

勉強会のご案内

拝啓 皆様におかれましては、ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

当事務所において、若手弁護士に対し勉強会を開催していることをご存じの方もいらっしゃるかと思います。

本年9月21日(木)以降、毎週木曜日17時30分から18時40分までを基本のスケジュールとして、代表弁護士の石寄が自らの経験に基づいた人事労務管理に関する実務対応の話を交えて、若手弁護士に向けてレクチャーを開始しております。

石寄自身が若手弁護士に対して実務対応方法をできる限り伝承したいとの趣旨ですので、勉強会の回数は現時点で限定しておらず、また元気で話ができるうちは話し終えることはないかとも思っています。

日頃、人事労務の現場で対応されている顧問企業の実務担当者におかれましても、石寄の話を直接お聞きになりたいとのご希望がございましたら、ウェブ配信方式(お名前非表示)でご視聴いただける機会を設けたいと思っております。以下の参加申込要領をご参照のうえ、当事務所までご連絡先をいただければ幸いに思います。

テーマおよび実施日については、後掲の勉強会項目及び実施予定日をご参照ください。来年からは月1回、当事務所所属の弁護士に独自テーマでゲスト出演してもらうことも予定しております。

末筆ながら、皆様のご多祥を心よりお祈り申し上げます。

敬具

【参加申込要領】

聴講希望者の①お名前、②会社名・所属・役職、③電話番号および④メールアドレスを、seminar-ishizaki@iylaw.jp宛にお知らせください。メールのご署名で上記事項が確認できる場合には、参加意思のご表明とご署名限りでもかまいません。

※ご記載いただいた個人情報、本勉強会に限って利用させていただきます。

※勉強会の資料、ウェブ配信接続先や資料共有先等のURLのご案内につきましては、当日勉強会間際となる場合もございますので、ご承知おきください。

※聴講及び登録人数に制限はございません。費用のご負担もございません。

※当日の参加義務等もございませんので、ご都合に合わせてご参加ください。実施日から1カ月間に限り過去録画データをクラウド上でご覧いただけます(当面、期限を延長しております)。

石寄・山中総合法律事務所 代表弁護士 石寄信憲

【勉強会項目】

第1 雇用社会

1. 雇用社会の仕組み

- ① 雇用社会の登場人物
- ② 就業者に占める雇用者の割合の推移
- ③ 法律と判決と雇用社会
- ④ 解雇に関する法規制
- ⑤ 人事制度の柔軟性

2. 雇用社会の主役は、使用者

- ① 中小企業基本法の定義と企業数・従業者数
- ② 大企業とは
- ③ 企業従業者規模別企業数
- ④ 従業者規模別事業所数
- ⑤ 役員、執行役、執行役員、部長、支店長、次課長の善管注意義務と忠実義務
- ⑥ 役員、執行役、執行役員、部長、支店長、次課長の民事上の責任
- ⑦ 従業員の過労死・過労自殺に係る役員への責任追及
- ⑧ 監督・管理権限とは何か
- ⑨ 労基法の刑罰的性格
- ⑩ 違法な長時間労働に係る送検・起訴・結果
- ⑪ 従業員の健康に対する責任
- ⑫ 役員・執行役への就任と執行役員・部長・支店長・次課長への昇進

3. 労務コンプライアンス

- ① 企業は黒字でなければならない
- ② コンプライアンス（広義の法令遵守）とは
- ③ 労働契約法（条文抜粋）
- ④ 服務規律の分類と内容
- ⑤ 憲法上の権利
- ⑥ ニッポン一億総活躍プラン(平成 28 年)と政労使合意(平成 29 年)
- ⑦ メンタルヘルスケアの具体的進め方
- ⑧ 上司によるメンタルヘルスケアの留意点～初期症状の捉え方～
- ⑨ 労災補償状況
- ⑩ LGBT の定義と LGBT への理解に対する社会的要請
- ⑪ LGBT に対するハラスメント防止策

第2 近時の人事労務管理の潮流

1. 働き方改革

- ① 『働き方改革』と労務コンプライアンスの整理
- ② 働き方改革とは
- ③ 働き方改革実行計画（工程表）

2. 新しい資本主義の加速

- ① 三位一体の労働市場改革 骨太の方針①
- ② 多様な働き方の推進 骨太の方針②
- ③ 副業・兼業 調査概要
- ④ 副業・兼業 副業している人の割合（就業形態別）
- ⑤ 副業・兼業 副業している理由
- ⑥ 副業・兼業している就業者の推移
- ⑦ 副業・兼業の現状（平成29年）
- ⑧ 副業・兼業の現状（令和4年）
- ⑨ 投資の拡大と経済社会改革の実行 骨太の方針③
- ⑩ 外国人労働者の受入れの方針について
- ⑪ 外国人労働者に関する現況
- ⑫ 包摂社会の実現 骨太の方針④
- ⑬ 女性の活躍に関する情報公表について
- ⑭ 男女の賃金の差異に関する情報公表の例
- ⑮ 「男女の賃金の差異」の開示義務に関するヒアリング
- ⑯ 今後の労働政策審議会での議論
- ⑰ 高年齢者の就業促進
- ⑱ 障害者の就業整備
- ⑲ 新規学校卒業者への職場情報の提供

3. ESG 経営

- ① 近時の人事労務をめぐる企業経営の方向性
- ② コーポレートガバナンス・コード改訂に伴う企業統治への影響

4. ジョブ型雇用と日本型雇用の行方

- ① 欧州と日本の労働関係の比較
- ② 日本的雇用システムの行方
- ③ 「時間より成果」6割 働き方のニーズを調査
- ④ 卒業後に就職した会社で定年まで勤め続けたい 77.1%
- ⑤ 変化する労働法と雇用システム
- ⑥ ジョブ型雇用の必要性

- ⑦ 成果主義？解雇されやすい？思い込みが煽る「ジョブ型雇用」不安
 - ⑧ 日本版 job 型雇用
 - ⑨ 職務等級制
 - ⑩ 役割等級制
 - ⑪ トップ企業のジョブ型人事制度導入の形態(報酬体系と評価制度)
 - ⑫ ジョブ型雇用に関する議論の現状
 - ⑬ ジョブ型雇用と日本型雇用の概要比較
 - ⑭ 令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります
 - ⑮ NTT、転勤・単身赴任廃止へ コロナ後もテレワーク
 - ⑯ NTT、居住地は全国自由に 国内3万人を原則テレワーク
 - ⑰ リモートワークの将来
 - ⑱ リモートワーク／テレワークのメリット
 - ⑲ リモートワーク／テレワークのデメリット
 - ⑳ IT企業、いち早くオフィス回帰
 - ㉑ テレワークの利用状況
5. 内部通報制度と公益通報制度の異同
- ① 内部通報と公益通報
 - ② 内部通報と公益通報の異同
 - ③ 内部通報と公益通報の範囲
 - ④ 内部通報前置を義務付けることの可否

第3 使用者と国の関係

- 1. 法の装置
 - ① 法の装置（間接強制システム）
 - ② 各間接強制システムの定義
- 2. 担当部署及び担当者
 - ① 主な労働関係法令一覧
 - ② 行政指導を主に担当する者の官職
- 3. 企業名公表
 - ① 個別法上制度化された企業名公表一覧
 - ② 法律上の根拠なく行われる企業名公表一覧
- 4. 間接強制システムの実施状況
 - ① 労働基準行政の監督状況
 - ② 労基法違反による検察送致の主体
 - ③ 労基法違反の送検状況

- ④ 労基法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑤ 最賃法違反による検察送致の主体
- ⑥ 最賃法違反の送検状況
- ⑦ 最賃法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑧ 労安衛法違反による検察送致の主体
- ⑨ 労安衛法違反の送検状況
- ⑩ 労安衛法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑪ 送検結果の推移
- ⑫ 労働基準行政における行政処分件数
- ⑬ 労総法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑭ 職業紹介事業者への指導監督の実施状況
- ⑮ 募集情報等提供事業者、求人者及び労働者の募集を行う者への指導監督実施状況
- ⑯ 職安法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑰ 労働者派遣事業に係る指導監督の実施状況
- ⑱ 主な労働者派遣法違反条項
- ⑲ 派遣法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ⑳ 障害者雇用状況の集計結果
- ㉑ 障害者の差別禁止・合理的配慮に係る助言・指導・勧告件数
- ㉒ 障害者雇用促進法 起訴・不起訴件数及び起訴率
- ㉓ 高年齢者雇用安定法に基づく行政指導の統計
- ㉔ 均等法 助言、指導、勧告の件数の推移
- ㉕ 男女雇用機会均等法に基づく公表
- ㉖ 育児介護休業法 助言、指導、勧告の件数の推移 育児休業関係
- ㉗ 育児介護休業法 助言、指導、勧告の件数の推移 介護休業関係
- ㉘ パート・有期労働法 助言、指導、勧告の件数の推移
- ㉙ パートタイム労働法 助言、指導、勧告の件数の推移
- ㉚ パワーハラスメントに関する行政指導の統計資料

第4 使用者と労働組合の関係（団体的労使関係）

1. 合同労組、コミュニティ・ユニオンの動き

- ① 労働組合組織率の推移
- ② 企業規模別推定組織率の推移
- ③ ユニオンショップ協定の有無別労働組合の割合
- ④ 合同労組、コミュニティ・ユニオンの定義
- ⑤ 合同労組、コミュニティ・ユニオンの誕生経緯の相違

- ⑥ コミュニティ・ユニオン 加盟組織一覧
- ⑦ 合同労組の申立件数と割合の推移
- ⑧ 個別紛争に関する不当労働行為制度利用の是非

2. 労組法上の「労働者」

- ① 労基法上の「労働者」の判断基準（昭和 60 年報告）
- ② 労基法上の労働者に関する判例・裁判例の傾向
- ③ 労組法上の労働者とは
- ④ 労基法上の労働者と労組法上の労働者の該当・不該当
- ⑤ フリーランサーの保護（参考）
- ⑥ フリーランス保護法と労組法 3 条の保護

3. 労組法上の「使用者」

- ① 使用者とは
- ② 「使用者」性の類型

4. 合同労組、コミュニティ・ユニオンに対する実務対応（団体交渉・SNS 等による情宣活動）

- ① 合同労組、コミュニティ・ユニオンに対する実務対応
- ② 合同労組、コミュニティ・ユニオンは小規模企業に対しては強者

第 5 使用者と労働者の関係（個別的労働関係）

～詳細は追って

【2023年 勉強会予定日】

- 9月21日（木） 17時30分から
- 9月28日（木） 17時30分から
- 10月 6日（金） 17時30分から ※金曜日に実施されます。
- 10月12日（木） 17時30分から
- 10月19日（木） 17時30分から
- 10月26日（木） 17時30分から
- 11月 2日（木） 17時30分から
- 11月 9日（木） 17時30分から
- 11月16日（木） 17時30分から
- 11月30日（木） 17時30分から
- 12月 7日（木） 17時30分から
- 12月15日（金） 17時30分から ※金曜日に実施されます。
- 12月21日（木） 17時30分から

※11月23日（木）は祝日のため、この週の勉強会はございません。