2026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 256729

KL25672

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 労働基準法上の解雇予告義務

② 事業場外労働のみなし労働時間制とその適用例

③ 労働委員会

(2) 以下の①～④の事例に関し、労働関係法令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、対象期間を令和７年４月から１年間とする時間外・休日労働に関する労使協定(以下「三六協定」という。)以外の協定は締結されていない。また、いわゆる管理監督者については検討しなくてよいものとする。

① 飲食業を営むＡ社は、危機的な経営状況が続いているため、事業場の過半数代表から同意を得るのみならず、労働者本人に対しても繰り返し事情を丁寧に説明し、個別に同意を得た上で、地域別最低賃金額を下回る賃金額で労働契約を締結し、その契約書の記載のとおりに賃金を支払っている。

② 小売業を営むＢ社では、本社の営業部に所属する労働者を対象に、１日７時間に１か月の所定労働日数(20 日)を乗じた時間数を、その月の所定労働時間数(総労働時間数)として設定した上で、フレックスタイム制（１か月単位）を適用している。営業部では毎朝全員参加のミーティングがあるため、業務の状況等を勘案しつつ、Ｂ社が始業時刻を指定しているが、終業時刻は各労働者における自由な決定に委ねている。

③ 製造業を営むＣ社では、海外に事業を展開する取引先からの短納期の製品受注に対応するため、製造部門で製品の製造作業に従事する労働者Ｄの令和７年６月における法定時間外労働時間数が 85 時間、法定休日労働時間数が 20 時間となった。なお、三六協定上の限度時間は１か月 45 時間で、１年について６か月以内に限り、１か月 70 時間まで延長して労働させることが可能であったものとする。

④ サービス業を営むＥ社では、就業規則において、時間外労働の割増賃金率は２割５分と定めている。当該事業場で勤務する労働者Ｆは、１か月 65 時間の法定時間外労働を行い、所定の時間単価に上記の時間外労働時間数と割増賃金率を乗じて計算された割増賃金が所定の賃金支払日に支払われた。なお、Ｆに深夜労働、休日労働はなかったものとする。

(3) 以下の①及び②の問いについて、理由も含めて記述しなさい。

○A社について

・情報通信業を営む会社であり、事業場は本社のみである。

・従業員数は300名(正社員200名、有期契約社員100名)であり、労働組合はない。

・就業規則は作成・届出がなされており、従業員には周知されている。

① A社においては、従業員の長時間労働を防止する目的で、就業規則の休日に関する規定を改正し、従業員が法定休日における労働をする場合は、あらかじめ所属課長の許可を得ることを内容とする新たな勤務制度を導入することとした。A社では、就業規則を変更するため、正社員と有期契約社員に対する説明会を実施し、その後、正社員Bから意見を聴き、当該意見を記した書面を添付した上で、改正した就業規則を所轄労働基準監督署長へ届け出た。Bは管理職ではないが、従業員の中で最も勤続年数が長く、多くの従業員から信頼を得ていることで知られていたことから、社長から直接指名されたものであった。

この場合における労働基準法上の問題点について記述しなさい(労働契約法上の問題点については検討不要とする。)。

② Cは、4月1日付けで契約期間半年の有期契約社員としてA社に採用され、入社後、一貫してA社の基幹業務にフルタイムで従事していた。採用の際だけでなく入社後も、Cは、A社の役員や上司から、「できるだけ長い期間働いてほしい」と度々言われていた。毎年度8月と2月に、更新面談や雇用契約の締結等の契約更新手続が行われており、8回目の契約更新手続の面談の際、Cは、契約更新の申込みの意思を伝えたが、A社は、Cが前月に1回遅刻(10分)したことを理由に、現契約の契約期間満了をもって雇用契約を終了し、次回(4月以降)の契約更新はしない旨を伝えた。これに対し、Cは異議を述べたが、A社は、4月以降Cを就労させず、賃金も支払わなかった。

この場合における労働契約法上の問題点について記述しなさい(労働基準法上の問題点については検討不要とする。)。

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　最低賃金額以上の賃金の支払義務（小問①）

イ　フレックスタイム制の導入（小問②）

ウ　時間外労働・休日労働の限度時間（小問③）

エ　時間外労働の割増賃金（小問④）

3　設問(3)

ア　就業規則の変更手続（小問①）

イ　雇止めの有効性（小問②）

解答例

1　設問(1)

①　使用者が労働者を解雇するには、天災事変等のやむを得ない事由で事業の継続が不可能になった場合や労働者の責に帰すべき事由で解雇する場合を除き、少なくとも30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。(108字)

②　労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合で、労働時間を算定し難いときに、所定労働時間労働したとみなされる制度で、外回り営業に従事し、使用者の具体的指揮監督が及ばない場合などに適用される。(107字)

③　労働組合法に基づき、労働者の団結を擁護し、労働関係の公正な調整を図ることを目的として設置された機関で、中央労働委員会と都道府県労働委員会が置かれている。労働争議の調整、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査等を行う。(110字)

2　設問(2)

①　事業場の過半数代表の同意や労働者の個別の同意があったとしても、使用者は地域別最低賃金額以上の賃金を支払わなければならず、これを下回る賃金額での労働契約は無効である。したがって、A社が地域別最低賃金額を下回る賃金しか支払っていないのは問題である。

②　フレックスタイム制を導入するには、就業規則その他これに準ずるものに始業・終業時刻の決定を労働者に委ねる旨を定め、かつ、必要事項を定めた労使協定を締結することが必要である。B社では、フレックスタイム制導入のための労使協定が締結されていないことが問題である。また、業務上の理由により始業時刻を固定するのであれば、労使協定で始業時刻から一定の時間をコアタイムと定めることが必要である。

③　C社では、時間外労働・休日労働をさせるための労使協定と、臨時的な特別な事情がある場合

の特別条項が締結されているが、いかなる事情があっても、法定時間外労働時間と法定休日労働時間の合計は100時間未満でなければならない。しかし、Dの両時間の合計が105時間となっていることは、労働基準法に定める限度時間を超えており、問題である。

④　使用者は、法定労働時間を超えて労働させた労働者に対して、２割５分以上５割以下の率で計算した割増賃金を、１カ月につき60時間を超える時間外労働部分については５割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。したがって、Fが行った60時間を超える５時間の時間外労働について、E社が２割５分の率で計算した割増賃金しか支払っていないのは問題である。

３　設問(3)

①　使用者は、就業規則の変更にあたっては、当該事業場に労働者（正社員だけでなく、有期契約社員を含む全労働者）の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合にはその労働組合、過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）の意見を聴かなければならない。また、過半数代表者は、労働基準法に規定する管理監督者でないこと、就業規則を変更するための過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手などによって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。

A社では、就業規則の変更にあたって、正社員Bから意見を聴いて、当該意見書を添付した上で、改正した就業規則を所轄労働基準監督署長へ届け出ている。しかし、Bは管理職ではないが、社長の指名で選出された者であるから、上記の過半数代表者とはいえない。したがって、A社の就業規則の変更は、法所定の手続を満たしておらず、問題である。

また、法定休日に労働させる場合、労使協定の締結と所轄労働基準監督署長への届出が必要であるから、A社がその手続をとっていないことも問題である。

②　(ｱ)有期労働契約が過去に反復更新され、その契約期間満了時に契約を更新しないこと（雇止め）が無期労働契約における解雇と社会通念上同視できる場合、または、(ｲ)労働者が、契約期間満了時に有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的理由がある場合において、労働者が契約期間満了前に契約更新の申込みをしたか、契約期間満了後遅滞なく新契約締結の申込みをしたときは、雇止めが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限り、使用者は従前の有期労働契約と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされる。

Cは、A社の基幹業務にフルタイムで従事していたこと、採用時だけでなく入社後も、A社の役員や上司から「できるだけ長い期間働いてほしい」と度々言われていたこと、７回にわたって契約が更新されたことから、A社とCとの雇用契約は上記(ｲ)に該当する。そして、３年以上継続勤務しているCが１回10分遅刻したことを理由とするA社の雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。したがって、A社と契約更新の申込みをしたCとの間では、従来と同じ条件で雇用契約が更新されたとみなされるため、A社がCに賃金を支払っていないことは問題である。

以　上

頒布・複写を禁じます

講　評

難易度：B［普通］

従来、設問(2)は基本的な事項を問うものであったが、本年はフレックスタイム制についての小問②があり、難しかった。もっとも、設問(3)小問①が、就業規則の変更手続についてオーソドックスな問題であったことから、合格点をとることは容易であった。

※　参考資料

・　「フレックスタイム制の適正な導入のために」（東京労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000501880.pdf

頒布・複写を禁じます

２．労働事情

問　題

(1) 労働事情に関する次の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「常用労働者」

② 日本的雇用慣行

③ オン・ザ・ジョブ・トレーニング（ＯＪＴ）

(2) 我が国において、労働力の供給が制約される状況の中で持続的な経済成長を実現するためには、高齢化に起因する社会構造の変化を踏まえた社会インフラを支える人材の確保、人手不足の深刻化や労働者の意識変化を踏まえた雇用管理などが重要となる。

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 社会インフラを支える職業としては、例えば、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事があるが、そのうち物流・インフラに関わる仕事を「保安・運輸・建設グループ」という社会インフラ関連職に分類した場合、「保安・運輸・建設グループ」の特徴、持続可能な人材確保に向けた課題や企業の対応策について記述しなさい。

(キーワード)

「男性就業者数」　「高齢者」　「年間所得の非社会インフラ関連職との比較」

「身体的負担」　「時間外労働の上限規制の適用」

② 労働時間の限定や就業地の限定など、働き方に対する様々な希望を持つ労働者が増えている状況の中では、労働者の意識変化に対応していくことが企業にとって重要な課題になっているが、労働者の意識変化と相対的にみた若年層の意識の傾向、それを踏まえて企業が実施すべき取組内容について記述しなさい。

(キーワード)

「余暇の重要性」　「ライフイベント」　「継続的な雇用を望む若年層の意識」

「自己成長への関心」　「若年層及び中堅層の長期的な定着を促す施策」

頒布・複写を禁じます

論　点

1　労働経済の関する用語説明

①　厚生労働省「毎月勤労統計調査」における「常用労働者」

②　日本的雇用慣行

③　オン・ザ・ジョブ・トレーニング（ＯＪＴ）

2　社会インフラ関連職のうち、「保安・運輸・建設グループ」の特徴、持続可能な人材確保に向けた課題や企業の対応策

3　労働者の意識変化及び若年層の意識の傾向、これらを踏まえて企業が実施すべき取組

解答例

(1)について

①　常用労働者は、「期間を定めずに雇われている者」又は「１か月以上の期間を定めて雇われている者」のいずれかに該当する者で、一般労働者よりも１日の所定労働時間が短い者又は同じで週の所定労働日数が少ない者のいずれかに該当するパートタイム労働者を含む。(121 字)

②　日本的雇用慣行とは、従業員が学校卒業後に努めた企業に定年まで雇用される「終身雇用」、勤続年数などに応じて定められる賃金体系の「年功序列賃金」、企業単位で組織された労働組合の「企業別組合」の３点を特徴とする仕組みである。(109 字)

③　オン・ザ・ジョブ・トレーニング（ＯＪＴ）とは、労働者が実際の仕事をしながら仕事を覚えていくことをいい、従業員の訓練を実施する際、対象となる従業員を職務につかせたまま行う職業訓練のことをいう。(94 字)

(2) ①について

「保安・運輸・建設グループ」における特徴について、労働力面からみると、男性就業者数が女性の約８倍で性別偏重が顕著となっており、さらに65歳以上の高齢者の割合が高くなっている。また、処遇面について年間所得の非社会インフラ関連職との比較をみると、年間所得が非社会インフラ関連職に比べて約100万円程度低い水準にあり、加えて賃金プロファイルもフラットな形状で、年齢や職務経験による賃金の伸びは限定的である。業務面では非社会インフラ関連職よりも長時間労働となっており、立ち作業も多いため身体的負担が大きいなどの特徴がある。

このような状況下においては、若年層の参入促進と女性の労働参加の拡大、非社会インフラ関連職との年間所得格差の縮小、長時間労働の是正などが「保安・運輸・建設グループ」の持続可能な人材確保に向けた課題と考えられる。

これらを踏まえた企業の対応策は、2024年４月からの時間外労働の上限規制の適用を契機に、長時間労働の是正などの働き方改革を一層推進することが重要となる。さらに、若年層や女性の「保安・運輸・建設グループ」への参入促進、労働環境の改善による定着支援に加え、賃金プロファイルの明確化やスキルや経験の蓄積に応じて賃金が段階的に上昇する仕組みの整備なども必要となる。

②について

労働時間の限定や就業地の限定など、働き方に対する様々な希望を持つ労働者が増えているように、労働者の就業意識は多様化している。こうした状況の中では、労働者の意識変化に対応することが、企業にとって重要な課題となっている。

仕事への意識は、家事及び余暇との相対的な重要度によってとらえられる側面がある。このため仕事と余暇の在り方に対する意識について、「仕事優先型」「余暇・仕事両立型」「余暇優先型」に分類し、その傾向をみると「仕事優先型」の割合は低下する一方、「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」の「余暇・仕事両立型」や、「余暇の中に生きがいを求める」「できるだけ余暇を楽しむ」といった「余暇優先型」は上昇している。

以上を踏まえると、余暇の重要性が相対的に高まり、仕事と余暇のバランスを重視する方向へと価値観が変化していることが明らかとなった。こうした働く意識の変化は、様々なライフイベントがある中で価値観の多様化を反映しており、企業は労働者の意識変化に応じ、それぞれのライフイベントに合わせた働き方が可能となるよう雇用管理を行うことが必要である。

次に継続的な雇用を望む若年層の意識についてみると、20歳台及び30歳台では、「転職を通じたキャリア形成が望ましい」と考える割合が高く、若年層ほど同一企業に長くとどまることが望ましいと考えない傾向がみられた。また、仕事の価値観については、賃金水準を重視する傾向が顕著で、若年層ほど処遇面への関心が高いことがうかがえる。仕事スタイルについては、30歳台でタイムパフォーマンスを重視する傾向が高く、効率性を意識した働き方を志向する傾向がみられる。

就業を継続している理由のうち自己成長への関心に関係する事項では、若年層で「教育訓練・研修制度の充実」「ジョブローテーションがある」「自律的なキャリア形成が可能」などを就業継続理

由とする割合が高い。さらに、若年層が就業継続の判断における自己成長への関心の高さについて、自主的な能力開発の実施状況をみると、若年層ほど能力開発を行っており、「仕事に関する専門的知識」「業務に関する資格所得に必要な知識」等について取り組んでいる割合も若年層は高い傾向となっている。

以上の結果から若年層では継続的な雇用を望む意識が相対的に低く、仕事内容よりも賃金水準を重視する傾向があること、自己成長への関心も高いことが明らかで、30歳台では効率性を重視した働き方が志向されている。こうした世代別の傾向に対応するため、企業は20歳台から40歳台の若年層及び中堅層の長期的な定着を促す施策として、企業は処遇面の改善に加え、仕事の効率性を高める仕組みづくりや、適切な能力開発の実施を進めていく必要があると考えられる。

（約1,650字）

以　上

講　評

難易度：B［標準］

2026（令和８）年の労働事情の記述問題のテーマは、例年通り「令和７年版　労働経済白書」第Ⅱ部からの出題となった。設問①は、白書の第Ⅱ部第２章で取り上げられていた「社会インフラを支える職業の人材確保に向けて」からの出題で、特に「保安・運輸・建設グループ」に関する記述が要求された。記述解答作成においては、白書の記載内容を踏まえることで対応できるものと言えるが、論点をかなり絞っていることから記述しづらいと考えた受験生も多かったと思われる。設問②も同様に、白書第Ⅱ部第３章「企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理」第２節「労働者の意識変化」からの出題で、白書の記載内容を踏まえて解答ができた。両問ともに論点が絞られていることが記述のレベルを高めていると見えるので、少し難しかったとも思われる。

労働経済用語の100字説明問題は、①「常用労働者」が記述し難かったと思われるが、②日本的雇用慣行及び③オン・ザ・ジョブ・トレーニング（ＯＪＴ）は、割と認知度の高い用語と考えられるので、比較的記述し易かったと思われる。

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) 2026 TOKYO LEGAL MIND K. K., Printed in Japan
無断複製・無断転載・インターネット上への無断掲載等を禁じます。

KL25672