

〔問 7〕 労働基準法に定める就業規則等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第91条に定める減給の制裁の制限に関する規定は、同法第89条の規定が、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対してのみ就業規則の作成義務を課しているところから、常時10人未満の労働者しか使用せず、就業規則の作成義務がない使用者に対しては適用されない。
- B 就業規則に制裁として出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めがある場合において、労働者が、例えば5日間の出勤停止の制裁を受けるに至ったときは、当該5日間の賃金を支払わないことは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、労働基準法第91条の減給の制裁の制限には関係のないものである。
- C 使用者は、労働基準法第89条に規定する事項について就業規則を作成しなければならないが、また、常時10人以上の労働者を使用する場合には、それを作成し、又は変更したときは、行政官庁に届け出なければならない。
- D 就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならず、もし、これを超えて減給の制裁を行う必要が生じた場合においても、その部分の減給は、次期の賃金支払期に延ばすことはできない。
- E 労働基準法第106条に規定する法令等の周知義務に関し、使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令並びに就業規則については、それらの要旨を周知すれば足り、全文の周知までは求められていない。