

問題社員に対する法律と実務対応の留意点

問題社員の対応は使用者にとって頭の痛い問題です。問題社員の対応実務として、懲戒権行使に必要な基礎知識を理解しておかなければなりません。

今回は個別労働紛争に関する基本的な認識、問題社員に対応するための会社側の権限、問題タイプ別の対応策など、類型別の対応実務について解説していただきますので、ぜひ受講していただきますようお願いいたします。

【日 時】 令和2年10月9日(金) 13:00~16:00

【会 場】 米子コンベンションセンター 5F 第4会議室

米子市末広町 294 Tel. 0859-35-8111

【講 師】 弁護士 小森 光嘉 氏 石寄・山中総合法律事務所

〔略歴〕 1993年 東京大学理学部卒業
 1997年 東京大学文学部卒業
 2004年 司法試験合格
 2006年 司法修習終了(59期)弁護士登録(第一東京弁護士会)
 石寄信憲法律事務所入所
 2015年1月 ヴァイスパートナー就任
 2018年1月 パートナー就任

講座内容

1. 個別労働紛争に関する基本的認識

- (1) 採用段階(労働契約締結時)
- (2) 待遇段階(労働契約展開時)
- (3) 解消段階(労働契約終了時)

2. 会社側の問題社員に対応するための権限

- (1) 監督・管理・懲戒の権限の区別
- (2) 普通解雇・懲戒解雇・即時解雇の区別

3. 問題タイプ別一社員対応の留意点

- (1) 能力不足社員への対応策
 - 採用時の注意点
 - 教育指導・注意のあり方
 - 解消時の注意点
 - a 新卒一括採用者(総合職・専門職)
 - b 地位特定者・専門能力者
- (2) 健康不良社員への対応策
 - 採用前の健康診断実施
 - 病欠欠勤への対応
 - 休職開始時の実務対応
 - 復職時の実務対応

- 私傷病と業務災害の区別・対応
- 病欠と障害の区別・対応
- (3) 勤務態度不良社員への対応策
 - 採用前の注意点
 - 勤務態度不良の類型
 - 改善手続の手法
 - 記録(メモ)の重要性
- (4) 服務規律違反社員への対応策
 - 転勤・出向命令の拒否
 - セクハラ・パワハラ・マタハラの行為
 - 企業秘密の漏洩
 - 兼業行為
- (5) 私生活上の非行社員への対応策
 - 飲酒運転
 - 痴漢
- (6) 新しい問題タイプ別トラブルメーカーへの対応策
 - 常習的な内部通報
 - 日常労務指揮権の無視(勝手な残業など)
 - 職場での無許可録音・録画
 - ブログ・SNS等への業務に関連する投稿

【定 員】 20名

【受講料】 1人当たり 経協会員 8,800円 (消費税含む)
経協会員外 13,200円 (消費税含む)

【申込方法】 ○下記の申込書に必要事項をご記入のうえファクシミリにてお申込み下さい。
○受講料は、『受講申込み受付のお知らせ(振込先金融機関を記載したもの)』をファクシミリにてお送りしますので、到着後お振込みをお願いします。振込みの場合、銀行の振込受取書をもって領収書とさせていただきます。(恐れ入りますが、振込手数料はご負担願います。)
○セミナー開催日の3日前以降に受講を取消された場合、受講料を頂きますのであらかじめご了承ください。

【申込期限】 **令和2年10月2日(金)**

【申込・問合せ先】 一般社団法人 鳥取県経営者協会
〒680-0031 鳥取市本町3-201 鳥取産業会館・鳥取商工会議所ビル4F
TEL. 0857-22-8424
FAX. 0857-24-4174
URL <http://www.torikeikyo.or.jp>

(一社)鳥取県経営者協会 宛 (Fax. 0857-24-4174)

10/9開催 労働法セミナー受講申込書

年 月 日

企業・団体名

TEL

〒

所在地

FAX

申込担当者(氏名)

(所属部署・役職名)

No.	受講者氏名	所属部署・役職名
1		
2		
3		

※ご記入いただいた情報は、当協会からの各種連絡・情報提供のために利用することがあります。