

平成17年 労働基準法及び労働安全衛生法

〔問 7〕 労働基準法に定める労働時間、賃金等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A ある法人企業の代表者が、当該企業において、労働基準法第37条の規定に違反する時間外・休日労働(いわゆる不払い残業等)が行われている事実を知り、その是正に必要な措置を講じなかったときは、たとえ代表者自らが当該不払い残業等を指示、命令していなくとも、当該代表者も行為者として処罰される。
- B 年間賃金額を予め定めるいわゆる年俸制を採用する事業場において、就業規則により、決定された年俸の16分の1を月例給与とし、決定された年俸の16分の4を2分して6月と12月にそれぞれ賞与として支給し、他に交通費実費分の通勤手当を月々支給することを定めて支給しているような場合には、割増賃金の支払いは、月例給与に賞与部分を含めた年俸額を基礎として計算をして支払わなければならない。
- C 使用者は、労働基準法別表第1第13号の保健衛生の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、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。また、この特例の下に、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制及び1年単位の変形労働時間制を採用することができる。
- D 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。
- E 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給の制裁の事由が発生した日でなく、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日である。