



高度な人事労務のための プロフェッショナルチーム

社会保険労務士の資格も有する弁護士たちによる
人事・労務関連法務チームの多面的で手厚いサポート

専門的な労務対応

労務監査

就業規則作成

団体交渉対応

労務紛争対応

ハラスメント対応

労基署対応

メンタルヘルス対応

労務顧問

高度専門的な労働法務対応

労働法の法令改正だけでなく、判例にもとづき、適正な労働環境をアップデートしていく必要があります。特に新しい判例は今後の労働法務の基準となりうることから、これまでの事情と何が変わったのか、法律的に正確な理解といち早い対応が欠かせません。複雑な法律の解釈とともに、それを反映した労働環境の構築のために、日ごろから紛争を扱う弁護士だからこそできる高度な労働法務リーガルアドバイスを提供いたします。

就業規則の作成・改訂 労働環境コンサルティング

就業規則は、企業における働き方、労働条件を定めるもので、まさに根本原則といってよいものです。絶えず法律改正が行われ、新たに判例が蓄積されていく現状に合わせ、アップデートされる必要もあります。弊所では、「働き方改革」「同一労働同一賃金」などに配慮して、労働時間などの面で適切な労働環境を構築するようにコンサルティングを行っております。

労務紛争対応

社員とのトラブルが労働紛争に発展した場合も、アドバイスだけでなく、事案と状況に応じて代理人として御社をサポートいたします。弊所では、労働局・労働委員会のあっせん、労働審判・労働訴訟などの労務紛争事例の経験が豊富な弁護士が在籍しており、事前手続きの段階から、手堅い対応策をご提案いたします。たとえば、社員を懲戒する場合、就業規則を確認し、様々な証拠を固め、会社側の主張の確認のうえ、慎重かつ丁寧な対処方法をご提案いたします。

労基署対応

労働基準監督署から面談要請される場合があります。違法状態を放置したり、是正策のとりまとめ、回答が遅延が生じると、その悪質性のために送検される可能性もあり、その場合の企業ダメージは深刻なものになります。初動から弁護士の関与、迅速・適切な対応が欠かせません。また、労基署対応では、労基法の適合性、違反の程度（違法性の大小、性質、期間、どの規制に違反しているかなど）などが考慮されており、企業もマニュアル通りの画一的な対応はできず、事案ごとの最適な交渉スタイルを検討するオーダーメイド対応が必要です。



労務監査・ 労務 DD（デューデリジェンス）

労働基準監督署の労務監査の視点・水準で、既存の社内規程、運用、タイムカード及び賃金の支払い状況の確認等のリーガルチェックを行い、法適合性の観点及び組織活性化の観点から診断と提言を行います。

IPO を考えている会社も、現在の労務環境を総点検することで、上場の妨げになる要素を減らすことができます。

団体交渉・外部ユニオン対応

外部ユニオン（外部労組・合同労組）に自社の社員が正当に加盟している場合には、企業も適正に対応しなければなりません。

ユニオン側は団体交渉の経験が豊富な一方で、不慣れた企業側が交渉の場で圧力に負けてしまったり、過剰に反応してしまい、かえって不当労働行為を指摘されるなど、状況を悪化させるケースもあります。

初動から弁護士に随時ご相談いただき、過不足なく適切に対応することが重要と考えております。

ハラスメント対応

パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどのハラスメントは、客観的な判断が難しく、社内で解決できずに法的紛争にまで持ち込まれるケースも少なくありません。

弊所では、事案発生の通報時から関与することで、可能な限り証拠を集め、内部調査、検証をした上で、必要な人事措置、処分を提案するなど、リーガルアドバイスを提供しています。また、社内研修、セミナー等を通じて再発防止策をご提案しています。

社員のメンタルヘルス対応

社員のメンタルヘルスなどの問題が急増し、社会的な問題となっています。不意な欠勤、休職が多発するだけでなく、復職後まもなくして再度休職したり、結果として退職するなど、企業に大きな影響を及ぼすケースが少なくありません。

そのような事態が発生した場合に、適切な対応をアドバイスするとともに、社内の健康診断の規定の充実化、休職制度の整備、労務・人事環境全体の見直しを通じて、メンタルヘルス問題にも対応させていただきます。

松田綜合法律事務所の「労務顧問」という考え方

労務顧問のご提案

既に顧問弁護士をお持ちの企業様において、既存の一般的な顧問契約はそのままに、特に労務分野の問題に関する顧問契約をご提案しております。

既存事務所では対応できない複雑な労務問題も、弊所の人事・労務関連法務チームが対応いたします。

また、従業員が多く、いまだ顧問弁護士がいない企業様においては、まずは労務専門の顧問契約から導入いただき、適宜、労務以外の問題についてもご相談いただくことで、必要な範囲で合理的なリーガルサービスをご利用いただけます。

