

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。

- 最高裁判所の判例によると、労働基準法第 26 条の「使用者の責めに帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる □ A □ とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法第 536 条第 2 項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、□ B □ を含むものと解するのが相当であるとされている。
- 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、労働基準法第 36 条第 1 項の労使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 □ C □ その他の必要な事項について、□ D □ その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
- 専門業務型裁量労働制により労働時間を算定する場合には、労使協定において、専門業務型裁量労働制に該当する業務として厚生労働省令で定める業務のうちから定め、当該業務の遂行に必要とされる時間を定めることが必要であるが、この場合の時間については、□ E □ を定めることになる。

選択肢

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------|---------------|
| ① 1 日及び 1 週間当たりの労働時間 | ② 天災事変による休業 | |
| ③ 具体的事由 | ④ 信義誠実の原則 | ⑤ 労働日ごとの労働時間 |
| ⑥ 割増賃金の率 | ⑦ 労働者の福祉、時間外労働の動向 | |
| ⑧ 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 | | |
| ⑨ 契約自由の原則 | ⑩ 労働時間の状況 | ⑪ 不可抗力による休業 |
| ⑫ 労働者の数 | ⑬ 業務の種類 | ⑭ 1 日当たりの労働時間 |
| ⑮ 過失責任主義 | ⑯ 労働者の責めに帰すべき事由とはいえない休業 | |
| ⑰ 使用者側に起因する経営、管理上の障害 | ⑱ 1 カ月当たりの労働時間 | |
| ⑲ 労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向 | ⑳ 所有権絶対の原則 | |

1

択一式

応用編

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 労働基準法第2条第2項では、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」と規定されているが、当該履行に関する争いについて、行政官庁は、当該労働者及び使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- B 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、労働関係の当事者は、労働条件を低下させてはならないものとされている。
- C 日日雇い入れられる者が同一事業場の業務に1カ月を超えて引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告の規定が適用されるが、休日以外に当該事業場の業務に従事しない日がある場合は、当該1カ月の算定は中断される。
- D 労働基準法施行規則第5条第1項に定める労働条件の絶対的明示事項及び相対的明示事項は、使用者が同法第15条の規定により、労働者に対して明示すべき労働条件の範囲を定めているのであって、労働基準法にいう労働条件を定義したものではない。
- E 使用者が労働者を新規に採用するに当たり、労働者の適性を評価・判断するため、雇用契約に期間を設けた場合は、当該期間は契約の存続期間である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。

1 選択式

応用編

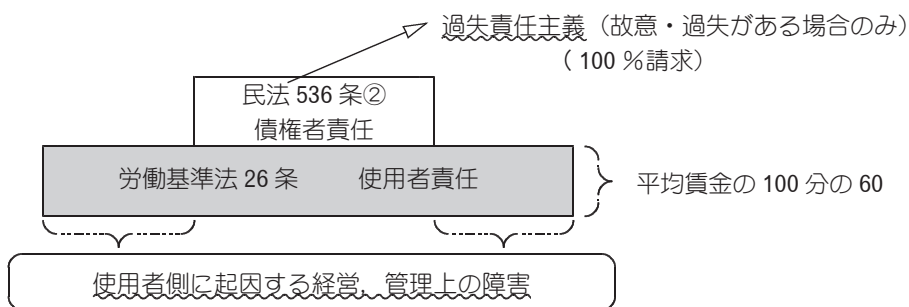
労働基準法

【問 1】

- A : ⑮ 過失責任主義 最判 S. 62<ノース・ウエスト航空> P83
 B : ⑰ 使用者側に起因する経営、管理上の障害 最判 S. 62<ノース・ウエスト航空> P83, 84
 C : ⑥ 割増賃金の率 法 36 条 2 項 P157
 D : ⑦ 労働者の福祉、時間外労働の動向 法 36 条 2 項 P157
 E : ⑭ 1 日当たりの労働時間 法 38 条の 3 第 1 項, H. 12 基発 1 号 P133

コメント

問題文 1 について、その仕組みを図示すると、次のとおり。



問題文 2 に関し、平成 20 年の改正により、「時間外労働の限度基準」で定めることができる事項に「割増賃金の率」に関する事項が追加され、告示において、特別条項付き協定を締結する際には、労使当事者は、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めること、その率を法定割増賃金率を超える率とするよう努めること、また、限度時間を超える延長時間をできる限り短くするように努めることが規定された。なお、「時間外労働の限度基準」を定める場合に考慮すべき事項と「割増賃金率に係る政令」を定める場合に考慮すべき事項を整理すると、次のとおり。

該当規定	考慮すべき事項
法 36 条 (時間外労働の限度基準)	<u>労働者の福祉、時間外労働の動向</u>
法 37 条 (割増賃金率に係る政令)	労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向

問題文 3 に関し、専門業務型裁量労働制においては、「対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間」を労使協定で定めることが必要とされているが、この労働時間は、「1 日当たりの労働時間」であり、1 週間や 1 カ月当たりの労働時間を協定する必要はない。

1

択一式

応用編

労働基準法

【問 1】 正解 D

A (×) 法 2 条 2 項, S.63 基発 150 号 P16, 17。

本肢の場合は、労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、行政官庁は、助言及び指導を行うことはできないものとされている。法 2 条は、一般的原則を宣言する規定であるにとどまり、監督機関はこの一般的原則を具体的に適用すべき責務を負う機関ではない。そのため、労働協約、就業規則又は労働契約の履行に関する争いについては、それが労働基準法各本条の規定に抵触するものでない限り、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものではなく、当事者間の交渉により、又はあつせん、調停等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであるとされている。

B (×) 法 1 条 2 項 P14。

法 1 条 2 項においては、「労働基準法で定める基準を理由として」労働条件を低下させてはならないものとされている。労働条件の低下が、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 条に抵触しない。

C (×) 法 21 条, S.24 基収 408 号 P56。

休日以外に事業場の業務に従事しない日が多少あっても、1 カ月間継続して労働したという事実を中断するものではないと解されている。

D (○) 法 15 条, H.11 基発 168 号 P37。

そのとおり正しい。例えば、法 1 条及び法 2 条における「労働条件」とは、「賃金、労働時間のほか、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」とされており、労働基準法施行規則第 5 条第 1 項に定める労働条件の絶対的明示事項及び相対的明示事項と異なり、法 1 条及び法 2 条の労働条件の方が広い範囲となっている。

E (×) 法 15 条, 最判 H.2 <神戸弘陵学園> P37。

本肢の期間は、雇用契約の期間の満了により当該雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、契約の存続期間ではなく、試用期間である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。