挑みつづける、変わらぬ意志で。
東京商工会議所

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

１０：００～１６：３０（１日間）

講師名

石嵜・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!?
　– 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
　– 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）
　– 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
　– 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
　– 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
　– 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
　– 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
　– 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？