

《第4回労働法実務完全習得講座》(神内塾)

# 労働法の「重要ポイント」を 徹底解説・指導

— 労働専門弁護士による判例主体の実践ノウハウの解説 —

## ■ 開催にあたって ■

昨今、企業における労働者の価値観の多様化による働き方の変化などにより、労働環境が大きく変化し、職場でトラブルに直面する機会も増えております。そして、このようなトラブルに対処するために労働法のウエイトがますます高まっております。

今回、この講座では、例年7月及び12月に開催しております「人事担当者が押さえておくべき労働法の基礎知識」の応用編として、労働法の中でも、特に重要なポイントを判例中心に労働専門弁護士による実践ノウハウを学んでいただくことにねらいを置いております。(オリジナルテキストを使用)

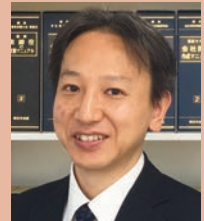
また、全体を通して体系的に学んでいただくことをお奨めいたしますが、ご関心のある箇所だけに絞って学んでいただくことも可能です。この機会にご参加いただき、日常の業務にご活用いただければ幸いです。

## ■ 指導講師

神内法律事務所 弁護士 神内 伸浩 氏

【略 歴】 1995年社労士資格取得。事業会社の人事部勤務を8年間弱経て、2007年弁護士登録(第一東京弁護士会)。著書として、『管理職トラブル対策の実務と法【労働専門弁護士が教示する実践ノウハウ】』(共著、民事法研究会)、『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務』(共著、労務行政)、『課長は労働法をこう使え! ——問題部下を管理し、理不尽な上司から身を守る60の事例と対応法』(単著、ダイヤモンド社)ほか。

【著 書】『管理職トラブル対策の実務と法【労働専門弁護士が教示する実践ノウハウ】』(共著/民事法研究会)、『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務』(共著/労務行政)、『課長は労働法をこう使え! ——問題部下を管理し、理不尽な上司から身を守る 60の事例と対応法』(単著/ダイヤモンド社)ほか多数。



解説指導 第1回 1月16日(水)	<b>入社・労基法の基本原則</b> 採用内定、入社から試用期間までの諸問題と労基法の基本原則を中心に
解説指導 第2回 2月6日(水)	<b>残業・安全配慮義務</b> 残業をめぐる諸問題から安全配慮義務の基本を中心に
解説指導 第3回 2月27日(水)	<b>労災・メンタルヘルス・パワハラ</b> 労災、安全衛生の基礎知識から職場のメンタルヘルス、パワハラの対応策まで
解説指導 第4回 3月20日(水)	<b>労働契約の終了(辞職、解雇、雇止め)</b> 雇用契約の終了をめぐる諸問題から問題社員への対応策まで
解説指導 第5回 4月10日(水)	<b>非正規雇用、同一労働同一賃金</b> 非正規雇用をめぐる法的留意点から同一労働同一賃金の対応策まで

## 〈前回参加者のアンケートから〉

- ・ 毎回のように質問させて頂き、労働法制がいかに厳しいものかよく分かりました。
- ・ 丁寧で分かりやすかった。事例紹介があるので、イメージしやすかった。法律上だけでなく、実態の案件があり参考になった。
- ・ 判例、事例があり良かった。
- ・ とても分かりやすく、また、資料までいただいたので、今後の参考にさせていただきます。
- ・ 講師の説明は、大変参考になりました。

■ **受講対象者**：人事、労務、総務、法務、監査部門の方々

■ **開催要領**：2019年1月16日～2019年4月10日 [水曜日開催：全5回]

時間帯／14:00～17:00

会場／当会セミナールーム(東京：麹町)

解説指導

第1回

1月16日(水)

解説指導

第2回

2月6日(水)

解説指導

第3回

2月27日(水)

解説指導

第4回

3月20日(水)

解説指導

第5回

4月10日(水)

## ■ プログラム

月 日	テーマ/内 容
解説指導 第1回 1月16日 (水)	<b>入社・労基法の基本原則</b> <b>1.採用内定から入社</b> (1)内定取消し ・採用内定の法的性質 ・具体的事案における内定取消しの可否 (2)改正職業安定法 ・条件変更時の条件明示 ・法改正の趣旨 (3)入社時書類の基礎知識 ・身元保証とは ・誓約書の効力 ・雇入れ時の健康診断 ・雇用契約書と労働条件通知書 (4)就業規則の明示 ・就業規則の効力発生時期 ・就業規則の周知方法 (5)経歴詐称が判明した場合の取扱い ・経歴詐称と懲戒解雇 ・経歴詐称者に対する具体的対応 (6)試用期間中・試用期間満了後の解雇(本採用拒否) ・試用期間の法的性質 ・期間途中の解雇、本採用拒否の可否
	<b>2.労働基準法の基本原則</b> (1)賃金支払いの5原則 (2)労働時間・休日に関する原則 ・1日8時間、1週40時間の原則 ・労働時間把握義務 ・法定休日と法定外休日 ・休憩時間に関する留意事項 ・職務専念義務違反と労働時間該当性 (3)年次有給休暇 ・年休の発生要件 ・年休取得時の賃金の支払い方法 ・年休取得を許可制とすることの可否 ・年休の計画的付与・時間単位の取得 ・年休の確実な取得(時季指定義務)
解説指導 第2回 2月6日 (水)	<b>3.質疑応答</b>
	<b>残業・安全配慮義務</b> <b>1.残業にまつわる諸問題</b> (1)36協定とは ・厚生労働省の限度基準(現行制度) ・特別条項とは何か ・働き方改革関連法で何が変わるのか (2)割増賃金 ・管理監督者 ・事業場外労働 ・裁量労働制 ・高度プロフェSSIONAL制度 ・定額残業代制度 ・残業代の未払いは、直ちに強制執行可能!?
	<b>2.安全配慮義務に関する基礎知識</b> (1)安全配慮義務とは ・定義、背景、労契法5条 (2)安全配慮義務が及ぶ範囲 (3)安全配慮義務にまつわる法的留意点
	<b>3.長時間労働の解消に向けた具体的対応策</b> (1)1日8時間の原則には理由がある!? (2)長時間労働による健康障害 ・長時間労働と健康障害のリスク ・医師による面接指導等 (3)長時間労働を減らすにはどうすればよいか
	<b>4.質疑応答</b>

## 労災・メンタルヘルス・パワハラ

解説指導

第3回

2月27日  
(水)

### 1. 労災に関する基礎知識

- (1) 労災保険制度とは
  - ・ 制度意義
  - ・ 保険給付の内容
- (2) 労災保険給付の現状
- (3) 過労死・過労自殺
  - ・ 認定基準
  - ・ 「負け裁判」から学ぶこと
- (4) 労災と民事上の賠償請求との関係
- (5) 労働者が労災だと主張してきたらどう対応すべきか
- (6) 労基法19条の解雇制限と最高裁判例

### 2. 安全衛生に関する基礎知識

- (1) 労働安全衛生法とは
- (2) 健康診断
- (3) ストレスチェック制度

### 3. メンタルヘルスにまつわる法律実務

- (1) メンタルヘルスとは
- (2) メンタルヘルス不全を引き起こす要因
  - ・ パワハラ
  - ・ 長時間労働
  - ・ 私生活上の事由(近親者の死亡、離婚等)
  - ・ 持病(アルコール依存症等)
- (3) 私傷病休職制度
  - ・ 私傷病休職制度の意義
  - ・ 休職期間中の実務対応
  - ・ 復職にまつわる留意点

### 4. パワハラに関する基礎知識と実務対応

- (1) パワーハラスメントとは
  - ・ 厚生労働省ワーキンググループ報告
- (2) パワハラの申告があった場合の具体的な対応策
- (3) パワハラを無くすためにはどうすればよいか

### 5. 質疑応答

## 労働契約の終了(辞職、解雇、雇止め)

解説指導

第4回

3月20日  
(水)

### 1. 雇用契約の終了原因(無期雇用の場合)

- (1) 一方的意思表示による終了
  - ・ 辞職、解雇
- (2) 双方の意思表示による終了
  - ・ 合意退職
  - ・ 辞職届と退職願
- (3) 就業規則その他の規定による終了
  - ・ 死亡退職、休職期間満了による退職扱い等

### 2. 解雇にまつわる諸問題

- (1) 解雇の種類
  - ・ 普通解雇、整理解雇、懲戒解雇、諭旨解雇
- (2) 解雇の形式的要件
- (3) 解雇権濫用法理(解雇の実質的要件)
- (4) 解雇無効について裁判所で争う方法
  - ・ 訴訟、仮処分、労働審判
  - ・ 地位確認請求と慰謝料請求
  - ・ 和解における相場

### 3. 雇止めにまつわる諸問題

- (1) 雇止めの法的性質
- (2) 具体的事案における雇止めの可否
- (3) 問題悪化のリスクを最小限に抑える対処法

### 4. 退職者対応の実務(円満退職の場合)

- ・ 社会保険の資格喪失手続き～資格喪失日と保険料徴収との関係
- ・ 離職票発行の意義と特定受給資格者
- ・ 年次有給休暇の買取請求
- ・ 退職時誓約書(競合会社への転職禁止条項の有効性)
- ・ 未払い賃金がない旨の確認書

### 5. 問題社員への対応

- (1) 退職勧奨と解雇の違い
- (2) 問題社員への具体的な対応策
  - ・ ローパフォーマー
  - ・ メンタルヘルス不調者
  - ・ クレーマー(ブラック労働者)

### 6. 質疑応答

## 非正規雇用、同一労働同一賃金

解説指導

第5回

4月10日  
(水)

### 1. 非正規雇用の種類

- (1) 嘱託、パート、アルバイト
  - ・ 正社員の3要件
  - ・ 直雇用による留意事項(年休/社会保険/解雇・雇止め)
- (2) 出向
  - ・ 部分的労働契約の成立
  - ・ 懲戒処分
- (3) 労働者派遣
  - ・ ストレスチェック制度
- (4) 請負(業務委託)
  - ・ 派遣類似型
  - ・ 個人事業型
  - ・ 適正な業務委託契約といえるための判断基準

### 2. 有期労働契約における法的留意点

- (1) 無期転換申込権
  - ・ 制度内容、クーリング期間
  - ・ 無期転換申込権を放棄させられるか
  - ・ 非正規の無期化傾向
- (2) 正社員との待遇格差
  - ・ 労契法(旧)20条
  - ・ 2つの最高裁判決
  - ・ 労契法(旧)20条違反が問われたその他の裁判例
  - ・ 正社員と契約社員に相違を設ける場合の留意点

### 3. 同一労働同一賃金

- (1) 同一労働同一賃金とは
  - ・ 定義、経緯
  - ・ 働き方改革関連法で何が変わったのか
- (2) 同一労働同一賃金ガイドライン
  - ・ 問題となる例、ならない例

### 4. 質疑応答

## 参加要領

- ・本講座は全受講(5回)、または個別単位受講(第1回～第5回)でも参加が可能です。
- ・お申込書の受講日をご確認の上、当会ウェブサイトよりお申し込みください。
- ・お申し込み後のキャンセルは原則お受けいたしかねます。代理の方の参加をお願いします。
- ・最少催行人数に満たない場合は、中止する場合がございますので、予めご了承ください。

## 受講料

### ■ 全(5回)受講 / 1名

正会員	151,200円 (本体価格140,000円)	一般	162,000円 (本体価格150,000円)
-----	----------------------------	----	----------------------------

### ■ 1回受講 / 1名

正会員	32,400円 (本体価格30,000円)	一般	34,560円 (本体価格32,000円)
-----	--------------------------	----	--------------------------

## 申込方法

以下のいずれかの方法でお申し込みください。

(1) Web : ホームページよりお申し込みいただけます。

企業研究会 塾・ビジネススクール

(2) 担当者へのメール : 以下の項目を金井 <kanai@bri.or.jp> までご送信ください。

- ①御社名 ②所在地 ③ご参加者名(ふりがな) ④ご所属・お役職 ⑤E-mail ⑥TEL ⑦FAX  
⑧受講回数 全受講または1回受講・受講日

\*本講座の詳細については、お気軽に下記担当までお問い合わせください。

**一般社団法人 企業研究会** 担当 : 金井

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 MFPR麹町ビル 2F

TEL : 03-5215-3550 FAX : 03-5215-0951~2

E-mail : kanai@bri.or.jp URL : <http://www.bri.or.jp>

## 180304-0305 「労働法の『重要ポイント』を徹底解説・指導」 申込書

一般社団法人企業研究会 行き

年 月 日

全受講 第1回目 第2回目 第3回目 第4回目 第5回目 (いずれかにレ印を)

会社名			
会社所在地	〒 -		
TEL		FAX	
所属 役職		フリガナ お名前	
E-mail			
その他(備考)申込者と請求書のあて先が異なる場合はお知らせください。			

お申込者の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催のご案内等をお送りする際に利用させていただきます。