

29年前期 労務管理3級

解答解説

29年前期労務管理3級解答解説

問

1	ア	×	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(強制貯蓄)をしてはならない(労基法第18条1項)
	イ	×	使用者は、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(労基法16条)。契約の相手方は、労働者のみならず、親権者や身元保証人なども含まれるとされる。現実に徴収しなくても定めておくだけで違反となる。しかし現実に生じた損害について損害賠償することまで禁止されているのではない
	ウ	×	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(労基法第17条)。
	エ	○	労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては5年)を超える期間について締結してはならない(労基法第14条)。

2	ア	×	第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約(第二項の規定により修正があつたものを含む。)の適用を受けるべきことの決定をすることができる。(労働組合法第18条)
	イ	×	労働組合法第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。
	ウ	○	労働協約を締結する労働者側の当事者は労働組合であつて「その事業所の労働者の過半数で組織した」などの規模要件は問われない
	エ	×	労働組合法第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。
補足			労働組合法第十五条 労働協約には、三年をこえる有効期間の定をすることができない。三年をこえる有効期間の定をした労働協約は、三年の有効期間の定をした労働協約とみなす。

3	ア	○	使用者の労働条件の明示は書面又は口頭によるが、明示事項のうち絶対的明示事項(昇給に関する事項を除く)については労働者に対する書面の交付が必要となる
	イ	○	使用者から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(労基法第15条2項)
	ウ	×	労働契約の期間に関する事項(施行規則第5条第1号)期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない労働契約の場合はその旨を明示しなければならない
	エ	○	労基法15条1項に加えて事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」「雇用管理の改善等に関する事項にかかる相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならない。
	補足		絶対的明示事項 1.労働契約の期間に関する事項 2.期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 3.就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 4.始業及び終業の時刻 5.賃金の決定、計算及び支払の方法 6.退職に関する事項