

# 山川答練 労働編

## 労働基準法1

〔問 1〕 総則に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第 3 条の規定により、使用者が労働者の信条を理由として労働条件について差別的取扱いをすることは禁止されているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であり、企業が特定の思想、信条を有する労働者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできないとするのが、最高裁判所の判例である。
- B 労働基準法第 5 条の規定により、使用者が精神又は身体的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は禁止されているが、派遣労働者に関して当該規定が適用されるのは、当該労働者と労働契約関係にある派遣元の事業の使用者であり、当該労働者が派遣されている派遣先の事業の使用者については適用されない。
- C 1 か月の期間を定めて臨時に使用されることとなった者については、その期間を超えて引き続き使用されるに至った場合には労働基準法第 9 条に規定する労働者として労働基準法の適用を受けることになるが、当該 1 か月の期間においては、同法は適用されない。
- D 労働者の退職につき、使用者が、その使用する男性労働者にのみ退職手当を支給することは、男女同一賃金の原則を定める労働基準法第 4 条に違反するが、女性労働者にのみ退職手当を支給することとしたとしても、同条違反に問われることはない。
- E 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するために要した時間については無給とする旨を就業規則で定め、使用者が、当該定めに基づき、労働時間中に選挙権を行使した労働者に対してその行使に要した時間につき賃金を支払わない場合には、公民権行使の保障を定める労働基準法第 7 条に違反する。

〔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 社会保険労務士の資格を有する者と期間の定めのある労働契約を締結するときは、その者が社会保険労務士の資格に関連しない業務に就くことを労働条件とする場合であっても、当該労働契約の契約期間を 5 年とすることができる。
- B 使用者は、期間の定めのある労働契約であって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を締結する場合、当該労働者に対して、当該労働契約を更新する場合の基準に関する事項を明示しなければならないが、その方法は、口頭であっても差し支えない。
- C 1 年の期間を定めた労働契約を 1 回更新し、当該更新の際に、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旨と更新する場合の基準に関する事項を明示した後、当該基準に従い 2 回目の更新をしなかった。この場合、使用者は、当該労働者に対して、少なくとも当該労働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。
- D 使用者が、労働契約の締結に際し、退職の場合においては労働者に退職手当を支給する旨を定めたとしても、その計算及び支払の方法並びにその支払の時期に関する事項について当該労働者に対して明示するか否かは、使用者の裁量に委ねられる。
- E 使用者が、労働契約の締結に際し、労働者の債務不履行により使用者が被った損害につき賠償を請求する旨を定め、当該定めに基づき、現実に生じた損害について当該労働者に賠償を請求することは、賠償予定の禁止を定める労働基準法第 16 条に違反する。

〔問 3〕 労働契約の終了に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 期間の定めなく雇い入れた労働者について雇入れの日から 1 か月間を試用期間として定めた場合には、その 1 か月の間であれば、使用者は、労働基準法第 20 条第 1 項の解雇予告手当の支払をすることなく、即時に当該労働者を解雇することができる。
- B 期間の定めのある労働契約を締結している労働者が業務上疾病にかかり、療養のために休業している場合において、その休業期間中に当該労働契約の期間が満了したときは、使用者は、当該労働契約の期間を延長しなければならない。
- C 労働者が業務上負傷した場合において、当該負傷につき治療を受けているときは、使用者は、当該労働者が当該負傷による休業をしないで就労している場合であっても、その治療を受けている間に当該労働者を解雇してはならない。
- D 労働基準法第 65 条第 2 項の規定により産後休業をしている女性労働者について当該労働者の責めに帰すべき事由があったとしても、使用者は、その休業期間中に当該労働者を解雇してはならない。
- E 労働者の責めに帰すべき事由に基づいて、使用者が解雇予告手当の支払をすることなく、即時に当該労働者を解雇した場合において、当該使用者がその事由について行政官庁の認定を受けていないときは、当該解雇は無効であり、当該使用者が行政官庁の認定を受けた場合に、その認定を受けた日に当該解雇の効力が生じることになる。

# 山川答練 労働編

## 労働基準法1

【問 1 総則】 解答 A

A 正 法 3 条、三菱樹脂事件（昭 48. 12. 12 最高裁判）

設問のとおりである。法 3 条においては、「使用者は、労働者の国籍、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。」とされているが、これは、雇入れ後における労働条件についての制限であって雇入れそのものを制約する規定ではない。法 3 条における「労働条件」とは、労働契約の終了、災害補償、寄宿舎等に関する条件を含む、労働者の職場における一切の待遇をいうが、雇入れ（採用）は労働条件に含まれていない。

B 誤 法 10 条、労働者派遣法 44 条 1 項、平 11. 3. 31 基発 168 号

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、派遣元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のが原則であるが、労働者派遣の実態から派遣元に責任を問得ない事項、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については、派遣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ものとされている。設問の「強制労働の禁止」の規定については、派遣労働者の派遣就業に関して「派遣先の事業もまた派遣労働者を使用する事業とみなして適用」されるため、派遣元と派遣先のいずれの使用者についても、当該規定が適用される。

C 誤 法 9 条

労働基準法で「労働者」とは、職業の種類を問わず、「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいい、労働者に該当するか否かは、使用される期間の長さにかかわらず、使用従属関係が認められるか否かにより判断される。そして、これが認められる場合には、期間を定めて使用される者についても、「その当初から」、労働者として労働基準法の適用を受ける。

D 誤 法 4 条、平 9. 9. 25 基発 648 号

法 4 条においては、「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。」とされているが、この「差別的取扱い」には、女性であることを理由として、賃金について不利な取扱いをする場合だけでなく、有利な取扱いをする場合も含まれる。なお、「賃金」については、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。

E 誤 法 7 条、昭 23. 10. 30 基発 1575 号

法 7 条においては、「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。」とされているが、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」によるとされ、就業規則、労働契約等において無給と定め、また、実際に無給としたとしても、本条違反には当たらない。