

# 労働基準法

## 過去問題集の使い方

平成26年度～令和5年度の問題は類似出題でもすべて掲載しています。

### 分野別・条文別に編集

分野別・条文別に編集してあるので、自分が理解できているかの確認が可能です。

### 法改正に完全対応

法改正に完全対応しています！

### 難易度をランク分け

- 確実に押さえないテーマ
- 余裕があれば押さえる
- 参考程度に見ておく

### 一問一答形式

一問一答形式に分解して編集されており、どの条文からどれくらい出題されているのかがわかり、試験傾向をつかめます。

### 記述式で問題を掲載

選択式については、記述式で問題を掲載。各法律の最終ページに10年分を掲載。選択式・択一式問題共に、条文そのままの出題で、かつ過去に選択式で出題されたことのある問題は解説ページにて選択式の出題年度を枠で囲んでいます。選択式で狙われやすい条文を確認できます。

例：

令和5年度選択式【B】
-------------

### 解答・解説

解説では**キーワード**を赤字にしています。

出題ポイントを的確に把握できているか確認することができます。

# 目 次

## Chapter 1 労働基準法の基本原則

§ 1 基本原則	
労働条件の原則	[ 1 条] … 6
労働条件の決定	[ 2 条] … 8
均等待遇	[ 3 条] … 8
男女同一賃金の原則	[ 4 条] … 10
公民権行使の保障	[ 7 条] … 12
§ 2 前近代的な拘束からの救済	
強制労働の禁止	[ 5 条] … 14
中間搾取の排除	[ 6 条] … 16
賠償予定の禁止	[ 16 条] … 18
前借金相殺の禁止	[ 17 条] … 18
強制貯金の禁止	[ 18 条] … 20
§ 3 用語の定義	
適用事業	[ 法別表第 1 ] … 22
適用除外	[ 112 条、116 条] … 22
労働者・使用者	[ 9 条、10 条] … 22

## Chapter 2 労働契約

§ 1 労働契約の効力と契約期間	
労働基準法違反の労働契約	[ 13 条] … 32
契約期間	[ 14 条] … 32
有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準	[ 平成 24 年厚労告 551 号] … 36
§ 2 労働条件の明示	
労働条件の明示義務	[ 15 条] … 38
§ 3 解 雇	
解雇制限	[ 19 条] … 42
解雇予告	[ 20 条] … 46
解雇予告の除外	[ 21 条] … 50
§ 4 退職時等の証明等・金品の返還	
退職時等の証明・ブラックリストの禁止	[ 22 条] … 50
金品の返還	[ 23 条] … 52

## Chapter 3 労働時間・休憩・休日

§ 1 労働時間	
労働時間・法定労働時間と特例	[32条、40条] ..54
§ 2 休憩・休日	
休憩	[34条] ..60
休日	[35条] ..64
§ 3 時間外・休日労働	
非常災害の場合等の時間外・休日労働	[33条] ..66
労使協定による時間外・休日労働	[36条] ..66
上限規制	[36条] ..72
§ 4 みなし労働時間制	
事業場外労働のみなし労働時間制	[38条の2] ..72
専門業務型裁量労働制	[38条の3] ..74
企画業務型裁量労働制	[38条の4] ..76
§ 5 特別の取り決め	
労働時間の通算・坑内労働	[38条] ..78
労働時間等に関する規定の適用除外	[41条] ..78

## Chapter 4 変形労働時間制

§ 1 1箇月単位の変形労働時間制	
1箇月単位の変形労働時間制	[32条の2] ..86
§ 2 フレックスタイム制	
フレックスタイム制の採用要件	[32条の3] ..90
フレックスタイム制の効果・労働時間の限度・その他	[32条の3] ..90
§ 3 1年単位の変形労働時間制	
1年単位の変形労働時間制の採用要件	[32条の4] ..92
1年単位の変形労働時間制の効果・その他	[32条の4、32条の4の2] ..92
§ 4 1週間単位の変形労働時間制	
1週間単位の変形労働時間制	[32条の5] ..94

## Chapter 5 年次有給休暇

- § 1 年次有給休暇の発生要件と付与日数
  - 年次有給休暇の発生要件…………… [39条 1 項・ 2 項] … 96
  - 付与日数…………… [39条] … 102
  - 時間単位年休…………… [39条 4 項] … 102
- § 2 年次有給休暇の取得方法・その他
  - 年次有給休暇の取得方法…………… [39条] … 104
  - 計画的付与…………… [39条 6 項] … 108
  - 時季指定義務…………… [39条 7 項・ 8 項] … 110
  - 年次有給休暇中の賃金…………… [39条 9 項] … 110

## Chapter 6 賃 金

- § 1 賃金・平均賃金
  - 賃 金…………… [11条] … 112
  - 平均賃金…………… [12条] … 114
- § 2 賃金の決定
  - 出来高払いの保障給…………… [27条] … 118
- § 3 賃金の支払・休業手当
  - 通貨払いの原則…………… [24条] … 120
  - 直接払いの原則…………… [24条] … 122
  - 全額払いの原則…………… [24条] … 124
  - 毎月 1 回払い・一定期日払いの原則…………… [24条] … 128
  - 非常時払い…………… [25条] … 130
  - 休業手当…………… [26条] … 132
- § 4 割増賃金
  - 割増賃金が発生する時間外、休日及び深夜労働…………… [37条] … 140
  - 割増賃金の計算方法…………… [労基則19条、 21条] … 146

## Chapter 7 年少者

- § 1 労働契約に関する規制
  - 最低年齢…………… [56条] … 150
  - 帰郷旅費…………… [64条] … 150
- § 2 労働時間・休日
  - 労働時間・休日…………… [60条] … 150
- § 3 深夜業・就業制限
  - 深夜業…………… [61条] … 152

## Chapter 8 妊産婦等

- § 1 就業制限
  - 坑内業務の就業制限……………[64条の2] ……154
  - 危険有害業務の就業制限……………[64条の3] ……154
- § 2 母性保護の措置
  - 産前産後……………[65条] ……156
  - 妊産婦の時間外労働の制限……………[66条] ……158
  - 育児時間……………[67条] ……160
  - 生理日の就業制限……………[68条] ……160

## Chapter 9 就業規則

- § 1 就業規則
  - 就業規則の作成・変更……………[89条] ……164
  - 就業規則の記載事項と作成手続……………[89条、90条] ……164
- § 2 制裁規定の制限・就業規則の効力・その他
  - 制裁規定の制限……………[91条] ……172
  - 法令及び労働協約との関係……………[92条] ……174

## Chapter 10 その他

- § 2 寄宿舎
  - 寄宿舎生活の自治……………[94条] ……178
  - 寄宿舎その他の重要事項……………[95条～96条の3] ……178
- § 3 法令周知義務・帳簿の作成等
  - 法令周知義務……………[106条] ……180
  - 労働者名簿……………[107条] ……182
  - 賃金台帳……………[108条] ……182
  - 記録の保存義務……………[109条] ……182
  - 付加金……………[114条] ……182
  - 時効……………[115条] ……184
- § 4 監督機関
  - 労働基準監督官の権限……………[101条、102条] ……184
  - 報告……………[104条、104条の2] ……184
- § 5 罰則
  - 罰則……………[117条～121条] ……186
- § 6 災害補償
  - 災害補償……………[75条～88条] ……188

## § 1 基本原則

## 労働条件の原則 [1条]

- 【問 1】 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。
- 【問 2】 労働基準法第1条にいう「人たるに値する生活」には、労働者の標準家族の生活をも含めて考えることとされているが、この「標準家族」の範囲は、社会の一般通念にかかわらず、「配偶者、子、父母、孫及び祖父母のうち、当該労働者によって生計を維持しているもの」とされている。
- 【問 3】 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べきものでなければならない。」と規定されている。
- 【問 4】 労働基準法第1条は、労働保護法たる労働基準法の基本理念を宣明したものであって、本法各条の解釈にあたり基本観念として常に考慮されなければならない。
- 【問 5】 労働基準法第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ない。
- 【問 6】 労働基準法第1条にいう「労働関係の当事者」には、使用者及び労働者のほかに、それぞれの団体である使用者団体と労働組合も含まれる。
- 【問 7】 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。
- 【問 8】 労働基準法第1条第2項にいう「この基準を理由として」とは、労働基準法に規定があることが決定的な理由となって、労働条件を低下させている場合をいうことから、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、同条に抵触するものではない。

## § 1 基本原則

## 労働条件の原則 [1条]

【問 1】（平成27年度 問1-A）平成19年度選択式【B】

○ 労基法1条1項

設問のとおり。**人たるに値する生活**がキーワード。選択式でも出題されている。

【問 2】（平成30年度 問4-A）

× 労基法1条 昭和22年基発401号

後半が誤り。**標準家族の範囲**は、**その時その社会の一般通念**による。

【問 3】（平成19年度 選択式）

A **人たるに値する生活を営む** 労基法1条1項

【問 4】（平成28年度 問1-A）

○ 労基法1条 昭和22年発基17号

設問のとおり。本規定は、労働者に人格として価値ある生活を営む必要を充たすべき労働条件を保障することを宣明したものである。

【問 5】（平成25年度 問5-A）

× 労基法1条 昭和63年基発150号

労基法1条にいう「労働条件」とは、賃金、労働時間等のほか、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舎等を含む**労働者の職場におけるすべての待遇**をいう。

【問 6】（令和4年度 問4-A）

○ 労基法1条

設問のとおり。**労働関係の当事者**には、**使用者団体と労働組合**も含まれる。

【問 7】（平成25年度 問5-B）（平成18年度 問1-A類似出題）

○ 労基法1条2項

設問のとおり。なお、労働条件の低下がこの法律の基準を理由としているか否かに重点を置いて判断するものであり、**社会経済情勢の変動等他に決定的な理由**がある場合には本条に**抵触するものではない**。

【問 8】（令和3年度 問1-A）

○ 労基法1条2項 昭和63年基発150号

設問のとおり。労働条件の低下が**社会経済情勢の変動等の決定的な理由がある場合**には、労基法1条2項の規定に**抵触するものではない**。

## 労働条件の決定 [2条]

- 【問 9】 労働基準法第2条第1項により、「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ものである」ため、労働組合が組織されている事業場では、労働条件は必ず団体交渉によって決定しなければならない。
- 【問 10】 労働基準法第2条により、「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もの」であるが、個々の労働者と使用者の間では「対等の立場」は事実上困難であるため、同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。
- 【問 11】 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。
- 【問 12】 労働基準法第2条の第1項においては、「労働条件は、労働者と使用者が、【A】決定すべきものである。」と規定されている。
- 【問 13】 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。

## 均等待遇 [3条]

- 【問 14】 労働基準法第3条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。
- 【問 15】 労働基準法第3条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。
- 【問 16】 労働基準法第3条は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、労働条件について差別することを禁じているが、これは雇入れ後における労働条件についての制限であって、雇入れそのものを制限する規定ではないとするのが、最高裁判所の判例である。
- 【問 17】 労働基準法第3条に定める「国籍」を理由とする差別の禁止は、主として日本人労働者と日本国籍をもたない外国人労働者との取扱いに関するものであり、そこには無国籍者や二重国籍者も含まれる。



## 労働条件の決定 [2条]

【問 9】（平成28年度 問1-イ）

× 労基法2条1項

労基法2条1項は、原則を明らかにしたのみであり、現実に労働組合があるかどうか、また団体交渉で決定したかどうかは本条の問うところではない。

【問 10】（令和5年度 問4-A）

× 労基法2条

前段は正しいが、後段の「労働組合の設立を促すように努めなければならない」ことまでは**定めていない**。

【問 11】（平成25年度 問5-C）平成19年度選択式【A】

○ 労基法2条1項 昭和63年基発150号

設問のとおり。「対等の立場」とは形式的のみならず**実質的に対等**の立場をいうもので、社会的・経済的な力関係を離れて**相互の人格を尊重する立場**を意味する。

【問 12】（平成19年度 選択式）

A **対等の立場において** 労基法2条1項

【問 13】（平成21年度 問1-A）

× 労基法2条2項

**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されている。労働者にも遵守義務がある。

## 均等待遇 [3条]

【問 14】（平成30年度 問4-イ）

× 労基法3条 昭和63年基発150号

後半が誤り。「**その他の労働条件**」には、**解雇**についての条件も**含まれる**。

【問 15】（平成29年度 問5-ア）（平成19年度 問1-E類似出題）

× 労基法3条

労基法3条（均等待遇）では、「**性別**」を理由とした差別的取扱いは**規定されていない**。

【問 16】（平成28年度 問1-ウ）（平成21年度 問1-B類似出題）

○ 最判昭和48年12月12日（三菱樹脂事件）

設問のとおり。労基法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は含まれない**」とするのが最高裁の判例とされ「企業が特定の思想、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、それを当然に、違法とすることはできない」とされている。

【問 17】（令和2年度 問4-A）

○ 労基法3条

設問のとおり。**無国籍者又は二重国籍者**であることを理由とした労働条件等の**差別的取扱い**も、労基法3条によって**禁止**されている。

- 【問 18】 労働基準法第3条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。
- 【問 19】 労働基準法第3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。
- 【問 20】 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。
- 【問 21】 特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす場合、その秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、労働基準法第3条に違反するものではない。
- 【問 22】 労働基準法第3条にいう「信条」には、特定の宗教的信念のみならず、特定の政治的信念も含まれる。

## **男女同一賃金の原則 [4条]**

- 【問 23】 労働基準法第4条の禁止する賃金についての差別的取扱いとは、女性労働者の賃金を男性労働者と比較して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る。
- 【問 24】 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。
- 【問 25】 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。
- 【問 26】 労働基準法第4条が禁止する「女性であることを理由」とした賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることは含まれない。

【問 18】（令和3年度 問1-B）

○ 労基法3条

設問のとおり。差別的取扱いとは、労働者を**有利又は不利**に取扱うことをいう。

【問 19】（平成27年度 問1-B）

× 労基法3条

**有利**に取り扱うことも、**差別的取扱い**である。

【問 20】（平成25年度 問5-D）（平成23年度 問1-A類似出題）

○ 労基法3条

設問のとおり。労基法3条において差別理由として禁止しているのは、「**国籍、信条又は社会的身分**」のみである。

【問 21】（令和5年度 問4-B）

○ 労基法3条

設問のとおり。**秩序違反行為そのものを理由**として差別的取扱いをすることは、労基法3条に**違反するものではない**。

【問 22】（令和4年度 問4-B）（平成24年度 問4-A類似出題）

○ 労基法3条 昭和22年発基17号

設問のとおり。**信条**には、宗教的信条だけでなく、**政治的信条**をも含む。なお、政治的基本理念に留まらず、国の具体的な政治の方向についての実践的な志向を有する**政治的意見**をも含むとされている。

## 男女同一賃金の原則 [4条]

【問 23】（平成30年度 問4-U）（平成21年度 問1-C類似出題）

○ 労基法4条 平成9年基発648号

設問のとおり。**女性を有利**に取り扱うことも、**差別的取扱い**に該当する。

【問 24】（平成27年度 問1-C）（平成20年度 問1-E、平成25年度 問5-E類似出題）

○ 労基法4条

設問のとおり。労基法4条は、**賃金についてのみ**差別的取扱いを**禁止**しており、労基法4条に違反した場合には、「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処せられる。なお、「男性と差別的取扱いをする」とは、**女性であることを理由に、有利に取り扱う場合**も含まれる。

【問 25】（平成24年度 問4-B）

○ 労基法4条 平成9年基発648号

設問のとおり。なお、労基法3条では、**賃金、労働時間その他の労働条件**について、**労働者の国籍、信条又は社会的身分**を理由とする差別的取扱いを禁止している。

【問 26】（令和元年度 問3-A）

× 労基法4条 平成9年基発648号

女性労働者が**平均的**に勤続年数が短いことを理由として賃金に差別をつけることも**差別的取扱いに該当する**。

- 【問 27】 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、現実には男女差別待遇の事実がないとしても、当該規定は無効であり、かつ労働基準法第4条違反となる。

## 公民権行使の保障 [7条]

- 【問 28】 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。
- 【問 29】 労働者（従業員）が「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虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。
- 【問 30】 労働基準法第7条においては、「使用者は、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し、又は【A】を請求した場合においては、拒んではならない」と定められている。
- 【問 31】 使用者が、選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則に定めており、これに基づいて、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否した場合には、労働基準法第7条違反に当たらない。
- 【問 32】 労働基準法第7条に基づき「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」した場合の給与に関しては、有給であろうと無給であろうと当事者の自由に委ねられている。
- 【問 33】 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。
- 【問 34】 使用者は、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し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合に、これを拒むことはできないが、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することは許される。

【問 27】（令和4年度 問4-C）

× 労基法4条 平成9年基発648号

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り扱いをする規定があっても、**現実に男女差別待遇の事実がない場合**には、その規定は**無効**ではあるが、**労基法4条の違反とはならない**。

## 公民権行使の保障 [7条]

【問 28】（平成21年度 問1-E）

× 労基法7条 昭和63年基発150号 平成17年基発0930006号

**公の職務**には「**労働審判員**」（労働審判法）、裁判員が加えられている。したがって、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、これを拒むことはできない。

【問 29】（平成29年度 問5-工）（平成16年度 問1-D、平成23年度 問1-C類似出題）

○ 最判昭和38年6月21日（十和田観光電鉄事件）

設問のとおり。従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の就業規則の条項を適用して従業員を**懲戒解雇**に附することは、**許されない**というのが、最高裁の判例である。

【問 30】（平成20年度 選択式改）

A **公の職務を執行するために必要な時間** 労基法7条

【問 31】（令和2年度 問4-D）

× 労基法7条 昭和23年基発1575号

権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻、又は日を変更することは問題ない。しかし、公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則等に定めたことにより、**労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否**することは**違法**である。

【問 32】（令和元年度 問3-U）

○ 労基法7条 昭和22年基発399号

設問のとおり。**有給**にするか**無給**にするかは労働協約や労使協定等**当事者の合意**により決定する。

【問 33】（平成26年度 問1-C）（平成24年度 問4-C類似出題）

× 労基法7条 昭和22年基発399号

公民権行使等の時間については、使用者に賃金の支払い義務はなく、**有給にするか無給にするかは労働協約や労使協定等当事者の合意により決定**する。

【問 34】（令和3年度 問1-D） 平成20年度選択式【B】

○ 労基法7条

設問のとおり。条文からの出題である。権利の行使又は公の職務の執行に**妨げがない限り**、**請求された時刻を変更**することは問題がない。

## §2 前近代的な拘束からの救済

### 強制労働の禁止 [5条]

- 【問 35】 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。
- 【問 36】 使用者の暴行があっても、労働の強制の目的がなく、単に「怠けたから」又は「態度が悪いから」殴ったというだけである場合、刑法の暴行罪が成立する可能性はあるとしても、労働基準法第5条違反とはならない。
- 【問 37】 労働基準法第5条に定める「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。
- 【問 38】 労働基準法第5条に定める強制労働の禁止に違反した使用者は、「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」に処せられるが、これは労働基準法で最も重い刑罰を規定している。
- 【問 39】 労働基準法第5条は、使用者は、労働者の意思に反して労働を強制してはならない旨を定めているが、このときの使用者と労働者との労働関係は、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、事実上の労働関係が存在していると認められる場合であれば足りる。
- 【問 40】 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。
- 【問 41】 労働基準法第5条に定める「監禁」とは、物質的障害をもって一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体を拘束することをいい、物質的障害がない場合には同条の「監禁」に該当することはない。

## §2 前近代的な拘束からの救済

### 強制労働の禁止 [5条]

【問 35】（平成20年度 問1-A）

○ 労基法5条

設問のとおり。なお、**強制労働の禁止**（労基法5条）に違反した場合には、**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**に処せられる。

【問 36】（令和4年度 問4-D）

○ 労基法5条

設問のとおり。労基法5条は、労働者の意思に反して**労働を強制してはならない**旨を定めているため、設問は労基法5条**違反とはならない**。

【問 37】（令和3年度 問1-C）

○ 労基法5条 昭和23年基発381号

「脅迫」とは、刑法222条に規定する脅迫であり、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なく、**暗示する程度でも足りる**。

【問 38】（平成29年度 問5-I）（平成21年度 問1-D類似出題）

○ 労基法5条 117条

設問のとおり。**労基法5条（強制労働の禁止）に違反**した場合の罰則が、**労働基準法で最も重い**。

【問 39】（令和元年度 問3-I）

○ 労基法5条 昭和23年基発381号

設問のとおり。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**。

【問 40】（平成26年度 問1-A）

○ 労基法5条 昭和23年基発381号

設問のとおり。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**。

【問 41】（令和5年度 問4-C）

× 労基法5条 昭和63年基発150号

「監禁」とは、刑法220条に規定する監禁であり、一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体の自由を**拘束**することをいい、**必ずしも物質的障害をもって手段とする必要はない**とされている。

- 【問 42】 労働基準法第5条に定める「精神又は身体を不当に拘束する手段」の「不当」とは、本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上は認め難い程度の手段をいい、必ずしも「不法」なもののみに限られず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることがある。
- 【問 43】 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。

## 中間搾取の排除 [6条]

- 【問 44】 労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、その規制対象は、私人たる個人又は団体に限られ、公務員は規制対象とならない。
- 【問 45】 何人も、他の法律の定め如何にかかわらず、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
- 【問 46】 労働基準法第6条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、「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い、反覆継続して利益を得る意思があっても1回の行為では規制対象とならない。
- 【問 47】 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。
- 【問 48】 労働基準法第6条に定める「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。」の「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等いかなる名称たるかを問わず、また有形無形かも問わない。
- 【問 49】 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。



【問 42】（令和2年度 問4-B）

○ 労基法5条 昭和63年基発150号

設問のとおり。「不当」とは、**不法なもののみに限られない**。合法的なものが「不当」されることもある。

【問 43】（平成27年度 問1-D）

○ 労基法5条

設問のとおり。一つの行為が労基法5条の構成要件のみならず暴行罪等の構成要件にも該当する場合には、本条違反の罪のみが成立して、刑法の暴行罪等は成立する余地がないものと解される。

## 中間搾取の排除 [6条]

【問 44】（平成28年度 問1-工）

× 労基法6条 昭和23年基発381号

違反行為の主体は「**他人の就業に介入して利益を得る**」**第三者**であって、**個人、団体又は公人たる私人たるを問わない**。したがって、公務員であっても、違反行為の主体となり得る。

【問 45】（平成23年度 問1-B）（平成20年度 問1-C類似出題）

× 労基法6条

**法律に基づいて許される場合**には労基法6条（中間搾取の排除）には違反しない。職業安定法による有料職業紹介事業などが該当する。

【問 46】（平成29年度 問5-ウ）

× 労基法6条 昭和23年基発381号

反覆継続して利益を得る意思があれば、**1回の行為であっても「業」とされ**、規制対象となる。「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等いかなる名称であるかを問わず、また有形無形であるかを問わない。

【問 47】（平成26年度 問1-B）

× 労基法6条 昭和34年基収8770号

他人の就業に介入して得る利益の帰属主体は、必ずしも当該行為者である必要はない。このため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以外の者も、「行為者」であれば処罰の対象になり得る。

【問 48】（令和2年度 問4-C）

○ 労基法6条 昭和23年基発381号

設問のとおり。「利益」とは、名称を問わず、**有形無形を問わない**。

【問 49】（令和5年度 問4-D）

× 労基法6条 昭和34年基収8770号

法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、法人の従業員が違反行為を計画し、かつ実行した場合についてはその者が現実に利益を得ていない場合においても**法人の従業員たる行為者**については**労働基準法6条違反が成立する**。

- 【問 50】 派遣中の労働者の派遣就業に関しては、労働者派遣法第44条第1項に掲げられた労働基準法第3条等の規定の適用については、派遣中の労働者は【A】にある派遣元の事業に加えて、【A】にない派遣先の事業とも【A】にあるものとみなされる。

## 賠償予定の禁止 [16条]

- 【問 51】 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。
- 【問 52】 債務不履行によって使用者が損害を被った場合、現実生じた損害について賠償を請求する旨を労働契約の締結に当たり約定することは、労働基準法第16条により禁止されている。
- 【問 53】 使用者は、労働者の身元保証人に対して、当該労働者の労働契約の不履行について違約金又は損害賠償額を予定する保証契約を締結することができる。
- 【問 54】 労働基準法第16条のいわゆる「賠償予定の禁止」については、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときにはじめて違反が成立する。

## 前借金相殺の禁止 [17条]

- 【問 55】 労働者が、実質的にみて使用者の強制はなく、真意から相殺の意思表示をした場合でも、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を相殺してはならない。
- 【問 56】 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。
- 【問 57】 労働基準法第17条にいう「労働することを条件とする前貸の債権」には、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や賃金の前払いのような弁済期の繰上げ等で明らかに身分的拘束を伴わないものも含まれる。

【問 50】（平成24年度 選択式）  
A 労働契約関係 労基法3条 派遣法44条1項 平成20年基発0701001号

## 賠償予定の禁止 [16条]

【問 51】（平成25年度 問6-D）（平成23年度 問2-C類似出題）

○ 労基法16条

設問のとおり。民法は契約自由の原則に基づき、違約金を定めることを認めているが、労働関係においては労働者の足留策に利用され身分的拘束を伴うこととなるので、これを民法の特別法として禁止したものである。

【問 52】（平成30年度 問5-B）

× 労基法16条 昭和22年発基17号

労基法16条は金額を予定することを禁止するのであって、**現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。**

【問 53】（平成28年度 問2-C） 令和3年度選択式【A】

× 労基法16条

違約金の定め又は損害賠償額を予定する契約の相手方を、特に**労働者に限定していない**から、労働者の親権者や身元保証人との間で、当該定め又は契約をすることも本条違反に該当する。

【問 54】（令和4年度 問5-C）

× 労基法16条

労基法16条は、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が禁止されているため、**違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約を結んだときに違反が成立する。**

## 前借金相殺の禁止 [17条]

【問 55】（平成28年度 問2-D）

× 労基法17条

労基法17条における前借金その他**労働することを条件とする**前貸の債権と賃金との相殺禁止は、相殺のうち、**使用者の側で行う場合のみを禁止**している。労働者が自己の意思によって相殺することは禁止されていない。

【問 56】（平成27年度 問3-D）（平成20年度 問1-D類似出題）

○ 労基法17条

設問のとおり。労働者の足留策や強制労働の原因となる前借金その他**労働することを条件とする**前貸の債権に限り、賃金との相殺を禁止したものである。

【問 57】（令和3年度 問2-C）

× 労基法17条 昭和22年発基17号 昭和33年発基90号

本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で明らかに**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**こととされている。

- 【問 58】 使用者が労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸付け、その後この貸付金を賃金から分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、労働基準法第17条の規定は適用されない。
- 【問 59】 「前借金」とは、労働契約の締結の際又はその後、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により弁済することを約する金銭をいい、労働基準法第17条は前借金そのものを全面的に禁止している。
- 【問 60】 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、及び賃金債権と賃金を相殺することを禁止している。
- 【問 61】 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条に違反する。

## 強制貯金の禁止 [18条]

- 【問 62】 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。
- 【問 63】 使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見聴取をした上で、就業規則に、労働契約に附随することなく、労働者の任意になす貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることができる旨を記載し、当該就業規則を行政官庁に届け出ることにより、労働契約に附随することなく、労働者の任意になす貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることができる。
- 【問 64】 中小企業等において行われている退職積立金制度のうち、使用者以外の第三者たる商店会又はその連合会等が労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てたものと使用者の積み立てたものを財源として行っているものについては、労働者がその意思に反してもこのような退職積立金制度に加入せざるを得ない場合でも、労働基準法第18条の禁止する強制貯蓄には該当しない。
- 【問 65】 労働基準法第18条第5項は、「使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、労働者がその返還を請求したときは、4週間以内に、これを返還しなければならない」と定めている。

【問 58】（令和5年度 問5-C）

○ 労基法17条 昭和23年基収3633号他

設問のとおり。使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の諸条件を総合的に判断して**労働することが条件となっていないことが極めて明白**な場合には、労基法17条の規定は適用されない。

【問 59】（令和4年度 問5-D）

× 労基法17条 昭和22年発基17号 昭和33年基発90号

労基法17条は前借金を**全面的に禁止しているのではない**。労働者が使用者から**人的信用**に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で**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**こととされている。

【問 60】（平成23年度 問2-D）

× 労基法17条

労働基準法で使用者が労働者に金銭を貸すことは禁止されていない。労基法17条において、**使用者は**、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を相殺してはならないとされている。

【問 61】（平成25年度 問6-E）

× 労基法17条

労基法17条では、**使用者は**、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を相殺してはならないとされている。

## **強制貯金の禁止 [18条]**

【問 62】（平成23年度 問2-E）

× 労基法18条1項

**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はできない。

【問 63】（令和3年度 問2-D）

× 労基法18条

使用者は、**労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理**しようとする場合においては、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**をし、これを**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）に**届け出なければならない**。

【問 64】（令和元年度 問4-B）

× 労基法18条 昭和25年基収2048号

設問の例は、**強制貯蓄に該当する**。

【問 65】（平成28年度 問2-E）

× 労基法18条5項

「4週間以内に」ではなく、「遅滞なく」である。