

# ワークルール検定 **ドリル** vol. 10

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。  
実際の検定問題で間違いが多かった問題を中心にドリルを作成しましたので、チャレンジしてください!!

## 過去の検定問題にチャレンジ!

### Q1 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。 【正答率 49%】

- ①解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効である。
  - ②労働協約に、解雇には労働組合の同意を要するとの定めがある場合、同意を得ずに行った解雇は無効である。
  - ③使用者が解雇をする場合、これと同時に、解雇の理由を記載した証明書を必ず交付しなければならない。
  - ④使用者が解雇をする場合、合理的に算定された相当な賃金補償を行えば、その解雇は有効である。
- (2021年春・初級検定より)

### Q2 無期労働契約への転換申込制度について、正しいものをすべて選びなさい。 【正答率 36%】

- ①有期労働契約の反復更新により通算5年を超えて継続雇用されている労働者が転換申込みをした場合、使用者はその申込みを承諾したものとみなされる。
  - ②有期労働契約の契約期間が1年である場合、転換申込制度におけるクーリング期間は6か月である。
  - ③無期労働契約となった際の労働条件は、別段の定めがなければ、契約期間を除き有期労働契約におけるものと同一である。
  - ④使用者が、労働者の同意に基づき、転換申込権をあらかじめ放棄させることは有効である。
- (2021年春・中級検定より)

こたえ Q1 ①、②

**解説** ①は解雇権濫用法理(労基法16条)の定義を、②は解雇の制約となる労働協約の解雇協議・同意約款違反の効果を問う選択肢です。  
③は、雇用終了に当たっての退職証明書の理解を問う選択肢で

す。「必ず交付しなければならない」のではなく、労働者から請求された場合に交付しなければなりません。④については、賃金補償を行ったとしても解雇権濫用法理の適用を受けますので、解雇が有効となるわけではありません。

こたえ Q2 ①、②、③

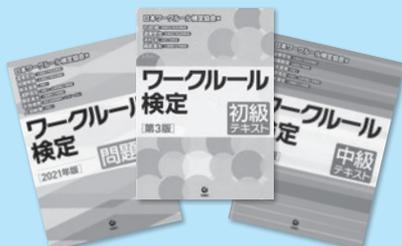
**解説** 有期労働契約者の無期労働契約への転換申込制度の理解を問うものです。  
有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた労働者は、無期労働契約への転換申込権を取得します。有期労働契約の契約期間が1年以上で、クーリング期間が6か月以上のときは、通算期間がリセットされます。よって、①・②は正しいです。他方で、

通達により、使用者は労働者が転換申込権を行使しないようあらかじめ放棄をさせることは、無効になると定めています。④は誤りです。  
無期労働契約となった際の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間を除き従前と同一とされます。③は正しいです。

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[2021年版]



WR検  
ワークルール検定

11月28日(日)開催!

ワークルール検定2021 秋  
《初級・中級》

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



申込受付中  
10/21(木)  
まで

