

かきつばた

杜若経営法律事務所

経営労務の伝統と実績にもとづき
企業を守る信頼のパートナー

事務所の歴史と概要

——本日は向井蘭弁護士にお話を伺います。まず、杜若経営法律事務所の歴史的な経緯をお教えいただけますか。

当事務所は平成6年に前所長の狩野祐光弁護士（現・顧問）が設立して、今年で30年になります。狩野弁護士は昭和40年代から使用者側弁護士として仕事をされてきましたので、事務所の歴史としては50年以上ともいえます。

一貫して使用者側の労働事件を専門に扱っています。以前は労働組合対応を中心にしていましたが、昨今では、各会社の個別の労働問題であるハラスメントや残業代、問題社員対応、解雇など

を多く取り扱っています。

——弁護士数と年齢構成をお教えてください。

現在、中国人弁護士を含めて17名です。若い方が多く、20代、30代の弁護士が10名以上おります。使用者側の労働事件を扱うローファームに関心があるロースクール生や司法修習生も以前より増えている印象です。求人にも多数の応募がありますが、多くの方を採用できないため、毎年2名程度の採用となっています。

——クライアント企業の特徴は。

業種に偏りはなく、ほとんどの業種の企業がクライアントとしていらっしゃいます。当事務所は社会保険労務士の方々からご紹介いただくことも多いので、中小企業のお客様が必然的に多くいらっしゃいます。同じく法律の専門家である社労士の



左から
中村景子弁護士、佐藤浩樹弁護士、友永隆太弁護士、岸田鑑彦弁護士、岡正俊弁護士、釋英導弁護士、細井萌弁護士、今井優貴弁護士

方から推薦していただけるということはあるがたいと思っています。

テーマ別業務内容①
団体交渉、未払い残業代問題等

——それでは、労働問題のテーマごとに、業務の内容、特徴を伺います。まず、団体交渉や労働組合対応についてお聞かせください。

団体交渉や労働組合対応は少しずつ件数が減っているところですが、当事務所の業務の柱の1つとして、労働組合からの申入れに対し、蓄えてきた知識と経験を活かして迅速かつ的確に対応する点を心がけております。団体交渉には弁護士が同席して対応しております。

——未払い残業問題についてはいかがでしょうか。

運送業を中心にまだまだ多く、さらに増加している印象です。運送業者がドライバーからもっと残業代があるはずだと訴えられる事例が、未払い残業代問題の半分以上を占めています。働いている方の意識の高まりも背景にあります。

未払い残業代問題においては、従業員からの請求内容を精査し、会社の支払い状況や従業員の主張との食い違いを確認します。その上で、労働時間、固定残業代の有効性、管理監督者性など、さまざまな論点を検討し、個々の事案に適した解決策を提案しています。

テーマ別業務内容②
ハラスメント対応

——セクハラ、パワハラなどのハラスメントについていかがでしょうか。

「ハラスメント」「問題社員」「メンタルヘルス」「解雇・退職勧奨」などは連動していて、これが業務の半分を占めております。問題社員といわれる従業員がメンタルヘルスを抱えていたり、セクハラされた人がメンタルヘルス不調になり会社を訴えてきたりすることがあります。この問題は奥が深く、本当にいろいろなパターンがあります。

——会社も対応に苦慮していますが、どのようなアドバイスをされていますか。

事務所全体としての取組みとして、「現実をきちんと見よう」ということに気を付けています。現実を見ないで、労使が互いに非難し合って紛争

主な取扱い分野

法律相談	
労働問題全般	就業規則に関するアドバイス
労基署対応に関するアドバイス	労働組合との団体交渉に関するアドバイス
個別労働紛争	
未払賃金（残業代）支払請求事件	解雇事件（能力不足、労働者の規律違反、整理解雇）
期間の定めのある従業員の雇止事件	安全配慮義務違反（労災）損害賠償請求事件（過労自殺等の精神疾患関連、業務中の事故）
損害賠償請求事件（各種ハラスメント）	賃金削減無効（就業規則不利益変更無効）事件
男女差別（昇格差別）事件	メンタル疾患関連訴訟事件
配転無効確認事件	
集団的労働紛争	
不当労働行為救済申立事件（不利益取扱い、団交拒否、支配介入）	特に昇格、賃金差別事件（組合間差別）
その他一般企業法務	
インターネット上の誹謗中傷対策対応（記事削除請求、損害賠償請求等）	

になるパターンが多くあります。例えば、メンタルヘルスの問題の場合、業務を本当に継続できるかどうかという争点のはずですが、働いてみてそれを判断することが行われていません。

当事務所からのアドバイスとして、休職期間中に試し勤務としてフルタイムで業務に就いていただき、それで結論を決めるということがあります。休職期間が明ける前に給料の面でお互いに合意して、限定的な業務ですけれども9時から18時のフルタイムで仕事に就き、その結果で判断するという、実は当たり前のことですが、そういったことをしないで紛争に至ることが多くあります。

テーマ別業務内容③
問題社員対応等

——問題社員への対応も難しいです。

問題社員対応でも、「この社員は問題だ」というけれど、それでは「何が問題か」という点が曖昧だったりします。ですから、記録として会社が日報を作るところから始めていただいて、仕事の進捗がどうなのか、実際にどの程度仕事をしないのか、



向井 蘭弁護士(第一東京弁護士会)

できないのかといった現実を把握することに、当事務所としては重きを置いております。A4用紙1枚の日報を記入する作業なのですが、会社の担当者に煩雑である、衝突が起きそうという理由で敬遠されることもあります。ですが、大切なポイントです。

当事務所はタイムカードで所員の業務時間を管理し、有給休暇についてもクラウドのシステムで各人の取得日数を把握しておりますが、例えば、「あの職員は最近有休取得が多い」と感じたとしても、実際には月に平均1日も休んでいなかったりします。

——客観的な視点のほかに留意点はありますか。

問題社員については、仕事をやらなくても会社にいられる居心地のよさがあったり、注意しても開き直られてしまったりします。管理職が強くないパターンもよくあります。けれども、「決められたこの件数はきちんとこなしてください。○日後が締め切りです」と伝えと、突然仕事を始めたりするものです。そうした、当たり前のことを従業員に伝えるところからアドバイスをしています。

法律問題は2つの「かんじょう」、つまりエモショナルな感情と金銭面の勘定が複雑に関わりますが、難しい人間の感情を分析して、あるときは感情を抑えてお互いに納得していただきながら、一方で現実を的確に見て判断することで業務を進めております。

——解雇、退職勧奨の点はいかがですか。

これも多くあります。業務上横領や業務中の刑事事件などは別として、勤怠不良や能力不足など

のケースでは、当事務所としては解雇ありきではなく、話し合いで終結できるように努めております。

テーマ別業務内容④ フリーランス問題等

——話題のフリーランスや、業務請負等の観点はいかがですか。

案件数はまだそれほど多くありませんが、敏感に気にされている企業や、フリーランスの方と多く契約しているエンターテインメントや出版などの業界の方からは質問が多く寄せられています。「こういう働き方の依頼はOKでしょうか」といった質問です。

製造業における偽装請負の問題などは依頼がずいぶん減ってきました。ギグワーカーの問題については、今は多くありませんが、これから増えていくかもしれません。

退職代行については、会社が初めて通知を受け取ると大きな騒ぎとなりますが、2回目、3回目となると、もう受け入れるしかないのかと淡々とした対応になるようです。従業員とは連絡が取りにくくなりますので、業務の引継ぎをするために従業員の連絡先を教えてもらおうとか、退職代行の業者と最低限のやりとりをするしかありません。

クライアントからは信頼の声が寄せられる

——ありがとうございます。クライアントからの評判、ご意見はいかがですか。

とにかく「スピードが速い」と言っていただくことが多いですね。本当にそこは重視していて、メールの返信や打ち合わせの日程調整をはじめ、スピーディな対応を心がけています。

それから、「親身になってもらった」というお褒めの言葉をいただくこともございますが、当事務所での弁護士採用の1つの基準として、人の話をきちんと聞くことができる感受性であったり、人の気持ちに寄り添える共感性を重視しています。先ほどもお話しさせていただいたように、労働問題では人間の感情が多分に絡みますので、お客様の気持ちに配慮できる人を採用できればと思っています。

そうしたことを念頭にしつつ、適性検査とこれ

まで採用した方のデータなどをもとに、性別や容姿、好き嫌いは一切関係のない、客観性を重視した採用を行っております。面接重視ではありません。また、中途採用の場合は、実技を行っていたくこともあります。

気になる事務所での「働き方」

——先ほどはタイムカードのお話がありましたが、当事務所での働くうえでの環境面はいかがでしょう。

現在の事務所へ移転する際に、オフィスにフリーアドレス制を導入しました。その結果、先輩にも後輩にも話しかけやすくなったのは良かったと思います。アソシエイトの弁護士は特定の弁護士とチームになるのではなく、いろいろな弁護士と組んで仕事をしますので、多くの先輩から教えてもらえることになります。弁護士1年目、2年目では事務所に来て業務を身につけていただきますが、それ以降は在宅勤務も可能となります。

所員の労働時間についても工夫をしています。残業時間を計測して、60時間を超えるとシステムでアラートが出ます。そういう弁護士には一声かけて、新規案件を抑えるようにしています。

今年(2024年)から、東京ディズニーリゾートへの所員の1泊旅行というものも始めました。若い弁護士のモチベーションアップにつながってくればと思いますね。

——現在力を入れている点は何でしょうか。

情報発信に力を入れております。月1回ニュースレターを発行して、企業の人事労務のご担当者や社会保険労務士の方などを中心に、現在、1万数千人の方へ発信しています。また、YouTubeで「かきつばたチャンネル」として動画配信を行っております。そして、多くの書籍・雑誌の執筆に携わっています。近年講演活動が活発となっております、事務所全体では、年間200回以上の講演を行っております。

それから、事務所主催のウェビナーも月に1回無料で開催しておりまして、法改正を解説するウェビナーなどでは1,000人を超える受講者があります。

このように、人事労務のローファームでは情報発信では日本有数であると自負しております。司

法修習生がこの様子を見て「やってみたい」と入所を希望するケースもあります。若い弁護士にはどんだん情報発信してってもらいたいですね。

活躍の場はますます増える

——企業をめぐる現在の労働問題をどのように捉えているのでしょうか。

人手不足が深刻化している影響は非常に大きいと考えています。思うように採用ができず、以前であれば採用しなかった人を採用することで問題が起きている印象です。この2、3年で試用期間中の解雇の相談が急増しています。試用期間が終わり正社員となった従業員の解雇に関する相談もあります。

今後さらに労働力が減少していく中で、大企業でも中小企業でも、そうしたミスマッチによる問題はますます増えていくと思います。その状況の中で、労働問題専門の法律事務所が果たす役割は非常に大きいと感じています。

——今後どういったことを目指していきますか。

当事務所は物事を自由に発信する雰囲気があります。弁護士が外部に情報発信する際に事務所の許可をとる必要などはなく進めています。そこは特徴かもしれません。選挙で政治家からの発言で「解雇規制の緩和」が話題になりましたが、弁護士も、弁護士ならではの視点でもっと情報発信に力を入れて、政策や世の中に一石を投じる役割を果たすべきだと考えています。

当事務所もまだまだ足りていません。多くの企業の紛争解決に寄与するために、あるいは同業者や社会保険労務士の方などの専門家にも喜んでいただける事務所を目指して、情報発信に努めるとともに所員一同で業務を進めて行きたいと思っています。

杜若経営法律事務所

弁護士数:17名(外国人弁護士1名含む、2024年11月現在)
代表パートナー弁護士: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