

ビジネスコンプライアンス検定 上級問題集 正誤表 Z85P

ビジネスコンプライアンス検定 上級問題集に誤りがございました。訂正し、お詫び申し上げます。

頁	該当箇所	正 誤 内 容	
P.40	【問題 22】 解説	誤	ア：適切。他…（中略）…、原則として無効とはならない（95条）。 イ：適切。錯誤無効の主張に必要な「要素の錯誤」とは、…（中略）…、原則として <u>錯誤無効の主張</u> ができる。なお、 <u>錯誤無効の主張</u> のためには、Y社が無重過失である必要がある。
		正	ア：適切。…（中略）…、原則として取り消すことはできない（95条）。 イ：適切。錯誤取消しの主張に必要な「要素の錯誤」とは、…（中略）…、原則として <u>錯誤取消し</u> の主張ができる。なお、 <u>錯誤取消し</u> の主張のためには、Y社が無重過失である必要がある。
P.61	【問題 30】	誤	1：「公益通報者」とは、公益通報をした労働者のことをいい、会社の取締役が公益通報をして <u>も、公益通報者保護法により保護されない</u> 。
		正	1：「公益通報者」とは、公益通報をした労働者・退職者・役員のことをいい、会社の取締役が公益通報した場合も、公益通報者保護法により保護される。
P.68	【問題 36～40】 [設問 2]	誤	ア. 残業時間が月100時間を超える労働をさせていたとしても、業務多忙に臨時的に対応するため、いわゆる36協定で定められた延長時間の限度を大幅に超える残業時間を認めるという特別条項付き協定を結んでいれば、ただちに違法とはならない。
		正	ア. 残業時間が月100時間を超える労働をさせていた場合、原則として違法となる。
P.85	【問題 30】 解説	誤	1：適切。公益通報者保護法における「公益通報者」とは、公益通報をした労働者のことをいう（公益通報者保護法2条2項）。この労働者は、労働基準法第9条に規定する労働者であり、 <u>会社の取締役は含まれない</u> 。
		正	1：適切。公益通報者保護法における「公益通報者」とは、公益通報をした者をいう（公益通報者保護法2条2項）。公益通報者で保護される労働者・退職者・役員のうち、「役員」には法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人のほか、法令の規定に基づき法人の経営に従事している者（会計監査人を除く）が含まれる。
P.89	【問題 36～40】 [設問 2] 解説	誤	ア：適切。労働基準法は、第36条の規定による、いわゆる36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働を認めているが、これには1カ月45時間以内などの延長時間の限度がある（36条3項、2項、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準3条）。しかし、 <u>臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができ、時間を短くする努力義務はあるが、現行法にこの特別延長に上限はない（同基準3条1項ただし書き）</u> 。
		正	ア：適切。労働基準法改正（大企業2019年4月から、中小企業2020年4月から施行）により、 <u>時間外労働の上限規制が規定された</u> 。これまで、36協定の延長時間等の制限があっても、 <u>臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、100時間を超える労働も法律上は可能であったが、過労死などの温床となっていたとの批判から、改正により単月100時間未満、複数月平均80時間以内（いずれも休日労働含む）などの上限規制が罰則付きで導入されている。ただし、建設現場や医師などについては、例外的に上限規制の適用が猶予されている</u> 。
P.102	【問題 19】	誤	ウ. 業務多忙に臨時的に対応するため、36協定で定められた延長時間の限度を超えるような残業時間を認める特別条項付き協定を結んで、1カ月間だけ <u>月100時間をわずかに超える残業をさせること</u>
		正	ウ. 業務多忙に臨時的に対応するため、36協定で定められた延長時間の限度を超えるような残業時間を認める特別条項付き協定を結んで、1カ月間だけ <u>月80時間をわずかに超える残業をさせること</u>
P.124	【問題 19】 解説	誤	ウ：適切。労働基準法は、第36条の規定による、いわゆる36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働を認めているが、これには1カ月45時間以内などの延長時間の限度がある（36条3項、時間外労働の限度に関する基準）。しかし、 <u>臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができ、時間を短くする努力義務はあるが、特別延長に上限はない</u> 。なお、この制度は過労死の温床となっていたとして、 <u>現在規制が議論されている</u> 。
		正	ウ：適切。労働基準法は、第36条の規定による、いわゆる36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働を認めている。ただし、 <u>労働基準法改正（大企業2019年4月から、中小企業2020年4月から施行）により、時間外労働の上限規制が規定され、単月100時間未満、複数月平均80時間以内（いずれも休日労働含む）などの上限規制が罰則付きで導入された</u> 。

※ビジネスコンプライアンス検定上級問題集（Z85P）第8版 第1刷用

2023年12月27日

以上