

《労働法実務完全習得講座》(神内塾)

労働法の「重要ポイント」を徹底解説・指導

～労働専門弁護士による判例主体の実践ノウハウの解説～

日時	<解説指導 第1回> 2015年 2月 3日(水) 9:30~11:30 採用内定から入社
	<解説指導 第2回> 2月 16日(火) 9:30~11:30 賃金・労働時間・休日
	<解説指導 第3回> 3月 1日(火) 9:30~11:30 労災・安全衛生・メンタルヘルス
	<解説指導 第4回> 3月 15日(火) 9:30~11:30 安全配慮義務・パワハラ・長時間労働
	<解説指導 第5回> 3月 29日(火) 9:30~11:30 労働契約の終了(辞職、解雇、雇止め)

会場 東京・麹町 企業研究会『セミナールーム』

講師 神内法律事務所 弁護士 神内 伸浩 氏

【略歴】1995年社会保険労務士資格取得。事業会社の人事部勤務を8年間弱経て、2007年弁護士登録(第一東京弁護士会)。高井伸夫法律事務所(現高井・岡芹法律事務所)、島林法律事務所での勤務を経た後、2014年7月に神内法律事務所を開設。

【著書】『管理職トラブル対策の実務と法【労働専門弁護士が教示する実践ノウハウ】』(共著/民事法研究会)、『65歳雇用時代の中・高齢層処遇の実務(共著/労務行政)』、『新版 新・労働法実務相談(第2版)』(共著/労務行政研究所)他多数

開催にあたって

昨今、企業活動における労働者の価値観の多様化による働き方の変化などにより、労働環境が大きく変化し、職場でトラブルに直面する機会も増えております。そして、このようなトラブルに対処するために労働法のウエイトがますます高まっております。

今回、この講座では、本年7月に上記の労働法の重要性に鑑み開催しました「人事担当者が押さえておくべき労働法の基礎知識」の応用編として、労働法の中でも、特に重要なポイントを判例を中心に労働専門弁護士による実践ノウハウを学んでいただくことにを置いております。

また、全体を通して体系的に学んでいただくことをお奨めいたしますが、ご関心のある箇所だけに絞って学ぶこともできます。この機会にご参加いただき、日々の業務にご活用いただければ幸いです。

- * 申込書にご記入いただいた個人情報、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業や刊行物のご案内をお送りする際に利用させていただきます。
- * 「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。

FAX. 03-5215-0951 番号のお間違えにご注意ください。※当会ホームページからも直接お申込みいただけます。

【受講料】 1名(税込)

《全受講》

正会員	86,400円 本体価格 80,000円	一般	97,200円 本体価格 90,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

《1回受講》

正会員	19,440円 本体価格 18,000円	一般	21,600円 本体価格 20,000円
-----	-------------------------	----	-------------------------

*お二人目からの受講料は、上記金額の半額とさせていただきます。

◎お申込み：FAX又はE-mail、又は当会ホームページでお申込みください。
後日(開催1週間~10日前までに)参加券・請求書をお送りいたします。

*催行最小人数に満たない場合は、中止させていただくこともございますので、ご了承下さい。

*会員企業一覧は当会ホームページで確認いただけます(https://www.bri.or.jp)

*お申込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
ご出席できない場合は、代理の方のご出席をお願いします。

【申込先】一般社団法人 企業研究会

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-7-2 麹町-SQUAREビル2階

TEL.03-5215-3515 担当：金井 / kanai@bri.or.jp

150304-0305	2016. 2.3 ~ 3.29 労働法の「重要ポイント」を徹底解説・指導		
会社名			
住所	〒		
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			
受講希望日	<input type="checkbox"/> 全受講 <input type="checkbox"/> 第1回目 <input type="checkbox"/> 第2回目 <input type="checkbox"/> 第3回目 <input type="checkbox"/> 第4回目(いずれかに <input checked="" type="checkbox"/> 印を)		
部課 役職		フリガナ お名前	
TEL		FAX	
E-mail			
受講希望日	<input type="checkbox"/> 全受講 <input type="checkbox"/> 第1回目 <input type="checkbox"/> 第2回目 <input type="checkbox"/> 第3回目 <input type="checkbox"/> 第4回目(いずれかに <input checked="" type="checkbox"/> 印を)		

◆ 《労働法実務完全習得講座》(神内塾)プログラム ◆

解説指導 第1回：2月3日(水)

講義：9：30～11：30

採用内定から入社

- 採用内定から入社までの諸問題
 - 内定取消し
 - 採用内定の法的性質
 - 具体的事案における内定取消しの可否
 - 学生の囲い込み
 - 囲い込みはどの程度まで許されるか
 - オワハラとは
- 入社後から試用期間までの諸問題
 - 入社時書類の基礎知識
 - 身元保証とは
 - 誓約書の効力
 - 労働条件通知書と雇用契約書
 - 就業規則の明示
 - 経歴詐称が判明した場合の取扱い
- 試用期間中・試用期間満了後の解雇(本採用拒否)
 - 試用期間の法的性質
 - 期間途中の解雇、本採用拒否の可否
- 質疑応答

解説指導 第2回：2月16日(火)

講義：9：30～11：30

賃金・労働時間・休日

- 労働基準法の基本原則
 - 賃金支払いの5原則
 - 労働時間・休日に関する原則
 - 1日8時間、1週40時間の原則
 - 法定休日と法定外休日
- 残業にまつわる諸問題
 - 36協定とは
 - 厚生労働省の限度基準
 - 特別条項とは何か
 - 限度基準を超えた36協定の有効性
 - 割増賃金
 - 管理監督者とは
 - 固定残業制度
 - 残業代の未払いは、直ちに強制執行可能！
- 年次有給休暇
 - 年休の発生要件
 - 年休取得時の賃金の支払い方法
 - 年休取得を許可制とすることの可否
 - 年休の計画的付与・時間単位の取得
- 質疑応答

解説指導 第3回：3月1日(火)

講義：9：30～11：30

労災・安全衛生・メンタルヘルス

- 労災に関する基礎知識
 - 労災保険制度とは
 - 制度意義
 - 保険給付の内容
 - 労災保険給付の現状
 - 労災事故の昔と今
 - 過労死・過労自殺
 - 認定基準
 - 労災と民事上の賠償請求との関係
 - 労働者が労災だと主張してきたらどう対応すべきか
- 安全衛生に関する基礎知識
 - 労働安全衛生法とは
 - 法改正の概要
 - ストレスチェック制度とは
- メンタルヘルスにまつわる法律実務
 - メンタルヘルスとは
 - メンタルヘルス不全を引き起こす要因
 - パワハラ
 - 長時間労働
 - 私生活上の事由(近親者の死亡、離婚等)
 - 持病(アルコール依存症等)
- 私傷病休職制度
 - 私傷病休職制度の意義
 - 休職期間中の実務対応
 - 復職にまつわる留意点
- 質疑応答

解説指導 第4回：3月15日(火)

講義：9：30～11：30

安全配慮義務・パワハラ・長時間労働

- 安全配慮義務に関する基礎知識
 - 安全配慮義務とは
 - 定義、背景、労契法5条
 - 安全配慮義務が及び範囲
 - 安全配慮義務にまつわる法的留意点
- パワハラに関する基礎知識と実務対応
 - パワーハラスメントとは
 - 厚生労働省ワーキンググループ報告
 - パワハラはの申告があった場合の具体的対応策
 - パワハラを無くすためにはどうすればよいか
- 長時間労働の解消に向けた具体的対応策
 - 1日8時間の原則には理由がある！？
 - 統計学的にみた労働時間と生産性
 - 長時間労働による健康障害
 - 長時間労働と健康障害のリスク
 - 医師による面接指導等
- 長時間労働を減らすにはどうすればよいか
- 質疑応答

解説指導 第5回：3月29日(火)

講義：9：30～11：30

労働契約の終了(辞職、解雇、雇止め)

- 雇用契約の終了原因
 - 一方的意思表示による終了
 - 辞職、解雇
 - 双方の意思表示による終了
 - 合意退職
 - 辞職届と退職願の違い
 - 就業規則その他の規定による終了
 - 死亡退職、休職期間満了による退職扱い等
- 解雇にまつわる諸問題
 - 解雇の類型
 - 普通解雇、整理解雇、懲戒解雇、諭旨解雇
 - 解雇の形式的要件
 - 解雇権濫用法理
 - 解雇無効について裁判所で争う方法
 - 訴訟、仮処分、労働審判
 - 地位確認請求と慰謝料請求
 - 和解における相場
- 雇止めに関する諸問題
 - 雇止めの法的性質
 - 具体的事案における雇止めの可否
 - 問題悪化のリスクを最小限に抑える対処法
- 退職者対応の実務(円満退職の場合)
 - 社会保険の資格喪失手続き～資格喪失日と保険料徴収との関係
 - 退職票発行の意義と特定受給資格者
 - 年次有給休暇の買取請求
 - 退社時誓約書(競合会社への転職禁止条項の有効性)
- 問題社員への対応
 - 退職勧奨と解雇の違い
 - 問題社員への具体的対応策
 - ローパフォーマー
 - メンタルヘルス不調者
 - クレーマー(ブラック労働者)
- 質疑応答