

ワークルール検定 **ドリル** vol. 05

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!!

労働時間・休日・年休

Q1 労働時間について、正しいものをすべて選びなさい。 【正答率21%】

- ①労働者と使用者との間で、終業時刻後に働いても労働時間とは扱わないとの合意があっても、終業時刻後に上司の指示で仕事をしている場合、その時間は労働時間として扱う必要がある。
- ②終業時刻後に実施される研修会に参加した時間は、会社の事業場内で行なわれている場合には、常に労働時間となる。
- ③公共交通機関を利用して会社から出張先へ移動した時間は、原則として労働時間となる。
- ④営業車を運転して会社の営業所から客先の事業所へ移動した時間は、労働時間にあたる。

Q2 労働基準法上の年次有給休暇(年休)について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正答率57%】

- ①使用者は、年10日以上年休が付与される労働者に、年5日の年休を取得させなければならない。
- ②週2日のパートタイム労働者であっても、条件を満たせば年休は付与される。
- ③労働者が年休を申請した場合、使用者はこれを拒否することができない。
- ④使用者は、過半数代表者または過半数組合との間の協定により、年5日を上限に、年休を時間単位で与えることができる。

こたえ Q1 ①、④

解説 労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

②については、会社が参加を義務づけている研修であれば労働時間になりますが、社内で行なわれているからといって必ずしも参加義務があるとはいえませんので、常に労働時間となるわけではありません。

④については、客先の事業所へ移動すること自体が指揮命令の内容であるといえるので労働時間にあたります。

他方、出張中の事例である③については、移動中に物品を監視するなどの使用者からの指揮命令がある場合は別として、単に目的地まで移動すればよいだけであれば労働から解放されているといえますので、労基法上の労働時間とはいえません。

こたえ Q2 ③

解説 いずれも労基法上の年休に関する理解を問うものです。

①は、働き方改革の関係で新たに設けられた、使用者の年休付与義務に関するものです。②は、通常の労働者より労働日数が少ない労働者であっても、その日数に比例して付与されることの理解を問うものです。③は、使用者は年休の請求が事業の

正常な運営を妨げる場合にはこれを拒否できるという、時季変更権の理解を問うものであり、誤りです。④は、時間単位の年休取得の理解を問うものです。約3割の方が誤りとして選んでいましたが、条文のとおり正しい選択肢です。

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[2020年版]
(3月末刊行予定)



WR検
ワークルール検定

6月14日(日)開催!

ワークルール検定2020 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
5/14(木)
まで