

社員バレ注意!

魔改造「ハイエンドモデル定款」を大公開!!

FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2023.07 75

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

業界の常識を変える
士業「禁断の扉」

PART II

士業事務所のための経営専門誌

The Magazine for Professional Firms

進め!



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
一般社団法人労務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年発足した労務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、GPT-4)

・ ・ ・ 第九回 ・ ・ ・

栃木県宇都宮市

弁護士法人宇都宮東法律事務所

伊藤一星氏

年間20件ペースで 顧問先が増える「理由」

福田: 事務所を設立した経緯について教えてください。

伊藤: 独立前に所属していた事務所で同僚の弁護士であった妻との結婚をきっかけに2015年7月に事務所を設立しました。当初は夫婦2人で子育てもしながら、小規模だけど手の行き届いた事務所を作っていければと思っていましたが、幸い多くのお客様に恵まれて事務所を順調に成長させることができ、現在は所員数23名(弁護士7名・事務員16名)の事務所となり、栃木県内でも最大規模の法律事務所となっています。

福田: 先生ご自身は、埼玉県のご出身ですね。

伊藤: そうです。埼玉県の越谷市というところで育ちました。栃木県には特に地縁はなかったのですが、東京での司法修習を経験する

中で弁護士人口の半分以上が集中している東京近郊で仕事をするよりも、弁護士人口が少ない地方で働くほうが自分の取得した法曹資格をより一層活かすことができると考え、栃木県で弁護士登録しました。

福田: そうした経緯があったんですね。

伊藤: 実際に地方で弁護士をやってみて感じるのは、一般の方々にとっては弁護士に相談することの敷居がまだまだ高いという点です。日々の相談においても、弁護士と話すのは人生で初めてです、こんなに気さくに話を聞いてもらえるとは思っていませんでしたと言っただけなのが当初から多かったように感じます。

そのため、私たちは、弁護士に法律相談をすることの敷居をできるだけ下げて、気軽に相談ができる法律事務所を目指してきました。具体的には、他の事務所がや

りたがらないけれどもニーズが高い平日夜間や土日祝日の相談も積極的に受けたり、ホームページでの情報発信なども積極的に行っていました。

さらに近年は、企業の福利厚生の一環として従業員やその家族の方が弁護士に無料で法律相談ができる「従業員支援プログラム(EAP = Employee Assistance Program)」という制度の普及にも積極的に取り組んでいます。

福田: 一般社団法人弁護士EAP協会(L-EAP)での取り組みのことですね。L-EAPは2021年の設立で、私たちの労務コンプライアンス協会と同じタイミングで始まっており、私たちも賛助会員として参加しています。伊藤先生も、設立メンバーとして関与されていますよね。

伊藤: そうですね。私も協会の設立時から関与させていただき、今年度からは協会の理事に就任する



こととなりました。

福田：L-EAP の会員弁護士には、顧問先企業の従業員も弁護士に法律相談することができるようになるんですね。

伊藤：そうですね。会社の顧問弁護士と言うと、会社に関する法律相談だけを受けるのが一般的かと思いますが、EAP の契約も交わした企業であれば、従業員やその家族の方が抱える私的な法律問題、具体的には離婚や相続や交通事故や借金などについての法律相談も無料で行うことが可能となります。ただ、利益相反となるのでその会社を相手にする労働相談などは受けられない仕組みとなっています。

また、守秘義務があるので相談内容の具体的な内容は会社にはお伝えしないこととなっています。

福田：弁護士への法律相談のハードルが下がりますね。

伊藤：そうですね。弁護士に対する法律相談の敷居が高いとされる中、EAP は会社と提携する弁護



士に気軽に法律相談ができるサービスになっています。従業員の私的な法律問題を福利厚生制度の一環としてサポートできる画期的な仕組みだと思います。

これによって、従業員の会社に対する満足度を向上させることができますし、会社にとっても従業員満足度を高めることで優秀な人材の確保や定着率が高まるなど、

生産性の向上が実現できる仕組みになっています。

私自身も 20 名を超える所員を抱える法律事務所を経営するようになって、マネジメントの重要性を日々感じていますが、組織規模が大きくなると顧客対応は所長以外の弁護士や事務局が行う場面が増えてきます。そうすると、事務所の顔となって働いてくれる弁護

士や事務局が働きやすい職場環境を整備して従業員満足度を上げることが、ひいては顧客満足度を上げることにもつながっていくと感じており、CSを上げるためにはまずはESを上げることが重要だと考えるようになりました。過去にはそのような経営姿勢を評価していただいて、船井総合研究所の法律事務所経営研究会で「働く社員が誇りを感じる事務所賞」という賞をいただいたこともあります【次ページに写真】。

従業員自身が法的トラブルを抱えたままでは、仕事に集中することができず、生産性にも悪影響を及ぼしてしまいます。EAPによって法的問題を抱えた従業員を企業としてサポートすることにより、従業員の満足度を高めたり、働きやすい職場環境を整備することで、企業価値を向上させることができます。

SDGsにも「働きがいも経済成長も」という目標があり、人的資本経営という考え方に代表されるように、「人」への投資を行うことが企業価値を高める上で重要になってきているように思います。

福田：現在は「人」に関するキーワードが企業経営において重要になってきていますので、避けては通れない話ですね。

伊藤：私自身、企業向けにセミナーを開催する際には、労務コンプライアンスの重要性をお話するようにしています。労務コンプライアンスを守らない企業は、い

わゆるブラック企業のレッテルを貼られ、採用活動においても優秀な人材が集まりにくくなり、上場やM&Aの場面でも企業価値を損ねることになり、結果として企業経営に大きなマイナス影響を及ぼすことになります。

私自身も労務コンプライアンスを意識して所員が働きやすい職場環境を整備しながら経営を行うことで、所員が高いパフォーマンスを発揮することにつながって、事務所を成長させることにつながったと思っています。

顧問先の従業員の働きやすい職場環境を構築することにつながるEAPを企業に積極的に推進するようになってから、この2年間で顧問先数が10社程度から50社を超えるまでになりました。今年は年間20社を超えるペースで顧問先が増えており、EAPへのニーズが非常に高いことを実感するとともに、事務所経営においてEAPを推進することの有用性を強く感じています。

また、EAPに興味を持っていただける企業は、人材への投資や育成に関心が強い企業が多く、大きな人事トラブルも少ない優良企業であることが多いと感じています。また、企業規模が大きな会社の中には、すでに顧問弁護士がいるにもかかわらず、弊社とセカンド顧問としての顧問契約を締結いただく企業様もいらっしゃいます。そのような企業様においては、従来型の顧問弁護士としての

仕事は従前の先生にお願いしつつ、私たちの事務所では従業員へのEAPのご提供のほか、従業員からのハラスメント相談窓口や内部通報窓口のお手伝いもさせていただいています。

事務所成長の転換点はEAPとDXと非資格者の活用

福田：事務所には、どのような相談が多くなっていますか？

伊藤：開業当初は個人向けの業務が多かったです。交通事故の賠償問題や借金問題、相続問題、男女問題など、一般的に「町弁」と呼ばれる弁護士が行う業務を一通り行っていました。

ただ最近では、前述のEAPの推進もあって企業法務の仕事が増えています。顧問弁護士として顧問先の企業を支えることで、その企業の発展だけでなく、そこに所属する多くの従業員やその家族の生活を支えていくことにやりがいを感じています。

とはいえ、もともと個人法務を中心とした事務所でその分野のノウハウも備えていますので、そのリソースを活かして顧問先企業の満足度を高めていく意味でも前述のEAPに注力しています。

福田：現在、企業法務の相談で多いテーマは何でしょうか？

伊藤：やはり人事労務の相談が多い印象です。その中でも、問題社員対応・残業代請求・ハラスメント関連の相談をよく受けます。

特にハラスメントに関しては、法改正もあって企業内で適切な対応が求められています。対応を一步間違えれば企業は高額な賠償金を求められ、存続が危ぶまれる事態にも陥りかねません。

そのような観点から、企業向けのセミナーなどでは、企業に対してしっかりとリスク管理を行うことの重要性をお伝えしています。

福田：労務トラブルが発生した場合、弁護士さんにしか対応できない部分がありますので、私たち社労士にとっても弁護士さんに入っ



所属する弁護士たちと



エントランスの様子



船井総合研究所の法律事務所経営研究会で「働く社員が誇りを感じる事務所賞」を受賞

ていただけると安心感があります。反対に実務的な部分や社会保険の手続きなどのチェックは、私たち社労士に任せていただくことで連携が進み、企業にとってより良いサービスが提供できると思います。

伊藤：その通りですね。土業相互に得手不得手があるので、うまく連携し合っていければと思っています。

福田：事務所を成長させる上で有用だった取り組みを教えてください。

伊藤：私たちの事務所が成長することができた要因としては、DX化の推進（デジタルトランスフォーメーション）がまず挙げられると思います。私たちの事務所では、事件処理にあたってサイボウズ社の kintone をベースとしたクラウド型案件管理システムの「クラウドバランス」（株式会社FISTBUMP）というサービスを導入しています。

これは、いわゆる病院での電子カルテを法律事務所にも導入したのですが、多くの案件の進捗を正確に管理するとともに、月ごとの売上や受任件数などを自動集計できるなど、経営数値をタイムリーに把握することができ、事務所経営を進める上で欠かせないツールとなっています。また、ほかにも Google Workspace、Box、Chatwork、LINE ビジネス、Zoom、カイクラ、free といったソフトウェアを積極的に活用して

DX化を進めることで、所員が効率よく仕事を進められるようになっています。

また、非資格者の積極活用を行ったことも、成長の要因に挙げられると思います。実は、私自身も司法試験に合格する前に法律事務所でパラリーガルとして勤務していた経験があるので分かるのですが、非資格者であっても弁護士の監督のもとに事件処理を一緒に手伝えることはできます。

そのため、私たちの事務所では、弁護士が行なわなければならない交渉業務や訴訟対応などの業務は当然弁護士が行いますが、それ以外の業務については弁護士の監督のもとで事務局にも積極的に仕事を手伝ってもらっています。

同じ資格業の病院経営では、医師と看護師が役割分担を行いながらチーム医療を適切に行っていますが、法律事務所でも同様のことができるのではないかと考えています。

福田：なるほど。多くのお客様に支援するにあたって、チームとして動けることは重要ですね。

伊藤：そうですね。例えば依頼者からの電話対応の一次対応を事務局にお願いすることで依頼者もすぐに応答してもらえて安心感や顧客満足度につながります。

多忙な弁護士に対して依頼者が持つ大きな不満の1つがなかなか連絡がつかないという点ですが、それを克服するために弊所では事務局に依頼者からの電話の一次対

応をお願いすることが多くなっています。なお、弊所では、事務局にもパラリーガルとしての職業意識を持ってもらいたいという考えから資格取得などの自己研鑽を積極的に推奨していますが、その甲斐もあって弊所の事務局の半数以上が日本弁護士連合会の事務職員能力認定試験に合格しています。

50年や100年続く法律事務所を目指して

福田：それでは最後に、貴事務所の今後の展望について教えてください。

伊藤：多くのお客様に恵まれるとともに、一緒に働く仲間である弁護士や事務局の人数も増えてきました。それに伴って最近では、お客様と一緒に働く仲間の将来のためにも、この事務所を私の代だけで終わらせるわけにはいかないと思うようになりました。

そのために、この事務所を50年や100年続く事務所にしていかなければならないと思っていますが、それには所員・依頼者・地域社会といった事務所を支えてくれる皆様から選ばれ続ける事務所づくりをしていかなければならないと思っています。これからも地域で最も身近で信頼される法律事務所を目指していければと思います。

福田：今後のますますのご発展をお祈りしております。本日はありがとうございました。■