

講義録レポート

講義録コード 06-11-9-101-12

講 座	社会保険労務士	テーマ	年明けスタートで 一発合格を目指そう！
目標年	2011年合格目標		
コース	無料公開セミナー	回 数	1 回
用 途	☐ 個別VTR ☐ テープレクチャー ☐ 集合ビデオ ☐ Web通信 ☐ DL通信 ☐ DVD通信 ☐ カセット通信 ☐ 資料通信		

講師名	岡根 一雄 先生	講義録 枚数	2 枚	※レポート 含まず
		配布 レジュメ	7 枚	

配布教材	・『2010合格への招待 臨時増刊号(第42回本試験模範解答集)』 択一式 復元問題 P.1～P.7
------	---

備考	
----	--

TAC社会保険労務士講座

社 労 士 講義録

科目 無料公開セミナー

コース 年明けスタート
※合格を目指す

回数 1回

配布物

★ミニテスト：あり [] なし

★実力テスト：あり [] なし

◇配布物なし

★答 練：問題用紙・解答用紙・解答解説

★その他のレジュメ []

講師

岡根

先生

テキスト
ページ

黒 板 内 容

各法律の全体像・骨組み

趣旨・目的

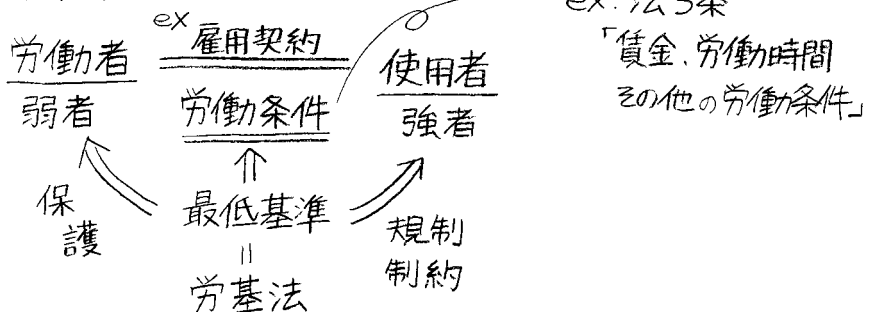
↓

各規定へ

ex) 労災保険法

★保険給付：業務上の事由又は通勤による
負傷・疾病・障害・死亡等
社会復帰促進等事業

ex) 労基法



法11条 賃金

「— 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」

労働者にとっては権利.

使用者にとっては支払義務.

労働基準法及び労働安全衛生法

〔問 1〕 労働基準法の監督機関及び雑則に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 労働基準監督官は、労働基準法違反の罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。
- B 労働基準監督官は、労働基準法を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。
- C 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（2か月以内の期間を定めて使用される者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴等の事項を記入しなければならない。
- D 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額等の事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。
- E 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならない。

〔問 2〕 労働基準法に定める解雇、退職等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A 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。

- B 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。
- C 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、同項の義務を果たしたことにはならない。
- D 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ない。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。
- E 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。

〔問 3〕 労働基準法に定める賃金に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 賞与を支給日に在籍している者に対してのみ支給する旨のいわゆる賞与支給日在籍要件を定めた就業規則の規定は無効であり、支給日の直前に退職した労働者に賞与を支給しないことは、賃金全額払の原則を定めた労働基準法第 24 条第 1 項に違反するとするのが最高裁判所の判例である。

- B 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。
- C 労働基準法の規定による賃金(退職手当を除く。)の請求権は2年間、同法の規定による退職手当の請求権は5年間行わない場合においては、時効によって消滅する。
- D 労働基準法第24条第1項の賃金全額払の原則は、労働者が退職に際し自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、その意思表示の効力を否定する趣旨のものと解することができ、それが自由な意思に基づくものであることが明確であっても、賃金債権の放棄の意思表示は無効であるとするのが最高裁判所の判例である。
- E 労働基準法第26条に定める休業手当は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合に支払が義務付けられるものであり、例えば、親工場の経営難により、下請工場が資材、資金を獲得できず休業した場合、下請工場の使用者は休業手当の支払義務を負わない。

〔問 4〕 労働基準法に定める労働時間等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- A ビルの巡回監視等の業務に従事する労働者の実作業に従事していない仮眠時間についても、労働からの解放が保障されていない場合には労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。
- B 工場で就業する労働者が、使用者から、作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、その装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされ、また、始業の勤怠管理は更衣を済ませ始業時に準備体操をすべく所定の場所にいるか否かを基準として定められていた場合、その装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、労働基準法上の労働時間に当たるとするのが最高裁判所の判例である。

- C 労働基準法第 41 条の規定により、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されている同条第 2 号に定めるいわゆる管理監督者に該当するか否かは、経験、能力等に基づく格付及び職務の内容と権限等に応じた地位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態に即して判断される。
- D 労働基準法第 33 条第 1 項に定める災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働、休日労働については、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において行わせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならないとされている。
- E タクシー料金の月間水揚高に一定の歩合を乗じて賃金を算定・支給する完全歩合給制においては、時間外労働及び深夜労働を行った場合に歩合給の額の増額がなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することができないものであったとしても、歩合給の支給によって労働基準法第 37 条に規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたと解釈することができるとするのが最高裁判所の判例である。

〔問 5〕 労働基準法に定める労働時間に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第 32 条の 2 に定めるいわゆる 1 か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定による定め又は就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均して週 40 時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度はこれに該当しない。

- B 労働基準法第32条の4に定めるいわゆる1年単位の変形労働時間制においては、1日10時間、1週52時間という労働時間の上限が定められているため、この範囲において労働する限り、どのような場合においても対象期間における各労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しておく必要はない。
- C 労働基準法第32条の5に定めるいわゆる1週間単位の変形的変形労働時間制については、日ごとの業務の繁閑を予測することが困難な事業に認められる制度であるため、1日の労働時間の上限は定められていない。
- D 労働基準法第38条第1項に定める事業場を異にする場合の労働時間の通算については、同一事業主に属する異なった事業場において労働する場合にのみ適用されるものであり、事業主を異にする複数の事業場において労働する場合には適用されない。
- E 労働基準法第38条の2に定めるいわゆる事業場外労働のみなし制は、情報通信機器を用いて行う在宅勤務の場合、どのような要件の下でも、結局は当該通信機器を通じて使用者の管理を受けることとなるため、適用されない。

〔問 6〕 労働基準法に定める年次有給休暇に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第39条に定める年次有給休暇の趣旨は労働者の心身のリフレッシュを図ることにあるため、使用者は少なくとも年に5日は連続して労働者に年次有給休暇を付与しなければならない。
- B 労働者の時季指定による年次有給休暇は、労働者が法律上認められた休暇日数の範囲内で具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定をし、使用者がこれを承認して初めて成立するとするのが最高裁判所の判例である。
- C 年次有給休暇の時間単位での取得は、労働者の多様な事情・希望に沿いながら年次有給休暇の消化率を高める効果を持ち得るものであるため、労働基準法第39条第4項所定の事項を記載した就業規則の定めを置くことを要件に、年10日の範囲内で認められている。

- D 労働基準法第 39 条第 6 項に定める年次有給休暇の計画的付与は、当該事業場の労使協定に基づいて年次有給休暇を計画的に付与しようとするものであり、個々の労働者ごとに付与時期を異なるものとすることなく、事業場全体で一斉に付与しなければならない。
- E 年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由であるが、使用者の時季変更権を無視し、労働者がその所属の事業場においてその業務の正常な運営の阻害を目的として一斉に休暇届を提出して職場を放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にはかならないから、それは年次有給休暇権の行使ではない。

〔問 7〕 労働基準法上の労使協定等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第 36 条第 1 項等に定める労働基準法上の労使協定が有する労働基準法の規制を解除する効力(労働基準法上の基準の強行的・直律的効力[13 条]の解除、労働基準法上の罰則[117 条以下]の適用の解除)は、労使協定の締結に反対している労働者には及ばない。
- B 労働基準法第 36 条第 1 項等に定める労働基準法上の労使協定を締結する労働者側の当事者は、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とされており、労働者の過半数を代表する者の選出は、必ず投票券等の書面を用いた労働者による投票によって行わなければならない。
- C 労働基準法第 41 条第 2 号に定めるいわゆる管理監督者に当たる者であっても、労働基準法第 9 条に定める労働者に該当し、当該事業場の管理監督者以外の労働者によって選出された場合には、労働基準法第 36 条第 1 項等に定める労働基準法上の労使協定を締結する労働者側の当事者である過半数を代表する者になることができる。

D 労働基準法第 38 条の 4 第 1 項に定めるいわゆる労使委員会は、同条が定めるいわゆる企画業務型裁量労働制の実施に関する決議のほか、労働時間・休憩及び年次有給休暇に関する労働基準法上の労使協定に代替する決議を行うことができるものとされている。

E 労働基準法第 38 条の 4 第 1 項に定めるいわゆる労使委員会の労働者側委員は、当該事業場の労働者の投票又は挙手によって選出されなければならない。

〔問 8〕 労働安全衛生法に定める元方事業者に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

A 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の数が労働安全衛生法施行令で定める仕事の区分に応じて一定数未満であるときを除き、これらの労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に元方安全衛生管理者の指揮等をさせなければならない。

B 製造業に属する事業の元方事業者は、関係請負人が、当該仕事に関し、労働安全衛生法又は同法に基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならないが、これらの規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならないが、関係請負人の労働者に対しては、このような指導及び指示を直接行ってはならない。

C 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所(関係請負人の労働者に危険が及ぶおそれのある場所に限る。)において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導等の必要な措置を講じなければならない。