上級演習本科生　演習問題

＜労基法①＞

（　注　意　事　項　）

１．講師の指示があるまで、この問題用紙を開かないでください。
２．解答は、この問題冊子の中にある解答欄に記入してください。
３．この問題冊子には、記述式の設問が２問、択一式の設問が３問あります。
４．こちらの演習問題に関しては、成績処理はいたしません。自己採点でお願いいたします。
５．問題は基本テキスト及び過去10年本試験問題集に基づいて作成しています。

≪問題の取り組み方≫

記述式

考える力を養うことを目的としていますので、正確な解答が思い浮かばない場合でも、あきらめずに、解答にふさわしい語句を考え、解答欄にご記入ください。

択一式

解答欄には、各肢ごとに「○」「×」及びその判断理由を記入するスペースを設けております。「メモ書き」程度で結構ですので、解答と併せてご記入ください。解答に当たって着眼した点を記録し、復習の際に確認することにより、適切な思考プロセスを身につけていただくことが目的です。

※上記の方法で困難な場合は、基本テキストを利用して解答にあたってください。

※　解答制限時間は15分です。

066-6300-1127-15

〈TAC〉無断複写・複製を禁じます（社06）

【問１】　労働基準法に関する次の文中の［　　］の部分を適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

１．労働基準法第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、［A］後における労働条件についての制限であって、［A］そのものを制約する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。

２．労働基準法において一の事業であるか否かは主として［B］によって決定するが、例えば工場内の診療所、食堂等の如く同一場所にあっても、著しく［C］を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が［D］され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより［E］できる場合には、その部門を一の独立の事業とするとされている。

解答欄		
	A	
	B	
	C	
	D	
	E	

〈TAC〉無断複写・複製を禁じます（社06）

【問２】　次の文中の［　　］の部分を適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

臨床研修は，医師の［ A ］を図ることを目的とするものであり、［ B ］的な側面を有しているが、そのプログラムに従い，臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための［ C ］という側面を［ D ］的に有することとなるのであり、病院の開設者の［ E ］にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法９条所定の労働者に当た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。

解答欄		
	A	
	B	
	C	
	D	
	E	

【問３】　労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはいくつあるか。

ア　労働基準法第３条［均等待遇］が禁止する「差別的取扱」をするとは、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。

イ　就業規則に、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定がある場合には、その規定は労働基準法第４条の強行規定に反し無効であるが、現実に差別的取扱いが行われていない場合には、同条違反とはならない。

ウ　労働基準法第５条［強制労働の禁止］に定める「脅迫」とは、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。

エ　労働基準法第５条［強制労働の禁止］に定める「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げて、労働すべく強要することをいい、詐欺の手段が用いられる場合もこれに該当する。

オ　労働基準法第６条［中間搾取の排除］に定める「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等その名称のいかんを問わず、有形か無形かを問わない。また、使用者から利益を得る場合に限らず、労働者又は第三者から利益を得る場合をも含む。

Ａ　一つ　Ｂ　二つ　Ｃ　三つ　Ｄ　四つ　Ｅ　五つ

〈TAC〉無断複写・複製を禁じます（社06）

解答欄	

肢	○×	「○」あるいは「×」とした理由
ア		
イ		
ウ		
エ		
オ		

【問４】　労働基準法に関する次の記述のうち、誤っているものはいくつあるか。

ア　法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、労働基準法第６条違反が成立するのは利益を得た法人に限定され、法人のために違反行為を計画し、かつ実行した従業員については、その者が現実に利益を得ていなければ同条違反は成立しない。

イ　明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

ウ　事業における業務を行うための体制としていくつかの課が設置され、課が所掌する日常業務の大半が課長権限で行われていれば、課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。

エ　労働契約とは、本質的には民法第623条に規定する雇用契約や労働契約法第６条に規定する労働契約と基本的に異なるものではないが、民法上の雇用契約にのみ限定して解されるべきものではなく、委任契約、請負契約等、労務の提供を内容とする契約も労働契約として把握される可能性をもっている。

オ　使用者は、労働基準法第15条第１項の規定により、労働者に対して労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に加え、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」についても明示しなければならない。

Ａ　一つ　Ｂ　二つ　Ｃ　三つ　Ｄ　四つ　Ｅ　五つ

〈TAC〉無断複写・複製を禁じます（社06）

解答欄	

肢	○×	「○」あるいは「×」とした理由
ア		
イ		
ウ		
エ		
オ		

【問５】　労働基準法に関する次の記述のうち、正しいものはいくつあるか。

ア　派遣元の使用者は、労働者を派遣労働者として雇い入れる場合であって、労働契約を締結する時点と派遣する時点が同じである場合には、労働基準法第15条第１項の労働条件の明示と労働者派遣法の規定による派遣先における就業条件の明示とを併せて行って差し支えない。

イ　甲事業場において労働者Ａの雇入れにあたり、契約したＡの賃金は同事業場に使用される他の労働者の賃金に比較し遙かに高額なのでＡは他の労働者との折り合いの関係もあり、他の労働者の賃金の引上げを要望し、事業主はその引上げをなすべき旨言明して労働契約を締結したところ事業主は約束に反して他の労働者の賃金の引上げを行わない（Ａの賃金は契約通り支払った）ので、Ａは労働契約を解除した。この場合、他の労働者の賃金の引上げをしないことも労働基準法第15条第２項の「明示された労働条件が事実と相違する」に該当し、同項の規定が適用される。

ウ　労働者は、民法第95条により、労働契約の締結に際し、「錯誤が法律行為の目的及び取引上の社会通念に照らして重要なものであるとき」は、当該契約を取り消すことができるが、労働基準法第15条によれば、そのような場合に該当しないときであっても、単に明示された労働条件と事実が相違することのみをもって即時に労働契約を解除することができる。

エ　社宅が単なる福利厚生施設とみなされる場合においては、社宅を供与すべき旨の条件は労働基準法第15条第１項の「労働条件」に含まれないから、労働契約の締結に当たり同旨の条件を付していたにもかかわらず、社宅を供与しなかったときでも、同条第２項による労働契約の解除権を行使することはできない。

オ　労働基準法第15条第３項に基づいて使用者が負担しなければならない帰郷旅費には労働者本人のみならず、就業のため移転した家族の旅費も含まれる。

Ａ　一つ　Ｂ　二つ　Ｃ　三つ　Ｄ　四つ　Ｅ　五つ

解答欄	

肢	○×	「○」あるいは「×」とした理由
ア		
イ		
ウ		
エ		
オ		

上級演習本科生　演習問題

＜労基法①＞

解答＆解説

066-6300-1133-16

＜TAC＞無断複写・複製を禁じます（社 06）

問１	A　雇入れ	最大判昭和48.12.12三菱樹脂事件
	B　場所的観念	平成11.3.31基発168号
	C　労働の態様	平成11.3.31基発168号
	D　明確に区別	平成11.3.31基発168号
	E　適切に運用	平成11.3.31基発168号

問２	A　資質の向上	最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件
	B　教育	最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件
	C　労務の遂行	最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件
	D　不可避	最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件
	E　指揮監督の下	最二小平成17.6.3関西医科大学附属病院事件

〔問３〕　正解　C（イ・ウ・オの三つ）

ア　×　法3条。労働基準法３条が禁止する「差別的取扱」には、有利に取り扱うことも含まれる。

イ　○　法4条、平成9.9.25基発648号。設問の通り正しい。

ウ　○　法5条、昭和63.3.14基発150号。設問の通り正しい。

エ　×　法5条、昭和23.3.2基発381号。労働基準法第５条に定める「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げて、労働すべく強要することをいい、必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない。これに反し、詐欺の手段が用いられても、それは、通常労働者は無意識の状態にあって意思を抑圧されるものではないから、必ずしもそれ自体としては本条に該当しない。

オ　○　法6条、昭和23.3.2基発381号。設問の通り正しい。

〔問４〕　正解　B（ア・ウの二つ）

ア　×　法6条、昭和34.2.16 33基収8770号。設問の場合、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ついては、現実に利益を得ていなくても労

働基準法第６条違反が成立する。

イ　○　法9条。設問の通り正しい。

ウ　×　法10条、昭和22.9.13発基17号。労働基準法各条の義務についての実質的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、同法上の使用者として取り扱われない。したがって、設問の場合の伝達は、課長が使用者として行ったこととはならない。

エ　○　法13条他。設問の通り正しい。

オ　○　法15条1項、則5条1項1号の3、5項。設問の通り正しい。

〔問５〕　正解　D（ア・ウ・エ・オの四つ）

ア　○　法15条1項、昭和61.6.6基発333号。設問の通り正しい。

イ　×　法15条2項、昭和23.11.27基収3514号。労働基準法第15条第２項に基づき、明示された労働条件が事実と相違する場合に労働契約を即時解除することができるのは、自己の労働条件が事実と異なる場合であり、他人の労働条件は含まれない。したがって、設問の場合、同項の規定は適用されない。

ウ　○　法15条2項、民法95条1項。設問の通り正しい。

エ　○　法15条、昭和23.11.27基収3514号。設問の通り正しい。

オ　○　法15条3項、昭和22.9.13発基17号。設問の通り正しい。