

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

労働基準法第1条第1項においては、「労働条件は、労働者 A ための必要を充たすものでなければならない。」と規定されている。

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

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が、使用者よりも経済的に弱い立場にある労働者についてはこのような義務を定めた規定はない。

4	1回目	2回目	3回目

労働者及び使用者には、労働基準法第2条第2項で、就業規則を遵守すべき義務が課されているが、この義務違反については、使用者に対してのみ罰則が設けられている。

1 平成19年・過去問

A : **が人たるに値する生活を営む**

2 ○ 平成12年・過去問

労働基準法1条では、**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ています。例えば、1日の所定労働時間が7時間であった事業において、労働基準法の規定が8時間なので、それを理由として、所定労働時間を8時間とすることを禁じています。

3 × 平成21年・過去問

労働基準法2条2項において、「**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」と規定しています。つまり、労働者についても、労働協約などを遵守し、その義務を履行しなければなりません。

4 × 平成7年・過去問

労働基準法2条2項は訓示的規定なので、労働者、使用者いずれについても罰則は定められていません。

5	1回目	2回目	3回目

労働基準法第3条は、法の下での平等を定めた日本国憲法第14条と同じ事由で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地を理由とした労働条件の差別的取扱を禁止している。

6	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。

7	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。

8	1回目	2回目	3回目

賃金その他の労働条件について、労働者を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いるが、男性よりも有利に取り扱うことは禁止されていない。

5 × 平成23年・過去問

労働基準法3条では、「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」と規定しています。つまり、「人種、性別又は門地」については、対象としていません。差別を禁止しているのは、「国籍、信条又は社会的身分」を理由とするものだけです。

6 ○ 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**、それだけでは労働基準法違反となりません。

7 ○ 平成11年・過去問

設問の差別的取扱いの禁止の対象となる労働条件には、賃金、労働時間ももちろん、解雇、安全衛生、災害補償、寄宿舎等も含まれます。

8 × 平成10年・過去問

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い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。また、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**。

9	1回目	2回目	3回目

支給条件が就業規則であらかじめ明確にされた退職手当について、当該就業規則において労働者が結婚のため退職する場合に女性には男性に比べ2倍の退職手当を支給することが定められているときは、その定めは労働基準法第4条に反し無効であり、行政官庁は使用者にその変更を命ずることができる。

10	1回目	2回目	3回目

暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の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。

11	1回目	2回目	3回目

労働基準法第5条では、使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の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してはならないとしているが、就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することは、不当に拘束することに該当しない。

9 ○ 平成12年・過去問

女性の賃金を男性に比して有利に扱う場合も、「男女同一賃金の原則」に抵触します。ですので、そのような定めのある就業規則については、行政官庁は使用者にその変更を命ずることができます。

なお、法令又は労働協約に抵触する就業規則については、行政官庁が使用者にその変更を命ずることができます。

10 ○ 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。

11 ○

就業規則に社会通念上認められる懲戒罰を規定することは、不当に拘束することに該当しません。したがって、このような懲戒罰を規定したとしても、「強制労働の禁止」の規定に違反することにはなりません。

12	1回目	2回目	3回目

労働基準法第5条では、「使用者は、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してはならない」と規定していることから、これに違反した場合に罰則が科されるのは、使用者に限られる。

13	1回目	2回目	3回目

ある労働者派遣事業が、所定の手続を踏まないで行われている違法なものであっても、当該労働者派遣事業の事業主が業として労働者派遣を行う行為は、「何人も、法律に基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。」と規定する労働基準法第6条の中間搾取には該当しない。

14	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。

15	1回目	2回目	3回目

労働基準法は、労働時間中における労働者の選挙権その他公民としての権利の行使の保障に関する規定を置いているが、この公民としての権利には、民法による損害賠償に関する訴権の行使は含まれない。

12 ○

そのとおりです。なお、強制労働の禁止に違反した場合の罰則は、労働基準法上最も重いものであって、具体的には「**1年以上 10年以下**の懲役又は**20万円以上 300万円以下**の罰金」とされています。

13 ○ 平成15年・過去問

設問の労働者派遣事業は、労働者派遣法に抵触することになりますが、「中間搾取の排除」の規定違反とはなりません。

なお、労働者派遣は、派遣元と労働者との間の労働契約関係（雇用関係）及び派遣先と労働者との間の指揮命令関係を合わせたものが全体として一の労働関係となります。

14 ○ 平成13年・過去問

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

15 ○ 平成12年・過去問

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。なお、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。

16	1回目	2回目	3回目

労働者が労働審判手続の労働審判員としての職務を行うことは、労働基準法第7条の「公の職務」には該当しないため、使用者は、労働審判員に任命された労働者が労働時間中にその職務を行うために必要な時間を請求した場合、これを拒むことができる。

17	1回目	2回目	3回目

使用者は、労働時間中に、選挙権行使のために必要な時間を労働者が請求した場合、必ずしも当該時間をその請求する時刻に与えなければならないものではない。

18	1回目	2回目	3回目

公職に就任することが会社業務の遂行を著しく阻害するおそれのある場合においては、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に付する旨の就業規則の条項を適用して従業員を懲戒解雇に付することも許されるとするのが最高裁の判例である。

19	1回目	2回目	3回目

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はならないとし、また、当該時間を有給扱いとすることを求めている。

16 × 平成21年・過去問

「労働審判員としての職務」は、公の職務に該当します。したがって、設問の労働者が必要な時間を請求した場合、使用者は、その請求を拒むことはできません。なお、国会議員、地方議会議員等としての職務なども、公の職務に該当します。

17 ○

使用者は、**権利の行使に妨げがない**限り、請求された時刻を変更することができます。したがって、必ずしも請求する時刻に与えなければならないわけではありません。

18 × 平成16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、労働者の公民権行使の自由を制限することになるので、設問のような就業規則の条項は**無効**とするというのが、最高裁の判例です。

19 × 平成24年・過去問

「**ノーワーク・ノーペイ**」。公民権行使のために労働者が労働しなかった時間について、使用者に賃金の支払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。

20	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。

21	1回目	2回目	3回目

形式上は請負契約のようなかたちをとっている場合は、その実体にかかわらず、当該請負人は労働基準法第9条の「労働者」には当たらない。

22	1回目	2回目	3回目

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、法人のいわゆる重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて賃金を受ける場合は、その限りにおいて同法第9条に規定する労働者である。

23	1回目	2回目	3回目

労働基準法は、家事使用人については適用されないが、個人の家庭における家事を事業として請け負う者に雇われてその指揮命令の下に当該家事を行う者は、家事使用人に該当しない。

24	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 × 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。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。

21 ×

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、その関係は請負関係ではなく、労働関係となるので、その場合の請負人は「労働者」となります。

22 ○ 平成19年・過去問

株式会社の取締役であっても、労働者に該当することはあります。法人の重役で業務執行権又は代表権を持たない者が、工場長、部長の職にあつて**賃金を受ける**場合は、その限りにおいて労働者となります。

23 ○ 平成13年・過去問

設問の者は、「家事を事業として請け負う者」に雇われた**労働者**なので、家事使用人に該当しません。なお、「家事使用人」に該当するか否かは、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により決定すべきものとされていて、家事一般に従事している者がこれに該当します。

24 ○ 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」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。

25	1回目	2回目	3回目

労働基準法の別表第1には第1号から第15号まで各種の事業が掲げられているが、同法の適用はこれらの事業に限られるものではない。

26	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。

27	1回目	2回目	3回目

いわゆる在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、原則として出向元及び出向先に対してはそれぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用があるが、そのうち労働契約関係の基本である賃金に関する事項については出向元のみが使用者となり、それ以外の事項については、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うものと解されている。

28	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。

25 ○ 平成14年・過去問

労働基準法は、**労働者を使用する事業**であれば、その業種を問わず適用されます。

26 ○ 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、一定の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。

27 × 平成14年・過去問

「賃金に関する事項については出向元のみが使用者となり」とありますが、そうではありません。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います。設問のように「賃金に関する事項」だけ異なる取扱いをするものではありません。

28 × 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。

29	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、賞与その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いるが、使用者が労働者に支払うものであっても、実費弁償として支払われる旅費は、賃金ではない。

30	1回目	2回目	3回目

結婚手当は、使用者が任意的、恩恵的に支給するという性格を持つため、就業規則によってあらかじめ支給条件が明確に定められ、その支給が使用者に義務付けられている場合でも、労働基準法第 11 条に定める賃金には当たらない。

31	1回目	2回目	3回目

労働者が法令の定めにより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は、労働者の福利厚生のために使用者が負担するものであるから、この使用者が労働者に代わって負担する部分は、労働基準法第 11 条の賃金には該当しない。

32	1回目	2回目	3回目

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 カ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 カ月ごとに支給される賞与が当該 3 カ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。

29 ○ 平成 19 年・過去問

通常**実費弁償**としてとらえられている旅費や社用のため役職員に支給される役職員交際費等は、賃金ではないとされています。

30 × 平成 22 年・過去問

結婚手当等の使用者が任意的・恩恵的に支払うものは、原則として賃金となりませんが、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**なものは、**労働の対償**であり、その支払を確保する必要があるため、賃金となります。

31 × 平成 19 年・過去問

労働者が本来負担すべき所得税や社会保険料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（労働者に利益が生ずる）ことになるので、それは福利厚生ではなく、使用者が労働者に代わって負担する部分は賃金となります。

32 × 平成 24 年・過去問

平均賃金の算定において、

① 臨時に支払われた賃金

② 3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

③ 通貨以外のもので支払われた賃金で一定の範囲に属しないもの

は、賃金の総額から除かれます。「年に 2 回 6 カ月ごとに支給される賞与」は**②**に該当するので、平均賃金の算定には算入されません。

33	1回目	2回目	3回目

平均賃金の計算においては、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、産前産後の女性が労働基準法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・介護休業法の規定によって育児休業又は介護休業を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控除する。

34	1回目	2回目	3回目

使用者が、通勤手当の代わりとして、6カ月ごとに通勤定期乗車券を購入し、これを労働者に支給している場合、通勤手当は賃金ではあるが、6カ月ごとに支給される通勤定期乗車券は、労働基準法第12条第4項に定める「3箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するので、平均賃金算定の基礎となる賃金には算入されない。

35	1回目	2回目	3回目

労働者に対して20日後に解雇する旨の予告をする場合には、平均賃金の10日分以上の手当を支払う必要があるが、この場合の平均賃金の算定すべき事由の発生日は、解雇する旨の予告をしてから20日後の日である。

36	1回目	2回目	3回目

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日は、減給の制裁の事由が発生した日でなく、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日である。

33 × 平成13年・過去問

平均賃金の計算においては、「**通勤災害**により療養のために休業した期間」は控除される期間に含まれません。

業務上の負傷又は疾病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、平均賃金の算定から控除しますが、業務外の負傷又は疾病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まれます。

34 × 平成17年・過去問

「3カ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は、平均賃金の算定の基礎から除かれますが、設問の定期乗車券は、これには該当せず、各月分の賃金の前払として認められるので、平均賃金の算定の基礎となる賃金には算入されます。

35 × 平成5年・過去問

設問の平均賃金の算定事由発生日は、労働者に**解雇の通告をした日**です。

36 ○ 平成17年・過去問

減給の制裁に関し、平均賃金を算定すべき事由の発生日は、**減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日**です。制裁の事由が発生した日や制裁を決定した日ではありません。

37	1回目	2回目	3回目

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カ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を下ってはないこととされている。

38	1回目	2回目	3回目

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て算定するものとされており、その期間は、賃金締切日がある場合には直前の賃金締切日から起算することとされているが、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。

39	1回目	2回目	3回目

平均賃金は、賃金締切日がある場合については、原則として算定すべき事由の発生した日の直前の賃金締切日から起算した算定期間について計算するが、賃金が出来高払制その他の請負制によって定められた場合においては、賃金締切日の有無にかかわらず、算定すべき事由の発生した日から起算した算定期間について計算する。

37 ○ 平成19年・過去問

平均賃金は、原則として次の計算式で計算した額です。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{事由発生日以前3カ月間に支払われた賃金の総額}}{\text{その期間の総日数}}$$

ただし、賃金が、**日給、時給、出来高払制**又は**請負制**の場合には、次の計算式で計算した額が最低保障となります。

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3カ月間に支払われた日給等の総額}}{\text{算定事由発生日以前3カ月の労働した日数}} \times \frac{60}{100}$$

38 × 平成14年・過去問

雇入れ後3カ月に満たない労働者の平均賃金を算定する場合であっても、賃金締切日があり、かつ、一賃金算定期間(1カ月以上の期間)が確保できるときは、直前の**賃金締切日から起算**します。

39 × 平成4年・過去問

賃金が出来高払制その他の請負制によって定められている場合であっても、賃金締切日があるときは、原則として直前の賃金締切日から起算した算定期間について計算します。