

## 労働基準法

### テーマ1：労働時間・休憩・休日

#### 【問1】

定期路線トラック業者の運転手が、路線運転業務の他、貨物の積込を行うため、小口の貨物が逐次持ち込まれるのを待機する意味でトラック出発時刻の数時間前に出勤を命ぜられている場合、現実には貨物の積込を行う以外の全く労働の提供がない時間は、労働時間と解されていない。

#### 【問2】

常時10人未満の労働者を使用する小売業では、1週間の労働時間を44時間とする労働時間の特例が認められているが、事業場規模を決める場合の労働者数を算定するに当たっては、例えば週に2日勤務する労働者であっても、継続的に当該事業場で労働している者はその数に入るとされている。

#### 【問3】

使用者は、労働基準法別表第1第13号の保健衛生の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。また、この特例の下に、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制及び1年単位の変形労働時間制を採用することができる。

#### 【問4】

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。

#### 【問5】

労働基準法第36条第3項に定める「労働時間を延長して労働させることができる時間」に関する「限度時間」は、1か月について45時間及び1年について360時間（労働基準法第32条の4第1項第2号の対象期間として3か月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1か月について42時間及び1年について320時間）とされている。

### 【問 6】

医療法人と医師との間の雇用契約において労働基準法第 37 条に定める時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がされていた場合、「本件合意は、上告人の医師としての業務の特質に照らして合理性があり、上告人が労務の提供について自らの裁量で律することができたことや上告人の給与額が相当高額であったこと等からも、労働者としての保護に欠けるおそれはないから、上告人の当該年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分が明らかにされておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができないからといって不都合はなく、当該年俸の支払により、時間外労働等に対する割増賃金が支払われたということが出来る」とするのが、最高裁判所の判例である。

### 【問 7】

始業時刻が午前 8 時、終業時刻が午後 5 時、休憩時間が正午から午後 1 時までの事業場において、残業を行い、翌日の法定休日の午前 2 時まで勤務したとき、午後 5 時から午後 10 時までは通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の割増賃金、午後 10 時から翌日の午前 2 時までは 6 割以上の割増賃金を支払わなければならない。なお、本問においては、時間外労働の時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合のことは、考慮しなくてもよい。

## 労働基準法

### テーマ 2：年次有給休暇

### 【問 1】

労働基準法第 41 条第 2 号に該当するいわゆる管理監督者については、同法第 4 章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されず、また、年次有給休暇に関する規定も適用されない。

### 【問 2】

使用者は、その事業場に、同時に採用され、6 か月間継続勤務し、労働基準法第 39 条所定の要件を満たした週所定労働時間 15 時間（勤務形態は 1 日 3 時間、週 5 日勤務）の労働者と週の所定労働時間 28 時間（勤務形態は 1 日 7 時間、週 4 日勤務）の労働者の 2 人の労働者がいる場合、前者に対しては、後者より多くの日数の年次有給休暇を付与しなければならない。

### 【問 3】

年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものとして取り扱う。

#### 【問 4】

派遣中の派遣労働者については、派遣先が極端な繁忙状態になっており、当該派遣労働者が年次有給休暇取得すれば派遣先の事業の正常な運営を妨げるような場合であっても、年次有給休暇の時季変更権の行使に係る事業の正常な運営を妨げるかどうかの判断は、派遣先事業についてなされる。

#### 【問 5】

月の途中に入社する社員が多い場合、有給休暇の起算日を入社月の 1 日に統一する仕組みも可能であり、給与の計算期間が 11 日から翌月 10 日の会社の場合に起算日を 11 日にすることもできる。

### 労働基準法

#### テーマ 3：就業規則

#### 【問 1】

労働基準法第 89 条が使用者に就業規則への記載を義務づけている事項以外の事項を、使用者が就業規則に自由に記載することは、労働者にその同意なく労働契約上の義務を課すことにつながりかねないため、使用者が任意に就業規則に記載した事項については、就業規則の労働契約に対するいわゆる最低基準効は認められない。

#### 【問 2】

同一事業場において、パートタイム労働者について別個の就業規則を作成する場合、就業規則の本則とパートタイム労働者についての就業規則は、それぞれ単独で労働基準法第 89 条の就業規則となるため、パートタイム労働者に対して同法第 90 条の意見聴取を行う場合、パートタイム労働者についての就業規則についてのみ行えば足りる。

#### 【問 3】

退職手当制度を設ける場合には、適用される労者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項について就業規則に規定しておかなければならないが、退職手当について不支給事由又は減額事由を設ける場合に、これらを就業規則に記載しておく必要はない。

#### 【問 4】

派遣元の使用者は、派遣中の労働者だけでは常時 10 人以上にならず、それ以外の労働者を合わせてはじめて常時 10 人以上になるときは、労働基準法第 89 条による就業規則の作成義務を負わない。

### 【問5】

労働基準法第90条第2項は、就業規則の行政官への届出の際に、当該事業場の過半数労働組合、それが無い場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を添付することを使用者に義務づけているが、過半数労働組合もしくは過半数代表者が故意に意見を表明しない場合は、意見を聴いたことが客観的に証明できる限り、これを受理するよう取り扱うものとされている。

## 横断整理

### テーマ1：任意適用事業

#### 【問1】

常時従業員5人（いずれも70歳未満とする。）を使用する個人経営の社会保険労務士事務所の事業主が、適用事業所の認可を受けようとするときは、当該従業員のうち3人以上の同意を得て、厚生労働大臣に申請しなければならない。本問の事業所には、厚生年金保険法第12条各号のいずれかに該当し、適用除外となる者又は特定4分の3未満短時間労働者に該当する者はいないものとする。

#### 【問2】

健康保険法において、任意適用事業所において被保険者の4分の3以上の申出があった場合、事業主は当該事業所を適用事業所でなくするための認可の申請をしなければならない。

#### 【問3】

労災保険の適用事業が、使用労働者数の減少により、労災保険暫定任意適用事業に該当するに至ったときは、その日に、その事業につき所轄都道府県労働局長による任意加入の認可があったものとみなされる。

#### 【問4】

健康保険法において、従業員が15人の個人経営の理髪店で、被保険者となるべき者の2分の1以上が希望した場合には、事業主に速やかに適用事業所とするべき義務が生じる。

#### 【問5】

農業の事業で、労働者を常時4人使用する民間の個人事業主は、使用する労働者2名の同意があるときには、労災保険の任意加入の申請をしなければならない。

**【問6】**

被保険者資格喪失の前日まで継続して2月以上任意包括被保険者であった者が、任意包括脱退により資格を喪失した場合、任意継続被保険者となることができる。

**横断整理**

**テーマ2：時効など**

**【問1】**

労働基準法第20条に定める解雇予告手当は、解雇の意思表示に際して支払わなければ解雇の効力を生じないものと解されており、一般には解雇予告手当については時効の問題は生じないとされている。

**【問2】**

健康保険法では、保険給付を受ける権利は、これを行使することができる時から2年を経過したときは時効によって消滅することが規定されている。この場合、消滅時効の起算日は、療養費は療養に要した費用を支払った日の翌日、高額療養費は診療月の末日（ただし、診療費の自己負担分を診療月の翌月以後に支払ったときは、支払った日の翌日）、高額介護合算療養費は計算期間（前年8月1日から7月31日までの期間）の末日の翌日である。

**【問3】**

労災保険の保険給付を受ける権利は、一時金としての保険給付にあってはこれらを行することができる時から2年を、年金としての保険給付にあってはこれらを行することができる時から5年を経過したとき、時効によって消滅する。

**【問4】**

失業等給付等の支給を受け、又はその返還を受ける権利及び雇用保険法第10条の4に規定する不正受給による失業等給付の返還命令又は納付命令により納付をすべきことを命ぜられた金額を徴収する権利は、この権利を行使することができることを知った時から2年を経過したときは、時効によって消滅する。

**【問5】**

二次健康診断等給付を受ける権利の時効は、労災保険法第26条の定める検査において異常な所見があると診断された日の属する月の翌月の初日から進行する。