

## 本書の使い方

本書は3つの章から構成されています。まず第1章は、労務マネジメントの基礎となる「用語の解説」です。この章の大きな目的は、まずは人事労務の用語感覚になれてもらうことです。

次の第2章は、事例研究（ケーススタディー）として実際の具体的な事例をとりあげ、読者が自ら考え、私の解説でより深く学べるようなスタイルをとっています。第2章は第1章の復習であると同時に、第1章ではとり上げなかった内容にも触れ、幅広い労務マネジメントの知識が習得できるようになっています。

最後の第3章は、労働基準法、労働契約法、男女雇用機会均等法の代表的な3つの労働法の法令文を掲載しています。そして、その中でも特に注意しておくべき条文を提示していますので、この機会に実際の条文を一読してみてください。本書は各章が独立していると思ってください。ですから、労務マネジメントに自信のある方は第2章の事例研究から入って、自分の実力を試してみるのもよいでしょう。

最後に、本書に登場してくれる仲間をご紹介します。第2章ではたびたび登場してくれますのでよろしくお願いいたします。

### 【ケーススタディーの登場人物】



田中店長  
入社10年目 36歳 男性



伊藤主任  
入社5年目 28歳 男性



高橋班長  
入社3年目 26歳 男性



井上社員  
新入社員 21歳 男性

## 目次

はじめに .....	3
本書の使い方 .....	5
目次 .....	6
<b>第1章 労務マネジメントの基礎</b>	
労務の不安なんて解消! .....	10
1. 労働関係の代表的な法律の名称くらいは知っておこう .....	12
2. スタッフ募集ではどんなことに注意したらいいの .....	13
3. 採用場面の面接時に注意すべきことってどんなこと .....	14
4. 雇用する側とされる側の約束は民法では契約になる .....	16
5. 内定って雇用契約の予約みたいなものなの .....	18
6. 正社員も勤務形態や処遇の方法が多様化している .....	19
7. アルバイトの契約で注意することが増えたようだが .....	20
8. 会社と従業員にとってトラブル防止のルールブック .....	21
9. 身元保証人や身元保証書の役割や意味を知っておこう .....	22
10. どんな目的があって試用期間をもうけるの .....	24
11. 労働時間について厳密に考えたことはないが .....	26
12. 賃金と労働の基本的な考え方を知っておこう .....	29
13. 法律にてらして休憩時間とはなんだろう .....	32
14. 法律にてらして休日とはなんだろう .....	35
15. 振替休日と代休ってなにがどう違うの .....	38
16. 休職ってどんな状況で起きるの .....	39
17. 残業に関してもいろんなルールがありそうだが .....	42

18. 労災保険ってどんなときに適用されるのだろう	45
19. 懲戒 <small>ちようかい</small> ってあまりなじみのない言葉だけど	50
20. 解雇についてもっと深く理解しておこう	55
21. 懲戒解雇についてもっと深く理解しておこう	61
22. そういえばもう一つ整理解雇があったけど	63
23. 退職するとしたらどんなことに注意すべきなの	65

## 第2章 労務3時限講義 事例 20

使える知識を身につけよう！	71
1時限目	
ケース1（求人編）	73
ケース2（採用面接編）	77
ケース3（試用期間編）	81
ケース4（試用期間編）	85
ケース5（新入社員編）	89
1時限目のまとめ	93
2時限目	
ケース6（賃金編）	97
ケース7（賃金編）	101
ケース8（賃金編）	105
ケース9（就業編）	109
ケース10（就業編）	113

ケース11（就業編）	117
ケース12（就業編）	121
ケース13（就業編）	125
2時限目のまとめ	127
3時限目	
ケース14（休業編）	133
ケース15（休業編）	137
ケース16（出張編）	141
ケース17（解雇・懲戒編）	145
ケース18（解雇・懲戒編）	149
ケース19（解雇・懲戒編）	153
ケース20（解雇・懲戒編）	157
3時限目のまとめ	161
<b>第3章 労務に関する法律</b>	
法律の紹介の前に	166
労働基準法	169
労働契約法	205
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	211
おわりに	220
プロフィール	221

## 1. 労働関係の代表的な法律の名称ぐらいは知っておこう

私たちは日常生活で、常に法律行為を行っています。例えば、コンビニでの買い物。これだってお店と自分の意思が合致して成立する法律行為です。まず、商品の所有権はお金を支払うまではコンビニが持っています。レジでお金を支払った時点で商品の所有権は移ります。当然ですが、売買契約が成立する前に商品を店外に持ち出せば法律違反です。最悪、警察のお世話になってしまうはめに。

私たちの日常は、無意識に繰り返される法律行為の連続なのです。ですから、組織の役職者であれば、なおさら、遵法精神と規範意識が求められます。

### 労働基準に関する法律

- ・労働基準法
- ・労災保険法
- ・最低賃金法
- ・家内労働法
- ・障害者基本法
- ・労働安全衛生法
- ・男女雇用機会均等法
- ・育児介護休業法
- ・パート労働法
- ・労働契約承継法
- ・労働審判法
- ・公益通報者保護法
- ・労働契約法 ほか

### 労働関係に関連する法律

- ・健康保険法
- ・厚生年金保険法
- ・国民健康保険法
- ・国民年金法
- ・介護保険法
- ・雇用保険法
- ・労働者派遣法 ほか

ある日の午後。



「店長、確かうちの求人広告には基本給20万円と記載してましたよね？」

当店舗は、先日の鈴木班長の退職を受けて、その補充人員を求人募集していた。



「うん、そうだけど何か？」



「いや…希望者を面接して採用するってなったときに、その人が20万円に見合うレベルでなくても必ず20万で契約しなければいけないんですか？」

伊藤主任の素朴な質問であった。この質問に対し私は次のように答えた。



「そりゃ募集事項に明記しているからねえ、やっぱり20万円以上で採用しなければいけないんじゃないかなあ」



「でも、雇用契約は個別の契約なので、条件は20万円と提示していても個別判断で金額の調整をすることはできないんですかね？」



「う～ん…でもなあ、求人広告って労働条件の提示になるんじゃないかな。だとしたら、提示条件は守る必要があると思うよ。ほらよく誇大広告はダメとか言ってるしね」