

—— 従業員の採用から契約解消までの間における労務担当者の悩み及び解決法を網羅 ——

採用・異動・労働時間・賃金・休職・懲戒・雇用契約解消の最新実務Q&A

開催日：2020年3月17日(火) 10:00~17:00

会場：大阪銀行協会 別館3階(11号室)

講師：石寄・山中総合法律事務所 弁護士(パートナー) **江 畠 健 彦 氏**

略歴：

平成10年3月に早稲田大学政治経済学部卒業し、平成15年11月に司法試験合格。平成17年10月に弁護士登録の後、石寄信憲法律事務所(現 石寄・山中総合法律事務所)に入所。主には、使用者側の労務相談、訴訟、不当労働行為救済申立事件等、労働問題全般を手がける。現在では、労働法務を中心とした、公開・企業内セミナーの講師としても活躍中である。

<主な著書>
『労働時間規制の法律実務』(中央経済社・共著)、『個別労使紛争解決の法律実務』(中央経済社・共著)、『Q&A人事労務規程変更マニュアル』(新日本法規出版・共著)他版・共著)他。

◆特色

従業員の採用・異動・労働時間・賃金・休職・懲戒・雇用契約解消の各場面において、会社がその対応を間違えると労務トラブルに発展するおそれがあります。本セミナーでは、使用者側の労働専門の弁護士が、まずは総論として上記各場面において適用される各法令及び問題となった裁判例の内容や考え方を詳細に解説し、その内容を正確に理解して頂いた上で、これを踏まえて各論ではQ&Aを用いることにより、現場での具体的な実務対応をイメージしていただきます。

◆カリキュラム

※録音・録画はご遠慮下さい。

1. 人事

- (1) 募集・採用の理解
- (2) 試用期間の理解

2. 異動

- (1) 異動命令権の取得と行使
- (2) 降格と降職の有効性
- (3) 転勤と職種変更命令の有効性
- (4) 出向命令の有効性
- (5) 転籍の有効性

3. 労働時間

- (1) 「労働時間」の意義
- (2) 労働時間の原則
- (3) 36協定(改正労基法を踏まえて)の留意点
- (4) 時間外労働命令と休日労働命令の有効性
- (5) 労働時間の弾力化(変形労働時間制とフレックスタイム制)の内容
- (6) 休憩・休暇・休日の理解
- (7) 裁量労働制の理解

4. 賃金

- (1) 賃金支払いの原則(労基法第24条)
- (2) 各種賃金の理解

5. 休職

- (1) 休職の意義
- (2) 休職規定の整備
- (3) 復職判断の注意点

6. 懲戒権

- (1) 懲戒権の意義
- (2) 懲戒権行使の諸原則

7. 雇用契約解消

- (1) 労基法における解雇制限
- (2) 解雇権濫用の法理
- (3) 整理解雇法理

8. 有期労働契約者

- (1) 雇止め法理の内容
- (2) 無期転換の理解
- (3) 均等・均衡待遇の理解

9. 募集採用に関連して

- (1) 求人票記載の労働条件に拘束力はあるのか
- (2) 採用面接でどこまで質問していいのか
- (3) 身元保証人に金銭請求することはできるのか
- (4) 内定取り消しに理由はいらないのか
- (5) 試用期間であれば辞めてもらえるのか

10. 異動に関連して

- (1) 家庭の事情があれば転勤しなくてもいいのか
- (2) 管理職として適格性がないときに解任してもいいのか

11. 労働時間に関連して

- (1) 勝手に残っていても残業時間となるのか
- (2) 仕事量が多くて帰れなければ残業としなければならないのか
- (3) タイムカードの打刻時間どおりに残業代を支払う必要があるのか
- (4) テレワークを導入する場合の注意点は
- (5) 有給休暇取得の時季変更権はどのような時にできるのか
- (6) 有給休暇取得の有無で評価に差をつけることはできないのか

12. 賃金に関連して

- (1) 従業員から「同意」を取れば賃金を放棄させられるのか
- (2) 成果主義を導入する際に気をつけることは

13. 休職に関連して

- (1) 従業員の行動や発言から精神疾患が疑われた場合はどうすればいいのか
- (2) 休職中の従業員から「復職したい。」との申し出があった場合はどうすればいいのか

14. 雇用契約解消に関連して

- (1) 問題のある従業員に対する労務管理のポイントは
- (2) 能力不足の従業員にはどう対応すればいいのか
- (3) 勤務態度不良の従業員にはどう対応すればいいのか
- (4) 痴漢で逮捕された従業員にはどう対応すればいいのか

15. 有期契約労働者に関連して

- (1) いかなる場合に雇止めができるのか
- (2) 更新上限特約や不更新特約は有効か
- (3) 無期転換に伴い労働条件の変更ができるのか
- (4) 無期契約労働者との労働条件の差はどの程度まで許されるのか
- (5) 定年後継続雇用時の労働条件の設定はどの程度まで許されるのか

参加申込書

(個人情報取り扱いに関して、私は貴社の「個人情報に関する利用目的」を確認、同意の上、申込みます。 URL <https://www.rri.co.jp/seminar/index.html>)

受講料：会員…24,200円 一般…31,900円

(参加者1名様、消費税等・テキスト代を含む)

3/17(火) 採用・異動・労働時間・賃金・休職・懲戒・雇用契約
解消の最新実務Q&A

【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		
				ふりがな		
業種(具体的に記入してください)				氏名		
				E-Mail		
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	() ()	部署	役職		
	氏名	() ()	部署	役職		
	氏名	() ()	部署	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】06-6258-8806

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(印)