

雇用クリーンプランナー(入門編)講義タイトル

※購入特典として、各動画の収録用台本もダウンロードできますので、学習にお役立ていただけます。

1章 採用・雇用契約

- 1-1「30歳以下のみ求人募集」はNG？書き方ひとつで違反になる落とし穴
- 1-2「助成金もらえる採用」って本当？トライアル雇用のリアル
- 1-3 面接で聞いたら一発アウト！採用担当が絶対にしてはいけない質問
- 1-4 外国人を雇うと違法？在留カードで必ずチェックすべき5つのポイント
- 1-5 障害者を雇わないとどうなる？法定雇用率と会社に降りかかる罰則
- 1-6 内定を取り消したら損害賠償！？許されるケースと違法になる線引き
- 1-7 労働条件を明示するときのポイントは？雇用契約書でトラブルを防ぐ
- 1-8 入社初日に伝えなかったせいで炎上！サービス規律は最初に刷り込め
- 1-9 社会保険に入れなかった...会社が指摘されたら遡って数百万の負担
- 1-10 入社時に取り忘れるとトラブル確定！絶対に提出させるべき書類リスト
- 1-11 マイナンバー管理を甘くするな！情報漏えいで会社が潰れる理由
- 1-12 試用期間だから即クビにできる？本採用拒否が認められる本当の条件

2章 労働時間・休日

- 2-1 昼休憩も労働時間になる！？会社が誤解しやすい時間管理の落とし穴
- 2-2 休日と法定休日の違いとは？付与の仕方と注意点を整理
- 2-3 代休と振替休日の違いとは？正しく理解してトラブルを防ぐ
- 2-4 36協定なしで残業させたら即アウト！特別条項の本当の怖さ
- 2-5 労働時間管理の基本とは？残業リスクを防ぐ実務ポイント
- 2-6 管理監督者と管理職の違いとは？「名ばかり管理職」問題を防ぐために
- 2-7 変形労働時間制の種類とは？導入前に確認すべきポイント
- 2-8 1か月単位の変形労働時間制とは？導入の流れと注意点
- 2-9 1年単位の変形労働時間制とは？繁閑差のある業種での活用法
- 2-10 フレックスタイム制とは？働き方の自由度と注意点
- 2-11 事業場外みなし労働時間制とは？適用条件と注意点
- 2-12 専門業務型裁量労働制とは？対象業務と運用上の注意点
- 2-13 企画業務型裁量労働制とは？導入の手順と対象者の限定
- 2-14 テレワークの労務管理とは？長時間労働を防ぐための工夫
- 2-15 高度プロフェSSIONAL制度とは？中小企業での導入が難しい理由

3章 賃金・残業代

- 3-1 賃金にあたるもの・あたらないものとは？
- 3-2 給料の支払い方に法律がある！「5原則」を破った瞬間に違法
- 3-3 基本給と手当の違いを誤解すると残業代計算が崩壊する
- 3-4 出来高払いでも残業代は払うべき？多発する未払いトラブルの正体
- 3-5 最低賃金を下回ったら即違法！知らぬ間に違反している会社の特徴
- 3-6 降給は勝手にできない！昇給・降給ルールを就業規則に書かないと違法
- 3-7 休業手当と平均賃金とは？会社都合で仕事を休ませた時のルール
- 3-8 残業代・休日手当・深夜手当...重なったらいくら払うのが正解か？
- 3-9 割増賃金の計算を1円でも間違えると未払い残業地獄に
- 3-10 「固定残業代だから払わない」は完全アウト！固定残業制の正しい理解
- 3-11 未払い残業代3年分の請求で会社が潰れる！？請求額のリアル
- 3-12 ボーナスは必ず払わなきゃいけないの？就業規則に書いた瞬間に義務化
- 3-13 退職金は義務？自由？制度を整えなかった会社に襲いかかる請求リスク

4章 人事・懲戒・休職

- 4-1 人事異動は本人同意なしでできる？転勤命令のリアル
- 4-2 人事異動が「権利濫用」で無効になる危険なケースとは？
- 4-3 会社が使える懲戒処分7段階！知らずにやったら全部無効
- 4-4 懲戒処分を有効にする唯一の方法！就業規則と証拠がなければ負ける
- 4-5 休職制度を就業規則で定めなかった会社が直面する悲劇
- 4-6 休職から復職へ...戻せなかった会社が訴えられる理由
- 4-7 「女性活躍推進」をやらなかった会社が人材採用で負ける本当の理由
- 4-8 メンタル不調社員を放置した会社が潰れる！復職支援の鉄則

5章 退職・解雇

- 5-1 退職の種類を徹底解説！自己都合・定年・自然退職の違いとは？
- 5-2 退職届の正しい手順と注意点を徹底解説！
- 5-3 競業禁止義務はどこまで効く？「転職禁止」で訴えられた会社の末路
- 5-4 普通解雇の正しい手順！会社が絶対に踏むべきステップとは
- 5-5 リストラは「4要件」を外した瞬間に違法！整理解雇のリアルな地雷
- 5-6 懲戒解雇のリアルな手順とリスク！「すぐ辞めさせる」は危険です
- 5-7 30日前予告を忘れたら損害賠償！解雇予告手当の恐ろしい現実
- 5-8 解雇トラブルを避けるポイント！会社が負けるのはなぜ？

5-9 退職証明書と解雇理由証明書を請求されたら？

5-10 退職後に必須！雇用保険と社会保険の正しい手続きとは？

5-11 失業給付と離職理由のリアル | 「離職票」への書き方で支給が変わる！

6章 有休・休暇

6-1 「法定休暇」と「特別休暇」をごっちゃにすると違法！

6-2 年次有給休暇の付与条件を徹底解説！有休は入社していつから取れる？

6-3 有休はいつでも好きに取れる？会社が使える唯一の拒否権とは

6-4 有休を時間単位で与える制度が地雷になる理由

6-5 有休取得中の給料はどう払う？会社が選ぶ3つの計算方式

6-6 退職前に“有休全消化”できますか？拒否できる唯一のケース

7章 育児・介護

7-1 休産前産後休業と妊産婦への配慮！会社が必ず守るべき義務とは

7-2 新しい育児休業制度！男女ともに使える柔軟な仕組みとは

7-3 出産と育児の給付金！社員に説明できる3つの支援制度とは

7-4 就学前までの育児支援制度！子育て社員を守る会社の実務ポイント

7-5 育児休業をしやすい環境づくり！会社に求められる義務と認定制度

7-6 「産後パパ育休」知らないと損！会社も使えば助成金が出る裏ワザ

7-7 介護休業制度と介護休業給付金！仕事と介護を両立させる仕組みとは

7-8 育児・介護制度を拒否できるケースは？適用除外の従業員とは

8章 非正規雇用・高齢者

8-1 業務委託と雇用の違い！外注活用で押さえるべきポイント

8-2 適正な業務委託契約！外注が従業員扱いになるリスクと防止策

8-3 派遣労働の仕組みと偽装請負のリスク！会社が知るべき線引きとは

8-4 派遣労働の業務と期間！3年ルールと延長手続きのポイント

8-5 派遣先会社の責任範囲！派遣社員に対して会社が負う義務とは

8-6 非正規社員の社会保険加入！加入要件と会社の対応とは

8-7 非正規社員の雇入れ・待遇のルール！正社員との均等待遇のポイント

8-8 同一労働・同一賃金とは？非正規社員との待遇差を説明できる体制づくり

8-9 派遣社員の同一労働・同一賃金！均等待遇と均衡待遇の仕組みとは

8-10 同一労働・同一賃金の整備！待遇差解消のポイントと助成金活用

8-11 有期契約社員の雇入れと雇用ルール！契約更新と待遇の注意点

- 8-12 更新すれば安心？“雇止め”が無効になる会社の落とし穴
- 8-13 無期転換ルール！5年を超えたら有期契約から無期雇用へ
- 8-14 定年と高年齢者雇用確保措置！65歳から70歳までの雇用をどう守る？
- 8-15 再雇用制度の仕組み！労働条件をどう設計すべき？
- 8-16 高年齢雇用継続給付制度！60歳以降の賃金ダウンを補う仕組み
- 8-17 在職老齢年金のしくみ！働きながら年金を受け取るときの注意点

9章 労災・安全衛生

- 9-1 労災保険のしくみ！全ての労働者が対象になる補償制度とは
- 9-2 特別加入制度！事業主や役員も労災保険に入れる仕組みとは
- 9-3 労災の補償内容と業務災害！会社が理解すべき判断基準とは
- 9-4 通勤災害の判断基準！どんな場合に労災と認められるのか
- 9-5 療養補償給付！労災で治療を受けるときの流れと注意点
- 9-6 休業補償給付と死傷病報告！労災で休んだときの流れと会社の義務
- 9-7 会社の安全配慮義務！怠るとどんなリスクがあるのか？
- 9-8 パワハラや長時間労働は労災に？精神障害の労災認定「3要件」実
- 9-9 健康診断は“受けさせて終わり”じゃない！会社が守るべき安全配慮
- 9-10 ストレスチェック制度！メンタルヘルス不調の予防体制とは
- 9-11 衛生推進者・衛生管理者！事業規模で変わる安全管理体制とは
- 9-12 ハラスメント防止体制！会社に求められる義務と実効的な対策とは

10章 労働紛争解決

- 10-1 労働基準監督署の調査！申告監督・定期監督・災害時監督・再監督とは？
- 10-2 解雇・パワハラで裁判の前に使える「個別労働紛争解決制度」とは？
- 10-3 あっせん制度で個別労働紛争を解決するには？
- 10-4 拒否すると違法？労働組合交渉に会社が取べき正しい一手
- 10-5 労働紛争は“あっせん”で解決できる？知らないで損する公的制度の使い方
- 10-6 労働審判と民事裁判、どっちを選ぶ？一スピード重視か徹底審理か