

# 1 選択式 基本編 労働基準法

[問 1] 次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働基準法で「労働者」とは、□ A □ を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。
- 労働者及び使用者は、□ B □ 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。
- 労働者派遣については、派遣元と派遣労働者との間の労働契約関係及び派遣先と派遣労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の □ C □ となるものであり、したがって、派遣元による労働者の派遣は、□ C □ の外にある第三者が他人の □ C □ に介入するものではなく、労働基準法第6条の中間搾取には該当しない。
- 労働者が、労働基準法第20条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該 □ D □ について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。
- 労働基準法第94条第1項では、使用者は、事業の附属寄宿舎に寄宿する労働者の □ E □ を侵してはならないとされているが、この規定には、罰則の適用がない。

## 選択肢

- |                          |                   |                   |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| ① 職業の種類                  | ② 法令、労働協約及び労働契約   | ③ 就業形態            |
| ④ 退職の事由                  | ⑤ 共同の利益           | ⑥ 事業の種類           |
| ⑦ 雇用形態                   | ⑧ 法令、労働協約及び就業規則   | ⑨ 解雇の理由           |
| ⑩ 業務の種類                  | ⑪ 寄宿舎生活の自治        | ⑫ 私生活の自由          |
| ⑬ 退職時の証明                 | ⑭ 労働関係            | ⑮ 労働協約、就業規則及び労使協定 |
| ⑯ 役員を選任の自由               | ⑰ 現に職業に就いているか否か   |                   |
| ⑱ 雇用関係                   | ⑲ 労働協約、就業規則及び労働契約 |                   |
| ⑳ 使用期間、業務の種類、地位、賃金、退職の事由 |                   |                   |

[問 3] 次の文中の□の部分を選択肢の中の適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、□ A □ に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。
- 使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を □ B □ 雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。
- 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、□ C □ である。
- 1カ月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が週法定労働時間以内となるようにするために行う変形期間における □ D □ の計算は、次の式によって行う。

$$\text{週の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

- 最高裁判所の判例によると、転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるときもしくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は □ E □ になるものではないとしている。

## 選択肢

- |                        |               |          |
|------------------------|---------------|----------|
| ① 1回以上更新し、又は           | ② 信義に反するもの    | ③ 労働時間   |
| ④ 制裁事由が発生した日           | ⑤ 法定労働時間の総枠   | ⑥ 権利の濫用  |
| ⑦ 減給の制裁を行う日            | ⑧ 総労働時間の総枠    | ⑨ 総労働時間  |
| ⑩ 1回以上更新し、かつ           | ⑪ 労働基準法違反     | ⑫ 所定労働時間 |
| ⑬ 公序良俗に反するもの           | ⑭ 減給の制裁を決定した日 |          |
| ⑮ 3回以上更新し、又は           | ⑯ 所定労働時間の総枠   |          |
| ⑰ 総実労働時間の総枠            | ⑱ 3回以上更新し、かつ  |          |
| ⑲ 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日 | ⑳ 法定労働時間      |          |

2016年 社会保険労務士試験 答案練習ゼミ I.D.E. 社労士塾

**1 選択式 基本編 労働基準法**

【問 1】

- A : ① 職業の種類 法 9 条 P2
- B : ⑱ 労働協約, 就業規則及び労働契約 法 2 条 2 項 P14
- C : ⑭ 労働関係 法 6 条, H. 11 基発 168 号 P20
- D : ⑨ 解雇の理由 法 22 条 2 項 P53
- E : ⑫ 私生活の自由 法 94 条 1 項 P200

コメント

問題文 1 に関し, 労働基準法においては, 「職業の種類」, 「事業の種類」, 「業務の種類」を次のように使い分けている。法 9 条 (労働者の定義) では, 「職業の種類」と用いている。

職業の種類	事業の種類	業務の種類
・法 9 条 (労働者の定義)	・法 41 条 (管理監督者等)	・法 22 条 (退職時の証明) ・法 36 条 (36 協定)

問題文 2 に関し, 「労働協約, 就業規則及び労働契約」の遵守について労働基準法では, 労働者及び使用者の双方に対して義務を課しているが, 当該遵守義務違反については, 他の条項に違反しない限り, 直接の罰則の定めはない。

問題文 3 に関し, 労働者派遣については, (1) 派遣元と派遣労働者との間の労働契約関係と, (2) 派遣先と派遣労働者との間の指揮命令関係とを合わせたものが, 全体として一つの「労働関係」となっている。労働基準法 6 条 (中間搾取の排除) は, 「何人も, 法律に基づいて許される場合の外, 業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」と規定しているが, 労働者派遣は, 「他人の就業 (労働関係) に介入する」ものではないため, 労働基準法 6 条違反は問われない。つまり, 「中間搾取」に該当しないことになる。

問題文 4 に関し, 解雇の予告がされた日から退職の日までの間において請求できるのは, 「解雇の理由」についての証明書である。「退職時の証明」は, 退職の時点又は退職後 2 年以内に請求することになる。

問題文 5 に関し, 労働基準法上, 罰則の適用がないものとしては, (1) 法 1 条 (労働条件の原則), (2) 法 2 条 (労働条件の決定), (3) 法 15 条 2 項 (労働契約の即時解除), (4) 法 94 条 1 項 (寄宿舎生活の自治), (5) 法 95 条 4 項 (寄宿舎生活の秩序), (6) 法附則 136 条 (年次有給休暇) 等がある。

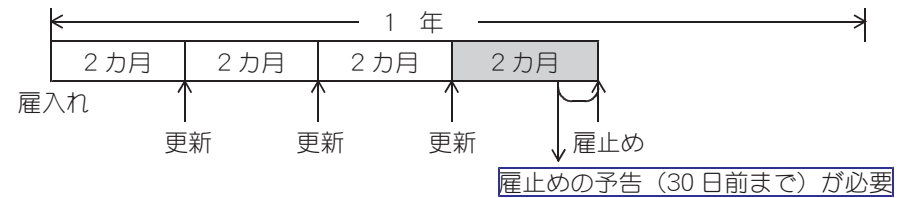
【問 3】

- A : ③ 労働時間 法 27 条 P79
- B : ⑮ 3 回以上更新し, 又は 法 14 条 2 項, H. 24 告示 551 号 P28
- C : ⑲ 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日 S. 30 基収 5875 号 P61
- D : ⑤ 法定労働時間の総枠 H. 9 基発 195 号 P101
- E : ⑥ 権利の濫用 最判 S. 61<東亜ペイント> P244

コメント

問題文 1 に関し, 出来高払制の保障給は, 「時間給」で定めることが必要とされている。この「時間給 = 労働時間に<sup>ないがし</sup>応じ一定額」となるため, A は「③労働時間」となる。

問題文 2 に関し, 例えば, 2 カ月の契約を 3 回更新し, 4 回目の更新を拒否する場合, 雇入れの日から起算して 1 年を超えていないが, 雇止めの予告が必要となる。



問題文 4 に関し, 「法定労働時間の総枠」とは, 「週の法定労働時間に変形期間の週数を乗じて得た時間」のことである。

<法定労働時間が 1 週 40 時間の場合>

- ・30 日の月 ⇒ 171.4 時間 = 40 時間 × (30 日 ÷ 7)
- ・31 日の月 ⇒ 177.1 時間 = 40 時間 × (31 日 ÷ 7)

<法定労働時間が 1 週 44 時間の場合>

- ・30 日の月 ⇒ 188.5 時間 = 44 時間 × (30 日 ÷ 7)
- ・31 日の月 ⇒ 194.8 時間 = 44 時間 × (31 日 ÷ 7)

問題文 5 に関し, 次の用語については, その概要を押さえておきたい。

権利の濫用	本来の権利の行使の目的, 使い方を逸脱して自己の利益を図ったり, 他人に損害を与えるような行為をすること (出向, 懲戒, 解雇などのケースで用いられることが多い)
公序に反する	国が定めた法律, 政令, 省令などの命令, 地方自治体が定めた条例, 自治体の首長が発した命令といった公の決定を蔑ろにすること ※
信義に反する	相手方の信頼や期待を裏切る行為

※ : 「<sup>ないがし</sup>蔑ろ」にする…物事を軽んじること。

# 1 択一式 基本編 労働基準法

[問 1] 労働基準法の適用等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 使用者は、労働基準法第 89 条の規定に基づく就業規則を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、その全文を労働者に周知しなければならないが、これに違反したときは、罰則が適用される。
- B インターンシップにより適用事業において実習に従事している学生は、直接生産活動に従事するか否かにかかわらず、労働基準法第 9 条に規定する労働者に該当しないこととされている。
- C 労働基準法は、個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者については、適用されない。
- D いわゆる在籍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とされているが、労働時間、休憩及び休日に関する事項については、出向先のみが労働基準法における使用者としての責任を負うものとされている。
- E 使用者は、事業を開始したときは、事業を開始した日から 10 日以内に、所定の様式により、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

[問 2] 労働基準法の総則等に関する次の記述のうち、誤っているものはいくつあるか。

- ア 労働基準法第 1 条第 2 項において、労働関係の当事者は、同法で定める労働条件の基準を理由として労働条件を低下させてはならないとされており、ここでいう労働条件とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件を含む労働者の職場におけるすべての待遇が含まれる。
  - イ 労働基準法第 3 条では、使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないとされている。
  - ウ 会社設立当初に作成した就業規則に賃金について男女間の差別規定がいまだ残っている場合には、現実に差別的取扱いが行われているか否かにかかわらず、労働基準法第 4 条に規定する男女同一賃金の原則に違反する。
  - エ 労働基準法第 5 条では、使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由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とする強制労働の禁止規定を設けているが、派遣労働者に関しては、当該規定は、派遣元の使用者及び派遣先の使用者の双方に適用される。
  - オ 労働者派遣に関し、派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものと解され、労働者派遣法に基づいて許可を受けて行われるものを除き、労働基準法第 6 条の中間搾取に該当するものとされている。
- A 一つ  
B 二つ  
C 三つ  
D 四つ  
E 五つ

## 1 択一式

## 基本編

## 労働基準法

## 【問 1】 正解 A

A (○) 法 106 条 1 項, 法 120 条ほか P213, 219。

そのとおり正しい。本肢の罰則は、30 万円以下の罰金である。なお、法令等の周知方法として、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することが定められている。

B (×) 法 9 条, H.9 基発 636 号 P3。

インターンシップなどの実習に従事している学生であっても、「直接生産活動に従事するなど当該作業により利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合」には、当該学生は労働基準法 9 条に規定する労働者に該当する。

C (×) 法 116 条 2 項, H.11 基発 168 号 P9。

本肢の者は、家事使用人には該当しないため、労働基準法が適用される。なお、法人に雇い入れられた者であっても、その役員等の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事する者は、家事使用人であるため、当該者には労働基準法は適用しないこととされている。

D (×) 法 9 条, H.20 基発 0701001 号 P6。

本肢の「労働時間、休憩及び休日」を含む出向労働者に係る労働基準法の適用は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り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等における使用者としての責任を負うものとされている。

E (×) 法 104 条の 2, 則 57 条 P206。

本肢の報告（適用事業報告）は、「遅滞なく」、報告すれば足りる。使用者は、①事業を開始したとき、②事業の附属寄宿舎において火災もしくは爆発又は倒壊の事故が発生した場合、③労働者が事業の附属寄宿舎内で負傷し、窒息し、又は急性中毒にかかり、死亡し又は 4 日以上休業した場合、のいずれかに該当したときは、「遅滞なく」、その事実を所轄労働基準監督署長に報告しなければならないこととされている。

## 【問 2】 正解 C (三つ)

ア (○) 法 1 条 2 項ほか P12。

そのとおり正しい。なお、本肢前半については、労働条件の低下が労働基準法で定める基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、法 1 条（労働条件の原則）に抵触しないこととされている。

イ (×) 法 3 条 P16。

法 3 条の均等待遇では、本肢のうち「労働組合運動」に関する差別的取扱いは禁止されていない。なお、法 22 条 4 項（通信の禁止等）においては、「あらかじめ第三者と謀り、労働者の国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動に関する通信をし、退職時の証明書及び解雇理由の証明書に秘密の記号を記入してはならない。」と規定している。

ウ (×) 法 4 条, H.9 基発 648 号 P18。

本肢の場合、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、法 4 条違反とはならない。なお、ここでいう、差別的取扱いは、不利に取り扱う場合のみならず、有利に取り扱う場合も含むものとされている。

エ (○) 法 5 条, H.20 基発 0701001 号 P19, 17。

そのとおり正しい。なお、派遣労働者に係る労働基準法の総則に関する規定の適用を整理すると、次表のとおり。

規定	区分
均等待遇（法 3 条）	派遣元及び派遣先
男女同一賃金の原則（法 4 条）	派遣元
強制労働の禁止（法 5 条）	派遣元及び派遣先
中間搾取の排除（法 6 条）	(※)
公民権行使の保障（法 7 条）	派遣先

※：派遣元・派遣先いずれにも適用されない。

オ (×) 法 6 条, H.11 基発 168 号 P20。

労働者派遣は、労働者派遣法に基づく許可の有無にかかわらず、労働基準法 6 条の中間搾取に該当しないものとされている。労働者派遣に関しては、派遣元と労働者との間の労働契約関係及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として当該労働者の労働関係となるものであり、したがって、派遣元による労働者の派遣は、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではないと解され、中間搾取に該当しないこととされている。