

平成 29 年度秋期

# スーパーバイザー士筆記試験

平成 30 年 1 月 17 日 (水) 実施

11:20~12:20

## 2. 法律・労務管理

(該当講義 講義⑩、⑪、⑫)

### 答案作成上の注意

- ◇ 係りの合図があるまではこの表紙をあけないでください。
- ◇ 解答は解答用紙に記入してください。
- ◇ 試験時間は 60 分です。
- ◇ 試験開始後 30 分で退出できます。
- ◇ 退出される際には、出入口にいる事務局員に解答用紙を提出してください。
- ◇ 再入場はできません。



一般社団法人

日本フランチャイズチェーン協会

【問題 1】

次の文章のうち、正しいものには○を間違っているものには×を記入してください。

1. 法的三段論法とは、大前提（法規範）と小前提（具体的事実）から結論を導き出す推論方法である。
2. 契約書を作成することによる主な効用は、内容推定力と証拠力である。
3. 株主の利益を最大化するという目的のために、経営者をチェックする仕組みをコーポレートガバナンス（企業統治）という。
4. 内部統制とは、基本的に、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令などの遵守並びに資産の保全の4つの目的が達成されているとの合理的な保証を得るために、業務に組み込まれ、組織内の全ての者によって遂行されるプロセスをいい、統制環境、リスクの評価と対応、統制活動、情報と伝達、モニタリング（監視活動）及びIT（情報技術）への対応の6つの基本的要素から構成される。
5. 企業が自己の取り扱っている商品やサービス（役務）を他の者の商品やサービスから区別するために、その商品やサービスについて使用する標識を商標という。
6. 商標の機能は、価格表示機能、品質保証機能及び広告機能である。
7. ノウハウに、秘密管理性、有用性及び公知性が認められれば、「営業秘密」（不正競争防止法2条6項）に該当するものとして、不正競争防止法の保護を受ける。
8. フランチャイズ契約の性質として、フランチャイジーが商標及びノウハウの使用許諾（ライセンス）を受けるという意味で、売買的要素が認められる。
9. 本部が、加盟者の募集に当たり、重要な事項について、十分な開示を行わず、又は虚偽若しくは誇大な開示を行い、これらにより、実際のフランチャイズ・システムの内容よりも著しく優良又は有利であると誤認させ、競争者の顧客を自己と取引するように不当に誘引する場合には、不公正な取引方法の一般指定の第8項（ぎまんの顧客誘引）に該当する。
10. 定期建物賃貸借とは、期間の定めがある建物の賃貸借をする場合において、契約の更新がないことを内容とする賃貸借（借地借家法38条）であり、契約の更新がないことからあまり用いられない契約類型である。

## 【問題2】

各文章を完成させるため、( ) 内にあてはまる言葉を下記の語群から選択し、該当するア～ネの記号を解答欄に記入してください。

1. 法律には、( ① ) と特別法があり、特別法は ( ① ) に ( ② ) するとされている。また、時間的に後の方の法律が、前に制定された法律よりも効力が強いとされており、これは、「後法は前法に( ② )」という。ただ、前法が特別法の場合には、前法が後法に( ② ) することとなる。
2. 法律の解釈技法について、用語の通常の意味に従い、あるいは、法令用語（例えば、「及び」や「並び」）や法律用語（例えば、「善意」という用語で、法律的には単に「知らないこと」であるが、日常用語的には、他人のためを思う親切心である）の特殊な意義を考慮するとしても、文章を文法に従って解釈することを ( ③ ) という。また、類似したABの二つの事実のうち、Aについてだけ規定のある場合に、Bについても同様の効果を認めることを ( ④ ) という。
3. フランチャイズ契約締結の場面において、法律・経営上の事項について双方の ( ⑤ ) ・知識に格差があり、一方に偏在している ( ⑤ ) ・知識が他方当事者の契約締結の意思決定についての判断を左右するようなことになる場合は、( ⑤ ) ・知識を有さない者である加盟希望者に対する客観的・的確・正確・適正な ( ⑤ ) を開示・提供すべき ( ⑤ ) 開示提供義務が課されることが裁判上一般に認められている。

ア 基本法	イ 特例法	ウ 一般法
エ 基礎法	オ 成文法	カ 判例法
キ 慣習法	ク 優先	ケ 劣後
コ 拡張解釈	サ 制限解釈	シ 立法者意思解釈
ス 類推解釈	セ 反対解釈	ソ 縮小解釈
タ 客観的解釈	チ 文理解釈	ツ 主観的解釈
テ 資金力	ト 事業規模	ナ 従業員数
ニ 立地	ヌ 情報	ネ 経営基盤

## フランチャイズ契約の基礎知識と法律問題

### 【問題 1】

次の文章はフランチャイズ契約の性質について説明したものです。(1)～(5)の中に、下記の①～⑩のいずれかを当てはめて、文章を完成させて下さい。

1. フランチャイズ契約は、フランチャイザーとフランチャイジーとが互に対価的な意味を有する債務を負担することから、( 1 )契約とすることができる。
2. フランチャイズ契約は、フランチャイザーとフランチャイジーの意思の合致のみで成立する契約であることから、( 2 )契約とすることができる。
3. フランチャイズ契約は、秘密性の高いノウハウとか、言語化の難しいコツなどの提供を中心に、それらに変革されていくことも予期しながら、長期に亘ってフランチャイザーとフランチャイジーとの関係を規律せざるを得ないため、抽象性や曖昧さを持たざるを得ないものであり、( 3 )契約といわれる。
4. フランチャイズ契約は、一回だけの給付を目的とするものでなく、一定の期間中給付することを目的とすることから、( 4 )契約とすることができる。
5. フランチャイズ契約は、フランチャイジーがフランチャイザーの決定した定型的な内容で承諾せざるを得ない契約であることから、( 5 )契約の一種であるといわれている。

①不完全	②双務	③意思合致	④不完備	⑤諾成
⑥双方	⑦典型	⑧長期的	⑨附合	⑩継続的

### 【問題 2】

フランチャイズ契約において、フランチャイジーが営業活動できる地域若しくは店舗を設置できる地域又はフランチャイザーがフランチャイジーのために自ら直営店を出店しない地域若しくは他のフランチャイジーの店舗を出店させない地域などをテリトリーと称するが、次のテリトリーに関する説明のうち、正しいものには○を、誤っているものには×を付けて下さい。

1. テリトリーについて定めのない契約であれば、フランチャイザーは、どこに直営店を出店しても、又はフランチャイジーの店舗(加盟店)を出店させても、契約上の責任を問われることはない。
2. テリトリーについて定めのある契約の場合、フランチャイザーとしては、そのテリトリー以外の場所であれば、直営店を出店しても、又は加盟店を出店させても契約上の責任を問われることはない。
3. フランチャイズ契約には、テリトリーの定めがあるものや、ないものがあるが、それはどちらでもいいのである。ただ、テリトリーを定める以上、そのテリトリー内でフランチャイジーが独占的に営業できるようにしなければならない。
4. テリトリーについて定めのない契約であったとしても、フランチャイザーは、どこに直営店を出店しようとも、又は加盟店を出店させようとも、契約上の責任を問われないというものではない。
5. そもそもテリトリーを決めることは、フランチャイジーの営業活動を制限することになるので、それだけで独占禁止法に違反することになる。

## 労務管理

### 【問題 1】

労務管理に関する法令基準の値について、空欄に入れるのもっとも適切なものをア～オから選び、それぞれ記号を記入してください。

労働基準法が定める法定労働時間は1日（A ）時間、1週（B ）時間であり、原則としてはこの時間を超えて労働させることはできない。

ア. 7                      イ. 8                      ウ. 10                      エ. 40                      オ. 44

労働者に時間外労働または休日労働を行わせるには、労働者の過半数代表者と書面による協定(36協定)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないが、この36協定で定めることができる1ヶ月の限度時間は（C ）時間である。※1年単位の変形労働時間制の場合を除く

ア. 30                      イ. 42                      ウ. 45                      エ. 60                      オ. 80

労働時間が6時間を超えるときは、少なくとも（D ）分、8時間を超えるときは、少なくとも（E ）分の休憩時間を労働時間の途中に与え、自由に利用させなければなりません

ア. 30                      イ. 40                      ウ. 45                      エ. 60                      オ. 90

週所定労働日数5日の従業員が3年6ヶ月勤務した際に付与される年次有給休暇の付与日数は（F ）日である。

ア. 12                      イ. 13                      ウ. 14                      エ. 15                      オ. 16

今後予定される労働基準法改正においては、年間の残業時間の上限が（G ）時間とされる見込みである。

ア. 360                      イ. 450                      ウ. 540                      エ. 720                      オ. 44

今後予定される労働基準法改正においては、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者につき、最低年（H ）日は取得させなければならないという義務が会社に課せられる見込みである。

ア. 1                      イ. 3                      ウ. 5                      エ. 8                      オ. 10

### 【問題 2】

各問の記述で法令上正しいものは○、誤っているものは×を解答欄に記入してください。

- A 契約更新を3回を超えてしていたり、又は1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者について、雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告しなければならない。
- B 有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えたときは、従業員の申し込みにより正社員に登用しなければならない。
- C 労働基準法32条の労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を言う。
- D 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければならない。
- E 労働時間の把握方法は、使用者による現認もしくはタイムカード等による記録が必須とされており、自己申告制は認められていない。
- F 終業後に行われる研修は、業務ではないので、労働時間にはならない。

### 【問題 3】

解雇に関する以下の選択肢のうち、間違っているものが一つだけあります。その記号を解答欄に記入してください。

ア	業務上の傷病の場合は、その休業期間においては解雇することができない。
イ	解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、無効となる。
ウ	解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、少なくとも30日前に解雇の予告または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当の支払いのいずれかの手続を行わなければならない。
エ	労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときには解雇予告等が除外される。
オ	労働者が、解雇の予告をされた日から退職の日までに、解雇の理由についての証明書を請求した場合には、使用者は遅滞なく交付しなければならない。