

穴埋め式対策講座テキスト 目次

第1編 労働関係法令

第1章	労働基準法	3
第2章	労働安全衛生法	29
第3章	労働者災害補償保険法	51
第4章	雇用保険法	75

第2編 社会保険関係法令

第1章	国民年金法	99
第2章	厚生年金保険法	123
第3章	健康保険法	147
第4章	社会保険に関する一般常識	169
第5章	労働に関する一般常識	195

第 1 編

労働関係法令

第 1 章	労働基準法	3
第 2 章	労働安全衛生法	
第 3 章	労働者災害補償保険法	
第 4 章	雇用保険法	

第 1 章

労働基準法

1) 労働基準法第 16 条は、「使用者は、 について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」と規定しているが、この「損害賠償額を予定する」とは、損害発生の有無にかかわらず、賠償すべき を予定することを禁止するものであって、現実には生じた損害について賠償請求をすることは、本条が禁止するところではない。

2) 最高裁判所は、競業禁止義務に違反した場合における退職金の減額の規則及び約定の有効性について、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って直ちに社員の

の自由等を不当に拘束するものとは認められず、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

と定めることも、本件退職金が功労報償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はできない。すなわち、この場合の退職金の定めは、制限違反の就職をしたことにより勤務中の功労に対する評価が減殺されて、退職金の権利そのものが一般の自己都合による退職の場合の の限度においてしか発生しないこととする趣旨であると解すべきであるから、右の定めは、その退職金が労働基準法上の賃金にあたるとしても、所論の同法 、第 16 条、第 24 条（賃金の支払）及び民法第 90 条（公序良俗）等の規定にはなんら違反するものではない。

- | | | |
|------------|----------------|-------------|
| ① 良心 | ② 金銭の支払手段 | ③ 身体 |
| ④ 労働契約の不履行 | ⑤ 3分の2 | ⑥ 一定の金額 |
| ⑦ 半額 | ⑧ 第5条（強制労働の禁止） | ⑨ 4分の1 |
| ⑩ 金銭の支払時期 | ⑪ 第2条（労働条件の決定） | ⑫ 労働条件 |
| ⑬ 精神 | ⑭ 3分の1 | ⑮ 第3条（均等待遇） |
| ⑯ 賃金 | ⑰ 第1条（労働条件の原則） | ⑱ 債務者の定め |
| ⑲ 競業禁止義務違反 | ⑳ 職業 | |

1) 最高裁判所は、解雇期間中に他から賃金を得ていた場合に、当該他から得た賃金をどこまで解雇期間中の賃金額から控除できるのかという問題について、次のように判示した。

〔A〕 解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益（以下「中間利益」という）を得たときは、使用者は、当該労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり中間利益の額を賃金額から控除することができるが、上記賃金額のうち〔B〕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。したがって、使用者が労働者に対して負う解雇期間中の賃金支払債務の額のうち〔B〕の6割を超える部分から当該賃金の支給対象期間と時期的に対応する期間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、上記中間利益の額が〔B〕の〔C〕を超える場合には、更に〔B〕算定の基礎に算入されない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される。

2) また、1) の判例に先立って判示されていた米軍山田部隊事件（昭 37.7.20 最高裁第2小）では、解雇が無効となった場合における解雇期間中の賃金は、民法第536条第2項前段「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。」の規定により、使用者は、原則として、解雇期間中の賃金は、全額支払わなければならないが、同条第2項後段「この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に〔D〕しなければならない。」の規定により、労働者が解雇期間中に他から収入を得ていた場合には、中間利益は控除されるものの、労働基準法〔E〕の趣旨から、その中間利益の金額にかかわらず、〔B〕の6割は支払わなければならないということが、判旨となっている。

- | | | |
|----------------------------|---------------------|---------|
| ① 退職金の額 | ② 労働者の責めに帰すべき事由によって | |
| ③ 4割 | ④ 第24条（賃金の支払） | ⑤ 即時 |
| ⑥ 償還 | ⑦ 第28条（最低賃金） | ⑧ 6割 |
| ⑨ 弁済 | ⑩ 使用者の責めに帰すべき事由によって | |
| ⑪ 8割 | ⑫ 第76条（休業補償） | ⑬ 普通 |
| ⑭ 譲渡 | ⑮ 第26条（休業手当） | ⑯ 平均賃金額 |
| ⑰ 供託 | ⑱ 時間外労働の割増賃金額 | ⑲ 2割 |
| ⑳ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金額 | | |

1) 最高裁判所は、業務災害で労災保険法による保険給付を受けている労働者について、打切補償相当額を支払うことで解雇が可能になるかという点について、次のように判示した。

労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号の を受ける労働者は、解雇制限に関する労働基準法 19 条 1 項の適用に関しては、同項ただし書が打切補償の根拠規定として掲げる同法 81 条にいう同法 75 条の規定によって補償を受ける労働者に含まれるものとみるのが相当である。したがって、労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号の を受ける労働者が、 を経過しても疾病等が治らない場合には、労働基準法 75 条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法 81 条の規定による打切補償の支払をすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法 19 条 1 項ただし書の適用を受けることができるものと解するのが相当である。

2) 労働基準法第 78 条は、「労働者が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、且つ使用者がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、 を行わなくてもよい。」と規定している。

3) 労働基準法第 81 条は、「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者が、 を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。」と規定している。

4) 労働基準法第 82 条は、「使用者は、支払能力のあることを証明し、補償を受けるべき者の同意を得た場合においては、第 77 条（障害補償）又は第 79 条（遺族補償）の規定による補償に替え、平均賃金に別表第 3 に定める日数を乗じて得た金額を、 年にわたり毎年補償することができる。」と規定している。

① 療養開始後 3 年	② 800	③ 療養開始後 1 年 6 か月
④ 介護補償給付	⑤ 3	⑥ 療養補償給付
⑦ 1,000	⑧ 5	⑨ 障害補償又は遺族補償
⑩ 業務災害発生效后 3 年	⑪ 傷病補償年金	⑫ 療養補償又は休業補償
⑬ 1,200	⑭ 6	⑮ 休業補償又は障害補償
⑯ 休業補償給付	⑰ 1,400	⑱ 療養補償又は遺族補償
⑲ 10	⑳ 業務災害発生效后 1 年 6 か月	