

大阪弁護士会にご相談ください!

●大阪弁護士会総合法律相談センターで、平日（月～金曜日）の午後（1時～4時）に労働相談を実施しています。

①労働問題を扱う弁護士が相談にのります。

②事前予約が必要です。

【予約電話番号】06-6364-1248

【法律相談料】30分以内5,500円(税込)

※延長の場合は15分毎に2,750円(税込)の追加料金制です（相談時間は最大1時間まで）。



📍 総合法律相談センター
〒530-0047 大阪市北区西天満 1-12-5 大阪弁護士会館 1階

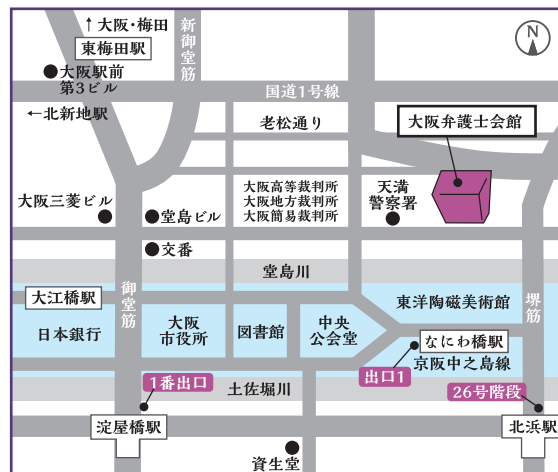
📞 06-6364-1248
(予約用)

電話予約時間

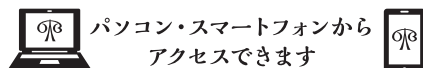
平日 午前9時～午後8時
土曜日 午前10時～午後3時30分

相談時間

平日（月～金曜日）午後1時～4時



京阪中之島線「なにわ橋駅」下車 出口1から徒歩約5分
地下鉄・京阪本線「淀屋橋駅」下車 1番出口から徒歩約10分
地下鉄・京阪本線「北浜駅」下車 26号階段から徒歩約7分
JR東西線「北新地駅」下車 徒歩約15分



パソコン・スマートフォンから
アクセスできます

大阪弁護士会 総合法律相談センター

<https://soudan.osakaben.or.jp/field/owner.html>



労働問題で 悩んだとき

使用者



Q1 こんなことで困ったとき、どうしたらよいですか。

- 従業員から「上司からパワハラを受けたので対処してほしい」と言われた。
- パート・アルバイトや高齢者の処遇に関する法律の概要を知りたい。
- 労働基準監督署が臨検に来た。どこから手をつければよいかわからない。
- 退職した従業員が合同労組に加入したとして、突然に団体交渉の申入れがされたが、どのように対応すればよいのか。
- 就業規則が古くて実態とあっておらず、法改正も反映されていないので、きちんと改訂したい。
- 従業員の給与が高額で事業が立ち行かない。労働条件を変更したいのだが…。
- 全くやる気がなく、ミスも多い従業員を解雇(雇止め)したい。

A1 ますます複雑になる労働法規 人事・労務を取り巻く労働法規は、近年の法改正や重要判例等により、ますます複雑化が進んでいます。対策が不十分であった場合、従業員に通知した解雇が無効とされたり、従業員から多額の未払残業代を請求されたりするなど、事業経営にとって大きなリスクが生じます。また、いったん紛争になれば、相応の時間と費用の負担が発生するところ、そのような事態を回避するため、紛争予防の観点も重要です。

弁護士に法律相談を! 弁護士にご相談いただければ、紛争予防のために注意すべき点などを助言し、労働紛争に至った場合にも、労働関係の法令や判例、さらには実務の動向に基づき、解決に向けた適切なアドバイスをいたします。

訴訟になった場合も もちろん、会社から依頼を受けた場合には、代理人として、労働紛争の交渉等や、訴訟や労働審判等への対応を行います(訴訟等の代理人活動)。

顧問弁護士も活用を また、会社の顧問弁護士として、人事・労務問題を含めた事業運営を強力にサポートすることも可能です。

Q2 <法律相談> こんなトラブルで困っています。 誰かに相談したいのですが。

- ミスをした従業員を解雇しようとしたら「違法な解雇に該当する」と言われた。実際の法律ではどうなっているのかわかりたい。
- パートタイマーから時給の決定方法について説明してくれと言われた。会社には説明義務があるのか。
- うつ病で休みがちな従業員が、上司のパワハラによりうつ病を発症したと主張して労働基準監督署に労災申請をした。会社としてはどう対応すればよいのか。

A2 ぜひ、弁護士に相談をしてみてください。
労働法の分野では、法律や通達による規制のみならず、これまでの裁判例の蓄積が「判例法理」として重要であり、それらの正確な知識と理解が、紛争の適切な解決のために不可欠です。また、人事労務上の措置をとる前に、弁護士からアドバイスを受けて適切な備えをとっておくことは、紛争予防の場面においても、発生した紛争への対応の場面においても、極めて重要です。

Q
&
A

労働問題で
悩んだとき



Q3 <訴訟等の代理人として> 従業員から訴訟や労働審判の申立てがされました。 どうすればよいでしょうか。

- 従業員から、会社が安全配慮義務に違反したとして損害賠償請求訴訟を起こされたが、会社の対応に問題はなかったと考えている。反論したいが、具体的な方法が分からない。
- 解雇が無効であるとして従業員としての地位の確認などを求める労働審判の申立てがあった。会社はどう対応すればよいのか。

A3 訴訟や仮処分、労働審判等の手続に適切な対応をとるためには、法律面の知識のみならず、経験を含めた専門性が強く要求されます。弁護士は、労働事件の裁判等の手続においても、会社を万全にサポートし、適切な解決を図ることができます。

Q4 顧問弁護士制度とはどういうものですか。 次のようなことに対応してもらえますか。

- 日々の人事労務における細かい処理を取り巻く法律問題について、弁護士に相談したい。
- 古い就業規則を変更したいが、その手続や効力について、法律的な規制や、それを踏まえた注意点を知りたい。

A4 労働法についての正確な知識を踏まえた人事労務政策は、どのような規模・業態の会社経営にとっても、必要不可欠です。コンプライアンスの観点からも、日々の業務を行う中で気になったことをその都度確認したり、改正を含めた法律内容の詳細を確認して最新の実務の動向を把握できるようにしたりするには、顧問弁護士制度を利用することが大変有効です。小さいと考えられることや、細かい点についても、お気軽にご相談いただくことができます。

労働関係については、使用者・労働者ともに法律上の知識が十分でない場合がよくあります。

弁護士は、紛争解決のプロとして、労働関係の法令や判例に基づき、労働問題の適正な解決のため、みなさまを強力にサポートします。

●裁判や労働審判を弁護士に依頼することも可能です。