

U7-2026-

労働基準監督 A

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。)

2. 労働事情

(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」