

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！

1st day 就業規則を作成するための基本法学と各種規定等の特集に関する講義

「労使トラブルは、労基法では解決出来ない！」

- 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・刑法訴訟法
- 入門「保護事由と帰責事由」

「働き方改革の以下の規定を河野順一流で伝授」

- 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
- 効率よく仕事するための、テレワークの実際とその規定例
- 副業禁止から副業容認へ 副業規定例
- 勤務インターバル制度に係る規定例
- 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対応規定例
- メンタルヘルス規定例とセクハラ、パワハラ、過労死対策規定例
- 子育て介護の両立支援に係る育児介護規定例
- 労働時間を減らし生産性を上げるための人事考課規定例

「今回の特集に関する講義」

限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！

2nd day 基本的な就業規則の作成方法と問題社員対策

「改正労働基準法の基礎知識」

- 労働基準法の改正点 ●法改正に伴う論点
- 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・規程例へ研究 ●協定例

「労働契約の法的性格」

- 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

「有期契約労働者への対応」

- 労働契約法の改正点 ●無期労働契約への転換
- 雇止め・労働条件通知書

「就業規則の作成方法と基礎知識」

- 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 ●総則
- 採用、服務規律 ●労働時間
- 休日、休憩、休業 ●退職、解雇
- 表彰、制裁 ●安全衛生、雑則
- 賃金規定 ●育児 ●介護規定
- 出張規定、慶弔規定 等々

「個人情報保護法に対する就業規則および各種規定」

- 個人情報保護の目的
- 就業規則改定方法
- 守秘義務、違反への対処
- 秘密保持契約 等々

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

「問題社員への具体的対応策 (1)」

- 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
- 職務怠慢等で降格に応じない社員

「問題社員への具体的対応 (2)」

- 機密データを持ち出す社員
- 退職理由変更を請求する社員
- 競業禁止義務違反 ●上司や会社を誹謗中傷
- イエローカード / レッドカードの出し方 等々
- 労働組合への対応 等々

「高齢者雇用への対応」

- 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賃金カット

「残業代請求への対応」

- 労働時間の認定の問題
- 時間外労働削減の問題
- 「管理監督者」の範囲の問題
- 割増賃金と消滅時効の問題
- 賞与と割増賃金の関係
- 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

「震災・災害時規程」

- 震災 ●災害時期定期例
- 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

「民法改正」により今後訪れる 賃金時効5年リスクへの対応！

定額残業代対応規程の作成 で50万就業規則にプラス 20万～30万の単価アップ！

今回の
テーマ

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。

H.24年/28年受講 社会保険労務士 HK 氏	河野先生の講義は以前も受講しており、その時期に合わせた最新の知識を得ることができます。また「キャリアアップ助成金」などのクライアントから喜ば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。
H.25年受講 社会保険労務士 KY 氏	二十数年前、私が社労士として独立開業間もないころ、河野先生の本と出会いました。「社労士とは法律家である」の言葉に胸を打たれ、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、数年に一度は河野先生の講義を受けに行っているのですが、今回は事務所の新人職員に研修も兼ねて講義を受けて貰いました。出社後、目を輝かせ講義の感想を語る職員がちょっぴり羨ましく感じたものです。因みに「事前に〇〇に申請をしておけば、講義費用が〇〇助成金の支給対象にする事が出来ますよ。」
H.18年受講 社会保険労務士 DK 氏	私は労務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」をいただいても見積りを高く言う事ができず、寧ろ安く言いすぎてクライアントから不信任を持たれるという悪循環に陥っていました。そこで奮にもすすがる思いで受講したのが、この河野順一先生の就業規則セミナーです。圧倒的なボリュームのテキストに、セミナー会場でしか聞けない先生のお話の体験談、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案を提示することができ、作成費用もダンピングせず受託出来る様になりました。
H.27年受講 社会保険労務士・FP SR 氏	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、講義は始まってみるとそれは杞憂に過ぎない事がすぐにわかりました。講義内容は実践的で分かりやすく、尚且つ単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の出来るものでした。先生の情熱的な語り口にくい引き込まれ終わってみればあっという間の3日間でした。地元に戻りテキストをよく読み、活用しクライアントにフィードバックしていきたいですね。

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

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

民法の120年ぶりの大改正を受けて、労基法の改正について、厚労省の有識者検討会では賃金時効が2年から5年と延長する見解をまとめた報道されたことは、記憶に新しいと思います。未払い残業代などがあった場合は、企業にとりハイリスクとなり、対応必須です。そこで定額残業代が注目されますが、間違った形で導入をしている会社が多いのが現状です。思わぬ裁判リスクを負わないためにも、最新の裁判例の傾向を踏まえたうえで適切な規程と、導入方法をもって対応することが必要です。賃金時効が延長されれば単純計算で2.5倍のリスクがあり、付加金も加味しなければなりません。すると、月給30万程度の人が毎日1時間サービス残業であっても、たった一人で500万程度のリスクとなります。それを考えれば、20～30万で適切な提案をするのはむしろ安すぎるでしょう！是非、本セミナーをご受講いただき、お役立てください！

令和元年、益々加速する「働き方改革」

いよいよ始まった有給休暇5日取得義務付け、中小企業は来年から始まる労働時間の罰則付き上限規制など、緊急で対応を要するものもあれば、同一労働同一賃金はパートを多数抱える顧問先では、賃金制度自体の見直しをする必要があることから今から取り組まない間に合いません。さらに、労働者の労働環境への意識の高まりにより、残業代請求を巡るトラブルも熾烈を極めるでしょう。こうしたことへ対応するためには、最新知識を知ることもちろん重要ですが、その根本となる就業規則等規程類そのものの見直しと運用方法の理解が欠かせません。そしてそれは、労働基準法だけの理解では全く足りないのです。その点、本セミナーでは3日間でその基礎を学び、実際の現場で使えるようにしていきます。

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

「働き方改革」を実現するために、国は監視を強めています。労働基準監督官を大幅増員し、取り締まりが激化しています。命を蝕むブラック企業については、取り締まりを強めていくのもやむを得ないでしょう。しかし、多くの普通の中小企業においても、この監視の強化は営業に重い負担となります。さらに、粗製乱造された監督官が強権を振りかざす例も少なくありません。こうしたことへ対応するためには、労働法のみならず民法をはじめとした法体系を深く理解し、規程類を正しく運用し、監督官の権限を正確に理解しなければなりません。

差し上げます！「働き方改革 10 大規程例集」！

「働き方改革」は多岐にわたっており、そのすべての局面で労働問題に精通した社労士の知識・知恵が必要です。その中でも特に重要なものに絞り、規程例と解説を加えたものを作成しております。例えば、兼業・副業、テレワーク、インターバル休暇などは、企業が注目している労務管理制度ですので、新たなビジネスチャンスにおいて、1規程 10 万円程度で提案すれば、すぐにお金に換えることが可能です。是非、その切り口を学び、提案力を向上させてください！



充実のテキストも 毎回恒例のバージョンアップ！

2,000 ページ以上にもおよぶ、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数 160 時間、基本給 27 万円の労働者の場合

1. 金額設定の場合→時間数を割出す
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
 $(270,000 \text{円} - 30,000 \text{円}) \div 160 \text{時間} = 1,500 \text{円}$
②「割増賃金単価」を算定
 $1,500 \text{円} \times 1.25 = 1,875 \text{円}$
③「時間外労働時間数」を算定
 $30,000 \text{円} \div 1,875 \text{円} = 16 \text{時間}$ → 労働者に提示

2. 時間設定の場合→金額を割出す
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。ただし、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

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。

文例4 自己の職務に関する否とを問わず、会社の内部の事項または業務上知り密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。

文例5 社員は会社の業務ならびに社員の身上に関し、その職務上知りえた事項について在職中はもちろん退職後といえどもみだりに公表してはならない。

文例6 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不利益事項を外部の人に話したり、関係する書類を見せたりしないこと。また、雑談で当該内容を外部の人に察知されないよう気を配ること。

文例7 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。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厳守すると同時に、同規程に基づき誓約書を提出し、なければならぬ。

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して出勤停止処分者が、右処分に関する処分状は偽物であるなどと強弁して出た行為を行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あるとして、右の退職金を請求したケースで、論旨解雇に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。