

社労士トレイン

<2020 年 合格目標>

社会保険労務士試験対策

労働基準法

全問題と解答解説



社会保険労務士試験 対策アプリ

App Storeにて 好評提供中！



社労士トレイン



＜主な特徴＞

- 平成元年以降に出題された過去約30年分の過去問を徹底的に分析し、最新の出題傾向に合わせた予想問題を出題
- 条文順に問題を解くパネル式と、ランダムに問題を解くシャッフル式の二種類の出題形式を選択可能
- 科目ごとに正解数や正答率が一覧表示されるため、現在の知識レベルや苦手科目の確認が容易
- 問題文を120文字以内に制限しているため、出題の意図や要点の把握がしやすく、テンポよく解答が可能
- 挑戦数や正解数に応じて社会保険労務士会員徽章を模した「SRバッジ」が表示され、モチベーションのアップを後押し

■労働基準法

No.	問 題	答え	解 説	該当条文
1	労働条件は、労働者が最低限度の生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。	×	労働条件は、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ものでなければならない。	1 条 1 項
2	労働関係の当事者は、労働基準法で定める基準を理由として労働条件を低下させてはならず、この基準を遵守するように努めなければならない。	×	労働関係の当事者は、労働基準法で定める基準を理由として労働条件を低下させてはならず、その「向上を図る」ように努めなければならない。	1 条 2 項
3	労働基準法で、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」とされているため、労働組合がある場合には、必ず労働組合との交渉によって労働条件を決定しなければならない。	×	労働組合がある場合であっても、必ずしも労働組合との団体交渉によって労働条件を決定する必要はない。	2 条 1 項
4	労働基準法第 2 条 2 項において、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と定められているが、違反したとしても罰則の適用はない。	○	適切である。本条は訓示規定と解されており、この規定に違反した場合の罰則は定められていない。	2 条 2 項
5	労働基準法第 3 条において、使用者が、労働者の国籍、信条、性別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、差別的取り扱いをすることは禁じられている。	×	労働基準法第 3 条では、「性別」を理由とする差別的取り扱いについては規定されていない。	3 条

No.	問 題	答え	解 説	該当条文
11	使用者の承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、労働者の一方的な事情に基づく公民権の行使を未然に抑止することを目的として定められたものである限り、一定の合理性がある、とした最高裁判所の判例がある。	×	公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとした最高裁判所の判例がある。 (十和田観光電鉄事件)	判例
12	労働基準法における「労働者」とは、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいうため、何ら事業を営むことのない友人の引っ越し作業を手伝い、報酬を得たとしても労働者には該当しない。	○	適切である。	9 条
13	医科大学付属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修プログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、労働基準法第9条に定める労働者に当たる、とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (関西医科大学付属病院事件)	判例
14	労働基準法における「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいうため、係長や主任であっても、「使用者」に該当する場合がある。	○	適切である。	10 条

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
15	労働協約、就業規則、労働契約等によって、あらかじめ支給条件が明確にされているものは、たとえ、結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金のような恩恵的給付であっても、労働基準法における「賃金」に該当する。	○	適切である。 (昭 22.9.13 発基 17 号)	11 条
16	労働災害により休業していた労働者がその災害による傷病が原因で死亡した場合において、使用者が、遺族補償を行うに当たり必要な平均賃金を算定すべき事由の発生日は、当該労働者が死亡した日である。	×	本問の場合、平均賃金を算定すべき事由の発生日は、「死傷の原因たる事故発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日」である。 (昭 25.10.19 基収 2908 号)	12 条
17	賃金締切日が毎月月末と定められている場合において、たとえば、10月31日に算定事由が発生したときは、9月30日から遡った3ヵ月が平均賃金の算定期間となる。	○	適切である。	12 条 2 項
18	労働協約により通勤手当として、6ヵ月ごとに通勤定期乗車券を購入し、それを労働者に支給している場合、3ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金に該当するため、平均賃金算定の基礎に含める必要はない。	×	本問の通勤定期乗車券は、労働基準法上の賃金に該当し、各月分の前払いと認められるため、平均賃金算定の基礎に含めなければならない。 (昭 33.2.13 基発 90 号)	12 条 4 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
19	労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はすべて無効であり、当該労働契約は、契約時に遡って最初から契約が無かったものとみなされる。	×	労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、「その部分について無効」とされる。この場合、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。	13 条
20	使用者は、労働者が高度の専門的知識等を有していても、当該労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に就いていない場合には、契約期間を 5 年とする労働契約を締結することはできない。	○	適切である。	14 条 1 項 1 号
21	使用者は、満 60 歳以上の労働者と 3 年を超える契約期間の労働契約を締結することはできない。	×	使用者は、満 60 歳以上の労働者であれば、「5 年」以内の契約期間の労働契約を締結することができる。	14 条 1 項 2 号
22	使用者は、3 回以上更新した有期労働契約について、4 回目に更新しないこととしようとする場合には、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示している場合を除き、契約期間満了日の 30 日前までにその予告をしなければならない。	○	適切である。「雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者について者」についても同様の予告が必要である。 (「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平 15.10.221 厚労告 357 号)」)	14 条 2 項
23	使用者は、労働契約の締結に際し、「休憩時間」に関する事項については、書面の交付により明示する必要はない。	×	「休憩時間」は、いわゆる絶対的明示事項に該当し、書面の交付による明示も必要である。	15 条 1 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
24	いわゆる絶対的明示事項のうち、昇給に関する事項以外の事項については、書面の交付により明示しなければならないが、個人情報の保護が適切に図られている場合には、電子メール等の送信の方法によることができる。	×	「労働者が希望した場合」に限り、ファクシミリや電子メール等の送信の方法とすることができる。労働者が希望していない場合には、原則どおり、書面の交付による明示が必要である。 (則 5 条 4 項)	15 条 1 項
25	労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。	○	適切である。	15 条 2 項
26	使用者は、労働契約の締結に際し、労働者と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をしてはならないが、身元保証人と保証契約を締結することは自由である。	×	労働基準法第 16 条では、契約の相手方を労働者本人に限定していないため、親権者や身元保証人と締結することもできない、と解されている。	16 条
27	使用者は、「前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない」とされているが、労働者に金銭を貸すこと自体は禁止されていない。	○	適切である。労働基準法第 17 条の規定は、金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものであるため、労働することを条件としない、単なる金銭の貸し借り自体については禁止していない。	17 条
28	使用者は、労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結した場合には、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理することができるが、当該労使協定については行政官庁に届け出る必要はない。	×	行政官庁への届け出が必要である。	18 条 2 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
29	労働者が業務上の傷病により治療を受けている場合であっても、休業せずに就労している場合には、労働基準法第19条による解雇制限の適用はない。	○	適切である。	19条1項
30	労働基準法第20条に定める解雇の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができるが、当該予告期間の計算にあたり、予告をした日は含まないこととされている。	○	適切である。	20条
31	試の使用期間中の者については、雇入れ時に定められた試用期間が満了し本採用されるまでは、労働基準法第20条所定の予告期間及び予告手当の規定は適用されない。	×	試の使用期間中の者が、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合には、労働基準法第20条所定の予告期間及び予告手当の規定が適用される。	21条
32	労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないが、退職の事由が解雇の場合には、この限りではない。	×	退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含めて証明書を交付しなければならない。なお、労働者の請求しない事項は記入してはならない、とされている。	22条1項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
33	労働協約に別段の定めがある場合には、賃金を通貨以外のものでも支払うことができるが、労働組合が組織されていない事業場においては、労働者の過半数を代表する者との労使協定があったとしても、賃金を通貨以外のものでも支払うことはできない。	○	適切である。	24 条 1 項
34	労働協約の定めによって通貨以外の者で賃金を支払うことができるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。	○	適切である。 (昭 63.3.14 基発 150 号)	24 条 1 項
35	賃金は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合には、労働者が指定する銀行口座への振込みにより支払うことができる。	×	賃金を、労働者が指定する銀行口座への振込みにより支払う場合には、個々の労働者本人の同意が必要である。労働協約や労使協定をもって代えることはできない。	24 条 1 項
36	1 ヶ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に 1 時間未満の端数がある場合において、たとえ、その合計に 3 0 分未満の端数が生じたとしても、それを切り捨てることは許されない。	×	3 0 分未満の端数を切り捨て、それ以上を 1 時間に切り上げることは差し支えないとされている。 (昭 63.3.14 基発 150 号)	24 条 1 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
37	賞与を支給日に在籍している者に対してのみ支給する、いわゆる賞与支給日在籍要件を定めた就業規則の規定について、これを合理性を有するものとして有効とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (大和銀行事件)	判例
38	労働者が退職金債権を放棄する旨の意思表示は、それが労働者の自由な意思に基づくものであったとしても、労働基準法第24条第1項の賃金全額払の原則の趣旨に鑑み無効である、とした最高裁判所の判例がある。	×	労働者が退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合において、当該意思表示が労働者の「自由な意思」に基づくものであると明確に認められるときは、その効力は肯定して差し支えないとした最高裁判所の判例がある。 (シンガー・ソーイング・メシーン事件)	判例
39	労働基準法第24条第2項に定める一定期日払の原則は、期日が特定され、周期的に到来することを求めるものであるため、例えば、「月の末日」と定めることはできるが、「毎月第4金曜日」とすることは認められない。	○	適切である。本問のように月7日の範囲で変動するような期日を定めることは許されない、と解されている。	24条2項
40	過払いした賃金を精算するため、後に支払われるべき賃金から控除することは、過払いのあった時期と合理的に接着した時期にされ、事前の予告やその額が多額でないなど労働者の経済生活上の安定を脅かす恐れのない場合でなければならない、とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (福島県教組事件)	判例

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
41	使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求した場合においては、支払期日前であっても、臨時の賃金等を除き、当該賃金支払期における通常支払うべき賃金の全額を支払わなければならない。	×	本問の場合、使用者は、「既往の労働」に対する賃金を支払えば足りる。	25 条
42	労働安全衛生法第 66 条による健康診断の結果、私傷病のため、医師の証明に基づいて、使用者が労働者に休業を命じた場合には、使用者に休業手当を支払う義務は生じない。	○	適切である。 (昭 63.3.14 基発 150 号)	26 条
43	親工場の経営難により、下請工場が資材、資金を調達できずに休業した場合においては、労働基準法第 26 条における「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないため、当該下請工場の使用者は、休業手当の支払義務を負わない。	×	本問の場合、労働基準法第 26 条における「使用者の責に帰すべき事由」に該当し、休業手当を支払わなければならない。 (昭 23.6.11 基収 1998 号)	26 条
44	労働基準法第 26 条における「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであり、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である、とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (ノースウエスト航空事件)	判例

No.	問 題	答え	解 説	該当条文
45	出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、実労働時間にかかわらず、一定額の賃金の保障をしなければならない。	×	使用者は、「労働時間に応じ」一定額の賃金の保障をしなければならない。	27 条
46	貨物自動車に運転手が2名乗り込んで交替で運転にあたる場合において、運転しない者が、助手席で休息し、又は仮眠をとっているときは、当該休息又は仮眠の時間は、労働基準法第32条にいう「労働」に当たらず、労働時間には該当しない。	×	労働基準法第32条にいう「労働」とは、一般に、使用者の指揮監督の下にあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはしない。従って、本問の場合は、労働基準法第32条にいう「労働」に該当する。 (昭 33.10.11 基収 6286 号)	32 条
47	使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならないとされているが、ここにいる1週間とは、日曜から土曜までのことをいう。	×	日曜から土曜までと限定されたものではなく、何曜から始まる1週間とするかについては、就業規則等で別に定めることが認められている。なお、別段の定めがない場合には、日曜から土曜までをいうものと解される。 (昭 63.1.1 基発 1 号)	32 条 1 項
48	労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを義務付けられ、又は余儀なくされたときは、当該行為に要した時間は、社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する、とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (三菱重工業長崎造船所事件)	判例

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
49	1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則により、1 ヶ月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が労働基準法第32条第1項の労働時間を超えない定めをしなければならない。	×	就業規則その他これに準ずるものによらず、労使協定によることも可能である。	32 条の 2 第 1 項
50	フレックスタイム制の対象となる労働者については、就業規則において、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨の定めをしておけば、労働基準法第89条第1号に定める「始業及び終業の時刻」の就業規則への記載義務を果たしたものとされる。	○	適切である。 (平 11.3.31 基発 168 号)	32 条の 3 第 1 項
51	1 年単位の変形労働時間制を採用する場合には、たとえ、1 日 1 0 時間、1 週 5 2 時間という労働時間の上限が定められていても、対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を定めなければならない。	○	適切である。 (平 11.3.31 基発 168 号)	32 条の 4 第 1 項
52	1 週間単位の変形的変形労働時間制を採用することができる事業場は、小売業、旅館、料理店又は飲食店の事業の事業場であって、常時使用する労働者の数が 1 0 人未満の事業場である。	×	正しくは「30人未満」である。 (則 12 条の 5 第 1 項・2 項)	32 条の 5 第 1 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
53	使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないが、仮に労働時間が16時間になっても休憩時間は1時間だけ与えればよい。	○	適切である。	34条1項
54	休憩時間は、一定の業種に属する事業を除き、一斉に与えなければならないが、労使協定を締結し、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、この限りでない。	×	行政官庁への届出は不要である。	34条2項
55	午前8時から翌日の午前8時までの労働と、同じく午前8時から翌日の午前8時までの非番とを繰り返す一昼夜交代勤務の場合、非番の日に24時間継続して労働義務から解放すれば、労働基準法第35条に定める1回の休日を与えたことになる。	×	休日は、原則として、1暦日、すなわち午前0時から午後12時までの24時間継続して労働義務から解放するものをいう。 一昼夜交代勤務の場合であっても1暦日でなければ、休日を与えたものとは認められない。 (昭23.4.5基発535号)	35条1項
56	使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないが、4週間を通じ4日以上の日を与えることとしても違法ではない。	○	適切である。	35条2項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
57	事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、当該労働組合と36協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合であっても、当該協定が有する労働基準法上の免罰的効力は、当該組合の組合員でない他の労働者には及ばない。	×	労使協定の効力は、その事業場のすべての労働者に及ぶ。 (昭 23.4.5 基発 535 号)	36 条 1 項
58	いわゆる36協定を締結した労働者側の当事者が、労働者の過半数を代表する者でない場合であっても、行政官庁が当該協定を受理した場合には、当該協定は有効であり、労働者は使用者の時間外労働命令に従う義務がある、とした最高裁判所の判例がある。	×	36協定を締結した労働者側の当事者が、労働者の過半数を代表する者でない場合には、行政官庁が当該協定を受理したとしても、当該協定は無効であり、労働者は使用者の時間外労働命令に従う義務はない、とした最高裁判所の判例がある。 (トーコロ事件)	判例
59	割増賃金の基礎となる賃金には、原則として、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われる賃金及び1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しない。	○	適切である。なお、割増賃金の基礎となる賃金に該当するか否かは、名称ではなく、実質で判断される。 (則 21 条)	37 条 5 項
60	労使委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に、任期を定めて指名される必要がある。	○	適切である。	38 条の 4 第 2 項 1 号

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
61	年次有給休暇の発生要件の1つである「継続勤務」とは、いわゆる「在籍期間」を意味しており、私傷病により休職していた期間も「継続勤務」に含まれる。	○	適切である。 (昭 63.3.14 基発 150 号)	39 条 1 項
62	年次有給休暇の時間単位での取得は、就業規則で所定の事項を定めれば、対象となる労働者の請求により、年5日の範囲内で与えることが認められている。	×	就業規則ではなく、労使協定の締結が必要である。	39 条 4 項
63	年次有給休暇の出勤率の計算において、育児介護休業法の規定による育児休業又は介護休業をした期間は、全労働日から除いて計算する。	×	業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間、育児休業又は介護休業をした期間、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間、年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算において、「出勤したものとみなして」計算する。	39 条 10 項
64	労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事する労働者については適用されないが、林業に従事する労働者は除かれている。	○	適切である。	41 条 1 号

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
65	年次有給休暇は、労働者が具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定をし、使用者が、客観的に事業の正常な運営を妨げる事由の存在により、時季変更権を行使しない限り、当該指定によって年次有給休暇が成立する、とした最高裁判所の判例がある。	○	適切である。 (白石宮林署事件)	判例
66	使用者は、満 18 才に満たない者を使用する場合には、「その年齢を証明する戸籍証明書」を事業場に備え付けなければならない。	○	適切である。なお、満 13 歳以上の児童を修学時間外に使用する場合及び満 13 歳に満たない児童を映画の製作又は演劇の事業に使用する場合には、「修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書」及び「親権者又は後見人の同意書」も備え付けなければならない。	57 条
67	満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの者について、労働基準法第 56 条による所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する場合の法定労働時間は、修学時間を通算して、1 週間について 40 時間、かつ、1 日について 8 時間とされている。	×	1 週間について「40 時間」は正しいが、1 日については、「8 時間」ではなく、「7 時間」でなければならない。	60 条 2 項
68	労働基準法における「妊産婦」とは、妊娠中の女性及び産後 8 週間を経過しない女性をいう。	×	「産後 8 週間」ではなく、「産後 1 年」である。	64 条の 3 第 1 項

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
69	使用者は、産後 8 週間を経過しない女性を就業させてはならないが、産後 6 週間を経過した女性が請求した場合においては、軽易な業務であれば、就業させることができる。	×	「医師が支障がないと認めた業務」でなければならない。	65 条 2 項
70	使用者は、妊産婦が請求した場合においては、時間外労働又は休日労働をさせてはならない。	○	適切である。	66 条 2 項
71	使用者は、妊産婦に深夜業をさせてはならない。	×	一律に禁止されてはならず、「妊産婦が請求した場合」には、深夜業をさせてはならない、とされている。	66 条 3 項
72	生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、1 日 2 回各々少なくとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求することができる。	○	適切である。使用者は、育児時間中はその女性を使用してはならない。	67 条 1 項
73	使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないが、就業規則その他により、その日数を限定することは可能である。	×	生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人によって異なるものであり、客観的な一般的基準は定められないことから、その日数を限定することは許されないと解されている。 (昭 63.3.14 基発 150 号)	68 条

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
74	常時１０人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないが、「常時１０人以上の労働者」とは、常勤の労働者のことをいい、いわゆるパートタイマーやアルバイトなどの短時間勤務の労働者は含まれない。	×	常態として使用されているのであれば、パートタイマーやアルバイトなども「常時１０人以上の労働者」に含まれる。	89 条
75	常時１０人以上の労働者を使用する使用者は、育児介護休業法による育児休業及び介護休業に関する事項を就業規則に必ず記載しなければならない。	○	適切である。育児介護休業法による育児休業及び介護休業に関する事項は、絶対的必要記載事項である「休暇」に該当する。	89 条 1 号
76	労働基準法第 8 9 条において、就業規則の絶対的必要記載事項として、「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」が規定されているが、ここでの「退職に関する事項」には、退職手当に関する事項も含まれる。	×	退職手当に関する事項は、いわゆる相対的必要記載事項に該当し、定めをする場合に記載すれば足りる。	89 条 3 号
77	常時１０人以上の労働者を使用する使用者は、制裁の種類及び程度に関する事項を就業規則に必ず記載しなければならない。	×	制裁の定めは、いわゆる相対的必要記載事項に該当し、定めをする場合に、その種類及び程度に関する事項を記載する。	89 条 9 号
78	常時１０人以上の労働者を使用する使用者は、事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項を就業規則に記載しなければならない。	○	適切である。	89 条 10 号

No.	問 題	答え	解 説	該当条文
79	就業規則の作成又は変更について、使用者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には、労働者の過半数を代表する者の同意書を添付して、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。	×	労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には、労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付すればよく、同意書までは必要ない。	90 条
80	就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 3 分の 1 を超えてはならない。	×	就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1 回の額が平均賃金の「1 日分の半額」を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の「10 分の 1」を超えてはならない。	91 条
81	労働基準法第 9 2 条第 1 項において、「就業規則は、法令又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」と規定されているが、所轄労働基準監督署長は、法令に抵触する場合に限り、就業規則の変更を命ずることができる。	×	所轄労働基準監督署長は、労働協約に抵触する場合にも就業規則の変更を命ずることができる。 (則 50 条)	92 条
82	使用者は、寄宿舍規則に定める起床、就寝、外出並びに外泊に関する事項、行事に関する事項、食事に関する事項及び安全並びに衛生に関する規定の作成又は変更については、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の意見を聞かなければならない。	×	意見を聞いただけでは足りず、同意を得なければならない。	95 条 2 項

No.	問 題	答え	解 説	該当条文
83	使用者は、就業規則を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、若しくは備え付けること、又は書面を交付することによって、労働者に周知させなければならない、これ以外の方法は認められていない。	×	その他にも、「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること」による周知も認められている。	106 条 1 項
84	使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴等の事項を記入しなければならないが、「日日雇い入れられる者」は、この対象から除かれている。	○	適切である。なお、「2 ヶ月以内の期間を定めて使用される者」は対象から除かれていない。	107 条 1 項
85	使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を 5 年間保存しなければならない。	×	正しくは、「3 年間」である。	109 条
86	裁判所が、付加金の支払いを命ずることができるのは、解雇予告手当、休業手当、割増賃金、年次有給休暇の賃金を支払わなかった場合に限られ、賃金の全額払に違反した使用者に対しては適用されない。	○	適切である。	114 条
87	労働基準法の規定による退職手当の請求権は、3 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。	×	正しくは、「5 年間」である。	115 条
88	労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については適用されない。	○	適切である。	116 条

No.	問 題	答 え	解 説	該当条文
89	使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと規定されているが、罰則の定めはない。	○	適切である。努力義務規定と解されている。	附則 136 条
90	期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者は、当分の間、民法の規定にかかわらず、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。	×	「労働契約期間の初日から1年を経過した日以後」である必要がある。	附則 137 条

<2020 年合格目標>

社会保険労務士試験対策（労働基準法） 全問題と解答解説

令和 2 年 3 月 1 日 初版第一刷 発行

発 行 Good Job & Career（清新社会保険労務士事務所）

責任者 杉本真樹

東京都千代田区九段南一丁目 5 番 6 号 りそな九段ビル 5F

<https://www.goodjobandcareer.net/>

info@goodjobandcareer.net

定価（本体 600 円＋税）