

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。

- 1 労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、□ A □ は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。
- 2 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の □ B □ に関する通信をし、又は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。
- 3 □ C □ は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向かってこれを解除することができる。
- 4 使用者は、□ D □ の労働者を就業させる事業もしくは厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業について、附属寄宿舎を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、厚生労働省令で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、□ E □ に、行政官庁に届け出なければならない。

選択肢

- | | |
|-------------------------|----------------|
| ① 親権者もしくは後見人又は行政官庁 | ② 常時 20 人以上 |
| ③ 国籍、信条又は社会的身分 | ④ 使用者 |
| ⑤ 親権者もしくは後見人、学校長 | ⑥ 常時 30 人以上 |
| ⑦ 遅滞なく | ⑧ 労働者及び使用者 |
| ⑨ 国籍、信条、社会的身分もしくは労働組合運動 | |
| ⑩ 親権者又は行政官庁 | ⑪ 事業主 |
| ⑫ 国籍、信条もしくは労働組合運動 | ⑬ 常時 10 人以上 |
| ⑭ 工事開始から 14 日以内 | ⑮ 労働関係の当事者 |
| ⑯ 工事着手 30 日前まで | ⑰ 常時 50 人以上 |
| ⑱ 親権者又は後見人 | ⑲ 工事着手 14 日前まで |
| ⑳ 国籍、思想、信条もしくは労働組合運動 | |

[問 2] 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 労働基準法第 38 条の 4 に定める企画業務型裁量労働制において、労使委員会が所定の事項に関する決議をし、当該決議を所轄労働基準監督署長に届け出た使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、対象業務に従事する労働者の範囲に属する労働者の □ A □ を、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。
- 2 最高裁判所は、労働基準法の労働時間の判断基準に関する事件において、次のように判示した。

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の □ B □ に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」
- 3 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、36 協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、 □ C □ その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
- 4 労働者派遣については、派遣元と労働者との間の □ D □ 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く、労働基準法第 6 条の中間搾取に該当しない。
- 5 労働者及び使用者は、 □ E □ 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。

選択肢

- | | | |
|--|---------|-------------|
| ① 請負関係 | ② 指揮命令下 | ③ 法令又は労働協約 |
| ④ 労働時間として算定される時間 | | ⑤ 賃金の支払状況 |
| ⑥ 労働協約，就業規則及び労使協定 | | ⑦ 労働契約関係 |
| ⑧ 法令，労働協約及び就業規則 | | ⑨ 支配下 |
| ⑩ 時間外又は休日の労働の動向 | | ⑪ 施設管理下 |
| ⑫ 労働協約，就業規則及び労働契約 | | ⑬ 時間外労働の動向 |
| ⑭ 苦情の処理に関する措置の実施状況 | | ⑮ 健康 |
| ⑯ 雇用管理下 | ⑰ 就業関係 | ⑱ 労働者派遣契約関係 |
| ⑲ 労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況 | | ⑳ 労働時間の状況 |

1 選択式

応用編

労働基準法

【問 1】

- A : ⑨ 休職に関する事項 法 15 条, 法 89 条, 則 5 条 P33, 197
 B : ⑧ 総労働時間数 法 37 条, 則 19 条 P91
 C : ⑯ 30 時間以上 法 39 条 3 項, 則 24 条の 3 P166
 D : ⑩ 4 日以下 法 39 条 3 項, 則 24 条の 3 P166
 E : ⑥ 216 日以下 法 39 条 3 項, 則 24 条の 3 P166

コメント

問題文 1 に関し、労働契約締結時の労働条件の相対的明示事項と就業規則の相対的必要記載事項を整理すると次表のとおり。

労働条件の相対的明示事項	就業規則の相対的必要記載事項
(a)退職手当の定めが適用される労働者の範囲, 退職手当の決定, 計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期	(イ)退職手当の適用される労働者の範囲, 退職手当の決定, 計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期
(b)臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。), 賞与及び則 8 条各号の賃金並びに最低賃金額	(ロ)臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額
(c)労働者に負担させるべき食費, 作業用品その他	(ハ)労働者に負担させる食費, 作業用品その他
(d)安全及び衛生	(ニ)安全及び衛生
(e)職業訓練	(ホ)職業訓練
(f)災害補償及び業務外の傷病扶助	(ヘ)災害補償及び業務外の傷病扶助
(g)表彰及び制裁	(ト)表彰及び制裁の種類及び程度
(h)休職	(フ)その他当該事業場の労働者のすべてに適用される定め

問題文 2 に関し、割増賃金の計算の基礎となる賃金は、次のように算定する。

基礎となる賃金	計算方法
時間給	その金額
日給, 週給, 月給	その金額を, その期間における所定労働時間数で除した金額
出来高払制その他の請負制等	その賃金算定期間における賃金の総額をその賃金算定期間における総労働時間数で除した金額

【問 2】

- A : ⑧ 信義則 法 24 条 1 項, 最判 S. 60<水道機工> P75
 B : ⑰ 標準となる 1 日の労働時間 法 32 条の 3, 則 12 条の 3, H. 9 基発 195 号 P112, 114
 C : ⑫ 減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日 法 12 条, S. 30 基収 5875 号 P66
 D : ⑩ 特定すること 法 32 条の 5 P122
 E : ⑨ 30 人未満 法 32 条の 5, 則 12 条の 5 P122

コメント

問題文 1 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 2 に関し, フレックスタイム制により労働する労働者が清算期間において年次有給休暇を取得した場合, その日においてはタイムカードを打刻することはできないため, その日において何時間労働したかを定めておかないと, 労働時間の管理ができないことになる。そのため, 労使協定で, 「標準となる 1 日の労働時間」を定めておくことが必要とされている。

問題文 3 に関し, 減給の制裁に係る平均賃金の算定事由発生日は, 「減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日」である。「減給制裁の事由が発生した日」や「現実に減給する日」ではないため, 注意すること。

D に関し, 1 週間単位の非定型的変形労働時間制は, 日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多いために, 業務の繁閑に応じて労働時間を設定する必要があるが, 繁忙期がパターン化できないために, 就業規則であらかじめ労働時間を特定することができず, 1 カ月単位の変形労働時間制等によって対応できない小売業, 旅館, 料理店及び飲食店の事業を対象としている。

E に関し, 比較的規模が大きい事業場においては, パートタイム労働者の活用等によってある程度業務の繁閑に対応することができるが, 小規模の事業場ではこの対応が困難なこともあるので, 常時使用する労働者の数が 30 人未満の事業場に限り, 1 週間単位の非定型的変形労働時間制を採用することができるものとしている。

1 択一式

基本編

労働基準法

[問 1] 労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 同居の親族は、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業において、就労の実態や賃金の支払い等が他の労働者と同様であっても、労働基準法の労働者として取り扱われることはない。
- B 就業規則において、男性職員に対しては妻の収入にかかわらず家族手当を支給する旨の規定があり、女性職員に対しては夫の収入が一定額以下であるときに家族手当を支給する旨の規定があるが、実際には、男性職員及び女性職員のいずれについてもその配偶者の収入にかかわらず家族手当を支給していた場合は、労働基準法第4条の男女同一賃金の原則には違反しない。
- C 株式会社Sに雇い入れられた者が、当該株式会社Sの役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事するものであるときは、その者は、労働基準法の労働者として取り扱われる。
- D 労働基準法第9条の「事業」とは、場所的観念によって決定すべきものとされており、工場内の診療所や食堂において、業務に従事する労働者や労務管理等が工場の操業部門と明確に区分されている場合であっても、全体で一の事業として取り扱うものとされている。
- E 労働基準法第5条において、使用者が、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することを禁止しているが、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、当該規定は、派遣労働者と指揮命令関係にある派遣先の使用者に対して適用される。

[問 2] 労働基準法に定める労働契約に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第 13 条によれば、労働契約の内容が、労働基準法の基準よりも労働者にとって有利であるか不利であるかにかかわらず、労働基準法と異なる基準を定めた労働契約は、その部分については無効となる。
- B 労働契約は、期間の定めのないものを除き、3 年（一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約、高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約及び満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約については、5 年）を超える期間について、締結してはならない。
- C 使用者は、150 日の期間を定める労働契約（あらかじめ当該労働契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を 2 回更新した後、3 回目を更新しない場合、当該労働契約を締結した労働者に対し、少なくとも当該労働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。
- D 使用者が、労働契約の締結の際、労働者に対して必ず明示しなければならない事項のうち、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を 2 組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項」については、就業規則においても必ず記載しなければならない。
- E 平成 29 年 4 月 1 日から 6 カ月間の期間を定めた労働契約を締結して雇い入れられた労働者が、同年 9 月 10 日に業務上負傷し、療養のために同月 30 日まで休業している場合、使用者は、当該労働者の労働契約を同月 30 日をもって終了させることはできない。

1 択一式 基本編

労働基準法

【問 1】 正解 B

A (×) 法9条, 法116条, S.54基発153号 P3, 9。

同居の親族は、原則として、労働基準法の適用が除外されるが、同居の親族が使用される事業が常時同居の親族以外の労働者を使用する場合において、「①業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていること、②就労の実態や賃金の支払い等が他の労働者と同じであること」など、所定の要件を満たしたときは、例外的に、同居の親族についても労働基準法の労働者として取り扱うこととされている。

B (○) 法4条, H.9基発648号 P18。

そのとおり正しい。就業規則に、賃金についての差別待遇の規定があっても、現実に賃金について男女の差別的取扱いが行われていない場合は、法4条違反とならないとされている。なお、本肢の賃金についての差別待遇の規定は無効となる。

C (×) 法116条, H.11基発168号 P9。

本肢の家事一般に従事する者は、家族の指揮命令を受けていることから、「家事使用人」であり、労働基準法の労働者とはならない。法116条の家事使用人であるか否かは、従事する作業の種類、性質のいかん等を勘案して具体的に当該労働者の実態により判断すべきであり、労働契約の当事者のいかに関係なく決定されるべきものとされている。

D (×) 法別表1, H.11基発168号 P7, 8。

本肢の場合、工場の操業部門と工場内の診療所や食堂は、基本的に、それぞれ独立した事業として取り扱われる。事業とは、原則として場所的観念によって決定すべきものとされているが、同一の場所であっても、労働の態様が著しく異なっている部門がある場合に、その部門が主たる部門との関連において業務に従事する労働者、労務管理等が明確に区分され、かつ、主たる部門と切り離して法の適用を定めることが適当と認められるときは、その事業は一つの独立した事業として扱われる。

E (×) 法 5 条, H. 20 基発 0701001 号 P19, 24。

派遣就業に関し, 法 5 条 (強制労働の禁止) の適用は, 「派遣元の使用者」及び「派遣先の使用者」の双方に適用するものとされている。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)	<u>派遣元及び派遣先</u>
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。

【問 2】 正解 C

A (×) 法 13 条 P26。

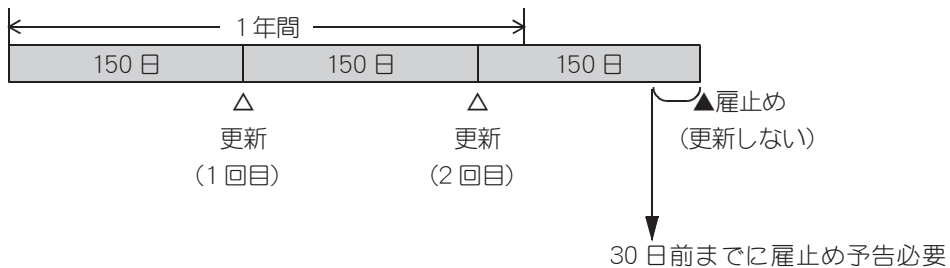
労働契約において、労働基準法の基準よりも有利な内容を定めた部分については、無効とはならない。法 13 条において「労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。」と定められているため。

B (×) 法 14 条 1 項 P27。

本肢の労働契約のうち「一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約」については、労働契約の期間の限度は設けられていない。なお、この「一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約」は、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかかな場合であって、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要であるとされている。

C (○) 法 14 条 2 項, H. 24 告示 551 号 P30, 31。

そのとおり正しい。本肢の場合、2 回更新後の労働契約終了時点で、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続して勤務しているため、使用者に雇止めの予告義務が生ずる（下図参照）。有期労働契約基準に基づく雇止めの予告の適用対象者は「当該契約を 3 回以上更新し、又は、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。」とされている。



D (×) 法 15 条, 則 5 条, 法 89 条 P32, 33, 197。

本肢の事項のうち、「所定労働時間を超える労働の有無」については、就業規則の必要記載事項に含まれていないため、記載する必要はない。なお、労働契約締結時の明示事項については、そのとおり正しい。労働条件の絶対的明示事項と就業規則の絶対的記載事項の対比は、次表のとおり。

<労働条件の絶対的明示事項と就業規則の絶対的記載事項>

労働条件の絶対的明示事項	就業規則の絶対的記載事項
(a)労働契約の期間 (b)期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ※ (c)就業の場所及び従事すべき業務 (d)始業・終業の時刻、 <u>所定労働時間を超える労働の有無</u> 、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換 (e)賃金（退職手当等を除く）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給 (f)退職（解雇の事由を含む。）	(I)始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換 (II)賃金（臨時の賃金等を除く）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給 (III)退職（解雇の事由を含む。）

※：(b)は、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、明示しなければならない。

E (×) 法19条, S.63 基発150号 P47。

本肢の有期労働契約は、契約期間満了後に引き続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限り、その期間満了とともに終了させることができる。この労働契約の期間満了による退職は、解雇ではないため、法19条1項の解雇制限は適用されない。

