

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 2018

採用における問題 ~ 個別問題に対する対応指針 Q&A ~

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A to Z」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

## 開催要領

日時 2018年 9月26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 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・総務部門等の方々。採用に関わる問題にご関心のある方。採用担当者。

## ■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 MFPR麹町ビル(旧 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。

181289-0503		採用トラブルに関連した Q&A 2018	
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

9月 26日  
(水)

13:30

途中  
休憩タイム  
あり

17:00

## 第1 企業法務の体系

## 第2 労務マネジメントの課題

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

## 第3 「採用」における問題

### 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

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、問題はありませんか？

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その後に出した場合、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？

講師 弁護士法人畑中鐵丸法律事務所 弁護士 畑中 鐵丸 氏