

2023 社会保険労務士 答練マスター講座 1

# 労働基準法①

解答・解説

資格★合格クリアール



# 労働基準法

# 第1回

## ＜一問一答式＞解答解説

### ●PART1(第1条 ～ 第15条)

#### 労働条件の原則

【問 1】 ○ 労基法1条1項

そのとおり正しい。なお、労基法1条(労働条件の原則)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とされている。

【問 2】 ○ 労基法1条2項、昭和63年基発150号

そのとおり正しい。「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」とは、労働基準法に規定があることが労働条件の低下の決定的な理由になっていることをいい、社会経済情勢の変動等他に決定的な理由があれば、労働条件を低下させても、労基法1条2項(労働条件の原則)に抵触するものではない。

#### 労働条件の決定

【問 3】 × 労基法2条1項

「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。しかし、そのような対等の立場というものは、個々の労働者と使用者の間では事実上困難であるので、団結権、団体交渉権の保護というものがこれを確保する働きをなすのである。しかし、労基法2条は、この原則を明らかにしたのみであって、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とされている。

【問 4】 × 労基法2条2項

労基法2条2項は、いわゆる訓示的規定と解されているため、労働者及び使用者ともに義務違反に対する罰則は設けられていない。

### 均等待遇

【問 5】 × 労基法3条

均等待遇を定めた労基法3条では、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いをすることは禁止されているが、「性別」を理由とする労働条件についての差別的取扱いは禁止されていない。

【問 6】 ○ 労基法3条、昭和48年最高裁判例（三菱樹脂事件）

そのとおり正しい。雇入れは労働条件に含まれない。

### 男女同一賃金の原則

【問 7】 ○ 労基法4条、昭和23年発基17号、平成9年発基648号

そのとおり正しい。なお、女性であることを理由としてとは、労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと等の理由によって、賃金について男性労働者と差別的取扱いをすることを禁止したものである。

【問 8】 × 労基法4条、昭和63年基発150号

有利に取り扱う場合も差別的取扱いに該当するため、労基法違反となる。なお、就業規則等に賃金について男女間で差別的取扱いをする趣旨の規定がある場合には、その規定は無効となる。ただし、現実には差別的取扱いが認められない場合は、労基法4条違反とはされない。

### 強制労働の禁止

【問 9】 ○ 労基法5条、昭和63年基発150号

そのとおり正しい。なお、強制労働の禁止には、身体のみならず、精神の自由を不当に拘束する手段による場合も含まれる。また、「不当なもの」とは、「不法なもの」に限られず、社会通念上認めることのできない程度のもものも含まれる。本条違反に関しては、労働基準法上最も重い罰則である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。

### 中間搾取の排除

【問 10】 ○ 労基法6条、昭和23年基発381号

そのとおり正しい。「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 11】 ○ 労基法6条、平成11年基発168号

そのとおり正しい。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、労働関係の外にある第三者が他人の労働関係に介入するものではなく、労基法6条違反に該当しない。

### 公民権行使の保障

【問 12】 × 労基法7条、平成17年基発0930006号

労働者が裁判員の職務を執行することは公の職務に含まれている。

【問 13】 ○ 労基法7条、昭和38年最高裁判例（十和田観光事件）

そのとおり正しい。公職への就任について使用者の意思にかからしめることは、公民権行使の事由を制限するものであり、その就業規則の条項は無効とされる。

### 労働者、使用者

【問 14】 ○ 労基法9条、平成17年最高裁判例（関西医科大学事件）

そのとおり正しい。なお、通達でインターンシップについて、「直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当することになる」とされている。

【問 15】 ○ 労基法9条、昭和23年基発461号、昭和23年基発14号、昭和25年基収2414号

そのとおり正しい。個人事業主や代表取締役や執行機関にある者については、事業主体との関係性を考えた場合は労基法上の労働者に該当することはない。なお、健康保険法、厚生年金保険法においては、代表取締役が「法人に使用される者」として被保険者の資格を取得する。

【問 16】 × 労基法9条、116条、平成11年基発169号

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当該家事を行う者は家事使用人に該当しないため、労基法が適用される。一方、法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者は家事使用人であり、労基法は適用されない。

【問 17】 ○ 労基法10条、昭和62年基発169号

そのとおり正しい。事務代理の委任を受けた社労士がその懈怠により申請等を行わなかった場合には、当該社労士は、労基法10条にいう「使用者」に該当するものであり、労働基準法違反の責任を問われることになる。