

労務管理2級

平成31年4月

試験範囲			
I. 労使関係	1. 労働契約・就業規則	(1)労働契約の原則	イ 労働契約法における労働契約の5原則 ロ 労働契約による使用者の義務 ハ 労働契約による労働者の義務 ニ 労働者の義務違反に対する懲戒処分 ホ 懲戒処分の有効性 ヘ 労働者の損害賠償責任
		(2)労働者性の判断基準	イ 「使用従属性」に関する判断基準 ロ 「労働者性」を補強する要素
		(3)募集から就業まで	イ 企業の採用の自由 ロ 労働契約の成立 ハ 採用内定 ニ 誓約書・身元保証の効力 ホ 試用期間と解約権留保 ヘ 新規卒の採用内定取消しの通知義務
		(4)就業規則	イ 職場秩序・服務規律 ロ 就業規則の法的位置づけ ハ 就業規則の内容 ニ 就業規則の作成および変更の届出
	2. 集団的労使関係	(1)労働組合	イ 労働組合の現状 ロ 労働組合の法的要件 ハ 労働委員会とその権限 ニ 労働組合の種別と組織 ホ 労働組合の統制とユニオン・シッパ ヘ 労働組合の統制権と組合員の協力義務
		(2)労働協約	イ 労働協約の当事者 ロ 労働協約の要式 ハ 労働協約の規範的効力 ニ 労働協約の債務的効力 ホ 労働協約の終了
		(3)団体交渉	イ 団体交渉権 ロ 団体交渉事項 ハ 使用者の義務
		(4)不当労働行為と労働組合への救済手続	イ 不当労働行為の禁止 ロ 不当労働行為の救済
		(5)労働争議に関する法的事項、使用者の対応、解決等	イ 争議行為の免責と正当性 ロ 労働委員会による労働争議の調整手続 ハ 労働争議の現状
		(6)労使協議制と労使コミュニケーション組織の現状	イ 労使それぞれが重視するコミュニケーション事項 ロ 労使協議機関 ハ 職場懇談会 ニ 苦情処理機関 ホ 個人の処遇等に関する事項
	3. 個別的労使関係と個別労働関係紛争の対応	(1)労働契約の変更	イ 労働条件の変更 ロ 企業再編と労働契約
		(2)労働契約の終了	イ 退職と解雇 ロ 解雇権濫用法理
		(3)個別的労使関係の課題	イ ハラスメントと過重労働による業務上災害 ロ パワーハラスメント
		(4)個別労働関係紛争の対応	イ 個別労働関係紛争解決促進制度 ロ 均等法、育介法、パート法に関する紛争解決 ハ 労働審判制度
	II. 就業管理	1. 賃金	(1)賃金とは何か
(2)平均賃金			
(3)賃金支払いの5原則			
(4)賃金の非常時払い			
(5)休業手当			
(6)出来高払制の保障給			
2. 労働時間・休憩・休日		(1)労働時間	イ 労働時間とは何か ロ 労働時間の範囲に関する判断基準とその実際 ハ 労働時間の把握・管理 ニ 自動車運転者の労働時間等 ホ 事業場を異にする場合の労働時間の通算 ヘ 労働時間の繰上げ、繰下げ
		(2)休憩時間の実際	イ 休憩時間中の来客当番等 ロ 手待ち時間 ハ 仮眠時間の取扱い ニ 派遣労働者に係る一斉休憩の付与義務
		(3)休日	イ 法定休日の特定 ロ 交代制勤務の休日の例外 ハ 屋外労働者の休日の特定と雨天休日振替
3. 労働時間の弾力化		(1)変形労働時間制	イ 1ヵ月単位の変形労働時間制 ロ 1年単位の変形労働時間制 ハ 1週間単位の変形労働時間制
		(2)フレックスタイム制	イ 労働時間の把握 ロ 清算期間と労働時間管理 ハ 労働時間の過不足の扱い ニ 遅刻・早退・欠勤の取扱い ホ 休憩時間の取扱い ヘ 派遣労働者への適用
		(3)事業場外労働みなし労働時間制	イ 適用対象とならないケース ロ 事業場外労働みなし労働時間制における労働時間の算定方法 ハ 制度運用上の留意点 ニ 情報通信機器を活用した在宅勤務への適用
		(4)裁量労働制	イ 専門業務型裁量労働制の運用上の留意点 ロ 企画業務型裁量労働制
4. 労働時間等の適用除外対象者		(1)多店舗展開する小売・飲食業における管理監督者の範囲についての解釈例規	
		(2)監視または断続的労働に従事する者	イ 監視・断続的労働に従事する者の許可 ロ 監視・断続的労働に従事する者の時間外労働の取扱い ハ 派遣労働者の取扱い
	(3)宿直・日直	イ 宿・日直の許可 ロ 宿・日直中の本務の実施 ハ 年少者および女性の宿直・日直	
	(4)高度プロフェSSIONAL制度	イ 適用対象業務 ロ 職務の範囲・収入要件 ハ 健康管理時間把握措置 ニ 休日確保措置 ホ 選択的措置(労働時間に関する配慮措置) ヘ 健康福祉確保措置 ト その他の決議に関する事項	

労務管理2級

平成31年4月

試験範囲

5. 時間外・休日労働、深夜労働	(1) 三六協定による時間外・休日労働	イ 三六協定とは何か ロ 三六協定の効力 ハ 三六協定の届出
	(2) 延長することができる時間の限度	イ 時間外労働の上限規制 ロ 坑内労働・有害業務の延長時間 ハ 特別条項付き協定 ニ 時間外労働の上限規制の適用除外・適用猶予
	(3) 割増賃金の計算から除外できる賃金	イ 家族手当 ロ 通勤手当 ハ 別居手当 ニ 子女教育手当 ホ 住宅手当 ヘ 臨時に支払われた賃金 ト 1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金
	(4) 時間外・休日労働と割増賃金	イ 月60時間を超える時間外労働 ロ 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げ(努力義務) ハ 休日労働と時間外労働、深夜労働が重なる場合の割増賃金
	(5) 変形労働時間制と時間外労働・深夜労働	イ 一昼夜交代制勤務の時間外・深夜労働割増賃金 ロ 1ヵ月単位の変形労働時間制における時間外労働となる時間 ハ 1年単位の変形労働時間制における時間外労働となる時間 ニ 1週間単位の非定期的変形労働時間制における時間外労働となる時間 ホ フレックスタイム制における時間外労働となる時間
6. 休暇	(1) 休暇の種類	イ 法定休暇 ロ 法定外休暇(任意休暇)
	(2) 年次有給休暇	イ 有給休暇の法的性格 ロ 年次有給休暇の付与要件 ハ 職業訓練を行う未成年者に対する付与日数の特例 ニ パートタイム労働者への比例付与 ホ 有給休暇の繰越しと時効 ヘ 有給休暇の付与方法 ト 時季変更権行使 チ 時間単位の付与 リ 有給休暇付与の実務上の留意点 ヌ 有給休暇の計画的付与制度 ル 使用者の時季指定義務 ロ 年次有給休暇の管理簿
	(3) その他の法定休暇	イ 代替休暇 ロ 公民権行使の時間
	(4) 法定外休暇(任意休暇)	イ 慶弔休暇等の特別休暇 ロ 記念日休暇(アニバーサリー休暇) ハ リフレッシュ休暇 ニ ストック休暇(失効年休積立休暇) ホ ドナー休暇 ヘ ボランティア休暇(休業) ト 私傷病休職(休業) チ 業務上災害による傷病休暇(休業) リ 会社都合の休業
7. 有期契約労働者の雇用・就業管理	(1) 無期労働契約への転換	イ 無期労働契約への転換の申込み ロ 無期転換の時期と解雇 ハ 無期労働契約への転換後の労働条件 ニ 通算契約期間の計算
	(2) 特定有期雇用労働者に係る無期転換権の特例	イ 特定有期業務に就く専門知識等を有する労働者の特例 ロ 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者の特例
8. パートタイム労働者の雇用・就業管理	(1) パートタイム労働者の定義	イ 「通常の労働者」とは ロ 「所定労働時間が短い」とは
	(2) パートタイム労働者の雇用管理	イ 労働条件に関する文書の交付等 ロ 就業規則の作成手続 ハ パートタイム労働者の待遇の原則 ニ 通常の労働者への転換 ホ 事業主が講ずる措置の内容等の説明義務 ヘ 相談のための体制整備 ト 報告の徴収ならびに助言・指導および勧告 チ 苦情の自主的解決 リ 都道府県労働局長による紛争解決への援助および調停
9. 派遣労働者の雇用・就業管理	(1) 派遣業務・派遣可能期間の制限	イ 派遣業務の期間制限 ロ 事業所単位および個人単位の派遣可能期間の制限 ハ 意見聴取 ニ 期間制限の例外とクーリングオフ ホ 2015(平成27)年改正による派遣可能期間の変更の起算日
	(2) 違法派遣に対する労働契約申込みみなし制度	
	(3) 派遣労働者の雇用の安定と直接雇用の推進	
	(4) 派遣労働者のキャリアアップ支援に必要な情報の提供	
	(5) 配慮義務	
	(6) 適正な派遣就業の確保のために派遣先が講ずべき措置等	
	(7) 派遣労働者の就業管理等	イ 就業管理に関する責任 ロ 安全管理および衛生管理上の責任 ハ セクハラ等に関する指揮命令上の責任
	(8) 派遣労働者を受け入れる際の留意点	イ 日雇い派遣の原則禁止 ロ グループ企業内派遣の規制 ハ その他の留意点
10. 男女雇用機会均等法	(1) コース等別雇用管理を行うにあたって留意すべき事項	
	(2) ポジティブ・アクション	
	(3) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	
	(4) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメント対策	
	(5) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策	
11. 妊産婦等の就業管理	(1) 妊産婦の休暇・休業	イ 妊産婦の通院休暇等 ロ 産前産後の休業 ハ 育児時間
	(2) 妊産婦である管理監督者の適用除外と就業制限	イ 妊産婦である管理監督者に関する労働時間等の適用除外 ロ 妊産婦である管理監督者が請求できるもの(就業制限)

労務管理2級

平成31年4月

試験範囲		
II. 労務管理	12. 育児・介護にかかわる者の就業管理	(1) 育児休業制度 イ 期間雇用者への適用 ロ 育児休業の申出が期限に遅れた場合
	(2) 育児・介護に係る労働者の制度設計とその周知 イ 制度設計と周知義務 ロ 労働者への待遇の明示義務	
	(3) 育児・介護休業中の賃金、社会保険等の取扱い イ 育児・介護休業中の賃金、賞与 ロ 雇用保険の育児休業給付・介護休業給付金 ハ 労災保険の取扱い ニ 社会保険の取扱い	
	(4) 育児・介護休業を取得した者等の雇用管理上の配慮 イ 雇用管理および職業能力の開発向上 ロ 所定労働時間の短縮等の措置 ハ 職場における育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止 ニ 労働者の配置に関する配慮 ホ 不利益取扱いの禁止 ヘ 育児目的休暇等の新設努力義務	
	(5) 職業家庭両立推進者 イ 職業家庭両立推進者の選任に係る努力義務 ロ 職業家庭両立推進者の業務 ハ 職業家庭両立推進者の選任基準	
	13. 年少者の就業管理	(1) 年少者への変形労働時間制の適用 イ 年少者への変形休日制の適用 ロ 休日の変更(振替休日)
	(2) 年少者の休日の取扱い イ 年少者に対する深夜業の禁止と例外 ロ 年少者の宿日直	
	14. 高年齢者の雇用・就業管理	(1) 特殊関係事業主による雇用 イ 募集・採用に係る年齢制限の禁止 ロ 職業能力の開発および向上 ハ 作業施設の改善 ニ 高年齢者の職域の拡大 ホ 高年齢者の知識・経験等を活用できる配置・処遇の推進 ヘ 勤務時間制度の弾力化
	(2) 高年齢者の雇用・就業管理にあたって イ 60歳前半層 ロ 60歳後半層	
	(3) 賃金と老齢厚生年金との調整 イ 60歳前半層 ロ 60歳後半層	
	(4) 60歳以上の高齢者の雇用保険給付と老齢厚生年金との調整 イ 60歳前半層 ロ 60歳後半層	
	15. 障害者の雇用・就業管理	(1) 実雇用率算定の特例 イ 特例子会社制度 ロ 企業グループ算定特例 ハ 在宅就業障害者特例調整金等
	(2) 障害者の雇用・就業管理 イ 採用および配置 ロ 教育訓練の実施 ハ 処遇について ニ 安全・健康の確保 ホ 職場定着の推進 ヘ 障害および障害者についての理解の促進	
	(3) 障害者差別禁止、合理的配慮、虐待防止など イ 障害者に対する差別の禁止 ロ 障害者に対する合理的な配慮 ハ 障害者の虐待防止について	
	16. 外国人労働者の雇用・就業管理	(1) 外国人労働者の雇用・就業管理 イ 募集・採用の適正化 ロ 適正な労働条件の確保 ハ 安全衛生の確保 ニ 労働・社会保険制度の適用など ホ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生など ヘ 解雇等の予防及び再就職の援助
	(2) 新たな外国人材受入れのための在留資格(特定技能外国人) イ 新たに設けられた在留資格 ロ 受入れ分野(特定産業分野) ハ 受入れ機関(特定技能所属機関) ニ 特定技能雇用契約の内容 ホ 1号特定技能外国人に対する支援 ヘ 受入れ機関による特定技能雇用契約・1号特定技能外国人支援計画の実施の確保 ト 登録支援機関	
(3) その他の義務や制度など イ 「外国人雇用状況」の届出義務 ロ 外国人労働者の雇用労務責任者の選定		
III. 労働安全衛生・福利厚生	1. 安全衛生管理	(1) 技術の進歩・環境の変化と安全衛生の課題 イ 産業構造と労働災害の変化 ロ 非正規労働者等の増加と外部委託の広がり ハ 高年齢労働者の増加 ニ 安全衛生対策の見える化を図る ホ 第12次労働災害防止計画
	(2) 労働災害の防止に関する事業者の義務と責任 イ 経営の基本方針と安全衛生 ロ 安全衛生管理体制の設置義務 ハ 安全衛生管理計画の作成努力義務 ニ 措置義務等 ホ 安衛法違反の場合の同法の責任	
	(3) 元方事業者の安全衛生管理 イ 請負事業と安全衛生管理 ロ 製造業の元方事業者が講ずべき措置	
	(4) 派遣労働者の安全衛生の確保 イ 派遣元事業・派遣先事業が実施すべき重点事項 ロ 派遣元事業者と派遣先事業者との連携	
	(5) 労働安全衛生教育時の留意事項	
	(6) 労働災害の防止の実際 イ 交通事故の防止 ロ 安全衛生作業 ハ 災害発生時の措置 ニ 4M方式による災害分析 ホ 災害による事業主の出費(災害コスト)	
	2. 健康管理・メンタルヘルス	(1) 職場環境の管理と改善 イ 職業性疾病の予防 ロ 快適な職場環境の形成
	(2) 職場における腰痛の予防 イ 腰痛予防対策指針の概要	
	(3) メンタルヘルスの推進 イ メンタルヘルス不調の現状 ロ ラインによるケア ハ 事例性化を防ぐ ニ 精神障害 ホ ハラスメントの相談 ヘ 自殺対策	
	(4) 過重労働による健康障害防止 イ 過重労働対策 ロ 面接指導等の実施	
	(5) ストレスチェックの集団分析の実施	
	3. 福利厚生	(1) 法定外福利厚生 イ 日本的雇用慣行と福利厚生 ロ 法定外福利厚生 ハ 従業員効果が経営的效果に結びつくメカニズム ニ 短時間労働者・派遣労働者と福利厚生
	(2) 法定外福利厚生の位置づけと設計の留意点 イ 企業経営の中の福利厚生の位置づけ ロ 求められる法定外福利厚生の再構築	
	(3) 福利厚生制度の種類別実施状況 イ 福利厚生制度に係る主な統計資料 ロ 就労条件総合調査 ハ 福利厚生費調査 ニ 法人企業統計	
	(4) 財産形成施策 イ 財産形成に関する援助制度の種類 ロ ライフプランセミナー ハ 財形促進制度	
(5) 中小企業の福利厚生		

労務管理2級

平成31年4月

試験範囲			
IV. 労務管理に関係するその他の重要な法律	1. 最低賃金法	(1)最低賃金法の概要	
		(2)最低賃金の決定	
		(3)使用者の義務	イ 最低賃金以上の賃金を支払う義務 ロ 周知義務 ハ 労働者の申告に伴う不利益取扱いの禁止
		(4)最低賃金の減額特例	
	2. 労働契約承継法	(1)労働契約承継法の概要	
		(2)労働者への通知と異議申出	イ 労働者への通知 ロ 異議申出
		(3)労働組合への通知と労働協約の締結のみなし効・承継効	イ 労働組合への通知 ロ 労働協約の締結のみなし効等
	3. 次世代育成支援対策推進法	(1)次世代育成支援対策推進法の概要	
		(2)一般事業主行動計画の策定	イ 策定義務 ロ 届出義務 ハ 周知義務 ニ 公表義務 ホ 実施義務
		(3)基準に適合する認定	イ 認定基準 ロ 認定表示
	4. 女性活躍推進法	(1)制定の背景	
		(2)女性活躍推進法の概要	
		(3)一般事業主行動計画の策定	
	5. 個人情報保護法	(1)個人情報保護法の概要	
		(2)個人情報等	イ 個人情報 ロ 保有個人データ ハ 要配慮個人情報 ニ 個人情報取扱事業者
		(3)個人情報取扱事業者の義務	イ 個人情報に係る規制 ロ 個人データに係る規制 ハ 保有個人データに係る規制
		(4)個人情報保護法と労務管理	イ 労務管理が取り扱う個人情報と個人情報保護法 ロ 健康情報に関する個人情報取扱い上の留意事項 ハ 募集応募者に関する個人情報取扱い上の留意事項
		(5)マイナンバー法と労務管理	イ マイナンバー法の制定 ロ 労務管理との関連
6. 公益通報者保護法	(1)公益通報者保護法の概要		
	(2)公益通報とは		
	(3)解雇の無効		
	(4)不利益取扱いの禁止等	イ 不利益取扱いの禁止 ロ 他法の不利益取扱い禁止規定との関係	
	(5)企業の対応		
V.その他	1. 労務管理の現状と今後の問題点	(1)国際化への対応	
		(2)女性の活躍	
		(3)高齢者	
		(4)雇用形態の多様化	
		(5)リテンション(従業員の引き止め)	
		(6)将来の人事労務管理	