

あなたの参加が

●東日本大震災復興支援企画●

## 1人100円の義援金につながるセミナー

長井法人会では出来る限りの支援をして参りたいと考え、当会が主催するセミナーに参加戴いた場合、当会より1名につき100円の寄付を実施する事に致しました。  
小さな事業ではありますが、応援する想いを込め、継続して実施して参りますので、是非、積極的なご参加をお待ちしております。

Q&Aで分かる！

困った時

判断に迷った時

# よくある職場トラブル解決講座

職場での人事労務のトラブルは、労使間が順調なときはよいのですが、何らかの事由でこじれると、たちまち大きな問題に発展します。

特に最近では、法律を笠に来て権利ばかり主張する社員の対応に頭を悩ますことが多いようです。

そのため会社では、自社の問題点を認識し、正しい知識で、公正で妥当な解決のための準備をしておくことが非常に重要なことです。

そこで本セミナーは、実務上、よく起こり得る問題で特に重要なものの、また、誤った対応をしがちなものを厳選して選び、経営者・管理者はじめ労務担当者の皆さんに、今学んで戴きたい具体的なケースに即した回答を実務的・実践的に解説します。

### 実施要項

日 時 ●平成23年12月2日(金) 午後1時30分～4時30分

会 場 ●タスパークホテル

受講料 ●会員1名500円、非会員・一般1名1,000円(テキスト代含む)

講 師 ●株・人事サポートプラスワン代表・経営士 松本 健吾 氏

申込み ●下記申込書に記入し、11月28日(月)まで法人会事務局へ申込み下さい。

(社)長井法人会

〒993-0011 長井市館町北6-27

T E L 88-3960

Fax. 88-3823

( キ リ ト リ 線 )

### 「職場トラブル解決講座」申込書

会社名	電 話	
住 所	F A X	
参加者	法人会会員確認	会員 ・ 非会員
参加者	受講料	円

※個人情報の取り扱いについては、当会の事業活動以外の目的では利用することはありません。

# よくある職場トラブル解決講座

## 講 座 内 容

### 労働時間のトラブル

1. 始業時刻前の掃除や朝礼は労働時間か。
2. 出張のための移動時間も労働時間か。
3. 接待による飲食やゴルフは労働時間か。
4. 遅刻・欠勤を繰り返す社員の対応は？
5. 営業社員は労働時間をみなしてよいのか。

### 休憩のトラブル

1. 「昼休み当番」でも休憩時間になるか。
2. 長時間の休憩時間を設定してもよいのか。
3. 残業時間中の休憩時間は必要か。

### 時間外労働のトラブル

1. 36協定を超えてしまう残業の対応は？
2. 自発的な残業も時間外労働か。
3. 早朝出発や休日の移動は時間外労働か。
4. ダラダラと毎日残業する社員への対策は？
5. 残業代を支給しない管理監督者の範囲は？

### 休日・休暇のトラブル

1. 代休は必ず与えなければならないか。
2. 年休を分割し遅刻や早退に振替えられるか。
3. 欠勤や病欠等へ振替は認める必要があるか。
4. 退職予定者には年休を与えるべきか。
5. 休日出勤に年休を請求されたらどうするか。

### 募集・採用のトラブル

1. 男女別の募集をしてよいのか。
2. 採用時の健康診断結果で辞めさせられるか。
3. 試用期間の長さはどのくらいが適切か。

### 異動・配転に関するトラブル

1. 必要性がない配転の命令はできるか。
2. 出向命令を拒否する社員への対処方法は？
3. 二重出向は可能か。

### 懲戒に関するトラブル

1. 始末書を提出させ出勤停止にしてもよいか。
2. 懲戒処分前に自宅待機を命じてもよいのか。
3. 部下の処分に対して上司も処分できるか。
4. 虚偽の報告や備品の私物化の懲戒処分は？
5. 茶髪等の服装に対する懲戒処分はできるか。

### 退職・解雇に関するトラブル

1. 口頭による退職願であっても有効か。
2. 退職の申し出は拒否できるか。
3. 休職期間満了は自動退職でよいか。
4. 期間満了により契約を終了させてよいか。
5. 定年延長の義務化への対応は？

### 賃金のトラブル

1. 完全出来高払いは法的な問題点があるか。
2. 通勤手当を不正受給している社員の対応は？
3. 自宅療養を命じた社員の賃金は？
4. 賞与の勤怠考課は減給の制裁になるか。
5. 割増賃金を計算する場合の端数処理は？

### 正員以外の労働者に関するトラブル

1. 正社員の就業規則が準用されるのか。
2. 出勤日数が少ないパートの年休は？
3. 期間雇用者の雇止めには解雇预告が必要か。
4. パートと正社員の待遇格差はあってよいか。
5. 適正な請負を行うために留意すべき点は？

### セクハラ・パワハラに関するトラブル

1. 部下に体調を尋ねるとセクハラになるか。
2. いわゆるアフター5も会社は責任を負うか。
3. 原因がセクハラで労災認定を受けられるか。
4. 指導とパワハラはどう区別されるのか。
5. パワハラを受けたと訴えてきた場合は？

### 健康診断・メンタルヘルスに関するトラブル

1. 復職後、軽易な業務で賃金を下げるよいか。
2. 過重労働によるうつ病の会社責任は？
3. 会社は主治医に社員の症状を確認できるか。
4. 健康診断の受診を拒否する社員への対処は？
5. 法定伝染病に罹患した社員への対処は？

### 職場での問題行動のトラブル

1. 協調性に欠ける社員にどう対処すべきか。
2. 会社の行事に参加しない社員の対処は？
3. 報連相ができない社員にどう対処すべきか。
4. 介護や育児で欠勤が多くなった社員は？
5. 退職時に引継ぎをしない社員の対処は？

講 師

(株)人事サポートプラスワン代表・経営士 松本 健吾 氏

昭和44年生まれ。経営士(社団法人日本経営士会正会員)。神戸学院大学法学部法律学科卒業後、製薬会社勤務を経て、小嶋経営労務事務所に入所。現在、小嶋経営労務事務所 経営推進部長、株式会社コンサル・コーポ チーフコンサルタントとして、企業指導のほか、講演、執筆活動にあたっている。主な共著書には、「人事部の仕事がわかる」「総務部の仕事がわかる」(実業之日本社)「会社改革実務事典」(産業調査会)、「社会保険の手続きをするならこの冊」(自由国民社)など多数。