労働基準法

過去問題集の使い方

平成29年度～令和８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

□□□　確実に押さえたいテーマ
□□　　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８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**にしています。
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。

目　次

Chapter 1　労働基準法の基本原則

§ 1　基本原則
労働条件の原則…… 6
労働条件の決定…… 6
均等待遇…… 6
男女同一賃金の原則…… 8
公民権行使の保障……10
§ 2　前近代的な拘束からの救済
強制労働の禁止……12
中間搾取の排除……14
賠償予定の禁止……14
前借金相殺の禁止……16
強制貯金の禁止……16
§ 3　用語の定義
適用事業……18
適用除外……18
労働者・使用者……18

Chapter 2　労働契約

§ 1　労働契約の効力と契約期間
労働基準法違反の労働契約……26
契約期間……26
有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準……28
§ 2　労働条件の明示
労働条件の明示義務……28
§ 3　解　雇
解雇制限……30
解雇予告……34
§ 4　退職時等の証明等・金品の返還
退職時等の証明・ブラックリストの禁止……34
金品の返還……36

Chapter 3　労働時間・休憩・休日

§ 1　労働時間
労働時間・法定労働時間と特例……38
§ 2　休憩・休日
休　憩……42
休　日……42
§ 3　時間外・休日労働
非常災害の場合等の時間外・休日労働……44
労使協定による時間外・休日労働……44
上限規制……46
§ 4　みなし労働時間制
事業場外労働のみなし労働時間制……48
専門業務型裁量労働制……48
企画業務型裁量労働制……48
§ 5　特別の取り決め
労働時間の通算・坑内労働……50
労働時間等に関する規定の適用除外……50
高度プロフェッショナル制度……50

Chapter 4　変形労働時間制

§ 1　1箇月単位の変形労働時間制
1箇月単位の変形労働時間制……52
§ 2　フレックスタイム制
フレックスタイム制の採用要件……54
フレックスタイム制の効果・労働時間の限度・その他……54
§ 3　1年単位の変形労働時間制
1年単位の変形労働時間制の採用要件……56
1年単位の変形労働時間制の効果・その他……56

Chapter 5　年次有給休暇

§ 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……60
時間単位年休……60
§ 2　年次有給休暇の取得方法・その他
年次有給休暇の取得方法……62
時季指定義務……62
年次有給休暇管理簿……64

Chapter 6　賃　金

§ 1　賃金・平均賃金
賃　金……66
平均賃金……68
§ 2　賃金の決定
出来高払いの保障給……72
§ 3　賃金の支払・休業手当
通貨払いの原則……72
直接払いの原則……74
全額払いの原則……76
毎月１回払い・一定期日払いの原則……78
非常時払い……80
休業手当……82
§ 4　割増賃金
割増賃金が発生する時間外、休日及び深夜労働……86
割増賃金の計算方法……86

Chapter 7　年少者

§ 1　労働契約に関する規制
最低年齢……94
§ 2　労働時間・休日
労働時間・休日……94
§ 3　深夜業・就業制限
深夜業……96

Chapter 8　妊産婦等

§ 1　就業制限
坑内業務の就業制限……98
危険有害業務の就業制限……98
§ 2　母性保護の措置
産前産後…… 100
妊産婦の時間外労働の制限…… 100
生理日の就業制限…… 102

Chapter 9　就業規則

§ 1　就業規則
就業規則の記載事項と作成手続…… 104
§ 2　制裁規定の制限・就業規則の効力・その他
制裁規定の制限…… 110
法令及び労働協約との関係…… 112

Chapter 10　その他

§ 2　寄宿舎
寄宿舎その他の重要事項…… 114
§ 3　法令周知義務・帳簿の作成等
法令周知義務…… 114
時　効…… 116
§ 4　監督機関
労働基準監督官の権限…… 116
報　告…… 116
§ 6　災害補償 …… 116

Chapter 1 労働基準法の基本原則

問題

§1 基本原則

労働条件の原則

□□□ 【問　1】 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　2】 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　3】 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　4】 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

□□□ 【問　5】 労働基準法第２条により、「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」であるが、個々の労働者と使用者の間では「対等の立場」は事実上困難であるため、同条は、使用者は労働者に労働組合の設立を促すように努めなければならないと定めている。

均等待遇

□□□ 【問　6】 労働基準法第３条にいう「賃金、労働時間その他の労働条件」について、解雇の意思表示そのものは労働条件とはいえないため、労働協約や就業規則等で解雇の理由が規定されていても、「労働条件」にはあたらない。

□□□ 【問　7】 労働基準法第３条は、使用者は、労働者の国籍、信条、性別又は社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱をすることを禁じている。

Chapter 1 労働基準法の基本原則

解答解説

§1 基本原則

労働条件の原則

【問　1】（平成30年度　　問４－ア）
×　　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　2】（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　3】（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　4】（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

【問　5】（令和５年度　　問４－Ａ）
×　　労基法２条
前段は正しいが、後段の「**労働組合の設立を促すように努めなければならない**」ことまでは**定めていない**。

均等待遇

【問　6】（平成30年度　　問４－イ）
×　　労基法３条　昭和63年基発150号
後半が誤り。「**その他の労働条件**」には、**解雇**についての条件も**含まれる**。

【問　7】（平成29年度　　問５－ア）
×　　労基法３条
労基法３条（均等待遇）では、「**性別**」を理由とした差別的取扱いは**規定されていない**。

□□□ 【問　8】「労働基準法３条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、特定の信条を有することを、雇入れを拒む理由として定めることも、右にいう労働条件に関する差別取扱として、右規定に違反するものと解される。」とするのが、最高裁判所の判例である。

□□□ 【問　9】 労働基準法第３条に定める「国籍」を理由とする差別の禁止は、主として日本人労働者と日本国籍をもたない外国人労働者との取扱いに関するものであり、そこには無国籍者や二重国籍者も含まれる。

□□□ 【問　10】 労働基準法第３条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を不利に取り扱うことをいい、有利に取り扱うことは含まれない。

□□□ 【問　11】 労働基準法第３条が禁止する「差別的取扱」をするとは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいう。

□□□ 【問　12】 特定の思想、信条に従って行う行動が企業の秩序維持に対し重大な影響を及ぼす場合、その秩序違反行為そのものを理由として差別的取扱いをすることは、労働基準法第３条に違反するものではない。

□□□ 【問　13】 労働基準法第３条にいう「信条」には、特定の宗教的信念のみならず、特定の政治的信念も含まれる。

男女同一賃金の原則

□□□ 【問　14】 労働基準法第４条の禁止する賃金についての差別的取扱いとは、女性労働者の賃金を男性労働者と比較して不利に取り扱う場合だけでなく、有利に取り扱う場合も含まれる。

□□□ 【問　15】 労働基準法第４条が禁止する「女性であることを理由」とした賃金についての差別には、社会通念として女性労働者が一般的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることが含まれるが、当該事業場において実際に女性労働者が平均的に勤続年数が短いことを理由として女性労働者の賃金に差別をつけることは含まれない。

【問　8】（令和６年度　　問１－Ｂ）
×　　労基法３条　最判昭和48年12月12日（三菱樹脂事件）
労基法３条は労働者の信条によって賃金その他の労働条件につき差別することを禁じているが、「これは、**雇入れ後における労働条件についての制限**であって、**雇入れそのものを制約する規定ではない**」とするのが最高裁の判例である。したがって、企業者が特定の思想、信条を有する者をその故をもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に、違法とすることはできないこととされている。

【問　9】（令和２年度　　問４－Ａ）
〇　　労基法３条
設問のとおり。**無国籍者又は二重国籍者**であることを理由とした労働条件等の**差別的取扱い**も、労基法３条によって**禁止**されている。

【問　10】（令和８年度　　問１－Ａ）
×　　労基法３条
労基法３条が禁止する「差別的取扱い」とは、当該労働者を有利又は不利に取り扱うことをいい、**有利に取り扱うこと**も**含まれる**。

【問　11】（令和３年度　　問１－Ｂ）
〇　　労基法３条
設問のとおり。差別的取扱いとは、労働者を**有利又は不利**に取扱うことをいう。

【問　12】（令和５年度　　問４－Ｂ）
〇　　労基法３条
設問のとおり。**秩序違反行為そのものを理由**として差別的取扱いをすることは、労基法３条に**違反するものではない**。

【問　13】（令和４年度　　問４－Ｂ）
〇　　労基法３条　昭和22年発基17号
設問のとおり。**信条**には、宗教的信条だけでなく、**政治的信条**をも**含む**。なお、政治的基本理念に留まらず、国の具体的な政治の方向についての実践的な志向を有する**政治的意見**をも**含む**とされている。

男女同一賃金の原則

【問　14】（平成30年度　　問４－ウ）
〇　　労基法４条　平成９年基発648号
設問のとおり。**女性を有利**に取り扱うことも、**差別的取扱い**に該当する。

【問　15】（令和元年度　　問３－ア）
×　　労基法４条　平成９年基発648号
女性労働者が**平均的**に勤続年数が短いことを理由として賃金に差別をつけることも**差別的取扱い**に**該当する**。

□□□ 【問　16】 事業場において女性労働者が平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いことが認められたため、男女間で異なる昇格基準を定めていることにより男女間で賃金格差が生じた場合には、労働基準法第４条違反とはならない。

□□□ 【問　17】 就業規則に労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをする趣旨の規定がある場合、現実には男女差別待遇の事実がないとしても、当該規定は無効であり、かつ労働基準法第４条違反となる。

公民権行使の保障

□□□ 【問　18】 労働者（従業員）が「公職に就任することが会社業務の逐行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項〔当該会社の就業規則における従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の条項〕を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。」とするのが、最高裁判所の判例である。

□□□ 【問　19】 使用者が、選挙権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則に定めており、これに基づいて、労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求することを拒否した場合には、労働基準法第７条違反に当たらない。

□□□ 【問　20】 労働基準法第７条に基づき「労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使」した場合の給与に関しては、有給であろうと無給であろうと当事者の自由に委ねられている。

□□□ 【問　21】 使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合に、これを拒むことはできないが、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することは許される。

□□□ 【問　22】 労働審判員や裁判員としての職務は労働基準法第７条にいう「公の職務」に該当するため、労働者が労働時間中に、これらの職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、使用者はこれを拒んではならないが、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

【問　16】（令和６年度　　問１－Ｃ）
×　　労基法４条　平成９年基発648号
労働者が女性であることのみを理由として、あるいは女性労働者が男性労働者よりも一般的平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、扶養家族が少ないこと等を理由として、「**賃金**」に差別をつけることは違法である。

【問　17】（令和４年度　　問４－Ｃ）
×　　労基法４条　平成９年基発648号
就業規則に労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取り扱いをする規定があっても、**現実に男女差別待遇の事実がない場合**には、その規定は**無効**ではあるが、**労基法４条の違反とはならない**。

公民権行使の保障

【問　18】（平成29年度　　問５－エ）
○　　最判昭和38年６月21日（十和田観光電鉄事件）
設問のとおり。従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の就業規則の条項を適用して従業員を**懲戒解雇**に附することは、**許されない**というのが、最高裁の判例である。

【問　19】（令和２年度　　問４－Ｄ）
×　　労基法７条　昭和23年基発1575号
権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻、又は日を変更することは問題ない。しかし、公民権の行使を労働時間外に実施すべき旨を就業規則等に定めたことにより、**労働者が就業時間中に選挙権の行使を請求すること**を**拒否**することは**違法**である。

【問　20】（令和元年度　　問３－ウ）
○　　労基法７条　昭和22年基発399号
設問のとおり。**有給**にするか**無給**にするかは労働協約や労使協定等**当事者の合意**により決定する。

【問　21】（令和３年度　　問１－Ｄ）
○　　労基法７条
設問のとおり。条文からの出題である。権利の行使又は公の職務の執行に**妨げがない限り、請求された時刻を変更**することは問題がない。

【問　22】（令和７年度　　問１－ウ）
○　　労基法７条　昭和23年基発1575号
設問のとおり。**労働審判員**や**裁判員**としての職務は、労働基準法７条にいう「**公の職務**」に該当する。

§2　前近代的な拘束からの救済

強制労働の禁止

□□□　【問　23】 労働基準法第５条に定める「労働者の意思に反して労働を強制」するとは、不当なる手段を用いることによって、使用者が労働者の意識ある意思を抑圧し、その自由な発現を妨げて、労働すべく強要することをいい、必ずしも労働者が現実に労働することを必要としない。

□□□　【問　24】 使用者の暴行があっても、労働の強制の目的がなく、単に「怠けたから」又は「態度が悪いから」殴ったというだけである場合、刑法の暴行罪が成立する可能性はあるとしても、労働基準法第５条違反とはならない。

□□□　【問　25】 労働基準法第５条に定める「脅迫」とは、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要はなく、暗示する程度でも足りる。

□□□　【問　26】 労働基準法第５条に定める強制労働の禁止に違反した使用者は、「１年以上10年以下の拘禁刑又は20万円以上300万円以下の罰金」に処せられるが、これは労働基準法で最も重い刑罰を規定している。

□□□　【問　27】 労働基準法第５条は、使用者は、労働者の意思に反して労働を強制してはならない旨を定めているが、このときの使用者と労働者との労働関係は、必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、事実上の労働関係が存在していると認められる場合であれば足りる。

□□□　【問　28】 労働基準法第５条に定める「監禁」とは、物質的障害をもって一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体を拘束することをいい、物質的障害がない場合には同条の「監禁」に該当することはない。

□□□　【問　29】 労働基準法第５条に定める「精神又は身体の自由を不当に拘束する手段」の「不当」とは、本条の目的に照らし、かつ、個々の場合において、具体的にその諸条件をも考慮し、社会通念上是認し難い程度の手段をいい、必ずしも「不法」なもののみに限られず、たとえ合法的であっても、「不当」なものとなることがある。

§2　前近代的な拘束からの救済

強制労働の禁止

【問　23】（令和７年度　　問１－ア）
○　　労基法５条　昭和23年基発381号
設問のとおり。必ずしも**労働者が現実に労働することを必要としない**。

【問　24】（令和４年度　　問４－D）
○　　労基法５条
設問のとおり。労基法５条は、労働者の意思に反して**労働を強制してはならない**旨を定めているため、設問は労基法５条**違反とはならない**。

【問　25】（令和３年度　　問１－C）
○　　労基法５条　昭和23年基発381号
「脅迫」とは、刑法222条に規定する脅迫であり、労働者に恐怖心を生じさせる目的で本人又は本人の親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対して、脅迫者自ら又は第三者の手によって害を加えるべきことを通告することをいうが、必ずしも積極的言動によって示す必要なく、**暗示する程度でも足りる**。

【問　26】（平成29年度　　問５－イ改）
○　　労基法５条　117条
設問のとおり。**労基法５条**（**強制労働の禁止**）**に違反**した場合の罰則が、**労働基準法で最も重い**。

【問　27】（令和元年度　　問３－イ）
○　　労基法５条　昭和23年基発381号
設問のとおり。同条の義務主体が「使用者」とされていることから、当然に、労働を強制する使用者と強制される労働者との間に労働関係があることが前提となるが、その場合の**労働関係**は必ずしも形式的な労働契約により成立していることを要求するものではなく、当該具体例において**事実上労働関係が存在すると認められる場合**であれば**足りる**。

【問　28】（令和５年度　　問４－C）
×　　労基法５条　昭和63年基発150号
「監禁」とは、刑法220条に規定する監禁であり、一定の区画された場所から脱出できない状態に置くことによって、労働者の身体の自由を**拘束**することをいい、**必ずしも物質的障害をもって手段とする必要はない**とされている。

【問　29】（令和２年度　　問４－B）
○　　労基法５条　昭和63年基発150号
設問のとおり。「**不当**」とは、**不法**なもののみに**限られない**。合法的なものが「不当」されることもある。

中間搾取の排除

□□□ 【問　30】 労働基準法第６条に定める「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」の「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反復継続することをいい、１回の行為であっても、反復継続して利益を得る意思があれば、これに当たる。

□□□ 【問　31】 労働基準法第６条は、法律によって許されている場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならないとしているが、「業として利益を得る」とは、営利を目的として、同種の行為を反覆継続することをいい、反覆継続して利益を得る意思があっても１回の行為では規制対象とならない。

□□□ 【問　32】 労働基準法第６条に定める「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」の「利益」とは、手数料、報償金、金銭以外の財物等いかなる名称たるかを問わず、また有形無形かも問わない。

□□□ 【問　33】 法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、労働基準法第６条違反が成立するのは利益を得た法人に限定され、法人のために違反行為を計画し、かつ実行した従業員については、その者が現実に利益を得ていなければ同条違反は成立しない。

賠償予定の禁止

□□ 【問　34】 労働基準法第16条の禁止する損害賠償額の予定は、労働契約の不履行に伴う損害賠償に限られ、不法行為の場合における損害賠償は含まれないと解される。

□□□ 【問　35】 債務不履行によって使用者が損害を被った場合、現実に生じた損害について賠償を請求する旨を労働契約の締結に当たり約定することは、労働基準法第16条により禁止されている。

□□□ 【問　36】 使用者が労働者に対して損害賠償の金額をあらかじめ約定せず、現実に生じた損害について賠償を請求することは、労働基準法第16条が禁止するところではないから、労働契約の締結に当たり、債務不履行によって使用者が損害を被った場合はその実損害額に応じて賠償を請求する旨の約定をしても、労働基準法第16条に抵触するものではない。

□□□ 【問　37】 労働基準法第16条のいわゆる「賠償予定の禁止」については、違約金又はあらかじめ定めた損害賠償額を現実に徴収したときにはじめて違反が成立する。

中間搾取の排除

【問　30】（令和７年度　　問１－イ）
○　　労基法６条　昭和23年基発381号
設問のとおり。営利を目的として**反復継続して利益を得る意思**があれば、たとえ被害労働者１人１回の行為であっても「業」とされる（主業、副業は問わない。）。

【問　31】（平成29年度　　問５－ウ）
×　　労基法６条　昭和23年基発381号
反覆継続して利益を得る意思があれば、**１回の行為であっても**「業」**とされ**、規制対象となる。「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　32】（令和２年度　　問４－Ｃ）
○　　労基法６条　昭和23年基発381号
設問のとおり。「利益」とは、名称を問わず、**有形無形**を**問わない**。

【問　33】（令和５年度　　問４－Ｄ）
×　　労基法６条　昭和34年基収8770号
法人が業として他人の就業に介入して利益を得た場合、法人の従業員が違反行為を計画し、かつ実行した場合についてはその者が現実に利益を得ていない場合においても**法人の従業員たる行為者**については**労働基準法６条違反が成立する**。

賠償予定の禁止

【問　34】（令和８年度　　問２－イ）
×　　労基法16条　労働基準法コンメンタール（厚生労働省労働基準局編）
労基法16条が禁止する損害賠償額の予定は、労働契約の不履行に伴う場合に限られず、**不法行為**による場合も**含む**と解されている。

【問　35】（平成30年度　　問５－Ｂ）
×　　労基法16条　昭和22年発基17号
労基法16条は金額を予定することを禁止するのであって、**現実に生じた損害**について**賠償を請求することを禁止する趣旨ではない**。

【問　36】（令和６年度　　問３－Ｃ）
○　　労基法16条　昭和22年発基17号
設問のとおり。労基法16条は、**金額を予定**することを**禁止する**のであって、**現実に生じた損害について賠償を請求すること**を**禁止する趣旨ではない**。

【問　37】（令和４年度　　問５－Ｃ）
×　　労基法16条
労基法16条は、違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をすることが禁止されているため、**違約金を定め**、又は**損害賠償額を予定する契約を結んだとき**に**違反が成立する**。

前借金相殺の禁止

□□□ 【問　38】 労働基準法第17条にいう「労働することを条件とする前貸の債権」には、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融や賃金の前払いのような弁済期の繰上げ等で明らかに身分的拘束を伴わないものも含まれる。

□□□ 【問　39】 使用者が労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸付け、その後この貸付金を賃金から分割控除する場合においても、その貸付の原因、期間、金額、金利の有無等を総合的に判断して労働することが条件となっていないことが極めて明白な場合には、労働基準法第17条の規定は適用されない。

□□□ 【問　40】「前借金」とは、労働契約の締結の際又はその後に、労働することを条件として使用者から借り入れ、将来の賃金により弁済することを約する金銭をいい、労働基準法第17条は前借金そのものを全面的に禁止している。

□□□ 【問　41】 労働基準法第17条は、使用者の側で行う前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権と賃金の相殺を禁止しており、実質的にみて使用者の強制によるものと認められない限り、労働者が自己の意思によって相殺をすることは禁止されていない。

□□□ 【問　42】 使用者は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金を前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と相殺することができる。

強制貯金の禁止

□□□ 【問　43】 使用者は、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の意見聴取をした上で、就業規則に、労働契約に附随することなく、労働者の任意になす貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることができる旨を記載し、当該就業規則を行政官庁に届け出ることにより、労働契約に附随することなく、労働者の任意になす貯蓄金をその委託を受けて管理する契約をすることができる。

前借金相殺の禁止

【問　38】（令和３年度　　問２－Ｃ）
×　　労基法17条　昭和22年発基17号　昭和33年基発90号
本条の規定は、金銭貸借関係と労働関係とを完全に分離し金銭貸借関係に基づく身分的拘束関係の発生を防止するのがその趣旨であるから、労働者が使用者から人的信用に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で明らかに**身分的拘束を伴わないもの**は、労働することを条件とする債権には**含まれない**こととされている。

【問　39】（令和５年度　　問５－Ｃ）
〇　　労基法17条　昭和23年基収3633号他
設問のとおり。使用者が労働組合との労働協約の締結あるいは労働者からの申出に基づき、生活必需品の購入等のための生活資金を貸し付け、その後この貸付金を賃金より分割控除する場合においても、その貸付の諸条件を総合的に判断して**労働することが条件となっていないことが極めて明白**な場合には、労基法17条の規定は適用されない。

【問　40】（令和４年度　　問５－Ｄ）
×　　労基法17条　昭和22年発基17号　昭和33年基発90号
労基法17条は前借金を**全面的に禁止しているのではない**。労働者が使用者から**人的信用**に基づいて受ける金融、弁済期の繰上げ等で**明らかに身分的拘束を伴わない**ものは、労働することを条件とする債権には**含まれない**こととされている。

【問　41】（令和８年度　　問２－ウ）
〇　　労基法17条　昭和23年基収3633号等
設問のとおり。労基法17条が禁止するのは使用者の側で行う前借金その他労働することを条件とする前貸しの債権と賃金との相殺であり、実質的に使用者の強制と認められない限り、**労働者が自己の意思によって相殺**することは**禁止されていない**。

【問　42】（令和７年度　　問４－Ａ）
×　　労基法17条
使用者は、前借金その他労働することを条件とする**前貸の債権**と**賃金**を**相殺してはならない**。労使協定によってこれを認める規定もない。

強制貯金の禁止

【問　43】（令和３年度　　問２－Ｄ）
×　　労基法18条
使用者は、**労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理**しようとする場合においては、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との**書面による協定**をし、これを**行政官庁**（所轄労働基準監督署長）**に届け出なければならない**。

□□　【問　44】 中小企業等において行われている退職積立金制度のうち、使用者以外の第三者たる商店会又はその連合会等が労働者の毎月受けるべき賃金の一部を積み立てたものと使用者の積み立てたものを財源として行っているものについては、労働者がその意思に反してもこのような退職積立金制度に加入せざるを得ない場合でも、労働基準法第18条の禁止する強制貯蓄には該当しない。

□□　【問　45】 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が労働者の預金の受入であるときは、利子をつけなければならない。

§3　用語の定義

適用事業

□□□　【問　46】 労働基準法において一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定するが、例えば工場内の診療所、食堂等の如く同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とするとされている。

適用除外

□□□　【問　47】 同居の親族は、事業主と居住及び生計を一にするものとされ、その就労の実態にかかわらず労働基準法第９条の労働者に該当することがないので、当該同居の親族に労働基準法が適用されることはない。

□□□　【問　48】 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については、法人に使用される労働者であり労働基準法が適用される。

労働者・使用者

□□□　【問　49】 同居の親族のみを使用する事業において、一時的に親族以外の者が使用されている場合、この者は、労働基準法の労働者に該当しないこととされている。

□□□　【問　50】 株式会社の代表取締役は、法人である会社に使用される者であり、原則として労働基準法の労働者になるとされている。

【問　44】（令和元年度　　問４－Ｂ）
×　　労基法18条　昭和25年基収2048号
設問の例は、**強制貯蓄**に**該当する**。

【問　45】（令和６年度　　問３－Ｄ）
○　　労基法18条４項
設問のとおり。使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合において、貯蓄金の管理が**労働者の預金の受入**であるときは、**利子**をつけなければならない。

§３　用語の定義

適用事業

【問　46】（令和６年度　　問２－ア）
○　　平成11年基発168号
設問のとおり。労基法における一の事業であるか否かの判断に関する設問である。主として場所的観念によって決定するが、設問のように判断することもある。

適用除外

【問　47】（平成29年度　　問２－ウ）
×　　労基法116条２項　昭和54年基発153号
同居の親族であっても、常時に同居の親族以外の労働者を使用する事業に使用されている者であって、事業主の**指揮命令に従っている**ことが明確であり、就労の実態が**他の労働者と同様**であり、**賃金も他の労働者と同様に支払われている**ような場合には、**労働者**に該当し、労基法が**適用される**。

【問　48】（平成29年度　　問２－イ）
×　　平成11年基発168号
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については、**家事使用人**に該当し、労基法は**適用されない**。

労働者・使用者

【問　49】（令和４年度　　問１－Ｃ）
×　　労基法９条
設問の者は、労働者に該当する。

【問　50】（令和４年度　　問１－Ｄ）
×　　労基法９条　昭和23年基発14号
業務執行権又は代表権を有する**代表取締役**は、**労働者とはならない**。

□□□ 【問　51】 株式会社の取締役であっても業務執行権又は代表権を持たない者は、工場長、部長等の職にあって賃金を受ける場合には、その限りにおいて労働基準法第９条に規定する労働者として労働基準法の適用を受ける。

□□□ 【問　52】 明確な契約関係がなくても、事業に「使用」され、その対償として「賃金」が支払われる者であれば、労働基準法の労働者である。

□□□ 【問　53】 労働基準法の労働者は、民法第623条に定める雇用契約により労働に従事する者がこれに該当し、形式上といえども請負契約の形式を採るものは、その実体において使用従属関係が認められる場合であっても、労働基準法の労働者に該当することはない。

□□ 【問　54】 工場が建物修理の為に大工を雇う場合、そのような工事は一般に請負契約によることが多く、また当該工事における労働は工場の事業本来の目的の為のものでもないから、当該大工が労働基準法第９条の労働者に該当することはなく、労働基準法が適用されることはない。

□□□ 【問　55】 何ら事業を営むことのない大学生が自身の引っ越しの作業を友人に手伝ってもらい、その者に報酬を支払ったとしても、当該友人は労働基準法第９条に定める労働者に該当しないので、当該友人に労働基準法は適用されない。

□□□ 【問　56】 いわゆるインターンシップにおける学生については、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合でも、不測の事態における学生の生命、身体等の安全を確保する限りにおいて、労働基準法第９条に規定される労働者に該当するとされている。

□□□ 【問　57】 医科大学附属病院に勤務する研修医が、医師の資質の向上を図ることを目的とする臨床研修のプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事することは、教育的な側面を強く有するものであるため、研修医は労働基準法第９条所定の労働者に当たることはないとするのが、最高裁判所の判例の趣旨である。

□ 【問　58】 いわゆる芸能タレントは、「当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっている」「当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではない」「リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはない」「契約形態が雇用契約ではない」のいずれにも該当する場合には、労働基準法第９条の労働者には該当しない。

【問　51】（平成29年度　　問２－エ）
○　　労基法９条　昭和23年基発461号
設問のとおり。法人の重役で**業務執行権又は代表権を持たず**工場長、部長の職にあって**賃金の支払いを受ける**者は、**労働者**に該当し、労基法が**適用される**。

【問　52】（令和４年度　　問１－Ｅ）
○　　労基法９条
設問のとおり。**明確な契約関係がなくても**、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は労働者である。

【問　53】（令和４年度　　問１－Ｂ）
×　　労基法９条　平成19年基発0927004号
実体で判断されるため、設問の者は、労働者に該当する。

【問　54】（平成29年度　　問２－オ）
×　　労基法９条　昭和23年基収4281号
工場がその事業経営上必要な建物その他の施設を大工に修理させる場合は、一般に請負契約によることが多いが、請負契約によらず雇用契約によりその事業主と大工との間に**使用従属関係が認められる場合**は、**労働基準法９条の労働者**であるから**労働基準法の適用を受ける**。なお、**労働基準法の適用**は当該**事業固有の業務に従事する労働者**であるか**付随的業務に従事する労働者**であるかによって**差異はない**。

【問　55】（平成29年度　　問２－ア）
○　　労基法９条　平成11年基発168号
設問のとおり。設問の者は、**労働者に該当しない**。なお、労基法は、原則としてすべての事業に適用されるが、事業とは、**業として継続的に行われるもの**を意味する。

【問　56】（平成30年度　　問４－エ）
×　　労基法９条　平成９年基発636号
後半が誤り。**インターンシップにおける学生**は、実態として**使用従属関係が認められない**場合には、**労働者に該当しない**。

【問　57】（平成29年度　　問５－オ）
×　　労基法９条　最判平成17年６月３日（関西医科大学付属病院事件）
設問のように、臨床研修指導医の指導の下に医療行為等に従事する**研修医**は労基法９条の**労働者**に当たる。

【問　58】（令和元年度　　問３－エ）
○　　労基法９条　昭和63年基収355号
設問のとおり。設問にある４項目**いずれにも該当**する場合には、労基法９条の**労働者**には**該当しない**。

□□□ 【問　59】 労働基準法の労働者であった者は、失業しても、その後継続して求職活動をしている間は、労働基準法の労働者である。

□□□ 【問　60】 労働基準法第９条に定める「労働者」とは、他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいい、現に就業していると否とを問わないから、失業者をも含む。

□□□ 【問　61】「事業主」とは、その事業の経営の経営主体をいい、個人企業にあってはその企業主個人、株式会社の場合は、その代表取締役をいう。

□□□ 【問　62】 労働基準法第10条にいう「使用者」は、企業内で比較的地位の高い者として一律に決まるものであるから、同法第９条にいう「労働者」に該当する者が、同時に同法第10条にいう「使用者」に該当することはない。

□□□ 【問　63】 労働基準法において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいい、「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。

□□□ 【問　64】 事業における業務を行うための体制が、課及びその下部組織としての係で構成され、各組織の管理者として課長及び係長が配置されている場合、組織系列において係長は課長の配下になることから、係長に与えられている責任と権限の有無にかかわらず、係長が「使用者」になることはない。

□□□ 【問　65】 事業における業務を行うための体制としていくつかの課が設置され、課が所掌する日常業務の大半が課長権限で行われていれば、課長がたまたま事業主等の上位者から権限外の事項について命令を受けて単にその命令を部下に伝達しただけであっても、その伝達は課長が使用者として行ったこととされる。

□□ 【問　66】 下請負人が、その雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するとともに、当該業務を自己の業務として相手方（注文主）から独立して処理するものである限り、注文主と請負関係にあると認められるから、自然人である下請負人が、たとえ作業に従事することがあっても、労働基準法第９条の労働者ではなく、同法第10条にいう事業主である。

【問　59】（令和４年度　　問１－Ａ）
×　　労基法９条
労働基準法で「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であるため、**求職活動中の者**は**含まれない**。

【問　60】（令和７年度　　問１－エ）
×　　労基法９条
労働基準法９条に定める「**労働者**」とは、現実に「使用され」「賃金を支払われる」関係に立つ者をいうため、**失業者**は**含まれない**。なお、労働組合法２条では労働者を「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」としており、失業者も含んでいる。

【問　61】（令和２年度　　問１－Ａ）
×　　労基法10条
事業主とは、その事業の経営の主体をいい、個人企業にあってはその事業主個人、会社その他の法人組織の場合は「**法人そのもの**」をいう。代表取締役ではない。

【問　62】（令和５年度　　問４－Ｅ）
×　　労基法10条
使用者という概念が、その権限と責任に応じて相対的に確定されるため、労基法９条でいう**労働者であってもその者が同時に使用者に該当する場合がある**。

【問　63】（令和６年度　　問２－イ）
×　　労基法10条
労基法において「使用者」とは、「**事業主**又は**事業の経営担当者**その他**その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者**」をいう。

【問　64】（令和２年度　　問１－Ｂ）
×　　労基法10条　昭和62年基発169号
使用者は、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、**事業主のために行為をするすべての者**をいうため、係長が使用者になることもありうる。

【問　65】（令和２年度　　問１－Ｃ）
×　　労基法10条　昭和22年発基17号
使用者とは、労働基準法各条の義務についての履行責任者をいい、その認定は、部長、課長等の形式にとらわれることなく、実質的に一定の権限を与えられているか否かによる。**単に上司の命令の伝達者にすぎない場合**は**使用者と認められない**。よって、設問後半における命令の伝達は課長が使用者として行ったものとはされない。

【問　66】（令和２年度　　問１－Ｄ）
○　　労基法10条　昭和23年基発14号　昭和63年基発150号
設問のとおり。自然人である下請負人とは、個人事業主に該当し、設問の状況で雇用する**労働者を使用**する場合は、労基法10条にいう**事業主**に該当する。

□□□ 【問　67】 法令の規定により事業主等に申請等が義務付けられている場合において、事務代理の委任を受けた社会保険労務士がその懈怠により当該申請等を行わなかった場合には、当該社会保険労務士は、労働基準法第10条にいう「使用者」に該当するので、当該申請等の義務違反の行為者として労働基準法の罰則規定に基づいてその責任を問われうる。

□□□ 【問　68】 派遣労働者が派遣先の指揮命令を受けて労働する場合、その派遣中の労働に関する派遣労働者の使用者は、当該派遣労働者を送り出した派遣元の管理責任者であって、当該派遣先における指揮命令権者は使用者にはならない。

□□□ 【問　69】 在籍型出向（出向元及び出向先双方と出向労働者との間に労働契約関係がある場合）の出向労働者については、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が、出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負う。

【問　67】（令和４年度　　問４－Ｅ）
○　　労基法10条　昭和62年基発169号
設問のとおり。また、この場合、事業主等に対しては、事業主等が社会保険労務士に対し、必要な情報を与える等申請等ができる条件を整備していれば、必要な注意義務を尽くしているものとして免責されるが、**必要な注意義務を尽くしたものと認められない場合**には、両罰規定に基づき**事業主等にも責任を問う**ことができるとしている。

【問　68】（令和２年度　　問１－Ｅ）
×　　平成20年基発0701001号
派遣先は、①労働時間、②休憩・休日、③公民権行使、④育児時間等について、**使用者責任を負う**こととされている。

【問　69】（令和６年度　　問１－Ｄ）
○　　労基法10条　昭和61年基発333号
設問のとおり。在籍型出向の労働者は出向元、出向先の双方と労働契約関係を有することになるので、使用者責任は、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じてそれぞれ**出向元の使用者**又は**出向先の使用者**が負う。