

ワークルール検定 **ドリル** vol. 08

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!!

賃金

Q1 次のうち、最賃法の適用を受ける労働者をすべて選びなさい。 【正答率 89%】

- ①嘱託社員 ②学生アルバイト ③派遣労働者 ④パートタイマー

Q2 最低賃金について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正答率 99%】

- ①最低賃金は、当該企業における最低の基本給、つまり初任給のことをいう。
②労使は対等の立場にもとづいて賃金額を合意するのであるから、その合意が無効となることはない。
③最低賃金を上回る賃金額を労働契約で定めた場合、使用者は労働契約で定めた賃金額を労働者に支払わなければならない。
④最低賃金は、全国一律で定められている。

Q3 次の事由による労働者の休業のうち、労基法 26 条の休業手当の支払いが必要とされるものをすべて選びなさい。 【正答率 55%】

- ①天災地変により事業所が倒壊した。
②資材の欠乏により仕事量が減少した。
③工場の主要機械の欠陥により操業の長期停止を余儀なくされた。
④私傷病により出勤できない状態となった。

こたえ Q1 ①～④すべて

解説 産業や職種、雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。

こたえ Q2 ③

解説 最低賃金制度は、これを下回る賃金額の合意を無効とするものであって、これを上回る賃金額の合意は有効です。
④については、最低賃金は地域ごとに定められる「地域別最

低賃金」と、特定の産業で働く人に適用される「特定最低賃金」とがあり、全国一律で定められるものではありません。

こたえ Q3 ②、③

解説 使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は労基法 26 条に基づき休業手当を支給しなければなりません。原料の不足、機械の整備点検あるいは監督官庁の勧告による操業停止などは休業手当を支給すべき事由とされます。
「使用者の責めに帰すべき事由」についての判断は難しいところですが、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含

まれるとされています。

コロナ禍において、「不可抗力」の解釈については緊急事態宣言以降さらに見解が分かれているところですが、休業や勤務時間短縮の回避努力がされたのか、テレワークや他の業務への転換などが検討されたのか、総合的に勘案し判断されなければなりません。

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 11月23日(月・祝)開催!
ワークルール検定.

ワークルール検定 2020 秋
《初級・中級》初級は47都道府県で実施

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



申込み
受付中!
10/22まで