



令和5年受講

労働基準法を知っていれば、就業規則を作れると思っていましたが、民法やほかの法律を知っていなければならないことがよくわかりました。

もっともっと、深く法律を学びたいと思いました。

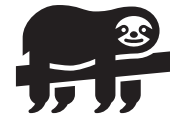


令和3年・6年受講

令和に入ってから2回受講しました。最初のときは、正直、わからないことがどこなのかわかりませんでした。回を重ねるごとに理解できたことに驚きです。

セミナーでいただいたすぐに使える書式が重宝しています。

受講生の声
(抜粋)



令和4年受講

河野先生と同じ社労士と名乗るのが恥ずかしいです。先生はどれだけ勉強されたのでしょうか。どれだけ勉強すれば、自信をもって法律を話せるようになるのでしょうか。資格を取ってからつくづく私は怠けていたと感じました。



令和5年受講

河野先生は、幅広い知識をお持ちで、講義を飽きさせません。

3日間のセミナーは長いかと思いましたが、まだまだ聞きたいと思わせる内容がすごいと思います。「帰責事由」と「保護事由」はバッチリです。

講師
プロフィール

河野 順一
Junichi Kouno



社会保険労務士、行政書士、経営コンサルタント、
東京法令学院学院長、河野順一事務所所長、
株式会社日本橋中央労務管理事務所会長、
NPO法人個別労使紛争処理センター会長

社会保険労務士の黎明期より、50年の独立開業のキャリアを持つ。また、労働法関連の入門書から専門書まで、250冊以上の著作があり、機関紙上での論文も多数。

「明日死ぬと思って生きなさい、永遠に生きると思って学びなさい」
マハトマ・ガンジーの言葉を借り、最新判例と事例を探究し、身につく解決能力をあますことなく伝える「就業規則の作成セミナー」は、法律を学んできた者でもカルチャーショックを受けること必至。その魂の講義に、リピーターを続出し、また実践ですぐにでも使えることから、本セミナー受講者からは、多くの優秀な後進を業界に輩出している。

そして、趣味が多彩である。

読書は勿論のこと、プロ野球、相撲といったスポーツ観戦、映画鑑賞は、時代劇から、男はつらいよ、ヤクザ映画まで、何でも見る。特に、ゴッドファーザーとロッキーは何度も見てもいいと述べる。また、動物が好きで、動物園へは足しげく通う。特に、自身がしし座であることから、百獣の王「ライオン」がお気に入りである。最近、腕時計や懐中時計を収集することにはまっている。珍しい時計をお持ちの方と、時計談義ができることを楽しみにしている。

セミナーについての
お問い合わせ

TEL: 03-3292-7849
MAIL: seminar@tokyohorei.co.jp

東京法令学院

〒101-0062
東京都千代田区神田駿河台1丁目7番10号 YK駿河台ビル5階
受付時間: 10:00-18:00 (土日祝除く)

社労士歴50年

労働法の伝道師

河野順一が伝承する

原

点

回

帰

就業規則の 作成セミナー

Phoenix

「労務トラブルから、

会社を守れ!!」

労働者は、「法律」と「労働基準監督署」が守ってくれる。

では、会社と社長は誰が守るのか？

それは、「就業規則」と「社会保険労務士」です。

せっかくとった国家資格を、十分に活用していますか？

「資格」を「死格」にしてはいけません。

今こそ「原点回帰」。使える、就業規則の原点に立ち返りましょう！

労務トラブルから会社を守る!! (講義の一例)



事例1 業務限定職種採用を理由とした、職務拒否は許されるか

運送業者に雇用されたトラックドライバー。口頭で、20トントラック専用ドライバーとして契約し、以後20年、仕事に従事した。物流の形態が変わり、大型車の需要がなくなったので、中型車以下のトラック乗車に変更をお願いしたが、ガンとして聞き入れない。合同労組に加入し、会社に嫌がらせをする労働者をどうする!



事例2 バス運転手が、運賃千円を。1200万円の退職金の行方は?

運転手として29年間勤務した労働者が、運賃1000円を着服。ドライブレコーダーから、事実が発覚し、定年退職目前で、懲戒解雇処分。これまで無遅刻無欠勤で勤務してきたものだが、懲戒解雇を受け、1200万円の退職金が、全額不支給になった。これを不服として、労働者が裁判を起したが、何方の言い分に分があるか?



事例3 旅行会社社員が在職中、同業他社に1000万円の顧客を紹介

旅行会社の従業員が、給料アップを条件に、移籍を打診される。現会社の大口顧客を、新しい会社に紹介する約束で、転職を決める。

従業員は、現会社の大口、総額1000万円の顧客を、新会社に紹介した。この従業員と、競業会社に対する対応はどうするべきか。大口顧客は取り戻せるか? 刑事・民事の両面から切り込む。



事例4 「リベンジ退職」をさせないためには

職場で上司とのトラブルがあり、その労働者は会社を困らせようと、腹いせに退職してしまった。突然、辞められてしまったので、引き継ぎが不充分であり、業務が混乱してしまった。

このような退職を防ぐためにはどうしたらよいのか? また、「リベンジ退職」されてしまったらどうしたらよいのか?



その他... 「誓約書」・「始末書」などを書かせることの意味

懲戒や、契約変更の場面において、労働者から文書をとらなければならないことがある。労使双方が、確認していた、あるいは知っていたということが客観的に証明できるものであることから、何かあったら書面にしておくことは大切だ。

ただし、本人に意思に反して書かせた場合には、証拠能力は無効となる。その際どうしたらよいのか?

モデル就業規則と差別化を図る! オリジナル就業規則の、逐条解説で学ぶ!

第1条 (目的)

1 株式会社●●●(以下「会社」という)は、会社の目的遂行と会社秩序の維持、及び正社員(以下「従業員」という)の労働条件の向上を目的として、この就業規則(以下「本規則」という)を定める。

第2条 (会社と従業員との関係)

1 就業規則の意義

労働者が安心して働ける明るい職場を作ることは、事業規模や業種を問わず、**すべての事業場にとって重要**。そのためには、あらかじめ就業規則で労働時間や賃金をはじめ、人事・服務規律など、**労働者の労働条件や待遇の基準をはっきりと定め**、労使間でトラブルが生じないようにしておくことが大切。

第3条 (適用範囲)

本規則を適用する範囲を示し、その範囲外となるものを除外する。

(1) パート・アルバイト

労働者10人未満の会社で就業規則は必要ですか?	必要です。大きな会社でも、小さな会社でも、人の集まりである以上、 労務トラブルは起こります 。
一度作った就業規則に、メンテナンスは必要ですか?	法改正の都度、また、就労の実情に合わなくなったタイミングで必要です。
モデル就業規則ではだめですか?	モデル就業規則では、 労務トラブルから会社を守ることはできません 。

(2) 有期労働契約

2 就業規則の作成と変更

就業規則を作成し、又は変更する場合の所轄**労働基準監督署長への届出**については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の署名又は記名押印のある書面(意見書)を添付しなければならない(労基法第90条)

(3) 定年退職者のための就業規則

就業規則の作成と変更には、労働組合などの合意が必要ですか?	法は、意見を聞くことを求めており、 合意までは必要としていません 。
労基法には、届出・許可・確認といった文言が出てきますが、区別ができません。	法律の 定義は、その違いをしっかりと把握 しておくことが大切です。無効・取消等も大切。
署名記名が必要なのはなぜですか?	当事者本人が、その意見書を記したことを客観的に証明することとなります。

第4条 (規則の制定)

会社及び従業員が遵守すべき事項を定める。

第5条 (就業規則の適用)

1 本規則は、従業員に適用する。

2 従業員は、本規則を遵守する。

3 労務トラブルと就業規則

労務トラブルと、就業規則は、密接不可分な関係です。労働契約は、労使の約束事ですから、ひとたびトラブルが生じた場合、その約束が記された就業規則が紛争解決のよりどころになります。労基法で定められた強行法規の部分は、労使間で変えることはできませんが、その他の部分は、公序良俗に反しない限り、労使で自由に決めることができます。**労働基準法6割、民法4割**と言われる後者の部分で、如何に会社を守る就業規則が作成できるか...これこそが、社会保険労務士の腕の見せ所です。

第6条 (労働契約)

本規則に定められた事項は、労働契約の条件となる。

第7条 (就業規則の解釈)

本規則の解釈は、労働者に有利とする。

第2章 採用

第8条 (採用選考)

1 会社は、入社を希望し次の書類を提出した者の中から、書類選考、面接試験、試験選考その他会社が定める一定の選考審査に合格した者を採用する。ただし、会社が指定したときは、下記の提出書類のうち一部を省略できるものとする。

結したも

るもの明

業務に従

間経過し

必要とす

る嘱託社

がある場