

みんなの社労士合格塾

労働基準法

早回し過去問論点集

2016年版

【早回し過去問 社労士合格論点集】をご購入いただきありがとうございます。

本書の特徴

過去に出題された本試験をベースに、各科目別分冊形式になっています。

従来の過去問であれば、問題が左ページに掲載され、右ページに解答、解説という構成になっていますが、本書は、従来の過去問とは一線を画しています。

本書は問題を解かずに、どんどん読み進めていきます。

使い方としては、

下記のように主語と述語を明確に区分しています。

主語は、黄色のマーカで、述語を青（最初の論点）、赤（2番目の論点）緑（3番目の論点）黒（4番目の論点）で区分しています。

さらに波線で、目的語や事例等を表しています。

まずは、主語と述語を確認して問題の大まかな骨組みを確認します。

下記の問題では、

最初の論点3つの論点で構成されています。

使用者が、少なくともその30日前にその予告をしなければならない

その予告の日数はその日数を短縮することができる

8月14日に解雇の予告をしたときは支払わなければならない

大きな骨組みを確認したら、前後の波線を確認すれば、内容が理解できます。

□ 使用者が労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法第20条第1項の規定により、少なくともその30日前にその予告をしなければならないが、その予告の日数は、1日について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。例えば、8月27日をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月14日に解雇の予告をしたときは、少なくとも平均賃金の17日分の解雇予告手当を支払わなければならない。

(○ H18 - 7B)

問題は、解かずにどんどん理解しながら読むように進めてください。

理解できなければ、余り深追いせずにどんどん読み進めていってください。

理解できなかった箇所は、2回目、3回目で順次確認していきます。

ただし、すべてを理解しようとする必要はありません。

まずは全体を通して理解し記憶にとどめていくことが必要です。

又、誤っている箇所は、極力目を通さないようにしてください。

完全に理解し記憶した箇所や、同じ論点は口にチェックを付けていき、読みこなす分量を少しずつ減らしていきます。

最終的には、1科目（本書1冊）を1時間で回せるようになれば、相当な力が付き合格ラインも十分に見えてきます。

【特徴その1】

「書類の保存期間は、~~5~~年間である。」というように、あらかじめ誤っている箇所を明らかにしています。

【特徴その2】

⇒「3年間」というように正しい文章を、置き換えるように掲載しています。

社会保険労務士の試験は分量も多く、覚える箇所、理解する箇所も多いのが特徴です。

社会保険労務士に最短で合格するためには、とにかく、頻出箇所に何度も何度も接触することが必要です。

【法1条】労働条件の原則

[出題実積] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
○	◎	—	—	—	—	—	○○	—	○

□ 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。

[正解 H27年 問1A]

【解説】

労働基準法第1条の目的条文からの出題です。

□ 労働基準法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れない。

[誤り H25年 問5A]

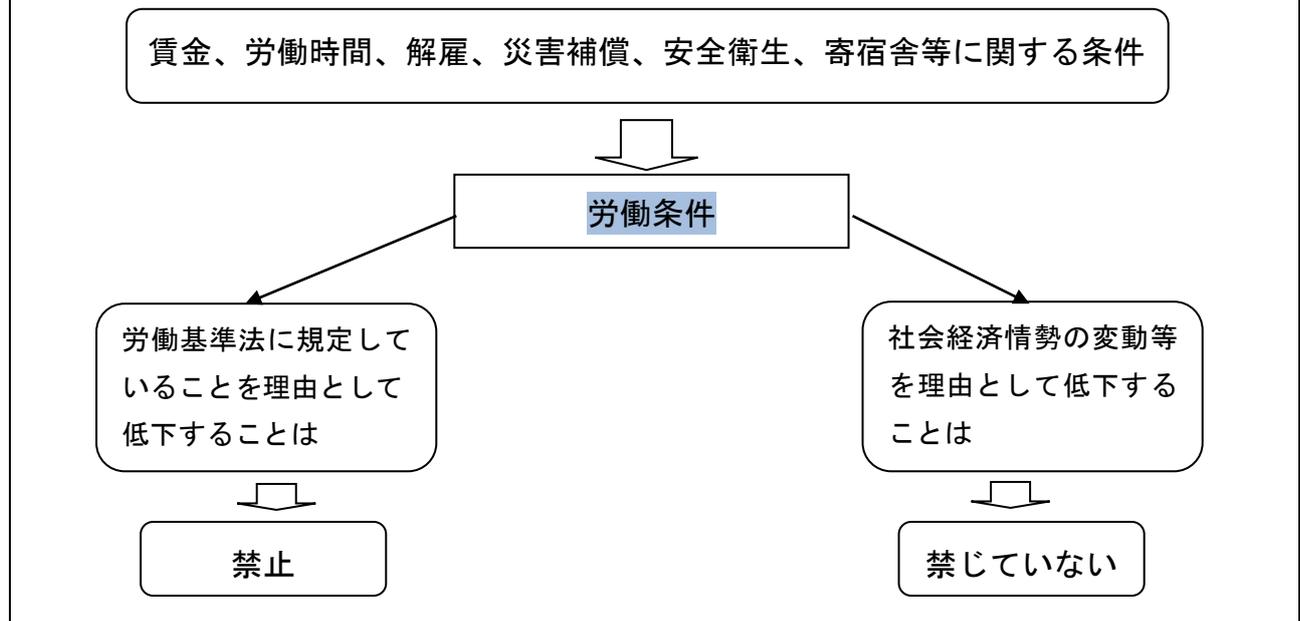
⇒「含まれる。」

□ 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。

[正解 H25年 問5B]

使用者及び労働者及び使用者の団体や労働者団体を含む。

【図解】



□ 労働基準法の総則において、**労働関係の当事者は**、労働条件の向上を図るように努めなければならない旨の規定が置かれている。

[正解 H18年 問1A]

【解説】

「努力規定」なのか「義務規定」なのか注意が必要です。
末尾に「労働条件の向上を図らなければならない。」とくれば、誤りになります。

法1条（労働条件の原則）、法2条（労働条件の決定）は、訓示的な規定の為、罰則はありません。

【法2条】労働条件の決定

【出題実績】 ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	◎	—	○	—	—	—	○	—	—

□ 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は、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の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。

[正解 H25年 問5C]

【解説】

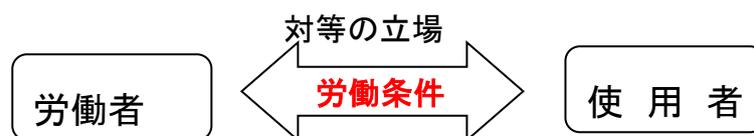
2つの論点で構成されています。

前半の論点は、法2条通りで容易な問題ですが、後半には専門用語が入りやや難問です。

概念的とは、「大まかな、大雑把な」という意味で、設問では、「大きく捉えると労使は対等であるけど、現実的には不平等でそれを解決するのが労働基準法の視点である。」という内容になり正解です。

合わせて、法律は実態で判断されるケースが多く、設問の「現実の力関係」とは、「実態での力関係」と読み替えることができ正しい文章になります。

【図解】…対等な立場



労働基準法による労使間の対等の立場を確保するため

⇒労働組合法により労働三権（団結権・団体交渉権・争議権）が保障されている。

□ **労働基準法は、労働者及び使用者双方に対して、就業規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない旨定めている。**

[正解 H15年 問1B]

□ **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。**

[誤り H21年 問1A]

⇒ 「**労働者及び使用者は**」

⇒ 「**労働者に対しても同様な義務を課している。**」

【解説】

2箇所誤りがあります。

前段の「使用者」⇒「労働者及び使用者」に置き換えれば正解になります。

合わせて、設問の義務に関しては、使用者だけではなく、労働者にも義務を課しているので誤りになります。

【用語の定義】

- ・「労働協約」：労働組合と使用者との間の労働条件等に関する書面による取り決め
⇒労働組合法上の労働組合のある会社を対象
- ・「就業規則」：使用者が作成する職場における労働条件を定めた文書
⇒使用者が一方的に定めたもの
- ・「労働契約」：個々の労働者と使用者との間の労働条件に関する契約

【法3条】均等待遇

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○	—	○	—	○	○	○	—	○

□ 労働基準法第条の禁止する「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ない。

[誤り H27年 問1B]

⇒「場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれる。」

【解説】

不利な場合だけではなく、有利な場合も含まれているので誤りです。

□ 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。

[正解 H25年 問5D]

【解説】

法3条の均等待遇は、雇入れ後の労働条件についての制限になります。

雇入れに関しての制限ではないので、特定の信条、思想を有する者の雇い入れを拒否しても違法にはなりません。

□ 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。

[誤り H23年 問1A]

⇒「国籍、信条又は社会的身分」

□ 均等待遇を定めた労働基準法第3条では、労働者の国籍、信条、性別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いをすることは禁止されている。

[誤り H19年 問1E]

⇒「性別」を削除すれば正しい。

[解説]

法3条の均等待遇には、「性別」は含まれていないので設問は誤りになります。

□ 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、政治的信条や思想上の信念を意味し、そこには宗教上の信仰は含まれない。

[誤り H24年 問4A]

⇒「宗教上の信仰も含まれている。」

□ 労働基準法3条が禁止する労働条件についての差別的取扱いには、雇入れにおける差別も含まれているとするのが最高裁判所の判例である。

[誤り H21年 問1B] 判例…三菱樹脂事件

⇒「は含まれていないとするのが最高裁判所の判例である。」

【解説】

法3条の差別的取扱いは、「雇入れ後における労働条件についての制限であって、労働者の雇入れそのものを制約する規定ではない。」とするのが判例の趣旨になります。

【法4条】男女同一賃金の原則

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	○	○	—	—	○	○	—	○

□ 使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的な取扱いをしてはならない。

[正解 H20年 問1E]

【解説】

労働基準法上、「女性」であることを理由に差別が禁止されているのは、法4条の賃金に関する条文だけになります。

□ 労働基準法第4条が禁止する女性であることを理由とする賃金についての差別的取扱いには、女性を男性より有利に取扱う場合は含まれない。

[誤り H21年 問1C]

⇒「も含まれる。」

□ 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。

[正解 H24年 問4B]

【解説】

賃金以外の他の労働条件については、男女雇用機会均等法に性別を理由とする差別の禁止規定が設けられています。

□ 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。

[正解 H25年 問5E]

【解説】

賃金について、男性と差別的取り扱いをした時は、

⇒「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に」処せられます。

□ 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。

[正解 H27年 問1C]

【解説】

同じ論点が、出題されています。

【法5条】強制労働の禁止

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	○	○	—	—	—	—	○	○

□ 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も該当する場合があるが、**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。**

[正解 H27年 問1D]

【解説】

吸収関係とは、複数の刑罰法規に該当する事実がある場合、そのうちの1つの刑罰法規が他の法規を吸収する形で運用することといいます。つまり、罰は1つだけということになります。

□ **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。**

[正解 H26年 問1A]

【解説】

上記の問題は、3つの論点で構成されています。

論点①：**使用者が労働者に強制労働をさせることを禁止。**

論点②：**形式的な労働契約を成立要件とはしていない。**

論点③：**事実上（実態として）労働関係が存在すれば足りる。**

ということで、それぞれの論点は正解です

□ **使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由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。**

[正解 H20年 問1A]

【解説】

設問中の「不当」とは、必ずしも不法とは限らず、合法であっても不当であれば、この規定に該当する場合があります。

□ 労働基準法第5条が禁止する労働者の意思に反する強制労働については、労働基準法上最も重い罰則が定められている。

[正解 H21年 問1D]

[解説]

法5条に違反した者は、

⇒ 「1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金」に処せられます。

【法6条】中間搾取の排除

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	○	—	—	○	—	—	○	—

□ 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。

[誤り H26年 問1B]

⇒「限定されていない。」

【解説】

3つの論点で構成され、3つ目の論点が誤りになります。

□ 何人も、法律に基づいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

[正解 H20年 問1C]

【解説】

「法律に基づいて許される場合」とは、職業安定法などの規定による有料職業紹介などが該当します。

□ 何人も、他の法律の定めが如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。

[誤り H23年 問1B]

⇒「法律に基づいて許される場合のほか」

□ 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。

[正解 H15年 問1C]

【解説】

例えば、労働者派遣事業の事業者が、許可を得ずに事業を行った場合、労働者派遣法上は違法ではあるが、労働基準法上は、違法ではない（中間搾取に該当しない）ということになります。（労働者を保護するため）

【法7条】 公民権行使の保障

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	◎	○	—	○	○	—	○	—

□ 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、使用者に、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。

[誤り H26年 問1C]

⇒「保障することは義務づけていない。」

[解説]

設問の給与に関しては、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。

□ 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。

[誤り H21年 問1E]

⇒「公の職務に該当するため」

⇒「これを拒むことはできい。」

[解説]

2カ所置き換えれば正解になります。

□ 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条項は、公民権行使の保障を定めた労働基準法第7条の趣旨に反し、無効のものと解すべきであるとするのが最高裁判所の判例である。

[正解 H23年 問1C]判例…十和田観光電鉄事件

[解説]

「公職の就任」というのは、例えば、会社に在籍したまま議員になるようなケースが該当します。

「公職への就任を使用者の承認を必要とするものとし、承認を得ないで公職に就任した者を懲戒解雇にする内容の就業規則の条項を適用し、労働者を懲戒解雇にすることは許されない。」とするのが判例の趣旨になります。

簡単に言うと、「会社に在籍している労働者が勝手に議員になった場合に懲戒解雇にするという内容の就業規則は無効である。」ということになります。

□ 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ものが最高裁の判例である。

[誤り H16年 問1D] 判例…十和田観光電鉄事件

⇒ 「は許されないとするものが最高裁の判例である。」

□ 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。

[誤り H24年 問4C]

⇒ 「有給扱いでも無給扱いでもどちらでも構わない。」

【POINT】…有給とするか無給とするか任意の場合

法7条	公民権行使のために勤務しない時間
法65条	産前産後の休業期間
法67条	育児時間中
法68条	生理休暇

※年次有給休暇については、当然有給。

【法9条】労働者の定義

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○○	—	—	—	○	—	—	○	○

□ 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。

[正解 H27年 問1E]

【解説】

請負契約とは、当事者の一方がある仕事を完成することを約束し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束する契約で、労働基準法上の労働者ではありません。ただし、問題文にあるように、実体において使用従属関係にあるということなので労働者に該当します。

社労士の試験で「実体で判断…」とあれば、実体の状態が優先されます。

□ 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。

[誤り H26年 問1D]

[POINT]

- 同一の場所にあるもの…分割することなく1つの事業
- 場所的に分散しているもの…別個の事業としてみなす

□ 労働基準法に定める「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、この定義に該当する場合には、いかなる形態の家事使用人にも労働基準法が適用される。

[誤り H23年 問1D]

⇒「家事使用人は、原則労働基準法が適用されない。」

[解説]

家事使用人は、原則、労働基準法は適用されません。

ただし、個人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おいて当該家事を行う者は、労働基準法が適用されるので誤りになります。

□ 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、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、部長の職にあっ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。

[正解 H19年 問1B]

□ 会社から給料を受けず、その所属する労働組合より給料を受ける組合専従職員の労働関係については、使用者が当該専従職員に対し在籍のまま労働提供の義務を免除し、労働組合の事務に専従することを認める場合には、労働基準法上当該会社との労働関係は存続するものと解される。

[正解 H19年 問1C ★]

[解説]

組合専従職員とは、会社に在籍しながら、組合の職務を専従で行っている労働者のことをいいます。

通常、組合費を労働者から徴収しているので、人件費等の経費は、労働組合の収入で賄われます。

設問では、組合が専従職員に給料を支払うケースです。

【法 10 条】使用者の定義

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
○	○	—	◎	—	—	○	—	○	—

□ 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。

[誤り H26年 問1E]

⇒ 「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すべての者」

【解説】

使用者の定義は、「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全ての者をいう。」になります。

設問では、3つの定義が記載されていないので誤りです。

□ 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、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の適用がある。すなわち、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における使用者としての責任を負うものである。

[正解 H19年 問1]

【解説】

在籍型出向の場合は、出向元、出向先、出向労働者の三者間の取り決めにより権限と責任に応じて、出向先、出向元の使用者がそれぞれ使用者としての責任を負います。

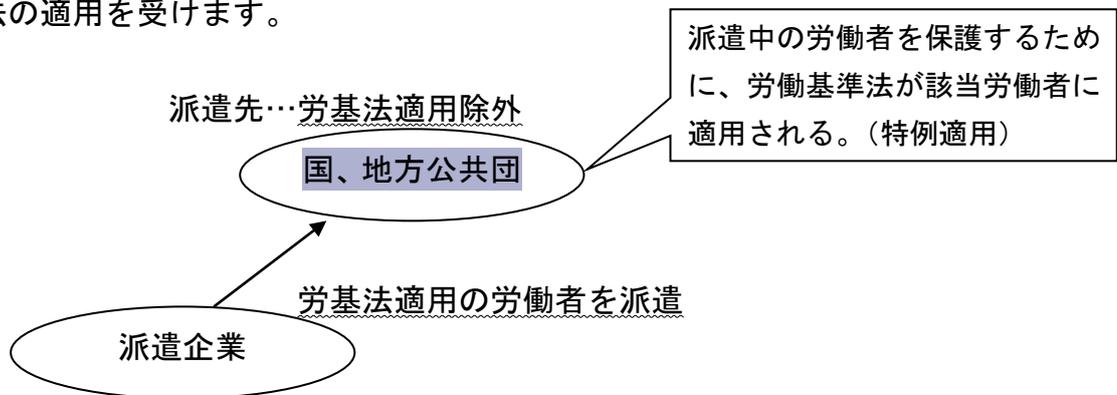
移籍型出向に関しては、使用者としての責任は、すべて出向先が負います。

□ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第 44 条には、労働基準法の適用に関する特例が定められており、派遣先が国又は地方公共団体である場合においても、当該国又は地方公共団体に派遣されている労働者に関しては、当該特例の適用があり、したがって当該国又は地方公共団体に対して当該特例による労働基準法の適用がある。

[正解 H18 問 1E ★] 労働者派遣法 44 条（労働基準法等の適用に関する特例）

【解説】

派遣先が国又は地方公共団体のように労働基準法の適用が除外されている場合には、派遣元が労働基準法の適用事業で、派遣される労働者も労働基準法上の労働者である場合には、特例により派遣先である国又は地方公共団体において、該当労働者に関して労働基準法の適用を受けます。

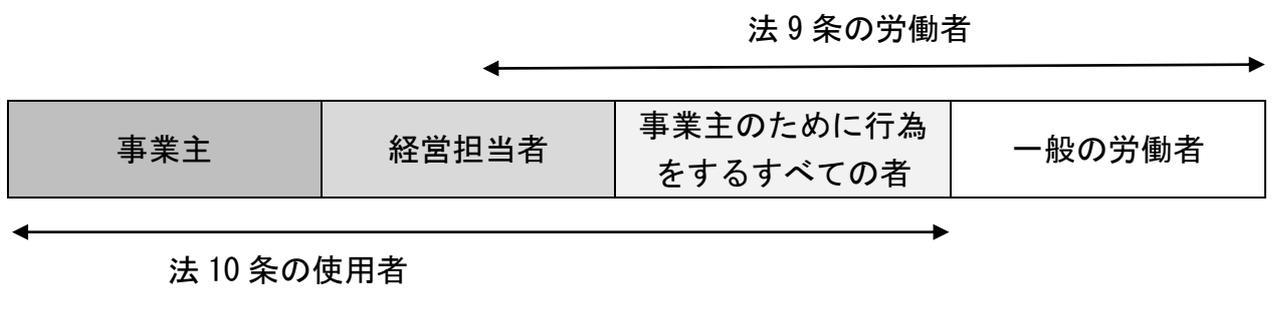


□ 労働基準法に定める「使用者」とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主の為に行為をする管理監督者以上の者をいう。

[誤り H24 年 問 4D]

⇒ 「すべての者をいう。」

【解説】労働者と使用者の関係



【法 11 条】賃金

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○○○○	—	—	○	○	—	—	○○	—

□ 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。

[正解 H26 年 問 3 ウ]

【解説】

定期乗車券は、賃金に該当し、賃金に該当すれば、当然平均賃金の基礎に加えなければならないので正解です。

□ 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。

[誤り H26 年 問 3 ア]

⇒ 「いわゆる解雇予告手当」を除けば正しい。

□ 労働基準法に定める賃金とは、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又は顧客が労働者に支払うすべてのものをいう。

[誤り H23 年 問 1 E]

⇒ 「使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」

【POINT】…賃金に該当しないもの

・ 任意、恩恵的に支給される退職金、結婚祝金、死亡弔慰金
(ただし、労働協約、就業規則、労働契約等であらかじめ支給条件が定められている場合は賃金に該当。)

- ・ 出張旅費
- ・ 解雇予告手当
- ・ ストックオプションの利益分
- ・ 休業補償
(法 26 条の休業手当は賃金)

□ 労働協約、就業規則、労働契約等によって予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 条の賃金であり、同法第 24 条第 2 項の「臨時の賃金等」に当たる。

[正解 H19 年 問 2E]

□ 労働者が法令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、労基法第 11 条の賃金には該当しない。

[誤り H19 年 問 2B]

⇒ 「労働基準法第 11 条の賃金に該当する。」

□ 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。

[誤り H22 年 問 3B]

⇒ 「労働基準法第 11 条に定める賃金に該当する。」

□ 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。

[正解 H19 年 問 2A]

□ 解雇予告手当（労働基準法第 20 条の規定に基づき、解雇の予告に代えて支払われる平均賃金をいう。以下同じ。）は、同法第 11 条の賃金ではない。

[正解 H19 年 問 2C]

□ ある会社においては、労働協約により、通勤費として、労働者に対して、6 か月定期券を購入して支給しているが、このような通勤定期券は、労働基準法第 11 条の「賃金」と解される。

[正解 H15 年 問 3A]

【解説】

設問に、「労働協約」ではなく「労使協定」となっていれば、誤りになります。

【法 12 条】 平均賃金

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○○	—	—	—	—	○	○	—	○○○○○

□ 平均賃金の計算の基礎となる賃金の総額には、3 カ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。

[誤り H27 年 問 2A]

⇒通勤手当及び家族手当を削除すれば正しい。

【解説】

「通勤手当及び家族手当」を削除すれば正解です。

原則、平均賃金の算定期間中に支払われる賃金のすべてが含まれます。

例えば、通勤手当、精皆勤手当、年次有給休暇の賃金、通勤定期券代、合わせて現実に支払われた賃金だけでなく、賃金の遅配分や未払い賃金も含めて計算されます。

6 か月通勤定期に関しても 1 か月ごとに支払われたものと見なして算定します。

賃金総額から控除するものとして

- ① 臨時に支払われた賃金(結婚手当、私傷病手当、加療見舞金、退職金等)
- ② 3 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 労働協約で定められていない現物給与

□ 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。

[誤り H27年 問2B]

⇒ 「除外しない。」(算定に含める。)

【解説】

公民権を行使するための時間については、使用者に賃金の支払い義務は課せられていません。有給にするか無給にするかは当事者の取り決めによります。

設問では、公民権行使中の賃金が支払われた前提の問題ですが、期間及び賃金から控除するものは下記の【POINT】の5つだけです。

【POINT】 …総日数及び賃金総額から控除する期間及び賃金

- (1) 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業した期間
- (2) 産前産後の休業した期間
- (3) 使用者の責任によって休業した期間
- (4) 育児・介護休業期間
- (5) 試みの使用期間(試用期間)

□ 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。

[誤り H27年 問2C]

⇒ 「事故発生日又は疾病の発生日が確定した日である。」

【POINT】 …算定の起算日

事由	起算日
解雇予告手当	労働者に解雇の予告をした日
休業手当	その休業日(2日以上の場合は初日)
年次有給休暇中の賃金	当該休暇を与えた日(2日以上の場合は初日)
災害補償	事故発生日又は疾病の発生日が確定した日
減給の制裁	制裁の意思表示が相手方に到達した日

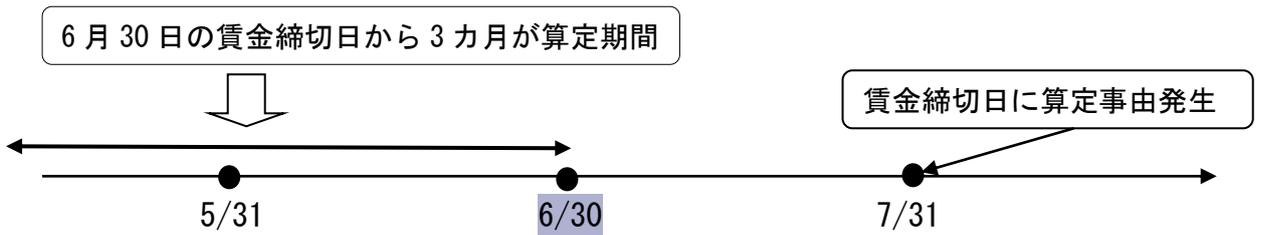
設問の事例

□ 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。

[正解 H27年 問2D ★]

【解説】

平均賃金を算定する際、算定事由の発生した日は含まずに、その前日から遡って3か月で算定します。賃金締切日がある場合は、直前の賃金締切日から遡りますが、設問のように賃金締切日に事由発生した場合は、その前の締切日から遡及します。



□ 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。

[誤り H27年 問2E]

⇒ 基本給に関しては、基本給の直前の締切日である5月31日、時間外手当は、5月20日を賃金締切日とし、それぞれの締切日から遡った3か月が平均賃金の算定期間となる。

【解説】

昭和26年の通達からの出題です。

賃金ごとに賃金締切日が異なる場合の平均賃金の起算日に関する問題です。

それぞれ賃金ごとの賃金締切日により算定するので設問は誤りになります。

□ 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。

[誤り H24年 問4E]

⇒ 「賃金の総額には算入しない。」

【解説】

平均賃金の賃金総額から控除する賃金は

- ① 臨時に支払われた賃金
- ② 3か月を超える期間ごとに支払われた賃金…設問のケース
- ③ 通貨以外のもので支払われた賃金で、法令又は労働協約の定めに基づかないものの3点になります。

設問では、前半の論点は、「平均賃金」の定義そのものになり正解です。

後半の論点ですが、「年に2回、6か月ごとに支給されていた賞与」とは、まさに3か月を超える期間ごとに支払われた賃金なので、賃金総額には算入しません。

(算入して計算すると、平均賃金が、歪な数字になってしまいます。)

□ 使用者が、通勤手当の代わりとして、6か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か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「三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。

[誤り H17年 問1D]

⇒ 「平均賃金算定の基礎となる賃金に算入しなければならない。」

□ 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。

[正解 H19年 問3A]

【解説】

賃金が、日給、時給、出来高払制又はその他の請負制の場合には、設問のように最低保障が設けられています。

【POINT】…例外的な平均賃金の算定方法

- 雇入れ後3か月に満たない者

⇒賃金締切日があるときは、直前の賃金締切日から起算

- 3か月の期間が、業務上負傷による休業、使用者の責めによる休業、産前産後休業等の場合

⇒都道府県労働局長の定めるところによる

- 日々雇い入れられる者

⇒厚生労働大臣の定める金額

- 試用期間中の者

⇒その期間中の日数、賃金を含めて算定

□ **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基法第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。**

[誤り H19年 問3B]

⇒「又は子の看護休暇を取得した期間」を削除すれば正しい。

【POINT】…賃金の総額から控除する賃金

- 臨時に支払われた賃金
- 3か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- 通貨以外のもので支払われた賃金で、法令または労働協約の定めに基づかないもの

【POINT】…総日数及び賃金の総額から控除する期間及び賃金

- ①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及びその期間中の賃金
- ②産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間及びその期間中の賃金
- ③使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間及びその期間中の賃金
- ④育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間及びその期間中の賃金
- ⑤試みの使用期間及びその期間中の賃金

【POINT】

- 年次有給休暇中の賃金、通勤災害や私傷病による休業、子の看護休暇期間
- ⇒控除しない。

□ 労働基準法第 20 条の規定に基づき、解雇の予告に代えて支払われる平均賃金(解雇予告手当)を算定する場合における算定すべき事由の発生した日は、労働者に解雇の通告をした日である。

[正解 H16 年 問 3A]

□ 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。

[誤り H25 年 問 1A]

⇒ 「減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日」

□ 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、減給の制裁の意思表示が相手方に到達した日である。

[正解 H17 年 問 7E]

【法 13 条】労働基準法違反の労働契約

【出題実績】 ○択一式 ◎選択式

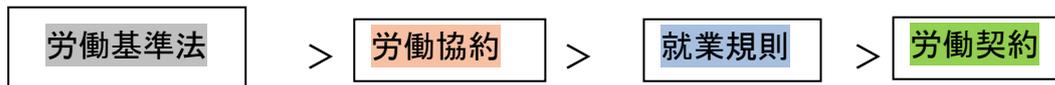
H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	◎	—	○	—	—	—	○	—	○

□ 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。

[正解 H27 年 問 3A]

【解説】

●労働組合法 16 条…「就業規則は労働協約に反することはできず、労働契約は、就業規則に反することはできず、しかも労働協約に反することはできないという関係にある。」



●労働基準法 13 条…「労働基準法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。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

労働協約という概念は、労基法 13 条には出てきません。

□ 労働基準法で定める基準に違反する労働条件を定める労働契約の部分は、労働基準法で定める基準より労働者に有利なものも含めて無効となる。

[誤り H21 問 2A]

⇒ 「労働者に有利なものは無効とはならない。」

□ 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、その部分を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。

[正解 H25 年 問 6A]

【法 14 条】 契約期間

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
◎	—	—	—	—	○	—	○	—	○

□ 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の場合であり、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。

[正解 H27 年 問 3B]

【解説】

「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に関する定義そのもので正解です。

□ 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年（労働基準法第 14 条第 1 項の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5 年）を超える期間について締結してはならず、また、期間を定める労働契約の更新によって継続雇用期間が 10 年を超えることがあってはならない。

[誤り H23 年 問 2A]

⇒後半のような規定はない。

【POINT】 …労働契約の期間の規制

期 間	契約期間の規制
定めなし	なし
定めあり	原則…3 年が限度
	例外…5 年が限度

【POINT】 …5 年が限度の場合

① 専門的な知識、技術又は経験（「専門的知識等」という）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約（当該専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）

② 満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約（①に掲げる労働契約を除く。）

● 専門的知識等であって高度のもの（抜粋）

- ・ 博士の学位を有する者
- ・ 公認会計士・医師・歯科医師・弁護士・税理士・社会保険労務士

□ 労働基準法第 14 条第 1 項第 1 号の高度の専門的知識等を有する労働者であっても、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就かない場合には、労働契約の期間は 3 年が上限である。

[正解 H16 年 問 2B]

【解説】

高度の専門的知識等を有する労働者であって、実際にその業務に就く必要があります。高度の専門的知識等を有する労働者が、専門的知識等を必要とする業務に就かなければ、原則の 3 年間になります。

□ 労働基準法第 14 条第 1 項では、労働契約は、期間の定めのないものを除き一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年（弁護士、社会保険労務士等に係る労働契約で同項第 1 号に該当するもの、又は同項第 2 号に該当するものについては 5 年）を超える期間について締結してはならないこととされている。この労働基準法第 14 条第 1 項に規定する期間を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、同条違反となり、当該労働契約の期間は、同項第 1 号又は第 2 号に該当するものについては 5 年、その他のものについては 3 年となる。

[正解 H16 年 問 2A]

【解説】

法 13 条では「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無効とする。この場合において、無効となった部分は、労働基準法で定める基準による。」とあります。

設問では、原則の 3 年を超える場合には 3 年に、高度の専門的知識等を有し、実際に当該高度の専門的知識等を必要としている業務に就く者及び 60 歳以上の労働者との契約期間が 5 年を超える場合には、5 年の期間を定めた労働契約を締結したことになります。

□ 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。

[正解 H25 年 問 6B]

【法 14 条 2 項 3 項】有期労働契約

【出題実績】 ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
○	○	—	—	—	—	○	—	—	—

□ 期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「有期労働契約基準」という。）において、**使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならず、また、当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならないとされている。**

【誤り H16 年 問 2C】（参考問題 平成 25 年 4 月 1 日 改正により○⇒×）

【解説】

平成 25 年 4 月 1 日より上記設問に関しては、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「有期労働契約基準」という。）から削除されたので、間違った問題になります。

合わせて、「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」については、法 15 条の絶対的明示事項に加えられています。

POINT】…有期労働契約の基準（平 24. 10. 26 厚生労働省告示第 551 号）

①雇止めの予告

使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を **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**に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨、明示している場合を除く。）を更新しない場合には少なくとも契約期間の満了する 30 日前までに、その予告をしなければならない。

②雇止めの理由の明示

(1) 前記①において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(2) 期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

③契約期間についての配慮

使用者は、期間のある労働契約（当該契約を **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**に限る。）を更新する場合、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするように努めなければならない。

□ 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 15 年厚生労働省告示第 357 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。

[正解 H24 年 問 2A]

【解説】

30 日前までの予告が必要な場合は、2 パターンになります。

1 つは、労働契約を 3 回以上更新した場合。

もう 1 つは、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場合です。

設問の場合、1 年を超えてはいませんが、すでに有期労働契約を 3 回更新しているので、30 日前までの予告が必要になります。

□ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を 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に限り、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。）を更新しないこととする場合には、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。

[正解 H16 年 問 2E]

□ ある使用者が、その期間が 3 か月の労働契約を 2 回更新し、3 回目を更新しないこととした。その場合には、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」によれば、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。

[誤り H19 年 問 4D]

⇒ 「少なくとも当該契約の期間の満了する 30 日前までに、予告をする必要はない。」

【解説】

設問の場合は、更新回数が 2 回であり、かつ、継続勤務期間も 1 年を超えていないので、予告の必要はありません。

□ 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」によれば、期間の定めのある労働契約（当該契約を 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に限り、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。）が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

[正解 H18 年 問 7C]

【法 15 条】労働条件の明示

【出題実績】 ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
○	—	—	○	—	○	○○	○	—	○

□ **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。**

[誤り H27 年 問 3C ★]

⇒「場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができる。」

【解説】

●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場合には

⇒「労働者は即時に労働契約を解除することができる」

●使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示すべき範囲の労働条件を明示しない場合

⇒法 120 条の罰則（30 万円以下の罰金）

□ **労働基準法第 15 条においては、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については書面の交付により明示しなければならないこととされているが、労働時間については、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等のほか、残業（所定労働時間を超える労働）の有無についても、書面の交付により明示しなければならないこととされている。**

[正解 H15 年 問 2A]

【POINT】…労働条件の絶対的明示事項

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②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
- ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇、労働者を 2 組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤賃金（退職金、賞与等を除く）の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※②に関しては、平成 25 年 4 月 1 日施行

※⑤の「昇給に関する事項」以外の事項は、必ず書面による交付が必要になります。

□ **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。

[正解 H25年 問6C]

【解説】

有期労働契約者に対して、契約期間の満了後に当該労働契約を更新する際に、更新する場合の基準を書面により明示しなければなりません。

法15条に平成25年4月1日施行から加わった法律です。

□ 労働契約の締結に際し、労働者に対して書面の交付により明示しなければならないこととされている賃金（退職手当及び一定の賃金を除く。）の決定及び計算に関する事項に係る書面の内容としては、当該事業場の就業規則を労働者に周知させる措置が講じられていれば、就業規則の規定と併せ当該事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、当該労働者の採用時に交付される辞令であって当該就業規則に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないとされている。

[正解 H15年 問2C]

【解説】

書面の交付方法として、そのほか「労働条件の明示にあたり、当該労働者に適用する部分を明確にしている就業規則を労働契約の締結の際に交付することでも差し支えない。」という通達もあります。

□ 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。

[誤り H24年 問7E]

⇒ 「就業規則を交付することにより、書面の交付の義務を果たしたことになる。」

□ 労働基準法第15条に基づいて明示すべき労働条件の範囲は、同法第1条「労働条件の原則」及び第2条「労働条件の決定」でいう労働条件の範囲とは異なる。

[正解 H16年 問1E]

【解説】

法15条に基づいて明示すべき労働条件の範囲（絶対的明示事項と相対的明示事項）は、限定されています。

法1条、法2条でいう労働条件は、それよりも範囲が広く、労働者の職場における一切の待遇に関する条件をいうので正しい設問になります。

□ 使用者は、労働基準法第15条（労働条件の明示）の規定に基づき、労働契約の締結に際し、労働者に対して、「所定労働時間を超える労働の有無」及び「所定労働日以外の日の労働の有無」について、書面の交付により明示しなければならないこととされている。[誤り H18年 問3C]

⇒「所定労働日以外の日の労働の有無」を削除すれば正しい。

□ 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。

[誤り H24年 問2D]

⇒「労働基準法第15条の規定に基づいて明示をする必要がある。」

【解説】

「表彰に関する事項」は、相対的記載事項になり、それに関する定めをする場合には明示する必要があります。

□ 労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項は、使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に対して書面の交付によって明示しなければならない事項に含まれている。

[正解 H21年 問2B]

□ **派遣元の使用者は**、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。

[誤り H24 年 問 2E]

⇒ 「労働条件の明示をする必要がある。」

【解説】

派遣元の使用者が、特例の対象となる労働時間、休憩、休日に係わる事項を含めて労働条件を明示する必要があります。

□ 労働基準法第 15 条第 1 項の規定により明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時に労働契約を解除することができる。

[正解 H23 年 問 2B]

【解説】

設問の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から **14 日以内**に帰郷する場合、使用者は、必要な旅費を負担しなければなりません。

絶対的明示事項
相対的明示事項

明示義務のない
福利厚生等

即時解除可能

即時解除不可

就業のために住居を変更した労働者が契約解除の日から **14 被以内**に帰郷する場合

使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【法附則 137 条】 有期労働契約 暫定措置

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	—	—	—	—	○	—	—	—

□ 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、法附則 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。[誤り H24 年 問 2C ★]

⇒ 「1 年経過後であっても、任意に退職することはできない。」

【解説】

満 60 歳以上で薬剤師の資格とあるので紛らわしい設問ですが、ここでは、あくまで満 60 歳以上であることをポイントになります。

【POINT】

契約期間の上限が 5 年である専門的知識等を有する者及び満 60 歳以上の者以外の者
⇒民法 628 条の規定にかかわらず、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て、いつでも退職することができる。

□ 一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1 年を超える期間の定めのある労働契約を締結した労働者（労働基準法第 14 条第 1 項各号に規定する労働者を除く。）は、民法第 628 条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から 6 か月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。

[誤り H16 年 問 2D ★]

⇒ 「1 年を経過した日以後」

【法 16 条】賠償予定の禁止

【出題実績】 ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	○	—	—	○	—	○	—	—

□ **使用者は、労働契約の不履行について、労働者に対し損害賠償を請求してはならない。**

[誤り H20 年 問 1B]

⇒ 「損害賠償をすることができる。」

【解説】

将来に向かって、損害が生じた時を見越してする損害賠償額を予定する契約をすることは法違反になります。

実際に機械を壊した等の実損に関しては、損害賠償することが可能ということになります。

□ **使用者は、労働契約の締結において、労働契約の不履行について違約金を定めることはできないが、労働者が不法行為を犯して使用者に損害を被らせる事態に備えて、一定金額の範囲内で損害賠償額の予定を定めることはできる。**

[誤り H23 年 問 2C]

⇒ 「できない。」

【解説】

法 16 条の「賠償予定の禁止」は、損害賠償の額を予定することを禁止したもので、現実
に生じた損害に対して賠償を請求することを禁止してはおりません。

□ 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。

[正解 H25 年 問 6D ★]

【解説】

前半の論点は、労働基準法第 16 条の賠償予定禁止の内容そのものです。

後半の論点が、理解しにくいところですが、本来民法では契約自由の原則に基づき違約金を定めることは可能です。

ただし、それをそのまま修正しないでおくと労働者の身分を不当に拘束することになるので、労働基準法が特別法として民法を修正した形になっています。

【法 17 条】前借金相殺の禁止

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	○	—	—	○	—	○	—	○

□ 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と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。

[正解 H27 年 問 3D]

【解説】

昭和 22 年の通達からの問題です。

「労働基準法第 17 条では、前借金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ている。」

□ 労働基準法は、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て、使用者が労働者に金銭を貸すこと、及び貸金債権を相殺することを禁止している。

[誤り H23 年 問 2D]

⇒「禁止しているわけではない。」

【POINT】

- 人的信用に基づいて受ける金融等明らかに身分的拘束を伴わないものは、労働することを条件とする債権には含まれない。
- 使用者が労働者に金銭を貸すこと自体を禁止しているわけではなく、また、労働者が自己の意思により相殺することを禁止している法律ではない。

□ 使用者は、前借金と賃金とを相殺してはならない。

[正解 H20 年 問 1D]

(○ H20 - 1D)

□ 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条違反にする。

[誤り H25年 問6E ★]

⇒「労働基準法第17条に違反しない。」

【解説】

正しい設問のように見えますが、労働基準法では、労働者の親権者が使用者から金銭を借り入れることそのものを禁止している条文、通達はありません。

あくまで、禁止しているのは、前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権と賃金を相殺することを禁止しています。

【法 18 条】 強制貯金の禁止

[出題実績] ○ 択一式 ◎ 選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	—	—	—	—	○	—	—	—	—

□ **使用者は、労働者の福祉の増進を図るため、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定に基づき、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をすることができる。**

[誤り H23 年 問 2 E]

⇒ 「**労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約（強制貯金）はできない。**」

【POINT】

任意貯金（社内預金、通帳保管）は、下記の要件を満たせば可能。

- ① 労使協定を締結し、行政官庁に届け出ること。
- ② 貯蓄金の管理に関する規程を定め、これを労働者に周知させるため作業場に備え付ける等の措置をとること。（行政官庁への届け出は不要）
- ③ 社内預金の場合は、**年 5 厘の利子**を付けなければならない。
- ④ 社内預金を行う使用者は、毎年、**3 月 31 日以前 1 年間**における預金の管理の状況を **4 月 30 日**までに所轄労働基準監督署長に報告する義務がある。

【法 19 条】 解雇制限

【出題実績】 ○ 択一式 ◎ 選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○	—	○	—	○	—	—	○○	○

【条文】 …法 19 条 1 項

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休業する期間及びその後 30 日間

産前産後の女性が法 65 条の規定により休業する期間及びその後 30 日間は解雇してはならない。

□ **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。**

[正解 H27 年 問 3E]

【解説】

法 19 条の「解雇制限」と法 19 条 1 項の「解雇制限の解除」からの出題で基本的な問題です。

□ **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。**

[正解 H26 年 問 2A]

【解説】

前半の 4 行目の「…場合には」で、問題文の条件を設定しています。

ポイントは、就業規則に明示され、かつ、その会社の慣行になり従業員にも徹底されているので、正解になります。

□ 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業している労働者については、使用者が、労働基準法第 81 条の規定により打切補償を支払った場合（労働者災害補償保険法第 19 条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされた場合も含む。）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行政官庁の認定を受けた場合には、労働基準法 19 条第 1 項の規定による解雇制限は適用されない。（解雇できる）
[正解 H19 年 問 4B]

【解説】

解雇制限の解除（解雇制限期間中であっても労働者を解雇することが可能な場合）には、2 つあります。

- ①使用者が法 81 条の規定により打切補償（平均賃金の 1200 日分）を支払う場合
 - ②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った場合。
- ただし、②の場合には、所轄労働基準監督署長の認定が必要になります。

□ 使用者は、産前産後の女性が労働基準法第 65 条の規定により休業する期間及びその後 30 日間は、やむを得ない事由のために事業の継続が不可能と場合であっても解雇してはならない。

[誤り H21 年 問 2C]

⇒「解雇することができる。」

【解説】

「天災事変その他」と「行政官庁の認定」が抜けているので、迷うところですが、設問では、「やむを得ない事由のために事業の継続が不可能な場合、解雇はできない。」と言いつつ切っていますが、解雇することも可能なので誤りになります。

【法 20 条】 解雇予告

【出題実績】 ○ 択一式 ◎ 選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
○○○	○	—	○○	○○	○○	○	—	○○○	—

□ 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。

[正解 H26 年 問 2B]

□ 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。

[正解 H26 年 問 2C]

□ 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。

[誤り H26 年 問 2E]

⇒ 「同年 8 月 31 日」

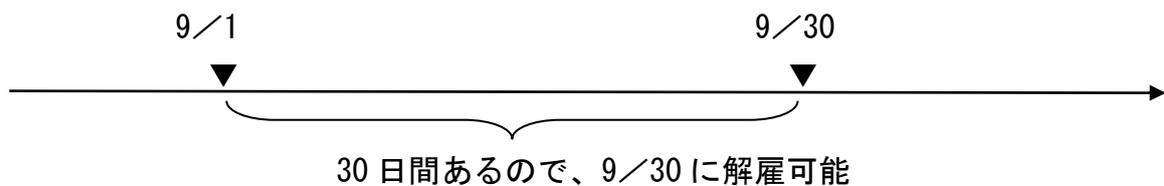
【解説】

解雇予告をした日は、解雇予告期間に算入しないので、設問の 9 月 1 日では、解雇予告期間が 29 日になるので、誤りになります。

● 9/1 の予告の場合…9/2 から起算



● 8/31 の予告の場合…9/1 から起算



□ 使用者が労働者を解雇しようとする場合において、解雇の意思表示は、当該労働者に対して、当該解雇理由を記載した書面を交付することにより行わなければならない。

[誤り H15年 問4B]

⇒「書面でも、口頭でも行うことができる。」

□ 労働基準法第20条では、使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前の予告をしなければならずと規定しているが、労働者側からする任意退職についても、就業規則その他に別段の定めがない場合には、同条の趣旨に照らして、少なくとも30日前の予告が必要であると解されている。

[誤り H15年 問4A]

⇒「労働基準法では、特に規定されていない。」

【解説】

民法627条では、期間の定めのない雇用契約の解約の申し出は、2週間前に行うものとされています。

□ 労働基準法第20条は、雇用契約の解約予告期間を2週間と定める民法第627条第1項の特別法に当たる規定であり、労働者が一方的に労働契約を解約する場合にも、原則として30日前に予告することを求めている。

[誤り H23年 問3A] 判例…秋北バス事件

⇒「労働基準法第20条の解雇の予告は適用されない。」

【解説】

労働基準法第20条は、あくまで使用者が労働者を解雇する場合に適用されます。設問のように労働者が一方的に労働契約を解約する場合には、労働基準法では規定されていないので、民法627条により、2週間前の予告になります。

□ **使用者は、ある労働者を5月31日をもって解雇するため、5月13日に解雇予告をする場合には、平均賃金の12日分の解雇予告手当を支払わなければならない。**

[正解 H16年 問3E]

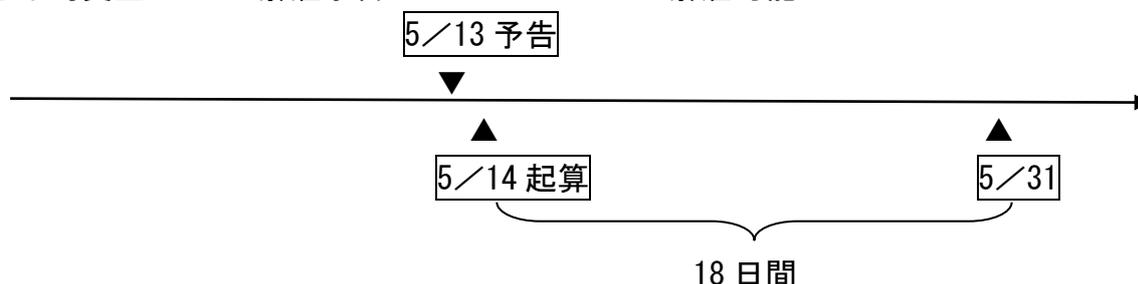
【解説】

解雇の予告の計算期間は、予告をした日は含まれません。

5月13日に解雇の予告をしているので、翌日5月14日からの起算になります。

つまり、5月14日から5月31日までの日数18日と予告期間30日から18日分を差し引いた12日分の解雇予告手当が必要になります。

○平均賃金12日+解雇予告18日=30日・・・解雇可能



□ **使用者が労働者を解雇しようとする場合においては、労働基準法第20条第1項の規定により、少なくともその30日前にその予告をしなければならないが、その予告の日数は、1日について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。**例えば、8月27日をもって労働者を解雇しようとする場合において、8月14日に解雇の予告をしたときは、**少なくとも平均賃金の17日分の解雇予告手当を支払わなければならない。**

[正解 H18年 問7B]

【解説】

2つの論点と1つの具体的な事例からの問題です。

3つの内容が正しいのかどうか、それぞれに分けて確認していく必要があります。

□ **使用者は**、労働者の責に帰すべき事由によって解雇する場合には、労働者の帰責性が軽微な場合であっても、労働基準法第 20 条所定の解雇予告及び予告手当の支払の義務を免れる。

[誤り H21 年 問 2E]

⇒「支払い義務は発生する。」

【解説】

「労働者の責めに帰すべき事由」とは、労働者の保護を必要としないほど重大で悪質な場合に限り認定されます。

設問のように「労働者の帰責性が軽微な場合」は解雇予告及び解雇予告手当が必要になります。

□ 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った場合においても、使用者は、労働基準法第 20 条所定の予告手当を支払うことなく、労働者を即時に解雇しようとする場合には、行政官庁の認定を受けなければならない。

[正解 H23 年 問 3E]

【POINT】 …解雇予告の例外

下記に関しては、解雇予告又は解雇予告手当が不要

- ①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った場合
- ②労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合

⇒①、②ともその事由について所轄労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

□ ある労働者を解雇しようと思い、労働基準法第 20 条の規定に従って、5 月 1 日に、30 日前の予告を行った。しかし、その後になって思い直し、同月 10 日、当該労働者に対し、「考え直した結果、やはり辞めてほしくないので、このままわが社にいてくれな
いか。」と申し出てみたが、当該労働者は同意せず、それに応じなかった。その場合、当該予告期間を経過した日に、当該労働者は自己退職(任意退職)したこととなる。

[誤り H16 年 問 3D ★]

⇒「解雇により当該労働者の労働契約が終了する。」

【解説】

解雇予告の意思表示は一般的に取り消すことはできません。

ただし、労働者が具体的事情の下に自由な判断により同意を与えた場合には取り消すことも可能になります。

設問の場合、労働者が同意せず、応じなかったので、解雇予告の取り消しは出来ないため、解雇予告期間が経過した日に「解雇」としての労働契約が終了します。

□ 労働基準法第 56 条に定める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ので、当該児童を解雇するに当たっては、同法第 20 条の解雇予告に関する規定は適用されない。

[誤り H17 年 問 5D]

⇒「解雇予告に関する規定は適用される。」

【解説】

労働契約が違法であっても、事実上労働関係が成立しているので、労働基準法第 20 条の解雇予告が適用されます。

ただし設問の場合、解雇予告であれば違法状態が続くので、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払い、即時に解雇する必要があります。

□ 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。

[誤り H24 年 問 2B]

⇒「適用される。」

【解説】

平成 17 年にもほぼ同様の問題が出題されています。

□ 労働者によるある行為が労働基準法第 20 条第 1 項但書の「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、使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解されている。

[正解 H15 年 問 4C ★]

【解説】

普通解雇に限らず懲戒解雇であっても労働者を解雇する場合には、少なくとも 30 日前に予告するか、30 日以上平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

ただし、例えば、労働者が事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為であれば、その事由について行政官庁（労働基準監督署長）の認定を受けることで解雇予告又は解雇予告手当の支払いをすることなく解雇することができるという制度が、「解雇予告除外認定」です。

合わせて、解雇予告除外認定は、解雇の効力発生要件ではないため、解雇の効力自体は、解雇の意思表示をした日に発生します。

□ 労働基準法第 20 条第 1 項ただし書の事由に係る行政官庁の認定（以下「解雇予告除外認定」という。）は、原則として解雇の意思表示をなす前に受けるべきものではあるが、それは、同項ただし書に該当する事実があるか否かを確認する処分であって、認定されるべき事実がある場合には使用者は有効に即時解雇をなし得るものと解されるので、そのような事実がある場合には、即時解雇の意思表示をした後、解雇予告除外認定を得たときは、その解雇の効力は使用者が即時解雇の意思表示をした日に発生すると解されている。

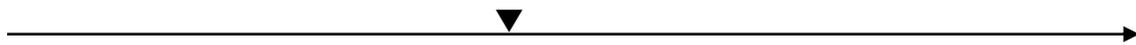
[正解 H18 年 問 7E ★]

【解説】

設問の 3 行目「同項ただし書に該当する事実」とは、事業場内における盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為のことを指します。

つまり、「解雇予告除外認定」は、解雇の手続（解雇予告及び解雇予告手当）が必要かどうかを判断（認定）することを目的とします。

解雇の予告（意思表示）



△

解雇予告除外認定

●解雇予告除外が認定された場合の解雇の発生の効力

⇒解雇の予告（意思表示）をした日に、解雇の効力が発生

あくまで、解雇の効力は、解雇予告除外認定の決果がどうあれ、解雇の意思表示をした日と解されています。

□ 最高裁判所の判例によると、使用者が労働基準法第 20 条所定の予告期間をおかず、又は予告手当の支払をしないで労働者に解雇の通知をした場合、その通知は即時解雇としては効力を生じないが、使用者が即時解雇を固執する趣旨でない限り、通知後同条所定の 30 日の期間を経過するか、又は通知の後に同条所定の予告手当の支払をしたときは、そのいずれかのときから解雇の効力を生ずるものと解すべきである、とされている。

[正解 H18 年 問 7A ★] 判例…細谷服飾事件

□ 使用者が労働基準法第 20 条所定の予告期間をおかず、又は解雇予告手当の支払をしないで労働者に解雇の意思表示をした場合には、その意思表示をどのように受け取るかは労働者の選択にまかされていると解するのが相当であるから、労働者は同条所定の解雇の予告がないとしてその無効を主張することができ、又は解雇の無効を主張しないで解雇予告手当の支払を請求することができるとするのが最高裁判所の判例である。

⇒「使用者が即時解雇を固執しない限り、意思表示後（通知後）に、予告期間である 30 日を経過するか、又は予告手当の支払いをした時のそのいずれかの時から解雇の効力を生ずるものとするのが最高裁判所の判例である。」

[誤り H19 年 問 4C ★] 判例…細谷服飾事件

【解説】

使用者が予告期間をおかず、又は解雇予告手当の支払いをしないで労働者に解雇の意思表示（通知）をした場合は、使用者が即時解雇に固執しない限り、

①意思表示後（通知後）に、予告期間である 30 日を経過するか又は、

②予告手当の支払いをした時

のいずれかのときから、解雇の効力を生ずるものとするのが最高裁判所の判例になります。

設問では、「労働者に選択権があり、無効を主張できる。」とする箇所も誤り。

□ **使用者が**、労働基準法第 20 条所定の予告期間を置かず予告手当の支払もしないで労働者に解雇の通知をした場合には、解雇の通知後 30 日の期間を経過したとしても解雇の効力は発生しないとするのが最高裁判所の判例である。

[誤り H21 年 問 2D ★] 判例…細谷服飾事件

⇒「解雇の通知後 30 日の期間を経過するか、解雇予告手当の支払いをしたときのいずれかの時から、解雇の効力が発生するというのが最高裁判所の判例である。」

□ 使用者が労働基準法第 20 条の規定による解雇の予告をすることなく労働者を解雇した場合において、使用者が行った解雇の意思表示が解雇の予告として有効であり、かつ、その解雇の意思表示があったために予告期間中に解雇の意思表示を受けた労働者が休業したときは、使用者は解雇が有効に成立するまでの期間、同法第 26 条の規定による休業手当を支払わなければならない。

[正解 H22 年 問 2B ★]

【解説】

使用者の責めに帰すべき休業ということで、法 26 条により、平均賃金の 100 分の 60 以上の手当が必要になります。

□ 定年に達したことを理由として解雇するいわゆる「定年解雇」制を定めた場合の定年に達したことを理由とする解雇は、労働基準法第20条の解雇予告の規制を受けるとするのが最高裁判所の判例である。

[正解 H22年 問2A ★] 判例…秋北バス事件

【解説】

「定年解雇制」とは、定年に達したときに使用者が解雇の意思表示をし、それにより契約を終了することをいいます。

したがって、解雇予告が必要になりません。

同じように「退年退職制」とは、定年に達したことにより自動的に退職することをいい、法20条の解雇予告の問題は生じません。

【法 21 条】 解雇予告の適用除外

[出題実績] ○択一式 ◎選択式

H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
—	○	—	—	○○○	○○	—	—	—	—

□ **使用者が**、2カ月の期間を定めて雇入れた労働者を、雇入れ後1カ月経過した日において、やむを得ない事由によって解雇しようとする場合には、解雇の予告に関する労働基準法第20条の規定が適用される。

[誤り H15年 問4D]

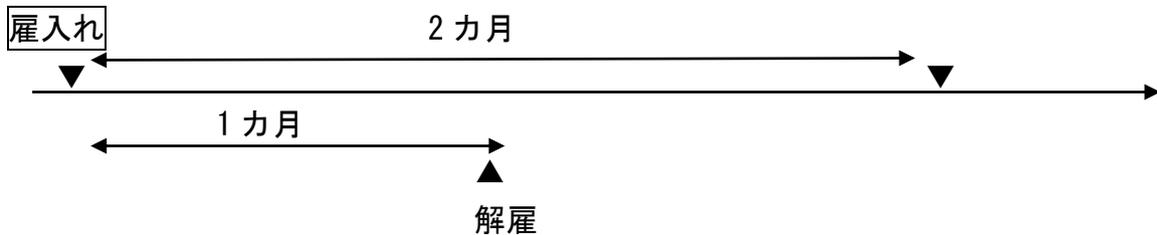
⇒「解雇予告又は解雇予告手当の支払いをせずに解雇することができる。」

【POINT】 …解雇予告の適用除外

⇒解雇予告又は解雇予告手当の支払いをせずに解雇できる場合

解雇予告不要	解雇予告が必要
①日々雇い入れられる者	1か月を超えて引き続き使用される者
②2か月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（最初の契約期間）を超えて引き続き使用される者
③季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者	
③試みの使用期間中の者	14日を超えて引き続き使用される者

○2カ月の期間を定めて雇用



⇒1カ月は、所定の期間（2カ月）の範囲内なので、解雇予告又は解雇予告手当の支払いをせずに解雇が可能。

□ 季節的業務に8月25日から10月30日までの雇用期間を定めて雇い入れた労働者を、使用者が、雇い入れ後1カ月経過した日において、やむを得ない事由により解雇する場合には、解雇に関する労基法第20条の規定が適用される。

[誤り H19年 問4E]

⇒「適用されない。」

【解説】

「8月25日から10月30日まで…」に注意しすぎると時間がかかります。
単純に、8月25日から10月30日は、4月以内の期間であり、「季節的業務」ということで、所定の期間を超えて引き続き使用される場合を除いて、解雇の予告に関する規定は適用されません。

□ 労働基準法第20条所定の予告期間及び予告手当は、3カ月の期間を定めて試の使用をされている者には適用されることはない。

[誤り H23年 問3D]

⇒「適用されることはある。」

【解説】

試の使用期間中の者は、14日を超えて引き続き使用される場合には、労働基準法20条（解雇予告）の規定が適用されます。

□ 労働基準法第20条の予告期間及び予告手当は、6箇月の期間を定めて使用される者が、期間の途中で解雇される場合には適用されることはない。

[誤り H23年 問3C]

⇒「適用される。」

【解説】

6か月の期間を定めて使用される者は、予告期間及び予告手当の規定が適用されます。
適用されない場合は、2箇月以内の期間を定めて使用される者に関してです。

□ **使用者は**、労働者が退職の場合において、使用期間、業務の種類、その他事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、遅滞なくこれを交付しなければならない。

[正解 H15年 問2D]

【解説】

退職時の証明は、あくまで労働者からの請求により使用者が遅滞なく交付することになります。

「使用期間」「業務の種類」「その他事業における地位」「賃金又は退職の事由」等のキーワードは覚えることが必要です。

□ 労働者と使用者との間で退職の事由について見解の相違がある場合、**使用者が自らの見解を**証明書に記載し労働者の請求に対し遅滞なく交付すれば、基本的には労働基準法第22条第1項違反とはならないが、それが虚偽であった場合（使用者がいったん労働者に示した事由と異なる場合等）には、労働基準法22条1項の義務（退職時の証明）を果たしたことはない。

[正解 H22年 問2C ★]

【解説】

当然ながら、証明書の記載内容に虚偽があれば退職時の証明の義務を果たしたことはないので誤りになります。

□ 労働基準法第22条第1項の規定により、労働者が退職した場合に、退職の事由について証明書を請求した場合には、**使用者は**、遅滞なくこれを交付しなければならず、また、**退職の事由が解雇の場合には**、当該退職の事由には解雇の理由を含むこととされているため、解雇された労働者が解雇の事実のみについて使用者に証明書を請求した場合であっても、使用者は、解雇の理由を証明書に記載しなければならない。

[誤り H22年 問2D]

⇒「記載してはならない。」

【解説】

退職時の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません。

設問のように、解雇の事実のみについて証明書を請求した場合、解雇の理由について証明書に記載すれば違法になります。

（解雇なのか解雇ではないのかという事実だけで、解雇の理由までを請求しているわけではありません。）

□ 労働基準法第 22 条第 4 項において、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は退職時等の証明書に秘密の記号を記入してはならないとされているが、この「労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動」は制限列举事項であって、例示ではない。

[正解 H22 年 問 2E]

【解説】

制限列举とは、その項目だけに法律の効果が及ぶということになり、それ以外の項目には法律が及ばないということです。

□ 労働基準法 22 条第 2 項において、使用者は、労働者が、同法第 20 条第 1 項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、遅滞なくこれを交付しなければならないが、この規定は、即時解雇の場合には、適用されないものである。

[正解 H16 年 問 3C]

【解説】

「解雇理由の証明書」の規定は、「解雇予告の期間中に解雇を予告された労働者から請求があった場合に、使用者は遅滞なく、解雇の理由を記載した証明書を交付しなければならない。」ということです。

