

ワークルール検定 **ドリル** vol. 01

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 時間外・休日労働について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- ①使用者が労働者に時間外労働を命じるためには、36協定の締結・届出が必要である。
- ②使用者は、36協定の締結・届出をしていれば、労働契約や就業規則等に定めがなくても、労働者に休日出勤を命じることができる。
- ③割増賃金を毎月20時間分の定額で支払っている場合、20時間を超えて時間外労働をした月には、使用者は労働者に差額分の割増賃金を支払う必要がある。
- ④労働時間規制の適用除外とされる管理監督者に該当するかどうかは、肩書きだけではなく就労実態等により判断される。

Q2 時間外労働について、正しいものをひとつ選びなさい。

- ①使用者は、労働者の過半数を代表する者または過半数組合と協定を結ばなければ、労働者に時間外労働をさせることができない。
- ②使用者が1日7時間勤務の労働者を8時間働かせた場合、1時間分は割増賃金を支払わなければならない。
- ③使用者は、割増賃金の割合を自由に決めることができる。
- ④週の労働時間が40時間以内であれば、1日の労働時間が8時間を超えても割増賃金を支払わなくてよい。

こたえ Q1 ② Q2 ①

解説 労基法32条は労働時間について「1日8時間、週40時間」を原則としている。しかし、多くの修正・適用除外の規定があり、同法36条は職場における過半数組合もしくは過半数代表者との労使協定【36(サブプロク)協定】の締結と労働基準監督署への届出により一定の範囲で時間外・休日労働を行うことを認めている。したがって、Q1①、Q2①は正しい。

ただ、36協定だけでは使用者は残業を命ずることはできず、就業規則等の関連規定による契約上の根拠が必要とされる。したがって、Q1②は間違い。

さらに、時間外労働に対しては25%の割増賃金の支払い義務がある(労基法37条)。この規定は[強行規定]なので、25%未満の支払いは許されない。つまりQ2③は間違い。しかし、割増賃金の対象となる時間外

労働は1日8時間を超える労働なので、7時間勤務者の1時間の時間外労働については割増賃金の支払いは義務づけられていない。よって、Q2②は間違い。

他方、週40時間以内でも1日8時間を超える労働は時間外労働とみなされるので割増賃金の支払いが必要である。したがって、Q2④は間違い。

割増賃金を定額で支払っている場合、その額に見合う労働時間を超えた時間外労働については、差額の割増賃金を支払わなければならない。よって、Q1③は正しい。

また、管理監督者とは、「労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず実態に即して判断すべきもの」とされている。したがって、Q1④は正しい。

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!

詳細は
左頁

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/>

