

第96回鳥取県メーデー大会 ワークルールクイズ解説

応募人数 505人〔東部 254人 中部 135人 中央(西部) 116人〕
全問正解者 264人〔東部 112人 中部 92人 中央(西部) 60人〕



Q1. 労働者保護の基本的な法律である労働三法について、正しい組み合わせを一つ選びなさい。

1. 労働基準法・労働契約法・労働組合法
2. 労働基準法・労働組合法・労働関係調整法
3. 労働契約法・労働組合法・労働安全衛生法
4. 労働契約法・労働安全衛生法・労働関係調整法



正解 2 正解者数 489人〔東部 247人 中部 133人 中央(西部) 109人〕(正答率 96.8%)

解説 労働三法とは、労働基本権の保護するために、戦後すぐに設けられた「労働基準法、労働組合法、労働関係調整法」のことを指し、これらは現在の労働法の根幹になっています。

労働契約法は、2008年に施行された法律で、労働契約の締結・終了や労働条件の決定・変更、就業規則などについてのルールや手続きを定めている重要なものです。また、労働安全衛生法は、1972年に労基法から分離して制定された、労働者の安全・健康の確保や、職場環境の向上を目的とした法律です。

Q2. 労働条件の明示について、誤っているものを一つ選びなさい。

1. 実際の労働条件が明示された労働条件と異なる場合、労働者は労働契約を解除することができる。
2. 使用者には、賃金や労働時間等の重要な労働条件を書面により明示することが義務付けられている。
3. 使用者が労働条件を明示しなかった場合、その労働契約は直ちに無効となる。
4. 求人票に示された労働条件は、当事者間においてこれと異なる別段の合意をするなど特段の事情が無い限り、労働契約の内容になる。

正解 3 正解者数 351人〔東部 167人 中部 108人 中央(西部) 76人〕(正答率 69.5%)



解説 労働契約は口頭の合意で成立する諾成契約ですので、使用者が労働条件を明示しなかった場合、労働条件明示義務違反になりますが、労働契約自体は有効に成立します。したがって、3は誤りです。誤りとして4を選んだ人も多かったですが、正しい選択肢です。求人票に示された労働条件は、特段の事情のない限り労働契約の内容になります。

Q3. 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。

1. 嘱託職員
2. 学生アルバイト
3. 派遣労働者
4. パートタイマー



正解 1～4すべて 正解者数 492人〔東部 248人 中部 129人 中央(西部) 115人〕(正答率 97.4%)

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。

Q 4. 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。

1. 労働者が解雇された後は、その解雇の効力にかかわらず、賃金の請求をすることはできない。
2. 労働者を解雇する場合、原則として、少なくとも 30 日前にその予告をするか、30 日以上
の平均賃金を支払わなければならない。
3. 成績が著しく低い労働者であっても、使用者が、教育訓練や研修、適切な注意指導をしない
で解雇することは許されない。
4. 女性労働者が妊娠したことを理由として解雇することは許されない。



正解 2、3、4 正解者数 393 人〔東部 180 人 中部 122 人 中央（西部）91 人〕（正答率 77.8%）

解説 1 については、解雇が無効である場合は、解雇以降の賃金を請求できますので、誤りです。2 は、解雇予告制度について定める労基法 20 条の内容であり、正しいです。3 については、解雇は最後の手段であるため、解雇権乱用法理により、勤務成績が著しく低い労働者については、使用者が教育、注意等をしないで解雇することは許されません。4 については、女性の婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇は許されません（均等法 9 条）。

Q 5. 労働協約について、正しいものをひとつ選びなさい。

1. 労働協約を締結することによって、労働条件を不利に変更することはできない。
2. 労働協約の失効後には、使用者が自由に労働条件を変更することができる。
3. 非組合員に対して適用されることはない。
4. 有利不利を問わず、就業規則に優先して適用される。



正解 4 正解者数 363 人〔東部 167 人 中部 108 人 中央（西部）88 人〕（正答率 71.9%）

解説 労使間の合意に基づく労働契約には、規範的効力が認められています（労組法 16 条）。労働協約の適用範囲は原則組合員ですが、一定の要件をみたすと非組合員についても拡張適用がなされます（同法 17 条、18 条）。この規範的効力は、労働条件を有利にも不利にも変更しうる両面性があり、また、就業規則に優先する強力な効力が認められています（労契法 13 条）。協約失効後の労働条件の変更は、労使間の合意等が必要であり、使用者が自由に決定できるわけではありません。

いま、職場の環境が変わり、働き方も多様になって、身近なところでいろいろな問題が起こっています。
ワークルールを知っていれば問題を未然に防止できたり、解決できたりすることもたくさんあります。
知識を身につけることによって自分や仲間を守ることができます。

連合(日本労働組合総連合会)は働く上での知識が学べる



はたらくを学ぼう れんごう学園

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unionschool/index.html>

また

ワークルールをラップに乗せた動画 **Work Rule Rap** を公開しています。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/rengotv/workrule/>

是非、一度訪れてみてください