

改正障害者雇用促進法を踏まえた

障がい者雇用をめぐる法的留意点と実務対応

裁判事例でみる募集・採用時の留意点と退職までの日常的な雇用管理におけるポイントを解説

- 日 時● 2018年10月12日(金) 13:00~17:00
- 会 場● 企業研究会セミナールーム(東京・麹町)
- 講 師● 石寄・山中総合法律事務所 弁護士 橋村 佳宏氏

【略歴】早稲田大学政治経済学部卒業(2001)、早稲田大学大学院修士課程修了。司法試験合格(2003)。司法修習終了、弁護士登録(第一東京弁護士会)(2005)。石寄山中法律事務所入所。人事労務を専門分野とし、個別労使紛争、集団労使紛争、個々の法律相談、実務指導から、訴訟、団体交渉を含む労働組合対応に至るまで、企業の幅広いニーズに応えている。現場を重視し、実務感覚の伴ったリーガルサービスを提供することを心掛けている。

【著書・執筆】『労働時間規制の法律実務』(中央経済社・共著)。『職場の労務トラブル解決ガイド』(「ビジネス法務」2006年6月号)。『職場の法律相談』(「社内広報情報源」日本経団連社内広報センター)。「賃金規制・決定の法律実務」(中央経済社・共著)。「Q&A人事労務規定変更マニュアル」(新日本法規・共著)。「有期労働契約をめぐる個別論点整理と実務対応」(日本法令・共著)。その他多数。

◆開催にあたって◆

障害者雇用促進法が改正され、企業においては差別に留意すべき場面、合理的配慮にあたる事項等、その対応方法を考えることが急務となっています。しかしながら、多くの企業では、障がい者(特に手帳を所持しない精神障がい者(発達障がい者を含む。))と問題社員との切り分けが難しく、雇用時や雇用後の対応に困窮しているのが現状です。

本講座では、障害者雇用促進法の改正点を再確認し、中でも重要な法解釈のポイントを重点的に詳解致します。また、障がい者を募集・雇用する際の留意点や、退職までの日常的な雇用管理における実務上のポイントを、過去に起きた障がい者をめぐる判例を元に、改正障害者雇用促進法による影響も踏まえて、今後予想されるトラブルに向けて実務的な対処法を解説致します。

◀詳細は裏面をご覧ください▶

●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

- 当会ホームページよりお申込みください。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。
- よくあるご質問(FAQ)については当会ホームページでご確認いただけます。(「TOP」→「公開セミナー」→「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、代理出席をお願いいたします。
- 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。
- FAXでお申込の際は、「0(ゼロ)発信のFAX機」をご使用の場合は、必ず「0」を押してから、番号入力をお願い致します。(別番号への誤送信にご注意ください。)

一般社団法人企業研究会

担当：田中 E-mail a-tanaka@bri.or.jp
〒102-0083
東京都千代田区麹町5-7-2 麹町M-SQUARE 2F
TEL 03-5215-3512 FAX 03-5215-0951

申込方法 当会ホームページよりお申込みください。 <https://www.bri.or.jp>

企業研究会セミナー

検索

181740-0503(※)		2018.10.12	
申込書 障がい者雇用をめぐる法的留意点と実務対応			
会社名	フリガナ		
住所	〒		
TEL		FAX	
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
E-mail			
ご氏名	フリガナ	所属 役職	
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をお送りする際に利用させていただきます。

■講師 石寄・山中総合法律事務所 弁護士 橋村 佳宏 氏

- 解説 -

13:00

I. 改正障害者雇用促進法(平成28年4月施行)の概説

- (1) 改正障害者雇用促進法の概要
- (2) 障がい者に対する差別禁止・合理的配慮措置提供義務とは
・条文解説/同種規定(男女雇用機会均等法・パート労働法)との違い/指針解説
- (3) 実効確保措置
・条文解説/同種規定(男女雇用機会均等法・パート労働法)との違い/指針解説

II. 重要な法解釈①(差別禁止・合理的配慮措置提供義務の対象となる「障害者」とは)

- (1) 条文解説
- (2) 身体障がい・知的障がい・精神障がい(発達障がいを含む)・心身の機能障がいとは
- (3) 雇用義務制度における「対象障害者」との違い
- (4) 手帳を所持しない「精神障害者」、「心身の機能障害者」の判断方法とは

III. 重要な法解釈②(差別禁止・合理的配慮措置提供義務の規定違反に対する私法上の効力)

- (1) 差別禁止の規定に違反した場合の私法上の効力
- (2) 合理的配慮措置提供義務の規定に違反した場合の私法上の効力
- (3) 各種人事権行使(配転・懲戒・解雇等)の有効性(権利濫用の有無)への影響

IV. ケーススタディ①(募集・採用選考段階及び採用時)

- (1) 「障害者採用枠」を設けることの是非(N社[退職勧奨]事件)
- (2) 「一般(正社員)採用枠」に応募した障がい者に非正規社員での採用を提案することの是非(I社事件)
- (3) 募集・採用選考段階での障がい情報に関する調査の可否(B金融公庫[B型肝炎ウイルス感染検査]事件)
- (4) 「障害者採用枠」で採用する場合の賃金その他の労働条件の設定が「不当な差別的取扱い」とならないか

V. ケーススタディ②(採用後退職までの間)

- (1) 障がい者に係る日常的な雇用管理における実務上のポイント
- (2) 障がい者に対する安全配慮義務と障がい情報に関する調査の必要性(K社事件、Aサプライ[知的障害者死亡事故]、Y社事件)
- (3) 障がい者を「障害者採用枠」で採用した場合
・障害に起因する低い業務遂行能力を理由とする普通解雇(M社事件)
・能力不足を理由とする雇止め(I社事件)
・勤務態度不良を理由とする普通解雇(F社事件)
- (4) 「一般採用枠」で採用後、障がい者となった/障がい者であることを会社が把握した場合
・障がいを理由とする昇格差別(S社[障害者]事件)
・退職後の復職可否判断、退職期間満了による当然退職と合理的配慮措置(N社事件)
・障がいを理由に退職を経ずに解雇できるか(N金融公庫事件)
・障がいを背景とした企業秩序違反行為に対する懲戒と合理的配慮措置(S社[性同一性障害者解雇]事件)
・障がいを背景とした問題行動を理由とする解雇と合理的配慮措置(O公立大学法人(O大学・準教授)事件)

17:00

※「障がい者」の一部表記は法律名、実際の事例名に則り「障害者」としております。

※講師とご同業の方は受講をお受けしかねる場合がございます。予めお含みおきください。