



労働法 Newsletter

Vol.12

2026.3

【裁判例紹介】



中途採用の営業職について試用期間中の解雇が無効とされた事案



【裁判例紹介】



定年後再雇用後の賃金減額が高年法違反による不法行為にあたらないとされた事例



【裁判例紹介】



1年間の有期労働契約が適正評価目的と評価され無期労働契約の試用期間に該当するとされた事例



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

中途採用の営業職について試用期間中の解雇が無効とされた事案

- 北野嘉哉事務所事件

(東京地判令和7年6月13日・労働判例1338号55頁)

菰口 高志

Takashi Komoguchi

安齋 美智代

Michiyo Anzai



Profile



Profile

【Point】・Y社が、営業職として中途採用したXを試用期間中に解雇し、その理由として富裕層の人脈を持ち、さらなる人脈形成が得意な者であることが求められていたにもかかわらずこれに欠け、かつ、職務遂行能力に不足があると主張したところ、当該解雇が無効とされた事例。

【事案の概要】

本件は、株式会社北野嘉哉事務所（以下「Y社」）との間で労働契約を締結したXが、Y社から解雇されたことを受けて、労働契約上の地位確認請求及び賃金請求を行った事案です。

Y社は、公益財団法人の設立を希望する富裕層の顧客とコンサルティング契約を締結して財団法人の事業設計や組織設計に対する支援、設立や公益認定申請の代理、その後の運営に対する助言等を行っている会社で、Y社の営業社員の業務は、顧客と信頼関係があり顧客を紹介してくれる候補者に接触してY社の事業を説明し、顧客を紹介してもらえる見込みのある候補者について、Y社代表者との面談を手配することでした。

Y社は、応募の必須条件に「プライベートバンク、ウェルスマネジメント、資産運用、大手または外資系証券会社、大手商社及び相続対策・事業承継の領域における、富裕層向けの折衝経験を有する者、富裕層の人脈を持ちかつ人脈構築が得意な業績上位者の者」と記載した営業社員の求人広告を掲載しており、これに対してXから応募がされました。Xは、履歴書に「商社、証券会社、アセットマネジメント、ヘッジファンドと渡り歩く中、一貫して運用業務に従事し経験とノウハウを積み重ねてきたこと、仕事柄富裕層との接点が多いこと」などと記載した上、一次面接でY社代表者から、Xの営業対象となる可能性のある人物を掲載した名簿を作成し提出することを求められたのに対し、二次面接で、約40名の氏名、分野、所属、役職、特徴や、優先度を記載した名簿（本件名簿）を提出しました。もっとも、実際には、当該名簿の人物のうちXが面識を有するのは2名だけで、ほとんどはインターネットを検索して記載していました。当該二次面接では、Y社代

表者は本件名簿の掲載者とXの人的関係について具体的に質問せず、Xも説明しないまま、その後試用期間を3か月とする雇用契約が締結されました。

しかし、Y社は、3か月の試用期間満了直前に、Xに対して解雇の意思表示を行いました。Y社は、就業規則上の解雇事由である「従業員として勤務させることが不適切」に該当する事情として、(ア)Xに人脈がないこと、(イ)Xは一般営業担当として職務遂行能力に不足があることを主張しました。

【判断の概要】

本事案では、上記(ア)(イ)を理由とした中途採用者の試用期間中の解雇の有効性が主な争点となりました。

本判決は、「本件解雇は試用期間中に行われたものであり、Y社代表者も本件解雇に際し試用期間が3か月であることを伝えているから、本件解雇は、Y社に留保された解約権の行使として行われた趣旨と解するのが相当である」とした上で、「このような留保解約権の行使は、解約権の留保の趣旨・目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認され得る場合にのみ許されると解するのが相当」であるとして、最高裁昭和48年12月12日大法廷判決（三菱樹脂事件）の判断基準を採用しました。

そして、以下のとおり、(ア)(イ)のいずれについても、「客観的に合理的な理由が存在するとはいえぬ、社会通念上相当として是認できるともいえない」と判示しています。

1. (ア)について

本判決は、「Y社の事業内容、営業社員の業務内容、求人広告の記載内容及びXの履歴書の記載を総合すれば、Y社は、Xを含む中途採用する営業社員に対し、従前の職歴を生

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

かす等して、富裕層との繋がりを持つ人物に接触しての営業活動を期待していた」としましたが、「X は、二次面接において、本件名簿に掲載された者に対し積極的なアプローチをしていく旨述べているものの、本件名簿の掲載者との関係についてどのような説明をしていたかは、本件全証拠によっても明らかではない」とし、「Y 社代表者は、X が実際に知人に営業資料を渡したことを確認した後に二次面接を実施した一方で、二次面接においては、本件名簿の掲載者に営業を行うことができるかという質問をするものの、掲載者と X との人的関係については確認していない」と言及し、これをもって、「X が、本件名簿の掲載者との間に人的関係がある旨の説明をしたと認めるには足りないし、Y 社にとっても、X と本件名簿の掲載者との人的関係の存在及び内容が、労働契約を締結する上で必要な条件であったとも認められない」と判示しました。また、「その他、職歴のある中途採用者として一般的に期待される能力等を超えて、X が富裕層との折衝経験を持っている又は富裕層の人脈を持っていることが、労働契約において X が備えておくべき職務能力又は資質であったと認めるに足りる証拠はない」と判断し、X が富裕層との折衝経験を持っていなかった又は富裕層の人脈を持っていなかったとしても、そのことをもって「従業員として勤務させることが不適格」とは言えないと判示しています。

2. (イ)について

また、本判決は、①Y 社の事業内容や営業社員の職務内容に照らして、営業社員が短期間で成果を出すことは困難であることも考慮すれば、コンサルティング契約の締結に至らなかったとしても、そのことをもって X が「従業員として勤務させることが不適格」であったと認めることはできない、また、②X が営業先等の関係者に対し、顧客情報、Y 社のコンサルティング料、紹介料をメールで送信したことについては、単発の事情であり具体的な損害も認められないから、これをもって直ちに X が「従業員として勤務させることが不適格」と認めることはできない、と判示しました。さらに、③Y 社代表者は X が営業先を誤っていると X に指導をしており、X が営業を行う相手方の選定について不足を

感じていたことは認められるものの、Y 社の指導は営業を行う相手方の属性を指摘するのみで、営業の手法等について具体的な指導を行っているものではないから、かかる指導がなされただけでは、今後の指導によっても客観的に改善の見込みがないということとはできないと判示しています。

【検討・コメント】

本判決が引用している試用期間満了後の本採用拒否（留保解約権の行使）を論じた三菱樹脂事件では、「企業者が、採用決定後における調査の結果により、または試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、そのような事実に照らしその者を引き続き当該企業に雇傭しておくのが適当でないと判断することが、上記解約権留保の趣旨、目的に徴して、客観的に相当であると認められる場合には、さきに留保した解約権を行使することができるが、その程度に至らない場合には、これを行使することはできないと解すべきである」と判示されています。本判決もこのような考え方に沿って判断されたもので、従前の裁判例の流れを踏襲したものと評価できます。

その上で、本判決は、試用期間中に Y 社が職務能力や資質の点で「当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合」であったかを評価するにあたり、中途採用面接時のやり取りに焦点を当て、そもそも本件の労働契約において何が求められていたかを具体的に認定したものと考えられます。中途採用において特定の能力、資質、条件を即戦力として求める際には、求人情報や労働条件通知書・雇用契約書等でそれを明確にしておくことがまずもって重要ですが、本判決のような判断がなされる可能性も踏まえると、①採用面接時等の採用前のやり取りの中で、会社から中途採用に求める能力、資質、条件に関して適切に説明を行い、②会社が求める能力等を有しているか否かにつき、採用候補者に対して具体的な質疑応答を行うなどして能力等の充足性について申告させた上で、③これら採用過程のやり取りについて立証に備えた証拠を残しておくことも、より慎重な対応策として有効であると言えます。以上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【裁判例紹介】

定年後再雇用後の賃金減額が高年法違反による不法行為にあたらないとされた事例

- 日本サーファクタント工業事件
(東京高判令和 6 年 8 月 28 日・労働判例 1329 号 52 頁)

細川 慈子 金原 佑征
Aiko Hosokawa Yusei Kanehara



Profile



Profile

【Point】・定年後再雇用後の賃金減額（約 6 割減）について、職務内容の変更、同地域・同業種・同年代の労働者の平均賃金の水準、高年齢雇用継続給付金の支給等を総合考慮し、高年法 9 条 1 項 2 号違反に該当しないと判断した。

【事案の概要】

本件は、定年後再雇用者（契約社員）であった原告 X が、被告 Y 社に対して、再雇用後の賃金引下げ、退職一時金・退職年金の不支給等に関し、雇用契約に基づく各支払請求や旧労働契約法 20 条違反、高年齢者雇用安定法違反、公益通報者保護法違反を理由とする不法行為に基づく損害賠償等を請求した事案です。

X は、平成 18 年 7 月から界面活性剤やビタミン誘導体などの化学製品の製造を業とする Y 社に契約社員として雇用され、その後 1 年間の有期労働契約の更新を繰り返しながら、Y 社で勤務していました。その後、X は、平成 31 年 3 月 20 日に定年を迎え、同月 21 日以降は、Y 社に再雇用されました。

X の定年退職前の役職は、Y 社宇都宮事業所の設備環境本部環境部長兼環境 2G チーフでしたが、再雇用後は同部長付となり、設備環境本部環境部長及び環境 2G チーフの役職は、それぞれ別の従業員が担当するようになりました。また、X は、令和 2 年 4 月 1 日には、従前勤務していた宇都宮事業所から那須事業所へ異動となっています。

X の定年前の年収は約 904 万円でしたが、再雇用後は月給と賞与を併せて年約 383 万円となり、再雇用後の賃金は、定年前の賃金と比較すると約 6 割減となっていました。

本件の争点は多岐にわたりますが、今回は主な争点である再雇用後の賃金の引下げが高年齢者雇用安定法（以下「高年法」といいます。）違反に該当するかという点に関する本判決の判断をご紹介します。

【判断の概要】

本判決は、定年後再雇用に伴う賃金の減額が高年法 9 条 1 項 2 号に違反するかという点について、事業主が負う同号の義務は、「公法上の義務であって、個々の従業員に対する

私法上の義務を定めたものであるとはいえず、また、継続雇用制度については、その内容が一義的に定められるものではなく、基本的に労使の自治に委ねられるべきものであるから、このような継続雇用制度の内容が、不法行為法上違法となり得るには、事業主の合理的な裁量を逸脱することなどによって法的に保護されるべき労働者の利益が侵害されたといえるような場合に限定される」との規範を示した上で、「原告の定年退職前に就いていた設備環境保全部安全環境部部長兼環境 2G チーフの職を解かれ、部長付となったこと及び令和 2 年 4 月 1 日に異動になったことにより職務内容が変更されていること、栃木県における「化学工業」に従事する年齢 60 歳から 64 歳までの男性の平均給与が約 383 万円（勤続年数 28.5 年）とされていること、その他、控訴人に対しては高年齢雇用継続給付金が支給されていたことなどの諸事情を総合考慮すると、再雇用後の賃金が年約 904 万円から年約 383 万円と約 6 割減することとなったとしても、賃金額が高年法の趣旨に反した合理的な裁量を逸脱したものということはできない。」（下線太字は、原判決から追加・訂正された部分）と判示しました。

【検討・コメント】

本件の原告 X の再雇用後の賃金は、定年前の賃金から約 6 割減となっており、減額幅は比較的大きいと考えられますが、本判決は、当該再雇用後の賃金引下げについて、高年法 9 条 1 項 2 号違反には該当しないとした原判決の判断を維持しました。

もっとも、原判決は、X の職務内容が再雇用後に変更となったことのみを根拠として高年法 9 条 1 項 2 号違反の成立を否定したのに対し、本判決は、これに加えて、①栃木県における「化学工業」に従事する年齢 60 歳から 64 歳までの男性の平均給与が約 383 万円とさ

れていること、②X に対して高年齢雇用継続給付金が支給されていたこと、といった事情も指摘し、これらを総合考慮した上で、高年法9条1項2号違反の成立を否定しています。

本判決が高年法違反の判断基準として示した「法的に保護されるべき労働者の利益が侵害されたといえるような場合」という規範は、必ずしも明確とはいえないものの、上記のような判示の内容からすると、本判決は、従前の給与との比較の観点（約6割減）のみに着目しているわけではなく、再雇用前後の職務内容や勤務形態の差異、同地域・同業種・同年代の労働者の平均賃金の水準、公的給付による所得補填の存在等を総合考慮した上で、「法的に保護されるべき労働者の利益が侵害された」か否かを判断していることがわかります。

実務上は、再雇用に伴い、再雇用者の賃金が定年前と比較して減少するのであれば、高年法違反に該当するリスクを低減するため、賃金引下げの合理性を説明できるように整理しておくことが重要であると考えられます。そして、そのための方策としては、例えば、再雇用前後の職務内容や勤務形態の差異を明確化しておく、労使間で十分に協議・説明を行うといった対応のほか、本判決が指摘する事情である同地域・同業種・同年代の労働者の賃金水準に照らし過度に低廉とならないよう再雇用者の賃金を設定するといった対応も合理性を補強する一要素となり得るものと考えられます。なお、高年法に直接関係するものではありませんが、再雇用者を含む非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間の待遇差の合理性に関しては、厚生労働省作成の「同一労働同一賃金ガイドライン」（令和7年11月には同見直し（案）が公表されています。）において原則的な考え方や具体例が示されていますので、再雇用者の賃金について、合理性を説明できる形で決定するにあたっては、こちらのガイドラインも参考になるかと思われます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

【裁判例紹介】

1年間の有期労働契約が適正評価目的と評価され 無期労働契約の試用期間に該当するとされた事例

- TBWA HAKUHODO 事件

(東京高判令和7年4月10日・労働判例1338号5頁)

小田 瑞穂

Mizuho Oda



Profile

中村 信太郎

Shintaro Nakamura



Profile

- 【Point】**
- ・雇用期間を1年間とする契約社員として採用された従業員の労働契約について、採用面接の場で採用担当者が「これは長めの試用期間のようなもの」「来年には正社員」などと説明していたこと等から、1年間の期間の定めは適性評価目的で設けられたものであり、期間の定めのない労働契約の試用期間と判断された事例。
 - ・企業が正社員・長期雇用をアピールして採用活動を行うことは少なくないが、採用面接等の場面では、求職者の意向、想定する雇用形態、正社員登用の可能性等を把握した上で求職者に過度な期待や誤解を持たせるような言動は控えるべきである。

【事案の概要】

本件は、雇用期間を1年間とする契約社員として採用されたX（被控訴人・一審原告）が、広告・宣伝業務等を目的とするY社（控訴人・一審被告）に対して、主位的請求として、XとY社との間で締結された労働契約（「本件労働契約」）が期間の定めのないものであると主張して、地位の確認と未払賃金の支払いを求めた事案です。今回は、本訴訟の主な争点である、1年間の有期労働契約を試用期間として評価し得るのかという点について紹介いたします。

年収500万円程度の正社員として別会社に勤務していたXは、人材紹介会社Aを通じて転職活動を行い、A社の担当者Bに正社員としての採用を希望する旨を伝えました。XがY社のコピーエディターの求人（正社員）に応募したところ、Y社は同募集枠ではなく翻訳・通訳チームでの採用を打診し、Xはそれに応募しました。Y社は、書類審査と面接を経て、Xに契約社員として内定を出すことを決定し、メールでBに連絡しました。Bからは契約社員採用になった経緯等の問合せがあり、Y社の人事局長Cは電話で「Y社ではこれまで、中途採用の場合、全てのポジションで初年度は契約社員スタートとしてきた。…1年ほど前から、最初から正社員での採用に切り替えている。ただ、正社員採用は…主要なポジションに対してとしており、バックオフィスポジションはまだこれまでと同様の契約社員採用となっている。」と説明しました。

翌日、Cとの間で面談（「本件オファー面談」）に臨んだXは、正社員採用であると思っていた旨を述べたところ、Cは「これは長めの試用期間のようなものと考えていただけ

れば、来年には正社員です。」と答えました。Xは、本件オファー面談の終了後、Bに対し、Y社での雇用形態が契約社員になること等についてメールで相談したところ、Bからは「ご本人が希望しない場合を除き、ほぼ100%の方に2年目以降に正社員となっただいている」旨の説明があり、Xは「試用期間という捉え方について、先方様にお聞きした内容と同じでしたが、B様から実情（そのほとんどが登用されているということ）についてお伺いできて、安心いたしました」と返信しました。なお、面談時資料や翌日に交付された内定通知書には、雇用形態は1年間の契約社員であり、正社員登用制度がある旨が記載されていました。他方で、入社時の雇用契約書には試用期間が3か月の契約社員との記載がありました。

当初の雇用期間の満了が近づくと、Y社はXに対し本件労働契約を1年間の有期雇用として更新する申入れを行いました。Xは不当であると主張し応諾しませんでした。最終的にXは「不本意だが契約社員として更新に応じる」と回答しましたが、新たな雇用契約書に署名・押印はしませんでした。Xは、Y社での就業を継続しながらY社を相手方として、Xが期間の定めのない労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める民事調停を申し立てましたが、不成立に終わりました。XはY社での就労を継続できなくなったため、本訴訟に至りました。

【判断の概要】

本判決は、原審の判断を是認した上で、「本件労働契約は1年間の試用期間中における解約権が留保された、期間の定めのない労

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

働契約である」と判断しました。

本判決は、上記判断の理由として①Y社が、従前、正社員として採用する者に対しても、原則として最初の1年間は契約社員として有期労働契約を締結した上で、適任と認められた者に限り無期労働契約を締結して正社員として雇用する採用方法をとっており、Xの採用時にも一定の場合には同様の採用方法をとることが可能であったこと、②本件オファ一面談の際、人事局長であるCが、Xに対し、本件労働契約における1年間の期間の定めは試用期間を設けるものであり、1年後には正社員となる旨の説明をしたこと、③Xはこれを踏まえて内定を受諾し、本件労働契約が成立したことに加えて、④Bが紹介してY社に契約社員として入社した者について、1年後にY社から正社員としないとされた例はなく、⑤本件労働契約においてXの職務が翻訳・通訳業務に限定されていたとは認められないことを摘示した上で、「本件労働契約における1年間の期間の定めについては、原告の適性を評価・判断する趣旨・目的で設けられたものと認められるから、上記期間は、契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である」と結論づけました。

Y社は本件雇用契約書において3か月間の試用期間が記載されていることに照らすと、本件労働契約における1年間の期間の定めを試用期間と解することは不自然・不合理であると主張しましたが、面談時資料や内定通知書には試用期間に関する記載がないこと等から、後日作成された本件雇用契約書に上記の記載があったとしても、裁判所の判断を左右するものではないと判示しました。

【検討・コメント】

求職者を正社員（無期労働契約）として採用する場合、試用期間中の解雇や試用期間満了後の本採用拒否についても解雇権濫用法理¹が適用されて解雇のハードルが高くなるため、最初は有期労働契約の契約社員として採用し、能力・適性に問題がなければ正社員に登用する運用をする企業は少なくありません。

ん。本判決は適性評価目的での有期労働契約の法的性質について、先例である神戸弘陵学園事件（最判平成2年6月5日民集44巻4号668頁）の判断枠組み（「その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、右期間の満了により右雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、右期間は…試用期間であると解するのが相当である」）に基づいて、「契約の存続期間ではなく、試用期間である」と結論づけています。

神戸弘陵学園事件は「特段の事情」がない限り、試用目的の有期労働契約を原則として試用期間付き無期労働契約と解する立場と考えられていますが、日本の労働法制上、有期労働契約の目的は規制されていないこと、有期労働契約の雇止めについては、契約更新の合理的期待がある場合は労働契約法19条で保護され得ること等から学説上批判があり、同事件の判断枠組みは有期契約であること自体が明確でない場合に限定して理解すべきとの見解もあるところです²³。また、本件は契約期間が1年間である旨内定通知書に明記されており、入社後の経過からしても両当事者が本件労働契約は1年間の有期労働契約と認識していたことは明らかですので、本判決の判断は行き過ぎとの指摘もあります⁴。

もっとも、学説上も批判のある神戸弘陵学園事件の判断枠組みを用いる高裁判決が出たことを踏まえると、本件のように求職者が正社員採用（無期労働契約）を希望する一方で、企業が契約社員（有期労働契約）での採用のみを念頭に置いているようなミスマッチが生じている場合⁵には、採用担当者は無期労働契約を前提とするようなリップサービスの発言を特に控えるべきであり、有期労働契約の期間満了後に正社員として採用しない可能性があるのであれば、あくまでも正社員登用制度のある有期雇用であることを強調した説明を行っておくことが重要です。

以上

記事一覧に戻る

¹ 解雇が客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当と認められない場合には、その権利行使は濫用として無効とするとする法理です（労働契約法16条）。試用期間中の場合は通常の解雇よりもやや広い範囲で解約権の行使が認められます。

² 荒木尚志『労働法』（有斐閣 第5版）538-540頁

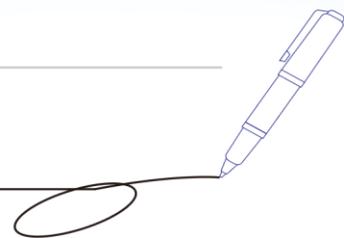
³ 菅野和夫『労働法』（弘文堂 第13版）274-275頁

⁴ 企業実務・判例 Review「TBWA HAKUHODO 事件 東京高裁令和7.4.10 労判1338号5頁」労判1340号100-101頁

⁵ 加えて、従前の運用として、企業が求職者を正社員として採用する場合に、まずは契約社員として有期労働契約を締結している実態があるときには更に注意が必要だと考えられます。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：私傷病休職からの復職に関する最新判例

日 時：2026年1月20日（火）

講演者：牟礼 大介

主 催：弁護士法人大江橋法律事務所

U R L：<https://www.ohebash.com/jp/seminar/year/2026/20260121seminar.php>

テーマ：過労死、メンタルヘルス等に関する裁判事例

日 時：2026年2月28日（土）15:10～16:10

講演者：大和 奈月

主 催：一般社団法人大阪府医師会

テーマ：東京地裁 R6.12.10 フィデリティ証券事件（労経速 2584-8）に関する事例検討

日 時：2026年3月1日（日）14:00～17:00

講演者：菰口 高志

主 催：一般社団法人日本産業保健法学会

近時行われるセミナー

テーマ：企画運営委員長企画パネルディスカッション 復職・就業措置の判断に難渋する事例検討会 3：見えにくい特性が判断を揺らすとき、多職種で導き出す着地点

日 時：2026年5月30日（土）10:15～12:15

講演者：菰口 高志

主 催：第99回日本産業衛生学会

U R L：<https://convention.jtbcom.co.jp/sanei99/program/index.html>

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。