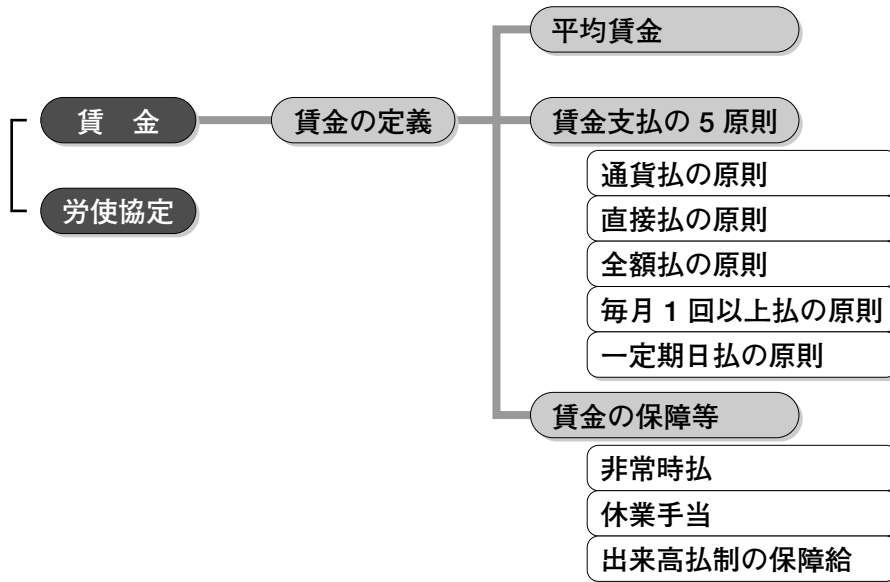


〔問 1〕 労働基準法の総則等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- A 労働基準法第 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。
- B 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。
- C 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。
- D 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。
- E 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。

1 賃金 ★

この章では、賃金に関する次に掲げる事項を学習するほか、労使協定についてその概要をみていく。



<賃金の定義>

法11条

23-1E

「この法律で賃金とは、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。」

昭和22. 9. 13発基17号

22-3B

演習問題1

演習問題2

昭和25. 12. 27基収3432号

昭和27. 5. 10基収2162号

昭和33. 2. 13基発90号

昭和63. 3. 14基発150号

上記のように、賃金とは「労働の対償」をいい、①任意的・恩恵的なもの、②福利厚生施設、③実費弁償的なものは、原則として、賃金に該当しない。ただし、任意的・恩恵的なものであっても、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件の明確なもの等は、賃金に該当する。賃金に該当するか否かを区分すると、次に掲げる通りである。

ミニテスト〔労働基準法第2回〕 労基講義3回 配布・実施

※各問1点
※制限時間5分

得点	/ 15
----	------

〔問1〕 次の文中の の部分を適当な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1. 労働者が、退職の場合において、 A、業務の種類、その事業における地位、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 B を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、 C これを交付しなければならない。
2. 使用者は、労働者の死亡又は退職の場合において、 D の請求があった場合においては、 E 賃金を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を返還しなければならない。

A. _____ B. _____ C. _____

D. _____ E. _____

〔問2〕 次の記述のうち、正しいものには○、誤っているものには×を記入せよ。

- 1 労働契約には、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として3年以内の期間を定めなければならない。
- 2 満55歳以上の労働者と締結する労働契約については、その期間を5年とすることができる。
- 3 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定めてはならない。
- 4 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせてはならない。
- 5 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50日間は、解雇してはならない。
- 6 使用者は、解雇しようとする日の30日前に解雇の予告をした場合には、産前産後休業中の女性労働者をその休業期間中に解雇することができる。
- 7 使用者は、労働者を即時解雇しようとする場合には、原則として、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。
- 8 使用者は、日々雇い入れられる者を解雇しようとする場合には、原則として、解雇の予告をする必要はない。
- 9 労働基準法で「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。
- 10 労働基準法で「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前6箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の労働した日数で除した金額をいう。

賃金・平均賃金 ①

1. 賃 金

労働基準法で「賃金」とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、A として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

アドバイス

- ・結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の任意的・恩恵的なものは、原則として賃金に該当しない。ただし、労働協約、就業規則、労働契約等によってあらかじめ支給条件が明確なものは賃金に該当する。
- ・休業手当は賃金であるが、解雇予告手当は賃金ではない。

2. 平均賃金

(1) 平均賃金を算定すべき事由

- ① 解雇予告手当
- ② 休業手当
- ③ B 中の賃金
- ④ C
- ⑤ D の制限額

(2) 平均賃金の算定（原則）

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{平均賃金の算定事由発生日以前} \quad \text{E} \quad \text{間に支払われた賃金総額}}{\text{上記 E 間の F}}$$

(3) 平均賃金の算定の対象となる期間は、G がある場合においては、直前の G から起算する。

アドバイス

- ・「算定事由発生日以前3箇月間」とは、算定事由発生日の前日からさかのぼる3箇月間であり、算定事由発生日は含まれない。
- ・雇入後3箇月に満たない者の算定期間は、雇入れ後の期間とする。ただし、賃金締切日があるときは、原則として、直前の賃金締切日から起算する。
- ・総日数とは、総労働日数ではなく総暦日数である。