

社員を一人でも雇用したら
知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

①労働法の基礎知識

2023年12月28日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

社員を一人でも雇用したら 知っておいていただきたい労務管理の基礎知識

- ①労働法の基礎知識
- ②雇用形態の多様化と法律
- ③募集・採用から配転・出向・転籍・解雇・退職まで
- ④賃金
- ⑤労働時間・休憩・休日・休暇など
- ⑥労働保険・社会保険

①労働法の基礎知識

1. 法源

(1) 法源とは

どのような根拠がある場合に、権利や義務が発生したり、他者から強制されるのか、この根拠のことを「法源」と言います。

近代市民社会では、「契約自由の原則」があり、当事者間の合意により成立する「契約」が法源となります。次に国家の統治機能として、国民が選出した代表者によって定められた「法律」が法源になります。そして、労働者を保護するために労働法の強行規定によって、契約自由の原則の修正（規制）が行われています。

広い意味では、法律または契約に基づく法源として、「命令」「慣習」も加わり、さらに労働関係に固有の法源として「労働規則」も加わります。

労働関係の法源（権利・義務の源）

法令（法律と命令等）、労働協約、就業規則、労働契約、慣習
さらに、確立した「判例」も法源に値するといわれています。

※「労働協約」とは、労働組合と使用者が結ぶ契約をいいます。

(2) 法令とは

「法令」とは、「法律」と「命令＝政令・省令」を合わせて呼ぶ用語です。しかし、一般的には、法律と命令のほか、「条例や規則」などを含めて幅広く「法令」と呼んでおり、個々の用例に即して、その範囲を決めることになります。

①法律 ← 国で制定

②命令＝政令・省令 ← 国の行政機関で制定

③条例や規則 ← 地方公共団体などで制定

①と② ⇒ 狭義の法令 + ③ ⇒ 広義の法令

2. 労働法の体系

「労働法」といっても、労働法という名前のついた法律があるわけではありません。労働に関するたくさんの法律を総称して労働法と呼んでいます。

労働者と事業主（会社など）との間で、「働きます」「雇います」という「労働契約」が結ばれて労働が始まります。しかし、立場の弱い労働者にとって、低賃金や長時間労働などの不利な契約内容（劣悪な労働条件）を押しつけられてしまいかねません。そうしたことにならないよう労働者を保護するために労働法が定められており、契約自由の原則の修正（規制）が行われています。

労働法を形づくる主な法律は次のとおりです。

(1) 労働条件の確保に関する法律

- ①労働基準法⇒労働条件の最低基準を定め、労働条件の向上を図るための法律
- ②最低賃金法⇒賃金の最低額を保障することにより、労働者の生活の安定を図るための法律
- ③労働安全衛生法⇒職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な作業環境を整備するための法律
- ④賃金の支払の確保に関する法律⇒企業経営の悪化などにより労働者に賃金が支払われない場合に、賃金の支払いなどの適正化を図るための法律

(2) 労働契約に関する法律

⑤労働契約法⇒労働契約に関する民事的なルールを明らかにし、個別の労働関係の安定を図るための法律

(3) 雇用の確保・安定のための法律

⑥雇用対策法⇒労働力の需要・供給の均衡を促進し、労働者の職業の安定と経済的・社会的地位の向上などを図るための法律

⑦職業安定法⇒労働者が雇用先を求めて就職するに際して、職業安定機関が提供するサービスに関する法律

⑧高齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）⇒定年退職者などの再就職を促進し、高年齢者の安定した雇用の確保を図るための法律

- ⑧障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）⇒身体障害または知的障害者の雇用の促進し、職業の安定を図るための法律
- ⑨職業能力開発促進法⇒労働者に対する職業訓練および職業能力検定に関する法律
- ⑩労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）⇒労働者派遣事業の適正な運営の確保と、派遣労働者の就業に関する条件の整備などを図るための法律

〈障害者の雇用〉

ノーマライゼーションの理念の下、障害のある人が社会の一員として自立した生活を送るためには、職業的な自立が重要です。そのため、障害のある人が雇用の場に就くことができるよう、様々な制度が設けられています。

まず、民間事業主に対しては、雇用する労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することが義務付けられています（障害者雇用率制度、国・地方公共団体等は2.3%、教育委員会は2.2%）。これを満たさない事業主からは納付金を徴収し、この納付金を元に雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費などを助成しています（障害者雇用納付制度）。

(4) 労働保険・社会保険に関する法律

- ⑪労働者災害補償保険法⇒業務上または通勤による労働者の負傷・死亡などに対して保険給付等の保護を行うための法律**
- ⑫雇用保険法⇒労働者が失業した場合などに必要な給付を行い、生活の安定と就職の促進を図るための法律**
- ⑬健康保険法⇒被保険者・被扶養者の業務外の疾病・負傷・死亡および分娩について保険給付を行なうための法律**
- ⑭厚生年金保険法⇒労働者の老齢・障害または死亡に対する年金等の給付および厚生年金基金の給付に関する法律**

(5) 労働者福祉の増進に関する法律

- ⑮ 中小企業退職金共済法 ⇒ 独自には退職金制度を導入できない企業のための中小企業退職金共済制度に関する法律
- ⑯ 勤労者財産形成促進法 ⇒ 勤労者の計画的な財産形成を促進し、勤労者の生活の安定を図るための法律
- ⑰ 勤労青年福祉法 ⇒ 働く若者に対する職業指導・職業訓練・福祉施設の設置などを促進するための法律
- ⑱ 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（男女雇用機会均等法） ⇒ 雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図るための法律
- ⑲ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法） ⇒ パートタイム労働者について、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善などを図るための法律

⑳育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）⇒育児休業・介護休業・子の看護休業などに関する法律

〈仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）〉

現実の社会では、安定した仕事に就けず経済的に自立できない人、仕事に追われ心身の疲労から健康を害してしまう人、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む人など、仕事と生活の関係で問題を抱える人が多く見られます。

これらが、働く人々の将来への不安や、豊かさが実感できないことの大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっていると云えます。それらを解決する取組みが、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現です。

仕事と共に個人個人の生活を充実させるため、効率よく仕事をする。業務の状況を見て早く帰れそうなときは早く帰る、趣味の時間を持つなどの取組みが大切です。

〈出産・育児・介護の休業〉

出産を予定している女性労働者は産前6週間、休業することができます。また、使用者は、産後8週間は、就業させてはいけません（ただし、産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます）（産前産後休業）。その他、妊婦健診の時間を確保したり、育児時間を取得できるなどの規定もあります。

また、育児・介護休業法によって、原則として子どもが1歳（一定の場合は1歳6カ月）になるまで、育児休業を取得することができます。育児休業は、女性だけでなく男性も取得できます。使用者は対象となる労働者からの育児休業の申し出をこばむことはできません。

※両親がともに育児休業を取得する場合には子が1歳2カ月に達するまでの間で1年間育児休業を取得することができます。

さらに、育児・介護休業法は、要介護状態にある家族を介護するための介護休業制度を設けています。これは、対象家族一人につき、要介護状態に至るごとに1回、最長で通算93日間取得することができます。使用者は対象となる労働者からの介護休業の申出を拒むことはできません。

妊娠または出産したこと、産前産後休業または育児休業等の申出をしたこと、または取得したこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをすることは、法律で禁止されています。（男女雇用均等法、育児・介護休業法）

(6) 労働組合に関する法律

2 1 労働組合法 ⇒ 労働組合を組織することなどを通じ、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進し、労働者の地位向上を図るための法律

2 2 労働関係調整法 ⇒ 労使関係の公正な調整を図り、労働争議の予防・解決などを図るための法律

〈労働組合〉

「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体です。労働者ひとりで会社相手に改善を要求・実現していくことは、簡単なことではありません。そこで、労働者が集団となることで、労働者が使用者（会社）と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法では、

- ①労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
- ②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）
- ③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

の労働3権を保障しています（日本国憲法28条）。そして、この権利を具体的に保障するために労働組合法が定められており、使用者は正当な理由がないのに、団体交渉を行うことを拒否することはできません。

また、労働組合法は、会社が、労働組合に入らないことを雇用の条件としたり、労働者の正当な組合活動を理由に解雇や不利益な取扱い（給料の引き下げ、嫌がらせなど）をすることなどを不当労働行為として禁止しています。このような不当労働行為を受けたときは、労働組合法は、中央労働委員会・都道府県労働委員会に救済を求めることができます。

(7) 個別労働紛争の解決に関する法律

23 個別労働紛争の解決の促進に関する法律（個別労働関係紛争解決促進法）⇒労働条件などに関する個々の労働者と事業主との紛争を、あっせん制度などにより迅速かつ適正な解決を図るための法律

24 労働審判法⇒個々の労働者と事業主との間の民事紛争について、迅速・適正かつ実効的な解決を図る労働審判制度に関する法律

2. 労働基準法 労基法はどんなことを定めているか？

「労働基準法」は、労働者の保護を目的とした基本法で、労働時間や賃金支払方法など、その労働条件に関する最低基準を定めています。基準を下回る条件を定めた労働契約は、その部分は無効となり、同法の基準がそのまま契約の内容となります。基準以下で労働者を使用した使用者には、罰則が適用される場合があります。

また、労働基準法では労使間のトラブルがないように、使用者が労働者に労働条件を明示することを義務として定めています。特に重要な5項目については、口約束だけではなく、きちんと書面を交付することを求めています（労働基準法15条）

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間）
- ② どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）

- ③仕事の時間や休みはどうか（始業・終業時間、時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換（交替制）勤務ローテーションなど）
- ④賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切日と支払日に関すること）
- ⑤辞めるときの決まり（退職（解雇の事由を含む））

3. 労働契約法 労契法はどんなことを定めているか？

労働者と事業主（会社など）との間で、「働きます」「雇います」という約束＝労働契約が結ばれて労働が始まります。しかし、終身雇用の慣行が崩れて人事管理の個別化・多様化が急速に進んだ現代では、労働契約の変更や解雇をめぐるトラブルが急増しています。

労働契約法は、こうした中で労働関係紛争を防止し個別の労働関係を安定させることを目的としています。労働契約に関する民事的なルールを明らかにし、合理的な行動を促すものです。

・就業規則変更は不利益変更だと社員が反対している場合に変更できる？

(1) 労働契約の成立・変更

労働契約の内容は、一般的には労働契約書と就業規則によって示されます。労働契約法では、労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係を明らかにするために。下記の①～③を明記しています。

(労働契約法6～11条)

- ①合意原則の明確化（労働契約の成立・変更は双方の合意による）
- ②一方的な就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ③労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的で労働者に周知されている場合は労働条件が変更されること

(2) 労働契約の継続・終了

不当な懲戒や解雇を防止するために、下記①～③を明記しています。

- ① 出向命令の権利濫用は無効**
- ② 解雇の権利濫用は無効**
- ③ 懲戒の権利濫用は無効**

(3) 有期労働契約

有期契約労働者が安心して働けるように、下記①～③を明記しています。

- ①契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ解雇できないこと**
- ②契約期間が必要以上に細切れにならないよう配慮すること**
- ③有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（5年のスタートは平成25年4月）有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させること**

〈職場規律の基本〉

- ・ 職場を律するルール = 法令上の基準 + 契約上の民事的なルール
- ・ 問題の発生 = 不法行為と債務不履行
- ・ 労働契約の内容 = 労働契約書 + 就業規則（内容が合理的で周知されている場合）

4. 労働条件の決定

労働条件はどのようにして決まるのか？

(1) 労働契約

「労働契約」とは、労働者と使用者の間で取り交わされる、一定の対価（賃金）と一定の労働条件のもとに労働を提供する契約をいい、賃金その他の労働条件について定められています。

労働契約は、契約期間の定めのないものを除いて、原則として契約期間の最長は3年です。

ただし、高度な専門職や満60歳以上の労働者が締結する労働契約の上限は5年です。

労働契約に基づいて働く労働者は、労働法の保護が受けられます。

〈労働契約の禁止事項〉

今の会社を辞めて新しい会社に転職したくなったときに、途中で辞めるとペナルティとして罰金を取られるという条件があっては、辞めることができなくなります。そこで、労働法では、労働者が不当に会社に拘束されることのないように、労働契約を結ぶときに、会社が契約に盛り込んでではない条件も定められています。

①労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることや、その額をあらかじめ決めておくこと（労働契約法16条）

これはあらかじめ賠償額について定めておくことを禁止するものですので、労働者が故意や重大な過失で、現実的に会社に損害を与えてしまった場合にも損害賠償請求を免れるという訳ではありません。

②労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（労働基準法17条）

労働者が会社からの借金のために、辞めたくても辞められなくなるのを防止するためのものです。

③労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせえること（労働基準法18条）

積立の理由は関係なく、社員旅行費など労働者の福祉のためでも、強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、社内預金制度があるところなど、労働者の意思に基づいて会社に賃金の一部を委託することは一定の要件のもとで許されています。

(2) 就業規則

「就業規則」とは、事業場において、労働者が就業上守らなければならない規律や労働条件に関する具体的な細目について定めた規則などをいいます。常時10人以上の労働者（パートタイマーなどを含む）を使用する者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法89条）。変更したときも同様です。

就業規則を作成・変更する場合には、労働者（過半数で組織された労働組合または過半数の代表者）の意見を聴く必要があります（労働基準法90条）。使用者は、就業規則を配付するか、事業場に常置し、常に見ることができるようにして、労働者に周知しなければなりません。

作成・変更した就業規則が有効なものと認められるためには、次の二つの条件を満たす必要があります。

- ①労働者に周知しておくこと
- ②合理的な内容であること

なお、就業規則に特段の定めがなければ、正社員だけでなく、パートタイマー・アルバイトなどを含むすべての労働者に、その就業規則が適用されます。労働条件の異なる場合は、別の就業規則を定めるなどの対応が必要です。

- ・ **就業規則の盲点!定めていないとできないこと、支障のすることは？**

原則として、就業規則に定めがないとできないこと（あるいは支障がでてしまうこと）は次の通りです。記載漏れ（書き忘れ）には注意しましょう。

- ・ 転勤などの人事異動
- ・ 懲戒処分
- ・ 時間外労働・休日労働
- ・ 休日・代休
- ・ 休業手当を平均賃金の6割で支給など

(3) 法令・規則・契約などの優先関係

労働関係法令のほかに、労働協約・就業規則・労働契約などさまざまな規定があり、それらの内容がくい違っていると、どの規定が優先されるのか混乱が生じます。そのため、優先関係が次のように定められています（労働基準法13条、同法92条。労働契約法12～13条）。

- ・労働基準法に反する就業規則や労働契約は無効
- ・労働協約に反する労働契約は無効
- ・就業規則に反する労働契約は無効

となり、その無効になった部分は、上位の労働条件が適用されます。

優先関係については、おおむね次のようになっているということです。

法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約

※例外的に、労働契約のうち就業規則を上回る部分については労働契約の内容が優先します（労働契約法10条）。

※労働協約とは、労働組合と使用者が結ぶ契約をいいます。したがって、原則としてその効力は組合員である労働者のみに及びます。

5. 労働者と使用者 労働者と使用者の定義は？

(1) 労働者

「労働者」とは。他人である「使用者」の指揮命令の下で事業に使用され、かつ賃金を支払われる者をいいます。労働者かどうかは実質的に判断しますので、委託・請負契約などの形式をとっていても労働者にあるた場合もあります。

雇用形態としては、主に次のように定義されます。ただし、法令上の定義があるわけではありません。

〈雇用形態（一般的な例）〉

- ①正社員⇒フルタイム勤務で期間の定めなく雇用されます。勤務時間や仕事上の責任などで拘束が多い代わりに、賃金など待遇面で優遇されます。
- ②契約社員⇒フルタイム勤務で期間を定めて雇用されます。仕事の内容は正社員と同様か、専門性の高いものです。
- ③派遣社員⇒雇われる会社（派遣元）と実際に働く会社（派遣先）が異なります。特定労働者派遣、一般労働者派遣、紹介予定派遣などがあります。
- ④パート・アルバイト⇒所定労働時間・日数が正社員よりも短く、期間を定めて雇用されることが多い（特にアルバイトは短期が多い）。

雇用形態別の違い（一般的な例）

区分	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
業務内容	通常・基幹業務	通常・専門業務	通常・定形・専門業務	臨時・定形業務
契約期間	無期契約（何もないければ定年まで）	一般的には有期契約		
労働時間	フルタイム勤務（例：1日8時間・週5日勤務）	フルタイム勤務	フルタイム・短時間勤務・短日勤務のいずれも可	短時間勤務・短日勤務のいずれも可
賃金（給与）	一般的には月給	月給・日給・時間給が多い	日給・時間給が多い	時間給が多い
有給休暇	6カ月間連続して勤務し8割以上出勤した場合に付与（以後は1年間ごと）			

労災保険	○	○	○	○
雇用保険	○	1週間の所定労働時間が20時間以上、かつ31日以上雇用見込みがある場合に加入		
健康保険	○	労働時間・労働日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上、かつ2カ月超の雇用見込みがある場合に加入		
育児休業	勤続1年未満は労使協定による	申出の時点で1年以上雇用されており、子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる場合に取得可能。ただし、子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約の期間が満了されており、契約が更新されない場合は除く。		
介護休業	勤続2年未満は労使協定による	申出の時点で1年以上雇用されており、介護休業開始予定日から93日を経過する日の翌日以降も引き続き雇用されることが見込まれる場合に取得可能。ただし、93日経過日から1年を経過する日までに労働契約の期間が満了されており、契約が更新されない場合は除く。		

(2) 使用者

労働契約は労働者と使用者（事業主）の間で締結されます。しかし、労基法上の規制について責任を負う「使用者」とは、労基法の規制事項について現実に権限と責任を有している者であり、労働契約の当事者としての使用者とは異なります。

(3) 「名ばかり管理職」問題

管理監督者とは、経営者と一体的な立場にあり、労働時間枠に縛られずに働かざるを得ない重い責任と権限を与えられ、時間外割増賃金（残業代）が支給されなくても相応の賃金や待遇を受けている者です。

しかし、長時間労働やサービス残業をカモフラージュするために肩書だけで管理監督者だと偽装するケースも多く、最近では厳しく限定されるようになり、次の3点から判断されます。

- ①職務内容や権限・責任
- ②出退勤の自由度
- ③地位にふさわしい待遇

(4) 労働契約と委託契約・請負契約の違い

労務を提供するときの契約には、労働契約の他に、委託契約・請負契約などもあります、これらの契約は、契約の目的や労務の提供方法に違いがあります。

労働契約と委託契約・請負契約の違い

事項	労働契約	委託契約	請負契約
契約の目的	労務に服すること	特定の業務の処理	仕事の完成
適用法令	労働基準法・労働契約法などの労働法令全般	民法	民法
当事者	使用者と労働者	委託者と受託者	注文者と請負人
両者の関係	指揮命令（支配・従属）	対等	対等
労務提供の特徴	使用者の指揮命令下に入り「労働者」として労務を提供する。	使用者の指揮命令下には入らず「事業主」として独立して仕事を処理する。	使用者の指揮命令下には入らず「事業主」として独立して仕事を完成させる。
労務の対償	賃金	報酬	報酬
労災保険	仕事が原因のケガや病気に対して労災保険が適用される。	原則として労災保険は適用されない（例外あり）。	原則として労災保険は適用されない（例外あり）。
雇用保険	失業したときの所得保障となる雇用保険の被保険者となる。	雇用保険の被保険者にはならない。	雇用保険の被保険者にはならない。
社会保険	健康保険・厚生年金保険の被保険者となる。	健康保険・厚生年金保険の被保険者にならない。	健康保険・厚生年金保険の被保険者にならない。

※委託契約・請負契約を結んで働くときは、労働法の適用を受けず、国民健康保険や国民年金に自分で加入しなければなりません。したがって、契約に基づく報酬のみで残業代などはありません。トラブルが発生した場合、労働行政機関は利用できず、基本的に民事裁判などで解決します。

※契約書に「委託」や「請負」と表示されていても、働き方の実態が「労働者」といえば、労働契約と判断されることがあります。

※労働契約か委託契約・請負契約であるかは、上記が判断の基準となりますが（特に使用者の指揮命令下にあるかどうか）、このほかに労働契約の判断基準として

- ①仕事の依頼・業務従事者に対する諾否の自由がないこと
 - ②勤務時間・勤務場所の指定があること
 - ③業務用器具の負担がないこと
 - ④報酬が労働自体の対象であること
- などがあります。

(5) 労働契約に付随する契約

①身元保証契約

身元保証契約とは、労働者が労働契約に基づく仕事をしなかったり、売上金の着服など労働者の故意・過失により使用者に損害を与えた場合に、身元保証人が使用者の被った損害を賠償するための保証契約です。また、労働者の身元を確認する目的もあります。

身元保証契約は、労働契約に付随して行われるものですが、必ず締結しなくてはならないというものではありません。使用者と身元保証人の間で任意に定める契約です。

身元保証人の保証範囲は、身元保証法により制限されています。

身元保証契約の特徴は次の通りです。

- ・ 身元保証の期間は5年が限度であること
- ・ 身元保証の期間を定めない場合の保証期間は3年であること
- ・ 合意による更新は可能だが自動更新は認められないこと
- ・ 労働者に不適任・不誠実な事情がある場合や、労働者の任務・任務地に変更があった場合などは、保証人に遅滞なく通知されなければならないこと
- ・ 身元保証は相続されないこと

②競業避止契約

競業避止契約とは、営業上の秘密や技術上の重要なノウハウを知っている労働者が退職後に同業他社に転職したり独立して同業を開始した場合、使用者は損失を受ける恐れがあるので、使用者が競業避止義務として、労働者の退職後の同業他社への就職や独立開業を制限させる契約です。

労働者は在職中には、競業避止義務を負うものとされていますが、退職後にもこのような義務が当然あるわけではなく、特定の契約があるときに限り義務を負うものとされています。

競業避止義務の合理性の基準は、次のような点から総合的に判断されます。

- ・ 保護される使用者の利益（企業秘密の保護）が存在されること
- ・ 労働者が営業上の秘密を知ることができる立場にあること
- ・ 競業避止の期間・地域・職種の範囲
- ・ 労働者の不利益（転職・再就職の不自由）
- ・ 代償措置の有無（退職金その他）

〈ポイント〉

- ・「労働基準法」が労働法の中心的な存在ですが、民事的なルールについて「労働契約法」も施行されています。
- ・労働契約時までには説明された内容が労働条件になります（原則として書面で明示）。
- ・労働者かどうかは実質的に判断しますので、委託・請負契約などの形式といっても労働者にあたる場合があります。

何でもご遠慮なくご相談ください。

社労士・行政書士イノキュウ

井上久社会保険労務士・行政書士事務所

特定社会保険労務士・特定行政書士

井上 久

電話番号 090-6483-3612

ホームページ イノキュウ⇒検索

フェイスブック イノキュウ⇒検索

ユーチューブ イノキュウ⇒検索

杉並区で交通事故相談なら
相談無料 社労士・行政書士イノキユウ

イノキユウは井上久のニックネームです。

こんなお悩みはありませんか？

- 保険会社の担当者が言っていることは正しいのをお知らせを知りたい
- 保険会社の担当者に対し、どのように対応したいのをお知らせを知りたい
- 弁護士に相談したいが、いくらかかるかわからないので相談できない



あなたのお悩み、井上久社会保険労務士・行政書士事務所へお任せください！



井上久です。
お気軽にご相談ください

こんにちは、井上久社会保険労務士・行政書士事務所の井上久です。サイトへのご訪問、ありがとうございます。

杉並区で交通事故相談なら、社労士・行政書士イノキユウへどうぞ。交通事故相談、クレーム対応、就業規則の作成、障害年金の請求支援・相続手続代行・遺言書作成等を行う社会保険労務士、行政書士事務所です。

「本気・本音・本物」のアドバイスをさせていただきます。お気軽にご相談ください。

[代表者あいさつはこちらへ](#)

お気軽にお問合せください



お電話でのお問合せ・相談予約

090-6483-3612

ファームでのお問合せ・相談予約は24時間受け付けております。お気軽にご連絡ください。

[お問合せ・ご相談フォーム](#)

新着情報・お知らせ

2021/02/19

ホームページを公開しました

2021/02/18

「サービスのご案内」ページを更新しました

2021/02/17

「事務所概要」ページを作成しました

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

お問い合わせ・パンフレット（三つ折りチラシ）請求フォーム

以下のフォームに必要事項をご記入の上、「送信する」ボタンをクリックしてください。

お名前 必須	<input type="text"/> <small>(例：山田太郎)</small>
電話番号	<input type="text"/> <small>(例：090-0000-0000)</small>
メールアドレス 必須	<input type="text"/> <small>(例：sample@yamadaho.jp)</small>
ご質問はこうらへどうぞ 必須	<input type="text"/>

問合せをする

※次の画面が出るまで、4～5秒を待ちますので、続けて2回押さないようお願いいたします。

[トップページはこちらへ](#)

[サービスのご案内はこちらへ](#)

[トップページ](#)

[選ばれる理由](#)

[サービスのご案内](#)

[交通事故相談](#)

[クレーム・ヘビークレーム対策](#)

[就業規則の作成及び見直し](#)

[相続手続代行・遺言書原案作成](#)

[障害年金の請求支援・助成金の申請支援](#)

[イノキユウサポートクラブ](#)

[サービスの流れ](#)

[お客様の声](#)

[事例紹介](#)

[事例紹介①](#)

[事例紹介②](#)

[事例紹介③](#)

[よくあるご質問](#)

[事務所概要](#)

[代表者あいさつ](#)

[お役立ち情報](#)

[お問合せ・パンフレット請求](#)

自己紹介・略歴

名前 井上 久 (いのうえ ひさし)
生年月日 1955年(昭和30年)11月25日生(68歳)
住所 〒168-0072 東京都杉並区高井戸東2-23-8
事業所 井上久社会保険労務士・行政書士事務所
電話番号等 電話・FAX 03-5370-4764 携帯 090-6483-3612
メールアドレス inokyuu1125@yahoo.co.jp
ホームページ: <http://www.inokyuu1125.jp>
フェイスブック: <https://www.facebook.com/hisashi.inoue.54/>

1978年3月 慶應大学卒業
1978年(昭和53年)4月 日本火災海上保険株式会社(現 損害保険ジャパン株式会社)入社
2004年8月~2008年3月 日本興亜損保 神奈川支店長
2017年4月 損害保険ジャパン株式会社 「本社お客さま相談室」総括主幹
2021年3月 損害保険ジャパン株式会社 65歳定年退職
2021年4月 井上久社会保険労務士・行政書士事務所開業、

現在に至る