

労働法の基礎知識

人事総務担当者が知っておくべき労働法の基礎知識



Ito HR Institute

社会保険労務士法人伊藤人事労務研究所

目次

- P.2－労働法を知ることの重要性 ①
- P.3－労働法を知ることの重要性 ②
- P.4－労働法を知ることの重要性 ③
- P.5－法令と就業規則、労働契約の関係 ①
- P.6－法令と就業規則、労働契約の関係 ②
- P.7－採用 ①【性別による差別の禁止】
- P.8－採用 ②【年齢制限の禁止】
- P.9－採用 ③【採用選考時に注意すべき事項】
- P.10－採用 ④【労働条件の明示－1】
- P.11－採用 ⑤【労働条件の明示－2】
- P.12－採用 ⑥【契約期間】
- P.13－採用 ⑦【労働・社会保険の加入要件】
- P.14－労働時間 ①【労働時間とは】
- P.15－労働時間 ②【36協定について】
- P.16－労働時間 ③【特別条項付き36協定について】
- P.17－労働時間 ④【労働時間制度の体系】
- P.18－労働時間 ⑤【1ヶ月単位の変形労働時間制－1】
- P.19－労働時間 ⑥【1ヶ月単位の変形労働時間制－2】
- P.20－労働時間 ⑦【1ヶ月単位の変形労働時間制－3】
- P.21－労働時間 ⑧【1年単位の変形労働時間制－1】
- P.22－労働時間 ⑨【1年単位の変形労働時間制－2】
- P.23－労働時間 ⑩【1週間単位の非定型的変形労働時間制】
- P.24－労働時間 ⑪【フレックスタイム制－1】
- P.25－労働時間 ⑫【フレックスタイム制－2】
- P.26－労働時間 ⑬【フレックスタイム制－3】
- P.27－労働時間 ⑭【フレックスタイム制－3】
- P.28－労働時間 ⑮【専門業務型裁量労働制－1】
- P.29－労働時間 ⑯【専門業務型裁量労働制－2】
- P.30－労働時間 ⑰【企画業務型裁量労働制】
- P.31－労働時間 ⑱【管理監督者の範囲】
- P.32－休日 ①
- P.33－休日 ②
- P.34－休憩
- P.35－年次有給休暇 ①
- P.36－年次有給休暇 ②
- P.37－年次有給休暇 ③
- P.38－年次有給休暇 ④
- P.39－賃金 ①【賃金支払の5原則】
- P.40－賃金 ②【平均賃金】
- P.41－賃金 ③【割増賃金－1】
- P.42－賃金 ④【割増賃金－2】
- P.43－労働関係終了の形態
- P.44－退職【労働者の意思表示による退職】
- P.45－解雇 ①
- P.46－解雇 ②
- P.47－解雇 ③
- P.48－退職勧奨・退職期間の満了


労働法を知ることの重要性 ①

労務コンプライアンスとは・・・

コンプライアンス経営の一環として、労務管理においても、労働基準法(以下「労基法」)などの労働関係諸法令、判例法理を判断の基準として運営する経営方針

労務コンプライアンスを軽視する企業は、短期的には、コストを抑制できても、

- ⇒
- ・ 社員の雇用、労働条件が不安定
 - ・ 社員の目標達成意欲、会社への帰属意識が低下
 - ・ 社員の定着率が低下、優秀な社員の流出

- 
- ・ **労務リスクの増大**
 - ・ **経営の効率性の低下**
 - ・ **業績への悪影響**

労働法を知ることの重要性 ②

労務リスクが高まってきている背景

- ① インターネットによる情報の氾濫
- ② 個人の法律意識の高まり
- ③ 終身雇用制度の崩壊による人材移動の活発化
- ④ 個人加入ユニオン(労働組合)の広がり
- ⑤ 個別労働関係紛争解決促進法の施行
- ⑥ 労働審判制度のスタート
- ⑦ 内部告発(外部通報)の一般化

労働法を知ることの重要性 ③

◆ 労務リスクの主な影響

費用発生

時間外割増賃金不払い、労働・社会保険の未加入 → 遡及支払い・徴収（賃金債権の時効が令和2年4月より、2年→3年に改正）

訴訟

過労死、セクハラなどの民事損害賠償請求（不法行為責任、債務不履行責任など）

刑事罰・行政処分

労基署による調査、行政指導
労基法、安衛法違反による逮捕、書類送検
指名・入札停止処分、業務停止命令

信用失墜

企業名公表、マスコミ報道、インターネット掲示板 → 風評被害