

2022 年度働き方改革推進事業のご案内

～働き方改革に取り組む企業を支援します～

千葉県経営者協会では、働き方改革関連法の円滑な施行に向けて、特に中小企業・小規模事業者における働き方改革の実施を支援する取り組みを行っております。

本年度は、働き方改革に関する各種セミナーの開催のほか、働き方改革全般に関するご相談をお受けする相談会を実施いたします。

当協会ホームページにて順次お申し込みを受け付けてまいりますので、ぜひご参加いただきますようお願い申し上げます。

また開催日が過ぎましたセミナーに関しましても、ご興味のある内容がございましたら下記問い合わせ先までお気軽にご相談ください。

内 容	講 師	日 時 場 所
第 3 回労務法制委員会 「ハラスメントの法律と実務」	けやき総合法律事務所 弁護士 徳吉 完 氏 弁護士 柿田 徳宏 氏 弁護士 鳩貝 滋 氏	7 月 26 日（火） 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第 4 回労務法制委員会 「労働時間管理の実務と法的留意点」	弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所 弁護士 宮崎 寛之 氏	9 月 6 日（火） 15:00～17:00 千葉県経営者会館
第 4 回人事労務講座 「新しい働き方に向けて ～近時の主な労働法改正の要点整理～」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	9 月 20 日（火） 15:00～17:00 千葉県経営者会館
千葉経協労働法フォーラム ①多様な働き方を巡る近時の 法改正と法的留意点 ②企業が知っておくべき、 労務トラブル発生時の基礎知識 ③解雇・雇止めを巡る実務対応と法的留意点	弁護士法人リーガルプラス けやき総合法律事務所 弁護士法人リバーシティ法律事務所	10 月 26 日（水） 9:30～17:00 TKP ガーデンシティ千葉
第 7 回人事労務講座 「高齢者雇用を取り巻く 最近の情勢と法律実務」	社会保険労務士法人ハーモニー 特定社会保険労務士 森本 哲郎 氏	12 月 6 日（火） 15:00～17:00 千葉県経営者会館

問合せ先 一般社団法人千葉県経営者協会 小川
TEL 043-246-1158 E-Mail ogaway@chibakeikyo.jp

開催報告

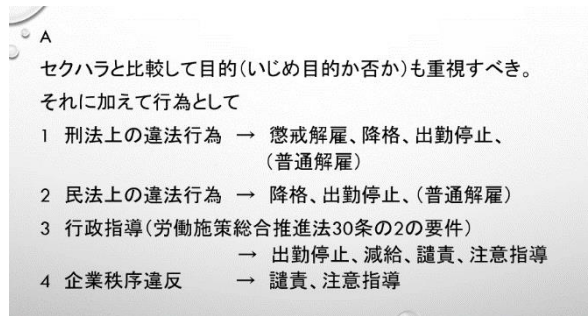
第3回労務法制委員会

「ハラスメントの法律と実務」

7月26日(火)、第3回労務法制委員会が「ハラスメントの法律と実務」をテーマに、10会員19名の参加のもと開催された。今回は、けやき総合法律事務所の徳吉弁護士、柿田弁護士、鳩貝弁護士を講師に招き講義が進められた。



講義ではハラスメントの基礎知識や種類、近時の法改正の状況について分かり易く解説をいただいたのち、セクハラ、パワハラ、SOGIハラ(※)等、様々なケースをベースとして講師によるディスカッション形式により「ハラスメントに該当するか」「対応時の注意点」等について講義が行われた。更に、今回より新たに「パワハラの調査に関するQ&A」として、通報を受けたのちの対応について、「何を確認すれば良いのか?」「ヒアリングの際の留意点は?」等、実務に沿った分かり易い解説があった。

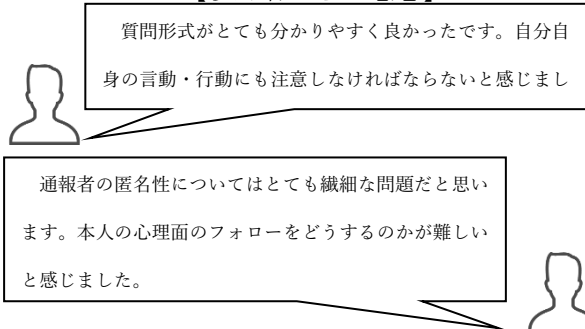


【懲戒の目安に関する解説 ※スライドより】

※SOGIハラ

性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うこと。また、望まない性別での職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること。

【参加者からの感想】



第4回労務法制委員会

「労働時間管理の実務と法的留意点」

9月6日（火）、第4回労務法制委員会が「労働時間管理の実務と法的留意点」をテーマに弁護士法人リーガルプラスの宮崎寛之弁護士を講師に招き、20会員31名の参加により開催された。



【講師の宮崎寛之氏】

講義は導入として労働時間について「使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義されているものの、着替え時間や待機時間、仮眠時間等判断が微妙なケースを取り上げ、参加者間で労働時間に該当するか、賃金を支払うべきか等をテーマにディスカッションが行われ、それぞれのケースに対する考え方について講師より解説があった。



【ディスカッションの様子※感染対策を徹底し実施】

その後、「近時の法改正」のパートに移行し、罰則付き時間外労働の上限規制等を始めとした法改正動向について振り返ったのち、2023年3月末をもって中小企業の猶予期間が終了となる月60時間を超過した残業代に対する割増賃金支払いについて説明された。

講義は締めくくりに「労務トラブルと企業リスク」として、労働時間管理を疎かにしたことにより起こり得るリスクと経営への影響について事例を交え説かれたのち、改めて労働時間管理を含めた労務管理を確実に行うことがトラブルや紛争回避に繋がる旨が説かれ、委員会は終了した。

【参加者からの感想】



ディスカッションが冒頭にあったため、講義に入っていきやすかったです。

労働時間管理について分かり易く解説を頂きました。給与計算を行っているのでトラブルにならないよう、気を付けたいと思います。



第4回人事労務講座

「新しい働き方の実現に向けて

～近時の主な法改正のポイント総確認～」

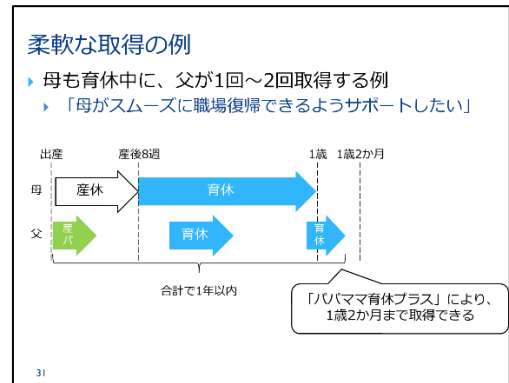
9月20日（火）、第4回人事労務講座が「新しい働き方の実現に向けて～近時の主な法改正のポイント総確認～」と題し、社会保険労務士法人ハーモニーより特定社会保険労務士の森本氏を講師に招き、21 会員 27 名の参加により開催された。

本講座は近時（1～2 年程度）に相次いだ労働関係法制の改正や適用範囲の拡大状況について振り返り、今後も含めた実務的対応を確認することを目的として開催されたものであり、会員企業より多くの人事労務担当者等が出席した。



【多くの企業担当者が出席した】

「未払い賃金請求権の消滅時効」の解説から開始された講座はその後、「副業・兼業」や「パートタイム有期雇用労働法」等多岐に渡って主に実務上のポイントが抑えられた分かり易い解説がなされた。このうち、特に重点的に紹介されたのは本年4月、10月に大きな改正があった育児・介護休業法において新たに制度が設けられた「出生時育児休業（産後パパ育休）」制度であり、制度の主旨から企業が対応すべき項目が丁寧に説明された。



【出生時育児休業（産後パパ育休）の解説】

講座は締め括りに少子高齢化の実情を踏まえ「新しい働き方はなぜ必要か」として法律で決まっているから対応する、といった受け身の姿勢では無く対応しなければ企業として生き残れない、という視点ももって人事制度等の改善に努めることが肝要である旨が説かれ、終了した。

千葉経協労働法フォーラム

～働き方改革推進に係る連携協定業～

共催：（公財）千葉県労働基準協会連合会
千葉県社会保険労務士会
（一社）千葉県経営者協会

後援： 千葉県労働委員会
千葉労働局

10月26日（水）、千葉県労働基準協会連合会、千葉県社会保険労務士会、千葉県経営者協会の働き方改革に係る連携協定事業として、千葉経協労働法フォーラムが TKP ガーデンシティ千葉にて開催され、各団体から述べ199名が参加した。



【前回より規模を拡大した会場】

○第1テーマ

「多様な働き方を巡る近時の法改正と法的留意点」

講師：弁護士法人リーガルプラス法律事務所
小林 貴行 氏

講義ははじめに、男性が定年まで勤務する一方で女性は結婚を機に退職し、家事従事者として育児に専念するようなかつての男性正社員定年モデルが既に一般的とは言えない現代において、こうしたモデルを前提とした社会制度状況を是正するために、女性活躍推進法をはじめとした所要法令が制定、改正された経緯が説かれ、その後各個別の法制度の成り立ちや留意点の解説あった。

（講義中に解説された近時の法改正）

- | | |
|----------|------------|
| ①女性活躍推進 | ②男女雇用機会均等法 |
| ③育児介護休業法 | ④高齢者雇用安定法 |

このうち育児介護休業法の項においては、制定主旨やこれまでの沿革が説明されたのち、本年10月

に施行となる出生時育児休業（産後パパ育休）について、企業が講じるべき措置や制度の詳細について解説され、より男性が育児に参加しやすい職場環境づくりに向け取り組む必要性が述べられた。

講義は締め括りとして改めて男性正社員定年モデルは既に一般的では無い旨、様々な主体が労働に従事するため労働法制が刻々と変化している点及びこれらに確実に対応出来ていれば労務関係トラブルの回避に繋がる旨が説かれ講義は終了した。

○第2テーマ

「企業が知っておくべき、労務トラブル発生時の留意点」

講師：けやき総合法律事務所

徳吉 完 氏、柿田 徳宏 氏、鳩貝 滋 氏

講義ははじめに、労務トラブル解決に向け労働者側が執りうる手続きとして①あっせん②労働審判③裁判④ユニオンからの団体交渉申込の4パターンについて、制度の概要や対応時の留意点が解説された。このうちユニオン対応の部分では初回対応から実際の団体交渉の際に注意すべきポイントについて、対応場所、時間、人数など具体的留意点が説かれ、必ずしも顧問弁護士の立会は必要ないが、不誠実交渉とならないよう不安点が発生した際は早めに弁護士に相談すべき、との指摘があった。

次に「ハラスメント通報への対応」「従業員が刑事事件を起こした際の対応」として様々なケースを用い、発生時の調査対応や懲戒時の留意点、対応時の勤怠管理の取扱いなど、様々な面から講師の経験も交え注意点が述べられたほか、従業員が逮捕されてから判決までの手続きや期間など、これまでの労務法制関係の講座では取り上げられなかった範囲まで詳細な解説があり、基礎的な知識を身につけておくことで誤った対応が避けられる旨の助言があった。

講義は締め括りに最近事件としてニュース等でも大きく取り上げられた「退職した従業員が競業している場合」として、あるケースを通し競業避

止違反、機密保持義務違反等、退職社員が競業を行っている場合へのアプローチ方法と留意点が解説された。特に顧客名簿の流用などに対し、機密保持違反としてのアプローチを行う場合は当該情報の秘密管理性、有用性、非公知性などが総合的に勘案され機密保持違反と認定される旨が事例を通し紹介されるとともに、日頃からの機密情報の取扱いへの留意の重要性が説かれ講義は終了した。

○第3テーマ

「解雇・雇止めを巡る実務対応と法的留意点」

講師：弁護士法人リバーシティ法律事務所

川名 秀太 氏、和田 はる子 氏、

荒川 俊也 氏

講義ははじめに、雇用の終了の類型について①解雇②退職③雇止め、の3点について解説された後、これらを巡り係争となった際の企業側が負うリスクとして金銭的損失のほか、会社名が「〇〇事件」として公表されるなどの企業イメージの低下に繋がり、人材採用等へも影響しうる旨が説かれた。

その後、普通解雇・整理解雇や内定取り消し、雇止め、懲戒解雇等各個別の類型について、主に判例をもとに解雇が有効とされたケースや無効とされたケースについて、どのような点が考慮されたか、企業としてどのように対応すべきであったか等、実務に即した具体的な解説があった。このうち有期雇用契約労働者の解雇・雇止め時における対応の項では大前提として契約期間中の解雇は無期雇用労働者の解雇の場合よりも困難である旨が説かれ、期間終了後雇止めを想定している場合であっても黙示の更新を回避すべく、企業側は契約更新しない旨の意思表示を行うこと、特に初回更新の判断は慎重に行い、かつ早めの判断を行うことが肝要である旨が解説された。

講義は締め括りに「実務上の心得」として以下9つの心得が解説され、締めくくられた。

(実務上の心得)

- ①解雇の合理性を検討する
- ②解雇も経営判断と考える
- ③なるべく敵対的にならない
- ④エピソードを都度証拠化する
- ⑤労働契約内容を明確化する
- ⑥評価制度の整備・適切な運用
- ⑦平時からの準備を行う
- ⑧真に改善を促すための指導を行う
- ⑨指導には複数で対応する



【働き方改革無料相談会の様子】

当日会場には千葉県社会保険労務士会による「働き方改革無料相談会」ブースが設けられ、出席者より労働時間管理を始めとした人事労務関係の相談が寄せられ、相談員が丁寧に対応していた。