

《労務顧問》

経営者の方がお困りの労働問題解決の 相談相手となります

今日の雇用関係においては、日々様々な問題が生じます。複雑な問題も多く、対応に苦慮されている経営者や担当者の方もいらっしゃると思います。

また、そのような問題についてどこかに相談したいと考えても、労働基準監督署等、従業員の方を対象とした相談窓口は多い反面、経営者や担当者の方が気軽に相談できる窓口はあまりないのが現状です。

当事務所とご契約になれば、そのようなとき経営者や担当者の相談相手となって、判例、法令、実務例等による専門的な助言や指導をいたします。

★例えば次のような労務相談に応じます★

Q1 労働基準監督署の調査等への対応は？

Q2 身元保証書には、法律的にはどのような意義や効力があるのですか？

Q3 入社誓約書で誓わせるポイントは

Q4 退職証明書でこんなことがわかります

Q5 退職時書類で重要事項の記載漏れはありませんか？

Q6 遅刻した時間と残業時間を相殺できますか？

Q7 変形労働時間制や交代勤務制のもとで残業代を定額払いとすることができますか？

Q8 退職者や解雇された者の年次有給休暇の未消化分を請求された場合は？

Q9 年次有給休暇は、繰り越し分と当年度分どちらを先に消化するのか？

Q10 改正パートタイム労働法、労働契約法に抵触しない就業規則の作成、変更の注意点は？

Q11 「残業代稼ぎ」で、故意にだらだらと仕事をやる者の処遇方法について教えてください。

Q12 勤務態度が悪い従業員を解雇する法律的根拠は？

Q13 個別の労使紛争が発生した場合の対応は？

Q14 残業時間を代休に振替えることは違法となりませんか？

Q15 会社の重要な営業機密、情報等の社外漏洩への対応は？

Q16 精神疾患での休職のポイントは？

Q17 社員が無断欠勤のまま行方不明となった場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか？

Q18 身元保証人に対して損害賠償請求はどこまでできるのでしょうか？

- Q19 従業員に対しどこまで損害賠償することができるか？
- Q20 職場でのセクハラ、パワハラに対して使用者責任が問われるのはどんな場合ですか？
- Q21 契約社員が契約期間の途中で退職した場合に、損害賠償の請求はできますか？
- Q22 変形労働時間、裁量労働時間制を導入する場合に注意することは？
- Q23 固定残業手当、残業手当の削減等の見直しについての注意点
- Q24 法定休日、所定休日の振り替え、代休の取り扱いは？
- Q25 退職後、同業他社へ就職した場合の情報漏洩対策は？
- Q26 車両管理規程を作成した場合、車通勤者が事故を起こした場合の使用者責任は？
- Q27 社員が過失により業務中に車両事故を起こした場合、どこまで損害賠償ができるか？
- Q28 人事評価結果の劣る者、懲戒処分者の取り扱い、処分の妥当性は？
- Q29 解雇を正当化する円満な懲戒処分の手続きとは？
- Q30 ストレス等による鬱病、健康障害等への会社としての対応は？
- Q31 職場配置転換、転勤等で発生する問題点は？
- Q32 賃金について定める時は、昇給とは書かないようにする
- Q33 就業規則を不利益変更する場合、労働契約法に抵触しないようにするには？