

新任の人事労務担当者必読の解説書！

図解

新任担当者にも
サクッとわかる！



見開き2頁 の

端的な解説 と
シンプルな図解

シーン別 人事労務の

実務と労働法のポイント

特定社会保険労務士 小島史明 著

図解

新任担当者にもサクッとわかる！

ポイント 労働法と実務の

シーン別 人事労務の

特定社会保険労務士 小島史明 著

こんな人に
おすすめ

「労働法ってなあに？」
という方へ！

- ・入社して人事部に配属された
- ・他部署から人事部へ異動となった
- ・労働法を簡単に学びたい

第一法規

A5判・176頁 定価 本体2,000円+税



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 ☎107-8560
<https://www.daiichihioki.co.jp>

基礎的な法解説により
労働関連法のポイントが
理解できるため、
「働き方改革関連法が成立した
ということは知っているが、
具体的なポイントが
よくわからない」といった
担当者におすすめ！

実際の業務に沿った
「シーン別」の分類と
シンプルな図解で、
人事労務担当者が
押さえておくべき実務と
その内容がすぐにわかる！

初めて
人事労務担当となった
新任の担当者が、
実際の業務に沿った実務と
労働法との関係を、
豊富でシンプルな図解により
簡単かつ素早く
理解できる解説書！

働き方改革関連法 に
対応した
最新の情報が
わかる！

はじめの一歩

1 人事部の仕事と労働法

2 労働契約とは

コラム 労働法の誕生

シーン1 人を雇う

1 人材を募集する

2 公正な採用選考と禁止事項

3 募集の種類

4 雇用の促進

5 採用内定と内定取消

6 労働契約の締結と労働条件の明示

7 就業規則

8 試用期間

コラム 「始期付解約権留保付労働契約」

シーン2 働く・休む

1 労働時間とは

2 所定労働時間と法定労働時間／

所定時間外労働と法定時間外労働

3 時間外労働と休日労働に関する協定（＝36協定）

4 特別条項つき36協定と時間外労働の上限規制

5 変形労働時間制① 1か月単位の変形労働時間制

6 変形労働時間制② 1年単位の変形労働時間制と

1週間単位の非定型的変形労働時間制

7 変形労働時間制③ フレックスタイム制

8 みなし労働時間制① 事業場外労働とテレワーク

9 みなし労働時間制② 専門業務型裁量労働制と

企画業務型裁量労働制

10 適用除外／管理監督者／高度プロフェッショナル制度

11 休憩時間／手待ち時間／勤務間インターバル制度

12 所定休日と法定休日／振替休日と代休

13 休日と休暇

14 年次有給休暇① 発生要件と付与日数

15 年次有給休暇② 時季指定権／時季変更権／時季指定義務

コラム 過半数代表者と労使委員会

シーン3 給料を支払う

1 賃金とは

2 賃金支払いの5原則

3 ノーワーク・ノーペイの原則／休業手当と平均賃金

4 最低賃金

5 割増賃金

コラム 年俸制と時間外手当の固定的支払い

シーン4 人事異動・評価・処分をする

1 配置と人事異動

2 出向と転籍

3 事業譲渡／会社分割／合併

4 評価制度と人事制度

5 懲戒処分の種類と手続

6 労働条件の不利益変更

コラム 人事権と懲戒権

シーン5 雇用を終了する

1 退職と解雇の種類

2 自己都合退職

3 会社都合退職

4 解雇できるとき・できないとき

5 普通解雇／懲戒解雇／整理解雇

6 自然退職

7 契約期間満了退職

8 社会保険と雇用保険の手続き

コラム 退職後の競業避離義務

シーン6 非正規社員を活用する

1 非正規社員とは

2 有期雇用契約と無期転換

3 高年齢者の活用

4 同一労働・同一賃金と均等・均衡待遇

5 派遣社員の活用

コラム 算術的比例と幾何学の比例

シーン7 労働者の人格・人権を尊重する

1 男女雇用機会均等

2 女性労働者の妊娠・出産の保護

3 育児休業

4 介護休業と介護休暇

5 外国人の活用

6 障害者雇用の促進

7 職場におけるハラスメント

コラム 合理的配慮の提供義務とは？

シーン8 危険を防ぐ

1 安全配慮義務と安全衛生管理体制

2 健康診断とストレスチェック

3 業務災害と通勤災害

4 長時間労働・過重労働と業務災害

5 医師の面接指導とメンタルヘルスケア

6 失職と復職

コラム 過労死の民事賠償額

シーン9 労働組合とつき合う

1 労働組合とは

2 労働協約とユニオン・ショップ協定

3 団体交渉／争議行為／不当労働行為

コラム もしもユニオンから団体交渉の申込みが来たら

シーン10 労使紛争を解決する／労基署へ対応する

1 労働基準監督署と労働基準監督官

2 臨検／送検／かとく

3 労使紛争の解決

4 裁判所での紛争解決

コラム 紛争の自主的解決とメディエーション

さくいん

Scene 2 特別条項つき36協定と時間外労働の上限規制

業種が大幅に增加了ときなど、36協定で認められた時間外労働の法定限度時間（1ヵ月45時間、1年360時間）以上に労働させる必要が生じることがあります。そのようなとき、36協定に「特別条項」を付加すると、限度時間をさらに超過して労働させることができます。

特別条項がある場合の上限時間

通常、36協定の1か月の限度時間である45時間を超えて働かせることができるのは、100時間未満（法定時間外労働の時間と休日労働の時間と）に限られています。これは、100時間が「労働外タイム」といわれているのです。また、通常の限度時間である45時間を超えることができるときは、年間12か月のうちの半分の6月（6回）までです。1年間の上限時間は720時間ですが、この期間には休日労働の時間は含まれないので、通常の時間には720時間以外に労働をさせることができます。

■特別条項のポイント

- 特種労働を続けることができる場合は労働時間で特例的な事例があることに限られますため、36協定にはその書き込みと共に記載する。
- 36協定の特別条項には労働時間と労働外時間で品目を記載する。
- 特別条項により限度時間を超過するときの手続きについて、会社と選ばれた代表者とで協議するなどの方法を協定しておく。
- 限度時間を超過して働いた労働者に対しては、賃金・福利厚生を減らすことも必要で、その内容を36協定裏に具体的形に記載すること。

摘要対象と適用除外

36協定による限度時間を超える上限時間の規制は、働き方改革の一環として、2019年4月より施行されました。中小企業には、猶予期間が設けられており、2020年4月から適用されます。摘要対象の中小企業は、次のようにになります。

業種	資本金または販売金額	雇用利用者数
小売業	500万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	300人以下

時間外労働の上限規制については、さらに、次のような摘要措置と適用除外が設けられています。

【就業の実績】 2024年4月から適用

直近後も、月末翌日・復業事業者は、2～6ヶ月平均80時間以内、毎月100時間未満の適正は、認証される。

【自動運転車の運転】 2024年4月から適用

直近後は、午前10時～午後19時以内など、一定の業務に限り。

【医療】 2024年4月から適用

2024年4月以降の上限規制の中には、特定の業務。

【巡回勤務と沖縄県の距離超過】 2024年4月から適用

直近後は、新規品・新商品などの巡回勤務。

【新規品・新商品などの巡回勤務】 適用除外

医療の巡回勤務、代替体験付勤などの健康確保措置導入が前提。

Scene 7 外国人の活用

外国人を雇用するときどのように点に気付けてたらよいでしょうか。

まず、最初に確認する必要があるのは、就労可否な在留資格を持つているかということです。在留資格は、ビザ（在留）とは異なります。ビザは、日本への入国時に海外にある日本大使館などで発行されるもので、日本人の理由が正当なものであることを証明するものです。一方、在留資格は、外国人が日本に入国すると、上陸した港や空港で入国審査官によって決定された資格です。在留資格によって、どのような仕事をすることができますのかが決まります。最初に確認する必要があります。

■主な在留資格と就労できる範囲

【特定期】 [就効] 外国人の就効期間で在留する。

【特定期】 [就効] 外国人の就効期間で在留する。

【就効】 外国人の就効期間で在留する。