

Yamayobi text

2017

---

# ピンクマーク答練

---

労働基準法 1

問題

〔問 1〕 労働基準法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 同一職種に就業する高校卒業生の初任給について男女の間で差異を設けていることは、一般的に女性労働者の勤続年数が短いことを理由としているから、労働基準法第4条（男女同一賃金の原則）には違反しない。
- B 労働基準法第5条は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由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じているが、この「脅迫」の要件を満たすには、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。
- C 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、労働者の就業期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、労働基準法第7条（公民権行使の保障）には違反しない。
- D 株式会社の業務執行権又は代表権を持たない執行役員の地位にある部長である者について、たとえ部長の職にあつて賃金を受ける場合であっても、労働基準法第9条に規定する「労働者」に該当することはない。
- E 船員法第1条第1項に規定する船員については、労働基準法第12条（平均賃金の定義）は、適用される。

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

- A 1日の労働時間を10時間と定めた労働契約については、原則として、法定労働時間である8時間を超える部分にあたる2時間分を無効とするのが、労働基準法第13条（労働基準法違反の契約）の「その部分については無効とする」と定められた強行的効力とよばれる効力である。
- B 使用者は、期間の定めのある労働契約（一定の場合に限る）を更新しないこととしようとする場合には、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が、労働者がこ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、使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者の当該証明書の交付義務は、当該契約の期間の満了する日以後でなければ発生しない。
- C 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件の一定事項を明示しなければならないが、この労働条件のうち、賃金、退職手当及び賞与に関する事項については、書面で明示する必要がある。
- D 労働基準法第20条に規定する使用者の労働者に対する解雇の予告が、適法に行われた場合、その予告期間が満了するまでは労働契約関係は存続するので、その予告期間中に労働者が自己の都合によって欠勤した場合、その欠勤分の賃金を控除して支給することは許される。
- E 女性である労働者について、労働基準法第65条（産前産後休業）の規定によって休業する期間及びその後30日間は、使用者は解雇してはならないが、当該解雇制限期間中にある女性労働者であっても、労働者の責に帰すべき事由がある場合には、行政官庁の認定を受ければ、即時解雇することができる。

# 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	.....	41
第 5 章	労働保険徴収法	.....	57

# 第 1 章

## 労働基準法

☆ここが出る！びんくターゲット

01	男女同一賃金の原則	11	休業手当
02	公民権行使の保障	12	休業手当に関する判例
03	適用除外	13	休日の原則と変形休日制
04	使用者	14	36 協定による時間外・休日労働 ★
05	労働基準法違反の契約	15	割増賃金に係る除外賃金
06	有期労働契約の紛争防止基準	16	労働時間、休憩及び休日に関する適用除外
07	労働条件の明示	17	年次有給休暇の付与日数
08	解雇の予告〔原則〕 ★	18	年次有給休暇の計画的付与
09	解雇の予告の例外	19	年次有給休暇に関する判例
10	賃金支払に関する判例 ★	20	保存・制定・付加金の支払・時効

男女同一賃金の原則（法 4 条） □□□

□使用者は、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てはならない。

□「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由とすること、あるいは、社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由とすることをいう。⇒ したがって、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条の差別的取扱いではない。

□「賃金」については、限定的列挙であり、また、賃金の額そのものについて差別的取扱いをすることだけでなく、賃金体系、賃金形態等について差別的取扱いをすることも含まれる。

□「差別的取扱い」には、女性であることを理由として、賃金について有利な取扱い（いわゆる「逆差別」）をする場合も含まれる。⇒ 例えば、労働者が結婚のため退職する場合、女性には男性に比べ 2 倍の退職手当を支給することが定められているときは、本条に反し無効であり、行政官庁は使用者にその変更を命ずることができる。

□賃金以外の労働条件（採用、配置、昇進、教育訓練等）についての差別的取扱いは、本条違反とはならないが、男女雇用機会均等法に抵触する可能性がある。

□職務、能率、技能、年齢、勤続年数等が同一である場合において、男性は全て月給制、女性は全て日給制とし、男性は労働日数の如何にかかわらず月の賃金が一定額であるのに対し、女性は労働日数の多寡によって賃金が男性の一定額と異なる場合は、本条違反となる。

□就業規則に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する趣旨の規定があっても、現実に男女差別待遇の事実がない場合には、その規定そのものは無効となるが、本条違反とはされない。

01

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おいては、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。

□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

02

	<p><u>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。</u></p> <p>□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。</p>
03	<p><b>適用除外（法 116 条）</b> □□□</p> <p>□「<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>□<u>同居の親族のみ</u>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>□同居の親族であっても、<u>同居の親族以外の労働者を常時使用する事業</u>において作業等に従事し、次の①～③の全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>□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<u>指揮命令の下</u>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>□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>□国家公務員のうち、a) <u>特別職</u>の職員、b) <u>国営事業及び行政執行法人</u>の職員は、労働基準法の適用を受ける。</p> <p>□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><b>使用者（法 10 条）</b> □□□</p> <p>□この法律で使用者とは、<u>事業主又は事業の経営担当者</u>その他その事業の労働者に関する事項について、<u>事業主のために行為をするすべての者</u>をいう。</p> <p>□「<u>使用者</u>」とは、労働基準法上の義務についての履行の責任者をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとらわれることなく、<u>実質的に一定の権限を与えられているか否かによって判断される。</u>単に、上司の命令の伝達者にすぎない場合は使用者とされない。</p> <p>□「<u>事業主のために行為をするすべての者</u>」とは、人事、給与などの労働条件の決定や労務管理の実施等について、<u>一定の権限を有し責任を負う者</u>で、部長職・課長職などにある者などをいう。なお、法 9 条にいう「労働者」でありながら、その者が同時にある一定の事項に係る権限と責任においては「使用者」と判断されることがある。</p>

	<p>□<u>在籍型の出向労働者</u>については、出向元及び出向先の双方との間に労働契約関係が存在するため、<u>出向元及び出向先</u>に対して、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法の適用がある。在籍出向に当たっては、出向先での労働条件や出向元における身分の取扱い等は、<u>出向元、出向先及び出向労働者三者間の取り決めによって定められるが、それによって定められた権限と責任</u>に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が労働基準法における使用者としての責任を負う。</p> <p>□派遣労働者については、派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が労働基準法の適用を受けるため、原則として、<u>派遣元</u>の使用者が派遣労働者についての使用者としての責任を負う。</p> <p>□労働者派遣法 44 条においては、労働基準法の適用に関する特例が定められており、<u>労働者派遣の実態から派遣元に責任を問い得ない事項、派遣労働者の保護の実効を期する上から派遣先に責任を負わせることが適切な事項</u>については、<u>派遣先</u>の使用者が労働基準法における使用者としての責任を負う。</p> <p>□「派遣先使用者の責任」は、<u>公民権行使の保障、労働時間・休憩・休日の適用、時間外及び休日労働の適用、年少者及び女性に関する一部（年少者の証明書、帰郷旅費、産前産後休業以外）の保護規定</u>である。</p>
05	<p><b>労働基準法違反の契約（法 13 条）</b> □□□</p> <p>□この法律で定める<u>基準に達しない労働条件</u>を定める労働契約は、<u>その部分については無効</u>とする。この場合において、無効となった部分は、<u>この法律で定める基準</u>による。</p> <p>□「その部分については無効」とは、労働契約そのものは有効とするが、基準に達しない労働条件の部分のみ無効とするものである。</p> <p>□労働契約の<u>有効期間の定めのない労働契約</u>を締結した場合は、契約当事者の<u>双方からいつでも解除の申出が可能</u>である。</p> <p>□当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、<u>やむを得ない事由があるときは</u>、各当事者は<u>直ちに契約解除</u>をすることができる。この場合において、その事由が<u>当事者の一方の過失によって生じたものであるときは</u>、相手方に対して<u>損害賠償の責任</u>を負う。</p>
06	<p><b>有期労働契約の紛争防止基準（法 14 条 2 項・3 項）</b> □□□</p> <p>□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、<u>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</u>、その予告をしなければならない。</p> <p>□上記の「予告」は、当該契約を <u>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</u>。</p> <p>□上記の「期間の定めのある労働契約」を <u>更新しないこととする理由</u>について労働者が証明書を <u>請求</u>したときは、使用者は、<u>遅滞なくこれを交付</u>しなければならない。</p>

	<p>□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、<u>遅滞なくこれを交付しなければならない</u>。⇒ 事業縮小のため、職務遂行能力が十分でないためなど。</p> <p>□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、<u>必要な助言及び指導</u>を行うことができる。</p> <p>□使用者は、<u>期間の定めのある労働契約</u>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、<u>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</u>。</p> <p>□上記の「更新」は、<u>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</u>。</p>
07	<p>労働条件の明示（法15条1項） <input type="checkbox"/><input type="checkbox"/><input type="checkbox"/></p> <p>□労働条件を「明示すべき時期」は、労働契約の<u>締結の際</u>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。</p> <p>□派遣元の使用人は、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。</p> <p>□a) <u>労働契約の期間</u>に関する事項、b) <u>期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準</u>（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) <u>就業の場所及び従事すべき業務</u>に関する事項は、<u>絶対的明示事項</u>である。</p> <p>□a) <u>始業及び終業の時刻</u>、<u>所定労働時間を超える労働の有無</u>、<u>休憩時間</u>、<u>休日</u>、<u>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</u>、b) <u>賃金</u>（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、<u>賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項</u>、c) <u>退職</u>に関する事項（<u>解雇の事由を含む</u>）は、<u>絶対的明示事項</u>である。</p> <p>□絶対的明示事項は、「昇給に関する事項」を除き、<u>書面の交付</u>により明示しなければならない。</p> <p>□「賃金の決定等」については、<u>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い</u>。⇒ 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も差し支えないが、この場合は、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要である。</p> <p>□<u>日々雇い入れられる者や期間を定めて使用される者</u>であっても、絶対的明示事項（昇給に関する事項を除く）については、<u>書面の交付により明示</u>しなければならない。</p>

Yamayobi text

2017

---

# ピンクマーク答練

---

労働基準法 1

解答

**【問 1 総則等】 解答 B**

**A 誤 法 4 条、平 9. 9. 25 基発 648 号**

法 4 条の「女性であることを理由として」とは、労働者が女性であることのみを理由とすること、あるいは、社会通念として又は当該事業場において女性労働者が「一般的又は平均的に」能率が悪いこと、「勤続年数が短い」こと、主たる生計の維持者でないこと等を理由とすることをいう。したがって、設問のように同一職種に就業する高校卒業生の初任給について男女の間で差異を設けていることは、一般的に「法 4 条違反」を構成する。なお、労働者の職務、能率、技能等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条の差別的取扱いではない。

**B 正 法 5 条、昭 63. 3. 14 基発 150 号ほか**

設問のとおりである。法 5 条でいう脅迫とは、刑法 222 条に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生ぜしめる目的で本人のみならずその親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。

**C 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。

**D 誤 法 9 条、昭 23. 3. 17 基発 461 号**

法人の重役等で業務執行権又は代表権を持たない者（設問の株式会社の執行役員  
の地位にある部長はこれに該当する）が、工場長、部長の職にあつて賃金を受け  
る場合は、その限りにおいて「法 9 条の労働者」である。なお、執行役員とは、  
取締役と異なり、会社法及び商業登記法での根拠規定がない役員であり、一般的  
にはその社内での呼称に過ぎず、労働者性が認められる可能性が高い。

**E 誤 法 12 条、法 116 条 1 項、船員法 1 条 1 項**

「法 1 条（労働条件の原則）から法 11 条（賃金の定義）まで」、法 116 条 2 項、  
法 117 条から 119 条まで及び法 121 条の規定を「除き」、この法律は、船員法 1 条  
1 項に規定する船員（以下「船員」という）については、「適用しない」。したがつ  
て、法 12 条（平均賃金の定義）は、船員については「適用しない」。なお、「法 11  
条（賃金の定義）」については、船員にも「適用する」。

**【問 2 労働契約等】 解答 D**

**A 誤 法 13 条**

法 13 条の「その部分については無効とする」の「その部分」とは、設問の場合、法定の基準に達しない部分である「2 時間分」ではなく、「1 日の労働時間を 10 時間」という「1 日の労働時間」について定めた労働契約の部分进行指し、これが無効となるのが法 13 条の強行的効力である。なお、法 13 条の「この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による」という効力は、「補充的効力」といい、設問の場合、強行的効力で無効となった 1 日の労働時間を、労働基準法の最低基準である 8 時間に縮減することがこれに当たる。

**B 誤 法 14 条 2 項、平 15. 10. 22 厚労告 357 号（有期労働契約の紛争防止基準）**

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。つまり、雇止めの予告は、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに行われるものであるから、期間満了前の雇止めの予告をした時点から「遅滞なく」証明書を交付する義務が生じることとなる。

**C 誤 法 15 条 1 項、則 5 条**

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に関する事項及び賞与に関する事項についての明示方法は、必ずしも「書面での交付を要せず」、口頭でも許される。なお、退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く「賃金」の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項については、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。

**D 正 法 20 条 1 項**

設問のとおりである。解雇の予告が行われた場合であっても、予告期間が満了するまでは労働契約関係は存続する。したがって、予告期間中であっても、労働者は労務の提供義務があり、使用者はそれに対し、賃金を支払う必要がある。よって、設問のとおり、予告期間中に労働者が自己の都合によって欠勤した場合、その欠勤分の賃金を控除して支給することは許されるし、使用者の責に帰すべき事由によって労働者を休業させた場合には、法 26 条の休業手当を支払う必要がある。

**E 誤 法 19 条 1 項、法 20 条 1 項、昭 24. 11. 11 基収 3806 号**

法 19 条の解雇制限期間中の労働者については、たとえ労働者の責に帰すべき事由と判定されるものがあつたとしても、その解雇制限期間中に「解雇してはならない」。なお、解雇制限期間中の労働者について、その解雇制限期間中に「解雇予告」をすること自体は許される。ただし、この場合においても、解雇日は、解雇制限期間を経過する必要がある。