

Yamayobi text

2016

ピンクマーク答練

労働基準法 1

問題

〔問 1〕 労働基準法（以下、問 5 まで「法」という）の総則等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 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、されており、この規定を受けて、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、法の各本条の規定の抵触の有無を問わず、労働基準監督署等の監督機関は、監督権行使に類する積極的な措置をなすべきものであるとされている。
- B 使用者が法第 3 条（均等待遇）に定める差別的取扱いを労働者にした場合、本条違反の法律行為は無効となり、かつ、その事実行為は不法行為を構成するが、当該使用者について労働基準法上の罰則の定めはない。
- C 法第 6 条（中間搾取の排除）に定める「法律に基いて許される場合」の例として、職業安定法第 30 条及び第 32 条の 3 の規定により、厚生労働大臣の許可を受けて有料職業紹介事業を行う者が、手数料を徴収する場合があるが、この場合において、有料職業紹介事業を行う者が当該手数料以外に利益を受けるときは、法第 6 条に違反する。
- D 使用者が、特定の選挙における選挙権の行使を、就業時間外に実施すべき旨を労働者に指令し、労働者の就業時間中の選挙権の行使の請求を拒否したとしても、結果として、就業時間外に労働者が当該選挙権の行使ができた場合には、法第 7 条（公民権行使の保障）には違反しない。
- E 独立行政法人通則法第 2 条第 4 項で規定されている行政執行法人の職員には、労働基準法の規定は適用しない。

〔問 2〕 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 使用者は、ある労働者との3か月の期間を定めた労働契約を既に2回更新し、3回目の更新をしようとする場合においては、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（有期労働契約の紛争防止基準）」の規定により、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないことが要請されている。
- B 使用者は、労働契約の締結時に明示した退職に関する事項（解雇の事由を含む）について、労働契約の締結後に労働者に不利益に変更しようとする場合においては、法第15条第1項（労働条件の明示）の規定によって、対象となる労働者に変更後の労働条件を再度明示しなければならない。
- C 使用者が、解雇予告することなく労働者を即時解雇する場合において、30日分以上の平均賃金を支払わなければならないときは、当該30日分以上の平均賃金を必ず一括で支払わなければならないが、一旦概算払いをして後日不足額を支払ったとしても、当該即時解雇が有効となることはない。
- D 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合において、その事業を経営する使用者は、法第65条の規定による産前産後休業中及びその後30日までの期間にある女性労働者であっても、行政官庁の認定を受けることにより、解雇の予告をすることなく、また、30日分以上の平均賃金を支払うことなく、即時に解雇することができる。
- E 法第22条第4項では、「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、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は法第22条第1項及び第2項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。」とされているが、この「労働者の就業を妨げることを目的として」とは、使用者が積極的に就業妨害の意図をもっている場合に限られ、その使用者が経営する企業の産業の健全化のためにとった措置であれば、その通信が特定の労働者の就業を妨害する結果を導くことを認識している場合であっても該当しない。

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	19
第 3 章	労働者災害補償保険法	27
第 4 章	雇用保険法	43
第 5 章	労働保険徴収法	59

第 1 章

労働基準法

☆ここが出る！ぴんくターゲット

01	労働条件の決定	13	36 協定による時間外・休日労働
02	公民権行使の保障	14	割増賃金に係る除外賃金
03	適用除外	15	専門業務型裁量労働制
04	賃金	16	労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外 ★
05	有期労働契約の紛争防止基準		
06	労働条件の明示 ★	17	年次有給休暇の付与要件
07	解雇の予告 [原則]	18	年次有給休暇の付与日数
08	解雇の予告の例外	19	年少者の労働時間及び休日に関する規制
09	退職時等の証明	20	妊娠婦の労働時間等
10	賃金支払の原則 [通貨・直接・全額]	21	就業規則の作成 ★
11	休業手当に関する判例	22	周知義務・労働者名簿・賃金台帳
12	休憩	23	保存・制定・付加金の支払・時効

労働条件の決定（法2条）□□□

□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ものである。

□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。

□法2条は訓示的規定のため、罰則の定めはない。

□労使協定は、その適用の対象となる労働者の過半数の意思を問うものではなく、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うものである。⇒その労働者側の締結当事者である「労働者の過半数を代表する者」は、労使協定の適用を受けることのない者（例えば、労使協定の有効期間中に出勤しない者、その協定による労務管理を受けない者等）を含めた労働者の過半数を代表する者でなければならない。

01

□労使協定における労働者側の締結当事者たる「労働者の過半数を代表する者」は、次の①、②のいずれの要件も満たす者でなければならない。

①法41条2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

②労使協定の締結当事者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向によって選出された者でないこと。

□使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。⇒罰則適用はなし

公民権行使の保障（法7条）□□□

□使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合には、拒んではならない。

□例外として、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

□権利の行使又は公の職務の執行に要する時間について、有給とするか無給とするかは当事者間の取り決めによる。

02

□権利の行使又は公の職務の執行に「該当する」もの ⇒ 行政事件訴訟法による民衆訴訟、労働審判手続における労働審判員の職務など

□権利の行使又は公の職務の執行に「該当しない」もの ⇒ 個人としての訴権の行使、非常勤の消防団員の職務など

□法7条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権利の行使及び公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の就業規則の条項は、労働基準法の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。

□公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されない。

03	<p>適用除外（法 116 条） <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/>「<u>船員</u>」は、労働憲章、用語の定義、罰則規定を除き、労働基準法は適用されず、<u>船員法</u>が適用される。</p> <p><input type="checkbox"/>同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。</p> <p><input type="checkbox"/>同居の親族であっても、同居の親族以外の労働者を常時使用する事業において作業等に従事し、次の①～③のすべての要件を満たす者については、一般に私生活面での相互協力関係とは別に独立した労働関係が成立しているとみられるため、労働者として取り扱う。</p> <p>①事業主の<u>指揮命令に従っていることが明確であること</u>。</p> <p>②労働時間等の管理、賃金の決定及び支払の方法等からみて、<u>就労実態が他の労働者と同様であること</u>。</p> <p>③他の労働者と<u>同様の評価に応じて賃金が支払われていること</u>。</p> <p><input type="checkbox"/>個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない。⇒ 労働基準法の適用を受ける</p> <p><input type="checkbox"/>法人に雇われ、その役職員の家庭でその<u>家族の指揮命令の下</u>で家事一般に従事している者は家事使用人である。⇒ 労働基準法の適用を受けない</p> <p><input type="checkbox"/>国家公務員のうち、a) 特別職の職員、b) 国営事業及び行政執行法人の職員は、労働基準法の適用を受ける。</p> <p><input type="checkbox"/>この法律及びこの法律に基いて発する命令は、<u>国、都道府県、市町村その他これに準ずべきものについても適用あるものとする</u>。</p>
04	<p>賃金（法 11 条） <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/>この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他<u>名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの</u>をいう。</p> <p><input type="checkbox"/>任意的、恩恵的なものであっても、<u>労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確にされたものは、これによって使用者にその支払義務が生じるため賃金となる</u>。</p> <p><input type="checkbox"/>通勤手当（労働協約による通勤定期券の支給も含む）は、賃金となる。</p> <p><input type="checkbox"/>労働者が法令により負担すべき所得税や社会保険料等を<u>事業主が労働者に代わって負担する部分</u>は、賃金となる。</p> <p><input type="checkbox"/>企業設備、実費弁償的なもの（出張旅費、社用交際費、作業用品代、制服、作業衣等）は、賃金とならない。</p> <p><input type="checkbox"/>解雇予告手当、会社法による新株予約権（いわゆるストックオプション制度）から得られる利益は、賃金とならない。</p> <p><input type="checkbox"/>一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業界）における累進歩合制度（いわゆる累進歩合給、トップ賞、奨励加給を含む）については、<u>廃止すべき旨の監督指導が行われている</u>。</p>
05	<p>有期労働契約の紛争防止基準（法 14 条 2 項・3 項） <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/>使用者は、<u>期間の定めのある労働契約を更新しないこと</u>としようとする場合には、</p>

少なくとも当該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。

□上記の「予告」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。

□上記の「期間の定めのある労働契約」を 更新しないこととする理由について労働者が証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

□上記の「期間の定めのある労働契約」が 更新されなかった場合において、当該契約を 更新しなかった理由について労働者が証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。⇒事業縮小のため、職務遂行能力が十分でないためなど。

□行政官庁は、「有期労働契約の紛争防止基準」に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

□使用者は、期間の定めのある労働契約を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

□上記の「更新」は、当該契約を 1 回以上更新し、かつ、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る。

労働条件の明示（法 15 条 1 項）★

□労働条件を「明示すべき時期」は、労働契約の締結の際であり、当該契約を更新する場合を含むものとされている。⇒労働者の募集時点においては、労働条件の明示は必要ない。

□派遣元の使用者は、労働者派遣法における労働基準法の適用に関する特例により自己が労働基準法に基づく義務を負わない労働時間、休憩、休日等を含めて、労働条件の明示をする義務を負う。

□a) 労働契約の期間に関する事項、b) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（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る）に関する事項、c) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、絶対的明示事項である。

06

□a) 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 組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項、b) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項、c) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）は、絶対的明示事項である。

□絶対的明示事項は、「昇給に関する事項」を除き、書面の交付により明示しなければならない。

□「賃金の決定等」については、就業規則等の規定と併せて、賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたもので

Yamayobi text

2016

ピンクマーク答練

労働基準法 1

解答

【問 1 総則等】 解答 C

A 誤 法 2 条 2 項、昭 23. 7. 13 基発 1016 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号

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、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、又はあっせん、調停、仲裁等の紛争処理機関、民事裁判所等において処理されるべきものであることとされている。

B 誤 法 3 条、法 119 条 1 項

「国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」とする法 3 条に違反した使用者は、「6 か月以下の懲役若しくは 30 万円以下の罰金」に処せられる。なお、法 1 条～法 7 条（いわゆる労働憲章）のうち、法 1 条（労働条件の原則）及び法 2 条（労働条件の決定）については、訓示的規定のため罰則の定めはないが、法 3 条～法 7 条について、違反した場合は、法 117 条～119 条（I P テキスト参照）の罰則の規定が適用される。

C 正 法 6 条、昭 23. 3. 2 基発 381 号、昭 33. 2. 13 基発 90 号

設問のとおりである。また、職業安定法 36 条の規定により、労働者を雇用しようとする者が、厚生労働大臣の許可を得て、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を委託させるときも、法律に基いて許される場合に該当するが、厚生労働大臣が認可した報酬以外に利益を受けるときは、法 6 条に違反する。

D 誤 法 7 条、昭 23. 10. 30 基発 1575 号

法 7 条の「拒んではならない」とは、「拒むこと」を禁止していることから、使用者が「拒んだだけ」で本条違反となり、その拒否の結果、労働者が権利の行使又は公の職務の執行をすることができなかつたか否かは関係がない。

E 誤 独立行政法人通則法 2 条 4 項・同法 59 条、国家公務員法附則 16 条

行政執行法人の職員には、原則として、労働基準法の規定が「適用される」。また、国家公務員であっても特別職（裁判官等）の職員や国営事業の職員も同様である。なお、国家公務員であっても一般職の職員については、労働基準法の規定が適用されず、人事院規則の適用を受けることとなる。

【問 2 労働契約】 解答 D

A 誤 法 14 条 2 項、有期労働契約の紛争防止基準 3 条

有期労働契約の紛争防止基準における契約期間についての配慮規定の対象となる労働者は、当該契約を 1 回以上更新し、かつ、「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る」とされているため、設問の労働者（継続勤務期間が「9 か月」であり 1 年を超えていない）は、この配慮措置の対象外である。

B 誤 法 15 条 1 項

労働条件を明示すべき時期は、「労働契約の締結の際（更新の場合も含む）」であり、設問のように締結後にその労働条件を変更した場合であっても、「法 15 条 1 項の規定」による労働条件の明示を再度行う義務はない。なお、退職に関する事項（解雇の事由を含む）は、労働条件の絶対的明示事項であると同時に、就業規則の絶対的記載事項でもあるため、労働契約法 9 条及び 10 条により一方的な不利益変更は認められず、変更の合理性等一定の条件が必要となるが、法 15 条 1 項の明示とは「別の問題」である。

C 誤 法 20 条 1 項、昭 24. 7. 2 基収 2089 号

多人数の労働者を一時に整理する等において、即時解雇を通告する前に平均賃金を正確に計算して支払うことが実際問題として不可能である場合には、30 日以上平均賃金の概算額を即時解雇を通告する以前、又はこれと同時に現実に提供しており、かつ、概算額が精算額より不足するときに残余の不足額がその後速やかに提供される場合には、当該「即時解雇は有効」として取り扱う。

D 正 法 19 条 1 項・2 項、法 20 条 1 項ただし書

設問のとおりである。産前産後休業中及びその後 30 日までの期間にある女性労働者は、法 19 条の解雇制限期間中であるが、本条ただし書（天災事変）により、解雇制限が解除され、また、法 20 条 1 項ただし書（天災事変）により、解雇予告若しくは解雇予告手当を支払うことなく即時解雇が可能となる。なお、いずれの場合も、解雇及び即時解雇の有効性の必須要件ではないが、行政官庁の認定が必要である。

E 誤 法 22 条 4 項、コンメンタール（上） p334

法 22 条 4 項の「労働者の就業を妨げることを目的として」とは、使用者が積極的に就業妨害の意図をもっている場合「のみならず」、その使用者が経営する企業の産業の健全化のためにとった措置であっても、その通信が特定の労働者の就業を妨害する結果を導くことを認識している場合も「含まれる」。

【問 3 賃金、休業手当】 解答 C

ア 正 法 11 条、コンメンタール（上） p164

設問のとおりである。なお、住宅の貸与は、設問のような例外を除き、使用者が労働者の福利厚生のために支給される利益又は費用であるため、労働の対償性を欠くため、原則として賃金には該当しないが、このような福利厚生施設については、なるべく広く解釈することが行政通達で示されている。

イ 正 法 12 条 1 項、昭 27. 5. 10 基収 6054 号

設問のとおりである。本規定は、限定列举であり、日給制、時間給制又は出来高制その他の請負制の賃金に限られ、月給制や日給月給制の場合には適用されない。

ウ 誤 法 24 条 1 項

設問のほか、「厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるもの」による場合においても、通貨以外のもので支払うことができる。具体的には、労働者の同意を得た場合において、次の方法によることができる（ただし、③は退職手当のみに認められた方法）。①労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み、②労働者が指定する金融商品取引業者に対する当該労働者の預り金（一定の要件を満たすものに限る）への払込み、③金融機関を支払人とする小切手の交付、金融機関が支払保証をした小切手の交付、郵便為替の交付。

エ 誤 法 24 条 1 項、三菱重工長崎造船所事件（昭 56. 9. 18 最高裁第 2 小）

ストライキ期間中の賃金削減の対象となる部分とならない部分の区別は、「当該労働協約等の定め又は労使慣行の趣旨に照らし個別的に判断するのを相当」とし、この判例の事業場においては、この家族手当の削減が労使慣行において成立していると判断されるような場合、例えその控除が生活保障的性格を持つ賃金であっても、「その労使間の定めがある場合には、そちらを優先する」というのが最高裁判所の判例である。

オ 正 法 26 条、ノースウエスト航空事件（昭 62. 7. 17 最高裁第 2 小）

設問のとおりである。企業ないし事業場の労働者の一部によるストライキが原因で、ストライキに参加しなかった労働者が労働をすることが社会観念上不能又は無価値となり、その労働義務を履行することができなくなった場合、不参加労働者が賃金請求権を有するか否かについては、当該労働者が就労の意思を有する以上、その個別の労働契約上の危険負担の問題として考察すべきである。ストライキは労働者に保障された争議権の行使であって、使用者がこれに介入して制御することはできず、また、団体交渉において組合側にいかなる回答を与え、どの程度譲歩するかは使用者の自由であるから、団体交渉の決裂の結果ストライキに突入しても、そのことは、一般に使用者に帰責すべきものということとはできない。