

- 〔問 7〕 労働基準法に定める解雇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。
- A 最高裁判所の判例によると、使用者が労働基準法第 20 条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の 30 日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべきである、とされている。
- B 使用者が労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法第 20 条第 1 項の規定により、少なくともその 30 日前にその予告をしなければならないが、その予告の日数は、1 日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。例えば、8 月 27 日をもって労働者を解雇しようとする場合において、8 月 14 日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の 17 日分の解雇予告手当を支払わなければならない。
- C 労働基準法第 14 条第 2 項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」によれば、期間の定めのある労働契約(雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。)が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。
- D 平成 16 年 5 月に満 60 歳の誕生日を迎えたある労働者が、同年 8 月に 3 年の期間を定めた労働契約を締結した場合において、本年(平成 18 年) 8 月に他の有利な条件の転職先をみつけて退職することを決意した。この場合、当該労働者は、労働基準法第 137 条の規定により、当該使用者に申し出ることににより、いつでも退職することができる。
- E 労働基準法第 20 条第 1 項ただし書の事由に係る行政官庁の認定(以下「解雇予告除外認定」という。)は、原則として解雇の意思表示をなす前に受けるべきものではあるが、それは、同項ただし書に該当する事実があるか否かを確認する処分であって、認定されるべき事実がある場合には使用者は有効に即時解雇をなし得るものと解されるので、そのような事実がある場合には、即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得たときは、その解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解されている。

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

(1) 合格基準	本年度の合格基準は、次の 2 つの条件を満たした者を合格とする。									
	① 選択式試験は、総得点22点以上かつ各科目 3 点以上（ただし、労基法及び安衛法、労災保険法、雇用保険法、社保一般常識、厚生年金保険法は 2 点以上）である者									
(2) 配点	② 択一式試験は、総得点41点以上かつ各科目 4 点以上（ただし、労基法及び安衛法、労働社保一般常識は 3 点以上）である者									
	※ 上記合格基準は、試験の難易度に差が生じたことから、昨年度試験の合格基準を補正したものである。									

2 試験問題の正答

出題形式 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