

## 選択式問題（令和元年度本試験）

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

- 1 最高裁判所は、使用者がその責めに帰すべき事由による解雇期間中の賃金を労働者に支払う場合における、労働者が解雇期間中、他の職に就いて得た利益額の控除が問題となった事件において、次のように判示した。「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（以下「中間利益」という。）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□□□□の6割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」「使用者が労働者に対して有する解雇期間中の賃金支払債務のうち□□□□額の6割を超える部分から当該賃金の□□□□内に得た中間利益の額を控除することは許されるものと解すべきであり、右利益の額が□□□□額の4割を超える場合には、更に□□□□算定の基礎に算入されない賃金（労働基準法12条4項所定の賃金）の全額を対象として利益額を控除することが許されるものと解せられる」
- 2 労働基準法第27条は、出来高払製の保障給として、「使用者は、□□□□に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。」と定めている。

- 3 労働安全衛生法は、その目的を第1条で「労働基準法（昭和22年法律第49号）と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、の形成を促進することを目的とする。」と定めている。
- 4 衛生管理者は、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから選任しなければならないが、厚生労働省令で定める資格を有する者には、医師、歯科医師のほかなどが定められている。

選択肢

- ① 安全衛生に対する事業者意識
- ② 安全衛生に対する労働者意識
- ③ 衛生管理士
- ④ 快適な職場環境
- ⑤ 看護師
- ⑥ 業務に対する熟練度
- ⑦ 勤続期間
- ⑧ 勤務時間数に応じた賃金
- ⑨ 作業環境測定士
- ⑩ 支給対象期間から2年を超えない期間
- ⑪ 支給対象期間から5年を超えない期間
- ⑫ 支給対象期間と時期的に対応する期間
- ⑬ 諸手当を含む総賃金
- ⑭ 全支給対象期間
- ⑮ そのための努力を持続させる職場環境
- ⑯ 特定最低賃金
- ⑰ 平均賃金
- ⑱ 労働衛生コンサルタント
- ⑲ 労働時間
- ⑳ 労働日数

**解 答**

- A ⑰ 平均賃金  
(労働基準法 24 条 1 項, 最判 S.62 〈あけぼのタクシー〉)
- B ⑫ 支給対象期間と時期的に対応する期間  
(労働基準法 24 条 1 項, 最判 S.62 〈あけぼのタクシー〉)
- C ⑲ 労働時間 (労働基準法 27 条)
- D ④ 快適な職場環境 (労働安全衛生法 1 条)
- E ⑱ 労働衛生コンサルタント  
(労働安全衛生法 12 条, 同則 10 条 3 号)

## 選択式問題（平成30年度本試験）

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

- 1 日日雇い入れられる者には労働基準法第20条の解雇の予告の規定は適用されないが、その者が□ A □を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。
- 2 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、労働基準法第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも□ B □、その生児を育てるための時間を請求することができる。
- 3 最高裁判所は、同業他社への転職者に対する退職金の支給額を一般の退職の場合の半額と定めた退職金規則の効力が問題となった事件において、次のように判示した。

「原審の確定した事実関係のもとにおいては、被上告会社が営業担当社員に対し退職後の同業他社への就職をある程度の期間制限することをもつて直ちに社員の職業の自由等を不当に拘束するものは認められず、したがって、被上告会社がその退職金規則において、右制限に反して同業他社に就職した退職社員に支給すべき退職金につき、その点を考慮して、支給額を一般の自己都合による退職の場合の半額と定めることも、本件退職金が□ C □的な性格を併せ有することにかんがみれば、合理性のない措置であるとすることはできない。」

- 4 労働安全衛生法で定義される作業環境測定とは、作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行う□ D □、サンプリング及び分析（解析を含む。）をいう。

- 5 労働安全衛生法第44条の2第1項では、一定の機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない旨定めているが、その機械等には、クレーンの過負荷防止装置やプレス機械の安全装置の他  などが定められている。

## 選択肢

- |                       |                 |       |       |
|-----------------------|-----------------|-------|-------|
| ① 15分                 | ② 30分           | ③ 45分 | ④ 1時間 |
| ⑤ 14日                 | ⑥ 30日           | ⑦ 1か月 | ⑧ 2か月 |
| ⑨ アーク溶接作業用紫外線防護めがね    | ⑩ 気流の測定         |       |       |
| ⑪ 功労報償                | ⑫ 作業状況の把握       |       |       |
| ⑬ 就業規則を遵守する労働者への生活の補助 |                 |       |       |
| ⑭ 成果給                 | ⑮ 墜落災害防止用安全带    |       |       |
| ⑯ デザイン                | ⑰ 転職の制約に対する代償措置 |       |       |
| ⑱ 放射線作業用保護具           | ⑲ モニタリング        |       |       |
| ⑳ ろ過材及び面体を有する防じんマスク   |                 |       |       |

## 解 答

- |   |  |                            |
|---|--|----------------------------|
| A | ⑦ 1か月  | (労働基準法 21条 1号)             |
| B | ② 30分  | (労働基準法 67条 1項)             |
| C | ⑪ 功労報償   | (労働基準法 16条, 最判 S.52 (三晃社)) |
| D | ⑯ デザイン   | (労働安全衛生法 2条 4号)            |
| E | ⑳ ろ過材及び面体を有する防じんマスク<br>(労働安全衛生法 44条の2, 同令 14条の2 第5号) |                            |

## 択一式問題（一問一答）

### 別表1 適用の範囲

- 1 労働基準法第9条にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものであって、場所的観念によって決定されるべきものではない。

### 1条 労働条件の原則

- 2 労働基準法は、労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないとしている。
- 3 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。

## 解答解説

### 別表1 適用の範囲

- 1 × 法9条, 別表1, H.11基発168号。平26.1D
- 法9条の「事業」とは、主として場所的観念によって決定すべきものであるとされている。参「事業」とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいい、必ずしも経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない。従って、一の事業であるかどうかは、主として場所的観念によって決定すべきものであるとされている。

### 1条 労働条件の原則

- 2 ○ 法1条1項。平27.1A
- そのとおり正しい。参「人たるに値する生活」については、労働者本人のみではなく、その標準家族をも含めて考えるべきとされている。
- 3 × 法1条, S.63基発150号。平25.5A
- 「安全衛生や寄宿舎に関する条件」も含まれる。参「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、寄宿舎の施設等を含む労働者の職場におけるすべての待遇のこと」である。

- 4 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを労働関係の当事者に義務づけている。

▶▶総則等に関するその他の問題⇒ 118頁～125頁

## 2条 労働条件の決定

- 5 労働基準法第2条第1項が、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきである。」との理念を明らかにした理由は、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係の不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。

## 3条 均等待遇

- 6 労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。
- 7 労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まない。

- 4 ○ 法1条2項。平25.5B  
そのとおり正しい。参本条では、「労働関係の当事者は、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。」と規定しており、労働関係の当事者に努力義務を課している。

## 2条 労働条件の決定

- 5 ○ 法2条1項。平25.5C  
そのとおり正しい。参なお、「対等の立場」とは、形式的のみならず実質的に対等の立場をいうもので、社会的、経済的な力関係を離れて相互の人格を尊重する立場を意味する。

## 3条 均等待遇

- 6 ○ 法3条。平25.5D  
そのとおり正しい。参なお、「国籍」とは、国民たる資格をいう。「信条」とは、特定の宗教的又は政治的信念をいう。「社会的身分」とは、生来的な地位をいう。
- 7 × 法3条ほか。平27.1B  
差別的取扱いをするとは、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まれる。参何をもって有利とし又は不利とするかは、一般の社会通念に従うものとされている。

## 4条 男女同一賃金の原則

- 8 労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。
- 9 労働基準法第4条は、性別による差別のうち、特に顕著な弊害が認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。

## 5条 強制労働の禁止

- 10 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるとされている。
- 11 強制労働を禁止する労働基準法第5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件にも該当する場合があるが、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（吸収関係）にあると解される。

## 4条 男女同一賃金の原則

- 8 ○ 法4条。平27.1C  
そのとおり正しい。参労働基準法においては、賃金以外の労働条件について性別による差別を禁止する規定は設けられていない。賃金以外の労働条件についての性別を理由とした差別的取扱いについては、民法90条により無効とされ、また、男女雇用機会均等法において禁止されている。
- 9 ○ 法4条、法119条。平25.5E  
そのとおり正しい。参法4条に違反して、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取扱いをしたときは、「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処せられる。

## 5条 強制労働の禁止

- 10 ○ 法5条ほか。平26.1A  
そのとおり正しい。参法5条（強制労働の禁止）では、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となっているが、この場合の労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、実態で判断することとされている。
- 11 ○ 法5条ほか。平27.1D  
そのとおり正しい。参暴行罪等の罪は、労働基準法5条（強制労働の禁止）違反の罪に吸収されているとみるべきであり、したがって、一つの行為が同法第5条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、同法5条違反の罪（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）のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解されている。