

2024 年合格目標

直前対策

フシセミナー

配布資料



労働基準法【問題】

〔択一式〕労働基準法の労働者に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。
- B 労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。
- C 同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。
- D 株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。
- E 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。

〔R4-1〕

労働安全衛生法【問題】

〔択一式〕労働安全衛生関係法令等の周知に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 事業者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨を各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならないが、この義務は常時10人以上の労働者を使用する事業場に課せられている。
- B 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医に対する健康相談の申出の方法などを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならないが、この義務は常時100人以上の労働者を使用する事業場に課せられている。
- C 事業者は、労働安全衛生法第57条の2第1項の規定（労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの等通知対象物を譲渡又は提供する者に課せられた危険有害性等に関する文書の交付等義務）により通知された事項を、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させる義務がある。
- D 安全管理者又は衛生管理者を選任した事業者は、その事業場における安全管理者又は衛生管理者の業務の内容その他の安全管理者又は衛生管理者の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させる義務がある。
- E 事業者は、労働者が労働災害により死亡し、又は4日以上休業したときは、その発生状況及び原因その他の厚生労働省令で定める事項を各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させる義務がある。

〔R3-10〕

雇用保険法【問題】

〔択一式〕 適用事業に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 法人格がない社団は、適用事業の事業主とならない。
- B 雇用保険に係る保険関係が成立している建設の事業が労働保険徴収法第 8 条の規定による請負事業の一括が行われた場合、被保険者に関する届出の事務は元請負人が一括して事業主として処理しなければならない。
- C 事業主が適用事業に該当する部門と暫定任意適用事業に該当する部門とを兼営する場合、それぞれの部門が独立した事業と認められるときであっても当該事業主の行う事業全体が適用事業となる。
- D 日本国内において事業を行う外国会社（日本法に準拠してその要求する組織を具備して法人格を与えられた会社以外の会社）は、労働者が雇用される事業である限り適用事業となる。
- E 事業とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指す。

〔R4-2〕

労働基準法及び労働安全衛生法【問題】

〔選択式〕 次の文中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 賠償予定の禁止を定める労働基準法第16条における「違約金」とは、労働契約に基づく労働義務を労働者が履行しない場合に労働者本人若しくは親権者又は の義務として課せられるものをいう。

2 最高裁判所は、歩合給の計算に当たり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の定めがある賃金規則に基づいてされた残業手当等の支払により労働基準法第37条の定める割増賃金が支払われたといえるか否かが問題となった事件において、次のように判示した。

「使用者が労働者に対して労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、 に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、その前提として、労働契約における賃金の定めにつき、 に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある〔…(略)…〕。そして、使用者が、労働契約に基づく特定の手当を支払うことにより労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったと主張している場合において、上記の判別をすることができるというためには、当該手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていることを要するところ、当該手当がそのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべきであり〔…(略)…〕、その判断に際しては、当該手当の名称や算定方法だけでなく、〔…(略)…〕同条の趣旨を踏まえ、 等にも留意して検討しなければならないというべきである。」

3 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の に応じて適正な配置を行うように努めなければならない。

4 事業者は、高さが 以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行う場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならない。

選択肢

- ①1メートル
- ②1.5メートル
- ③2メートル
- ④3メートル
- ⑤2親等内の親族
- ⑥6親等内の血族
- ⑦家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金
- ⑧希望する仕事
- ⑨就業経験
- ⑩心身の条件
- ⑪通常の労働時間の賃金
- ⑫当該手当に関する労働者への情報提供又は説明の内容
- ⑬当該歩合給
- ⑭当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け
- ⑮同種の手当に関する我が国社会における一般的状況
- ⑯配偶者
- ⑰平均賃金にその期間の総労働時間を乗じた金額
- ⑱身元保証人
- ⑲労働時間
- ⑳労働者に対する不利益の程度

[R3]

労働基準法【解答】

〔択一式〕 正解 E

A × 根拠法9

労働基準法上の「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う。

B × 根拠法 9、S60.12.19労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）

形式上は請負契約のような形式を採っていても、その実体において使用従属関係が認められるときは、労働基準法上の「労働者」に該当する。

C × 根拠法 9、116-II

同居の親族のみを使用する事業には労働基準法は適用されないが、一時的であっても親族以外の者が使用されている場合、この者（親族以外の者）は、労働基準法上の「労働者」に該当する。

D × 根拠法 9、H11.3.31基発168号

株式会社の代表取締役は労働基準法上の労働者とならない。法人、団体、組合等の代表者又は執行機関たる者の如く、事業主体との関係において使用従属の關係に立たないものは労働者ではない。

E ○ 根拠法 9、S60.12.19労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）

労働基準法上の「労働者」であるか否か、すなわち労働者性の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性（報酬が提供された労務に対するものであるかどうか）によって判断されることとなる（この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。）。

〔R4-1〕

労働安全衛生法【解答】

〔択一式〕 正解C

A × 根拠法101-I

設問の周知義務は、すべての事業者に課せられており、常時10人以上の労働者を使用する事業場に限るものではない。

B × 根拠法101-II、令5、則98の2-II

設問の周知義務は、産業医の選任をした事業者に課せられており、常時100人以上の労働者を使用する事業場に限るものではない。

C ○ 根拠法101-IV

D × 根拠法11、12

安全管理者又は衛生管理者については、設問のような周知義務はない。

E × 根拠則97

設問のような周知義務はない。設問の場合は、遅滞なく、「労働者死傷病報告書」を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

〔R3-10〕

雇用保険法【解答】

〔択一式〕 正解D

A × 根拠行政手引20002

雇用保険法において「事業主」とは、当該事業についての法律上の権利義務の主体となるものをいい、法人格がない社団も適用事業の事業主となり得る。

B × 根拠法 7、行政手引20002

請負事業の一括が行われるのは「労災保険に係る保険関係が成立している事業」についてのみであり、雇用保険に係る保険関係が成立している事業については行われない。したがって、被保険者に関する届出の事務等、雇用保険法の規定に基づく事務については、元請負人、下請負人のそれぞれが事業主として処理しなければならない。

C × 根拠行政手引20106

事業主が適用事業に該当する部門（適用部門）と暫定任意適用事業に該当する部門（非適用部門）とを兼営する場合で、それぞれの部門が独立した事業と認められる場合は、適用事業に該当する部門のみが適用事業となる。

D ○ 根拠法 5 - I、行政手引20051

E × 根拠行政手引20002

雇用保険法において「事業」とは、経営上一体をなす本店、支店、工場等を総合した企業そのものを指すのではなく、個々の本店、支店、工場、鉱山、事務所のように、1つの経営組織として独立性をもった経営体をいう。

〔R4-2〕

労働基準法及び労働安全衛生法【解答】

〔選択式〕 **根拠** 労基法16、最一小R2.3.30国際自動車事件、安衛法62、則518-I

- A ⑱身元保証人
- B ①①通常の労働時間の賃金
- C ①④当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け
- D ①⑩心身の条件
- E ③2メートル

〔R3〕