

2025年度 最新の労働情勢・関係法令に関するトップセミナー

人事・労務トラブルの グレーゾーン 実務対応セミナー

～ 労働時間管理、問題社員対応から発達障害の合理的配慮まで ～

職場の労務問題には、法律で一刀両断に割り切れない「グレーゾーン」が数多く存在します。

労働法の解釈が曖昧であったり、ハラスメント問題のように社会通念が変化していたりする中で、経営者や人事労務担当者は日々対応に悩まれているのではないでしょうか。

本セミナーでは、杜若経営法律事務所の向井蘭弁護士を講師にお招きし、判断に迷う様々な「グレーゾーン」事例を裁判例も交えて取り上げます。労働時間管理や問題社員への対応、ハラスメント、メンタルヘルス不調者への対応といった喫緊の課題に加え、近年対応が求められる「発達障害」に関する合理的配慮についても言及し、実務的な解決のポイントを分かりやすく解説いただきます。この機会にぜひご参加いただき、貴社の労務管理の強化にお役立てください。

2026

2.17 火

13:30 - 16:30

会場受付 13:00～

▶ 参加費(会場・WEBともに同額です)

会員 4,000円(税込/1名)

※愛知県内の労働基準協会会員に限りです

非会員 8,000円(税込/1名)

申込締切:2/15(日)まで

講師

杜若経営法律事務所
パートナー弁護士

向井 蘭 氏



1975年山形県生まれ。東北大学法学部卒業。
2003年に弁護士登録。経営法曹会議員。

企業法務を専門とし、解雇、雇止め、未払い残業代、ハラスメント、団体交渉、労災など、企業(使用者側)の労働問題を数多く取り扱い、企業担当者に向けた研修講師や執筆活動も行う。著書に『管理職のためのハラスメント予防&対応ブック』『社長は労働法をこう使え!』(ダイヤモンド社)、『書式と就業規則はこう使え!』(労働調査会)、『最新版 労働法のしくみと仕事がわかる本』(日本実業出版社)など。

会場参加

リファレンス名古屋栄
貸会議室ナディアパーク SK904会議室

名古屋市中区栄 3-18-1

ナディアパーク ビジネスセンタービル 9F

▶地下鉄東山線「栄駅」S7aもしくはS7b出口より南へ徒歩7分

▶地下鉄名城線「矢場町駅」6番出口より西へ徒歩5分

定員
70名

会場参加
お申込み



WEB参加

LIVE配信 Zoomウェビナー

【重要】有料セミナーご参加にあたっての注意事項

本セミナーは1名様につき1アカウントのご利用をお願いしております。
お申し込みいただいた方以外の方への視聴URLの共有や、複数人での同時視聴は固くお断りいたします。

定員
1,000名

WEB参加
お申込み



※視聴専用のため(質疑応答)はご利用いただけません。
※参加前にZoomのご準備をお願いします。

【お申込み】愛知労働基準協会ホームページ(<https://www.airouki.or.jp/training/>)、または上の二次元コードからお申込みください。

主催
お問い合わせ

公益社団法人
愛知労働基準協会

TEL 052-221-1438
e-mail jigyo-ark@airouki.or.jp

愛知労働基準協会



1

なぜ労務トラブルに「グレーゾーン」が多いのか

- ・ 法律の曖昧さ(「合理性」「社会通念」とは?)
- ・ 判例を知り、実務的な落としどころを探る

2

判断に迷う「労働時間」のグレーゾーン

- ・ 早朝出勤や準備時間は労働時間か?
- ・ 事業所から現場への「移動時間」は通勤か、労働か
- ・ 「定額残業代」で注意すべき最新判例のポイント

3

「問題社員対応」のグレーゾーン

- ・ 遅刻や問題行動への「厳しい指導」はパワハラか?
- ・ 懲戒処分、どこまで社内公表できるか
- ・ 実害がない「顧客データの持ち出し」で解雇できるか
- ・ 通勤2時間を超える転勤命令は有効か

4

「メンタルヘルス・ハラスメント」のグレーゾーン

- ・ 採用時にメンタルヘルスの病歴はどこまで聞けるか
- ・ 主治医と産業医の「復職可否」の意見が異なる場合の対応
- ・ 育休明け社員への配置転換は「パタハラ」か

5

発達障害と「合理的配慮」の実務

- ・ 企業に求められる「合理的配慮」とは何か

6

採用・退職時のグレーゾーン

- ・ 「退職は30日前に申告」という就業規則は有効か
- ・ 同意なき面談の「隠し録音」は証拠として認められるか