

人事労務担当者が知っておかなければならない

採用トラブルに関連した Q&A 2014

採用における問題 ～個別問題に対する対応指針 Q&A～

- 【日 時】** 平成 26 年 11 月 26 日 (水) 13:30 ~ 17:00
- 【会 場】** 企業研究会セミナールーム 有楽町線「麴町駅」 徒歩 5 分
- 【講 師】** 弁護士法人畑中鐵丸法律事務所 弁護士 畑中 鐵丸 氏

〔講師ご略歴〕 東京大学法学部在学中に司法試験及び国家公務員試験 I 種に各合格。新日本製鐵(株)勤務等を経て、米国留学。ペンシルバニア大ロースクール留学、ニューヨーク州司法試験合格後、Kirkland&Ellis 法律事務所勤務等を経て、弁護士法人畑中鐵丸法律事務所を設立し、現在に至る。多数の企業や政府機関の顧問弁護士を務めるほか、日本弁護士連合会債権回収に関する委員会（サービサー委員会）副委員長、日本商品先物取引協会あつせん・調停委員等を歴任。著書は「企業法務バイブル」シリーズ、「e ビジネスロー」（分担執筆）、「戦略的コンプライアンス経営」、「ビジネス契約実務大全」（分担執筆）、「法律オンチが会社を減ぼす」「こんな法務じゃ会社がつぶれる」等多数。

- 【参加料金】** 正会員： 31,320 円（本体価格 29,000 円）
一 般： 34,560 円（本体価格 32,000 円） 1 名分（税込み・資料代含む）

- 【参加要領】** 下記申込書に所定事項ご記入の上、下記宛 FAX または E-mail にてお送り下さい。
当会ホームページからもお申し込み頂けます。後日（開催日 1 週間～10 日前までに）受講票と請求書をお送り致します。
※お申し込み後のキャンセルは原則としてお受けいたしかねますので、お申込み者をご出席できない場合には、代理の方のご出席をお願い申し上げます。
※最少催行人数に満たない場合は、中止とさせて頂く事もありますので、ご了承下さい。
※セミナーに関するお問い合わせについては、弊会ホームページより〔公開セミナー〕→〔よくあるご質問〕をご参照下さい。

一般社団法人 企業研究会 セミナー事務局

（担当）鈴木 E-mail: a-suzuki@bri.or.jp

〒102-0083 東京都千代田区麴町 5-7-2（麴町 31MT ビル 2F）

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

※申込書にご記入頂きました個人情報、本件に関する確認・連絡及び弊会主催のご案内をお送りする際にご利用させていただきます。

◆ 申込書 ◆

141189-0503 11/26 開催 【最新】採用トラブルに関連した Q&A 2014			
会社名			
住 所	〒		
T E L		F A X	
部 課		フリガナ	
役 職		お名前	
e-mail			
部 課		フリガナ	
役 職		お名前	
e-mail			

※申込書をご送信頂く際は、FAX 番号をお間違えないようご注意ください。

人事労務担当者が知っておかなければならない

採用トラブルに関連したQ&A 2014

採用における問題 ～個別問題に対する対応指針 Q&A～

【開催にあたって】

本プログラムでは、「企業法務バイブル」シリーズ（弘文堂）の著者として、また雑誌「経済界」誌上の「勝ち組企業養成講座」や「企業法務AtoZ」誌上での「生兵法務は大怪我のもと」の連載でお馴染みの弁護士 畑中鐵丸氏を講師としてお招きして、最近、企業で増加傾向にある「採用をめぐるトラブル」にポイントを絞ったセミナーを行います。

当日のプログラムでは、採用面接から本採用に至る プロセス毎のリスクについて基本解説して頂いた後、現場で起こりがちな採用トラブルをQ&A形式でご紹介頂きます。是非、この機会に皆様のご参加をお待ちしております。

時間	内 容
13:30	<p>平成26年11月26日(水) 13:30～17:00 ※途中休憩時間あり</p> <p>第1 企業法務の体系 第2 労務マネジメントの課題</p> <ol style="list-style-type: none">1. 労働法分野における日本企業の高い違反率2. 重篤な勘違い・・・「採用は自由だが、解雇は不自由」3. 労働基準監督署の行政処分や労組闘争、さらにさまざまな救済メニュー（訴訟、調停、労働仮処分、労働審判、労働委員会救済手続）があることに伴う事件の複雑化 <p>第3 「採用」における問題</p> <ol style="list-style-type: none">1. 労働契約締結までのプロセス 採用面接・調査→採用内定→試用期間開始→試用期間終了・本採用2. 議論のポイント (1) 「本採用」に至ると「解雇は不自由」になることに争いはない。 (2) 「採用内定」に先立つ「採用面接・調査」の方法に制限はあるのか？ (3) 「採用内定」時点から試用期間中は、解雇を自由にできるのか？3. 考え方・・・「採用の自由」に関する判例の立場4. 各プロセスのポイント (1) 採用面接・調査 ・ 面接における質問 ・ 質問にとどまらない調査 (2) 採用内定 ・ 「労働契約」成立の時点 ・ 内定取消の可否 (3) 試用期間 (4) 試用期間終了・本採用5. 個別問題に対する対応指針 Q&A <p>Q1: 新卒採用面接時にしてかまわない質問の範囲が分からない Q2: 新卒採用面接時に罹患歴を質問してしまう事の是非は？ Q3: 採用時の健康診断において、相手には「コレステロールの検査」と伝えて、採血し、勝手に HIV や肝炎についても検査する事の是非は？ Q4: 面接時の対応で訴えられたケース（裁判例）はありますか？ Q5: 学生との間で「言った」「言わない」でトラブルになることがある。どうしたらいい？ Q6: 内定式（内定証書授与）には、法的拘束力が生じますか？ Q7: 正式内定後、健康状態に支障をきたした場合の対応策は？ Q8: 面接時に伝えた配属案と実際の配属が異なる場合、問題はありますか？ Q9: 学生採用において、国籍を指定した求人は可能ですか？ Q10: 選考中に作らせたデザインや企画などに、似通った新製品を会社が出した場合、著作権について訴えられたケースはありますか？ Q11: リクルーターは倫理憲章に違反とはなりませんか？ Q12: 内定中の学生がネット上で不適切発言して当社がイメージダウン。内定取消できますか？ Q13: 学生が内定者懇談会に無断欠席。その後も音信不通。企業側として気をつける事は？ Q14: 受験者の個人情報はいつまで保管しておくのがベターでしょうか？</p> <p>※Q1～Q14以外の質問も当日受け付けます。</p> <p>【講 師】 弁護士法人畑中鐵丸法律事務所 弁護士 畑中 鐵丸 氏</p>
17:00	