

労働法・労働問題に関する最新の知識や情報、法改正の動向、労務トラブル対応策など、実力派講師陣が講義を担当します！

詳細版

最新！令和6年度 『人事労務の実務 Q & A 集中講座』

LIVE+見逃し配信



開催方法

ZoomウェビナーによるWebセミナー
(LIVE配信) + アーカイブ配信
会社や自宅のパソコン等からWeb受講

受講料

15,000円/名
(5日間・税込み)令和6年
5/9木

18:30～20:30

休職・復職における実務対応Q&A

～メンタル不調者に対してどのように対応すべきか～

石哥・中山総合法律事務所 前嶋 義大 氏

1 休職対応

- ・メンタル不調が疑われる従業員に対してどのように対応したら良い？
- ・メンタル不調が疑われる従業員を働かせ続けるとどうなる？
- ・メンタル不調者が労災だと主張してきたら？
- ・医療機関への受診を拒否し、診断書を提出しない場合は？
- ・体調不良を理由に休みがちの従業員を休職させずに解雇して良い？

2 復職対応

- ・復職を求められたら何をすれば良い？
- ・復職の可否は誰が判断するの？
- ・復職に当たって主治医にどのようなことを確認すれば良い？
- ・短時間、軽易業務で復職したいと言われたら？
- ・休職期間中の復職と休職期間満了時の復職で違いはある？
- ・主治医の診断書と産業医の意見が異なったら？
- ・リハビリ出勤に賃金を支払う必要はある？

5/16木

18:30～20:30

ハラスメント相談における実務対応Q&A

～相談窓口の設置から調査・事後対応まで～

石哥・中山総合法律事務所 平井 彩 氏

1 ハラスメント指針の概要とハラスメント対応の制度設計【書式例あり】【規程例あり】

2 相談体制の整備

- ・明らかにハラスメントに該当しないと思われる相談を受けたら、その場で回答してよい？
- ・行為者には伝えずに、異動だけさせてほしいと言われたら？
- ・匿名希望と言われたが、相談者が特定できてしまう場合にはどうしたらよい？
- ・「相談を取り下げます」と言われたらその後の調査はできない？

3 調査の実施

- ・ヒアリングの順番は？
- ・何を聴取すればよいか？聴取のポイントは？
- ・ヒアリングに家族や弁護士を同席させたいと言われたら？
- ・客観証拠として何を収集すればよい？
- ・聴取者の人選／人数は？
- ・ヒアリングを録音しても良いか？
- ・相談者が体調不良に陥っている場合の対応はどうする？

4 事実認定／ハラスメント該当性の判断

- ・当事者の言い分が全く異なる場合の供述の信用性判断の方法は？
- ・行為者が否認している場合、ハラスメントの事実を認定することは不可能？

5 是正措置／再発防止策

- ・調査結果はどこまで詳しく相談者に報告する必要がある？
- ・ハラスメント認定された事業で、被害者を異動させてもよい？
- ・ハラスメントが認定されたら懲戒処分は必須？
- ・ハラスメント認定されなかったら何もしなくてよい？
- ・懲戒処分の公表の際に実名公表してもよいか？【書式例あり】
- ・ハラスメント認定された事業で、行為者から被害者に謝罪させるべき？
- ・懲戒処分通知は口頭でもよい？【書式例あり】
- ・納得がいかないと言って何度も窓口に連絡してくる人にどう対応する？
- ・被害者が事業を公表することを求めてきたら応じなければならない？

お 問 合 せ

公益財団法人 愛知県労働協会 労働教育グループ

〒450-0002 名古屋市中村区名駅4丁目4-38 TEL.052-485-7154
<E-mail> rodo@ailabor.or.jp <ホームページ> https://ailabor.or.jp/rodo/

愛知県労働協会労働教育グループ

LINE公式アカウント
セミナーの最新開催情報をお届け！
こちらからお友達登録いただけます。

受講希望の方は裏面にあります二次元バーコードから、お申し込みください。

折り返し受講票と受講料振込用紙を送付します。

なお、お申し込み後2週間が過ぎても受講票が届かない場合は、お手数ですが、上記連絡先まで確認をお願いいたします。

※見逃し(アーカイブ)配信の詳細につきましては、申込者様へ個別にご案内します。

裏面へ

5/23木

労働契約解消における実務対応Q&A

～契約解消を通知する場面における実践的なアプローチ～

18:30～20:30

石崎・中山総合法律事務所 柳瀬 安裕 氏

- ・労働契約を解消する場合の手段とその選択から生じる違いや留意点は？
- ・使用者が解雇を通知する前に準備しておくべき事項にはどのようなものがあるか？
- ・解雇理由となる問題言動の調査を実施するにあたって、対象者はどのように処遇すれば良い？
- ・対象者から退職の申し出がなされた場合はどうする？
- ・本人から解雇は納得できないとの反論を受けた場合の対応は？

- ・労働契約の内容により、契約解消の判断やリスク等に差が生じるか？
- ・解雇が有効とされるための要件と特に注意すべき点は？
- ・解雇通知場面における形式面で気を付けておくべき点や進め方は？
- ・退職勧奨を行う場合に注意すべき点は？

5/30木

懲戒処分における実務対応Q&A

～適法に実施するための留意点、類型ごとの判断ポイント～

18:30～20:30

石崎・中山総合法律事務所 岸 聖太郎 氏

1 懲戒処分の基礎知識

- ・懲戒権の行使と人事権の行使の違いとは？
- ・懲戒権の濫用法理とは？
- ・懲戒処分を行う際に遵守すべき基本的ルールとは？
- ・懲戒処分に関する就業規則の定め方で注意すべき点は？

2 懲戒の手順と適法に実施するための法的ポイント

- ・事実調査の一環として所持品検査はできるか？
- ・関係者の言い分が食い違うとき、どう判断すればよいか？
- ・弁明の機会は常に与える必要があるのか？
- ・懲戒解雇とする場合、退職金を不支給にできるか？
- ・調査中、対象社員に自宅待機を命じられるか？
- ・懲戒の種類を選択するとき、何を目安にすればよいか？
- ・懲戒処分の結果を公表して問題ないか？

3 類型ごとの判断ポイント

- ・経歴詐称を理由に懲戒解雇できるか？
- ・発言のみのセクハラで出勤停止の懲戒処分は重すぎか？
- ・私生活上の犯罪行為（痴漢行為や飲酒運転など）を理由に、懲戒解雇できるか？
- ・部下の不祥事を理由に、上司に対しても懲戒処分できるか？
- ・通勤手当の不正受給を理由に懲戒解雇できるか？
- ・家庭の事情を理由に転勤を拒否する社員への対応は？
- ・SNSを利用して会社批判をしている社員への対応は？

6/6木

募集・採用における実務対応Q&A

～誤解しがちな法的基礎知識と実務対応上の留意点～

18:30～20:30

石崎・中山総合法律事務所 小宮 純季 氏

1 募集・採用に関する主な法規制

- ・募集と採用はそれぞれどのような意味か？
- ・性別・年齢・障害による差別と募集・採用にはどのような規制があるか？
- ・企業グループによる募集は可能か？
- ・従業員に対して募集・採用に関するインセンティブを支給することは可能か？
- ・募集時と採用時それぞれの労働条件明示事項とは？
- ・その他にどのような法規制があるか？
- ・入社試験において受験料を徴収することは可能か？

2 「調査の自由」とその限界

- ・採用の自由とはどのような内容か？
- ・病歴（既往歴）や現在の健康状態、犯罪歴、前職の退職理由を聞くことはできるか？
- ・収集が原則禁止されている情報にはどのような情報があるか？

3 内々定、内定時の留意点

- ・採用内定とは法的にどのような状態か？
- ・採用内定の取り消しはどのような場合にできるか？
- ・採用内々定とは法的にどのような状態か？
- ・採用内定後、提出を求めるべき書類とは？
- ・採用内定後、入社前の研修は可能か？
- ・会社都合で採用内々定を取り消すことはできるか？

4 就活ハラスメントの主な類型と留意点

- ・就活ハラスメントの類型（セクハラ・パワハラ・オワハラ等）と実務における留意点とは？

お申込みは
WEBから



労働協会HPにて受講お申込みや
講座の詳細確認をお願いします。

※DX推進の一環としてFAX申込の停止を試験的に導入しています。



～2週間程度～

WEB
お申込み

受付証・
請求書郵送

～開催1週間前～

ZOOMウェビナー
事前登録案内

～開催当日～

15分前
接続開始

受 講

～開催から2～3営業日後～

見逃し配信用
URL送信

※お申込み後2週間経っても受付証等が届かない場合はお手数ですが協会までお問合せください。