

択一式問題（一問一答）

1条 労働条件の原則

- 1 労働基準法の総則においては、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。

2条 労働条件の決定

- 2 使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならないが、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

3条 均等待遇

- 3 均等待遇を定めた労働基準法第3条では、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをすることは禁止されている。
- 4 労働基準法第3条は、法の下での平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱いを禁止している。
- 5 労働基準法第3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いには、雇入れにおける差別も含まれるとするのが最高裁判所の判例である。

解答解説

1条 労働条件の原則

- 1 ○ 法1条2項。☞なお、ここでいう「労働関係の当事者」とは、使用者及び労働者のほかに、使用者団体や労働組合を含む。平18.1A

2条 労働条件の決定

- 2 × 法2条2項において、「労働者及び使用者」の双方に対して、「労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」と定めている（法2条2項）。平21.1A

3条 均等待遇

- 3 × 均等待遇を定めた法3条では「性別」に関する差別的取扱いは禁止されていない（法3条）。☞性別を理由とした差別的取扱いは、法4条において「賃金」に限定して禁止されており、また、男女雇用機会均等法において、全般的な男女差別の禁止規定が設けられている。平19.1E
- 4 × 労働基準法3条において、差別理由として禁止しているのは、「国籍、信条又は社会的身分」のみであり、「人種、性別又は門地」については規定されていない（法3条）。☞日本国憲法3条では、「人種、信条、性別、社会的身分、門地」を差別理由としている。平23.1A
- 5 × 法3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いには、「雇入れにおける差別は含まれない」とするのが最高裁判所の判例である（法3条、最大判S.48.12.12〈三菱樹脂〉）。☞最高裁判所の判例によれば、法3条の規定は、「雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制約する規定ではない」とされ、「企業者が特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」とされている。平21.1B

4条 男女同一賃金の原則

- 6 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。
- 7 労働基準法第4条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれない。

5条 強制労働の禁止

- 8 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。
- 9 労働基準法第5条が禁止する労働者の意思に反する強制労働については、労働基準法上最も重い罰則が定められている。

6条 中間搾取の排除

- 10 何人も、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
- 11 何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

4条 男女同一賃金の原則

- 6 ○ 法4条。㊦労働基準法上、「女性」であることを理由として差別が禁止されるのは、「賃金」についてのみである。[平20.1E](#)
- 7 × 「差別的取扱いをする」とは、「不利に取扱う場合のみならず有利に取扱う場合も含む」とされており、女性を男性より有利に取扱う場合も、法4条で禁止する差別的取扱いに含まれる（法4条、H.9.9.25基発648号）。[平21.1C](#)

5条 強制労働の禁止

- 8 ○ 法5条。㊦「精神又は身体を不当に拘束する手段」の例として、長期労働契約、労働契約不履行に関する賠償予定契約、前借金契約、強制貯金などがある。[平20.1A](#)
- 9 ○ 法5条。㊦使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならず、これに違反した場合は、労働基準法上最も重い「1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金」に処せられる。[平21.1D](#)

6条 中間搾取の排除

- 10 ○ 法6条。㊦「法律に基づいて許される場合」として、職業安定法に基づく許可を受けて有料職業紹介事業を行う者が、法所定の手数料を受け取る場合などがある。[平20.1C](#)
- 11 × 「他の法律の定め如何にかかわらず」を、「法律に基づいて許される場合の外」に置き換えると正しい内容となる（法6条）。㊦例えば、有料職業紹介事業において厚生労働省令で定める手数料を徴収する行為は中間搾取に該当するが、「厚生労働大臣の許可を受けたとき」は、「職業安定法30条に基づいて許される場合」に該当するため、労働基準法6条には違反しないものとされている。[平23.1B](#)

7条 公民権行使の保障

- 12 労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しないため、使用者は、労働審判員に任命された労働者が労働時間中にその職務を行うために必要な時間を請求した場合、これを拒むことができる。
- 13 公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。

9条 労働者の定義

- 14 労働基準法でいう「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいい、法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあって賃金を受ける場合は、その限りにおいて同法第9条に規定する労働者である。
- 15 会社から給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける組合専従職員の労働関係については、使用者が当該専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、労働組合の事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

7条 公民権行使の保障

- 12 × 労働審判員としての職務は法7条の「公の職務」に該当するため、使用者は、本肢の労働者の請求を拒むことはできない(法7条, H.17.9.30基発0930006号)。**参**国又は地方公共団体の公務に民意を反映してその適正を図る職務、例えば、「衆議院議員その他の議員、労働委員会の委員、陪審員、検察審査員、労働審判員、裁判員、法令に基づいて設置される審議会の委員等の職務」は、法7条の公の職務に該当する。**平21.1E**
- 13 ○ 法7条、最判 S.38.6.4〈十和田観光電鉄〉。**参**公職への就任について使用者の承認にかからしめることは、労働者の公民権の行使の自由を制限するものであり、判例においても、本肢のような就業規則の条項は無効としている。**平23.1C**

9条 労働者の定義

- 14 ○ 法9条, S.23.3.17基発461号。**参**本肢に対して、法人、団体、組合等の代表者又は執行機関である者のように、事業主体との関係において使用従属の關係に立たない者は労働者ではない。**平19.1B**
- 15 ○ 法9条, H.11.3.31基発168号。**参**したがって、会社が本肢の組合専従職員を解雇しようとするときは、会社は、法20条に基づく解雇予告又は解雇予告手当の支払義務を負う。**平19.1C**

10条 使用者の定義

- 16 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第44条には、労働基準法の適用に関する特例が定められており、派遣先が国又は地方公共団体である場合においても、当該国又は地方公共団体に派遣されている労働者に関しては、当該特例の適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例による労働基準法の適用がある。
- 17 いわゆる在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法における使用者としての責任を負うものである。

11条 賃金の定義

- 18 労働基準法に定める賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者又は顧客が労働者に支払うすべてのものをいう。
- 19 結婚手当は、使用者が任意的、恩恵的に支給するという性格を持つため、就業規則によってあらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が使用者に義務付けられている場合でも、労働基準法第11条に定める賃金には当たらない。
- 20 労働基準法上、賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいうとされているが、使用者が労働者に支払うものであっても、実費弁償として支払われる旅費は、賃金ではない。

10条 使用者の定義

- 16 ○ 法10条, H. 11. 3. 31基発168号, 労働者派遣法44条。㊦労働基準法等の適用に関する特例等は、①派遣元が労働基準法の適用事業の事業主であり、かつ、派遣される労働者が労働基準法9条に規定する労働者であること、②派遣先が事業又は事務所の事業主であること、の2つの要件に該当する労働者派遣に適用されることになっている。したがって、本肢の国又は地方公共団体についても派遣先として特例等による労働基準法等の適用がある。[平18.1E]
- 17 ○ 法10条, S. 61. 6. 6基発333号。㊦在籍型出向に当たっては、出向先での労働条件、出向元における身分の取扱い等は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められるが、それによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うことになる。[平19.1A]

11条 賃金の定義

- 18 × 「客が旅館の従業員等に直接支払うチップ」などのように、顧客が労働者に支払うものは、賃金に該当しない（法11条, S. 23. 2. 3基発164号）。㊦賃金とは、名称のいかんを問わず、労働の対償として、「使用者」が労働者に支払うすべてのものをいう。[平23.1E]
- 19 × 労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件の明確な結婚手当等は、労働基準法11条に定める賃金に該当する（法11条, S. 22. 9. 13発基17号）。[平22.3B]
- 20 ○ 法11条, S. 26. 12. 27基収6126号。㊦なお、本肢の実費弁償的な「出張旅費等」は賃金ではないが、「通勤手当」や「通勤定期券」については、本来労働者が負担すべきものであるから業務費ではなく、その支給条件が就業規則等に定められているときは賃金に当たる。[平19.2A]

選択式問題（平成23年度本試験）

〔問〕 次の文中の の部分を選択肢の中の適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働基準法第4章に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業又は畜産、養蚕、水産の事業に従事する労働者については適用されないが、これらの事業においても、 A 及び年次有給休暇に関する規定は適用される。
- 「〔年次有給〕休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を B として発生するのであつて、年次休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』の観念を容れる余地はないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。
- 「使用者の責めに帰すべき事由によつて解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、右労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり右利益〔…（略）…〕の額を賃金額から控除することができるが右賃金額のうち労働基準法12条1項所定の C に達するまでの部分については利益控除の対象とすることが禁止されているものと解するのが相当である」とするのが最高裁判所の判例である。
- 事業者が労働安全衛生規則第43条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断を行わなければならない労働者は、 D 労働者であつて、法定の除外事由がない者である。
- 労働安全衛生法第65条の4においては、「事業者は、 E その他の健康障害を生ずるおそれのある業務で、厚生労働省令で定めるものに従事させる労働者については、厚生労働省令で定める作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。」と規定されている。

選択肢

- ① エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務
- ② 解除条件
- ③ 事業場外のみなし労働時間制
- ④ 事後的調整事由
- ⑤ 事前の調整事由
- ⑥ 常時使用する
- ⑦ 深夜業
- ⑧ 深夜業に従事する
- ⑨ 潜水業務
- ⑩ 長時間にわたる労働に従事する
- ⑪ 賃金の総額の4割
- ⑫ 賃金の総額の6割
- ⑬ 停止条件
- ⑭ 廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の保守点検等の業務
- ⑮ フレックスタイム制
- ⑯ 粉じん作業に係る業務
- ⑰ 平均賃金の4割
- ⑱ 平均賃金の6割
- ⑲ 雇い入れるすべての
- ⑳ 労働時間の通算

解答

- A ⑦ 深夜業 (労働基準法41条, H. 11. 3. 31基発168号)
- B ② 解除条件 (最判 S. 48. 3. 2 <白石営林署>)
- C ⑱ 平均賃金の6割 (最判 S. 62. 4. 2 <あけぼのタクシー>)
- D ⑥ 常時使用する (労働安全衛生法43条)
- E ⑨ 潜水業務 (労働安全衛生法65条の4)