

# 『働き方改革』が提唱される時代の： 労務リスク管理・対応の基礎知識と基本実務

～企業/労働者の『Win-Win』ではなく『Total-win』確立への労務コンプライアンスと企業対応～

- 日 時 ● 2017年 6月 29日 木曜日 13:00 ～ 17:00
- 会 場 ● 東京・麹町 企業研究会 セミナールーム
- 講 師 ● APO—社会保険労務士法人 代表社員 社会保険労務士 三浦 俊彦 氏

北海道大学水産学部卒業後、社会保険庁、事業会社人事部、監査法人系アウトソーシング会社等を経て、2006年 AP アウトソーシング株式会社入社、同年 APO—社会保険労務士法人設立に伴い社員に就任。2013年 代表社員に就任。国内企業、外資系企業からの労務諸問題等への相談対応、労働基準監督署調査の対応、労務監査の実施、就業規則等人事諸規程の作成・改定、監査法人主催の IPO セミナー講師、メールマガジン執筆等の業務に従事。

## 【APO】概要

APO—社会保険労務士法人は、旧アーサーアンダーセンを母体とし、2004年に KPMG あずさ監査法人から分離独立した会計 (Accounting) と給与 (Payroll) の総合的アウトソーシング企業である AP アウトソーシング (APO) のグループ法人として、労務相談、就業規則作成・改定、労働基準監督者調査対応、IPO 支援等労務全般について専門的に扱う法人として2006年に発足しました。

APO グループでは、経験豊富な公認会計士、税理士、社会保険労務士が、会計・給与アウトソーシングの他、税務アウトソーシング、海外進出・海外事業コンサルティング (70ヶ国以上にわたる ECOVIS 加盟事務所との連携による)、および英文 IR・翻訳サービスを、バイリンガルかつワンストップで提供し、顧客企業の成功の実現を支援いたします。

## ●本セミナーの構成●

労務コンプライアンスや労務リスクに関する企業の意識は、一昔前と比較すると高まってきてはいますが、問題が起きるまで放置されるという傾向があることも否めません。現在、政府主導で働き方改革が進められ、より柔軟な働き方が推し進められる傾向にあります。健康確保のための長時間労働に対する監督指導は、今後より一層強化されることが予測されます。このような時代背景から、法令で求められている規制が何かを正しく理解した上で、自社の抱える労務リスクを的確に把握し、問題が発生する前にリスクの芽を摘んでおくことは、企業防衛に必須のこととなってきます。

本セミナーでは、働き方改革の進展で新たに発生することが想定される労務リスクも含め、代表的な労務リスクとその対応方法について解説するとともに、昨今発生頻度の高い労務リスクである、「解雇」に関し、訴訟等を提起された場合に、企業の経営者・人事担当者が対応しなければならない具体的な作業内容についても解説します。

## ●参加要領●

### ●受講料● 1名 (税込み、資料代含む)

正会員	32,400円 本体価格 30,000円
一般	35,640円 本体価格 33,000円

●申込書に所定事項ご記入の上、下記担当者あてに FAX いただくか、当会ホームページからお申し込みください。後日 (開催日1週間～10日前までに) 受講票・請求書をお送り致します。

●申込書を FAX にてご送信いただく際は、FAX 番号をお間違えないようご注意ください。

●会員企業のご確認、その他セミナーに関するご不明な点につきましては、当会ホームページより [TOP] → [公開セミナー] → [よくあるご質問] をご参照下さい。 <https://www.bri.or.jp>

●最少催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。ご了承ください。

一般社団法人 企業研究会  
担当：早瀬 E-mail: hayakan@bri.or.jp  
102-0083 千代田区麹町 5-7-2 麹町 M-SQUARE2F  
TEL 03-5215-3513 FAX: **03-5215-0951**

171447-0905※		17・6・29 労務リスク管理・対応の基礎知識と基本実務	
会社名			
住所	〒		
TEL	FAX		
部課 役職		フリガナ	
		お名前	
e-mail			
部課 役職		フリガナ	
		お名前	
e-mail			

※お客様の個人情報は、本研究会に関する確認・連絡および当会主催のご案内にお送りする際に利用させていただきます。

13:00

## 1. 労働者を守る法令と労務トラブル

- (1) 労働基準法とは
  - ・憲法と労基法の関係
- (2) 昭和の時代と平成の時代で働き方に変化はあったのか
  - ・企業の体制の変化と労働者の仕事に関する意識の変化
- (3) 労務トラブルはなぜ発生するのか
  - ・避けては通れない労務トラブル

## 2. なぜ労務リスクを放置できないか

- (1) 労務リスクとは
  - ・企業は様々な労務リスクに取り巻かれている
- (2) 労務リスクを放置すると
  - ・労務リスクを放置した場合のデメリット
- (3) 労基署による調査と訴訟はどちらが怖いのか
  - ・労基署が取り締まれる範囲と民事訴訟

## 3. 代表的な労務リスク

- (1) 未払残業代請求とみなし残業制度
  - ・労働時間の規制と 36 協定、特別条項の関係
  - ・なぜ未払い残業代が発生するのか
  - ・みなし残業制度の設定はどうするのが安全か
- (2) 事業場外みなし労働
  - ・事業場外みなし労働とは何か
  - ・有効と判断されるにはどうするのがベターか
- (3) 有期雇用者の無期転換
  - ・雇用の調整弁ではなくなった有期雇用
  - ・無期転換 容認するのもしないのか
- (4) 解雇
  - ・二つの法律による要件
  - ・退職勧奨なら問題はないのか
- (5) ハラスメント、メンタルヘルス対応
  - ・放置できないハラスメント
  - ・メンタル不調者への対応は一步間違えると企業の命取り
- (6) 社会保険未加入
  - ・社会保険・雇用保険・労災保険は誰に適用されるのか
  - ・社会保険加入要件の明確化と適用拡大
  - ・労使双方にメリットのある働き方へ

14:50

休憩

15:00

## 4. 解雇無効となった場合に人事担当者は何をしなければならないのか

- (1) 社会保険・労働保険関係ではどこまで対応するのか
- (2) かなり範囲の広い給与・税金関係

## 5. 労務トラブルから会社を守るためには

- (1) あなたの会社の労務リスクは
- (2) 管理職には労務の基礎を知っておいてもらいたい
- (3) 労務リスクを把握すれば未然に防げる労務トラブル

## 6. 働き方改革とこれからの働き方

- (1) 長時間労働の功罪
- (2) 裁量労働制、高度プロフェッショナル労働制は過労死を増やすのか
- (3) 企業内保育所を作れば子供のいる女性は働きやすいのか
- (4) 優秀な人材を確保できますか
- (5) やらされる仕事からやりたい仕事へ
- (6) 自分にとってベストな働き方とは
- (7) 企業と労働者 Win-Winではなく Total-win を目指したい

《質疑応答は適時実施致します》

17:00

※当日の講義進行（Q&A など）により上記時間枠内での時間配分に変更が発生する場合がございます。  
講師と同職種の方はご参加を頂けない場合があります。予めご了承下さい。