

～ご存知ですか？ 管理職の責務と従業員の権利

会社員のための 労務コンプライアンス 人事労務リスク管理

改訂版

平成22年4月改正の
労働基準法を反映!!

会社員のための
労務コンプライアンス

人事労務リスク管理

- Unit 1 会社と従業員の労務コンプライアンス
- Unit 2 労働時間とコンプライアンス
- Unit 3 安全配慮と選考労働対象のコンプライアンス
- Unit 4 職場環境と健康管理のコンプライアンス
- Unit 5 さまざまな就業形態とコンプライアンス

第一法規

- 監修 / 中重 克己 (山田・尾崎法律事務所)
- 執筆 / 笹本 雄司郎 (株式会社マコル取締役代表コンサルタント)
- 体裁 / テキスト : B5判・本文2色刷・144頁
- 価格 / テキスト : 定価2,000円 (本体1,905円)

こんなときに役に立ちます!!

- 「これって法律違反なの?」と
コンプライアンスに関する疑問を抱いたときに
- 職場内での人間関係・管理に悩んだときに

ポイント

1 最新の社会情勢によって 起こる問題をPick Up!

派遣切りやワーク・ライフ・バランスといった最近の
社会問題や憲章制定などを受けて、企業の取組みの
変化等最新の動向を追加しています。

ポイント

2 本文に出てくる キーワード用語の解説付き!

本文を読み解くのに必要な用語を欄外で解説して
いるため、欄外を読むだけでも、コンプライアンスを
知るために必要な知識が付きまします!

1. 労働時間、休日、 時間外労働

1-1. 労働時間

プラント設備会社の設計課長の池田さんは、発注会社の事業所で3班にわ
かれて就業する10名の作業員を統率している。連絡ミスを防ぐため、毎日、
業務開始の30分前に隣接するコーヒショップに全員を集ませ、前日
の報告と今日の予定を報告してもらっている。業務開始前なので就業時間とし
てカウントしないよう全員に指示している。



労働時間とは、従業員が会社の指揮命令の下に置かれている時間をい
います*1。この労働時間は、実際に手足を動かして働いた時間だけに限ら
れません。実際に労務を提供してなくても、いつでも提供できるように待機し
ている状態も含まれます。着替え、待ち時間、仮眠、研修、小集団活動、持ち帰
り業務などが労働時間に含まれるか否かは、それぞれの具体的な事情に即して
判断します。それが会社の指示によるものであり、かつ従業員の意思にかかわ
らず選択の余地がないときは、労働時間として認定されやすいと覚えてくだ
さい。冒頭の事例の場合は、会社の指揮命令の下で業務報告を行っているの
から、就業時間にカウントすべきと判断される可能性が高いと考えられます。

労働時間には労働基準法で1日8時間、1週40時間の上限が設けられてい
ます*2。これを「法定労働時間」と呼びます。実務では、法定労働時間を超
えない範囲で、就業規則において会社独自の始業・終業時刻を定めます。この

ポイント

3 本文に出てくる 法令根拠、裁判例付き!

本文に記載されている事項の根拠となる法令や
裁判例を欄外で紹介しています。

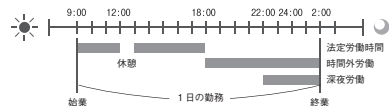
ポイント

4 Unit毎に学習のポイントを まとめ、分かりやすく解説!

Unit毎にイラストや具体例を挿入し、
効率よく学習を進めることが可能です。

と併せて法定労働時間と区別します。
法定労働時間を超えて就業する「残業(時間外労働)」は、一定の手続と条
件に従う必要があります。残業(時間外労働)については45頁以下に説明し
ます。

就業規則などで別段の定めがない限り、1週間とは日曜日から土曜日までの
1週を、また、1日とは午前0時から午後12時までの1日をいいます。勤務
が2日にわたる場合も一勤務と考え、その勤務は始業時刻の属する日の労働
として扱います*3。たとえば、4月1日の午前9時に始業し、同日午後6時
までの法定労働時間を超えて、4月2日の午前2時に終業したときは、「4月
1日の勤務」として、午後6時から翌午前2時までの時間外労働および午後
10時から翌午前2時までの深夜労働をカウントします。



1日8時間・1週40時間の原則には、一定の例外措置が認められていま
す。たとえば、一定期間の平均労働時間が1日8時間・1週40時間の範囲に
おさまっていれば、その期間のある日またはある週の所定労働時間が1日8
時間・1週40時間を超えていても、法定労働時間内の就労として扱う「変形
労働時間制」*4(フレックスタイム制を含む)が労働基準法で認められていま
す。たとえば、4週間のうち、忙しい月末の1週間の労働時間を45時間とし、
忙しい月初の1週間の労働時間を35時間、その他の週を40時間と設
定すれば、その4週間における平均の週労働時間は40時間となるので、月末
の1週間の就労は、法定労働時間内の労働と扱われます。労働基準法では、1
カ月変形制、1年変形制、1週間変形制、フレックスタイム制の4種類が予定
されています。

変形労働時間は、年間休日の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分
によって労働時間を短縮するのねらいで導入された経緯があります。導入する
場合は、従業員の過半数を占める労働組合または従業員の過半数の代表者と
労働協定を締結すること、または就業規則に定めることが必要です。ただし、1
カ月の期間の変形労働時間制は就業規則の規定だけでなく実施できます。

会社には、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場
合は1時間以上の休憩を労働の途中で与える法律上の義務*5があります。こ
の休憩は一律に提供するが原則ですが、事業場単位で労使協定を結ば、交
替で休憩をとらせる措置が認められます。この休憩時間には昼休みの時間も含
まれます。休憩時間は、従業員が会社の指揮命令の下に置かれていない時間です
から、労働時間には含まれません。賃金の支払の対象になりません。もし、休憩時間
に待機や留守番を指示すると、それは労働時間にカウントされると同時に、休
憩時間の提供義務違反になるので注意してください。

労働時間	休憩時間(計)	根拠法
6時間超	45分以上	労基法34条
8時間超	1時間以上	

なお、パートタイム労働者の労働時間、休憩、時間外労働に関する規制につ
いては、Unit 5を参照してください。

ポイント

- 従業員が会社の指揮命令の下に置かれている時間を「労働時間」とい
う。実際に労務を提供してなくても、いつでも提供できるように待機
している状態も含まれる。休憩時間は労働時間に含まれない。
- 労働時間の上限(法定労働時間)は、1日8時間、1週40時間と決め
られている(一部例外あり)。ただし、会社は、一定期間の所定労働時
間の平均が1週40時間の原則を満たしていれば、その期間のある日
またはある週の所定労働時間が1日8時間、1週40時間を超えていま
も、法定労働時間内の就労として扱う「変形労働時間制」を導入するこ
とができる。
- 会社は、労働時間が6時間を超える場合、従業員に45分以上、8時間
を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければならない。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
http://www.daiichihoki.co.jp

Tel. 0120-203-696
Fax. 0120-202-974

Unit 1 会社と従業員の労務コンプライアンス

1 会社と従業員との法律・契約

- 1-1 会社と従業員との契約
- 1-2 会社の責務(労働衛生の3管理)
- 1-3 管理職の責務・役割(労働衛生)

2 従業員の病気と退職・解雇

- 2-1 従業員保護
- 2-2 労働災害と会社の責任
- 2-3 私傷病と休職
- 2-4 私傷病と復職
- 2-5 不完全な労働の提供と解雇
- 2-6 普通解雇が認められる場合
- 2-7 普通解雇が制限される場合

3 法律・行政による従業員保護

- 3-1 従業員保護のための会社の規制
- 3-2 法律違反と是正勧告
- 3-3 管理職としての労務管理の考え方

Unit 2 労働時間とコンプライアンス

1 労働時間、休日、時間外労働

- 1-1 労働時間
- 1-2 みなし労働時間制
- 1-3 事業場外労働に関するみなし制
- 1-4 裁量労働に関するみなし制
- 1-5 休日・年次有給休暇
- 1-6 時間外労働、休日労働
- 1-7 時間外労働の制限
- 1-8 管理職の時間外労働、休日労働

2 労働時間管理のポイント

- 2-1 労働時間などの正確な把握・記録
- 2-2 サービス残業
- 2-3 サービス残業をなくすために

Unit 3 安全配慮と過重労働対策のコンプライアンス

1 安全配慮義務と労働災害

- 1-1 安全配慮義務
- 1-2 安全配慮義務の対象者
- 1-3 健康診断の重要性
- 1-4 労働災害による休業、復職支援など
- 1-5 脳・心臓疾患の労災認定
- 1-6 メンタルヘルス不全による疾患の労災認定基準

2 過重労働対策のポイント

- 2-1 過重労働の見極め
- 2-2 基礎疾患をもつ従業員への配慮
- 2-3 さまざまな就業形態における過重労働の注意点
- 2-4 管理職自身のメンタルヘルス

Unit 4 職場環境と健康管理のコンプライアンス

1 メンタルヘルスカケアとコンプライアンス

- 1-1 メンタルヘルスカケア
- 1-2 メンタルヘルスの指針の概要
- 1-3 管理職が行うメンタルヘルスカケア

2 職場環境管理のコンプライアンス

- 2-1 セクシュアル・ハラスメント
- 2-2 パワー・ハラスメント、いじめなどそのほかのハラスメント
- 2-3 差別のない職場環境にするために

Unit 5 さまざまな就業形態とコンプライアンス

1 さまざまな就業形態に応じた労務管理

- 1-1 パートタイム労働の意味と保護
- 1-2 労働者派遣
- 1-3 偽装請負
- 1-4 外国人研修・技能実習制度

2 ワーク・ライフ・バランスと就業形態

- 2-1 ワーク・ライフ・バランスの重要性
- 2-2 グローバルに通用する働き方
- 2-3 これからの管理職の姿勢

理解度確認テスト(eラーニング)

～テキストで学習した内容をテストし、学習効果を測定できます。(別売)

会社員のための労務コンプライアンス	
問	解答せよ(口頭)とする
(会社と従業員の関係) 次の1から3の説明のうち、明らかな誤り(間違い)のあるものを選んでください。	
○1	会社と従業員とは、法律上は対等な労働力の取引の契約関係であり、従業員が正業に労務を提供できない場合は、退職金は解雇によって労働契約は終了するの原則である。会社の管理職には、「労働者として賃金なし」の導入を、一切の例外を認めずに行い、会社の利益を守る義務が求められる。
○2	会社には、作業環境管理、作業管理、健康管理のいわゆる労働安全衛生法に定める労働衛生(産業保健)の管理が義務づけられて一定の措置を講じる義務がある。また会社には、業種や規模に応じて、この3管理を充てる安全衛生管理体制などを設置・運用する義務が課せられている。
○3	管理職は、従業員の採用・面接、試用期間、配置、職場環境、労働時間、健康診断などにおいて会社が定めた規則や手続を正しく理解して、会社が労働安全衛生法などの法令を遵守できるよう、任務を果たす必要がある。

●受講者ID 定価800円(本体762円)

●マネージャーID 定価2,800円(本体2,667円)

テキストで学習後、インターネットで理解度を確認できます。

3択式で20問を出題。自動採点方式なので結果をすぐに確認でき、何回でもチャレンジできます。マネージャーIDでは、受講者の進捗状況を確認・管理することも可能です。

動作環境 OS:Windows2000/XP/Vista
ブラウザ:Microsoft Internet Explorer6.0以上

第一法規は、お客様の社内研修を強力にサポートします！

ホームページからの
お申し込みはこちらから



第一法規 026054

検索

CLICK!