

穴埋め式対策講座テキスト 目次

問題編

第1編 労働関係法令

第1章	労働基準法・労働安全衛生法	3
第2章	労働者災害補償保険法	29
第3章	雇用保険法	45
第4章	労務管理その他の労働に関する一般常識	61

第2編 社会保険関係法令

第1章	国民年金法	83
第2章	厚生年金保険法	99
第3章	健康保険法	115
第4章	社会保険に関する一般常識	131

解答編

第1編 労働関係法令

第1章	労働基準法・労働安全衛生法	154
第2章	労働者災害補償保険法	162
第3章	雇用保険法	167
第4章	労務管理その他の労働に関する一般常識	172

第2編 社会保険関係法令

第1章	国民年金法	179
第2章	厚生年金保険法	184
第3章	健康保険法	189
第4章	社会保険に関する一般常識	194

第 1 章

労働基準法

及び

労働安全衛生法

1 労働基準法第1条第1項では、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されるが、労働者が人たるに値する生活を営むためには、その **A** の生活をも含めて考えることとされている。

2 最高裁判所は、学校法人の理事会が、人事院勧告に準拠して給与規程を改定し、教職員の月例給を引き下げることと決定した上、12月期の期末勤勉手当につき、改定後の給与規程に基づいて算定した額からその年の4月分から11月分までの給与の減額分を控除したことが問題となった事件において、次のように判示した。

「上告人の期末勤勉手当の支給については、給与規程に「その都度理事会が定める金額を支給する。」との定めがあるにとどまるというのであって、支給額又はその算定方法の定めがないのであるから、前年度の支給実績を下回らない期末勤勉手当を支給する旨の労使慣行が存したなどの事情がうかがわれない本件においては、期末勤勉手当の請求権は、理事会が支給すべき金額を定めることにより初めて **B** として発生するものというべきである。本件各期末勤勉手当の支給額については、各年度とも、5月理事会における議決で、算定基礎額及び乗率が一応決定されたものの、人事院勧告を受けて11月理事会で正式に決定する旨の **C** というのであるから、5月理事会において本件各期末勤勉手当の支給額までが決定されたものとはいえず、本件各期末勤勉手当の請求権は、11月理事会の決定により初めて **B** として発生したものと解するのが相当である。したがって、本件各期末勤勉手当において本件調整をする旨の11月理事会の決定が、既に発生した **B** である本件各期末勤勉手当の請求権を処分し又は変更するものであるということとはできず、同決定がこの観点から効力を否定されることはないものというべきである。」

3 労働安全衛生法第66条第3項の規定に基づき、事業者は、塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務に **D** 労働者に対し、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務についた後 **E** 以内ごとに1回、定期的に、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

- | | | |
|-------------|-----------|-------------|
| ① 1か月 | ② 1年 | ③ 3か月 |
| ④ 6か月 | ⑤ 具体的権利 | ⑥ 合意がなされた |
| ⑦ 社会的義務 | ⑧ 常時従事する | ⑨ 正式な労働条件 |
| ⑩ 地域における労働者 | ⑪ 長時間従事する | ⑫ 手続が採られている |
| ⑬ 同居の親族 | ⑭ 配偶者 | ⑮ 派遣する |
| ⑯ 必要性があった | ⑰ 標準家族 | ⑱ 法的規範 |
| ⑲ 雇い入れるすべての | ⑳ 留保が付された | |

1 労働基準法第37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって **A** に関する同法の規定を遵守させるとともに、**B** を行おうとする趣旨によるものであると解される、とするのが最高裁判所の判例である。

2 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、同法第81条の規定によって **C** を支払う場合又は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は、この限りでない。

3 事業者は、常時50人以上又は常時女性 **D** 人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床(がしょう)することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

4 事業者は、日常行う清掃のほか、大掃除を、**E** 以内ごとに1回、定期的に、統一的に行う措置を講じなければならない。

- | | | |
|-----------|-------------|-----------|
| ① 10 | ② 20 | ③ 25 |
| ④ 30 | ⑤ 3月 | ⑥ 6月 |
| ⑦ 1年 | ⑧ 3年 | ⑨ 安全及び衛生 |
| ⑩ 打切補償 | ⑪ 行政機関による監督 | ⑫ 使用者への懲罰 |
| ⑬ 賃金 | ⑭ 付加金 | ⑮ 分割補償 |
| ⑯ 療養補償 | ⑰ 労働契約 | ⑱ 労働時間 |
| ⑲ 労働者への補償 | ⑳ 労働紛争発生の予防 | |

1 最高裁判所は、「労働者の賃金は、労働者の生活を支える重要な財源で、日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることは、労働政策の上から極めて必要なことであり、労働基準法 24 条 1 項が、賃金は同項但書の場合を除きその全額を直接労働者に支払わねばならない旨を規定しているのも、右にのべた趣旨を、その法意とするものというべきである。しからば同条項は、労働者の賃金債権に対しては、使用者は、使用者が労働者に対して有する債権をもって **A** することを許されないとの趣旨を包含するものと解するのが相当である。

このことは、その債権が **B** を原因としたものであっても変りはない。

なお、論旨は労働基準法 17 条と 24 条との関係をいうが、同法 17 条は、従前しばしば行われた前借金と賃金債権との **A** が、著しく労働者の **C** ものであるから、これを特に明示的に禁止したものと解するを相当とし、同法 24 条の規定があるからといって同法 17 条の規定が無用の規定となるものではなく、また同法 17 条の規定があるからといって、同法 24 条の趣旨を前述のように解することに何ら妨げとなるものではない。」と判示した。

2 事業者は、労働者を常時就業させる屋内作業場においては、窓その他の開口部の直接外気に向って開放することができる部分の面積が、常時床面積の **D** になるようにしなければならない。ただし、換気が十分行われる性能を有する設備を設けたときは、この限りでない。

3 事業者は、負傷者の手当に必要な **E** を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならず、この **E** を常時清潔に保たなければならない。

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| ① 10 分の 1 以上 | ② 10 分の 1 未満 | ③ 20 分の 1 以上 |
| ④ 20 分の 1 未満 | ⑤ 違法行為 | ⑥ 基本的人権を侵害する |
| ⑦ 救急用具及び材料 | ⑧ 公共の福祉に反する | ⑨ 控除 |
| ⑩ 債務不履行 | ⑪ 止血帯、副木、担架 | ⑫ 譲渡 |
| ⑬ 相殺 | ⑭ ピンセット及び消毒薬 | ⑮ 不当行為 |
| ⑯ 不法行為 | ⑰ 放棄 | ⑱ ほう帯材料 |
| ⑲ 労働契約に抵触する | ⑳ 労働条件を低下させる | |