

2級 労務管理

令和4年10月

試験範囲	
I. 労使関係	
1. 労働契約・就業規則	<ul style="list-style-type: none">(1) 労働契約の原則<ul style="list-style-type: none">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 副業・兼業（二重就労）の禁止と制限ヘ 懲戒処分の有効性ト 労働者の損害賠償責任(2) 労基法の労働者性の判断基準<ul style="list-style-type: none">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<ul style="list-style-type: none">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(4) 就業規則<ul style="list-style-type: none">イ 職場規律・服務規律ロ 就業規則の法的位置づけハ 就業規則の意義ニ 就業規則の作成および変更の届出
2. 集团的労使関係	<ul style="list-style-type: none">(1) 労働組合<ul style="list-style-type: none">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・ショップヘ 労働組合の統制権と組合員の協力義務(2) 労働協約<ul style="list-style-type: none">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<ul style="list-style-type: none">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<ul style="list-style-type: none">イ 不当労働行為の禁止ロ 不当労働行為の救済

試験範囲	
<p>5. 時間外・休日労働、深夜労働</p>	<p>(4) 高度プロフェッショナル制度 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 チ その他の留意事項</p> <p>(1) 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働</p> <p>(2) 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</p> <p>(3) 延長することができる時間の限度 イ 坑内労働・有害業務の延長時間 ロ 特別条項付き協定 ハ 時間外労働の上限規制の適用除外・適用猶予</p> <p>(4) 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</p> <p>(5) 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 ニ 複数事業場における労働時間を通算する場合の時間外労働割増賃金の扱い</p> <p>(6) 変形労働時間制と時間外労働・深夜労働 イ 一昼夜交替制勤務の時間外・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週間単位の非定型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</p>
<p>6. 休暇</p>	<p>(1) 休暇の種類 イ 法定休暇 ロ 法定外休暇（任意休暇）</p>

試験範囲	
	<ul style="list-style-type: none"> (2) 年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> イ 有給休暇の法的性格 ロ 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等への比例付与 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 (3) その他の法定休暇 <ul style="list-style-type: none"> イ 代替休暇 ロ 公民権行使の時間 (4) 法定外休暇（任意休暇） <ul style="list-style-type: none"> 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tock休暇（失効年休積立休暇） ホ 妊活休暇（出生サポート休暇） ヘ ドナー休暇 ト ボランティア休暇（休業） チ 私傷病休職（休業） リ 業務上災害による傷病休暇（休業） ヌ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇
7. 企業再編と労働契約・労働協約	<ul style="list-style-type: none"> (1) 合併と労働契約 (2) 事業譲渡と労働契約 (3) 会社分割と労働契約・労働協約 <ul style="list-style-type: none"> イ 労働契約承継法の概要 ロ 労働契約承継法の定める手続 ハ 労働者への通知と異議申出 ニ 労働組合への通知と労働協約の締結のみなし効・承継効
8. 短時間・有期雇用労働者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) パートタイム労働者の定義 <ul style="list-style-type: none"> イ 「通常の労働者」とは ロ パートタイム労働者となる範囲 (2) パートタイム労働者の雇用管理 <ul style="list-style-type: none"> 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 ヌ 短時間・有期雇用管理者の選任

試験範囲	
<p>9. 派遣労働者の雇用・就業管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> (3) 無期労働契約への転換 <ul style="list-style-type: none"> 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 (4) 特定有期雇用労働者に係る無期転換権の特例 <ul style="list-style-type: none"> イ 特定有期業務に就く専門的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 (5) 有期雇用労働者の処遇 <ul style="list-style-type: none"> イ 均衡処遇原則 ロ 差別禁止 ハ 有期雇用労働者の賃金 ニ 就業規則の作成・変更 ホ 通常の労働者への転換制度 ヘ 待遇等についての事業主の説明義務 ト 相談体制の整備 チ 短時間・有期雇用管理者の選任 (1) 派遣業務・派遣可能期間の制限 <ul style="list-style-type: none"> 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 派遣可能期間制限の例外とクーリングオフ (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措置等 <ul style="list-style-type: none"> イ 派遣元事業主による派遣労働者の雇用安定措置 ロ 派遣先による派遣労働者の雇用促進措置と直接雇用の推進 (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 <ul style="list-style-type: none"> 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 職場におけるセクシュアルハラスメント等に関する派遣先の責務 (8) 派遣労働者を受け入れる際の留意点 <ul style="list-style-type: none"> 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 (9) 派遣労働者の処遇 <ul style="list-style-type: none"> イ 情報提供義務 ロ 派遣労働者の均等・均衡待遇 ハ 就業規則作成・変更にあたっての意見聴取努力義務 ニ 待遇に関する説明義務 ホ 派遣先による適正な派遣就業の確保 ヘ 行政による履行確保、紛争解決制度

試験範囲	
10. 男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> (1) 性差別の禁止 <ul style="list-style-type: none"> イ 直接差別の禁止 ロ 間接差別の禁止 (2) コース等別雇用管理を行うにあたって留意すべき事項 (3) ポジティブ・アクション (4) 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (5) 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント
11. 妊産婦等の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 妊産婦の休暇・休業 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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）
12. 育児・介護にかかわる者の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 育児休業制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 個別の制度周知・休業取得意向確認 ロ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ハ 育児休業の対象労働者 ニ 育児休業の申出時期と申出が期限に遅れた場合 (2) 出生時育児休業（産後パパ育休） (3) 育児・介護に係る労働者の制度設計とその周知 <ul style="list-style-type: none"> イ 制度設計と周知義務 ロ 労働者への待遇等の明示の努力義務 (4) 育児・介護休業中の賃金、社会保険等の取扱い <ul style="list-style-type: none"> 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金・出生時育児休業給付金・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 (5) 育児・介護休業を取得した者等の雇用管理上の配慮 <ul style="list-style-type: none"> 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 労働者の配置に関する配慮 ニ 不利益取扱いの禁止 (6) 職業家庭両立推進者 <ul style="list-style-type: none"> 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. 次世代育成支援対策推進法	<ul style="list-style-type: none"> (1) 次世代育成支援対策推進法の概要

試験範囲	
	<ul style="list-style-type: none"> (2) 一般事業主行動計画の策定 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> イ 認定基準 ロ 認定表示
14. 女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> (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 (4) 女性活躍推進に関する情報の公表
15. 年少者の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 年少者への変形労働時間制の適用 (2) 年少者の休日の取扱い <ul style="list-style-type: none"> イ 年少者への変形休日制の適用 ロ 休日の変更（振替休日） (3) 年少者の深夜業等の取扱い <ul style="list-style-type: none"> イ 年少者に対する深夜業の禁止と例外 ロ 年少者の宿直・日直 ハ 年少者の労働時間・休憩・休日規制の適用除外
16. 高年齢者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 継続雇用制度と特殊関係事業主による雇用 (2) 高年齢者就業確保措置における創業支援等措置 (3) 高年齢者の雇用・就業管理にあたって <ul style="list-style-type: none"> 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 (4) 賃金と老齢厚生年金との調整 <ul style="list-style-type: none"> イ 60歳台前半層 ロ 60歳台後半層以上 (5) 60歳以上の高年齢者の雇用保険給付と老齢厚生年金との調整 <ul style="list-style-type: none"> イ 60歳台前半層 ロ 60歳台後半層
17. 障害者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 実雇用率算定の特例ほか <ul style="list-style-type: none"> 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

試験範囲	
18. 外国人労働者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (2) 障害者の雇用・就業管理 <ul style="list-style-type: none"> イ 採用および配置 ロ 教育訓練の実施 ハ 処遇 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職場全体での理解の促進 (3) 障害者差別禁止、合理的配慮、虐待防止など <ul style="list-style-type: none"> 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 (1) 外国人労働者の雇用・就業管理（外国人雇用管理指針） <ul style="list-style-type: none"> 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・社会保険の適用など ホ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生など ヘ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任 (2) 特定技能制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 在留資格「特定技能」の種類 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 登録支援機関
19. 職場におけるハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> (1) 職場におけるハラスメントに対する事業主の義務 (2) 事業主等の責務 (3) 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容 <ul style="list-style-type: none"> イ 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発 ロ 相談（苦情を含む）に応じ適切に対応するために必要な体制の整備 ハ 「職場におけるハラスメント」に係る事後の迅速かつ適切な対応 ニ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントおよび職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 ホ あわせて講ずべき措置 ヘ 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力 (4) 事業主が行うことが望ましい取組 <ul style="list-style-type: none"> イ 職場におけるハラスメント問題（言動問題）に関すること ロ 雇用する労働者以外の者に対すること ハ 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関すること

試験範囲	
3. 公益通報者保護法	<ul style="list-style-type: none"> (6) いわゆるマイナンバー法と労務管理 <ul style="list-style-type: none"> イ いわゆるマイナンバー法の制定 ロ 労務管理との関連 (1) 公益通報者保護法の概要 (2) 公益通報とは (3) 労働者の解雇の無効 (4) 公益通報を理由とした役員解任と損害賠償請求 (5) 不利益取扱いの禁止等 <ul style="list-style-type: none"> イ 不利益取扱いの禁止 ロ 事業者による損害賠償の制限 ハ 他法の不利益取扱い禁止規定との関係 (6) 企業の体制整備義務 (7) 行政監督
V. 個別労働紛争解決の方法 1. 個別労働紛争解決の方法	<ul style="list-style-type: none"> (1) 個別労働紛争解決制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 総合労働相談 ロ 都道府県労働局長による助言・指導 ハ 紛争調整委員会によるあっせん ニ あっせんの手続 (2) 均等法等各法に基づく紛争解決援助制度と調停 <ul style="list-style-type: none"> イ 均等法等各法の都道府県労働局長による紛争解決援助としての助言・指導・勧告 ロ 均等法等各法による調停 ハ 調停の手続 (3) 労働審判制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 裁判所による労働審判 ロ 労働審判の手続
VI. その他 1. 労務管理に関する最近の動向	<ul style="list-style-type: none"> (1) 副業・兼業の促進 (2) コロナ禍と在宅勤務 (3) 「ジョブ型雇用」の推進 (4) 高齢者施策 (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