

専門(記述式)試験問題

注意事項

1. 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。
2. 解答時間は2時間です。
3. 答案用紙の記入について
 - (ア) 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。
 - (イ) 問題1題に1枚(両面)を使用してください。
 - (ウ) 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。
 - (エ) 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。
4. この問題集は、本試験種目終了後に持ち帰りができます。
5. 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。
6. 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。

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 労働基準監督官の権限
- ② 採用内定取消しの適法性
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの類型

(2) 以下の①～④の事例に関し、労働基準法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 運送業を営むA社において勤務する労働者Xは、年次有給休暇が余っていたことから、家族旅行に行こうと思い、連続3日間の年次有給休暇を取得したい旨の申出をしたが、上司から、業務上支障はないものの、他の労働者への気遣いから年次有給休暇を連続して取得するのは望ましくないとの、連続ではなく分けて別の日に取得するように言われ、申出を拒絶された。
- ② 飲食業を営むB社においては、従業員の月々の賃金から忘年会等の費用の捻出のために、親睦会費として月2,000円を控除している上、従業員が食器を破損した際には当該食器代について弁償させる形で、その月の賃金から差し引いている。
- ③ 製造業を営むC社に正社員(月給制)として15年勤務する労働者Yは、2024年10月、所定労働日である月曜日から金曜日までの5日間について、社長から会社側の都合による休業を命じられ、仕事をすることができなかった。Yが休業した5日間について、賃金として計2万円が支払われた。なお、Yの平均賃金は1万円である。
- ④ Zは、情報通信業を営むD社の求人広告を見て面接を申し込み、採用が決まった労働者である。その後、Zは、自分の労働条件について、D社から特に説明を受けなかったため、求人広告に記載された内容が自分の労働条件であるものと理解したが、実際に働き始めたところ、求人広告の労働条件と、実際の労働条件が大きく異なっていた。

(3) 以下の①及び②の問いについて、労働契約法に照らして理由も含めて記述しなさい。

○A社について

- ・飲料製造を営む会社。
- ・労働者数は3,000名であり、労働組合はない。
- ・賃金は月給で、基本給のほか、役付手当、資格手当、在宅勤務手当が支給されている。
- ・就業規則は作成され、所轄労働基準監督署長へ届出がなされている。
- ・就業規則は社内のイントラネット上で、いつでも閲覧できるよう労働者に周知されている。

① A社は、近年流行していた感染症の拡大に伴い、在宅勤務を推奨していた。しかし、感染症が収束してきたことから、在宅勤務は継続的に認めるものの、原則として出社を求める方針としたため、全従業員に一律で支給していた在宅勤務手当について、支給を取りやめることとし、特段従業員に事前に説明を行うことなく、就業規則の在宅勤務手当に関する規定を削除することにした。労働者Xはこの規定の削除が不合理であるとして、従前どおりの在宅勤務手当の支払を求めることができるか。

< A社就業規則(抜粋) >

(在宅勤務手当)

第30条 在宅勤務手当として、毎月月額5,000円支給する。

② 労働者Yは、休日に酒気帯び運転で逮捕され、罰金刑に処せられたところ、当該事実が新聞記事に大きく報道された。A社は、その状況を重く捉え、「罰金刑以上に処せられ、会社の体面を著しく汚したとき。」に該当するとして、Yを即時に懲戒解雇とした。YはA社に対し、当該懲戒解雇が無効であることを主張できるか。なお、Yは、過去に懲戒処分歴はないものとする。

< A社就業規則(抜粋) >

(懲戒の種類)

第68条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- (1) けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、30日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当(平均賃金の30日分)を支給しない。

(懲戒の事由)

第69条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(中略)

- ④ 罰金刑以上に処せられ、会社の体面を汚したとき。

(中略)

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第53条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

(中略)

- ⑧ 罰金刑以上に処せられ、会社の体面を著しく汚したとき。

(後略)

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 総務省「労働力調査」における「潜在労働力人口」
- ② スタグフレーション
- ③ 最低賃金

(2) 我が国の雇用情勢については、経済社会活動が活発化する中で、近年、人手不足が重大な社会問題となっており、その長期的な動向や背景等を踏まえた上で、人手不足緩和に向けた取組等を考えることが重要となる。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 我が国におけるこれまでの人手不足の局面に関して、それぞれの局面における状況や背景等について記述しなさい。

(キーワード)

「1970 年代前半(高度経済成長期末期)」

「1980 年代後半～1990 年代前半(バブル経済期)」

「2010 年代以降」

「経済状況の好転」 「高い経済成長率」 「サービス産業化」

② 人手不足を解決するためには、誰もが活躍できる社会の実現が重要である。多様な人材の労働参加に向けて、就労を取り巻く現状や課題、今後の望ましい方向性等について記述しなさい。

(キーワード)

「女性」 「高齢者」 「外国人」

「就業率の崖」 「選ばれる国」 「キャリアの一時的な中断」