

労働基準監督官 専門記述

例題（過去問）

2023～2025年度



最短合格
公務員のライト

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に訂正してください。
 - (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を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ので、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」

労働基準監督 A

専門(記述式)試験問題

注意事項

- 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。
- 解答時間は**2時間**です。
- 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に訂正してください。
(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を記載しないでください。
- この問題集は、本試験種目終了後に持ち帰りができます。
- 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。
- 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 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、基本給のほかに、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。

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 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」

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に訂正してください。
 - (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を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 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。

(3) 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社はこれまでの経緯を踏まえ、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3 【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 |

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」(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増加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」