
2024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 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、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。

論点

1 設問(1)―労働法に関する用語説明

2 設問(2)

ア 1カ月単位の変形労働時間制における労働時間の上限

イ 年次有給休暇を取得させる義務

ウ 一斉休憩の適用除外

エ 労働時間の管理

3 設問(3)

ア 時間外労働に対する割増賃金の計算(手当の取扱い)

イ 業務委託契約における労働者性と安全配慮義務

解答例

1 設問(1)

- ① 労働基準法上の休業手当は、民法よりも広く労働者の生活を保障したもので、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中の労働者に、平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないとするものである。(107字)
- ② 労働組合との団体交渉の際に使用者に課せられた、直接会話し協議したり、労働者の要求に対して回答や主張を行ったり、自らの回答や主張の論拠を示し、必要な資料を提示するなどの義務をいう。誠実交渉義務違反は不当労働行為に該当する(判例)。(113字)
- ③ 解雇は労働者の生活に大きな打撃を与えるものであるため、使用者の解雇権の行使について、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合は、権利の濫用として解雇を無効とする法理である。(98字)

2 設問(2)

- ① 1カ月単位の変形労働時間制を採用する場合、労働基準法(以下「労基法」という)上、1カ月を平均して週の労働時間が法定労働時間の40時間以内となるようにあらかじめ設定することが必要となる。4月の暦日数は30日であるから、 $40 \text{ 時間} \times 30 / 7 = 171.4 \text{ 時間}$ が4月の労働時間の上限である。したがって、A社が4月の勤務時間を上限を超える177時間に設定していることは問題である。
- ② 労基法上、使用者は、年次有給休暇を10日以上与えられた労働者に対して、そのうちの5日について、労働者ごとに時季を定めて与えなければならない。B社の労使協定には年次有給休暇の一斉付与の規定はないので、B社がYに対して3日間の年次有給休暇しか与えていないのは問題である。また、使用者は、労働者の請求した時季に年次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は、他の時季に与えることができるが、単に業務多忙という理由では事業の正常な運営を妨げる場合とはいえないから、こちらも問題である。
- ③ 労基法上、休憩時間は、事業場の全労働者に一斉に与えなければならないが、病院は一斉休憩の適用が除外されているため、交代で休憩をとること自体は問題ない。また、休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上でなければならないが、C整形外科における1日の労働時間は7時間を超えることはないので、この点も問題ない。
- ④ 労働安全衛生法は、タイムカード、パソコン等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により労働者の労働時間を把握することを事業者が義務付けている。もっとも、厚生労働省のガイドラインでは、事業者による現認、すなわち、事業者が労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することも認めている。したがって、D社の労務管理責任者が労働者の労働時間を現認して出勤簿に押印していれば、問題ないが、現認していなければ、労働時

間を把握しているとはいえず、問題となる*1。(約 830 字)

3 設問(3)

- ① 時間外労働に対する割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金を算入しない。以上の手当は限定列举であり、これ以外のものはすべて算入しなければならない。また、全社員共通で一律に支払われている家族手当・通勤手当・住宅手当は、割増賃金の基礎となる賃金から除外されない(行政解釈)。したがって、役職手当や全社員共通で一定額が支給される住宅手当を割増賃金の算定の基礎に含めないことは問題である。なお、扶養家族1人につき支給されている扶養手当は、割増賃金の算定の基礎に含めなくても問題ない。
- ② 労基法上の労働者に当たるか否かは、契約形式にかかわらず、「使用従属性」の有無、すなわち、労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、報酬が指揮監督下における労働の対価として支払われているかどうかによって判断される。

使用従属性に関する判断基準としては、(ア)仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無、(イ)業務遂行上の指揮監督の有無、(ロ)拘束性の有無、(ハ)代替性の有無などがある。また労働者性の判断を補強する要素として、(ニ)事業者性の有無(機械・器具等の負担、報酬の高額性)、(ホ)専属性の程度などがある。

Yの場合、仕事の依頼は拒否することができず、自分以外の者に代替させることもできないことから、使用従属性が高い。また、報酬は、毎月15日に支払われていること、出来高に応じた歩合が上乘せられているが、手取り額はB社の社員と同程度であることから、事業者に対する代金の支払いというよりも、労務提供に対する賃金としての性格が強い。さらに、YはB社の仕事のみを実施していることから、専属性も高い。

以上から、YとB社との間には使用従属性が認められるので、Yは労基法上の労働者である。

したがって、B社は労基法など労働法の規制を受けるので、B社がYの労働時間を適切に管理せず、時間外労働や深夜業にかかる割増賃金を支払っていないこと*2、健康診断を実施していないことは問題である。(約 890 字)

以 上

*1 D社では、あらかじめ個々の労働者の勤務時間(始業と終業の時間を含む)が決められており、その上で出勤したかどうかを確認するために、出勤簿への押印という手続をとっていると推測される。その場合、問題となるのは、遅刻や早退、また、当初の所定労働時間を超える労働があったか否かということであるから、使用者が始業と終業について現認して押印していれば問題は無いが、現認していなければ問題である。法律に照らして問題となるのは以上であるが、臨検の際に時間外労働が多いことなどが把握された場合には、タイムカードの導入や労働日ごとに始業・終業時刻を適正に記録することを指導することになる。

*2 Yに支払われている報酬は、月10万円の定額と出来高に応じた歩合であるので、割増賃金を支払っているとはみなされない。

講評

難易度：易 [B]

労働基準監督官対策としての勉強以外に、法律の勉強してきた人は別であるが、通常の受験生にとっては、設問(1)②の誠実交渉義務、設問(2)④の使用者が負う労働者の労働時間を把握する義務、設問(3)②の業務委託契約を締結しているフリーランスの労働者性について、どこまで正確に記述できたのかが、差がつく部分であったと思う。一方、その他の設問は、非常に基本的な事項が問われているので、しっかりと対策してきた人は、合格点をとることは難しくなかったであろう。

・ 参考資料

内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省「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のガイドライン」(令和3年3月26日策定)

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 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」

論点

1 労働経済用語の意義

- 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」の定義

- ② ベバリッジ曲線（UV曲線）
- ③ 春闘

2 労働者の賃金引上げによる経済への影響及び労働者の労働移動の施策等

- ① 労働者の賃金増加の影響
- ② 円滑な労働移動を実現するための施策

解答例

- (1) ① 常用労働者のうち、「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者」及び「1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者」のいずれかに該当する者を「パートタイム労働者」という。(107字)
- ② ベバリッジ曲線は、失業率と欠員率の関係を表す右下がりの曲線である。同一曲線上での失業率の動きは景気循環に伴う労働需給の変化によるもので、曲線のシフトによる失業率の動きは構造的・摩擦的失業の増減によるものである。(105字)
- ③ 春闘とは、日本で毎年春に各産業の労働組合が企業に対して賃金引上げ等の要求を一斉に提出し、全国レベルの労働団体や産業別組織の指導と調整のもとで企業と労働組合との間で団体交渉することを総称したものである。(100字)

- (2) 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の効果（ミクロの視点）についてみると、近年は企業の人手不足が深刻化していることから、求人充足が課題となっている。求人賃金を引き上げることで企業に対する求職を促すことから、企業の求人充足に資すると考えられる。また、離職者の離職理由に収入が少ないことがあげられることから、賃上げは採用面ばかりでなく、人材の定着にも資する面がある。ゆえに賃上げは人材の確保や定着を促す効果がある。なお、賃上げは、企業だけではなく労働者にも好ましい影響を与える。賃上げにより年収が増加した場合、労働者の仕事への満足度を高める効果があり、働き方の主体性にもプラスの効果をもたらすと考えられる。年収の増加は、労働者の仕事へのモチベーションを高め、労働者のワーク・エンゲイジメントの向上や自己啓発の促進につながり、結果として企業や個人の生産性を高める可能性がある。

次に、経済全体への効果（マクロの視点）についてみると、賃金上げの影響は、消費、生産、雇用等の増加にも波及すると考えられる。賃金引上げによる家計所得の増加は、消費を通じて経済成長につながり、さらに雇用や生産、消費が生まれるという好循環をもたらす。これは、家計が、賃上げによる所得の増加の一部を消費に回すことにより、各部門における最終需要の増加をもたらす、それによる生産や雇用量の増加が起こり、雇用者所得が増加するというような波及効果によるものである。

また、我が国が直面する少子化問題の背景には、婚姻数の減少が大きな影響を及ぼしている。労働者の結婚選択に当たっては収入が影響を及ぼしていることもあり、収入の増加が結婚を後押しすれば、結果として出生の増加につながり、社会全体として少子化を克服していく観点からも、若年層を中心に賃金をしっかりと引き上げ続けていくことが重要である。

- ② 成長分野・企業への労働移動の促進は、労働者の構造的な賃金引上げに資するものである。労働移動、つまり労働者の転職について、労働者が自発的に転職する際の要因として、転職後の賃金の変動をみると、転職した年は、転職前よりも賃金が減少することも多く、転職が賃金に対してマイナスの影響を及ぼす所得低下のリスクがある。一方で、転職から数年経つと、転職が賃金に対して及ぼすマイナスの影響は消失し、転職前よりも年収が増加することもあることから、転職直後は賃金が減少する確率が高くなるものの、その後は転職前の企業で勤続するよりも年収が大きく増加する確率が高まると考えられる。また、転職により、職場環境や待遇、役割が変わることで、生活の満足度やキャリア見通し、成長の実感、仕事へのモチベーションも高まると考えられ、転職は個々人の希望の実現に寄与することもあり、これらは転職の促進要因と考えられる。

次に労働者が自発的に転職する際の阻害要因についてみると、労働者が転職を希望するも転職に踏み切らなかった理由として、希望する処遇と求人とのミスマッチや自分の職務経験やキャリアへの理解不足がある。特に中高年層においては、新しい職場環境に対する不安もある。

このため転職希望者への支援施策として、政府は、転職しやすい労働市場の整備に努めることが必要で、具体的には、ジョブ・カードの活用やハローワークを通じた就職相談、リ・スキリング支援を進めて転職希望者が成長分野への転職を志向し易くする等があげられる。企業側も職業に必要なスキルやその職業の性質の見える化、転職者を受け入れやすくするように職場の環境改善を進め、転職希望者に向けて職場情報の開示等に取り組む必要がある。

(約 1500 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で厚生労働省「毎月勤労統計調査」における「パートタイム労働者」の定義が問われた。「パートタイム労働者」自体はよく知っている言葉と考えるが、統計上の定義までしっかりと記述するのは難しかったかもしれない。②のベバリッジ曲線（U V 曲線）は、労働経済学分野では頻出項目であるが、通常のマクロ経済学やミクロ経済学の知識のみでは解きにくかったかもしれない。しかし、LECの模試で出題していたので、復習していた者は記述できたと思う。③の春闘は2014（平成26）年の本試験で出題されていたので、過去問を確認していた者は解答しやすかったと思われる。

小問(2)について、①及び②ともに『令和5年版 労働経済白書』の第Ⅱ部の特集からの出題となった。白書の特集では、賃上げが重要テーマとなっており、その中から転職（労働移動）との関連を問うものであった。白書の「まとめ」部分をおさえつつ、キーワードを手掛かりにして記述するとよいかと考える。

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) 2024 TOKYO LEGAL MIND K. K. , Printed in Japan

無断複製・無断転載等を禁じます。

KL23783