

1 選択式 応用編 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。

1 労働基準法においては、労働時間、休憩、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、労働時間適正把握基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとするとしている。

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場とする。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる □ A □ が適用される労働者を除くすべての者とする。なお、本基準の適用から除外する労働者についても、 □ B □ を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある。

2 年次有給休暇の権利の発生要件である出勤率を計算するに当たり、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日であっても、(イ)不可抗力による休業日、(ロ) □ C □ による休業日、(ハ)正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全就業日に含まないものとして取り扱うこととされている。

3 労働基準法で「労働者」とは、 □ D □ をいう。

4 使用者が、労働基準法第 33 条又は同法第 36 条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされているが、この政令は、労働者の福祉、 □ E □ その他の事情を考慮して定めるものとされており、現在、この政令により、時間外労働の割増率については「2 割 5 分」、休日労働の割増率については「3 割 5 分」の率が定められている。

選択肢

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| ① 変形労働時間制 | ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害 |
| ③ 安全配慮義務 | ④ 時間外又は休日の労働の動向 |
| ⑤ みなし労働時間制 | ⑥ 経済的社会的地位の向上 |
| ⑦ 健康確保 | ⑧ 割増賃金の代替休暇の取得 |
| ⑨ 労働時間の特例 | ⑩ 職場における安全と衛生の確保 |
| ⑪ 危険及び健康障害の防止 | ⑫ 育児休業又は介護休業の取得 |
| ⑬ 労働者の生活の安定 | ⑭ 管理監督者及びみなし労働時間制 |
| ⑮ 適正な労働条件 | ⑯ 法第 65 条の規定による産前産後休業の取得 |
| ⑰ 職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者 | |
| ⑱ 事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者 | |
| ⑲ 使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者 | |
| ⑳ 職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者 | |

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 応用編 労働基準法

- 【問 1】
- A : ⑭ 管理監督者及びみなし労働時間制 法 32 条, H. 13 基発 339 号 P97
- B : ⑦ 健康確保 法 32 条, H. 13 基発 339 号 P98
- C : ② 使用者側に起因する経営, 管理上の障害 **14 改** 法 39 条 1 項, H. 25 基発 0710 第 3 号 P155
- D : ⑰ 職業の種類を問わず, 事業に使用される者で, 賃金を支払われる者 法 9 条 P2
- E : ④ 時間外又は休日の労働の動向 法 37 条 1 項・2 項 P82

コメント

問題文 1 に関し, 「労働時間適正把握基準 (労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)」において, (イ) 対象事業場⇒「労働基準法のうち労働時間に係る規定 (労働基準法第 4 章) が適用されるすべての事業場」, (ロ) 対象労働者⇒「いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者 (事業場外労働を行う者にあつては, みなし労働時間制が適用される時間に限る。) を除くすべての労働者」とされている。なお, 本基準が適用されない労働者についても, 健康確保を図る必要があるため, 使用者には, 過重な長時間労働を行わせないようにするなど, 適正な労働時間管理を行う責務があるとされている。

問題文 2 に関し, 「全労働日に含まれないもの」と「出勤したものとみなされるもの」についてまとめると, 次のとおりである。

全労働日に含まれないもの	出勤したものとみなされるもの
(イ) 所定の休日に労働させた場合のその日	(a) 業務上負傷し, 又は疾病にかかり療養のために休業した期間
(ロ) 不可抗力による休業日	(b) 育児・介護休業法による育児休業又は介護休業した期間
(ハ) <u>使用者側に起因する経営, 管理上の障害による休業日</u>	(c) 産前産後の女性が法 65 条の規定による休業した期間
(ニ) 正当な同盟罷業等の争議行為により労務の提供が全くなされなかった日	(d) 年次有給休暇を取得した日
(ホ) 割増賃金の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日	(e) 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日 (左のロ~(c)を除く)

問題文 3 に関し, 選択肢の㉔は雇用保険法における労働者 (及び事業主に雇用されることによって生活しようとする者であつて現にその意に反して就業することができないもの: 行政手引), ㉕は労働契約法における労働者の定義, ㉖は労働組合法における労働者の定義である。

- 【問 2】
- A : ① 法定労働時間の総枠 法 32 条の 3, H. 11 基発 168 号 P107
- B : ⑥ 信義則 法 24 条 1 項, 最判 S. 60<水道機工> P71
- C : ⑦ 10 時間 法 36 条 1 項, H. 11 基発 168 号 P146
- D : ④ 臨時の賃金等 法 11 条, S. 22 発基 17 号 P59
- E : ⑰ 任期を定めて指名 法 38 条の 4 第 2 項 P127

コメント

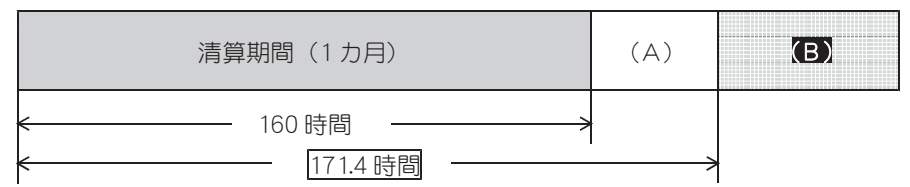
問題文 1 に関し, この仕組みを図示すると, 次のとおり。

(イ) 1 週間の法定労働時間が 40 時間

(ロ) 清算期間が 1 カ月 (30 日)

(ハ) 清算期間における総労働時間が 160 時間

} の場合



40 時間 × (30 日 ÷ 7) = 171.4 時間 (法定労働時間の総枠)

(A) ⇒ 割増賃金の支払不要。36 協定も不要。

(B) ⇒ 割増賃金の支払が必要。36 協定も必要。

問題文 2 に関し, 次の用語は, 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

問題文 3 に関し, 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について, 1 日について 10 時間を超えて労働させることができるのは, 変形労働時間制により, 予め 8 時間を超える時間が特定されている日に限られる。したがって, 予め 8 時間を超える時間が特定されていない「休日」においては, 「10 時間」を超えて労働させることはできないことになる。

問題文 4 に関し, 賃金として扱われる「退職金」については, 賃金支払の 5 原則のうち, 毎月 1 回以上払いの原則と一定期日払いの原則は適用されないこととなることから, 「臨時の賃金等」として扱われることになる。

1 択一式 応用編 労働基準法

[問 1] 一児を出産し、一定期間勤務した後、退職した女性に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

なお、当該女性の状況は、次のとおりである。

出産予定日：平成 27 年 4 月 15 日

出産日：平成 27 年 4 月 15 日

賃金締切日：毎月末日

賃金支払日：翌月 10 日

1 日の所定労働時間：8 時間（産後 1 年を経過するまでは 4 時間）

退職日：平成 28 年 6 月 30 日

- A 女性が労働基準法第 65 条に基づいて、産前産後の期間をすべて休業した場合、当該女性の解雇が制限される期間は、平成 27 年 3 月 5 日から同年 6 月 10 日までの間となる。
- B 平成 28 年 1 月 15 日に、女性から他の軽易な業務への転換の請求があった場合は、使用者は、この請求に応じなければならない。
- C 平成 28 年 2 月 20 日に、女性から 30 分の育児時間を 2 回取得したい旨の請求があったときは、使用者は、その時間中は、その女性を使用してはならない。
- D 女性から別段の申出がなかった場合、使用者は、平成 27 年 10 月 1 日から、当該女性を多量の高熱物体を取り扱う業務に従事させることができる。
- E 退職した女性から、平成 28 年 7 月 5 日に、退職月の賃金の請求があった場合、使用者は、同年 7 月 12 日までに支払わなければならない。

[問 2] 労働基準法に定める賃金に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

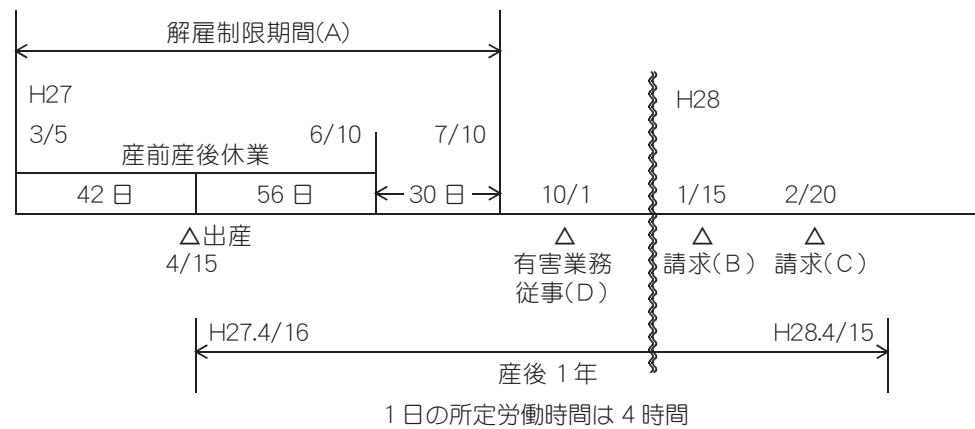
- A 使用者が、労働基準法第 37 条第 3 項に基づく代替休暇を採用する場合は、労使協定において、①代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法、②代替休暇の単位、③代替休暇を与えることができる期間について、協定しなければならない。
- B 法定労働時間を超えて労働させた時間が 1 カ月について 60 時間を超えた場合であっても、「常時使用する労働者の数」が一定数以下である中小事業主の事業については、当分の間、5 割以上の率による割増賃金を支払わなくてよいこととされている。この場合、在籍出向者は、出向元の事業及び出向先の事業の両方の労働者数に算入され、派遣労働者については、派遣元の事業の労働者数に算入される。
- C 賃金が出来高払制その他の請負制によって定められている者が、法定労働時間を超えて労働をした時間については、使用者は、その賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該法定労働時間を超えて労働をした時間数を乗じた金額の 2 割 5 分（1 カ月について 60 時間を超える時間外労働の場合は、中小事業主の事業を除いて 5 割）を支払えば足りる。
- D 同一工場内で出来高払制の労働者と日給制の労働者とを同時に使用している事業が、事業設備の欠陥により休業した場合、日給制の労働者に対しては労働基準法第 26 条の休業手当を支払い、出来高払制の労働者に対しては同法第 27 条の保障給を支払う必要がある。
- E 高圧電流の通ずる線を取り扱う特殊な危険作業に従事する日は、危険作業手当を支給することになっている場合において、当該危険作業に従事した時間が法定の労働時間を超える場合は、当該危険作業手当を割増賃金の計算基礎となる賃金に算入しなければならない。

1 択一式 応用編 労働基準法

【問 1】 正解 D

A (×) 法 19 条 1 項, S. 23 基発 1885 号 P42, 182。

「同年 6 月 10 日」を「同年 7 月 10 日」に置き換えると正しい内容となる。「産前産後の女性が法 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間」は、解雇してはならないものとされている。なお、出産の当日（4 月 15 日）は産前に含まれる。



B (×) 法 65 条 3 項 P182。

本肢の女性労働者は、「産後 1 年を経過しない女性（産婦）」であり、「妊娠中の女性」ではないため、軽易な業務への転換の請求に応ずる義務はない。

C (×) 法 67 条, S. 36 基収 8996 号 P185。

本肢の女性の 1 日の所定労働時間は、産後 1 年を経過するまでは 4 時間であるため、1 日 1 回少なくとも 30 分の育児時間の付与で足りるものとされている。

D (○) 法 64 条の 3 第 1 項, 女性則 2 条 P181。

そのとおり正しい。「多量の高熱物体を取り扱う業務」については、産婦の場合、本人から当該業務に従事しない旨の申出がない場合、当該業務に従事させることができる。

E (×) 法 23 条 1 項ほか P56。

「同年 7 月 12 日」を「同年 7 月 10 日」に置き換えると正しい内容となる。法 23 条 1 項によれば、「労働者の死亡又は退職の場合において、権利者の請求があった場合においては、7 日以内に賃金を支払わなければならない」とされているが、請求日（平成 28 年 7 月 5 日）から 7 日が経過する日前に賃金の支払日（同年 7 月 10 日）が到来するため、この場合の賃金は、所定の賃金支払日に支払わなければならないこととされている。