


## ADR 調停人候補者養成研修受講案内 2024 年 8 月 VOD 研修②

研修の概要	<p>2024 年 8 月の ADR 調停人候補者養成研修は VOD による研修を実施します。</p> <p>該当の VOD を視聴後、効果測定（本資料 2 枚目）の問題を解き、下記の Google フォームより解答を送付ください。効果測定において、8 割以上の正答で単位を付与いたします。</p>
実施期間	<p>2024 年 8 月 1 日（木）～8 月 31 日（土）</p> <p>※効果測定の提出は 8 月 31 日（土）23 時 59 分を締め切りとします。</p>
申込方法	<p>事前の申込は不要です。</p> <p>効果測定の提出をもって受講申込とさせていただきます。</p>
受講講座名	<p>日行連 中央研修所 研修サイト より</p> <p>&lt;行政書士のための基礎法律研修&gt;行政書士のための労働法の初歩～労働契約の締結の過程を辿りつつ、労働条件通知書の記載の意味を探る～</p>
講座の視聴方法	<p>日本行政書士会連合会 中央研修所 研修サイト (<a href="https://gyosei.informationstar.jp/">https://gyosei.informationstar.jp/</a>) にログインし、左部のメニューのより「講座一覧」→「日本行政書士会連合会主催講座」→「基礎研修」→「行政書士のための基礎法律研修」→「&lt;行政書士のための基礎法律研修&gt;行政書士のための労働法の初歩～労働契約の締結の過程を辿りつつ、労働条件通知書の記載の意味を探る～」を選択し、資料をダウンロードのうえ視聴ください。</p>
取得単位	<p>その他法律科目 2 時間</p> <p>※効果測定を実施期間内に提出し、8 割以上正答した受講者に付与します。</p>
効果測定の提出	<p>本資料 2 枚目の効果測定を解き、下記の URL 又は QR コードより Google フォームにアクセスし、必要事項と解答を記入のうえ、送信ください。</p> <p>【Google フォーム URL】</p> <p><a href="https://forms.gle/z5GeZmgs9WzdQ9YT8">https://forms.gle/z5GeZmgs9WzdQ9YT8</a></p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>正答は Google フォーム送信後、記載のメールアドレスに自動送信される メール中の「スコアを表示」よりご確認ください。また、単位付与の連絡 について、個別に通知いたしませんのでご容赦願います。</p> <p>※原則は上記 Google フォームにて解答をお願いしていますが、どうしても Google フォームで解答できない方に限り、メールで提出することを可とします。下記メールアドレスに必要事項（①氏名、②メールアドレス、③登録番号（8 桁）、④会員番号（4 桁））を記載の上、本紙を PDF 等で添付して送付ください。宛先：<a href="mailto:koukasokutei@adr-gyouseisyoshi.org">koukasokutei@adr-gyouseisyoshi.org</a> 尚、質問等もこちらのメールアドレスへご連絡ください（本会事務局への問い合わせはお控えください）。</p>

## 効果測定問題

2024年8月実施 日行連VOD

<行政書士のための基礎法律研修>行政書士のための労働法の初歩  
～労働契約の締結の過程を辿りつつ、労働条件通知書の記載の意味を探る～

以下の各問題について、内容が正しいものについては○を、誤っているものには×と解答してください。解答は、Google フォームにて提出してください。なお、VODの内容、講義テキスト（レジュメ）や条文等の参照可です。

1. 労働法は民法との親和性の高い法律であり、民法の発想を使い考えると理解しやすい。
2. 労使関係を規律するものとして①法令②労働協約③就業規則④労働契約の4つがある。
3. 労働契約は、使用者と労働者の個別契約であるため、労働基準法に反する契約も有効である。
4. 使用者は経済活動の一環として、契約締結の自由を有し、誰を雇用するか、どの条件で雇用するかは、何の制約なく自由に決定することができる。
5. 求人広告は労働契約の申込でなく、あくまで申込みの誘引であるため、求人広告に記載された労働条件は、その内容で労働契約とはならない。
6. 使用者は、短時間・有期雇用労働者に対し、①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口に関して、文書で交付する必要がある。
7. 非正規社員の待遇について、正社員との差を設けるときは、役職や職責等の差異に基づく合理的な理由が必要となる。
8. 労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間は労働時間に含まれるので、研修や行事は、企業の業務としての性格を有し、参加が義務付けられている場合は、労働時間に含まれる。
9. 労働条件通知書において、すべての労働者に就業場所、業務の変更の範囲を明示する必要がある。
10. 非正規雇用の労働者の労働通知書においては、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を記載する必要がある。