: 導入には労使協定が必要で、対象は年5日の範囲である。

総合解説: 法39条4項により、労使協定があれば年5日の範囲で時間単位年休を付与できる。一方、使用者の年5日取得義務は日単位で確保する制度であり、時間単位年休の取得分をその5日から控除することはできない。

問題 0091 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 年少者・妊産婦 難易度 1

- 労働基準法の最低年齢に関する記述として、正しいものはどれか。
- ア. 原則として、満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで児童を使用してはならない。
 - イ. 満15歳の誕生日を迎えた当日から、事業の種類を問わず自由に使用できる。
 - ウ. 満14歳に達していれば、行政官庁の許可がなくても学校時間外に使用できる。
 - エ. 最低年齢の規定は、労働契約を結んだ児童本人が同意すれば適用されない。

問題 0092 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 年少者・妊産婦 難易度 2

- 未成年者の労働契約と賃金について、労働基準法上正しいものはどれか。
- ア. 親権者は未成年者に代わって自由に労働契約を締結し、賃金も受領できる。
 - イ. 親権者または後見人は未成年者に代わって労働契約を締結できず、未成年者は独立して賃金を請求することができる。
 - ウ. 未成年者本人が締結した労働契約は、年齢だけを理由として常に無効となる。
 - エ. 未成年者の賃金は必ず親権者名義の口座へ支払わなければならない。

正解 ア

- ア: 労基法56条1項の原則は、義務教育との整合を図るため「満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで」を使用禁止期間としている。
- イ: 誕生日だけで直ちに原則の使用禁止が解除されるわけではなく、最初の3月31日の終了が基準となる。
- ウ: 例外的使用には年齢・業務・学校時間外などの条件に加え行政官庁の許可が必要である。
- エ: 本人の同意の有無にかかわらず強行的な最低年齢規制が適用される。
- 総合解説: 労基法56条は年少者保護の基本規定である。原則は満15歳到達後の最初の3月31日まで使用禁止で、例外は限定された軽易業務等について行政官庁の許可を要する。

正解 イ

- ア: 親権者・後見人の代理契約は禁止され、賃金も本人が独立して請求できる。
- イ: 法58条は親権者・後見人による代理労働契約を禁止し、法59条は未成年者が独立して賃金を請求できることを定める。
- ウ: 労基法は未成年者本人による契約を一律無効としていない。親権者等には不利な契約を将来に向かって解除できる制度がある。
- エ: 賃金請求権は未成年者本人に認められ、親権者等による代理受領を当然のルールとはしていない。
- 総合解説: 年少者保護では、親権者による労働契約の代理締結禁止と、未成年者本人による独立した賃金請求が重要な対比となる。

問題 0093 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 年少者・妊産婦 難易度 2

- 17歳の労働者を通常の事業で午後11時まで勤務させることについて、労働基準法上の原則として最も適切なものはどれか。
- ア. 本人と保護者が同意すれば、深夜業の年齢制限は適用されない。
 - イ. 36協定を締結していれば、18歳未満の深夜業も通常の成人と同様に命じることができる。
 - ウ. 18歳未満の者については原則として午後10時から午前5時までの深夜業が禁止されるため、例外に該当しない限り午後11時まで勤務させることはできない。
 - エ. 高校を卒業していれば17歳でも年少者の深夜業規制は適用されない。

問題 0094 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 年少者・妊産婦 難易度 2

- 産後6週間を経過した女性労働者が自ら復職を請求した場合の取扱いとして、正しいものはどれか。
- ア. 本人の請求だけで、産後1週間からどの業務にも就業させることができる。
 - イ. 医師の認定があれば、本人の請求がなくても使用者は復職を命じることができる。
 - ウ. 産後8週間は絶対的就業禁止であり、いかなる例外もない。
 - エ. 本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務であれば、産後8週間を待たずに就業させることができる。

正解 ウ

- ア: 本人や保護者の同意は、法定の年少者保護規制を解除する一般的要件ではない。
- イ: 年少者には36協定による時間外労働の仕組みもそのまま適用されず、深夜業制限を36協定で解除することはできない。
- ウ: 法61条は満18歳未満の者の深夜業を原則として制限している。個別の例外はあるが、通常の17歳労働者を当然に午後11時まで勤務させることはできない。
- エ: 深夜業規制は原則として年齢を基準とし、卒業の有無だけで適用除外にはならない。
- 総合解説: 年少者については、労働時間・休日・深夜業に成人とは異なる保護規定が置かれている。試験では「本人同意や36協定で自由化できる」とする誤肢に注意する。

正解 エ

- ア: 産後6週間を経過する前は、この例外による就業は認められない。
- イ: 例外には本人の請求も必要であり、使用者から一方的に復職させることはできない。
- ウ: 法65条2項には産後6週間経過後の限定的な就業例外が明記されている。
- エ: 産後8週間は原則就業禁止だが、産後6週間経過後については本人の請求と医師の認定という二つの条件を満たす業務への就業が認められる。
- 総合解説: 産前休業は原則として女性の請求が要件で、産後8週間は原則就業禁止である。産後6週間経過後は、本人の請求と医師の認定が揃った業務に限り就業可能となる。

問題 0095 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 年少者・妊産婦 難易度 3

妊娠中の女性労働者から「軽易な業務への転換」と「時間外・休日・深夜労働をしない扱い」の請求があった。労働基準法上の取扱いとして最も適切なものはどれか。

ア. 使用者は軽易な業務へ転換させる必要があり、請求がある限り時間外・休日労働および深夜業をさせてはならない。

イ. 軽易業務への転換は使用者の任意であり、請求されても拒否できる。

ウ. 36協定があれば、妊産婦の請求があっても時間外・休日労働を命じることができる。

エ. 深夜業だけは母性保護規定の対象外であり、請求があっても命じることができる。

正解 ア

ア: 法65条3項は妊娠中の女性の請求による軽易業務転換を、法66条は妊産婦の請求による時間外・休日・深夜業等の制限を定めている。

イ: 妊娠中の女性が請求した場合、使用者は他の軽易な業務に転換させなければならない。

ウ: 妊産婦から法66条に基づく請求がある場合、36協定の存在だけで時間外・休日労働を命じることはいかなる場合でもできない。

エ: 妊産婦が請求した場合の禁止対象には深夜業も含まれる。

総合解説: 母性保護規定では、妊娠中の軽易業務転換と、妊産婦の請求による法定時間超・時間外・休日・深夜業の制限を別々に整理することが重要である。

問題 0096 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 災害補償・打切補償 難易度 1

労働者が業務上の負傷により療養のため労働できず、その間の賃金を受けない場合の労働基準法上の原則として、正しいものはどれか。

ア. 療養費はすべて労働者の自己負担で、使用者は休業補償だけを行えばよい。

イ. 使用者には療養補償の責任があり、休業中は原則として平均賃金の60%の休業補償を行う。

ウ. 休業補償は平均賃金の100%と法律上固定されている。

エ. 通勤途上の災害もすべて労基法75条の「業務上」として使用者が直接補償する。

正解 イ

ア: 業務上災害では使用者に療養補償の責任がある。

イ: 法75条は業務上災害の療養補償、法76条は療養のため労働できず賃金を受けない期間について平均賃金の60%の休業補償を定める。

ウ: 労基法上の休業補償は原則として平均賃金の60%である。

エ: 通勤災害は労災保険制度上保護されるが、労基法の業務上災害補償と同一概念ではない。

総合解説: 災害補償では「業務上」であることを前提に、療養補償・休業補償・障害補償などの各給付を区別する。労災保険による相当給付が行われる場合の使用者免責も重要である。

問題 0097 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 災害補償・打切補償 難易度 2

労働者の重大な過失によって業務上の負傷が生じ、使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合、労働基準法上行わなくてもよいことがある補償の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 療養補償と葬祭料
- イ. 療養補償と遺族補償
- ウ. 休業補償と障害補償
- エ. すべての災害補償

問題 0098 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 災害補償・打切補償 難易度 2

労働者が業務上死亡した場合の労働基準法上の災害補償について、正しいものはどれか。

- ア. 遺族補償も葬祭料も、いずれも平均賃金の60日分である。
- イ. 葬祭料は遺族にだけ支払われ、実際に葬祭を行う者かどうかは問われない。
- ウ. 業務上死亡の場合、労基法には遺族補償の規定はなく、民法上の損害賠償だけが問題となる。
- エ. 遺族には平均賃金の1,000日分の遺族補償を行い、葬祭を行う者には平均賃金の60日分の葬祭料を支払う。

正解 ウ

ア: 法78条の対象は休業補償と障害補償であり、療養補償や葬祭料を当然に免れる規定ではない。
イ: 遺族補償まで一律に免責する規定ではない。
ウ: 法78条の例外は休業補償と障害補償に限られる。重大な過失があるからといって災害補償全体が当然に消滅するわけではない。
エ: 行政官庁の認定を受けても、免責対象は法78条が定める休業・障害補償に限定される。
総合解説: 「重大な過失 + 行政官庁の認定」という要件だけでなく、免責できる補償の種類が休業補償・障害補償に限定される点を押さえる。

正解 エ

ア: 遺族補償と葬祭料は金額基準が異なる。
イ: 葬祭料の支給先は「葬祭を行う者」であり、遺族に限定されていない。
ウ: 労基法79条に遺族補償の明文規定がある。
エ: 法79条は遺族補償を平均賃金1,000日分、法80条は葬祭料を平均賃金60日分としている。受給主体も異なる。
総合解説: 死亡災害では、遺族補償と葬祭料を受給主体・金額基準とも分けて整理する。

問題 0099 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 災害補償・打切補償 難易度 2

業務上負傷した労働者が療養開始後3年を経過しても治らない場合の打切補償について、正しいものはどれか。

ア. 使用者は平均賃金の1,200日分の打切補償を行うことで、その後は労働基準法上の災害補償を行わなくてもよい。

イ. 療養開始後1年を経過すれば、平均賃金の300日分で打切補償できる。

ウ. 打切補償は労働者本人の同意がなければ法律上絶対に行えない。

エ. 打切補償を支払っても、労基法上の災害補償責任は永久に同じ範囲で継続する。

正解 ア

ア: 法81条は、療養開始後3年を経過しても治らない場合に平均賃金1,200日分の打切補償を認め、その後の労基法上の補償責任を免れる仕組みを定める。

イ: 法定の期間は療養開始後3年であり、1年ではない。

ウ: 法81条は本人同意を打切補償の成立要件としていない。分割補償の同意と混同しない。

エ: 打切補償の法的効果は、その後の労基法上の補償を行わなくてもよい点にある。

総合解説: 打切補償は「療養開始後3年」「平均賃金1,200日分」「以後の労基法上の補償免責」の三点を一体で覚える。

問題 0100 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 災害補償・打切補償 難易度 3

労働基準法上の災害補償について、正しいものはどれか。

ア. 退職した時点で未払の災害補償請求権は当然に消滅する。

イ. 補償を受ける権利は労働者の退職によって変更されず、労災保険法等に基づく相当の給付が行われる場合は、その価額の限度で使用者は労基法上の補償責任を免れる。

ウ. 労災保険給付が支給されても、使用者は常に同額の労基法上の補償を重ねて支払わなければならない。

エ. 補償を受ける権利は自由に他人へ譲渡し、債権者が差し押さえることもできる。

正解 イ

ア: 法83条は退職によって補償を受ける権利が変更されないとする。

イ: 法83条は退職による補償権の変更を否定し、法84条は労災保険法等による相当給付がある場合の使用者免責を定める。

ウ: 相当する労災保険給付がある場合には二重補償を避けるため使用者の責任が免除される範囲がある。

エ: 法83条は補償を受ける権利の譲渡・差押えを禁止して保護している。

総合解説: 災害補償請求権には退職後も維持される保護があり、譲渡・差押えも制限される。また労災保険給付との二重補償を避ける調整規定がある。

問題 0101 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 監督機関・罰則・寄宿舎 難易度 1

労働基準監督官の権限について、正しいものはどれか。

- ア. 監督官は裁判所の令状がある場合にしか事業場へ立ち入れない。
- イ. 監督官は使用者には質問できるが、労働者への尋問はできない。
- ウ. 事業場や寄宿舎等に臨検し、帳簿・書類の提出を求め、使用者や労働者に尋問することができ、その際は身分を証明する証票を携帯しなければならない。
- エ. 監督官には帳簿の閲覧権限がなく、口頭説明だけを求めることができる。

問題 0102 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 監督機関・罰則・寄宿舎 難易度 2

労働基準法違反の罪に関する労働基準監督官の地位について、正しいものはどれか。

- ア. 監督官は行政上の臨検権限を有するが、労基法違反の罪について司法警察官の職務は行わない。
- イ. 監督官が司法警察官の職務を行えるのは、労働者から告訴があった事件に限られる。
- ウ. 監督官は労基法違反に限らず、あらゆる刑事事件について一般警察と同じ権限を有する。
- エ. 労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。

正解 ウ

- ア: 労基法101条に基づく行政上の臨検権限があり、一般に裁判所の令状を要件としていない。
 - イ: 尋問対象には使用者だけでなく労働者も含まれる。
 - ウ: 労基法101条は臨検、帳簿書類提出要求、尋問の権限を定め、臨検等の場合には証票携帯を義務付ける。
 - エ: 帳簿・書類の提出を求める権限が明記されている。
- 総合解説: 労働基準監督官の行政監督権限と刑事手続上の司法警察権は別条文で規定される。101条は臨検等、102条は司法警察官の職務である。

正解 エ

- ア: 労基法102条は、同法違反の罪について司法警察官の職務を行うと定める。
 - イ: 告訴の有無は法102条の権限発生要件ではない。
 - ウ: 法102条が付与するのは労基法違反の罪に関する司法警察官の職務であり、一般犯罪全般を無限定に扱う権限ではない。
 - エ: 労基法102条は、監督官が同法違反の罪について司法警察官の職務を行うことを明文で定めている。
- 総合解説: 社労士試験では、監督官が「司法警察官の職務」を行う点と、裁判官ではない点を正確に区別する。

問題 0103 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 監督機関・罰則・寄宿舎 難易度 2

労働者が事業場の労働基準法違反を労働基準監督署へ申告したことを理由として、使用者がその労働者を解雇した。労働基準法上の評価として正しいものはどれか。

- ア. 労働者には法違反を申告する権利があり、その申告を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止される。
- イ. 申告には使用者の事前承認が必要であり、承認なしの申告は保護されない。
- ウ. 申告を理由とする減給は禁止されるが、解雇は使用者の裁量で自由にできる。
- エ. 申告の保護は労働組合員だけに認められ、非組合員には適用されない。

問題 0104 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 監督機関・罰則・寄宿舎 難易度 2

事業附属寄宿舎に関する労働基準法上の規律として、正しいものはどれか。

- ア. 寄宿舎は使用者の施設であるため、使用者は私生活上の行動を無制限に統制できる。
- イ. 使用者は寄宿労働者の私生活の自由を侵してはならず、寄宿舎の役員選任に干渉してはならない。
- ウ. 寄宿舎の役員は必ず使用者が指名しなければならない。
- エ. 寄宿舎に関する規定は、労働基準法ではなく民法だけに定められている。

正解 ア

- ア: 法104条は労働者の申告権を保障するとともに、申告を理由とする解雇その他不利益取扱いを明確に禁止している。
- イ: 申告権の行使に使用者の承認を要しない。
- ウ: 禁止対象には解雇も明示的に含まれる。
- エ: 法104条の申告権は労働組合員に限定されていない。

総合解説: 法違反の申告制度は監督行政の実効性を確保するための規定であり、報復的な解雇・不利益取扱いを禁止している。

正解 イ

- ア: 施設所有者であっても寄宿労働者の私生活の自由を侵害することは許されない。
- イ: 法94条は寄宿舎生活の自治を保護し、使用者による私生活の自由侵害や寄宿舎役員選任への干渉を禁止する。
- ウ: 寄宿舎役員の選任への使用者の干渉は法94条で禁止される。
- エ: 労基法第10章に寄宿舎に関する明文規定がある。

総合解説: 寄宿舎規制では、使用者の施設管理権よりも労働者の私生活自治を保護する考え方が重要である。

問題 0105 1-4 年少者・妊産婦・災害補償等 / 監督機関・罰則・寄宿舎 難易度 3

労働基準法の罰則について、正しいものはどれか。

- ア. 強制労働禁止違反は、最低年齢違反より軽い罰金刑だけが定められている。
- イ. 最低年齢違反と強制労働禁止違反には、同一の法定刑が定められている。
- ウ. 強制労働の禁止に違反した場合は、労働基準法の中でも特に重い刑罰が定められている。
- エ. 労基法上の罰則には両罰規定がなく、法人が処罰対象となることはない。

問題 0106 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 1

総括安全衛生管理者の職務として、労働安全衛生法上最も適切なものはどれか。

- ア. 衛生管理者の職務だけを自ら行い、安全管理者を指揮する権限は持たない。
- イ. 産業医として健康診断の医学的判定だけを行い、災害原因調査には関与しない。
- ウ. 労働者代表として安全衛生委員会の労働者側委員だけを取りまとめる。
- エ. 安全管理者・衛生管理者等を指揮し、危険・健康障害防止、安全衛生教育、健康診断、災害原因調査・再発防止等の業務を統括管理する。

正解 ウ

- ア: 強制労働禁止違反は、最低年齢違反等より重い法定刑が定められている。
 - イ: 強制労働禁止違反と最低年齢違反は法定刑が異なる。
 - ウ: 法5条の強制労働禁止違反には法117条の重い刑罰が設けられており、他の多くの労基法違反より法定刑が重い。
 - エ: 一定の違反については両罰規定があり、行為者だけでなく法人等にも罰金刑が科され得る。
- 総合解説: 罰則問題では細かな金額暗記だけでなく、強制労働禁止違反が最重類型であること、違反条文ごとに法定刑が異なることを押さえる。

正解 エ

- ア: 総括安全衛生管理者は安全管理者・衛生管理者等を指揮して安全衛生業務全体を統括する。
 - イ: 総括安全衛生管理者は産業医に限定された医学専門職ではなく、災害原因調査や再発防止等も統括対象とする。
 - ウ: 総括安全衛生管理者は労働者側委員の代表ではなく、事業場の安全衛生業務を統括管理する者である。
 - エ: 安衛法10条は総括安全衛生管理者に安全衛生管理を統括させ、安全管理者・衛生管理者等を指揮させる。
- 総合解説: 総括安全衛生管理者は、事業場の安全衛生に関する複数の施策を「統括」する管理者である。

問題 0107 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 1

常時120人の労働者を使用する建設業の事業場について、総括安全衛生管理者の選任義務の判断として正しいものはどれか。

- ア. 建設業は常時100人以上の労働者を使用する事業場が対象となるため、選任義務がある。
- イ. すべての業種で1,000人以上が基準なので、120人では選任不要である。
- ウ. 建設業は300人以上が基準なので、120人では選任不要である。
- エ. 総括安全衛生管理者は業種・人数を問わず全事業場に必ず置く。

問題 0108 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 1

常時60人の労働者を使用する「その他の業種」の事業場について、安全管理者と衛生管理者の選任義務の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 安全管理者も衛生管理者も選任が必要である。
- イ. 安全管理者は原則として選任対象外だが、衛生管理者は選任が必要である。
- ウ. 安全管理者だけ選任が必要で、衛生管理者は不要である。
- エ. どちらも常時1,000人以上にならないければ選任不要である。

正解 ア

- ア: 安衛令2条では建設業等の区分は100人以上が総括安全衛生管理者の選任基準である。
 - イ: 1,000人基準はその他の業種の区分であり、建設業には適用されない。
 - ウ: 300人基準は製造業等の一部区分であり、建設業は100人以上である。
 - エ: 法は政令で定める規模の事業場を対象とし、全事業場一律ではない。
- 総合解説: 総括安全衛生管理者は業種により100人・300人・1,000人という基準が異なる点が頻出である。

正解 イ

- ア: 安全管理者はその他業種では一般の選任対象に含まれない。
 - イ: 安全管理者は政令指定業種の50人以上が対象で、その他業種には一般の選任義務がない。一方、衛生管理者は業種を問わず常時50人以上が対象である。
 - ウ: 衛生管理者は全業種で常時50人以上が選任基準である。
 - エ: 衛生管理者の基準は1,000人ではなく50人以上である。
- 総合解説: 安全管理者は業種要件があるのに対し、衛生管理者は全業種で50人以上という違いを整理する。

問題 0109 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 1

- 常時30人の労働者を使用する事業場における安全衛生推進者・衛生推進者について、正しいものはどれか。
- ア. これらの推進者は常時50人以上の事業場だけが対象である。
 - イ. 常時10人未満の事業場だけが法定選任対象である。
 - ウ. 常時10人以上50人未満の規模では、業種に応じて安全衛生推進者または衛生推進者を選任する制度がある。
 - エ. 安全衛生推進者と衛生推進者は必ず同じ事業場に同時に2人選任する。

正解 ウ

- ア: 50人以上では安全管理者・衛生管理者等の制度が中心となり、推進者制度の対象規模とは異なる。
- イ: 法定の規模は原則として10人以上50人未満である。
- ウ: 安全管理者・衛生管理者を選任する50人以上より小さい10～49人規模について、安全衛生推進者等の制度が設けられている。
- エ: 業種に応じて安全衛生推進者または衛生推進者を選任するので、常に両方を置く制度ではない。
- 総合解説: 10～49人という規模と、業種により「安全衛生推進者」が「衛生推進者」かが分かれる点を押さえる。

問題 0110 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 1

- 産業医の選任について、正しいものはどれか。
- ア. 建設業だけが対象で、事務所には産業医の選任義務はない。
 - イ. 常時300人以上の事業場にだけ選任義務がある。
 - ウ. 産業医は労働者が自由に選任し、事業者は関与できない。
 - エ. 業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場では、原則として産業医の選任が必要である。

正解 エ

- ア: 産業医は業種を問わず50人以上が原則の対象である。
- イ: 基準は原則50人以上であり、300人以上に限定されない。
- ウ: 選任義務の主体は事業者である。
- エ: 安衛法13条・安衛令5条により、常時50人以上の事業場が産業医選任の対象となる。
- 総合解説: 産業医は衛生管理者と同じく全業種50人以上が基本である。

問題 0111 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

常時3,200人の労働者を使用する事業場における産業医の選任について、正しいものはどれか。

- ア. 産業医を2人以上選任しなければならない。
- イ. 人数にかかわらず産業医は1人に限られる。
- ウ. 産業医を置く代わりに衛生管理者を1人増員すればよい。
- エ. 3,000人を超えても産業医の選任は努力義務にとどまる。

問題 0112 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

産業医の作業場等の定期巡視について、正しいものはどれか。

- ア. 産業医の巡視は法律上まったく不要である。
- イ. 原則は少なくとも毎月1回であるが、所定の情報を毎月1回以上受け、事業者の同意がある場合は少なくとも2か月に1回とすることができる。
- ウ. 原則は年1回であり、健康診断の実施日だけ巡視すればよい。
- エ. 事業者の同意だけがあれば、情報提供なしで年1回に減らせる。

正解 ア

- ア: 常時使用する労働者数が3,000人を超える事業場では、産業医を2人以上選任する必要がある。
 - イ: 大規模事業場では複数選任が必要となる。
 - ウ: 衛生管理者の増員は産業医複数選任義務の代替にはならない。
 - エ: 法定選任義務であり単なる努力義務ではない。
- 総合解説: 産業医は50人以上で選任し、3,000人超では2人以上という大規模事業場のルールも確認する。

正解 イ

- ア: 安衛則に定期巡視義務がある。
 - イ: 安衛則15条は月1回を原則とし、衛生管理者の巡視結果等の所定情報が毎月提供され、事業者同意がある場合に2か月に1回まで頻度を緩和できる。
 - ウ: 原則頻度は年1回ではなく少なくとも毎月1回である。
 - エ: 例外には所定情報の毎月提供と事業者同意などの要件があり、年1回まで減らす制度ではない。
- 総合解説: 産業医巡視の頻度は「原則毎月1回、要件充足時は2か月に1回」が試験上重要である。

問題 0113 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

- 衛生管理者の作業場等の巡視について、正しいものはどれか。
- ア. 産業医と同じく、原則として少なくとも毎月1回巡視すれば足りる。
 - イ. 少なくとも6か月に1回巡視し、異常があっても次回委員会まで措置を待つ。
 - ウ. 少なくとも毎週1回、作業場等を巡視し、有害のおそれがあるときは必要な措置を講じなければならない。
 - エ. 巡視頻度は事業者が自由に定められ、法令上の最低頻度はない。

問題 0114 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

- 常時120人を使用する製造業（木材・木製品、化学、鉄鋼、金属製品、輸送用機械器具製造業を除く。）の事業場における安全委員会について、正しいものはどれか。
- ア. 安全委員会は全業種で常時10人以上なら設置義務がある。
 - イ. 安全委員会は全業種で常時1,000人以上にならなければ設置義務がない。
 - ウ. 製造業では衛生委員会だけを設置し、安全委員会を設置する制度は存在しない。
 - エ. 製造業のうち一定の業種区分では常時100人以上が安全委員会の設置対象となるため、設置義務が生じる。

正解 ウ

- ア: 衛生管理者は少なくとも毎週1回であり、産業医の原則月1回と異なる。
- イ: 6か月に1回では法定の最低頻度を満たさず、有害のおそれがあれば直ちに措置が必要である。
- ウ: 安衛則11条は衛生管理者に少なくとも毎週1回の巡視を求める。産業医の原則月1回と区別する。
- エ: 安衛則11条に少なくとも毎週1回という最低頻度が定められている。
- 総合解説: 衛生管理者は週1回、産業医は原則月1回という頻度差を混同しない。

正解 エ

- ア: 安全委員会の基準は一律10人ではない。
- イ: 一律1,000人でもなく、指定業種・規模で判断する。
- ウ: 製造業は安全委員会の対象となり得る。
- エ: 安全委員会は業種により50人以上または100人以上が対象となる。本問の製造業区分は100人以上が基準である。
- 総合解説: 安全委員会は衛生委員会と異なり、業種により設置対象や人数基準が変わる。

問題 0115 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

- 常時60人を使用する事務系の事業場における衛生委員会について、正しいものはどれか。
- ア. 業種を問わず常時50人以上の事業場が衛生委員会の設置対象となるため、設置が必要である。
 - イ. 事務系業種は衛生委員会の対象外である。
 - ウ. 衛生委員会は常時300人以上の事業場だけが対象である。
 - エ. 産業医を選任していれば衛生委員会は必ず不要になる。

問題 0116 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

- 安全委員会と衛生委員会の双方を設置しなければならない事業場について、正しいものはどれか。
- ア. 安全委員会と衛生委員会は必ず別々に設置しなければならず、法定の統合制度はない。
 - イ. それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。
 - ウ. 安全衛生委員会を設置できるのは、安全委員会だけの設置義務がある事業場に限られる。
 - エ. 安全衛生委員会を設置するには、必ず労働基準監督署長の個別許可を受けなければならない。

正解 ア

- ア: 衛生委員会は業種を問わず常時50人以上の事業場が対象である。
イ: 衛生委員会はその他業種を含む全業種で50人以上が対象となる。
ウ: 一般基準は50人以上である。
エ: 産業医選任と衛生委員会設置はそれぞれ別の法的義務である。
- 総合解説: 安全委員会には業種要件があるが、衛生委員会は全業種50人以上という点が基本比較となる。

正解 イ

- ア: 法19条は安全委員会と衛生委員会双方の設置義務がある場合の統合制度を認める。
イ: 安衛法19条は、安全委員会・衛生委員会双方の設置義務がある場合に安全衛生委員会を置くことを認めている。
ウ: 安全衛生委員会は双方の委員会の設置に代える制度であり、安全委員会だけが必要な場合に当然使う制度ではない。
エ: 法19条の統合に労働基準監督署長の個別許可を要件とする規定はない。
- 総合解説: 安全衛生委員会は単なる任意の社内会議ではなく、法17条・18条の委員会を統合する法定制度である。

問題 0117 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 2

- 安全委員会・衛生委員会等の運営について、労働安全衛生規則上正しいものはどれか。
- ア. 原則として3か月に1回開催し、議事の概要は委員だけに周知すればよい。
 - イ. 毎月1回以上開催するが、議事概要の労働者への周知は不要で、記録は1年間だけ保存する。
 - ウ. 原則として毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知し、重要な議事に係る記録を3年間保存する。
 - エ. 開催頻度に法令上の定めはなく、重要な議事の記録も保存義務がない。

正解 ウ

- ア: 安衛則23条の原則は毎月1回以上であり、議事概要は労働者に周知する。
- イ: 議事概要の周知が必要で、重要議事記録の保存期間は3年間である。
- ウ: 安衛則23条は委員会の月1回以上の開催、議事概要の周知、重要議事記録の3年間保存を定める。
- エ: 開催頻度・周知・重要議事記録の保存はいずれも法令上の運営事項である。
- 総合解説: 委員会制度では「毎月1回以上」「議事概要を労働者に周知」「重要議事記録3年保存」のセットで整理する。

問題 0118 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 3

- 産業医が労働者の健康を確保するため必要な措置について事業者に勧告した場合の取扱いとして、正しいものはどれか。
- ア. 産業医の勧告は行政処分と同じ絶対的な命令であり、事業者には内容を検討する余地が一切ない。
 - イ. 産業医の勧告は衛生委員会の全員一致の事前承認がなければ行うことができない。
 - ウ. 事業者は勧告を受けても、法律上これを考慮する必要はなく自由に無視できる。
 - エ. 事業者は産業医の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

正解 エ

- ア: 産業医の勧告は行政処分そのものではないが、事業者にはこれを尊重する義務がある。
- イ: 産業医の勧告権に衛生委員会全員一致の事前承認という要件はない。
- ウ: 事業者は勧告を尊重すべき法的義務を負い、単に無視してよいものではない。
- エ: 安衛法13条は産業医に必要な勧告権を認め、事業者にその勧告を尊重する義務を課している。
- 総合解説: 産業医制度では単なる健康診断実施者ではなく、専門的立場から事業者へ勧告する役割がある。

問題 0119 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 3

法令で作業主任者の選任が必要とされる危険・有害な作業を行う場合について、正しいものはどれか。

- ア. 事業者は、法定の免許または技能講習修了等の資格を有する者のうちから作業主任者を選任し、作業の直接指揮等の法定職務を行わせる。
- イ. 法定の選任対象作業であっても、十分な実務経験があれば資格要件を満たさない者を作業主任者に選任できる。
- ウ. 作業主任者を選任すべき業務でも、事業者自身が作業方法を決めれば作業主任者の選任を省略できる。
- エ. 作業主任者の資格要件はすべての対象作業で共通しており、特別教育を修了していれば足りる。

問題 0120 1-5 労働安全衛生 / 安全衛生管理体制 難易度 3

常時50人の労働者を使用する安全管理者選任対象業種の製造業事業場について、安全衛生管理体制を横断的に判断した記述として最も適切なものはどれか。

- ア. 産業医を1人選任すれば、その他の安全衛生管理者や委員会はすべて不要になる。
- イ. 安全管理者・衛生管理者・産業医の選任義務が生じ得るほか、業種・規模の要件に応じて安全委員会および衛生委員会の設置も判断する必要がある。
- ウ. 衛生管理者は業種に関係なく不要で、安全管理者だけが必要となる。
- エ. 50人規模では安全衛生管理体制に関する法定義務は一切発生しない。

正解 ア

- ア: 安衛法14条は一定の危険・有害作業について有資格者から作業主任者を選任し、労働災害防止のための技術的管理を担わせる。
 - イ: 作業主任者は対象作業ごとに定められた免許・技能講習修了等の資格が必要で、経験だけで代替できない。
 - ウ: 作業主任者の選任が必要な作業では、事業者が直接指示することだけを理由に選任義務を省略できない。
 - エ: 必要な資格は対象作業ごとに異なり、特別教育修了だけで全ての作業主任者資格を満たすわけではない。
- 総合解説: 作業主任者は「一定作業」「有資格者から選任」「作業方法決定・直接指揮等」という構造で理解する。

正解 イ

- ア: 産業医選任は他の管理体制義務を代替しない。
 - イ: 各制度は同じ「50人」という基準を共有するものもあるが、安全委員会は業種区分により50人または100人基準となるため、個別に判定する必要がある。
 - ウ: 衛生管理者は全業種50人以上が原則である。
 - エ: 50人は多くの安全衛生管理制度の重要な基準人数である。
- 総合解説: 安全衛生管理体制は各役職・委員会を独立に判定する必要がある。「一つ置けば全部免除」という考え方は誤りである。

問題 0121 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 1

労働安全衛生法20条が事業者を求める危険防止措置の対象として、最も適切なものはどれか。

- ア. 掘削・採石・荷役・伐木等の作業方法から生ずる危険および墜落・崩壊等の場所的危険
- イ. 原材料・ガス・粉じん・病原体、騒音・振動・放射線等による健康障害
- ウ. 機械・器具その他の設備、爆発性・発火性・引火性の物等、電気・熱その他のエネルギーによる危険
- エ. 通路・床面・階段、換気・採光・照明等の作業場環境に関する危険または健康障害

問題 0122 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 1

掘削、採石、荷役、伐木等の作業方法から生ずる危険や、墜落・土砂崩壊等のおそれがある場所での危険について、事業者の措置義務を定める中心的な規定はどれか。

- ア. 労働安全衛生法20条（機械・危険物・エネルギー等による危険防止を中心とする規定）。
- イ. 労働安全衛生法22条（粉じん・騒音・放射線等による健康障害防止を中心とする規定）。
- ウ. 労働安全衛生法23条（通路・床面・換気・照明等の作業場環境に関する規定）。
- エ. 労働安全衛生法21条（作業方法から生ずる危険や墜落・崩壊等の危険防止を中心とする規定）。

正解 ウ

- ア: これらは主として安衛法21条が対象とする作業方法・場所に起因する危険である。
 - イ: これらは主として安衛法22条が対象とする健康障害要因である。
 - ウ: 安衛法20条は設備、危険物、エネルギーに起因する労働者の危険を防止するため必要な措置を求める。
 - エ: これらは主として安衛法23条が対象とする作業場環境に関する事項である。
- 総合解説: 危険防止措置は、機械等・危険物・エネルギーという典型的な危険源から整理すると覚えやすい。

正解 エ

- ア: 安衛法20条は機械・危険物・エネルギー等による危険防止が中心である。
 - イ: 安衛法22条は粉じん・騒音・放射線等による健康障害防止が中心である。
 - ウ: 安衛法23条は通路・床面・換気・照明等の作業場環境に関する措置が中心である。
 - エ: 安衛法21条は掘削等の作業方法から生ずる危険および墜落・土砂等の崩壊のおそれのある場所に係る危険防止措置を定める。
- 総合解説: 安衛法20～23条は危険源・作業方法・健康障害・作業場環境をそれぞれ分担して規定するため、条文の役割を区別する。

問題 0123 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 1

労働安全衛生法22条に基づく健康障害防止措置の対象として、適切なものはどれか。

- ア. 原材料・ガス・蒸気・粉じん・酸素欠乏・病原体、放射線・高温・騒音・振動・異常気圧等による健康障害
- イ. 機械・器具の回転部や電気エネルギーによる挟まれ・感電等の危険
- ウ. 掘削・荷役・伐木等の作業方法や墜落・崩壊による危険
- エ. 通路・床面・階段の保全や換気・採光・照明等の作業場環境

問題 0124 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 1

爆発のおそれが切迫し、労働災害発生の急迫した危険がある現場で、事業者が取るべき対応として最も適切なものはどれか。

- ア. 危険が現実化して死傷者が出るまでは作業を継続する。
- イ. 直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等、必要な措置を講じる。
- ウ. 労働者が自主的に判断するまで事業者は何もしてはならない。
- エ. 生産計画を優先し、危険が切迫していても36協定があれば作業を続ける。

正解 ア

- ア: 安衛法22条は化学的・物理的・生物学的要因など広範な健康障害要因について必要な防止措置を求める。
- イ: これらは主として安衛法20条が対象とする設備・エネルギー等による危険である。
- ウ: これらは主として安衛法21条が対象とする作業方法・場所に起因する危険である。
- エ: これらは主として安衛法23条が対象とする作業場環境に関する措置である。

総合解説: 安衛法22条は「危険」よりも「健康障害」の予防を中心に、粉じん・騒音・振動・異常気圧等を対象とする。

正解 イ

- ア: 急迫した危険段階で予防的に措置を取る制度であり、事故発生を待つ必要はない。
 - イ: 安衛法25条は労働災害発生の急迫した危険があるとき、事業者に作業中止・退避等の必要措置を義務付ける。
 - ウ: 事業者自身に必要な措置義務がある。
 - エ: 36協定は労働時間制度であり、急迫した安全上の危険を放置する根拠にはならない。
- 総合解説: 安衛法25条は重大事故を未然に防ぐため、危険が「急迫」した時点で作業中止・退避等を求める。

問題 0125 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 1

リスクアセスメントに関する労働安全衛生法上の説明として、正しいものはどれか。

- ア. すべてのリスクアセスメントは法律上禁止されている。
- イ. 化学物質のリスクアセスメントは、事業者が希望した場合だけ行う任意制度である。
- ウ. 一般の危険性・有害性等の調査には努力義務として定められる領域がある一方、法57条の3の対象化学物質については危険性・有害性等の調査が義務付けられている。
- エ. リスクアセスメントは事故後の責任追及だけを目的とし、事前の危険低減には用いない。

問題 0126 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

特定機械等を製造しようとする場合の原則的な手続として、正しいものはどれか。

- ア. あらかじめ厚生労働大臣の製造許可を受けなければならない。
- イ. 製造後に所轄労働基準監督署長へ届け出れば、事前許可は不要である。
- ウ. 製造者が自主検査を実施すれば、行政庁の事前許可を受けなくてもよい。
- エ. あらかじめ都道府県労働局長の許可を受けなければならない。

正解 ウ

- ア: 安衛法はリスクアセスメントを安全衛生管理の重要手法として位置付けている。
 - イ: 法57条の3対象物について調査は義務である。
 - ウ: 安衛法28条の2と57条の3では法的な位置付けが異なる。特にラベル・SDS対象となる一定化学物質のリスクアセスメントは法57条の3で義務である。
 - エ: リスクアセスメントは事前に危険性・有害性を調査し、低減措置につなげる制度である。
- 総合解説: 「一般RA」と「化学物質RA」の法的義務の違いは頻出。対象物質の危険性・有害性調査は義務で、その結果に基づく追加的措置には努力義務部分もある。

正解 エ

- ア: 特定機械等の製造許可権者は厚生労働大臣ではなく都道府県労働局長である。
 - イ: 法37条は事後届出だけではなく事前許可を要求する。
 - ウ: 自主検査制度と製造許可制度は別であり、検査だけで事前許可を代替できない。
 - エ: 安衛法37条は、特に危険な作業を必要とする特定機械等の製造について、都道府県労働局長の事前許可を求める。
- 総合解説: 特定機械等の製造は「都道府県労働局長の事前許可」という行政規制を受ける。

問題 0127 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

労働安全衛生法の「特定機械等」に含まれるものとして、正しいものはどれか。

- ア. ゴンドラ
- イ. フォークリフト
- ウ. 局所排気装置
- エ. 木材加工用丸のこ盤

問題 0128 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

機械等の定期自主検査について、正しいものはどれか。

- ア. 定期自主検査は異常が見つかった場合だけ記録すればよく、正常なら記録不要である。
- イ. 政令で定める機械等について事業者は定期的に自主検査を行い結果を記録し、特定自主検査では法定資格者または登録検査業者等を実施させる必要がある。
- ウ. 特定自主検査は事業場内部であれば無資格者が実施してよい。
- エ. 定期自主検査は必ず外部の登録検査業者に委託しなければならず、自社の有資格者が行うことはできない。

正解 ア

- ア: 特定機械等にはボイラー、第一種圧力容器、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、ゴンドラ等がある。
 - イ: フォークリフトには別の安全規制があるが、法37条・別表第一の特定機械等には含まれない。
 - ウ: 局所排気装置は有害物対策上重要な設備だが、法37条・別表第一の特定機械等ではない。
 - エ: 木材加工用丸のこ盤には機械安全規制があるが、法37条・別表第一の特定機械等の列举には含まれない。
- 総合解説: 特定機械等は重大な危険を伴う法定機械に限定される。代表例を一覧で整理する。

正解 イ

- ア: 定期自主検査の結果は正常・異常を問わず記録する必要がある。
 - イ: 安衛法45条は定期自主検査・記録を定め、特定自主検査については実施者の資格等を限定する。
 - ウ: 特定自主検査を事業者側で行う場合にも法定資格が必要である。
 - エ: 特定自主検査は所定資格を持つ自社側実施者または登録検査業者等が行うことができ、常に外部委託だけに限定されない。
- 総合解説: 自主検査の頻度・対象は機械ごとの省令で異なるが、法45条の基本は「定期検査 + 結果記録」、特定自主検査は有資格実施である。

問題 0129 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

労働安全衛生法55条と56条の有害物規制について、正しいものはどれか。

ア. 法55条は一定物質の製造を許可制とし、法56条は一定物質の製造・輸入・譲渡・提供・使用を原則禁止する。

イ. 法55条と56条はいずれも表示・SDS通知だけを定め、製造そのものは規制しない。

ウ. 法55条は重度の健康障害を生ずる一定物質の製造・輸入・譲渡・提供・使用を原則禁止し、法56条は別の一定物質の製造に厚生労働大臣の許可を要求する。

エ. 法56条の製造許可は都道府県労働局長が行い、厚生労働大臣は関与しない。

正解 ウ

ア: 55条と56条の内容が逆であり、55条が製造等の原則禁止、56条が製造許可制度である。

イ: 表示・SDS通知は主として57条・57条の2で規定され、55条・56条はより強い製造等の規制である。

ウ: 55条は「製造等の禁止」、56条は「製造の許可」であり、規制の強度と対象行為が異なる。

エ: 法56条の許可権者は厚生労働大臣である。

総合解説: 55条「禁止」と56条「許可」を対比すると、物質規制の構造を理解しやすい。

問題 0130 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

化学物質の危険有害性情報の伝達について、正しいものはどれか。

ア. 一定の化学物質ではSDS通知だけが法定され、容器・包装へのラベル表示制度は設けられていない。

イ. ラベル表示を行った物質については、SDSによる通知が必要な場合でもその通知を省略できる。

ウ. SDSによる通知は相手方から請求があった場合にだけで必要で、法定対象物の譲渡・提供時の通知義務はない。

エ. 一定の化学物質では容器・包装へのラベル表示と、文書等によるSDS情報の通知が法令上求められる。

正解 エ

ア: 一定の対象物ではラベル表示制度も設けられているため、SDSだけの制度ではない。

イ: ラベル表示とSDS通知は役割が異なり、ラベルを付けたことだけで法定のSDS通知が常に不要になるわけではない。

ウ: 法57条の2は対象物の譲渡・提供時の情報通知を規定しており、相手方の任意請求だけを要件とする制度ではない。

エ: 安衛法57条は表示、57条の2は通知（SDS）を中心とする情報伝達制度を定める。

総合解説: ラベルは容器等で直ちに危険有害性を伝え、SDSはより詳細な情報を文書等で通知するという役割の違いを押さえる。

問題 0131 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

法57条の3の対象となる化学物質を事業場で取り扱う場合、事業者の対応として正しいものはどれか。

- ア. 当該物質による危険性・有害性等を調査し、その結果に基づいて法令上の措置を講じるほか、必要な危険・健康障害防止措置を検討する。
- イ. SDSを受け取っただけで、危険性・有害性の調査は法律上してはならない。
- ウ. 化学物質の調査は労働者が個人責任で行い、事業者には何の役割もない。
- エ. 過去に事故が一度もなければ、法57条の3の調査義務は当然に消滅する。

問題 0132 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 2

労働者を新たに雇い入れたとき、または作業内容を変更したときの安全衛生教育について、正しいものはどれか。

- ア. 雇入れ時には必要だが、作業内容を変更したときは安全衛生教育を行う必要はない。
- イ. 事業者は、その従事する業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければならない。
- ウ. 雇入れ時教育は常時50人以上の事業場にだけ義務付けられ、49人以下には適用されない。
- エ. 教育義務は正社員だけが対象で、有期契約労働者には適用されない。

正解 ア

- ア: 法57条の3は対象化学物質の危険性・有害性等の調査を義務付け、その結果をリスク低減措置につなげることを求める。
 - イ: SDS情報等を活用してリスクアセスメントを行うことが制度の中心である。
 - ウ: 調査義務の主体は事業者である。
 - エ: 事故歴の有無だけで法定調査義務が消える制度ではない。
- 総合解説: 化学物質管理は「情報伝達→リスクアセスメント→低減措置」という流れで理解する。

正解 イ

- ア: 安衛法59条2項は作業内容変更時にも雇入れ時教育の規定を準用する。
 - イ: 安衛法59条1項は雇入れ時、2項は作業内容変更時に安全衛生教育を求める。
 - ウ: 雇入れ時教育は事業場規模50人という条件に限定された制度ではない。
 - エ: 労働者の雇用期間や名称だけで一律適用除外となる規定ではない。
- 総合解説: 雇入れ時教育と作業内容変更時教育はセットで出題されやすい。

問題 0133 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 3

危険または有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者を就かせる場合の教育について、正しいものはどれか。

- ア. 特別教育の対象業務では、必ず免許を取得させなければならない、特別教育という制度は用いられない。
- イ. 特別教育は対象業務に就かせた後、事故が起きた場合にだけ事後的に実施すればよい。
- ウ. 事業者は、当該業務に関する安全または衛生のための特別の教育を行わなければならない。
- エ. 特別教育の義務は無期雇用労働者だけに適用され、有期雇用労働者を対象業務に就かせる場合は不要である。

問題 0134 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 3

労働安全衛生法61条の就業制限業務について、正しいものはどれか。

- ア. 就業制限業務は特別教育を修了していれば、免許・技能講習等の法定資格がなくてもすべて従事できる。
- イ. 対象業務に就いた後で資格を取得すればよく、業務開始時点では無資格でも差し支えない。
- ウ. 資格者であっても免許証その他資格を証する書面を業務中に携帯する必要はなく、事業者が写しを保管すれば足りる。
- エ. 事業者は免許取得者・技能講習修了者等の所定資格を有する者でなければ対象業務に就かせてはならず、従事者は資格を証する書面を携帯しなければならない。

正解 ウ

- ア: 特別教育と免許・技能講習による就業制限は別制度であり、対象業務ごとに必要な措置を判断する。
- イ: 特別教育は対象業務に就かせる前に必要な法定教育で、事故後だけの制度ではない。
- ウ: 安衛法59条3項は、一定の危険有害業務への就業について特別教育を義務付ける。
- エ: 雇用期間の名称だけで特別教育義務が当然に免除されるわけではない。

総合解説: 特別教育は、就業制限の「免許・技能講習」とは別制度であるため、業務ごとに必要な資格・教育を区別する。

正解 エ

- ア: 特別教育と就業制限資格は別で、法61条対象業務では所定の免許・技能講習修了等が必要である。
- イ: 資格は業務に就く前に必要であり、後日取得を前提に無資格で従事させることはできない。
- ウ: 法61条3項は対象業務従事時の資格証明書の携帯を求めている。
- エ: 法61条は事業者側の就業制限、無資格者側の業務禁止、資格者の証明書携帯まで一連で定める。

総合解説: 就業制限は特別教育より強い資格規制であり、対象業務に応じた免許・技能講習等が必要となる。

問題 0135 1-5 労働安全衛生 / 危険・有害業務・機械等 難易度 3

政令で定める有害な業務を行う屋内作業場等の作業環境測定について、正しいものはどれか。

- ア. 事業者は法令に従って必要な作業環境測定を行い、その結果を記録し、測定は厚生労働大臣が定める作業環境測定基準に従って行う。
- イ. 対象作業場でも測定結果の記録は不要で、測定を実施した事実だけ確認すればよい。
- ウ. 対象作業場の測定は事業者が独自に定めた方法で足り、作業環境測定基準に従う必要はない。
- エ. 作業環境測定は労働者本人から申出があった場合に限って実施する制度である。

問題 0136 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 1

常時使用する労働者の雇入時健康診断について、正しいものはどれか。

- ア. 常時50人未満の事業場では、常時使用する労働者であっても雇入時健康診断は不要である。
- イ. 原則として雇入れ時に法定項目の健康診断を行うが、3か月以内に受けた健康診断結果の証明書を提出した場合は相当する項目を省略できる。
- ウ. 3か月以内の健康診断結果の証明書を提出すれば、その書面に記載のない項目も含め全項目を省略できる。
- エ. 雇入時健康診断では、定期健康診断と同じ基準で医師が不要と認めた検査項目を広く省略できる。

正解 ア

- ア: 安衛法65条は対象作業場での測定・記録と、作業環境測定基準への適合を求める。
 - イ: 対象作業場では測定結果の記録が必要である。
 - ウ: 測定は厚生労働大臣が定める作業環境測定基準に従う。
 - エ: 対象作業場では法定要件に従って測定するため、労働者本人の申出だけを実施条件とする制度ではない。
- 総合解説: 有害業務対策は設備対策だけでなく、作業環境を測定・評価して改善する管理手法と結び付いている。

正解 イ

- ア: 雇入時健康診断は事業場規模50人という条件で免除される制度ではない。
 - イ: 安衛則43条は雇入時健診を定め、直近3か月以内の健診結果書面提出がある場合に相当項目の省略を認める。
 - ウ: 省略できるのは3か月以内の健診結果書面により確認できる相当項目であり、未実施項目まで一律省略できない。
 - エ: 雇入時健康診断では定期健診のような医師判断による広い項目省略規定は適用されない。
- 総合解説: 雇入時健診は対象者・項目とともに「3か月以内の健診結果提出による相当項目省略」が重要である。

問題 0137 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 1

一般の常時使用する労働者に対する定期健康診断の原則的な実施頻度として、正しいものはどれか。

- ア. 6か月以内ごとに1回。特定業務従事者等の健診周期を一般労働者にも当てはめる。
- イ. 2年以内ごとに1回。一般定期健康診断を隔年実施とする考え方。
- ウ. 1年以内ごとに1回。一般の常時使用する労働者に対する原則的な周期。
- エ. 3年以内ごとに1回。長期保存・他制度の周期と混同した考え方。

問題 0138 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 1

事業者が指定した医師による法定健康診断を労働者が希望しない場合の取扱いとして、正しいものはどれか。

- ア. 労働者は事業者指定医による健康診断だけを受けなければならない、他の医師による相当健診は認められない。
- イ. 他の医師による相当健診を受ければ、結果を証明する書面を事業者に提出しなくても指定医健診を拒める。
- ウ. 自覚症状がない労働者は、事業者指定医か他の医師かを問わず法定健康診断を受ける必要がない。
- エ. 労働者が他の医師等による相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者へ提出すれば、指定医の健診を受けないことができる。

正解 ウ

- ア: 一般定期健診は1年以内ごとに1回であり、6か月ごとは特定業務従事者等と混同しやすい。
 - イ: 一般定期健診の周期は2年ではない。
 - ウ: 安衛則44条は、一定の特定業務従事者を除く常時使用する労働者について、1年以内ごとに1回の定期健康診断を定める。
 - エ: 一般定期健診の周期は3年ではない。
- 総合解説: 一般定期健診は年1回が原則で、深夜業など特定業務従事者の6か月ごとの健診と区別する。

正解 エ

- ア: 法66条5項ただし書は、他の医師等による相当健診を受ける選択肢を認めている。
 - イ: 他医受診による例外には、結果を証明する書面を事業者へ提出することが必要である。
 - ウ: 自覚症状の有無だけで法定健康診断の受診義務が一律に消えるわけではない。
 - エ: 安衛法66条5項ただし書は、他の医師等による相当健診を受けて結果書面を提出した場合の例外を認める。
- 総合解説: 「指定医を拒否できる」と「健診自体を拒否できる」ことは同じではない。代替健診+結果書面提出が要件である。

問題 0139 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 1

- 一般健康診断の結果に基づく健康診断個人票の保存期間について、正しいものはどれか。
- ア. 5年間保存する。健康診断個人票について定められた保存期間。
 - イ. 1年間保存する。健康診断の実施周期と保存期間を同一視する考え方。
 - ウ. 3年間保存する。一般的な労務書類の保存年数と混同する考え方。
 - エ. 10年間保存する。より長期の特殊健康診断等の保存イメージと混同する考え方。

正解 ア

- ア: 安衛則51条は健康診断個人票を作成し、5年間保存することを定める。
- イ: 一般健康診断個人票の法定保存期間は1年ではない。
- ウ: 一般健康診断個人票の法定保存期間は3年ではない。
- エ: 一般健康診断個人票については5年が法定期間であり、10年ではない。
- 総合解説: 一般健康診断では「健康診断個人票を5年間保存」が基本。特殊健診等は別の保存期間が定められるものがあるため区別する。

問題 0140 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 1

- 法定健康診断を受けた労働者への結果通知について、正しいものはどれか。
- ア. 異常所見がある労働者にだけ通知し、異常なしの者には通知しなくてよい。
 - イ. 事業者は、労働者に対して遅滞なく健康診断の結果を通知しなければならない。
 - ウ. 事業者は結果を記録すれば足り、労働者本人への通知は努力義務にとどまる。
 - エ. 健康診断を実施した医師だけが通知義務を負い、事業者には結果通知義務がない。

正解 イ

- ア: 結果通知は異常所見の有無にかかわらず必要である。
- イ: 安衛則51条の4は法定健康診断を受けた労働者本人への結果通知を義務付けている。
- ウ: 安衛則51条の4は事業者に遅滞ない結果通知を義務付ける。
- エ: 健康診断を実施した医師に任せれば事業者の法定通知義務が当然消滅するわけではない。
- 総合解説: 健診制度は「実施→記録→医師意見→就業措置→本人通知」という流れで整理すると理解しやすい。

問題 0141 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

一般の法定健康診断の結果について、就業上の措置等に関する医師または歯科医師の意見聴取を行う原則的な期限として、正しいものはどれか。

- ア. 健康診断実施日から1か月以内とする。短期の事後措置期限と混同した考え方。
- イ. 健康診断実施日から6か月以内とする。法定期限より長く猶予できるとする考え方。
- ウ. 健康診断実施日から3か月以内とする。一般の法定健康診断に関する原則的な意見聴取期限。
- エ. 健康診断実施日から1年以内とする。次回健診までに行えばよいとする考え方。

問題 0142 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

常時60人の労働者を使用する事業場が定期健康診断を実施した場合の結果報告について、正しいものはどれか。

- ア. 定期健康診断結果の報告義務は、異常所見者が労働者の半数を超えた場合にだけ生じる。
- イ. 常時50人以上の要件を満たしても、製造業以外の事業場には定期健康診断結果の報告義務はない。
- ウ. 報告先は都道府県労働局長であり、所轄労働基準監督署長への報告ではない。
- エ. 所定の定期健康診断結果について、遅滞なく所轄労働基準監督署長へ報告する必要がある。

正解 ウ

- ア: 一般の法定健診について法定期限は原則3か月以内であり、1か月ではない。
- イ: 一般の法定健診について6か月まで待てる制度ではない。
- ウ: 安衛則51条の2は、一般の法定健診について健診実施日から3か月以内の意見聴取を原則とする。
- エ: 一般の法定健診について1年まで待てる制度ではない。

総合解説: 健康診断で異常所見がある労働者について、事業者は医師等の意見を聴き、必要な就業上の措置へつなげる。

正解 エ

- ア: 報告義務は異常所見率によって発生するのではなく、常時50人以上という事業場規模等で判断する。
- イ: 定期健康診断結果報告は業種を製造業だけに限定していない。
- ウ: 法定の報告先は所轄労働基準監督署長である。
- エ: 安衛則52条は常時50人以上の労働者を使用する事業者について、定期健康診断結果の報告義務を定める。

総合解説: 健康診断そのものの実施義務と、結果報告義務の事業場規模要件を区別する。

問題 0143 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

一般の労働者が1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められ、本人から面接指導の申出があった。事業者の対応として正しいものはどれか。

- ア. 医師による面接指導を行わなければならない。
- イ. 一般労働者では月80時間を超えただけで、疲労の蓄積や本人の申出の有無にかかわらず必ず面接指導を行う。
- ウ. 一般労働者も研究開発業務従事者と同様に、月100時間を超えた場合にだけ申出不要の面接指導義務が生じる。
- エ. 法定の面接指導は医師に限られず、保健師だけで実施しても安衛法66条の8の要件を満たす。

問題 0144 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

研究開発業務に従事する労働者について、1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えた場合の面接指導として、正しいものはどれか。

- ア. 本人から申出がない限り、100時間を超えても事業者は面接指導をしてはならない。
- イ. 労働者からの申出がなくても、事業者は医師による面接指導を行わなければならない。
- ウ. 研究開発業務従事者には長時間労働の面接指導制度は適用されない。
- エ. 100時間超の場合は健康診断結果を本人に隠すことだけが事業者の義務となる。

正解 ア

ア: 安衛法66条の8および安衛則は、月80時間超の時間外・休日労働を行い疲労蓄積が認められる一般労働者について、本人の申出に基づく面接指導を義務付ける。
イ: 一般労働者の法定面接指導は、月80時間超に加え疲労の蓄積と本人の申出という要件を踏まえて判断する。
ウ: 研究開発業務従事者の月100時間超には申出不要の別ルールがあり、一般労働者へそのまま当てはめない。
エ: 安衛法66条の8の面接指導は医師が行う。
総合解説: 長時間面接指導では「一般労働者の80時間超 + 疲労蓄積 + 申出」と「研究開発業務の100時間超・申出不要」を対比する。

正解 イ

ア: 研究開発業務の100時間超では申出不要である。
イ: 研究開発業務従事者では、月100時間超の場合に本人申出を要しない面接指導義務がある。
ウ: 研究開発業務には専用の面接指導ルールがある。
エ: 義務は医師による面接指導であり、結果を隠すことではない。
総合解説: 一般労働者の申出型面接指導より強い措置として、研究開発業務従事者の月100時間超には申出不要の面接指導が課される。

問題 0145 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

長時間労働者に対する医師の面接指導後の事業者の対応として、正しいものはどれか。

ア. 面接指導を実施すれば事業者の義務は完了し、結果記録や医師の意見聴取は不要である。

イ. 医師の意見を聴くことはできるが、就業場所変更や労働時間短縮等の措置は法律上禁止される。

ウ. 面接指導結果に基づき医師の意見を聴き、必要があると認めるときは就業場所の変更、作業転換、労働時間短縮、深夜業回数減少等の措置を講じる。

エ. 面接指導後の措置は、労働者が自ら退職を申し出た場合に限って検討できる。

問題 0146 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

2026年4月10日現在の制度を前提に、ストレスチェックの実施義務について正しいものはどれか。

ア. 2026年4月10日時点ですでに全ての1人事業場まで一律義務化されている。

イ. 50人以上の事業場でもストレスチェックは法律上禁止されている。

ウ. 2025年の法改正により、公布日に遡って50人未満事業場へ罰則付き義務が適用された。

エ. 常時50人以上の労働者を使用する事業場では実施義務があり、50人未満の事業場はこの時点では努力義務である。

正解 ウ

ア: 面接指導後には結果の記録と医師意見の聴取が必要である。

イ: 医師意見を勧告し、必要に応じて就業場所変更・作業転換・労働時間短縮等を行う。

ウ: 安衛法66条の8は面接指導後の記録、医師意見聴取、必要な就業上の措置まで一連で定める。

エ: 健康確保措置は労働者の退職申出の有無だけを要件とせず、医師意見等を踏まえて検討する。

総合解説: 面接指導は実施して終わりではなく、医師意見を踏まえた就業上の措置につなげることが制度の目的である。

正解 エ

ア: 小規模事業場への義務化は2028年4月1日施行であり、基準日には未施行である。

イ: 50人以上は従来から義務対象である。

ウ: 将来施行の改正を基準日前に遡及適用する制度ではない。

エ: 2025年改正で50人未満にも義務化することが決まったが、施行は2028年4月1日であり、2026年4月10日時点では50人未満は努力義務である。

総合解説: 社労士試験では基準日に施行中の法令で判断する。将来の義務化情報と、2026年4月10日時点の現行制度を混同しないことが重要である。

問題 0147 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 2

- ストレスチェックの実施方法について、2026年4月10日現在の制度として正しいものはどれか。
- ア. 対象となる事業場では、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、定期的に心理的な負担の程度を把握するための検査を行う。
 - イ. 6か月以内ごとに1回、すべての対象労働者に実施しなければならない。
 - ウ. 3年以内ごとに1回、対象労働者に実施すればよい。
 - エ. 雇入れ時に1回実施すれば、その後の定期実施は不要である。

正解 ア

- ア: 安衛則52条の9は、対象労働者に1年以内ごとに1回、定期のストレスチェックを行うことを定める。
- イ: 法定の定期実施頻度は1年以内ごとに1回であり、6か月ごとではない。
- ウ: 3年ごとでは法定頻度を満たさない。
- エ: 雇入れ時1回だけで足りる制度ではなく、定期的な実施が必要である。
- 総合解説: ストレスチェックと医師面接指導は別段階であり、まず定期的に心理的負担の検査を実施する。

問題 0148 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 3

- ストレスチェックを実施した医師等が、検査結果を事業者へ提供しようとしている。労働安全衛生法上の原則として正しいものはどれか。
- ア. 医師等は労働者本人と事業者へ同時に結果を通知し、本人の同意は事後に得ればよい。
 - イ. 検査結果はまず労働者本人へ通知され、医師等はあらかじめ本人の同意を得ないで事業者へ結果を提供してはならない。
 - ウ. 事業者が安全配慮義務を負うため、本人の同意がなくても個人結果を当然に取得できる。
 - エ. 労働者代表が包括同意すれば、個々の労働者の同意なく全員分の個人結果を事業者へ提供できる。

正解 イ

- ア: 法は本人への結果通知を先行させ、事前の本人同意なしに事業者へ提供することを禁止している。
- イ: 安衛法66条の10第2項は、実施者から労働者本人への結果通知と、本人同意なしの事業者への結果提供禁止を定める。
- ウ: 安全配慮義務があることだけで本人同意要件が消えるわけではない。
- エ: 労働者代表の包括同意は個々の労働者の同意に代わらない。
- 総合解説: ストレスチェック制度では、労働者が不利益を恐れず受検できるよう個人結果の取扱いに強いプライバシー保護が設けられている。

問題 0149 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 3

ストレスチェックで高ストレス者に該当した労働者が医師による面接指導を希望して申し出た。事業者の対応として、正しいものはどれか。

- ア. 高ストレス者に該当すれば本人の申出がなくても、すべて自動的に医師面接指導の対象となる。
- イ. 高ストレス者から面接指導の申出があっても、繁忙期であれば事業者の裁量で拒否できる。
- ウ. 事業者は法定要件に従って医師による面接指導を行い、その申出を理由として労働者に不利益な取扱いをしてはならない。
- エ. 面接指導の申出を理由に配置・評価上の不利益を与えても、健康管理目的であれば常に許される。

問題 0150 1-5 労働安全衛生 / 健康診断・面接指導・ストレスチェック 難易度 3

健康管理に関する三つの制度を横断して整理した記述として、最も適切なものはどれか。

- ア. 三制度は完全に同じ手続なので、健康診断を1回すれば長時間面接指導もストレスチェックも常に不要になる。
- イ. ストレスチェック個人結果は本人同意なしに事業者へ自動提供することが最優先とされる。
- ウ. 長時間労働者の面接指導では医師の意見を聴くことが禁止され、健康確保措置を検討してはならない。
- エ. 一般健康診断では結果記録・本人通知・医師意見に基づく措置、長時間労働では要件に応じた医師面接指導、ストレスチェックでは個人結果の本人通知と本人同意を前提とした事業者提供など、それぞれ異なる手続が定められている。

正解 ウ

- ア: 高ストレス者の面接指導は本人の申出を契機とする制度で、該当しただけで一律自動実施となるわけではない。
 - イ: 要件を満たして本人が申出をした場合、事業者は医師による面接指導を行う義務がある。
 - ウ: 安衛法66条の10第3項は高ストレス者からの申出に基づく面接指導義務と、申出を理由とする不利益取扱い禁止を明記する。
 - エ: 申出を理由とする不利益取扱いは禁止され、健康管理の名目だけで当然に正当化されない。
- 総合解説: 高ストレス者の面接指導は本人申出を契機とするため、申出による不利益取扱いを禁止して制度利用を保護している。

正解 エ

- ア: 三制度は目的・要件が異なり、相互に当然代替するものではない。
 - イ: ストレスチェックの個人結果は本人同意なしに事業者へ提供できないのが原則である。
 - ウ: 面接指導後は医師意見を聴き、必要な就業上の措置を講ずる。
 - エ: 安衛法は健康診断、長時間労働面接指導、ストレスチェックを別制度として規定し、それぞれ記録・通知・意見聴取・プライバシー保護等の要件が異なる。
- 総合解説: 科目終盤では個別数字だけでなく、健康診断・長時間面接指導・ストレスチェックの制度目的と情報の流れを横断比較できることが重要である。