

- 5) 労働基準法に定める割増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 1か月の賃金支払額(賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額)に生じた千円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことは、賃金支払の便宜上の取扱いと認められるから、労働基準法第24条違反としては取り扱わないこととされている。
- B 労働基準法第37条には、「使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」と規定されていることから、同法第37条に規定する割増賃金は、同法第33条又は第36条第1項の規定に基づき労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合に支払うべきものであって、これらの規定による手続を必要とする時間外又は休日の労働であっても、これらの規定による手続をとらずに行われたものに対しては割増賃金の支払の必要はない。
- C 週休1日制の事業場において、就業規則に休日を振り替えることができる旨の規定を設け、この規定に基づき、あらかじめ、ある週の休日を翌週の労働日と振り替えた場合には、当該休日は労働日となりその日に労働させても、休日労働とはならないが、休日を振り替えたことにより、その週の労働時間が1週間の法定労働時間を超えるときは、その超えた時間については時間外労働となり、時間外労働に関する割増賃金を支払わなければならない。
- D 最高裁判所の判例によると、労働基準法第32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、36協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、当該就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するのを相当とする、とされている。
- E 賃金が出来高払制その他の請負制によって定められている者が、労働基準法第36条第1項又は第33条の規定によって法定労働時間を超えて労働をした場合、当該法定労働時間を超えて労働をした時間については、使用者は、その賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該法定労働時間を超えて労働をした時間数を乗じた金額の2割5分を支払えば足りる。

第38回(平成18年度)社会保険労務士試験の合格基準及び正答

1 合格基準及び配点

試験科目	選択式					択一式									
	A	B	C	D	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
労働基準法及び労働安全衛生法	⑫	③	⑧	⑰	⑩	B	A	C	B	B	E	D	B	A	C

2 試験問題の正答

試験科目	選択式					択一式									
	A	B	C	D	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
労働基準法及び労働安全衛生法	⑫	③	⑧	⑰	⑩	B	A	C	B	B	E	D	B	A	C