

- 〔問 4〕 労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。
- A 労働基準法第32条の労働時間とは、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、この労働時間に該当するか否かは、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、労働協約等の定め of いかんにより決定されるべきものではない。
 - B 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するに当たっては、使用者は、原則として、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により一定の事項を定めて実施する必要があるが、必ずしもその事業場の労働者の過半数がフレックスタイム制の適用を受ける場合でなくともこの制度を採用することができる。
 - C 使用者は、労働基準法第66条第2項の規定により、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性(以下「妊産婦」という。)が請求した場合においては、同法第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働又は休日労働をさせてはならないが、この第66条第2項の規定は、妊産婦であっても同法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者に該当するものには適用されない。
 - D 労働基準法では、休憩時間や労働時間について、例えば、航空機による旅客運送の事業における航空機の操縦士で長距離にわたり継続して乗務する者については休憩時間を与えないことができることとされ、また、坑内労働については労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を休憩時間を含めて労働時間とみなしている。
 - E 使用者は、「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」第23条第1項の規定に基づき、生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者に対し、始業時刻を30分繰り下げ、かつ、終業時刻を30分繰り上げる措置を講じている場合においては、当該措置の適用を受けている労働者については、当該労働者からの請求の有無にかかわらず、労働基準法第67条の育児時間を与える必要はない。