

複合問題対策①

(労働編)



本試験の択一式問題では、5つの肢すべて異なる分野から出題される“複合問題”が増えてきています。直前期を迎え、複数分野の知識を短時間で効率よく頭の中から出し入れできるよう、過去問を使った答練形式で解説、まとめの図表でトレーニングします。

社会保険労務士
三宅 大樹
(山川社労士予備校)



〔問 1〕 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 令和7年9月30日の終了をもって、何ら手当を支払うことなく労働者を解雇しようとする使用者が同年9月1日に当該労働者にその予告をする場合は、労働基準法第20条第1項に抵触しない。
- B 使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、労働者に対して労働契約の締結と有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の更新のタイミングごとに、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に加え、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」についても明示しなければならない。
- C 使用者は、労働基準法第65条第3項の規定により、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。
- D 小売業の事業場で経理業務のみに従事する労働者について、対象期間を令和7年1月1日から同年12月31日までの1年間とする労働基準法第36条第1項の協定をし、いわゆる特別条項により、1か月について95時間、1年について700時間の時間外労働を可能としている事業場においては、同年の1月に90時間、2月に70時間、3月に85時間、4月に75時間、5月に80時間の時間外労働をさせることができる。
- E 労働基準法第34条に定める休憩時間は、労働基準監督署長の許可を受けた場合に限り、一斉に与えなくてもよい。

1-A 解雇の予告（法20条）

ここで具体例！

解雇予告→翌日

8/31 9/1

▼解雇

9/30

解雇予告期間（30日間）

1-B 労働条件の明示（法15条1項）

ここでまとめ！

【労働条件の絶対的明示事項】

（昇給に関する事項*を除き、書面による交付が原則）

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（労働契約法18条1項に規定する通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む）
- ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む）
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項*
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

1-C 産前産後（法65条）

ここでまとめ！

		妊産婦		
		妊娠中の女性		産後1年を経過しない女性
		産前休業（6週間or14週間）	産後休業（8週間）	
通常業務 就業禁止	なし	請求あれば禁止	原則禁止	なし
			※↓の場合産後6週間経過後は可 ・就業する旨の請求 ・医師が認めた業務	
軽易業務転換		請求あれば義務あり	なし	