

RY04-Q001 総則・労働契約 > 労働条件の原則・均等待遇 難易度:1

労働基準法が定める労働条件の基準について、正しいものはどれか。

- ア. 労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき最低の基準である。
- イ. 会社の業績が悪い場合は、労使合意だけで法定基準を下回ることができる。
- ウ. 労働基準法の基準は努力目標であり、個別契約を優先する。
- エ. 労働基準法は賃金だけの最低基準を定め、労働時間には最低基準を設けない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。労働基準法第1条は労働条件を人たるに値する生活を営むための必要を充たす最低基準と位置付ける。
- イ × 誤り。労使が合意しても強行規定を下回る部分は有効にならない。
- ウ × 誤り。法定基準は単なる努力目標ではない。
- エ × 誤り。労働時間、休憩、休日、年休なども規律する。

総合解説：法定基準は労働条件の最低基準であり、これを理由に労働条件を低下させることも趣旨に反する。

RY04-Q002 総則・労働契約 > 労働条件の原則・均等待遇 難易度:2

労働基準法第3条の均等待遇に関する説明として、正しいものはどれか。

- ア. 均等待遇の禁止対象は国籍だけであり、信条や社会的身分は含まれない。
- イ. 使用者は、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。
- ウ. 労働者本人が同意すれば国籍を理由に賃金を低くできる。
- エ. 均等待遇は労働時間にだけ適用され、賃金には適用されない。

正答：イ

- ア × 誤り。信条及び社会的身分も対象である。
- イ ○ 正しい。第3条は国籍、信条又は社会的身分を理由とする労働条件上の差別的取扱いを禁止する。
- ウ × 誤り。本人同意で差別的取扱いを正当化できない。
- エ × 誤り。賃金、労働時間その他の労働条件が対象である。

総合解説：条文上のキーワードは「国籍・信条・社会的身分」である。

RY04-Q003 総則・労働契約 > 労働条件の原則・均等待遇 難易度:2

旅客運送会社が「法定最低基準を守れば十分」として、従来より有利だった休暇制度を法定最低水準まで一律に引き下げようとしている。労働基準法第1条の趣旨に照らして最も適切なものはどれか。

- ア. 法定最低基準を満たせば、理由を問わず常に適法である。
- イ. 労働基準法は労働条件の引下げを積極的に推奨している。
- ウ. 労働基準法の基準を理由として労働条件を低下させるべきではなく、向上を図るよう努めることが求められる。
- エ. 労働条件の向上に関する考え方は賃金にだけ適用される。

正答：ウ

- ア × 誤り。最低基準を満たすだけで契約変更が当然に有効になるわけではない。
- イ × 誤り。法の趣旨は労働条件の維持・向上である。
- ウ ○ 正しい。第1条は法定基準を理由に労働条件を低下させない趣旨を持つ。
- エ × 誤り。労働条件一般に関する原則である。

総合解説：「最低基準だから、そこまで自由に下げてよい」という理解は誤りである。

RY04-Q004 総則・労働契約 > 労働条件の原則・均等待遇 難易度:3

労働基準法上の「労働者」に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 正社員だけをいい、パートやアルバイトは含まれない。
- イ. 契約名称が業務委託なら、実態にかかわらず労働者にはならない。
- ウ. 営業所で働く者は労働者に含まれない。
- エ. 職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用され、賃金を支払われる者をいう。

正答：エ

- ア × 誤り。パート等も要件を満たせば含まれる。
- イ × 誤り。契約名ではなく実態で判断される。
- ウ × 誤り。営業所勤務を理由に除外されない。
- エ ○ 正しい。呼称ではなく、使用され賃金を支払われるという実態が重要である。

総合解説：運送業でも雇用形態の呼称ではなく実態で判断する。

RY04-Q005 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:2

旅客運送会社が新たに運転者を雇い入れる場合、労働条件の明示時期として正しいものはどれか。

- ア. 労働契約の締結に際して明示する。
- イ. 乗務開始後1か月以内でよい。
- ウ. 最初の賃金支払日まででよい。
- エ. 試用期間終了時でよい。

正答：ア

- ア ○ 正しい。労働条件は労働契約の締結に際して明示する必要がある。
- イ × 誤り。就労後に遅れて明示する扱いでは足りない。
- ウ × 誤り。賃金支払日まで待つ制度ではない。
- エ × 誤り。試用期間でも契約締結時の明示が必要である。

総合解説：採用時の労働条件明示は契約締結時点で行う。

RY04-Q006 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:1

労働契約締結時に明示すべき労働条件のうち、原則として書面等による明示が必要な事項として適切なものはどれか。

- ア. 会社の年間売上目標
- イ. 賃金の決定・計算・支払方法、締切日及び支払時期
- ウ. 社長個人の経歴
- エ. 取引先の仕入価格

正答：イ

- ア × 誤り。売上目標は法定の労働条件明示事項ではない。
- イ ○ 正しい。賃金に関する主要事項は明示が必要である。
- ウ × 誤り。社長の経歴は明示事項ではない。
- エ × 誤り。取引先の仕入価格は明示事項ではない。

総合解説：契約期間、就業場所・業務、始終業、休憩・休日、賃金、退職等が重要な明示事項である。

RY04-Q007 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:2

現在の労働条件明示ルールに関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 就業場所は本社所在地だけを示せばよく、変更の範囲は明示不要である。
- イ. 有期契約でも更新上限の有無や内容は一切明示しなくてよい。
- ウ. 就業場所と従事すべき業務について、雇入れ直後の内容だけでなく変更の範囲も明示対象となる。
- エ. 無期転換申込権が発生する更新時でも、無期転換申込機会の明示は不要である。

正答：ウ

- ア × 誤り。変更の範囲も明示対象である。
- イ × 誤り。有期契約では更新上限等も現行ルールの対象となる。
- ウ ○ 正しい。2024年4月から就業場所・業務の変更の範囲など明示事項が拡充された。
- エ × 誤り。無期転換申込機会等の明示が必要となる場合がある。

総合解説：旧様式だけを前提にせず、現行の明示事項を押さえる。

RY04-Q008 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:3

労働契約の一部が労働基準法で定める基準に達しない場合、その部分の扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 契約全体が必ず無効となり雇用関係も終了する。
- イ. 労働者が署名していれば法定基準を下回る部分も有効となる。
- ウ. 使用者が説明していれば法定基準を下回る部分も有効となる。
- エ. 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。

正答：エ

- ア × 誤り。契約全体が当然に消滅するわけではない。
- イ × 誤り。署名で強行規定を下回ることはいできない。
- ウ × 誤り。説明の有無で最低基準を下回れない。
- エ ○ 正しい。法定基準に達しない部分は無効となり、法定基準が補充される。

総合解説：「全部無効」ではなく「基準に達しない部分が無効」である。

RY04-Q009 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:2

一定の事業の完了に必要な期間を定める場合等を除く有期労働契約の契約期間について、原則として正しいものはどれか。

- ア. 原則3年を超えてはならないが、一定の高度専門職や満60歳以上の者などは5年まで認められる場合がある。
- イ. すべて一律1年が上限である。
- ウ. すべて一律10年が上限である。
- エ. 使用者が希望すれば期間上限はない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。原則3年で、一定の高度専門職や60歳以上には5年までの特例がある。
- イ × 誤り。一律1年ではない。
- ウ × 誤り。一律10年ではない。
- エ × 誤り。有期契約には法定上限がある。

総合解説：有期労働契約は「原則3年、一定の例外5年」が基本である。

RY04-Q010 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:1

運転者が業務上の負傷により療養のため休業している。使用者の解雇制限に関する原則として正しいものはどれか。

- ア. 休業開始から7日で自由に解雇できる。
- イ. 療養のため休業する期間及びその後30日間は、原則として解雇してはならない。
- ウ. 休業中だけ禁止で、復職翌日から自由に解雇できる。
- エ. 業務上負傷には解雇制限がない。

正答：イ

- ア × 誤り。7日経過で当然に解雇できない。
- イ ○ 正しい。業務上の傷病による療養休業期間とその後30日間には解雇制限がある。
- ウ × 誤り。休業終了後30日間も原則制限が続く。
- エ × 誤り。法に解雇制限がある。

総合解説：「休業中＋その後30日」が基本ポイントである。

RY04-Q011 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:1

使用者が労働者を解雇しようとする場合の原則として正しいものはどれか。

- ア. 必ず90日前に予告し、手当で代替できない。
- イ. 7日前に予告すれば手当は不要である。
- ウ. 少なくとも30日前に予告するか、30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払う。
- エ. 口頭で即日解雇を告げれば手当は不要である。

正答：ウ

- ア × 誤り。原則は30日前である。
- イ × 誤り。不足する23日分の予告手当が必要となるのが原則。
- ウ ○ 正しい。30日前予告又は不足日数分の平均賃金による予告手当が基本である。
- エ × 誤り。即日解雇なら原則30日以上の手当が必要。

総合解説：予告期間は予告手当の支払いにより短縮できる。

RY04-Q012 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:2

使用者が労働者に対し、解雇日の20日前に解雇予告をした。ほかに例外事由がない場合、必要となる解雇予告手当の日数として正しいものはどれか。

- ア. 20日以上。距離・時間などの単位をそろえて計算することが前提となる。
- イ. 30日以上。休憩・待機などを含むかは設問で与えられた条件に従って判定する。
- ウ. 手当は不要。分や秒を扱う場合は、必要に応じて時間又は秒へ換算して比較する。
- エ. 10日以上。求める量に応じて、距離・速度・時間又は構成要素の関係を確認する。

正答：エ

- ア × 誤り。20日は予告済み日数である。
- イ × 誤り。20日前に予告しているため30日分全額ではない。
- ウ × 誤り。30日に不足する日数分が必要である。
- エ ○ 正しい。30日 - 20日 = 10日であり、不足する10日以上平均賃金を支払う。

総合解説：予告日数と手当日数の合計を30日以上とする。

RY04-Q013 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:2

労働者の責に帰すべき事由を理由に解雇予告制度の適用除外を主張する場合の説明として適切なものはどれか。

- ア. 法定の除外を適用するには、所轄労働基準監督署長の認定が必要となる場合がある。
- イ. 会社内部で懲戒解雇と呼ばば自動的に手当不要となる。
- ウ. 就業規則に即時解雇と書けば認定は常に不要である。
- エ. 労働者が反論しなければどのような理由でも予告制度は適用されない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。労働者の責に帰すべき事由等による除外では法定の認定手続が問題となる。
- イ × 誤り。会社の呼称だけで義務は消えない。
- ウ × 誤り。就業規則の記載だけでは法定除外にならない。
- エ × 誤り。反論の有無で法定義務が消えるわけではない。

総合解説：懲戒解雇という名称と、法上の解雇予告除外は別問題である。

RY04-Q014 総則・労働契約 > 労働契約（明示・解雇制限・解雇予告） 難易度:3

旅客運送会社が運転者との労働契約に「1年以内に退職した場合は一律30万円を違約金として支払う」と定めることについて、最も適切なものはどれか。

- ア. 労働者が署名すれば常に有効である。
- イ. 労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約は労働基準法上禁止される。
- ウ. 月給1か月分以下なら必ず適法である。
- エ. 運送業では自由に違約金を設定できる。

正答：イ

- ア × 誤り。署名で禁止規定を回避できない。
- イ ○ 正しい。労働基準法第16条は違約金や損害賠償額の予定を禁止する。
- ウ × 誤り。月給との比較で一律適法になる規定ではない。
- エ × 誤り。運送業も適用対象である。

総合解説：実損害の請求可否とは別に、あらかじめ違約金・賠償額を決めることが禁止される。

RY04-Q015 賃金 > 賃金支払5原則 難易度:2

運転者本人から「今月の賃金は家族に直接渡してほしい」と申し出があった。賃金支払の原則に照らした対応として最も適切なものはどれか。

- ア. 本人の申出があれば常に家族へ直接支払う。
- イ. 会社の判断で同僚に支払ってよい。
- ウ. 原則として労働者本人に直接支払う。
- エ. 営業所長に預ければよい。

正答：ウ

- ア × 誤り。家族は労働者本人ではない。
- イ × 誤り。同僚への支払いは直接払いではない。
- ウ ○ 正しい。賃金には労働者本人への直接払いの原則がある。
- エ × 誤り。営業所長への預け払いは本人への直接払いではない。

総合解説：賃金支払5原則の一つは「直接払い」である。

RY04-Q016 賃金 > 賃金支払5原則 難易度:1

賃金の全額払いの原則に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 使用者は理由なく自由に控除できる。
- イ. 社内親睦会費は労使協定等がなくても必ず控除できる。
- ウ. 所得税や社会保険料を含め控除は一切禁止される。
- エ. 法令に別段の定めがある場合や、法定の要件を満たす労使協定がある場合には、一定の控除が認められる。

正答：エ

- ア × 誤り。一方的な自由控除はできない。
- イ × 誤り。法令に基づかない控除には要件がある。
- ウ × 誤り。税・社会保険料等の法定控除は認められる。
- エ ○ 正しい。法令に基づく控除や一定の労使協定に基づく控除は例外として認められる。

総合解説：全額払いには法令又は労使協定に基づく控除の例外がある。

RY04-Q017 賃金 > 賃金支払5原則 難易度:2

通常の月例賃金の支払方法として、労働基準法上の原則に最も適合するものはどれか。

- ア. 毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う。
- イ. 2か月に1回、資金繰りに応じて支払う。
- ウ. 毎月支払うが支払日は会社都合で随時決める。
- エ. 半年に1回まとめて支払う。

正答：ア

- ア ○ 正しい。賃金は毎月1回以上、一定の期日に支払うのが原則である。
- イ × 誤り。毎月払いに反する。
- ウ × 誤り。一定期日が必要である。
- エ × 誤り。通常賃金の半年一括払いは原則に反する。

総合解説：臨時賃金等の例外はあるが、通常賃金は毎月1回以上・一定期日が基本である。

RY04-Q018 賃金 > 賃金支払5原則 難易度:3

賃金の支払方法について、現在の制度に照らして正しいものはどれか。

- ア. デジタル払いは現在も全面禁止である。
- イ. 原則は通貨払いだが、一定要件を満たす資金移動業者の口座への賃金のデジタル払いも、労働者の同意等を満たせば可能である。
- ウ. 使用者は労働者の同意なしにデジタル払いを強制できる。
- エ. ポイントなら指定や同意なく自由に賃金として支払える。

正答：イ

- ア × 誤り。一定要件で制度化されている。
- イ ○ 正しい。指定資金移動業者等の要件と労働者の同意等を満たす場合にデジタル払いが可能である。
- ウ × 誤り。同意なく強制できない。
- エ × 誤り。現金化できないポイント等を自由に賃金代替できる制度ではない。

総合解説：通貨払いが原則だが、一定の口座振込・デジタル払いが例外として認められる。

RY04-Q019 賃金 > 賃金支払5原則 難易度:2

旅客運送会社が月例賃金を銀行口座へ振り込む場合の説明として適切なものはどれか。

- ア. 口座振込はどのような場合も禁止される。
- イ. 会社指定口座しか認めず労働者の意思を考慮しなくてよい。
- ウ. 所定の要件を満たし、労働者の同意を得るなど適切な手続の下で口座振込を利用できる。
- エ. 口座振込なら毎月1回以上・一定期日払いも不要となる。

正答：ウ

- ア × 誤り。一定要件で認められる。
- イ × 誤り。労働者の同意等を無視してよいわけではない。
- ウ ○ 正しい。口座振込は一定要件の下で認められる。
- エ × 誤り。支払方法が変わっても他の原則は維持される。

総合解説：支払媒体と、毎月払い・一定期日払い等の原則は別々に確認する。

RY04-Q020 賃金 > 休業手当・出来高払保障給 難易度:1

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業期間中に支払うべき休業手当の原則として正しいものはどれか。

- ア. 平均賃金の20%以上。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 平均賃金の40%以上。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 平均賃金の100%を必ず支払う。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 平均賃金の60%以上。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：エ

- ア × 誤り。20%では足りない。
- イ × 誤り。40%では足りない。
- ウ × 誤り。法定最低水準は60%以上であり常に100%ではない。
- エ ○ 正しい。労働基準法第26条は平均賃金の60%以上の休業手当を求める。

総合解説：休業手当は「使用者の責に帰すべき事由」と「平均賃金60%以上」をセットで覚える。

RY04-Q021 賃金 > 休業手当・出来高払保障給 難易度:1

1日8時間勤務の労働者について、会社都合で4時間だけ休業させ、残り4時間分の賃金としてその日の平均賃金の30%相当額を支払った。労働基準法上の休業手当の考え方として正しいものはどれか。

- ア. その日の支払額が平均賃金の60%に達するよう、不足額を休業手当として支払う必要がある。
- イ. 4時間勤務したので休業手当は不要である。
- ウ. 4時間休業なら平均賃金の60%を別途全額上乘せする。
- エ. 一部休業には第26条は適用されない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。一部休業では、実際の支払賃金と休業手当を合わせて法定水準を満たす考え方になる。
- イ × 誤り。一部休業も対象となり得る。
- ウ × 誤り。常に60%を全額上乘せするわけではない。
- エ × 誤り。一部時間の休業も対象となり得る。

総合解説：一部休業では「平均賃金60% - 実際に支払った賃金」という考え方がポイントである。

RY04-Q022 賃金 > 休業手当・出来高払保障給 難易度:2

出来高払制その他の請負制で使用する労働者の賃金について、正しいものはどれか。

- ア. 成果がゼロなら何時間労働しても賃金をゼロにできる。
- イ. 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。
- ウ. 出来高払制には賃金規定が一切適用されない。
- エ. 保障給は必ず平均賃金100%と法律で一律に定められている。

正答：イ

- ア × 誤り。労働時間に応じた保障が必要。
- イ ○ 正しい。出来高払制等では労働時間に応じ一定額の賃金を保障する必要がある。
- ウ × 誤り。出来高払制も労基法の適用対象。
- エ × 誤り。一律に平均賃金100%という保障率ではない。

総合解説：成果だけに完全連動させず、労働時間に応じた保障が必要である。

RY04-Q023 賃金 > 休業手当・出来高払保障給 難易度:2

「休業手当」と「休業補償」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 両者は名称だけ異なり要件も支給主体も完全に同じである。
- イ. 休業手当は労働災害時だけに支払われる。
- ウ. 休業手当は使用者側の都合による休業時の生活保障に関する制度で、業務災害による休業補償とは制度趣旨・根拠が異なる。
- エ. 休業補償は会社都合の休業だけに適用される。

正答：ウ

- ア × 誤り。制度の要件が異なる。
- イ × 誤り。休業手当は使用者の責に帰すべき休業が問題。
- ウ ○ 正しい。会社都合休業の休業手当と業務災害による休業補償は区別する。
- エ × 誤り。休業補償は労働災害による休業が中心。

総合解説：似た用語だが、原因が会社都合か業務災害かを区別する。

RY04-Q024 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:3

1か月60時間以下の法定時間外労働に対する割増賃金率の最低基準として正しいものはどれか。

- ア. 10%以上。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 15%以上。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 35%以上。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 25%以上。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：エ

- ア × 誤り。10%では足りない。
- イ × 誤り。15%では足りない。
- ウ × 誤り。35%は法定休日労働の最低率である。
- エ ○ 正しい。通常の法定時間外労働は25%以上の割増が必要である。

総合解説：時間外25%、法定休日35%、深夜25%を基本として整理する。

RY04-Q025 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:2

法定休日に労働させた場合の割増賃金率の最低基準として正しいものはどれか。

- ア. 35%以上。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 20%以上。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 25%以上。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 50%以上。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：ア

- ア ○ 正しい。法定休日労働の割増率は35%以上である。
- イ × 誤り。20%では足りない。
- ウ × 誤り。25%は通常時間外・深夜の最低率。
- エ × 誤り。法定休日労働の最低率自体は50%ではない。

総合解説：法定休日と所定休日を混同しない。

RY04-Q026 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:1

労働基準法上、原則として深夜労働の割増賃金が必要となる時間帯と最低割増率の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 午後9時から午前5時まで・15%以上。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 午後10時から午前5時まで・25%以上。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 午後10時から午前6時まで・35%以上。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 午前0時から午前5時まで・50%以上。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：イ

- ア × 誤り。原則開始は22時、最低率25%。
- イ ○ 正しい。深夜は原則22時から5時までで25%以上の割増が必要である。
- ウ × 誤り。原則終了は5時、深夜割増は25%。
- エ × 誤り。0時開始ではない。

総合解説：深夜時間帯は22時～5時が基本である。

RY04-Q027 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:2

法定時間外労働が午後10時以降の深夜時間帯にも及んだ。1か月60時間超の部分ではない場合、その時間帯の最低賃金率として正しいものはどれか。

- ア. 通常の1時間当たり賃金の125%以上。距離・時間などの単位をそろえて計算することが前提となる。
- イ. 通常の1時間当たり賃金の135%以上。休憩・待機などを含むかは設問で与えられた条件に従って判定する。
- ウ. 通常の1時間当たり賃金の150%以上。分や秒を扱う場合は、必要に応じて時間又は秒へ換算して比較する。
- エ. 通常の1時間当たり賃金の175%以上。求める量に応じて、距離・速度・時間又は構成要素の関係を確認する。

正答：ウ

- ア × 誤り。深夜割増分が不足。
- イ × 誤り。135%は法定休日労働の基本率。
- ウ ○ 正しい。時間外25% + 深夜25%で通常賃金の150%以上となる。
- エ × 誤り。175%は月60時間超時間外 + 深夜なら該当する。

総合解説：割増率が重なる場合は加算して考える。

RY04-Q028 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:3

1か月の法定時間外労働が60時間を越えた部分の割増賃金率について、現行制度として正しいものはどれか。

- ア. 25%以上のままで中小企業には50%規定は適用されない。
- イ. 35%以上で企業規模にかかわらずそれ以上にはならない。
- ウ. 60%以上で60時間以下の部分にも一律適用される。
- エ. 50%以上であり、中小企業にも適用される。

正答：エ

- ア × 誤り。中小企業への猶予は終了。
- イ × 誤り。35%は法定休日労働の基本率。
- ウ × 誤り。法定最低は50%以上で60時間以下は25%以上が基本。
- エ ○ 正しい。2023年4月から中小企業にも月60時間超の時間外労働について50%以上が適用される。

総合解説：旧制度を前提に「中小企業は25%のまま」としない。

RY04-Q029 賃金 > 時間外・休日・深夜の割増賃金 難易度:2

法定休日の午後10時から深夜時間帯に労働させた場合、その時間帯の最低賃金率として正しいものはどれか。

- ア. 通常の1時間当たり賃金の160%以上。距離・時間などの単位をそろえて計算することが前提となる。
- イ. 通常の1時間当たり賃金の125%以上。休憩・待機などを含むかは設問で与えられた条件に従って判定する。
- ウ. 通常の1時間当たり賃金の135%以上。分や秒を扱う場合は、必要に応じて時間又は秒へ換算して比較する。
- エ. 通常の1時間当たり賃金の150%以上。求める量に応じて、距離・速度・時間又は構成要素の関係を確認する。

正答：ア

- ア ○ 正しい。法定休日35% + 深夜25%で160%以上となる。
- イ × 誤り。深夜又は通常時間外の単独水準。
- ウ × 誤り。深夜割増が加算されていない。
- エ × 誤り。150%は通常時間外 + 深夜。

総合解説：休日労働35%と深夜25%は重複時に加算される。

RY04-Q030 労働時間・休憩・休日 > 法定労働時間・変形労働時間制 難易度:1

原則的な法定労働時間として正しいものはどれか。

- ア. 1日10時間、1週50時間。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 1日8時間、1週40時間。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 1日8時間、1週48時間。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 1日7時間、1週35時間。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：イ

- ア × 誤り。法定上限を超える。
- イ ○ 正しい。休憩を除き原則1日8時間・1週40時間。
- ウ × 誤り。週は40時間。
- エ × 誤り。法定上限は1日8時間・週40時間。

総合解説：所定労働時間と法定労働時間は区別する。

RY04-Q031 労働時間・休憩・休日 > 法定労働時間・変形労働時間制 難易度:1

1か月単位の変形労働時間制に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 導入すれば平均時間に関係なく毎日12時間労働させられる。
- イ. 導入すると休憩・休日規定が一切適用されない。
- ウ. 一定期間を平均して1週当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定時間を超えて所定労働時間を定めることができる。
- エ. 運送業では一切利用できない。

正答：ウ

- ア × 誤り。平均法定時間内等の要件がある。
- イ × 誤り。他の規制が消えるわけではない。
- ウ ○ 正しい。一定期間平均で法定時間内に収めることが前提。
- エ × 誤り。運送業で一律禁止ではない。

総合解説：「変形＝無制限」ではない。

RY04-Q032 労働時間・休憩・休日 > 法定労働時間・変形労働時間制 難易度:2

変形労働時間制を適正に運用するための考え方として正しいものはどれか。

- ア. 勤務後に長時間勤務日を変形労働日だったことにすればよい。
- イ. 会社が毎朝口頭で変更すれば事前の定めは不要である。
- ウ. 導入すれば36協定なしで無制限に時間外労働できる。
- エ. 対象期間における各日・各週の労働時間を、制度の要件に従ってあらかじめ特定することが重要である。

正答：エ

- ア × 誤り。事後的な帳尻合わせはできない。
- イ × 誤り。制度ごとの定め方・手続が必要。
- ウ × 誤り。36協定とは別制度。
- エ ○ 正しい。変形労働時間制は事前に勤務を特定して運用する制度である。

総合解説：残業代逃れのための事後調整制度ではない。

RY04-Q033 労働時間・休憩・休日 > 法定労働時間・変形労働時間制 難易度:2

バス運転者がターミナルで出発指示を待っており、その間も会社の指示下にあつて自由に場所を離れられない。この待機時間の取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア. 労働から解放されていないため、労働時間として扱う。
- イ. 休憩時間として必ず労働時間から除く。
- ウ. 本人が座っていれば全て休憩となる。
- エ. 運転していない時間は全て労働時間外となる。

正答：ア

- ア ○ 正しい。会社の指揮命令下で待機し自由利用ができない時間は労働時間となる。
- イ × 休憩は労働から解放され自由利用できる必要がある。
- ウ × 座っているかどうかでは決まらない。
- エ × 運転以外の待機も指揮命令下なら労働時間となる。

総合解説：旅客運送でも待機・回送・点呼等を含め、実態に即して労働時間を判断する。

RY04-Q034 労働時間・休憩・休日 > 法定労働時間・変形労働時間制 難易度:3

変形労働時間制等の特例がない労働者が、ある日に9時間働いた。週の総労働時間が40時間以下でも、その日の扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 週40時間以下なら1日何時間でも時間外にならない。
- イ. 原則として1日8時間を超えた1時間は法定時間外労働となる。
- ウ. 1日10時間を超えた部分だけ時間外となる。
- エ. 月160時間を超えるまで時間外にならない。

正答：イ

- ア × 誤り。1日8時間を超えれば原則時間外。
- イ ○ 正しい。原則は1日8時間と1週40時間の双方で判定する。
- ウ × 誤り。1日基準は8時間。
- エ × 誤り。一般原則を月160時間だけで判定しない。

総合解説：日単位と週単位の両方で法定時間外を確認する。

RY04-Q035 労働時間・休憩・休日 > 休憩・休日（週休制） 難易度:2

1日の労働時間が7時間30分である場合、法定休憩時間の最低基準として正しいものはどれか。

- ア. 休憩は不要。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 少なくとも30分。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 少なくとも45分。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 少なくとも60分。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：ウ

- ア × 誤り。6時間を超えている。
- イ × 誤り。30分では足りない。
- ウ ○ 正しい。6時間を超え8時間以下なら少なくとも45分。
- エ × 誤り。8時間超なら1時間だが7時間30分なら45分。

総合解説：6時間超で45分、8時間超で1時間が基本。

RY04-Q036 労働時間・休憩・休日 > 休憩・休日（週休制） 難易度:1

1日の労働時間が9時間である場合、必要な法定休憩時間の最低時間はどれか。

- ア. 少なくとも15分。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 少なくとも30分。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 少なくとも45分。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 少なくとも1時間。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：エ

- ア × 誤り。15分では足りない。
- イ × 誤り。30分では足りない。
- ウ × 誤り。45分は6時間超8時間以下の場合。
- エ ○ 正しい。8時間を超える場合は少なくとも1時間。

総合解説：「8時間ちょうど」と「8時間超」を区別する。

RY04-Q037 労働時間・休憩・休日 > 休憩・休日（週休制） 難易度:2

休憩時間の与え方に関する原則として正しいものはどれか。

- ア. 労働時間の途中に与え、原則として労働者に自由に利用させなければならない。
- イ. 終業後にまとめて与えればよい。
- ウ. 休憩中も必ず電話番をさせ自由利用を認めなくてよい。
- エ. 始業前だけに置けば勤務途中の休憩は不要。

正答：ア

- ア ○ 正しい。休憩は労働時間の途中に与え自由利用させるのが原則。
- イ × 誤り。終業後は途中の休憩ではない。
- ウ × 誤り。自由利用が保障されない待機は休憩と評価されないことがある。
- エ × 誤り。始業前だけでは途中の休憩にならない。

総合解説：休憩は単に作業していない時間ではなく自由利用できることが重要。

RY04-Q038 労働時間・休憩・休日 > 休憩・休日（週休制） 難易度:3

労働基準法上の休日付与の原則として正しいものはどれか。

- ア. 毎月1日以上でよい。
- イ. 毎週少なくとも1回の休日、又は4週間を通じ4日以上の日を与える。
- ウ. 2週間に1日だけで常に足りる。
- エ. 年間12日をまとめて与えればよい。

正答：イ

- ア × 誤り。月1日では足りない。
- イ ○ 正しい。週1日の原則と4週4日の変形休日制がある。
- ウ × 誤り。2週間に1日では原則を満たさない。
- エ × 誤り。年間一括12日という制度ではない。

総合解説：休日は「週1日」又は「4週4日」が基本。

RY04-Q039 労働時間・休憩・休日 > 休憩・休日（週休制） 難易度:2

週休2日制の会社で、日曜日を法定休日、土曜日を所定休日としている。土曜日に働かせた場合の説明として最も適切なものはどれか。

- ア. 週休2日制なら土日とも必ず法定休日なので土曜日は常に35%以上である。
- イ. 所定休日労働には割増賃金が発生することは絶対にない。
- ウ. 土曜日が法定休日でない以上、直ちに35%以上の法定休日割増が必要とは限らず、週40時間超など時間外労働に該当するかを確認する。
- エ. 所定休日に働かせた場合は36協定の要否を考える必要は一切ない。

正答：ウ

- ア × 誤り。週休2日でも法定休日が1日だけの運用はある。
- イ × 誤り。週40時間を超えれば時間外割増が必要な場合がある。
- ウ ○ 正しい。法定休日と所定休日を区別し、時間外労働該当性等を別途判定する。
- エ × 誤り。法定時間外となる場合には36協定等が問題となる。

総合解説：「休日出勤＝必ず35%」ではなく、その日が法定休日かを確認する。

RY04-Q040 労働時間・休憩・休日 > 36協定 難易度:1

法定労働時間を超える時間外労働又は法定休日労働をさせる場合の原則として正しいものはどれか。

- ア. 就業規則に残業の可能性を書くだけで36協定は不要となる。
- イ. 労働者本人が毎回口頭で同意すれば36協定は不要となる。
- ウ. 残業代を支払えば36協定なしで無制限に残業させられる。
- エ. 労使で36協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要がある。

正答：エ

- ア × 誤り。就業規則だけでは代替できない。
- イ × 誤り。個別同意だけでは代替できない。
- ウ × 誤り。割増賃金支払いと36協定は別義務。
- エ ○ 正しい。時間外・休日労働には36協定の締結・届出が基本的前提となる。

総合解説：36協定は残業代の代わりではなく、時間外・休日労働の法的手続である。

RY04-Q041 労働時間・休憩・休日 > 36協定 難易度:1

時間外労働の原則的な上限として正しいものはどれか。

- ア. 月45時間・年360時間。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 月60時間・年480時間。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 月80時間・年720時間。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 月100時間・年960時間。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：ア

- ア ○ 正しい。36協定の原則的限度時間は月45時間・年360時間である。
- イ × 誤り。一般原則ではない。
- ウ × 誤り。80時間・720時間を原則とする制度ではない。
- エ × 誤り。960時間は自動車運転業務で特別条項時の年上限。

総合解説：自動車運転者でも原則45時間・360時間を起点に、特別条項時の特例を別に押さえる。

RY04-Q042 労働時間・休憩・休日 > 36協定 難易度:2

自動車運転の業務について、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・届出した場合、2024年4月以降の時間外労働の年上限として正しいものはどれか。

- ア. 年360時間を絶対に超えられない。
- イ. 年960時間
- ウ. 年1,200時間
- エ. 上限は設けられていない。

正答：イ

- ア × 月45時間・年360時間は原則上限であり、特別条項の例外がある。
- イ ○ 正しい。自動車運転業務は特別条項を用いる場合でも時間外労働は年960時間が上限である。
- ウ × 960時間を超える。
- エ × 上限規制が適用される。

総合解説：36協定の上限規制と改善基準告示の拘束時間等を両方守る必要がある。

RY04-Q043 労働時間・休憩・休日 > 36協定 難易度:2

過半数労働組合がない事業場で36協定を締結する際の過半数代表者について、適切なものはどれか。

- ア. 営業所長が自動的に労働者代表になる。
- イ. 使用者が最も信頼する労働者を一方的に指名すればよい。
- ウ. 36協定締結のための代表者を選ぶことを明らかにした上で、投票・挙手等の民主的な方法で選出し、使用者の意向で指名しない。
- エ. 代表者の選出手続は不要で会社印だけで成立する。

正答：ウ

- ア × 誤り。使用者側管理職等が自動的に代表となる制度ではない。
- イ × 誤り。使用者の一方的指名は適切でない。
- ウ ○ 正しい。過半数代表者は目的を明らかにし民主的手続で適正に選出する必要がある。
- エ × 誤り。適法な労働者側当事者が必要。

総合解説：36協定は内容だけでなく締結当事者の適格性も重要である。

RY04-Q044 労働時間・休憩・休日 > 年次有給休暇 難易度:3

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、原則として最初に付与される年次有給休暇の日数はどれか。

- ア. 5日。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 7日。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 12日。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 10日。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：エ

- ア × 誤り。5日は時季指定義務で問題となる日数。
- イ × 誤り。初回付与は7日ではない。
- ウ × 誤り。12日は通常労働者では2年6か月時点。
- エ ○ 正しい。6か月継続勤務・8割以上出勤で10日が付与される。

総合解説：初回付与は「6か月・8割・10日」が基本セット。

RY04-Q045 労働時間・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、継続勤務1年6か月となった場合に付与される年次有給休暇の日数として正しいものはどれか。

- ア. 11日。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 10日。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 12日。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 14日。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：ア

- ア ○ 正しい。通常労働者は6か月で10日、1年6か月で11日。
- イ × 誤り。10日は最初の6か月時点。
- ウ × 誤り。12日は2年6か月時点。
- エ × 誤り。14日は3年6か月時点。

総合解説：年休は継続勤務年数に応じ段階的に増える。

RY04-Q046 労働時間・休憩・休日 > 年次有給休暇 難易度:1

通常の労働者が継続勤務6年6か月以上で出勤率要件を満たす場合、法定の年次有給休暇付与日数は原則何日か。

- ア. 15日。数値基準は、対象となる車両・業務・期間を確認した上で適用する。
- イ. 20日。原則と例外・特例のどちらを問う設問かを区別して判断する。
- ウ. 18日。対象区分が異なれば別の数値基準が適用される場合がある。
- エ. 25日。現行基準と改正前の旧基準を混同しないことが必要である。

正答：イ

- ア × 誤り。15日ではない。
- イ ○ 正しい。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 × 誤り。18日は5年6か月時点。
- エ × 誤り。25日まで増える制度ではない。

総合解説：通常労働者の法定年休は20日が上限となる。

RY04-Q047 労働時間・休憩・休日 > 年次有給休暇 難易度:2

法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、使用者の年5日の取得確保義務に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 必ず使用者が5日すべてを一方的に指定し本人取得日は算入できない。
- イ. 年休が10日以上付与されても取得確保は努力義務にすぎない。
- ウ. 労働者が自ら請求して取得した日や計画年休で取得した日も5日に算入され、不足分について使用者が時季指定する。
- エ. 時間単位年休を5日分取得すれば全て時季指定義務の5日に算入できる。

正答：ウ

- ア × 誤り。本人取得日等も算入される。
- イ × 誤り。年5日の取得確保義務がある。
- ウ ○ 正しい。本人取得や計画年休は5日に算入され、使用者指定は不足分に行う。
- エ × 誤り。時間単位年休は5日の時季指定義務には算入されない。

総合解説：年5日義務は「取得済み日を含めて5日確保する」制度。

RY04-Q048 労働時間・休憩・休日 > 年次有給休暇 難易度:3

時間単位の年次有給休暇に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 就業規則に書くだけで年20日すべてを時間単位化できる。
- イ. 時間単位年休は法律上禁止されている。
- ウ. 労使協定があれば全日数を無制限に時間単位化できる。
- エ. 労使協定を締結することにより、年5日分を限度として時間単位で与えることができる。

正答：エ

- ア × 誤り。年5日分の上限がある。
- イ × 誤り。一定要件で認められる。
- ウ × 誤り。無制限ではない。
- エ ○ 正しい。時間単位年休は労使協定により年5日分を限度に導入できる。

総合解説：「労使協定」と「年5日分上限」を押さえる。

RY04-Q049 労働時間・休憩・休日 > 年次有給休暇 難易度:2

労使協定による年次有給休暇の計画的付与に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 各労働者の年休日数のうち、少なくとも5日は本人が自由に取得できるよう残し、それを超える部分を計画的付与の対象とできる。
- イ. 付与年休の全日数を会社が計画付与できる。
- ウ. 導入すると労働者の年休請求権は全て消滅する。
- エ. 計画的付与には労使協定は不要である。

正答：ア

- ア ○ 正しい。計画的付与は5日を超える部分について労使協定により行う。
- イ × 誤り。少なくとも5日は自由取得分として残す。
- ウ × 誤り。年休権自体が消滅するわけではない。
- エ × 誤り。労使協定が必要。

総合解説：「5日を残して、それを超える部分を計画付与」が基本。

RY04-Q050 年少者・妊産婦 > 最低年齢・年少者・妊産婦の就業制限 難易度:1

児童の使用に関する労働基準法上の原則として正しいものはどれか。

- ア. 満13歳なら業種を問わず通常労働者として自由に使用できる。
- イ. 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、原則として使用してはならない。
- ウ. 保護者の同意があれば義務教育在学中でも自由に使用できる。
- エ. 最低年齢規制は運送業には適用されない。

正答：イ

- ア × 誤り。満13歳で一律に通常就労できない。
- イ ○ 正しい。労働基準法第56条の最低年齢の原則である。
- ウ × 誤り。保護者同意だけで規制を回避できない。
- エ × 誤り。運送業も対象。

総合解説：単純な「15歳以上」ではなく、15歳到達後最初の3月31日終了までという表現に注意する。

RY04-Q051 年少者・妊産婦 > 最低年齢・年少者・妊産婦の就業制限 難易度:1

満18歳に満たない年少者の深夜業について、原則として正しいものはどれか。

- ア. 原則として午後8時から午前4時だけが禁止時間である。
- イ. 割増賃金を払えば深夜業制限はなくなる。
- ウ. 原則として午後10時から午前5時まで使用してはならない。
- エ. 年少者の深夜業には一切制限がない。

正答：ウ

- ア × 誤り。原則時間帯は22時から5時。
- イ × 誤り。割増賃金で就業制限は消えない。
- ウ ○ 正しい。年少者には原則22時から5時までの深夜業制限がある。
- エ × 誤り。年少者保護規定がある。

総合解説：年少者の深夜業制限と一般労働者の深夜割増を区別する。

RY04-Q052 年少者・妊産婦 > 最低年齢・年少者・妊産婦の就業制限 難易度:2

妊産婦の就業制限に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 出産翌日から本人希望だけで通常勤務させてよい。
- イ. 産後休業は一律2週間で終了する。
- ウ. 妊産婦が請求しても時間外・休日・深夜業の制限は一切受けられない。
- エ. 産後8週間は原則として就業させてはならないが、産後6週間を経過した女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務には就かせることができる。

正答：エ

- ア × 誤り。産後6週間までは原則就業不可。
- イ × 誤り。原則8週間。
- ウ × 誤り。妊産婦の請求による時間外・休日・深夜業制限がある。
- エ ○ 正しい。産後8週間が原則だが、6週間経過後は本人請求と医師の判断で例外がある。

総合解説：「8週間原則、6週間経過後の本人請求 + 医師認定で例外」を押さえる。

RY04-Q053 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:2

就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長へ届け出る義務が生じる事業場の基準として正しいものはどれか。

- ア. 常時10人以上の労働者を使用する事業場
- イ. 会社全体で常時5人以上なら各事業場に一律義務が生じる。
- ウ. 常時30人以上だけが対象。
- エ. 運送業では人数にかかわらず作成義務はない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。常時10人以上の労働者を使用する事業場では作成・届出が必要。
- イ × 誤り。原則事業場単位で常時10人以上が基準。
- ウ × 誤り。30人ではない。
- エ × 誤り。運送業も対象。

総合解説：人数基準は原則として事業場ごとに判断する。

RY04-Q054 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:3

就業規則に必ず記載しなければならない事項として適切なものはどれか。

- ア. 主要取引先の名称と売上高
- イ. 始業・終業時刻、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- ウ. 社有車の購入価格
- エ. 代表者の個人資産

正答：イ

- ア × 誤り。取引先・売上高は必須事項ではない。
- イ ○ 正しい。労働時間、休憩、休日・休暇等は絶対的必要記載事項。
- ウ × 誤り。車両購入価格は必須事項ではない。
- エ × 誤り。代表者の個人資産は記載事項ではない。

総合解説：賃金と退職（解雇含む）に関する事項も主要な必須事項である。

RY04-Q055 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:2

常時10人以上の労働者を使用する営業所で就業規則を変更する場合、労働者側への手続として正しいものはどれか。

- ア. 全労働者の全員一致同意がなければ一切変更できない。
- イ. 労働者側の意見を聴く手続は不要である。
- ウ. 過半数労働組合があればその労働組合、なければ過半数代表者の意見を聴く。
- エ. 使用者が指名した管理職1名の署名で常に足りる。

正答：ウ

- ア × 誤り。法上の届出手続として全員一致同意を要求しない。
- イ × 誤り。意見聴取手続がある。
- ウ ○ 正しい。作成・変更時には過半数組合又は過半数代表者の意見聴取が必要。
- エ × 誤り。適正な過半数代表者が必要。

総合解説：条文上は「同意」ではなく「意見を聴く」である。

RY04-Q056 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:1

就業規則の周知方法として適切なものはどれか。

- ア. 社長の金庫に保管し原則閲覧させない。
- イ. 人事担当者しか開けない引出しに保管すれば周知となる。
- ウ. 監督署へ届け出れば労働者への周知は不要となる。
- エ. 事業場の見やすい場所への掲示・備付け、書面交付、常時確認できる社内システムへの掲載などにより労働者が容易に確認できるようにする。

正答：エ

- ア × 誤り。容易に確認できない保管は周知とはいえない。
- イ × 誤り。閲覧制限のある状態は不適切。
- ウ × 誤り。届出義務と周知義務は別。
- エ ○ 正しい。就業規則は労働者がいつでも確認できるよう周知する必要がある。

総合解説：届出しただけでなく労働者への周知が必要。

RY04-Q057 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:2

労働者名簿に関する説明として正しいものはどれか。

- ア. 使用者は、原則として各事業場ごとに労働者名簿を調製し、必要事項を記入しなければならない。
- イ. 運転者だけ作成すればよく事務員には不要。
- ウ. 賃金台帳があれば労働者名簿は常に不要。
- エ. 会社設立時に1回作れば変更を記録する必要はない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。労働者名簿は法定帳簿として事業場ごとに整備する。
- イ × 誤り。対象を運転者だけに限定しない。
- ウ × 誤り。両者は別の法定帳簿。
- エ × 誤り。必要事項に変更があれば訂正が必要。

総合解説：運行管理上の乗務員台帳とは別に、労基法上の労働者名簿がある。

RY04-Q058 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:3

賃金台帳に記入すべき事項として適切なものはどれか。

- ア. 運転者の私有車の購入価格
- イ. 労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数や賃金額等の法定事項
- ウ. 家族全員の預金残高
- エ. 取引先の営業秘密

正答：イ

- ア × 誤り。私有車価格は法定事項ではない。
- イ ○ 正しい。賃金計算の基礎となる労働日数・時間数、時間外等の時間、賃金額等を記録する。
- ウ × 誤り。家族預金は法定事項ではない。
- エ × 誤り。取引先営業秘密は法定事項ではない。

総合解説：賃金台帳は適正な賃金・割増賃金支払いを確認できる記録である。

RY04-Q059 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:2

労働者名簿や賃金台帳など労働基準法上の重要書類の保存期間について、現行の法体系を踏まえた説明として最も適切なものはどれか。

- ア. すべて一律1年間だけ保存すればよい。
- イ. 保存期間は法律で定められず会社が自由に決める。
- ウ. 法律上は5年間保存が原則とされているが、経過措置により当分の間3年間とされているものがある。
- エ. すべて直ちに一律10年間保存が義務付けられている。

正答：ウ

- ア × 誤り。1年一律ではない。
- イ × 誤り。法令に定めがある。
- ウ ○ 正しい。2020年改正で5年に延長されつつ、当分の間3年とする経過措置がある。
- エ × 誤り。一律10年ではない。

総合解説：「法定5年」と「当分の間3年」の双方を区別する。

RY04-Q060 就業規則等 > 就業規則・労働者名簿・賃金台帳 難易度:1

労働者名簿や賃金台帳を電子データで管理する場合の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア. 紙でなければ内容にかかわらず必ず無効である。
- イ. 電子化すれば法定記載事項を省略してよい。
- ウ. 電子化すれば保存期間の規定は適用されない。
- エ. 法定事項が記録され、必要なときに確認・出力できるなど必要な状態を確保していれば、電子的な管理も可能である。

正答：エ

- ア × 誤り。電子的管理が一律禁止ではない。
- イ × 誤り。媒体が変わっても法定事項は必要。
- ウ × 誤り。保存期間等の義務は維持される。
- エ ○ 正しい。電子媒体でも法定事項の記録・保存・確認可能性等を確保することが重要。

総合解説：「電子だから自由」ではなく、法定事項・保存・確認可能性を確保することが前提。

RY04-Q061 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

改善基準告示におけるバス運転者の「拘束時間」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 始業から終業まで使用者に拘束される時間で、労働時間と休憩時間を合わせたもの。
- イ. 運転している時間だけをいう。
- ウ. 休憩時間は必ず拘束時間から除かれる。
- エ. 勤務終了後の自由な時間をいう。

正答：ア

- ア ○ 正しい。拘束時間は労働時間 + 休憩時間である。
- イ × 運転以外の労働や待機も含み得る。
- ウ × 休憩時間も拘束時間に含まれる。
- エ × 勤務終了後の自由時間は休息期間である。

総合解説：拘束時間と労働時間・休息期間を区別する。

RY04-Q062 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:1

バス運転者の1年の総拘束時間の原則上限として正しいものはどれか。

- ア. 2,080時間
- イ. 3,300時間
- ウ. 3,400時間
- エ. 3,516時間

正答：イ

- ア × 2,080時間は貸切バス等の延長時に関係する年間総運転時間の基準である。
- イ ○ 正しい。バス運転者は原則として1年3,300時間以内である。
- ウ × 3,400時間は一定の貸切バス等乗務者の例外上限である。
- エ × 旧他区分の基準と混同しない。

総合解説：バスの年拘束時間は原則3,300時間。

RY04-Q063 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

1か月・1年単位で管理するバス運転者について、例外の労使協定を用いない場合の1か月拘束時間の上限はどれか。

- ア. 262時間
- イ. 288時間
- ウ. 281時間
- エ. 294時間

正答：ウ

- ア × 262時間はタクシー隔日勤務の月基準である。
- イ × 288時間はタクシー日勤の月基準である。
- ウ ○ 正しい。バス運転者の月拘束時間は原則281時間以内である。
- エ × 294時間は貸切バス等の例外上限である。

総合解説：バス281時間とタクシーの基準を混同しない。

RY04-Q064 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:3

貸切バス等乗務者について労使協定で拘束時間を延長する場合の年・月上限の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 年3,300時間・月310時間
- イ. 年3,516時間・月320時間
- ウ. 年2,080時間・月281時間
- エ. 年3,400時間・月294時間

正答：エ

- ア × 310時間は別区分の月上限と混同している。
- イ × 旧基準等である。
- ウ × 2,080時間は運転時間の年間枠である。
- エ ○ 正しい。一定の貸切バス等乗務者は年3,400時間・月294時間まで延長できる。

総合解説：貸切バス等の拘束時間例外は3400/294。

RY04-Q065 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

貸切バス等乗務者の月拘束時間を281時間超294時間以下へ延長できる月数の上限として正しいものはどれか。

- ア. 1年のうち6か月まで
- イ. 1年のうち3か月まで
- ウ. 1年のうち9か月まで
- エ. 毎月可能

正答：ア

- ア ○ 正しい。月294時間までの延長は年6か月までである。
- イ × 6か月までである。
- ウ × 長すぎる。
- エ × 常時の例外運用ではない。

総合解説：例外は繁忙等に対応する限定運用である。

RY04-Q066 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

貸切バス等乗務者について、月拘束時間が281時間を超える月を5か月連続で計画した。現行基準に照らした評価はどれか。

- ア. 年6か月以内なら連続月数は問われない。
- イ. 281時間超の月は4か月を超えて連続させられないため不適切。
- ウ. 294時間以内なら何か月連続でもよい。
- エ. 労使協定があれば連続月数の制限はなくなる。

正答：イ

- ア × 連続月数の制限がある。
- イ ○ 正しい。281時間超の月は4か月を超えて連続しないようにする。
- ウ × 上限時間だけでなく連続制限もある。
- エ × 労使協定でも告示の条件を守る。

総合解説：月数上限と連続制限を両方確認する。

RY04-Q067 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:1

4週平均1週・52週単位でバス運転者の拘束時間を管理する場合の原則として正しいものはどれか。

- ア. 4週平均1週44時間以内かつ52週2,080時間以内
- イ. 4週平均1週68時間以内なら年総拘束時間は問わない
- ウ. 4週平均1週65時間以内かつ52週3,300時間以内
- エ. 4週平均1週60時間以内かつ年3,300時間以内

正答：ウ

- ア × 44時間・2,080時間は運転時間の延長特例に関係する。
- イ × 68時間は一定の例外であり、年総拘束時間も制限される。
- ウ ○ 正しい。拘束時間を4週平均方式で管理する場合の原則である。
- エ × バス拘束時間は4週平均方式である。

総合解説：月単位方式か4週平均方式のいずれかを選んで管理する。

RY04-Q068 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:3

貸切バス等乗務者が4週平均方式で拘束時間の例外を用いる場合の上限として正しいものはどれか。

- ア. 4週平均1週68時間・52週3,400時間
- イ. 4週平均1週65時間・52週3,516時間
- ウ. 4週平均1週71.5時間・52週3,400時間
- エ. 4週平均1週72時間で年上限なし

正答：ア

- ア ○ 正しい。例外は4週平均1週68時間、52週3,400時間まで。
- イ × 年3,516時間ではない。
- ウ × 71.5時間は旧基準。
- エ × 年総拘束時間にも上限がある。

総合解説：旧65→71.5時間の基準と混同しない。

RY04-Q069 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

貸切バス等乗務者が4週平均1週65時間を超える拘束時間とできる週数の上限として正しいものはどれか。

- ア. 52週のうち16週まで
- イ. 52週のうち24週まで
- ウ. 52週のうち6週まで
- エ. 制限なし

正答：イ

- ア × 16週は連続制限や運転時間延長週数と混同しやすい。
- イ ○ 正しい。例外運用で65時間超とできるのは52週中24週まで。
- ウ × 少なすぎる。
- エ × 週数制限がある。

総合解説：24週までと連続16週までを区別する。

RY04-Q070 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

4週平均1週拘束時間が65時間を超える週について、連続できる上限として正しいものはどれか。

- ア. 4週を超えて連続させない
- イ. 24週を超えて連続させない
- ウ. 16週を超えて連続させない
- エ. 連続制限はない

正答：ウ

- ア × 4週ではない。
- イ × 24週は年間の使用可能週数である。
- ウ ○ 正しい。65時間超の週は16週を超えて連続しない。
- エ × 連続制限がある。

総合解説：年間24週・連続16週をセットで整理する。

RY04-Q071 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:1

バス運転者の1日の拘束時間について正しいものはどれか。

- ア. 原則15時間、最大16時間
- イ. 原則13時間、最大16時間
- ウ. 原則11時間、最大13時間
- エ. 13時間を超えないことを原則とし、延長する場合でも最大15時間。

正答：エ

- ア × 旧基準等と混同している。
- イ × 最大は15時間である。
- ウ × 休息期間の数値と混同している。
- エ ○ 正しい。現行の最大拘束時間は15時間である。

総合解説：1日13時間・最大15時間を基本とする。

RY04-Q072 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

バス運転者の1日拘束時間が14時間を超える勤務について、改善基準告示の考え方として適切なものはどれか。

- ア. 回数をできるだけ少なくし、週3回までを目安とする。
- イ. 毎日14時間超としてよい。
- ウ. 月6回までという絶対上限だけを守ればよい。
- エ. 14時間を超えた時点で直ちに必ず違反となる。

正答：ア

- ア ○ 正しい。最大15時間の範囲でも14時間超の回数を抑える努力が必要。
- イ × 長時間勤務を常態化させない。
- ウ × 月6回という基準ではない。
- エ × 14時間超自体が直ちに禁止ではなく、最大15時間と努力義務がある。

総合解説：最大値だけでなく疲労蓄積防止の運用も確認する。

RY04-Q073 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:3

例外の労使協定を用いていない月に、バス運転者の拘束時間が289時間となった。評価として正しいものはどれか。

- ア. 294時間以下なので常に適合する。
- イ. 原則281時間を超えているため基準に適合しない。
- ウ. 310時間以下なので適合する。
- エ. 年3,300時間以内なら月上限は問われない。

正答：イ

- ア × 294時間は例外上限。
- イ ○ 正しい。例外を用いない場合は月281時間以内。
- ウ × 310時間は別区分の基準。
- エ × 月と年の双方を守る。

総合解説：月上限の例外適用有無を確認する。

RY04-Q074 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

貸切バス等乗務者で労使協定による例外を用いているが、52週の総拘束時間が3,420時間となった。評価として正しいものはどれか。

- ア. 月294時間以内なら年総拘束時間は問わない。
- イ. 3,516時間以内なので適合する。
- ウ. 例外上限3,400時間を超えているため不適合。
- エ. 4週平均68時間以内なら年3,420時間でもよい。

正答：ウ

- ア × 年上限も守る必要がある。
- イ × 旧基準等と混同している。
- ウ ○ 正しい。例外でも52週3,400時間が上限。
- エ × 4週上限と年上限の両方を守る。

総合解説：複数の上限を同時に確認する。

RY04-Q075 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

2人乗務等の特例に該当しないバス運転者の1日の拘束時間が15時間20分となった。評価として正しいものはどれか。

- ア. 20分程度なら許容される。
- イ. 月281時間以内なら1日の上限は問われない。
- ウ. 旅客が希望すれば延長できる。
- エ. 最大15時間を超えるため不適合。

正答：エ

- ア × 数分でも最大値を超える。
- イ × 日・月の各基準を守る。
- ウ × 旅客都合で上限は変わらない。
- エ ○ 正しい。通常の最大拘束時間15時間を超えている。

総合解説：日ごとの最大拘束時間を個別に確認する。

RY04-Q076 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:1

2024年4月施行の改正後、バス運転者の拘束時間基準の変更として正しいものはどれか。

- ア. 年換算の原則は3,300時間、1か月方式では281時間が原則となり、休息期間も強化された。
- イ. 旧4週平均65時間だけが残り年上限はなくなった。
- ウ. 1か月の原則上限は320時間へ引き上げられた。
- エ. 最大拘束時間は16時間へ延長された。

正答：ア

- ア ○ 正しい。健康確保の観点から拘束時間・休息期間等が見直された。
- イ × 年上限もある。
- ウ × 原則281時間である。
- エ × 最大は15時間に短縮された。

総合解説：旧基準と現行基準を区別する。

RY04-Q077 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

ある日のバス運転者の労働時間が10時間、途中の休憩時間が1時間30分で、他に拘束される時間がない。この日の拘束時間は何時間か。

- ア. 10時間
- イ. 11時間30分
- ウ. 8時間30分
- エ. 1時間30分

正答：イ

- ア × 休憩も拘束時間に含む。
- イ ○ 正しい。拘束時間は労働時間10時間 + 休憩1時間30分。
- ウ × 計算が誤り。
- エ × 休憩だけではない。

総合解説：拘束時間 = 労働時間 + 休憩時間で計算する。

RY04-Q078 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:3

運行管理者がバス運転者の拘束時間を確認する方法として最も適切なものはどれか。

- ア. 運転時間だけ見ればよい。
- イ. 月末の総売上だけで判断する。
- ウ. 始業・終業、点呼、回送、待機、休憩等の実態を把握して日・月・年又は4週・52週の各基準を確認する。
- エ. 運転者の自己申告だけで客観記録は確認しない。

正答：ウ

- ア × 運転時間と拘束時間は異なる。
- イ × 売上は時間基準ではない。
- ウ ○ 正しい。拘束時間は運転以外の業務・待機・休憩も含め実態把握が必要。
- エ × 客観記録との照合が必要。

総合解説：デジタコ・点呼・勤務表等を横断して確認する。

RY04-Q079 改善基準告示 > 拘束時間（1日・1か月・1年） 難易度:2

繁忙期に貸切バス運転者の拘束時間を例外上限まで延長する運用として最も適切なものはどれか。

- ア. 繁忙期なら労使協定なしで294時間まで延長できる。
- イ. 月294時間以内なら休息期間は確認しなくてよい。
- ウ. 例外上限を通常の勤務目標として毎月使う。
- エ. 労使協定、年間・月間又は4週の各上限、連続制限、休息確保を確認し、例外を常態化させない。

正答：エ

- ア × 労使協定が必要。
- イ × 休息期間も守る。
- ウ × 例外の常態化は適切でない。
- エ ○ 正しい。例外は条件付きであり、他の基準も同時に守る。

総合解説：例外上限は安全余裕をなくす目標値ではない。

RY04-Q080 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

改善基準告示における「休息期間」の説明として正しいものはどれか。

- ア. 勤務終了から次の勤務開始までの、使用者の拘束を受けない期間。
- イ. 勤務中の昼休みだけをいう。
- ウ. 運転していない待機時間を全ていう。
- エ. 点呼と点呼の間の時間を機械的にいう。

正答：ア

- ア ○ 正しい。休息期間は使用者の拘束から完全に解放された時間である。
- イ × 昼休みは通常拘束時間内の休憩である。
- ウ × 待機が指揮命令下なら休息期間ではない。
- エ × 実態として拘束から解放されていることが必要。

総合解説：休憩と休息期間を区別する。

RY04-Q081 改善基準告示 > 休息期間 難易度:1

バス運転者に勤務終了後与える1日の休息期間の現行基準として正しいものはどれか。

- ア. 継続8時間あれば常に十分。
- イ. 継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、継続9時間を下回らない。
- ウ. 継続6時間以上。
- エ. 24時間以上でなければならない。

正答：イ

- ア × 旧基準の8時間と混同しない。
- イ ○ 正しい。2024年4月以降のバス基準である。
- ウ × 短すぎる。
- エ × 隔日勤務のタクシー等の数値と混同している。

総合解説：11時間を基本に最低9時間を確保する。

RY04-Q082 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

バス運転者が22時に勤務終了し、翌朝7時に次の勤務を開始した。休息期間の評価として正しいものはどれか。

- ア. 8時間なので最低基準にも違反する。
- イ. 11時間なので基本方針まで満たす。
- ウ. 9時間で最低基準は満たすが、11時間以上確保する基本方針には達していない。
- エ. 休息期間は拘束時間に含まれるため評価不要。

正答：ウ

- ア × 計算が誤り。
- イ × 11時間ではない。
- ウ ○ 正しい。22時から7時は9時間。
- エ × 休息期間は拘束時間外である。

総合解説：最低9時間と基本11時間を区別する。

RY04-Q083 改善基準告示 > 休息期間 難易度:3

通常のバス勤務で、勤務終了後8時間30分しか休息期間を確保できなかった。評価として正しいものはどれか。

- ア. 8時間以上なので現行基準に適合する。
- イ. 月拘束時間が281時間以内なら問題ない。
- ウ. 本人が同意すれば8時間30分でよい。
- エ. 継続9時間を下回るため通常基準に適合しない。

正答：エ

- ア × 旧基準と混同している。
- イ × 月基準とは別に休息基準がある。
- ウ × 同意で最低基準を外せない。
- エ ○ 正しい。現行の最低休息期間は9時間。

総合解説：睡眠機会を確保するため最低9時間を守る。

RY04-Q084 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

バス運転者の休息期間について、使用者が目標とすべき運用として最も適切なものはどれか。

- ア. 最低9時間だけを毎回の目標にせず、継続11時間以上を基本として勤務を組む。
- イ. 常に9時間ぴったりにする。
- ウ. 休息期間より運行本数を優先する。
- エ. 月上限以内なら休息時間は短くてもよい。

正答：ア

- ア ○ 正しい。告示は11時間以上を基本とする努力を求めている。
- イ × 最低値の常態化は望ましくない。
- ウ × 安全・健康を優先する。
- エ × 各基準を別々に守る。

総合解説：休息期間は疲労回復の実効性を重視する。

RY04-Q085 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

休息期間中のバス運転者に、会社が30分の車両点検作業を命じた。この30分の取扱いとして適切なものはどれか。

- ア. 短時間なら休息期間のままでよい。
- イ. 使用者の指揮命令下の作業時間であり、休息期間として扱えない。
- ウ. 運転作業でなければ休息期間となる。
- エ. 本人が自宅にいれば会社作業も休息となる。

正答：イ

- ア × 時間の長短では決まらない。
- イ ○ 正しい。休息期間は拘束から完全に解放されている必要がある。
- ウ × 作業内容より指揮命令下かが重要。
- エ × 自宅でも会社業務を命じられれば休息ではない。

総合解説：休息期間を途中で業務により分断しない。

RY04-Q086 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

勤務終了後にバス運転者へ継続11時間の休息を確保した。この評価として正しいものはどれか。

- ア. 最低9時間を超えるため違反となる。
- イ. 11時間は隔日勤務だけの基準である。
- ウ. 11時間与えると月拘束時間に加算される。
- エ. 現行基準が基本とする休息期間を満たしている。

正答：エ

- ア × 長いことは違反ではない。
- イ × 通常バス勤務の基本値である。
- ウ × 休息期間は拘束時間外である。
- エ ○ 正しい。11時間以上が基本である。

総合解説：安全な勤務間インターバルを確保する。

RY04-Q087 改善基準告示 > 休息期間 難易度:3

休息期間を分割する特例と通常の休息期間の関係として正しいものはどれか。

- ア. 通常は継続9時間以上を確保し、分割は業務上困難な場合に限る例外として扱う。
- イ. 分割休息を毎勤務の原則とする。
- ウ. 休息期間は1時間単位なら何回にでも分割できる。
- エ. 分割すれば合計9時間未満でもよい。

正答：ア

- ア ○ 正しい。分割休息は限定的な特例である。
- イ × 通常基準が原則。
- ウ × 分割回数・時間に要件がある。
- エ × 合計時間にも基準がある。

総合解説：例外を常態化させない。

RY04-Q088 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

バス運転者が休息期間中に会社から運行ルート確認のオンライン会議へ参加するよう命じられた。最も適切な評価はどれか。

- ア. 自宅から参加なら必ず休息期間となる。
- イ. 会議時間は拘束から解放されていないため、休息期間を侵食する。
- ウ. 会議が10分なら休息期間のままでよい。
- エ. 画面を見ず音声だけなら休息期間である。

正答：イ

- ア × 場所ではなく指揮命令関係で判断する。
- イ ○ 正しい。会社業務への参加を命じられた時間は自由利用できない。
- ウ × 短時間でも休息を分断し得る。
- エ × 参加義務があれば休息とはいえない。

総合解説：オンライン業務も休息期間の実態で判断する。

RY04-Q089 改善基準告示 > 休息期間 難易度:2

通常のバス勤務で1日拘束時間を最大15時間とした場合、次の勤務開始までに最低限必要な休息期間として正しいものはどれか。

- ア. 継続8時間以上
- イ. 継続6時間以上
- ウ. 継続9時間以上
- エ. 休息は不要

正答：ウ

- ア × 旧基準。
- イ × 短すぎる。
- ウ ○ 正しい。最大拘束時間を使った場合でも最低9時間の休息を確保する。
- エ × 休息期間は必要である。

総合解説：24時間の中で拘束と休息の双方を適切に配置する。

RY04-Q090 改善基準告示 > 休息期間 難易度:1

2024年4月施行前後のバス運転者の休息期間について正しいものはどれか。

- ア. 現行も8時間以上のまま。
- イ. 現行は必ず24時間以上。
- ウ. 現行では休息期間の規定が廃止された。
- エ. 旧基準は継続8時間以上だったが、現行は継続11時間以上を基本とし9時間を下回らない。

正答：エ

- ア × 旧基準のままではない。
- イ × 24時間はタクシー隔日勤務の基本値等と混同している。
- ウ × 規定は存続している。
- エ ○ 正しい。健康確保のため休息期間基準が強化された。

総合解説：旧教材の8時間を更新する。

RY04-Q091 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

バス運転者の運転時間の原則的な限度として正しいものはどれか。

- ア. 2日平均1日9時間、4週平均1週40時間。
- イ. 2日平均1日10時間、4週平均1週40時間。
- ウ. 1日13時間、4週平均65時間。
- エ. 1日8時間、1週40時間だけで改善基準告示上の運転時間は判断する。

正答：ア

- ア ○ 正しい。バスは2日平均9時間・4週平均40時間。
- イ × 2日平均の数値と混同している。
- ウ × 拘束時間の数値である。
- エ × 労基法の法定労働時間だけではない。

総合解説：バスは4週平均40時間である。

RY04-Q092 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:3

バス運転者の4週間の総運転時間が160時間であった。4週平均1週の運転時間として正しいものはどれか。

- ア. 36時間
- イ. 40時間
- ウ. 44時間
- エ. 65時間

正答：イ

- ア × 計算誤り。
- イ ○ 正しい。 $160 \div 4 = 40$ 時間。
- ウ × 延長特例の上限と混同している。
- エ × 拘束時間の週平均と混同している。

総合解説：4週単位の総運転時間を平均する。

RY04-Q093 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

あるバス運転者の2日間の運転時間が1日目10時間、2日目8時間であった。2日平均の評価として正しいものはどれか。

- ア. 平均10時間で基準超過。
- イ. 1日でも9時間を超えたため必ず違反。
- ウ. 平均9時間で基準内。
- エ. 4週平均だけ確認すればよい。

正答：ウ

- ア × 平均計算が誤り。
- イ × 2日平均基準で判断する。
- ウ ○ 正しい。2日平均は $(10+8) \div 2 = 9$ 時間。
- エ × 2日平均も確認する。

総合解説：2日平均の仕組みを事例で確認する。

RY04-Q094 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

バス運転者が1日目10時間30分、2日目8時間運転した。2日平均がこの2日だけで判定されるケースでの評価はどれか。

- ア. 平均9時間ちょうど。
- イ. 8時間の短い日があるので自動的に基準内。
- ウ. 拘束時間15時間以内なら運転時間は問わない。
- エ. 平均9時間15分で9時間を超える。

正答：エ

- ア × 計算誤り。
- イ × 平均値を計算する必要がある。
- ウ × 拘束時間と運転時間は別基準。
- エ ○ 正しい。 $(10.5+8) \div 2 = 9.25$ 時間。

総合解説：運転時間は拘束時間とは別に確認する。

RY04-Q095 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:1

貸切バス等乗務者が労使協定により運転時間を延長する場合、4週平均1週の上限として正しいものはどれか。

- ア. 44時間
- イ. 40時間を超える例外は一切ない。
- ウ. 48時間
- エ. 65時間

正答：ア

- ア ○ 正しい。一定の貸切バス等乗務者は条件付きで4週平均1週44時間まで延長できる。
- イ × 例外がある。
- ウ × 44時間まで。
- エ × 65時間は拘束時間。

総合解説：貸切等の運転時間延長特例を確認する。

RY04-Q096 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

貸切バス等乗務者について、4週平均1週の運転時間を40時間超44時間以下へ延長する特例を年間20週使う計画である。評価として正しいものはどれか。

- ア. 44時間以下であれば延長週数に制限はない。
- イ. 52週のうち16週までという延長可能週数を超えるため、計画を見直す必要がある。
- ウ. 拘束時間の延長可能週数24週と同じなので20週まで認められる。
- エ. 年総運転時間2,080時間以内なら延長週数は何週でもよい。

正答：イ

- ア × 延長可能週数にも制限がある。
- イ ○ 正しい。運転時間を4週平均1週44時間まで延長できるのは52週のうち16週までである。
- ウ × 24週は拘束時間の例外と混同している。
- エ × 年総運転時間と延長可能週数の双方を満たす必要がある。

総合解説：貸切バス等の運転時間特例では、44時間という時間上限だけでなく「52週のうち16週まで」も確認する。

RY04-Q097 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:3

貸切バス等乗務者が4週平均1週44時間まで運転時間を延長する場合、52週の総運転時間上限として正しいものはどれか。

- ア. 1,920時間
- イ. 3,300時間
- ウ. 2,080時間
- エ. 3,400時間

正答：ウ

- ア × 40時間×48週等の数値ではない。
- イ × 拘束時間の年上限。
- ウ ○ 正しい。延長特例では52週総運転時間2,080時間以内。
- エ × 拘束時間の例外上限。

総合解説：運転時間の年枠と拘束時間を分ける。

RY04-Q098 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

バス運転者の2日平均運転時間の違反判定について適切な考え方はどれか。

- ア. 特定日単独が9時間を超えれば必ずその時点で違反。
- イ. 前日との平均だけを見ればよい。
- ウ. 4週平均だけで2日平均は確認しない。
- エ. 特定日の前日との平均と翌日との平均の双方が9時間を超える場合に、その特定日について違反と判断する考え方が示されている。

正答：エ

- ア × 単日の長さだけで判定しない。
- イ × 双方を確認する。
- ウ × 2日平均も独立基準である。
- エ ○ 正しい。通達は前日・翌日との双方の平均を用いる判断方法を示す。

総合解説：運転時間は連続する日の組合せも確認する。

RY04-Q099 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

バス運転者の運転時間基準と36協定の関係として正しいものはどれか。

- ア. 36協定があっても改善基準告示の運転時間上限を守る必要がある。
- イ. 36協定を締結すれば4週平均40時間を無制限に超えられる。
- ウ. 改善基準告示を守れば36協定は不要になる。
- エ. どちらか一方だけ守ればよい。

正答：ア

- ア ○ 正しい。労基法上の時間外労働規制と改善基準告示は別々に遵守する。
- イ × 告示の上限もある。
- ウ × 法定時間外労働には36協定が必要。
- エ × 双方を守る。

総合解説：法体系を重ねて確認する。

RY04-Q100 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:1

4週間のバス運転時間が合計156時間であった。4週平均1週当たりの運転時間はどれか。

- ア. 36時間
- イ. 39時間
- ウ. 40時間
- エ. 44時間

正答：イ

- ア × 計算誤り。
- イ ○ 正しい。 $156 \div 4 = 39$ 時間。
- ウ × 160時間なら40時間。
- エ × 176時間なら44時間。

総合解説：平均計算を正確に行う。

RY04-Q101 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

2日間のバス運転時間の合計が18時間であった場合、2日平均は何時間か。

- ア. 8時間
- イ. 10時間
- ウ. 9時間
- エ. 18時間

正答：ウ

- ア × 計算誤り。
- イ × 計算誤り。
- ウ ○ 正しい。 $18 \div 2 = 9$ 時間。
- エ × 合計値を平均値と混同している。

総合解説：2日平均の基本計算。

RY04-Q102 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:3

バスの1日拘束時間が短い場合、運転時間基準の確認は不要か。

- ア. 拘束時間が13時間未満なら運転時間は無制限。
- イ. 月拘束時間内なら運転時間は確認不要。
- ウ. 休息期間が11時間あれば運転時間は何時間でもよい。
- エ. 不要ではない。拘束時間が短くても2日平均・4週平均の運転時間基準を別に確認する。

正答：エ

- ア × 運転時間上限がある。
- イ × 月拘束時間だけでは足りない。
- ウ × 休息と運転時間は別基準。
- エ ○ 正しい。複数基準は独立して確認する。

総合解説：一つの基準を満たしても他の基準違反があり得る。

RY04-Q103 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:2

「2日平均・4週平均の運転時間」と「連続運転時間」の違いとして正しいものはどれか。

- ア. 両者は完全に同じ概念。
- イ. 前者は一定期間の総運転量、後者は必要な中断なしに続けて運転する長さを規制する。
- ウ. 連続運転時間は月単位の総拘束時間をいう。
- エ. 2日平均運転時間は休息期間をいう。

正答：イ

- ア × 同じではない。
- イ ○ 正しい。総量管理と連続運転管理は目的・計算が異なる。
- ウ × 連続運転は連続して運転した時間。
- エ × 運転時間と休息期間は別。

総合解説：運転負荷を複数の角度から制御する。

RY04-Q104 改善基準告示 > 運転時間（2日平均・4週平均） 難易度:1

貸切バスの行程表を作る際の運転時間管理として最も適切なものはどれか。

- ア. 当日の運転時間だけ見ればよい。
- イ. 旅客の希望時間を優先し基準は運行後に確認する。
- ウ. 各日の運転時間だけでなく、前後日の2日平均、4週平均、連続運転、休息期間まで見込んで行程を組む。
- エ. 高速道路区間は運転時間に含めない。

正答：ウ

- ア × 前後日・週単位も確認する。
- イ × 事前に適法な計画を作る。
- ウ ○ 正しい。運行前から複数基準を同時に満たす計画が必要。
- エ × 高速道路も運転時間に含まれる。

総合解説：無理な行程を後から修正するのではなく事前に防ぐ。

RY04-Q105 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

バス運転者の連続運転時間の原則上限として正しいものはどれか。

- ア. 2時間
- イ. 4時間30分
- ウ. 9時間
- エ. 4時間

正答：エ

- ア × 高速バス・貸切バス高速区間ではおおむね2時間努力基準が別にある。
- イ × 軽微移動等の例外を通常上限としない。
- ウ × 2日平均運転時間と混同している。
- エ ○ 正しい。連続運転時間は4時間を超えない。

総合解説：基本上限4時間を押さえる。

RY04-Q106 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:3

バスの連続運転時間をリセットする「運転の中断」の要件として正しいものはどれか。

- ア. 1回連続10分以上、合計30分以上の運転中断。
- イ. 1回5分以上を合計15分。
- ウ. 1回20分以上を必ず1回だけ。
- エ. 合計10分あれば分割方法は問わない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。バスは連続10分以上の中断を合計30分以上確保する。
- イ × 短すぎる。
- ウ × 30分を分割して確保できる。
- エ × 合計30分が必要。

総合解説：バスでは、運転の中断は1回連続10分以上とし、合計30分以上確保する。

RY04-Q107 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

バス運転者が4時間の連続運転中に10分、10分、10分の運転中断を確保した。要件を満たす場合の評価はどれか。

- ア. 30分を必ず一度に取らなければならない。
- イ. 各中断が連続10分以上で合計30分となるため、運転中断の要件を満たす。
- ウ. 10分の中断は一切算入できない。
- エ. 合計20分で十分である。

正答：イ

- ア × 一括30分に限定されない。
- イ ○ 正しい。分割しても各10分以上・合計30分ならよい。
- ウ × 10分以上なら算入できる。
- エ × 合計30分必要。

総合解説：中断の分割要件を正確に把握する。

RY04-Q108 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

高速バス運転者が高速道路等の実車運行区間を運転する場合の連続運転時間について、努力基準として正しいものはどれか。

- ア. 高速道路なら4時間30分まで休憩不要。
- イ. 必ず1時間ごとに交替しなければならない。
- ウ. 一の連続運転時間について高速道路等の連続運転をおおむね2時間までとするよう努める。
- エ. 高速バスには4時間の原則が適用されない。

正答：ウ

- ア × 安全側の努力基準がある。
- イ × 一律1時間ではない。
- ウ ○ 正しい。高速バス・貸切バスの高速道路等ではおおむね2時間努力基準がある。
- エ × 4時間の原則も前提となる。

総合解説：旅客バスでは高速区間の疲労管理が強化されている。

RY04-Q109 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:1

貸切バスが夜間に長距離運行を行う場合の「おおむね2時間」努力基準の範囲について正しいものはどれか。

- ア. 高速道路上の運転だけを数え一般道は除外する。
- イ. 回送運行だけを対象とする。
- ウ. 夜間長距離では2時間努力基準は適用されない。
- エ. 高速道路等以外の区間における運転時間も含めて考える。

正答：エ

- ア × 一般道区間も含む。
- イ × 旅客が乗車可能な実車運行区間が中心である。
- ウ × むしろ安全対策として適用される。
- エ ○ 正しい。夜間長距離貸切バスでは高速道路外も含む。

総合解説：貸切夜間運行の連続運転を短く管理する。

RY04-Q110 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

バスの運転中断について最も適切な考え方はどれか。

- ア. 形式的な停車だけでなく、運転者が運転から離れて疲労を軽減できる中断を計画する。
- イ. 旅客の乗降で数秒停止すれば全て中断となる。
- ウ. 信号待ちを合計30分すれば中断要件を満たす。
- エ. 運転席に座ったまま車列が動くだけの渋滞時間を自由に中断扱いできる。

正答：ア

- ア ○ 正しい。法定の時間要件を満たす運転中断が必要である。
- イ × 10分以上の継続性が必要。
- ウ × 信号待ちは通常運転中断として扱わない。
- エ × 実態に沿った管理が必要。

総合解説：休憩地点を行程に組み込む。

RY04-Q111 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:3

バスを駐車した場所から、緊急車両の通行確保のため予定外に車両を移動させる必要が生じた。一定の記録がある場合の連続運転時間上の特例として正しいものはどれか。

- ア. 軽微な移動時間は何時間でも除外できる。
- イ. 一の連続運転時間につき合計30分を上限として、その軽微な移動時間を連続運転時間から除くことができる。
- ウ. 拘束時間と総運転時間からも全て除外できる。
- エ. 記録がなくても自動的に除外できる。

正答：イ

- ア × 30分が上限。
- イ ○ 正しい。バスには軽微移動時間の30分上限の除外特例がある。
- ウ × 拘束時間・運転時間からは除外しない。
- エ × 必要が生じた事実の記録が必要。

総合解説：バス特有の軽微移動特例を確認する。

RY04-Q112 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

軽微な移動時間を連続運転時間から除外できる場合でも、その時間の労働時間上の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 休息期間として扱う。
- イ. 労働時間・拘束時間・運転時間の全てから除外する。
- ウ. 労働時間として扱い、拘束時間や運転時間からは除外しない。
- エ. 賃金を支払わなくてよい時間となる。

正答：ウ

- ア × 休息ではない。
- イ × 範囲が広すぎる。
- ウ ○ 正しい。除外できるのは連続運転時間の算定だけ。
- エ × 労働時間である。

総合解説：特例の適用範囲を限定して理解する。

RY04-Q113 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

軽微な移動時間の特例を使うために必要な記録として適切なものはどれか。

- ア. 旅客の年齢だけ。
- イ. 運転者の私用予定だけ。
- ウ. 会社の売上額だけ。
- エ. 移動前後の場所、移動が必要となった理由、おおむねの移動時間等。

正答：エ

- ア × 特例の根拠記録ではない。
- イ × 無関係。
- ウ × 無関係。
- エ ○ 正しい。移動の事実を運転日報等で確認できる記録が必要。

総合解説：客観的に特例要件を確認できる記録を残す。

RY04-Q114 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:1

デジタコ等で連続運転時間を管理する際の最も適切な方法はどれか。

- ア. 運転時間と10分以上の中断を正確に把握し、4時間到達前に必要な中断を確保する。
- イ. 4時間を超えた後に月末まとめて修正する。
- ウ. デジタコがあれば休憩計画は不要。
- エ. 運転者の記憶だけで中断時間を補正する。

正答：ア

- ア ○ 正しい。リアルタイムに近い管理で超過を予防する。
- イ × 事後修正では予防できない。
- ウ × 機器は計画の代替ではない。
- エ × 客観記録を用いる。

総合解説：データを安全管理に活用する。

RY04-Q115 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

連続運転4時間後の運転中断と、勤務終了後の休息期間の違いとして正しいものはどれか。

- ア. どちらも同じ意味で時間要件も同じ。
- イ. 運転中断は勤務中の連続運転を区切るもので、休息期間は勤務終了後に使用者の拘束を受けない期間。
- ウ. 運転中断は必ず9時間必要。
- エ. 休息期間は30分あればよい。

正答：イ

- ア × 同一ではない。
- イ ○ 正しい。目的・位置づけが異なる。
- ウ × 9時間は休息期間の最低値。
- エ × 30分は運転中断の合計要件。

総合解説：時間基準の名称を混同しない。

RY04-Q116 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:3

バス運転者が連続運転3時間50分の時点で、予定した休憩場所が使用できないことが判明した。最も適切な対応はどれか。

- ア. 最初から4時間30分を通常上限として計画する。
- イ. 旅客が急いでいれば中断を省略する。
- ウ. 代替の休憩場所を探し、4時間を超えないよう余裕をもって運転中断を確保する。
- エ. 運行後に休息期間を増やせば連続運転超過は問題ない。

正答：ウ

- ア × 4時間30分は別制度の延長例と混同しない。
- イ × 旅客都合で安全基準は外れない。
- ウ ○ 正しい。バスの原則上限は4時間であり、例外を前提に計画しない。
- エ × 別基準である。

総合解説：休憩不能リスクを見込んだ行程設計をする。

RY04-Q117 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

バスの連続運転時間に関する正しい組合せはどれか。

- ア. 原則4時間30分 / 中断合計10分 / 高速バス6時間
- イ. 原則2時間 / 中断1回30分必須 / 一般路線バスも全区間1時間
- ウ. 原則9時間 / 中断不要 / 高速道路は無制限
- エ. 原則4時間以内 / 運転中断は1回10分以上かつ合計30分以上 / 高速バス等は高速道路等でおおむね2時間までとするよう努める。

正答：エ

- ア × 数値が誤る。
- イ × 原則4時間である。
- ウ × 大幅に誤る。
- エ ○ 正しい。バスの主要な連続運転基準の組合せである。

総合解説：4時間・10分×合計30分・高速等おおむね2時間を整理する。

RY04-Q118 改善基準告示 > 連続運転時間 難易度:2

貸切バス運転者が「目的地まであと20分だから」と4時間到達時の必要な運転中断を省略しようとしている。運行管理者の判断として適切なものはどれか。

- ア. 原則基準を守るよう中断させ、到着時刻より安全と疲労管理を優先する。
- イ. 20分程度なら常に省略を認める。
- ウ. 旅客全員の同意があれば省略できる。
- エ. 帰庫後に休息11時間を取れば超過は自動的に適法となる。

正答：ア

- ア ○ 正しい。行程都合で連続運転基準を外さない。
- イ × 一律の20分例外はない。
- ウ × 旅客同意で変わらない。
- エ × 休息期間と連続運転は別基準。

総合解説：無理な行程を組まないことが運行管理者の役割である。

RY04-Q119 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:2

バス運転者が事故・故障・災害等の通常予期し得ない事象に遭遇し運行が遅延した場合の取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 月拘束時間や年拘束時間からも必ず除外できる。
- イ. 対応時間は無条件に休息期間となる。
- ウ. 要件と客観的記録を満たす場合、1日拘束時間、2日平均運転時間、連続運転時間から対応時間を除くことができる。
- エ. 通常の繁忙期渋滞も毎回除外できる。

正答：ウ

- ア × 月・年拘束時間等からは除外できない。
- イ × 休憩でない限り労働時間。
- ウ ○ 正しい。バスの特例対象は限定された3基準である。
- エ × 通常予測できる事象は対象外。

総合解説：特例の対象範囲を限定して理解する。

RY04-Q120 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:3

予期し得ない事象への対応時間を特例処理するために重要なものはどれか。

- ア. 運転者の口頭説明だけで常に十分。
- イ. 会社が繁忙と判断したメモだけ。
- ウ. 旅客から苦情がなかったこと。
- エ. 事象と遅延、対応時間を客観的に確認できる記録。

正答：エ

- ア × 客観記録が必要。
- イ × 繁忙は通常予見可能。
- ウ × 苦情の有無は要件ではない。
- エ ○ 正しい。道路交通情報・気象情報・運行記録等による客観的確認が必要。

総合解説：特例の乱用を防ぐため記録を残す。

RY04-Q121 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:2

バス運転者が予期し得ない事象への対応特例を用いた後、勤務終了後の休息期間について正しいものはどれか。

- ア. 通常どおり、11時間以上を基本とし9時間を下回らない休息期間を与える。
- イ. 対応時間を除外したので休息は不要。
- ウ. 6時間あればよい。
- エ. 翌日の勤務時間を短くすれば休息0時間でもよい。

正答：ア

- ア ○ 正しい。特例後も通常の休息期間が必要。
- イ × 休息義務は残る。
- ウ × 短すぎる。
- エ × 勤務短縮で休息を代替できない。

総合解説：遅延後こそ疲労回復を確保する。

RY04-Q122 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:2

高速道路で予期できない重大事故により通行止めが発生し、貸切バスが長時間遅延した。特例を検討する際の対応として適切なものはどれか。

- ア. 「事故があった」とだけ記録し時間を全て月拘束時間から削除する。
- イ. 交通情報・運行記録等を保存し、対応時間を特定して対象基準だけに反映する。
- ウ. 旅客の証言だけで年拘束時間から除外する。
- エ. 特例を使った日は休息期間を省略する。

正答：イ

- ア × 対象外の基準まで除外しない。
- イ ○ 正しい。客観記録と適用範囲の限定が必要。
- ウ × 客観資料を用いる。
- エ × 休息は必要。

総合解説：事故時でも記録を残して適法に処理する。

RY04-Q123 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:1

バス運転者について、予期し得ない事象への対応時間を除外できる規制の組合せとして正しいものはどれか。

- ア. 1か月拘束時間・52週拘束時間・休日労働回数
- イ. 4週平均運転時間・年総運転時間・年次有給休暇
- ウ. 1日の拘束時間・2日平均の運転時間・連続運転時間
- エ. 賃金台帳・就業規則・36協定

正答：ウ

- ア × 対象外。
- イ × 対象外。
- ウ ○ 正しい。告示で限定された3つの時間規制である。
- エ × 時間除外の対象規制ではない。

総合解説：3基準をセットで覚える。

RY04-Q124 改善基準告示 > 予期し得ない事象への対応 難易度:2

例年の観光シーズンに発生する通常の渋滞を毎回「予期し得ない事象」として扱う運用について適切な評価はどれか。

- ア. 繁忙期なら必ず特例にできる。
- イ. 旅客が多ければ客観記録なしでも特例となる。
- ウ. 月拘束時間を超えそうなときだけ自動的に特例になる。
- エ. 通常予期できる繁忙・渋滞を一律に特例扱いするのは不適切。

正答：エ

- ア × 予期し得ないことが要件。
- イ × 客観記録も必要。
- ウ × 上限超過回避のための自由な特例ではない。
- エ ○ 正しい。通常予見可能な事象は特例の趣旨に合わない。

総合解説：運行計画で予測可能な渋滞を織り込む。

RY04-Q125 改善基準告示 > 休日労働の限度 難易度:3

バス運転者の休日労働の回数について、改善基準告示上の限度として正しいものはどれか。

- ア. 2週間について1回を超えない。
- イ. 1週間について2回まで。
- ウ. 1か月について10回まで。
- エ. 回数制限はない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。休日労働は2週間に1回が上限。
- イ × 多すぎる。
- ウ × 基準ではない。
- エ × 回数制限がある。

総合解説：休日労働を常態化させない。

RY04-Q126 改善基準告示 > 休日労働の限度 難易度:2

あるバス運転者が同じ2週間の中で2回休日労働を行う計画となっている。評価として正しいものはどれか。

- ア. 月拘束時間内なら2回でもよい。
- イ. 2週間1回の限度を超えるため不適切。
- ウ. 36協定があれば回数制限はなくなる。
- エ. 本人の希望なら何回でもよい。

正答：イ

- ア × 拘束時間とは別に回数制限。
- イ ○ 正しい。改善基準告示の休日労働回数制限がある。
- ウ × 36協定だけでは告示を外せない。
- エ × 本人同意で上限は変わらない。

総合解説：36協定と改善基準告示を両方確認する。

RY04-Q127 改善基準告示 > 休日労働の限度 難易度:2

バス運転者に休日労働をさせる場合の拘束時間との関係として正しいものはどれか。

- ア. 休日労働の日は拘束時間上限が適用されない。
- イ. 休日労働分は年拘束時間から除外する。
- ウ. 休日労働を含めても拘束時間の各上限を超えてはならない。
- エ. 休日なら最大拘束時間を自由に延長できる。

正答：ウ

- ア × 適用される。
- イ × 除外しない。
- ウ ○ 正しい。休日労働でも拘束時間等の基準を守る。
- エ × 自由延長できない。

総合解説：休日だから安全基準が緩むわけではない。

RY04-Q128 改善基準告示 > 休日労働の限度 難易度:1

36協定を締結している旅客運送事業場での休日労働について最も適切な説明はどれか。

- ア. 36協定があれば改善基準告示は適用されない。
- イ. 改善基準告示を守れば36協定は不要。
- ウ. 休日労働は労働時間ではない。
- エ. 36協定上適法でも、改善基準告示の2週間1回・拘束時間・休息期間等も確認する。

正答：エ

- ア × 告示も適用される。
- イ × 法定休日労働には36協定が必要。
- ウ × 休日労働も労働時間である。
- エ ○ 正しい。二つの制度を重ねて遵守する。

総合解説：法令・告示を横断して管理する。

RY04-Q129 改善基準告示 > 休日労働の限度 難易度:2

運行管理者が休日労働を含む勤務割を作成する際に最も適切な確認はどれか。

- ア. 過去2週間の休日労働回数、拘束時間、休息期間、36協定の範囲を合わせて確認する。
- イ. 今週の売上だけ確認する。
- ウ. 本人が希望すれば時間基準は確認しない。
- エ. 休日労働日だけ確認し前後の休息は見ない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。前後勤務を含む総合的な確認が必要。
- イ × 売上は基準ではない。
- ウ × 本人希望でも法定基準を守る。
- エ × 前後休息も必要。

総合解説：勤務割作成時に違反を予防する。

RY04-Q130 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:3

タクシーの日勤勤務者の1か月拘束時間の上限として正しいものはどれか。

- ア. 281時間
- イ. 288時間
- ウ. 262時間
- エ. 300時間

正答：イ

- ア × バスの原則月上限。
- イ ○ 正しい。日勤タクシーは1か月288時間以内。
- ウ × タクシー隔日勤務の原則月上限。
- エ × 車庫待ち等の労使協定特例と混同する。

総合解説：タクシー日勤288時間。

RY04-Q131 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:2

タクシー日勤勤務者の1日の拘束時間について正しいものはどれか。

- ア. 原則13時間・最大16時間
- イ. 原則15時間・最大22時間
- ウ. 13時間を超えないことを原則とし、延長しても最大15時間。
- エ. 原則11時間・最大13時間

正答：ウ

- ア × 旧基準。
- イ × 隔日勤務と混同。
- ウ ○ 正しい。タクシー日勤も最大15時間。
- エ × 休息期間と混同。

総合解説：日勤は13/15。

RY04-Q132 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:2

タクシー日勤勤務者の休息期間の現行基準として正しいものはどれか。

- ア. 継続8時間以上。
- イ. 継続22時間以上。
- ウ. 継続24時間以上を必須とする。
- エ. 継続11時間以上を基本とし、9時間を下回らない。

正答：エ

- ア × 旧基準。
- イ × 隔日勤務の最低値。
- ウ × 隔日勤務の基本値。
- エ ○ 正しい。日勤の休息はバスと同じ11時間基本・9時間最低。

総合解説：日勤と隔勤を区別する。

RY04-Q133 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:1

タクシーの隔日勤務者について、ある1か月の総拘束時間を260時間で計画した。労使協定による延長を用いない通常基準との関係として正しいものはどれか。

- ア. 原則上限262時間以内であるため、月の総拘束時間だけを見れば基準内である。
- イ. 日勤者の288時間基準を超えていないことだけを理由に適合と判断する。
- ウ. 隔日勤務では月拘束時間の上限がないため確認不要である。
- エ. 262時間は最低拘束時間なので、260時間では不足する。

正答：ア

- ア ○ 正しい。隔日勤務者の月拘束時間は原則262時間以内であり、260時間はその範囲内である。
- イ × 日勤288時間は隔日勤務の判定基準ではない。
- ウ × 隔日勤務にも月拘束時間の上限がある。
- エ × 262時間は上限であり最低値ではない。

総合解説：隔日勤務では月262時間の上限に加え、2暦日の拘束時間や休息期間等も別途確認する。

RY04-Q134 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:2

タクシー隔日勤務者の月拘束時間を労使協定で延長する場合の上限と回数として正しいものはどれか。

- ア. 288時間まで毎月。
- イ. 270時間まで、年間6か月まで。
- ウ. 294時間まで年間6か月。
- エ. 300時間まで年間12か月。

正答：イ

- ア × 日勤原則と混同。
- イ ○ 正しい。隔勤は労使協定で270時間まで、年6か月。
- ウ × バス例外。
- エ × 上限・回数が誤り。

総合解説：262→270、年6か月。

RY04-Q135 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:3

タクシー隔日勤務の2暦日の拘束時間基準として正しいものはどれか。

- ア. 毎回24時間まで無条件。
- イ. 2暦日18時間以内のみ。
- ウ. 22時間を超えず、2回の隔日勤務を平均して1回当たり21時間を超えない。
- エ. 月262時間以内なら1回の拘束時間は無制限。

正答：ウ

- ア × 24時間は車庫待ち等の特例条件がある。
- イ × 基準値ではない。
- ウ ○ 正しい。現行の隔勤基準である。
- エ × 個々の隔日勤務にも基準がある。

総合解説：22時間 + 2回平均21時間。

RY04-Q136 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:1

タクシー隔日勤務者の勤務終了後の休息期間として正しいものはどれか。

- ア. 継続11時間以上を基本とし9時間以上。
- イ. 継続20時間以上が現行の最低。
- ウ. 休息期間は不要。
- エ. 継続24時間以上を基本とし、22時間を下回らない。

正答：エ

- ア × 日勤の基準。
- イ × 旧基準20時間と混同。
- ウ × 休息が必要。
- エ ○ 正しい。隔勤は24時間基本・22時間最低。

総合解説：隔勤の長い勤務に対応して長い休息を確保する。

RY04-Q137 改善基準告示 > ハイヤー・タクシー運転者の特例 難易度:3

ハイヤー運転者の改善基準告示上の扱いとして正しいものはどれか。

- ア. タクシーの日勤・隔勤の拘束時間基準は適用せず、時間外労働の上限等と必要な睡眠時間確保のための休息を管理する。
- イ. タクシー日勤288時間がそのまま必ず適用される。
- ウ. ハイヤーには労働時間規制が一切ない。
- エ. ハイヤーは年960時間の時間外労働上限も適用されない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。ハイヤーはタクシー基準の適用除外だが、労基法上の上限等はある。
- イ × タクシーと別扱い。
- ウ × 規制がないわけではない。
- エ × 自動車運転業務の上限規制がある。

総合解説：ハイヤーとタクシーを区別する。

RY04-Q138 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バス運転者の隔日勤務特例における2暦日の拘束時間の原則上限として正しいものはどれか。

- ア. 15時間
- イ. 21時間
- ウ. 22時間
- エ. 24時間

正答：イ

- ア × 通常1日最大と混同。
- イ ○ 正しい。バスの隔日勤務特例は2暦日21時間が原則。
- ウ × タクシー隔勤の通常上限。
- エ × 仮眠特例で延長できる上限。

総合解説：バス隔日21時間。

RY04-Q139 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バス隔日勤務で、事業場内仮眠施設等で4時間以上の仮眠を与える場合、2週につき3回を限度として延長できる2暦日の拘束時間はどれか。

- ア. 22時間
- イ. 20時間
- ウ. 30時間
- エ. 24時間

正答：エ

ア × タクシー隔勤と混同。

イ × 短い。

ウ × 長すぎる。

エ ○ 正しい。条件を満たせば24時間まで延長できる。

総合解説：4時間仮眠・2週3回・24時間。

RY04-Q140 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:3

バスの隔日勤務特例で、2週間の総拘束時間上限として正しいものはどれか。

- ア. 126時間
- イ. 120時間
- ウ. 130時間
- エ. 140時間

正答：ア

ア ○ 正しい。21時間×6勤務を基礎とする126時間。

イ × 基準値ではない。

ウ × 超える。

エ × 超える。

総合解説：隔日勤務は個々の2暦日だけでなく2週総拘束時間も確認する。

RY04-Q141 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バスの隔日勤務終了後に与える休息期間として正しいものはどれか。

- ア. 継続9時間以上
- イ. 継続20時間以上
- ウ. 継続11時間以上
- エ. 継続22時間以上

正答：イ

- ア × 通常バスの最低値。
- イ ○ 正しい。バス隔日勤務特例では勤務終了後20時間以上の休息。
- ウ × 通常バスの基本値。
- エ × タクシー隔勤の最低値と混同。

総合解説：バス隔日特例20時間。

RY04-Q142 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バス運転者が勤務途中にフェリーへ乗船する場合、乗船時間の原則的な取扱いとして正しいものはどれか。

- ア. 全時間を必ず労働時間とする。
- イ. 全時間を連続運転時間として扱う。
- ウ. 原則として休息期間として扱う。
- エ. フェリー乗船時間は勤務記録から削除する。

正答：ウ

- ア × 現行基準と異なる。
- イ × 運転していない。
- ウ ○ 正しい。現行告示ではバスも原則休息期間として扱う。
- エ × 記録・計算上適切に扱う。

総合解説：旧制度との違いも確認する。

RY04-Q143 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

通常の1人乗務バスで、フェリー乗船時間が何時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される取扱いとなるか。

- ア. 4時間
- イ. 5時間
- ウ. 20時間
- エ. 9時間

正答：エ

- ア × 一定の2人乗務特例と混同。
- イ × 2人乗務の基準。
- ウ × 隔日勤務の基準。
- エ ○ 正しい。バスの通常1人乗務では9時間超。

総合解説：バスは通常9時間、2人乗務5時間等、隔日20時間。

RY04-Q144 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バスの2人乗務で、専用リクライニング座席等の一定設備がある場合のフェリー乗船時間について、次勤務開始扱いの基準として正しいものはどれか。

- ア. 5時間を超える場合（車両内ベッド等のより高い休息設備がある場合は4時間を超える場合）。
- イ. 常に9時間。
- ウ. 常に20時間。
- エ. 時間に関係なくフェリー乗船は全て労働時間。

正答：ア

- ア ○ 正しい。2人乗務の設備条件で5時間又は4時間となる。
- イ × 通常1人乗務基準。
- ウ × 隔日勤務基準。
- エ × 原則休息扱いである。

総合解説：設備条件まで含めてフェリー特例を判断する。

RY04-Q145 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バスの隔日勤務者がフェリーに乗船した場合、乗船時間が何時間を超えると原則として下船時刻から次の勤務開始となるか。

- ア. 9時間
- イ. 20時間
- ウ. 5時間
- エ. 24時間

正答：イ

- ア × 通常1人乗務。
- イ ○ 正しい。隔日勤務の場合は20時間。
- ウ × 2人乗務。
- エ × 24時間ではない。

総合解説：隔日勤務20時間を区別する。

RY04-Q146 改善基準告示 > バス運転者の特例（隔日勤務・フェリー等） 難易度:1

バスの隔日勤務・フェリー特例を運用する際の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア. フェリーに乗れば他の全ての基準が適用されなくなる。
- イ. 隔日勤務なら休息期間は不要。
- ウ. 個々の特例要件、総拘束時間、休息期間、設備条件、記録を確認し、特例を前提に無理な行程を組まない。
- エ. 旅客が同意すれば上限を超えてよい。

正答：ウ

- ア × 特例は限定的。
- イ × 休息が必要。
- ウ ○ 正しい。複数条件を同時に確認する。
- エ × 旅客同意で変わらない。

総合解説：特例の組合せを安全側に運用する。

RY04-Q147 改善基準告示 > 分割休息・2人乗務の特例 難易度:1

バス運転者に継続9時間以上の休息期間を与えることが業務上困難な場合の分割休息特例として正しいものはどれか。

- ア. 全勤務で毎回3分割できる。
- イ. 分割回数・適用回数に制限はない。
- ウ. 1年間の全勤務で自由に分割できる。
- エ. 一定期間の全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を2回に分割できる。

正答：エ

- ア × 2回分割が基本。
- イ × 制限がある。
- ウ × 一定期間にも上限がある。
- エ ○ 正しい。一定期間は1か月を限度とし、全勤務回数の1/2まで。

総合解説：分割休息は限定的な特例。

RY04-Q148 改善基準告示 > 分割休息・2人乗務の特例 難易度:1

バスの分割休息の時間要件として正しいものはどれか。

- ア. 1回当たり継続4時間以上、1日合計11時間以上。
- イ. 1回2時間以上、合計9時間。
- ウ. 1回1時間以上、合計8時間。
- エ. 合計11時間なら各回の長さは問わない。

正答：ア

- ア ○ 正しい。4時間以上×2回、合計11時間以上。
- イ × 各回が短すぎる。
- ウ × 短すぎる。
- エ × 各回4時間以上の要件がある。

総合解説：分割しても十分な休息量を確保する。

RY04-Q149 改善基準告示 > 分割休息・2人乗務の特例 難易度:1

バス運転者が1台に2人以上乗務し、専用のリクライニング座席など身体を伸ばして休息できる一定設備を備える場合の特例として正しいものはどれか。

- ア. 最大拘束時間16時間、休息8時間。
- イ. 最大拘束時間19時間、休息期間5時間まで短縮できる。
- ウ. 最大拘束時間20時間、休息4時間が設備条件にかかわらず自動適用。
- エ. 最大拘束時間24時間、休息不要。

正答：イ

- ア × 基準が異なる。
- イ ○ 正しい。専用座席等の要件を満たす場合の特例。
- ウ × より高い設備要件の特例と混同している。
- エ × 過大である。

総合解説：2人乗務でも設備要件を確認する。

RY04-Q150 改善基準告示 > 分割休息・2人乗務の特例 難易度:1

バスの2人乗務で車両内ベッドを備えるなど、より高い休息設備要件を満たす場合の特例として正しいものはどれか。

- ア. 最大拘束時間19時間、休息5時間だけしか認められない。
- イ. 最大拘束時間22時間、休息2時間。
- ウ. 最大拘束時間20時間、休息期間4時間まで短縮できる。
- エ. 最大拘束時間24時間、休息0時間。

正答：ウ

- ア × 専用座席特例の数値。
- イ × 過大。
- ウ ○ 正しい。車両内ベッド等の要件を満たす場合の更なる特例。
- エ × 休息ゼロは認められない。

総合解説：2人乗務特例は設備の質で19/5と20/4に分かれる。