

里兆業務分野紹介—労働人事

業務範囲:

里兆の労働人事業務は労働人事法律相談業務、労働人事法律文書業務、労働関係の総合的処理業務、群衆事件の処理業務、労働紛争仲裁および訴訟業務等多岐にわたっています。

上記各業務項目につき、以下の通り簡潔にご紹介します。

番号	業務項目	業務項目紹介
1	労働人事法律相談業務	人材募集・採用、雇用方式、労働契約管理、業績管理、労働時間・休暇管理、賃金・福利管理、規則制度と労働紀律、研修と秘密保持管理、工会、労働協約、民主管理、労働関係の総合的処理、群衆事件の処理、労働紛争の仲裁・訴訟およびその他労働人事関係業務に関するご相談を受けて、法律意見および実務取扱に関する意見を提供する。
2	労働人事法律文書業務	クライアントのご依頼およびご要請に基づき、各種の労働人事法律文書の起草、審査、修正等をする。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 人材募集・採用に関して: 求人広告、採用通知、職務説明書、採用条件説明等。 ▪ 雇用管理に関して: 労働契約、非全日制雇用協議書、労務派遣協議書、従業員出向協議書、実習協議書、定年再雇用協議書、労務請負協議書等。 ▪ 規則制度と労働紀律に関して: 就業規則、従業員手帳、賃金・福利規定、休暇規定、出退勤規定、出張規定、残業規定、研修規定、秘密保持規定、業績考課規定、賞罰規定等。 ▪ 労働契約管理に関して: 労働契約変更協議書、労働関係承継協議書、労働契約解除通知、労働契約終了通知、労働契約協議解除協議書、労働契約終了協議書等。 ▪ 労働過程における管理に関して: 職務変更通知、賃金変更通知、業績考課結果通知、残業申請表、休暇申請表、研修・サービス期間協議書、秘密保持および競業禁止協議書、懲戒処分通知等。 ▪ 労使関係に関して: 労働協約、団体交渉書類、工会との交渉に係る書類、従業員代表大会の設立に関する書類等。 ▪ 労働関係の総合的処理業務、群衆事件処理業務、労働紛争の仲裁および訴訟業務に係る法律文書等。
3	労働関係の総合的処理業務	クライアントのご依頼およびご要請に基づき、労働関係に係る総合的業務を処理する。 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働人事コンプライアンス業務: クライアントの労働人事制度と

		<p>手順全体のコンプライアンスに焦点をあてて、整理、審査の上、規範化のためのアドバイスや対応策を提案する。従業員行為の適法性に焦点をあてて、整理、調査の上、法に依拠して処理する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 人員削減業務: クライアントの経営状況の変化により人員削減の必要が生じた場合、里兆はクライアントの背景状況およびご要請に応じ、労働契約の協議解除、労働契約の一方的解除、経済的人員削減等の適法な方式を総合的に勘案し、人員削減を行う。 ▪ 清算時の従業員整理・再配置業務: もしクライアントが繰り上げ解散、経営期間満了後に延長しない等の原因により、清算する必要がある場合、里兆はクライアントの背景状況およびご要請に応じ、労働契約の協議解除、労働契約の終了等の適法な方式を総合的に勘案し、従業員の整理・再配置を行う。 ▪ M&Aにおける従業員労働関係処理業務: M&Aにおいて、里兆はクライアントの背景状況およびご要請に応じ、労働関係承継、労働関係継続履行、又は労働契約を解除してから、労働契約を新たに締結する等の方式を選択し、従業員移行を円滑に実現させる。
4	群衆事件の処理業務	<p>労使関係が緊迫している中で、クライアントが人員削減、清算に伴う整理・再配置、M&A、規則制度の改訂等、やや多くの従業員の利益に関わる問題を処理するにあたって、群衆事件(従業員とクライアント間の大規模な衝突)を引き起こす可能性がある。里兆はクライアントの背景状況およびご要望に応じ、群衆事件を解決すべく、積極的に対応し、クライアントの最終的目標を達成させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 群衆事件の予防。 ▪ 群衆事件対応案の策定。 ▪ 群衆事件の現場対応等。
5	労働紛争仲裁および訴訟業務	<p>クライアントのご依頼およびご要請に基づき、事件内容を入念に研究し、クライアントを代理して、労働紛争の調停、仲裁および訴訟を処理する。</p>

実績(代表的事例):

里兆の労働人事分野での実績

里兆は長期にわたり、労働人事法律サービスを提供しており、パートナーおよび弁護士は労働人事問題の処理において、豊富な実務経験を積んでおります。また、一部地区の労働部門、上級工会、公安部門、司法機関等との関係も比較的良好であり、トータルな労働人事法律サービスを提供することができます。

ここ数年、里兆がクライアントからの依頼を受けて、処理した労働人事業務方面の一部の代表的事例:

業務項目	代表的事例の一部
労働関係の総合的処理業務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本某有名会社における某部門の一部の従業員に重大なコンプライアンス問題が存在しているとして、里兆はクライアントからの委託を受けて、当該部門の一部の従業員に対し、コンプライアンス調査を行い、調査結果に基づき、法に依拠して処理措置(例えば、解雇、退職勧告)を講じた。 ■ 日本某有名会社が某生産ラインを他社に外注したことで、当該生産ラインの従業員(約 100 人)を削減することになった。里兆はクライアントからの委託を受けて、当該クライアントの背景状況に基づいて、「今後のトラブルを回避すべく、労働契約の協議解除をまず優先的に行い、協議がまとまらなかった場合に経済的人員削減を行う」という方案を考案し、労働契約協議解除書類、経済的人員削減の申告書類等を全面的に準備したうえで、法に依拠して人員削減を行った。厳しい交渉を経て、最終的には、従業員は会社と労働契約協議解除協議書を締結した。里兆が人的資源・社会保障部門に適切に折衝した結果、最終的には、クライアントは経済的人員削減の届出も実現することができた。 ■ 某アパレル会社は経営期間満了後、延長しないことを決定し、会社が法に依拠して清算することとなり、従業員(約400人)との労働契約を終了する必要があった。里兆はクライアントの委託を受けて、当該クライアントの背景状況に基づき、補償コストをより低減すべく、適切な整理・再配置方案を考案した。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 一部の従業員(約 100 人)の労働契約がアパレル会社の清算が始まる前に期間満了となることから、里兆はこれらの従業員に対し、労働契約期間満了により労働契約を終了した。 ➢ 労働契約期限未到来のその他の従業員(残りの約 300 人)に対し、里兆は「今後のトラブルを回避すべく、期限未到来の従業員に対して労働契約の協議解除をまず優先的に行い、協議がまとまらなかった場合に、アパレル会社が清算を理由として労働契約を終了する」という方案を考案した。 <p>厳しい交渉を経て、最終的には、従業員はアパレル会社と労働契約終了協議書を締結した。談判の中でストライキ、従業員による出入り口の取り囲み、業務妨害等の緊急事態が発生したこともあったが、弁護士は積極的に現場で対応し、関係部門に連絡し、危機を解決した。</p> ■ 数多くの会社が持分譲渡の原因により、約 400 人から数千人にわたる従業員の労働契約履行継続の処理を里兆に委託した。里兆はクライアントからの委託を受けて、クライアントに対し、株主変更が労働契約履行継続に影響を及ぼさないことに関する根拠を分析し、従業員による経済補償の請求に対応し、会社株主変更の場合においても労働契約の履行は依然として継続し、会社による経済補償の支払いは不要であることを従業員に説明した。各方面で努力した結果、クライアントは、移行期間を穏便に迎えることができた。

業務項目	代表的事例の一部
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 数多くの会社が合併、分割の原因で、約20人から数百人にわたる従業員の労働関係移転の処理を里兆に委託し、里兆はクライアントからの委託を受けて、クライアントの背景状況およびご要請に応じ、労働関係を承継する、又は労働契約を解除してから、労働契約を新たに締結するという方法のうち、いずれかの対処方案を選択したうえで、従業員と労働関係移転協議書を締結し、クライアントは移行期間を穏便に迎えることができた。
<p style="text-align: center;">群衆事件処理 業務</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 某社の規則制度の改訂が原因で、同会社で1500人余りの者による群衆事件が発生した。従業員は主に、ストライキ、経営陣包囲等を行った。クライアントからの委託を受けて、弁護士は速やかに当該群衆事件の処理に介入し、全事件の背景を把握したうえで、従業員の構成、情緒的变化等を分析し、対処方案を考案した。同社に緊急対応チームを結成するよう提案し、労働部門、公安部門等に緊急連絡し、働きかけと調整を行い、最終的に本事件を適切に解決した。 ■ 某社は、某一部従業員に紀律違反行為があったため、これらの従業員に紀律違反処分を行った。これらの従業員は他の従業員を扇動し、約500人と一緒に群衆事件を引き起こし、某社にプレッシャーをかけた。従業員は主に、ストライキ、出入り口の取り囲み、製品を輸送する車両の通行を妨げる等した。クライアントからの委託を受けて、弁護士は速やかに当該群衆事件の処理に介入し、本事件を適切に解決した。 ■ 数多くの会社で人員削減、清算に伴う従業員の整理・再配置、移転等が原因で、約40人から数百人規模にわたる群衆事件が発生した。従業員は主に、ストライキ、出入り口の取り囲み、製品を輸送する車両の通行を妨げること、財物破壊等を行ったが、中には、少数従業員が会社の役員と小競り合い等をする事もあった。クライアントからの委託を受けて、弁護士は速やかにこれらの群衆事件の処理に介入し、事件を適切に解決した。また、重大紀律違反行為があった従業員に対しては、解雇を含む処分措置を講じ、違法犯罪行為があった従業員に対しては、法に依拠して公安部門が処理した。
<p style="text-align: center;">労働紛争の仲 裁および訴訟 業務</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 数多くのクライアントからの委託を受けて、大量の労働紛争案件を処理した。主な類型は下記の通りである。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 従業員による労働契約解除/終了を理由とする経済補償金、賠償金、又は労働関係回復の請求案件。 ➢ 従業員による労働契約未締結を理由とする2倍の賃金の請求案件。 ➢ 従業員による未払い残業代の請求案件。 ➢ 従業員による未消化年次有給休暇分賃金の請求案件。 ➢ 従業員による賃金、ボーナス、その他福利の請求案件。 ➢ 会社による従業員に対する服務期の約定違反に伴う違約金の請求案件。 ➢ 会社による従業員に対する競業制限義務違反の責任追及案件。

業務項目	代表的事例の一部
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 会社による従業員に対する虚偽清算費用の返還請求案件。 ➤ 労務派遣に関する案件。 ➤ その他労働紛争案件。
労働人事法律 文書業務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 数多くのクライアントからの委託を受けて、最新の労働人事法律および労働人事実務取扱経験を踏まえ、大量の労働人事法律文書を起草、審査、修正した。