

● 労働基準法で注意する項目と内容

項目	内容・ポイント
1 配置転換・出向などは労働者に十分配慮する	就業規則などに定め、拒否する理由がないことを十分に確認、考慮した上で実施する とくに、次のことを実施 ①就業規則などに「業務の都合により、配置転換・出向する場合はある」と文書化する ②業務上の立派な理由がある ③次のような拒否できる正当な事由がない 「健康上問題になる」「家庭の事情も問題になる」 ④出向の場合は「出向先での労働条件」も提示し、労働者が納得すること
2 損害賠償額は就業規則にうたえない(労働者を不当に足止めしない)	損害賠償について労働契約で述べることは問題ないが、賠償額まで決めると不当に拘束することになるので、損害賠償額までうたえない ①労働者の不注意による機器の破損、無断欠勤や遅刻などによる損害を予想して賠償額を就業規則などにうたうことはできない ②ただ、労働者の義務違反により損害が生じたとき、その損害の実際の額を賠償することをあらかじめ契約してもよい
3 退職は自由だが、解雇には正当な事由が必要	労働者の退職は自由。理由は不要。ただ、民法上、2週間前に会社に申し出ることが必要 会社からの解雇にはその基準を就業規則に定め、正当な手続を経ているとともに正当な理由が必要 たとえば整理解雇では、 ①あらゆる経営努力をし、 ②労働者によく説明し、 ③解雇対象者を公平に選んでいる ●解雇する場合、30日前に通告する必要がある。ただし、その分の手当を支払えば、通告から離職までの日にちを短縮できる
4 出来高制の賃金でも保障給は必要	時間当たりの最低賃金額は保障する。また、休業手当が平均賃金の6割なので、平均賃金の6割は保障するのが望ましい
5 セクハラには注意を払う	セクハラとは「女性労働者に対する性的嫌がらせ」で、「悪い就業環境」の場合と女性への「性的代償要求」の場合の2つがある 「悪い就業環境」とは職場にヌードポスターを貼ったり、下着の色を聞いたりする 「性的代償要求」とは、体に触るとか宴会で上司の隣に座らせるなど ●加害者だけでなく、使用者にも責任が及ぶので、総務担当としても目を光らせておく必要がある