

## 【問題2】

### (1) 正解 A

- A 設例の者は、解雇制限の適用を受けることとなり、解雇制限期間中は労働者の責めに帰すべき事由があってもその者を解雇することはできないため、法第19条違反となる。
- B 法違反とならない(法第21条第4号)。
- C 法違反とならない(法第19条第1項、法第81条)。
- D 法違反とならない(法第20条第1項・第2項)。
- E 法違反とならない(法第20条第1項・第2項)。

### (2) 正解 C

- C 試みの使用期間中の者については、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合には、解雇の予告に関する規定が適用される(法第21条)ため、正解となる。
- A 契約期間が満了するものであり、解雇の予告は必要でない(法第21条)。
- B 解雇の予告は必要でない(法第21条)。
- D 解雇の予告は必要でない(法第21条)。
- E 解雇の予告は必要でない(法第21条)。

### (3) 正解 C

- C 記述どおり正しい。
- A 「就業規則」ではなく「労働協約」に別段の定めがある場合である(法第24条第1項ただし書)。
- B 賃金の一部控除が認められるのは、法令に別段の定めがある場合または労使の書面協定がある場合である(法第24条第1項ただし書)。
- D 賃金は、臨時の賃金等を除き、必ず毎月1回以上支払わなければならない(法第24条第2項)。
- E 賃金支払日を毎月25日から月末までの間というように定めることは、一定期日払いの原則に反し、許されない。

### (4) 正解 D

- D 設例の休業は、使用者の責めに帰すべき事由による休業に該当し、休業手当の支払が必要となるため、正しい。
- A 設例の事由は、賃金の非常時払いの事由に該当するため、支払期日前であっても、賃金を支払わなければならない(法第25条、則第9条第1号)。
- B 親権者は、未成年者の賃金を代わって受けとることはできない(法第59条)。
- C 労働協約に別段の定めがある場合にも、通貨以外のもので支払うことができる(法第24条第1項ただし書)。また、退職手当についても、小切手払い等が認められている。
- E 「通常の賃金の8割」ではなく「一定額(平均賃金の100分の60程度)」を保障することとされている(法第27条)。

### (5) 正解 C

- C 年俸制で賃金が定められている労働者であっても、賃金は毎月1回以上支払わなければならない(法第24条第2項)ので、誤りとなる。