

充実の内容！受講しないともったいない！！
3日間で「今」必要な情報をすべてお伝えします！

<p>1st day 就業規則を作成するための基本法と各種規定の特典に関する講義</p> <p>「労使トラブルは、労基法では解決出来ない！」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法律の体系について ●入門 社会保険労務士としての憲法と人権 ●入門 社会保険労務士としての民法・司法訴訟法 ●入門 「保護事由と解雇事由」 <p>「キャリアアップ助成金用の就業規則」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●キャリアアップ助成金の制度概要 ●助成金活用と、稼げる営業例 ●助成金申請までのフロー完全解説 <p>「働き方改革の以下の規定を河野順一流で伝授」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●固定残業代を適切に設定した就業規則規定例 ●「同一労働同一賃金」ガイドラインに対応した就業規則の見直しポイントと「非正規従業員就業規則」規定例 ●有期契約労働者の無期転換に係る規定例 ●効果よく仕事をするための、テレワークの実態とその規定例 ●副業禁止から副業容認へ、副業規定例 ●勤務インテグレーション制度に係る規定例 ●変形労働時間制、裁量労働制を駆使した、柔軟な労働時間制への応用規定例 ●メンタルヘルスマネジメントとセクハラ、パワハラ、過労対策規定例 ●子育て介護の両立支援に係る育児介護規定例 ●労働時間と生産性を上げるための人事考課規定例 <p>「今回の特集に関する講義」</p> <p>固定オリジナルテキストを用いた、今回だけの特別講義。最新の労働事例を就業規則作成にどう反映させるかについて、丁寧に講義！</p>	<p>2nd day 基本的な就業規則の作成方法と問題社員対策</p> <p>「改正労働基準法の基礎知識」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働基準法の改正点 ●法改正に伴う争点 ●法改正に伴うチェックポイント ●改正に対する今後の課題 ●就業規則への反映・規程別へ研究 ●協定例 <p>「労働契約の法的性格」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●民法における契約とは ●契約自由の原則、契約成立、解除 ●労働契約の本質とは ●労働契約法と就業規則 <p>「有期契約労働者への対応」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働契約法の改正点 ●無期労働契約への転換 ●禁止例・労働条件通知書 <p>「就業規則の作成方法と基礎知識」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法的性格 ●就業規則の効力 ●労働協約・労働契約の関係 ●作成の流れ ●期別 ●採用、服務規程 ●労働時間 ●休日、休業、休業 ●退職、解雇 ●表彰、罰則 ●安全衛生、規則 ●賞金規定 ●育児 ●介護規定 ●出張規定、慶弔規定 等々 <p>「個人情報保護法に対する就業規則および各種規定」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●個人情報保護法の目的 ●就業規則制定方法 ●守秘義務、違反への対応 ●秘密保持契約 等々 	<p>3rd day 残業代請求・高齢者雇用などに関する就業規則の考察・検証</p> <p>「問題社員への具体的対応策(1)」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●遅刻や欠勤を繰り返す社員 ●経歴詐称 ●勤務時間中にメール ●退職後に不正が発覚する社員 ●職務怠慢等で規格に届かない社員 <p>「問題社員への具体的対応策(2)」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●機密データを持ち出す社員 ●退職理由を要を請求する社員 ●就業禁止義務違反 ●上司や会社を誹謗中傷 ●イロカード/レッドカードの出し方 等々 ●労働組合への対応 等々 <p>「高齢者雇用への対応」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●法改正による変更点 ●就業規則への規程例 ●継続雇用制度をめぐる問題 ●定年引き上げによる賞金カット <p>「残業代請求への対応」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●労働時間認定の問題 ●時間外労働割増率の問題 ●管理監督者への範囲の問題 ●割増賃金と消滅時効の問題 ●賞金と割増賃金の関係 ●不必要な残業をする社員 ●定額残業代の導入形態 ●就業規則への規程例 等々 <p>「震災・災害時規程」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●震災 ●災害時規定例 ●節電による休業の場合の規程 ●臨時の会社カレンダーを作るには
--	---	--

河野 順一 の就業規則セミナー

わずか3日間で50万円以上の就業規則が作れる!

Message



企業にとって一番重要な業務は、就業規則の作成と言っても過言ではないでしょう。しかし、企業の担当者いきなり「就業規則を作れ」と言っても、それは難しいことではないでしょうか？

そこで、河野順一の仕事就業規則作成セミナーです。あらゆる労使トラブルから守る盾となる就業規則の作成法を、河野順一が、最新の法改正や豊富な体験談、他では決して教えてくれない知識をもとに、3日に渡って伝授します。

本セミナーを受講すれば、誰のものでもないオリジナルの就業規則を作成出来るようになります。わかりやすく熱意のある講義、最新の法改正への素早い対応から、本講義のリピーターも絶えません。

東京法令学院長・社会保険労務士・行政書士 講師：河野 順一

1式10万円で作成可能！有期契約労働者の無期転換ルール対策規程

パート・アルバイトを雇用される会社は絶対要対応!!

- 平成30年4月の無期転換、準備はお済みですか？
- ①無期転換の概要 ……例えば1年ごとの期間を区切った契約を更新しているアルバイト・パートの方がいる場合、無期転換の雇用期間に転換する場合があります(法改正事項)。
 - ②最速で平成30年4月にはそのような人が出てきます!
 - ③重要なのは、無期転換をした後のルール決め・就業規則の改定です。…改定・ルール決めをしておかないと、無期になった人たちは定年が無いので、労使トラブルの可能性が極めて高いです。
 - ④更に、例えば定年後再雇用でも無期転換の危険性があります!その場合、役所への届出も必須です(第二種計画)。
- これらの対策を1式10万円以上で作成できる無期転換セットを伝授!

ご参加者様からの声 ※他にもたくさんのお声をいただいております。

<p>H24年/28年受講 社会保険労務士 HK氏</p>	<p>河野先生の講義は以前も受講しており、その時に合わせた最新の知識を得ることが出来ます。また「キャリアアップ助成金」などのクライアントから求められる雇用助成金の提案方法なども丁寧に教えてくれます。「就業規則の作成費用は助成金で賄えますよ。」この一言で、河野先生直伝の「スペシャル就業規則」をお客様に言い値で売ることが出来ます。</p>
<p>H25年受講 社会保険労務士 KY氏</p>	<p>二十数年前、私が社労士として独立開業した際、河野先生と出会いました。「社労士とは法律家である」の言葉を胸に打たれ、現在に至るまで私の社労士生活の指針となっています。私自身も、数年一度は河野先生の講義を受けているのですが、今回は事務所の新入社員に研修も兼ねて講義を受けて貰いました。出張、目を輝かせ講義の感想を語る職員が立ち回り盛りだくさんというものです。毎回「事前に〇〇に申請しておけば、賞金費用の〇〇助成金の支給対象にする事が出来ますよ。」</p>
<p>H18年受講 社会保険労務士 DK氏</p>	<p>私は労働経験がなく独立開業をしたために、たまにクライアントから「就業規則作成依頼」をいただいても見送りが高く言う事ができず、安く安く言う事でクライアントから不信感を持たれるという悪循環に陥っていました。そこで置かざるを得ない受講したが、この河野先生一歩の就業規則セミナーです。在職中ならチームの予備生に、セミナー生でもか解らない先方にとっておの経験談、そして先生の溢れんばかりのパワーを吸収したのです。先生のセミナーを受講した後は、自分に自信を持ってクライアントに提案することができ、作成費用もダンピングせず受託出来る様になりました。</p>
<p>H27年受講 社会保険労務士・FP SR氏</p>	<p>初めて河野先生のセミナーを受講しました。最初はいただいたテキストのボリュームに圧倒され、果たして3日間無事についていけるか不安でいっぱいでした。しかし、講義が始まっていくとそれは杞憂に過ぎない事がすぐにわかりました。講義内容は母語でわかりやすく、且つ手厚なる知識のおさらいや詰め込みではなく、法律の解釈を学ぶこと出来るものでした。先生の機能的な語り口にくわい引き込まれ終わってしまいたいという程の3日間でした。地元に帰りテキストをよく読み、活用クライアントにフィードバックしていきたいですね。</p>

セミナーについてのお問い合わせ
Tel: 03-3292-7849
Mail: saminar@tokyohorei.co.jp

東京法令学院
〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1丁目12番3号 第一アミビル1F
受付時間: 10:00-18:00[土日祝除く]

監督官大增員時代の残業代請求と 是正勧告の現状から問題点・解決策まで

平成の労働法改正、『働き方改革』が叫ばれる現在。 さらに企業に押し寄せる残業代パブルの波

消費者金融業界を襲った「過払い金返還請求」の激増については、皆さんもニュース等ですでにご存知だと思います。消費者金融大手のアイフルが倒産の危機に追いやられたのも、この「過払い金返還請求」の激増により業績が悪化した為です。

しかし、これは対岸の火事ではありません。次に狙われているのは、企業への「残業代請求」なのです。労働者の代理人とな弁護士・司法書士から見ると、「残業代請求」のメリットは次のような事が考えられます。

- 働き方改革によって、世間の残業への目が厳しくなり、訴える心理的ハードルが低下
- 残業代請求は、労働者保護の観点から、企業側の反論が認められにくい
- 単純な計算で請求額が確定できる
- 企業への請求であるので、回収のリスクが低い

すでに、電車内の広告やインターネットのキーワード広告にも残業代請求を促すものが見受けられます。また、是正勧告により、過去2年間遡って、しかも集団で当時の水準で残業代支払いの勧告をされたなら、間違いなく会社の屋台骨は揺らぎ下手をすれば倒産の憂き目を見る事になります。

今後求められるのは、残業代請求をはじめとする 「労働時間」の知識、是正勧告に的確に対応できる力

さらに！この「働き方改革」は残業抑制だけを指したものではありません。いわゆる企業の単位時間当たりの「生産性」を向上させ、国力を増強することに主眼があるのですから、もはや厚生労働省だけの範疇に事は収まりません。熾烈なライバル企業との戦いに勝つためには、顧問先の「働き方改革」を断行し、顧問先の「生産性」をあげるための労務管理が必須です。そのための河野順一流10大規定例をご紹介します。

売上UP! 会社にお金を呼び込む！最大1,080万円受給できる キャリアアップ助成金のノウハウを伝授！

営利団体を顧問先を持つ社労士にとって、助成金などのお金のお話を顧問先の事業主にしないことは、逆に信頼を失う結果となります。また助成金は、労務管理そのものが適法でないときに受給できないため、社労士の必要性をアピールするチャンスです。現状に即した就業規則が無ければなりませんので本セミナーで学び、しっかりしたものを助成金と合わせてご提案しましょう。



充実のテキストも 毎回恒例のバージョンアップ!

2,000ページ以上におよぶ、特製テキストでの解説をもとに、数多くの文例を記載した規定例集で、あらゆるリスクを回避する盤石の就業規則が作成可能となります！！

■計算例
年間平均月所定労働時間160時間、基本給27万円の労働者の場合
1. 金額設定の場合→期間数を算出す
例) 基本給27万円のうち、固定残業代として3万円を支給する。
①「通常の労働時間当たりの賃金」を算定 (270,000円÷30,000円)×160時間=1,500円
②「割増賃金率」を算定 1,500円×1.25=1,875円
③「時間外労働時間数」を算定 30,000円÷1,875円=16時間 → 労働者に提示
2. 時間設定の場合→金額を算出す
例) 基本給27万円は、16時間分の固定残業代を含むものとする。

具体的な数字を用いて、分かり易く解説しています。

■規定例①:
(無期転換後の労働条件)
第△△条 第××条により期間の定めのない労働契約へ転換される った従業員については、「正社員就業規則」を適用するものとする。
■規定例②:
(無期転換後の労働条件)
第〇〇条 第××条により期間の定めのない労働契約へ転換される った従業員についても、本規則は引続き適用されるものとする。た 止めの基準等を定めた第□□条は適用されないものとする。
2. 前項の他、定年に関しては、正社員就業規則第××条を準用する ものとする。

最新の法改正についてもしっかりと解説をし、それに対応した就業規則の規定例を紹介します。

■規定例
例① 自己の職務に関すると言を問わず、会社の内部の事項または業務上 等にかかる事項または会社の不利益となることを他に漏らさないこと。
例② 社員は会社の業務ならびに社員自身の身上に關し、その職務上知りえた事項 在職中はもちろんで退職後といえどもたりに公表してはならない。
例③ 職務上知り得た会社の業務の方針、重要事項等の社内機密及び会社の の事項を外部の人に開示したり、開示する書類を見せたりしないこと。また、開 示内容を各務の個人に開示されないよう努めること。
例④ 社員は、会社の機密にかかわる事項について許可なく他に漏らしては ならないこと。また、退職後においても同様であること。
2. 前項の機密保持について、社員は別途定める企業機密管理規程を遵守する ものとする。

テキストでの解説をもとに数多くの文例を掲載した。規定集で、具体的に条文を作成できます。

■関連判例
【工業事件(東京地判 平11.11.15)】
【事案】理由なく職場で個人攻撃をするなどとして出勤停止処 置が行われ、右処分に関する処分状は偽物であるなどと強弁して出 勤停止の行為を行ない勤務態度不良で論旨解雇されたのに対して、 雇であるが、定年退職前に退職したもので早期優遇退職金が であるとして、右の退職金を請求したケースで、論旨解雇に が支給されないことがあり、本件はそれに当たるとして請求

就業規則の各記載事項について、根拠となる法律の解釈を解説します。判例を掲載し、具体的な事例について考察します。

※画像は、今回使用・配布するテキスト・参考資料の数々(予定)です。

河野 順一 の
就業規則セミナー

働き方改革

『同一労働同一賃金』原則と就業規則の見直し

～点検項目と留意点～ 他11大規程例

- 1 兼業・副業の許可等に関する規定例
- 2 在宅勤務型テレワークに関する規定例
- 3 有期契約労働者の無期転換に係る規定例
- 4 子育て・介護両立支援に関する規定例
- 5 「固定残業代制」に関する規程例
- 6 「勤務インターバル制」に関する規程例
- 7 4大ハラスメント防止に関する規程例
- 8 過労死等の防止に関する規程例
- 9 「プレミアムフライデー」に関する規程例
- 10 「人事評価」に関する規程例
- 11 変形労働時間制・裁量労働制等に関する規程例

平成の労働法大改正に
満を持して臨む！

法令学院史上最強のボリュームテキスト！

法改正は、就業規則の改定の提案の端緒となります。
改正の大波から顧問先を守るため、
そして収益を上げるため、提案のためのヒントが満載！！



※写真は、今回使用・配布するテキスト・参考資料の数々(予定)です。

講師紹介



河野 順一 / Junichi Kono

1946年8月生まれ

社会保険労務士、行政書士、経営コンサルタント、NC労務グループCEO
河野順一事務所所長、東京法令学院長、NPO法人個別労使紛争処理センター理事長
労働保険事務組合全国企業連盟(厚生労働省認可)専務理事

社会保険労務士の黎明期より、40年の独立開業のキャリアを持つ。

社会保険労務士・行政書士・人材紹介業等、多数の組織からなるNC労務グループの代表にして、労使紛争解決アドバイザー(商標登録済)として1,000件以上の重篤な労使トラブルを解決。就業規則を核に、労使双方が社業に邁進できる仕組みづくりを提唱し幅広く経営全般にかかる指導業務を行っている。

また労働法関連の入門書から専門書まで、200冊以上の著作があり、機関紙上での論分も多数。そして社労士や弁護士等の専門家、企業の人事労務担当者に向けたセミナーを開催。

社労士協会や銀行、ロータリークラブ等の各種団体においても公演を行い、そのパワフルな語り口、脳裏に刻まれるパフォーマンス、かみ砕いた分かりやすい解説は、聴衆を魅了している。平成27年9月には、京王プラザホテルにて「成功者の会」と題して顧問先等300名以上が参加したパーティーを催し大盛況となった。

「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、齢70にして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、法律を学んできたものでもカルチャーショック必至。その魂の講義に、リピーターが続出し、すぐにも実践で使えることから、多くは優秀な後進として業界に輩出されている。



桑原 敬 / Takashi Kuwahara

社会保険労務士、NC労務グループ取締役、労務コンサルティング事業部部長
東京法令学院講師、NPO法人個別紛争処理センター理事
NC PARTNERS 専属アドバイザー

1978年11月生まれ

「会社と従業員の架け橋になりたい」という思いから、人事労務関連の唯一の国家資格である社会保険労務士資格を取得。さらに、労働法関連のベースとなる法律的な素養を高めるため法科大学院に進学した。

法務博士号取得後、企業の人事総務部に勤務するも、より専門性を高めていきたいと考え、日本橋中央労務管理事務所の門をたたき、業界屈指の著名人である河野順一に師事労務管理・労使トラブルへの対応の真髄を学んだ。

数多くの顧問先の開拓・代表主催の有名セミナーや書籍作成への参画などを通じ、着実に成果を残し、同社では入社最短で取締役に抜擢された。

「就業規則の作成セミナー」に関しては、河野イズムを引継ぎ、憲法・民法・刑法をベースに労働問題についての体系的な解説は定評があり、また助成金等、最新知識をどう営業に繋げていくのかという観点から特集を担当しており、好評を博している。