

労働基準法

過去問題集の使い方

平成27年度～令和6年度の問題を掲載しています。

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。

選択式

各法律の最終ページに10年分を掲載。

条文そのままだの出題で、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6年度選択式【B】

解答・解説

解説ではキーワードをゴシック体になっています。

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。

§ 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 4】 労働基準法第1条にいう、「人たるに値する生活」とは、社会の一般常識によって決まるものであるとされ、具体的には、「賃金の最低額を保障することによる最低限度の生活」をいう。
- ☐☐☐ 【問 5】 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 6】 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。

労働条件の決定 [2条]

- ☐☐☐ 【問 7】 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。

§ 1 基本原則

労働条件の原則 [1条]

【問 1】（平成27年度 問1-A）

○ 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28年度 問1-A）

○ 労基法1条 昭和22年基発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 4】（令和6年度 問1-A）

× 労基法1条 労働基準法コンメンタール（厚生労働省労働基準局編） 昭和22年基発401号

「人たるに値する生活」とは、憲法25条1項の「**健康で文化的**」な生活を内容とするものであるが、具体的には、**一般の社会通念によって決まるもの**とされている。なお、労働者が人たるに値する生活を営むためには、その標準家族の生活をも含めて考えることとされている。

【問 5】（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 6】（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 7】（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、現実には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。

§ 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]

〈全労働日に含まれない日〉

☐☐☐

【問 1】 全労働日と出勤率を計算するに当たり、法定休日を上回る所定の休日に労働させた場合におけるその日は、全労働日に含まれる。

〈出勤したものとみなす日〉

☐☐☐

【問 2】 年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものととして取り扱う。

〈付与日数〉

☐☐☐

【問 3】 月曜日から金曜日まで1日の所定労働時間が4時間の週5日労働で、1週間の所定労働時間が20時間である労働者が、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した場合に労働基準法第39条（以下本問において「本条」という。）の規定により当該労働者に付与される年次有給休暇は、5労働日である。

☐☐☐

【問 4】 月曜日から木曜日まで1日の所定労働時間が8時間の週4日労働で、1週間の所定労働時間が32時間である労働者が、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した場合に本条の規定により当該労働者に付与される年次有給休暇は、次の計算式により7労働日である。

〔計算式〕 $10\text{日} \times 4\text{日} / 5.2\text{日} \div 7.69\text{日}$ 端数を切り捨てて7日

☐☐☐

【問 5】 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間及び生理日の就業が著しく困難な女性が同法第68条の規定によって就業しなかった期間は、本条第1項「使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」の適用においては、これを出勤したものとみなす。

§ 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]

〈全労働日に含まれない日〉

【問 1】（平成28年度 問7－B）

× 労基法39条1項 平成25年基発0710第3号

設問の日は、全労働日に含まれない。なお、「全労働日」に含まれない日は以下のとおり。①所定の休日に労働させた場合のその日 ②不可抗力による休業日 ③使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 ④正当な同盟罷業その他正当な争議行為により、労務の提供が全くなされなかった日 ⑤法37条3項の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日。

〈出勤したものとみなす日〉

【問 2】（平成28年度 問7－C）

○ 労基法39条1項 昭和22年基発17号

設問のとおり。出勤率が不当に低くなるのを防止している。

〈付与日数〉

【問 3】（令和6年度 問6－A）

× 労基法39条1項

週5日勤務のため、比例付与の対象とならず「10労働日」である。

【問 4】（令和6年度 問6－B）

× 労基法39条3項

週所定労働時間が32時間のため、比例付与の対象とならず「10労働日」である。

【問 5】（令和6年度 問6－E）

× 労基法39条10項

いわゆる生理休暇により就業しなかった期間は、出勤したものとみなす期間に含まれない。

§ 1 就業規則

就業規則の作成・変更 [89条]

〈就業規則の法的性質〉

- ☐☐ 【問 1】 労働基準法上就業規則の作成義務のない、常時10人未満の労働者を使用する使用者が作成した就業規則についても、労働基準法にいう「就業規則」として、同法第91条（制裁規定の制限）、第92条（法令及び労働協約との関係）及び第93条（労働契約との関係）の規定は適用があると解されている。
- ☐☐ 【問 2】 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。

就業規則の記載事項と作成手続 [89条、90条]

- ☐☐☐ 【問 3】 労働基準法第89条に定める「常時10人以上の労働者」の算定において、1週間の所定労働時間が20時間未満の労働者は0.5人として換算するものとされている。
- ☐☐☐ 【問 4】 1つの企業が2つの工場をもっており、いずれの工場も、使用している労働者は10人未満であるが、2つの工場を合わせて1つの企業としてみたときは10人以上となる場合、2つの工場がそれぞれ独立した事業場と考えられる場合でも、使用者は就業規則の作成義務を負う。
- ☐☐☐ 【問 5】 同一事業場において、労働基準法第3条に反しない限りにおいて、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、別個の就業規則を定めた場合には、当該2以上の就業規則を合したものが同法第89条の就業規則となるのであって、それぞれ単独に同条の就業規則となるものではないとされている。
- ☐☐☐ 【問 6】 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。

§ 1 就業規則

就業規則の作成・変更 [89条]

〈就業規則の法的性質〉

【問 1】（平成27年度 問7-A）

○ 労基法89条 平成20年基発0123004号

設問のとおり。常時10人以上の労働者を使用する使用者が作成する就業規則と法的な効力は何ら変わらない。

【問 2】（平成27年度 問7-B）

× 労基法89条 労働契約法7条

任意に就業規則に記載した場合であっても、「合理的な労働条件が定められている就業規則であること」及び「労働者に周知させている」条件を満たしていれば、労働契約に対する最低基準効が認められるとされる。

就業規則の記載事項と作成手続 [89条、90条]

【問 3】（令和元年度 問7-A）

× 労基法89条 労基則49条1項

「10人以上」には1週間の所定労働時間が短い労働者もすべて含まれ、設問にある0.5人として換算するような規定はない。

【問 4】（令和2年度 問7-D）

× 労基法89条

常時10人以上の労働者を使用しているか否かは、一企業単位ではなく、個々の事業場単位で判断するため、設問の場合、就業規則の作成義務はない。

【問 5】（令和6年度 問7-C）

○ 労基法89条 平成11年基発168号

設問のとおり。当該2以上の就業規則を合わせたものが、労基法89条の就業規則となることに注意。

【問 6】（平成30年度 問7-A）

× 労基法89条 90条 昭和63年基発150号

後半が誤り。それぞれを合わせたものがその事業場の就業規則となるため、意見聴取も、その事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合には、その事業場のすべての労働者の過半数代表者）から行う必要がある。

選択式問題

るが、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して【B】を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより【B】が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるとすることはできないと解するのが相当である。そして、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところである〔……〕から、勤務割を変更して【B】を配置することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによってそのための配慮をせずに時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないことに等しく、許されないものであり、右時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないものとして、無効といわなければならない。」

- 3 労働基準法第64条の3では、【C】を「妊産婦」とし、使用者は、当該女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとしている。
- 4 労働安全衛生法に定める「事業者」とは、法人企業であれば【D】を指している。
- 5 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、労働安全衛生法施行令第20条で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ当該業務に就かせてはならないが、労働安全衛生法施行令第20条で定めるものには、ボイラー（小型ボイラーを除く。）の取扱いの業務、つり上げ荷重が5トン以上のクレーン（跨線テルハを除く。）の運転の業務、【E】などがある。

選択肢

- ① 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ② 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性及び産後1年を経過しない女性
- ③ アーク溶接機を用いて行う金属の溶接、溶断等の業務
- ④ エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の業務
- ⑤ 監督又は管理の地位にある者
- ⑥ 業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるとき
- ⑦ 最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務
- ⑧ 使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務
- ⑨ 時間単位の有給休暇
- ⑩ 事業主のために行為をするすべての者
- ⑪ 代替休暇
- ⑫ 代替勤務者
- ⑬ チェーンソーを用いて行う立木の伐木の業務
- ⑭ 通常必要とされた時間労働したもの
- ⑮ 当該法人
- ⑯ 妊娠中の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ⑰ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性
- ⑱ 非常勤職員
- ⑲ 法人の代表者
- ⑳ 労働時間を算定し難いとき

【問 1】（平成27年度）

- A ⑳ 労働時間を算定し難いとき 最判平成26年1月24日（阪急トラベルサポート事件）
B ㉔ 代替勤務者 最判昭和62年7月10日（弘前電報電話局事件）
C ㉑ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性 労基法64条の3第1項
D ㉒ 当該法人 安衛法2条3号
E ㉓ 最大荷重（フォークリフトの構造及び材料に応じて基準荷重中心に負荷させることができる最大の荷重をいう。）が1トン以上のフォークリフトの運転（道路上を走行させる運転を除く。）の業務 安衛令20条11号 昭和47年発基91号