

LexisNexis Compliance Manager 第1弾
ワークショップシリーズ

就業規則徹底改善 ワークショップ



全3回



労働法令に関連した企業不祥事が相次ぐ中、現行法に即した就業規則の作成と運用は喫緊の課題です。

このワークショップでは、「企業として定めてはいけないNG規則」をベースに、就業規則の「設計」「運用」「法改正への対応」を3回構成で解説します。

「自社の就業規則が抱える問題点を洗い出したい」「現行法に即して就業規則を改訂したい」「法改正に紐づけて就業規則をセルフメンテナンスしたい」「クローズドな環境で他社と情報交換したい」……。お客様のこうしたお悩み・ご要望にお応えする、人数限定の濃密なワークショップです。

※本ワークショップでの「就業規則」は、一般的な人事労務規程を想定しています。賃金規程、情報セキュリティ規程等は含まれません。

第①回 9/13 Wed 15:00-17:00 「NG条項」から学ぶ就業規則の落とし穴

第②回 9/20 Wed 15:00-17:00 20のトラブル事例で深掘り! 制度運用の落とし穴

第③回 9/27 Wed 15:00-17:00 正規・非正規対応は万全? 法改正が就業規則に与える影響解説

- 対 象** 下記のような企業の人事ご担当者様、経営層の皆様
- 非正規人材を多く雇用している
 - 上場を見据えコンプライアンス強化を必要としている
 - 総務、人事部などの管理部門リソースが不足している

会 場 グランドハイアット東京4階 タイム会議室
〒106-0032 東京都港区六本木6-10-3
東京メトロ 日比谷線「六本木駅」1C番出口より 徒歩3分
都営地下鉄 大江戸線「六本木駅」3番出口より 徒歩6分

参加費用 100,000円(1回37,250円)(税抜) **定 員** 10名

主 催 レクシスネクシス・ジャパン株式会社

問い合わせ先 レクシスネクシス・ジャパン株式会社
広告・出版部セミナー担当
seminar@lexisnexis.co.jp

講 師 高仲幸雄 弁護士 中山・男澤法律事務所

早稲田大学法学部卒業。2003年10月弁護士登録(第一東京弁護士会)、中山慈夫法律事務所(現中山・男澤法律事務所)入所。2009年～国士館大学21世紀アジア学部非常勤講師。主な取り扱い分野は、人事労務関係・会社法務・民事全般。著書に、『女性雇用実務の手引』(共著 新日本法規)『D1-Law.com要件事実体系 一般民事編(労働基準法)』(共著 第一法規)『英文契約書の基礎と使い方がわかる本』(共著 C&R研究所)『Q&A 解雇・退職トラブル対応の実務と書式』(共著 新日本法規)『人事労務制度使いこなしマニュアル』(中央経済社)『労使紛争防止の視点からみた人事労務文書作成ハンドブック』(日本法令)『改訂版 有期労働契約 締結・更新・雇止めの実務と就業規則』(日本法令)など多数。



※内容は一部変更になる場合があります

LexisNexis コンプライアンスマネージャーシリーズ
Compliance Manager series

とは?

Lexis ASONE Compliance Manager (ACM) は、監視すべき法令を特定し、コンプライアンスの遵守状況を見える化するソリューションです。
本セミナーシリーズでは、ACMがカバーするコンプライアンス上の重要な課題を取り上げます。



LexisNexis® | Lexis ASONE Compliance Manager

お申し込みは
webサイトから
詳しくは

<http://www.lexis-seminar.jp/>

レクシス セミナー

検索

「NG条項」から学ぶ 就業規則の落とし穴

「募集・採用」「労働契約」「休暇」「賃金」等の条項ごとに、企業が書いてはいけないNG条項/条項ごとの正しいチェックポイントを突合しながら解説。参加者は持参する就業規則と解説例を突合せることで、自社に即した理解を深めることができます。(参加者自身による就業規則の開示は必要ありません)

● NG就業規則集からの解説

総則／採用および労働契約／服務規律／労働時間、休憩および休日／休暇等／賃金／退職、雇止めおよび解雇／福利厚生等／安全衛生および災害補償／正社員への転換／表彰および懲戒

● グループディスカッション

参加者持参就業規則との突合せ(開示は必要無し)

● 就業規則のお手本解説

(コンプライアンスツール(ACM)のチェックシートと突合)

募集・採用時の規制／労働契約(労働条件通知書)の記載事項／競業禁止義務・秘密保持義務／労働時間についての総論／休憩時間・休日／賃金／退職勧奨・合意退職・希望退職募集／安全配慮義務／労災事故の対応／正社員登用制度・転換制度／懲戒手続き

● 質疑応答

20のトラブル事例で 深掘り！ 制度運用の落とし穴

どれほど優れた就業規則であっても、その運用には必ずトラブルが付きまといます。2回目では、懲戒処分・有期契約労働者・メンタルヘルス・ハラスメントなどの代表的なトラブル20の事例について、Q&A形式で適切なアクションを検討します。

● 20のQ&Aで読み解く 就業規則実例トラブル

各Qについてグループディスカッションを行います。ディスカッション後、アンサーとしてコンプライアンスツール(ACM)のチェックシートをベースに解説を行います。

Q1 現場から問題社員の懲戒処分について相談したいとの連絡が。担当部署・経営層としての対応は？

Q2 契約社員による問題行為が発生。有期契約労働者の処分で注意すべき点は？

Q3 遅刻続きの問題社員。前の上司が弱気で注意も処分もしていない。今後どうすれば？

Q4 ミスや出勤不良の社員を注意したら「メンタル不調があるので配慮してほしい」と人事部にメールが。社としてどう対応する？

Q5 「息子が逮捕されたのでしばらく出社できません」と従業員の家族から連絡が。どう対応する？

Q6 在職社員から残業代請求の内容証明が届いた。上司に確認すると「本当に残業しているのか怪しい」とのコメント。社としては、とりあえず残業の発生しない部署に異動させる対応でよいのか？

Q7 派遣社員の女性から「自分のルックスをバカにしている書き込みを見つけた」と苦情があった。書き込みは同じチームの正社員らしい。上司の悪口も書き込んでいるという。社はどのような処分を採るべきか？また、処分時の確認事項は？

Q8 社内でも部署や人によって「問題社員」「ローパフォーマー」の捉え方が異なる。適切な判断基準はあるのか？ etc

● 質疑応答

正規・非正規対応は万全？ 法改正が就業規則に 与える影響解説

2017年の秋には、「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿った関連3法の改正、長時間労働抑制が盛り込まれた労働基準法改正など、企業活動に大きな影響を及ぼす大改正が控えています。その施行までに、多くの企業は自社の労務管理について綿密な対応措置を早期に練らなければいけません。3回目では、まずは改正法の内容を解説。そして1,2回目で用いたコンプライアンスツール(ACM)で、将来改訂しなければならない就業規則の条項と改正法の内容を紐づける「気づきの環境」を構築します。

● 法令改正解説

労働基準法／労働契約法／パートタイム労働法／労働者派遣法／職業安定法

● ガイドライン解説

同一労働同一賃金ガイドライン／労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

● 法改正に連動した就業規則アップデート方法紹介

● 質疑応答

受講後のおさらい

受講者のみなさまにコンプライアンスツール(ACM)のアカウント・IDを発行し、ワークショップで使用したチェックシートに自社の就業規則の条項を紐づけていただきます。アカウントの有効期間内で、自社の就業規則とACMに書かれた解説を何度でも見直すことが可能です。

