

一問一答 問題集<労働基準法>

1 総則

1	1回目	2回目	3回目

労働基準法で定める **A** の **B** は最低のものであるから、**C** は、この **B** を理由として **A** を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

2	1回目	2回目	3回目

労働基準法第1条は、この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者はこの基準を理由として労働条件を低下させてはならない旨定めるが、労働条件の低下が社会経済情勢の変動等他に決定的な理由がある場合には、これに抵触するものではない。

3	1回目	2回目	3回目

労働基準法で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないが、ここでいう労働条件とは、賃金、労働時間、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である。

- 1** A：労働条件
B：基準
C：労働関係の当事者

2 ○ 平成12年・過去問

労働基準法に規定があることを理由として労働条件を低下させることを禁止した条文です。例えば、1日の所定労働時間が7時間であった事業が、労働基準法の規定が8時間なので、所定労働時間を8時間とすることを禁じています。

3 ○

労働関係の当事者は、労働基準法の基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもちろん、その**向上を図るように努めなければなりません**。

4	1回目	2回目	3回目

労働基準法第2条において、労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならないと規定しているが、この規定に違反した場合、使用者に対してのみ罰則が適用される。

5	1回目	2回目	3回目

労働基準法第3条では、信条による労働条件の差別的取扱いを禁止しているが、企業における労働者の雇入れについては、特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、直ちに違法とすることができないというのが最高裁判所の判例の趣旨である。

6	1回目	2回目	3回目

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、労働時間について差別的取扱いを行ってはならず、このことは解雇や安全衛生についても同様である。

7	1回目	2回目	3回目

賃金その他の労働条件について、労働者が女性であるという理由で男性よりも不利に取り扱うことは禁止されており、男性よりも有利に取り扱うことも禁止されている。

4 ×

労働基準法2条に違反したとしても、直接罰則の適用は受けません。

5 ○ 平成9年・過去問

「雇入れ」については労働基準法3条の「均等待遇」の規定が適用されないので、特定の**思想等を理由として採用を拒否しても適法**です（昭 48.12.12 最高裁判決：三菱樹脂事件）。

6 ○ 平成11年・過去問

労働条件には、賃金、労働時間はもちろん解雇、安全衛生、災害補償、寄宿舎等も含まれます。

7 ×

労働基準法において女性であることを理由とした差別的取扱を禁止しているのは「**賃金**」についてのみです。その他の労働条件については、禁止していません。なお、差別的取扱いには、不利に取り扱う場合だけでなく、**有利に取り扱う場合も含まれます**。

8	1回目	2回目	3回目

就業規則に性別を理由として賃金について異なる制度を設けていたとしても、現実に男女間で異なる取り扱いが行われていなければ、労働基準法第4条男女同一賃金の原則に違反しない。

9	1回目	2回目	3回目

暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって労働者の意思に反して労働を強制することを禁じる労働基準法第5条の規定の適用については、同条の義務主体が「使用者」とされていることから、当然に、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、そ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。

10	1回目	2回目	3回目

労働基準法第5条では、労働者の自由意思に基づかないで、労働を強制することを禁止しているため、現実に労働したか否かにかかわらず、労働を強要すれば、同条の規定に違反する。

11	1回目	2回目	3回目

強制労働として禁止されているのは、暴行、脅迫、監禁又は1年を超える長期契約により、労働者の意思に反して労働を強いることに限られる。

8 ○

就業規則に「男女同一賃金の原則」に違反する規定があったとしても、現実に差別的待遇が行われていなければ、同条違反とはなりません。ただし、**その規定は無効**とされます。

9 ○ 平成13年・過去問

設問の「労働関係」とは、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。

10 ○

労働を強要すれば、強制労働禁止の規定に違反します。

11 × 平成11年・過去問

「限られる」とありますが、本肢の事由だけに限定されません。「**精神又は身体を不当に拘束する手段**」による強制労働も禁止されています。

12	1回目	2回目	3回目

中間搾取の禁止を規定する労働基準法第6条における「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。したがって、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充分であり、それが主業としてなされる場合と副業としてなされる場合とを問わない。

13	1回目	2回目	3回目

訴権の行使は、一般的には、公民としての権利の行使に該当しないが、行政事件訴訟法第5条に規定する民衆訴訟及び公職選挙法第25条に規定する選挙人名簿に関する訴訟等は、公民権の行使に該当する。

14	1回目	2回目	3回目

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就業しなかった場合、使用者は当該就業しなかった時間分の通常の賃金を支払わなければならない。

15	1回目	2回目	3回目

「市議会議員をはじめとする公職に就任しようとするときは、会社の承認を受けなければならない、これに反して承認を得ずに公職に就任した者は懲戒解雇に付する」旨の就業規則の規定は、労働基準法第7条の趣旨に反し、無効であるというのが最高裁判所の判例の趣旨である。

12 ○ 平成13年・過去問

「業として」とは、主業であると副業であることを問わず、同種の行為を反覆継続することをいい、1回の行為であっても、反覆継続する意思があれば、これに該当します。

13 ○

行政事件訴訟法5条に規定する民衆訴訟及び公職選挙法25条に規定する選挙人名簿に関する訴訟等は、公民権の行使に該当します。なお、民法による損害賠償に関する訴権の行使は、公民としての権利の行使に該当しません。

12 ×

「ノーワーク・ノーペイ」。公民権行使のために労働しなかった時間について、賃金の支払いは義務づけられていません。有給とするか、無給とするかは当事者に委ねられています。

13 ○ 平成11年・過去問

労働基準法7条は、労働時間中の**公民権行使及び公の職務の執行を保障**したものであるため、公職の就任を使用者の承認によること、すなわち、承認なくして公職に就任した者を懲戒解雇にする規定は、法の趣旨から無効としています(昭38.6.21最高裁判決：十和田観光電鉄事件)。

16	1回目	2回目	3回目

労働基準法第9条で定義する「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

17	1回目	2回目	3回目

個人事業の事業主や株式会社の取締役は、労働者とはならない。

18	1回目	2回目	3回目

労働基準法上の「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

19	1回目	2回目	3回目

労働基準法は、日本国内の事業で使用される労働者であれば、日本人であるか外国人であるかを問わず、また、当該外国人の就労が不法就労であるか否かを問わず適用されるものである。

20	1回目	2回目	3回目

労働基準法で使用者とは、事業主又は その他その事業の に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

16 ×

設問の労働者の定義は、労働契約法に規定する定義です。労働基準法でいう「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ます。

17 ×

株式会社の取締役であっても、代表権がなく、工場長や部長職にあって賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働者となります。

18 × 平成10年・過去問

設問の労働者の定義は、労働組合法に定義する労働者です。

19 ○ 平成10年・過去問

外国人であっても、日本国内の事業に使用され、「労働者」の定義に該当すれば、法令や条例に特別の定めがある場合を除いて、**労働基準法が適用**されます。その就労が合法であるか、不法であるかは問いません。

20 A：事業の経営担当者

B：労働者

21	1回目	2回目	3回目

労働基準法上の使用者は、同法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられている者であり、たとえ名称が部長や課長等の管理職的な名称であっても、このような権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎない場合は、同法上の使用者とはみなされない。

22	1回目	2回目	3回目

在籍型出向については、出向元、出向先それぞれにおいて労働契約関係があるので、出向元、出向先及び出向労働者の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者又は出向先の使用者が出向労働者についての使用者責任を負う。

23	1回目	2回目	3回目

労働者派遣における派遣労働者については、派遣元の事業主に労働基準法が適用され、派遣先の事業主には労働基準法は適用されない。

24	1回目	2回目	3回目

退職手当は、あらかじめ、その支給条件が労働協約、就業規則、労働契約等によって定められていて、それにしたがって使用者に支払義務があるものについては賃金となる。

21 ○ 平成11年・過去問

使用者であるか否かの判断は形式によらず、**実態で判断する**ので、権限が与えられていない者は、使用者とはみなされません。

22 ○

なお、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が適用されます。

23 × 平成10年・過去問

派遣労働者が現実に労働する場所は、派遣先の事業場であり、派遣元の事業主が使用者責任を負うことができないものがあります。これらについては、**派遣先の事業主が使用者責任**を負います。

24 ○

支給条件が明確な退職手当は、賃金となります。

25	1回目	2回目	3回目

労働基準法上、賃金とは、賃金、給料、手当、賞与其他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいうとされており、法令の定めにより労働者が負担すべき社会保険料を使用者が労働者に代わって負担する場合も、この使用者が労働者に代わって負担する部分は、賃金に該当する。

26	1回目	2回目	3回目

賃金が、日給制の場合の平均賃金は、算定事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額をその期間中の総日数で除して得た額の100分の60を下ってはならない。

27	1回目	2回目	3回目

平均賃金の算定において、業務災害又は通勤災害により療養のために休業した期間及びその期間中の賃金は、除くこととされている。

28	1回目	2回目	3回目

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とは、減給の意思表示が相手方に到達した日である。

25 ○

社会保険料のうち本来労働者が負担すべき部分を使用者が負担した場合、法律上当然に生ずる義務を免れることになるので、それは賃金となります。

26 ×

「総日数」とあるのを、「**労働した日数**」とすると正しくなります。

27 ×

通勤災害により療養のために休業した期間及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定に含めず。

28 ○ 平成11年・過去問

原則として、減給の制裁の意思表示が**到達した日以前3カ月間**にその労働者に対して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が平均賃金となります。

29	1回目	2回目	3回目

雇入後3カ月未満の労働者の平均賃金を算定する場合には、原則的な計算期間の3カ月に満たない短期間であるので、賃金締切日の有無にかかわらずすべて算定事由発生日以前雇入後の全期間について計算することとされている。

29 ×

賃金締切日があるときは、直前の**賃金締切日から起算**します。