

杜若経営法律事務所

人手不足時代の「人の問題」に 経営と労務の両面から向き合う

50年超の経営労務の蓄積を引き継ぎ、
労務DDまで対応

—本日は杜若経営法律事務所の岡正俊弁護士にお話を伺います。まず、事務所の成り立ちについて教えてください。

当事務所は平成6年に前所長である狩野祐光弁護士(現・顧問)が設立してから30年を超えます。狩野は昭和40年代から一貫して使用者側の労働事件に携わってきましたので、事務所としては50年以上の歴史を有しています。

現在は中国の弁護士資格を持つ1名を含む18名体制で、20~30代の若手弁護士が多く所属しています。使用者側の労働事件に強い関心を持つ司法修習生やロースクール生から応募をいただくことも多く、毎年2名程度の採用を続けています。

—取扱分野についてはいかがでしょうか。

当事務所は、発足以来、使用者側の労働事件を専門に扱ってきました。ハラスメント、未払い残業代、問題社員対応、解雇・退職勧奨といった典型的な案件はもちろん、企業の「人の問題」を総合的にサポートする体制を整えています。

近年では、従来の紛争対応に加え、M&Aにおける労務デューデリジェンスの比重が高まっています。労働事件の現場を数多く見てきた経験から、どこにリスクが潜んでいるか、どこがコンプライアンス上の「危

いポイント」かを具体的に把握できる点が強みとなっています。中堅企業のM&Aや中国企業の日本進出における労務面の検討でも、こうした知見を評価いただくことが増えています。

人手不足・転勤拒否・問題社員 —法と現場のギャップにどう向き合うか

—近年、企業を取り巻く労働問題は大きく変化しているように感じます。

本当にそのとおりで、人手不足や採用難は常態化し、フリーランス新法や下請法改正など制度面の動きも目まぐるしく続いています。一方で、現場で顕在化しているのは、依然としてハラスメント対応や問題社員対応です。

人手不足のなか、以前なら採用しなかったような人材を受け入れざるを得ず、その後のミスマッチに頭を抱える企業は少なくありません。試用期間中、あるいは正社員登用後の段階での適格性に関する相談も増えています。

—とくに転勤をめぐる問題はどのようにでしょうか。

近年、転勤命令への拒否や介護を理由とした勤務地固定の要望が増加しています。「命じられたら転勤するのが当たり前」という考え方は、すでに現実と乖離している場面が多くなりました。

事情を十分に聞かずに命令を押し通してしまうと、裁判になった際の印象も悪くなりますし、現場の納得も得られません。同時に、残ってほしい社員が離職し、問題行動が疑われる社員が組織に残ってしまうアンバランスも生じやすくなります。

—貴所が大切にされている姿勢は何でしょうか。

当事務所が重視しているのは、法的な正しさと経営の現実の間に橋を架けることです。解雇を前提とするのではなく、記録の整備や改善指導を丁寧に積み重ねながら、労使双方が一定程度納得で

きる着地点を探る姿勢を大切にしています。

仕事の進捗や勤務状況を丁寧に把握し、本人にも現実を理解していただく過程を経ることで、結果として自身に合った職場を選択されるケースも少なくありません。家庭状況や家計、周囲の従業員の感情といった背景事情まで含め、「法律だけでなく、人を見て判断する」姿勢を徹底しています。

今後も働き方の方向性は模索が続きます。労働基準法改正の議論や、労使コミュニケーションの在り方を制度面・運用面の両面から検討する必要性は一層高まっていくと考えています。

「人を大事にする」事務所文化と、 若手・クランクへの投資

—所内の働き方改革にも積極的に取り組んでこられたと伺っています。

人事労務の専門事務所として、まず自らの働き方を整えることが重要だと考えています。当事務所ではタイムカードによる勤怠管理を行い、夜10時以降の執務はパートナー弁護士の許可制としています。土日祝日の業務も同様で、担当事件を共有しながら業務量の偏りが出ないように調整しています。有給休暇や夏休みもきちんと取得することを原則とし、メリハリのある働き方を推奨しています。

オフィスはフリーアドレス制で、先輩・後輩を問わず相談しやすい環境づくりに力を入れています。弁護士1~2年目は業務を身につけてもらうために出社を基本とし、その後は在宅勤務も併用できる体制としています。また、複数のパートナー弁護士や先輩弁護士と業務を行うため、多様な仕事の進め方を学ぶことができます。

リーガルテックや生成AIも積極的に取り入れ、便利な技術は柔軟に使いながら、効率的な業務の



(左から)細井 萌弁護士、佐藤浩樹弁護士、中村景子弁護士、平野 剛弁護士、釋 英導弁護士、細谷 謙弁護士、渡邊三紗弁護士

実施に取り組みつつ、最終判断と責任は弁護士が負うという線引きを徹底しています。

—若手育成やクランク制度はいかがでしょう。

ロースクール生向けのクランク制度では、実際に弁護士役になって模擬法律相談を行うプログラムなど、実務に近い経験を提供できるよう工夫をしています。他の事務所でのクランクも経験した学生から「最も実務のイメージが湧いた」という声をいただくことも多いです。

また、YouTubeの「かきつばたチャンネル」、月1回のニュースレター、書籍執筆やセミナーなど多方面で情報発信を行っており、若手の弁護士が積極的にセミナーを実施する機会も設けています。

世代交代も進んでおり、現在は70期台の弁護士が中核を担い始めています。創立以来の「人を大事にする事務所でありたい」という理念を受け継ぎつつ、人手不足・価値観の多様化・テクノロジーの進化といった大きな変化の中でも、企業の人事労務を支えるパートナーであり続けたいと考えています。

杜若経営法律事務所

弁護士数: 18名、外国人弁護士1名(2025年11月末現在)
代表弁護士: 岡 正俊(第一東京弁護士会)
〒101-0052
東京都千代田区神田小川町3丁目20番地
第2龍名館ビル8階
TEL: 03-6275-0691
FAX: 03-6275-0692
URL: <https://www.labor-management.net/office/>



岡 正俊弁護士