

ワークルール初級編

< 一般的知識 >

- 1 一般的知識 Q 1 ~ Q 1 1

< 労働契約 >

- 1 労働契約 Q 1 2 ~ Q 1 6
- 2 就業規則 Q 1 7 ~ Q 2 2
- 3 採用・内定・試用 Q 2 3 ~ Q 2 8
- 4 権利保障 Q 2 9 ~ Q 3 5
- 5 配転・出向・降格 Q 3 6 ~ Q 4 0

< 労働条件 >

- 1 賃金 Q 4 1 ~ Q 4 3
- 2 労働時間・休日・年休 Q 4 4 ~ Q 5 1

< 雇用終了 >

- 1 懲戒 Q 5 2 ~ Q 5 5
- 2 退職のパターンと解雇の規制 Q 5 6 ~ Q 5 7
- 3 有期労働契約と雇止め Q 5 8 ~ Q 5 9
- 4 整理解雇 Q 6 0

Q 1 労働基準法が適用される「労働者」をすべて選びなさい。

- 1 正社員
- 2 パートタイマー
- 3 アルバイト
- 4 派遣労働者

Q 2 会社が定めた一定の時間帯の中で、労働者が始業および終業の時刻を決定することができる変形労働時間制として、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 パートタイム制
- 2 コアタイム制
- 3 ジャストインタイム制
- 4 フレックスタイム制

Q 3 日本の社会保険のうち、使用者が保険料の全額を負担するものをひとつ選びなさい。

- 1 労災保険
- 2 雇用保険
- 3 健康保険
- 4 厚生年金保険

Q 4 業績の悪化を理由とする採用内定の取消が問題となりましたが、どの段階で労働契約が成立するか選びなさい。

- 1 内定が通知された時。
- 2 内定後に研修を受けた時。
- 3 内定期間を経た入社時。
- 4 試用期間終了後の本採用時。

Q 5 実際に働くことができなかつた場合でも賃金を請求できる場合を、すべて選びなさい。

- 1 取引先の都合で当日予定した仕事が突然なくなった場合。
- 2 無断欠勤や二日酔いで出勤した場合。
- 3 交通機関の事故で会社に行けなくなった場合。
- 4 職場イジメでノイローゼになり出勤できなかつた場合。

Q 6 いわゆるブラックバイトについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 黒い制服を着用する仕事
- 2 残業料不払い等の労基法に違反する仕事
- 3 深夜業の多い仕事
- 4 学生同士で働く仕事

Q 7 サービス残業させられたとき、実際に働いた時間を証明する資料となりうるものをすべて選びなさい。

- 1 手帳や日記の記載
- 2 家族への帰宅メール
- 3 パソコンのログ時間
- 4 タイムカード

Q 8 時間外・深夜・休日労働に対する割増賃金率の組み合わせとして、正しいものを選びなさい。

- 1 25%・30%・35% 2 30%・35%・40%
3 20%・25%・30% 4 25%・25%・35%

Q 9 正規労働者数と非正規労働者数（パート・アルバイト・派遣労働者、契約社員など）の比率を選びなさい。

- 1 8対2 2 7対3 3 6対4 4 5対5

Q 10 正社員の年次有給休暇の取得率はおよそ何%か選びなさい。

- 1 30% 2 40% 3 50% 4 60%

Q 11 働いても生活していくことが厳しい年収200万円以下のワーキングプアといわれる労働者は、全労働者の何%か選びなさい。

- 1 8% 2 16% 3 24% 4 32%

Q 12 労働契約について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約は、必ず契約書を作成しなければならない。
- 2 権利濫用の法理は民法にもとづくものであって、いわゆる労働法には何も定めはない。
- 3 労働契約は、労働者が無償で働くことを約する場合でも、成立する。
- 4 労働契約は、労使が対等な立場で自主的な交渉をすることによって成立すべきである。

Q 13 労働者の義務ではないものをひとつ選びなさい。

- 1 安全配慮義務 2 労務提供義務
3 秘密保持義務 4 競業禁止義務

Q 14 労働条件の明示について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、賃金について書面で明示する義務があるが、労働時間について書面で明示する義務はない。
- 2 使用者が労働条件を明示しなかった場合、労働契約は成立しない。

- 3 求人票記載の労働条件はあくまで見込みなので、労働条件の内容になることはない。
- 4 パートタイム労働者には、賃金等の項目に加えて、昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無についても書面で明示する義務がある。

Q 1 5 「アルバイトだから割増賃金は支給しないということでもいいですね。」と店長に言われ、労働者が同意した場合の法的関係について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 アルバイトも労働契約関係にあり、労働者は約束を守る必要があるので、割増賃金を支給しないという労働契約も有効である。
- 2 労基法は任意法規であり、当事者でその内容を変更できる。
- 3 アルバイトには労基法は適用されない。
- 4 割増賃金がないとする契約内容については無効となり、労基法の基準が適用される。

Q 1 6 労基法の規制について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 「時間外労働に対する割増賃金は支払わない」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法の基準を下回り無効となる。
- 2 「入社の日から年次有給休暇を10日付与する」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法の基準を下回り無効となる。
- 3 北海道で働く労働者が時給700円の労働契約を結んだ場合、その定めは北海道の最低賃金である764円（2016年2月現在）を下回り無効となる。
- 4 「労働時間8時間につき休憩時間を30分とする」という内容の労働契約を結んだ場合、その定めは労基法を下回り無効となる。

Q 1 7 次のうち、就業規則に必ず定めなければならない事項（絶対的・必要記載事項）をひとつ選びなさい。

- | | |
|-----------|------------|
| 1 賞与の計算方法 | 2 退職金の計算方法 |
| 3 解雇事由 | 4 懲戒処分の種類 |

Q 1 8 就業規則の作成について、正しい説明をひとつ選びなさい。

- 1 就業規則はすべての会社が作成しなければならない。
- 2 従業員が100人を超える会社が就業規則を作成していない場合には、罰金を科される可能性がある。
- 3 1つの会社に、複数の就業規則が作成されることはありえない。
- 4 3人しか労働者がいない会社では、就業規則を作成してはならない。

Q 1 9 就業規則の作成について、正しい説明をひとつ選びなさい。

- 1 常時8人の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならない。
- 2 使用者は、作成した就業規則を行政官庁にまで届け出る必要はない。
- 3 使用者が合理的な労働条件を定めた就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によることになる。
- 4 就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は過半数代表者の同意を得なければならない。

Q 2 0 就業規則の周知について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則を各作業場の見やすい場所に掲示していれば、就業規則を周知したことになる。
- 2 就業規則のコピーを労働者に交付していれば、就業規則を周知したことになる。
- 3 労働者が労働契約締結時に就業規則の内容を知らなければ、就業規則を周知したことにはならない。
- 4 就業規則を各作業場に備え付けていても、就業規則を周知したことにはならない。

Q 2 1 就業規則の効力について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則よりも有利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働契約の労働条件が契約内容となる。
- 2 労働協約よりも不利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働協約の労働条件が契約内容となる。
- 3 就業規則よりも有利な労働条件を法律が定めていた場合、法律の労働条件が契約内容となる。
- 4 労働協約よりも不利な労働条件を就業規則が定めていた場合、就業規則の労働条件が契約内容となる。

Q 2 2 就業規則について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則は使用者が一方的に作成するものである。
- 2 就業規則は、労働者がいつでも見られるような状態にしなければならない。
- 3 就業規則の不利益変更の有効性は、内容の合理性等によって左右される。
- 4 就業規則の効力について、労働契約法には何らの定めもない。

Q 2 3 採用面接の際の質問として、適切ではないものをすべて選びなさい。

- 1 結婚、出産しても働き続けられますか。
- 2 労働組合についてどう思いますか。
- 3 あなたの得意とする教科、科目はなんですか。

4 あなたの本籍地はどこですか。

Q 2 4 採用について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 会社は、労働契約の締結に際し、労働条件について書面で明示する必要はなく、口頭で説明すればよい。
- 2 どのような基準を用いて採用を決定するかは、会社の自由である。
- 3 労働者の募集および採用について、女性のみを募集することは原則として許されない。
- 4 使用者は採用にあたって、応募者に対していかなる質問をしてもよい。

Q 2 5 採用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働者の採用にあたっては、法律等により制限のある場合を除き、原則として使用者に採用の自由が認められる。
- 2 採用面接の際に、「結婚の予定はありますか？」という質問をすることは、男女雇用機会均等法に照らし妥当ではない。
- 3 採用面接の際に、本籍地や親の職業について質問をすることは許される。
- 4 採用の条件を女性に限定することは、女性に有利だとしても、男女雇用機会均等法に違反する。

Q 2 6 採用内定について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 内定は、文書でもらなわいと効果がない。
- 2 内定が出れば、直ちに働きはじめなければならない。
- 3 内定が出れば、労働契約が成立したこととなる。
- 4 働きはじめる前に内定が取り消された場合、労働者はこれに従わなければならない。

Q 2 7 採用内定取消の理由として、正当といえないものをすべて選びなさい。

- 1 提出書類の記載に重大な虚偽があることが発覚したとき。
- 2 内定者が生活習慣病であることが発覚したとき。
- 3 卒業予定であった大学等を卒業できなかったとき。
- 4 内定辞退者が予想より少なかったとき。

Q 2 8 試用と本採用拒否について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 試用期間中であれば、使用者はいつでも本採用拒否を通告することができる。
- 2 試用は労働契約である以上、本採用を拒否するには、正社員の解雇と同程度に正当な理由が必要である。

- 3 本採用を拒否するには、勤務成績・勤務態度の不良といった適格性欠如の具体的な根拠が必要である。
- 4 労働基準法の定めにより、試用期間は6か月を越えてはならない。

Q 2 9 不当な拘束の禁止について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働契約の不履行について違約金を定めた場合、その定めは無効となる。
- 2 使用者は労働者に金銭の貸付けをしてはならず、それは福利厚生の一環であったとしても労働基準法では許されない。
- 3 強制労働は労基法で明確に禁止されている。
- 4 使用者が、業務命令により労働者に技能研修を受けさせ、その研修費用を貸し付けた場合、禁止される損害賠償の予定となる場合がある。

Q 3 0 セクハラについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 セクハラは女性だけに対して成立する人権侵害である。
- 2 相手に性的に不快な思いをさせるだけでは、セクハラにはならない。
- 3 セクハラの実事があっても、被害者は会社に対して責任追及できない。
- 4 セクハラは派遣社員、パート社員、取引先の従業員に対しても成立する。

Q 3 1 セクハラについて、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 セクハラの実害には、女性だけではなく、男性もなりうる。
- 2 勤務時間外に行われる懇親会での言動は、プライベートな時間でのものなので、セクハラに該当しない。
- 3 男女雇用機会均等法は、職場におけるセクハラの実生を防止するために、事業主が雇用管理上必要な措置を講じるよう義務づけている。
- 4 男性の上司が男性の部下に性的関係を求めることは、同性間の言動なので、セクハラに該当しない。

Q 3 2 パワハラについて、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 上司が部下に対してある程度の注意をすることは許される。
- 2 違法なパワハラと認定された場合には、その行為者のみならず使用者も損害賠償責任を負うことがある。
- 3 パワハラは上司が部下に対してする行為であって、部下が上司に対してする行為はパワハラに当たらない。
- 4 パワハラについての独自の法規定はない。

Q 3 3 プライバシーについて、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、業務上の必要性がなくても、労働者のインターネットの利用状況や私用メールを監視できる。
- 2 使用者は、採用面接時に、応募者のプライバシーを強く侵害するような事項について質問することは許されない。
- 3 HIV検査等の職務と無関係な労働者の健康情報を使用者が本人に無断で調査することは、プライバシー侵害に該当する。
- 4 労働者に貸与したロッカーの中や机の引き出しを使用者が日常的に調査することは、プライバシー侵害に該当しない。

Q 3 4 使用者のパソコンを利用する労働者の私用メールについて、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 私用メールを使用者が閲覧することは、プライバシーの侵害になるので、いかなる場合であっても認められない。
- 2 使用者はいつでも、労働者の私用メールについて調査、監視することができる。
- 3 使用者が私用メールの監視をすることは、合理的な必要があり、その方法が相当であれば許される。
- 4 私用メールは労働者の職務専念義務違反になるので、これが発覚した場合は、直ちに懲戒解雇が可能である。

Q 3 5 パソコンの私的利用について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 労働者が会社のパソコンを私的に利用することは、職務時間中であれば職務専念義務に違反する。
- 2 使用者は、使用のためのパソコン利用を使用規程によって禁止することができる。
- 3 会社のパソコンを私的に利用することは、日常の社会生活に必然的に伴う軽微な利用であっても、必ず懲戒処分の対象となる。
- 4 パソコンの利用により会社の機密情報が漏洩した場合には、企業秩序違反行為として懲戒処分の対象となる。

Q 3 6 配転について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 1 就業規則で「配転をすることがある」旨の定めがあれば、使用者に配転命令権があることの法的根拠があるといえる。
- 2 札幌以外で働かない条件で採用した労働者を、札幌以外に配転させることはできない。
- 3 短期間の勤務場所の変更は、出張とよばれる。
- 4 使用者は、配転命令権の法的根拠が認められれば、業務上の必要性がある限り、労働者の職種または勤務場所を自由に変更することができる。

Q 3 7 配転について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者の正社員に対する配転は常に有効である。
- 2 配転には、労働者の個別の同意が必要である。
- 3 就業規則に基づく配転であれば、配転によって労働者に不利益が生じたとしても、常に有効である。
- 4 労働組合であることのみを理由とする配転は許されない。

Q 3 8 配転について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、配転に際して、配転の内容や必要性を説明する必要はない。
- 2 労働者のキャリア形成を無視した配転であっても、違法とされることはない。
- 3 育児や介護に従事する労働者については、配転にあたり、使用者はその状況に配慮する必要がある。
- 4 配転について就業規則に規定があっても、労働者が個別に勤務地を限定する合意をしている場合は、その合意が優先する。

Q 3 9 降格について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 過去に昇格した労働者がその後降格されることはない。
- 2 懲戒処分として降格がされることはない。
- 3 降格は懲戒処分としてされる場合と、人事権にもとづく場合とがある。
- 4 就業規則にもとづく降格は、常に有効である。

Q 4 0 就業規則にもとづく降格がされた場合、権利の濫用を判断する際に考慮される事情をすべて選びなさい。

- 1 降格の原因。
- 2 労働者側の不利益の程度。
- 3 労働者の反省の態度。
- 4 過去の降格の実績、運用状況。

Q 4 1 賃金について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 年俸額を定めた場合であっても、毎月1回以上一定期日に分割して支払わなければならない。
- 2 未成年者のアルバイト代は親権者である親が受領することができる。

- 3 最低賃金額は、都道府県によって異なる。
- 4 労働者が退職をした場合であっても、必ず退職金を受領できるわけではない。

Q 4 2 賞与について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 賞与はあくまで労働者に対するご褒美であり、就業規則に支給の時期、金額、計算方法が定められていても、支給するかどうかは使用者が自由に決められる。
- 2 使用者は、正社員に対して、年に一度は必ず賞与を支給しなければならない。
- 3 賞与は支給日に会社に在籍している労働者に対してのみ支給するという条件を設けることは許される。
- 4 賞与を支給する場合、各労働者の勤務成績を考慮して労働者ごとに賞与の額に差を設けることは許されない。

Q 4 3 退職金について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 退職金は就業規則（退職金規程）や労働契約に定めがなくても、一定の年数を勤務することで支給される。
- 2 退職金は賃金の後払的性格があるので、退職後ライバル会社に就職することを理由に退職金を一部減額支給するという制限を設けることは許されない。
- 3 退職金は賃金の後払的性格があるので、自己都合退職か会社都合退職かで退職金額に差を設けることは許されない。
- 4 退職金は賃金の後払的性格だけではなく功労報償的性格があるので、退職後といえども在職中に非違行為を行っていたことが判明した場合には、退職金を不支給とする、または支給済退職金の返還を求めるといった規定を設けることは有効である。

Q 4 4 労働時間・休憩時間について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 週40時間の範囲内であれば、1日の労働時間はどんなに長時間であってもよい。
- 2 休憩時間を1日3時間とする合意は許される。
- 3 労働者側からの提案であれば、1日10時間働く合意をすることも可能である。
- 4 休憩時間も、職場内で過ごすのであれば労働時間に含まれる。

Q 4 5 次のうち、労働時間にあたるものをすべて選びなさい。

- 1 タクシーの客待ち時間。
- 2 自宅で仕事のことを考えている時間。
- 3 全員出席の朝礼の時間。
- 4 昼食休憩中の電話当番の時間。

Q 4 6 労働時間について、正しいものをすべて選びなさい。

- 1 使用者と労働者との間で、終業時刻後に働いても労働時間とは扱わないと合意していた場合であっても、終業時刻後に上司の指示で仕事をしていたならば、その時間は労働時間として扱う必要がある。
- 2 終業時刻後に実施されている研修会に参加した時間は、会社の事業場内で行われている場合には、常に労働時間となる。
- 3 公共交通機関を利用して出張した場合、出張のための移動時間は原則として労働時間となる。
- 4 営業車を運転して会社の営業所から客先の事業所への移動した時間は労働時間にあたる。

Q 4 7 時間外・休日労働について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 割増賃金を定額時間外手当として支払っている場合には、労働者が何時間時間外労働したかに関わらず、追加で時間外手当を支給する必要はない。
- 2 土日を休日としている会社において日曜日を法定休日と定めていた場合、日曜日に休んで土曜日に労働しても、土曜日の労働は労基法上の休日労働にはならない。
- 3 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。
- 4 部長や工場長は、就労実態に関係なく管理監督者に該当するので、労働時間の規制は及ばない。

Q 4 8 時間外労働について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、労働者の過半数を代表する者と協定を結ばなければ、労働者に時間外労働をさせることができない。
- 2 1日7時間勤務の労働者を8時間働かせた場合、1時間分は割増賃金を支払わなければならない。
- 3 使用者は、1か月に60時間以上時間外労働した労働者の割増賃金の割合を下げることができる。
- 4 割増賃金の割合は、使用者が自由に決められる。

Q 4 9 労基法上の休日について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 使用者は、労働者に対して、毎週2日の休日を必ず与えなければならない。
- 2 使用者が労働者に対して休日出勤を命じた場合の割増賃金の割増率は、通常の場合と同じである。
- 3 休日出勤は時間外労働ではないので、いわゆる36協定を締結しなくても、使用者は休日出勤を命じることができる。

- 4 休日は特定していることが望ましいものの、使用者が事前に通知さえすれば、週ごとに休日をばらばらの曜日に決めても労基法違反とはならない。

Q 5 0 労基法上の年休について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 勤続年数が1年未満の労働者には、年休は与えられない。
- 2 週2日のパートタイム労働者であっても、条件を満たせば年休は与えられる。
- 3 年休は、与えられた年度内に使い切らなければ権利が消滅する。
- 4 年休の発生には出勤率は関係ない。

Q 5 1 年休について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 使用者は、労働者が業務繁忙のときに年休を取得したことを理由として、昇給させないことができる。
- 2 労基法上、パートタイマーにも年休は付与される。
- 3 デモ参加のために年休を請求することは認められない。
- 4 労働者が年休申請をした場合、使用者はこれを拒絶することはできない。

Q 5 2 懲戒について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 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。

Q 5 3 懲戒の種類について、正しいものをひとつ選びなさい。

- 1 譴責・戒告は、労働条件に影響が出るものではない。
- 2 出勤停止は業務命令なので、その間の賃金は発生する。
- 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 減給の場合については、労基法で上限の定めがある。

Q 5 4 以下の行為のうち、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。

Q 5 5 懲戒について、誤っているものをすべて選びなさい。

- 1 懲戒としての出勤停止とは、一定期間出勤させず、その間の賃金は支払わないという処分をいう。
- 2 使用者は、就業規則でその旨の定めをすれば、月給の2割相当の減給処分をすることも許される。
- 3 諭旨解雇とは、使用者が労働者に退職を勧告し、本人の願い出による形で退職をさせる処分をいう。
- 4 使用者は、労働者が交通法規に違反した場合であれば、使用者の名誉、信用を侵害するおそれがなくても、懲戒解雇をすることができる。

Q 5 6 解雇について、正しいものをすべて選びなさい。

- 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日以上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。

Q 5 7 以下のうち、法によって禁止されている解雇をすべて選びなさい。

- 1 産前産後で休んでいる労働者に対する解雇。
- 2 労働組合の組合員であることを理由とする解雇。
- 3 女性であることを理由とする解雇。
- 4 業務外の疾病で休んでいる労働者に対する解雇。

Q 5 8 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。

- 1 使用者が労働者に対してした、「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のうえで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。

Q 5 9 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。

- 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。

Q60 整理解雇について、誤っているものをひとつ選びなさい。

- 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れば、解雇予告手当の支払いが免除される。
- 2 整理解雇をするにあたって、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。