

「給与計算実務能力検定2級模擬試験講座」ご受講者へ

「給与計算実務能力検定2級模擬試験講座」の問題、解説動画内およびスライド集につきまして、一部訂正箇所がございますので、お詫びして訂正させていただきます。

<訂正箇所>

【模擬試験問題】「模擬試験問題（2級）」

問題冊子 P8【問 21】の問題文において、下記の訂正をお願いいたします。

- <誤> ……ある年度（4月から翌年3月までの間）において、……
<正> ……ある年において、……

【解説動画】「模擬試験講座（2019年3月受験用）」

チャプター<2級模擬試験解説 問9~13>

投影されているスライド27「【問12】第3章 労働基準法91条の制限〔制裁規定の制限〕」に下記の訂正があります。また、スライド集につきましても、同様の訂正をお願いいたします。

【問12】第3章 労働基準法91条の制限〔制裁規定の制限〕 📖 テキストP47-48

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合、その減給は、

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の半額
- ② 総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

減給の制裁に該当する	減給の制裁に該当しない
①就業規則で30分に満たない遅刻、早退を常に30分に切り上げる定めをすること ②制裁として、従来と同一の業務に従事しているにもかかわらず賃金額だけを下げること(降給、減俸) ※減給の制裁に該当する場合には、労働基準法の制限の範囲内で行う必要がある。	①遅刻、早退又は欠勤があった場合に、労働の提供がなかった時間に相当する分の賃金額を控除すること ②就業規則に制裁として、出勤停止及びその期間中の賃金を支払わない定めをすること ③制裁として、運転手を助手に格下げし、賃金額も助手の賃金に低下させること

27

↓
降給