

平成9年 労働基準法及び労働安全衛生法

〔問 5〕 労働時間、休日及び年次有給休暇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 適用対象労働者を明確に区分し、それぞれ所定の手続に従って労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、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について、一つの事業場で対象労働者の異なる複数の制度を採用することができる。
- B 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に関する労使協定の中に、「労使双方の合意があれば、協定期間中であっても変形労働時間制の一部を変更することができる」旨の規定を設け、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合には、使用者は、これに基づき変形労働時間制の変更を行うことができる。
- C 派遣先の使用者は、当該事業場において災害その他避けることができない事由により臨時の必要がある場合には、派遣中の労働者に法定時間外又は法定休日に労働させることができるが、この場合、事前に行政官庁の許可を受け、又はその暇がない場合に事後に遅滞なく届出をする義務を負うのは、派遣先の使用者である。
- D 労働者の育児休業の申出の前に、育児休業期間中の日について労使協定に基づくいわゆる年次有給休暇の計画的付与が行われた場合には、当該日については、当該労働者は年次有給休暇を取得したものと解される。
- E 労働者が年次有給休暇を半日ずつ請求しても、労働基準法第39条に規定する年次有給休暇は1労働日を単位とするものであるから、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はない。