

第93回メーデー大会「ワークルールクイズ」解説

※ワークルール検定問題より引用

Q1. 最低賃金について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 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。
- 労使対等の立場で賃金額を合意するため、その合意が無効となることはない。
- 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。
- 最低賃金は、全国一律で定められている。

正解3 正解率 99% 【労働条件】

【解説】 「1」、「2」については、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す。上回る賃金額の合意は有効です。また初任給であっても、下回することはできず、上回らなければなりません。

「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」とがあり一律で定められるものではありません。

2021年度の最低賃金

単位は円。各地の答申に基づく

全国加重平均 902円⇒930円

引き上げ額	都道府県(ランク)
28円	北海道(C) 岩手(D) 宮城(C) 福島(D) 茨城(B) 栃木(B) 群馬(C) 埼玉(A) 千葉(A) 東京(A) 神奈川(A) 新潟(C) 富山(B) 石川(C) 福井(C) 山梨(B) 長野(B) 岐阜(C) 静岡(B) 愛知(A) 三重(B) 滋賀(B) 京都(B) 大阪(A) 兵庫(B) 奈良(C) 和歌山(C) 岡山(C) 広島(B) 山口(C) 徳島(C) 香川(C) 愛媛(D) 高知(D) 福岡(C) 長崎(D) 熊本(D) 宮崎(D) 鹿児島(D) 沖縄(D)
29円	青森(D) 山形(D) 鳥取(D) 佐賀(D)
30円	秋田(D) 大分(D)
32円	島根(D)

北海道	889
青森	822
秋田	822
岩手	821
山形	822
宮城	853
福島	828
茨城	879
栃木	882
群馬	865
山梨	866
長野	877
岐阜	880
石川	861
富山	877
新潟	859
福井	858
滋賀	896
三重	902
京都	937
奈良	866
和歌山	859
大阪	992
兵庫	928
岡山	862
広島	899
山口	857
島根	824
鳥取	821
徳島	824
高知	820
愛媛	821
香川	848
福岡	870
佐賀	821
大分	822
宮崎	821
熊本	821
鹿児島	821
沖縄	820



Q2. 時間外・休日労働について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 会社が就業規則で土日祝日を休日と定めている場合、どの休日に出勤したとしても労基法上の休日労働割増賃金が発生する。
- 使用者が労働者に時間外・休日労働を命じるためには、36協定の締結・届出が必要である。
- 割増賃金を毎月20時間分の定額で支払っている場合、20時間を超えて時間外労働をした月には、使用者は労働者に差額分の割増賃金を支払う必要がある。
- 労働時間規制の適用除外とされる管理監督者に該当するかどうかは、肩書だけではなく就労実態等により判断される。

正解 1 **正解率 50%** **【労働条件】**

[解説] 労基法 35 条 1 項では、休日は毎週少なくとも1回与えればよいとされています。土日祝日を休日と定めている場合、土日にうちの 1 日が法定休日、それ以外は所定休日と呼ばれます(会社で特に定めを置いていない場合は、日曜日を法定休日とするのが通例です。)

労基法上の休日労働割増賃金が発生するのは、法定休日に労働した場合です。所定休日と法定休日と同じ割増率としている会社もありますが、それは契約でそのように定めているものであり、労基法の規制とは区別されます。

[参考までに…]

労基法 35 条 1 項では、就業規則等であらかじめ毎週日曜日を、休日を特定しておく必要がありませんから、週ごとに休日を変えることも可能です。できるかぎり特定すべきことが行政指導されているにすぎないので、労働組合でしっかり決める必要があります。

Q 3. 就業規則の効力として、誤っているものをすべて選びなさい。

1. 就業規則が定める労働条件は、法令や労働協約に反してはならない。
2. 就業規則の定めが労働契約の内容となるためには、合理的な労働条件が定められており、労働者に周知されている必要がある。
3. 労働契約締結時に労働者が就業規則の内容を知らない場合には、就業規則を周知しているとは認められない。
4. 就業規則を作成するときは、労働者の過半数を代表する者から意見聴取をして同意を得る必要がある。

正解 3, 4 **正解率 37%** **【労働法総論：就業規則】**

[解説] 「3」については、就業規則を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、備え付けるあるいは、書面等によって労働者に周知しなければなりません(労基法 106 条)。ただし、労働契約締結時に労働者が就業規則の内容を知らなかった事実をもって、就業規則を周知していないと解されているので誤りです。

「4」については、就業規則を作成する際には、過半数組合、それがいない場合には過半数代表者の意見を聴取することが求められます(労基法 90 条 1 項)が、意見聴取において労働者側の同意を得ることまでは義務づけられていませんので誤りです。

[参考までに…]

労基法が認められるためには、2つの要件をみたす必要があります。

- ① 就業規則が合理的な労働条件を定めていること。
※この合理性は、就業規則が定める具体的な労働条件それ自体の合理性をいい、就業規則の不利益変更が認められるための要件である合理性とは異なります。
- ② 就業規則が労働者に周知されていること。
※就業規則が労働契約の内容になるという効力がある以上、使用者が規範として事業場にて周知されていることが必要とされます。ここでいう「周知」とは、労基法 106 条の周知手続きによる必要はなく、実質的に見て事業場の労働者に対して当該就業規則の内容を知りうる状態に置けば足りると解されています。

Q 4. 妊娠・出産・育児について、誤っているものをひとつ選びなさい。

1. 妊娠中や出産後の女性が、健康診断を受け、医師から指示された場合は、使用者は勤務時間の変更などの対応をしなければならない。
2. 3歳に満たない子を養育する社員に対しては、申し出の有無にかかわらず、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
3. 正社員だけでなく、契約期間の定めのある労働者であっても、一定要件を満たしていれば育児休業を取得することができる。
4. 妊娠・出産等の事由を契機として不利益扱いが行われた場合は、原則として、妊娠・出産したことを理由とした不利益扱いとして扱われる。

正解 2 **正解率 90%** **【労働時間】**

[解説] 「2」については、使用者は、3歳に満たない子を養育する社員から申出があった場合には、所定時間を超えて労働させることができません(育児法 16 条の 8)ので誤りです。

[参考までに…]

出産・育児による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できることを目的に、「育児・介護休業法」が 2021 年に大きく改正されました。企業には、従業員が育児休業を取得しやすくするための環境整備などがこれまで以上に義務付けられるほか、「出産時育児休業制度」が創設され、男性の育児休業取得を後押しする施策が、2022 年 4 月から段階的に施行されます。「育児休業の分割取得」や「夫婦間での交代取得」も可能となります。

Q 5. 労働組合について、正しいものをひとつ選びなさい。

1. 非正規従業員は、労働組合を結成できない。
2. 労働組合は、政治活動ができない。
3. ユニオン・ショップ協定があれば、少数組合であっても組合加入を強制できる。
4. 労働組合は、組合員に対して、正当な争議行動への参加を義務付けることができる。

正解 4 **正解率 57%** **【労働組合】**

[解説] 「1」については、非正規労働者でも組合の結成は可能ですので誤りです。

「2」については、組合は政治活動ができ、争議参加を組合員に義務づけることもできますので誤りです。

「3」については、労使間の労働協約によるユニオン・ショップに基づいて、組合加入を強制することもできますが、職場の過半数組合であることが必要(労組法7条1号ただし書)なため誤りです。

◇ワークルール検定 2022 秋(初級・中級) 11/27(日)鳥取市で開催予定◇
8月頃から受検者の募集をしますのでぜひチャレンジしてください!!