

令和5年(労働基準法及び労働安全衛生法)

難易度 C

Check欄 A B C D E

1 労働基準法の規定による災害補償その他の請求権(賃金の請求権を除く。)はこれを行行使することができる時から 間行わない場合においては、時効によって消滅することとされている。

2 最高裁判所は、労働者の指定した年次有給休暇の期間が開始し又は経過した後された使用者の時季変更権行使の効力が問題となった事件において、次のように判示した。

「労働者の年次有給休暇の請求(時季指定)に対する使用者の時季変更権の行使が、労働者の指定した休暇期間が開始し又は経過した後された場合であっても、労働者の休暇の請求自体がその指定した休暇期間の始期にきわめて接近してされたため使用者において時季変更権を行行使するか否かを事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、それが事前にされなかったことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不合法となるものではなく、客観的に右時季変更権を行行使しうる事由が存し、かつ、その行使が されたものである場合には、適な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当である。」

3 最高裁判所は、マンションの住み込み管理員が所定労働時間の前後の一定の時間に断続的な業務に従事していた場合において、上記一定の時間が、管理員室の隣の居室に居て実作業に従事していない時間を含めて労働基準法上の労働時間に当たるか否かが問題となった事件において、次のように判示した。

「労働基準法32条の労働時間(以下「労基法上の労働時間」という。)とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間(以下「不活動時間」という。)が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれて

いたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである[…(略)…]。そして、不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されている初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動時間であっても が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。

そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、 が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。」

4 労働安全衛生法第35条は、重量の表示について、「一の貨物で、重量が 以上のものを発送しようとする者は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で、当該貨物にその重量を表示しなければならない。ただし、包装されていない貨物で、その重量が一見して明らかであるものを発送しようとするときは、この限りでない。」と定めている。

5 労働安全衛生法第68条は、「事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかった労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、 しなければならない。」と定めている。

選択肢

- | | | | |
|---------------------------|------------------|-------|-------|
| ① 2年 | ② 3年 | ③ 5年 | ④ 10年 |
| ⑤ 100キログラム | ⑥ 500キログラム | ⑦ 1トン | |
| ⑧ 3トン | ⑨ 役務の提供における諾否の自由 | | |
| ⑩ 企業運営上の必要性から | ⑪ 休業を勧奨 | | |
| ⑫ 行政官庁の許可を受けて | | | |
| ⑬ 厚生労働省令で定めるところにより | | | |
| ⑭ 使用者の指揮命令下に置かれていない場所への移動 | | | |
| ⑮ その就業を禁止 | ⑯ 遅滞なく | | |
| ⑰ 当該時間の自由利用 | ⑱ 必要な療養を勧奨 | | |
| ⑲ 病状回復のために支援 | ⑳ 労働からの解放 | | |

解答

- A ① 2年 (労働基準法115条)
- B ⑯ 遅滞なく (最判S57. 3. 18)
- C ⑳ 労働からの解放 (最判H19. 10. 19)
- D ⑦ 1トン (労働安全衛生法35条)
- E ⑮ その就業を禁止 (労働安全衛生法68条)

合格基準点 当教材発刊時点では未発表