

U7-2023-

労働基準監督 A

専門(記述式)試験問題

注 意 事 項

1. 問題は労働法及び労働事情の各 1 題あります。2 題とも解答してください。
2. 解答時間は 2 時間です。
3. 答案用紙の記入について
 - (ア) 答案は濃くはっきり書き、書き損じた場合は、解答の内容がはっきり分かるよう訂正してください。
 - (イ) 問題 1 題に 1 枚(両面)を使用してください。
 - (ウ) 表側の各欄にそれぞれ必要事項を記入してください。問題番号欄には、労働法は「1」、労働事情は「2」と記入してください。
 - (エ) 試験の公正を害するおそれがありますので、答案用紙の切取線より下の部分に氏名その他解答と関係のない事項は記載しないでください。
4. この問題集は、本試験種目終了後に持ち帰りができます。
5. 本試験種目の途中で退室する場合は、退室時の問題集の持ち帰りはできませんが、希望する方には後ほど渡します。別途試験官の指示に従ってください。なお、試験時間中に、この問題集を切り取ったり、転記したりしないでください。
6. 下欄に受験番号等を記入してください。

第 1 次試験地	試験の区分	受験番号	氏 名
	労働基準監督 A		

指示があるまで中を開いてはいけません。

1. 労働法

(1) 労働法に関する次の①、②、③の用語について、それぞれ 100 字程度で説明しなさい。

- ① 賃金の支払に関する 4 原則(又は 5 原則)
- ② 変形労働時間制
- ③ 労働契約上の安全配慮義務

(2) 以下の①～④の事例に関し、それぞれ労働基準法所定の書面に関する取扱いとして、法律及び判例に照らして問題がないかについて、理由も含めて簡潔に記述しなさい。

なお、①～④の事例は、それぞれ独立しており、相互に関係はないものとする。また、A～Dの事業場には、労働組合は存在しない。

- ① A事業場の使用者は、正社員と労働契約を締結するに際し、その人に対し、種々の労働条件を労働条件通知書により明示しているが、解雇の事由等の退職に関する事項及び退職手当の決定の方法等の退職手当に関する事項については、これらに関する定めを設けないとして特段の明示をしていない。
- ② B事業場の使用者は、常時、正社員 15 名、契約社員 15 名及びパートタイム労働者 5 名を雇用しているが、正社員のみを適用対象とした正社員用就業規則のみを同事業場の就業規則として作成し、行政官庁に届け出ている。
- ③ C事業場の使用者は、全役員及び全従業員で構成される親睦団体の代表者を、労働者の過半数を代表する者に指名して、その代表者との間で種々の労使協定を締結している。
- ④ D事業場の使用者は、時季によって事業の繁閑に差があり従業員の入れ替わりが激しいことから、各従業員の氏名、生年月日、労働時間、賃金等についての記録を作成していない。

- (3) 労働基準監督官Xが、管内のA社を調査したところ、次のような事実が認められた。これらの事実に基づいて、以下の①、②、③の設問に答えなさい。

○A社について

- ・総合建設工事を営む会社。本社のほかに支店等はない。
- ・労働者は、60名(男性40名、女性20名)であり、労働組合はない。
- ・所定労働時間は、始業時刻午前8時、終業時刻午後5時、休憩時間1時間の1日8時間、1週40時間、休日は毎週土曜日及び日曜日と祝祭日等であり、その旨就業規則に規定されている。
- ・賃金は月給で、賃金の締切日は毎月末日であり、支払日は翌月5日である。
- ・労働基準法第36条第1項に基づく時間外・休日労働に関する協定(以下「36協定」という。)は、適法に締結され、所轄労働基準監督署長へ届出がなされている。36協定の内容は表1のとおりである。
- ・「総務・経理」、「施工・現場管理」、「設計・営業」の各部署から労働者B、C、Dを抽出し、4月から6月までの時間外・休日労働の実績を確認した結果は表2のとおりである。また、同期間のDの賃金台帳は表3のとおりである。

- ① Bは、毎月、1日1時間、月2日程度の早出出勤(表2に計上された時間外・休日労働)を行っているが、これとは別に、業務終了後の午後5時以降に、その日使用された機械点検と清掃の業務を毎日30分程度実施しており、この業務は機械のメンテナンスと新規購入判断のため、A社として必要なものであることが判明した。この場合における問題点について、労働基準法及び判例に照らして記述しなさい。
- ② Cの6月の時間外・休日労働が突出している理由を尋ねたところ、同月上旬にA社が所在する地域において発生した自然災害により、一部道路が寸断される甚大な被害が発生し、A社は地方自治体からライフラインを緊急に復旧するよう要請を受けたことから、Cはこの作業に従事するため、6月の所定労働日に5日間、各日15時間の勤務をしたことが判明した。この場合における問題点や適法とされるための要件について、労働基準法に照らして記述しなさい。
- ③ Dは、これまでに重要な会議に遅刻したり、作成した営業資料に重大な誤りがあるなどしたため、その都度、就業規則の懲戒の規定に基づき戒告処分を受けていたが、7月、Dの重大な不注意により営業車を損壊させる事故を発生させたことから、A社はこれまでの経緯を踏まえ、Dに対し制裁の一つである減給処分を行うことを決定した。A社の定める就業規則には、懲戒事由と手段の規定があり、Dの行為はこの懲戒事由に該当し、減給処分とすること自体は社会通念上相当であるものの、減給額については規定されていない。そこで、A社は、Dの基本給の1日分相当額である10,000円を7月分賃金にて減給することを検討しているが、この場合における問題点について、労働基準法に照らして記述しなさい。

表 1 【A社の36協定(抜粋)】

1 日		1 か月		1 年	
法定労働時間 を超える時間 数	所定労働時間 を超える時間 数(任意)	法定労働時間 を超える時間 数	所定労働時間 を超える時間 数(任意)	法定労働時間 を超える時間 数	所定労働時間 を超える時間 数(任意)
5 時間	—	45 時間	—	360 時間	—

表 2 【時間外・休日労働の実績(4～6月分)】

	4 月分	5 月分	6 月分
B	2 時間	2 時間	2 時間
C	25 時間	18 時間	80 時間
D	24 時間	32 時間	16 時間

表 3 【Dの賃金台帳(4～6月分)】

	4 月分	5 月分	6 月分
労働日数	20 日	19 日	22 日
(うち有給休暇日数)	0 日	1 日	0 日
時間外労働時間数	24 時間	32 時間	16 時間
休日労働時間数	—	—	—
深夜労働時間数	—	—	—
基本給	204,000 円	204,000 円	204,000 円
時間外・休日手当	41,063 円	54,750 円	27,375 円
職務手当	15,000 円	15,000 円	15,000 円
通勤手当	5,500 円	5,500 円	5,500 円
合計	265,563 円	279,250 円	251,875 円

2. 労働事情

(1) 労働経済に関する次の①、②、③の用語について、それぞれ 100 字程度で説明しなさい。

- ① 総務省「労働力調査」(2018 年以降)における「追加就労希望就業者」
- ② M字カーブ
- ③ 留保賃金

(2) 近年、我が国の賃金が他の先進各国と比較して伸び悩んでいるといった指摘が多く、過去 30 年間の一人当たり賃金の推移をみると名目賃金・実質賃金ともに、おおむね横ばいで推移している。

我が国の賃金が伸び悩んでいる要因としては、バブル崩壊以降の低い経済成長と長引くデフレによって、企業が賃金を抑制し、消費が低迷したことで更にデフレが加速し、企業に賃上げを行う余力が生まれにくい悪循環にあったことが挙げられる。

一方で、所定内給与を所定内労働時間で除して時給換算した名目賃金をみると、一般労働者・パートタイム労働者ともに上昇基調で推移し、特に、パートタイム労働者の賃金は、最低賃金の引上げ等を背景に、近年上昇している。また、1 時間当たりの実質賃金についても、消費増税等急激な物価上昇があった時期を除き、基本的に上昇基調で推移している。

そこで、以下の①及び②について、それぞれの設問に付されたキーワードを全て使って答えなさい。

なお、キーワードを初めて使うときには、下線を引くこととする。

① 時給換算した賃金が上昇基調で推移しているにもかかわらず、一人当たりの賃金が伸び悩んでいる要因について、この 30 年間で全体の就業者数が増加している背景も踏まえて記述しなさい。

(キーワード)

「女性や高齢者の労働参加」 「パートタイム労働者比率」

「産業構造の変化」 「一人当たり労働時間数」

② 高齢化や人口減少が本格化する中でも、今後、我が国の経済が成長を続けていく上で重要となる、労働の量の確保や労働の質の向上のために、企業や政府にどのような対応が求められるか記述しなさい。

(キーワード)

「子育て支援策の拡充」 「不本意非正規雇用労働者」

「リカレント教育やリスクリング」 「同一労働同一賃金」