

# 択一式トレーニング問題集の使い方

## 1 本書の位置づけ

択一式トレーニング問題集は、科目別講義テキスト<sup>※1</sup>に準拠した問題集です。おおむね過去15年間の本試験問題とオリジナル予想問題を、一問一答の形式により、テキスト項目の順に網羅的に出題しております。択一式試験対策の主要教材としてご活用下さい。

## 2 仕様

### 〔1〕出題問題

科目別講義テキスト<sup>※1</sup>の内容に対応するおおむね過去15年間の本試験問題とオリジナルの予想問題です。

### 〔2〕出題形式

問題を左ページ、解答・解説を右ページとする見開きの構成により、一問一答形式で収載しております。

※1 科目別講義テキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキストのみの一般販売はしていません。

### 〔3〕表示の意味

#### 左 問題ページ

① 問題番号

② 出題元：令0501B…令和5年試験問題の問1Bの問題であることを示します。  
OR…オリジナル問題であることを示します。

③ {新}：直近の本試験問題

④ チェック欄：チェック欄は、問題の習熟度合を図る目安として活用下さい。

☆：科目別講義テキスト<sup>※2</sup>の「☆」に関連する優先順位の低い問題であることを示します。

⑤ 改正：今次の改正が関連する問題であることを示します。

左ページ

第3節 労働基準

① ② ③ ④ ⑤

問題 025 令0501B       ☆ 改正

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。

問題 026 令0301A       ☆

労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

問題 027 平2505C

労働基準法第2条第1項が、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきである。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

問題 028 平2101A

使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

11 第1章 総則

第3節 労働基準

⑥

解答 025 × S63.3.14基発150 / P.13 社労士24P5▼

労働条件とは、賃金、労働時間のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件すべてを含む労働者の一切の待遇をいう。

解答 026 ○ S22.9.13発17 / P.13 社労士24P5▼

記述の通り正しい。

7 解説 【労働基準法第1条第2項】  
労働基準法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、その向上を図るように努めなければならない。

解答 027 ○ 法2条 / P.14 社労士24P6▼

記述の通り正しい。

解答 028 × 法2条 / P.14 社労士24P6▼

本取の義務は、労働者にも課せられる。  
【解説】【労働基準法第2条第2項】  
「労働者及び使用者」は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

総則 第1章 12

右ページ

#### 右 解答・解説ページ

⑥ 科目別講義テキスト<sup>※2</sup>と社労士24レクチャーテキスト<sup>※2</sup>の参照ページを示します。

⑦ +Q：問題に関する補足説明や周辺知識の内容を記載しています。

※2 科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストは、資格の大原社会保険労務士講座受講生専用教材です。科目別講義テキスト・社労士24レクチャーテキストのみの一般販売はしておりません。

### 3 択一式トレーニング問題集の使い方

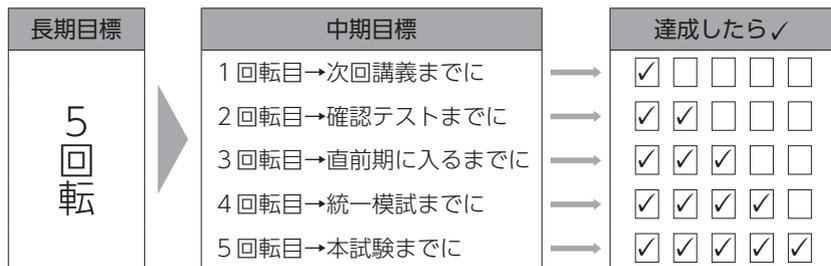
#### 〔1〕問題を解く目的

問題を解く目的は、正誤を憶えることではなく、正誤判断をするための「キーワード」と「その理由」を憶えることです。したがって、問題を解くに当たっては、「キーワード」と「なぜ正しいのか」「なぜ誤っているのか、どうであれば正しいのか」を見つけ、憶え込むことを強く意識するようにしましょう。

#### 〔2〕回転と目標

問題のキーワードを記憶として定着させるためには、繰り返し問題を解く（回転させる）ことが必要です。そのため学習初期から、本試験までに何回転するか（長期目標）、各回転をいつまでにするか（中期目標）を定めておき、これらに基づいて、その週・その日に何問解くか（短期目標）を決めましょう。なお、中期目標の達成の都度、チェック欄をチェックしていくと、回転の進捗状況が一目でわかって便利です。

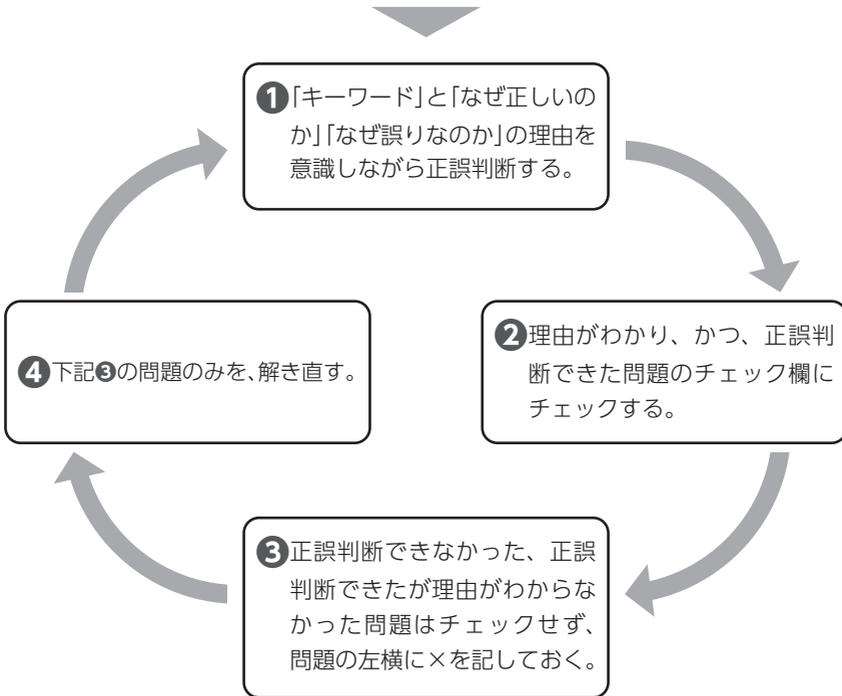
#### 《例》長期目標を5回転とした場合



### 〔3〕問題の具体的な取り組み方

問題の取り組み方は様々です。以下ではその一例をご紹介しますので、参考にしてください。

制限時間（「問題数×30秒以内」など）を設け、制限時間内で解答する。



上記①～④の手順を繰り返し、すべて又は大部分の問題にチェックがついたら、1回転目は終了。

## 〔4〕問題集巻末の「進捗表」について

巻末に「進捗表」がございます。こちらをご利用になり、ご自身の弱点部分を明確にし、早期克服に心掛けましょう。

## 〔5〕問題集巻末の「青シート」について

巻末に「青シート」がございます。解答解説ページを隠すシートとしてご利用下さい。

# 4 よくある質問

## 〔1〕解くべき問題の優先順位について

問題集には数多くの演習問題が収録されているので、特に初めて学習をされる方は、優先順位を決めたうえで問題を解いていくことをお勧めします。一例として、「☆」の問題は一旦とばしておきましょう。

## 〔2〕同じ問題を何度も間違えて、次に進めない…

問題を間違えるということは、その問題のキーワードを憶える第一歩です。しかし、間違えが続いてしまう問題は、一旦とばして次の問題に取り組みましょう。学習が進み、科目の全体像や他の科目との関係が把握できてから理解できる内容の問題もあるからです。

## 〔3〕テキストとトレーニング問題集はどっちが大事？

テキストのみでは、問題のキーワードを知ることができません。また、トレーニング問題集のみでも、全体像を把握しにくいことがあります。いずれか一方に偏るのは得策とはいえません。最も有効なのは、テキストとトレーニング問題集相互で補い合うという学習方法で、①テキストの概要を把握する→②トレーニング問題集を解き、キーワードを記憶する→③テキスト中のキーワードを部分読みする→④上記②③を繰り返すというものです。また、トレーニング問題集で記憶したキーワードや引っ掛け方をテキストの該当箇所書き込んでおくという方法もお勧めです。

## 第1節 労働基準法とは

---

**問題 001 平2102A**

労働基準法で定める基準に違反する労働条件を定める労働契約の部分は、労働基準法で定める基準より労働者に有利なものも含めて、無効となる。

## 第2節 適用対象

---

**問題 002 平2601D**

労働基準法第9条にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものであって、場所的観念によって決定されるべきものではない。

**問題 003 O R**        ☆

労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

**問題 004 O R**        ☆

行政執行法人（独立行政法人造幣局、独立行政法人国立印刷局など）に勤務する職員には、労働基準法は適用されない。

**問題 005 令0401C**

同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

## 第1節 労働基準法とは

---

**解答** 001 × 法13条／P3 社労士24P8▼

労働基準法で定める基準に「達しない」労働条件を定める労働契約の部分は無効となるが、労働基準法で定める基準より労働者にとって有利な部分は無効とはならない。

## 第2節 適用対象

---

**解答** 002 × S22.9.13発基17／P4 社労士24P2▼

一の事業であるか否かは主として「場所的観念によって決定すべきもの」で、同一の場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とされる。

**解答** 003 ○ S43.10.9基収4194／P4 社労士24P2▼

労働基準法は日本国内における強行的な法秩序として、事業主又は労働者が外国人であるか否かを問わず、在留資格の点で適法か否かを問わず適用される。

**解答** 004 × 行政執行法人労働関係法37条、国家公務員法附則16条  
／P6 社労士24P4▼

本肢の職員は、その身分は国家公務員であるが、労働基準法が「適用される」。

**解答** 005 × 法9条、116条／P5・6 社労士24P4▼

労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業については、適用されないが、本肢のように親族以外の者が使用されている場合には適用されるので、当該親族以外の者は労働基準法の労働者に該当することとされている。

**問題 006 令0401 E**     

明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

**問題 007 O R**     

労働基準法上の労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

**問題 008 令0401 A**     

労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

**問題 009 令0401 D**     

株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

**問題 010 令0401 B**     

労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

**問題 011 平2601 E**     

労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。

**解答** 006 ○ 法9条／P6 社労士24P3▼

記述の通り正しい。

**解答** 007 × 法9条／P6 社労士24P3▼

労働基準法上の労働者とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」。なお、本肢は労働組合法の労働者である。

**解答** 008 × 法9条／P6 社労士24P3▼

労働基準法でいう労働者とは職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいい、失業者は含まれない。

**解答** 009 × S23.1.9基発14／P7 社労士24P3▼

本肢の者は、事業主体との関係において使用従属の関係に立たないため、労働者ではない。

**解答** 010 × 法9条／P7 社労士24P3▼

形式上は請負契約のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働者に当たる。

**解答** 011 × 法10条／P8 社労士24P3▼

使用者とは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」をいう。

## 第1節 労働契約締結時の規制

---

**問題 048** 令0302 A

労働基準法第14条にいう「一定の事業の完了に必要な期間を定める」労働契約については、3年（同条第1項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することが可能であるが、その場合には、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかであり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。

**問題 049** 平2903 A

満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約について、労働契約期間の上限は当該労働者が65歳に達するまでとされている。

**問題 050** 平3005 D

労働基準法第14条第1項第2号に基づく、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（期間の定めがあり、かつ、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものではない労働契約）について、同条に定める契約期間に違反した場合、同法第13条の規定を適用し、当該労働契約の期間は3年となる。

## 第1節 労働契約締結時の規制

---

**解答** 048 ○ 法14条 / P22 社労士24P-▼

記述の通り正しい。



**【契約期間の制限】**

(制限がないもの)

- ・ 期間の定めのないもの→制限なし
- ・ 一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの→制限なし

(契約期間の上限)

- ・ 原則→3年上限
- ・ 専門的知識等を有する+それを必要とする業務に「就いている」→5年上限
- ・ 専門的知識等を有する+それを必要とする業務に「就いていない」→3年上限
- ・ 満60歳以上→5年上限
- ・ 満60歳以上+専門的知識等を有する+それを必要とする業務に「就いていない」→5年上限

**解答** 049 × 法14条 / P23 社労士24P9▼

満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、「契約期間の上限を5年」としているが、当該労働者が65歳に達するまでとはされていない。

**解答** 050 × H15.10.22基発1022001 / P23 社労士24P9▼

本肢の場合、当該労働契約の期間は「5年」となる。

**問題 051 令0405 A**

社会保険労務士の国家資格を有する労働者について、労働基準法第14条に基づき契約期間の上限を5年とする労働契約を締結するためには、社会保険労務士の資格を有していることだけでは足りず、社会保険労務士の名称を用いて社会保険労務士の資格に係る業務を行うことが労働契約上認められている等が必要である。

**問題 052 O R**

**改正**

「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」によると、使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間（労働契約法に規定する通算契約期間をいう。）及び有期労働契約の更新回数、両方についての上限を定めなければならない。

**問題 053 O R**

**改正**

「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」によると、期間が2か月の労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を3回更新し、4回目に更新しないこととしようとする使用者は、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

**解答** 051 ○ 法14条／P23 社労士24P9▼

記述の通り正しい。

**解答** 052 × R5.3.30厚労告114／P24 社労士24P－▼

「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」によると、使用者は、有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間（労働契約法に規定する通算契約期間をいう。）「又は」有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。

**解答** 053 ○ H15.10.22厚労告357、R5.3.30厚労告114  
／P25 社労士24P9▼

本肢の基準によると、使用者は「当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者」の労働契約を更新しない場合は、少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告しなければならないとされている。本肢の場合、更新回数は3回、継続勤務の期間は8か月であるため、予告義務が生じる。

## 第1節 賃金支払の五原則

---

**問題 081 令0105 A**

労働基準法第24条第1項は、賃金は、「法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、通貨以外のもので支払うことができる。」と定めている。

**問題 082 O R**

労働基準法において、使用者が、一定の手続きのもと労働者の同意を得た場合、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の口座（指定資金移動業者口座）への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができる。当該一定の要件として、「賃金支払に係る口座の残高（口座残高）の上限額を150万円以下に設定していること又は150万円を超えた場合でも速やかに150万円以下にするための措置を講じていること」等がある。

**問題 083 O R**         ☆

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賞与の支払について、銀行その他の金融機関によって振り出された当該銀行その他の金融機関を支払人とする小切手を当該労働者に交付することによって行うことができる。

**問題 084 平2104 B**         ☆

賃金は直接労働者に支払わなければならないが、労働者の委任を受けた弁護士に賃金を支払うことは労働基準法第24条違反となる。

## 第1節 賃金支払の五原則

---

**解答** 081 × 法24条／P41 社労士24P16▼

労使協定がある場合では、賃金を通貨以外のもので支払うことはできない。

**解答** 082 × 法24条、則7条の2／P43 社労士24P17▼

本肢の一定の要件として、『賃金支払に係る口座の残高（口座残高）の上限額を「100万円」以下に設定していること又は「100万円」を超えた場合でも速やかに「100万円」以下にするための措置を講じていること』等がある。

**解答** 083 × 法24条、則7条の2／P43 社労士24P16▼

本肢の方法により支払を行うことができるのは「退職手当」であり、賞与の支払については認められない。

**解答** 084 ○ 法24条、S63.3.14基発150／P44 社労士24P17▼

労働者の親権者その他の法定代理人や、労働者の委任を受けた任意代理人への支払は、いずれも違反となる。

**問題 085** O R        ☆

賃金は、直接労働者に支払わなければならないが、当該労働者が病気欠勤中のため妻が賃金を受け取りに来た場合に、当該妻に支払うことは認められない。

**問題 086** 平3006A

派遣先の使用者が、派遣中の労働者本人に対して、派遣元の使用者からの賃金を手渡しすることだけであれば、労働基準法第24条第1項のいわゆる賃金直接払の原則に違反しない。

**問題 087** 平2803B

労働者が賃金の支払を受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合でも、使用者は当該賃金債権の譲受人に対してではなく、直接労働者に対し賃金を支払わなければならないとするのが、最高裁判所の判例である。

**問題 088** O R

労働者が5分遅刻した場合に、30分遅刻したものとして賃金カットをするという処理は、事務簡便を目的としたものと認められるため違法とされない。

**解答** 085 × 法24条、S63.3.14基発150 / P 44 社労士24P 17▼

本肢のような労働者本人の使者への支払は、直接払の原則に違反しない。

**解答** 086 ○ S61.6.6基発333 / P 44 社労士24P 17▼

記述の通り正しい。

**解答** 087 ○ 最判S43.3.12 / P 44 社労士24P 17▼

記述の通り正しい。

**解答** 088 × S63.3.14基発150 / P 45 社労士24P 18▼

労働者が5分遅刻した場合に、30分遅刻したものとして賃金カットをするという処理は、労務の提供のなかった限度を超えるカット（25分についてのカット）について労働基準法第24条の賃金の全額払の原則に反し「違法である」。ただし、このような取扱いを就業規則に定める減給の制裁として同法第91条の制限内で行う場合には、同法第24条の賃金の全額払の原則に反しない。

## 第2節 労働時間

---

**問題 109** 令0106A

労働基準法第32条第2項にいう「1日」とは、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいい、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とする。

**問題 110** O R

使用者は、保健衛生業のうち常時30人未満の労働者を使用するものについては、労働基準法第32条の規定にかかわらず、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

**問題 111** 令0407A

使用者は、労働基準法別表第1第8号（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業）、第10号のうち映画の製作の事業を除くもの（映画の映写、演劇その他興行の事業）、第13号（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業）及び第14号（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業）に掲げる事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、労働基準法第32条の規定にかかわらず、1週間について48時間、1日について10時間まで労働させることができる。

**問題 112** O R

労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働契約、就業規則等の定めにより決定されるものであるとするのが最高裁判所の判例である。

## 第2節 労働時間

---

**解答** 109 ○ S63.1.1基発1 / P 59 社労士24 P 23▼

記述の通り正しい。

**解答** 110 × 則25条の2 / P 59 社労士24 P 23▼

物品販売業、理容業、映画演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業のうち常時「10人」未満の労働者を使用するものについては、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

**解答** 111 × 則25条の2 / P 59 社労士24 P 23▼

本肢の場合、1週間については44時間、1日については8時間まで労働させることができる。

**解答** 112 × 最判H12.3.9 / P 60 社労士24 P 22▼

労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、「労働契約、就業規則等の定めにより決定されるものではない」。

**問題 113 令0402E**      

警備員が実作業に従事しない仮眠時間について、当該警備員が労働契約に基づき仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに対応することが義務付けられており、そのような対応をすることが皆無に等しいなど実質的に上記義務付けがされていないと認めることができるような事情が存しないなどの事実関係の下においては、実作業に従事していない時間も含め全体として警備員が使用者の指揮命令下に置かれているものであり、労働基準法第32条の労働時間に当たるとするのが、最高裁判所の判例である。

**問題 114 令0402C**      

労働安全衛生法第59条等に基づく安全衛生教育については、所定労働時間内に行うことが原則とされているが、使用者が自由意思によって行う教育であって、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取扱による出席の強制がなく自由参加とされているものについても、労働者の技術水準向上のための教育の場合は所定労働時間内に行うことが原則であり、当該教育が所定労働時間外に行われるときは、当該時間は時間外労働時間として取り扱うこととされている。

**問題 115 平2205D**      

労働基準法第38条第1項に定める事業場を異にする場合の労働時間の通算については、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合にのみ適用されるものであり、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合には適用されない。

**解答** 113 ○ 最判H14.2.28 / P60 社労士24P22▼

記述の通り正しい。

**解答** 114 × S63.3.14基発150・婦発47 / P61 社労士24P22▼

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取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない。

**解答** 115 × S23.5.14基発769 / P61 社労士24P23▼

事業場を異にする場合の労働時間の通算の規定は、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合にも「適用される」。

## 第1節 年次有給休暇とは

---

**問題 176 令0407E**     

年次有給休暇の権利は、「労基法39条1、2項の要件が充足されることによつて法律上当然に労働者に生ずる権利ということとはできず、労働者の請求をまつて始めて生ずるものと解すべき」であり、「年次〔有給〕休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』を要する」とするのが、最高裁判所の判例である。

## 第2節 年休権の発生・付与日数の決定

---

**問題 177 O R**     

全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える年次有給休暇の齊一的取扱いをするにあたっては、法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である出勤率の算定においては、短縮された期間は全労働日のうち8割出勤したものとみなさなければならない。

**問題 178 平2807B**     

全労働日と出勤率を計算するに当たり、法定休日を上回る所定の休日に労働させた場合におけるその日は、全労働日に含まれる。

**問題 179 O R**     

裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合の解雇日から復職日までの不就労日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日については、出勤率の算定に当たっては、全労働日に含まれないものとされる。

## 第1節 年次有給休暇とは

---

**解答** 176 × 最判S48.3.2 / P 126・136 社労士24P51▼

年休権は、「発生要件を充足することによって法律上当然に発生する権利」である。

## 第2節 年休権の発生・付与日数の決定

---

**解答** 177 × H6.1.4基発1 / P 127 社労士24P53▼

年次有給休暇の斉一的取扱いの場合、出勤率の算定については、短縮された期間は「全期間出勤」したものとみなさなければならない。

**解答** 178 × 法39条、S33.2.13基発90 / P 128 社労士24P51▼

所定の休日に労働させた場合には、その日は、「全労働日に含まれない」。

**解答** 179 × H25.7.10基発0710第3号 / P 129 社労士24P51▼

裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合の解雇日から復職日までの不就労日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日については、出勤率の算定に当たっては、「出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれる」ものとされる。

**問題 180 平2807C**

年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものと取り扱う。

**問題 181 O R**

年次有給休暇の取得の要件である出勤率の算定においては、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した期間、育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間は、出勤したものとみなされるが、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間は、出勤したものとみなされない。

**問題 182 令0106E** ☆

労働基準法第39条に定める年次有給休暇は、1労働日（暦日）単位で付与するのが原則であるが、半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用されている場合には認められる。

**問題 183 O R**

使用者は、その事業場に同時に採用され、6か月間継続勤務し、労働基準法第39条所定の要件を満たした週の所定労働時間20時間（勤務形態は1日4時間、週5日勤務）の労働者と週の所定労働時間32時間（勤務形態は1日8時間、週4日勤務）の労働者の2人の労働者がいる場合、後者には前者より多くの日数となる年次有給休暇を付与しなければならない。

**解答** 180 ○ S22.9.13発基17 / P 129 社労士24P51▼

労働基準法による年次有給休暇をとった日は、労働基準法が権利として保障した休暇であり、その権利発生の要件として出勤率算定にあたってこれを欠勤として取り扱うことは当を得ないので、出勤したものとして取り扱う。

**解答** 181 × 法39条 / P 129 社労士24P51▼

「産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間」も出勤したものとみなされる。

**解答** 182 ○ S24.7.7基収1428 / P 130 社労士24P - ▼

使用者は、労働者に年次有給休暇を半日単位で付与する義務はないが、労働者の請求で使用者が任意に与えるかぎり半日単位でも差し支えない。

**解答** 183 × 法39条 / P 132 社労士24P54▼

本肢の場合、前者の週の所定労働日数は5日であり、また、後者の週の所定労働時間は32時間であるので、いずれの者も比例付与の対象とはならず、それぞれ10労働日の年次有給休暇が付与されることとなる。