

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。

「請求」 「時季指定権」 「時季変更権」

- 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。

解答のポイント

小問(1)は、例年出題されている100字程度で労働法上の用語を説明させる問題である。①②は労働基準法の重要用語である。③は労働基準法67条の「育児時間」なので、育児休暇などと間違えないようにしたい。

小問(2)は、事例は長いものの、問われているのは基本テーマである。①③は事例の中で違反部分を発見・指摘することが要求されている。①は「労働基準法上の問題点」とあるので、労働基準法以外の事項を記述しても得点にならないと思われる。また、③は労働基準監督官として指導すべき内容が問われているので、「～指導すべきである」という形で解答すべきであろう。②は「白石宮林署事件」(最判昭48・3・2)の判旨を解答すればよい。

なお、第2回公開模試(労働基準監督官A 専門記述)の一部が的中している。

解答例

1. 小問(1)

- ① 賃金を労働者に直接支払わなければならないとする原則である(労働基準法24条1項)。労働者の親権者等の法定代理人への支払や、労働者の任意代理人への支払はいずれも直接払の原則に違反するが、労働者の使用者への支払は本原則に違反しない。
- ② 労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となる(強行的効力、労働基準法13条前段)。この場合に、無効となった労働条件の部分は、労働基準法で定める基準が労働契約の内容となる(直律的効力、同条後段)。
- ③ 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができ、使用者は、育児時間中は、その女性を使用してはならない(労働基準法67条)。

2. 小問(2)

- ① まず、会社の従業員がほぼ17名なので、就業規則を作成していない点が労働基準法に違反する。常時10名以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならないからである(労働基準法89条)。

次に、従業員の所定労働時間は1日8時間であるところ、1日の法定労働時間は8時間なので(同法32条2項)、従業員の残業時間は全て時間外労働となり(休日や深夜の勤務をしていないため)、会社は残業時間の全てについて割増賃金の支払義務が生じる(同法37条1項)。したがって、月30時間を超える部分の残業時間について、会社が割増賃金を従業員に支払っていない点が労働基準法に違反する。

さらに、上記の通り従業員に対し時間外労働を行わせているのに、36協定を締結していない点が労働基準法に違反する。使用者が労働者に対し時間外労働をさせるには、過半数組合(過半数組合がない場合は過半数代

表者)との間で、書面により 36 協定を締結し、行政官庁に届け出なければならないからである(同法 36 条 1 項)。事例 1 の会社には労働組合がないので、従業員の過半数代表者との間で 36 協定を締結しなければならない。

- ② 年次有給休暇の権利は、労働基準法が定める要件(同法 39 条 1 項, 2 項)が充足されることで、法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求を待って始めて生ずるものではない。その要件は、労働者が雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤することである。

そして、労働者がその有する休暇日数の範囲内で、具体的な休暇の始期と終期を特定して時季指定権を行使したときは、客観的に「事業の正常な運営を妨げる場合」(同条 5 項ただし書)に該当し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしない限り、当該時季指定権の行使によって年次有給休暇が成立し、当該労働日における労働者の就労義務が消滅する。

また、年次有給休暇における休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであって、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である。

- ③ ②の記述に照らすと、臨検した事業場には、(a)「入社後 1 年継続勤務」したときに年次有給休暇を取得できるとする就業規則の定めと、(b)取得理由によって年次有給休暇の取得を認めないとする運用に問題がある。

X は、(a)については、「入社後 6 か月継続勤務」に就業規則を改めるよう指導すべきである。また、(b)については、会社は年次有給休暇の利用目的に干渉できないので、労働者の時季指定権の行使に際し、取得理由によって年次有給休暇の取得を拒否しないよう指導すべきである。

また、年次有給休暇の制度には、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨がある。年次有給休暇を取得していない又は取得日数が数日にとどまるという会社の現状は、この趣旨にそぐわないだけでなく、過労によって労働者の健康が害されるおそれもあるので、この現状は会社の問題点といえる。

X は、例えば、計画年休(同条 6 項)の制度や、時間単位の年次有給休暇(同条 4 項)の制度の導入など、労働者が年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するよう指導すべきである。

以上
(1,703 字)

TAC 生はココで解けた！

第 2 回公開模試(労働基準監督官 A 専門記述)の一部が的中している。小問(1)の③について、同模試でも「育児時間」を 100 字程度で説明させる問題を出題していた。小問(2)の②について、同模試では年次有給休暇の成立要件を出題していた。

また、小問(2)の論点である「36 協定」「割増賃金」「年次有給休暇」は、択一式でも記述式でも過去の出題例が多いので、過去問をしっかりと検討していれば書けたであろう。