

グループ討議	事前課題	特別な持ち物
×	×	×

経営者・経営幹部に必要な労働法・労務トラブル対策講座

～労働時間、ハラスメント、問題社員、メンタルヘルス、非正規社員など～

講座時間/受講料
10:00～16:30（1日間）／会員 1 名:26,400 円（税込）、一般 1 名:52,800 円（税込）

講師名
石寄・山中総合法律事務所 パートナー弁護士 橘 大樹 氏

対象
経営者・経営幹部

ねらい
いま、企業にとって労働法を遵守すること（労働法コンプライアンス）が求められる時代です。自社の労務管理や対応が労働法に違反するものであった場合、是正勧告、労務トラブル（裁判、ユニオンからの団体交渉など）のほか、企業信用への影響が懸念されます。本講座では、経営者・経営幹部・人事担当として知っておくべき法律知識に加え、“実務”の視点に立った正しい対応策を解説します。

講座カリキュラム	
1. 労働法コンプライアンスの時代 2. 労働時間のトラブル対策 ① 労働時間は「働いた時間」ではない!? ー 最高裁平成 12 年 3 月 9 日判決 ② 始業前 MTG、着替えは労働時間か ③ 勉強、学習、自己研鑽は労働時間か ④ 遠方への移動は労働時間か ⑤ 勤怠入力システムの注意点 ー 厚労省・労働時間適正把握ガイドライン 3. ハラスメントのトラブル対策 ① パワハラ防止措置義務（2022 年 4 月に中小企業義務化） ー 研修と相談窓口だけでは不十分? ② 実際に相談があった場合の対応フロー ③ 本人が不快に感じたらパワハラか? ④ カスタマーハラスメントの最新情勢 ⑤ 様々なハラスメントへ対応 ー セクハラ・マタハラ・OGI ハラ	4. 問題社員のトラブル対策 ① 「日本の解雇規制は厳しい」は本当か? ② まず絶対にやるべき対応策 ー 改善指導書のひな形提供 ③ 本人が改善指導書へのサインを拒んだら? ④ 退職勧奨面談を進める際の注意点 ー 裁判例にみる NG 言動 ⑤ 解雇が無効だと訴えられた後の展開 ⑥ 非正規社員の雇止め、中途解除 5. メンタルヘルスのトラブル対策 ① メンタル不調と企業の安全配慮義務 ー 最高裁平成 12 年 3 月 24 日判決 ② メンタル不調に対応するための就業規則規定 ー 就業規則の条項ひな形提供 ③ 主治医診断書の「就労可」の正しい読み解き ④ 時短や在宅での復職を認めなければならないか? ⑤ 主治医と産業医の見解が対立したら?