

- 〔問 2〕 労働基準法に定める労働時間に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。
- A 労働基準法施行規則第 23 条の規定に基づき宿直の勤務で断続的な業務について許可を受けようとする場合には、宿直勤務 1 回についての宿直手当の最低額は、当該事業場において宿直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金(労働基準法第 37 条の割増賃金の基礎となる賃金に限る。)の 1 人 1 日平均額の 2 分の 1 を下回らないものでなければ所轄労働基準監督署長の許可を受けることはできない。
- B 労働基準法第 38 条の 3 及び第 38 条の 4 の規定に基づく裁量労働制に係る労働時間のみなしに関する規定は、同法第 4 章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用されるとともに、同法第 6 章の 2 の女性の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定についても適用される。
- C 労働基準法第 38 条の 4 に規定するいわゆる企画業務型裁量労働制を採用するために行われる同条第 1 項の委員会の決議は、所轄労働基準監督署長に届出をしなければならないが、これはあくまで取締規定であり、届出をしないからといって、同項による企画業務型裁量労働制の効力発生に影響するものではない。
- D 労働基準法第 32 条の 4 に規定するいわゆる 1 年単位の変形労働時間制を採用する事業場において、その対象となる労働者が対象期間中に退職した場合、当該労働者について、当該労働させた期間を平均し 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間(同法第 33 条又は第 36 条第 1 項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。)の労働については、同法第 37 条の規定の例により割増賃金を支払わなければならないが、これを支払わない場合には、同法第 24 条違反となる。
- E フレックスタイム制においては、始業及び終業の時刻を、対象となる労働者の決定にゆだねているところから、フレックスタイム制を採用する事業場においては、使用者は、対象労働者については、各労働者の各日の労働時間の把握を行う必要はない。