

あなたの会社の長時間労働・残業問題を解決！ 労働時間マスター講座

【特 色】

2019年4月の働き方改革の施行を受けて、企業にとって長時間労働対策の重要性はますます高まっています（中小企業の施行日は2020年4月）。

改正法を含めた法律上のルールや厚生労働省のガイドラインを遵守しながら、職場で働く従業員の「健康」に配慮した経営、人事が強く求められる状況といえます。

本セミナーでは、「働き方改革」「長時間労働」「残業時間」にフォーカスしながら、①企業が講ずべき具体的対応策とは何か、②CASEに即した労働時間の正しい理解、③労基署の監督指導にどう対応すればよいか、④労働時間についてよくある相談事例など、労働時間をめぐる実務について、労働法を専門とする弁護士が徹底解説します。

※プログラムは次のページでご確認ください。

【開催日時】

2019年9月6日(金) 10:00~17:00

【会 場】大阪銀行協会 別館3階(11号室)

大阪府大阪市中央区谷町3丁目3-5 最寄り駅：大阪メトロ谷町線・中央線 谷町四丁目駅

【受講料】 会員 23,760円 一般 31,320円

参加者1名様、消費税等、テキスト・資料代を含む

【講 師】石寄・山中総合法律事務所 弁護士 橘 大樹 氏

弁護士。専門分野は労働法。慶應義塾大学法学部法律学科、一橋大学法科大学院卒業。司法修習を経て弁護士登録の後、石寄・山中総合法律事務所入所。経営者側に立つ弁護士として、訴訟、労働審判、団体交渉のほか、長時間労働対策、セクハラ・パワハラ、休職、人事賞金制度の変更などを多数手がけ、人事労務に関連する様々な法律相談にも対応している。現在では、『働き方改革』の労務問題を中心にセミナー講師として活躍中。＜主な著作＞『労働時間管理の法律実務』（中央経済社）『労働条件変更の基本と実務』（中央経済社）『休職した従業員を軽易業務で復帰させる義務はあるか』（ビジネス法務）など。



橘 大樹 氏

参加申込書

※個人情報の取り扱いに関して「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」
なお、個人情報の取り扱いについての詳細は、弊社ホームページ (<http://www.rri.co.jp/kojin/index.html>) をご覧ください。

9/6(金) 労働時間マスター講座

【FAX. 06-6258-8863 りそな総合研究所 行】

貴社名		区分	MS・会員・一般	会員 番号	
受講票 送付先	〒	連絡 担当者	部署・役職		
TEL	()		氏名		
FAX	()		E-Mail		
		取引店	銀行	支店	
参加者	氏名 ()	部署	役職		
	氏名 ()	部署	役職		

- 表面の「セミナー参加申込書」へご記入の上FAXにてご送信いただくか、弊社HPよりお申込みください。
- お申込み受付後、「受講票」「会場地図」をお送りいたします。
- 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。
一般の方：受講票とともに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。
- キャンセルの場合、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及び当日欠席は、受講料を全額いただきますのでご了承ください。また、事前のご連絡が無い限り、自動的にキャンセルにはなりませんのでご注意ください。
- 諸事情により、開催を中止させていただく場合がございます。

【お問い合わせ先】
06-6258-8806
研修担当 (H)

あなたの会社の長時間労働・残業問題を解決！ 労働時間マスター講座

■カリキュラム

※録音・録画はご遠慮ください。

1 労働基準法 32 条、36 条、37 条とは何か

2 「長時間労働」と企業の対応策

- (1) 長時間労働と企業の安全配慮義務
 - 最判平 12.3.24 (電通事件)
- (2) どのような企業が「ブラック企業」と呼ばれるか
- (3) 企業に求められる労働時間の適正な「把握」
 - 厚労省ガイドライン (平 29.1.20)
- (4) タイムカード、PC 記録による把握は必須か
- (5) 自己申告制 (勤怠入力、出勤簿) の実務ポイント
- (6) いわゆる「乖離チェック」をどう運用するか
- (7) 企業は長時間労働の「防止策」として何をすべきか
- (8) 何をすれば安全配慮義務を果たしたといえるか

3 「残業問題」への対応策

- (1) 成功している企業の共通点
- (2) 生活残業に配慮の必要はあるか
- (3) 残業申請制をとるときの注意点とは
- (4) 長時間労働が直らない社員への対応
- (5) 人事考課や賞与で「残業」をどう評価するか

4 「働き方改革法」と企業の対応策

- (1) 時間外労働の上限規制 (中小企業は 2020.4.1 施行)
- (2) 新たな三六協定の書き方ポイント
- (3) 特別条項を発動する際の「手続」に不備はないか
- (4) 過半数代表者の「選出」が NG になっていないか
- (5) 年休の年 5 日時季指定と実際の運用方法
- (6) 特別休暇を「年 5 日」にカウントしてよいか
- (7) 労働安全衛生法の「労働時間の状況把握」とは
- (8) 2019 年通常国会で成立する「パワハラ防止措置」の義務化

5 CASE で学ぶ労働時間

- (1) 最高裁が定義する「労働時間」の意味
 - 最判平 12.3.9 (三菱重工業事件)
 - 最判平 14.2.28 (大星ビル事件)
- (2) 始業前の「朝礼」「着替え」は労働時間か

- (3) 職場での「研修」「学習」は労働時間か
- (4) 出先から事業所までの「移動」は労働時間か
- (5) 取引先との「接待」「宴席」は労働時間か
- (6) 帰社後も携帯電話での対応を命じたら労働時間か
- (7) 自宅に持ち帰って仕事をしたらどうなる
- (8) 必要のないだらだら残業への対処法

6 特別な労働時間制度を運用する際のポイント

- (1) 変形労働時間制と「特定」
- (2) フレックスタイム制の落とし穴
- (3) 事業場外みなし制と営業外勤
- (4) 裁量労働制の時間把握とは

7 労基署の是正指導への実務対応

- (1) 中小企業が労基署から指摘されやすいポイント
- (2) 労基署が問題とする「違法な時間外労働」とは何か
- (3) 労基署が臨検監督で訪れたらどう対応すればよいか
- (4) どのような場合に「是正勧告書」「指導票」が発行されるか
- (5) 是正勧告書、指導票が出た「後」の対応
- (6) 労基署から労働時間の「乖離」を指摘されたら
- (7) 過去 2 年分の残業代を遡及支払いする必要はあるか
- (8) 労働安全衛生法で指摘されやすいポイント

8 労働時間についてよくある相談事例集

- (1) 振替休日と代休の違いは何か
- (2) 振替休日がある場合でも残業代は必要?
- (3) 有給休暇を取る「理由」を尋ねたら違法か
- (4) 有給休暇の「買上げ」は違法か
- (5) 固定残業代、みなし残業代が無効になる場合とは
 - 最判平 29.2.28 (国際自動車)
 - 最判平 29.7.7 (医師残業代)
- (6) 固定残業代、みなし残業代の最新知識
 - 最判平 30.7.19 (日本ケミカル)
 - 東京高判平 30.10.4 (イクヌーザ)
- (7) 管理監督者でよく誤解されていること
- (8) 中小企業で「管理監督者」といえるのは誰か