

1 懲戒

Q86 懲戒について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率82%】

- 1 就業規則に懲戒の定めがあっても、周知されていなければ、懲戒処分はできない。
- 2 懲戒解雇であっても、退職金が支払われる場合がある。
- 3 私生活上の行為を就業規則の懲戒事由として定めても、プライバシー権の侵害になるため、懲戒処分はできない。
- 4 降格は、人事権の行使として行う場合と、懲戒処分として行う場合とがある。

Q87 懲戒の種類について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率79%】

- 1 譴責・戒告は、労働条件に何らの影響も及ぼさない。
- 2 出勤停止は業務命令なので、出勤停止期間中の賃金は発生する。
- 3 懲戒解雇も解雇なので、解雇予告手当の支払いが必要である。
- 4 減給の割合については、労基法で上限の定めがある。

Q88 次の行為のうち、一般に懲戒事由とされるものをすべて選びなさい。

- 1 無断欠勤を繰り返す。
- 2 大卒なのに高卒と偽って、高卒者対象の求人で採用される。
- 3 社内でセクハラ行為をする。
- 4 社外で痴漢行為をする。

Q89 懲戒処分について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率42%】

- 1 同種の行為に対する過去の処分例に比べて著しく重い懲戒処分をすることは許されない。
- 2 労働者の私生活上の非行について、周知された就業規則で懲戒事由として定められ、かつ、具体的に企業の名誉や信用を侵害している場合には、懲戒処分をすることも許される。
- 3 周知された就業規則で、懲戒の種類を「けん責、戒告、減給、懲戒解雇」と定めていた場合でも、懲戒解雇を回避する目的で諭旨解雇の懲戒処分ができる。
- 4 労働者に企業秩序違反行為があっても、周知された就業規則が定める懲戒事由に該当しなければ、懲戒処分をすることは許されない。

Q90 次のうち、懲戒権濫用法理により処分が無効とされるものをすべて選びなさい (ただし、懲戒の種類および事由については、あらかじめ規則の定めがあるものとします)。 【正解率81%】

- 1 以前、経歴詐称をした労働者に出勤停止処分を科した会社で、同一内容の経歴詐称をした別の労働者に対する懲戒解雇。
- 2 遅刻を1回した労働者に対する懲戒解雇。
- 3 セクハラ行為をしたとされる労働者に対して、被害者側の言い分だけをもとに行なわれた懲戒処分。
- 4 1億円を横領した労働者に対して、さしあたり自宅待機を命じたあとに行なわれた懲戒解雇。

2 退職のパターンと 解雇の規制

Q91 雇用終了について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率80%】

- 1 退職の主要なパターンには辞職と合意解約とがあるが、それらを区別する実益はない。
- 2 労働者は、辞職の意思表示をし、それが社長に到達した場合、これを撤回することはできない。
- 3 労働者と社長が口論となり、それぞれ感情的になって、「こんな会社辞めてやる!」、「では、もう会社に出社するな!」と述べた場合、雇用契約は終了する。
- 4 労働者が辞職をするには、正当な理由が必要である。

Q92 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率64%】

- 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日以上平均賃金を支払わなければならない。
- 3 勤務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を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。

Q93 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率64%】

- 1 就業規則がない会社は、労働者を解雇することができない。
- 2 使用者が労働者を解雇しようとする場合には、原則として30日前に予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。
- 3 使用者は、組合活動をしたことを理由として、労働者を解雇することはできない。
- 4 産前産後休業中の労働者に対しては、どんなに重大な問題があったとしても、解雇することができない。

Q94 解雇について、誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率74%】

- 1 解雇権濫用法理は、最高裁判例が定式化し、現在では労契法で定められている。
- 2 使用者による解雇が無効である場合、労働者としての地位の確認請求が認められる。
- 3 使用者が解雇する場合、原則として、少なくとも30日前にその予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。
- 4 使用者が解雇する場合、労働者の意向にかかわらず、解雇の理由を記載した証明書を交付しなければならない。

Q95 次のうち、法によって禁止されている解雇をすべて選びなさい。

【正解率75%】

- 1 女性であることを理由とする解雇。
- 2 労働組合の組合員であることを理由とする解雇。
- 3 産前産後で休んでいる労働者に対する解雇。
- 4 私傷病で長期間休んでいる労働者に対する解雇。

Q96 解雇予告制度について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率54%】

- 1 解雇予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 2 懲戒解雇をする場合でも、必ず解雇予告手当を支払わなければならない。
- 3 整理解雇をする場合は、解雇予告手当を支払う必要はない。
- 4 解雇の際に解雇予告手当を支払っていれば、その解雇は必ず有効となる。

Q97 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率49%】

- 1 解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効である。
- 2 労働協約に、解雇には労働組合の同意を要するとの定めがある場合、同意を得ずに行った解雇は無効である。
- 3 使用者が解雇をする場合、これと同時に、解雇の理由を記載した証明書を必ず交付しなければならない。
- 4 使用者が解雇をする場合、合理的に算定された相当な賃金補償を行えば、その解雇は有効である。

Q98 辞職について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率63%】

- 1 契約期間途中の辞職について就業規則で違約金の定めがある場合には、違約金を支払わなければならない。
- 2 辞職の意思表示があつた場合でも、繁忙期であれば、使用者は労働者の意思に反して労働を強制することも許される。
- 3 使用者の承諾がないかぎり、労働契約を終了することはできない。
- 4 期間の定めのない労働契約の場合、辞職を申し出たときは2週間で契約が終了する。

Q99 労働契約の終了について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率76%】

- 1 使用者が、解雇にあたって合理的な賃金補償をした場合、当該解雇は解雇権濫用法理の例外として必ず有効となる。
- 2 勤務成績が著しく低い労働者に対してであれば、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をしても有効である。
- 3 30日前に予告して行なつた解雇は、労働者に十分転職をする機会を付与したといえるため、常に有効である。
- 4 重大な取引の失敗を理由として、労働者が責任をとる趣旨で、自主的に退職届を社長に提出した場合には、その後撤回できない。

Q100 労働契約の終了について、正しいものをすべて選びなさい。 【正解率48%】

- 1 使用者は、高年齢者の雇用の促進や安定のために、定年年齢を65歳までに引き上げるか、定年制を廃止するかのいずれかを行わなければならない。
- 2 期間の定めのない労働契約について、労働者は、原則として2週間前に予告をすることによって辞職することができる。
- 3 期間の定めのある労働契約については、やむを得ない事由がなければ、期間中に解雇することはできない。
- 4 解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、無効とされる。

3 有期労働契約と雇止め

Q101 有期労働契約の終了について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率83%】

- 1 使用者が労働者に対して行った、「契約期間の設定は形式的なものであり、今後も契約を更新する」旨の口約束は、法的な保護に値する。
- 2 期間の定めは、労使両当事者が合意して定めたものであるから、労働者も使用者も、いかなる理由があっても有期労働契約を期間の途中で解除することはできない。
- 3 使用者は、有期労働契約を締結した労働者との間で、その契約を更新することはできない。
- 4 有期労働契約が何度更新されても、期間の定めのない契約に転換することはない。

Q102 有期労働契約について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率80%】

- 1 契約期間途中の解雇は、やむを得ない事由がなければ許されない。
- 2 有期労働契約を締結する際の契約期間は、原則5年以下でなければならない。
- 3 使用者は、必要以上に短い期間を定めて有期労働契約を反復更新することがないように配慮しなければならない。
- 4 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換することができる。

Q103 有期労働契約について、誤っているものをすべて選びなさい。

【正解率46%】

- 1 有期労働契約の期間の上限は、原則として5年間と定められている。
- 2 労働者が有期労働契約の契約期間満了時にその契約更新を期待することに合理的な理由がある場合、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される。
- 3 使用者は、有期労働契約の労働条件を、期間の定めがあることにより、無期労働契約の労働条件との間で不合理な差を設けてはならない。
- 4 有期労働契約が無期労働契約へ転換するための契約期間は、空白期間があっても通算される。

4 整理解雇

Q104 整理解雇について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率84%】

- 1 整理解雇をする際には、整理解雇である旨を明らかにすることで、解雇予告手当の支払いが免除される。
- 2 整理解雇を行うにあたって、使用者は、その経緯等を労働組合や労働者に対して説明し、納得を得られるよう努力しなければならない。
- 3 使用者は、整理解雇を回避するよう努力しなければならない。
- 4 組合員のみを対象とした整理解雇は無効である。

Q105 整理解雇について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率89%】

- 1 労働協約に整理解雇を行うにあたっての事前協議をする条項がない場合、使用者に、労働組合に説明、協議をする義務はない。
- 2 整理解雇を行う一方で大量の新規採用を予定している場合、人員削減の必要性は認められない。
- 3 上司との相性を整理解雇の選定基準とすることは、合理的である。
- 4 整理解雇を行う際には、必ず再就職のあっせんをしなければならない。

Q106 整理解雇について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率88%】

- 1 整理解雇を行うには、人員削減をする必要性がなければならない。
- 2 整理解雇は、労働者側の事情による解雇よりも厳しく制約されている。
- 3 被解雇者の選定にあたって、協調性の欠如という選定基準は合理的である。
- 4 整理解雇を行うにあたって、使用者は、その経緯等を労働組合や労働者に対して説明し、納得を得られるよう努力しなければならない。

Q107 次の整理解雇のうち、4要件（4要素）を満たさないものをすべて選びなさい。 【正解率82%】

- 1 新規採用をする一方で行われる整理解雇
- 2 組合員のみを対象に行われる整理解雇
- 3 労働者に対して十二分に説明を尽くして行われる整理解雇
- 4 整理解雇しなければ倒産するほどの状態で行われる整理解雇

1 労働組合の役割

Q108 労働組合の結成について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率78%】

- 1 労働組合の結成には、使用者の許可は不要である。
- 2 正規労働者と非正規労働者とを区別して組織しなければならない。
- 3 労働委員会による資格審査を経なければ、組合活動ができない。
- 4 労働組合の結成には、労働基準監督署への届出が必要である。

Q109 労働組合について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率57%】

- 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・シヨップ協定があれば、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、正当な争議行為への参加を義務づけることができる。

Q110 労働組合と労働基準法上の過半数従業員代表（過半数代表）との異同について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率31%】

- 1 労働組合も過半数代表も、労働協約締結権が認められている。
- 2 労働組合も過半数代表も、不当労働行為制度によって保護されている。
- 3 労働組合も過半数代表も、その構成員を使用者が自由に決めることができる。
- 4 労働組合には争議権が認められているが、過半数代表には認められていない。

Q111 ユニオン・シヨップ協定について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率76%】

- 1 従業員の過半数を組織している労働組合でなければ、ユニオン・シヨップ協定を締結することはできない。
- 2 ユニオン・シヨップ協定組合を脱退して別組合に加入した労働者に対する解雇は許されない。
- 3 従業員の過半数を組織した労働組合は、必ずユニオン・シヨップ協定を締結しなければならない。
- 4 労働組合からの除名が無効になると、ユニオン・シヨップ協定にもとづく解雇も無効となる。

Q112 組合員の権利と義務について、誤っているものをすべて選びなさい。

【正解率58%】

- 1 労働組合は、組合員に対して、特定の政党を支援するための臨時組合費の納入を義務づけることができる。
- 2 労働組合と組合員との間の権利義務については、就業規則で定めることになっている。
- 3 組合員は、労働組合の統制に服する義務がある。
- 4 組合員は、組合活動に平等に参加し、組合役員選挙に関与する権利を有する。

Q113 組合費の納入義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率23%】

- 1 政治目的であっても任意であれば組合費を徴収できる。
- 2 震災被害者支援のための組合費を強制徴収することはできない。
- 3 組合規約に根拠がなくても、臨時組合費を強制徴収することができる。
- 4 組合費の未納は統制処分事由にあたらぬ。

Q114 チェックオフについて、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率69%】

- 1 チェックオフをするためには、個別組合員の意思は重視されない。
- 2 チェックオフとは、組合活動に関する調査（チェック）を禁止する内容の取り決めである。
- 3 組合併存状態になると、チェックオフは許されない。
- 4 チェックオフをするためには、労働協約でその旨定める必要がある。

Q115 労働組合の統制処分について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率58%】

- 1 執行部批判を理由とする統制処分を自由にできる。
- 2 争議行為に参加しないことを理由とする統制処分はできない。
- 3 特定の政治活動をしなないことを理由に統制処分ができる。
- 4 統制処分の態様として、戒告、権利停止、除名等がある。

2 不当労働行為の禁止

Q116 次の使用者の行為のうち、不当労働行為とみなされないものをひとつ選びなさい。 【正解率55%】

- 1 過労死になりそうな長時間労働
- 2 組合加入を理由とする出向命令
- 3 企業外組織であるコミュニティ・ユニオンであることを理由とする
団交拒否
- 4 会社に苦情を言った組合員に対する処分

Q117 組合員に対する次の使用者の行為のうち、不利益性があるものをすべて選びなさい。 【正解率61%】

- 1 始末書を提出させること。
- 2 宴会に参加させないこと。
- 3 社宅の利用を拒否すること。
- 4 研修に参加させないこと。

Q118 労働組合の結成過程でなされた次の使用者の行為のうち、不当労働行為とみなされるものをすべて選びなさい。 【正解率52%】

- 1 組合結成の動きがあるかを調査すること。
- 2 別組合を結成する動きを支援すること。
- 3 労働者の不満を解消するために賃上げをすること。
- 4 組合結成のリーダーと思われる者を転勤させること。

Q119 次の者による反組合的な発言のうち、不当労働行為とみなされるものをひとつ選びなさい。

- 1 取引先 2 人事課長 3 同僚 4 別組合員

Q120 次の使用者の行為のうち、不当労働行為とみなされるものをすべて選びなさい。

- 1 組合結成の動きがあるのでリーダーに出向を命ずる。
- 2 組合員に食堂利用をさせない。
- 3 組合員についてだけ賃上げを実施する。
- 4 特定の政党所属を理由として忘年会に参加させない。

Q121 次の使用者の行為のうち、不当労働行為とみなされないものをひとつ選びなさい。 【正解率20%】

- 1 組合加入を合同労組に相談したことを理由とする解雇。
- 2 過半数代表選出選挙に立候補したことを理由とする配転。
- 3 組合結成の中心となった者に対する組合員資格のない管理職への昇進。
- 4 組合結成の動きに対する調査。

Q122 従業員A、Bが共謀して会社の金銭を横領したので、X組合の委員長であるAを懲戒解雇、別組合たるY組合員であるBを出勤停止処分にした。使用者が異なる処分を下したことについての次の説明のうち、法的に相当と認められるものをひとつ選びなさい。

【正解率55%】

- 1 AはX組合の委員長という責任ある立場だから。
- 2 Y組合は会社と協調的であるから。
- 3 Y組合から寛大な取扱いを求める要請があったから。
- 4 Aだけが不当処分であるとして反省の態度を示さないから。

Q123 併存組合に対する使用者の中立保持義務について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率28%】

- 1 労働者の過半数を組織している多数組合には、少数組合と比較して、労基法等による特別の権限が付与されている。
- 2 多数組合とのユニオン・ショップ協定があれば、少数組合所属の組合員を解雇できる。
- 3 組合事務所を多数組合には貸与し、少数組合には貸与しないことは許される。
- 4 差し違え条件の諾否に由来する併存組合員間の労働条件上の差別は、各労働組合の自己選択の結果なので、不当労働行為とみなされることはない。

3 不当労働行為の救済

Q124 労働委員会について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率57%】

- 1 不当労働行為事件は、労働組合による申立てが多い。
- 2 労働関係紛争の個別あっせんは行っていない。
- 3 公益委員・労働者委員・使用者委員で構成される。
- 4 不当労働行為事件は、和解で解決する例が多い。

Q125 労働委員会の不当労働行為審査手続について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率59%】

- 1 非組合員であっても、不当労働行為の救済申立てをすることができる。
- 2 救済命令よりも、和解や取下げによって終結する事件のほうが多い。
- 3 不当労働行為の審査過程には、労使の委員は参与しない。
- 4 救済命令には、法的な強制力は認められない。

Q126 次のうち、労働委員会の救済命令として認められないものをすべて選びなさい。 【正解率14%】

- 1 会社社長が、組合員に対して口頭で謝罪すること。
- 2 組合に対して慰謝料を支払うこと。
- 3 会社の財務情報を組合に開示すること。
- 4 会社の玄関に「不当労働行為をしない」旨の声明文を掲示すること。

Q127 次のうち、労働委員会の救済命令として許されないものをひとつ選びなさい。

【正解率61%】

- 1 解雇に対するバックペイの支払い。
- 2 団交拒否に対する協約の締結。
- 3 支配介入に対するポストノーティス命令。
- 4 査定差別に対する差額賃金の支払い。

Q128 不当労働行為に対する司法救済について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 団交権侵害について司法救済を求めることはできない。
- 2 不当労働行為を行った役員個人に対して、損害賠償を請求することができる。
- 3 労働委員会に行政救済を申し立てた場合、司法救済を求めることは許されない。
- 4 損害賠償請求は会社に対してしか行えない。

V

4 団体交渉権の保障

Q129 団交権保障について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率50%】

- 1 使用者の交渉態度が不誠実であっても、労組法7条2号の団交拒否には該当しない。
- 2 団交権を侵害されたことを理由として、損害賠償を請求することができる。
- 3 使用者に譲歩する意思がなければ、団交に応じなくてもよい。
- 4 団交の促進は、労調法上のあっせん事項にはならない。

Q130 団交権について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率94%】

- 1 団交に誠実に応じたといえるためには、使用者の立場を適切に説明することが必要である。
- 2 団交には、組合員全員が参加しなければならない。
- 3 使用者の管理運営事項であっても、労働条件に関係があれば義務的交渉事項となる。
- 4 使用者は、労働組合の要求に対して妥協の余地がなくても、団交には応じなければならない。

Q131 次のうち、義務的交渉事項とならないものをひとつ選びなさい。

- 1 増資の決定。
- 2 組合員の配転に関する苦情。
- 3 ユニオン・シヨップ協定の締結。
- 4 福利施設の利用。

Q132 経営の急激な悪化を理由として解雇されたので、同僚と相談して3名で労働組合を結成し、解雇撤回を求めて使用者に団体交渉を要求したところ、次のような理由で拒否されました。このうち、団体交渉拒否の理由として正当とはいえないものをすべて選びなさい。

【正解率22%】

- 1 労働組合が、使用者側は社長1人で出席するよう要求していること。
- 2 労働組合が、従業員の過半数を組織していないこと。
- 3 労働組合の結成について、会社の承認を得ていないこと。
- 4 交渉事項が、個別の人事問題であること。

Q133 次の使用者の態度のうち、不誠実交渉にあたるものをすべて選びなさい。

【正解率55%】

- 1 組合の提案を受諾しないこと。
- 2 交渉時間を15分に制限すること。
- 3 交渉の方式は書面とし、対面では行わないこと。
- 4 交渉の結果合意に至った事項の書面化を拒否すること。

Q134 団交拒否に関する法的な争い方について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 組合員個人も、不当労働行為の申立てができる。
- 2 裁判所に損害賠償請求訴訟を提起できる。
- 3 裁判所に労働審判の申立てをすることができる。
- 4 裁判所に団交に応ずべき地位の確認を請求できる。

Q135 労働委員会による団交紛争の処理について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率50%】

- 1 労働委員会は、団交の促進をあっせんすることはできない。
- 2 労働委員会は、不当な団交拒否に対して、損害賠償の支払いを命じることができる。
- 3 労働委員会は、組合員の解雇問題についての団交を命じることができる。
- 4 労働委員会は、不誠実な交渉態度の使用者に対して、交渉の妥結を命じることができる。

5 労働協約の締結

Q136 労働協約の締結のあり方について、労組法に照らして適切なものをひとつ選びなさい。

- 1 協約期間を5年間と定める。
- 2 労使間で合意はしたが書面化しない。
- 3 期間の定めのない労働協約を締結する。
- 4 労働協約を即時に解約できる条項を定める。

Q137 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。 【正解率50%】

- 1 労働協約も就業規則も、労働組合の同意は必要とされない。
- 2 労働協約も就業規則も、労働条件を規制できる。
- 3 労働協約も就業規則も、労働契約よりも優先する。
- 4 労働協約も就業規則も、労基法に違反しえない。

Q138 労働協約について、正しいものをひとつ選びなさい。 【正解率50%】

- 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全くない。
- 4 有利不利を問わず、就業規則より優先して適用される。

Q139 労働協約について、誤っているものをひとつ選ひ さい。

【正解率42】

- 1 労働協約にチェック・オフ条項があっても、個々の組合員がチェック・オフの中止を求めたならば、使用者はチェック・オフをすることができない。
- 2 口頭の合意のみであっても、労働協約の規範的効力が発生する。
- 3 労働協約で、組合員に対する解雇には労働組合の同意を要すると定めがある場合、これに違反した解雇は無効となる。
- 4 労働協約の規範的効力は、労働条件を不利に変更する場合にも効力が認められる。

Q140 労働協約について、誤っているものをひとつ選ひ さい。

【正解率56】

- 1 労働協約に定める労働条件等の基準に違反する労働契約の部分は効となる。
- 2 労働協約の有効期間は、最長3年である。
- 3 団体交渉のルールや非組合員の範囲についての取り決めは、労働協約の形で合意しても効力はない。
- 4 労働協約は、書面化して、使用者と労働組合の双方当事者の署名または記名押印がされなければ、効力がない。

Q139 労働協約について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率42%】

- 1 労働協約にチェック・オフ条項があっても、個々の組合員がチェック・オフの中止を求めたならば、使用者はチェック・オフをすることができない。
- 2 口頭の合意のみであっても、労働協約の規範的効力が発生する。
- 3 労働協約で、組合員に対する解雇には労働組合の同意を要するとの定めがある場合、これに違反した解雇は無効となる。
- 4 労働協約の規範的効力は、労働条件を不利に変更する場合にもその効力が認められる。

Q140 労働協約について、誤っているものをひとつ選びなさい。 【正解率56%】

- 1 労働協約に定める労働条件等の基準に違反する労働契約の部分は無効となる。
- 2 労働協約の有効期間は、最長3年である。
- 3 団体交渉のルールや非組合員の範囲についての取り決めは、労働協約の形で合意しても効力はない。
- 4 労働協約は、書面化して、使用者と労働組合の双方当事者の署名または記名押印がされなければ、効力がない。

Q141 労働協約について、正しいものをすべて選びなさい。

【正解率18%】

- 1 労働協約は、書面化したうえで両当事者が署名または記名押印しなければ、規範的効力は認められない。
- 2 労働協約によって、労働契約で定めた労働条件を不利益に変更することはできない。
- 3 労働協約によって、組合員の既得の権利を放棄させることはできない。
- 4 労働協約は、組合員以外の労働者に適用されることはない。

Q142 労働協約では25歳の組合員の賃金が20万円と定められていたところ、25歳のA組合員が新たに使用者との間で労働契約を締結して賃金を18万円と合意した場合のA組合員の賃金について、次の説明のうち、もっとも正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率58%】

- 1 内容の有利不利を問わず、労働協約が優先するので、20万円となる。
- 2 労働協約の内容が有利なので、20万円となる。
- 3 内容の有利不利を問わず、A組合員本人との個別合意が優先するので、18万円となる。
- 4 内容の有利不利を問わず、より新しい合意が優先するので18万円となる。

6 団体行動権の保障

**Q143 争議権の保障について、誤っているものをひとつ選
びなさい。** 【正解率46%】

- 1 正当な争議に参加したことを理由として、懲戒処分をすることはできない。
- 2 正当な争議に参加したことを理由として、配置転換をすることはできない。
- 3 正当な争議に参加したことを理由として、賃金カットをすることはできない。
- 4 正当な争議に参加したことを理由として、損害賠償請求をすることはできない。

Q144 組合への掲示板貸与について、不当労働行為となるものをすべて選びなさい。

- 1 併存組合の一方にだけ貸与しないこと。
- 2 組合に掲示板を貸与しないこと。
- 3 貸与した掲示板から掲示物を撤去すること。
- 4 組合員数に応じて異なった大きさの掲示板を貸与すること。

Q145 争議行為について、正しいものをひとつ選びなさい。

【正解率57%】

- 1 安保反対などの政治目的の争議行為であっても正当である。
- 2 ストライキを理由として、使用者が賃金カットをすることは許される。
- 3 怠業は、争議行為として正当ではない。
- 4 争議行為に対抗して、使用者がロックアウトをすることは許されない。

Q146 争議権の保障について、最も誤っているものをひとつ選びなさい。

【正解率59%】

- 1 正当な争議行為に参加したことを理由とする出向命令は許されない。
- 2 正当な争議行為を主導したことを理由とする懲戒処分は許されない。
- 3 正当な争議行為により経営が悪化したことを理由とする損害賠償請求は許されない。
- 4 争議行為をしないようにと労働組合の三役を説得することは許されない。

Q147 労調法上のあっせん・調停・仲裁について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 あっせんは、解決案の受諾について当事者の合意が必要である。
- 2 調停は、解決案の受諾について当事者の合意が必要である。
- 3 仲裁は、解決案の受諾について当事者の合意が必要である。
- 4 あっせん・調停・仲裁ともに、解決案の受諾について当事者の合意は必要でない。