

# ワークルール検定 **ドリル** vol. 09

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!!

## 労働契約

### Q1 労働契約について、正しいものをすべて選びなさい。 [正答率58%]

- ① いわゆる試用期間中はいまだ労働契約が締結されていないから、使用者は任意に本採用を拒否することができる。
- ② 労働契約の締結に際して、使用者は労働者に対し労働条件を明示する義務を負うが、これに違反する場合でも、労働契約が直ちに無効となるわけではない。
- ③ 労働者の債務不履行について違約金を定める契約は無効であるが、不法行為についての損害賠償額を予定する契約は有効である。
- ④ 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

### Q2 労働契約について、誤っているものをすべて選びなさい。 [正答率46%]

- ① 使用者は、パートタイム労働者に対しては、書面で労働条件を明示しなくてもよい。
- ② 労働契約が成立するためには、口頭による合意では足りず、書面による合意が必要である。
- ③ 労使で合意をすれば、労働契約の不履行について違約金を定めることも有効である。
- ④ 明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時に労働契約を解除することができる。

こたえ Q1 ②、④

**解説** ③を含む誤答が多くみられます。①については、試用期間中でも労働契約は成立していることから、本採用拒否には相当な理由が必要です。

③については、労基法16条は、労働契約の不履行について違約金を定めることや、損害賠償額を予定する契約をすることを禁止しています。

④については、労基法17条の基本知識を問うものです。同条は、使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金をとを相殺してはならないと規定しています。

こたえ Q2 ①、②、③

**解説** 重要な労働条件については、書面による労働条件の明示が使用者に義務づけられています(労基法15条1項、労基法施行規則5条)。パートタイム労働者に対しても書面による労働条件明示が必要ですので(パート・有期労働法6条)、①は誤りとなります。労働契約は口頭による合意でも成立しますので、②も誤りです。

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額の予定をする契約を締結することはできません(労基法16条)。したがって、③も誤りです。労働契約の即時解除については労基法15条2項に定めがあり、④は正しいということになります。

## 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 [2021年版]  
(3月末刊行予定)



申込受付中  
5/13(木)  
まで

6月13日(日)  
開催!



ワークルール検定2021 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/>



## 私も受検しました!



労働法を再確認する良い機会となりました。  
組合役員のみならず、ぜひ受検していただきたいと思いますし、この検定が社会的にひろがっていくことを期待しています。

野田三七生

連合副会長 (情報労連委員長)