

# 第97回メーデー大会「ワークルールクイズ」

5問すべて正解された方の中から、抽選で300人に賞品をプレゼントします。

産別名・単組名・お名前の記入を忘れずに、第97回メーデー大会当日（4/25）、会場に設置している応募箱へ投函ください。

産別名 \_\_\_\_\_

単組名 \_\_\_\_\_

お名前 \_\_\_\_\_

## Q1. 就業規則の変更について、正しいものをひとつ選びなさい。

1. 使用者は、就業規則を変更する際、労働組合の同意を得なければならない。
2. 使用者は、経営上の必要がなくても、就業規則を変更することによって、一方的に賃金を切り下げることができる。
3. 使用者が、労働者と合意することなく、就業規則を変更することによって、労働条件を不利益に変更することは、原則として許されない。
4. 就業規則の変更に対抗した労働者に対しては、就業規則の変更の効力が及ぶことはない。

Q1. 答え

## Q2. 労働契約上の権利義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

1. 労働者が使用者の業務命令に従わなかった場合、業務命令違反として懲戒処分の対象となりうる。
2. 労働者が就業時間中に私用メールをしている場合でも、懲戒処分の対象とはならない。
3. 使用者は、指揮命令権に基づいて、労働者に違法な仕事を命じることも許される。
4. 労働者は、退職後も当然に競業禁止義務を負う。

Q2. 答え

## Q3. 年休（年次有給休暇）の取得について、正しいものをひとつ選びなさい。

1. 使用者は、労働者が年休を取得したことによって、不利益に取り扱ってはならない。
2. 年休の権利は、労働者が申請しても、会社が承諾するまでは発生しない。
3. 年休の権利は、付与された年度内に取得しなければ消滅する。
4. 使用者は、労働者に年休の利用目的を確認しなければならない。

Q3. 答え

## Q4. 労基法（労働基準法）上の労働者について、誤っているものをすべて選びなさい。

1. 請負や委任の形式で契約を締結した場合、労基法上の労働者に該当することはない。
2. ボランティアなどの無償で働く者は、労基法上の労働者に該当しない。
3. 雇用保険の失業給付を受けている者は、労基法上の労働者に該当しない。
4. アルバイトは正社員ではないので、労基法上の労働者に該当しない。

Q4. 答え

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

## Q5. 労働協約と就業規則の法的性質について、正しいものをすべて選びなさい。

1. 労働協約も就業規則も、労働組合の同意を必要とする。
2. 労働協約も就業規則も、労働条件を不利益に変更できる。
3. 労働協約も就業規則も、労基法に反映しない。
4. 労働協約も就業規則も、労働契約より優先する。

Q5. 答え

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------