

# 事例問題 特訓ゼミ

～「置き換える力」をつけて事例問題を攻略～



近年、各科目で出題されることが多い事例問題。この事例問題を解くために必要な知識は、実はそれほど難しいものではなく、基本テキストにほぼ掲載されています。事例問題を解くために必要なものは、事例の記述を基礎的な知識に「置き換える力」です。本試験と同じ5肢択一の問題演習を通じて、この「置き換える力」をつけていきましょう！



社会保険労務士 **山川 靖樹** (山川社労士予備校)



「特集1」00 イントロ

## はじめに：事例問題の取り組み方の基本

●事例問題を解く際には、以下のことに注意して取り組んでみましょう。

**その1**：事例問題の問題文中の条件が与えられている与件文（**リード文**）がある場合、当然ですがリード文に誤りの記述はありません。そのリード文に与えられた条件を使ったそれ以降のA～E（または、ア～オ）の各設問肢の記述の正誤判定を行っていくことになります。

**その2**：したがって、つい、問題文の先頭に書いてあるリード文をじっくり読んでしまいがちなのですが、そこだけを読んでいても当然正解肢は見つけることができません。リード文は、まず、どのような論点の問題なのかおおまかに把握する程度に読みましょう。

**その3**：そして、その後各設問肢の正誤判定の検討に入るわけですが、その際に必要なのが先ほどのリード文です。つまり、各設問肢に正誤判定に必要なリード文の情報を引っ張ってくるイメージです。**設問肢←リード文**という頭の働かせ方をしてみてください。

**その4**：これは事例問題に限りませんが、5肢択一式の問題の場合、各設問肢の難易度は一律ではなく、簡単な肢と難解な肢が混在しています。特に、事例問題の場合、通常の問題よりも解答に時間がかかりますから、各設問肢の記述を見て、自分が解けそうな肢から取り組んだ方が、効率的に点数を取れる可能性が高まります。常にAまたはアから順番に解いていく必要はないのです。



# 1 労働基準法

**問1** 常時使用する労働者の数が500人であるX事業場（事業の内容は、物品の販売の事業）の使用者が、対象期間（労働基準法36条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限る）の起算日が平成31年4月1日である法第36条（時間外及び休日の労働）に規定する労協定（以下、本問において「36協定」という）を、X事業場の労働者の過半数を代表とする者と締結しようとしている。この場合における、以下のAからEまでの記述として、正しいものはどれか。なお、本問の解答においては、以下①～④の記述を考慮すること。

- ① X事業場においては、1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制及び1年単位の変形労働時間制はすべて導入しておらず、今後も導入予定はない。
- ② X事業場においては、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務については、現在も将来も存在しない。
- ③ X事業場においては、自動車運転の業務及び新技術・新商品等の研究開発業務は、現在も将来も存在しない。
- ④ 2019年5月1日に行われる予定の元号の改定は考慮しない。

- A X事業場で36協定を締結する場合、常時使用する労働者500人全員をその適用対象としなければならない。
- B X事業場の使用者が今回締結しようとしている36協定の有効期間の終期は、必ず平成32年3月31日としなければならない。
- C X事業場で36協定を締結する場合、対象期間における休日において労働させることのできる時間を定めなければならない。
- D X事業場について、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる事情（以下、本問において単に「臨時的な特別の事情」という）が特でない場合、36協定において定める対象期間において労働時間を延長して労働させることができる時間を、1か月45時間1年間で360時間とだけ定めるのは、労働基準法に違反する。
- E X事業場について、臨時的な特別の事情がある場合において、労働時間を延長して労働させることができる時間及び休日において労働させる時間の合計が、平成31年4月を85時間、同年5月を90時間とする36協定のもとで、その範囲内で労働させたとしても、特に労働基準法には違反しない。