弁護士法人
長瀬総合法律事務所
NAGASE Sogo Law Office

NS News Letter

Vol. 5
2016.08



CONTENTS

1．Topics：コーポレート・ガバナンスの重要性
2．Column：重要判例解説 ― 長澤運輸事件
定年退職し、再雇用された社員について、正社員より３割程度低い賃金の定めが労働契約法２０条に違反し無効とされた事例
3．Notice①：顧問先様の声のご紹介
Vol.1　有限会社ソーシャルワーク希樹 様
4．Notice②：セミナー開催のお知らせ

１．Topics：コーポレート・ガバナンスの重要性

コーポレート・ガバナンスの重要性が高まっている中、その構築は、企業の安定性を高め、企業活動を持続させる上で必須と言えます。

コーポレート・ガバナンスには様々な要素がありますが、特に重要な要素は、会社の機関である株主総会、取締役会の対応のほか、会社の実質的な所有者である株主への対応となります。

当事務所は、コーポレート・ガバナンス全般に関するサービスを提供いたします。

以下ではその一部をご紹介いたします。

なお、その他の会社運営上の注意点については、当事務所の企業法務専門サイト内**「会社運営・株主対策上の留意点」**（http://houmu.nagasesogo.com/会社運営・株主対策上の留意点/）をご参照ください。

招集手続・運営・議事録作成、トラブルの防止と解決 一貫してサポートいたします

① 株主総会対応

株主総会は、株主を構成員とし、株式会社の基本的な方針や重要な事項を決定する会社の最高の意思決定機関です。そして、会社の実質的な所有者である株主が、会社に対して意見を言うことができる機会でもあります。

株主総会は、会社の方向を左右する重要な場ですが、その手続や内容に問題があれば、株主総会決議の効力が否定されることもあり得ます。効力が否定されれば、安定的な事業運営を行うことは困難です。

安定的な事業運営を実現するためにも、株主総会を問題なく、円滑に実施していくことが大切です。

当事務所は、円滑な株主総会が実施できるよう、株主総会招集手続から株主総会運営、株主総会議事録の作成まで、一貫してサポートします。

② 取締役会対応

取締役会とは、株主総会で任命された取締役から構成される、会社の業務執行の意思決定機関です。

取締役会においても、その手続や内容に問題があれば、取締役会決議の効力が否定されることもあり得ます。

効力が否定されれば、迅速な会社の運営を行うことができなくなります。

当事務所は、円滑な取締役会が実施できるよう、取締役会招集手続から取締役会議事録の作成まで、サポートします。

③ 株主間紛争

株主は、会社の実質的な所有者であり、会社の最高意思決定機関である株主総会の構成員です。

１人株主による１人会社であればともかく、複数の株主からなる会社の場合、株主間の対立・紛争は、会社の安定的な運営に深刻なトラブルを来すことがあります。

例えば、会社の経営方針に反対する株主によっては、株式買取請求を行使してくることもあります。

株式買取請求額の多寡によっては、会社の財務に深刻な支障を来すこともあれば、株式の譲渡先によっては会社の安定的な運営に支障を来すこともあり得ます。

このようなトラブルを未然に防ぐとともに、トラブルが発生した場合には適切に解決していく必要があります。

当事務所は、会社の経営権をめぐって発生した株主間のトラブルを解決してきた実績があります。

当事務所は、会社と株主との間のトラブルを防止する対策を提案するとともに、トラブルが発生した場合にはその解決に向けてサポートします。

２．Column：重要判例解説　―　長澤運輸事件

定年退職し、再雇用された社員について、正社員より３割程度低い賃金の定めが労働契約法２０条に違反し無効とされた事例

定年退職後、嘱託社員（有期契約社員）として再雇用された社員らが、職務の内容は定年退職前の正社員時代と同一であるにもかかわらず、正社員（無期契約社員）と比べて３割程度低い賃金とされたことについて、労働契約法２０条に違反し無効である旨主張していた事件について、平成２８年５月１３日、東京地方裁判所より、当該嘱託社員（原告）の主張を全面的に認め、会社（被告）に対して正社員に適用される賃金規程に基づいた差額合計約４２０万円の支払を命じる旨の判決が下されました（以下「**本判決**」といいます。）。

本判決については、労働契約法２０条の適用を広く認め、労働者にとって有利な判決として肯定的に評価する意見も見られる一方、裁判において被告が主張したとおり、法律により義務づけられた高齢者の雇用安定措置として再雇用したにもかかわらず、賃金まで正社員と同一水準を確保しなければならないというのでは現代における労働環境の実務にそぐわない、行き過ぎた判決であるとの批判も見受けられます。

地裁レベルの判決であり、現在控訴審に継続していることから、高裁、最高裁において判断が覆る可能性もありますが、マスコミでも取り上げられた注目度の高い裁判例であることから、今後、定年退職した社員の再雇用を検討している企業にとって、必ず配慮しなければならない重要な裁判例といえます。

目次

I.　事案の概要 3

II.　問題の所在及び争点 3

III.　当事者の主張及び本判決の概要 3

IV.　本判決の内容 4

1.　争点①：本件相違について労働契約法２０条が適用されるか 5

2.　争点②：労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準 5

3.　争点③：本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか 5

(ア) 定年退職後、再雇用した点について　5

(イ) 労使協議を行った点について　6

(ウ) 原告らが嘱託社員として個別同意した点について　6

4.　小括 6

V.　本判決の評価 6

VI.　本判決を踏まえた今後の対策 7

Ⅰ．事案の概要

本件は、セメント等の輸送会社を営む被告　長澤運輸株式会社（以下「**被告**」という。）を６０歳で定年退職した後に、被告との間で１年間の有期労働契約（以下「**本件有期労働契約**」という。）を締結して嘱託社員として再雇用された原告ら３名が、被告に対して原告ら（有期労働契約社員）と無期労働契約の正社員との間の賃金格差（平均して、正社員より２１%減）（以下「**本件相違**」という。）は不合理であるとして、本件有期労働契約による賃金の定めが労働契約法２０条に違反し無効であり、原告らには正社員に対する就業規則等が適用されることになるとして、被告に対して当該正社員に対する就業規則等により支給されるべきである賃金と、嘱託社員待遇で実際に支給された賃金との差額及びこれに対する遅延損害金の支払を求めた事案です。

ⅠⅠ．　問題の所在及び争点

労働契約法２０条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、**期間の定めがあることにより**同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「**職務の内容**」という。）、**当該職務の内容及び配置の変更の範囲　その他の事情**を考慮して、**不合理**と認められるものであってはならない。」と規定しています。

整理すると、労働契約法２０条は、同一の使用者に雇用されている有期契約労働者と無期契約労働者について、「期間の定めがあること」によって両者の労働条件に相違がある場合、(i)職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲　並びに(iii)その他の事情を考慮して、その相違が「不合理」なものであることを禁止した規定といえます。

もっとも、「期間の定めがあることにより」とは、有期か無期かという「期間の定め」に関連した相違でありさえすれば足りるのか、それとも有期だから賃金が低く抑えられているといった、「期間の定め」を理由とした相違でなければならないのか、条文の文言からは判然としません。

また、条文上、「不合理」性の判断基準について、いくつか考慮要素は掲げられていますが、具体的な判断基準は明確ではありません。

そのため、本件においても、かかる労働契約法２０条の解釈を巡って当事者間で対立する主張がなされています。

以上を踏まえ、本件における争点を整理すると、概要以下のとおりです。

①　本件相違について労働契約２０条が適用されるか（「期間の定めがあることにより」の解釈）
②　労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準
③　本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか

以下、各争点に関する原告・被告の主張及び本判決の概要を整理するとともに、判旨の内容について検討していきます。

ⅠⅠⅠ．当事者の主張及び本判決の概要

本件における争点に関する原告・被告の主張及び本判決の概要を整理すると、次の概要のとおりです。

争点	原告の主張	被告の主張	本判決の概要
労働契約法２０条の適用の有無	有期契約労働者である原告らと、無期契約労働者である正社員との間に賃金の相違があることから、有期か無期かという「期間の定め」の有無によって労働条件が異なるといえる ➢　労契法２０条の適用あり	嘱託社員と正社員の間の労働条件の相違は、定年後の再雇用を理由とするものであって、「期間の定めがあること」を理由とするものではない ➢　労契法２０条の適用なし	「期間の定めがあることにより」との文言は、期間の定めがあることに関連して、の意味 ➢　労契法２０条の適用あり
「不合理」性の判断基準	(i)職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(iii)その他の事情を考慮	・　労働契約法２０条は、有期契約労働者の労働条件が、無期契約労働者の労働条件に比べて不公正に低いものであってはならないとする趣旨 ・　賃金体系全体として不合理性を判断すべき。 ・　「その他の事情」については幅広い事情を考慮すべき	・　職務の内容、(ii)当該職務の内容及び配置の変更の範囲、(iii)その他の事情を考慮し、とくに(i)(ii)が重要な考慮要素 ・　(i)及び(ii)が同一である場合、賃金について有期・無期契約労働者間で相違を設けることは、特段の事情がない限り、不合理
労働契約法２０条違反の有無	・　嘱託社員と正社員とで、(i)及び(ii)は全く異ならない ・　本件においては、賃金の相違を正当化する(iii)その他の事情もない ➢　労契法２０条違反	・　定年前と同一の条件で再雇用しなければならない法的義務なし ・　他の一般的な企業より減額の割合が低い ・　原告らの定年前の年収は同業他社の水準より１割程度高い ・　組合との労使協定に基づき賃金水準の改善を行ってきた ・　原告らは被告の提示した労働条件に同意 ➢　労契法２０条に違反しない	・　原告らの(i)及び(ii)は正社員と同一 ・　定年後再雇用者の賃金を定年前から引き下げること自体の合理性は認められるものの、企業一般において広く行われているとまではいえず、差別を正当化する「特段の事情」は認められない ➢　労契法２０条違反

IV.　本判決の内容

上記表のとおり、本判決は、被告の主張をほぼ全面的に排斥し、原告の主張を全面的に認めています。争点①～③に関する本判決の判旨を要約すると、概要は次のとおりです。

1.　争点①：本件相違について労働契約法２０条が適用されるか

労働契約法２０条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理なものであることを禁止する趣旨の規定であると解されるところ、同条の「期間の定めがあることにより」という文言は、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当である。

本件において、有期契約労働者である嘱託社員の労働条件は、再雇用者採用条件によるものとして運用されており、無期契約労働者である正社員の労働条件に関しては、正社員就業規則及び賃金規程が一律に適用されているのであって、有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員との間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型的な労働条件の相違があることが認められるのであるから、当該労働条件の相違（本件相違）が期間の定めの有無に関連して生じたものであることは明らかというべきである。

したがって、本件相違は、「期間の定めがあることにより」生じたものといえ、労働契約法２０条が適用される。

2.　争点②：労働契約法２０条における「不合理」性の判断基準

「労働契約法２０条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理なものと認められるか否かの考慮要素として、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲のほか、③その他の事情を掲げており、その他の事情として考慮すべき事情について特段の制限を設けていないから、上記労働条件の相違が不合理であるか否かについては、一切の事情を総合的に考慮して判断すべきものと解される。

そして、同条が考慮要素として上記①及び②を明示していることに照らせば、同条がこれらを特に重要な考慮要素として位置づけていることもまた明らかである。また、短時間労働者であることを理由として賃金の決定その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない旨を定めた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」９条に鑑みると、有期契約労働者の職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず、労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、その相違の程度に関わらず、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、「不合理」（労働契約法２０条）との評価を免れない。

3.　争点③：本件相違は「不合理」なものとして労働契約法２０条に違反するか

以下、上記「特段の事情」の有無について検討する。

（ア）定年退職後、再雇用した点について

企業において、定年後継続雇用者の賃金を定年前から引き下げることそれ自体には合理性が認められるものの、我が国の企業一般において、定年退職後の継続雇用の際、職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が全く変わらないまま賃金だけを引き下げることが社会通念上も相当なものとして広く受け入れられているといった事実は認められない。

また、被告としては、定年退職者を再雇用して正社員と同じ業務に従事させる方が、新規に正社員を雇用するよりも賃金コストを抑えることができるということになるから、被告における定年後再雇用制度は、賃金コスト圧縮の手段としての側面を有していると評価されてもやむを得ないものであるところ、被告においてその財務状況ないし経営状況上合理的と認められるような賃金コスト圧縮の必要性があった訳でもない状況の下で、しかも、定年後再雇用者を定年前と全く同じ立場で同じ業務に従事させつつ、その賃金水準を新規採用の正社員よりも低く設定することにより、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段として用いることまでもが正当であると解することはできないものといわざるを得ない。

したがって、本件有期労働契約が、定年退職者との間で、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用安定措置として締結されたものであったとの事実をもって、直ちに上記「特段の事情」があると認めることはできない。

（イ）労使協議を行った点について

被告が原告ら所属の組合との団体交渉の過程において、本件有期労働契約の労働条件を改善したことは、労使の合意によるものではなく、被告が団体交渉において本件組合の主張・意見を聴いた後に独自に決定して通知したものである。

また、被告は、本件組合の求める資産や経営資料の提示にも一切応じておらず、団体交渉でのやり取りを見ても実質的かつ具体的な協議が行われたとは認められないし、被告が協定締結に向けた協議を提案する等して合意形成に向けた交渉を行っていたとも認められない。

したがって、被告と本件組合との間の労使協議の経緯をもって上記「特段の事情」があると認めることはできない。

（ウ）原告らが嘱託社員として個別同意した点について

原告らは、被告に対して、本件有期労働契約締結の前後に、組合を通じて雇用条件等には同意できないが、雇用契約書を提出しなければ就労できなくなるのでやむを得ず提出する旨を明らかにしていたのであるから、原告らが労働条件を理解した上で雇用契約書に署名押印したことをもって、上記「特段の事情」があると認めることはできない。

4.　小括

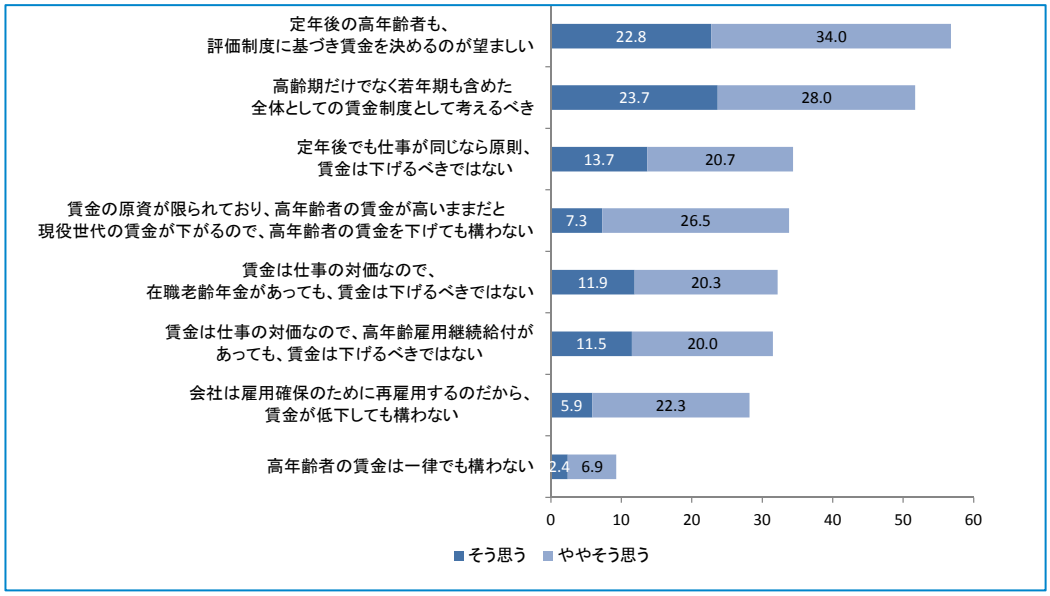
したがって、本件相違は、これを正当化すべき「特段の事情」は認められず、不合理な区別として、労働契約法２０条に違反し無効となり、原告らには正社員就業規則が適用される。

V.　　本判決の評価

本判決は、日本の企業一般において、「定年退職後の継続雇用の際、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が全く変わらないまま賃金だけを引き下げることが社会通念上も相当なものとして広く受け入れられているといった事実は認められない。」と判示しています。しかし、独立行政法人労働政策研究・研修機構が平成２８年５月３１日に公表した「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）（※１）によれば、フルタイム勤務の継続雇用者の６０歳直前の水準を１００として、６１歳時点の賃金水準を比較した場合、平均して７３．５（−２６．５%）となっており、被告の主張どおり、日本の企業の多くにおいて６０歳を境に賃金水準は相当程度減額されていることが伺われます。

また、同調査書によれば、今後の高年齢者の賃金に関する企業の考え方として、以下のデータが示されています。

【企業における今後の高年齢者の賃金についての考え（※２）】



このように、「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきではない」という、本判決と同旨の意見が３４．４％と全体の３分の１程度ある一方、「会社は雇用機会確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」との意見が２８．２％、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」との意見が３３．８％と、それぞれ３分の１程度寄せられており、被告の主張と同様の方向性での回答が合計で６割強（６２％）寄せられていると解釈することも可能と思われます。

したがって、労働者の権利保護の観点からは、本判決は労働契約法２０条の適用を広く認め、かつ、不合理性の判断基準を労働者寄りに判断したものとして肯定的に評価することも可能ではありますが、一方で、上記調査報告書に照らせば、判旨の認定には、再雇用後の賃金水準に関する実態を正しく反映していないのではないか、との疑問も残ります。

※１　http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/156.pdf

※２　出典：平成２８年５月３１日独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」図表５-２０（４０頁）

Ⅵ．　本判決を踏まえた今後の対策

前述のとおり、本判決の判示には疑問の余地もあり、また、地裁レベルの判決であって、現在控訴審に継続していることから、高裁、最高裁において判断が覆る可能性もありますが、マスコミでも取り上げられた注目度の高い裁判例であることから、今後、定年退職した社員の再雇用を検討している企業にとって、本判決を踏まえた上で具体的な対応策を検討する必要があります。

本判決は、「職務の内容（上記①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（上記②）が同一である場合には、特段の事情がない限り、有期契約労働者と無期契約労働者とで賃金に相違があることは不合理なものとして無効となる」と判示していることから、たとえば、有期契約労働者と無期契約労働者とで職務の内容（上記①）や当該職務の内容及び配置の変更の（上記②）を異なるものとすれば、両者で賃金の定めを異なるものとしても、本判決の射程は及ばないものと思われます。

また、仮に職務の内容（上記①）・当該職務の内容及び配置の変更の（上記②）が同一であっても、本判決も、会社の財務状況ないし経営状況上合理的と認められるような賃金コスト圧縮の必要性があったのであれば、相違を正当化する特段の事情を肯定する余地を認めているものと思われます。

したがって、本判決を踏まえ、今後、定年退職した社員の再雇用を検討する際には、再雇用者と正社員との職務内容等を変更した上で再雇用社の賃金を引き下げる、又は再雇用者の賃金水準を引き下げざるを得ない会社の財務状況・経営状況を立証するための資料を整えた上で減額を行う等、一定の配慮を行うことが望ましいといえます。

お名前：

ご住所：

連絡先：TEL

■■　お客様お問い合わせ記入欄　■■

今回の記事に関して、ご質問・ご不明点があれば、左記にご記入のうえ下記までお問い合わせください。

TEL　029-875-8180（平日 9:00～17:00）
FAX　050-3730-0060
E-MAIL　nagase@nagasesogo.com

□　今回の記事について相談したい
□　開催セミナーについて相談したい
□　法律問題・顧問契約について相談したい

３．Notice①：顧問先様の声のご紹介
Vol.1　有限会社ソーシャルワーク希樹　様

当事務所と顧問契約を締結してくださっている企業様にインタビューをお願いいたしました。経営のポリシーや、大事にされていること、当事務所についての印象もお伺いしております。活躍されている企業様の視点や、当事務所の活用方法など、ご参考になれば幸いです。ぜひご覧ください。

介護の環　希樹
希樹ガーデンパレス

長瀬総合法律事務所
NAGASE General Law Office

ご紹介ページはこちら　http://houmu.nagasesogo.com/顧問先様の声/

今回の登場人物



代表取締役
柳沼　サダ子　様



取締役
太田尾　渉　様

Q：ソーシャルワーク希樹様の企業理念・企業活動をお聞かせください



私たちは、**人生の先輩との出会いに感謝**ということを大切に、サービス付き高齢者向け住宅など、介護事業にはこれまでに１４年間取り組んできています。



取手市を中心とした地元の方々に愛着を持って利用してもらうことができる会社でありたいですね。
取手市は高齢化率も年々高くなってきているため、これからは高齢で一人暮らしをされる方に、１人でも多くお声がけをしていきたいと考えています。
お年寄りの方が１日でも長く元気で生活できるようなお手伝いに携わらせていただきたいと思っています。

Q：顧問弁護士サービスをご利用することになったきっかけを教えてください



法的な部分でわからないことが多くありますので、いつでもすぐに聞きたいというときに、答えてくださる方が欲しかったのです。
そのため、弁護士さんが近くにいてくださるということが私の希望でした。

Q：実際に当事務所にご依頼された印象はどうでしょうか？



何かの時はすぐ気軽に聞くことができるという気持ちがあるので、安心しています。
私たちが介護事業を始めた時から持っていた不安を解消することができました。

Q：私たちの事務所に期待することをお聞かせください



介護事業は、親子の孝行という考え方がベースにあると思いますが、法律にはなじまないこともあるのではないかとも思っていました。
ですが、介護事業では「予防」という考えもまた、とても進んでいます。
今後、介護事業の「親子の孝行」という関係を維持する、良い福祉サービス、ケアサービスを続けるためには、そのような“予防”法務という観点からマネジメントしてもらうことを期待しています。

インタビューへのご協力、ありがとうございました。

Notice②：セミナー開催のお知らせ

弁護士法人
長瀬総合法律事務所

経営者･人事ご担当様向け労務問題対策セミナー

労務問題への対応･対策についてお悩みの経営者･人事ご担当者様は、ぜひご参加ください！

当事務所では、経営者・人事ご担当者様を対象にした実務セミナーを定期開催いたします。
今回のセミナーでは、3つの労務テーマについて、事例を踏まえて解説いたします。
現時点では問題がないと思っていらっしゃる方は事前の予防策を、すでに問題が起きて
お悩みの方は具体的な解決方法を、各セミナーを通じて習得していただければ幸いです。

いま抱えている課題	セミナーに参加することで課題を解決できます！
1. 無期転換制度導入にあたって企業にとっての法的な留意点がよくわからない…	1. 無期転換に備え法的側面を加味した就業規則の作成方法を知ることができる！
2. 残業代請求で労働基準監督署の対応に困っている…	2. 労基から要求される帳簿作成について知ることができ、スムーズに対応できる！
3. メンタルヘルス問題を未然に防止したいけど、具体的な対策方法がわからない…	3. ハラスメント対策に関する社内研修を顧問先の企業で開催できるようになる！

■ 日程とセミナーテーマ（詳しくは裏面をご覧ください。）

2016年10月26日（水）「有期契約労働者の円滑な無期転換対応実務」
2016年11月30日（水）「残業代請求対応の実務」
2017年12月27日（火）「“最新”メンタルヘルス対応の実務」

■ 時間

各日程とも14時～16時
（受付開始：13時45分）

■ 参加費　定員１５名

1名様　3,000円（税込）
（顧問先様従業員は1社2名様まで無料）

■ 場所

つくば会場（茨城県南エリア）
つくばカピオ　3F　中会議室
www.capio.tsukubacity.or.jp

セミナーのお申込みは下記を記載のうえ、FAXで送信下さい。FAX：050-3730-0060

貴社名		参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名
参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名	参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名
ご住所		電話番号	
希望セミナー	□全て □無期転換対応（10/26） □残業代請求対応（11/30） □メンタルヘルス対処（12/27）		

ご回答ありがとうございます。定期セミナー等のご案内（メルマガ登録）について希望しない方は✔を入れて下さい□

【お問い合わせ先】担当：梅原
TEL：029-875-8180　FAX：050-3730-0060
URL： http://nagasesogo.com/

弁護士法人
長瀬総合法律事務所

3回で
全て
分かる！

労務問題 対策セミナー

経営者・人事
ご担当者様向け

弁護士法人
長瀬総合法律事務所 主催

第1回 2016年10月26日（水）
有期契約労働者の円滑な無期転換対応実務

- 無期転換権の行使に関する法的留意点
- 判例等に基づく均衡待遇への対応策
- 無期転換に対応した就業規則等の作成、整備におけるポイント
- 制度導入に伴う想定されるトラブルと防止策

第2回 2016年11月30日（水）
残業代請求対応の実務

- 残業代請求と労使紛争の実態
- 就業規則作成における法的留意点
- 労働基準監督署の対応方法
- 労働審判の心構えと準備の仕方
- 残業代請求における解決事例紹介

第3回 2017年12月27日（火）
“最新”メンタルヘルス対応の実務

- メンタルヘルス問題における事例紹介
- メンタルヘルス不調者への法的対応の実務
- メンタルヘルス問題防止のためのハラスメント対策
- メンタルハラスメント不調者相手の雇用契約終了の実務



講師：
弁護士　長瀬　佑志

■ 講師プロフィール

2006年　東京大学　法学部卒業
2008年　司法研修所　修了
　同年　西村あさひ法律事務所入所
2009年　水戸翔合同法律事務所入所
2013年　長瀬総合法律事務所開設

■ 講演実績

・整骨院、接骨院対象 法律セミナー
・保険代理店対象 法律・集客セミナー
・交通事故法律セミナー
・Ｂ型肺炎訴訟 相談会　　など多数

セミナーに関するお問い合わせ、参加のお申込みは表面をご覧ください！

3回で
全て
分かる!!

労務対策

社会保険労務士様のための

実務セミナー

弁護士法人　長瀬総合法律事務所主催

社会保険労務士様のための実務セミナー

「無期労働契約転換」「残業代請求初期対応」「メンタルヘルス」

第1回　2016年10月13日(木)
有期契約労働者の円滑な無期転換対応実務

■セミナー内容
- 無期転換権の行使に関する法的留意点
- 判例等に基づく均衡待遇への対応策
- 無期転換に対応した就業規則等の作成、整備におけるポイント
- 制度導入に伴う想定されるトラブルと防止策

第2回　2016年12月8日(木)
残業代請求初期対応の実務

■セミナー内容
- 残業代請求と労使紛争の実態
- 就業規則作成における法的留意点
- 労働基準監督署の対応方法
- 労働審判の心構えと準備の仕方
- 残業代請求における解決事例紹介



第3回　2017年2月9日(木)
“最新”メンタルヘルス対処法の実務

■セミナー内容
- メンタルヘルス問題における事例紹介
- メンタルヘルス不調者への法的対応の実務
- メンタルヘルス問題防止のためのハラスメント対策
- メンタルハラスメント不調者相手の雇用契約終了の実務



講師:
弁護士　長瀬　佑志

■講師プロフィール

2006年　東京大学　法学部卒業
2008年　司法研修所　修了
　同年　　西村あさひ法律事務所入所
2009年　水戸翔合同法律事務所入所
2013年　長瀬総合法律事務所開設

■講演実績
- 整骨院、接骨院対象 法律セミナー
- 保険代理店対象 法律・集客セミナー
- 交通事故法律セミナー
- B型肺炎訴訟 相談会　　など多数

セミナーに関するお問い合わせ、参加のお申込みについては以下までご連絡ください。

TEL:029-875-8180　FAX:050-3730-0060
URL: http://nagasesogo.com/
担当:梅原

弁護士法人
長瀬総合法律事務所

弁護士法人　長瀬総合法律事務所主催　**社会保険労務士のための実務研修シリーズ**

労務問題への対応・対策について
深く知識を研鑽されたい社会保険労務士様は、ぜひご参加ください！

当事務所では社会保険労務士様を対象にした実務セミナーを定期開催致します。
社会保険労務士の皆さまにとって3つのテーマに関した実務を詳しく知って頂くことで、
顧問先企業により高品質のサービスを提供することが出来ます。この機会をぜひ、ご利用ください。

■日程とセミナーテーマ（詳しくは裏面をご覧ください。）

2016年10月13日（木）「有期契約労働者の円滑な無期転換対応実務」
2016年12月　8日（木）「残業代請求初期対応の実務」
2017年　2月　9日（木）「“最新”メンタルヘルス対処法の実務」

いま抱えている課題	セミナーに参加することで課題を解決できます！
1．無期転換制度導入にあたって企業にとっての法的な留意点がよくわからない…	1．無期転換に備え法的側面を加味した就業規則の作成方法を知ることができる！
2．残業代請求で労働基準監督署の対応に困っている…	2．労基から要求される帳簿作成について知ることができ、スムーズに対応できる！
3．メンタルヘルス問題を未然に防止したいけど、具体的な対策方法がわからない…	3．ハラスメント対策に関する社内研修を顧問先の企業で開催できるようになる！

■時間

各日程とも18時～20時
※20時より懇親会を実施します。
（自由参加・懇親会費5,000円）

■参加費

2,000円
（但し、顧問先事務所様については無料）

■場所

弁護士法人　長瀬総合法律事務所
牛久事務所

JR牛久駅東口を降りて頂き
真正面のビルの5階になります。
1階にちば証券（赤い看板）がございます。



セミナーのお申込みは下記を記載のうえ、FAXで送信下さい。FAX：050−3730−0060

貴社名		参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名
参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名	参加者名	お役職：　参加人数：　名 懇親会参加人数：　名
ご住所		電話番号	
希望セミナー	□全て □無期転換対応（10/13） □残業代請求対応（12/8） □メンタルヘルス対処（2/9）		

ご回答ありがとうございます。定期セミナー等のご案内（メルマガ登録）について希望しない方は✔を入れて下さい。 □

お問い合わせ先／弁護士法人　長瀬総合法律事務所　担当　梅原
TEL：029-875-8180　FAX：050-3730-0060　URL：http://nagasesogo.com/

弁護士法人
長瀬総合法律事務所

【お問い合わせ先】事務所名：弁護士法人長瀬総合法律事務所

［牛久本部］

〒300-1234

茨城県牛久市中央 5 丁目 20 番地 11

牛久駅前ビル 501

TEL　029-875-8180

FAX　050-3730-0060



［日立支所］

〒317-0073

茨城県日立市幸町 1 丁目 4-1

日立駅前ビル 4 階

TEL　0294-33-7494

FAX　050-3730-0060



【事務所理念】

すべてのクライアントの「再生」のために

私たちは、この使命を実現するために、最高のリーガルサービスを提供できるよう常に研鑽に務め、組織を発展させます

【事務所ＵＲＬ】

総 合 サ イ ト ：http://nagasesogo.com
交通事故サイト：http://jiko.nagasesogo.com
刑事事件サイト：http://keiji.nagasesogo.com
離 婚 サ イ ト ：http://rikon.nagasesogo.com
債権回収サイト：http://saikenkaisyu.nagasesogo.com
相続・遺言サイト：http://souzoku.nagasesogo.com
労働問題サイト：http://roudou.nagasesogo.com
企業法務サイト：http://houmu.nagasesogo.com