社会保険労務士の先生方へご提案
（企業側労働弁護士の活用方法）

——EitaiKyodo Law Office——
東京都中央区日本橋茅場町2-8-1
BRICK GATE茅場町7階/〒103-0025
電話：03-3527-2908
FAX：03-3527-2909
https://eitai-komon.jp/

弁護士法人永代共同法律事務所

1　ご挨拶

弁護士法人永代共同法律事務所

〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町２丁目８番１号

BRICKGATE茅場町（旧：茅場町第五長岡ビル）７階

代表弁護士　小野　直樹

ごあいさつ

当事務所は、使用者側で労働問題を専門に扱っており、使用者側で交渉・労働審判・労働訴訟等を数多く解決してまいりました。

弁護士、社労士関係の各団体のほか、専門誌、業界紙等の執筆や取材のほか、研修講師やセミナー等も数多くこなしております。

主な取扱分野

□契約法務（契約書類・債権回収その他）
□労働事件（使用者側）
□Ｍ＆Ａ　会社法　事業再生　紛争対応 他

所属

第一東京弁護士会
第一東京弁護士会労働法制委員会 会員
経営法曹会議 会員
経営革新等支援機関　他

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

～企業の人事労務分野は、社労士の先生方と弁護士の連携が不可欠な時代～

（１）中小企業の人事労務の実際と中小企業の実際と社労士の先方の存在の大きさ

- **日常業務**

　当事務所では、以前から、顧問先企業から、残業代事案、解雇・退職事案、パワハラ・セクハラ・メンタル事案をはじめとして、労務紛争について、日々相談を受け、アドバイス、代理人交渉、労働審判や労働訴訟等を通じて、人事労務紛争を解決し、研鑽を積んでまいりました。

- **中小企業の実態**

　業務を行う上で、痛感することは、特に中小企業の場合は人的リソースも十分でなく、ノウハウの蓄えも少ないことです。

　中小企業では、営業や最低限の管理業務にリソースを回すことが精一杯な状況で、明確な総務部も人事部も法務部もない会社がかなりの割合を占めます。

- **社労士の先生方のご尽力**

　そのような環境下で、誰が人事労務を回しているかといえば、それば、社労士の先生方であり、先生方のたゆまざるご尽力によって中小企業は支えられております。

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

（2）社労士の先生方の悩み

当事務所では、そのような実際を、顧問先企業を通じて垣間見させていただいておりました。

当事務所の特色として、個別案件を処理する中で、社労士の先生方とチームを組んで戦略会議に取り組むことは少なくありませんでした（もちろん、クライアントと社労士の先生がOKであればです）。

そのような中で、社労士の先生からのご相談・悩みとして私どもが最もよくお聞きするのは、以下でした。

①相場を知りたい（例 懲戒処分の重さ、解決金の相場）

②紛争案件の対応、（とりわけ「裁判所案件（労働審判・訴訟等）」・「弁護士案件（従業員が弁護士に相談している案件・これらに発展しそうな案件）

③「最新の裁判例やその実際を、「民間側の視線」で聞きたい」

④「このような事案でどう思うか？」（率直に・本音で）

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

（3）当事務所としてのご提案

　このようなお話を伺う中で、「当事務所として何かお手伝いできることはないか」と考えたときに、湧き出てきた回答は、

「社労士の先生自身を支援すること」でした。しかもそれは、スポットでは機能も安心感も限界がありますので、「顧問弁護士／アドバイザーとして継続的に・日常的にバックアップすること」でした。

　また、最新の裁判例やその実際を民間側の視線で提供できるのも、使用者側で支援する弁護士しかいないのではと思うに至りました。

　つまりは、現場に強い社労士の先生方を、①最新判例や法的な側面から情報提供やアドバイスを行い、そして、②個々の法律相談や場合によって代理人交渉や法的手続きの支援で支えることが回答であり、それができるのは、「企業側で労働実務に取り組む弁護士」しかいないとの答えに行き着きました。こうして、社労士顧問弁護士のスタイルのご提供を開始するに至りました。

　＊クライアントについて

　もちろん、顧客を士業間で取り合うことは決してありません。

　むしろ、社労士の先生と弁護士が必要に応じて、トピックスに応じて、共同で企業を支援することで、企業として感じる安心感は、いわば相乗効果であり、顧問先と強固な関係が築くことができ、企業の皆様を支えることができると確信しております。

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

（4）ご支援先の先生方からの実際の声

当事務所は、数年前より、このような社労士顧問弁護士／アドバイザー型の支援を社労士事務所様をご支援しております。

日々、多くのご質問や意見交換、個別案件の処理を行っております。

ご支援先の社労士の先生方からの声として、印象的なもの１つをご紹介させていただきます。

その社労士の先生が仰ったのは、

ある書籍（「士業を極める技術」）という書籍の中で推薦されているのは、

「社労士業務として目指すべきは、高難度業務である。そのために必要な準備は1つだけで、それは、「社労士が顧問弁護士を持つこと、これだけである」

ということでした。

その顧問弁護士をぜひお願いします」

ということで、顧問弁護士に当事務所を選んでくださいました。

このようなお話を伺い、当事務所としても、たいへんな喜び、そして光栄に思い、この支援形態の存在価値を実感した瞬間でした。

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

（5）当事務所の考えに共感いただける先生方へのメッセージ

実際、当事務所と顧問支援先の先生方とは、非常にフレンドリーに業務を行なっております。

もちろん、顧客からの難題に、先生方も当事務所もクライアントも、皆で知恵を出し、立ち向かうこともありますが、そのような中でも、当事務所は、常に、クライアント企業にとっても、先生方にとっても「よきパートナー」として、業務を行なっております。

当事務所の考えに共感いただける先生方に当事務所の顧問支援サービスをご検討いただければ幸いでございます。

労務分野という、企業にとって最も基本的かつ重要なテーマにおいて、最適な提案をし、ともに良い企業を創っていく、これが我々士業に課せられた使命だと考えています。

当事務所では、既に多くの社労士の先生方と顧問契約を締結させていただいておりますが、さらにより良い労務サービス提供の連携をさせていただきたいと考えています。

最新判例と紛争時の実際、それとともに、周辺の法務分野・企業法務の実際、に基づいた人事労務戦略を提案したいとお考えの先生方は、是非、当事務所の顧問契約をご活用ください。

2　社労士顧問弁護士のススメ

1　メッセージ　「社労士・弁護士の連携の時代」へ

（6）社労士顧問弁護士のおすすめ

【こんな先生方にお勧めします】

- 顧問先企業から、労務紛争の具体的な相談を求められる社労士の先生
- 顧問先企業の労使紛争の解決をお願いされた社労士の先生
- 特定社労士として、あっせん等の手続を活用している社労士の先生

- 使用者側労務を専門とする弁護士と常に連携関係を築いておきたい社労士の先生
- 最新判例の動向やその実際を把握し、業務提案に取り入れたい社労士の先生
- 顧問先企業から相談を受けた際に「弁護士の見解」として紹介し、提案に活用したい社労士の先生
- 近くに労務専門の弁護士がいない地域の社労士の先生で、電話やメールで気軽に弁護士の意見を聞いて業務に取り入れたい社労士の先生
- 顧問先企業に頼りにされていて、人事労務の周辺業務（契約書や規約その他、会社法やM&A、債権回収ほか企業法務。登記業務も含む）についても聞かれることがあるが、一定の回答や対応をして、信頼を維持・向上したい社労士の先生
- 顧問先企業から相談を受けた際に、悩ましい問題（結論が出にくい分野。例　懲戒処分の重さ、解決金相場、裁判手続の流れ・スケジュール・費用感等）について、弁護士の意見を聞いてみて、提案・アドバイス・情報提供に取り入れたい（安心を得たい）社労士の先生

2　社労士顧問弁護士のメリット

（１）顧問先企業に対するサービス強化と先生方のブランディング強化

①高付加価値業務
　先生方の事務所に当事務所の弁護士がアドバイスをさせていただくことで、顧問先へのサービスをより一層強化し、さらに高難度業務に取り組むことができます。

②弁護士の意見付き
　社会保険労務士の先生であれば、ご自身で「労務専門弁護士の意見」に基づいた、確たるアドバイス（又は書面）を提供できますので、先生自身のブランディングに直結します。他の社労士事務所との差別化にも繋がります

③ご相談・ご連絡の遠慮は不要です
　先生方には知り合いの弁護士の方もきっとおられると思いますが、「知り合い」の範疇では。どうしても聞く頻度やタイミング、深さなどに限界があります。顧問支援と明確になっていますので、ご相談・ご連絡の遠慮は不要です

④スピード回答
　当事務所の回答は２４時間以内（営業日ベース）が原則です。業務スピードを落とさず、アクセルをかけます（働き方改革にも効果ありとの感想を頂いてます）。

⑤ワンストップの実現
　本来、弁護士・社労士等を抱えるワンストップの大規模総合事務所でなければできないサービスが社労士顧問弁護士の存在によって可能になります（当事務所は、司法書士も所属しておりますので、登記業務等の連携も可能です。特に、派遣業等での連携や新会社設立等にご活用いただいております）

⑥差別化
「弁護士のアドバイスを交えた顧問先へのサービス」が提供できるということで、差別化になります。

➡このように、社労士顧問弁護士は、顧問先企業に対するサービス強化と先生方のブランディング強化に役立てていただいております。

2　社労士顧問弁護士のメリット

（2）不安軽減できる

①紛争の予兆段階

社労士の先生方は顧問先企業や担当者との距離が最も近いことと思います。

人事労務分野で、労務紛争の気配があるが、「弁護士等へ相談するのはまだ早い、気が引ける」といったタイミングも多いと思います（というか、労務紛争はまずこのような段階を経ることが非常に多いと思います）

②周辺業務の相談

また、顧問先企業に頼りにされていて、人事労務の周辺業務（契約書や規約その他、会社法やM&A、債権回収ほか企業法務。登記業務も含む。場合によっては個人のトラブルまで）についても聞かれることがあるということもよくお聞きします。

③悩ましい問題

さらには、顧問先企業から相談を受けた際に、悩ましい問題について、弁護士の意見を聞いてみて、考えの検証をしたい、実際の相場を知りたいということもよくお聞きします

➡これらのような場合、できれば一定の回答や対応をして、信頼を維持・向上したいという場面は少なくないのではないでしょうか？そのニーズに「社労士顧問弁護士」としてお答えしています。

3　社労士顧問弁護士のご活用

社労士顧問弁護士は、スポットのご相談、「知合弁護士」、「立ち話」ではできない多くの特典・メリットがあります。

（1）電話・メールで随時無料相談＋お客様企業の相談も無料

当事務所では、顧問先以外からの相談は、「電話予約➡MTG」というのが基本ですが（ご希望通りに予約が取れないことも少なくありません）、顧問契約を締結した場合は電話・メール・チャット・ZOOM等でのご相談が可能です。

（2）優先相談＋相談料無料です

電話やメールでなく、面談でのお打ち合わせももちろん実施しております。面談相談を優先的に予約できます。相談料は無料です。

この無料枠は、先生方の顧問先企業にも使っていたいただくことが可能です。

ですので、先生方にとっては、「当事務所は弁護士への無料相談サービスを実施しています」等とお客様向けの付加サービスを案内していただくことができます。

（3）問題が明確でない（抽象的な段階）でのご相談にもお答えしています

紛争間の段階や問題がまだ明確でない段階（顧問先企業がうまく説明できないケースもよくありますよね）でも、ご相談や質問も可能です。むしろ、そのような早い段階の対処が問題を早期適切解決の肝になることを知っています。

3　社労士顧問弁護士のご活用

（４）書類作成、メール回答等も標準で対応しています

就業規則の文言チェック、各種規程のチェック、顧問先企業からの質問の回答案のチェック・添削なども日々行なっております（顧問料に含まれます）。気兼ねなくご質問ください。

（５）トラブル化した場合（交渉・団体交渉・労働審判・訴訟）に迅速かつ確実に労働事件に強い弁護士に繋げることができます

トラブルかした場合には、迅速かつ確実にかつ適正価格で弁護士に受けてもらうことが非常に重要です。顧問先の先生方の紛争案件を、当事務所にて、迅速かつ確実にかつ適正価格（顧問先割引が適用されます。１０～３０%オフ）でご支援します。

トラブル発生後も、先生方のご希望、ご都合次第で、方向性の検討等に加わっていただくこともちろん可能です（お任せでもどちらでも大丈夫です）。顧問先企業との関係等々でご判断くださいませ。

（６）情報提供

勉強会、セミナー、ニュースレター、メルマガ等も共有させていただきます。最新の裁判例や事務つ対応にお役立てくださいませ。

（７）「顧問弁護士」表示は自由です

他事務所との差別化やクライアントの安心のためにも、「顧問弁護士表示」をぜひご利用下さいませ。

4　社労士顧問弁護士の実績例

社労士顧問弁護士の活用実績の一例をご紹介します。

（１）都内の社会保険労務士事務所様

顧問先企業の労務管理に関する相談をはじめ、派遣業等の法律相談や事務所様自身の顧問契約や業務受託契約等のチェックや修正案等も支援し、幅広くご活用いただいております。当事務所のスピード（原則２４時間。営業日ベース）も大変喜ばれています。

（２）都内の社会保険労務士事務所様

顧問先企業の労使トラブルの解決、人事労務や関連業務の契約書や規則類の支援、顧問先での不祥事対応の解決、組合対応等、幅広くご活用いただいております。

（３）都内の社会保険労務士事務所様

退職勧奨を含めた交渉・立合業務のほか、難題の多い顧問先企業の対応について、複数の角度から共同で支援し、顧問先企業から高い満足と信頼を得ることを実現されています。

➡最初こそ、「何から聞けばよいか」といったこともありますが、メールやお電話等をお気軽に頂き、すぐにペースやコツを掴んでいただき、非常にフレンドリーかつ効果的にご活用いただいております。

守秘義務がありますので、顧問先からの質問メールを転送頂き、当事務所でご質問へのコメントバックすることや、文案（就業規則案や雇用契約書案、各種ドキュメント案）にワードで追記し、ご返送すること多いです。

社労士顧問弁護士契約の費用・スタート方法

（１）金額

社労士顧問弁護士の費用は　月額３万円（税別）です。

ちなみに、当事務所の一般の企業の顧問契約は、月額5万円（ベーシック）、月額10万円（プレミアム）、月額15万円（上場会社クラス向け）となっていますが、プロ同士であり、また、冒頭の「当事務所の想い」を反映し、非常に優遇させていただいております。

（２）契約期間等

詳しくは雛形の「顧問契約（社労士事務所様向け）」の通りですが、特に期間のしばりはなく、合理的で負担のない形とさせていただいております。

ぜひ、末長くご活用くださいませ。

（３）スタートの手順

以下の三種類からご都合の良い方法でお申し込みくださいませ。お会いさせていただき（or遠方等の場合はZOOM対応も可能。すでにご挨拶済みの場合は省略可能です）、ヒアリング、ご案内の上で、顧問支援の是非をご判断くださいませ。

A 電話（代表03-3527-2908）　B メール（contact@eitailaw.jp）

「社労士顧問弁護士」は**最短当日**からはじめることができます。お気軽にご相談ください。

社労士顧問弁護士契約の費用・スタート方法

料金	社労士顧問弁護士　月額３０，０００円（税別）
ご相談	・人事労務分野　次ページご参照
	・その他法務相談（労務周辺分野・企業法務一般にも対応しております） ・日々のご相談・ドキュメント等のチェック ・周辺法務分野の要点・関連トピックスのレクチャー（15分～30分程度） (例) ①契約書のリーガルチェック（業務委託契約書etc.） ②会社法（役員変更,解散,増資,減資等）M&A③債権回収④倒産法制⑤社長個人の相談　etc.
電話・メール・チャット・ウェブ相談	1月あたりの上限は特に設けておりません。 ＊目安は月２～３件程度（時間目安3時間相当） ＊通常、上記のプランでご対応しておりますが、ご相談件数が大幅に上回る場合は、通常の企業向けの顧問弁護士プランをご案内するケースもございます。
顧問先企業様相談	顧問先企業様からの相談を初回無料で実施いたします（来所またはZOOM）。
セミナー・勉強会割引参加	無料にて参加いただけます。
優先的情報発信	当事務所発行のメールマガジン、ニュースレター等を優先的に発信させていただきます。
顧問弁護士表示	当事務所が顧問弁護士になっていることをパンフレット、名刺等に掲示し、外部に表示して頂くことができます。 法律顧問がついていることが外部に認識されれば、契約者様からの信頼が増し、ブランディングにご活用いただけ、かつ、不当な請求・クレーム等を牽制したりすることができます。

2　社労士顧問弁護士のススメ

特にご相談が多い分野等

人事労務分野　メニュー	予防的対応	特に多いご相談例
1 雇入対応 ⬇	①　雇用契約書、雇用条件通知書 ②　内定取り消し対応 ③　身元保証書、誓約書 ④　派遣契約、出向、転籍、定年後再雇用	**【ドキュメント系・ご相談】** ・誓約書のチェック・追記 ・雇用契約書のチェック・追記 ・固定残業代／歩合 ・業務委託契約書 ・各種契約書 ・労働時間法制 **【事案対処】** ・問題社員対応（進め方・雇用終了への段取・リスクの程度等） ・退職勧奨 ・雇用終了トラブル ・残業代 ・ハラスメント ・休職～復職 ・定年時対応（終了or業務委託への変更等） ・競業／副業トラブル **【法的手続・ユニオン】** ・内容証明 ・労働審判／労働訴訟 ・ユニオン対応　労基署関連
2 就業規則 人事制度 ⬇	①　正社員用就業規則、パート・有期・嘱託社員用 ②　賃金規程、各種規程 ③　固定残業代制の導入 ④　管理監督者制度、変形、フレックス、残業禁止措置、無期転換対応等	
3 メンタルヘルス	①　体調不良者への対応 ②　休職・復職	
4 問題社員	注意、指導、懲戒処分、解雇	
5 ハラスメント	①　調査、対応方針、防止策検討 ②　相談窓口	
6 解雇・退職	①　退職勧奨プロセスのチェック・支援・立ち合い ②　普通解雇、懲戒解雇、整理解雇	

3　社労士顧問弁護士契約の費用・スタート方法

紛争予兆時・紛争発生時の対応アドバイス、ドキュメント類のチェック等、お気軽にご相談、ご活用くださいませ

人事労務分野　メニュー	予防的対応	紛争対応
1 雇入対応	① 雇用契約書、雇用条件通知書 ② 内定取り消し対応 ③ 身元保証書、誓約書 ④ 派遣契約、出向、転籍、定年後再雇用	• 本人対応 • 相手方弁護士 • 労組/ユニオン • 労基署 • 裁判所（訴訟・労働審判・仮処分等）
2 就業規則 人事制度	① 正社員用就業規則、パート・有期・嘱託社員用 ② 賃金規程、各種規程 ③ 固定残業代制の導入 ④ 管理監督者制度、変形、フレックス、残業禁止措置、無期転換対応等	
3 メンタルヘルス	① 体調不良者への対応 ② 休職・復職	
4 問題社員	注意、指導、懲戒処分、解雇	
5 ハラスメント	① 調査、対応方針、防止策検討 ② 相談窓口	
6 解雇・退職	① 退職勧奨プロセスのチェック・支援・立ち合い ② 普通解雇、懲戒解雇、整理解雇	

3　社労士顧問弁護士契約の費用・スタート方法

よくあるご質問

- **Q1.契約開始はいつから可能ですか？また契約期間の縛りはありますか？**
- A1.ご依頼内容にもよりますが、最短で即日での契約が可能です。顧問契約の場合は、契約期間は**原則1年間、それ以降は自動更新**となりますが、最低の契約期間の縛りはなく、1年未満でも1ヶ月前予告で契約解除が可能となっております。
-

- **Q2.すでに顧問弁護士がいますが、相談は可能でしょうか。**
- A2.ご相談は可能です。**いわゆるセカンドオピニオンとしてのご利用も可能です。**

4　ご連絡・ご相談・ご依頼の手順の概要

ご相談やご依頼の手順の概要

ご相談	手順
メールでのご相談	①お手元にドラフトなどがある場合、メール等でドキュメントをお送りくださいませ。（FAX、郵送でもお受けしています） ②当方で、ドキュメントを確認後、修正案やコメント、留意点等を、メールの他（本文や修正履歴、コメント機能等）、お電話やご面談等でお応えいたします。ご質問やご不明点等、もちろん、お電話や面談等にてフォローをさせていただくこともちろん可能です。 ＜ファイル形式等＞ ・ドラフトなどの場合、追記や修正コメントなども行うため、Word形式が最もスピーディーです。PDFやエクセルでも対応可能です。 ・容量が多い場合は、ファイル便、googledrive、Dropboxなどでお送りいただいても結構です。
電話でのご相談	ご相談やご予約等は、以下の番号宛にお電話くださいませ TEL：03-3527-2908 電話受付時間　平日　９時～１７時００分 （顧問先様限定：緊急時） 緊急時には、携帯電話での対応も致しております。
面談（ご来所）でのご相談	お電話やメール等でご連絡いただければ、日程調整致します（テーマ概要などをお示しいただくとよりスムーズです）。顧問先様のご予約を優先的に入れております。
Web会議	Zoom、Skype、Teams、cisco等に対応しております。 ＊その時々にあわせ、日程調整とともに、URL等をやりとりさせていただきます。
チャット chatwork slack	チャットワーク等のチャットサービスにも対応しております。

顧問料のお支払い方法

1　顧問料等のお支払い方法

①自動引落（NSS日本システム収納）　又は ②銀行振込 となります

2　お支払日

①自動引き落としの場合：口座振替日は、毎月２２日（金融機関休業日の場合は翌営業日）となります

引落に当たり、顧問先様の費用負担はございません。

お振込みの手間が省け、また、振込手数料の削減にもつなげていただけます。

②お振込の場合：当月分を当月末日までにお振込みいただきます（振込手数料は顧問先様のご負担となります）

3　①自動引き落としのご案内

（１）利用料金ー発生しません

（２）手順　　ー「書類のご記入・ご捺印→当事務所へのご郵送」で開始頂けます

ステップ１	ステップ２	自動引落開始
「口座振替依頼書」 ご記入と銀行届印のご捺印 ＊１　ご利用いただける金融機関	当事務所へご郵送 ＊当事務所より収納会社に送付致します	＊通常１～2か月後より開始となります ＊開始前まではお振込のご手配となります

＊１全国の都市銀行・地方銀行・ゆうちょ銀行など、約1,100の金融機関をご利用いただけます。
詳しくは、日本システム収納のホームページ（https://www.nss-jp.com/）より「取扱金融機関」にて検索ください。

5　当事務所の顧問弁護士サービスの特徴とメリット～全般

数字で見る当事務所の特色

24
スピーディー

・**24**時間以内に回答　＊営業時間ベース

・契約書・規則類等の成果物・履歴・コメントも、原則、即日～1週間以内のスピード。ビジネスにブレーキを掛けません。

2000・4000
クオリティ

・スピードを支える経験とノウハウ。法律相談数**２０００**件超（2005年～）
・契約書、規約類等の検討数量**４０００**通超（2005年～）
・企業・法人が調印、検討するすべての契約書や規則類のカバーも可能(大小不問)。

1
アクセシビリティ

・最寄駅から徒歩**1**分の好立地（日比谷線・東西線「茅場町」駅。浅草線・銀座線・東西線「日本橋」駅からも徒歩7分）。新幹線、空路アクセスも良好。
・**ワン**ストップ。在籍の弁護士、司法書士のほか、提携先と即座に連携し、シームレスにフォロー。

5　当事務所の顧問弁護士サービスの特徴とメリット～全般

項目	顧問契約による支援	比較/スポット
1 スピーディ	①　24時間以内の回答約束（営業日ベース） ②　電話、電話会議、メール、チャット、携帯電話等 ③　相談予約の優先対応 ④　業務担当者からの直接相談可能（経営陣の了解のもと）	・都度、面談予約の上で面談対応が必要
2 法務力	①　企業の具体的な沿革、事業内容、経営方針、組織体制、規模等を熟知した上で、適切な方針決定、回答 ②　継続的フォローにより、契約書、利用規約等を最適化 ③　有事の問題が発生した場合も、即座に対応依頼が可能 ④　示談交渉等の代理人対応、裏方からの支援も可能/代理人対応は別途費用（割引あり） ⑤　未収金の迅速な回収支援 ⑥　契約書全件チェックも可能　法務力、取締役的機能	・限られた資料や説明を基にした限定的なアドバイス ・その時の対応のみ ・書面等の成果物提供は原則なし
3 信用力・福利厚生	①　ウェブサイト・会社パンフ等で顧問弁護士表示可能 中小企業やスタートアップ企業の場合は特に有用 ②　個人・従業員案件も相談可能	なし
4 コスト	①　原則として固定の顧問料で、法務予算を明確化・平準化 ②　個別案件に、顧問会社割引あり　－１０～３０％ ③　併設の司法書士事務所の登記報酬２０％ /役員変更、本店移転、増資、ストックオプション等	・都度、面談予約の上で面談対応が原則 ・費用割引なし
5 付加サービス	①　社内研修/例　人事労務・コンプラ・契約・紛争・法改正 ②　登記の司法書士報酬割引　－２０％ ③　専門家紹介(無料。税理士・公認会計士・行政書士・弁理士・不動産鑑定士等) ④　社外取締役、監査役等への就任依頼	なし

チャットワークを使用した相談例（１）契約書のチェック

弊所の顧問契約書なのですが、一度、チェックいただきたく、添付させていただきました。
この契約書は一般的なもので、これまで利用してきた内容です。
宜しくお願いします。

顧問契約書(word等)を添付

相談者（社労士）

●●先生
お世話になっております。
追記（修正履歴箇所です）・コメントをお送りいたします。
・●条（業務範囲）、●条（費用負担）、●条（業務の中止・不可抗力）、●条（契約の期間）
●条（解除・解約）といった条項を中心に、まずはご確認いただければと存じます。
ご不明点等ございましたら何なりおっしゃってくださいませ。

顧問契約書(コメント追記版)を添付

EITAI

■実態を契約内容に反映できるように、その都度、柔軟に変更することが可能です。
■法改正対応の問題もクリアできます。
■相談時に、背景を詳しく説明するための長文メールを起案する必要はありません。
■チャットツールなのでスピーディーに回答がもらえます。

チャットワークを使用した相談例（２）問題社員についての相談

お忙しいところ失礼いたします。
欠勤の多い社員について、ご意見を伺いたいです。

・本人は精神疾患に伴う欠勤が続いたため、会社は、就業規則及び医師の診断に基づき「休職確認書」と「休職命令書」を発行し、本人と会社との間でサインを交わしております。
・昨年●月頃から欠勤が続いていた経緯があります。
・休職期間は●か月間としておりますが、本人からは現時点で●月からの復職について何も回答がない状態です。
休職命令に基づき●月末退職に向けた準備を進めたく、添付の「休職期間満了通知書」の発行を考えておりますが、このような通知書で特に問題ないでしょうか？また、本件の対応、流れ、段取りについてご教示いただけると幸甚です。
どうぞよろしくお願いいたします。

通知書(word等)を添付

相談者（社労士）

●●先生
ご質問の件です。
（1）裁判所から見た復職の可否のプロセスのポイント
・・・・・
（2）満了通知書
追記いたしました。
（3）期限や延長と退職勧奨
・・・・・
とりいそぎコメントまで申し上げます。ご不明点等ございましたら何なり仰ってくださいませ。

EITAI

■クライアントからの相談チャットを「引用」して、相談することも可能です。

■経緯を「箇条書き」にするなど、メールよりカジュアルに、スピーディーに相談できます。

相談例

チャットワークを使用した相談例（３）クライアントが使用している契約書についての相談

顧問先が使用している誓約書のひな形ですが、（実質的に）違約金を盛り込みたいとのことです。
採用時や退職時に提出してもらう書面ですが、労基法との関係で、どの程度の損害賠償に応じる文言の記載が可能でしょうか。
また、添付の書面で懸念等はほかにございますでしょうか。

誓約書(word等)を添付

相談者（社労士）

●●先生
お世話になっております。修正とコメント、添付にてお送りいたします。
ご存じの通り、違約金や予定は、雇用ベースの場合、一部の例外（例 留学費用や研修費用など）を除きかなり制約があり、罰則なども一応あるため、盛り込むとすれば、「損害賠償に応じる」といったレベルが標準かとは思います。
あとは、「免除特約付きの金銭消費貸借」として構成することも考えられます（ご参考に、契約書案、添付します）

とりいそぎ、コメントまで申し上げます。

誓約書(コメント追記版)を添付

EITAI

■労働問題に強い弁護士が回答します。
■相談時に、背景を詳しく説明するための長文メールを起案する必要はありません。
■チャットツールなのでスピーディーに回答がもらえます。

チャットワークを使用した相談例（４）固定残業制の導入についての相談

弊所のクライアント様に「固定残業制」の導入を検討している先がおります。
その場合に、どのような計算になるかについてお伺いしたくメールさせていただきました。
もともと歩合給であったとして、更に固定残業制を導入しようとする場合、その計算方法は、歩合給以外の基本給のみで固定残業代を計算するべきでしょうか。それとも、歩合給についても、固定残業相当時間の歩合給を固定残業代に組み込むべきなのでしょうか。
そうしますと、歩合給が月の実績によって変動することから、固定的に残業代を支払うという運用ができず、煩雑になるかと思います。
以上について、ご助言いただければ幸いです。宜しくお願い致します。

相談者（社労士）

●●先生
お世話になっております。
「一部歩合」の事案でしょうか？（基本の時給部分はいじらず、別途歩合を支給する、ということでしたでしょうか）
残業代の計算としては、ご存じの通り、「一部歩合」の場合は、通常の時給部分の部分と歩合給部分とに区別して基礎単価を算出し、それぞれの基礎額に１．２５（基本給部分）、０．２５（歩合給部分）を乗じ、法定時間外労働時間をかけることになりますよね。
そういった計算を前提とするのであれば、歩合給該当性は肯定され、特段計算上は問題ないかと存じます。
固定残業代の点は、詳細は別途の個別の検討によりますが、固定残業代制一般に言われる、明確区分性、対価性をきちんとクリアする必要があります。
国際自動車事件では、完全歩合でも一応有効とされてますので、（賛否はありますが）固定残業代と歩合給の組み合わせは可能ではあります。
他方で、いわゆる振り分け方式は（ケースによるにせよ）「無効」とされるリスクが非常に高いので、会社様にはこのあたりご理解いただきたいところかと存じます。

EITAI

■労働問題に強い弁護士が回答します。
■相談時に、背景を詳しく説明するための長文メールを起案する必要はありません。
■チャットツールなのでスピーディーに回答がもらえます。

チャットワークを使用した相談例（５）退職勧奨についての相談

弊所クライアント様で、今回、退職を勧奨する予定です。
以下、クライアント様へのアドバイスの内容ですが、懸念事項などご助言いただければ幸いです。
・・・・・

相談者（社労士）

●●先生
いつもお世話になっております。
拝見いたしました。基本ラインは特に問題ないかと存じます。
以下、ご確認のほど、よろしくお願いいたします。
・・・・・

EITAI

■労働問題に強い弁護士が回答します。
■「クライアントへの回答内容」のチェックもいたします。
■相談時に、背景を詳しく説明するための長文メールを起案する必要はありません。
■チャットツールなのでスピーディーに回答がもらえます。

チャットワークを使用した相談例（６）登記に関する相談

お世話になっております。以下の点、ご教授いただけますでしょうか。
添付しました登記簿のお客様の会社ですが、役員の欄を確認しますと
代表取締役が
●年●月●日に退任、
●年●月●日に就任、
●●取締役が
●年●月●日に退任、
●年●月●日に就任、
との記載がございます。
●年●月●日から●年●月●日までの間は役員不在のように見えますが、これはどういうことなのでしょうか。
お手数ではございますがお教えいただけますと幸いです。
どうぞよろしくお願いいたします。

登記簿(PDF)を添付

相談者（社労士）

●●先生
お世話になっております。
（１）欠員
通常、取締役の任期満了時や欠員時に、株主総会で取締役を再任又は新たに選任しますが、これを行っていなかったと思われます。
（２）権利義務取締役（会社法346 条1 項）
役員に欠員が生じた場合は、会社法346 条1 項により、任期満了により退任した役員が、新たな取締役が就任するまで、引き続き取締役としての権利義務を有するため、役員不在の期間中については従前の取締役が責任を負うこととなります。
したがいまして、会社法的な意味合いでは、「退任後であっても取締役として、責任を負っている状態にあった」、という状況といえます。
宜しくお願い致します。

EITAI

■登記に関する相談も可能です。
■チャットツールなのでスピーディーに回答がもらえます。

EITAI

代表弁護士　小野直樹

- **経歴**　2003年　旧司法試験 合格
  2004年　一橋大学法学部 卒業
  2005年　司法修習修了・弁護士登録
  都内企業法務事務所勤務
  2012年　永代共同法律事務所　開設
  2014年　弁護士法人化　代表就任

- **所属・その他**
  第一東京弁護士会所属
  第一東京弁護士会労働法制委員会　会員
  経営法曹会議　会員
  弁護士知財ネット　会員
  全国倒産処理弁護士ネットワーク　会員
  経営革新等支援機関
  e－ラーニング　内部統制入門講座　制作協力（共同）
  個人情報保護士 ビジネス著作権検定上級　ほか

執筆・取材等（直近）

2024年
・物流Weekly 10/24「社会保険適用拡大」
・物流Weekly 7/25「フリーランス新法」
・2024年6月発刊「ネットワークインフォメーション中企団 Vol.154」記事掲載
・中小企業福祉事業団研修会DVD『タイプ別―問題社員の実務対応』

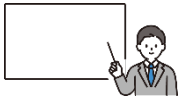
2023年
・講義DVD「すぐにわかる トラブルにならないための退職勧奨の進め方と実務」(日本法令)発売
・物流新時代　6/19号「固定残業代をめぐる最高裁判決」
・物流Weekly 5/25号「最新の残業代問題」

2022年
・物流Weekly 2/21号「公正な選考採用」コメント
・物流Weekly 6/13号「労基法における労働者性」コメント

2021年
・物流Weekly 5/3号「副業」コメント
・物流Weekly 7/12号「置き配」コメント
・物流Weekly 9/20号「あおり運転」コメント
・講義DVD「タイプ別問題社員対応」(日本法令)

2020年
・講義DVD「コロナショック・民法改正で増加!?未払い残業代請求をされないための企業の実務対応」(日本法令)
・経営法曹会報 No 204（6/20）
・物流Weekly 6/1号「改正労働者派遣法」
・物流Weekly 7/6号「パワハラ防止法」
・物流Weekly 7/13号「ドライバー事故の求償」
・物流Weekly 12/7号「あおり運転」

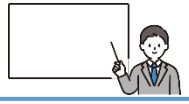
講演会等（2022年～）



・2025.01　埼玉県社会保険労務士会所沢支部研修会に講師として登壇（退職勧奨）
・2024.12 企業向け研修に講師として登壇（知財・生成AI）
・2024.11 企業向け研修に講師として登壇（腐敗防止）
・2024.10 企業向け研修に講師として登壇（フリーランス保護新法）
・2024.10 社労士向けｾﾐﾅｰ「顧客と揉めないための業務委託契約書」
・2024.08 顧問先向け研修に講師として登壇
・2024.06 セミナー登壇/社労士会 千代田統括支部主催の勉強会講師
・2024.06 「ﾈｯﾄﾜｰｸｲﾝﾌｫﾒｰｼｮﾝ中企団Vol.154」記事掲載
・2024.05 社労士向けセミナー「2024年4月の最高裁速報ー滋賀県社会福祉協議会事件の影響と実務対応」
・2024.04 中小企業福祉事業団より研修会DVD『タイプ別―問題社員の実務対応』発売
・2024.03 社会保険労務士会藤沢支部 研修会にて講演「令和6年4月施行 労基則等改正への実務的対応」、東京SR経営労務センター主催の勉強会にて講演「懲戒処分の実務」
・2024.02 東京SR経営労務ｾﾝﾀｰ主催勉強会「フリーランス保護新法」
・2023.11 社労士向けセミナー「定年後再雇用」
・2023.10 顧問先上場会社　社内研修講師
・2023.09 外資系環境ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ会社の社内のﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ研修講師
・2023.09 品川労働保険事務組合協議会の研修会に講師として登壇
・2023.08 社労士向けセミナー/試用期間の実務的対応
・2023.08 「すぐにわかる トラブルにならないための退職勧奨の進め方と実務」DVD発売（日本法令）
・2023.7 一般社団法人全国軽貨物協会研修会「フリーランス新法の解説と実務対応」
・2023.5 社労士向けセミナー「パワハラ対策　書式活用」
・2023.4 運送業向けｾﾐﾅｰ「残業代の支払いをめぐる最高裁判決の解説」
・2023. 3 社労士向けｾﾐﾅｰ「誓約書～年度末に向けての社内書式整備」
・2023.1 神奈川県社会保険労務士会労務診断部会のｾﾐﾅｰ「働き方関連法、ﾎﾟｽﾄ・ｳｨｽﾞｺﾛﾅにおける労働時間管理の実務対応」講師として登壇
・2022.12 企業内研修「景表法対応」
・2022.11 社労士向けｾﾐﾅｰ「タイプ別ー問題社員対応 第３段ーウィズコロナ時代のメンタル型を中心に」
・2022. 7 運送業向け労務セミナー「2024年問題 今すべきこと」
・2022. 6 企業内研修会　講師として登壇「ビジネス契約書の基礎～実務上の留意点～ルールを踏まえた失敗しないBtoB契約書～」
・2022. 5 社労士向けセミナー「タイプ別ー問題社員対応 第３段ーウィズコロナ時代のメンタル型を中心に」
・2022. 4 東京社会保険労務士協同組合　研修会に講師として登壇
・2022. 3 東京商工会議所墨田支部運輸交通分科会 「運送業を取り巻く労務問題対策セミナー」講師として登壇・社労士向けセミナー「タイプ別ー問題社員対応ー協調性不足」
・2022. 2 東京都社会保険労務士会文京支部/研修会に講師として登壇

ご挨拶

講演会等（～2021年12月）



・2021.12 企業内研修会「BtoC法規制・法改正とﾋﾞｼﾞﾈｽ上の留意点」
・2021.12 品川労働保険事務組合協議会　研修会に講師として登壇
・2021.11 社労士向けセミナー「ﾀｲﾌﾟ別ー問題社員対応（ﾛｰﾊﾟﾌｫｰﾏｰ）」
・2021.08 社労士向けセミナー「競業避止義務」・企業幹部向けセミナー「パワハラ対策」
・2021.07 船井総合研究所　企業法務研究会ゲスト講座/講師として登壇・東京都社会保険労務士会江東支部/研修会に講師として登壇
・2021.07 運送業向け労務セミナー「残業代請求と民法改正対応」
・2021.06 運送業向け労務セミナー「パワハラ対策」、「ポストコロナ時代の雇用調整」「残業代請求と民法改正対応」
・2021.05 社労士向けセミナー「定年後再雇用」
・2021.02 社労士向けセミナー「コロナ禍における労働条件変更」
・2020.11 日本法令：ライブ配信「コロナショック・民法改正と人事労務」講師・社労士向けセミナー「同一労働同一賃金　最新判例解説」
・2020.10 企業向けセミナー　「退職勧奨」
・2020.08 社労士向けセミナー「（続）パワハラ・防止法改正対応」
・2020.07　メーカー幹部向けセミナー「パワハラ対策」
・2020.07　東京社会保険労務士協同組合　研修会に講師として登壇
・2020.05　社労士向けセミナー「新型コロナウイルスに関する労務対応」
・2020.02　社労士向けセミナー「パワハラ・防止法改正対応」
・2020.01　社労士向けセミナー「最新判例を踏まえた労働時間性と固定残業代制」
・2019.12　運送会社向けセミナー「債権回収と契約法務」
・2019.11　社労士向けセミナー「重要判例解説/労働時間性」
・2019.09　千葉県社会保険労務士会木更津支部　研修会に講師として登壇
・2019.08　メーカー幹部向けセミナー「退職勧奨、普通解雇の実務と留意点」
・2019.08　社労士向けセミナー「重要判例解説/競業避止義務」
・2019.06　運送業向け労務セミナー「解雇問題」
・2019.05　社労士向けセミナー「重要判例解説/メンタルヘルス・休職」
・2019.04　運送業向け労務セミナー「問題社員対応」
・2019.03　社労士向けセミナー「重要判例解説/懲戒解雇」
・2019.01　社労士向けセミナー「重要判例解説/普通解雇」
・2018.11　社労士向けセミナー「重要判例解説/退職勧奨」
・2018.10　運送業向け労務セミナー「ハマキョウレックス・長澤運輸最高裁」
・2018.09　社労士向けセミナー「重要判例解説/固定残業代制」
・2018.07　社労士向けセミナー「ハマキョウレックス・長澤運輸最高裁」
・2018.06　運送業向け労務セミナー「残業代請求対策」
・2018.05　社労士向けセミナー「問題社員対応」
・2018.03　船井総合研究所　企業法務研究会ゲスト講座
・2018.02　社労士向けセミナー「無期転換対応」
・2017.12　商工会議所セミナー「人事・コンプライアンス・不祥事対応の実務対応」
・2017.11　社労士向けセミナー「長時間労働対策」
・2016.08　商工会議所セミナー「人事・組織法務・コンプライアンスの実務対応」
・2016.01　自動車メーカー社内研修「コンプライアンス」
・その他　「ビジネス法律力の習得術」、「ビジネスディベート」、「解雇問題」、
「医療、介護現場で生じる法律問題」（医療・介護業界勉強会）等

アクセス、ご連絡先など

弁護士法人永代共同法律事務所　／　司法書士永代共同事務所

住所 ● 〒103-0025　東京都中央区日本橋茅場町2-8-1
BRICK GATE茅場町7階（旧ビル名：茅場町第五長岡ビル）

TEL ● ０３－３５２７－２９０８（代表）
FAX ● ０３－３５２７－２９０９
URL ● http://eitailaw.jp

（交通のご案内）日比谷線・東西線 「茅場町駅」下車　→「5番」出口より徒歩1分

内容に関するお問い合わせ先

弁護士法人 永代共同法律事務所 —— Eitai Kyodo Law Office——
代表弁護士 小野 直樹
東京都中央区日本橋茅場町2-8-1　BRICK GATE茅場町7階　/〒103-0025
電話： 03-3527-2908　https://eitai-komon.jp/

Copyright 2025 Eitai Kyodo law office All Rights Reserved