

## POINT

労働時間関係が 3 問、解雇に関する問題が 2 問の組み合わせ問題になります。

(イ) は、数字の誤りなので、しっかり記憶に留めていた受験生であれば、正誤の判断は容易です。

(エ) が読みにくい問題ですが、繰り返し読み込んで問題文そのものに慣れることが必要です。

(ア) は、フレックスタイム制（法 32 条の 3 項

(イ) は、1 年単位の変形労働時間制（則 12 条の 4 第 4 項

(ウ) は、1 年単位の変形労働時間制（法 32 条の 4 第 1 項）

(エ) は、解雇制限（法 19 条）

(オ) は、解雇予告手当（法 20 条）

C（イとエ）が誤り。

## 過去問で基礎固め 300 回メール講座

### 【問題】平成 30 年 問2

〔問 2〕 労働基準法の適用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 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が労働基準法第 32 条の3に定めるいわゆるフレックスタイム制により労働者を労働させる場合は、就業規則により、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとおかなければならない。(正解)

イ いわゆる一年単位の変形労働時間制においては、隔日勤務のタクシー運転者等暫定措置の対象とされているものを除き、1日の労働時間の限度は 10 時間、1週間の労働時間の限度は 54 時間とされている。(誤り)

ウ いわゆる一年単位の変形労働時間制においては、その労働日について、例えば7月から9月を対象期間の最初の期間とした場合において、この間の総休日数を 40 日と定めた上で、30日の休日はあらかじめ特定するが、残る 10日については、「7月から9月までの間に労働者の指定する 10日 間について休日を与える。」として特定しないことは認められていない。(正解)

エ 労働基準法では、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規定しているが、解雇予告期間中に業務上負傷し又は疾病にかかりその療養のために休業した場合には、この解雇制限はかからないものと解されている。(誤り)

オ 労働基準法第 20 条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されており、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じないとされている。(正解)

A (アとウ) B (アとエ) C (イとエ) D (イとオ) E (ウとオ)

## 過去問で基礎固め 300 回メール講座

### 【平成 30 年 問 2 ア】

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者が労働基準法第 32 条の 3 に定めるいわゆるフレックスタイム制により労働者を労働させる場合は、就業規則により、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとおかなければならない。

答え…正解（法 32 条の 3 項）



フレックスタイム制採用の要件は、「就業規則」により、「始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねること」を記載する必要があります。

設問では、「常時 10 人以上の労働者」ということで、「就業規則」そのものになります。

#### ■就業規則

10 人未満の場合	10 人以上の場合
就業規則その他これに準ずるもの	<u>就業規則</u>

「就業規則」は、労働条件や労働者が遵守すべき職務規律等を定めた書面によるルール。

#### ■労働者のカウントの仕方

労働者の数が 10 人以上になると、「就業規則の作成+労働基準監督署への届出」が必要になります。

この労働者の数の数え方ですが、「事業所単位」でカウントします。

例えば、本社の社員数が 8 人、東京営業所の社員数が 6 人、千葉工場の社員数が 8 人の場合、会社全体では 22 人になりますが、個々の事業所の社員数は全て 10 人未満のため、就業規則の作成義務は生じません。

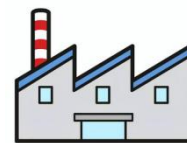
あくまで、事業所単位で 10 人以上の場合に作成義務が発生します。



本社：8 人



東京営業所：6 人



千葉工場：8 人

上記の場合は、それぞれの事業所で 10 人未満のため、就業規則の作成義務は生じません。

ただし、本社が 10 人になった場合は、本社のみ就業規則の作成義務が発生します。

#### ■労働者

⇒労働者に関しては、正社員だけではなく、常時使用されるパートやアルバイトも員数に含めます。

## 過去問で基礎固め 300 回メール講座

### 【平成 30 年 問 2 イ】

いわゆる一年単位の変形労働時間制においては、隔日勤務のタクシー運転者等暫定措置の対象とされているものを除き、1日の労働時間の限度は 10 時間、1 週間の労働時間の限度は 54 時間とされている。

答え…誤り（則 12 条の 4 第 4 項）



「54 時間」⇒「**52 時間**」にすれば正解。

1 年単位の変形労働時間制の「労働時間の限度」に関する問題です。

#### ① 限度

対象期間の長短に関わらない。

1 日について	1 週間について
10 時間	<b>52 時間</b>

② 対象期間が 3 か月を超える場合⇒上記①に加えて、下記の（ア）＋（イ）のいずれにも適合する必要がある。

（ア）対象期間全体を通して、労働時間が 48 時間を超える週数が連続して 3 以下であること。

（イ）対象期間の初日から 3 か月ごとに区分した各期間において、労働時間が 48 時間を超える週数が 3 以下であること。



変形労働時間による労働者への負荷が掛からないように上限を決めています。

#### ③ 暫定措置

（ア）積雪地域の建設業の屋外労働者等

⇒対象期間の長短に関係なく、1 日 10 時間、1 週間 **52 時間**が上限。

（イ）隔日勤務のタクシー運転手

⇒対象期間の長短に関係なく、1 日 16 時間、1 週間 **52 時間**が上限。

## 過去問で基礎固め 300 回メール講座

### 【平成 30 年 問 2ウ】

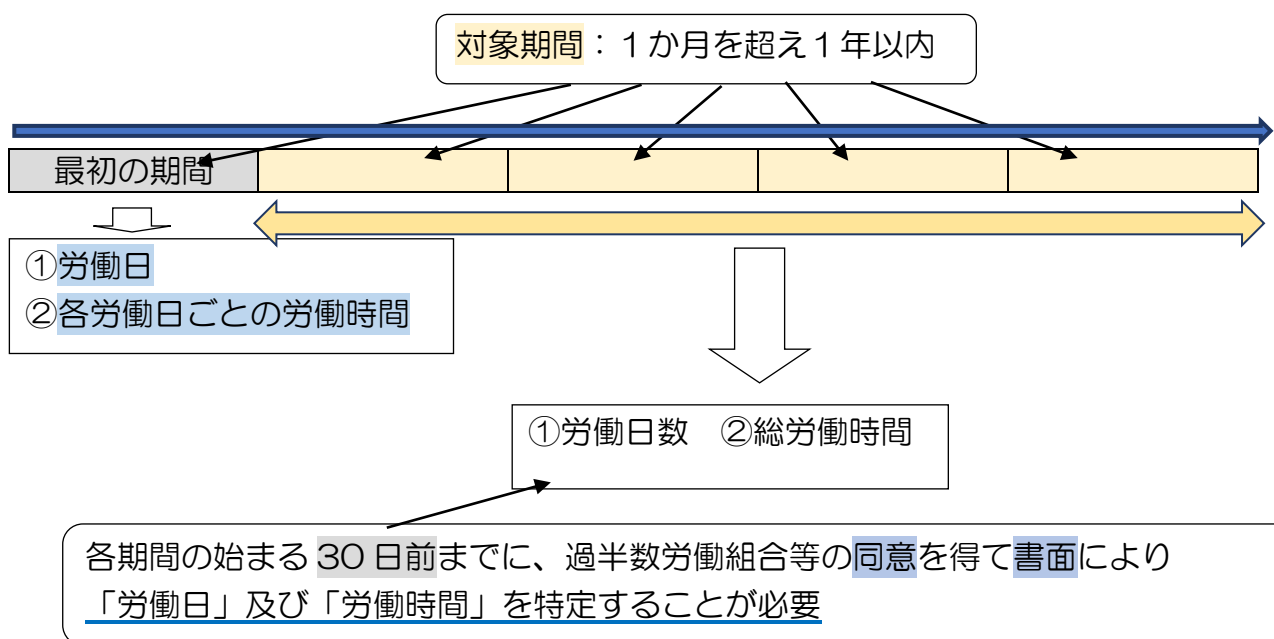
いわゆる一年単位の変形労働時間制においては、その労働日について、例えば7月から9月を対象期間の最初の期間とした場合において、この間の総休日数を40日と定めた上で、30日の休日はあらかじめ特定するが、残る10日については、「7月から9月までの間に労働者の指定する10日間について休日を与える。」として特定しないことは認められていない。

答え…正解（法32条の4第1項）



後半の「7月から9月までの間に労働者の指定する10日間について休日を与える。」では、具体的に休日の日が特定されていません。従って、認められないということで正解です。

最初の期間に関しては、①労働日と②各労働日ごとの労働時間の特定が条件です。



## 過去問で基礎固め 300 回メール講座

### 【平成 30 年 問 2 工】

労働基準法では、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規定しているが、解雇予告期間中に業務上負傷し又は疾病にかかりその療養のために休業した場合には、この解雇制限はかからないものと解されている。

(答え) 誤り (法 19 条)



「解雇制限はかからない」⇒「解雇制限にかかる（解雇できない）」にすれば正解。

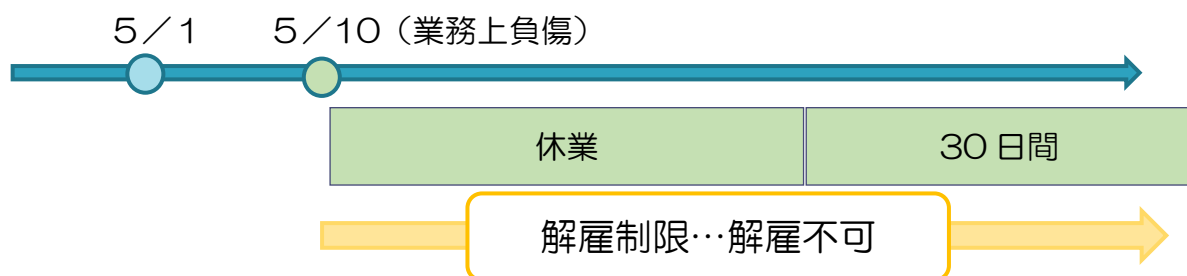
#### ■ 通達

業務上負傷し又は疾病にかかり休業したことによって、前の解雇予告の効力発生自体は中止されるだけであるから、その休業期間が長期にわたり解雇予告としての効力を失うものと認められる場合を除き治癒した日に改めて解雇予告をする必要はない。

例えば、5月1日に解雇予告を行い、5月31日に解雇の予定であったが、5月10日に業務上の負傷により、休業した場合

⇒休業期間中及びその後 30 日間は、解雇できません。

ただし、職場に復帰した場合に改めて解雇予告をする必要はありません。



# 過去問で基礎固め 300 回メール講座

## 【平成 30 年 問 2 才】

労働基準法第 20 条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されており、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じないとされている。

解答…正解（法 20 条）



通達そのものからの問題です。

結論は、「解雇予告手当については時効の問題は生じない。」ということになります。

解雇予告手当⇒解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じない。  
つまり、その場で手当（現金）を支払うので、完結しているイメージ。  
⇒時効の問題は生じない。

解雇は、労働者の生活に多大な影響を及ぼすために、労働基準法において、労働者を解雇する際の手続きが定められています。

やむを得ず労働者を解雇する際には、客観的・合理的な理由が必要になります。  
また、解雇に当たっては、解雇理由の如何を問わず、原則として、以下の2つの方法のいずれかの手続きを行う必要があります。

少なくとも 30 日前の解雇予告	解雇の予告を行わない場合
予告の日数が 30 日に満たない場合は、その不足日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払う。	解雇と同時に 30 日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払う。



例えば、3月31日付けで解雇する場合

⇒遅くとも3月1日に解雇予告が必要

解雇予告日（3/1）は  
予告日数に不算入



### ■解雇予告等の義務

①解雇予告	②解雇予告手当	併用型（①+②）
少なくとも <b>30 日前の予告</b> （解雇予告手当不要）	30 日前に予告しない場合 ⇒30 日以上「 <b>平均賃金</b> 」の支払い義務あり	①の予告日数は、1日について <b>平均賃金</b> を支払った場合は、 <u>その日数を短縮することが可能</u>

#### 平均賃金：

原則として事由の発生した日以前 3 か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数（暦日数）で除した金額（労働基準法 12 条）

## POINT

平成 30 年問2は、通達からの出題が多く、初学者の受験生であれば、理解しづらい問題になります。

テキストに記載されていない場合は、該当箇所に、通達として記載するようにしてください。

問題の傾向としては、繰り返し出題されている内容になります。