

ワークルール検定 **ドリル** vol. 14

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

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、会社の事業所内で行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。

就業規則

実際の検定問題にチャレンジ! (2022秋・中級検定より出題)

Q2 労働協約と就業規則の法的性格について、誤っているものをすべて選びなさい。 【正答率 5%】

- ① 労働協約も就業規則も、労働組合との合意に基づく。
- ② 労働協約も就業規則も、全従業員の労働条件を定めている。
- ③ 労働協約も就業規則も、常に労働契約に優先して適用される。
- ④ 労働協約も就業規則も、不利益変更にあたっては条文中合理性が必要とされる。

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 ①、②、③、④のすべて

解説 ①は、就業規則は労働組合との合意に基づくものではないので、また、②は、労働協約は原則として組合員のみ労働条件を定めるものなので、いずれも間違いです。③は、就業規則

は常に労働契約に優先して適用されるものではなく、④は、労働協約の不利益変更にあたっては条文中合理性が必要とされないもので、いずれも間違いです。

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4版]
- ワークルール検定 中級テキスト [第5版]
- ワークルール検定問題集 [2023年版]
(2023年3月末刊行予定)



WR 検
ワークルール検定。

6月11日(日) 開催!

ワークルール検定 2023 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
5/11(木)
まで

