

新設法人マーケットに異変アリ。士業の拡大手法の潮流が変わる!!

# FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2023.01 72

年間購読/年間6冊・30,000円(税別・送料込)

発行/LIFE & MAGAZINE 株式会社

◎本誌は以下の事務所にお届けしています

税理士、司法書士、弁護士、行政書士、社会保険労務士  
など(購読者の多い順)

NOTHING IS

*impossible*

特集

うちの自慢の

No.

士業事務所のための経営専門誌

*The Magazine for Professional Firms*

進め!



## 福田 特派員



インタビュー

社会保険労務士法人みらいコンサルティング 代表  
一般社団法人労働コンプライアンス協会・理事

福田芳明氏



「労務管理の視点で考える、より良い社会の実現!」労務のプロが学び合い高め合う新たなプラットフォームとして2021年5月に発足した労働コンプライアンス協会。本稿は、協会理事の福田芳明氏を取材特派員として、全国の注目事務所へのインタビューを行うシリーズ企画(文・武田司)

### ・・・ 第六回 ・・・

愛知県名古屋市

三重総合社労士事務所

三重英則 氏

## ニーズ強まる 「労務コンサルティング」

**福田** 社労士資格を取得した後に、法律事務所で働いていたご経験があるそうですね。

**三重** 2001年に社労士資格を取得した後に、法律事務所の求人に応募して、正社員として入社しました。

そしてその数年後の2007年に、特定社会保険労務士制度ができました。

**福田** それで、社労士が個別労働紛争を扱えるようになりましたね。

**三重** 私は法律事務所に在籍していたので、いち早くそこに飛び込んでいきました。私は労働者側で、代理人の弁護士の補助として審判の申し立てなどを行っていました。

5、6年ほどそうした実務を行っていましたので、社労士とし

ては特殊な経験を持っていると思います。

**福田** 社労士は労働者側をあまり経験しませんので、それは大きな強みになったのではないのでしょうか?

**三重** そうですね。労働関係で使用者側に立って社長に説明するときなどには、「私は労働者側の代理人を長くやっていたから、私が労働者側だったらこのような攻撃をしますよ」などと具体的な説明をすることができます。

そうすると、説得力もあるので、今でもそういう言い方をすれば社長に耳を傾けていただけます。

**福田** その後、現在の事務所を開業したのはいつになりますか?

**三重** 私は開業が遅くて、2018年の11月に開業しています。ですから、まだ開業から4年しか経っていません。

現在、正社員が3名いますが、

事務所としてはまだまだ手探り感がありますね。

**福田** 取り扱い業務としては、労務相談のコンサルティング業務やアドバイザー業務が多くなっていますか?

**三重** そうですね。手続き業務のないお客様が半数を占めています。相談業務やアドバイザーがメインなのですが、お客様にとっては何かあったときに相談できる相手という立ち位置なのかもしれませんね。

実際に、そうやって相談があったから、動く仕事が多くなっています。

**福田** ご紹介は、お客様からのものが多いですか? それともほかの士業などからのものが多いですか?

**三重** 他士業からのご紹介が多いのですが、例えば、お客様の会社の担当者が転職した先で社労士を変更してくれたりとか、相談に呼



代表の三重英則氏

んでいただいたりすることなどもあります。

顧問契約をしていないけど、個人的に教えてくださると電話をかけてくる方もいて、そうした相談には、まあ種まきだと思って答えています（苦笑）。

その分、実際に相談をいただいた時には成約率が高くなっています。

**福田** ご相談には、やはり直接お会いして対応しているのですか？

**三重** そうですね。私のところに集まるご相談は、ある程度大きな問題になっているケースが多いので、やはり会社に来てほしいと言われます。

それも、担当者レベルではなくて、経営者や役員も同席して相談、即対応してほしいといったものが多くなっています。特に最近、役員が絡んでいるケースが増えていますね。

**福田** やはりリモートでご相談に対応するのと、役員室などで話すのでは違いますか？

**三重** やはり、熱量が違いますね。私は、どうしても分かってほしいというときは、ある程度の演

技を入れますので。

**福田** 相談の内容で多いのは？

**三重** 従業員トラブルがおおよそ6割を占めています。

最近は、予防案件も多くなっています。誰が見ても明らかに法律違反だけれども、会社の制度や都合があって変えられない。その上で、どうすればいいですか？という「難問」が多くなっています。

**福田** 私たちが実務家として対応していく上では、会社の背景や事情を踏まえて問題解決をしていかなければ、労務相談ではなくて、ただの法律解説のようになってしまいますからね。

**三重** 法律違反だと一蹴するのは簡単ですが、リスクや困難がある中で、その先をどうやるのが専門家の仕事だと思います。

**福田** お客様は、やはり中部地域が多いのですか？

**三重** 私は、エリアを絞っていません。たとえ遠方のご相談でもお客様に頼られているうちが花ですので、ご相談にはできるかぎり応えていこうと考え、対応しています。

## クライアントの担当者を、上のレベルを求めて教育する

**福田** 労務コンサルティングや労務アドバイザーは、社労士の注目が集まっている分野で、多くの社労士がこの業務を扱いたいと思っていますが、やはり三重先生のようなご経験と高い意識を持っていないければ、経営者にも提案や助言が響かないように思います。

**三重** 例えば、人事や総務などのセクションがあって、担当者が数名いるような会社においては、私は時に叱責してでも従業員を教育していきます。

私がいるうちにはいいですよ、私がやれば。でも、私がいなくなったら、その会社が困ることになる。だから、担当者は100は知らなくてもいいですが、6割くらいは理解して他の従業員の質問に答えられるようになっていないとは思っています。

そうした状況にすることもまた、私の使命だと思っています。だから、叱責もするし、時には厳しく当たることもあります。

ですから、担当者は恐怖感を覚



えているかもしれませんが、私はあらかじめ部長などにも、私にはこうした使命があることを話しています。

それでも、お客様が離れていかないから、これでいいのだろうと思っています。

**福田** 私たちは外部の第三者として、専門家として、アドバイスや助言をしますが、社内に対応できる人材が育っていくことも間違いなく重要なことだと思います。

やはり三重先生は、頼りにされているのだろうと思いますね。

**三重** 頼りにされているかどうかは分かりませんが、契約がなんとか続いているうちは、うまく機能しているのだろうと思っています。それも私の力だけではありません。うちのスタッフたちも頑張ってくれています。

**福田** スタッフの方とは、どのような役割分担をされていますか？

**三重** 就業規則や労使協定書は、すべて私がチェックしています。スタッフに任せてばかりでは、お客様との接点がなくなってしまうので、さまざまな作業がある中で、その負担は私がすべきだと考えています。

それは、私が直接関与することになり、以下のメリットがあると

考えているからです。「皆様と専門家である私との距離が近い」「担当者が変わらない」「質問や相談に対する高品質な対応が可能」「質問や相談のレスポンスが早い」「皆様の課題を見つけて提案することが可能」の5つです。

**福田** 社労士の業務としては、就業規則は非常に大きいところですからね。

**三重** 怖いのが労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）でやられること。だから、個別雇用契約書と就業規則はセットで提供しています。

そのようなところで足元をすくわれたら、私たちの存在価値がありません。こういった重要項目は、お客様がどんなに大企業であっても必ずチェックしています。

**福田** それこそ、中小企業もやっておかないと怖いですよね。お客様への訪問の回数や頻度などは、決まっていますか？

**三重** 今はWebでも相談ができたりしますので、詳細には決めていません。ただ、1000人以上の規模があるクライアントには、あらかじめ勉強会の日程が設定されていますので、毎月訪問しています。

**福田** 手続きや給与計算でお付き合いをしているわけではないです

から、接点を定期的に持つことは大事ですよ。お客様への定期的な情報発信はされていますか？

**三重** 毎月、ニュースレターを発信しています。それから、ニュース記事の解説などはことあるごとに行っていて、その都度メールで発信しています。リアルタイムでの発信は、なんだかんだでたくさんしていますね。

**福田** 三重先生には、労務コンプライアンス協会にもさまざまなご意見を発信していただいておりますが、今後協会に期待することなどがあれば教えてください。

**三重** 例えば、労務コンプライアンスにおいて、判断基準がどこにあるのか、どうやって判断すればいいのかはどこまでいっても難しい。

ですから、労務コンプライアンス協会で、具体的な判断基準を文章化したものを作ってほしいと思っています。そうした基準ができると、労務コンプライアンスの仕事の精度も高まっていくのだろうと思います。

**福田** そうですね。そうした共通基準のようなものがあって、先生方にアレンジして使っていただければ、説得力も生まれてくると思います。それは、是非ともやりたいですね。■

