

法改正(労基法、育児介護休業法等)への対応は万全ですか?

就業規則の見直しとトラブル防止策

開催日: 2010年8月5日(木) 10:00~16:45

会場: りそな総合研究所 東京本社セミナールーム

講師: ウィスタリアマネージメント 代表 ^{ふじ なが しん いち}
中小企業診断士 **藤永伸一**氏

略歴:

東京電機大学を卒業後、(株)富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ、日本ビジネスオートメーション(株)、勤務を経て、(株)会社業務研究所に入所。99年1月、ウィスタリアマネージメントを設立し代表に就任。(株)会社業務研究所客員研究員として企業診断、経営指導に従事。主に社内規定の整備、賃金制度の構築支援、指導等を担当するとともに、セミナー講師として活躍中。
<著書>「改正しましたか就業規則のつくり方」(中経出版)「使える業務マニュアルのつくり方、活かし方」「派遣・契約・パート社員の法律知識」「小さな会社の労働基準法と就業規則の実務」(日本実業出版社)「派遣パート雇用戦力化マニュアル」(PHP研究所)他。

特色

昨今は労働者の権利意識が高まっており、これまでは表面化しにくかった労務管理に起因するトラブルが後を絶ちません。こうした問題は、法律をしっかりと押さえた労務管理を行っていけば避けられる場合も多く、企業を守るためには事前に対策を立てておく必要があります。

本セミナーでは、就業規則の基本的事項について分かりやすく説明するとともに、企業側の視点に立って、企業を守り、伸ばしていくための就業規則見直しのポイントを実際の判例や事例を取り入れながら解説いたします。

カリキュラム

- 雇用環境の変化と就業規則整備、見直しの必要性
 - 増大する労務トラブルへの対応
 - 残業代不払い問題
 - 精神疾患による休職の問題
 - 解雇・雇止め問題
 - 法律制定、改正への対応
 - 労働基準法の改正(割増賃金率の引き上げ、時間単位の年休付与)
 - 育児・介護休業法の改正(パパ・ママ育休プラス、介護休暇の新設など)
 - 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の制定(裁判員休暇)
- 就業規則の基本を知ろう
 - 就業規則は何のために作るのか
 - 就業規則には何を記載しなければならないのか
 - 過半数代表者の意見を聴かなかつたらどうなるか
 - 就業規則を周知しなかったらどうなるか
 - 派遣社員にはどこの就業規則が適用されるのか
- トラブルを防止するためのチェックポイント
 - 自分の会社の実態に合っているか
 - 条文の表現方法や用語の使い方を知っておこう
- 労働者の不利益になるような変更はできるのか
 - 基本的には不利益変更は認められない
 - 不利益変更が認められる合理的な理由とは
- 個別条文作成見直しにあたってのポイント
 - 採用に関する規定
 - 身元保証書や誓約書の重要性
 - 採用時に過去の病歴を申告させる
 - 採用内定取消は本当にできないのか
 - 試用期間の意味を再確認しておこう
 - 配置や異動に関する規定
 - 配置や人事異動を円滑に行うための規定
 - 向向・転籍に関する留意点
 - 休職に関する規定
 - 休職制度を設ける理由はどこにあるのか
 - 精神疾患の休職は就業規則の規定がポイント
 - 復職の条件を明確に
 - 退職や解雇に関する規定
 - 取締役就任はなぜ退職事由になるのか
 - 本人からの退職申し出には辞職と同意退職がある
 - 65歳までの雇用確保措置に対応する規定
 - 社員としての適格性がない場合
 - 退職後の守秘義務や競業禁止義務契約
 - 退職や解雇の際にトラブルを起こさない確認書
 - 服務に関する規定
 - 服装や身なりの乱れを禁止できるか
 - 飲酒運転を禁止する規定
 - 労働時間に関する規定
 - 着替えの時間、仮眠時間は労働時間になるか
 - 変形労働時間制、みなし労働時間制の考え方
 - 管理職と管理監督者の違いを理解しておく
 - ムダな残業抑制のための規定のしかた
 - 休憩時間を交替制にするために必要な規定
 - 休日・休暇に関する規定
 - 同じ休みでも休日と休暇では違う
 - 休日労働が必要な場合の対応
 - 年休の時季変更権が行使できる条件
 - 繰越分、当年付与分の年休どちらから先に消化すべきか
 - 労基法の改正で時間単位の休暇が認められた
 - 上乘せされた割増賃金に代えて休暇を付与することもできる
- 退職時に関する事項は必ず就業規則に記載しなければならない
 - 旅行積立を賃金から控除することができるか
 - 1分遅刻で30分の賃金控除をしていると違法になるか
 - 賞与支給日前に退職した社員に賞与を支払わなければならないか
 - 1カ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられた
 - 限度時間を超える時間外労働の割増賃金率についても引き上げるよう努めなければならない
- 懲戒に関する規定
 - 懲戒処分のためには規定が不可欠
 - 減給の制裁を行う場合金額の制限はないのか
 - 懲戒事由には一般条項を必ず規定しておく
 - 懲戒解雇に該当すれば退職金を不支給にできるか
- 安全衛生に関する規定
 - 健康診断を受診したくない社員への対応法
 - 健康診断結果に異常がある社員を放置してよいか
- 非正社員の就業規則
 - 正社員との違いに関する留意点
 - 試用期間適用の可否
 - 休職制度適用の可否
 - パートタイマー就業規則
 - パートタイマーに対する福利厚生
 - パートタイマーに対する教育訓練

参加申込書 (*個人情報の取扱いに関して「私は貴社の個人情報に関する利用目的を確認、同意の上、申込みをします」) 受講料: 会員...23,100円 一般...30,450円 (参加者1名様、消費税等・テキスト代を含む)

8/5(木) 就業規則の見直しとトラブル防止策 【FAX .03-3699-6629・6729 りそな総合研究所 行】

貴社名				区分	MS・会員・一般	会員番号		
所在地	〒				派遣 責任者	ふりがな 役職・氏名 E-Mail		
業種(具体的に記入してください)				*セミナーのご案内メールをお送りしております。(原則月1~2回程度) ご案内メールをご希望の方は上記にアドレスをご記入ください。				
TEL	()	FAX	()	取引店	支店			
参加者 ()内に ふりがなを ご記入くだ さい。	氏名	()	所属	役職				
	氏名	()	所属	役職				
	氏名	()	所属	役職				
当社使用欄	替 / 振 (会・個)	入力日 /	発送日 /	受講料	円	作成日 /	発送日 /	同・別

会員の方: 入会時にご選択いただきました「口座振替」あるいは「お振込み」のどちらかのお支払い方法になります。[お問い合わせ先]
一般の方: 受講票とともにご請求書をお送りいたします(原則)。セミナー開催前日までにお振込みください。03-5653-3951
*キャンセルはセミナー開催前営業日の17時までにご連絡ください。それ以降のキャンセルは、受講料全額をいただきます。なお、参加申込みが少数の場合や講師の病気等により、開催を中止させていただく場合があります。 研修担当