

石寄・山中総合法律事務所 代表 弁護士 山中健児氏



平成6年10月に司法試験合格。平成8年3月京都大学大学院法学研究科修士課程を修了。平成10年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)と同時に石寄信憲法律事務所へ入所。平成23年4月より現事務所名となる。平成25年1月より代表パートナーに就任。令和4年1月より代表弁護士となる。

現在、主宰事務所は38名の所属弁護士、1名の司法書士、2名の社会保険労務士を擁し、特に、労働法・会社法・倒産処理法などの企業法務を専門としている。日々の業務としては、顧問先企業へのアドバイスや法廷活動の他、豊富な実務経験を活かし、各公開講座や企業内研修の講師としても活躍中である。

<公職> これまでに日本弁護士連合会労働法制委員会委員、厚生労働省「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会委員、第一東京弁護士会副会長(平成29年度)、厚生労働省 在宅就業者総合支援事業検討委員会委員、厚生労働省 仲介事業に関するルール検討委員会委員、大阪大学大学院高等司法研究科招へい教授、中央大学大学院戦略経営研究科客員教授、関東弁護士会連合会理事などを歴任。現在、専修大学法科大学院客員教授などを務める。

<著書> 「労働関係ADRに必要な「民法」を学ぶ」(日本法令) / 「事例式 人事労務トラブル防止の手引」(新日本法規 / 共著) / 「混成職場の人事管理と法律知識Q&A」(産労総合研究所 / 共著) / 「Q&A人事労務管理規程変更マニュアル」(新日本法規 / 編集代表) / 他、執筆論文も多数。

会場略図

九州生産性本部セミナー室



(交通機関のご案内)
【地下鉄】(七隈線) 渡辺通駅下車(電気ビル本館B2Fへ直結)

【西鉄】西鉄薬院駅より徒歩7分

【バス】
・JR博多駅バス停B番より発車する全て(薬院・六本松方面)に乘車可能(10分)→渡辺通1丁目G降車すぐ
・JR博多駅バス停A番より300番台(福岡PayPayドーム・マリノアシティ方面)、BRT(接続バス)もしくはK(九大伊都キャンパス方面)に乘車(10分)→渡辺通1丁目電気ビル共創館前降車すぐ
・天神大丸前バス停4Cより乗車(5分)→渡辺通1丁目電気ビル共創館前降車すぐ

【タクシー】 天神より5分、JR博多駅より7分、福岡空港より25分

<お申込み・お問い合わせ先>

公益財団法人 九州生産性本部
案浦泰裕 No.243

〒810-0004
福岡市中央区渡辺通2丁目1-82
電気ビル共創館6階

T E L / 092-771-6481

F A X / 092-771-6490

https://qpc.or.jp/

お申込みはWEBから!

●当本部ホームページ (https://qpc.or.jp) のトップ画面左側の「▶現在受付中のセミナー」画面からインターネットでお申込ください。



受付中のセミナーは開催日順に並んでいます。ご希望のセミナーを選択いただき、必要事項を入力の上、お申込ください。

<<申込手続の流れ>>



※WEBからセミナー予約申込をいただいた場合は、「申込受付メール」に正式手続用URLを記載しますので、4週間前までに参加者の登録をお願いします。
※予約枠を超える人数になった場合は、空席確認が必要となりますので、予約枠人数分は専用URLから、増えた人数分については別途申込手続をお願いします。
※インターネットでのお申込ができない場合は、FAXでも受け付けております。必要事項を記入の上、FAXにてお送りください。
※キャンセル料につきましては、ホームページにてご確認ください。
※同業の方のご参加、プログラムの転用はご遠慮ください。
※ご不明な点がありましたら、ホームページのQ&Aを参照いただくか、電話にてお問い合わせください。

※当本部事業の案内は会員企業・労組のほか、一般の企業・労組にもお送りしております。今後、この様な経営・教育等の講座案内が一切不要な場合は、上記記載の担当者または当本部お客様相談窓口までご連絡ください。

2024年度
第2回

労働法実務講座

～労務管理上必要な労働法の知識と、法改正に伴う実務上の課題を最新情報に基づいて解説～

<ご参加のおすすめ>

近年、従来の「正社員」や「非正規雇用労働者」という働き方の二極化を緩和し、有期やパートと共に、「正社員」雇用そのものについても多様な受け皿を設けることにより、労使双方にとって望ましい働き方を求めていく傾向にあります。働き方が多様化すると、これまで以上に労働契約関係の明確化を図り、労使トラブルを未然に防ぐ必要性も高まります。それを受け、本年4月からは裁量労働制の見直しや就業場所・従事業務の「変更範囲」、無期転換申込機会の通知と無期転換後の労働条件、更新上限の有無や内容についての明示義務が課されることになり、また、来年4月からは男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために育児介護休業法の更なる改正も予定されています。

そこで本講座では、

- ① 職場で日常直面する法的トラブルとその対応策
② 多様化する雇用形態と労働契約の明確化のための法的留意点
③ 各種ハラスメントの法的理解と実務対応(申出から調査・方針決定への流れ)
④ ジョブ型賃金制度における職務変更や降格への考え方
⑤ 退職・解雇等の契約終了段階における法的マネジメント
など、実務対応ポイントを具体的に解説します。

働き方改革実現に向けた環境整備をはじめ、労務トラブルの未然防止とその解決、健全な職場運営に向けて、本セミナーをお役立ていただきますようご案内を申し上げます。

▽と き 2024年 11月12日(火) 10:00~16:30
11月13日(水) 10:00~16:30

※1日目・2日目のいずれか1日のみのご参加でも可能です

▽受講方法
・九州生産性本部セミナー室での受講
福岡市中央区渡辺通2丁目1-82 電気ビル共創館6階
・オンラインでの受講(ZOOMミーティング)
※会場参加が満員となった場合は、オンラインのみの受付となります。
※オンライン参加の場合、1端末1人での参加をお願いします。

▽参加対象 経営幹部、人事・労務部門の管理者・担当者、労組幹部の方

▽講 師 石寄・山中総合法律事務所 代表
弁護士 山中健児氏



※11月12日(火)・11月13日(水)のいずれか1日のみのご参加も可能です

## 講座内容

### 第1部 11月12日(火) 10:00～16:30

賃金等の実務、労働時間管理のポイント、労基署対応、健康と安全配慮等、法規と実務の徹底説明

#### I. 賃金・賞与・退職金

1. 賃金の意義と支払の5原則 **労務提供と賃金の支払に関する法的理解**  
賃金とは／賃金払いの5原則／賃金債権の放棄や相殺が認められる場合／労務提供と賃金
2. 賞与・退職金の法的性質と支払を巡る諸問題  
賞与の支給を支給日に在籍している者に限定できるか／退職金を減額・不支給にできる場合

#### II. 労働時間管理の基本と実務

1. 労働時間制度の基本ルール  
1週の法定労働時間の原則／1日の法定労働時間の原則／休憩時間の原則／休日の原則(休暇・休業との違い)
2. 労働時間の適正な把握と管理 **労働時間の適正な把握のためのガイドラインを踏まえて**  
労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置とは／始業・終業時刻の確認はどのように行うか／自己申告制により労働時間を把握する場合の注意点／個別ケースにおける労働時間の判断
3. 時間外労働・休日労働とは  
法定時間外労働と所定時間外労働／法定休日労働と所定休日労働／労基法上の対応と就業規則の整備
4. 三六協定と割増賃金をめぐる諸問題 **時間外労働の上限規制・月60時間超の割増賃金率の引上げ**  
時間外労働の上限規制／三六協定締結にあたっての法的留意点／月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ
5. 多様な労働時間制度 **事業場外労働に関する最高裁判決・裁量労働に関する見直し**  
固定制と弾力化／みなし制(事業場外労働と裁量労働)／労働時間規制の適用除外(労基法41条2号の管理監督者など)

#### III. 労基署対応の実務 **労働基準監督行政の現状と対応上の留意点**

1. 労働基準監督署と監督官  
臨検とは／労基署は臨検の際に何を確認するか
2. 労基署の臨検で指摘されやすい事項とは  
あらかじめ準備しておくべきこと／是正勧告書や指導票が出された場合の注意点

#### IV. 健康と安全配慮に関する対応

1. 安全配慮義務の意味と会社の法的責任  
健康管理上の安全配慮義務とは／安全配慮義務を尽くす上でのポイント／労災補償制度との関係／脳・心疾患労災認定基準及び精神障害労災認定基準の内容と法的リスク
2. メンタル疾患による休職の実務対応 **メンタル不調者への法的対応策**  
私傷病休職制度の本質／復職の要件となる「治癒」の意味とは／復職の可否の判断と主治医の診断書／休職・復職が繰り返される場合の対応策

◆実務にすぐ活用いただける、資料集・判例集・条文集を当日お渡しいたします。

◆質疑・応答の時間を適宜設けてすすめてまいります。

### 第2部 11月13日(水) 10:00～16:30

多様化する雇用形態、ハラスメント対策、ジョブ型の賃金制度における職務変更・降格、退職・解雇・経営合理化等、法規と実務の徹底説明

#### I. 多様化する雇用形態(有期・パート・派遣)

1. 有期雇用契約を締結する際のポイント **無期転換申込機会の通知と労働条件明示の義務化**  
有期労働契約者とは／有期労働契約の無期転換権と無期転換後の労働条件／「雇止め法理」の考え方
2. 有期雇用契約の様々な形態と「雇止め法理」の実務上の留意点 **更新上限の有無・内容の明示の義務化**  
臨時的・補助的労働力／定年後再雇用／障がい者雇用／「更新上限」の設定／更新時の労働条件の変更／その他
3. パート社員、有期契約社員及び派遣社員の均等・均衡待遇 **待遇格差の不合理性の判断**  
パート社員とは／パート有期雇用労働法8条、9条に基づく均等・均衡待遇規定と実務上の留意点／派遣労働者と派遣先の同種労働者との均等・均衡待遇(又は一定の要件を満たす労使協定による待遇)／無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡

#### II. 各種ハラスメントの法的理解と実務対応等 **令和7年4月施行・改正育児介護休業法**

1. 各種ハラスメントと法規制(男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法)  
各種ハラスメントの意味と責任／使用者として講ずべき措置とは／近時の裁判例
2. 事実調査にあたっての留意点 **近時急増中の各種ハラスメント申立てへの実務対応**  
申出がなされた際の初動対応／ヒアリングの際の注意点／証拠に基づく事実認定／対応措置の検討／その他

#### III. 配転と職業上・生活上の不利益、降格と賃金の減額

1. 配転命令 **就業場所・従事業務の「変更範囲」の明示の義務化・職務限定合意に関する最高裁判決**  
配転とは／配転命令の根拠／配転命令と職業キャリア、育児・介護への配慮／就業場所・従事業務の「変更範囲」の明示にあたっての注意点
2. 降格 **ジョブ型の賃金制度における配転・降格の考え方**  
降格とは／降格命令の根拠／降格と賃金の減額／降格命令の際の考慮事情／職務(役割)等級制度における職務変更と降格

#### IV. 退職・解雇・経営合理化 **解雇規制を踏まえた退職・解雇のマネジメント**

1. 解雇とその他の退職事由との違い
2. 普通解雇、懲戒解雇の事由
3. 解雇予告の手續と法的留意点
4. 退職・解雇トラブルの未然防止策と対応ポイント  
職場秩序違反、能力不足、経営上の理由などの類型に応じた検討／退職条件を協議するにあたってのポイント

◆実務にすぐ活用いただける、資料集・判例集・条文集を当日お渡しいたします。

◆質疑・応答の時間を適宜設けてすすめてまいります。

#### 参加費(1人につき・消費税込)

	2日間共ご参加の場合	11/12か11/13いずれか1日ご参加の場合
当本部賛助会員企業	47,300円 (含消費税4,300円)	27,500円 (含消費税2,500円)
九労生・当本部労組会員	40,700円 (含消費税3,700円)	25,300円 (含消費税2,300円)
未会員企業	67,100円 (含消費税6,100円)	38,500円 (含消費税3,500円)
未会員労組	57,200円 (含消費税5,200円)	33,000円 (含消費税3,000円)

#### 申込要領

- ・九州生産性本部ホームページより、WEB上の参加申込フォームに必要事項をご入力され、WEB申込ください。WEB申込の後、参加証・請求書をダウンロードいただける「申込確定メール」をお送りいたします。
- ・参加費は、開催前日までにお振込ください。ご納入頂きました参加費は原則としてお返しいたしかねます。
- ・キャンセル料につきましては、弊本部のホームページをご確認ください。
- ・本セミナーでの録音・写真撮影はご遠慮ください。
- ・同業の方のご参加、プログラム転用はご遠慮ください。

※新型コロナ対策についての詳細はホームページをご覧ください。