



募集、採用、内定、入社をめぐる 法的留意点とトラブル防止対策

対 象

■人事部門等の採用ご担当者

開催趣旨

- ①企業と社員を取り巻く環境は、雇用形態、就労観の多様化等で大きく変化しており、近年の労務トラブル増加の一因にもなっています。
- ②応募者がコンプライアンスに敏感になっている昨今、思わぬトラブルを引き起こさないために、担当者には法的に重要なポイントの把握や知識のアップデートが求められます。
- ③本講座では、募集、採用、内定時や、入社後の試用期間などにおける法的留意点とトラブル防止策について、事例・判例を交えて実務的な視点から解説します。

本セミナーのゴール

継続的な法律関係である労働契約の入口の段階において、労働契約の終了段階についても意識しつつ、募集、採用、内定、入社等に関して使用者として最低限知っておきたい基本的な考え方や対応方法等について理解する。

日 時

<LIVE 配信> 2025 年 9 月 3 日(水)10:00~16:30
<見逃し配信> 2025 年 9 月 10 日(水)~9 月 17 日(水)
※見逃し配信のみのご受講でもお申込みいただけます

講 師

石寄・山中総合法律事務所
弁護士

やなせ やすひろ
柳瀬 安裕 氏

参 加 料 (負担金)

NOMA会員 35,200 円 (税込) / 名
一 般 42,900 円 (税込) / 名

申込方法

■株式会社ファシオが運営するサイト Deliveru からご受講
いただきます。
お申込みは、Deliveru、本会 HP のどちらからでも可能です

■Deliveru から申込

- ① Deliveru [https://shop.deliveru.jp/]でセミナーを検索し
- ② セミナー詳細ページにある「注文する」からご購入ください
(お支払方法:クレジットカード払い、pay-easy、コンビニ振込)
- ③ 購入後、確認メールが届きます

■本会 HP から申込

- ① 本会 HP[https://www.noma.or.jp/]でセミナーを検索し
- ② 「WEB 申込」からお申込みください
- ③ 申し込み後、確認メールが届きます。後日、請求書と参加券が郵送で届きます(お支払方法:請求書による銀行振込)

見逃し配信 & 4画面配信

KPI (Key Performance Indicator) 設定の論理的な根拠

二つのチェック

① KPI (数値目標) 設定の分析に使えるかどうか

② アクション (事業計画) を実施すると目標 (KGI) は達成できるか

資料ダウンロード

いつでもどこでも何度でも受講できる
見逃し配信付きです！

- ①見逃し配信では
 - ・見逃し配信期間でも、講師へ質問が可能です
 - ・繰り返しご受講でき、講義の復習もできます
 - ・チャプター形式で好きな場所から見返せます
 - ・倍速機能で効率よく学習できます
- ②資料はデータ提供です
- ③ご自身で拡大したい画面を選択できます。
マルチデバイスにも対応しております



NOMA HP

日本経営協会 セミナー

検索

受講方法

- ・登録メールアドレスに、受講 URL/ID 等詳細のご案内が届きます(Live 配信日の概ね 3 営業日前)
- ・カメラ、マイクのご準備は不要です
- ・テキストのダウンロードは、LIVE 配信日の3~1 営業日前にサイト内でできるようになります
- ・セミナーの録音・録画や資料の複製、お申込みいただいていない方の閲覧等は固くお断りいたします
- ・受講証明書はサイト内でダウンロードしていただけます

キャンセル ポリシー等

- ・開催日の5営業日前~当日のキャンセル・ご欠席は参加料の 100%をキャンセル料として申し受けます。
- ・天災その他の不可抗力等により講師が登壇できない場合、講師の変更または延期させていただくことがございます。

主催・担当

一般社団法人 日本経営協会 本部事務局 企画研修 G

(東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-31-11 住友不動産新宿南口ビル 13 階)

tms@noma.or.jp

申込問合せ

株式会社ファシオ



03-6304-0550(平日 10 時~17 時)



bcs-info@vita-facio.jp

プログラム

1. はじめに

(雇用社会の基本的な法的枠組みと実務上の要点)

- (1) 労働契約(雇用)とは
- (2) 民法の対等契約の原則
- (3) 労働法による修正(労働基準法等)
- (4) 判例法理による修正
- (5) 募集・採用から退職までの基本的な法的枠組みと実務上の要点

2. 募集・採用選考時における実務ポイントとトラブル防止策

- (1) 採用の自由の内容とその限界
- (2) 調査の自由とその限界
- (3) 募集・採用選考に関する個人情報の取扱い(個人情報保護法)
- (4) 年齢を限定した募集を行ってよい(労働施策総合推進法)
- (5) 男性のみを対象に募集を行ってよい(男女雇用機会均等法)
- (6) 採用選考に関して求職者から手数料を徴収してよい(職業安定法)
- (7) 求職者を紹介した従業員に紹介料を支払ってよい(職業安定法)
- (8) 縁故採用に限定してよい
- (9) 募集時(求人票)の労働条件に記載する賃金と残業代との関係

3. 採用時における実務ポイントとトラブル防止策

- (1) 採用時に明示すべき労働条件は(労働基準法・パートタイム労働法)
- (2) (1)のうち書面で明示すべき労働条件は
- (3) 採用時に取得する誓約書の内容は
- (4) なぜ身元保証書の提出を求めるのか
- (5) 戸籍・住民票の提出を求めてよい
- (6) 採用時の労働条件は、募集時に明示した労働条件と異なってもよい
- (7) 中途採用者の採用時の留意点
- (8) 非正規社員は正社員の労働条件よりも低く設定してよい
- (9) 障害者を一般枠とは別個に設けられた障害者枠で採用してよい

4. 内々定時における実務ポイントとトラブル防止策

- (1) 採用内々定はどういう場合に成立するか
- (2) 採用内々定者の法的地位は
- (3) 会社の都合で採用内々定を取り消すことはできるか
- (4) 内々定取り消しと損害賠償請求

5. 内定時における実務ポイントとトラブル防止策

- (1) 採用内定者の法的地位は
- (2) 学歴詐称を理由に採用内定を取り消すことはできるか
- (3) 会社都合で採用内定を取り消すことはできるか
- (4) 内定辞退者への対応
- (5) 入社前研修実施の注意事項
- (6) 入社前研修と労災適用の可否
- (7) 入社前にレポート提出を求められるか

6. 試用期間における実務ポイントとトラブル防止策

- (1) 試用社員の法的地位は
- (2) 試用期間はいつまで設定できるか
- (3) 試用期間中は社会保険に加入させなくてもよいのか
- (4) 本採用拒否できるとき、できないとき
- (5) 試用期間の途中で本採用拒否できるか
- (6) 試用期間中と休職制度

7. インターンシップ制度活用と試用社員とのトラブル防止策

- (1) インターンシップ制度とは
- (2) インターンシップは労働者か
- (3) インターンシップと労災適用の可否
- (4) インターンシップ受入れの際の留意点

※最新の動向・情報を盛り込むため、内容を一部変更させていただく場合がございます。

講師紹介

石寄・山中総合法律事務所 弁護士

【講師略歴】

2009年 神戸大学法学部卒業
2011年 東北大学法科大学院修了。司法試験合格
2012年 弁護士登録(第一東京弁護士会)
2013年 石寄・山中総合法律事務所入所

主に、人事労務(個別労使紛争、集団労使紛争、労働災害等)を中心とする企業法務を手がけており、団体交渉・各手続きへの立会等の実務対応にも携わることで、実務感覚の伴ったリーガルサービスを提供することを心掛けている。

著書に『懲戒権行使の法律実務<第2版>』(共著、中央経済社)がある。

やなせ やすひろ
柳瀬 安裕 氏



メールマガジンのご登録



新規講座や申込を開始したセミナーを定期的にご案内しております。ご興味のある方はぜひご登録をお願いいたします。



メールマガジン登録用 QR

登録はこちら→

※年間の講座スケジュールを本会 HP で公開しております。

TOPICS 事業のトピックス

本会 HP 画面です

民間向けセミナー:

令和6年度(2024年度)年間開催計画

本部事務局(東京) 関西本部 / 中部本部 / 九州本部 / 北