2023年度　労働基準監督官A
専門記述
講評＆解答例

LEC 東京リーガルマインド

0 001112 227668
KL22766

頒布・複写を禁じます

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 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。

⑶ 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社はこれまでの経韓を踏まえ、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２　【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

頒布・複写を禁じます

論　点

1　設問(1)―労働法に関する用語説明

2　設問(2)

ア　労働条件の明示事項

イ　就業規則の作成義務

ウ　労使協定の締結主体

エ　労働者名簿、賃金台帳等の作成と保存義務

3　設問(2)

ア　労働基準法上の労働時間と時間外労働に対する割増賃金

イ　労働時間の延長に関する上限と特別条項付きの36協定

ウ　減給処分の制限

解答例

1　設問(1)

①　賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月１回以上一定期日に支払わなければならない。ただし、法令・労働協約・厚生労働省令に定めがある場合は通貨以外のもので、法令・労使協定に定めがある場合は一部控除して支払うことができる。(112字)

②　一定の期間を平均して１週間当たりの労働時間が法定労働時間である 40 時間を超えない定めをしたときは、特定された週において40時間または特定された日において８時間を超えて、労働させることができる制度である。(101字)

③　使用者は労働契約法により、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随義務として労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすることが義務付けられている。(99字)

2　設問(2)

①　解雇の事由等を含む退職に関する事項は、使用者が労働契約を締結する際に労働者に対して労働条件通知書により明示しなければならない事項であるため、Ａ事業場の使用者は労働基準法違反であり、問題である。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、定めを設けていない場合には、明示しなくとも問題ない。

②　Ｂ事業場の使用者は、常時10人以上の労働者を使用しているので、就業規則の作成義務があるが、この場合、正社員と契約社員、パートタイム労働者でそれぞれ労働条件が異なる場合は、それぞれの就業規則を作成しなければならない。したがって、正社員のみを適用対象とした就業規則のみを作成し、届け出ていても、就業規則の作成義務を果たしたとは言えず、問題である。

③　労使協定を締結する際には、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときは

その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。労働者の過半数を代表する者とは、労働基準法41条２号に規定する管理監督者でないこと、かつ、労使協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないことが必要である。したがって、Ｃ事業場の労使協定は、親睦団体の代表者を使用者が指名して締結しているため、適法な労使協定の締結手続をとっていないことが問題である。

④　労働基準法は、事業場ごとに労働者名簿や賃金台帳を調整し、それを５年間保存することが義務付けられている。また、労働安全衛生法と労働安全衛生規則により、使用者は労働者の労働時間をタイムカードやパソコンの使用時間の記録等、客観的な方法で把握することが義務付けられている。したがって、Ｄ事業場で各従業員の氏名、生年月日、労働時間、賃金等の記録を作成していないことは問題である。

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い、当該時間が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することができるか否かにより客観的に定まるものである。労働者Ｂが行っている機械の点検と清掃業務は、Ａ社にとって必要なものであるから、当該時間、Ｂは使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することできる。したがって、毎日30分程度について、Ａ社が賃金ならびに時間外労働に対する割増賃金を支払っていないことは問題である。

②　使用者が法定時間を超えて労働者を労働させるには、36協定を締結してこれを届け出ることが必要であるが、例外的に「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、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」ような災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合（非常事由の場合）には、法定労働時間を延長し、法定休日に働かせることができる。この場合、労働基準法で時間外・休日労働として法定されている上限規制にかかわらず、時間外・休日労働をさせることも可能であるが、労働基準監督署長の許可が必要となる。

Ａ社ではこの点について許可申請、または届け出をしていないことが問題である。したがって、Ｃの時間外労働について、あらかじめ労働基準監督署長の許可申請を、または事態急迫のために許可を受ける暇がなかった場合には、事後に遅滞なく届け出ることが必要である。

③　使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別および事由を定めておかなければならない。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、その減給額は、１回の額が平均賃金の１日分の半額を超え、総額が一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。平均賃金は、算定事由の発生した日以前３か月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額となる。

労働者Dの平均賃金は、４月から６月までの賃金総額 796,688 円（265,563 円＋279,250 円＋251,875 円）÷91 日＝8,754.81（銭未満切り捨て）円であるから、減給処分ができるのは 4,377.40 円までとなる。したがって、基本給の１日分相当額である 10,000 円を減給することは法違反であり、問題である。

以　上

講　評

難易度：易［A］

昨年から、賃金や 36 協定の締結主体、平均賃金の算出方法など、オーソドックスなテーマが満遍なく出題され、基本的なことを勉強しておけば、どこかで点数がとれるようになっている。

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」(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キリング」　「同一労働同一賃金」

頒布・複写を禁じます

論　点

1　労働経済用語の意義

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」の定義

②　M字カーブ

③　留保賃金

2　我が国の賃金が伸び悩んでいる要因と労働力の確保等

①　我が国の一人当たり賃金が伸び悩んでいる要因

②　労働量の確保及び質の向上ための企業や行政の対応

解答例

(1) ①　追加就労希望就業者とは、従業者と休業者を合わせたものである就業者であること、週 35 時間未満の就業時間であること、就業時間の追加を希望していること、就業時間の追加ができることの４つの条件を満たす者である。(99 字)

②　女性の労働力率を年齢階級別にみたとき、結婚・出産期に該当する年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する様子が、M字を描くかたちで表されるものをいい、近年はM字の底が浅くなって台形に近くなっている。(103 字)

③　留保賃金とは、労働者が労働供給を決定し、就業を行うか否かを選択する賃金水準のことをいい、労働者は、市場賃金が留保賃金を下回ると不就業を選択し、市場賃金が留保賃金を上回ると就業を選択する。(93 字)

(2) ①　我が国では、バブル崩壊以降、低い経済成長と長引くデフレにより、企業は賃金を抑制し、消費者も消費を抑制した結果、需要低迷とデフレが進展して、企業に賃上げを行う余力が生まれにくい状況であったことが我が国の賃金が伸び悩む要因として考えられる。さらに近年における新型コロナウイルス感染症の拡大による経済活動の停滞により、労働者の労働時間数が低下し、一人当たり労働時間数も減少したことから、労働投入量も減少して生産活動が不活発化したことも賃金上昇が停滞した要因とも考えられる。

この 30 年間、少子高齢化の中で、労働力需要の高まりや就業意識の変化に伴い、育児支援の充実や定年の引上げなどにより、女性や高齢者の労働参加が進んだが、女性や高齢者が労働参加する際は、非正規労働者としての労働参加が多く、その多くが相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者となっている。また、我が国の産業構造の変化によっても同様の状況がみられ、具体的には、産業分類別にみると、第２次産業の労働者割合が低下する一方で、第３次産業の

労働者割合は上昇しており、特に第３次産業におけるパートタイム労働者比率が上昇している。パートタイム労働者比率の上昇は、女性や高齢者が、希望に応じて働く機会が増え、労働参加を進めるという意味で、望ましいことであるものの、相対的に賃金水準が低いことから、一人当たりの平均賃金の引下げ要因となっており、これらが我が国において賃金が伸び悩んでいる要因と考えられる。

② 我が国の労働力人口等についてみると、労働力率は約６割となっているが、一方で非労働力人口も一定数が存在している。この非労働力人口に属する者を労働者へと転換させることで労働量の増加が見込まれるが、その多くは雇用労働者となると考えられる。また、雇用労働者のうち、非正規雇用労働者は約４割を占める状況にあるが、雇用が不安定であったり、待遇が働きに見合っていなかったりする場合もある。このため、非正規雇用労働者と正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保すること、さらに労働者が働き易い環境を整えることで、働いていない者を労働へと誘引できると考えられる。具体的施策として、企業等は正規雇用労働者と非正規雇用労働者の同一労働同一賃金を実現するようにし、政府が、正規・非正規に関わらず子育て支援策の拡充を行うことなどがあげられる。

また、労働の質の向上は、労働者へのリカレント教育やリスキリングを行うことで実現できると考えられる。リカレント教育及びリスキリングともに、企業や労働者自身への負担を伴うが、企業がこれらの取り組みを進め、政府も補助金などの支援策を講じることで推進が可能となるであろう。

また、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働いている不本意非正規労働者が存在しているが、リカレント教育及びリスキリングを行うことで正規雇用への転換を促し、労働者が希望する働き方を実現することで、労働者の意欲向上や生産性向上につながると考えられる。

(約 1,250 字)

以　上

講　評

難易度：Ｂ［標準］

小問⑴について、労働経済に関する用語の定義は、①で総務省「労働力調査」(2018 年以降）における「追加就労希望就業者」の統計項目の定義が問われた。この項目は択一試験の労働事情においても頻出とは言えないもので、回答は難しかったと思われる。②のM字カーブは、2013（平成 25）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。③の留保賃金は労働供給の論点を学習していた者は解きやすかったかもしれない。

小問⑵について、①については、『令和４年版　労働経済白書』の内容を踏まえた出題であったが、例年問われているⅡ部の特集からの出題ではなく、コラム記事からの出題であった。一方、②

は労働経済白書の内容を抑えておかなければ記述できないものではなかったことから、キーワードの関連を考えることで解答できるものであった。

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) 2023 TOKYO LEGAL MIND K. K., Printed in Japan
無断複製・無断転載等を禁じます。

KL22766