
2021年度 労働基準監督官A
専門記述
講評&解答例



1. 労働法

問題

- (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 未払賃金の立替払の対象となる賃金
 - ② 労働時間・休憩・休日原則の適用除外
 - ③ 減給の制裁を定める場合の制限
- (2) X社は, 自社の休暇等の制度について, 就業規則上, ①～④のとおり取扱いを定めている。本事例において, ①～④の規定が, それぞれ労働基準法上の休暇等に関する取扱いとして, 法律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。
- ただし, X社においては, 労働組合等との間で計画的に年次有給休暇を付与する旨の協定は締結されていない。
- ① 年次有給休暇は, 労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし, 取得理由を所属長が確認し, 労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させる必要がないと判断した場合は, 他の時季に取得させることがある。
 - ② 年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者に対しては, 付与日から 1 年以内に, 当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち 3 日について, 会社があらかじめ時季を指定するよう努める。
 - ③ 6 週間 (多胎妊娠の場合は 14 週間) 以内に出産する予定の女性労働者及び産後 8 週間を経過しない女性労働者は, いかなる理由があっても就業させない。
 - ④ 1 歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは, 休憩時間も含めて, 1 日に 2 回, 1 回について 15 分の育児時間を与える。
- (3) 自動車部品製造を行う A 社の B 工場に勤務している労働者 C が労働基準監督署へ来署して, 以下の①及び②の相談を行った。
- ① 私は, 平成 30 年 4 月 1 日に A 社に入社し, 入社以来 B 工場で働いています。私の所定労働時間は 8 時 30 分から 17 時 30 分であり, 休憩は 1 時間です。
- しかし, 会社から, 毎朝 8 時には出勤し, 機械の点検や整理整頓をするよう言われており, 実際にそのとおりに行っています。また, 週 1 回は終業時刻後に資格取得に向けた会社主催の研修会が 1 時間程度, 開催されており, 参加は任意で参加しなくてもペナルティなどはあり

ませんが、私は毎回参加しています。

この朝の始業前の準備時間や終業後の研修会の時間については、労働時間として取り扱われていませんが、これは労働基準法上、問題があるのではないのでしょうか。

- ② 時間外労働及び休日労働に関する協定（36 協定）は締結されており、特別条項はありません。B工場には労働組合がないため、労働者代表として社長から指名された経理課のD係長が締結当事者になっています。協定の対象期間は3か月であり、時間外労働をさせることができる時間数は、「1日3時間、1か月60時間」とのみ記載されていて、協定届を労働基準監督署へ届け出ていません。

このような状況で時間外労働が行われていますが、労働基準法に違反する部分があるのではないのでしょうか。

- ①、②の相談内容に関し、労働基準法及び判例に照らして、問題点があるかどうかについて、理由も含めて記述しなさい。

論 点

- 1 労働法に関する用語説明（設問(1)）
- 2 年次有給休暇に関する労働基準法上の規定（設問(2)）
- 3 労働基準法上の労働時間（設問(3)小問①）
- 4 36 協定の効力（設問(3)小問②）

解答例

- 1 設問(1)
 - ① 労働者が退職した日の6カ月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している定期賃金と退職手当のうち、未払となっているものである。いわゆるボーナスなどは含まれず、未払賃金の総額が2万円未満の場合も対象とはならない。(108字)
 - ② 農業や畜産・水産業に従事する者、監督管理者および機密の事務を取り扱う者、監視・断続的労働に従事する者で使用者が行政官庁の許可を受けたものであるが、これらの者にも深夜業の規定は適用される。(93字)
 - ③ 就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合には、1回の事案における減給の額が平均賃金の1日分の半額を超えてはならず、複数の事案における減給の総額が1賃金支払期における

賃金の総額の10分の1を超えてはならない。(106字)

2 設問(2)

- ① 使用者が、有給休暇を労働者の請求する時季ではなく、他の時季に与えることができるのは、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限られる。年次有給休暇の使用目的については、労働基準法の関与しないところであり、取得理由を所属長が確認し、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させる必要がないと判断した場合に他の時季に取得させることがある、との規定は違法である。
- ② 10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、その年次有給休暇の日数のうち5日については、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に、使用者があらかじめ時季を指定して取得させることが義務付けられている。したがって、3日については、会社があらかじめ時季を指定するように努めるだけでは、法に規定する義務を履行したことにはならない。
- ③ 使用者が6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性を就業させてはならないのは、その女性が休業を請求した場合である。産前産後の休業期間については、使用者から賃金が支払われない場合もあり、いかなる理由があっても就業させないとの規定は、労働者の権利を脅かすため、違法である。なお、産後8週間を経過しない女性については強制休業であることから、就業させないとの規定には問題はない。
- ④ 1歳に満たない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、一日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。したがって、休憩時間も含めて、1日に2回、1回について15分の育児時間を与えるとの規定は違法である。(約660字)

3 設問(3)

- ① 労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるものであり、労働契約、就業規則等の定めのかんにより決定されるべきものではない。

したがって、CがA社の指示により毎朝8時に出勤して実施している機械の点検や整理整頓は、A社の指揮命令下に置かれたものと評価できるので、労働時間であり、8時から8時30分までの賃金に加えて、1日について8時間を超えた30分については、時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要となる。

一方、終業時刻後に行われている研修会については、会社が開催しているものの、参加は任意であり、不参加にペナルティなどもないことから、使用者の指揮命令下に置かれたもの(労働時間)と評価できないため、研修の時間を労働時間としていないことは、違法とはいえない。

- ② 法定労働時間を超えて時間外労働をさせ、法定休日に働かせる場合には、36協定の締結と届出が必要である。36協定の締結に際し、当該事業場に労働組合がない場合は、36協定を締結する代表者を決めることを明らかにして行われる挙手や投票などの民主的な手続によって管理監督者で

はない労働者代表を選出することが必要である。しかし、B工場では、36協定の届出がなされておらず、社長から指名された係長が締結当事者になっていることから、違法である。また、対象期間も1年間とすることが必要であり、1日、1カ月のほか、対象期間である1年間についても時間外労働をさせることができる時間数を協定に記載することが必要である。

また、36協定の締結・届出をしたとしても、労働基準法上、時間外労働の上限（限度時間）は月に45時間と規定されていることから、特別条項を付すことなく1カ月60時間と協定することは違法である。通常予見することのできない業務量の大幅な増加に伴い、臨時的に限度時間を超える時間外労働をさせる必要がある場合に、特別条項を付すことで月45時間を超える時間外労働をさせることが可能であるが、その場合であっても絶対上限があり、かつ、上限を超えることができるのは6回までである。

(約920字)

以上

講評

難易度：A [易問]

ここ数年、出題されていた計算問題ではなく、オーソドックスな問題であった。

2. 労働事情

問題

(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」における「非労働力人口」の定義
- ② 労働供給曲線
- ③ 労働市場における情報の非対称性

(2) 我が国において, 今後, 人口減少が本格化する中, 経済・社会の担い手不足を解消するためには, 女性, 高齢者などの活躍の場をさらに拡大し, 就業率を高めていくことが必要である。また, 就業率の向上とともに, 働く人一人ひとりのポテンシャルを引き上げ, 活躍できるような環境を整備することも不可欠である。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 我が国の人口は2008年をピークに減少に転じているが, 今後, その減少の幅は大きくなると見込まれている。こうした人口減少下における我が国の労働力と働き方の現状と, その背景について記述しなさい。

(キーワード)

「M字カーブ問題」 「高齢者の就労希望年齢」 「非正規雇用の拡大」

② 就業率の向上を図るとともに, 働く人のポテンシャルの向上と活躍のための環境整備を進めていくために, 政府及び企業においてどのような対応が考えられるか, について記述しなさい。

(キーワード)

「女性の活躍」 「高齢者の就業機会の確保」 「キャリア形成」 「新たな働き方」

論 点

- 1 労働経済用語の意義
 - ① 「非労働力人口」の定義
 - ② 労働供給曲線
 - ③ 労働市場における情報の非対称性
- 2 就業率の向上及び労働者が活躍できる環境整備
 - ① 我が国の労働力と働き方の現状とその背景
 - ② 働く人のポテンシャルの向上と活躍のための環境整備への取り組み

解答例

- (1) ① 「非労働力人口」は、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者をいい、仕事をしたいと思っているかどうかによって、就業を希望している「就業希望者」、既に仕事が決まっている「就業内定者」、就業を希望していない「就業非希望者」に区分される。(123字)
- ② 労働供給曲線とは、労働者が提供する労働量を賃金率との関係で表したものである。労働の限界不効用が逓増的であるため、労働供給量と賃金率の間には正の関係があるとされ、縦軸に賃金率、横軸に労働供給量をとったグラフでは右上がりの曲線として描かれる。(119字)
- ③ 労働者は生産性等の自己の能力について認識しているものの、雇用する側の企業は労働者の能力について採用段階では良く知らないことを情報の非対称性という。労働者が自己の保有する資格を提示するなどのシグナルを示すことで防ぐことができる。(113字)
- (2) ① 我が国の人口は2008(平成20)年をピークに減少に転じているものの、就業率は、女性の活躍推進や高齢者の就業促進等に関する各種施策の推進により、女性や高齢者を中心に上昇している。こうした女性と高齢者の就業率の上昇を受けて、労働力人口や就業者数は、1990年代後半の水準を維持している。

また、働き方については、短時間の就業形態の増加等により、非正規雇用の労働者が大きく増加している。非正規雇用の拡大の背景をみると、非正規雇用に就いた理由として「自分の都合のよい時間に働きたいから」などの理由を挙げる労働者も多くなっており、このような労働者の意識変化に加え、雇用者側も、人件費抑制や業務の繁閑への対応などから非正規雇用を必要とする事情もある。さらに、人手不足の中で、人材確保のために本人の希望に合わせて短時間労働者として活用するという動きも見られる。

女性の就労に関しては、結婚・出産に伴う離職を示すいわゆるM字カーブ問題が指摘されるが、近年では、25～29歳、30～34歳、35～39歳女性の就業率の上昇により、就業率のグラフは台形に近づいており、M字カーブ問題は解消に向かっている。この背景には、女性の結婚、出産、子育てと就業との関係を巡る意識の変化があり、結婚、出産、子育てなどをきっかけと

して離職していたが、就業の継続や再就職を望む者が多くなり、結果として、2000年代以降は有配偶女性の就業率が上昇した。

高齢者の就労についてみると、男女ともに寿命が延びていることに伴い、人々の「高齢者像」も変化しており、何歳以上を高齢者と見るかについては、65歳以上を高齢者としてみる者よりも70歳以上を高齢者としてみる者の割合が多くなっている。このように、人々の「高齢者像」の変化に伴い、高齢者も生涯現役（エイジフリー）で活躍できることを望む者も多くなっていると考えられ、高齢者の就労希望年齢についても、70歳より高い年齢まで就労することを希望する者も多くなっている。

- ② 人口減少に直面している我が国において、就業率の向上を実現するためには、女性や高齢者の活躍の場をさらに拡大することが必要である。

女性の活躍の場を拡大するためには、就業希望の女性が、希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組まねばならず、女性活躍推進法では、企業等に対して、女性採用比率や勤続年数の男女差等の女性の活躍に関する状況や取組み等の策定・公表等が義務づけられている。また、高齢者の活躍を後押しするために、高齢者の就業機会の確保のため、高年齢者雇用安定法によって、70歳までの就業機会の確保のための措置を講じることが企業の努力義務とされている。

就業率の向上とともに、働く人一人ひとりのポテンシャルを引き上げ、活躍できるようにすることも重要である。このため、働く人が多様な働き方を選択したとしても、公正な待遇を確保して、その意欲と能力を引き出すことが重要である。政府は、非正規雇用労働者の待遇改善等を図るために同一労働同一賃金などの取組みなど、働き方改革をさらに推進する必要があり、企業等は、多様な働き方の普及により、「多様な正社員」制度の普及・促進に取り組んでいく必要がある。また、働く人のポテンシャルを高めるためには、その能力を高める機会が必要であり、働く人の能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練給付などの制度の拡充が必要と考えられる。

なお、近年、フリーランスや副業・兼業など新たな働き方のニーズが拡大しており、こうした新たな働き方に対するルールの特明瞭化等を考えていく必要がある。フリーランスについては、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として、独占禁止法の適用や、労働者災害補償保険等の特別加入制度の対象拡大等を検討していくこととされている。副業・兼業については、政府は社会保険の適用について不利とならないような制度の整備を進めるとともに、企業が働く人の副業・兼業を認めやすくできるように、副業・兼業先での労働時間を把握、簡便な労働時間管理の方法を示すなど、労働時間の管理方法についてルールを明瞭化することが必要と考える。

(約1700字)

以上

講 評

難易度：B [標準]

小問（1）について、労働経済に関する用語の定義は、①の「非労働力人口」などが問われた。「非労働力人口」という用語自体は知っている者も多かったと思われるが、総務省統計局が公表している「労働力調査」の用語の定義に即して記述しなければならず、この点において難しかったと考える。②労働供給曲線、③労働市場における情報の非対称性については、マクロ経済学やミクロ経済学の論点でもあり、比較的記述しやすかったと考える。

小問（2）について、『令和2年版 厚生労働白書』第1部第1章第3節「労働力と働き方の動向」及び第2章第4節「担い手不足・人口減少の克服に向けて」の内容を踏まえた出題であった。2020（令和2）年は、『労働経済白書』が公表されなかったこともあり、例年と異なって『厚生労働白書』における労働経済部分の記述からの出題となった。しかし、問題自体は、近年の我が国の労働状況を巡る問題のうち、比較的目にする事の多い課題であった事から、記述自体はできた受験生が多かったと考える。

れっく LEC 東京リーガルマインド

著作権者 株式会社東京リーガルマインド

(C) 2021 TOKYO LEGAL MIND K. K. , Printed in Japan

無断複製・無断転載等を禁じます。

KL20603