

問題

1. 労働法

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

- ① 賃金の支払に関する直接払の原則
- ② 労働基準法の強行的・直律的効力
- ③ 育児時間

(2) A労働基準監督署の労働基準監督官Xは、ある日、署内の相談窓口において、次のような相談を受けた。これらの相談について①～③の問いに答えよ。

なお、事例1と事例2はそれぞれ独立した事例である。

(事例1)

相談者は、従業員17名の会社に2年前から勤務している労働者。これまで人の入れ替わりはあるが、労働者数はほぼ同じであり、労働組合はない。

所定労働時間は1日8時間、休日は毎週2日である。休日や深夜の勤務はないが、残業は多い日で3時間程度あり、月内では多い月で40時間くらいになるものの、残業代（法廷の割増賃金）は30時間を超える分については支払われない。時間外労働に関する協定（36協定）は見たことがなく、そうしたものがあるということも会社からは聞いたことがない。また、会社には就業規則がない。

① 本事例から考えられる労働基準法上の問題点を記述せよ。

(事例2)

相談者は、経理担当の正社員として勤務し、入社してから8か月が過ぎたところである。

今般、遠縁の結婚式に参加することとなった。結婚式は次の日曜日に行われるが、遠方であることから帰ってこられるのが翌日である来週の月曜日となるため、仕事も今はそれほど忙しくもないことから、来週の月曜日に年次有給休暇を取得したいと考えた。自分にどれくらい年次有給休暇があるのかは知らなかったが、会社の上司である課長に有給休暇の取得を申し出た。

ところが、課長から、「入社して1年も経っていないのだから、有給休暇は与えられない。そもそも、そのような私的な理由で有給休暇を取ることは認められない。休んだ際の仕事は誰がするのだ。」などと言われ、年次有給休暇の取得を認めてもらえなかった。

なお、所定休日は毎週土日であり、相談者は入社以来、所定休日以外休んだことはなく、したがって年次有給休暇も取得したことはない。

② 年次有給休暇の権利の法的性格について、最高裁判所の判例を踏まえ、記述せよ。なお、以下の語句を全て用いることとし、最初に用いた箇所に下線を付すこと。

- ③ この相談を踏まえ、労働基準監督官Xが当該事業場を臨検したところ、年次有給休暇については、就業規則上、初年度は入社後1年継続勤務して8割以上の出勤率があった際に取得できるとされていることや、取得理由によっては取得を認めない運用をなされていることのほか、部署によっては、年次有給休暇を全く取得していない者がいることや、会社全体として年次有給休暇の取得日数が年間数日である者が多数を占めているなどの実態が認められた。

このような状況を鑑み、Xは労働基準監督官として、この会社に対しどのような指導を行うべきか、この会社の問題点を明らかにした上で、年次有給休暇の趣旨にも言及しつつ記述せよ。

2. 労働事情

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

- ① 有効求人倍率
- ② 自然失業率
- ③ 規模に関して収穫一定

- (2) 少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中で、我が国が成長し続けるためには、女性の活躍推進が不可欠である。そこで、以下の①及び②について、下記のキーワードを全て使って記述せよ。
なお、キーワードを初めて使うときには、下線を引くこと。

- ① 日本の働く女性の現状

「M字カーブ」 「潜在的労働力人口」 「有配偶女性の労働力率」

- ② 女性の活躍推進のために政府や企業が取り組むべき施策

「女性の継続就業」 「育児休業者のモチベーションの向上」
「ワーク・ライフ・バランス」 「保育所整備」