

社労士先生向けシリーズセミナー連続開催のお知らせ

【休職・復職、退職を絡めたメンタルヘルス +元従業員への損害賠償請求】

この頃、一見すると違和感のある訴訟、事態が起きています。

例えば、従業員から同意書への署名押印を得て定額残業代の削減を実施したが、労働時間に応じた割増賃金を支給する場合であっても、違法な不利益変更となるとされた訴訟があります [M社事件]。

また、働き方改革関連法の下、同一労働同一賃金を解決しようとしたところ、非正規職員との相違を是正することは違法な不利益変更であるとして、正規職員が起こした訴訟もあります [済生会山口総合病院事件]。

働き方改革関連法の施行に伴う運送・物流業界の2024年問題が注目される中、ドライバー不足が危惧されています。

ところが、ヤマト運輸が、配達を委託している個人事業主およそ3万人との契約を2024年度末に打ち切ることにしたことも、ドライバー不足ということに目を向けると、分かりにくい事態です。

いずれも時間をかけて、専門的視点でじっくり検討すれば、訴訟、事態の意味がわかるのですが、なかなかそういった時間がありません。

確かに、実務家にとって、裁判所の判例・裁判例の学習は有効です。しかし、著名な学者の教科書で、「[新入社員以下だ。もう任せられない]」、「おまえは馬鹿」等の言動を許容される限度を超えるものと判断」とだけ簡潔に紹介された場合、実際、判決文に当たってみると、いろいろな展開があり、そもそも多くの企業で容易に起こりがちな事案であって、実態は、紹介文だけからの印象とは違っているといっ

たこともよくあります [サントリーホールディングスほか事件]。

労働問題は、働き方改革が進められても、紛争の局面は変わらないのですが、世の中が大きく変動する中、変わらぬモノをきちんと把握するため、法律に加え、判例・裁判例の意味合いを理解し、事態を深掘りして、問題を解きほぐしていくことが必要となります。

当事務所では、このような視点に立って、社会保険労務士先生向けのセミナーを、近時では、後掲の内容で開催して参りました。難しい理論を説明するものではなく、実践に活かす限りで判例・裁判例の実情をお話し、現場での経験をご披露しながら進めていきます。今回も同様の視点に立ち、ご案内のとおりセミナーを開催いたします。

ぜひ、ご参加ください。

[開催セミナー例]

- 会社が、従業員の同意書への署名押印を得て定額残業代の削減を実施したのに、敗訴してしまった裁判例（東京地裁令和2年9月25日判決）を素材に
- 企業を取り巻く労務トラブル総論
 - － 残業代、問題社員、ハラスメント、解雇・雇止め・退職勧奨、労組・団交、不当労働行為、労働審判・訴訟
- 重要判例解説・名古屋自動車学校事件を軸に判例・裁判例での争点を解説
- 顧客・従業員の引き抜き、競業避止対応
 - － 退職した社員への損害賠償請求の可否・内容、退職代行による届出があった場合の法的対応も併せて
- ローパフォーマー社員の対応方法
 - － 配置転換、注意改善指導とその先の解雇対応をするうえでの法的

留意点

令和5年9月

弁護士 前 田 尚 一

社労士向けシリーズセミナー連続開催のお知らせ

【[休職・復職、退職を絡めたメンタルヘルス](#)

+[元従業員への損害賠償請求](#)】