

アガルートアカデミー社会保険労務士講座 実力確認答練

〔第1回〕

労働基準法及び労働安全衛生法

問 題

(注 意)

- 1 係員の指示があるまで、この問題用紙を開かないこと。
- 2 解答は、別紙解答用紙によること。
- 3 解答用紙に受験番号及び氏名を記入し、注意事項をよく読んでから正確に記入すること。  
(受験番号及び氏名の記入のないものは採点しない。)
- 4 各問ごとに、正解と思うものの符号を解答用紙の所定の欄に1つ表示すること。
- 5 計算を要する問題があるときは、この問題用紙の余白を計算用紙として差し支えないこと。
- 6 この問題用紙は、試験時間中の持ち出しはできません。  
また、問題用紙を破って解答等を写して持ち帰ることもできません。

【注意事項】

本試験における出題は、根拠となる法律、政令、省令、告示、通達に、「東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律（平成23年法律第40号）」をはじめとする東日本大震災に関連して制定、発出された特例措置に係るものは含まれません。



## 第1回 選択式

〔問 1〕 次の文中の  の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その  A の100分の60以上の手当を支払わなければならない。
- 2 使用者は、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、 B 及び接客娯楽業の事業のうち常時  C 未満の労働者を使用するものについては、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。
- 3 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（ D を除く。）に対し、 E の決定及び労働者の配置に関することその他所定の事項について、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

### 選択肢

- |                 |             |         |
|-----------------|-------------|---------|
| ① 所定労働時間に支払う賃金  | ② 通信業       | ③ 10人   |
| ④ 作業方法          | ⑤ 運輸交通業     | ⑥ 15人   |
| ⑦ 通常の労働時間に支払う賃金 | ⑧ 製造業       | ⑨ 30人   |
| ⑩ 現場監督者         | ⑪ 保健衛生業     | ⑫ 平均賃金  |
| ⑬ 安全管理者         | ⑭ 時間給       | ⑮ 50人   |
| ⑯ 労働安全コンサルタント   | ⑰ 産業医       | ⑱ 作業主任者 |
| ⑲ 就労条件          | ⑳ 労働災害防止管理者 |         |

〔問 2〕 次の文中の  の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 当分の間は、労働基準法の退職手当の請求権はこれを行使することができる時から、 A 、この法律の規定による災害補償その他の請求権（ B の請求権を除く。）はこれを行使することができる時から  C 行わない場合は、時効によって、消滅する。
- 2 都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、 D の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を  E することができる。

選択肢

- |             |         |        |
|-------------|---------|--------|
| ① 年次有給休暇の権利 | ② 2年間   | ③ 10年間 |
| ④ 退職時の証明    | ⑤ 賃金    | ⑥ 15年間 |
| ⑦ 産業医       | ⑧ 3年間   | ⑨ 指示   |
| ⑩ 帰郷旅費      | ⑪ 4年間   | ⑫ 20年間 |
| ⑬ 労働衛生指導医   | ⑭ 5年間   | ⑮ 勧告   |
| ⑯ 医師または歯科医師 | ⑰ 7年間   | ⑱ 命令   |
| ⑲ 指導        | ⑳ 作業療法士 |        |

## 第1回 択一式

〔問 1〕 労働基準法の総則（第1条～第12条）に関する次のアからオまでの記述のうち、正しいものはいくつあるか。

ア 労働基準法における「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、採用、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む労働者の職場における一切の待遇をいう。

イ 労働基準法第3条において、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、差別的取扱をしてはならないとされており、就業規則等に差別規定が設けられていても、現実に差別が行われてなくとも、本条違反とされる。すなわち、当該差別規定は、無効となる。

ウ 労働者の訴権の行使において、行政事件訴訟法第5条に規定する民衆訴訟に関わるものであっても、労働者が労働時間中に当該行使をするために必要な時間を請求した場合においては、使用者はこれを拒否することはできない。

エ 地方公務員の一般職の職員に関しては、労働基準法は全面的に適用されない。

オ 社会保険労務士は、社会保険労務士法により労働基準法に基づく申請等について事務代理をすることができるが、事務代理の委任を受けた社会保険労務士がその懈怠<sup>けたい</sup>により当該申請等を行わなかった場合には、当該社会保険労務士は、労働基準法第10条にいう使用者に該当するものであり、本法違反の責任を問われることとなる。

- A 一つ
- B 二つ
- C 三つ
- D 四つ
- E 五つ

〔問 2〕労働基準法に定める労働契約に関する次のアからオの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

ア 高度な専門的知識等を有する労働者は、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かない場合であっても労働契約期間の上限は5年とされる。

イ 労働契約締結の際に労働者に対して、労働条件の明示の絶対的明示事項（退職に関する事項を除く。）は、書面の交付により明示しなければならない。

ウ 労働条件の明示の規定によって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。「明示された労働条件」とは、当該労働者自身に関する労働条件に限られる。

エ 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならないとされているが、貯蓄金を管理する場合であっても、労働契約に附随することなく、労働者の任意になす貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることは差し支えないとされている。

オ 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならないとされるが、使用者が、療養開始後3年経過し平均賃金の1,200日分の打切補償を支払う場合においては、その事由について行政官庁の認定を受けずに解雇をすることができる。

A （アとイ）                      B （アとエ）                      C （イとエ）

D （イとオ）                      E （ウとオ）

〔問 3〕労働基準法に定める賃金及び労働時間に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。なお、本問から問7まで「労使協定」とは、事業場に、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、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と使用者との書面による協定をいう。

A 賃金は、原則として、通貨で支払わなければならないが、使用者は、労使協定を締結した場合には、賃金の支払について、労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込みの方法による

ことができる。

- B 1 箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定による定め又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要するが、変形期間を平均し週40時間の範囲内に限り、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することができる。
- C フレックスタイム制において時間外・休日労働協定を締結する際1日及び1箇月について延長することを協定する必要はなく、1年について協定することで足りる。
- D 1年単位の変形労働時間制を採用している事業場において、対象期間の途中で採用される者又はその途中で退職する者等についても、その採用又は退職等の時期によって、その総労働時間が労働した期間を平均して1週間当たり40時間を超える場合は、これらの労働者に対して、労働基準法第37条の割増賃金の規定の例により割増賃金の支払をしなければならない。
- E 派遣労働者を派遣先において1週間単位の非定型的変形労働時間制の下で労働させる場合には、派遣元事業場の使用者が、労使協定を締結し、所要の事項を定める必要がある。

〔問 4〕労働時間等に関する次の記述うち、正しいものはどれか。なお、本問から問7まで「36協定」とは、労働基準法第36条第1項（時間外及び休日の労働）に規定する労使協定をいう。

- A 派遣先の使用者は、派遣先の事業場において災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、派遣中の労働者に、法定労働時間外又は法定休日に労働させることができるが、この場合に、事前に行政官庁の許可を受け、又はその暇がない場合に事後に遅滞なく届出をする義務を負うのは、派遣元の使用者である。
- B 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間は、80時間未満であるこ

と、かつ、対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間が、60時間を超えないこととしなければならない。

- C 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事した場合において、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となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、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。
- D 専門業務型裁量労働制に関わる労使協定を行政官庁へ届出をした使用者は、協定が締結された日から起算して6箇月以内ごとに1回、所定の事項について行政官庁に報告しなければならない。
- E 労働基準法第41条の2に規定する特定高度専門業務・成果型労働制（いわゆる高度プロフェッショナル制度）の適用を受ける労働者であっても、同法第37条第4項に規定する深夜労働による割増賃金の規定の適用はされる。

〔問 5〕年次有給休暇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 年次有給休暇の斉一的取り扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取り扱い）を行っている事業場において、毎年1月1日の基準日に労働基準法に規定する所定の年次有給休暇を付与している場合に、8月1日に入社労働者に翌年1月1日における年次有給休暇の付与要件の「全労働日の8割以上出勤」の算定に当たっては8月1日から12月31日までの期間はその期間における勤務の実績により計算し、1月1日から7月31日までの期間については全労働日の8割の出勤をしたものとして計算しなければならない。
- B 年次有給休暇は、育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はないとされる。
- C 最高裁判所の判例によると、年次有給休暇の利用目的は労働基準法の関知



しないところであるから、勤務割を変更して代替勤務者を配置することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによってそのための配慮をせずに時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないことに等しく、許されないものであり、時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないものとして、無効とされる。

- D 労使協定により年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち5日を超える部分を、労使協定で定めるところにより与えることができるが、当該労使協定は、行政官庁への届出は不要とされる。
- E 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。

〔問 6〕労働基準法に定める年少者及び妊産婦に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 非工業的業種及び農林水産業の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満12歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。
- B 使用者は、満18歳に満たない者について、その年齢を証明する戸籍証明書、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を事業場に備え付けなければならない。
- C 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならないとされているが、当該請求は、1回に限り行うことができるとされる。
- D 妊産婦である労働基準法第41条第2号に該当する労働者（事業の種類に関わらず監督又は管理の地位に該当する者）は、同法66条第2項の規定（妊産婦が請求した場合における36協定による時間外・休日労働の制限）の規定を適用する余地はない。
- E 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、労働基準法第34条の休憩時間のほか、労働時間の途中で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。

〔問 7〕労働基準法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 使用者は、所定の事項について就業規則を作成しなければならない、また、常時10人以上の労働者を使用する場合には、それを作成し、又は変更したときは、行政官庁に届け出なければならない。
- B 就業規則の絶対的必要記載事項の「休暇」には、育児介護休業法に規定する育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休暇が含まれるため、これらの事項については、就業規則に記載する必要がある。
- C 労働基準監督官は、労働基準法を施行するため必要があると認めるときは、使用者のみならず労働者に対しても、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
- D 日日雇い入れられる者については、労働者名簿を調製する必要はないが、賃金台帳を調製する必要がある。ただし、1箇月を超えて引き続き使用される者を除き、賃金台帳に「賃金計算期間」を記入することを要しない。
- E 労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して戸籍事務を掌る者又はその代理者に対して、無料で証明を請求することができる。

〔問 8〕労働安全衛生法に定める安全衛生管理体制に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 事業者は、総括安全衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から遅滞なく選任し、14日以内に、所轄都道府県労働局長の許可を受けなければならない。
- B 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えなければならない。
- C 常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は労働基準法施行規則に掲げる多量の高熱物体を取り扱う業務等一定の業務に常時30人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち一人を衛生工

学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任しなければならないとされる。

D 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な指示をしなければならない。

E 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月1回以上開催するようにしなければならない。なお、委員会の開催の都度、遅滞なく、当該委員会における議事の概要を所轄労働基準監督署長へ報告書を提出しなければならない。

〔問 9〕労働安全衛生法に規定する安全衛生教育等に関する記述のうち、次のAからEのうち、誤っているものはどれか。

A 事業の種類及び業務の内容を問わず、事業者は、労働者を雇い入れたとき及び作業内容を変更したときには、当該労働者に対し、遅滞なく、その従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について、教育を行わなければならないとされる。

B 事業者は、特別教育を行ったときは、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを2年間保存しておかななければならない。

C ボイラー（小型ボイラー等を除く。）を製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、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。

D 動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならない。

E ジクロルベンジジン、ジクロルベンジジンを含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物で、政令で定めるものを製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

〔問 10〕労働安全衛生法に規定する健康診断等に関する記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働安全衛生法第66条第1項に規定する一般健康診断において、労働者が精密検査が必要と診断された場合、事業者は、当該一般健康診断実施義務の一環として、当該精密検査を、その責任において行わなければならないとされる。
- B 事業者は、本邦外の地域に3月以上派遣した労働者を本邦の地域内における業務に就かせるとき（一時的に就かせるときを含む。）は、当該労働者に対し、医師又は歯科医師による健康診断を行わなければならない。
- C 常時使用され、自ら健康診断を受けた日前1年間を平均して1日当たり2回以上深夜業に従事した労働者は、自ら受けた健康診断の結果を証明する書面を当該健康診断を受けた日から6月以内に事業者に提出することができる。
- D 事業者は、労働者に対し、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。事業者は、当該規定により行う検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ずに、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。
- E 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止するよう努めなければならない。