

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 解雇の予告
 - ② 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
 - ③ 未成年者の労働契約
- (2) 労働基準監督官 S が、管内の A 社に調査のため赴いたところ、以下のような事実が認められた。これらに基づいて、下記の①～③の設問に答えよ。

A 社について

- ・自動車用金属部品製造業を営む会社。支店等はない。
- ・労働者は、65 名(男 40 名、女 25 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 1 時間の 1 日 8 時間、土曜、日曜、祝祭日等を休日として 1 週 40 時間以下としており、その旨就業規則で規定している。
- ・賃金の締切は毎月末日である。
- ・労働基準法第 36 条第 1 項に基づく時間外労働協定(以下「36 協定」という。)は、社長が個人的に信頼している労働者を指名して労働者側の代表とし、この者との間で締結しており、延長できる時間は 1 日について 3 時間、1 か月 60 時間、1 年 360 時間としているが、所轄の労働基準監督署長への届出は行われていない。また、いわゆる特別条項は設けられていない。

- ① A 社が締結している 36 協定の労働基準法上の問題点を説明せよ。
- ② A 社では、毎年 10 月から 12 月にかけて業務の繁忙期となっており、S 監督官が労働者 X の労働時間について確認したところ、11 月期において、所定労働日に 1 日 8 時間を超えて働いた時間の合計が 45 時間認められ、このうち、8 時間は深夜に及んでいた。この場合、労働基準法上、X に対して支払わなければならない割増賃金を算出するための計算式を示せ。

なお、A 社における、1 年を平均した 1 か月の所定労働時間は 165 時間であり、また、労働者 X の賃金は次のとおりである。

基本給	月	250,000 円
通勤手当	月	12,000 円(通勤に要した費用に応じて支給されるもの)
家族手当	月	5,000 円(扶養家族の有無や家族の人数に関係なく全員に一律に支給されるもの)
職務手当	月	35,000 円(労働者の職務内容に応じて支給されるもの)

- ③ A 社は、S 監督官の指導を受けた後、労働基準法第 32 条の 4 に基づいた 1 年単位の変形労働時間制を新たに

導入することとした。1年単位の変形労働時間制とは何かについて説明するとともに、当該変形労働時間制に関する労使協定において定める必要がある条項を列举せよ。

解答のポイント

設問(1)は、昨年度と比べると解答しやすい用語が出題されている。

①は択一及び記述の頻出事項なので、正確に説明できるようにしたい。②は字数制限内でまとめるのは容易ではなかったと推測される。「有期労働契約が通算5年を超える」ことと「労働者の申込みにより無期労働契約に転換する」ことは解答に含めること。③は労働基準法57条・58条に規定されている「未成年者の労働契約」の内容を解答することが求められている。いずれも「100字程度」という制約があるので、制限字数には注意すること。

設問(2)は記述する事項が多いので、時間内に解答するのが容易ではなかったと推測される。

①は過半数代表者の選出方法と届出義務の違法性は解答しておきたい。②は「計算式」自体を示せばよいので、具体的な割増賃金額を求める必要はない。一方、計算式を示さずに割増賃金額だけを記述しても、本問を解答したことにはならないことに注意すること。

割増賃金の計算式は択一でも出題例がほとんどないので、解答に戸惑った受験者が多かったと推測される。「月による賃金額(月給額)÷月における所定労働時間」が1時間当たりの賃金となって、「1時間当たりの賃金×時間外労働時間×割増率」で割増賃金を算定できることが示せるとベストであった。

③は1年単位の変形労働時間制の知識がないと解答が困難と思われる。労働基準監督官試験では裁量労働制からの出題が増える傾向にあることは押さえておきたい。

解答例

1. 設問(1)について

- ① 使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。なお、この予告日数は、平均賃金1日分を支払った日数だけ短縮できる(労働基準法20条1項・2項)。
- ② 同一使用者との間で有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者から期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換の申込みがあると、使用者はこれを承諾したとみなされる。労働条件は契約期間を除き現に締結している有期労働契約と同じとなる(労働契約法18条)。
- ③ 親権者・後見人は、未成年者に代わって労働契約を締結してはならず、未成年者に代わって賃金を受け取ることも許されない。また、親権者・後見人・行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合は、将来に向かってこれを解除できる(労働基準法58条、59条)。

2. 設問(2)について

- ① まず、A社の事業場には労働組合がないので、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が36協定の労働者側の代表者となる(労働基準法36条1項)。そして、過半数代表者の選出は、管理監督者でない者の中から、過半数代表者を選出する旨を明らかにして実施される投票・挙手等の方法による(同法施行規則6条の2)。しかし、A社では労働者側の代表者を社長が選出しており、上記の選出方法に従っていない点が違法となる。

次に、36協定には、①1日当たりの延長時間、②1日を超え3カ月以内の期間の延長時間、③1年間の延長時間、を定めなければならない(同法施行規則16条1項・2項、36協定による時間外労働の限度に関する基準)。

A社の36協定は延長時間に関する記載はすべてなされている。そして、1年間の上限は360時間なので、この点の記載は適切である。しかし、1カ月の延長時間の上限は45時間なので、これを60時間と記載している点が不

適切である。また、健康上特に有害な業務の労働時間の延長は1日につき2時間を超えてはならないが（同法36条1項但書、同法施行規則18条）、自動車用金属部品製造業はこの業務に該当しないので、1日当たり3時間とする記載は適法である。

さらに、36協定は所轄労働基準監督署長への届出が効力発生要件の一つとなるが（同法36条1項、同法施行規則17条1項）、A社はこれを行っていない点が違法となる。

以上から、労働者側の代表者の選出方法及び届出義務について違法があるので、A社の36協定は効力を生じていないものと解するべきである。

- ② 使用者は、時間外労働の場合は通常の労働時間の賃金の計算額の25%以上の率、時間外労働と深夜労働が重なる場合は通常の労働時間の賃金の計算額の50%以上の率で計算した割増賃金を支払う義務を負う（労働基準法37条1項・3項、同法施行規則20条1項）。ここで「通常の労働時間の賃金」は、A社のように月給制の場合には「月による賃金額÷月における所定労働時間数（または1年間における1月平均所定労働時間数）」で算出される（同法施行規則19条1項4号）。

なお、通勤手当と家族手当は「月による賃金額」から除外されるが（同法37条5項）、名称は通勤手当・家族手当であっても、個人的事情を除外して一律の額で支給されるものは除外されないで、一律5,000円が支給されるA社の家族手当は除外されない。また、職務手当は除外されない。

本問の場合、Xの11月期の時間外労働時間は、深夜労働でない時間外労働が37時間、深夜労働である時間外労働が8時間となる。そして、Xの「月による賃金額」は $250,000 + 5,000 + 35,000 = 290,000$ 円である。これを165時間（A社の1年間における1月平均所定労働時間数）で除して「通常の労働時間の賃金」を算出し、「通常の労働時間の賃金×時間外労働時間×割増率」と計算すれば、割増賃金を算出できる。

よって、Xの割増賃金の計算式は「 $(290,000 \div 165 \times 37 \times 1.25) + (290,000 \div 165 \times 8 \times 1.5)$ 円以上」となる。

- ③ 1年単位の変形労働時間制とは、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ること、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の労働時間を40時間以下の範囲にした場合、特定の日及び週について1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。

そして、労使協定においては、①対象労働者の範囲、②対象期間、③特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）、④対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間、⑤労使協定の有効期間を定めなければならない（労働基準法32条の4第1項、同法施行規則12条の4第1項）。具体的には、②の対象期間は、1か月を超え1年以内の期間に限られる。④の労働時間は、②の対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないように設定しなければならない。⑤の有効期間は、②の対象期間より長い期間とする必要がある。

以上
(約2,100字)

TAC生はココで解けた！

『労働基準監督官対策セミナー』レジュメの応用問題 問題27（P.151）で割増賃金、36協定、解雇予告を、応用問題 問題28（P.154）で36協定を扱っているので、設問(2)を解答する際に参考になるであろう。