

〔問 1〕 次の文中の の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1 最高裁判所は、海外旅行の添乗業務に従事する添乗員に労働基準法第38条の2に定めるいわゆる事業場外労働のみなし労働時間制が適用されるかが争点とされた事件において、次のように判示した。

「本件添乗業務は、ツアーの旅行日程に従い、ツアー参加者に対する案内や必要な手続の代行などといったサービスを提供するものであるところ、ツアーの旅行日程は、本件会社とツアー参加者との間の契約内容としてその日時や目的地等を明らかにして定められており、その旅行日程につき、添乗員は、変更補償金の支払など契約上の問題が生じ得る変更が起こらないように、また、それには至らない場合でも変更が必要最小限のものとなるように旅程の管理等を行うことが求められている。そうすると、本件添乗業務は、旅行日程が上記のとおりその日時や目的地等を明らかにして定められることによって、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られているものということができる。

また、ツアーの開始前には、本件会社は、添乗員に対し、本件会社とツアー参加者との間の契約内容等を記載したパンフレットや最終日程表及びこれに沿った手配状況を示したアイテナリーにより具体的な目的地及びその場所において行うべき観光等の内容や手順等を示すとともに、添乗員用のマニュアルにより具体的な業務の内容を示し、これらに従った業務を行うことを命じている。そして、ツアーの実施中においても、本件会社は、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求めている。さらに、ツアーの終了後においては、本件会社は、添乗員に対し、前記のとおり旅程の管理等の状況を具体的に把握することができる添乗日報によって、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めているところ、その報告の内容については、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せをすることによってその正確性を確認することができるものになっている。これらによれば、本件添乗業務について、本件会社は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているということができる。

以上のような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「 A 」に当たるとはいえないと解するのが相当である。」

2 最高裁判所は、労働基準法第39条第5項(当時は第3項)に定める使用者による時季変更権の行使の有効性が争われた事件において、次のように判示した。

「労基法39条3項(現行5項)ただし書にいう「事業の正常な運営を妨げる場合」か否かの判断に当たって、 B 配置の難易は、判断の一要素となるというべきであるが、特に、勤務割による勤務体制がとられている事業場の場合には、重要な判断要素であることは明らかである。したがって、そのような事業場において、使用者としての通常の配慮をすれば、勤務割を変更して B を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより B が配置されないときは、必要配置人員を欠くものとして事業の正常な運営を妨げる場合に当たるとすることはできないと解するのが相当である。そして、年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところである〔……〕から、勤務割を変更して B を配置することが可能な状況にあるにもかかわらず、休暇の利用目的のいかんによつてそのための配慮をせずに時季変更権を行使することは、利用目的を考慮して年次休暇を与えないことに等しく、許されないものであり、右時季変更権の行使は、結局、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらないものとして、無効といわなければならない。」

3 労働基準法第64条の3では、 C を「妊産婦」とし、使用者は、当該女性を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならないとしている。

選択肢

- ① 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ② 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定の女性及び産後1年を経過しない女性
- ⑤ 監督又は管理の地位にある者
- ⑥ 業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるとき
- ⑧ 使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務
- ⑨ 時間単位の有給休暇
- ⑩ 事業主のために行為をするすべての者
- ⑪ 代替休暇
- ⑫ 代替勤務者
- ⑭ 通常必要とされた時間労働したもの
- ⑮ 当該法人
- ⑯ 妊娠中の女性及び産後8週間を経過しない女性
- ⑰ 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性
- ⑱ 非常勤職員
- ⑲ 法人の代表者
- ⑳ 労働時間を算定し難いとき

第47回(平成27年度)社会保険労務士試験の合格基準及び正答

1 合格基準及び配点

- (1) 合格基準
本年度の合格基準は、次の2つの条件を満たした者を合格とする。
① 選択式試験は、総得点21点以上かつ各科目3点以上(ただし、労務管理その他の労働に関する一般常識、社会保険に関する一般常識、健康保険法及び厚生年金保険法は2点以上)である者
② 択一式試験は、総得点45点以上かつ各科目4点以上である者
※ 上記合格基準は、試験の難易度に差が生じたことから、昨年度試験の合格基準を補正したものである。
- (2) 配点
① 選択式試験は、各問1点とし、1科目5点満点、合計40点満点とする。
② 択一式試験は、各問1点とし、1科目10点満点、合計70点満点とする。

2 試験問題の正答

試験科目	出題形式		選択式					択一式									
	A	B	C	D	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
労働基準法及び労働安全衛生法	㉔	㉒	㉑	㉓	㉕	B	D	C	D	A	B	B	C	A	D		