

---

# 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アからオの記述のうち、正しいものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

□□□ ア 労働基準法第3条は、使用者が、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金又は労働時間について差別的取扱をすることを禁止しており、差別の理由も差別的取扱の禁止対象となる労働条件も限定的列挙である。

□□□ イ 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、男性はすべて月給制、女性はすべて日給制とし、男性たる月給者がその労働日数の如何にかかわらず月に対する賃金が一定額であるに対し、女性たる日給者がその労働日数の多寡によってその月に対する賃金が前記の男性の一定額と異なる場合は、労働基準法第4条違反となる。

□□□ ウ 何人も、業として他人の就業に介入して利益を得てはならず、この中間搾取の排除（法第6条）の規定には例外がない。

□□□ エ 共同経営事業の出資者は、当該組合又は法人との間に使用従属関係があり、賃金を受けて働いている場合であっても、労働基準法第9条の労働者には該当しない。

□□□ オ 出向とは、出向元と何らかの労働関係を保ちながら、出向先との間において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であり、出向元との関係から在籍型出向と移籍型出向とに分類される。このうち、移籍型出向の出向労働者については、出向先とのみ労働契約関係があるので、出向先についてのみ労働基準法等の適用がある。

A (アとイ)

B (アとエ)

C (イとオ)

D (ウとエ)

E (ウとオ)

〔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 使用者は、65歳の労働者との間で、契約期間を5年とする労働契約を締結することができるが、60歳の労働者との間では、3年を超える契約期間の労働契約を締結することはできない。なお、この労働者は、厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有しないものとする。
- B 使用者が、労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならないとされている事項は、労働契約の期間に関する事項等のいわゆる絶対的明示事項に限られる。
- C 労働契約の契約期間が、一定の事業の完了に必要な期間として7年である労働者について、当該7年の契約期間中に業務上負傷した。その後、当該7年の契約期間の満了後においても、当該労働者がその業務上負傷のため引き続き休業している場合、労働基準法第19条（解雇制限）の適用を受け、使用者は当該労働者を解雇することはできない。
- D 30日前に解雇の予告はしたが、その期限到来後、解雇期日を延期することを本人に伝達し、そのまま使用する場合には、通常同一条件でさらに労働契約がなされたものと解されるから、そのまま使用した後に解雇する場合、改めて解雇の予告の手続を経なければならない。
- E 30日以上解雇の予告期間を設けず、当該予告期間に代わる平均賃金を支払わないで行った即時解雇の通知は、即時解雇としては無効であり、使用者に解雇する意思があり、かつ、その解雇が必ずしも即時解雇であることを要件としていないと認められる場合であっても、その即時解雇の通知は、解雇の予告としての効力を有することはない。

〔問 3〕 労働基準法に定める賃金等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 役付職員に対して、外部との接触に従って発生する飲食代、交通費及び進物代等の費用支出の補足として、毎月役職に応じて決まった一定額が支給される役職員交際費は、労働基準法第 11 条の賃金に該当しない。
- B 令和 4 年 2 月 1 日に新たに事業場に雇入れられた労働者につき、同年 4 月 1 日に平均賃金を算定すべき事由が発生した。このとき当該事業場では、賃金締切日が毎月 15 日とされている場合、原則として、同年 2 月 1 日から 3 月 15 日までの期間とその期間中の賃金の総額で、平均賃金を算定する。
- C 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないが、賃金の一部を控除して支払うことができるのは、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合に限られる。
- D 賞与について産前産後休業の日数及び育児のための勤務時間短縮措置による短縮時間分に応じて減額することは、これらの不就業期間は通常の賃金も無給とされているのであるから、これをもって直ちに公序に反し無効なものということとはできないとするのが、最高裁判所の判例である。
- E 賞与については、労働基準法第 24 条第 2 項（毎月 1 回以上、一定の期日払い）の規定が適用されないが、この「賞与」とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ定められていないものをいう。

令和4年度【ピンクマーク答練】解答用紙

【問1】	○×	チェック	正誤判断理由
A			
B			
C			
D			
E			
【問2】			
A			
B			
C			
D			
E			
【問3】			
A			
B			
C			
D			
E			
【問4】			
A			
B			
C			
D			
E			
【問5】			
A			
B			
C			
D			
E			

---

# ピンクマーク答練

---

## 労働基準法 1

### 解答

【問 1 総則等】 解答 C (イとオ)

ア 誤 法3条

法3条は、「差別の理由」については、国籍、信条又は社会的身分とする限定的列挙であるが、「差別的取扱の禁止対象となる労働条件」は、賃金又は労働時間に限られず、「その他の労働条件」についても該当する。なお、この場合の「その他の労働条件」には、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件も含む趣旨である（昭63.3.14基発150号）。

イ 正 法4条、平9.9.25基発648号

設問のとおりである。なお、法4条は、労働条件のうち特に賃金についてのみ差別的取扱いを禁止した限定列挙の規定だが、賃金の額そのものについて差別的取扱いをすることはもちろんのこと、結果としては額の問題にはなるが、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。

ウ 誤 法6条

業として他人の就業に介入して利益を得る場合であっても、「法律に基いて許される場合」には中間搾取の排除の規定には抵触しない。なお、この「法律に基いて許される場合」とは、職業安定法、船員職業安定法の所定の規定に基づく場合である（昭33.2.13基発90号）。

エ 誤 法9条、昭23.3.24基発498号

共同経営事業の出資者であっても、当該組合又は法人との間に使用従属関係があり、賃金を受けて働いている場合には、法9条の「労働者」である。なお、「労働者」に該当するか否かは、雇用、請負、委任等の契約の形式にかかわらず、実体として、使用従属関係（事業に使用され、労働の対償として賃金が支払われる）が認められるか否かにより判断される。

オ 正 法10条、昭61.6.6基発333号

設問のとおりである。移籍型出向は、出向先との間にのみ労働契約関係がある形態であり、出向元と出向労働者との労働契約関係は終了している。なお、在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用人又は出向先の使用人が出向労働者について労働基準法等における使用人としての責任を負う。