

大好評
追加開催
決定

「モンスター社員」と「ぶら下がり社員」から会社と社長を守る!

採用 新卒・中途
人事 試用期間
異動
解雇 退職勧奨
の注意点を解説
懲戒処分

【講師】

向井 蘭氏

杜若経営法律事務所
パートナー弁護士

「モンスター社員」 トラブルの防止策と対処法

- 労働法はこう使え! 社長なら知っておきたい労働法の新常識!
- 社員からの訴えや、ユニオン等からの団体交渉への対処法!
- 変だと思ったら採用しない。「モンスター&問題社員」の見極め方!
- やる気に欠け、ローパフォーマンスな「ぶら下がり社員」への対応!
- トラブルの芽を摘む! 転勤・配転・出向・転籍の使い方!
- 「モンスター&問題社員」を“合法的に解雇”する7つのポイント!

ご案内

ある日突然、弁護士事務所から内容証明郵便が届いて「多額の残業代や賠償金を請求」されたり、問題社員を辞めさせたら「解雇無効」を訴えられたりするケースが増えています。さらには、労働者が1人でも加入できるユニオン(合同労組)からの団体交渉の申し入れで「会社が潰れるのを厭わないような要求」をされたり、「労働基準監督署(労基署)に駆け込んでやる」と脅されたりするなど、これまでの日本の労使関係では常識的に考えて、ありえない要求や主張を繰り返す『モンスター社員』への対応に企業は悩まされています。

本セミナーは、まず労務トラブルが近年急増した背景や、経営者が知っておくべき労働法の“新常識”を司法の本音を交えて解説したうえで、“悪意をもったモンスター社員”が起こす「請求や訴え」「団体交渉要求」等のトラブルへの対処法や、モンスター社員を合法的に解雇するためのポイントを解説。

さらに、やる気がなくローパフォーマンスな“ぶら下がり社員”への対処法や、「採用時」に問題社員やモンスター社員の入社を防ぐ方法、入社後に問題社員(能力不足者、勤務態度不良者、メンタルヘルス不調者、企業秩序違反者等)をモンスター社員へと変貌させないための、人事異動や退職勧奨を使った予防法についても解説いたします。

参加申込書

「モンスター社員」トラブルの防止策と対処法

●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-0320170905-080

開催日時 **2017年9月1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>

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は、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。

セミナープログラム&タイムスケジュール

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。

講師プロフィール



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豊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/>

労務トラブルは会社を危機に陥れます

このような会社かもめやすいです。

- 社長が交代したばかりの会社
- 歴史と伝統がある会社
- 社長の人柄が良い会社
- 儲かっている、金払が良い会社
- 業界平均よりも給与が高い会社、等々

「ウチは大丈夫」が一番危ない！ 下記トラブルが起こる可能性が…

- 突然、多額の残業代を請求された
- 問題社員を解雇したら解雇無効の訴え
- セクハラ・パワハラで訴えられそう
- 社外の労働組合から団体交渉要求が…
- 経営危機なのに賃下げができない
- 仕事ができない社員を雇い続けるなんて
- 労働基準監督署から突然呼び出しが…

労務トラブルへの最適な対処法を 労務問題専門の向井弁護士が解説

I. 「ウチは大丈夫」「わが社に限って」が命取り！ 社長が知っておくべき労働法の新常識

1. 激増する「未払い残業代」「解雇」トラブル！

- ここ10年で倍増！ 会社を訴えるモンスター社員はなぜ増えたのか
- 権利に敏感になる労働者
- 本当に労働者は「弱者」なのか
- 労働法を専門とする「経営者側の弁護士」は、わずか100~200人しかいない
- 会社に正義があっても「法律判断は違う」
- 地方は不利！ 労働法専門の弁護士も裁判官もいない

2. 社長は労働法をこう使い！ 労働法は時代に合わないが、裁判所のホンネを知る

- 労働法3つの特徴
- 雇ったらクビにできないと思え！ 安易な解雇の恐ろしさを知らない社長
- 中小企業には残業代が付かない「管理監督者」はいない
- 社長の「危険な3つの口癖」
- 労働法を正しく使う7つのポイント

II. 社員からの訴え、団体交渉要求、労基署の調査にどう対処するか！

1. 「もめる会社」「もめる社員」は決まっている！ ブラック社員が会社にしがみつくと

- 社長交代の時が一番もめる
- 会社が潰れるのを厭わない社員
- 古参社員はこう扱え
- 「辞めてほしい社員」と「辞めやすい社員」は違う
- 他の社員にトラブルを広げさせない工夫

2. 裁判沙汰は避ける！ たとえ社員が悪くても、訴訟になると会社が9割負ける

- 誰に相談するか？ 社長仲間からの間違ったアドバイスは、問題を深刻化させる
- 労基署が扱う案件、扱わない案件
- ベストな解決法「あっせん」とは
- 「強制執行」は避ける

3. 突然、団体交渉の要求がきた。会社はユニオン(合同労組)とこう闘え！

- 恐れる必要はない。組合の事情を知れば行動の意味がわかる
- 威嚇行為は取り締まれないが…
- 団体交渉申入書から相手の実態・争点を読み取る
- 有利になる団体交渉のセッティング方法
- 泥沼に陥る6つのパターン
- 交渉中にすべきこと、してはいけないこと
- 「復職要求」は建前だ

4. こんな時どうする？ ブラック企業批判、ビラ配布、街宣活動…誹謗中傷の解決ポイント

III. トラブルになる前に手を打つ！ 自社ですぐやるべき労務トラブル予防法

1. 採用 採用時に「変だな」と思ったら採用しない…ブラック社員の見分け方

- 形式的な面接のみで採用するのは危険
- 「職歴」「病歴」の聞き出し方
- 新型ウツには要注意
- ここを見逃すな「ブラック社員の典型パターン」
- トラブルを未然に防ぐ「雇用契約書」の見本

2. 人事異動 会社側の強力な権利(転勤・配置転換・出向・転籍)でトラブルの芽を摘む

- 組合も異動には口出できない
- スムーズに行なうための2つの準備
- 異動を拒否された場合

3. 解雇 モンスター社員を「合法的」に解雇するための7つのポイント

- 「退職勧奨」で自ら辞めてくれるのが一番良いパターン
- 退職トラブルを“軟着陸”させる方法
- 退職勧奨における「解決金」の相場
- 「仕事ができなくてもクビにならない」と思っている社員への対応
- 懲戒処分の注意点
- トラブルが予想されるときは「2案、3案」を用意する
- トラブルの元凶。「いきなり解雇」は絶対ダメ