

一問一答 問題集<労働基準法>

目次

はじめに	2	21 1週間単位の非定型的変形労働時間制	61
1 総則 (労働条件の原則・労働条件の決定等)	3	22 休憩	62
2 総則 (均等待遇等)	5	23 休日	65
3 総則 (封建的労働悪慣行の排除等)	7	24 時間外及び休日の労働	67
4 定義・適用	11	25 割増賃金	73
5 賃金	15	26 みなし労働時間制	78
6 平均賃金	17	27 労働時間等の適用除外	82
7 労働契約 (最低基準・契約期間等)	20	28 年次有給休暇の権利・付与要件等	85
8 労働契約 (労働条件の明示等)	22	29 年次有給休暇の付与	88
9 労働契約 (人身拘束・労働強制の禁止・制限)	25	30 年次有給休暇中の賃金等	94
10 労働契約の終了 (解雇制限等)	29	31 年少者の労働契約等	95
11 労働契約の終了 (解雇予告等)	32	32 年少者の労働時間等	97
12 労働契約の終了 (退職時等の証明・金品の返還)	36	33 妊産婦等の就業制限	99
13 賃金の支払 (通貨払の原則・直接払の原則・全額払の原則)	39	34 妊産婦の労働時間等	101
14 賃金の支払 (毎月1回以上払の原則・一定期日払の原則等)	44	35 技能者の養成・災害補償等	103
15 賃金の保障	46	36 就業規則の作成・届出等	104
16 労働時間	50	37 就業規則の記載事項	107
17 時間計算	53	38 制裁規定の制限	109
18 1か月単位の変形労働時間制	54	39 就業規則の効力等	111
19 フレックスタイム制	56	40 寄宿舎	113
20 1年単位の変形労働時間制	58	41 監督機関	114
		42 雑則 (法令等の周知義務・労働者名簿等)	115
		43 雑則 (付加金の支払・時効)	118
		44 罰則	120

はじめに

社会保険労務士試験の合格を目指すみなさん
勉強は進んでいますか。

テキスト（基本書）の学習が進行中？
もう終わった！？
これからって方もいますよね。

はい、そこで、
テキスト（基本書）の勉強って、知識をインプットするためのものです。

正確にインプットされたか、知識が定着しているか、
確認していますか？

これ、必要ですからね。

では、どうするのかといえば、アウトプットです。
知識を出すことで確認できます。

その第一歩が一問一答の活用です。

本書は、試験によく出るところ、狙われやすいところを過去問と予想問題を織り交ぜて、チェックできるようにしています。

昭和 61 年度から令和 5 年度までの社会保険労務士試験の問題からセレクトした問題を一問一答形式で掲載（418 問）しています。
問題文に空欄を設けた記述式形式の問題もあります。
また、一部、予想問題も含まれています（95%以上が過去問です）。

1 総則（労働条件の原則・労働条件の決定等）

1	1回目	2回目	3回目

労働基準法第1条第1項においては、「労働条件は、労働者 A ための必要を充たすものでなければならない。」と規定されている。

2	1回目	2回目	3回目

労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。

3	1回目	2回目	3回目

労働基準法第1条は、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旨定めるが、労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、これに抵触するものではない。

4	1回目	2回目	3回目

労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。

1 平成19年・過去問

A : **が人たるに値する生活を営む**

2 ○ 平成28年・過去問

労働基準法1条では、「労働条件の原則」について定めています。この規定は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものであって、労働基準法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならないとされています。

3 ○ 平成12年・過去問

労働基準法1条では、**労働基準法に規定があることを理由**として労働条件を低下させることを禁止しています。例えば、1日の所定労働時間が7時間であった事業において、労働基準法の規定が8時間なので、それを理由として、所定労働時間を8時間とすることを禁じています。

4 × 平成25年・過去問

労働基準法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を**含む労働者の職場におけるすべての待遇**のことをいいます。

6 平均賃金

1	1回目	2回目	3回目

労働基準法に定める「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいい、年に2回6か月ごとに支給される賞与が当該3か月の期間内に支給されていた場合には、それも算入して計算される。

2	1回目	2回目	3回目

平均賃金の計算においては、業務災害又は通勤災害により療養のために休業した期間、産前産後の女性が労働基準法の規定によって休業した期間、使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間、育児・介護休業法の規定によって育児休業又は介護休業をした期間及び試みの使用期間については、その日数及びその期間中の賃金を控除する。

3	1回目	2回目	3回目

ある会社で労働協約により6か月ごとに6か月分の通勤定期乗車券を購入し、それを労働者に支給している。この定期乗車券は、労働基準法第11条に規定する賃金であり、各月分の賃金の前払いとして認められるから、平均賃金算定の基礎に加えなければならない。

4	1回目	2回目	3回目

労働者に対して20日後に解雇する旨の予告をする場合には、平均賃金の10日分以上の手当を支払う必要があるが、この場合の平均賃金の算定すべき事由の発生日は、解雇する旨の予告をしてから20日後の日である。

1 × 平成24年・過去問

平均賃金の算定において、

① 臨時に支払われた賃金

② 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金

③ 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

は、賃金の総額から除かれます。「年に2回6か月ごとに支給される賞与」は②に該当するので、平均賃金の算定には算入されません。

2 × 平成13年・過去問

平均賃金の計算においては、「**通勤災害**により療養のために休業した期間」は控除される期間に含まれません。

業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定から控除しますが、**業務外**の負傷又は疾病により療養のために休業した期間及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定に含まれます。

3 ○ 平成26年・過去問

労働協約により6か月ごとに支給される定期乗車券は、賃金に該当します。また、この定期乗車券による支払は、単に、各月の通勤費を便宜上まとめて支払っていることになるため、「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」には該当せず、平均賃金の算定の基礎に含めなければなりません。

4 × 平成5年・過去問

設問の平均賃金の算定事由発生日は、労働者に**解雇の通告をした日**です。

5	1回目	2回目	3回目

労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給制裁の事由が発生した日ではなく、減給の制裁が決定された日をもってこれを算定すべき事由の発生した日とされている。

6	1回目	2回目	3回目

平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除して算定するものとされているが、賃金がいわゆるパートタイマーに多くみられるように労働した時間によって算定される場合には、その金額は、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60を下ってはならないこととされている。

7	1回目	2回目	3回目

平均賃金は、原則としてこれを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対して支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除して算定するものとされており、その期間は、賃金締切日がある場合には直前の賃金締切日から起算することとされているが、雇入後3か月未満の労働者の平均賃金を算定する場合には、原則的な計算期間の3か月に満たない短期間であるので、賃金締切日の有無にかかわらずすべて算定事由発生日以前雇入後の全期間について計算することとされている。

5 × 平成25年・過去問

減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、「減給の制裁が決定された日」ではなく、「**減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日**」です。

6 ○ 平成19年・過去問

平均賃金は、原則として次の計算式で計算した額です。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3か月間に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間の総日数}}$$

ただし、賃金が、労働した**日**もしくは**時間**によって算定され、又は**出来高払制**その他の**請負制**によって定められた場合には、次の計算式で計算した額が最低保障となります。

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間に支払われた日給等の総額}}{\text{算定事由発生日以前3か月の労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

7 × 平成14年・過去問

雇入れ後3か月に満たない労働者の平均賃金を算定する場合であっても、賃金締切日があり、かつ、一賃金算定期間(1か月以上の期間)が確保できるときは、直前の**賃金締切日**から**起算**します。

10 労働契約の終了（解雇制限等）

1	1回目	2回目	3回目

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇をした使用者は、労働基準法に基づき、罰則に処される。

2	1回目	2回目	3回目

就業規則に定めた定年制が労働者の定年に達した日の翌日をもってその雇用契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、かつ、従来この規定に基づいて定年に達した場合に当然労働関係が終了する慣行になっていて、それが従業員にも徹底している場合には、その定年による雇用関係の終了は解雇ではないので、労働基準法第19条第1項に抵触しない。

3	1回目	2回目	3回目

使用者は、女性労働者が出産予定日より6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前以内であっても、当該労働者が労働基準法第65条に基づく産前の休業を請求しないで就労している場合は、労働基準法第19条による解雇制限を受けない。

4	1回目	2回目	3回目

使用者は、労働者が「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の規定によって育児休業又は介護休業をする期間及びその後30日間は、当該労働者を解雇してはならない。

1 × 平成23年・過去問

設問の解雇については、**労働契約法**において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められており、労働基準法には、その違反について、罰則はありません。また、労働契約法でも、この規定の違反に罰則は設けていません。

2 ○ 平成26年・過去問

設問の定年制は、記述のとおり、「その定年による雇用関係の終了は解雇ではない」ので、解雇制限の規定〔法19条1項〕に抵触することはありません。なお、定年を定めた場合であっても、一部の労働者が定年年齢以後において継続雇用されることがあるような場合には、定年により労働契約が自動的に終了するものとは解されないで、そのような場合には、解雇の規制を受けることになります。

3 ○ 令和元年・過去問

使用者は、次のいずれかの期間は当該労働者を解雇してはなりません。つまり、休業していなければ、解雇制限を受けません。

- ① 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
- ② 産前産後の女性が法65条の規定によって**休業する期間**及びその後30日間

4 × 平成13年・過去問

「産前産後の休業」期間中は解雇が制限されますが、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ている期間というだけでは、解雇制限の規定は適用されません。

5	1回目	2回目	3回目

業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業している労働者については、使用者が労働基準法第 81 条の規定によって打切補償を支払った場合（労働者災害補償保険法第 19 条によって打切補償を支払ったものとみなされた場合を含む。）にのみ労働基準法第 19 条第 1 項の解雇制限の規定の適用が除外される。

6	1回目	2回目	3回目

産前産後の休業をしている期間及びその後 30 日間であっても、労働者の責に帰すべき事由がある場合には、原則として、その事由について労働基準監督署長の認定を受けた上で解雇することができる。

7	1回目	2回目	3回目

使用者が労働者を解雇しようとする日の 30 日前に解雇の予告をしたところ、当該労働者が、予告の日から 5 日目に業務上の負傷をし療養のため 2 日間休業した。当該業務上の負傷による休業期間は当該解雇の予告期間の中に納まっているので、当該負傷については労働基準法第 19 条の適用はなく、当該解雇の効力は、当初の予告どおりの日に発生する。

8	1回目	2回目	3回目

使用者は、試の使用期間中の労働者が、雇い入れ後 10 日目に業務上負傷した場合には、その療養のために休業する期間及びその後 30 日間は解雇することができない。

5 × 平成 13 年・過去問

打切補償を支払った場合のほか、「天災事変その他**やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった**場合」も解雇制限の規定の適用が除外されます。なお、この場合には、**所轄労働基準監督署長の認定**を受けなければなりません。

6 × 平成 5 年・過去問

産前産後の休業をしている期間及びその後 30 日間は解雇制限期間であり、その期間中は、**労働者の責めに帰すべき事由がある場合**であっても、解雇することはできません。

7 × 平成 24 年・過去問

設問の場合、解雇の効力は、予告どおりの日には発生しません。「業務上の負傷をし療養のため 2 日間休業」したのであれば、その**休業期間中及びその後 30 日間**は解雇制限期間となります。したがって、この期間に解雇予告期間が満了したとしても、その日には解雇は成立しません。

8 ○ 昭和 61 年・過去問

試みの使用期間中の労働者であっても、解雇制限期間中は、原則として解雇することはできません。

4	1回目	2回目	3回目

労働基準法第32条にいう「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、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。したがって、例えば、運転手が2名乗り込んで交替で運転に当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であってもそれは「労働」であり、その状態にある時間は労働基準法上の労働時間である。

5	1回目	2回目	3回目

労働安全衛生法に定めるいわゆる特殊健康診断が法定労働時間外に行われた場合には、使用者は、当該健康診断の受診に要した時間について、労働基準法第37条第1項の規定による割増賃金を支払わなければならない。

6	1回目	2回目	3回目

労働者が使用者の実施する教育、研修に参加する時間を労働基準法上の労働時間とみるべきか否かについては、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無や、教育・研修の内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的な支障が生ずるか否か等の観点から、実質的にみて出席の強制があるか否かにより判断すべきものである。

7	1回目	2回目	3回目

労働者を就業規則に定める休憩時間に来客当番として事務所に待機させたが、その時間に実際に来客がなかった場合には、休憩時間以外の労働時間が法定労働時間どおりであれば、使用者は、労働基準法第37条第1項の規定による割増賃金を支払う義務はない。

4 ○ 平成26年・過去問

「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、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ません。設問の具体例のような時間は手待時間であり、労働時間となります。

5 ○ 平成21年・過去問

特殊健康診断の受診に要する時間は労働時間と解されます。したがって、当該健康診断が時間外に行われた場合には、割増賃金を支払わなければならない。なお、特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然に実施されなければならない性格のものなので、所定労働時間内に行うことを原則としています。

6 ○ 平成26年・過去問

労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、労働時間とはなりません。強制とされるのであれば、それは労働時間となります。なお、労働安全衛生法に規定する安全衛生教育の実施に要する時間は、労働時間となります。

7 × 平成21年・過去問

休憩時間に来客当番として待機させていれば、それは**労働時間**となります。したがって、設問の日における総労働時間は、法定労働時間を超えることになるので、時間外労働に係る割増賃金を支払わなければならない。

22 休憩

1	1回目	2回目	3回目

労働基準法第 34 条に定める「休憩時間」とは、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいう。

2	1回目	2回目	3回目

使用者は、所定労働時間が 5 時間である労働者に 1 時間の所定時間外労働を行わせたときは、少なくとも 45 分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

3	1回目	2回目	3回目

使用者は、1 日の労働時間が 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、1 日の労働時間が 16 時間を超える場合には少なくとも 2 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。

4	1回目	2回目	3回目

使用者は、労働者に対して所定労働時間の途中に 1 時間の休憩時間を与えていれば、引き続き時間外労働させる場合に、さらに休憩時間を与えなくとも違法とされない。

1 ○ 平成 26 年・過去問

「休憩時間」とは、単に作業に従事しない手待時間を含まず、**労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間**(労働者が自由に処分できる時間)をいい、その他の拘束時間は労働時間とされます。

2 × 平成 21 年・過去問

労働時間が **6 時間を超える**場合には、労働時間の途中に休憩時間を与える必要がありますが、設問の場合には、所定労働時間と所定時間外労働をあわせてちょうど 6 時間なので、**休憩時間を与える必要はありません**。

3 × 平成 24 年・過去問

1 日の労働時間が 8 時間を超える場合においては、それが何時間であろうと、**1 時間**の休憩時間を与えれば足りません。設問のように、1 日の労働時間が 16 時間を超える場合であっても、**1 時間**で足りません。

4 ○ 昭和 61 年・過去問

労働時間が 8 時間を超える場合、**1 時間**の休憩時間を与えていれば、労働基準法に違反しません。

5	1回目	2回目	3回目

一昼夜交替制勤務は労働時間の延長ではなく二日間の所定労働時間を継続して勤務する場合であるから、本条の条文の解釈(一日の労働時間に対する休憩と解する)により一日の所定労働時間に対して1時間以上の休憩を与えるべきものと解して、2時間以上の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないとされている。

6	1回目	2回目	3回目

労働基準法第34条に定める休憩時間は、労働基準監督署長の許可を受けた場合に限り、一斉に与えなくてもよい。

7	1回目	2回目	3回目

教育の事業には、いわゆる「一せい休憩の原則」の適用がなく、休憩時間については、労使協定を締結しなくても、一せいには与える必要がない。

8	1回目	2回目	3回目

一斉休憩の原則が適用される事業場において、労働基準法第32条の3に規定するいわゆるフレックスタイム制を採用した場合には、使用者は、その対象とされる労働者については、就業規則において、各日の休憩時間の長さを定め、それをとる時間帯は労働者にゆだねる旨記載しておけば、特段の手続をしなくとも、休憩時間を一斉に与えなくても差し支えない。

5 × 令和5年・過去問

一昼夜交替勤務は、「二日間の所定労働時間を継続して勤務する場合」ではなく、**1日の勤務**とされるので、休憩時間は、法律上は、労働時間の途中において、1時間で足り、「2時間以上の休憩時間」を与える必要はありません。

6 × 平成29年・過去問

休憩を一斉に与えなければならない事業場において、一斉に休憩を与えないこととするためには、労使協定を締結しなければなりません。「労働基準監督署長の許可を受ける」ではありません。ちなみに、休憩時間を一斉に与えないこととする場合、元々、所轄労働基準監督署長の許可を必要としていました。現在は、労使協定を締結すれば、交替制で休憩を与えることができるようになっていきます。

7 × 平成7年・過去問

教育の事業には一斉休憩の原則が適用されます。したがって、一斉に休憩を与えないこととするには、労使協定の締結が必要です。なお、「一せい休憩の原則」の適用が除外されるのは、運輸交通業、商業、金融・保険業、映画・演劇業、郵便通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署の事業です。

8 × 平成15年・過去問

一斉休憩の原則が適用される事業場において、フレックスタイム制を採用した場合でも、一斉休憩の規定は適用されます。したがって、コアタイム中に休憩時間を設け、一斉に休憩を与えなければなりません。

39 就業規則の効力等

1	1回目	2回目	3回目

就業規則の定めは、その定めが合理的なものである限り、労働条件の決定はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして法的規範としての性質を有するので、当該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受けるというのが最高裁判所の判例の趣旨である。

2	1回目	2回目	3回目

就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要するとするのが最高裁の判例である。

3	1回目	2回目	3回目

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働協約は、その部分については法律上無効とされている。

4	1回目	2回目	3回目

労働基準法第92条においては、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される A に反してはならないとされている。

1 ○ 平成9年・過去問

就業規則が合理的な労働条件を定めているのであれば、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実慣習が成立し、その**法的規範性**が認められるので、個々の労働者が就業規則の内容等を知っているか否か、また同意を与えたか否かを問わず、その適用を受けます。

2 ○ 平成17年・過去問

就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるための要件、つまり、効力発生要件は、労働者に**周知**させる手続が採られていることです。就業規則を作成し、届け出ただけでは、この効力は生じません。

3 × 平成4年・過去問

労働協約は、就業規則より効力が優先します。したがって、設問のような扱いはなされません。なお、労働契約法に「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める**労働契約**は、その部分については、無効とする」という規定が設けられています。

4 平成16年・過去問

A : **労働協約**