

資格の学校 **TAC** 平成 25 年度 労働基準監督官 A 採用試験

専門記述 労働法 【解答例】

問題

(1) 労働法に関する次の①～③の用語について、それぞれ 100 字程度で説明せよ。

- ① 割増賃金
- ② 専門業務型裁量労働制
- ③ 法定労働時間の特例

(2) 次の事例を読んで、下記の①～③の設問に答えよ。

飲食店をチェーン展開する A 社では、入社後の半年間を研修期間と位置付け、研修期間中は、新入社員は、店舗経営の全体像をつかむための研修として、本来の終業時刻の後の 2 時間、配属先店舗の店長の指示のもと、店長見習いとして店長業務を補佐することとされていた。また、毎日、始業 30 分前に出社し、店長とその日の研修内容について打ち合わせることが義務付けられていた。加えて月に 1 回程度、先輩職員による研修が企画され、参加は自由とされていたが、結果として毎回、新入社員全員が参加していた。A 社は、研修期間中は、残業をさせていないとして時間外手当(残業代)は一切支払っていない。

また、A 社は能力主義をうたっており、業務評定や研修のレポートの内容を基に、能力が高いと評価した者を、研修期間後すぐに、本社の企画部門に配属するか、又は各店舗の店長職に充てるという取組をしていた。

A 社では、本社の企画部門については、企画業務は発想力の勝負であり、労働時間と成果は比例しないとの考えから、企画部門の職員は、研修期間終了直後の者も含め全員、出勤・退社時間や休憩時間は自由とされている。

ある日、所轄の労働基準監督署に対して、研修期間直後に店長職となった A 社の B から、「自分は、店長であり管理監督者であるから残業代の支払いはないと A 社本社から言われているが、時間単価に換算した賃金額が同じ店舗のアルバイトよりも低いのは問題ではないか」という訴えが寄せられた。A 社では、アルバイトについては本社が一括採用し、各店舗に割り振っており、また、店長は、営業時間中は店舗に常駐し、人員が不足した場合にはアルバイトと同様にレジ打ちや配膳等をこなすこととされ、実態として B の労働時間の大半は、アルバイトと同様の業務態様となっていた。

- ① 研修期間中は残業代を支払わないとしている A 社の対応について、労働基準法上の問題点を簡潔に論ぜよ。
- ② A 社の企画部門における労務管理について、労働基準法上の問題点を簡潔に論ぜよ。
- ③ B の訴えが事実であった場合、B を管理監督者として取り扱う A 社の対応について、労働基準法上の問題点を簡潔に論ぜよ。

解答のポイント

小問(1)は平成24年と同様に労働法に関する用語を説明させる問題である。②③は頻出事項でないため、少し難しいかもしれない。「100字程度」という指定があるので、80字～120字程度で解答しておきたい。

小問(2)は労働時間に関する総合問題である。

①は店長業務の補佐、店長との打合せ、先輩職員による研修が労働時間に含まれるかがポイントとなる。

②は企画部門が企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）を採用していると推察されるので、これが許容されるのかを解答すればよいだろう。③はBが管理監督者に該当するかどうかの問題である。小問(2)も「簡潔に」とあるので、長々と解答しすぎないようにしたい。

最後に、試験には六法を持ち込めないので、条文を記載しなくても減点にはならないと思われる。

解答例

1. 小問(1)

- ① 割増賃金とは、時間外労働及び休日労働をした労働者に対し、使用者が支払うべき通常の賃金の計算額に一定の割増率を乗じた賃金である（労基法37条）。割増率は、時間外労働及び深夜労働は2割5分以上（月60時間を超える部分の時間外労働は5割以上）、休日労働は3割5分以上となる。
- ② 専門業務型裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務の中から、事業場の労使協定で対象となる業務を特定し、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定で定めた時間労働したとみなす制度である（労基法38条の3）。
- ③ 法定労働時間の特例とは、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時10人未満の労働者を使用するものについて、事業の特殊性から、労働時間の特例の規定に基づき、週の法定労働時間を特別に44時間とする旨の特例のことである（労基法40条、労基則25条第1項）。

2. 小問(2)

- ① 研修期間中に行われている店長業務の補佐、店長との打合せ、先輩職員による研修が労働基準法上の労働時間に含まれると、新入社員の労働が法定労働時間を超える場合があり、もし超えていると残業代を支払わないという措置が違法となる。よって、これらが労働時間に含まれるかが問題となる。

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、労働契約や就業規則の定めにかかわらず客観的に定まると解される。そうすると、終業後2時間の店長業務の補佐と、始業前30分間の店長との打合せは、店長の指示の下で行われているので、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、労働時間に含まれる。

一方、月1回程度の先輩職員による研修は、参加自由の建前をとっているが、新社員全員が毎回参加している点を考慮すると、実質的には強制参加であったといえる。よって、研修は先輩職員の指示の下で行われているので、これも労働時間に含まれる。

- ② A社の企画部門は出勤・退社時間や休憩時間が自由となっているので、企画業務型裁量労働（労基法 38 条の 4）を採用していると思われる。この点、本社の企画部門において企画業務を行っているので、企画業務型裁量労働制の対象業務に該当する。

しかし、対象労働者は対象業務を適切に遂行できる知識・経験等を有する者に限定されるので、研修期間直後の職員まで企画業務型裁量労働制の対象に含めることはできない。また、対象労働者の同意が必要なので、企画部門の職員について当然に企画業務型裁量労働制を適用させるという取扱いは許されない。さらに、休憩時間の規定（労基法 34 条）は原則通り適用されるので、1 日 6 時間を超える労働に対しては所定の休憩時間を与えなければならない。そして、出勤・退社の時間は自由であるが、みなし労働時間数を事業場の労使委員会で定めておかなければならない。

- ③ 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法上の労働時間・休憩・休日の規制の適用を受けない（労基法 41 条）。そして、管理監督者に該当するかは、役職名等の名称にとらわれず、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断すべきである。

本問をみると、B の労働時間の大半がアルバイトと同様の業務形態なので、経営者と一体的な立場にはなく、重要な職務内容を任されているとはいえない。また、アルバイトの採用権限がないので、店舗に関する重要な権限や責任も与えられていない。そして、営業時間中は店舗に常駐しなければならないので、出退勤の自由がない。さらに、賃金を時給単位で換算するとアルバイトより低いので、相応しい待遇を受けていない。

以上から、B は管理監督者に該当しないので、A 社が B を管理監督者として扱い、時間外労働及び休日労働に対して残業代を支払わないのは違法である。

以 上
(1,595 字)

TAC 生はココで解けた！

オプション講座「労働基準監督官セミナー」レジュメの P. 69 基本例題：例題 4 及び P. 118 応用問題：第 17 問が解答に際して参考になるであろう。