

労務・経営問題、知っている者だけが勝ち残る！

社長の悩み、即刻解決！！

緊急開催

～激動の時代を勝ち抜く～

経営者・又は奥様へ

30名定員になり次第締切

“最新” 退職金問題・経営課題解決セミナー

- 日時 **3月2日(火)**
13:30~16:30 (開場:13:15)
- 場所 **アクロス福岡**
2Fセミナー室1
- 参加費 **お1人様5,000円(税込)**
- 定員 **30名**
※定員になり次第締め切らせていただきます。
- 参加資格 **経営者・奥様・役員以外のご参加はお断りしております。**
- 名刺交換 **当日は参加された皆様同士で名刺交換をする時間を設けますのでビジネスにお役立てください**
- 無料相談会 **3月3日(水)に個別無料相談会を開催します。別途アンケートにてご希望のお時間を調整します。**
時間:各社1時間 費用:無料

講師
社会保険労務士
岡 弘己

株式会社ブレイン・サプライ代表取締役

主催



賃金・退職金連絡協議会九州事務局

■ セミナープログラム ■ (抜粋)

第1部 「退職金問題が経営に与える影響について」

1. H20年~H22年の法改正と対策について
2. これだけは絶対押さえてください!! 助成金支給要件のイロハ
3. 適年・中退共・厚生年金基金、成立の背景と今後の流れ。
4. 退職金の前払も検討! 現状の制度の早期改定対策とは?
5. 事業承継・相続対策とキャッシュフロー対策としての計画的な退職金準備のために...
6. 退職金は貢献度ポイント制へ... 去り際のトラブル防止策とは?
7. 会社への貸付金は相続対象! 事前対策は必須です。

第2部 労働時間と「残業代未払い」の対応策

1. H9年の1週40時間制定時に経営者が対応すべきであった重要事項
2. 正しい残業単価の算出方法とは?
3. 「事業場外労働時間制」を最大限有効活用することが大事です。
4. 「固定時間外手当」の考え方は?
5. 労働品質の向上に向けた能力ポイントの算出方法について
6. 社長が本気で「時間管理」の意識をもつと、不要な残業は激減!!

第3部 労務トラブルに対応する「就業規則」とは

1. “ウイルスを発病させないこと”これが就業規則作成のポイントです。
2. 「社員採用」で失敗している会社が多数。採用時のポイントとは?
3. 服務規律は「ここまで書くか?」というぐらいまで書くことが重要です。
4. 「制裁規定」は、数多く。始末書の徹底活用を!
5. いきなり「お前はクビだ!」は“デンジャラス”。手順を踏むことによつて危機回避を!
6. 最重要「入社時のフィルターの強化」
7. 「女性活用・高齢者雇用・新卒採用」高利益会社のキーワード!
8. パートタイマーさんは会社貢献度No1選手!! 更なる活用を!
9. 「会社の秩序を乱す」社員には、どう対応したらよいのか?
10. 「名ばかり管理職」といわれないための基準とは?
11. 「精神疾患」社員に対する対応と「休職期間」の設定方法について。
12. 「セクハラ防止規程」は優秀な社員の採用には必須。
13. 不明確な手当が大きなリスク。実態に合わせた賃金の支払いを...
14. 社風醸成に必須? 入社式と退社式の重要性!!
15. 「労働の対価=賃金」、「業績の対価=賞与」、「社長の愛情=退職金」
16. 評価すべきは「頭の中を空っぽにできる」社員です。

セ ミ ナ ー セ 参 加 申 込 書

このまま切り取らずに **FAX:0120-64-9353** へお送り下さい。

貴社名			
ご住所		電話	
業種		従業員数	
ご参加者		役職名	
ご参加者		役職名	

本参加申込書に記入いただいたお客様の情報については、本セミナーと関連する情報提供に使用し、個人情報の保護に関する法律(個人情報保護法)その他関係法令・ガイドライン等に従って取り扱います。

～先延ばしはNG!～

『定年65歳時代の退職金問題』『名ばかり管理職』『未払い残業』『不当解雇』『ルールを無視した有休消化後の退職』或いは『ワークライフバランス』、さらには銀行の『貸し渋り』等。最近よく耳にするテーマです。

社内ルールを未整備の状態のままこの問題に直面すると、人と金銭の社外流出につながります。社内ルールを“治療型”から“予防型”へ。これが喫緊の課題です。想定外の“リスク”を減らし、今後の会社運営に大きな禍根を残さないために「退職金問題・経営課題解決セミナー」を開催いたします。本セミナーは、経営者の皆様にとって、まさに現状の経営課題に対応できる内容となっております。

「生涯現役社会へ」…今にも聞こえてきそうなフレーズですが、経営の実態を知る者にとっては重いテーマです。今後はそれに見合った新しい退職金制度の構築が必要です。また「**雇用対策の強化**」というフレーズもここ最近、新聞をはじめ各メディアでの見出しを目にする機会が多くなってきています。労基法は2年に一回くらい大きな改正があり、その度に企業の労務費は増大していきます。経営の現場の本当の実態をご存じない方々が、法律の改正にエネルギーを注いでいるという現実は無視できません。

さらに、新BIS規制の影響で、「**貸し渋り**」という言葉がまたもや復活してきました。金融機関からの資金の借入は、人体で例えると血液のようなもので、会社の存続には不可欠の要素ですが、不良債権の増大で、いくら増資しても追いつかない金融機関は、やむを得ず何らかの手を打つてくるのが想定されます。

一方、最近よく目にするようになった見出しが、**「〇〇株式会社がワークライフバランスの導入を検討」**

ワークライフバランスとは、昨今のような景気悪化による売上減への対応策として、企業が雇用維持のために各社員の勤務日数を減らし、社員がその時間を家族で過ごしたり自己研鑽をして【仕事と私生活との両立】を図ることを目的とした制度です。多くの企業が導入についての検討をはじめております。

しかし、経営者がいくら真剣に社員の福利厚生を考えても、それが通じない非常識な社員がいることも事実です。過去の労働問題の多くは、ごく僅かの一部の“経営者と労働者”が起してきた歴史です。給与の激減などの不平・不満が溜まり、会社のアラ探しを始めて攻撃してきたらどうされますか？社長が「カッ」となって、攻撃してきた社員を解雇処分にしたらもっと大変なことが起こりかねないです。

平成16年に労働基準法が改正になり解雇を行う場合は「合理的な理由が必要」となりました。また平成20年には「労働契約法」と「パートタイマー労働法」が改正されました。今後益々社長の感情で社員をクビにすることが、できなくなったわけです。

しかし、あらかじめきちんと「社員と会社のルール」を定め、規範作りに努めている会社は、そのような問題は発生しにくくなります。「治療」より「予防」に注力することによって、かかるコストを1/3～1/5に削減すべきです。

そこで今回、最新の法律改正や国の雇用維持方針に対応し、会社の様々なコストを経営の維持のために有効活用するための「**退職金問題・経営課題解決セミナー**」を開催いたします。会社と社員とのルールである「**就業規則**」と社員在籍中と退職間際の功労についての評価の対象である「**功労一時金・退職金制度**」の設計について、経営者の立場から解説します。

繰り返しになりますが、「**経営者の立場**」から、というところがポイントです。

講師紹介： **岡 弘己氏** 社会保険労務士・株式会社ブレイン・サプライ代表取締役



関西大学卒業後、三井住友海上火災保険(株)に入社し福岡・大阪・東京本社の各営業所にて企業営業を担当。2001年より本社法人営業推進部にて、中堅企業の人事労務についての営業支援を担当し、厚生労働省助成金を活用した人事労務のコンサルティング営業を実施。

2008年4月に株式会社マックコンサルタンツの代表取締役に就任。経営相談に応じた企業は、実に3000社に及び、数々の人事労務に対する諸問題の他、経営に関する相談にも応じる。

2009年6月より株式会社ブレイン・サプライの代表取締役に就任。積極的なセミナー講演や数々の案件を解決する他、新規の事業展開活動などに手腕を振るう。現在までに50社以上の企業と契約中

主催：  **賃金・退職金連絡協議会 九州事務局** <http://www.kyougikai-g.com>

賃金制度(各地域の実在賃金・評価制度)・退職金制度(適格年金問題・確定拠出等)及び最新の雇用問題・就業規則・退職金規定や職場のメンタルヘルス等の各分野で卓越した実績を誇る社会保険労務士のみを厳選した全国組織のネットワークです。当協議会認定のコンサルタントが中小企業経営者の皆様に最新の情報と解決方法をご提案いたします。

九州事務局：福岡市東区香椎駅前3-22-31-402 担当：山室(やまむろ)緊急連絡先090-1609-1631

東京事務局 東海事務局 関西・北陸事務局 九州事務局 西九州事務局 南九州事務局