

# 第97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 414人〔東部 239人 中部(中央) 98人 西部 77人〕  
全問正解者 40人〔東部 34人 中部(中央) 1人 西部 5人〕

## 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。



**正解** 3 正解者数 379人〔東部 223人 中部 84人 西部 72人〕(正答率 91.5%)

**解説** 就業規則の変更の際には、作成時と同様に、過半数組合もしくは労働者の過半数を代表する者の意見を聴取することが求められていますが、労働組合の同意までは求められていません。1は誤りです。就業規則の変更が労働者が反対したとしても、労契法10条が定めるように、労働者に周知され、その内容が合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところになります。よって4も誤りです。

## 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。

**正解** 1 正解者数 386人〔東部 223人 中部 93人 西部 70人〕(正答率 93.2%)

**解説** 就業時間中については、労働者は職務専念義務を負っており、私用メールも程度によっては懲戒処分の対象となりますので、2は誤りです。退職後の競業禁止義務は、労働者の職業選択の自由を奪うので、当然負うものではありません。退職後の競業禁止義務については労働者の合意等が必要になります。

## 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。

**正解** 1 正解者数 407人〔東部 234人 中部 98人 西部 75人〕(正答率 98.3%)

**解説** 労働者は、一方的な意思表示によって年休権を行使することができ、それに対し使用者は、事業に支障が出る場合にかぎり時季変更権を行使することができます。また年休取得を不正に抑制することがないように、使用者には不利益取扱いをしないよう努力する義務が課せられています(労基附則136条)。なお、年休権は労基法115条により2年間で権利を行使しないときは消滅すると解釈されています。

**Q 4. 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。

**正解** 1、4 正解者数 215人〔東部 123人 中部 38人 西部 54人〕（正答率 51.9%）

**解説** 判例は労働者に該当するかどうかは、契約の形式にとらわれず、労務給付の実態に即して労働者性の有無を判断すべきと解釈しています。したがって1は誤りです。労基法の9条の定義にあてはまる働き方をしていれば、アルバイトやパートタイマー、派遣社員、契約社員などの形式で働く人についても、「労働者」としての労基法のルールが適用されるので、4も誤りです。

**Q 5. 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。

**正解** 2、3 正解者数 46人〔東部 38人 中部 1人 西部 7人〕（正答率 11.1%）



**解説** 労働協約は使用者と労働組合との合意により成立します。就業規則は労働者の過半数代表者の意見は聴きますが使用者が一方向的に定めることができます。したがって、就業規則では労働組合の同意は必要とされません。労働契約との関連については、労働協約は有利・不利を問わずそれに優先しますが、労働契約が有利な部分については労働契約が就業規則に優先します。また、労基法は強行規定なので労働協約も就業規則もそれに違反できません。なお、労働協約も就業規則も労働条件を不利益に変更できます。

.....  
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**

