

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、雇用主と従業員の間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。