

U7-2024-

労働基準監督 A

専門(記述式)試験問題

注 意 事 項

- 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。
- 解答時間は 2 時間です。
- 答案用紙の記入について
 - 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。
 - 問題 1 題に 1 枚(両面)を使用してください。
 - 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。
 - 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。
- この問題集は、本試験種目終了後に持ち帰りができます。
- 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。
- 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。

途中で退室する場合………本試験種目終了後の問題集の持ち帰りを

希望しない

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 休業手当
- ② 誠実交渉義務
- ③ 解雇権濫用法理

(2) 以下の①～④の事例に関し、労働時間、休憩、休暇に関する取扱いとして、法律に照らして問題点がないかについて、理由も含めてそれぞれ簡潔に記述しなさい。なお、各事例の事業場には年少者の労働者は存在せず、時間外・休日労働に関する労使協定以外の協定は締結されていない。

- ① 建設業を営むA社では、就業規則に、(i)毎月1日から月末までの1か月を平均し、1週の所定勤務時間が40時間を超えない範囲で、特定の週には40時間を超える変形労働時間制を採用すること、(ii)前月20日までに勤務割表で勤務日、勤務時間を明示すること、(iii)勤務割は始業・終業時刻の異なる3パターンの組合せで決まることを定めている。2024年3月20日に示された勤務割表では、同社に勤務するXの2024年4月の勤務時間の合計は177時間であった。
- ② 自動車製造業を営むB社に勤務するYは、2023年4月1日に20日間の年次有給休暇を付与され、2024年3月31日までの1年間で3日間の年次有給休暇を取得したが、B社では、業務多忙のため、Yに対し、残りの年次有給休暇を取得させなかった。
- ③ 入院施設を有するC整形外科では、労働者30名が勤務シフトを組んで交替勤務を行っており、個々の労働者の1日の労働時間が7時間を超えることはない。日中の診療時間帯は患者が集中し、休憩を一斉に付与することができないため、労働者ごとに時間帯をずらし、それぞれ1日の勤務の途中に45分間の休憩を付与している。
- ④ 飲食店を営むD社では、出勤簿と賃金台帳を労働者ごとに調製しているが、店舗で接客業務を行う労働者は5名のみである。個々の労働者の勤務時間は、労働者の都合によりバラバラであることから、出勤簿への押印をもって勤怠管理を行っており、始業と終業の時刻は記録していない。

- (3) A労働基準監督署の労働基準監督官は、署内の相談窓口において、管内のB株式会社(以下「B社」という。)で就労しているX及びYから次のような相談を受けた。これらの相談内容から考えられるB社の問題点について、法律に照らして記述しなさい。

なお、B社はA労働基準監督署管内で情報サービス業を営んでおり、労働者数は約100名である。B社には労働組合はない。就業規則と時間外・休日労働に関する労使協定はA労働基準監督署長に届出されている。

① Xの相談内容

私は、約20年前からB社に勤務しており、現在は経理部において給与計算の業務等に従事しています。賃金は月給制であり、毎月支払われる賃金として、基本給のほかに、役職に応じて加算される役職手当、扶養家族1人につき一定額を加算する形で支給される扶養手当、全社員共通で一定額が支給される住宅手当がありますが、時間外労働等の割増賃金の算定の基礎となる賃金は基本給に限定されています。役職手当、扶養手当、住宅手当についても割増賃金の算定の基礎に含めるべきではないでしょうか。

② Yの相談内容

私は、3年前からB社と業務委託契約を締結し、ソフトウェアの開発を行っています。契約上はB社の社員ではない独立した事業主ですが、自宅での作業はセキュリティの関係から禁止されているため、日々、B社のオフィスに出向き、社員と一緒に仕事をしています。契約書では、勤務時間の定めがないため、社員と同じく、午前9時に出勤し午後8時頃まで勤務します。休日も、社員同様に土・日・祝日です。契約締結時にB社から無償で貸与されたパソコン機器を使用し、依頼される内容に応じた開発を行います。依頼は拒否することはできず、自分以外の者に代替させることもできません。報酬は、月10万円の定額に出来高に応じた歩合が上乗せされ、毎月15日に支給されます。手取り額は平均して月25万円前後で社員と同程度ですが、金額的には不満です。深夜まで集中して作業することもしばしばあり、時にめまいを覚えますが、職場の健康診断は対象外とされており、健康面で不安を感じています。

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 厚生労働省「毎月勤労統計調査」における「パートタイム労働者」
- ② ベバリッジ曲線(UV 曲線)
- ③ 春闘

(2) 人口減少社会に入り、労働供給制約の問題を抱える我が国経済が再び成長軌道に乗るためには、将来にわたって企業が安定的な成長を続けるとともに、賃金引上げを通じて、企業活動による果実がしっかりと分配され、消費等を通じてそれが更なる成長につながる「成長と分配の好循環」を実現していくことが重要である。

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 労働者の賃金の増加によりもたらされる好影響について、個々の企業や労働者へ与える効果(ミクロの視点)と、経済全体への効果(マクロの視点)のそれぞれの視点から、具体的に記述しなさい。

(キーワード)

「人材の確保や定着」 「ワーク・エンゲイジメント」

「最終需要の増加」 「少子化問題」

② 我が国において構造的な賃金引上げを実現する手段の一つとして、成長分野・企業への労働移動が挙げられる。そこで、円滑な労働移動を実現するために必要な施策について、労働者が自発的に転職する際の促進要因と阻害要因に触れながら記述しなさい。

(キーワード)

「環境改善」 「ジョブ・カード」

「所得低下のリスク」 「リ・スキリング支援」