

管理職のための労基署対策

労基署の調査・相談・指導体制が強化!

- 4月:全国321か所の労基署で労働時間改善指導・援助チームが始動
- 7月:36協定未届事業場に対する相談指導事業が民間委託で開始

重要改正案(労基法・安衛法)への対応!

- 「在宅勤務制」と「事業場外みなし労働時間制」の上手な活用方法
- 「法改正に基づく産業医へのフィードバック制度」には注意が必要!
- 「有給休暇の強制付与制度」は今後の企業の採用活動を変える?

長時間労働の抑制、
過労死と健康障害防止、
36協定適正締結・遵守、
各種ハラスメント対策、
若年者・女性・高齢者・
障害者の就労促進、
非正規を含めた全従業員の
労働条件明確化など、
今後の法改正も見据えた
企業の「監督官」対応!

[講師]

向井 蘭氏

杜若経営法律事務所
パートナー弁護士

ご案内

平成30年度地方労働行政運営方針では、より一層の過重労働対策やメンタルヘルス対策の指導徹底が重点項目として挙げられています。なかでも、過重労働対策については、今年4月1日から全国に321か所ある労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」が新設され、違法な長時間労働が疑われる企業に対して長時間労働抑制や過重労働による健康障害防止、労働条件の確保に重点をおいた監督指導や相談事業の強化が行なわれています。また、今年7月には「36協定未届事業場に対する相談指導事業」が民間委託によりスタートし、労働局労働基準部監督課が作成する事業場リストに対して、労働条件自主点検表等が送付され、同表の提出のない事業場や労働基準法等に適合しないと認められる事業場の選別と相談指導を実施する予定です。さらに今年度は、働き方改革関連法案に基づく労働8法の一括改正が見込まれるだけでなく^{※6月1日現在}、平成27年に制定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の初改定が予定されているだけに、今後の法改正等を見据えた実務対応は急務です。

本セミナーは、**企業の立場から労働問題や労基署対応に精通する向井蘭弁護士**をお招きし、労基署の監督指導の実態と現場での留意事項について解説するとともに、働き方改革関連法案のなかでも実務に多大な影響を与える労働基準法・労働安全衛生法の両改正案に焦点を絞り、今後企業が整備すべき労務のポイントについて実務目線で解説。さらに、行政や改正法への対応のみならず、空前の人手不足のなか急増する権利意識の強い従業員トラブル対応についても事例を基に解説いたします。

開催日時 **2018年7月13日(金) 13:00~17:00**

会場 **東京ガーデンパレス**

東京都文京区湯島1-7-5
TEL.03-3813-6211(代)

※詳しい会場案内図は参加証にてお知らせいたします。

参加費 **43,200円(1名様につき)**

(消費税及び地方消費税3,200円を含む)

●同一申込書にて2名様以上参加の場合、
38,880円(1名様につき)

(消費税及び地方消費税2,880円を含む)

※テキスト・コーヒー代を含む。

主催 **総合ユニコム株式会社**

東京都中央区京橋2-10-2 めり彦ビル南館6階
TEL.03-3563-0025(代) FAX.03-3564-2560

ダイレクトメールの送付先変更・中止をご希望者は、お手数ですが、封筒ラベルにご要件を記入の上、弊社企画事業部(FAX.03-3564-2560)迄ご連絡ください。

※弊社ホームページからも、本セミナーはお申込みいただけます!
<http://www.sogo-unicom.co.jp>

参加申込書

管理職のための労基署対策

●会社名(フリガナ)	●貴社業種
●所在地(〒)	●振込予定日(月 日)
	●当日現金支払い希望... <input type="checkbox"/>
	●ご担当者名()
TEL. ()	FAX. ()
●出席者名①(フリガナ)	●所属部署・役職名
●E-MAIL	
●出席者名②(フリガナ)	●所属部署・役職名
●E-MAIL	

O-0320180713-080

お申込み先 **FAXフリーダイヤル ☎0120-05-2560**

※FAXフリーダイヤル不通時はFAX.03-3564-2560迄おかけ直しください。

お問合せ先 ▶ 総合ユニコム(株) 企画事業部 TEL.03-3563-0099(直通)

●お申込み方法

- ・左記「参加申込書」にご記入後、上記FAXにてお申込みください。参加者宛に「参加証/請求書/銀行振込用紙」をご郵送いたします。「参加証」は当日ご持参いただき、会場受付に「お名刺1枚」と共にお渡し願います。
- ・開催直前や当日のお申込みもお受けいたします。その場合は、FAXにて「参加証」をご送付いたしますので、必ずFAX番号の明記をお願いいたします。なお、お支払方法につきましては、別途ご連絡をさせていただきます。

●参加費のお支払について

- ・参加費は「請求書」到着後、原則として開催3営業日前迄にお振込み願います。
- ・お振込みが開催後日になる場合は、左記「振込予定日」欄にご記入ください。
- ・お振込手数料は貴社にてご負担願います。
- ・当日現金でのお支払いも可能です。「当日現金支払い希望」欄に印をご記入願います。

●お申込者が参加できない場合について

- ・代理者にご出席いただけます。既送の「参加証」と「代理者のお名刺1枚」をご持参のうえ、当日会場受付までご来場ください。

●キャンセルについて

- ・開催3営業日前(土日祝日、年末年始を除く)迄に、弊社宛に「会社名/氏名/電話番号/返金先銀行口座(振込済みの場合)」を明記の上、FAX.03-3564-2560宛に必ずご連絡ください。
- ・返金手数料として2,000円(1件毎)を申し受けます。なお、開催2営業日前以降のキャンセルにつきましては、全額をキャンセル料として申し受けます。その際には当日配布資料を参加者宛にご送付いたします。

●その他ご連絡事項

- ・お座席は受付順を基本に当方にて指定させていただきます。
- ・会場内は禁煙です。講演中の録音・録画、PC・携帯電話等の使用はお断りいたします。
- ・ご記入いただいた個人情報、弊社商品案内ならびにセミナーの適切な運営、参加者間の交流促進のために利用させていただきます。
- ・主催者や講師等の諸般の事情により、講師変更や開催を中止する場合がございます。その際には弊社より参加者にご連絡させていただきます。なお、その際の交通費の払い戻しやキャンセル料の負担はいたしかねますので、予めご了承ください。

13:00~17:00 ※15時前後に15分間のコーヒーブレイクのほか、随時休憩を挟みます。



向井 蘭 (むかい らん)
杜若経営法律事務所
パートナー弁護士

1975年生まれ。1997年東北大学法学部卒業。2003年弁護士登録(第一東京弁護士会)後、狩野祐光法律事務所(現:杜若経営法律事務所)に入所。経営法曹会議会員(使用者側の労働事件を扱う弁護士団体)。

一貫して使用者側で労働事件に取り組み、団体交渉やストライキ等の労働組合対応から、解雇未払い残業代等の個別労使紛争までを取り扱い、リストラやストライキ対応を得意分野とする。

2014年から上海に居住して中国労働法にも取り組み組んでいる。

近年、中国進出やアジア進出を支援する会計・税務事務所、マイツグループとの共同出資により上海マイツ蘭玉壘人材諮詢有限公司を設立し、同社の総経理に就任。日系企業の労務問題対応にあたる。

インターネット経由で音声データを配信するサービス「Podcast」で、労働法の基礎やビジネスに関する法律の問題等をわかりやすく解説する番組「向井蘭の社長は労働法をこう使い!」の配信を2016年8月から開始し、itunes Podcast経営/マーケティングカテゴリーのランキング3位を獲得する。

URL <http://www.labor-management.net/>

I. 「平成30年度労働行政運営方針」の重要ポイント解説 ～近年の行政運営方針の傾向も交えて解説

1. 平成30年度労働行政運営方針の重点項目を読み解く
2. 近年の傾向も交えて企業対策のポイントを解説
 - 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導
 - 労働力不足を補うための若者・女性・高齢者・障害者の就労促進政策
 - ハラスメント問題への取組み
 - 同一労働同一賃金実現への取組み
 - 病気の治療と仕事との両立
 - 65歳以上の労働力の活用
 - かたく(過重労働撲滅特別対策班)等、労働行政による過重労働摘発の実態

II. 労働時間に対する意識の変化と労働時間問題への企業対応 ～昨年度から引き続き対応が迫られる「労働時間管理」の重要性

1. オールドジャパニーズとニュージャパニーズ
 - 変わりつつある日本人の労働時間に対する感覚
2. 若者の長時間労働に対する根強い不満、会社に対する根強い不信感
3. 働き方改革関連法案で意識が変わる
4. 労働時間管理アプリによる残業代計算や、LINEでの労働時間の証拠管理
 - 手軽になった未払い残業代請求管理
5. 労働時間管理をしないことによるリスクと採用への影響
6. 行政から司法へ、訴訟から交渉への流れ
7. 未払い残業代請求分野への弁護士の進出(完全成功報酬制の定着等)
8. 【事例研究】近時の事例から学ぶ留意点と対応策
 - 「現在の残業は違法である」として残業を拒否する従業員の出現
 - 違法な長時間労働というだけで退職してしまう従業員の出現
 - 意識が変わった従業員の未払い残業代請求の増加
 - 採用段階で残業時間を極度に気にする求人者の増加
 - 自分は“名ばかり管理職”であるとして、「管理監督者には該当しないので労働時間を制限せよ」と主張する管理職の出現
 - 裁量労働制の適用がおかしいと主張する従業員の出現
 - 朝礼、勉強会、顧客との会食が残業に当たると主張する従業員の増加

III. 「労働基準法・労働安全衛生法改正案」ポイント解説 ～労働行政の「労働時間法制」見直しの方向性と予測

1. 労働基準法・労働安全衛生法の改正内容
2. 労働時間上限規制を守るためになすべきこと
3. 在宅勤務制と事業場外みなし労働時間制の活用
4. 労働時間削減事例の紹介
5. 監督行政の仕組み
6. 監督官対応のポイント～働き方改革で監督官の反応はどう変わるか
7. 実際の送検事例とは
8. 法改正に基づく産業界へのフィードバック制度は要注意
9. 有給休暇の強制付与制度は採用までを変える?

IV. 質疑応答