

ワークルール検定 **ドリル** vol. 07

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!!

雇用終了

Q1 解雇予告制度について、誤っているものをひとつ選びなさい。【正答率 45%】

- ①使用者の労働者に対する解雇予告の日数は、平均賃金を支払った日数分だけ短縮することができる。
- ②試みの使用期間中の労働者を解雇する場合、解雇予告制度は適用されない。
- ③労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合、事前に労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告制度は適用されない。
- ④行政通達は、有期労働契約の雇止めにあたっては、契約を3回以上更新した者、または1年を超えて継続勤務している者に対して、解雇予告を要としている。

Q2 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。【正答率 22%】

- 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。
- ③50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。

こたえ Q1 ②

解説 解雇予告制度により、使用者が解雇をする場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。予告の日数は、1日あたりの平均賃金を支払った分だけ日数を短縮することができます。また、解雇予

告制度が適用されない場合として、14日を超えない試みの使用期間中の労働者を解雇する場合、労働者の責に帰すべき事由に基づく解雇で、事前に労働基準監督署長の認定を受けた場合があげられます。

こたえ Q2 ③、④

解説 人員整理の必要性については、倒産必至といった高度な必要性まで要求されるものではなく、経営上の困難から人員削減が必要とされる程度で足りるとされていますので、①は誤りです。解雇回避努力について、解雇回避措置は配転・出向、希望退職の募集から、役員報酬減額、遊休資産の処分まで様々なものが考えられますが、使用者にすべての手段を尽くすことまで求

められてはならず、実現可能な最大限の努力が求められています。このため、役員報酬の減額、遊休資産の処分が必須とまではいえないので、②は誤りです。

③は人選の合理性、④は手続の妥当性に関するものであり、ともに正しいです。

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]



WR検
ワークルール検定

11月23日(月・祝)開催!

ワークルール検定 2020 秋
《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/>



初級は
47都道府県
で実施



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。