

ケーススタディで学ぶ

労働審判を申し立てられた場合の 具体的対処方法

～労働審判対応のポイントと問題となりやすい事例の徹底解説～

◆開催要領◆

- 日 時 ● 2010年 9月 8日 (水) 13:30～17:00
- 会 場 ● 「アイビーホール (旧: 青学会館)」 (東京: 表参道) TEL: 03-3409-8181

講 師 四谷麴町法律事務所 弁護士 藤田 進太郎 氏

【講師紹介:】東京大学法学部卒業。2003年10月、弁護士登録。2006年10月、四谷麴町法律事務所開業。日本弁護士連合会労働法制委員会委員・事務局長。第一東京弁護士会労働法制委員会委員・労働契約法制部会副部長。経営法曹会議会員。労働問題の対応 (使用者側のみ) が中心業務。主な著書に「文書提出等をめぐる判例の分析と展開」(共著 経済法令研究会)、「管理職のための労働契約法・労働基準法の実務」(共著 清文社) ほか。

◆開催にあたって◆

平成18年4月に発足した労働審判制度は実務に定着し、平成21年の労働審判事件の新受件数は全国の裁判所で3468件、東京地裁だけで1140件にも上りました。平成22年についても、前年とほぼ同程度のペースで労働審判の申立てがなされており、今後も労働審判に対する適切な対処方法の確立が人事労務担当者にとって必須とも言える状況になってきています。しかし、労働審判が新しい制度ということもあり、弁護士・人事労務担当者が労働審判の対応に習熟しているとは限らず、適切な対応ができないまま、会社にとって望ましくない結果に終わる事例が散見されます。そこで、本セミナーでは、労働審判の対応を含めた労働問題の予防解決を中心業務とし、東京地裁の若手裁判官と東京三弁護士会の若手弁護士との間で労働審判について協議するために毎年開催されている若手協議会の平成22年のメンバーでもある講師が、実際に会社が労働審判を申し立てられた場合における注意点・具体的対処方法について解説し、労働審判に対して適切な対応をするための前提知識を身につけていただきます。その上で、労働審判において問題となりやすい具体的事例を取り上げて解説し、労働審判を模擬体験していただく予定です。

- 受講料 ● 1名 (税込み、資料代含む)

社団法人 企業研究会 セミナー事務局宛

| | |
|-----|-----------------------|
| 正会員 | 31,500円 (本体価格30,000円) |
| 一般 | 34,650円 (本体価格33,000円) |

申込書 FAX: 03-5215-0951

| | | | |
|-------------|---------------------------------|------------|--|
| 101260-0503 | 2010.9.8 労働審判を申し立てられた場合の具体的対処方法 | | |
| ふりがな 会社名 | | | |
| 住所 | 〒 | | |
| TEL | | FAX | |
| ふりがな ご氏名 | | 所 属 役 職 | |
| ふりがな ご氏名 | | 所 属 役 職 | |
| E-Mail | | | |

■参加要領

申込書はFAX、または下記担当者宛 E-mail にてお送り下さい。以下の当会ホームページからお申し込みいただけます。
http://www.bri.or.jp

着信確認のご連絡後、受講票・請求書をお送りします。

- * よくあるご質問 (FAQ) は当会ホームページにてご確認ください。 ([TOP] → [公開セミナー] → [よくあるご質問])
- * お申込後のキャンセルはお受けしかねますので、ご都合が悪くなった場合、代理の方のご出席をお願いいたします。

■お申込・お問合せ先

社団法人企業研究会 事業開発グループ
担当) 川守田 (かわもりた) E-mail:kawamorita@bri.or.jp
TEL:03-5215-3514 FAX:03-5215-0951
東京都千代田区麴町1-6-2 アーバンネット麴町ビル6F

※申込書にご記入頂いた個人情報、本研究会に関する確認・連絡および当会主催事業のご案内をお送りする際に利用させていただきます。

9月8日
(水)

13:30

1. 労働審判対応のポイント

- (1) 第1回期日までに十分に反論の準備ができない場合、どうすればいいですか？第1回期日の変更はできますか？
- (2) 労働審判は口頭主義と聞いていますが、答弁書はどれくらい充実させる必要があるのですか？また、陳述書を提出する必要はありますか？
- (3) 労働審判委員会は、労働審判官（裁判官）1名と労働審判員2名で構成されていますが、労働審判員はどのような役割を果たしているのですか？また、労働審判員が果たしている現実の役割に対し、どのように対応する必要があるのでしょうか？
- (4) 24条決定がなされるのは、具体的にはどのような事案ですか？
- (5) 労働審判における解決金の水準と、訴訟における解決金の水準とでは、違いがありますか？
- (6) 労働審判に対して異議が申し立てられ訴訟に移行した場合と、初めから訴訟が提起された場合とでは、進行ペースに違いがありますか？
- (7) 労働審判を申し立てられた場合の対応として、結局、何が一番重要と考えていますか？

2. 労働審判事件となりやすい具体的事例の検討

- (1) 労働者の能力、勤務態度等について入社直後から約2年間にも渡り不満を抱いていたものの、試用期間を短縮して本採用の時期を早めており、口頭での注意指導もわずかしかしておらず、懲戒処分も全くしておらず、昇給・賞与の支給を行っていたが、会議中の当該労働者の言動に我慢ができなくなり、その場で直ちに口頭で解雇を言い渡したところ、地位確認請求、賃金請求がなされた事案
- (2) 試用期間中の労働者を解雇したところ、解雇が無効であるとして、地位確認請求、賃金請求がなされた事案
- (3) 試用期間の趣旨でなされた期間雇用契約の雇止めの無効が主張され、地位確認請求、賃金請求がなされた事案
- (4) 配転命令を拒否した労働者を普通解雇・懲戒解雇したところ、地位確認請求、賃金請求、不当な配転命令・不当解雇を理由とする慰謝料請求がなされた事案
- (5) 退職勧奨がなされた労働者との間で退職合意の有無、解雇の有無の認識について争いが生じ、地位確認請求、賃金請求、割増賃金請求がなされた事案
- (6) 不動産会社の営業社員を整理解雇したところ、地位確認請求、割増賃金請求がなされた事案
- (7) 退職勧奨を受けてはいるがまだ在職中の管理職が、割増賃金の請求、慰謝料請求等をした事案
- (8) 休職処分が無効であることを理由とする賃金請求、セクハラ・パワハラを理由とする慰謝料請求がなされた事案
- (9) 基本給は残業代込みであることを口頭では説明していたものの、労働条件通知書・給与明細書・賃金規定等にはその旨の記載が全くない会社（飲食業）において、割増賃金請求等がなされた事案

※ セミナー修了後に、個別のご質問もお受けいたします。

17:00