

ワークルール検定 **ドリル** vol. 11

働きやすい職場環境をつくるために、ワークルールの知識は欠かせません。
実際の検定問題で間違いが多かった問題を中心にドリルを作成しましたので、チャレンジしてください!!

過去の検定問題にチャレンジ! (2021年秋検定より出題)

Q1 採用について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正答率 30%】

- ① 内々定を取り消された場合、使用者に対して一切の法的責任を追及することはできない。
- ② 労働者の募集・採用を年齢により差別することは、原則として許されない。
- ③ 使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件について書面で明示する必要はなく、口頭で説明すればよい。
- ④ 判例によれば、使用者が労働者の思想・信条を理由に採用を拒否することは許されない。

Q2 労働条件の変更について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正答率 58%】

- ① 労働協約で労働契約の内容より不利な定めをした場合、労働協約の内容が優先される。
- ② 労働条件の変更は、労働者と合意しなくても、常に使用者が一方的に行うことができる。
- ③ 労働協約により労働条件を変更する場合は、労働基準法の定める基準を下回る定めをすることができる。
- ④ 使用者が就業規則を変更する場合は、労働組合の同意が必要である。

こたえ Q1 ②

解説 労働者の募集・採用を年齢により差別することは、原則として許されません。②は正しいです。

④を選んだ方が多くいましたが、裁判所は、企業者は、経済活動の一環として行う契約締結の自由を有し、自己の営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかは、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定できる、と判断しています(三菱樹脂事件・最高裁判所昭和48年12月12日

大法廷判決)。使用者が労働者の思想・信条を理由に採用を拒否することは、当然に違法とすることはできないとするのが判例の立場です。④は誤りです。

内々定の段階でも、損害賠償責任を認めた裁判例もあります。①は誤りです。労働条件は、書面で明示することが求められていますので(労働基準法15条、労働基準法施行規則5条)、③も誤りになります。

こたえ Q2 ①

解説 労働協約については、労働契約の内容よりも不利な労働協約であっても、規範的効力が認められると解されています。①は正しいです。労働条件を変更する方法は複数ありますが、たとえば、労働契約や労働協約による場合には、使用者が一方的に行うことはできません。②は誤りです。労働協約によっても、強

行法規である労働基準法の定める基準を下回ることはできません。③も誤りです。就業規則の変更の有効性を判断するに当たり、労働契約法10条では労働組合等との交渉の状況が考慮要素のひとつになっていますが、労働組合の同意までは求められていません。④も誤りです。

もっと学びたいあなたに!

公式テキストブック
(一般社団法人 日本ワークルール検定協会編)

- ワークルール検定 初級テキスト [第3版]
- ワークルール検定 中級テキスト [第4版]
- ワークルール検定問題集 [2021年版]

初級4版、中級5版、2022年版問題集は、3月末刊行予定です。



WR検
ワークルール検定。

6月12日(日)開催!

ワークルール検定2022 春
《初級・中級》

問合先 (一社) 日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>



申込受付中
5/12(木)
まで

