



雇用／労働法／福利厚生

## 増田・舟井は、米国で従業員を管理することの難しさを知っています。

増田・舟井法律事務所の雇用／労働法／福利厚生部門は、法律相談、調査、交渉および訴訟等、雇用関連のあらゆるサービスを企業の経営陣向けに提供しています。本分野のクライアントには、米国企業のみならず、米国現地法人設立を検討中または既に米国で事業を展開している外国企業も含まれます。当事務所の弁護士は、これら米国内外の企業が、人材の獲得・維持・管理はもちろん、紛争・訴訟発生時の防御策において直面する特有の疑問・問題・懸念を熟知しており、最先端を行くグローバル企業にとってさえも困難な問題となり得る米国の雇用・労働・福利厚生関連法の遵守についてアドバイスしています。

当事務所が培ってきた広範かつ豊富な経験には、人事相談、賃金支払問題、合併・買収から派生する雇用・労働問題、リスク・マネジメント等、雇用、労働組合および福利厚生に関連する法律に絡む多様な問題への対応が含まれ、クライアント企業の経営陣と連携を密にしながら、これら問題への解決にあたります。人材募集・採用から始まる雇用関係のあらゆる局面においてアシストを提供するほか、雇用契約、従業員ハンドブックおよび各種ポリシーの作成、さらにはセクシャルハラスメント防止、労働組合回避、不当解雇等をトピックにした従業員・管理職向け社内研修プログラムの実施まで行っています。今日の経済情勢を踏まえながら、各種契約、ポリシーおよび手順の監査・導入のほか、企業の知的財産およびクライアントとその顧客間の半永久的な関係の保護において、経営陣を全面的にアシストしています。

昨今のビジネス環境においては、雇用関連当局からの請求や訴訟に直面する雇用主が増加しています。当事務所は、米国各地で提起された雇用関連訴訟を正確かつ積極的なアプローチを通して解決してきた実績を有しています。これまでに手掛けた案件には、差別、ハラスメント、賃金・労働時間、不当解雇、従業員のプライバシー、制限条項違反、職業安全衛生管理局（OSHA）からの違反通知に対する異議申立て、労働組合運動、不当労働行為等に絡む複雑な訴訟での請求・防御が含まれます。営業秘密の不正使用、従業員の引き抜き、顧客勧誘等、不正競争がかかわる訴訟においては、原告・被告の両当事者の立場での代理が可能であるほか、州・連邦の行政機関によるヒアリングにおいてはもちろん、調停・仲裁、および州・連邦の下級・控訴裁判所での訴訟においても、クライアントの立場を強く主張しています。

当部門の弁護士は、数十年にわたり米国の雇用・労働法・福利厚生分野のエキスペートとしてクライアントをサポートしてきた経験から、職場での紛争は「人間関係の問題」であり、画一的なアプローチでは解決不可能であることを理解しています。そのことから、クライアントが十分な情報に基づく意思決定を行えるよう、個別交渉、訴訟、仲裁、戦略的計画の立案、M&A時のデューデリジェンスもしくは人員削減、または日常的なアドバイスの提供等、クライアントに全ての解決策オプションを把握してもらえるように尽力しています。当事務所は、クライアントが「大局を見据えた」事業目標を達成するための人事ソリューションを、健全な法理論に基づきながら費用対効果の高い形で考案しています。

## Range of Services

### 雇用関連訴訟

残念ながら、訴訟は常に回避可能なものではなく、自社を守るために積極的に権利を主張せざるを得ない立場を強いられる企業も少なくありません。増田・舟井法律事務所は、雇用・労働法・福利厚生にかかわる請求および訴訟において、あらゆる規模の企業を代理しています。雇用関連の紛争は、感情的で緊迫したものとなることが多く、相手方の主張が事実まったく反するものであっても、その内容が世間の知るところとなり、結果として企業の評判が損なわれる恐れがあります。当事務所は、従業員が提起する苦情・訴訟が、企業の評判、財務リスクおよび職場のモラルに及ぼし得るリスクを熟知しています。

雇用関連訴訟を専門とする所属弁護士は、差別、ハラスメント、不当解雇、契約違反、正規給与・残業代の未払いのほか、不当労働行為や職業安全衛生管理局（OSHA）による違反通知等、連邦・州・自治体レベルでの労働・雇用関連法違反の疑いに関する主張において、クライアントを積極的に防御しています。また、営業秘密の不正使用および従業員による窃盗・横領においては、時と場合に応じた必要措置を講じることでクライアントを保護しています。さらに、連邦・州の行政機関および米国各地の裁判所において頻繁にクライアントを代理する一方で、調停・仲裁等の裁判外紛争解決手段（ADR）の積極的な利用を通して、費用対効果の高いかつ公平な解決策を提案しています。

当事務所の雇用・労働法・福利厚生部門には、1964年公民権法第7編、障害を持つアメリカ人法（ADA）、年齢差別禁止法（ADEA）、公正労働基準法（FLSA）、育児介護休業法（FMLA）、サーベンス・オクスリー法（SOX）もしくはドッド・フランク法（Dodd-Frank Act）に基づく内部告発、全国労働関係法（NLRA）、労働安全衛生法（OSHA）、従業員退職所得保障法（ERISA）等、雇用主と従業員の関係を規定する数多くの法律に精通した弁護士が複数所属しており、これらの法律・規則に関する豊富な知識をもとに、雇用関連紛争における早期段階での回避、外交的な解決または積極的主張に努めています。

また、近年増加の一途をたどる賃金・労働時間に関する個人・集団訴訟においても、クライアントの代理を行っています。給与支払記録、勤務時間記録、食事時間、休憩、最低賃金、および従業員分類を精査することで、コンプライアンス上の潜在的問題を特定し、「ベストプラクティス」とされる改善、ポリシーまたは手順に関するアドバイスを提供します。こうしたアプローチにより、最低賃金または残業代に関する請求リスクを大幅に軽減しています。さらに、単独の当事者が提起した訴訟から、多数当事者が提起した共同訴訟、そして全国レベルの集団訴訟まで、数多くの大規模な賃金・労働時間訴訟でもクライアントの防御に成功した実績を有しています。

クライアントの最善の利益を念頭に置きながら、交渉・和解にあたるとともに、必要な場合には訴訟に持ち込むことで、従業員または連邦政府が提起した請求からクライアントを全力で防御しています。

---

### 従業員福利厚生／経営幹部報酬制度

---

増田・舟井法律事務所は、401kプラン、プロフィットシェアリング、およびその他税制適格制度のほか、経営幹部のための報酬プログラムならびに福利厚生およびカフェテリアプラン等、従業員のための福利厚生制度の構築・実施・維持をサポートしています。雇用主の信認義務、包括予算調整法（COBRA）および従業員退職所得保障法（ERISA）等、従業員のための福利厚生を規定する州法・連邦法の遵守について、日常的にアドバイスしています。また、内国歳入庁（IRS）および米国労働省の下での制度是正プログラムを活用した是正プランの作成・申請にも対応しています。

当事務所の弁護士は、様々な業界の企業を対象に、福利厚生および経営幹部報酬におけるあらゆる側面においてアドバイスを提供しています。ご相談に応じる事項としては、福利厚生プランの管理、信認義務、コーポレート・ガバナンス、投資ファンド、税制適格、開示・報告、プランへの参加、拠出および発生給付が含まれますが、これらに限られません。また、クロスボーダー取引を含む、大規模かつ複雑なM&Aに絡んで生じる福利厚生・報酬問題についても、的確なアドバイスを提供しています。

経営幹部向けの報酬に関する契約・制度に関するアシストにおいては、数十年にも及ぶ経験を有しており、株式型プラン（stock-based plans）、雇用契約、退職・離職制度、非株式型インセンティブ契約、ストック・オプション・ライト（SAR）、オプション制度、補足的退職・貯蓄プラン等、経営幹部報酬および繰延報酬制度の見直し・交渉・作成を通して、クライアントをお手伝いしています。

---

## 人事相談／コンプライアンス／社内トレーニング

増田・舟井法律事務所は、問題を回避するとともにリスクを軽減するための人事プログラム、ポリシーおよび手順の考案・実施において、クライアントをアシストしています。これら「ベストプラクティス」の基盤となるのは、紛争が問題化する前に回避するための健全なポリシーと手順です。従業員の採用、維持、人事評価、懲戒、解雇、安全および労働組合回避に関する日常的な問題についてアドバイスを提供するとともに、不正行為、従業員パフォーマンス問題（勤務上の問題）、業績不振、レイオフ、早期退職を理由とする人員削減・退職・解雇といったデリケートな問題にも対応しています。

また、障害を持つ従業員への配慮または休暇申請に関するアドバイスのほか、差別、ハラスメント、報復、従業員による不正行為、移民法上のコンプライアンス、ソーシャルメディア、およびプライバシーに関する問題の解決にもあたります。本分野の弁護士は、当事務所のコーポレート／ファイナンス／M&A部門の弁護士と連携のもと、デューデリジェンス、幹部職向け雇用契約の作成、訴訟承継、および労働組合形成に絡む問題への対応も手掛けています。さらに、従業員分類（従業員か独立請負人かの分類、残業手当支払の対象となる従業員か対象とならない従業員かの分類等）、ハラスメント、内部調査、ストックオプション制度、休職、積極的差別是正措置など、日常業務で生じる人事管理上の疑問点について助言するほか、人事関連の法律・規制はもちろん、連邦の雇用機会均等委員会（EEOC）、州の公正雇用実施機関、連邦・州の労働局、労働安全衛生局（OSHA）および全米労働関係委員会（NLRB）といった関連当局が関与する案件についてもサポートしています。

そのほか、クライアント企業における雇用ポリシーおよび慣行が、変化し続ける連邦・州・自治体レベルの各雇用法に遵守していることを確かにし、従業員のパフォーマンスおよび士気を最大限まで高めつつ、訴訟リスクを最小限にとどめるため、従業員ハンドブック、業務マニュアル、および記録管理手法の定期的な見直し・監査・修正を行っています。また、人材募集、従業員のパフォーマンスの管理、懲戒・解雇、移民法・I-9フォーム（就労資格証明書）へのコンプライアンス、各種ポリシー、および労働組合回避等、クライアントの雇用慣行ならびに記録管理方法の監査も行っています。さらに、州法・連邦法コンプライアンスにおける改善策についてもアドバイスしています。

加えて、倫理・行動規程の作成・実施、多様な背景の従業員が存在する職場における異文化問題の理解、ハラスメント・差別の防止、労働組合回避、従業員パフォーマンスの問題への対処、病気・負傷・障害を抱える従業員への対応、賃金・労働時間に関する規則の遵守を含む、様々な雇用問題をトピックにした管理職（スーパーバイザーおよびマネージャー）向け社内トレーニングも実施しています。管理職の従業員向けにこのようなインタラクティブな社内トレーニングや継続的指導を行うことは、企業における法的責任リスクの大幅な削減につながります。一方で、企業に対して訴訟が提起された際に防御手段の根拠とすることができるように、従業員向けのハラスメント・トレーニングも実施しています。

---

## 雇用契約

雇用主の数多くの利益を保護するには、綿密に作成された雇用契約の存在が不可欠です。雇用契約は、雇用主および経営幹部またはその他従業員との関係を成立させるもので、契約期間、報酬、コミッション、解雇事由等に関する標準条項を含めるのが一般的です。一方で、雇用主の知的財産および機密情報を保護するための条項のほか、現および元従業員が雇用主と競合したり、雇用主の顧客・従業員を勧誘したりすることを制限する競業禁止・制限条項を盛り込むことも同様に重要となります。なお、雇用契約には、授業料払戻し、各種トレーニング、ビザおよびグリーンカードの申請手続に関する事項を含めることも可能です。

在宅勤務、出向、およびインターネットを利用した新たな勤務形態が一般的となってきた中、雇用契約は、職務内容と期待される成果を規定する役割を果たします。増田・舟井法律事務所は、生産性の高い労働環境および建設的な企業文化の基礎を築くあらゆる種類の雇用契約、雇用慣行および手続の見直し・交渉・作成をサポートしています。

雇用契約が、経営幹部、管理職あるいはエントリーレベルの従業員向けのいずれのものであろうと、同契約の文言は、雇用主のその後何十年にもわたる将来の損益に重大な影響を及ぼす可能性があります。当事務所の弁護士は、報酬、解雇、退職および競業禁止といった雇用契約上の重要条項の作成・交渉・執行はもちろん、これら条項に関する訴訟においても深い経験と手腕を有しています。当事務所の弁護士がクライアントの事業に焦点を置いて提供するガイダンスおよびアドバイスは、クライアントの目標達成を助長する一方で、従業員からの請求に耐えることができる契約書の作成を可能にするものとして、クライアントから深い信頼を得ています。

---

## 営業秘密／制限条項／競業禁止

今日の経済環境においては、従業員の流動性（モビリティ）は雇用主にとって見過ごすことのできない問題であり、従業員から自社の機密情報、営業秘密、発明および顧客情報を保護することが非常に重要となっています。多角的な事業戦略において、秘密保持を徹底することのほか、顧客からの信用を維持することは必要不可欠な要素です。増田・舟井法律事務所は、経営者、スーパーバイザーおよびマネージャーを対象に、営業秘密、制限条項および不当競争にかかわる法律および訴訟のあらゆる側面についてアドバイスを提供しています。

当事務所の弁護士は、従業員を対象にした秘密保持、守秘義務、発明、競業禁止および勧誘禁止契約の作成に対応しています。適切に整備された不備のない契約書は、雇用主の資産はもちろんのこと、機密情報の開示・不正使用・盗用から効果的に雇用主を保護するほか、元従業員による営業秘密の漏洩、競合事業の立ち上げ、雇用主の顧客および従業員の勧誘を阻止する効果があります。さらに、機密情報の漏洩を回避・予防するためのポリシーおよび手順の構築についても助言しており、その一例としては、慎重な取扱いが求められる営業秘密の保護、採用・解雇に関するポリシーと慣行等をトピックとする社内トレーニングの考案・実施が挙げられます。

また、当事務所の訴訟弁護士は、裁判所内外でこれら契約の強制実施に成功してきた豊富な実績を有しており、米国各地の州および連邦裁判所で営業秘密の不正使用、機密情報の開示、競業禁止および勧誘禁止契約違反に関する請求を立てたり、あるいはそのような請求からクライアントを防御したりすることに熟達しています。この種の請求では、果敢な行動と迅速な対応が必要になることを把握した上で、暫定的差止命令および裁判所命令を求めることで、クライアントの権利と資産を保護するための迅速かつ的確な措置を講じています。

---

## 労使関係／労働組合回避

米国の労働組合と全米労働関係委員会（NLRB）の両者は共に、労働組合の有無を問わず、企業が避けては通れない存在であり続けています。全国労働関係法は、様々な理由から適用除外となっている企業は除かれるものの、実質的には米国のすべての企業に適用されるため、各企業の経営判断には、労使関係の課題が含まれているのが一般的です。そのため、たった一つの誤りが、企業の経営や損益に多大な影響を及ぼす可能性があります。増田・舟井法律事務所は、労働組合が絡む各種問題に対する実践的かつ予防的な方策をアドバイスすることにおいて、高い評価を得ています。競争と衰退が激しく繰り広げられている市場セグメントにおいても、従業員との建設的な関係を妨害するのではなく、そうした関係の構築を促進する法的解決策の提供に定評を得ています。

当事務所の弁護士は、労働組合回避戦略の立案、雇用主支持／反組合運動の企画・実施、組合選挙時の企業の保護のほか、労働組合が従業員を代表している場合の労働協約の交渉・実施、抗議・仲裁においても企業の代理に行っています。また、職場での効果的な意思疎通はもちろん、労働組合回避に最も重要とされる建設的な

職場環境の形成を実現させるべく、クライアントをサポートしています。当事務所は、組合運動の阻止・対応、労働協約の交渉、抗議行動への対処、労働組合が存在する場合の外交的関係の構築に関するリーガル・サービスにおいて、数々の実績を残しています。

長年の実務経験から、一体何が従業員を労働組合支持へと向かわせるのか、そして労働組合がどのようにして従業員をターゲットして組織化を実行するのかについて把握した上で、労働組合の有無を問わず、従業員の懸念事項に的確に対応し、生産的かつ相互に有益な企業文化の構築するための対策の立案・実施もサポートしています。さらに、労働組合のない職場を合法的に維持する方法等のトピックで、経営陣および管理職向けの社内トレーニングを提供するほか、労使双方の目的に合致するポリシーおよび手順の定期的な構築・見直し・改訂も行っています。

---

## 内部不正／ハラスメント調査

近年、徹底的かつ効果的な職場環境の調査を行った上で、その結果に基づいて適切な措置を講じることは、雇用主の重要な責任であるとされています。増田・舟井法律事務所は、従業員による詐欺行為、ならびに従業員の年齢、国籍、障害、性別、出身国、妊娠、人種、宗教、性的指向およびその他禁止事項に基づくハラスメントまたは差別に関する従業員からの苦情の調査・対応をサポートしています。

当事務所は、あらゆる種類の従業員調査を熟知しており、各種苦情に対して総合的かつ独立した調査を行うとともに、必要に応じて調査報告書を作成したり、クライアントが講じるべき措置についてアドバイスを提供したりしています。クライアントにおける収益の確保にも配慮しながら、法的アドバイスはもとより、実践的な解決策について助言しています。また、証人（目撃者）の特定と供述の入手のほか、関連情報の収集、侮辱的なメールおよび人事評価等の関連データの分析において、様々なアプローチを駆使した調査を遂行しています。

当事務所の弁護士は、いかに困難で感情的に激しく対立する状況にあっても、公平かつ慎重に外交的なアプローチで取り組むことを常に心掛けています。さらに、包括的な調査報告書を作成し、有効な解決策を提案することで、クライアントが十分な情報に基づいた意思決定をできるよう、最善のサポートを提供しています。