

担当者として押さえておきたい 労務トラブルの法律実務

～4つの視点から考える働き方改革時代の労務トラブル対策～

労務マネジメントには正しい課題把握が不可欠ですが、現実には労務トラブルは増加傾向にあるかと思えます。場合によっては刑事事件にまで発展する事もあるので、その対応には注意が必要です。そこで今回のセミナーではこの問題に詳しい弁護士の畑中鐵丸氏をお招きし、「労働時間」「労働条件」「リストラ策としての希望退職」「問題社員の解雇」の4つの視点を通して、労務トラブルへの基本理解を深め、その処方箋（有事シナリオ）を分かりやすく解説して頂きます。

●開催要領●

●日時●2018年 6月27日(水) 13:30～17:00

●会場●企業研究会セミナールーム (東京・麹町)

講師紹介

弁護士法人畑中鐵丸法律事務所 弁護士 畑中 鐵丸 氏

〔講師略歴〕

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っせん・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滅ぼす」「こんな法務じゃ会社がつぶれる」等多数。



●ご参加頂きたい方●

人事労務部門・総務部門・法務部門等に所属され、労務トラブル対応の実務について学びたい方

■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)

■参加要領

当会ホームページからお申込みください。FAX、または下記担当者宛E-mailからもお申込み頂けます。後日、(開催日1週間前～10日前までに)受講票・請求書をお送りします。

- *正会員登録の有無など、よくあるご質問(FAQ)は、当会ホームページでご確認いただけます。
(〔セミナー・会員研究会〕→〔よくあるご質問〕)
- *お申込後のキャンセルは原則お受け致しかねますので、ご都合が悪くなった際は、代理出席をお願い致します。
- *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ので、予めご了承ください。
- *申込書をご送信頂く際はくれぐれもFAX番号をお間違えないようご注意ください。

■お申込・お問合せ先

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

TEL:03-5215-3513 FAX:03-5215-0951

東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F

当会ホームページよりお申込みいただくのが便利です。

企業研究会 セミナー Q 検索

※書面にてお申込みの場合には下記申込書をご記入の上、FAXにてお送りください。

181271-0503		担当者として押さえておきたい労務トラブルの法律実務	
ふりがな 会社名			
住所	〒		
TEL		FAX	
ふりがな ご氏名		所属 役職	
E-mail			
ふりがな ご氏名		所属 役職	
E-mail			

● プログラム ●

6月 27日
(水)

13:30
(スタート)

途 中
休憩タイム
あ り

17:00
(終了)

【はじめに】労務トラブルに関する経営サイドの致命的な誤解

- (1) 誤解の根源的原因
- (2) 労務マネジメントにおける正しい課題把握
- (3) 労働トラブル対策の基本

【序・0】労務トラブルをめぐる最近の傾向

- (1) 労働法違反の実態 ～どっちが悪い？問題社員 vs 問題職場～
- (2) 裁判所の考え方
- (3) 労働者への過酷で過剰な処分をしてしまった場合において生じる問題
- (4) 労務トラブルが刑事事件へ発展するリスク

【1】「労働時間に関する視点」で考える

- (1) 不払（未払）残業代をめぐる問題
～「働き方改革」の影響で残業代不払いを巡る法務トラブルは増加傾向～
- (2) 労働基準法違反に関する有事対応のポイント
- (3) 過労死・過労自殺・メンタルヘルス問題についての実務ポイント

【2】「労働条件における視点」で考える

- (1) セクハラ・パワハラ・マタハラ等を理由とした異動問題
- (2) 就業規則の不利益変更と労働者の同意の取得方法について
～意外な落とし穴にご注意！目からウロコが落ちる就業規則の不利益変更～
- (3) 柔軟な労働条件の設計と、そのリスク
～大企業の採用する固定残業代制度に潜むリスクとは～

【3】「リストラ策としての希望退職における視点」で考える

- (1) 退職勧奨の進め方
- (2) 労働組合との団体交渉に発展するリスク

【4】「問題社員の解雇を巡る視点」で考える

- (1) 採用は自由だが、解雇は不自由
- (2) 解雇を巡る裁判例の傾向と対策
- (3) 解雇のルール
- (4) 勤務成績不良・職務能力欠如を理由とする労働契約の解消について
- (5) 経歴詐称、刑事事件等の非違行為を理由とする解雇

【5】最後に ～弁護士から見た労務トラブルへの処方箋～

- (1) 弁護士として対応しやすいケースと対応に苦慮するケースとの比較
- (2) 労働法務における有事シナリオ

①労働者との民事紛争

- ・当事者間の示談交渉
- ・行政介入
- ・労基署対応とその注意点
- ・労働組合の介入と団体交渉
- ・裁判所での解決 ～労働事件は使用者側の百戦百敗が基本線～
 - 簡易裁判所での調停
 - 労働仮処分
 - 本案訴訟
 - 労働審判 ～労働審判には即座に対応を～

②労働組合との交渉・争議

- 団体交渉
- 不当労働行為を巡る紛争
- 争議行為