

—— 最新の法改正や労務問題の実例を交えてわかりやすく解説 ——

# 採用から退職までの労働法の基本知識

開催日：2019年4月24日(水)10:00～17:00

会場：りそな総合研究所 東京本社セミナールーム

講師：千葉総合法律事務所 ちば ひろし  
弁護士 千葉 博 氏

略歴：

平成2年東京大学法学部卒業。平成3年司法試験に合格、弁護士登録。平成6年高江・阿部法律事務所入所、現在は千葉総合法律事務所を開設。専門分野は民事・商事・保険・労働・企業法務。また、これまで関東学院大学・神奈川大学・早稲田経営学院・LEC東京リーガルマインドの各講師、銀行系セミナー講師を精力的に務め、わかり易い講義には定評がある。  
<著書>『従業員の自動車事故と企業対応』(清文社)、『労働法実務相談シリーズ 労働時間・休日・休暇Q&A』(労務行政)、『一人でも部下がいる人のためのパワーハラスメント』(フォレスト出版)など。

## ◆特色

雇用環境や労働者の意識が大きく変わる中、人事労務管理をめぐる問題はますます増加、かつ複雑化しております。人事や総務・法務担当者としては、関連する労働法を広く押さえているか否かで、実務での対応の良し悪しが大きく左右されます。

本セミナーでは、最新の法改正や今日的な労働問題の実例も踏まえながら、採用から退職に至るまでの労働関連法律を実務の視点でひも解いていきます。

初心者の方にも幅広くわかりやすく解説を進めていく、おすすめのセミナーです。

※録音・録画はご遠慮下さい。

## ◆カリキュラム

### 1. 労働基準法とは

- (1) 労働法の位置づけ  
—憲法・民法・判例法理との関係
- (2) 監督行政機関である労働基準監督署の動向

### 2. 労働契約の締結における注意点

- 募集・採用・内定・試用の法律実務
- (1) 募集～採用～選考～試用の実務の全体像
- (2) 労働契約の内容はどのように決定されるか
- (3) 労働契約の期間
  - ① 期間の定めある契約の特徴
  - ② 期間の定めなき契約の特徴
  - ③ 平成25年改正労働契約法の内容
- (4) 労働条件の明示
- (5) 採用内定の法的性質と内定取消のトラブル防止
- (6) 試用期間の法的性質と本採用拒否の可否
- (7) 身元保証の効力

### 3. 賃金・賞与・退職金

- (1) 労働条件を決定するものは  
—労働契約・就業規則・労働協約・労使慣行
- (2) 賃金
  - ① 賃金とは
  - ② 賃金に関する諸原則
- (3) 賃金引下げと労働条件不利益変更
- (4) 賞与に関する諸問題
- (5) 退職金に関する諸問題
  - ① 退職金の法的性格
  - ② 退職金の没収は可能か
  - ③ 退職金の返還請求
  - ④ 退職金・退職年金の切り下げ

### 4. 労働時間、休日・休暇、年次有給休暇

- (1) 労働時間の意味と管理
  - ① 労働時間の意味・労務管理の必要性
  - ② 労働時間に関する労働基準法の規制
  - ③ 変形労働時間制
  - ④ 裁量労働、事業外労働と労働時間みなし制
  - ⑤ フレックスタイム
  - ⑥ 時間外労働
  - ⑦ 改正労働基準法による時間外労働の上限設定
- (2) 休日・休暇
  - ① 休日と休暇の違い ② 休日労働
  - ③ 代休と振替休日
- (3) 年次有給休暇
  - ① 年次有給休暇の法的性質
  - ② 年休付与の方法
  - ③ 計画年休制度
  - ④ 年休の繰越・買上げ
  - ⑤ 改正労働基準法による消化義務付
- (4) その他改正労働基準法の実務対応

### 5. 労働契約の変更・解消

- (1) 労働契約の終了事由  
—退職、解雇、雇止め、定年
- (2) 退職をめぐる問題
- (3) 解雇をめぐる問題
  - ① 解雇の種類
  - ② 解雇権濫用法理
  - ③ 解雇の手続
  - ④ 退職勧奨と解雇の限界  
—不当解雇といわれないうために

- ⑤ 整理解雇の特殊性
- ⑥ 懲戒解雇をなしうる場合
- (4) 雇止めをめぐる問題
  - ① 期間を定めた契約労働者に関する規制
  - ② 雇止めのトラブル防止策
- (5) 定年をめぐる問題  
—高齢者雇用安定法の改正を踏まえて
6. 人事と懲戒の実務
  - (1) 人事異動の方法
  - (2) 配置転換の規制
    - ① 配置転換の意義
    - ② 配転命令の適法性
  - (3) 出向の規制
    - ① 出向の意義
    - ② 出向命令の適法性
    - ③ 復帰命令の適法性
  - (4) 転籍の規制
    - ① 転籍の意義
    - ② 転籍命令の可否
  - (5) 懲戒
    - ① 懲戒とは
    - ② 懲戒の要件
    - ③ いかなる場合に懲戒ができるか
    - ④ 飲酒運転に対する懲戒
7. その他重要事項
  - (1) セクシャルハラスメント、パワーハラスメントへの対応
  - (2) メンタルヘルスへの対応

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」) 受講料：会員…23,760円 一般…31,320円 (参加者1名様、消費税等・テキスト代を含む)

4/24(水) 採用から退職までの労働法の基本知識【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		
受講票送付先	〒		連絡担当者	部署・役職			
				ふりがな			
				氏名			
業種(具体的に記入してください)			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] 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 (H)