

2016. 5. 22

ワークルール検定 2016春

問題〈中級検定〉

- 1 問題は30題（9ページ）あります。全問解答してください。
- 2 解答時間は、80分間です。
- 3 解答用紙のマークシートは、該当箇所を黒く塗りつぶしてください。なお、問題文中に「すべて選びなさい」とある場合は、該当箇所をひとつまたは複数塗りつぶしてください。
- 4 この問題冊子は、検定終了後持ち帰ることができます。
- 5 下欄に受検地、受検番号及び氏名を記入してください。

受検地	等級	受検番号	氏名
	中級		

*** 指示があるまで中を開いてはいけません。**

一般社団法人 日本ワークルール検定協会

TEL:03-3254-0545 <http://workrule-kentei.jp> <mailto:wr.kentei@gmail.com>

Q 1 就業規則と労働協約について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働協約は当事者双方が署名または押印することを要件としているが、それを欠く場合には労働協約としての規範的効力は付与されない。
- 2 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、一定の内容の就業規則を作成し、これを行政官庁に届け出なければならず、これを変更したときにも届出をしなければならない。
- 3 就業規則よりも有利な労働条件を法律が定めていた場合、法律の労働条件が契約内容となる。
- 4 就業規則と労働協約とで異なる労働条件が定めてある場合、労働条件の有利不利を問わず、就業規則の労働条件が適用される。

Q 2 採用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 採用時に、使用者がH I Vなどへの感染に関する情報を本人の同意なく調査することは許されない。
- 2 労働者の募集および採用について、女性のみを募集することは原則として許されない。
- 3 内々定の段階では労働契約は成立していないので、内々定を取り消されたとしても会社に対して法的責任を追及することはできない。
- 4 応募者の本籍地など、本人の能力と関係のない質問をすることは、採用面接の質問として不適切である。

Q 3 セクハラについて、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 男女雇用機会均等法は、職場におけるセクハラの発生を防止するために、事業主が雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけている。
- 2 勤務時間外に行われる会社の懇親会でなされた行為について、セクハラは成立しない。
- 3 女性の上司が男性の部下をしつこく食事に誘う行為が、セクハラに該当することはない。
- 4 上司が部下にセクハラ発言を継続的に繰り返した場合、身体的接触がなかったとしても懲戒処分がなされることがある。

Q 4 以下の行為のうち、パワハラになる可能性が高いものをすべて選びなさい。

- 1 顧客との待ち合わせ時刻を守らなかった社員に対して、「お客様を待たせるとは何事だ」と注意する。
- 2 仕事ができる部下に多くの仕事を与え、仕事ができない部下には業務上の必要性のない仕事をさせる。
- 3 クーラーの冷風を1年中あて続ける。
- 4 就業時間の終了間際になって、毎日のように過大な仕事を押しつける。

Q 5 使用者概念について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約上の使用者としての責任を負う主体は、形式的な契約上の当事者に限られず、黙示の労働契約が成立していると認められる場合には、使用者としての責任を負う。
- 2 労基法上の「使用者」として責任を負うのは事業主だけであり、事業の経営担当者である取締役などは「使用者」には含まれない。
- 3 親会社が子会社を一事業部門として完全に支配しているなど、子会社の法人格が完全に形骸化していると評価される場合には、親会社が子会社従業員の労働契約上の使用者とされる。
- 4 労組法上、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる場合には、使用者にあたる。

Q 6 賃金全額払いの原則について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 法令に定めがある場合と労使協定が締結されている場合は、賃金の一部を控除して支払うことが許される。
- 2 遅刻・早退等の場合にその時間分を賃金から控除することは、賃金全額払いの原則に反して許されない。
- 3 少額の賃金の過払いが生じた場合は、これを精算するため翌月の賃金から過払い分を控除して支払うことが許される。
- 4 懲戒処分として減給することは、賃金全額払いの原則に反して許されない。

Q 7 労基法上の割増賃金について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 所定労働時間が5時間の場合には、1日の実労働時間が6時間であっても、使用者には割増賃金の支払義務がある。
- 2 実労働時間が8時間以内である場合には、労働が深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）に及んでも、使用者には深夜割増賃金の支払義務はない。
- 3 賃金が歩合給で支払われる場合には、労働時間が何時間であっても、使用者には割増賃金の支払義務はない。
- 4 労働が深夜時間帯に及んだ場合には、労基法上の管理監督者に該当する者に対しても、使用者には深夜割増賃金を支払う義務がある。

Q 8 年俸制について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 年俸制の場合でも、賃金は毎月1回以上支払う必要がある。
- 2 年俸制の労働者には、労働時間、休憩、休日の規定が適用されないため、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いは不要である。
- 3 賞与も含めて年俸が決定されている場合は、賞与部分も割増賃金の算定基礎となる。
- 4 年度途中で年俸額を変更することはできない。

Q9 休暇・休業について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 休暇とは、労働義務を負っている「労働日」について使用者から労働義務の免除を得た日を指すので、法律上祝日とされている日について休暇が成立することはない。
- 2 計画年休制度を採用する場合、その旨を就業規則に規定する必要がある。
- 3 産前産後休業、生理休暇、育児・介護休業などの法定休暇は、労働者の権利として保障されたものであるため、使用者はこれらの休暇、休業中の賃金を保障しなければならない。
- 4 産前産後休業、育児休業については、女性保護の観点から不利益取扱いは禁止されるが、介護休業は男女いずれも取得可能なため、介護休業取得者への不利益取扱いは禁止されない。

Q10 年休について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働者が2週間以上の長期連続の年休を取得する場合、使用者の都合を踏まえて、年休を2分割して取得する必要がある。
- 2 使用者は、職場の過半数の代表者の同意を得ない限り、時季変更権を行使することはできない。
- 3 年休は自由利用が原則であるが、他の労働者の年休取得との調整のために、使用者が労働者に年休の用途を聞いたとしても違法とはならない。
- 4 管理職が繁忙期に年休を取得した場合、管理職の適格性を欠くとして役職を解くことは不利益取扱いには当たらない。

Q11 休職制度について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 休職制度を設けるか否かは、使用者が自由に決めることができる。
- 2 休職制度を設けた場合、休職命令の要件や期間は使用者が自由に決められるので、私傷病により2日間欠勤した場合には休職を命じ、1週間以内に復職しない場合には自動退職とするという制度も有効である。
- 3 休職期間中の賃金は保障しなければならない。
- 4 復職の判定方法について法的な規制はないので、傷病により休職した労働者の休職事由が消滅したか否かは医学的判断によらずに使用者の裁量的判断により決定するという制度も有効である。

Q12 使用者がなした普通解雇が裁判で無効と判断された場合の賃金等の取扱いについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 解雇されてから解雇無効が確定するまでの間の賃金は、労基法26条の休業手当とみなされ、平均賃金の6割のみの支払いが命じられる。
- 2 解雇されてから解雇無効が確定するまでの間の賃金に加えて、裁判所は、労基法114条の付加金の支払いを命じることができる。
- 3 労働者が解雇によって精神的苦痛を受けた場合、裁判所は、解雇されてから解雇無効が確定するまでの間の賃金とは別に、慰謝料の支払いを命じることができる。
- 4 労働者が解雇された後に他で働いて収入を得ていた場合には、その収入を使用者に全額返還しなければならない。

Q13 整理解雇の4要件（4要素）について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 倒産必至といえるほど財政が悪化していない限り、人員削減の必要性は認められない。
- 2 役員報酬減額、遊休資産の処分がされていない限り、十分な解雇回避措置を講じたとは認められない。
- 3 50歳以上の女性のみを対象とする整理解雇には、被解雇者選定の合理性が認められない。
- 4 整理解雇に際して労働組合との協議を義務づける内容の労働協約が締結されていなかったとしても、会社は労働組合と協議すべき信義則上の義務を負う。

Q14 雇用保険制度について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 雇用保険制度の運営費は、労使双方が負担する保険料収入のみによって賄われている。
- 2 雇用保険の被保険者となる労働者には、年齢の上限が定められている。
- 3 使用者が労働者の雇用保険加入手続を怠っていた場合、当該労働者の給与から保険料が天引きされていなかったとしても、2年間遡って雇用保険に加入させることができる。
- 4 雇用保険の基本手当は、労働基準監督署において失業の認定を受けなければ支給されない。

Q15 労働委員会の不当労働行為審査手続について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 個人申立てより組合申立てのほうが多い。
- 2 労組法7条の各号について個人申立てが認められている。
- 3 命令よりも和解によって終結する事件数のほうが多い。
- 4 不当労働行為の審査手続に労使の委員は関与しない。

Q16 労働協約と就業規則の法的性質について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 労働協約も就業規則も、労働組合の同意を必要とする。
- 2 労働協約も就業規則も、労働条件を不利益に変更しうる。
- 3 労働協約も就業規則も、労基法に違反しえない。
- 4 労働協約も就業規則も、労働契約に優先する。

Q17 争議行為の正当性について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 怠業は業務秩序を阻害するので正当ではない。
- 2 政治目的の争議行為は正当ではない。
- 3 経営状態が悪い会社に対し賃上げを要求する争議は正当ではない。
- 4 通告をしないで行う争議行為は正当ではない。

Q18 組合事務所の貸与について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 組合から組合事務所の貸与要求があれば、必ず貸与しなければならない。
- 2 組合事務所をいったん貸与しても、使用者は自由にその返還を求めることができる。
- 3 多数組合には組合事務所を貸与し、少数組合には貸与しないことは許される。
- 4 組合事務所を貸与した場合、相当な理由なしにその利用方法を制限することは許されない。

Q19 社会保険の適用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 日本国内に住所を有する35歳以上の者はすべて介護保険の被保険者となる。
- 2 厚生年金保険の被保険者には70歳未満という年齢制限がある。
- 3 学生アルバイトであっても労災保険の適用を受ける。
- 4 季節的業務に従事する労働者は、健康保険の被保険者とはならない。

Q20 社会保険における事業主の義務について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 事業主は、健康保険・厚生年金保険の保険料について、負担義務のほか納付義務を負う。
- 2 事業主は、雇用保険について、事業の種類を政府に届け出なければならない。
- 3 個人事業主は、労働者災害補償保険に加入することができない。
- 4 事業主は、被保険者資格の取喪について、保険者に届け出なければならない。

Q21 労働条件について口頭でしか説明を受けられなかった内定者が、このまま就職を決めても大丈夫だろうかと相談に来ました。これに対する回答として、法的に最も誤った内容を含んでいるものをひとつ選びなさい。

発言㉗ 契約内容が曖昧になっているとトラブルの原因になるし、このまま就職していいか不安だよね。労基法は、使用者に対して、労働者に労働条件を明示することを義務づけているよ。

発言㉘ ①労働契約の期間に関する事項、②労働時間、休憩、休日等に関する事項、③賃金の決定、計算および支払いの方法等に関する事項などの重要な労働条件については、書面で明示することが義務づけられているよ。

発言㉙ もっとも、パートタイム労働者に対しては、口頭の説明で足りるよ。

発言㉚ 実際の賃金が、求人票記載の見込額と比べ、社会の常識や通念に照らして著しく下回る場合には、不法行為にあたる可能性もあるよ。

- 1 発言㉗ 2 発言㉘ 3 発言㉙ 4 発言㉚

Q22 メンタルヘルス不調者への対応について、人事部で協議をしています。次の発言のうち、法的に最も誤った内容を含んでいるものをひとつ選びなさい。

発言㉗ 心の健康問題で休業している労働者がうまく職場に復帰できるようにするためには、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくのが望ましいですね。労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、傷病手当金などの情報提供をするなどの支援をすることも必要です。

発言㉘ 職場復帰は元の職場へ復帰させることが原則です。ただ、相当期間内に病気が治癒することが見込まれ、より軽い適切な業務がある場合には、会社は労働負担を軽減したり、段階的に元へ戻すなどの配慮することが重要でしょう。

発言㉙ 職場復帰の可否については、労働者や関係者から必要な情報を適切に収集して、復職が可能かどうかを総合的に判断する必要があるでしょう。日常生活ができる程度に病状が回復していれば、本人のためにも職場復帰をさせるべきです。

発言㉚ 労働者の健康情報等はプライバシーに関する情報です。労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。

- 1 発言㉗ 2 発言㉘ 3 発言㉙ 4 発言㉚

Q23 労働時間と賃金をめぐる次の発言について、誤っているものをひとつ選びなさい。

発言㉗ 最高裁は、労働時間かどうかは使用者の指揮命令下にあるか否かを客観的に判断するという立場です。

発言㉘ 判例の立場によると、労働時間を労働者と使用者との間で合意して決めることはできません。

発言㉙ 労基法上の労働時間に該当するとしても、仮眠時間のように労働密度が極めて薄い場合には、通常の労働に対する対価よりも低い賃金を設定しても問題はないと考えます。

発言㉚ 労働密度に応じて賃金額を当事者が合意で決められるわけですから、仮眠時間も含めて法定労働時間を超えた部分について割増賃金の支払いは不要とする合意も有効となります。

- 1 発言㉗ 2 発言㉘ 3 発言㉙ 4 発言㉚

Q24 事例を読んで、XのY会社に対する次の主張のうち、法的に最も誤った内容を含んでいるものをひとつ選びなさい。

事 例 Y会社に雇用されているXは、A社長から些細な仕事上のミスを指摘され、叱責を受けた後に、「すぐ辞めないならば、懲戒解雇する。」などと言われたことから、感情的になって「こんな会社辞めてやる」と言って退社をしました。しかし、納得ができなかったXは翌朝出勤して、A社長に「ミス自体は謝罪するが、辞めるつもりはない」と言ったところ、A社長は「辞めると言った以上、雇用を続けるつもりはない」と述べて、Xの就労を拒絶しました。これに対し、Xは次のように述べ、XY間の労働契約は終了していないと主張しました。

- 1 確かに、「こんな会社辞めてやる」とは言いましたが、A社長からの叱責は強迫といえます。
- 2 確かに、「こんな会社辞めてやる」とは言いましたが、ミスを理由とする懲戒解雇が有効なものと誤解していたので、錯誤にもとづくものといえます。
- 3 確かに、「こんな会社辞めてやる」とは言いましたが、私は感情的になっており、また所定の退職届も提出していないので、退職の意思表示をしたとはいえません。
- 4 A社長の「雇用を続けるつもりはない」という発言は解雇といえますが、合理的理由はありません。

Q25 事例を読んで、懲戒解雇に関する説明として正しいものをひとつ選びなさい。

事 例 鉄道会社Y社に勤務するXは、ほかの鉄道会社の電車内で痴漢行為を行い、戒告処分を受けた後に、さらに別の鉄道会社の電車内で痴漢行為を行って、逮捕、起訴された結果、罰金刑を受けました。このため、Y社は、Xを懲戒解雇するとともに、退職金を支給しない処分をしました。

- 1 懲戒解雇が有効である場合には、Xが退職金を請求する余地はない。
- 2 就業規則に、懲戒解雇ができる旨の定めがある場合には、Xに対する懲戒解雇は有効となる。
- 3 痴漢行為は私生活上の非行であるため、懲戒の対象となることはない。
- 4 懲戒解雇の後に判明したXの別の窃盗行為を、Y社は、遡って懲戒解雇の理由とすることはできない。

【総合問題1】 事例を読んで、次の**Q26**、**Q27**に答えなさい。

事 例 Y会社の大阪支店には、正社員6名と契約社員A・Bのあわせて8名が所属しており、就業規則はありません。A・Bは、時給制でフルタイム勤務をしており、労働契約は1年ごとに更新されていました。しかし、Aの勤務年数が通算4年に達したとき、Y社は、能力不足を理由としてAを雇止めしました。そのため、AとBはX労働組合を結成して、Y社と団体交渉を始めました。

Q26 団体交渉におけるX組合側のAの雇止めに関する主張について、法的に誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 雇止めの理由は、退職してから14日以内に書面で示さなければならない。
- 2 契約更新の有無と、更新する場合の判断基準は、書面で明示しなければならない。
- 3 契約社員の雇止めにあたっては、正社員の解雇事由と同程度の合理的理由がなければならない。
- 4 更新に合理的期待がある場合には、期間満了のみを理由として雇止めはできない。

Q27 団体交渉におけるY会社側の契約社員の労働条件に関する主張について、法的に誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 契約社員を社会保険に加入させる義務はない。
- 2 正社員に通勤手当を支給していても、契約社員には支給しなくてよい。
- 3 無期転換をした場合であっても、正社員と同様の給与を支払わなくてよい。
- 4 正社員と同様の年次有給休暇を、契約社員に付与する義務はない。

【総合問題2】 事例を読んで、この過程で発生した次のQ28～Q30の問題に答えなさい。

事例 Y会社では就業規則で賃金を引き下げるといううわさが出たため、従業員の中で組合結成の動きが出てきました。その中心となったのはCとDであり、同僚に対し働きかけてX組合を結成し、Dが委員長になり就業規則の変更に関する団体交渉を要求しました。

Q28 組合結成準備中になされた使用者の次の行為のうち、不当労働行為とみなされるものをすべて選びなさい。

- 1 組合結成の動きがあるか否かの調査をする。
- 2 組合結成の動きがあると知らず、Cに対し転勤を命じる。
- 3 組合結成の動きがあると知って、Dに対し出向を命じる。
- 4 組合結成の動きがあると知って、労働者に対し労働条件の問題点を聞く。

Q29 組合の結成について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 組合の結成は労働基準監督署に届け出なければならない。
- 2 組合の結成は労働委員会に届け出なければならない。
- 3 組合の結成には使用者の承認が必要である。
- 4 組合の結成には過半数の従業員の参加が必要である。

Q30 就業規則の変更を交渉事項とする団交について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 職場の従業員の過半数を組織した組合だけが団交権を持つ。
- 2 就業規則は使用者が過半数代表者（組合）の意見を聞いて変更するものなので、団交義務はない。
- 3 就業規則の変更は労働条件に関連するので、義務的団交事項に該当する。
- 4 就業規則は非組合員の労働条件をも定めているものなので、義務的団交事項にならない。