

【 選 択 式 問 題 】

〔問 1〕 次の文中の の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る A の有無を明示しなければならない。この場合において、使用者が労働者に対して当該労働契約を A する旨がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を A する場合又はしない場合の B を明示しなければならない。

使用者は、有期労働契約の締結後に契約締結時の当該明示事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその C を明示しなければならない。

2 厚生労働大臣は、 D の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、事業者、事業者の団体その他の関係者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な E をすることができる。

選択肢

- | | | | |
|----------|------------|------------|------|
| ① 判断の事由 | ② 安全衛生管理体制 | ③ 指示 | ④ 内容 |
| ⑤ 継続 | ⑥ 延長 | ⑦ 勧告又は要請 | ⑧ 勧奨 |
| ⑨ 判断の条件 | ⑩ 安全衛生改善計画 | ⑪ 雇止め | ⑫ 時期 |
| ⑬ 助言又は指導 | ⑭ 判断の基準 | ⑮ 労働災害防止計画 | ⑯ 条件 |
| ⑰ 事由 | ⑱ 労働安全衛生法 | ⑲ 判断の理由 | ⑳ 更新 |

【 択 一 式 問 題 】

- [問 1] 労働基準法に定める総則について、正しいものはどれか。
- A この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図らなければならない。
 - B 使用者は、労働者の国籍、信条又は性別を理由として、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。
 - C 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不法に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならず、この規定に関する例外は存在しないと解されている。
 - D 何人も、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
 - E 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。
- [問 2] 労働基準法に定める賃金等に関する記述のうち、誤っているものはどれか。
- A 住宅の貸与を受けない者に対して定額の均衡給与（住宅を貸与しない者に対して、貸与されている者との均衡上支給される手当）が支給されている場合には、住宅貸与の利益が明確に評価され、住居の利益を賃金に含ませたものとみられるので、その評価額を限度として住宅貸与の利益は賃金とする。
 - B 実物給与に関しては、労働者から代金を徴収するものは原則として賃金ではないが、その徴収する金額が、実際費用の3の1以下であるときは、徴収金額と実際費用の3分の1との差額を賃金とする。
 - C 就業規則に基づき、業務上の負傷により休業補償の名目で休業補償費を支払っている場合は、法定額（平均賃金の100分の60）を超える部分を除いて賃金とみなさない。

- D 労働者が法令により負担すべき所得税等（健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料等を含む。）の労働者負担分を、使用者が労働者に代わって負担する場合は賃金となる。
- E 結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等については、あくまでも任意恩恵的なものであり、労働の対償ではないため賃金ではない。