

CONTENTS

UNIT 1 労働契約

労働契約
雇用形態
同一労働同一賃金
労働契約の終了

UNIT 2 労働安全衛生

安全配慮義務
職場環境
健康診断
労働災害
パワーハラスメント
セクシュアルハラスメント
マタニティハラスメント
メンタルヘルス
休職
職場復帰支援

UNIT 3 労働時間

労働時間・休憩時間
時間外労働・休日労働・深夜労働
時間外労働・休日労働の上限

長時間労働
時間や場所にとられない労働形態
労働時間管理

UNIT 4 休日・休暇

休日・休暇
年次有給休暇
振替休日・代休

UNIT 5 働き方と働く人の多様性

ワークライフバランス
副業・兼業
育児・介護と仕事の両立支援
治療と仕事の両立支援
テレワーク
女性が働くということ
LGBTQ
高齢者の雇用促進
外国人雇用
障害者雇用

理解度確認テスト

【関連商品のご案内】

いつ何が起ころっても“4,000超の事例力”と“相談室”があなたの業務を全力サポート！

Case & Advice 労働基準Navi

労務管理で発生するあらゆるトラブルを“4,000超の事例”と“相談室”で答えに導く達人（エキスパート）！

主なコンテンツ

Q&A／チェックリスト／様式・書式／制度解説／法令条文／法令改正ヘッドライン



TEL ☎0120-203-694 FAX ☎0120-302-640

商品の詳細・お申し込みは

第一法規

検索

CLICK!

※弊社担当社員に直接ご連絡いただくか、フリーダイヤルをご利用ください。
※フリーダイヤル（TEL）：受付時間は土・日・祝日を除く9:00～17:30とさせていただきます。
※フリーダイヤル（FAX）：24時間受け付けておりますので、併せてご利用ください。



第一法規 株式会社
東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560



〈072670〉 [2102]
労務テキスト 〈072678〉 2021.2 SE

労務管理のポイントをテキストでおさえ、テストで定着！
研修の振り返りも日々の労務管理もこの一冊で！

管理職なら知っておかないとまずい！

労務管理テキストブック

管理職なら知っておかないとまずい！
労務管理
テキストブック
弁護士 江上千恵子

労働時間管理
ハラスメント
メンタルヘルス…
管理職として
適正に対応できていますか？

管理職として、
法的にきちんと対応できていますか？

- 同一労働同一賃金
- ハラスメント
- メンタルヘルス
- LGBTQ
- 働き方改革関連法
- パワハラ防止法

最新の法改正を踏まえた内容
※2020年10月1日施行時点まで対応

著者：江上千恵子（江上法律事務所）
B5判／176頁 定価2,420円
（本体2,200円＋税10%）

切り取り形式の理解度確認テストも収録

理解度確認テストはダウンロード可能



理解度確認テスト

部署名
名前

テキストの内容を振り返って、以下の問題に〇か×で回答してみましょう。

- ①使用者は、労働者が働きやすい職場環境を確保することが望ましい。
- ②ワークライフバランスは、女性の「仕事と生活の調和」の実現を目指す考え方である。
- ③時間外労働や休日労働は、労働者に割増賃金さえ払えば無制限にさせることができる。
- ④労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対し賃金を支払うことについて、労使が合意することで成立し、労働者・使用者双方に権利や義務が発生する。
- ⑤年休を10日以上与えられる労働者に対して、年5日の年休を、使用者が特許を指定して取得させることは、大企業にのみ義務づけられている。

テキストの内容を中心とするうえで、さらに知りたことなどあれば、以下記入してください。



管理職として、把握すべき労務管理のテーマは何だろう？

自部署に外国人が配属！これまでと同じ労務管理で大丈夫かな？



テレワークでも管理職に適切に労務管理してほしい

人事労務担当者として働き方改革に合わせた労働形態を知りたい



人事労務・コンプライアンス担当者の悩み

課長に昇進したけど、メンバーの労働時間管理はどこに気を付ければ良いのだろう？

管理職研修後、受講者がきちんと内容を理解しているか把握したい

管理職の悩み

法令・ガイドライン等に基づいた内容で適切な労務管理ができるようになりました！

特色①

テレワークや外国人の雇用など多様な働き方・働き手に関するテーマを収録

▶ 知っておくべき労務管理のテーマを網羅。労務管理の勘所がわかる！

特色②

労務管理に関する法改正に対応した内容！

▶ 働き方改革にも対応した労務管理ができるようになる！

特色③

理解度確認テストを収録！ダウンロードも可能！

▶ 管理職の理解度の確認や研修のエビデンスとして利用可能！

特色④

研修担当者から各管理職に本テキストを配布！

▶ テキストを配布するだけで理解が深まる！



管理職なら知っておかないとまずい！ 労務管理テキストブック **ポイント** **事例** **解説** **チェックリスト** **+** **理解度確認テスト** を収録

労働時間管理

その項目で学ぶべきことが一目でわかる！

テーマによっては裁判例を掲載！

労務管理上迷う・悩む事例を基に解説。管理職としての対応が分かり、実務に役立てられる！

労働時間に関する法定期やガイドラインを正確かつ十分に理解する
労働時間を適正に把握・管理するために管理職がすべきことを理解する

【事例】
フレックス制など、多様な働き方がある中で、管理職である自分自身を含め、労働時間を適正に把握・管理するために、何をすべきでしょうか。

【解説】
1 基本解説
1) 労働時間の把握義務
労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことです。通常の業務に限らず、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間が労働時間に該当します。
労基法上、使用者には労働時間を適切に管理する義務があります。しかし、労働者が労働時間を自主的に申告する「自己申告制」が不適正に運用され、労働時間の把握が曖昧になり、一部で過重長時間労働や割増賃金の未払いの問題となりました。そこで、2017年、厚生労働省から労働時間管理のための具体的な措置などを示すガイドライン[※]が公表されました。労働やメンタル不調などによる健康リスクが高い労働者を見逃さず正しく、2019年4月より、使用者に「労働時間の状況の把握」が義務づけられました。

2) ガイドラインの概要
ガイドラインには、次のような、労働時間の適正な把握のための措置などが示されています。

それでも、日頃から、部下が長時間労働等をしていないか、長時間労働等により身体・メンタルに不調を生じていないかなどを注視する必要があります。使用者や労働時間を管理する管理職からの健康状態等をヒアリングされた場合にも、適切に対応することが重要です。可能であれば、管理職としては、なにより職場の労働環境を安全に保つことが重要です。労基法で定め、「管理監督者」にあるのかを確認してください。自身の労働時間は自らの裁量で律することができ、労基法の規制を受けません。該当しない者は、通常労基法の規制を受けます。以下のとおりです。労働時間の把握が可能な立場にあること。職務上につき一定の裁量権を有し、人事考課等を行うこと。労働時間等について十分な補償があること。労働時間等について責任が問われた裁判例

【事例の概要】
地方独立行政法人Yが開設するZ病院に勤務する医師Aが肉体的心臓病により死亡(当時53歳)した原因は、Z病院における過重労働にあるとし、Aの遺族X1〜X3が未払い割増賃金の支払い等を求めて提訴しました。

【裁判所の判断】
Yは、Aら医師のZ病院における長時間労働、通常の診療業務等の通常業務への従事時間について、客観的に記録するなどして労務管理をしてこなかったことを認定したうえで、ある程度包括的にAの労働時間を把握することもやむを得ないと、AがZ病院へ申請した時間外労働の時間、電子カルテの稼働時間、Z院内のスタッフエリアへの通行時のIDによる履歴、Aと遺族X1とのメッセージアプリ等を利用したやり取りの内容等から、Aの院内滞在時間を把握したうえで、そこから労働時間とは認められない可能性がある部分を控除して、労働時間を認定しました。
その結果、Aの従事期間中9か月間の通常業務のためのZ病院滞在時間は計1681時間を超えており、明確な証拠のある当直業務を足すと、時間外労働時間は、発症前

1か月あたり概ね100時間または発症前2か月間〜6か月間におわって、1か月あたり概ね80時間を超え、業務の内容、勤務の不安定性、拘束性、深夜業務を含む交番制勤務の状況等の要因を踏まえて、Aは発症前6か月の長期間におわって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な労働に従事したと認定しました。そして、YはAら医師の労働時間を適正に把握し、医師の労働体制を見直す等の対策をたてておらず、Aの健康状態の悪化を予見できたのに、労務負担軽減のための具体的な方策を講じなかったとし、Yに使用者としての安全配慮義務違反があったと認定しました。

【本件に留意】
本判決は、使用者が労働時間把握・管理義務を怠った事例であり、「ある程度包括的に把握する」という労働時間測定手法を使用した点に特色があります。また、使用者が労働時間把握・管理義務を怠っていた点を重視し、安全配慮義務違反を認めただけにと留まらず、働き方改革により、労基法上の労働時間制限が強化され、安易な労務者の健康確保のために「労働時間の状況把握義務」が規定された後の判断でもあるため、知っておくべき裁判例です。

CHECK LISTS

- 労基法上、使用者には労働時間を適切に管理する義務があり、安易な労務者の労働時間の状況の把握、が義務づけられている
- 使用者は厚生労働省のガイドラインに従って、労働時間を適正に把握するために使用者が講ずべき具体的な措置を講じなければならない
- 使用者には、就業規則などガイドラインが適用されない労働者についても健康確保措置を適切に実施するために「適正な労働時間管理」を定める必要がある
- 管理職は、時間と場所にとらわれない働き方を活用し、労働者の負担を軽減し、労働者の健康と安全を確保する必要がある
- 労務管理は、時間と場所にとらわれない働き方を活用し、労働者の負担を軽減し、労働者の健康と安全を確保する必要がある

学んだ知識を自分自身で振り返ることが可能！

理解度確認テスト

名前 _____

名前 _____

テキストの内容を振り返って、以下の問題に○か×で回答してみましょう。

- ①使用者は、労働者が働きやすい職場環境を整備することが望ましい。
- ②フレックスタイム制は、女性の「仕事と生活の調和」の実現を目指す考えである。
- ③時間外労働や休日労働は、労働者に割増賃金さえ支払えば無制限にさせることができる。
- ④労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労使が合意することで成立し、労働者・使用者双方に権利や義務が発生する。
- ⑤年休を10日以上付与される労働者に対して、年5日の年休を、使用者が年休を指定して取得させることは、大企業にのみ義務づけられている。

テキストの内容を学んだ方ならではの感想や、さらに知りたことなどがあれば、コメント欄に記入してください。

※本解説は、こちらで確認できます！
→ <https://www.daiichi-hokai.jp/home/room/index.html>

切り取り可能な理解度確認テスト(テキスト内は5問)を収録。ダウンロードも可能！