

労働基準法

① 総則	2
② 賃金と平均賃金	12
③ 労働契約	34
④ 労働時間	46
⑤ 年次有給休暇	62
⑥ 年少者及び妊産婦等	70
⑦ 就業規則	72
⑧ その他	82
⑨ 選択式	84
⑩ チャレンジ予想問	104

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法の総則等に関する次のアからオまでの記述のうち、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1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであつて、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。
- イ 労働基準法第2条第1項により、「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」ため、労働組合が組織されている事業場では、労働条件は必ず団体交渉によって決定しなければならない。
- ウ 労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であつて、雇入れそのものを制限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。
- エ 労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、その規制対象は、私人たる個人又は団体に限られ、公務員は規制対象とならない。
- オ 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ていても、労働者の吉凶禍福に対する使用者からの恩恵的な見舞金は、労働基準法第11条にいう「賃金」にはあたらない。

A (アとウ)

B (イとエ)

C (ウとオ)

D (アとエ)

E (イとオ)

解説

- ア 正しい（昭22.9.13発基17）。記述のとおり。
- イ 誤り。対等の立場は、個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権が保障されている。しかし、本条は、この原則を明らかにしただけであって、現実には労働組合があるかどうか、団体交渉で決定したかどうかを問題にするものではない（平成22年版『労働基準法コンメンタール』69頁）。
- ウ 正しい（最判昭48.12.12三菱樹脂事件）。**法3条は、性を理由とする差別的取扱いを禁止していない。法4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件については、これを禁止していない。**
- エ 誤り。「何人も」^①とは、本条の適用を受ける事業主に限定されず、個人、団体、又は公人たると、私人たるとを問わない。したがって、公務員であっても、違反行為の主体となる（昭23.3.2基発381）。
- オ 誤り。問題は、これが労働の対償であるかどうかということである。「労働の対償」の文言は、極めて抽象的であるが、「広く使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して、その報酬として支払うもの」と解されている（昭22.9.13発基17）。
- したがって、Aの組合せ（アとウ）が正解となる。

5 5頁

6 6～7頁

8 8頁

9 9頁

①何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない（法6条）。

19 19頁

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法の総則等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法は、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している。
- B 労働基準法第3条の禁止する「差別的取扱」とは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まれない。
- C 労働基準法第4条は、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをすることを禁止しているが、賃金以外の労働条件についてはこれを禁止していない。
- D 強制労働を禁止する労働基準法第5条の構成要件に該当する行為が、同時に刑法の暴行罪、脅迫罪又は監禁罪の構成要件に該当する場合は、労働基準法第5条違反と暴行罪等とは、法条競合の関係（吸収関係）にあると解される。
- E 形式上は請負契約のようなかたちをとっていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、当該関係は労働関係であり、当該請負人は労働基準法第9条の「労働者」に当たる。

解説

- A 正しい（法1条1項）。記述のとおり。
- B 誤り。差別的取扱いをするとは、当該労働者を**有利又は不利**に取り扱うことをいう（平成22年版『労働基準法コンメンタール』77頁）。**本**本条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由とする差別的取扱いを禁止しているものであり、**性を理由とする差別的取扱いは、これに含まれない。**
- C 正しい（法4条）。本条が禁止しているのは、賃金について男女で差別をすることだけである。**差**職務、能率、技能、年齢、勤続年数等によって、賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別的取扱いではない。**本**男女間差別を一般的に禁止しているのは、男女雇用機会均等法であり、**男女別定年制等**については、公序良俗違反（民法90条）として裁判上無効という判断がされている。
- D 正しい。法律の初学者には分かりにくい「法条競合」とか「吸収関係」という言葉が出てくる。法条競合とは、数箇の罪名に触れるような外観を呈するだけで、その中の一つの構成要件の適用が他の適用を排除する場合である。この中で吸収関係とは、着衣を貫いて人を殺したときは、殺人罪の規定だけが適用され、器物損壊罪はこれに吸収されるという場合である（団藤重光著『刑法綱要（総論）』（創文社、1957年）356頁）。
- 本条違反の場合には、刑法の暴行罪が成立する余地はない。
- E 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』119頁）。記述のとおり。

5頁

7頁

8頁

14頁

正解 B

Date	Date	Date
------	------	------

■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 労働基準法第5条は、使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止しているが、必ずしも形式的な労働契約により労働関係が成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りるとされている。
- B 労働基準法第6条は、業として他人の就業に介入して利益を得ることを禁止しており、その規制対象は、使用者であるか否かを問わないが、処罰対象は、業として利益を得た法人又は当該法人のために実際の介入行為を行った行為者たる従業員に限定される。
- C 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、裁判員等の公の職務を執行するための必要な時間を請求した場合に、使用者が当該労働時間に対応する賃金支払を保障しつつ、それを承認することを義務づけている。
- D 労働基準法第9条にいう「事業」とは、経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものであって、場所的観念によって決定されるべきものではない。
- E 労働基準法にいう「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうと定義されている。

解説

- A 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』86頁）。この場合の労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において事実上労働関係が存在すると認められる場合であれば足りる。
- B 誤り。処罰対象を設問の者に限定する規定はない。本条の違反行為の主体は、「他人の就業に介入して利益を得る」第三者であって、個人、団体又は公人たと私人たとを問わない（昭23.3.2基発381）。**㊦**「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいう。1回の行為であっても、**反覆継続して利益を得る意思があればこれに該当する**。主業としてなされると副業としてなされるとを問わない。
- C 誤り。有給にするか無給にするかは、当事者の自由である（昭22.11.27基発399）。
- D 誤り。一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきものである（昭22.9.13発基17、昭23.3.31基発511ほか）。
- E 誤り。設問は、労働契約法における使用者の定義である（同法2条2項）。労基法における使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいう（法10条）。**㊦**使用者という概念は相対的なものであり、比較的地位の高い部長、課長等から**比較的地位の低い作業現場監督、職場責任者等に至るまで、その責任と権限に応じて「使用者」に該当することになる**。

 8頁

 9頁

 10頁

 12頁

①工場内の診療所、食堂のように著しく労働の態様を異にする部門がある場合は、同一場所にある部門でも分けて本法が適用される場合もある。

②出張所、支所等で規模が小さく、組織的関連、事務能力等を助案して一の事業という程度の独立性のないものは直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱われる。

 14～15頁（E肢）

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法の総則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法第1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償等の基本的な労働条件を指し、安全衛生、寄宿舎に関する条件は含まない。
- B 労働基準法は労働条件の最低基準を定めたものであり、この最低基準が標準とならないように、同法は、この最低基準を理由として労働条件を低下させることを禁止し、その向上を図るように努めることを労働関係の当事者に義務づけている。
- C 労働基準法第2条第1項が、「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である。」との理念を明らかにした理由で、概念的には対等者である労働者と使用者との間にある現実の力関係、不平等を解決することが、労働基準法の重要な視点であることにある。
- D 労働基準法第3条は、すべての労働条件について差別待遇を禁止しているが、いかなる理由に基づくものもすべてこれを禁止しているわけではなく、同条で限定的に列挙している国籍、信条又は社会的身分を理由とする場合のみを禁じている。
- E 労働基準法第4条は、性別による差別のうち、特に顕著な弊害が認められた賃金について、罰則をもって、その差別的取扱いを禁止したものである。

解説

- A 誤り。「労働条件」とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等に関する条件をすべて含む**労働者の職場における一切の待遇をいう**（平成22年版『労働基準法コンメンタール』65頁）。
- B 正しい（法1条2項）。記述のとおり。
- C 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』69頁）。記述のとおり。
- D 正しい（法3条）。**参**法3条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、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（最判昭48.12.12三菱樹脂事件）。
- E 正しい（法4条、119条1号、昭22.9.13発基17、平9.9.25基発648）。**参**「差別的取扱い」とは、不利に取り扱う場合のみならず、**有利に取り扱う場合も含む**（昭22.9.13発基17、昭25.11.22婦発311、昭63.3.14基発150、平9.9.25基発648）。

■女性又は男性のみに対する賃金支払が認められる又は認められないケース **参**

女性のみに対する賃金支払が認められるケース

＝

産前産後の休業、生理休暇を有給とするケース

男性のみに対する賃金支払が認められないケース

＝

男性のみを世帯主とし、住宅手当・家族手当の支給対象とするケース

➡ 5頁

➡ 6頁

労働条件の低下が、社会経済情勢の変動等による場合には、本条に抵触するものではない。

➡ 6頁(C肢)

➡ 8頁(D肢)

本条は、設問にある理由による差別を禁止しているもので、性を理由とする差別的取扱いは、これに含まれない。労基法では、賃金以外の労働条件については、男女間の差別的取扱いを禁止する規定はない。

(E肢)

募集、採用、配置、昇進等については、男女雇用機会均等法に規定がある。

正解 A

Date	Date	Date
------	------	------

■労働基準法の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条が差別禁止事由として掲げている「信条」とは、政治的信条と思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信条は含まれない。
- B 労働基準法第4条は、賃金についてのみ女性であることを理由とする男性との差別的取扱いを禁止したものであり、その他の労働条件についての差別的取扱いについては同条違反の問題は生じない。
- C 労働基準法第7条は、労働者が労働時間中に、公民権を行使するために必要な時間を請求した場合には、使用者はこれを拒んでならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。
- D 労働基準法に定める「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする管理監督者以上の者をいう。
- E 労働基準法に定める「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいい、年に2回6か月ごとに支給される賞与が当該3か月の期間内に支給されていた場合には、それも算入して計算される。

↓ 全ての者

解説

- A 誤り。信条とは、特定の宗教的もしくは政治的信念をいう（昭22.9.13発基17）。**参**日本では、古くから国籍、信条、社会的身分を理由とする労働慣行があった。この点が連合国最高司令官から指摘され、「事業主は、その使用する労働者の労働条件に関し、その国籍、宗教又は社会的地位の故をもって差別的取扱を為すことを得ず」という昭21.1.10厚生省令2号が制定された。学説上、宗教上の信仰が信条に含まれることには、まず異論はない。争われたのは、政治的信条である。特に共産党員であることを理由に解雇したいいわゆるレッドパージ事件は、裁判で争われた例も多い。最高裁まで争われたものとして最決昭27.4.2共同通信社事件がある。これは、マッカーサー書簡の**法源性**を認め、日本の法令はこの指示に抵触する限りにおいてその適用を排除されるものとしている。^①本条の解釈とは関係がない。
- B 正しい（法4条）。**参**差別的取扱いとは、不利に取り扱う場合のみならず有利に取り扱う場合も含む（昭22.9.13発基17ほか）。
- C 誤り。有給にするか無給にするかは、当事者の自由に委ねられている（昭22.11.27発基399）。
- D 誤り。**事業主のために行為をする「すべての者」**である（法10条）。
- E 誤り。設問の賞与は、「3か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するので、平均賃金の算定基礎となる賃金の総額に算入しない（法12条4項）。

7 7頁

①法源とは、普通は、裁判官が裁判の根拠として援用しうるもので、大陸法系諸国では成文法、英米法系諸国では判例法が主たる法源である。レッドパージは、共産党員、共産党同調者等を公職、企業から追放したもので、朝鮮戦争勃発とともに占領軍の勸告、指導の下に大規模かつ公然と行われた。

8 8頁(B肢)

実際には、家族手当の支給について、賃金規程上の「世帯主」の定義が争われることがある。

10 10頁(C肢)

15 15頁(D肢)

20 20頁(E肢)

労働基準法上平均賃金の規定は、解雇予告手当（法20条）、休業手当（法26条）、年次有給休暇の賃金（法39条）、休業補償（法76条）、遺族補償（法77条）、遭害補償（法79条）、葬祭料（法80条）、打切補償（法81条）、分割補償（法82条）、減給の制裁の制限額（法91条）に使われている。

正解 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■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 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について当該労働者が指定する銀行口座への振込みによることができるが、「指定」とは、労働者が賃金の振込み対象として銀行その他の金融機関に対する当該労働者本人名義の預貯金口座を指定するとの意味であって、この指定が行われれば同意が特段の事情のない限り得られているものと解されている。
- B 労働者が賃金の支払を受ける前に賃金債権を他に譲渡した場合でも、使用者は当該賃金債権の譲受人に対してではなく、直接労働者に対し賃金を支払わなければならないとするのが、最高裁判所の判例である。
- C 1か月における時間外労働の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる事務処理方法は、労働基準法第24条及び第37条違反としては取り扱わないこととされている。
- D 使用者は、労働者が出産、疾病、災害等非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、いまだ労務の提供のない期間も含めて支払期日前に賃金を支払わなければならない。
- E 労働基準法第27条に定める出来高払制の保障給は、労働時間に応じた一定額のものでなければならないが、労働者の実労働時間の長短と関係なく1か月について一定額を保障するものは、本条の保障給ではない。

解説

- A 正しい（昭63.1.1基発1，平24.9.28基発0928第3）。記述のとおり。
- B 正しい（最3小判昭43.3.12小倉電話局事件）。**参**本判決は、退職金に関するものであるが、民法は、「債権は、譲り渡すことができる。ただし、その性質がこれを許さないときは、この限りでない」（民法466条1項）と定め、本判決も**債権譲渡自体は有効であるが、労基法24条1項により直接払いの原則が適用される**とした。
- C 正しい（昭63.3.14基発150）。**参**その他次のようなことも認められている。①1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。②1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に、1円未満の端数が生じた場合、①と同様に処理すること。
- D 誤り。設問の場合に支払義務が生じるのは、「既往の労働に対する賃金」である（法25条）。**参**労働者本人の場合のみでなく、労働者の収入によって生計を維持する者の場合も対象になる（則9条1号）。
- E 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』378頁）。**参**使用者が本条の保障給の支払を義務づけられるのは、材料不足のために多くの待ち時間を費したとか、原料粗悪のために出来高が減少したような場合である。

⑤ 23頁

⑤ 24頁

⑤ 27頁

⑤ 26頁

⑤ 29頁

正解 D

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法第37条に定める時間外、休日及び深夜の割増賃金を計算するについて、労働基準法施行規則第19条に定める割増賃金の基礎となる賃金の定めに従えば、通常の労働時間1時間当たりの賃金額を求める計算式のうち、正しいものはどれか。

なお、当該労働者の労働条件は次のとおりとする。

賃金：基本給のみ 月額300,000円

年間所定労働日数：240日

計算の対象となる月の所定労働日数：21日

計算の対象となる月の暦日数：30日

所定労働時間：午前9時から午後5時まで

休憩時間：正午から1時間

- A $300,000円 \div (21 \times 7)$
- B $300,000円 \div (21 \times 8)$
- C $300,000円 \div (30 \div 7 \times 40)$
- D $300,000円 \div (240 \times 7 \div 12)$**
- E $300,000円 \div (365 \div 7 \times 40 \div 12)$

解説

76頁(A~E肢)

月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除した金額（則19条1項）と定められている。

- ① 月によって定められた賃金とは書かれていないが、基本給のみ月額300,000円といえば、常識的には「月によって定められた賃金」ということになろう。
- ② 年間所定労働日数が240日で当月の所定労働日数が21日ということであれば、則19条のかつこ書に該当する。したがって、1年間における1月平均所定労働時間数を用いる必要がある。
- ③ 当該月の所定労働日数は、関係がない。
- ④ 当該月の暦日数も関係がない。
- ⑤ 所定労働時間も午前9時～午後5時であろうが、午前10時～午後6時であろうが関係はない。
- ⑥ 休憩時間も1時間とっているので問題はない。
ということになれば、Aは×、Bは×、Cは×、Eは×ということになり、正答はDにならざるを得ない。

正解 D

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法第12条に定める平均賃金の計算に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3か月を超える期間ごとに支払われる賃金、通勤手当及び家族手当は含まれない。
- B 平均賃金の計算において、労働者が労働基準法第7条に基づく公民権の行使により休業した期間は、その日数及びその期間中の賃金を労働基準法第12条第1項及び第2項に規定する期間及び賃金の総額から除外する。
- C 労働災害により休業していた労働者がその災害による傷病が原因で死亡した場合、使用者が遺族補償を行うに当たり必要な平均賃金を算定すべき事由の発生日は、当該労働者が死亡した日である。
- D 賃金締切日が毎月月末と定められていた場合において、例えば7月31日に算定事由が発生したときは、なお直前の賃金締切日である6月30日から遡った3か月が平均賃金の算定期間となる。
- E 賃金締切日が、基本給は毎月月末、時間外手当は毎月20日とされている事業場において、例えば6月25日に算定事由が発生したときは、平均賃金の起算に用いる直前の賃金締切日は、基本給、時間外手当ともに基本給の直前の締切日である5月31日とし、この日から遡った3か月が平均賃金の算定期間となる。

当月はその日

解説

- A 誤り。3か月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれない（法12条4項）が、通勤手当（昭22.12.26基発573）、家族手当（法11条、平成22年版『労働基準法コンメンタール』166頁）は含まれる。 5 21頁
- B 誤り。設問の期間の日数及びその期間中の賃金については、除外することとはされていない（法12条3項ほか）。なお、公民権行使の時間の給与は、支払は当事者の自由であり（昭22.11.27基発399）、支払われれば当然対象となる（法12条）。 5 21頁
- C 誤り。災害補償を行う場合には、**死傷の原因たる事故発生の日又は診断によって疾病の発生が確定した日**を、平均賃金を算定すべき事由の発生した日とする（則48条）。 5 20頁
- D 正しい（昭24.7.13基収2044）。「平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前3箇月間」とは、事由の発生した日の前日から遡る3か月間であって、**事由の発生した日は含まれないもの**と解されている。当該日には労務の提供が完全になされず、賃金も全部が支払われない場合が多いからである。**ホ**賃金締切日が定められている場合は、原則として、直前の賃金締切日から起算する。 5 20頁
- E 誤り。設問の場合は、直前の賃金締切日は、それぞれ各賃金ごとの賃金締切日である（昭26.12.27基収5926）。 5 20頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める賃金等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24条第1項に定めるいわゆる賃金直接払の原則は、例外のない原則であり、行政官庁が国税徴収法の規定に基づいて行った差押処分に従って、使用者が労働者の賃金を控除のうえ当該行政官庁に納付することも、同条違反となる。
- B 過払いした賃金を精算ないし調整するため、後に支払われるべき賃金から控除することは、その金額が少額である限り、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれがないため、労働基準法第24条第1項に違反するものではないとするのが、最高裁判所の判例である。
- C 退職金は労働者の老後の生活のための大切な資金であり、労働者が見返りなくこれを放棄することは通常考えられないことであるから、労働者が退職金債権を放棄する旨の意思表示は、それが労働者の自由な意思に基づくものであるか否かにかかわらず、労働基準法第24条第1項の賃金全額払の原則の趣旨に反し無効であるとするのが、最高裁判所の判例である。
- D 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である場合の退職手当は、労働基準法第11条に定める賃金であり、同法第24条第2項の「臨時に支払われる賃金」に当たる。
- E 労働基準法第24条第2項に定める一定期日払の原則は、期日が特定され、周期的に到来することを求めるものであるため、期日を「15日」等と暦日で指定する必要があり、例えば「月の末日」とすることは許されない。

解説

A 誤り。行政官庁が国税徴収法の規定に基づいて行った差押処分に従って、使用者が労働者の賃金を控除のうえ当該行政官庁に納付することは、法24条違反とはならない（平成22年版『労働基準法コンメンタール』351頁）。

 24頁

 民事執行法に基づく差押えについても、同様である。

B 誤り。賃金の支払事務では、一定期間の賃金はその期間満了前に支払われ、支払日後に減額事由が生ずることもある。**行使の時期、方法、金額等から**労働者の経済生活の安定との関係上不当と認められないものは、同項の禁止するところではない（最1小判昭44.12.18福島県教組事件）。したがって、設問中の「その金額が少額である限り、労働者の経済生活の安定をおびやかすおそれがないため」という記述は誤りである。

 25頁

C 誤り。同じ問題は、平成25年度にも出題されている。解説はH25-7オ（26頁）を参照されたい（最2小判昭48.1.19シンガー・ソーイング・メシオン事件）。

 24頁

D 正しい（法11条、昭29.9.13発基17）。支給条件が明確な退職金は賃金である。また、「臨時に支払われる賃金」とは、「臨時的、突発的事由に基づいて支払われるもの及び結婚手当等支給条件は予め予定されているが、支給事由の発生が不確定であり、且つ非常に稀に発生するもの」（昭22.9.13発基17）とされており、退職金はこれに含まれる。

 19頁

E 誤り。「月の末日」とすることは許される。なお、毎月第2土曜日というように月7日の範囲で変動するような期日の定めをすることはできない（平成22年版『労働基準法コンメンタール』358頁）。

正解 D

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法第26条に定める休業手当に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

なお、当該労働者の労働条件は次のとおりとする。

所定労働日：毎週月曜日から金曜日

所定休日：毎週土曜日及び日曜日

所定労働時間：1日8時間

賃金：日給15,000円

計算された平均賃金：10,000円

- A 使用者の責に帰すべき事由によって、水曜日から次の週の火曜日まで1週間休業させた場合、使用者は、7日分の休業手当を支払わなければならない。
- B 使用者の責に帰すべき事由により労働時間が4時間に短縮されたが、その日の賃金として7,500円の支払がなされると、この場合にあっては、使用者は、その賃金の支払に加えて休業手当を支払わなくても違法とならない。
- C 就業規則の定めにより、日曜日の休日を事業の都合によってあらかじめ振り替えて水曜日を休日とした場合、当該水曜日に休ませても使用者に休業手当を支払う義務は生じない。
- D 休業手当の支払義務の対象となる「休業」とは、労働者が労働契約に従って労働の用意をなし、しかも労働の意思をもっているにもかかわらず、その給付の実現が拒否され、又は不可能となった場合をいうから、この「休業」には、事業の全部又は一部が停止される場合にとどまらず、使用者が特定の労働者に対して、その意思に反して、就業を拒否する場合も含まれる。
- E 休電による休業については、原則として労働基準法第26条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しない。

解説

- A 誤り。労働協約、就業規則又は労働契約により休日と定められている日については、休業手当を支給する義務は生じない（昭24.3.22基収4077）。
- B 正しい（昭27.8.7基収3445）。1労働日の一部を休業した場合は、**労働した時間の割合で賃金が支払われていても、その日につき、全体として平均賃金の100分の60までは支払わなくてはならない**。設問の場合、当該日には既に7,500円の支払がなされており、当該労働者に払われるべき休業手当は6,000円であるから、賃金の支払に加えて休業手当を支払う必要はない。
- C 正しい（昭23.4.19基収1397、昭63.3.14基発150）。事前に休日振替が行われているので、日曜日が労働日であり、水曜日は休日になっている。したがって、休業手当の問題は生じない。
- D 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』375頁）**参**当初は、「労働者の責に帰することのできない事由」による休業の場合の労働者の最低生活の保障をはかるという構想で提案されたが、不可抗力の場合にまで使用者の義務を拡げるのは適当でないとの指摘があり、現行の表現に落ちついたといわれている。
- E 正しい（法26条、昭26.10.11基発696）。休電による休業は、原則として、法26条の使用者の責に帰すべき事由による休業に該当しない。

 27頁

 28頁

 67頁

休日となった水曜日に労働させれば、休日労働となる。

 27頁

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める賃金等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24条第2項に従って賃金の支払期日が定められている場合、労働者が疾病等非常の場合の費用に充てるため、既に提供した労働に対する賃金を請求する場合であっても、使用者は、支払期日前には、当該賃金を支払う義務を負わない。
- B 労働基準法第26条の定める休業手当の趣旨は、使用者の故意又は過失により労働者が休業を余儀なくされた場合に、労働者の困窮をもたらした使用者の過失責任を問う、取引における一般原則たる過失責任主義にあるとするのが、最高裁判所の判例である。
- C 労働基準法第26条にいう「使用者の責に帰すべき事由」には、天災地変等の不可抗力によるものは含まれないが、例えば、親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができず休業した場合は含まれる。
- D 事業場における一部の労働者のストライキの場合に、残りの労働者を就業させることが可能であるにもかかわらず、使用者がこれを拒否した場合、もともとはストライキに起因した休業であるため、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業には該当しない。
- E いわゆる出来高払制の保障給を定めた労働基準法第27条の趣旨は、月給等の定額給制度ではなく、出来高払制で使用している労働者について、その出来高や成果に応じた賃金の支払を保障しようとすることにある。

解説

- A 誤り。労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても既往の労働に対する賃金を払わなければならない（法25条）。**示**厚生労働省令で定める場合として、労働者の収入で生計を維持する者も対象となり、結婚、死亡、**やむを得ない事由による1週間以上の帰郷**が対象となっている（則9条）。
- B 誤り。法26条の使用者の責に帰すべき事由とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは「異なる観点をも踏まえた概念」というべきであって、民法536条2項の債権者の責に帰すべき事由よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である（最2小判昭62.7.17ノースウエスト航空事件）。
- C 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』369頁、昭23.6.11基収1998）。使用者の責に帰すべき事由と明文で規定している以上、不可抗力が含まれないのは明らかである。親工場の経営難によるものについては昭23.6.11基収1998号の通達がある。
- D 誤り。やむを得ない限度を超えて労働者を休業させた場合には、使用者の責に帰すべき事由による休業に該当する（昭24.12.2基収3281）。
- E 誤り。**出来高が少ない場合でも労働時間に応じて一定額の保障**を行うことを義務づけたものである（平成22年版『労働基準法コンメンタール』377頁）。

 26頁

 27～28頁
H24-1C肢（28頁）参照。

 27頁

 27頁

 29頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める賃金に関する次の記述のうち、労働基準法の規定によれば、正しいものはいくつあるか。

- ア 賞与、家族手当、いわゆる解雇予告手当及び住宅手当は、労働基準法第11条で定義する賃金に含まれる。
- イ 労働基準法第108条に定める賃金台帳に関し、同法施行規則第54条第1項においては、使用者は、同法第33条若しくは同法第36条第1項の規定によって労働時間を延長し、若しくは休日に労働させた場合又は午後10時から午前5時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時）までの間に労働させた場合には、その延長時間数、休日労働時間数及び深夜労働時間数を、労働者各人別に、賃金台帳に記入しなければならない。また、同様に、基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額も賃金台帳に記入しなければならないこととされている。
- ウ ある会社で労働協約により6か月ごとに6か月分の通勤定期乗車券を購入し、それを労働者に支給している。この通勤定期乗車券は、労働基準法第11条に規定する賃金であり、各月分の賃金の前払いとして認められるから、平均賃金算定の基礎に加えなければならない。
- エ 通勤手当は、労働とは直接関係のない個人的事情に基づいて支払われる賃金であるから、労働基準法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しないこととされている。
- オ 労働基準法第24条第1項に定めるいわゆる「賃金全額払の原則」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相殺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が、その債権が当該労働者の故意又は過失による不法行為を原因としたものである場合にはこの限りではない、とするのが最高裁判所の判例である。

- A 一つ B 二つ C 三つ
D 四つ E 五つ

解説

ア 誤り。労働の対償として支払うとは、使用者が労働者に支払うもののうち、労働者がいわゆる使用従属関係のもとで行う労働に対して、その報酬として支払うものをいう（平成22年版『労働基準法コンメンタール』162頁）。したがって、**解雇予告手当は賃金に含まれない。**

イ 正しい（則54条）。賃金台帳に記入すべき事項は、則54条に定められている。

ウ 正しい（昭25.1.18基収130，昭33.2.13基発90）。通勤定期乗車券は、法11条の賃金であると解されている。

エ 正しい（法37条5項）。法37条5項で割増賃金の基礎となる賃金から除外されている。

オ 誤り。法24条の条項は、**労働者の賃金債権を、使用者が労働者に対して有する債権をもって相殺することを許さない**との趣旨を包含するものと解するのが相当であって、このことは、その債権が不法行為を原因としたものであっても変わりはない（最判昭36.5.31日本勧業経済会事件）。

したがって、C（三つ）が正解となる。

5 19頁

5 121頁

5 19頁

5 76頁

通勤手当は、労働者の通勤距離又は通勤に要する実際費用に応じて算定される手当であるから、原則として実際距離に応じて算定するが、一定額までは距離にかかわらず一律に支給される場合には、その一定額は、法37条の通勤手当ではないから、割増賃金の基礎に算入しなければならない。

正解 C

Date	Date	Date
------	------	------

■労働基準法第24条に定める賃金の支払等に関する次のアからオまでの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

ア いわゆる通貨払の原則の趣旨は、貨幣経済の支配する社会では最も有利な交換手段である通貨による賃金支払を義務づけ、これによって、価格が不明瞭で換価にも不便であり弊害を招くおそれが多い実物給与を禁じることにある。

イ 行政官庁が国税徴収法の規定に基づいて行った差押処分に従って、使用者が労働者の賃金を控除のうえ当該行政官庁に納付することは、いわゆる直接払の原則に抵触しない。

ウ いわゆる通貨払の原則は強行的な規制であるため、労働協約に別段の定めがある場合にも、賃金を通貨以外のもので支払うことは許されない。

エ いわゆる全額払の原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もって労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活を脅かすことのないようにしてその保護を図ろうとするものというべきであるとするのが、最高裁判所の判例である。

オ 退職金は労働者にとって重要な労働条件であり、いわゆる全額払の原則は強行的な規制であるため、労働者が退職に際し退職金債権を放棄する意思表示をしたとしても、同原則の趣旨により、当該意思表示の効力は否定されるとするものが、最高裁判所の判例である。

A ~~(アとウ)~~

B ~~(アとエ)~~

C ~~(イとエ)~~

D ~~(イとオ)~~

E (ウとオ)

解説

- ア 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』344～345頁）。**参**この原則は、労働者の不利益になるおそれが少ない場合には例外を認めるもので、法令若しくは**労働協約に別段の定め**がある場合には通貨以外のもの^①で支払うことが認められている（法24条1項ただし書）。
- イ 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』351頁）。記述のとおり。
- ウ 誤り。労働協約に別段の定めがある場合には、賃金を通貨以外のもので支払うことができる（法24条1項ただし書）。
- エ 正しい（最2小判昭48.1.19シンガー・ソーイング・メシーン事件）。記述のとおり。
- オ 誤り。労働者が退職に際し、**自ら賃金に該当する退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、全額払の原則がその意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない**（最2小判昭48.1.19シンガー・ソーイング・メシーン事件）。**参**本件については色川幸太郎裁判官の反対意見——自由意思の立証責任を誰が負うか——がつけられている。
- したがって、Eの組合せ（ウとオ）が正解となる。

㊦ 23頁

小切手による賃金の支払については、学説は分かれているが、退職手当については、労働者の同意を条件に、一定の条件の下に認められている（則7条の2第2項）。
①労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体が労働条件その他に関して協定し、書面に作成して両当事者が署名又は記名押印することによって成立するものである（労働組合法14条）。労働協約に定める労働条件の基準に反する労働契約の部分は、無効とされる（労働組合法16条）。

㊦ 23頁(イ)

㊦ 23頁(ウ)

(工)

本件については、オに示すように色川裁判官の反対意見があった。「放棄は、相殺と異なり、失うのみで得るところがないのであるから、放棄が、真に自由な意思によると認めるに当たっては、それによって労働者がいかなる事実上、法律上の利益を得たものであるかを明らかにしなければならぬ。」

㊦ 24頁(オ)

正解 E

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■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 1か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には、控除後の額）に生じた千円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うことは、労働基準法第24条違反としては取り扱わないこととされている。
- B 死亡した労働者の退職金の支払は、権利者に対して支払うこととなるが、この権利者について、就業規則において、民法の遺産相続の順位によらず、労働基準法施行規則第42条、第43条の順位による旨定めた場合に、その定めた順位によって支払った場合は、その支払は有効であると解されている。
- C 最高裁判所の判例によると、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念といふべきであって、民法第536条第2項の「債権者の責めに帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当であるとされている。
- D ある会社で、労働協約により通勤費として6か月ごとに定期乗車券を購入し、それを労働者に支給している場合、この定期乗車券は、労働基準法第11条に規定する賃金とは認められず、平均賃金算定の基礎に加える必要はない。
- E 裁判所は、労働基準法第20条（解雇予告手当）、第26条（休業手当）若しくは第37条（割増賃金）の規定に違反した使用者又は第39条第7項の規定による賃金（年次有給休暇中の賃金）を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができることとされているが、この付加金の支払に関する規定は、同法第24条第1項に規定する賃金の全額払の義務に違反して賃金を支払わなかった使用者に対しては適用されない。

解説

- A 正しい（昭63.3.14基発150）。法24条1項は、賃金の支払の原則として、通貨払、直接払、全額払の原則を定めている。全額払の原則は、労働者の足留めを封ずるとともに、労働の対価を完全に労働者に帰属させるため控除を禁止したものである。
- B 正しい（昭25.7.7基収1786）。記述のとおり。
- C 正しい（最2小判昭62.7.17ノースウエスト航空事件）。この事件は、Y会社の従業員組合がストを実施し、その結果、東京・沖縄便及び東京・大阪便の多数が運休を余儀なくされ、会社が沖縄及び大阪営業所に勤務するXらに休業を命じ、就労を拒んだものである。Xらは当該休業期間中の賃金の支払、予備的に休業手当の支払を求め、訴を提起した。最高裁は、設問のような論理をとりながらも、「**本件ストライキは組合がその主体的判断と責任に基づいて行ったものであり、Xらに命じた休業は、会社側に起因する経営、管理上の障害によるものということとはできないから、会社の責に帰すべき事由によるものとはいえない**」として、休業手当の請求を棄却した。
- D 誤り。設問の定期乗車券は、法11条に規定する賃金であり、平均賃金算定の基礎に加える必要がある（昭25.1.18基収130、昭33.2.13基発90）。
- E 正しい（法114条）。法114条（付加金の支払）の対象には法24条は入っていない。

■法114条の対象となるもの 参

- ① 法20条（解雇予告手当） ㊤ 法26条（休業手当）
- ② 法37条（時間外・休日・深夜の割増賃金）
- ③ 法39条7項（有給休暇の賃金）

㊦ 25頁

1か月の賃金支払額に100円未満の端数が生じた場合、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を100円に切り上げて支払うことも認められている。

死亡退職金は、労働者の死亡による退職という事実の発生により支給されるもの——労働者が死亡した後に発生する債権——であるから、本来相続財産ではない。誰にどのような手続で支給するかは、就業規則等にはつきり定めておく必要がある。

㊦ 27～28頁（C肢）

民法では、債権者の責に帰すべき事由とは、債権者の故意・過失又は信義則上これと同視すべき事由と解されている（我妻栄著『債権各論上巻』（岩波書店、1959年）111頁）。

㊦ 21頁

㊦ 122頁

正解 D

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める賃金等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 賃金は通貨で支払わなければならないが、労働協約に定めがある場合であっても、小切手や自社製品などの通貨以外のものでも支払うことはできない。
- B 賃金は直接労働者に支払わなければならないが、労働者の委任を受けた弁護士に賃金を支払うことは労働基準法第24条違反となる。
- C 労働者が賃金債権を第三者に譲渡した場合、譲渡人である労働者が債務者である使用者に確定日付のある証書によって通知した場合に限り、賃金債権の譲受人は使用者にその支払を求めることが許されるとするのが最高裁判所の判例である。
- D 労働基準法第24条第1項の定めるいわゆる賃金全額払の原則は、使用者が労働者に対して有する債権をもって労働者の賃金債権と相殺することを禁止する趣旨をも包含するものであり、使用者の責めに帰すべき事由によって解雇された労働者が解雇無効期間中に他の職に就いて得た利益を、使用者が支払うべき解雇無効期間中の賃金額から控除して支払うことはおよそ許されないとするのが最高裁判所の判例である。
- E いわゆる年俸制で賃金が支払われる労働者についても、労働基準法第24条第2項のいわゆる毎月1回以上一定期日払の原則は適用されるため、使用者は、例えば年俸額（通常の賃金の年額）が600万円の労働者に対しては、毎月一定の期日を定めて1月50万円ずつ賃金を支払わなければならない。

解説

- A 誤り。法令もしくは労働協約に別段の定めがある場合は通貨以外のもので支払うことができる（法24条1項ただし書）。**正**支払が可能になるのは、法令に定めがある場合以外は、「労働協約」に限られ、過半数労働者を代表する者との労使協定では、通貨以外のもので支払うことはできない。
- B 正しい（昭63.3.14基発150）。法24条1項は、労働者本人以外の者に賃金を支払うことを禁止するものであり、親権者その他の法定代理人、委任を受けた任意代理人に支払うことはいずれも本条違反である。
- C 誤り。譲渡自体を無効と解すべき根拠はないが、譲受人が使用者に対してその支払を求めることは許されない（最3小判昭43.3.12小倉電話局事件）。**参**法24条1項は、強行法規である。違反行為に対しては、罰則（法120条1号）が用意されている。また、労災法では、労災補償を受ける権利の譲渡は明文で禁止されている（労災法12条の5第2項）。
- D 誤り。労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、解雇期間中の賃金を支払うに当たり右利益の額を賃金額から控除することができるが、右賃金額のうち平均賃金の6割に達するまでの部分については、利益控除の対象とすることはできない（最1小判昭62.4.2あけぼのタクシー事件）。
- E 誤り。定められているのは毎月1回以上、一定期日払であって、定額払ではない。したがって、1月50万円ずつ賃金を支払わなければならないわけではない（法24条1項）。

23頁

24頁

使用者に対して支払うことは差し支えない。

24頁

22頁

正解 B

Date	Date	Date
/	/	/

■労働基準法に定める平均賃金、割増賃金等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 平均賃金は、原則として、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除して算定するものとされているが、賃金がいわゆるパートタイマーに多くみられるように労働した時間によって算定される場合には、その金額は、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60を下ってはならないこととされている。
- B 平均賃金の計算においては、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間、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した期間、使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児介護休業法」という。）の規定によって育児休業若しくは介護休業をした期間又は子の看護休暇を取得した期間及び試みの使用期間については、その日数及びその期間中の賃金を労働基準法第12条第1項及び第2項に規定する期間及び賃金の総額から控除する。
- C 労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則第21条の規定によって、割増賃金の計算の基礎となる賃金には家族手当、住宅手当等は算入されないこととされており、例えば、賃貸住宅の居住者には3万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給することとされている手当は、同規則第21条でいう住宅手当に該当し、同法第37条の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。
- D 始業時刻が午前8時、終業時刻が午後5時、休憩時間が正午から午後1時までの事業場において、残業を行い、翌日の法定休日の午前2時まで勤務したとき、午後5時から午後10時までは通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上の割増賃金、午後10時から翌日の午前2時までには6割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- E 割増賃金の計算の便宜上、1日における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各時間数に1時間未満の端数がある場合は、1日ごとに、30分未満の端数を切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算する措置は、法違反として取り扱わないこととされている。

解 説

- A 正しい（法12条1項1号）。記述のとおり。
- B 誤り。子の看護休暇を取得した期間は除外されていない（法12条3項4号）。
- C 誤り。割増賃金の基礎から除外される住宅手当は、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいうものであり、住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や、住宅に要する費用にかかわらず一律に定額で支給される手当は、本条の住宅手当に当たらない（法37条5項、則21条3号、平11.3.31基発170）。
- D 誤り。法定休日の前日の勤務が延長されて法定休日にと及んだ場合、法定休日の午前0時から午後12時までの時間帯が3割5分以上の割増賃金の支払を要する休日労働時間となる。また、深夜時間帯（午後10時から午前5時まで。厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域及び期間については午後11時から午前6時まで）については2割5分以上の深夜業の割増賃金が必要となる。したがって、設問の場合は、**午後5時から10時までは2割5分以上の、10時から午前0時までは5割以上の、午前0時から2時までは6割以上の割増賃金を支払うこととなる**（法37条、割増賃金令、則20条）。
- E 誤り。設問のような取扱は認められていない。認められるのは、1箇月の時間外労働、休日労働、深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることである（昭63.3.14基発150）。

21頁

平均賃金は解雇予告手当、休業手当、災害補償等に使われるが、これらはみな労働者の生活を保障しようとするものであり、労働者の生活日当たりの賃金をありのままに算定するのが基本原理である。その平均賃金の意味が失われないように、法12条1項では最低保障を定めている。

21頁(B肢)

76頁(C肢)

家族手当についても、扶養家族数を基礎として算定される手当は割増賃金の基礎となる賃金から除かれるが、家族数に関係なく一律に支給される手当は割増賃金の基礎に算入される（昭22.11.5基発231）。

73～74頁(D肢)

76～77頁

1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合及び1箇月の時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金額の総額に1円未満の端数が生じた場合に50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げることも認められている。

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■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、労働者が高度の専門的知識等を有していても、当該労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に就いていない場合は、契約期間を5年とする労働契約を締結してはならない。
- B 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と相違しているため、労働者が労働契約を解除した場合、当該解除により労働契約の効力は遡及的に消滅し、契約が締結されなかったのと同様の法律効果が生じる。
- C 使用者は、労働者の身元保証人に対して、当該労働者の労働契約の不履行について違約金又は損害賠償額を予定する保証契約を締結することができる。
- D 労働者が、実質的にみて使用者の強制はなく、真意から相殺の意思表示をした場合でも、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。
- E 労働基準法第18条第5項は、「使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、4週間以内に、これを返還しなければならない」と定めている。

解説

- A 正しい(法14条, 平15.10.22基発1022001)。法14条により, 契約期間が定められている。そこでは, 専門的な知識等を有する労働者等に対する例外措置が定められている。博士の学位を有する者のほか公認会計士の資格を有する者等12の資格を有する者が列挙されている。ただし, **当該労働者の有する高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限りて契約期間の上限を5年とすることが可能となる**ものであり, そうでない場合には上限は3年である。
- B 誤り。法15条の解除とは, 民法の一般の意味における解除, 即ち, 既存の契約の効力を遡的に消滅させ, 契約が締結されなかったと同一の効果を生じさせるものではなく, 労働関係という継続的契約関係を将来に向かって消滅させることである(法15条, 民法630条, 620条)。
- C 誤り。法16条の契約の相手方は, 労働者本人に限定されていない(法16条, 平成22年版『労働基準法コンメンタール』244頁)。
- D 誤り。法17条が禁止しているのは, 使用者による相殺であって, 労働者による相殺ではない(法17条)。最高裁判決でも福島県教祖事件(最1小判昭44.12.18)で調整的相殺が認められたほか, 日新製鋼事件(最2小判平2.11.26)でも合意による相殺が認められた。ただ, 法24条1項(賃金全額払いの原則)ただし書の適用除外の要件を満たしていないにもかかわらず, 個別合意によって法24条違反の責任を免れるとした判決には疑問も投げかけられている(菅野和夫著『労働法 第8版』(弘文堂, 2008年), 200頁)。
- E 誤り。「4週間以内に」ではなく, 「遅滞なく」である(法18条)。

5 33頁

5 38頁

「前借金」とは, 労働契約の締結の際又はその後, 労働することを条件に使用者から借り入れ, 将来の賃金により弁済することを約する金銭をいう。法17条では, **前借金そのものは禁止せず, 単に賃金と前借金の相殺を禁止している。**

5 40頁

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■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、誤っているものはどれか。

- A 労働協約に定める基準に違反する労働契約の部分を無効とする労働組合法第16条とは異なり、労働基準法第13条は、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とすると定めている。
- B 契約期間の制限を定める労働基準法第14条の例外とされる「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは、その事業が有期的事業であることが客観的に明らかな場合であり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。
- C 労働基準法第15条は、使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示した労働条件が実際の労働条件と相違することを、同法第120条に定める罰則付きで禁止している。
- D 労働基準法第17条は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金とを相殺することを禁止し、金銭貸借関係と労働関係を完全に分離することにより金銭貸借に基づく身分的拘束の発生を防止することを目的としたものである。
- E 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の30日間は、労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払う場合、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りその事由について行政官庁の認定を受けた場合を除き、労働者を解雇してはならない。

解説

- A 正しい(法13条)。**参**平成25年度にも出題されている。**う** 30頁
 解説はH25-6A肢(40頁)を参照してほしい。補充規定があることが労基法の特徴である。労働組合法16条は、「労働協約に定める基準に違反する労働契約の部分は、無効とする」である。
- B 正しい(平成22年版『労働基準法コンメンタール』213頁)。記述のとおり。**う** 32頁
- C 誤り。明示した労働条件が実際の労働条件と相違することは禁止されておらず、罰則もない。法120条で罰則があるのは、法15条1項(労働条件の明示)・3項(明示条件と事実の相違により契約解除となった場合の帰郷旅費の負担)である(法15条2項, 120条1号)。
- D 正しい(昭22.9.13発基17, 昭33.2.13基発90, 平成22年版『労働基準法コンメンタール』246頁)。記述のとおり。**う** 38頁
- E 正しい(法19条)。**ホ**業務外の私傷病による休業期間については解雇は制限されない。業務上の傷病により治療中であっても、そのために休業しないで出勤している場合は、解雇の制限を受けない(昭24.4.12基収1134)。**参**「その後30日間」は、休業期間の長短には関係がない。たとえ傷病による休業期間が1日であっても、その後30日間は解雇が制限される。**う** 42頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める解雇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 就業規則に定めた定年制が労働者の定年に達した日の翌日をもってその雇用契約は自動的に終了する旨を定めたことが明らかであり、かつ、従来この規定に基づいて定年に達した場合に当然労働関係が終了する慣行になっていて、それが従業員にも徹底している場合には、その定年による雇用関係の終了は解雇ではないので、労働基準法第19条第1項に抵触しない。
- B 労働基準法第20条に定める解雇の予告の日数は、1日については平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- C 試みの使用期間中の労働者を、雇入れの日から起算して14日以内に解雇する場合は、解雇の予告について定める労働基準法第20条の規定は適用されない。
- D 労働基準法第19条第1項に定める産前産後の女性に関する解雇制限について、同条に定める除外事由が存在しない状況において、産後8週間を経過しても休業している女性の場合については、その8週間及びその後の30日間が解雇してはならない期間となる。
- E 平成26年9月30日の終了をもって、何ら手当を支払うことなく労働者を解雇しようとする使用者が同年9月1日に当該労働者にその予告をする場合は、労働基準法第20条第1項に抵触しない。

解説

- A 正しい(昭26.8.9基収3388)。設問の場合は、解雇の問題は生じず、**法19条の問題も生じない。**が定年制には、定年退職制と定年解雇制があり、設問の場合は、定年退職制が明らかになっている。これとは別に就業規則の解雇条項の中に「定年に達したとき」と書いてあるものもある。この場合は「解雇」であるから当然法19条の規制がかかってくる。
- B 正しい(法20条2項)。法20条2項そのままである。
- C 正しい(法21条ただし書、4号)。法21条ただし書4号には「試の使用期間中の者」とだけ書かれているが、法21条ただし書で、14日を超えて引き続き使用される場合は法20条が適用されることになっている。
- D 正しい(法19条1項)。産前産後の女性が法65条の規定によって休業する期間及びその後の30日は、使用者は労働者を解雇できない。法65条の規定は、産前産後の女性を就業させてはならない場合として、6週間以内に出産する女性が休業を請求した場合と、産後8週間を経過しない女性(産後6週間を経過した女性が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合を除く)を定めている。設問の場合は、産後8週間を経過している。
- E 誤り。予告期間は民法の一般原則により、解雇予告がなされた日は算入されず、その翌日から計算され(民法140条)、期間の末日をもって期間の満了となる(民法141条)。したがって、予告の日と解雇の効力発生の日との間に中30日間の期間を置く必要がある。設問の場合には、**遅くとも8月31日には解雇の予告をしなければならない。**

44頁

43頁

45頁

試の使用期間は、労働契約上の一態様であるから、就業規則又は労働契約において明確に定められている必要がある。この定めがなく直ちに本採用した場合は、法21条の適用はない。

42頁(D肢)

産後の休業は、出産当日の翌日から8週間が法定の休業期間であるから、これを超えて休業している期間は、法19条1項にいう休業期間に該当しない。

43頁

民法の初日不算入の原則、期間満了の規定はぜひ理解しておいてほしい。

正解 E

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■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、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法は、同法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約について、その部分が無効とするだけでなく、無効となった部分を同法所定の基準で補充することも定めている。
- B 使用者は、満60歳以上の労働者との間に、5年以内の契約期間の労働契約を締結することができる。
- C 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の締結の際に、労働者に対して、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項を、書面の交付により明示しなければならない。
- D 労働基準法第16条は、労働契約の不履行について違約金を定め又は損害賠償額を予定する契約をすることを使用者に禁止しているが、その趣旨は、このような違約金制度や損害賠償額予定の制度が、ともすると労働の強制にわたり、あるいは労働者の自由意思を不当に拘束し、労働者を使用者に隷属させることとなるので、これらの弊害を防止しようとする点にある。
- E 労働契約を締結する際に、労働者の親権者が使用者から多額の金銭を借り受けることは、人身売買や労働者の不当な足留めにつながるおそれがあるため、当該労働者の賃金と相殺されるか否かを問わず、労働基準法第17条に違反する。

解説

- A 正しい（法13条）。民法の一般原則では、契約当事者の合意によって成立する契約が、法律上の障害によってその主たる内容が無効とされる場合には、契約当事者の合意と異なる結果を招来するので、当事者の意思を尊重してその全部を無効とする解釈がとられている。本条では、「この法律で定める基準による」という補充規定をおき、当事者の意思と異なる契約内容を強行することを定めている。
- B 正しい（法14条1項2号）。記述のとおり。
- C 正しい（則5条1項1号の2・3項）。平成24年10月26日基発1026第2号で通達が出された事項である。則5条1項を改正して「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を追加したことにより、法15条1項前段の規定により労働契約の締結にあたって書面の交付による明示が必要となった。
- D 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』240頁）。**参**本条は、この契約の相手方を労働者本人に限定していないから、労働者の**身元保証人が契約の相手方となる場合も含まれる**。
- E 誤り。法17条は、前借金その他**労働をすることを条件とする前貸しの債権**に限り、賃金との相殺を一切禁止したものである（平成22年版『労働基準法コンメンタール』246頁）。

30頁

33頁

38頁(D肢)

損害賠償額の予定の効果として、我妻教授は次の点をあげている。①債権者は、債務不履行の事実を証明すれば、損害の発生及びその額を証明せずに予定賠償額を請求しうる。債務者において実際の損害が少ないことあるいは実際の損害がないことを挙証しても、賠償責任を免れない。②損害賠償の予定額は、裁判所においてこれに増減を加えることをえない（我妻栄著『債権総論』（岩波書店、1958年）、78頁）。さらに、違約金は損害賠償の予定と推定される（民法420条3項）。

正解 E

38頁(E肢)

択一式 労働契約

21

H24-2

改A

難易度 ★

重要度 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める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 労働基準法第14条第2項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成24年厚生労働省告示第551号）」によると、期間が2か月の労働契約（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。）を3回更新し、4回目に更新しないこととしようとする使用者は、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。
- B 労働基準法第56条の最低年齢違反の労働契約のもとに就労していた児童については、そもそも当該労働契約が無効であるから、その違反を解消するために当該児童を解雇する場合には、労働基準法第20条の解雇の予告に関する規定は、適用されない。
- C 満60歳以上で薬剤師の資格を有する者が、ある事業場で3年の期間を定めた労働契約を締結して薬剤師以外の業務に就いていた場合、その者は、民法第628条の規定にかかわらず、労働基準法第137条の規定に基づき、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。
- D 使用者は、「表彰に関する事項」については、それに関する定めをする場合であっても、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働基準法第15条の規定に基づく明示をする必要はない。
- E 派遣元の使用人は、労働者派遣法第44条第2項における労働基準法の適用に関する特例により、労働時間に係る労働基準法第32条、第32条の2第1項等の規定については、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなすとされているところから、これらの特例の対象となる事項については、労働基準法第15条による労働条件の明示をする必要はない。

解説

- A 正しい（法14条2項、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準1条）。**参**期間の定めのない労働契約は、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる（民法627条1項）。当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる（民法628条）。法14条1項は、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、期間の定めのある労働について**契約の最長期間を原則として3年（一定のものについては5年）に制限している。**
- B 誤り。設問の児童を解雇する場合にも、法20条の規定は適用される（昭23.10.18基収3102）。
- C 誤り。満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約には、法137条の規定は適用されない（法14条1項、137条）。
- D 誤り。「表彰に関する事項」を定めた場合には、労働者に対して明示しなければならない（法15条1項、則5条1項10号）。
- E 誤り。労働者派遣法44条2項では、労基法15条は対象とされていない。**労基法上の労働契約関係については、派遣元が雇用契約の当事者であるから、すべて派遣元が使用者としての責任を負う。**法15条による労働条件の明示は、労働契約の締結に際して行うものであるから、当然、派遣元の事業主が明示義務を負う。なお、派遣労働者に対する労働条件の明示を派遣元使用者が行うべきとする通達（昭61.6.6基発333）がある。

34頁

同基準1条（設問）の「雇止めの予告」の対象となる有期労働契約（期間の定めのある労働契約）が、「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」であるのに対し、同基準3条の「契約期間についての配慮」の対象となる有期労働契約は、「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」である。

96頁（B肢）

31頁

37頁

35頁

派遣労働者に対する36協定は派遣元で締結する（昭61.6.6基発333）。

択一式 労働契約

22 H24-3

難易度 ★★★

重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める解雇等に関する次のアからオまでの記述のうち、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 使用者が、ある労働者を整理解雇しようと考え、労働基準法第20条の規定に従って、6月1日に、30日前の予告を行った。その後、大口の継続的な仕事が取れ人員削減の必要がなくなったため、同月20日に、当該労働者に対して、「解雇を取り消すので、わが社に引き続きいてほしい。」と申し出たが、当該労働者は同意せず、それに応じなかった。この場合、使用者が解雇を取り消しているのに、当該予告期間を経過した日に、当該労働者は、解雇されたのではなく、任意退職をしたこととなる。
- イ 労働者によるある行為が労働基準法第20条第1項ただし書の「労働者の責に帰すべき事由」に該当する場合において、使用者が即時解雇の意思表示をし、当日同条第3項の規定に基づいて所轄労働基準監督署長に解雇予告除外認定の申請をして翌日その認定を受けたときは、その即時解雇の効力は、当該認定のあった日に発生すると解されている。
- ウ 使用者は、ある労働者を8月31日の終了をもって解雇するため、同月15日に解雇の予告をする場合には、平均賃金の14日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。
- エ 使用者が労働者を解雇しようとする日の30日前に解雇の予告をしたところ、当該労働者が、予告の日から5日目に業務上の負傷をし療養のため2日間休業した。当該業務上の負傷による休業期間は当該解雇の予告期間の中に納まっているので、当該負傷については労働基準法第19条の適用はなく、当該解雇の効力は、当初の予告どおりの日に発生する。
- オ 労働基準法第89条では、就業規則のいわゆる絶対的 necessary 記載事項として「退職に関する事項（解雇の事由を含む。）」が規定されているが、ここでいう「退職に関する事項」とは、任意退職、解雇、定年制、契約期間の満了による退職等労働者がその身分を失うすべての場合に関する事項をいう。
- A (アとイ) B (イとオ) C (ウとエ) D (イとエ) E (ウとオ)

解説

ア 誤り。解雇の予告は、使用者が一方的になす労働契約解除の意思表示であって、これを取り消すことはできない（民法540条2項）。しかし、労働者の同意を得て取り消すことは差し支えないと解されている。労働者が取消しに同意しない場合には、予告期間の満了によって「解雇」となる（昭25.9.21基取2824，昭33.2.13基発90）。

イ 誤り。即時解雇の効力は、意思表示をした日に発生する（昭63.3.14基発150）。

ウ 正しい（法20条，民法140条，141条）。解雇予告がされた日は算入されず，その翌日から計算され，期間の末日の終了をもって期間満了となる。したがって，設問の場合，予告期間は16日間となり，30日に足りない14日分の平均賃金を支払わなければならない。❶予告の日と解雇の効力発生の日との間に，中30日間の期間を置く必要がある。

エ 誤り。傷病による休業期間が1日であっても，その後30日間は解雇が制限される（昭26.6.25基取2609，平成22年版『労働基準法コンメンタール』279頁）。

■設問のケースにおける解雇の効力



オ 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』898頁）。記述のとおり。

したがって，Eの組合せ（ウとオ）が正解となる。

正解 E

➡ 43頁

➡ 45頁

認定は，除外申請の翌日だけでなく，1か月くらいかかることもある。昭63.3.14基発150号によれば，「当該書面だけについて審査することなく，必ず使用者，労働組合，労働者その他の関係者について，実地調査の上，該当するか否かを判定すべきもの」とされているので，審査に時間がかかるのは当然のことであり，月日が経過しても当然意思表示をした日に解雇の効力は発生する。

➡ 43頁(ウ)

➡ 44頁(工)

Date	Date	Date
------	------	------

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法第32条の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とするのが、最高裁判所の判例である。
- B 労働基準法第32条の3に定めるいわゆるフレックスタイム制は、始業及び終業の時刻の両方を労働者の決定に委ねることを要件としており、始業時刻又は終業時刻の一方についてのみ労働者の決定に委ねるものは本条に含まれない。
- C 労働基準法第32条の4に定めるいわゆる一年単位の変形労働時間制の対象期間は、1か月を超え1年以内であれば、3か月や6か月でもよい。
- D 労働基準法第32条の5に定めるいわゆる一週間単位の非定型的変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店若しくは飲食店の事業の事業場、又は、常時使用する労働者の数が30人未満の事業場、のいずれか1つに該当する事業場であれば採用することができる。
- E 労働基準法第34条に定める休憩時間は、労働者が自由に利用することが認められているが、休憩時間中に企業施設内でピラ配布を行うことについて、就業規則で施設の管理責任者の事前の許可を受けなければならない旨を定めることは、使用者の企業施設管理権の行使として認められる範囲内の合理的な制約であるとするのが、最高裁判所の判例である。

解説

- A 正しい（最1小判平12.3.9三菱重工長崎造船所事件）。 50頁
記述のとおり。
- B 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』418頁）。 54頁
参フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準となる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、**基本的には、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねたことにはならない**（昭63.1.1基発1・婦発1，平11.3.31基発168）。
- C 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』430頁）。 58頁
法1年間を通じて変形労働時間制を採用することもできれば、1年間の一定期間についてのみ適用することもできる。
- D 誤り。本条の対象となるのは、①小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業であって、かつ規模30人未満のものについて、②労使協定において、③1週間以内の労働時間として40時間以内の時間を定めることを要件として、1週間単位の非定型的変形労働時間制を採用できることとしている。
- E 正しい（最3小判昭52.12.13目黒電報電話局事件）。 65頁
参この事件は、休憩時間内のピラ配布だけが争われたものではなく、就業時間中のプレート着用行為の正当性も争われたものであるが、ピラ配布に関する判断としては、「局所内の秩序風紀を乱すおそれのない特別の事情」がある場合は、無許可でなされたものも規定違反とはならないとしている。

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次のアからオまでの記述のうち、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 労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときであっても、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合には、当該行為に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当しないとするのが、最高裁判所の判例である。
- イ 労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1か月単位の変形労働時間制が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則等において特定する必要があり、労働協約又は就業規則において、業務の都合により4週間ないし1か月を通じ、1週平均38時間以内の範囲内で就業させることがある旨が定められていることをもって、直ちに1か月単位の変形労働時間制を適用する要件が具備されているものと解することは相当ではないとするのが、最高裁判所の判例である。
- ウ 労働基準法第32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定（いわゆる36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨を定めていたとしても、36協定は私法上の権利義務を設定する効果を有しないため、当該就業規則の規定の内容が合理的なものであるか否かにかかわらず、労働者は労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負わないとするのが、最高裁判所の判例である。
- エ 労働基準法第41条第2号により、労働時間等に関する規定が適用除外される「機密の事務を取り扱う者」とは、必ずしも秘書書類を取り扱う者を意味するものでなく、秘書その他職務が経営者又は監督若しくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者をいう。
- オ 医師、看護師の病院での宿直業務は、医療法によって義務づけられるものであるから、労働基準法第41条第3号に定める「監視又は断続的労働に従事する者」として、労働時間等に関する規定の適用はないものとされている。
- A (アとウ) B (イとエ) C (ウとオ) D (アとエ) E (イとオ)

解説

- ア 誤り。設問の行為に要した時間は、使用者の指揮命令下におかれたものと評価することができ、それが社会通念上、必要と認められる限り、労基法上の労働時間に該当するというべきである（最1小判平12.3.9三菱重工長崎造船所事件）。**答**労働時間とは、使用者の作業上の指揮監督下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示によりその業務に従事する時間と定義すべきという有力な学説がある（菅野和夫著『労働法 第6版』（弘文堂、2003年）、268頁）。
- イ 正しい（最1小判平14.2.28大星ビル管理事件）。特定の週又は日につき法定労働時間を超える所定労働時間^①を定めた場合には、法定労働時間を超えた所定労働時間内の労働は時間外労働とならないが、所定労働時間を超えた労働は時間外労働となる。
- ウ 誤り。当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、当該就業規則の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負う（最1小判平3.11.28日立製作所武蔵工場事件）。
- エ 正しい（昭22.9.13発基17）。記述のとおり。
- オ 誤り。設問の宿直業務の労働時間等の適用除外については、種々の条件が付されており、無条件で労働時間等の規定の適用が除外されるわけではない（昭24.3.21基発352、平11.3.31基発168）。
- したがって、Bの組合せ（イとエ）が正解となる。

 50頁

この判決では、基本的には指揮監督下の行動を基準としつつ、業務の準備行為等によって「業務性」の補正的基準に位置つけた判断とされる。「使用者からの義務付け」や「余儀なくされた」ことは明示又は黙示の指揮命令と解される。

 53頁

①法文上、「特定された週」、「特定された日」と書かれている。週又は日の労働時間を定める必要がある（昭23.7.15基発1690参照）。

 69頁

 94～95頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法上の労働時間に関する規定の適用につき、労働時間は、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合のみでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も、通算される。
- B 労働者が使用者の実施する教育、研修に参加する時間を労働基準法上の労働時間とみるべきか否かについては、就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無や、教育・研修の内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより本人の業務に具体的な支障が生ずるか否か等の観点から、実質的にみて出席の強制があるか否かにより判断すべきものである。
- C 労働基準法第32条の2に定めるいわゆる1カ月単位の変形労働時間制については、いわゆる労使協定又は就業規則その他これに準ずるものにより同条記載の一定事項について定めをすることが要件とされており、同法第38条の4に定めるいわゆる労使委員会の委員の5分の4以上の多数による議決による決議によってこれを行うことは認められていない。
- D 労働基準法第32条にいう「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいい、必ずしも現実に精神又は肉体を活動させていることを要件とはしない。したがって、例えば、運転手が2名乗り込んで交替で運転に当たる場合において運転しない者が助手席で休息し、又は仮眠をとっているときであってもそれは「労働」であり、その状態にある時間は労働基準法上の労働時間である。
- E 労働基準法第34条に定める「休憩時間」とは、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいう。

解説

- A 正しい（昭23.5.14基発769）。事業場を異にする場合とは、事業主を異にする場合を含む。
- B 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタル』400頁）。教育、研修時間が労働時間となるかどうかは、設問のとおり、**実質的にみて出席の強制があるかどうか**で判断される。不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならないという通達（昭26.1.20基収2875、平11.3.31基発168）もある。
- C 誤り。1カ月単位の変形労働時間制は労使協定によることが原則であるが、賃金、労働時間、その他の労働条件に関する事項を調査審議すること等を目的とする委員会が設置された事業場では、その5分の4以上の委員の議決により、労使協定に替えることができる（法38条の4第5項）。**注**この労使協定に替わる決議は労働基準監督署長への届出を必要としない。
- D 正しい（昭33.10.11基収6286）。設問のような場合は、一種の手待時間あるいは助手的な勤務として労働時間と解するのが妥当である。
- E 正しい（昭22.9.13発基17）。休憩時間とは、単に作業に従事しない手待時間は含まず、**労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間**をいう。**答**不活動仮眠時間であっても、労働からの解放が保障されていない場合は、労基法上の労働時間にあたるというべきである（最1小判平14.2.28大星ビル管理事件）。

う 77頁

う 50頁

う 85頁

労使委員会は、労働時間に関する条項（特定条項）に関し、協定代替決議を行うことができる。時間外・休日労働に関する労使協定も代替決議が可能であるが、これは労働基準監督署長への届出が必要である。

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働組合のない事業場において、労働基準法第36条の規定に基づく時間外労働・休日労働に係る労使協定（以下「36協定」という。）を締結する場合、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」を選出するときの当該事業場の労働者数の算定に当たっては、当該事業場で雇用されて働いているパート、アルバイト等は含まれるが、当該事業場に派遣されて現に指揮命令を受けて働いている派遣労働者は含めない。
- B 1日及び1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること、1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合に、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること並びに1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合に、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げるとは、いずれも労働基準法第24条及び第37条違反としては取り扱わないこととされている。
- C 労働基準法施行規則第23条の規定に基づく断続的な宿直又は日直勤務としての許可は、常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可することとされている。
- D 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかであり、使用者が行う始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法としては、使用者が自ら現認することにより確認し記録すること又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し記録することが求められている。
- E 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者が、その労働組合と36協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合、その協定が有する労働基準法上の効力は、当該組合の組合員でない他の労働者にも及ぶ。

解説

- A 正しい（労働者派遣法44条2項後段）。労働者派遣法44条では、労基法の適用に関する特例が規定されているが、その第2項は、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労基法何条を適用すると規定している。この中に法36条1項が含まれているが、後段で「当該事業場に」という文言の読みかえ規定がおかれている。^①派遣労働者は、派遣元の事業場の労働者数に算入される。
- B 誤り。冒頭の「1日及び」を削除すると正しくなる。通達では、1日については触れられていない（昭63.3.14基発150）。
- C 正しい（法41条3号、則23条、34条、昭22.9.13発基17、昭63.3.14基発150）。^参原則として、通常の労働の継続は許可しない。始業又は終業時刻に密着した時間帯に顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うものについては許可しない。
- D 正しい（平13.4.6基発339）。^参労働時間の自己申告制の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況がみられるところから、中央労働基準審議会の建議に基づいて通達が出された。
- E 正しい（昭23.4.5基発535）。記述のとおり。

 70頁

①読みかえ後の条文は次のとおり（下線部が読みかえ部分）。

使用者は、派遣元の使用者が、当該派遣元の事業の事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、及びこれを行政官庁に届け出た場合においては、法32条から法32条の5まで若しくは法40条の労働時間又は法35条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

 77頁(B肢)

 95頁(C肢)

 49頁(D肢)

 68頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 使用者は、1日の労働時間が8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない、1日の労働時間が16時間を超える場合には少なくとも2時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない。
- B 労働基準法第34条に定める休憩時間の利用について、事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を損なわない限り差し支えない。
- C 労働基準法第35条に定める休日は、原則として暦日を意味するものと解されており、例えば、午前8時から翌日の午前8時までの労働と、同じく午前8時から翌日の午前8時までの非番とを繰り返す一昼夜交代勤務の場合に、非番の継続24時間の間労働義務がないとしても、同条の休日を与えたものとは認められない。
- D 労働基準法第36条は、時間外又は休日労働を適法に行わせるための手続を規定したものであるから、時間外又は休日労働命令に服すべき労働者の民事上の義務は、同条に定めるいわゆる36協定から直接当然に生ずるものではない。
- E 労働基準法第36条に定めるいわゆる36協定は、これを所轄労働基準監督署長に届け出たはじめて使用者が労働者に適法に時間外労働又は休日労働を行わせることを可能とするのであって、法定労働時間を超えて労働させる場合、単に同協定を締結したのみでは、労働基準法違反の責めを免れない。

解説

- A 誤り。労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中で与えなければならない(法34条1項)。8時間を超える時間が何時間であっても、1時間の休憩を与えれば本項違反にはならないが、実務上は大きな問題がある。**参**労働時間が7時間であるときは45分の休憩時間でよいが、2時間延長すると9時間となり、さらに15分間の休憩時間を労働時間の途中で与える必要がある。**ポ**8時間以上でなく、**8時間を超える場合は1時間**であることに注意を要する。
- B 正しい(昭22.9.13発基17)。**ポ**事業場内において自由に休息し得る場合には、休憩時間中の外出について、所属長の許可を受けさせることは必ずしも違法にはならない(昭23.10.30基発1575)。
- C 正しい(昭23.11.9基取2968)。設問の場合、週の1日目から6日目までは労働日、非番日のくりかえしでよいが、**6日目が非番日であっても、7日目を公休日とする必要がある**。**ポ**休日とは、日本では、単なる連続24時間の休業ではなく、暦日の午前0時から午後12時までの休業をいう(昭23.4.5基発535)。これは、設問の一昼夜交替勤務の場合も同様で、非番の継続24時間は休日と認められず、さらに非番日の翌日に休日が必要であるとされている(昭23.11.9基取2968)。
- D 正しい(昭63.1.1基発1、平成22年版『労働基準法コンメンタール』484頁以下)。**ポ**時間外・休日労働命令に服すべき労働者の義務が生ずる根拠は、個々の労働契約に基づく。
- E 正しい(法36条1項本文)。記述のとおり。 正解 A

 65頁

①午後10時すぎまでの残業を命ずるときに、例えば夕食のための休憩を与えなくてよいかというのが実務上の問題である。

 65頁

 66頁

H21-6D肢(60頁)参照。

 68頁

 69頁(E肢)

36協定の有効期間開始後に届書を労働基準監督署に持っていくと、「届出前は無効」というゴム印を押される。

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A ビルの巡回監視等の業務に従事する労働者の実作業に従事していない仮眠時間についても、労働からの解放が保障されていない場合には労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。
- B 工場で就業する労働者が、使用者から、作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、その装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされ、また、始業の勤怠管理は更衣を済ませ始業時に準備体操をすべく所定の場所にいるか否かを基準として定められていた場合、その装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。
- C 労働基準法第41条の規定により、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されている同条第2号に定めるいわゆる管理監督者に該当するか否かは、経験、能力等に基づく格付及び職務の内容と権限等に応じた地位の名称にとらわれないことなく、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態に即して判断される。
- D 労働基準法第33条第1項に定める災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働、休日労働については、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において行わせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならないとされている。
- E タクシー料金の月間水揚高に一定の歩合を乗じて賃金を算定・支給する完全歩合給制においては、時間外労働及び深夜労働を行った場合に歩合給の額の増額がなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することができないものであったとしても、歩合給の支給によって労働基準法第37条に規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたと解釈することができるとするのが最高裁判所の判例である。

解説

- A 正しい（最1小判平14.2.28大星ビル管理事件）。実作業に従事していない仮眠時間（不活動仮眠時間）に労働者が労働から離れることを保障されて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないと評価することができる。本件においては、従業員は、仮眠時間中に仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務づけられていた。この時間は労働者が労働から離れることを保障された時間ではないから、使用者の指揮命令下に置かれた時間と評価することができる。したがって、当該時間は労働時間である。
- B 正しい（最1小判平12.3.9三菱重工業長崎造船所事件）。**労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい**、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにより決定されるものではない。労働者が就業の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされた場合は、当該行為を所定労働時間外に行うものとされている場合であっても、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。
- C 正しい（昭22.9.13発基17、昭63.3.14基発150）。記述のとおり。
- D 正しい（法33条1項）。記述のとおり。
- E 誤り。通常の歩合給の支給によって時間外及び深夜の割増賃金が支払われたものとするはできない。時間外及び深夜の労働について、法37条及び則19条1項6号の規定に従って計算した額の割増賃金を支払う義務がある（最2小判平6.6.13高知県観光事件）。

 51頁

 50頁

 94～95頁

 63頁

正解 E

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 訪問介護事業に使用される者であって、月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により非定型的に特定される短時間労働者が、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間については、使用者が、訪問介護の業務に従事するため必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する。
- B 労働基準法第32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間が労働基準法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が実作業に従事していない仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきであるとするのが最高裁判所の判例である。
- C 使用者は、労働基準法第109条の規定に基づき一定の労働関係に関する重要な書類を保存しなければならないこととされており、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書など労働時間の記録に関する書類は、同条でいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当し、使用者は、これらの書類を5年間保存しなければならない。
- D 1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、変形期間を平均し1週間当たりの労働時間が週法定労働時間以内となるようにするために行う、変形期間における所定労働時間の総枠の計算は、次の式によって行う。
その事業場の週法定労働時間×変形期間の日数÷7
- E 労働基準法第38条の3に規定するいわゆる専門業務型裁量労働制を採用しようとする場合において、労働時間の算定については労使協定で定めるところによることとした場合に、当該協定に定めるべき時間は、1日当たりの労働時間であり、休憩、深夜業及び休日に関する規定の適用は排除されないので、法定休日に労働させた場合には、当該休日労働に係る割増賃金を支払う必要がある。

解説

A 正しい（平成16.8.27基発0827001）。通達そのものは、それまでの判例、通達を、介護保険法に基づく「訪問介護員等」（訪問介護に従事する訪問介護員、介護福祉士等）についてまとめ直したものであるが、その中で、「労働時間及びその把握」という項目を設け、移動時間を次のように取り上げている。「使用者が、業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当する。」

参賃金の計算上は、事業場が実費弁償として支給している旅費、交通費等は、一般的には労働の対償ではないことから賃金とは認められない。

B 正しい（最1小判平14.2.28大星ビル管理事件）。事件は、ビル管理会社の従業員が24時間勤務中に休憩時間のほかに連続8時間の「仮眠時間」が与えられていたが、「仮眠時間」中であっても突発事態への対応を求められていたものである。最高裁は「本件仮眠時間中は不活動仮眠時間を含めて使用者の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たる」と判断した。

C 誤り。保存年限は3年である（法109条、『改訂新版労働基準法コンメンタール』990頁）。

D 正しい（昭63.1.1基発1，平6.3.31基発181，平7.1.1基発1，平9.3.25基発195）。記述のとおり。

E 正しい（昭63.3.14基発150，平12.1.1基発1）。記述のとおり。

50頁

51頁

判旨は「労働契約上の役務の提供が義務づけられていると評価される場合には使用者の指揮命令下にあると述べている。

121頁

54頁

79～80頁

択一式 休憩，休日

30 H21-6

難易度★★ 重要度B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める休憩及び休日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、労働者が事業場内において自由に休息し得る場合であっても、休憩時間中に外出することについて所属長の許可を受けさせてはならない。
- B 使用者は、所定労働時間が5時間である労働者に1時間の所定時間外労働を行わせたときは、少なくとも45分の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
- C 建設の事業の事業場においては、所轄労働基準監督署長の許可を受けなければ、労働者に一斉に休憩を与えなければならない。
- D ①番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること、及び②各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないことの要求を満たす8時間3交替制勤務の事業場において、使用者が暦日ではない、継続24時間の休息を与えても、労働基準法第35条の休日を与えたことにはならない。
- E 就業規則に休日の振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨の規定を設けている事業場においては、当該規定に基づき休日を振り替える前にあらかじめ振り替えるべき日を特定することによって、4週4日の休日が確保される範囲内において、所定の休日と所定の労働日とを振り替えることができる。

解説

- A 誤り。事業場内において自由に休息し得る場合には、外出について所属長の許可を受けさせたとしても違法ではない（昭23.10.30基発1575）。
- B 誤り。45分の休憩を与えなければならないのは、労働時間が6時間を**超える**場合である（法34条1項）。
- C 誤り。建設業は一斉休憩除外の業種に入っていない。かつては、一斉休憩の除外を行政官庁の許可にかかわらずしていた時代もあったが、今はこの制度は廃止され、一斉休憩の除外には労使協定が必要になった（法34条2項、40条1項、則31条）。
- D 誤り。設問の場合には、継続24時間の休憩を与えれば差し支えない（昭63.3.14基発150）。**☞休日とは、日本では、単なる連続24時間の休業ではなく、暦日の午前0時から午後12時までの休業をいう**（昭23.4.5基発535）。これは、午前8時から翌日の午前8時までの労働と非番をくりかえす一昼夜交替勤務の場合も同様で、非番の継続24時間は休日と認められず、さらに非番日の翌日に休日が必要であるとされている（昭23.11.9基収2968）。しかし、午前6時～午後2時、午後2時～午後10時、午後10時～午前6時という8時間3交替制（現在はほとんど**4直3交替**になっているが）の鉄鋼業、化学工業等の場合は、この原則を貫くと24時間連続操業が不可能になり、事実上週休2日制を強制することになるため、解釈例規で継続24時間の休日が認められている。
- E 正しい（法35条、昭23.4.19基収1397、昭63.3.14基発150）。記述のとおり。

5 66頁

5 64～65頁

5 66頁

5 66頁

①昔、週48時間労働の時代には、3箇班編成で3交替をするのが普通だった。月～土は、甲組1班（朝番）、乙組2班（昼番）、丙組3班（夜番）で、日曜日は甲組1、2班連動（16時間勤務）、乙組3班、丙組休日（3班終了後翌日1班始業まで連続24時間）という具合である。週40時間労働週休2日の時代になって、これでは通らないということで、4箇班編成にして3交替をする——常に1箇班は休日——という体制がとられるようになった。これが4直3交替である。しかし、中小企業では、まだ、3直3交替制も行われている。

5 67頁

正解 E

択一式 年次有給休暇

31 H28-7

難易度 ★★★ 重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法第39条に定める年次有給休暇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 休職発令により従来配属されていた所属を離れ、以後は単に会社に籍があるにとどまり、会社に対して全く労働の義務が免除されることとなる場合において、休職発令された者が年次有給休暇を請求したときは、労働義務がない日について年次有給休暇を請求する余地がないことから、これらの休職者は年次有給休暇請求権の行使ができないと解されている。
- B 全労働日と出勤率を計算するに当たり、法定休日を上回る所定の休日に労働させた場合におけるその日は、全労働日に含まれる。
- C 年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものとして取り扱う。
- D 育児介護休業法に基づく育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はないが、育児休業申出前に育児休業期間中の日について時季指定や労使協定に基づく計画付与が行われた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、当該日に係る賃金支払日については、使用者に所要の賃金支払いの義務が生じるものとされている。
- E 所定労働時間が年の途中で1日8時間から4時間に変更になった。この時、変更前に年次有給休暇の残余が10日と5時間の労働者であった場合、当該労働者が変更後に取得できる年次有給休暇について、日数の10日は変更にならないが、時間数の方は5時間から3時間に変更される。

解説

- A 正しい（昭24.12.28基発1456，昭31.2.13基収489）。
 休職発令されているということは、その**休職発令の期間**
は労働の義務が免除されているということを意味する。
 労働の義務のない日に休暇を請求するということは、全く意味がない。
- B 誤り。全労働日の日数は、就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、**所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日には含まれない**（昭33.2.13基発90，昭63.3.14基発150，平25.7.10基発0710第3）。この考え方に基づけば、「法定休日を上回る」という条件はどこからも出てこない。
- C 正しい（昭22.9.13発基17，平6.3.31基発181）。 育児休業，介護休業をした場合も同様である。
- D 正しい（平3.12.20基発712）。育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はない。ただし、**育児休業申出前に、時季指定や計画的付与が行われた場合は、当該日は年次有給休暇を取得したものと解され、使用者に所要の賃金支払義務が生ずる。**
- E 正しい（平21.10.5基発1005第1）。「時間年休」がとれるようになったため改正されたものである。設問の場合、1日未満の時間数は、所定労働時間の変動に比例して時間数が変動されることとなる。8時間が4時間になったのだから、 $5時間 \times 4/8 = 2.5$ となるが、1時間未満の端数は切り上げて3時間となる。

 90頁 87頁 87頁 90頁

正解 B

択一式 年次有給休暇

32 H26-6

難易度 ★★ 重要度 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める休暇、休業等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法第39条の趣旨は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることにある。
- B 最高裁判所の判例は、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨である」と述べている。
- C 労働基準法第39条第6項に定めるいわゆる労使協定による有給休暇の計画的付与については、時間単位でこれを与えることは認められない。
- D 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。ただし、その者について医師が他の軽易な業務に転換させなくても支障がないと認めた場合には、他の軽易な業務に転換させなくても差し支えない。
- E 労働基準法第68条に定めるいわゆる生理日の休暇の日数については、生理期間、その間の苦痛の程度あるいは就労の難易は各人によって異なるものであり、客観的な一般的基準は定められない。したがって、就業規則その他によりその日数を限定することは許されない。

解説

- A 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』576頁）。設問の表現は、前掲書の表現である。**参**「労働者の健康で文化的な生活の実現に資するため」（菅野和夫著『労働法 第6版』（弘文堂、2003年）という表現もある。
- B 正しい（最2小判昭48.3.2白石管林署事件）。同判例に出てくる。**参**この原則の帰結として、労働者は年休を取得する際に**使途を具申する必要はない**。**参**年休の争議行為への利用は認められない（最3小判平3.11.19津田沼電車区事件）。
- C 正しい（平21.5.29基発0529001）。時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合に与えられるものであり、計画的付与として与えることは認められない。**参**労使協定では、時間を単位として有給休暇を与えることができる労働者の範囲を定めることとされている（一斉に作業をすることが必要とされる業務に従事する労働者にはなじまない）。
- D 誤り。設問本文は正しいが、ただし書のような規定はない。**参**原則として女性が請求した業務に転換させる趣旨であるが、新たに業務を創設して与える義務まで課したのではない（昭61.3.20基発151・婦発69）。
- E 正しい（昭23.5.5基発682、昭63.3.14基発150・婦発47）。**参**賃金の支払は義務づけられていない（昭23.6.11基収1898ほか）。

86頁

90頁

92頁

105頁

108頁

正解 D

択一式 年次有給休暇

33

H25-2

難易度 ★★★ 重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める年次有給休暇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 使用者は、労働基準法第32条の3の規定によりその労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねる、いわゆるフレックスタイム制の適用を受け労働者についても、同法第39条第6項に定める年次有給休暇の計画的付与の対象とすることができる。
- イ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇の期間又は時間については、平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は健康保険法第99条第1項に定める標準報酬日額に相当する金額のいずれかを、年次有給休暇を取得した労働者の指定するところに従い支払わなければならない。
- ウ 労働基準法第39条に定める年次有給休暇の付与要件の1つである「継続勤務」には、私傷病により休職とされていた者が復職した場合の当該休職期間は含まれない。
- エ 労働基準法第136条の規定において、使用者は、同法第39条の規定による年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはならないことが罰則付きで定められている。
- オ 労働基準法第39条第4項の規定により、労働者が、例えばある日の午前9時から午前10時までの1時間という時間を単位としての年次有給休暇の請求を行った場合において、使用者は、そのような短時間であってもその時間に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げるときは、同条第5項のいわゆる時季変更権を行使することができる。

- A (アとイ) B (アとオ) C (イとウ)
D (ウとエ) E (エとオ)

解説

ア 正しい。法39条6項の対象は「労働者」であり、フレックスタイム制の適用を受ける労働者を除くという規定はない。

イ 誤り。年次有給休暇の際に支払うべき賃金は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健保法による標準報酬日額に相当する金額の3つが定められている。①、②が原則であって、③は労使協定がある場合の例外である。どのケースを採用するにしても、就業規則等で明確に定めておく必要がある（昭27.9.20基発675、平11.3.31基発168）。

ウ 誤り。「継続勤務」とは、出勤を意味するものではなく、労働契約の存続期間即ち事業場における在籍期間を意味する。したがって、退職期間も継続勤務期間として取り扱う（平成22年版『労働基準法コンメンタール』588頁、昭63.3.14基発150）。

エ 誤り。法136条違反に罰則はない（法117～120条）。

オ 正しい（平21.5.29基発0529001）。**労働者が時間単位での取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位での取得を請求したときに時間単位に変更することは、時季変更にあたらぬ。**

したがって、Bの組合せ（アとオ）が正解となる。

91頁

86頁

90頁

正解 B

択一式 年次有給休暇

34

H24-6

難易度 ★★★

重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める年次有給休暇に関する次のアからオまでの記述のうち、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39条に定める年次有給休暇の利用目的は同法の関知しないところであり、労働者が病気療養のために年次有給休暇を利用することもできる。
- イ 労働基準法第39条に定める年次有給休暇について、労働者と使用者の間でその日数に相当する金銭を支給する年次有給休暇の買上げの予約がなされた場合、それが労働者の自由な意思によってなされたものと認められるときには、これに基づいて当該金銭が使用者が労働者に支給することによって、年次有給休暇は消化されたものとされる。
- ウ 労働基準法第39条に定める年次有給休暇権の発生要件の1つである「継続勤務」は、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものと解される。したがって、この継続勤務期間の算定に当たっては、例えば、企業が解散し、従業員の待遇等を含め権利義務関係が新会社に包括承継された場合は、勤務年数を通算しなければならない。
- エ 労働基準法第39条に定める年次有給休暇は、暦日単位で付与しなければならないため、時間単位で付与することは認められていない。
- オ 労働者が長期かつ連続の年次有給休暇を取得しようとする場合には、使用者との事前の調整を経なければ、時季指定権を行使することができない。
- A (アとウ) B (アとオ) C (イとエ)
D (イとオ) E (ウとエ)

解説

ア 正しい（昭24.12.28基発1456、昭31.2.13基収489）。

【参】法39条にいう「年次有給休暇の請求」とは、休暇の**時季の指定**であり、労働者が具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定をしたときは使用者が適法に時季変更権の行使をしない限り、上記指定により年次有給休暇が成立し、当該労働日における当該労働者の就労義務は消滅する。また、年次有給休暇の利用目的は法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは労働者の自由である（最2小判昭48.3.2白石営林署事件）。

イ 誤り。買上げの予約をし、年次有給休暇の日数を減じることは、法39条に違反する（昭30.11.30基収4718）。

ウ 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』590頁）。記述のとおり。

エ 誤り。**時間単位**で付与することは認められている（法39条4項）。【参】年次有給休暇は、日単位での取得が原則であるが、平成20年の法改正により、労使協定を結んだ上で5日の範囲内で時間を単位として与えることができるようになった。

オ 誤り。このような規定はない。【参】事前の調整がない場合には、使用者に事業の支障の蓋然性や年休時期や期間の修正、変更についての裁量的判断の余地が認められる（最3小判平4.6.23時事通信社事件）。

したがって、Aの組合せ（アとウ）が正解となる。

【う】 90頁

同盟罷業は、年休とは両立し得ない概念である。しかし、休暇をとって他の事業場の争議行為の応援に行くような場合は、休暇をとる行為そのものが当該事業場の業務の正常な運営を阻害するわけではないので、年休と相容れないわけではない（最2小判昭48.3.2白石営林署事件ほか）。

【う】 90～91頁

【う】 86頁

【う】 89頁

【う】 90頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める妊産婦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 派遣中の派遣労働者が、労働基準法第67条第1項の規定に基づく育児時間を請求する場合は、派遣元事業主に対してではなく、派遣先の事業主に対して行わなければならない。

イ 使用者は、妊娠100日目の女性が流産した場合については、労働基準法第65条に規定する産後休業を与える必要はない。

ウ 労働基準法では、「妊産婦」は、「妊娠中の女性及び産後6か月を経過しない女性」とされている。

エ 労働基準法第65条第3項においては、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。」と規定されているが、派遣中の派遣労働者が同項の規定に基づく請求を行う場合は、派遣元の事業主に対してではなく、派遣先事業主に対して行わなければならない。

オ 使用者は、労働基準法第66条第2項の規定に基づき、妊産婦が請求した場合においては、同法第33条第1項及び第3項並びに第36条第1項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

- A (アとイ) B (アとオ) C (イとウ)
 D (ウとエ) E (エとオ)

解説

- ア 正しい（労働者派遣法44条，昭61.6.6基発333）。記述のとおり。
- イ 誤り。出産とは，妊娠4か月以上（1か月は28日として計算する。したがって，4か月以上というのは85日〔28日×3＋1日〕以上のことである）の分娩をいう。生産のみならず，死産も含む（昭23.12.23基発1885）。設問の場合には，産後休業を与えなくてはならない（法65条）。
- ウ 誤り。「6か月」ではなく「1年」である（法64条の3第1項）。
- エ 誤り。設問の請求は，派遣元の事業主に対して行わなければならない（労働者派遣法44条の労基法の適用に関する特例の対象^①になっていない）（昭61.6.6基発333）。労働省の通達（昭61.6.6基発333）によっても，労働者派遣法では，派遣労働者に対する労基法等の適用について，基本的には労働契約関係にある派遣元事業主が責任を負うものであるという原則を維持しつつ，労働者派遣の実態から派遣元事業主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事業主に責任を負わせることが適切な事項について特例規定により派遣先事業主に責任を負わせることとした。特例規定が存しない労基法等の規定については，原則どおり，派遣元事業主が責任を負うことになるとしている。
- オ 正しい（法66条2項）。記述のとおり。
したがって，Bの組合せ（アとオ）が正解となる。

 105頁

 104頁

 105頁

①労基法のほかに特例等が設けられているのは，安衛法（労働者派遣法45条），じん肺法（同46条），作業環境測定法（同47条），男女雇用機会均等法（同47条の2）がある。

 106頁

正解 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める就業規則等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89条所定の事項を個々の労働契約書に網羅して記載すれば、使用者は、別途に就業規則を作成していなくても、本条に規定する就業規則の作成義務を果たしたものとなる。
- B 労働基準法第41条第3号に定める「監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの」については、労働基準法の労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されないから、就業規則に始業及び終業の時刻を定める必要はない。
- C 退職手当制度を設ける場合には、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、退職手当の支払の時期に関する事項について就業規則に規定しておかなければならないが、退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合に、これらを就業規則に記載しておく必要はない。
- D 服務規律違反に対する制裁として一定期間出勤を停止する場合、当該出勤停止期間中の賃金を支給しないことは、減給制限に関する労働基準法第91条違反となる。
- E 行政官庁が、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命じても、それだけで就業規則が変更されたこととはならず、使用者によって所要の変更手続がとられてはじめて就業規則が変更されたこととなる。

解説

- A 誤り。法89条は、常時10人以上の労働者を使用する使用者に就業規則の作成、届出義務を課している。この規定に例外規定はない（法89条）。
- B 誤り。法41条3号の許可を受けた者についても法89条は適用される。就業規則には、始業及び終業の時刻を定めなければならない（昭23.12.25基収4281）。
- C 誤り。退職手当の不支給事由、減額事由は、退職手当の決定及び計算の方法に関する事項に該当するので、退職手当の定めをする場合には、これを就業規則に定める必要がある（昭63.1.1基発1、平11.3.31基発168）。
- D 誤り。一定期間出勤を停止し、かつ、その間の賃金を支払わないとするのは、制裁としての出勤停止の当然の結果であって、減給制裁に関する法91条の規定とは関係がない（昭23.7.3基収2177）。
- E 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』920頁）。変更命令を出す必要があるのかということについては、いろいろな学説があるが、無効と解される就業規則が実際に行われる危険があるため、労働基準監督署長が変更命令を出すことになっている。変更命令は、就業規則を変更すべき義務を課すにとどまるものであるから、**変更命令が出されても、それだけで就業規則が変更されたことになるわけではなく、使用者によって所要の変更手続がとられて、はじめて就業規則が変更されることになる。**

112頁

正解 E

Date	Date	Date
------	------	------

■労働基準法に定める就業規則等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法上就業規則の作成義務のない、常時10人未満の労働者を使用する使用者が作成した就業規則についても、労働基準法にいう「就業規則」として、同法第91条（制裁規定の制限）、第92条（法令及び労働協約との関係）及び第93条（労働契約との関係）の規定は適用があると解されている。
- B 労働基準法第89条が使用者に就業規則への記載を義務づけている事項以外の事項を、使用者が就業規則に自由に記載することは、労働者にその同意なく労働契約上の義務を課すことにつながりかねないため、使用者が任意に就業規則に記載した事項については、就業規則の労働契約に対するいわゆる最低基準効は認められない。
- C 労働基準法第90条第1項が、就業規則の作成又は変更について、当該事業場の過半数労働組合、それがない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことを使用者に義務づけた趣旨は、使用者が一方的に作成・変更しうる就業規則に労働者の団体的意思を反映させ、就業規則を合理的なものにしようとすることにある。
- D 労働基準法第90条第2項は、就業規則の行政官庁への届出の際に、当該事業場の過半数労働組合、それがない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付することを使用者に義務づけているが、過半数労働組合もしくは過半数代表者が故意に意見を表明しない場合又は意見書に署名もしくは記名押印をしない場合は、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。
- E 労働基準法第92条第1項は、就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならないと規定しているが、当該事業場の労働者の一部しか労働組合に加入していない結果、労働協約の適用がその事業場の一部の労働者に限られているときには、就業規則の内容が労働協約の内容に反する場合においても、当該労働協約が適用されない労働者については就業規則の規定がそのまま適用されることになる。

解説

- A 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』913, 918, 922頁）。**ホ**就業規則には、絶対的必要記載事項、相対的必要記載事項、任意的記載事項がある。
- B 誤り。そのような規定はない。
- C 正しい。**ホ**「意見を聴く」とは、諮問をするという意であり、文字どおり労働者の団体的意見を求めるということであって、**同意を得るとか協議をするとかいうことまで要求しているものではない**（平成22年版『労働基準法コンメンタール』908頁）。
- D 正しい（昭23.5.11基発735, 昭23.10.30基発1575）。**参**労働組合によっては、「当組合は立派な労働協約を有しているから就業規則など必要ない」という意見書を出してくるところもある。これも有効である。
- E 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』920頁）。**参**「労働協約に反してはならない」とは労働協約の規範的部分に関するものであるが、これは当該労働組合の組合員に関するもので、他の労働組合の組合員や非組合員とは関係がない。ただし、労働組合法17条に一般的拘束力の規定があり、一の工場事業場に使用される同種の労働者の4分の3以上が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、他の同種の労働者にも、当該労働協約が適用されることになっている。

う 115頁

う 114頁

正解 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める就業規則等に関する次のアからオまでの記述のうち、誤っているものの組合せは、後記AからEまでのうちどれか。

- ア 労働基準法第89条に定める就業規則とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称である。
- イ 労働基準法第89条に定める就業規則の作成義務等の要件である「常時10人以上の労働者を使用する」とは、10人以上の労働者を雇用する期間が一年のうち一定期間あるという意味であり、通常は8人であっても、繁忙期においてさらに2、3人雇い入れるという場合も、これに含まれる。
- ウ 労働基準法第89条第1号から第3号までの絶対的必要記載事項の一部、又は、同条第3号の2以下の相対的必要記載事項のうち当該事業場が適用を受けるべき事項を記載していない就業規則は、同条違反の責を免れないものであり、労働基準法第13条に基づき、無効となる。
- エ 労働基準法第32条の3に定めるフレックスタイム制の対象となる労働者については、就業規則において始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねる旨の定めをし、また、フレックスタイム制においてコアタイムやフレキシブルタイムを設ける場合には、これらに関する事項を就業規則で定めておけば、労働基準法第89条第1号に定める「始業及び終業の時刻」の就業規則への記載義務を果たしたものとされる。
- オ 労働基準法第90条に定める就業規則の作成又は変更についての過半数労働組合、それが無い場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴取する義務については、文字どおり労働者の団体的意見を求めるということであって、協議をすることまで使用者に要求しているものではない。
- A (アとイ) B (イとウ) C (ウとエ)
 D (エとオ) E (アとオ)

解説

ア 正しい（平成22年版『労働基準法コンメンタール』874頁）。**ホ**就業規則には、必ず記載しておかなければならない事項（絶対的必要記載事項）、定めがある場合に記載しておかなければならない事項（相対的必要記載事項）、記載してもしなくともよい事項（任意的記載事項）がある。

イ 誤り。「常時10人以上の労働者を使用する」とは、時として10人未満になることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用しているという意味である。したがって、常時は8人であっても、繁忙期等においてさらに2、3人雇い入れるという場合は、含まれない（平成22年版『労働基準法コンメンタール』892頁）。

 112頁

ウ 誤り。設問のような就業規則も、その効力発生についての他の要件を具備する限り有効である（昭25.2.20基収276、平11.3.31基発168）。

 113頁

エ 正しい（昭63.1.1基発1、平11.3.31基発168）。**参**フレキシブルタイムが極端に短い場合、コアタイムの開始から終了までの時間と標準になる1日の労働時間がほぼ一致している場合等については、基本的に始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねたことにならない。

 54頁

オ 正しい（昭25.3.15基収525）。**ホ**「意見を聴く」というのは諮問をするという意味であり、その意見が、**当該就業規則に全面的に反対するものであると、特定部分に反対するものであるとを問わず、又反対理由の如何も問題とされない。**

 114頁

したがって、Bの組合せ（イとウ）が正解となる。

正解 B

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める就業規則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準法第91条に規定する減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生した日は、減給制裁の事由が発生した日ではなく、減給の制裁が決定された日をもってこれを算定すべき事由の発生した日とされている。
- B 臨時の賃金等を除く賃金の決定、計算及び支払いの方法に関する事項は、労働基準法第89条において、就業規則のいわゆる絶対的必要記載事項となっている。
- C 派遣労働者に関して、労働基準法第89条により就業規則の作成義務を負うのは、派遣中の労働者とそれ以外の労働者とを合わせて常時10人以上の労働者を使用している派遣元の使用者である。
- D 労働基準法第89条の規定により、常時10人以上の労働者を使用するに至った使用者は、同条に規定する事項について就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないが、従来の慣習が当該事業場の労働者のすべてに適用されるものである場合、当該事項については就業規則に規定しなければならない。
- E 行政官庁は、就業規則が当該事業場について適用される労働協約に抵触する場合には、当該就業規則の変更を命ずることができる。

解説

- A 誤り。「減給の制裁が決定された日」ではなく、「減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日」である（昭30.7.19基収5875）。
- B 正しい（法89条2号）。就業規則に記載すべき事項は、法89条に1号から10号までがあげられている。そのうち1号から3号までは、いかなる場合であっても記載しなければならない事項で、**絶対的必要記載事項**といわれる。**参**3号の2以下は「定めをする場合には」記載しなければならないもので、**相対的必要記載事項**といわれる。そのほか、使用者が任意に記載できる**任意的記載事項**もある。
- C 正しい（昭61.6.6基発333）。記述のとおり。
- D 正しい（法89条10号，則49条，昭23.10.30基発1575，平11.3.31基発168）。**参**常時10人以上の労働者を使用するに至った場合の届出は、「**遅滞なく**」である。また、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めには、一定の範囲の労働者のみに適用される事項であるが、労働者のすべてが適用を受ける可能性があるものも含まれる。例えば、旅費規程，財産形成制度等の福利厚生に関する制度等がこれに含まれる。
- E 正しい（法92条2項）。**参**変更命令は，就業規則を変更すべき義務を使用者に課するものであるから，それだけで就業規則が変更されるわけではなく，所要の変更手続がとられる必要がある。

20頁

112頁

112頁

113頁

115頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法に定める就業規則等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法によれば、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、退職手当に関する事項を就業規則に必ず記載しなければならないとされており、また、期間の定めのない労働契約によって雇用される、勤続期間が3年以上の労働者に対して退職手当を支払わなければならない。
- B 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、それがいない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付して、所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。
- C 厚生労働大臣又は都道府県知事は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。
- D 労働基準法第106条に定める就業規則の周知義務については、労働契約の効力にかかわる民事的な定めであり、それに違反しても罰則が科されることはない。
- E 労働基準法第15条により、使用者が労働契約の締結に際し書面で行うこととされている労働条件の明示については、当該労働条件を記載した就業規則を交付することではその義務を果たすことはできない。

解説

- A 誤り。退職手当に関する事項は、相対的必要記載事項であるから、退職手当の制度がない場合には規定する必要はない（法89条3号の2）。後段については、退職金の支払は法律上要求されているものではない。参不文の慣行として退職金を支払っている場合は、就業規則に規定する必要がある。規定すべき事項は、①適用される労働者の範囲、②退職手当の決定、計算及び支払の方法、③退職手当の支払の時期である。一時金であるか年金であるかを問わないし、中小企業退職金共済制度、確定給付企業年金制度等の社外積立制度を含む。
- B 正しい（法89条、90条）。参意見は、「反対である」「こう変えてほしい」というものであってもかまわない。
- C 誤り。「行政官庁は、」が正しく、所轄労働基準監督署長が行うこととされている（法92条2項、則50条）。参変更命令が出されても、それで就業規則が変更されるわけではなく、使用者によって変更手続がなされる必要がある。
- D 誤り。法106条違反には罰則（30万円以下の罰金）がある（法120条1号）。
- E 誤り。当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を交付することとしても差し支えない（平11.1.29基発45）。

 113頁

 114頁

 115頁

 36頁

択一式 労使協定

41 H22-7

難易度 ★★★ 重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■労働基準法上の労使協定等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36条第1項等に定める労働基準法上の労使協定が有する労働基準法の規制を解除する効力（労働基準法上の基準の強行的・直律的効力〔13条〕の解除，労働基準法上の罰則〔117条以下〕の適用の解除）は，労使協定の締結に反対している労働者には及ばない。
- B 労働基準法第36条第1項等に定める労働基準法上の労使協定を締結する労働者側の当事者は，当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合，労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者とされており，労働者の過半数を代表する者の選出は，必ず投票券等の書面を用いた労働者による投票によって行わなければならない。
- C 労働基準法第41条第2号に定めるいわゆる管理監督者に当たる者であっても，労働基準法第9条に定める労働者に該当し，当該事業場の管理監督者以外の労働者によって選出された場合には，労働基準法第36条第1項等に定める労働基準法上の労使協定を締結する労働者側の当事者である過半数を代表する者になることができる。
- D 労働基準法第38条の4第1項に定めるいわゆる労使委員会は，同条が定めるいわゆる企画業務型裁量労働制の実施に関する決議のほか，労働時間・休憩及び年次有給休暇に関する労働基準法上の労使協定に代替する決議を行うことができるものとされている。
- E 労働基準法第38条の4第1項に定めるいわゆる労使委員会の労働者側委員は，当該事業場の労働者の投票又は挙手によって選出されなければならない。

解説

- A 誤り。36協定等の労使協定が有する^①労基法の規制を解除する効力が及ぶ人的適用範囲は、**当該事業場の全労働者**についてであり、協定の締結に反対している労働者も含まれる。ただし、協定において、適用を受ける職種、人員を制限した場合は、その範囲内に限られることはもちろんのことである（法36条、平成22年版『労働基準法コンメンタール』484頁）。
- B 誤り。投票のみならず、挙手等の方法も認められている（則6条の2第1項2号、平11.3.31基発169）。
- C 誤り。管理・監督の地位にある者は、労働者の過半数代表者の要件に該当しない（則6条の2第1項1号）。
- D 正しい（法38条の4第5項）。記述のとおり。参協定代替決議のできないものもあるので注意を要する。
- E 誤り。いわゆる労使委員会の労働者側委員（労使委員会の委員の半数）は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合には**労働者の過半数を代表する者**）に任期を定めて指名されていることが必要とされており、当該事業場の労働者の投票又は挙手によって選出されるわけではない（法38条の4第2項）。参この指名は、法41条2号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない（則24条の2の4第1項）。

69頁

①このような効力は、免罰効果とか、免責的効力などと呼ばれる。

36協定の民事的効力についての判例…就業規則に36協定の範囲内で時間外労働をさせる旨の規定があれば、それが具体的な労働契約の内容となるから、当該就業規則の適用を受ける労働者は、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負う（最1小判平3.11.28日立製作所武蔵工場事件）。

70頁(B肢)

70頁(C肢)

85頁(D肢)

82頁(E肢)

②この規定でいう「労働者の過半数を代表する者」は、そのような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なければならない(則6条の2)。なお、投票、挙手等の「等」には、労働者の話し合い、持ち回り決議等が含まれる(平11.3.31基発169)。

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 最高裁判所は、労働基準法第19条第1項の解雇制限が解除されるかどうかの問題となった事件において、次のように判示した。

「労災保険法に基づく保険給付の実質及び労働基準法上の災害補償との関係等によれば、同法〔労働基準法〕において使用者の義務とされている災害補償は、これに代わるものとしての労災保険法に基づく保険給付が行われている場合にはそれによって実質的に行われているものといえるので、使用者自らの負担により災害補償が行われている場合とこれに代わるものとしての同法〔労災保険法〕に基づく保険給付が行われている場合とで、同項〔労働基準法第19条第1項〕ただし書の適用の有無につき取扱いを異にすべきものとはいい難い。また、後者の場合には□Aとして相当額の支払がされても傷害又は疾病が治るまでの間は労災保険法に基づき必要な療養補償給付がされることなども勘案すれば、これらの場合につき同項ただし書の適用の有無につき異なる取扱いがされなければ労働者の利益につきその保護を欠くことになるものともいい難い。

そうすると、労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者は、解雇制限に関する労働基準法19条1項の適用に関しては、同項ただし書が□Aの根拠規定として掲げる同法81条にいう同法75条の規定によって補償を受ける労働者に含まれるものとみるのが相当である。

したがって、労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後□Bを経過しても疾病等が治らない場合には、労働基準法75条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法81条の規定による□Aの支払をすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法19条1項ただし書の適用を受けることができるものと解するのが相当である。」

- 2 労働基準法第38条の4で定めるいわゆる企画業務型裁量労働制について、同条第1項第1号はその対象業務を、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、

調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し「C」こととする業務」としている。

- 3 労働安全衛生法第10条第2項において、「総括安全衛生管理者は、「D」をもって充てなければならない。」とされている。
- 4 労働安全衛生法第66条の10により、事業者が労働者に対し実施することが求められている医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査における医師等とは、労働安全衛生規則第52条の10において、医師、保健師のほか、検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は「E」とされている。

選択肢

- ① 6か月 ② 1年 ③ 2年 ④ 3年 ⑤ 障害補償 ⑥ 休業補償
 ⑦ 打切補償 ⑧ 損害賠償 ⑨ 使用者が具体的な指示をしない
 ⑩ 使用者が業務に関する具体的な指示をすることが困難なものとして所轄労働基準監督署長の認定を受けて、労働者に就かせる
 ⑪ 使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせる
 ⑫ 使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして労使委員会で定める業務のうち、労働者に就かせる
 ⑬ 当該事業場において選任することが義務づけられている安全管理者及び衛生管理者の資格を有する者
 ⑭ 当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者
 ⑮ 当該事業場において、3年以上安全衛生管理の実務に従事した経験を有する者
 ⑯ 当該事業場における安全衛生委員会委員の互選により選任された者
 ⑰ 社会福祉士 ⑱ 精神保健福祉士 ⑲ 臨床検査技師
 ⑳ 労働衛生コンサルタント

解説

1 最2小判平27.6.8専修大学事件からの出題である。労基法第8章（災害補償）は、無過失損害賠償理論に基づいて被災労働者を救済し、労働者の福祉を図るためのものといわれている。労災による休業期間中及びその後30日間は、労働者を解雇することはできない（法19条1項）。ただし、療養補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷等が治らない場合は、使用者は平均賃金の1,200日分の打切補償（法81条）を行って解雇することができる（法19条1項）ことになっている。

ポ 労災保険法では、傷病補償年金については規定があるが、療養補償給付については規定がない。これを認めたのが、本判決である（当然立法で解決すべきだという考えもある）。

- 2 法律の文章そのままである。
- 3 法律の文章そのままである。
- 4 労働安全衛生規則の条文そのままである。

正解

- A ⑦ 打切補償（最2小判平27.6.8専修大学事件）
- B ④ 3年（最2小判平27.6.8専修大学事件）
- C ⑨ 使用者が具体的な指示をしない（労基法38条の4第1項1号）
- D ⑭ 当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者（安衛法10条2項）
- E ⑱ 精神保健福祉士（安衛則52条の10第1項3号）

判決は、労災保険の給付の実質は、労基法上の災害補償を政府が使用者に代わって保険給付という形で行うものであるということである。

 110~111, 235~236頁

 110, 235~236頁

 79~81頁

 134頁

 191頁

問題1に関連して

(1) 事件の概要

Aは、S大学に勤務していたが、頸肩腕症候群に罹患し、平成18年1月17日から長期欠勤に入った。

平成19年11月、中央労働基準監督署長は、同15年3月20日の時点で本件疾患は業務上の疾病であると認定し、療養補償給付及び休業補償給付を支給する決定をした。これを受けて大学はAの欠勤を業務災害による欠勤と認定した。

大学は規程によりAを平成21年1月から2年間の休職とした。

平成23年1月、大学は、Aが職場復帰できないとして規定の打切補償金として平均賃金1,200日分に相当する1,629万3,996円を支払った上でAを解雇する意思表示をした。また、同21年5月以降3回にわたって、規程による法定外補償金として合計1,896万円余を支払っている。

Aは、上記解雇は無効であるとして訴訟を起し、一審二審ともこれを認めたため、大学が上告した。

(2) 判決

労災保険制度は、労働基準法により使用者が負う災害補償義務の存在を前提として、その補償負担の緩和を図りつつ被災した労働者の迅速かつ公正な保護を確保するため、政府が使用者による補償に代わる保険給付を行うものである。

労災保険法の療養補償給付を受けている場合は、打切補償がされても、傷害等が治るまでの間は療養補償給付がされることを考えれば、労基法19条1項ただし書の運用について異なる取扱いをしなければ労働者の保護に欠けるといふことにはならない。

結論：破棄差戻し→労働契約法16条該当性の有無等について審理を尽くさせるため。^①

①労働契約法16条…解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

選択式 年次有給休暇、労働時間／危険防止

43 H27

難易度 ★★

重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 最高裁判所は、海外旅行の添乗業務に従事する添乗員に労働基準法第38条の2に定めるいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制が適用されるかが争点とされた事件において、次のように判示した。

「本件添乗業務は、ツアーの旅行日程に従い、ツアー参加者に対する案内や必要な手続の代行などといったサービスを提供するものであるところ、ツアーの旅行日程は、本件会社とツアー参加者との間の契約内容としてその日時や目的地等を明らかにして定められており、その旅行日程につき、添乗員は、変更補償金の支払など契約上の問題が生じ得る変更が起こらないように、また、それには至らない場合でも変更が必要最小限のものとなるように旅程の管理等を行うことが求められている。そうすると、本件添乗業務は、旅行日程が上記のとおりその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られているものといえることができる。

また、ツアーの開始前には、本件会社は、添乗員に対し、本件会社とツアー参加者との間の契約内容等を記載したパンフレットや最終日程表及びこれに沿った手配状況を示したアイテナリーにより具体的な目的地及びその場所において行うべき観光等の内容や手順等を示すとともに、添乗員用のマニュアルにより具体的な業務の内容を示し、これらに従った業務を行うことを命じている。そして、ツアーの実施中においても、本件会社は、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求めている。さらに、ツアーの終了後においては、本件会社は、添乗員に対し、前記のとおり旅程の管理等の状況を具体的に把握することができる添乗日報によって、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めているところ、その報告の内容については、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せを

することによってその正確性を確認することができるものになっている。これらによれば、本件添乗業務について、本件会社は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているといえることができる。

以上のような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「**A**」に当たるとはいえないと解するのが相当である。」

2 最高裁判所は、労働基準法第39条第5項（当時は第3項）に定める使用者による時季変更権の行使の有効性が争われた事件において、次のように判示した。

「労基法39条3項（現行5項）ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断に当たつて、**B**配置の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。したがつて、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して**B**を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより**B**が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるといふことはできないと解するのが相当である。そして、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところである〔……〕から、勤務割を変更して**B**を配置することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによつてそのための配慮をせず時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないことに等しく、許されないものであり、右時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないものとして、無効といわなければならない。」

3 労働基準法第64条の3では、**C**を「妊産婦」とし、使用者は、当該女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊

娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとしている。

- 4 労働安全衛生法に定める「事業者」とは、法人企業であれば **D** を指している。
- 5 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、労働安全衛生法施行令第20条で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ当該業務に就かせてはならないが、労働安全衛生法施行令第20条で定めるものには、ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務、つり上げ荷重が5トン以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務、**E** などがある。

選択肢

- ① 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ② 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性及び産後1年を経過しない女性
- ③ アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務
- ④ エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務
- ⑤ 監督又は管理の地位にある者
- ⑥ 業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるとき
- ⑦ 最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務
- ⑧ 使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務
- ⑨ 時間単位の有給休暇 ⑩ 事業主のために行為をするすべての者
- ⑪ 代替休暇 ⑫ 代替勤務者
- ⑬ チェーンソーを用いて行う立木の伐木の業務
- ⑭ 通常必要とされた時間労働したもの ⑮ 当該法人
- ⑯ 妊娠中の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ⑰ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性 ⑱ 非常勤職員
- ⑲ 法人の代表者 ⑳ 労働時間を算定し難いとき

解説

1は、問題文に「事業場外労働のみなし労働時間制」という言葉が出てくるので、Aは選択肢中にある言葉では②だとすぐ分かる。

2は、**事業の正常な運営を妨げるかどうかは、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべき**とするのが従来の判例であった。そうすると、これも、⑫というのは容易に出てくる。

3は、妊娠婦の定義を問うものである。⑰というのがすぐ出てくると思う。

4は、「事業者」とは、法人企業であれば当該法人（法人の代表者^①ではない）、個人企業であれば事業経営主を指している。したがって⑮が正しい。

5は、法の趣旨が、「他人に危害を及ぼす可能性がある」業務を免許あるいは技能講習を受けた者に限って行わせるというものであるから、⑦であることは明らかであろう。

正解

- A ② 労働時間を算定し難いとき（最2小判平26.1.24阪急トラベルサポート事件）
- B ⑫ 代替勤務者（最2小判昭62.7.10弘前電報電話局事件）
- C ⑰ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（労基法64条の3第1項）
- D ⑮ 当該法人（昭47.9.18発基91）
- E ⑦ 最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務（安衛令20条11号）

1は、最2小判平26.1.24阪急トラベルサポート事件からの出題である。

2は、最2小判昭62.7.10弘前電報電話局事件からの出題である。

4は、安衛法2条（定義）からの出題である。

①労基法上の事業主とは異なり、事業経営の利益の帰属主体である（昭47.9.18発基91）。

5は、安衛令20条の就業制限に係る業務の問題である。

5 78頁

5 90頁

5 103頁

5 128頁

5 181頁

Date	
------	--

Date	
------	--

Date	
------	--

■次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 最高裁判所は、労働基準法第39条に定める年次有給休暇権の成立要件に係る「全労働日」（同条第1項、第2項）について、次のように判示した。

「法39条1項及び2項における前年度の全労働日に係る出勤率が8割以上であることという年次有給休暇権の成立要件は、法の制定時の状況等を踏まえ、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高い者をその対象から除外する趣旨で定められたものと解される。このような同条1項及び2項の規定の趣旨に照らすと、前年度の総暦日の中で、就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就業日のうち、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは、不可抗力や使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日等のように当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものは別として、上記出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に□Aと解するのが相当である。

無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日であり、このような日は使用者の責めに帰すべき事由による不就業日であっても当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものとはいえないから、法39条1項及び2項における出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に□Aというべきである。」

- 2 小売業、飲食業等において、いわゆるチェーン店の形態により相当数の店舗を展開して事業活動を行う企業における比較的小規模の店舗においては、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態がみられるが、この店舗の店長等については、十分な権限、相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず労働基準法第41条第2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）として取り扱われるなど不適切な事

案も見られることから、平成20年9月9日付け基発第0909001号通達「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」が出されており、同通達によれば、これらの店舗の店長等が管理監督者に該当するか否かについて、職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇を踏まえ、総合的に判断することとなるとされており、このうち「賃金等の待遇」についての判断要素の一つとして、「実態として長時間労働を余儀なくされた結果、において、店舗に所属するアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合には、管理監督者性を否定するとなる」ことがあげられている。

- 3 労働安全衛生法第66条の5においては、健康診断実施後の措置に関し、事業者は、健康診断の結果についての医師又は歯科医師の意見を勘案し、「その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。」と規定されている。
- 4 労働安全衛生法第80条においては、都道府県労働局長は、同法第78条第1項の規定に基づき事業者に対して安全衛生改善計画の作成の指示をした場合において、専門的な助言を必要とすると認めるときは、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、安全衛生改善計画の作成について、これらの者の意見を聴くべきことをことができる旨規定されている。

選択肢

- ① 安全委員会若しくは衛生委員会 ② 影響を与えない
 ③ 影響を与えるもの ④ 衛生委員会 ⑤ 衛生委員会若しくは安全衛生委員会
 ⑥ 勧奨する ⑦ 考慮要素 ⑧ 参考 ⑨ 産業医
 ⑩ 時間単価に換算した賃金額 ⑪ 指示する ⑫ 指導する
 ⑬ 重要な要素 ⑭ 総賃金額 ⑮ 含まれない ⑯ 含まれるもの
 ⑰ 平均賃金額 ⑱ 補強要素 ⑲ 命ずる ⑳ 役職手当額

解説

- 1 最1小判平25.6.6八千代交通事故からの出題である。
事件は、タクシー会社を解雇された従業員Xが解雇無効の訴訟に勝訴し復職した後、5日間の年休を取得したのに対し、会社が解雇無効の係争期間にXが労働しておらず、年休の成立要件を満たしていないとして賃金を支払わなかったのに対し、年次有給休暇権を有することの確認及び未払賃金及び遅延損害金の支払を求めたものである。これに対し最高裁は、**設問のような判決**をした。これを受けて、厚労省は、通達（昭63.3.14基発150）を変更し、平25.7.10基発0710第3号を発出した。
- 2 平20.9.9基発0909001号からの出題である。パート、アルバイトと比較するのだから時間単価に換算した賃金額であることはすぐ分かる。Cが「補強要素」か「重要な要素」かという問題であるが、賃金という重要な問題であるから「重要な要素」ということが出てくると思う。
- 3 衛生委員会、安全衛生委員会の役割が分かれば簡単だろう。
- 4 安衛法80条そのままである。

法律が定める出勤とみなされるのは、業務上傷病で療養のため休業した期間、育児休業・介護休業をした期間、産前産後の女性が法65条の規定により休業した期間である。

正解

- A ⑯ 含まれるもの（最1小判平25.6.6八千代交通事故）
- B ⑩ 時間単価に換算した賃金額（平20.9.9基発0909001）
- C ⑬ 重要な要素（平20.9.9基発0909001）
- D ⑤ 衛生委員会若しくは安全衛生委員会（安衛法66条の5第1項）
- E ⑥ 勧奨する（安衛法80条）

5 87頁

5 95頁

5 95頁

5 188頁

5 196頁

問題1に関連して

(1) 最高裁判所の判決について

本件は、Y社から解雇されたXが解雇無効の判決を得て復職し、5日間の年休を取得したところ、Y社から前年の出勤率を理由に欠勤として扱われ、賃金をカットされた。

Xは訴訟を提起し、裁判所は次のとおり判断した。

- ㉠ 出勤率8割以上という条件は、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高い者を、その対象から除外する趣旨で定められたものである。
- ㉡ 労働者の責めに帰すべき事由によるといえないものは、当事者間の衡平等の観点から原則として、出勤日数に算入すべきものとして、全労働日に含まれる。
- ㉢ 使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものというべきである。

(2) 厚生労働省の通達について

最高裁の判決を受けて、厚労省は使用者の責めに帰すべき休業日については全労働日に算入されないとしていた昭63.3.14基発150号を廃止し、平25.7.10基発0710第3号(下記)を発出した。

- ㉠ 所定の休日に労働させた日は、全労働日に含まれない。
- ㉡ 労働者の責めによるとはいえない不就業日は、㉠に該当する場合を除き、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれる。
- ㉢ 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日でも、次に掲げるものは、全労働日に含まれない。
 - ㉠ 不可抗力による休業日
 - ㉡ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
 - ㉢ 正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

Date	Date	Date
------	------	------

■次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め, 完全な文章とせよ。

1 最高裁判所は, 労働基準法第41条第2号に定めるいわゆる管理監督者に該当する労働者が, 使用者に, 同法第37条第3項〔現行同条第4項〕に基づく深夜割増賃金を請求することができるかという点をめぐって, 次のように判示した。

「労基法〔労働基準法〕における労働時間に関する規定の多くは, その□Aに関する規制について定めており, 同法37条1項は, 使用者が労働時間を延長した場合においては, 延長された時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならないことなどを規定している。他方, 同条3項は, 使用者が原則として□Bの間において労働させた場合においては, その時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならない旨を規定するが, 同項は, 労働が1日のうちのどのような時間帯に行われるかに着目して深夜労働に関し一定の規制をする点で, 労働時間に関する労基法中の他の規定とはその趣旨目的を異にすると解される。

また, 労基法41条は, 同法第4章, 第6章及び第6章の2で定める労働時間, 休憩及び休日に関する規定は, 同条各号の一に該当する労働者については適用しないとし, これに該当する労働者として, 同条2号は管理監督者等を, 同条1号は同法別表第1第6号(林業を除く。)又は第7号に掲げる事業に従事する者を定めている。一方, 同法第6章中の規定であって年少者に係る深夜業の規制について定める61条をみると, 同条4項は, 上記各事業については同条1項ないし3項の深夜業の規制に関する規定を□C旨別途規定している。こうした定めは, 同法41条にいう「労働時間, 休憩及び休日に関する規定」には, 深夜業の規制に関する規定は含まれていないことを前提とするものと解される。

以上によれば, 労基法41条2号の規定によって同法37条3項の適用が除外されることはなく, 管理監督者に該当する労働者は同項に基づく深夜割増賃金を請求することができるものと解するのが相当である。」

2 労働安全衛生法に基づく健康診断に関し, 常時50人以上の労働者を使用する事

業者は「D」を行ったときは、遅滞なく、所定の様式による結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

- 3 労働安全衛生規則第7条第1項第6号は、常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働、多量の高熱物体を取り扱う業務、著しく暑熱な場所における業務、ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務、土石、獣毛等のじんあい若しくは粉末を著しく飛散する場所における業務、異常気圧下における業務又は鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気若しくはガスを発散する場所における業務に、「常時30人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち1人を「E」のうちから選任」しなければならない旨規定している。

選択肢

- ① 衛生工学衛生管理者免許を受けた者
- ② 行政官庁の許可を受けた場合に限り適用する
- ③ 厚生労働省令で定める
- ④ 午後10時から午前5時まで
- ⑤ 午後10時から午前6時まで
- ⑥ 午後11時から午前5時まで
- ⑦ 午後11時から午前6時まで
- ⑧ 時間帯
- ⑨ 第一種衛生管理者免許を受けた者
- ⑩ 第二種衛生管理者免許を受けた者
- ⑪ 適用する
- ⑫ 適用しない
- ⑬ 長さ
- ⑭ 密度
- ⑮ 保健師免許を受けた者
- ⑯ 労働安全衛生規則第43条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断
- ⑰ 労働安全衛生規則第44条の規定によるいわゆる定期健康診断
- ⑱ 労働安全衛生規則第45条の2の規定によるいわゆる海外派遣労働者の健康診断
- ⑲ 労働安全衛生規則第47条の規定によるいわゆる給食従業員の検便
- ⑳ 割増

解説

1は、最2小判平21.12.18ことぶき事件からの出題であるが、判例を読んでいなくとも、解答には支障はない。2は、安衛則44条、52条から、3は、同7条1項6号からの出題である。

- 1 Aは、日本の労働時間は「長さ」で規制されているのは常識である。Bは、「深夜労働」という文言が出てくるので、「午後10時から午前5時」ということが分かる。Cは、多少難問かもしれないが、**年少者に係る深夜業の規制であるから原則は禁止である**。とすれば、原則を前にもってきて例外を後にまわすのは当然だから「適用しない」ということになる。
- 2 Dは、⑬～⑲まで健康診断の項目が並んでいるが、「50人以上の労働者」をキーとすれば監督署長への提出の必要とあわせて解答が導けるのではないか。
- 3 Eは、**衛生工学衛生管理者免許**の問題であるからよく勉強されているところだと思う。

正解

- A ⑬ 長さ（最2小判平21.12.18ことぶき事件）
- B ④ 午後10時から午前5時まで（最2小判平21.12.18ことぶき事件、労基法37条4項）
- C ⑫ 適用しない（最2小判平21.12.18ことぶき事件、労基法61条4項）
- D ⑰ 労働安全衛生規則第44条の規定によるいわゆる定期健康診断（安衛則52条）
- E ① 衛生工学衛生管理者免許を受けた者（安衛則7条1項6号）

 49頁

 72～73頁

 100頁

 192頁

 140頁

問題1に関連して

(1) 管理監督者と深夜割増賃金

問題1の出題の意図は、労基法41条に定める労働時間、休憩及び休日に関する定めを管理監督者に適用しないという規定に深夜労働が含まれるか否かを問うものである。41条の労働者が適用の除外を受けるのは、同法4章、6章及び6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定である。したがって、労働時間に関する32条、40条、休憩・休日に関する34条、35条は当然適用はなく、時間外・休日労働に関する33条、36条、割増賃金に関する37条中時間外・休日労働の割増賃金に関する部分、年少者の労働時間・休日に関する60条、妊産婦の労働時間に関する66条等の適用もない。労基法では、問題にあるように労働時間と深夜業とは区別しているのだから、深夜業に対しては、割増賃金を支払う必要がある。

(2) 割増賃金と所定賃金

上記の趣旨は、昭63.3.14基発150号、平11.3.31基発168号でも明らかにされているが、これらの通達では、労働協約、就業規則等によって深夜業の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別途深夜業の割増賃金を支払う必要はないとされている。ただ、これは少々舌足らずであって、所定賃金のうち、いくら深夜相当分が入っているのかがはっきり区分されなければならず、その深夜相当分が、正規に計算した実際の深夜労働割増賃金を下回るものであれば、当然差額賃金の支払が必要となる。本ことぶき事件では、原告に店長手当30,000円が支給されていたほか、賃金が他の店長の1.5倍程度であった。この賃金の趣旨や労基法37条3項所定の方法により計算された深夜割増賃金の額についての審理がされていないということで、原審に差し戻されている。

Date	Date	Date
------	------	------

■次の文中の□の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、労働者派遣法第44条第1項に掲げられた労働基準法第3条等の規定の適用については、派遣中の労働者は□A□にある派遣元の事業に加えて、□A□にない派遣先の事業とも□A□にあるものとみなされる。
- 2 労働基準法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」(以下「管理監督者」という。)とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について□B□の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断に当たっては、下記の考え方による。

(1) 原則

労働基準法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

(2) 適用除外の趣旨 [略]

(3) 実態に基づく判断 [略]

(4) 待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たっては、上記 [(1)から(3)] のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、□C□待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

(5) スタッフ職の取扱い [略]

- 3 労働安全衛生法第1条は、労働災害の防止のための□D□の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、□E□を促進することを目的とすると規定している。

選択肢

- ① 快適な職場環境の形成 ② 課長相当職以上の ③ 危害防止基準
 ④ 業務委託関係 ⑤ 国が実施する労働災害の防止に関する施策
 ⑥ 経営者と一体的な立場にある者 ⑦ 最低基準 ⑧ 作業環境に関する基準
 ⑨ 指揮命令関係 ⑩ 事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置
 ⑪ 事業主のために行為をするすべての者 ⑫ 使用者の利益を代表するすべての者
 ⑬ その地位にふさわしい ⑭ 取締役に近い ⑮ 部下の割増賃金を上回る
 ⑯ 複数の部下を持ち指揮命令を行っている者 ⑰ 労働契約関係
 ⑱ 労働者の安全への配慮に関する基準
 ⑲ 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 ⑳ 労働者派遣契約関係

解説

- 1 Aは、「派遣中の労働者は」とあり、労働者と派遣元、派遣先の関係を問われているので、「労働契約関係」という語が入ることは明らかであろう。
- 2 Bは、労基法41条の「労働時間等に関する規定の適用除外」であるが、事業経営上、労働時間、休憩、休日等の規制を超えて活動しなければならない企業経営上の必要から認められるものであって、経営者と同様な立場に立つ者、即ち、「**経営者と一体的な立場にある者**」ということになる。Cは、待遇の問題であるが、②か⑬か⑭ということになる。比べてみれば、⑬という結論は明らかであろう。
- 3 3は、安衛法1条からの出題である。法の「目的」は頻出事項であるから、受験生はよく勉強しているところだと思う。

正解

- A ⑰ 労働契約関係（昭61.6.6基発333）
- B ⑥ 経営者と一体的な立場にある者（昭63.3.14基発150）
- C ⑬ その地位にふさわしい（昭63.3.14基発150）
- D ③ 危害防止基準（安衛法1条）
- E ① 快適な職場環境の形成（安衛法1条）

 16頁

 94~95頁

 95頁

 127頁

 127頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■ 次の文中の の部分を選択肢の中の適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 労働基準法第4章に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業又は畜産、養蚕、水産の事業に従事する労働者については適用されないが、これらの事業においても、 A 及び年次有給休暇に関する規定は適用される。
- 「〔年次有給〕休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を B として発生するのであつて、年次休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』の観念を容れる余地はないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。
- 「使用者の責めに帰すべき事由によつて解雇された労働者が解雇期間中に他の職に就いて利益を得たときは、使用者は、右労働者に解雇期間中の賃金を支払うに当たり右利益〔…（略）…〕の額を賃金額から控除することができるが、右賃金額のうち労働基準法12条1項所定の C に達するまでの部分については利益控除の対象とすることが禁止されているものと解するのが相当である」とするものが最高裁判所の判例である。
- 事業者が労働安全衛生規則第43条の規定によるいわゆる雇入時の健康診断を行わなければならない労働者は、 D 労働者であつて、法定の除外事由がない者である。
- 労働安全衛生法第65条の4においては、「事業者は、 E その他の健康障害を生ずるおそれのある業務で、厚生労働省令で定めるものに従事させる労働者については、厚生労働省令で定める作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。」と規定されている。

選択肢

- ① エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務
- ② 解除条件
- ③ 事業場外のみなし労働時間制
- ④ 事後的調整事由
- ⑤ 事前の調整事由
- ⑥ 常時使用する
- ⑦ 深夜業
- ⑧ 深夜業に従事する
- ⑨ 潜水業務
- ⑩ 長時間にわたる労働に従事する
- ⑪ 賃金の総額の4割
- ⑫ 賃金の総額の6割
- ⑬ 停止条件
- ⑭ 廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の保守点検等の業務
- ⑮ フレックスタイム制
- ⑯ 粉じん作業に係る業務
- ⑰ 平均賃金の4割
- ⑱ 平均賃金の6割
- ⑲ 雇い入れるすべての
- ⑳ 労働時間の通算

解説

1は、労基法41条からの出題である。本条は、法4章、6章、6章の2で定める労働時間、休憩、休日の規定を適用除外としているものであり、深夜業の関係規定は適用が排除されないということは本条2号の管理監督者についてはよく勉強しているはずであるが、「農業」とか「畜産」といわれると「あれ？」と思った受験生も少なくないと思われる。

2は、民法127条の条件の問題である。条件とは法律行為の効力の発生・消滅を、将来発生するかどうか不確実な事実に係らせる附款であるが、消滅させる場合を**解除条件**、発生させる場合を**停止条件**という。

3は、迷うような選択肢がいろいろとあるが、労基法12条1項所定のとあれば、法26条の規定と相まって結論はおのずと見えてくるであろう。

4は、雇入時・作業内容変更時の**安全衛生教育**（臨時雇等を含むすべての労働者が対象）と間違えないようにしたい。

5は、安衛法65条の4そのままの出題であるから、問題はないと思う。

- 正解
- A ⑦ 深夜業（昭63.3.14基発150，平11.3.31基発168）
 - B ② 解除条件（最2小判昭48.3.2白石営林署事件）
 - C ⑱ 平均賃金の6割（最1小判昭62.4.2あけぼのタクシー事件）
 - D ⑥ 常時使用する（安衛則43条）
 - E ⑨ 潜水業務（安衛法65条の4）

2の判決は、平成19年度択一式でも出題されている。

3の判決では平均賃金算定の基礎に算入されない賃金は全額控除対象となること、控除できる中間利益は賃金支給対象期間と時期的に対応するものに限られることが述べられている。

厚生労働省令で定める業務としては、高圧室内業務（高圧則15）がある。

 95頁

 184頁

 184頁

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■年少者に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

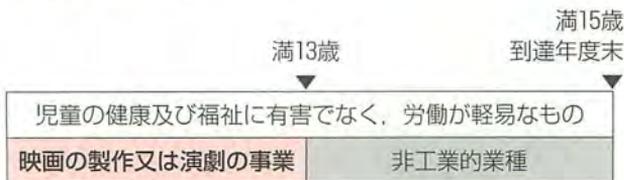
- A 使用者は、所轄労働基準監督署長の許可を受けて使用する児童については、修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書又は親権者及び後見人の同意書を事業場に備え付けなければならない。
- B 親権者又は後見人は、未成年者に代って労働契約を締結してはならない。
- C 親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向ってこれを解除することができる。
- D 未成年者は、独立して賃金を請求することができ、親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。
- E 映画の製作又は演劇の事業については、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、満13歳に満たない児童を使用することができるが、使用は修学時間外に限られている。

解説

●出題のねらい●年少者の証明書や年齢区分をマスターして得点に上げてほしい。

- A 誤り。修学に差し支えないことを証明する**学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書**を、事業場に備え付けなければならない（法57条2項）。**ポ**児童は「満18才に満たない者」にも該当するので、**年齢を証明する戸籍証明書の備え付け**も必要である（法57条1項）。
- B 正しい（法58条1項）。**ポ**未成年者とは、^①満20歳未満の者をいう。
- C 正しい（法58条2項）。**ポ**遡って解除できるわけではない。^②
- D 正しい（法59条）。**参**この規定に違反して賃金を受領した親権者又は後見人は、^③30万円以下の罰金に処せられる（法120条1号）。
- E 正しい（法56条2項）。**ポ**満15歳到達年度末を終了していない者は使用が禁止されているが、一定の場合の使用が許可される。

■最低年齢の例外



97頁

98頁

①未成年者の職業訓練生の
年次有給休暇は、最低で12
労働日とされている。

98頁(C肢)

②学校長は解除することが
できない。

98頁(D肢)

③親権者等に賃金を支払い、
未成年者に賃金を支払わな
かった使用者は、法24条の
「賃金の支払」に違反する。
この場合、使用者は、重ね
て未成年者に賃金を支払わ
なければならない。

96頁(E肢)

正解 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働者名簿は、日日雇い入れられる者についても調製しなければならないが、最初の雇入れ日において調製すれば足りる。
- B 賃金台帳に記入しなければならない事項には、始業及び終業の時刻と休憩時間が含まれる。
- C 労働基準法施行規則によれば、いわゆる法41条該当者については、賃金台帳に、労働時間数、時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数を記入することを要しない。
- D 賃金台帳は、日日雇い入れられる者についても調製しなければならないが、賃金計算期間の記入は、1週間を超えて引き続き使用される場合を除き不要である。
- E 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を2年間保存しなければならない。

解説

●**出題のねらい**●雑則は、覚える内容が少なく、得点しやすい。早めに取り組んでおこう。

- A 誤り。日日雇い入れられる者については、**労働者名簿**の調製は**不要**である（法107条1項）。
- B 誤り。始業及び終業の時刻と休憩時間は、**賃金台帳**の**記入事項**ではない（則54条）。^①
- C 正しい（則54条）。**法41条該当者**には、**労働時間**、**休憩**及び**休日**の規定は適用されない。^②
- D 誤り。日日雇い入れられる者については、**1か月を超えて引き続き使用される場合を除き**、賃金計算期間の記入は不要である（則54条4項）。**法**健康保険や厚生年金保険では、日雇労働者について、**1か月超えかどうか**が適用除外の境目となっている。あわせて押さえておこう。
- E 誤り。2年間ではなく、**3年間**保存しなければならない（法109条）。^③

■**労働基準法の重要数字** **法**

記録の保存	3年間
消滅時効（退職手当以外）	2年間
退職手当の消滅時効	5年間
付加金の支払	違反があった時から2年以内に請求しなければならない

う 120頁

う 121頁

①賃金台帳は、各事業場ごとに調製しなければならない。

う 121頁(C肢)

②行政解釈では、「法41条該当者についても、深夜労働の時間数は賃金台帳に記入するよう指導されたい」（昭23.2.3基発161）とされている。

う 121頁(D肢)

う 121頁(E肢)

③タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書なども、3年間保存しなければならない。

正解 C

選択式 変形労働時間制 / 安全衛生管理体制

50

予想

難易度 ★★ 重要度 A

Date		Date		Date	
------	--	------	--	------	--

■ 次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 1年単位の変形労働時間制において、使用者が、 A 中に労働させた期間が当該 A より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり B を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（労働基準法第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。これに違反した場合の罰則は、 C である。
- 2 労働安全衛生法第15条第1項又は第3項の規定により D を選任した事業者で、建設業その他政令で定める業種に属する事業を行うものは、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、 E を選任し、その者に労働安全衛生法第30条第1項各号の事項のうち技術的事項を管理させなければならない。

選択肢

- | | |
|--------------|-----------------------|
| ① 30万円以上の罰金 | ② 30万円以下の罰金 |
| ③ 6か月以下の懲役 | ④ 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金 |
| ⑤ 安全衛生責任者 | ⑥ 元方安全衛生責任者 |
| ⑦ 清算期間 | ⑧ 40時間 |
| ⑨ 40時間又は44時間 | ⑩ 法定労働時間 |
| ⑪ 所定労働時間 | ⑫ 店社安全衛生管理者 |
| ⑬ 統括安全衛生責任者 | ⑭ 総括安全衛生管理者 |
| ⑮ 対象期間 | ⑯ 特例期間 |
| ⑰ 安全管理者 | ⑱ 作業主任者 |
| ⑲ 元方安全衛生管理者 | ⑳ 特定期間 |

解説

●出題のねらい●1年単位の変形労働時間制と安全衛生管理体制について、鍵となる用語と数字を確認しておこう。

1は、中途採用又は中途退社の場合の、**賃金の清算**である。1年単位の変形労働時間制の中でも、択一式で繰り返し問われている重要点であり、しっかり押さえておきたい。例えば、対象期間が1年で、そのうち5か月のみ在籍する者は、平均すると1週**40時間**を超える可能性がある。その超えた時間については、**法37条の規定により割増賃金を支払う**こととされている。^①

■変形労働時間制の横断整理 

	1日の労働時間	1週の労働時間	②週44時間の特例
1か月単位	上限なし	上限なし	○
フレックス	上限なし	上限なし	○
1年単位	原則10時間まで	52時間まで	×
1週間単位	10時間まで	40時間まで	×

2は、「建設業等の請負関係の事業場」での、安全衛生管理体制に関する問題である。**建設業**の元方事業者は、一定の場合には、**統括安全衛生責任者と元方安全衛生管理者**を選任しなければならない。^③

①これに違反した場合の罰則(C)は、法24条(賃金の支払)に違反した場合の「30万円以下の罰金」となる。

②常時10人未満の労働者を使用する次の事業は、特例で、1週間の労働時間が44時間まで認められている。ただし、この特例は、1年単位の変形(1週平均40時間まで)と1週間単位の非定型的変形(1週40時間まで)においては認められない。

- ①商業
- ②映画・演劇業(映画の製作の事業を除く)
- ③保健衛生業
- ④接客娯楽業

③原則として常時50人以上の労働者で仕事を行う場合に、統括安全衛生責任者を選任する。元方安全衛生管理者は、その補佐役である。下請業者では安全衛生責任者を選任し、連絡係とする。

正解

- A ⑮ 対象期間(労基法32条の4の2)
- B ⑧ 40時間(労基法32条の4の2)
- C ② 30万円以下の罰金(労基法120条, 平11.1.29基発45)
- D ⑬ 統括安全衛生責任者(安衛法15条の2第1項)
- E ⑰ 元方安全衛生管理者(安衛法15条の2第1項)

 60頁

 60頁

 60頁

 154頁

 154頁

選択式 年少者／有害物に関する規制

51

予想

難易度 ★★ 重要度 B

Date	Date	Date
------	------	------

■ 次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

- 1 使用者は、労働基準法第32条の規定にかかわらず、満15歳以上で満18歳に満たない者については、満18歳に達するまでの間（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く。）、次に定めるところにより、労働させることができる。
- (1) 1週間の労働時間が労働基準法第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において、1週間のうち1日の労働時間を A 時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を B 時間まで延長すること。
- (2) 1週間について C 時間以下の範囲内で厚生労働省令で定める時間、1日について8時間を超えない範囲内において、労働基準法第32条の2又は第32条の4及び第32条の4の2の規定の例により労働させること。
- 2 黄りんマッチ、 D 、 D を含有する製剤その他の労働者に重度の健康障害を生ずる物で、政令で定めるものは、製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用してはならない。ただし、試験研究のため E 場合で、政令で定める要件に該当するときは、この限りでない。

選択肢

- ① 製造し、輸入し、譲渡し、提供し、又は使用する
② ベリリウム ③ ジクロロベンジジン ④ 製造し、輸入し、又は使用する
⑤ 2 ⑥ 3 ⑦ 4 ⑧ 5
⑨ 9 ⑩ 10 ⑪ 11 ⑫ 12
⑬ 40 ⑭ 44 ⑮ 48 ⑯ 52
⑰ 提供し、又は使用する ⑱ 輸入し、又は譲渡する
⑲ アルファーナフチルアミン ⑳ ベンジジン

解説

●出題のねらい●年少者の労働時間や有害物の規制は、準備が手薄になる。ここで問われている程度の内容は暗記しておく。

1は、年少者の労働時間の例外である。(1)は、次のような場合に成り立つ。

■1日の労働時間を4時間以内に短縮する例

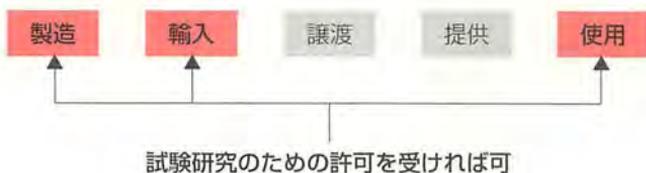
日曜	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜
休み	10H	8H	4H	8H	10H	休み

合計40時間

(2)は、例えば「8時間×4日=32時間」の週と「8時間×6=48時間」の週を2週ずつ設け、合計で160時間とする。これを4で割ると平均40時間となる。

2は、製造等が禁止されている物質である。あらかじめ都道府県労働局長の許可を受ければ、試験研究のための製造・輸入・使用が認められる。

■製造等の禁止



正解

- A ⑦ 4 (労基法60条3項1号)
- B ⑩ 10 (労基法60条3項1号)
- C ⑮ 48 (労基法60条3項2号)
- D ⑳ ベンジジン (安衛法55条)
- E ④ 製造し、輸入し、又は使用する (安衛法55条)

①労働時間を10時間まで延長できる「他の日」は、1日に限定されていない。

②これにより、年少者にも、変形労働時間制(1か月単位又は1年単位)の適用が可能となる。

③「厚生労働大臣の許可」を受けて製造する製造許可物質には、ジクロロベンジン及びその塩、アルファーナフチルアミン及びその塩、ベリリウム及びその化合物等がある。

④譲渡・提供は認められない。

3 99頁

3 99頁

3 100頁

3 172頁

3 172頁