

| 発生可能性のあるリスク | 顧問契約がない場合 | 顧問契約がある場合 |
|------------------------------|---|---|
| 内定取消をしたところ、無効であると主張された | 内定に至れば雇用契約は成立していますから、安易に内定取り消しをすると、内定取消無効を主張されて、地位確認仮処分申し立てや、損害賠償請求など思わぬトラブルに陥ることがあります。 | 事前に内定通知書を確認し、内定通知書内に内定取消事由が適切に記載されているかどうかについてアドバイスします。また、内定取消通知書の記載内容に関しても、内定取消事由を適切・明確に記載するなど、本人の納得が得られやすく紛争化を予防できるような記載方法をアドバイスすることができます。 |
| 従業員が業務命令や社内ルールに違反して社内秩序を乱す。 | 雇用契約書や就業規則に適切な定めがないと、業務命令や社内ルールを守らない社員に対して適時適切な対応ができない可能性があります。 | 業務命令違反や社内ルール違反を繰り返す社員に関して、適切に対応できるよう就業規則に定めるよう事前にアドバイスをすることができます。 |
| パワハラ・セクハラ被害を訴えてきた | セクハラやパワハラは、被害を訴えられた直後から適時に適切な対応をとっていく必要があります。これを誤ると予想外のトラブルに発展していくことがあります。 | 被害申告された直後から、会社としてどう対処すれば良いか、適切にアドバイスを提供いたします。パワハラ・セクハラ防止規程の整備、内部通報システムの構築、各種ハラスメントに関する社内研修等を提案いたします。 |
| 残業代を請求された | 制度をうまく活用しないと、請求される残業代が不当に高くなってしまう可能性があります。 | 労働時間の管理方法や固定残業代制度の運用方法などを事前にチェックし、従業員からの不当な残業代請求を防ぐことができます。 |
| ユニオンが怒鳴り込んできた | ユニオンが強く経営陣に迫り、不利な内容の合意を結ばされてしまうリスクがあります。 | ユニオン介入前の段階から従業員との問題を解決するためにアドバイスし、ユニオン介入後は団体交渉の初めから貴社の代理人として交渉します。 |
| 解雇したところ、解雇権濫用により無効であると主張された。 | 解雇について正当事由が認められないと、解雇権濫用として解雇が無効となり、地位保全仮処分が申し立てられたり等、著しい混乱に陥る可能性があります。 | 従業員を解雇するまでの道のりは険しいですが、経営者に寄り添いつつ、解雇を有効とするに足りる適切な証拠を複数集めつつ、トラブルになることをできる限り避けて解雇できるよう尽力します。 |
| 会社のお金を横領している疑いがある | 疑いが発覚した段階で、立証するための証拠が適切に確保できず責任追及ができなくなってしまうリスクがあります。 | 横領行為に及んだ従業員に対して適切に対応できる就業規則になっているかを事前にアドバイスします。 |
| 競合会社を設立しようとしている | 察知した段階で、適切な証拠を収集しておかないと、差止請求や損害賠償請求ができなくなってしまう可能性があります。 | 従業員の競業避止義務を定める誓約書や就業規則を事前に整備し、貴社の利益が損なわれるような競合会社の設立を防ぎます。 |