

Contents

第1章 労働契約の概念

1 労働契約とは何か	2
① 労働契約は合意で成立する	2
② 労基法と労契法	2
③ 労働契約を締結・変更するときの基本原則（合意）	3
④ 労働契約の期間	4
⑤ 有期労働契約の問題と労契法	7
2 業務命令権	10
① 業務命令権の根拠	10
② 業務命令の限界	11
③ 超過労働命令	12
④ 超過労働命令の限界	12
⑤ 業務命令と誠実履行、権利の濫用	13
3 配転・業務転換命令権	14
① 配転命令の根拠	14
② 配転命令の限界	15
4 出 向	17
① 出向とは	17
② 配転との基本的な相違	18
③ 二重の労働関係	19
④ 出向命令権の根拠と限界	20
5 転 籍	21
① 転籍とは	21
② 転籍の要件—労働者の同意	21
6 企業再編成に伴う労働契約の承継	23
① 企業再編成の類型	23
② 合 併	23
③ 会社分割	24
④ 事業譲渡	28
7 労働者派遣	29
① 労働者派遣とは	29
② 労働者派遣法による規制	30

③ 紹介予定派遣	37
----------	----

④ 労働者派遣と請負・業務委託との区別	38
---------------------	----

労働契約Q & A

- 出向社員の懲戒処分は誰が行うのか 40
- 派遣労働者が年次有給休暇を請求してきたが 40
- 派遣労働者に企画業務型裁量労働制を適用できるか 41

第2章 採用

1 雇入れに際しての法の規制	44
① 労働条件の明示	44
② 違約金と賠償予定の禁止	46
③ 国籍等による差別的取扱いの禁止	48
④ 性による差別的取扱いの禁止	48
⑤ 採用の自由と雇用対策	51
2 雇入れの手順	52
① 労働契約成立の時点	52
② 採用内定とその取消し	53
③ 契約書と誓約書	54
3 労働契約に付随する特約	55
① 身元保証契約	55
② 身元保証金の特約	57
③ 貯蓄契約	58
④ 社宅使用の特約	60

労働者の採用Q & A

- 労働者と事業主の定義と各法律上の解釈は 63
- 社長の妻子は労働者といえるか 66
- 当社と労働条件の違う出向社員をどう受け入れるか 69
- 「試用期間」は就業規則でどう定めるか 72
- 臨時雇いの労働契約には期間を定めるべきか 73
- 採用後一定期間の勤務を義務づけることができるか 75
- 学費返還の請求は拒否できるか 77
- 未成年者の労働契約は親権者の同意が必要か 78

Contents

■年少者の戸籍証明書とはどんなものか	80
--------------------	----

第3章 就業規則

1 就業規則の作成	82
① 就業規則の作成義務	82
② 就業規則に記載すべき事項	83
③ 就業規則の作成要領	84
④ 就業規則の作成変更手続	85
2 就業規則の法的性格	89
① 就業規則の定めによって労働条件を決定するルール	89
② 効力発生の要件と時期	94
③ 適用される労働者の範囲	96
④ 解釈運用上の注意点	97

就業規則Q&A

■「労働者の意見聴取」はどの程度まで必要か	99
■作成当時の労働者が大半退職している場合の就業規則の効力は	101
■「退職に関する事項」は就業規則にどの程度書く必要があるか	102

第4章 労働時間

1 労働時間とは	106
① 労働時間の定義	106
② 拘束時間と実労働時間	106
③ 手待時間	107
④ 本務以外の労働	108
⑤ 労働者の自発的な残業	109
⑥ 小集団活動などの時間	110

2 労働時間に関する規制	111
① 労働時間の適正把握についての基準	111
② 法定労働時間	113
③ 変形労働時間制	114
④ 労働時間の特例	128
⑤ 労働時間等の適用除外	128
3 労働時間の計算	129
① 入門時刻と始業時刻が異なる場合	129
② 事業場を異にする場合	130
③ 事業場外のみなし労働時間制	130
④ 専門業務型裁量労働制	132
⑤ 企画業務型裁量労働制	133
4 時間外労働の管理	137
① 時間外労働が許される場合	137
② 三六協定の協定当事者	139
③ 三六協定の内容	142
④ 協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準	143
⑤ 時間外労働を命ずべき根拠	147
⑥ 割増賃金の支払い	150
⑦ 過重労働による健康障害・メンタルヘルス対策と使用者の安全配慮義務	150
5 年少者及び女性の労働時間等	151
① 年少者の労働時間等	151
② 女性の労働時間等	152
③ 妊産婦の労働時間等	153
6 休憩時間の取扱い	154
① 休憩の意義と与え方	154
② 休憩時間の長さ	154
③ 休憩時間の位置	155
④ 一斉休憩の原則と例外	155
⑤ 自由利用の原則と外出制限	156
7 労働時間等の基準の適用除外	157
① 管理監督の地位にある者の範囲	157
② 機密の事務を取り扱う者の範囲	161
③ 監視・断続的労働に従事する者	161

Contents

④ 宿日直勤務に従事する者	163
労働時間の管理Q & A	
■フレックスタイム制での労働時間に過不足が生じたら	166
■1年単位の変形労働時間制、中途入退職の際の扱いは	167
■対象期間中の労働時間の特定は	168
■出張中の労働時間や旅行時間をどう取り扱うべきか	170
■直行労働の場合、現場到着までの時間は労働時間か	173
■遅刻時間を時間外労働に振り替えられるか	174
■三六協定はなぜ有効期間を制限しないのか	175
■三六協定はいつ効力—適法に時間外労働等を行うこと—が発生するか	176
■三六協定は締結組合以外の組合員や非組合員にも効力が及ぶか	177
■講習会の受講時間は「時間外労働」となるか	178
■QC活動等には、割増賃金は不要と思うが	179
■昼休みに交替で勤務させるにはどうするか	180

第5章 休日

1 休日とは	184
2 週休制と休日の与え方	184
① 週休制の原則	184
② 変形休日制	185
③ 休日労働	185
3 暦日休日制の原則と例外	186
① 暦日休日制の原則	186
② 継続24時間で足りる場合	186
4 休日の特定と振替	187
① 休日特定の意義	187
② 休日振替の方法	187
③ 休日振替と代休の相違	188
④ 一昼夜交替勤務及び自動車運転者の場合	189
⑤ 旅館業の場合	189

5 週休以外の休日の取扱い 189

休日の管理Q&A

- 休日の慰安旅行への参加を強制できるか 191
- 休日のアルバイトを禁止できるか 192
- 週休2日制の場合の休日労働の取扱いはどうするか 194
- 休日によって割増率を変えたいが 195
- 祝日と日曜日が重なった場合の月曜日は休日とすべきか 196
- 旅館業で暦日制によらず休日を与えてよいか 197

第6章 休暇、休業等

1 労基法上の休暇	200
① 休暇等の種類	200
2 年次有給休暇	200
① 年次有給休暇の意義と権利の発生要件	200
② 出勤率の取扱い	202
③ 年次有給休暇付与の基準日統一	206
④ 年次有給休暇の分割付与	207
⑤ 年次有給休暇権の性格	208
⑥ 使用者の時季変更権	208
⑦ 年次有給休暇の用途等に関する取扱い	210
⑧ 年次有給休暇の計画的付与	213
⑨ 年次有給休暇の半日付与と時間単位年休	214
⑩ 年次有給休暇取得を理由とする不利益取扱いの禁止	216
⑪ 比例付与	217
3 産前産後の休業	219
① 産前産後の休業	219
② 出産日の遅れた場合の産前休業の取扱い	219
③ 死産、早産等の場合の取扱い	219
4 生理日の休暇	220
5 育児時間	221
① 育児時間の意義	221