

# ワークルール検定 **ドリル** vol. 02

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。  
そこで、スキマ時間で学べるドリルを作成しましたので、チャレンジしてください!!

## Q1 次のうち、就業規則に必ず定めなければならない事項をひとつ選びなさい。

- ① 賞与の計算方法
- ② 退職金の計算方法
- ③ 解雇事由
- ④ 懲戒処分の種類

## Q2 就業規則の周知について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- ① 就業規則を各作業場の見やすい場所に掲示していれば、就業規則を周知したことになる。
- ② 就業規則のコピーを労働者に交付していれば、就業規則を周知したことになる。
- ③ 労働者が労働契約締結時に就業規則の内容を知らなければ、就業規則を周知したことになる。
- ④ 就業規則を各作業場に備え付けていても、労働者がいつでも見ることができる場所に備え付けていなければ、就業規則を周知したことになる。

こたえ Q1 ③

**解説** 就業規則に必ず定めなければならない事項(絶対的必要記載事項)は、(1) 始業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事項(労基法89条1号)、(2) 賃金に関する事項(同条2号)、(3) 退職(解雇を含む)に関する事項(同条3号)です。退職手当や賞与については、労働条件等について定めをする場合は、必ず記載しなければならない事項(相対的必要記載事項)とされています。

絶対的必要記載事項	必ず記載しなければならない(1号～3号)	労働時間、賃金、退職
相対的必要記載事項	制度を設ける場合は記載しなければならない(3号の2～10号)	退職手当、臨時の賃金、労働者の経済的負担、安全衛生、職業訓練、災害補償・傷病扶助、表彰・制裁、その他の労働条件

こたえ Q2 ③

**解説** 使用者は、就業規則を労働者に周知させなければなりません。周知の概念は2つあります。

第1に、労基法106条、労基法施行規則52条の2が定める労基法上の周知です。①、②の方法などが挙げられています。

第2に、労契法7条本文、10条本文により就業規則の効力が認められるための周知は、労働者が就業規則をいつでも自由に見られる状態にしておくことをいいます。

④は、この両方の意味での周知とはいえません。したがって、④は正しいです。誤りは、③になります。

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2版]
- ワークルール検定 中級テキスト [第3版]
- ワークルール検定 問題集 [2019年版]



**WR検**  
ワークルール検定

6月9日(日) 開催!

申込締切  
5/12(日)  
まで

ワークルール検定2019 春  
《初級・中級》

問  
公  
先

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

