

「理に合っているのに説明できない」状況をいかに回避するか？

— 労働争議証拠の全プロセス管理実践

中国語セミナー招待状

【背景】

2025年労働紛争処理ルール改正に伴い、また、司法実務における証拠の「三性」（真実性・関連性・合法性）に対する審査基準がますます厳格化しているため、企業の労務管理において、証拠不足、形式面の瑕疵が敗訴の原因となるケースが相次いでいます。特に日系製造工場等の緻密な管理を重視している企業の中には、どのように日常業務の中から証拠を一貫して管理・把握できるかが、管理者にとって必須の能力となってきました。

本セミナーでは、実例の検証を通して、裁判所による証拠の採取選択基準を詳しく説明した上で、証拠の種類・収集・確定の方法を体系的に説明します。これにより、紛争発生前に証拠面での備えを徹底し、紛争発生後も冷静かつ適切に対応できるように管理者をサポートいたします。

【内容】

一、労働争議事例から見る証拠の収集及び確定の重要性

1. 典型的敗訴事例検証：なぜ「理に合っている」のに、裁判に負けたのか？
2. 証拠不足・無効となるよく見られる事例及び法的な結果
3. 裁判所による証拠の「三性」（真実性、関連性、合法性）に関する基本的な審査基準
4. 労働紛争事件における裁判官の証拠採取選択に対する偏好と裁量論理

二、労働争議における「証拠」の種類

1. 書面証拠：労働契約書、勤務記録、給与明細、就業制度等。
2. 電子証拠：打刻記録、職場グループチャット記録、電子メール、システム操作ログ等
3. 証人証言、音声・映像資料等のその他の証拠の適用条件と効力
4. 製造工場に多く見られる紛争例の核心証拠リスト（例：残業争議、懲戒解雇、労災認定等）

三、証拠の収集・確定戦略

1. 日常管理における証拠収集：工場生産現場に合った実務的手法
2. 証拠の確定・保全：滅失・改ざん防止のポイント（署名、タイムスタンプ、公証等を含む）
3. 電子証拠の適法な収集と確定：打刻システム、サーバーデータ、WeChat チャット記録等
4. 証拠の整理・保管：標準化プロセス及び日系企業向けの管理提案
5. 労働紛争発生後の効率的な証拠の補充と対応方法

【対象】 企業管理者、人事行政部門担当者、法務担当者

【言語】 中国語

【日時】 2026年4月23日（木曜日）14:00～16:00

【費用】 480 元/人（税込）

※弊社と契約中の企業様は 2 名まで無料となります。

【場所】 東莞市南城街道会展北路 1 号 東莞市会展國際大酒店 4F V6 會議室

【申込先】 下記 QR コードまたは URL からお申し込みください。

<http://p0u.cn/f/q5sb5e>



<お問い合わせ>E-mail : tjcc@tjcc.cn Tel : 0769-22817500（尹）

【申込締切】 2026 年 4 月 21 日（火曜日）

【講師】



曹漢星

TJCC HR 顧問

TJCC 人力資源高級經理/人力資源顧問

- 一級人力資源管理師
- 二級心理諮詢師
- 高級人力資源法務師
- 20 年余り人力資源管理に従事し、台湾系企業、香港系企業、民間企業、外資企業の人力資源マネージャー、人力資源總監、コンサルティングなどの職務を歴任。人力資源各領域の総合診断、分析、運用及び賃金、業績、組織職責、企業文化等の体系建設と導入に長け、特に組織最適化、賃金、業績等の面で多くの管理経験を積み、多くの成功事例を有する。人力資源管理法の解釈と実践を熟知し、企業と提携し、労使問題の処理を成功させ、優れた運用効果をあげている。