

3級 労務管理

令和4年10月

試験範囲	
I. 労使関係の概要	
1. 労務管理の意義と範囲	(1) 労務管理の意義・理念・目的・役割等 (2) 労務管理の範囲（集团的労使関係と個別労働関係） (3) 最低基準、強行法規としての労働基準法 イ 労働条件の基本原則 ロ 労働基準監督行政 ハ 労働者の申告 ニ 使用者の義務 ホ 労基法の罰則
2. 労働契約・就業規則・労働協約・労使協定の概要	(1) 雇用契約と労働契約 (2) 労働契約の締結 イ 労働契約の成立と労働条件の明示 ロ 明示しなければならない労働条件 (3) 労基法における契約に関する規制 イ この法律違反の契約 ロ 契約期間等 ハ 賠償予定の禁止 ニ 前借金相殺の禁止 ホ 強制貯金 (4) 就業規則・労働協約・労使協定の概要 イ 就業規則 ロ 労働協約の概要 ハ 労使協定の概要 (5) 労働契約・就業規則・労働協約・法令間の関係および優先順位 イ 労働契約と法令との関係 ロ 労働契約と就業規則との関係 ハ 労働契約と労働協約との関係 ニ 就業規則と法令・労働協約との関係 (6) 就業規則 イ 就業規則の作成と届出・周知義務 ロ 就業規則に記載する労働条件 ハ 就業規則に減給制裁を定める場合の制限 (7) 労使協定の種類
3. 集团的労使関係の基礎	(1) 労働組合 イ 労働組合の目的と憲法・労働組合法 ロ 労働組合の法的要件と取扱い ハ 労働組合の活動および運営 (2) 労働協約の定義・内容・効力等 イ 労働協約の要件 ロ 労働協約の有効期間 ハ 労働協約の効力 ニ 労働協約の一般的拡張適用

試験範囲	
<p>4. 労働契約の内容の変化と終了</p>	<ul style="list-style-type: none"> (3) 団体交渉の目的と当事者等 <ul style="list-style-type: none"> イ 団体交渉の目的 ロ 団体交渉の当事者等 (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 労働委員会の救済 (5) 労働争議 <ul style="list-style-type: none"> イ 争議行為の保障 ロ 労働争議の調整 (6) 労使協議制の目的・形態・運営等 (7) 労使コミュニケーション組織の目的・形態・運営等 <ul style="list-style-type: none"> イ 無組合企業における労使コミュニケーション組織 ロ 労基法に定められた労働者代表 ハ 労基法38条の4・42条の2の労使委員会 ニ その他の法令に定める従業員代表の役割 (1) 労働契約の変化 <ul style="list-style-type: none"> イ 異動（配転、配置転換・転勤） ロ 異動（出向） ハ 異動（転籍） ニ 休職 ホ 労働条件の変更 (2) 労働契約の終了と解雇権濫用法理 <ul style="list-style-type: none"> イ 退職と解雇 ロ 解雇権濫用法理 (3) 労基法等における解雇等に関する規制 <ul style="list-style-type: none"> イ 解雇制限 ロ 解雇の予告 ハ 退職時等の証明 ニ 金品の返還 ホ 差別的取扱いによる解雇の禁止 ヘ 監督機関への申告を理由とした解雇等の禁止 ト その他の法律による解雇等の制限 チ 有期労働契約の終了・解雇・更新
<p>II. 就業管理の概要</p> <p>1. 賃金の基礎</p> <p>2. 労働時間・休憩・休日の基礎</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 賃金とは何か (2) 平均賃金 (3) 賃金の支払方法 <ul style="list-style-type: none"> イ 賃金支払いの5原則 ロ 賃金の非常時払い ハ 休業手当 ニ 出来高払制の保障給 (4) 賃金請求権の消滅時効 (1) 労働時間 <ul style="list-style-type: none"> イ 労働時間とは何か ロ 法定労働時間と所定労働時間 ハ 労働時間の把握 ニ 労働時間の繰上げ、繰下げ

試験範囲	
<p>3. 労働時間の弾力化に係る制度の種類・内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> (2) 休憩 <ul style="list-style-type: none"> イ 休憩時間とは何か ロ 休憩時間の付与原則 ハ 休憩時間の適用除外 (3) 休日 <ul style="list-style-type: none"> イ 休日の意義 ロ 法定休日と所定休日 ハ 休日の基礎知識 ニ 休日振替と代休 (1) 変形労働時間制 <ul style="list-style-type: none"> イ 変形労働時間制の種類と法定要件のポイント ロ 1ヵ月単位の変形労働時間制 ハ 1年単位の変形労働時間制 ニ 1週間単位の非定型的変形労働時間制 (2) フレックスタイム制 <ul style="list-style-type: none"> イ フレックスタイム制とは何か ロ フレックスタイム制の導入要件 (3) 事業場外労働みなし労働時間制 <ul style="list-style-type: none"> イ 事業場外労働みなし労働時間制とは何か ロ 事業場外労働みなし労働時間制の要件 ハ 労使協定による事業場外労働みなし労働時間制導入の実務 (4) 裁量労働制 <ul style="list-style-type: none"> イ 専門業務型裁量労働制 ロ 企画業務型裁量労働制
<p>4. 労働時間等の適用除外対象者の種類・内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 労働時間等の適用除外 (2) 農業および畜産、養蚕、水産の事業の従事者 (3) 監督または管理の地位にある者 <ul style="list-style-type: none"> イ 「管理監督者の範囲」に関する基本通達 ロ 管理監督者の一般的定義について ハ 具体的判断にあたっての考え方 (4) 機密事務取扱者 (5) 監視または断続的労働に従事する者 (6) 深夜労働割増賃金 (7) 高度プロフェッショナル制度
<p>5. 時間外・休日労働、深夜労働の基礎</p>	<ul style="list-style-type: none"> (1) 時間外・休日労働 <ul style="list-style-type: none"> イ 時間外・休日労働とは何か ロ 法定時間外労働と所定時間外労働 ハ 法定休日労働と所定休日労働 (2) 災害等による臨時の必要がある場合の時間外・休日労働 <ul style="list-style-type: none"> イ 非常災害時の時間外・休日労働 ロ 公務のために臨時の必要がある場合の時間外・休日労働

試験範囲	
<p>6. 休暇の基礎</p>	<ul style="list-style-type: none"> (3) 三六協定による時間外・休日労働 <ul style="list-style-type: none"> イ 三六協定の趣旨 ロ 三六協定で定めるべき事項 ハ 三六協定の届出方法 ニ 三六協定と法違反の関係 (4) 三六協定で延長することができる時間の限度と限度基準 <ul style="list-style-type: none"> イ 時間外労働の上限規制 ロ 「三六協定留意事項指針」の主な内容 (5) 割増賃金の算定基礎賃金 <ul style="list-style-type: none"> イ 割増計算の対象となる賃金 ロ 割増賃金の計算から除外できる賃金 (6) 時間外・休日労働と割増賃金 <ul style="list-style-type: none"> イ 時間外・休日労働と割増賃金 ロ 労働時間の繰上げ・繰下げと割増賃金の取扱い ハ 休日労働と割増賃金 (7) 深夜労働 <ul style="list-style-type: none"> イ 深夜労働の割増賃金 ロ 時間外労働が深夜に及んだ場合の割増賃金 (1) 休暇とは何か <ul style="list-style-type: none"> イ 法定休暇 ロ 法定外休暇（任意休暇） (2) 年次有給休暇 <ul style="list-style-type: none"> イ 年次有給休暇の意義 ロ 有給休暇の付与対象者 ハ 有給休暇の付与要件 ニ 有給休暇の付与日数 ホ 有給休暇の繰越しと時効 へ 有給休暇の付与方法 ト 時季変更権 チ 半日単位と時間単位の付与 リ 有給休暇の賃金 ヌ 有給休暇の計画的付与制度 ル 使用者による時季指定義務 ヲ 年次有給休暇管理簿 ワ 有給休暇の買上げ カ 不利益取扱いの禁止 (3) その他の法定休暇 <ul style="list-style-type: none"> イ 生理日の休暇 ロ 子の看護休暇 ハ 介護休暇 ニ 代替休暇 ホ 公民権行使の時間

試験範囲	
<p>7. 短時間・有期雇用労働者の雇用・就業管理</p>	<p>(1) パートタイム労働者の雇用・就業管理</p> <ul style="list-style-type: none"> イ パートタイム労働者の定義 ロ 事業主が行うべき雇用管理の改善に関する措置 ハ 労働条件に関する文書の交付等 ニ 就業規則の作成の手続 ホ パートタイム労働者の待遇の原則 ヘ 差別的取扱いの禁止 ト 均衡待遇の確保の推進 チ 通常の労働者への転換 リ 事業主が講ずる措置の内容等の説明義務 ヌ 相談等を理由とする不利益取扱いの禁止 ル 相談のための体制整備 ヲ 短時間・有期雇用管理者の選任 ワ パートタイム労働者の就業管理 <p>(2) 有期雇用労働者の雇用・就業管理</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 有期雇用労働者とは ロ 有期雇用労働者の契約期間 ハ 有期労働契約の締結 ニ 有期労働契約の更新・雇止め ホ 無期労働契約への転換 ヘ 有期雇用労働者の就業管理 ト 年次有給休暇
<p>8. 派遣労働者の雇用・就業管理</p>	<p>(1) 労働者派遣とは何か</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 労働者供給事業とは ロ 労働者派遣の法的性格 ハ 紹介予定派遣 <p>(2) 派遣可能期間の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 事業所単位の派遣可能期間の制限 ロ 個人単位の派遣可能期間の制限 ハ 派遣可能期間の制限の例外 <p>(3) 違法派遣に対する労働契約申込みみなし制度</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 労働契約申込みみなし制度とは ロ みなし申込みによる労働契約が成立したときの措置 <p>(4) 派遣労働者の就業管理</p> <p>(5) 派遣労働者を受け入れる際の留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 事前面接等の禁止 ロ 派遣先責任者の選任等 ハ 離職した労働者の受入れ禁止 ニ 事業所単位の派遣可能期間制限の抵触日に関する派遣元への通知 ホ その他の派遣先の義務 <p>(6) 派遣労働者の処遇</p> <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の強化 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	
9. 男女雇用機会均等法	<ul style="list-style-type: none"> (1) 男女雇用機会均等法の目的と基本理念 (2) 性別を理由とする差別の禁止 <ul style="list-style-type: none"> イ 直接差別 ロ 間接差別 ハ 女性労働者についての措置に関する特例 (3) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (4) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策 (5) 深夜業に従事する女性労働者への配慮義務
10. 妊産婦等の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 妊産婦とは (2) 妊産婦の時間外労働等の制限 <ul style="list-style-type: none"> イ 妊産婦の時間外・休日労働および深夜業の制限 ロ 妊産婦に対する変形労働時間制適用の制限 ハ 管理監督者等である妊産婦の労働時間等の制限 (3) 妊産婦等の休暇・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 (4) 妊産婦の就業制限 (5) 妊産婦に対する解雇制限等
11. 育児・介護にかかわる者の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 育児休業制度の概要 <ul style="list-style-type: none"> イ 育児休業 ロ 育児休業の適用除外者 ハ 育児休業の期間 ニ 育児休業の申出と撤回等 ホ 申出後における育児休業期間の変更 ヘ 育児休業の終了 ト 個別の制度周知・休業取得意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (2) 3歳未満の子を休業しないで養育する労働者に対する措置 <ul style="list-style-type: none"> イ 所定外労働の制限措置 ロ 育児のための所定労働時間の短縮措置 (3) 介護休業制度の概要 <ul style="list-style-type: none"> イ 介護休業とその対象家族 ロ 介護休業の適用除外者 ハ 期間雇用者への適用 ニ 介護できる期間 ホ 介護休業の申出、回数と撤回等 ヘ 介護休業期間の変更 ト 介護休業の終了 (4) 未就学児を養育する労働者または家族の介護をする労働者への対応 <ul style="list-style-type: none"> イ 時間外労働の制限 ロ 深夜業の制限 ハ 介護を行う労働者に対する所定外労働の制限 ニ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

試験範囲	
12. 年少者の就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (5) 不利益取扱いの禁止等 (6) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策 (1) 年少者・児童の使用 <ul style="list-style-type: none"> イ 年少者・児童とは何か ロ 年少者・児童の使用の制限 (2) 年少者の変形労働時間、時間外・休日労働等の適用除外 (3) 児童についての法定労働時間の適用 (4) 未成年者との労働契約の締結・賃金請求権 (5) 年少者の就業制限
13. 高年齢者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 65歳までの雇用確保措置 <ul style="list-style-type: none"> イ 高年齢者雇用安定法の概要 ロ 定年を定める場合の年齢と高年齢者雇用確保措置 ハ 継続雇用制度 ニ 措置を実施しない企業に対する指導と企業名の公表 (2) 70歳までの就業確保措置 <ul style="list-style-type: none"> イ 高年齢者就業確保措置の概要 ロ 対象者基準 ハ 65歳以上継続雇用制度に関する特例 ニ 指導、助言、勧告等 (3) その他法令で定められた措置・届出など
14. 障害者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 障害者雇用促進法の概要 <ul style="list-style-type: none"> イ 障害者雇用促進法の目的 ロ 法における障害者の範囲 (2) 雇用義務制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 法定雇用率 ロ 除外率制度 (3) 障害者雇用に関する届出 (4) 障害者雇用納付金制度 <ul style="list-style-type: none"> イ 障害者雇用納付金の徴収 ロ 障害者雇用調整金の支給 ハ 報奨金の支給 ニ 特例給付金 ホ 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度 (5) 障害者雇用推進者および障害者職業生活相談員の選任 <ul style="list-style-type: none"> イ 障害者雇用推進者の選任 ロ 障害者職業生活相談員の選任
15. 外国人労働者の雇用・就業管理	<ul style="list-style-type: none"> (1) 外国人労働者と労働関係法令・社会保険 <ul style="list-style-type: none"> イ 外国人労働者の現状 ロ 労働関係法令・社会保険の適用 (2) 入国管理法制と在留資格 <ul style="list-style-type: none"> イ 在留資格 ロ 技能実習制度

試験範囲	
<p>16. 職場におけるハラスメント</p>	<p>(3) 外国人労働者の雇用・就業管理上の義務 イ 不法就労の防止 ロ 「外国人雇用状況」の届出義務 ハ 届出事項の確認義務</p> <p>(1) 職場におけるハラスメントとその効果 イ 職場におけるハラスメントとは何か ロ 相談等体制の整備義務 ハ 不利益な取扱いの禁止 ニ 事業主の協力努力義務 ホ 紛争解決援助制度と調停</p> <p>(2) 職場におけるハラスメントの内容の詳細 イ 職場におけるパワーハラスメントの内容の詳細 ロ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容の詳細 ハ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容の詳細 ニ 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容の詳細</p>
<p>Ⅲ. 安全衛生・福利厚生概要 1. 労働安全衛生管理の基礎</p>	<p>(1) 災害と労働災害について イ 災害について ロ 労働災害の発生</p> <p>(2) 労働安全衛生法の概要 イ 労働安全衛生法 ロ 労働安全衛生法と関係法令の体系</p> <p>(3) 安全衛生管理体制 イ 安全衛生管理体制の構築 ロ 請負関係下の統括安全衛生管理 ハ 作業指揮者 ニ 派遣労働者の安全衛生管理 ホ 安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会等 へ 危険有害業務の就業制限</p> <p>(4) 事業者・元方事業者・特定元方事業者の措置義務 イ 事業者の措置義務 ロ 元方事業者の措置義務 ハ 特定元方事業者の措置義務</p> <p>(5) 安全衛生教育 イ 法定教育 ロ 教育実施の時間と費用負担 ハ 各種指針、通達等による安全衛生教育 ニ 法定教育に準じて行うべき教育</p> <p>(6) 労働災害の防止 イ 労働災害発生のしくみ ロ 災害原因は身近に潜在的に存在する ハ 誰が災害を防止するか ニ 災害防止のための安全衛生活動 ホ 労働災害発生時の措置（労働災害または事故が発生したら事業主が行うべきこと） へ 災害原因の調査と分析</p>

試験範囲	
<p>2. 健康管理・メンタルヘルスの基礎</p>	<p>(7) 労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)</p> <ul style="list-style-type: none"> イ OSHMSの概要 ロ OSHMSの特徴 ハ リスクアセスメント <p>(1) 労働衛生の3管理</p> <p>(2) 各種健康診断の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 健康診断の種類 ロ 健康診断実施後の措置 ハ 健康診断を実施すべき短時間労働者 ニ 労働者の受診義務 ホ 健康診断の費用・時間の取扱い <p>(3) 心身両面にわたる健康保持増進</p> <p>(4) 情報機器作業における労働衛生管理</p> <p>(5) その他の健康管理</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 腰痛の予防 ロ 職場における受動喫煙防止 ハ 熱中症による健康障害の防止 ニ 職場における感染症対策 ホ 病気の治療と仕事の両立支援 <p>(6) 職場におけるメンタルヘルスケア</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 事業者が行うべきメンタルヘルスケア ロ 労働者の職場復帰の支援 <p>(7) 過重労働による健康障害防止</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 過重労働による脳・心疾患 ロ 長時間労働と精神障害 <p>(8) ストレスチェック</p> <ul style="list-style-type: none"> イ ストレスチェックとは ロ 衛生委員会における調査審議 ハ ストレスチェックの実施 ニ 集団ごとの集計・分析および職場環境の改善 ホ 健康情報の保護 ヘ 労働者に対する不利益な取扱いの防止
<p>3. 福利厚生 of 基礎</p>	<p>(1) わが国の福利厚生制度</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 福利厚生とは ロ 法定福利厚生と法定外福利厚生 ハ 福利厚生 of 関係法令 ニ 福利厚生管理 ホ 福利厚生費 <p>(2) 法定福利厚生 (社会保険制度 of 概要)</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 社会保険とは ロ 社会保険法令 of 構成 <p>(3) 労働保険 of 概要</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 労働保険 of 適用 ロ 労働者災害補償保険 of 概要 ハ 雇用保険 of 概要 ニ 労災保険・雇用保険 of 保険料

試験範囲	
	<ul style="list-style-type: none"> (4) 社会保険の概要 <ul style="list-style-type: none"> イ 健康保険・厚生年金保険の概要 ロ 健康保険・厚生年金保険の保険料 ハ 保険給付 (5) 法定外福利厚生 <ul style="list-style-type: none"> イ 福利厚生制度の分類例 ロ 財形貯蓄制度 ハ 持家援助制度 ニ 社内預金 ホ 持株援助制度およびストックオプション制度 ヘ 定年退職者への援助制度 ト 中小企業退職金共済 チ カフェテリアプラン
IV. 個別労働紛争解決方法の概要 1. 個別労働紛争解決の方法	<ul style="list-style-type: none"> (1) 個別労働紛争と社内での対応 (2) 個別労働紛争と社外対応 (3) 個別労働紛争とADR <ul style="list-style-type: none"> イ 行政型ADR ロ 民間型ADR ハ 司法型ADR (4) 裁判訴訟