

Q 1 昇進・昇格について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 一般に、昇格とは、職能、資格、等級等の引上げを意味する。
- 2 使用者には人事権があるので、使用者は、その裁量に基づき、特定の労働者を恣意的に昇進・昇格させないことも許される。
- 3 就業規則などで辞令の拒否が懲戒事由として定められていても、労働者が昇進の辞令を拒否したからといって、直ちに懲戒解雇をすることは許されない。
- 4 一般に、昇進とは、係長、課長、部長等の、企業組織上の職位の引上げを意味する。

Q 2 辞職について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 契約期間中の辞職について就業規則で違約金の定めがある場合には、違約金を支払わなければならない。
- 2 使用者の承諾がないかぎり、労働契約を終了することはできない。
- 3 就業規則に辞職に関する定めがない場合、期間の定めのない労働契約は、辞職を申し出て2週間を経過することによって終了する。
- 4 辞職の意思表示があった場合でも、繁忙期であれば、使用者は労働者の意思に反して労働を強制することも許される。

Q 3 次のうち、憲法28条の労働基本権を保障している法律名として正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約法
- 2 労働組合法
- 3 労使関係法
- 4 労使共同決定法

Q 4 ユニオン・ショップについて、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 ユニオン・ショップ協定は、組織対象労働者の過半数を代表する労働組合でなければ締結できない。
- 2 ユニオン・ショップ制度は、従業員に組合加入を強制するための制度である。
- 3 労働組合からの除名処分が無効であっても、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は無効とはならない。
- 4 ユニオン・ショップ協定に基づいて、企業外部のコミュニティ・ユニオンの加入者を解雇することは許されない。

Q 5 労働基準法の規制について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 「労働時間 7 時間につき休憩時間を30分とする」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労働基準法を下回り無効となる。
- 2 東京都で働く労働者が時給1000円の労働契約を結んだ場合、その定めは東京都の最低賃金である1072円（2022年11月現在）を下回り無効となる。
- 3 「入社の日から年次有給休暇を10日付与する」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労働基準法の基準を下回り無効となる。
- 4 「時間外労働に対する割増賃金は支払わない」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労働基準法の基準を下回り無効となる。

Q 6 就業規則について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則は、労働組合と使用者の合意によって成立するものである。
- 2 常時 8 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成が義務づけられる。
- 3 使用者は、就業規則の作成・変更に当たり、従業員の過半数を代表する者の同意を得なければならない。
- 4 就業規則の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、無効となる。

Q 7 次の上司の行動のうち、パワハラに当たる可能性が高いものをすべて選びなさい。

- 1 仕事が遅い部下の発言を常に無視し、オンライン飲み会にも一人だけ声をかけなかった。
- 2 部下に仕事を与えず、本来の仕事すら他の同僚にさせた。
- 3 仕事上のミスについて適切な指導を行ったところ、部下が不満を感じた。
- 4 「こんな間違いをするやつは死んでしまえ」、「おまえは給料泥棒だ」などと暴言を吐いた。

Q 8 賃金全額払いの原則について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 賃金債権の相殺は、使用者と労働者が合意しさえすれば、常に有効となる。
- 2 賃金債権の放棄は、労働者が自由な意思で放棄したものと認められる場合には、有効となる。
- 3 賃金全額払いの例外は、所得税等の源泉徴収のように法令に定めがある場合に限られる。
- 4 ある月に支払い過ぎてしまった賃金の過払分を、使用者が一方的に控除することは、無条件で許される。

Q 9 労働基準法第41条第2号の管理監督者（労基法上の管理監督者）について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労基法上の管理監督者であっても、年休権がある。
- 2 従業員の中で最も高い賃金を支給されているならば、労基法上の管理監督者に該当する。
- 3 管理職であれば、労基法上の管理監督者に該当する。
- 4 出退勤が自由であれば、労基法上の管理監督者に該当する。

Q10 年次有給休暇（年休）について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働者が年休の時季を指定した場合には、使用者は必ずその時季に年休を取得させる必要があり、どんな理由があっても時季を変更することは許されない。
- 2 使用者は、雇入れの日から起算して6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し、継続し又は分割した10労働日以上年休を必ず付与しなければならない。
- 3 所定労働日数が少ない労働者（パートタイマー）については、年休は付与されない。
- 4 労働者が連続の年休を取得するには、使用者の承諾が必要となる。

Q11 次のうち、法律の明文によって禁止されている解雇をすべて選びなさい。

- 1 労働者が職場規律違反行為をしたことを理由とする解雇
- 2 労働者が労働基準監督署に法違反を申告したことを理由とする解雇
- 3 女性労働者が妊娠したことを理由とする解雇
- 4 男性労働者が育児休業を申し出たことを理由とする解雇

Q12 懲戒処分について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 同種の行為に対する過去の処分例に比べて著しく重い懲戒処分をすることは許されない。
- 2 労働者の私生活上の非行について、周知された就業規則で懲戒事由として定められ、かつ、具体的に企業の名誉や信用を侵害している場合には、懲戒処分をすることも許される。
- 3 周知された就業規則で、懲戒の種類を「けん責、戒告、減給、懲戒解雇」と定めていた場合でも、懲戒解雇を回避する目的で論旨解雇の懲戒処分ができる。
- 4 労働者に企業秩序違反行為があっても、周知された就業規則が定める懲戒事由に該当しなければ、懲戒処分をすることは許されない。

Q13 次のうち、整理解雇の4要件（要素）として誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 整理解雇を回避するための措置を尽くすこと。
- 2 労働組合や労働者に説明・協議し、整理解雇をすることの同意を得ること。
- 3 整理解雇の対象者の選定基準が合理的であること。
- 4 人員削減を行う必要があること。

Q14 経営の急激な悪化を理由として解雇されたので、外部のコミュニティ・ユニオンに加入し、解雇撤回を求めて使用者に団交を要求したところ、会社から、次のような理由を述べて拒否されました。次のうち、最も正当な拒否理由とみなされるものをひとつ選びなさい。

- 1 加入した労働組合が、会社外部のコミュニティ・ユニオンであること。
- 2 労働組合への加入について、会社の承認を得ていないこと。
- 3 団体交渉事項が、解雇撤回という個別の人事であること。
- 4 使用者（会社）側の出席者を、社長だけに限定していること。

Q15 使用者の概念について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約法上の使用者概念と労働基準法上の使用者概念は、同じである。
- 2 労働組合法上の使用者は、労働契約関係にある者だけでなく、労働者の基本的な労働条件等に対し、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に支配力を有している者が含まれる。
- 3 労働者派遣で働く者は、派遣元会社と労働契約を締結しているので、派遣先がその者に対して使用者としての責任を負うことはない。
- 4 労働契約上の使用者として責任を負うのは、労働者と労働契約を締結した他方当事者に限られる。

Q16 有期労働契約について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 有期契約労働者が無期労働契約に転換した場合の労働条件は、正社員と同じになる。
- 2 有期労働契約の通算期間が3年を超えたときには、自動的に無期労働契約に転換する。
- 3 雇用継続への合理的期待が認められる場合、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される。
- 4 労働基準法は、労働契約で1年を超える契約期間を定めることを原則として禁止している。

Q17 組合結成準備中に行われた使用者の次の行為のうち、不当労働行為とみなされないものをひとつ選びなさい。

- 1 組合結成の動きがあるので、別組合の結成を援助する。
- 2 組合結成の動きがあるか否か、従業員に対して調査を行う。
- 3 組合結成の動きがあるので、労務管理の仕方を改める。
- 4 組合結成の動きがあるらしいので、その中心人物に対して出向を命じる。

Q18 労働時間概念について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 出張中の移動時間は、納品物の運搬それ自体を出張の目的としている場合には、労働時間に該当する。
- 2 仮眠時間は、場所的拘束や業務対応の義務付けがあるならば、実際の業務対応が皆無に等しいなどの特段の事情のない限り、労働時間に該当する。
- 3 自己研さん・研修時間は、いずれも本来業務ではないので、労働時間に該当することはない。
- 4 自発的な残業は、使用者の黙認・許容といった事情が認められれば、労働時間に該当する。

Q19 育児・介護休業法上の育児休暇・子の看護休暇について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 中学生の子が病気になった場合、子の看護休暇を取得できる。
- 2 子の看護休暇は、男性も取得できる。
- 3 育児休暇の申出をした労働者に対しては、昇進させないことも許される。
- 4 育児休暇は、女性のみが取得できる。

Q20 正当なストライキに対する使用者の対応について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、正当なストライキを理由として、労働委員会にあっせん申請をすることはできない。
- 2 使用者は、正当なストライキを理由として、賃金をカットすることはできない。
- 3 使用者は、正当なストライキを理由として、労働組合に損害賠償請求をすることはできない。
- 4 使用者は、正当なストライキを理由として、参加者を処分することはできない。