



### TODAYS TOPIC

高難度業務インタビュー（弁護士 菰田泰隆氏） /

今月の相談事例<BtoC> / 今月の相談事例<BtoB> /

今月の高難度業務「選書」 / 今月の高難度業務 菰田弁護士による書式解説

## 「高難度業務」5つの定義

横須賀：こんにちは、横須賀輝尚です。今日は福岡の弁護士の菰田さんを招いて、実際高難度業務を取り扱うためにはどうすればいいかというテーマで話を伺って行きたいと思います。今日はよろしくお願いします。

菰田：よろしくお願い致します。

横須賀：高難度業務というのは、我々で一度定義をしましたよね。まず、**1番目はイレギュラー案件、2番目が「前例がない」**です。**3番目が創作**。書面や条項、契約書とかこういう創作が必要なもの。**4番目が刑事事件が絡むもの**、特に士業は刑事に詳しい人っていないので。何か起きたときに対処ができない人が多い。それから最後が、**法律に関**

**係ないところで問題が起きていること**。例えば労働法上はどう考えても従業員が悪いんだけど、もう怒り狂っていて、それをどう解決するか、みたいな。それは法律的にはこうでこれ以上はできません、みたいな人もいるので、そういった5つのことが定義だと決めただけです。

実際に菰田さんだけではなくて、ほかの高難度業務をやっている方も実現しているのは、やっぱり報酬が高く取れるというところがあります。これは単純にそれが高度な法律案件というだけではなくて、難しい仕事って1つの1人の士業に集まっている、これは各地で起きている現象なんですね。行政書士が独立開業して、1億円規模の補助金やれるかといったらそこはやれない。産廃業の許可はできるか。やれないと。やっぱり相続、普通の手続きとか、会社設立と

か、そういう感じになってしまうことが多いと。  
**だから結局、高度な仕事ができるということは仕事が集まるということ**  
なんです。それが地味なのであまり広がって  
いなかったというのはあると思います。

もうちょっとだけ前提を言うと、そのマーケティングが必要な時代というのが12~13年前。報酬規定が全部撤廃されて自由になって、みんなマーケティングを始めた頃。そしたら、同じ商品だから値下げ競争が始まってしまっている。みんな技術をそこまで磨いてこなかった。特に労務ですけども、その問題は増えている。その中で、実力ある人が引っ張りだこになっているという状況はあると思う。その中で、菰田さんは福岡で、5年目で、もう福岡でトップクラス。

**菰田**：そうですね。おそらく事務所の規模としては今上位1割ぐらいで。

**横須賀**：「イソ弁」したことがないとか社会人経験もないとかいろいろ、非常に変わった弁護士だと思いますけれども、その中で法律実務を磨いて。特に法律論というよりも、クライアントとのやり取りとかニーズを読み解くとか、そういうところに注力して顧問を増やして仕事を取ってきたというところがあると思うんですよね。

前にも少しお話ししましたがけれど、高難度業務を取り扱うためには、**高難度業務の知識があるのとそれを使えるというのは別だ**と思うと。だから、大学院まで出て法

律の知識が完璧といっても、じゃあそれで稼げるかというとまた別の話になってくる。今まではただただマーケティングしていれば良かったわけですけども。そこで、ちょっと今日菰田さんの経験からいろいろ伺いたいと思うんですけども。

## クライアントの真のニーズを正確に把握する能力

**横須賀**：まず、その高難度業務を取り扱うために必要な能力として、クライアントからしっかり聞き出すというのがあると思うんです。**結局、そのお客さんが何を求めているのか**というところですね。ここを引き出せないと、結局は頼まれたことをやるだけになってしまうと思うんですよね。例えば、ある会社が納品したんだけどもお金が支払われない。(相手は) どう考えても破綻しそうで、払えないから払わないと。そこで弁護士として、ただ単に「請求書出しておきますか」みたいなわけにはいかないじゃないですか。

**菰田**：そうですね。

**横須賀**：その辺の聞く力をどうやって身に付けていったらいいかと、そのあたりを聞きたいんです。

**菰田**：繰り返しになっちゃいますけど、お客さんが何をやりたいのか。土業にとって普段あまり気にしていないことかもしれないですけど、お客さんから頼まれた仕事をこなすのが土業の

役割みたいな発想がおそらくあると思うんですよ。例えば「こういう書類を作ってください」って言われてそれを作るのが仕事だと。ただ、お客さんはその書類を作ることで何かやろうとしているわけで。その書類は何かに使うために作ってもらうので、じゃあ、何やろうとしているのというところを聞かないと、おそらくお客さんが真に求めているというものは見えないと思うんですよ。

なので、お客さんから頼まれたものの先を聞いて、その裏に何があるのか、そのまた裏に何があるのかというのをずっと聞いていったら、お客さんが一番やりたいこと、根本的にやりたいことっていうのが見えてくると思うので、そこからさかのぼって何を作るべきかという話をしていかないと、実際何を作ったらいいのかというのは出てこないでしょうね。

横須賀：例えば社労士の仕事をやるとしたら、企業が助成金を取りたい、そこで就業規則を作りたいというとき。作るだけだったら普通じゃないですか。そこで、聞いて変わるということがあるわけですよ。

菰田：そうですね。

横須賀：そこで変わった例とかありますか。

菰田：基本的に企業から就業規則を頼まれるときて、何か条文を足したいとか、そもそも就業規則を持っていないから作っておきたいとか、ずいぶん前に作ったやつだから大丈夫か確認し

てほしいとか、そんなのが多いんですけど。その確認をしたときに、一般的にこういう条文が入っていないとまずいのに入っていない、というところを指摘するのは、それは最低限のところですよ。

横須賀：普通ですね。その依頼に対して一応チェックしましたと。

菰田：で、足りないところを指摘して作りましたと。たぶんそれが普通の土業の就業規則の作り方。私は、基本的にその社長が何を大事にしているか、社員を引っ張っていくに当たって経営理念として何を大事にしているのかとか、そういうのを聞いていきます。

就業規則って社員に守ってもらいたいルールブックみたいなものなので、別に社員を解雇するために作るルールでもないですし、懲戒するためとか給与体系を定めるためとかじゃなくて、あくまで社員が働く上で守ってほしいルールとか、みんなに共通するルールをまとめて、そのルールブックの下でみんなで円滑に仕事をして業績を上げていこうねというための本みたいなものなので、だったら社長が何を大事にしているか何を考えていて何をしたいのかというところは聞いていかないと、そもそも条文にどんなものを入れていこうか決まらないと思うんですよ。なので、社長のインタビューみたいなところから始まりますね。

横須賀：例えば、実際にどんなことを聞いて就業規則以上の仕事になりましたか。

菰田：結局、就業規則だけじゃ足りない例が多くて、就業規則をチェックしてほしいとって渡されるんですけど、大体賃金の条文のところとかだと「別途賃金規程に定める」とか書いてあるんですね。

横須賀：よくありますね。

菰田：賃金規程もらって見ても、別におかしなところはないと。でも、いざいろいろ聞いていくと、社長としては固定残業の仕組みを会社で導入したいと前から思っていて、でもなかなか従業員の理解も得られないのかなとか。今、役職手当を出していて、その役職手当を固定賃金としたいと。でもそうしたら従業員からすれば少し不利になるかもしれないので、その辺の理解が得られるかどうか心配で頼んでいなかった、みたいなことがあります。そこで、じゃあうちの方で従業員の説明会をして案内文を作って、同意書をみんなから取り付けて、疑問点があったら問い合わせ窓口をうちの事務所に、従業員が納得する形を作って、「みなし残業」の制度を組み込みましょうというような話になる。そうすると、就業規則だけでなく賃金規程もいじりましょう、賃金規程をいじった上で従業員の同意書も作りましょう、説明会しましょう、じゃあ、作成料も日当も発生しますとか、問い合わせ窓口をやるのでその手数料をくださいとか、そんな感じでどんどん広がって行くんですね。まあ、1個1個に値段は付けずに、パッケージングして値段を付けますけどね。

横須賀：それはやり方次第ですよ。

菰田：これでザクッといくらですよというパッケージになりますけど。

横須賀：今のお話で非常に重要なのが、**結局経営者だとか社長というのは、就業規則そのもので困っているわけじゃない**ってことですよ。

菰田：そうですね。

横須賀：就業規則そのものをチェックして、良くなったら問題解決するかというと、何も解決していないはずなんです。書きました。改正しました。労基署に提出しましたというのはできたとしても、今そこで出てきた困りごとというのは、従業員への説明から浸透、導入ですよ。これができなかったら就業規則変えたって別に何も起きないというか、困りごとというのは解決していないわけですね。でも多くの、今は就業規則の話なので社労士ですけども、社労士だったら就業規則そのものを見ますよね。それで直しておしまい。

**その背景として何ができるのか。**  
**その経営者が本当は何で困っているのか。** ルールさえ決めちゃえばできると思っているかもしれないし、でも実際はその人間のソフトの部分というのは絶対あるので、その人たちにどう納得してもらうのか。そのときに専門家として相談するというのがベストなのか。うちも社労士さんいますけど、なにか変えるときに私から言うと言い訳っぽく聞こえることは社労士にうまく言ってもらいたいな、それも

含めてお願いしますっていう。言い訳がましく聞こえる可能性があるとか、社会保険料がどうか。

菰田：確かに社会保険料を減らしましょうみたいなことをやることもあるので、でも社会保険料が減るといことは会社の社会保険料負担が減って従業員の負担も減るので良さそうには見えますけど、結局厚生年金の保険料が減っているので、従業員としては、掛け金が減る以上は将来もらえる年金が減るわけですよ。その辺を経営者が説明しようと思うと、会社としては会社負担分減らしたいからやっているんですよみたいに見えるので。

横須賀：それもあるんだけど。

菰田：それはそれでももちろんありますけどね。なので、従業員にとってのリスクだとかデメリットだとかそういうのを経営者が話をしても、なかなか本当に真意が伝わるかどうかあやふやなので。

横須賀：そこなんです。**実際に書類の相談に来たのは接点であって、その背景にどんな悩みがあるのか。これが聞けないといけないですよ。**

菰田：そうですね。

横須賀：そうすれば報酬って自然と上がるわけですよ。これよく天才塾とかでも説明していきまされたけれども、現在軸で書類ベースの話をしていったら絶対コストなんです、書類作成と

か修正っていうのは。でも、**その問題解決だったり未来に向かう投資になったときに、金額がものすごい変わってくるんですよ。**例えばその就業規則の作成だけだと「30万です」「高いな」みたいな話になってしまう。「でも社長が思うような人材が来て、思うようにルールを守って働いてくれるための投資と考えたらどうですか」と言ったら、「安いね、30万」っていう話になってくるんですよ。結局、その紙っていうのはあくまでも接点だったりツールだったり手段だったりするっていうだけで、本当はその背景に何かあるかっていうことを探れるということが能力として必要ですよ。

菰田：そうですね。

横須賀：社長に対してどんな質問をします？

菰田：最初に聞くのは、**「社長、なんのためにこの会社やっていますか」**って聞きます。大体。

横須賀：どんな回答が多いですか。

菰田：従業員のためだっていう社長もいますし、もう趣味だっていう人もいますし、いろいろいますね。

横須賀：それで組織の考え方とか見えてきますよね。

菰田：そうですね。社長が100%株主で社長をやっているのであれば、その会社は社長のもの

なので、社長が自分個人の利益を追求したとしてもそれはいいと思うんですよ。株主がやっているんですから。そういう社長のときに、いや、自分の所得増やしたいからやっているんだよ。会社は稼ぐためのツールでしかなくて従業員は駒でしかない、っていう社長であれば、それはそれで悪いことではないと思うので、その方向性でいきますし。

**横須賀**：働いている本人たちも、普通に一定の給料があればいいと思う人たちであれば別に不幸せでもなんでもないと。

**菰田**：そうですね。従業員を幸せにしたいとか、そういう数字じゃないところを求めている方であれば、その方が就業規則を改正することは多いですね。福利厚生の部分の条文をいろいろ入れてみたりとか、懲戒とかに関しても、懲戒って懲戒したいときに使えるように作る条文じゃなくて、従業員にやらないでほしいことを書く条文なので、社長が従業員に対して何をやらないでほしいと思っているのか。

**横須賀**：それを聞かないといわゆる一般条項になっちゃうんですよね。

**菰田**：そうなんですよね。一般条項を定めてもらっても、こっちの弁護士の立場としては、あとで労働審判やりましょう、で解雇を争いましょうとかがってなったときに争えないケースが多いんですよね。なんかものすごい漠然としている就業規則で、じゃあ、本当に今回の従業員の行動がこの条文に当てはまるのかと言われると、当てはまると見れなくもないし、当てはまらな

いとも見れなくもない、みたいな感じなので、**就業規則はなるべくその会社にあったもので**。私が見た中で一番細かいのは、従業員は店舗にお客さんが入ってきたら必ず 45 度の角度でお辞儀をするとか、そんなレベルまで就業規則の服務規律に落とし込んでいる会社はありましたね。

**横須賀**：それは結構大事で、たぶんそれ決めた社長はそれをしていないことが本当にいらいらするんだと思うんですよ。

**菰田**：でしょうね。

**横須賀**：それは就業規則とかルールで決めていないから雰囲気になっちゃうんですよね。でも、それで査定をするし。それを法律で見るかどうかというのはあると思うんです。評価制度で見るというのもあると思いますけれども。でも、結局社長が理想通りストレスなく働いていないっていうのはそういう問題が起きているわけですよね。それに対して土業ができるということは意外とある。

## 業際にとらわれない柔軟な発想力

**横須賀**：自分の業際っていうのがあるじゃないですか。司法書士がやるのか行政書士がやるのか、そういうのは別として、依頼が来たら自分の範囲内。だから、登記の依頼が来たら登記をする、っていう。そこをもうちょっと超えていけないっていうところはあると思うんですよ

ね。今の話とちょっと似かよってくるかもしれないんですけども、結局、**就業規則の話があるときに労務の問題だとしか捉えていないということがその高難度・高報酬を妨げている**のかなと思うんですけども。

菰田：そうかもしれないですね。やれることはいっぱいあるので、もちろんその資格の問題で、私は弁護士なのでほかの社労士業務だったり税理業務だったり、やれる範囲がほかの士業の先生と比べたら少し多いかもしれないですけど、独占業務に手を付けなくても、独占業務じゃない誰でもできる業務でいろいろやれることはあると思うんですよ。社労士の仕事はここからここまでって決めるわけじゃなくて、社労士なんだけど経営に口挟んでもいいと思いますし。最終的には会社は経営がメインで、売り上げ上げるために存在しているので、そのために従業員雇って頑張ってもらっているんで、その従業員の問題が労務ですよ。だとしたら労務っていうのは最終的には売り上げにつながるものじゃないとなんの意味もなさないんで、経営に口挟める社労士の方が。それを煙たがる経営者もいるでしょうけど。

横須賀：そうですね。経営者が何を求めているかですよ。

菰田：経営者は最後売り上げを見たいので、その労務を改善することで売り上げがどう動くのかとか、そういうところまで話ができれば、よりニーズは高まるでしょうね。

横須賀：結局その高難度っていうのは、最初の定義にもありましたけど、5番目の定義として、**法律を超えたところができるかどうか**っていうのは1つあると思うんです。結局自分を磨き続けなきゃいけないと思うんですけども、例えば相続登記とか登記1つ取っても、登記って困りごとの中の1つなわけじゃないですか。それがいかに拾えるかですよ。

菰田：そうですね。うち登記もやるんですよ。弁護士事務所なんですけど、お客さんのニーズがあることをやろうってやっていたら、相続登記もやりますし、相続税申告も私が税理士の資格を取って自分の名前でやりますし、社労士も持っているんで給与計算とかもやりますし、もうなんでもかんでもやっているんですけど、登記で来たお客さんってもう分け方とか決めて持ってくるんですよ。ただ、登記を持ってきたときって不動産の話しか持ってこないの。もうちょっと全体像を。わざわざ登記申請するのに司法書士さんに遺産の預貯金いくらあるかを話すお客さんはいないでしょうから。でも、それを聞き取ってあげていると、実はこの不動産、お客さんが持ってきた分け方じゃなくて別な分けの方が相続税安くなるとか、そもそも次の二次相続考えたら今回はこういう分け方は避けた方が良くて、ここを預貯金で、代償金で、と違う形を作ってあげた方がお客さんのためだとか、なんかやれることは出てくるんですよ。

形を変えると別な業務が出てくるんで、言われた登記だけをやるんじゃないで、じゃあ、そのこの相続税のシミュレーションをしてみましょ

うか、でシミュレーションの料金がいただけたりとか相続税申告が発生したりとか。相続税申告は税理士資格がないとできないので、もしそれが普通の司法書士の先生であれば税理士に振れる案件になるので、税理士に振った上でどんどんその税理士とのつながりができて、後日何かほかの登記案件が返ってくるかもしれないですし。**必ずしも自分のポケットに入ってくる業務にならなくても、他人に与えられる業務になればなんか返ってくると思うんですよ。**うちはよく不動産の売却とかも発生しますが、基本的に顧問先の不動産会社とかに売却をお願いをして、お願いしていたらそこの社長が、「いや、普段顧問料以上の売り上げ返してもらっているからちょっとなんか返さなきゃ」って言って友達の社長を紹介してくれて顧問契約になったりとか、なんか返ってくるので。**どんどんどんどんやれることを探して、自分だけじゃできなくてもできる人を紹介できるだけの人脈を持っておくとか、そんなのも大事でしょうね。**

## スキームを組み立てる段取り力

横須賀：今の話で、お客さんがその相続登記、「相続だったらこういう分け方でお願いしたいんですけど」って来たけれども、そうじゃない分け方の方がいいだろうっていう話があったじゃないですか。おそらくこれまでの士業というのは、その通りにやっている人が多かったと思うんです。それはなぜかという、怖いから。お客さんの言った通りにやって、ばれなかった

らオッケーみたいな。あとはそれを、もちろんやり方にもよるんですけど**「変えた方がいいですよ」と言うのは結構勇気がいる。**

菰田：確かに。

横須賀：それは自信を持ってこの判断ができるようにならなきゃいけないということがあると思うんですけど、その自分なりのスキーム作りというか、こういうふうにした方がいいだろうというのを考える力ってどうしていったらいいんですか。

菰田：そのスキームを組み立てる能力っていうことですね。

横須賀：組み立てる。結局、これちょっと営業の世界の話になっちゃいますけども、なぜその分け方をしようと思ったんですかということを見ないと出てこないですよ。

菰田：そうですね。

横須賀：この、「なぜ」というのは、私の場合、会社設立とかも「なぜ依頼しようと思ったんですか」っていうのを聞くわけです。なぜうちを選んだかというのと全然違う意味で。これからサイトをオープンして売り上げを伸ばしていくというので時間がとれないから、とかいろんな理由があるんですけども、そうするといろんなことができる。「サイト作る時はうちで作れますよ」とか、そういうのはこの「なぜ」というのを聞かないと出てこない。

菰田：そうですね。**結局その、「なぜ」を突き詰めていくと、一番最後に、これ以上「なぜ」がないという限界まで来ると思うんですよね。**そこをまず見極めた上で、そこから逆算してスキームを組み立てていくしかないの。

横須賀：「なぜ」から、その「何を実現したいですか」とかですよね。さっきの相続の話なら、「なぜこういうふうに分けようと思ったんですか」と聞いたら、「なんとなく」っていうのが多いと思うんです。「実現したいことってなんですか」というと、例えば分けることに関しては、もうそれぞれが合意をしていると。多少その差があっても別にそんなの大して構わないと。でも一番は、相続税が支払いきれなかったら困ります、みたいなものが出てきた。それはプロとしての質問ですよね。そしたら、「このやり方が相続税を抑えられますけどどうされますか」と言ったらこれは成約しますよね。

菰田：そうですね。結局、周りの士業の先生だとか弁護士もみんなそうなんですけれども、お客さんに言われたことだけをやっているタイプの先生たちと話していると、「お客さんが持ってきたものじゃない新しいものを組み立てようと思っても、自分の頭じゃ組立たない」とか、「なんでそれを思い付くんですか」とか言われるんですよね。でも、おそらくそれは組み立てる能力がどうこうじゃなくて、**その「なぜ」を突き詰めていった最後のゴールみたいなものをそもそも把握していないから。**ゴールを把握していないのに組立つわけがないので、そこを把握すればその後の組み

立て方っていうのは、ちゃんと専門的に勉強した人であれば誰でも組み立てられるような簡単なものの組み合わせのはずなんですよね。

横須賀：そうなんです。最初の方の菰田さんの話でありましたけれども、社長やクライアントが何を求めているか。そのゴール設定をちゃんと自分で引き出せないと結局意見の衝突になってしまうということですよね。

菰田：そうですね。

横須賀：何も聞いていないのに、「この分け方良くない。この財産の分け方良くないですよ」と言われたら嫌ですよね。

菰田：その人なりの思いがあるでしょうからね。

横須賀：だから一番大事なのは、**結局どこにどう実現したいのか、何を実現させたいのかというところを聞き出す。**

それが法律によって解決できるものは法律をしっかり組んであげればいい。そのゴールが決まらないから提案のしようもない。例えば相続財産だったら、「なんかいい分け方ないですか」というのが一番困る。「なんか」とってなんですか。

菰田：うちで雇っている弁護士とかにも、「なんでそのやり方を思い付いたんですか」とよく聞かれるんですよね。でも、私から見ていたら、うちの下の弁護士たちがお客さんの真意をくみ取れるところまでお客さんと話せているかというところまでじゃないと思うので、まず、

そこをくみ取りなさいと。僕が作ったスキームをその下の弁護士が見たらすぐ理解できるんですよ。別にそんな難しいものを作っているわけでもないし複雑でもないで、「ああ、なるほど」で終わるんですけど、「なるほど」で終わるっていうことは組み立てる能力はあるはずなんですよ。

横須賀：理解ができるということですからね。

菰田：もう受験の数学みたいなもので、**答えを見たら分かるけど、でも問題から解答が自分じゃ出てこないというだけの話**なので。

横須賀：でも、お客さんはその答えを求めているわけでもんね。

菰田：なので、もうそれはお客さんが持っているニーズをちゃんと把握して、あと組み立てる能力はちょっと経験値もいるのかもしれないので、頑張って頭使って一生懸命何回も何回もやっていたら。

横須賀：そうするとやっぱり事例を当たらないといけませんよね。

菰田：数はいるのかもしれないですね。

横須賀：結局**その事例を知らないと次の事例のアンテナが立たない**というか。例えばさっきの就業規則の話だったら、45度までお辞儀をする規定を作ったということを社長から聞いたわけじゃないですか。そうすると、それを元にこんな例がありましたよというので、

次の時に例にできる。

菰田：確かにそうですね。

横須賀：例えば、お辞儀が就業規則上決められるんだったらあいさつも決められるだろうとか、そういうふう発展していくわけじゃないですか。基本書みたいなのを読んでも、その事例はあまり出てこない。代表的な判例は出てくるかもしれないけど、そんなの使い古されているんですよ。

菰田：そうですね。そんな基本書に書いてある事例出てこないですから、世の中で。

横須賀：そうですね。あれはあくまでも学問として法律を勉強するとき当たっておきなさいみたいな判例じゃないですか。例えば憲法でも民法でもなんでもいいですけど必ず出てくる代表的なやつですね。

菰田：僕も司法試験で勉強した内容、弁護士になって使っていないですもん、いつも。**たぶん98%ぐらい勉強したことがないことをやっている**ので。

横須賀：前例があれば、似たようなことが案件としてあったときに、やっぱりこう考えることができる。条文とかは、正直検索できるので別に暗記しなくてもいいし、調べられる。ただ、判例って、代表的なやつはすぐ見つかるからいいんですけども、細かいやつはまず見つけにくい。それに判決文って読みやすいかっていうとそうでもない。だから自分で判例を勉強するっ

と言っても難しい。世の中って裁判にな  
っていないケーススタディがいっぱ  
いあるんです。それを知っていくと  
いうのが大事ですよ。

菰田：そうですね。結局判決までになっているのは、もめにもめて裁判になって、しかも裁判官が一生懸命和解を勧めていったのに、でも和解できなくて最後判決出すしかなかったような事例。そういうイレギュラー中のイレギュラー事例でしか判決は出ないので、それで勉強してもなかなかですね。

横須賀：判決文にならない生の事例って本当にいっぱいあるわけじゃないですか。例えば取締役の解任通知を送って、法律的にはそれで解任になるのかもしれないけど住所不明で返ってきたりとか、返事がないとか。そのときどうするんだ。どういうやり方をしたら反応があったのか、みたいな。こういうのを知っていると次に使えるじゃないですか。こういう、あの手  
この手を知っているっていう人が頼  
りになると思うんですよ。

菰田：確かに。うちでよくあるのは逆のパターンで、取締役を辞めたいという人が年に1人ぐらい来るんですよ。辞めたいけど辞めさせてもらえないと言ってくるんですけど。

横須賀：社長じゃなくて、いわゆる平の取締役ってということですね。

菰田：はい。おそらく法律家から見れば、取締役って委任契約なので辞任すればいいだけで、

辞めるって言ってくればいいじゃんってなるんですけど。おそらく普通の弁護士はそれで帰すんですよ。けど、本人としてはいろんな思いがあってわざわざ相談に来ているので。

横須賀：それはそうですよ。役員で仕事やってたわけだから。

菰田：今まで頑張ってきたけどもう精神的に持たないと。辞めるって言えばいいのは分かっているけど、それだけで片付けられるほど失礼なことは社長に対してできないと。でも自分は今これ以上精神的に持たないので何もできない。どうしましょうみたいな、もう八方ふさがりであるので、じゃあ、会社に迷惑を可能な限り掛けないために引継ぎとかちゃんとしなきゃいけないでしょうから、本人がどんな仕事を残している、今後何を引き継いでいかなきゃいけないのかの引継ぎ書の作成とかから、うちの方でいろいろ手伝ってまとめて。社長とも、本人も迷惑は掛けたくないって言っているので可能な限りやりますけど、どこまでやれば会社として迷惑を最小限にできますかね、っていう話をし

横須賀：そこがゴール地点ですよ。

菰田：それでなんとか引継ぎが済んで、円満か分からないですけど、一応は紛争にはならず辞められたとかそういうのはよくあるんですよ。

横須賀：それも1つの事例ですよ。

菰田：でも、なかなかそんなのを見たことも聞いたこともなければ、「辞任しておいでよ」で終わるかもしれないですもんね。相談5分ぐらいで終わるかもしれないので。

横須賀：そうしたら、その社長も含めて最終的にどこを落としどころにするかというのも考えられるわけじゃないですか。法律的にはそうでも、報酬の面で言えば、半年かけてうまく辞める方法を一緒に考えましょうと。それによって報酬枠だってもらえるってことはありますもんね。それだったら相談料は30分5,000円で帰しておしまいみたいな話ですもんね。

菰田：そうですね。辞めるときとかは、あくまで引継ぎしている期間って働いてはいるので役員報酬が出るわけですよね。本人としては、うちに相談に来た時点でもうポンと辞めてしまおうとそこまでしか給料でないですけど、そこから半月かけて頑張って引継ぎをすれば半月分役員報酬は出るので、その役員報酬だけで弁護士費用が賄えたりするんですよね。役員報酬がそこそこある人だと。100万あれば半月で50万出るので、じゃあ、その延びた引継ぎで頑張った50万で私たちが手伝いましょう。あなたのポケットからはお金出さなくていいですからっていう。で、会社も困らないし、本人もそれで円満に出ていけるしという。win-winかは分からないですけど、なるべく迷惑の少ない辞めさせ方ができますもんね。

横須賀：やっぱりそれも若干法律のこ

とを超えていると思うんですよ。それをいかに自分で考えられるか。最終的にお客さんの落としどころとしてはどこに行きたいのか、というところを、気付かないといけないですよ。

そういうのも事例を知っていないと。近い例で部長が辞めたいみたいな話があったときに、ああ、そういえば役員辞めたいって例があったなど。今回は取締役じゃないけど、重責を負っていて結構中心人物になっていると、こんな辞めていいのかみたいな。

菰田：確かにいきなりポンと辞めたら、それはそれで債務不履行で損害賠償とか問われてもおかしくないです。

横須賀：それだって応用が利くじゃないですか。そういう意味でもいろんな事例を知っているというのはやっぱりすごく大事だなと。

菰田：そうですね。

横須賀：これが検索では出てこない。自分が手に入れられるものはみんなもネットで手に入れられるものなんですよ。

菰田：確かに本読んで書いてあることじゃないですし、自分で経験しようにも数が限られるので。

横須賀：そうですね。法律っていうのはルールであって、最終的にはそうなるんだけど、

それ以外のフワツとしている部分というのが大事、辞め方も辞めさせ方も。法律的にはこうだけど、でも、それをみんなできない。結局悩みごと、困りごとっていうのはお金かけてでもちゃんと解決したいと思うので、そこですよ。

## 他業種との連携力

横須賀：いろんな問題が起きたときに、弁護士のカバー範囲というのは広いですけども、ほかの士業、行政書士とか司法書士とかだと、カバーする範囲っていうのは一応その独占業務といえれば自分たちのできるところしかないわけですけども、法律に関係ないところはできますよね。でも、例えば相続の話は税務が必要だとか、明らかにほかの資格が必要だという場合も当然あるわけですよ。菰田さんみたいに全部自分のところでできるという人もいますでしょうけれども、ある程度連携しなきゃいけないところもあると思うんですけども。このあたりの人の選び方、組み方。

菰田：僕はおそらくかなりの数の士業の先生に会ってきたんですけど、今うちが福岡本社でやらせていただいて、福岡でもうガッツリ組んでやっている税理士と司法書士があるんですよ。特定の税理士法人と特定の司法書士法人とうちと、もう3社で1つの事務所みたいな感じで動いているところがあるんですけど、そこはそれぞれの事務所の設立年次がほぼほぼ一緒に、ほぼほぼ同じぐらいの成長スピードで成長してきた、代表がみんな同い年ぐらいっていうような。僕が今年34になるんですけど、弁護士5年目

で、独立して5年目で、今もう一応スタッフが16人ぐらいになっていて、そういうレベルですけど成長している士業の事務所ってそうないですよ。

横須賀：ないですよ。

菰田：それがたまたま福岡で税理士事務所と司法書士事務所にあったんですよ。やっぱりお互いそれぞれの業界では話が合う人間がいない。同世代の人はみんな雇われている人たちでボスの文句を言いながら飲んでるような感じで。そういう、**士業かつ経営者として話ができる人間が同じ業界にはいないからって**いうので、**たまたま出会って仲良くなって**。プライベートでも仲いいですし、仕事も3社で一緒にやって。このあいだの土日もイオンモールで3社で相続相談会をやってきたりとか。チャットワークもその3事務所が全員入ったチャットワークがあって、こんな案件ありますけどうちじゃさばききれないのでどこかできませんか、みたいなのが流れてきたら、じゃあ、それうちでやろうかっていう。もう本当に1つの事務所みたいに動いていますね。

横須賀：士業としてというのはもちろんあるんでしょうけれども、**感覚としては、たぶん仕事のやり方、経営方針が近い人の方がやっぱり合うような気はしますね**。

菰田：それはありますね。単純に人として仲良くなれる人の方がいいと思います。

横須賀：そうなんです。私も昔、実務能力はある、ただ経営方針が私と全然違って今年目標は現状維持みたいな、そういうタイプのある士業に仕事をお願いしたんですけども、結局ミスった仕事があったんですよ。なんでミスったかっていうと、自分の保身のためにミスったわけですよ。逃げちゃったというのがあって。詳しくは言えないですが、それは何が良くなかったかという、そのクライアントに対する考え方とか仕事のやり方、それから経営方針が全く私と違ったということ。要は可もなく不可もなく報酬を得たいみたいな感じだったので。それは失敗ですね、私としては。

菰田：確かに、その経営方針というか価値観。僕の場合はあくまでクライアントファーストで、その組んでいる人たちもそうなんです。お客さんのためになることは、それが自分たちの士業の範囲から外れたとしても、もうなんでもやりましょうと。自分たちでやれることはなんでもやって、お客さんのためになるサービス提供をして、結果それがお客さんの信頼につながるのにお客さんが増えていくという、それだけはもうみんな信念として持っているようなメンバーなので。そういうところがぴったりくる人が、一番やっていて何か相乗効果が生まれるんじゃないかな。

横須賀：自分に合う人というのはなかなか見つけるのが大変ですけども。

菰田：そうですね。私、結局それがつながったのは、直接というよりも、ほかの人からいろいろ

紹介してもらって結果的に最後につながったみたいな感じなんです。士業に士業のことを聞いてもなかなか正確な評価も出てこないの、それよりは士業じゃない人になんかいろいろ聞いていたらいいと思います。「いい社労士さん知らない？」とか、「いい税理士知らない？」とか。

横須賀：経営者に聞くということ？

菰田：はい。経営者とか、あとは保険の営業マンの人はたぶん結構いろいろ知っているんですよ。

横須賀：確かにその士業の評価っていうのは難しいですね。あの先生は長いから、みたいな。別に業歴長くても短くてもできる人はできるんです。

菰田：そうですね。そういうほかの業界の人に話を聞いて。いい税理士とか、いい社労士とかじゃなくて、「どういいの」「自分がどんな人を求めているのか」というのをいろんなところで、こんな社労士さんいないかな、ってずっと聞いていたら、どこかで「つなげられるよ」という人が出てくると思うので。

## 自分の法律解釈に対する自信

横須賀：お客さんが何を指したいかというゴールを聞いた上で、「こうした方がいいんじゃないですか」というのは結構勇気があることで

多くの士業ができていない、という話がさっきあったと思うんですけども、どうやったら自信が持てるか。

要はクライアントの意思と反することを、反するまでいかなくても違うことを言うわけなので、結局、「これ言ったら嫌な顔されるんだろうな」となる。そう思ってしまうと、一応こういう考えもあるんだけどどうしようかな、間違っていたらどうしよう、と。なかなか自信って持ちにくいと思うんですけども、このあたり、菰田さんなりの考えってありますか。

**菰田：自信っていうよりは、覚悟みたいなもの**なんでしょうね。自分のアドバイスが結果間違っていて、本当に万が一ものすごく間違っていて懲戒されるとか、そんなリスクは士業としてはあるわけなんですけど、もうそれは仕方がないというか、もうそこまで抱えた上でやるしかないの、もうそういう職業なので。なので、**自分の発した言葉だとか言動が最終的に自分の資格を失わせるかもしれないという、そこをちゃんとみ込んで覚悟を決めてやるしかないのと、あとはもう必死で努力をして、努力に裏打ちされた自信を付けるしかない**ですもんね。

横須賀：そうですね。だから自分でやって。ただ、1つ言えることは、やっぱり誰かに聞けるというのはいいですよ。

菰田：そうですね。

横須賀：弁護士との提携というか知っている人

とかっていますか。よく連絡取る人とか。

菰田：弁護士業務で困って聞くことは特別ないですけど、各分野ですごくノウハウを持った人はある程度そろっています。交通事故なら福岡で一番交通事故をやっている事務所の仲いい弁護士をつくっておいたり、破産だったらこの人とか、自分じゃ分からないことをほかの弁護士に聞くことはありますね。こいつが言っているなら大丈夫だろうって。

横須賀：そうですね。最後はそうやってきますよね。

菰田：はい。

横須賀：**やや近い前例があった場合というのは9割の自信が持てる**と思うんですよ。おそらくこれに近い案件だからこの法律解釈で問題ないだろうと。でも一応念のため聞いておきたいというのが1割ぐらい残ると思うんですけど。なんの前例もない場合、例えば厚生労働省がこの日に通達を出しているから、この日から何かが起算されるはずだみたいな、どこにも載っていないんだけど私の解釈や考えではこれなのではないかと。これは6割から7割ぐらいの自信だと思うんですよ、どうやっても。まるで未経験、前例がない。そのときにはやっぱり聞ける人がいるといいですよ。**100%の自信というのはどんな士業であっても持ちにくい。**

菰田：それはそうだと思います。うち、事務所で弁護士が7人いるんですけど、誰かが担当で

訴訟を起こすことがあったとしたら、その弁護士が100%の自信を持ってやれていればもうそのままやらせるんですけど、ちょっとでも疑問を持っているときは、その訴状を全弁護士に配らせて読んだ上でミーティングをして、この法律構成で大丈夫そうかというのを、みんなの意見を聞いた上で訴訟を提起させるんですよね。やっぱり解釈論なので意見が違うこともありますし、万が一訴状の段階で何か致命的なミスがあったりとかすると、それを後で修正するのがなかなか難しいので。人の意見を聞くことで、イソ弁としても、**事務所のみんながオッケーだと言っているのなら自分の考えはオッケーなんだろう、で自信を持って裁判所へ行けるので**そういうことはしますね。

横須賀：一部の人自分個人で考えて、結論出してゴーって行ける人もいますけども、本当に少数派もいいところ。高難度な法務をやっている人であってもやっぱり誰かの意見を聞いて、最終的には一応弁護士に確認するみたいなのところはありますよね。

菰田：そうですね。

## 自分の高め方

横須賀：事例を当たっていくのはいいと思うんです。もちろん基礎的な勉強は当然必要ですよ。それはもう資格を取っているわけだから、一応もうクリアしていると。ただ、そのベースがあって、かつ実力を高めて

いくために、菰田さんが司法試験通って弁護士になって開業したじゃないですか。開業した後って、もちろん営業もしたと思うんですけども、勉強ということに関してはどういうふうに考えていましたか。

菰田：僕は特別こういう勉強をしたっていうのはないんですけど、やっぱり誰にも聞けないまま自分だけの判断で自分が作った書類が外に出ていくので、**自分が作ったものを何度も何度も見返してそれで勉強する感じなんですけど。**例えば1個、消費貸借契約書を自分が作ったとして、それが世の中にたくさんある消費貸借契約書のひな型と見比べた上で本当に合っているのかとか、どこか間違いがないのかというのを探そうとする。基本的に僕、ひな型から出発することはしないですよ。ひな型を何か修正して完成っていう形だったら、その修正したところが合っているか合っていないかの最後の答え合わせは自分にしか分からないので。自分で何も見ないまままず作って、それがひな型と比べてどう違うのかっていうのを（やります）。

消費貸借契約書のひな型だけでも20種類ぐらい集まるんですよ、ネットとか本屋さんから引っ張ってきたら。20種類の契約書を並べて、自分が作ったものを並べて、1条ずつ言い回しを、こっちのひな型はこう書いてあるけどこっちはこう書いてあって、本当に日本語の1文字違うぐらいの言い回しでしかないですけど、これどっちの言い回しの方がいいのかなとか。**そんな感じで自分の仕事を精査するところ**で勉強していたイメージ

ですね。

横須賀：そうすると、自分自身の実体験がベースになって勉強になっていたと。それってやっぱり**事例を体験しているから能力が上がってくるわけですね。**

菰田：そうですね。

横須賀：菰田さんはあまりないかもしれないですけど、中にはひやひやした案件とあってあったと思うんですけれども。本当にこれで大丈夫だと思うんだけどどうなのかな、みたいな。

菰田：いや、あります。私もいっぱいありますね。

横須賀：そういう経験をできれば自分がして、ひやひやした方が勉強になると思うんですけど、なかなかそういうわけにもいかないし、その修行がしたくてもそういう案件が入ってくるかどうかというのちょっと違う話なので。おそらく一生懸命営業して振り返ればいろんな案件っていうのは当たれるとは思いますが、でも結果論でしかない。そのときその地域のそのタイミングで、そういうことに困っている人がたまたまいたってということですからね。

菰田：そうですね。自分で経験できる経験値って本当に限界があるので。

横須賀：そういう意味では、第一人者から教えてもらうのもありますよね。

菰田：そうですね。なので、僕、最初のころは弁護士会にしょっちゅう顔を出して、いろんな上の方の50歳、60歳ぐらいの先生たちが過去にやらかしたこととか、結構一緒に飲んでいたら話してくれるので、**「こんなところを気を付けなさいね」**って言うので、**そういうのを聞きにいったね。**

横須賀：おそらくそれで、少し脳というか頭にすり込まれて、アンテナがどんどん発達してきたんでしょうね。

1つの事例があれば2つ、3つとまた派生することができるし、基本書みたいなのをどれだけきれいに勉強して暗記しても、アンテナとは違う話だと思うんですよね。

菰田：そうですね。

横須賀：気付けるかどうか。最初の話になっちゃいますけれども、**お客さんって、自分が困っていることに本質的に気付いていないという部分もある**し、それを法律だけじゃなくて、こういうことで解決した事例もありますよとって言えるのも強いですし。

菰田：そうですね。アンテナというのが正確なのかよく分からないんですけど、そういうものが発達した土業の先生って少ないですもんね。

横須賀：言い回しとか、解釈とか。自分の体験談があれば体験談から考える。知っているケーススタディ、経営コンサルタントも一緒ですけ

れども、経営コンサルタントも事例タイプと自分で経験したタイプといて、大企業でのコンサルタントといたら事例タイプですね。自分は経営をやったことはないです、でもいろんな事例を知っているからああだこうだ、みたいな。それも突き詰めて言えば、自分がやっても別にいいわけですよ。だって1,500社の成功事例持っている人って話聞きたいじゃないですか。それと別で、自分が成功した。例えば自分は3億の会社をつくったことがある。それじゃ3億っていない会社はその人から学ぶというところができる。そういうように、**事例というのは勉強の上ですごく大事だなと思います。早いと思います、その方が。**

菰田：あとはその事例の中からどれだけのものを自分で引っ張り出せるか、それもアンテナなんでしょうけど、1個の事例を知っているからどうこうじゃなくて、**その事例の中のどんなところが教科書に載っているような典型事例と違ってイレギュラーで、どこでどんな配慮をしなきゃいけないのか**っていうのが、たぶんピックアップしていくものすごくたくさんの勉強量があると思うんですよね。それをどこまで自分で引っ張り出せるのか。

横須賀：あとは、その部分に自分が好奇心を持てるかどうかっていうのが結構大きくて。

菰田：確かに好奇心はすごく大事だと思いますね。

横須賀：そもそもなんでしょうけれども、その法律案件がきて、ここからどれだけのことが作れるかなという企画力、企画力っていうか好奇心だったり企画的な考えというのは非常に大事で、**そこに関心がないとか代行業務がいいみたいだけだと当然報酬も高くできない**ですけれども。私なんかからしたら、お客さんから接点があった時点で大チャンスですからね。何が提案できるかなみたいな。

菰田：そうですね。確かに必死で探しますね。

横須賀：そうすると法律的に、例えば行政書士なら行政書士の範囲ではこれだなと。それを越えた範囲、コンサルタントとしてはこれは役に立てるなとかいろいろ出てくるわけです。だから結局、うちはずっと会社設立というふうにおードックスな手続き業務をやっていたわけですけれども、いろんな仕事をもらっていますもん。レターを書いたりとかホームページ作ったりとか、あとはブログ作ったりとか、あとは出版企画作ったりとか。お客さんが起業家なんですよ。「どういうことをやりたいんですか」って言ったら、私は本を出しているんで、「横須賀さんみたいに本も出したいんですよね。有名になって」「出せますよ」って言って「書きましょうか」って。「このぐらいの金額ですけど」って言うと、「ああ、ぜひお願いします」みたいな。接点なので、そこからいろんなものが提案できる。

起業家っていう客層が特にそうなんですけれども、夢に燃えているんですよ、時期としては。すごいやる気もあるし。「どういうふうやって

いきたいんですか」って聞くと、「いや、こんなことやりたいんですよ」って山ほど出てくる。別にウェブサイトの制作専門ではないので、そうじゃない人は紹介しちゃえばいいし、うちがやれなかった場合ね。そういうふうには**接点から提案できることって死ぬほどある**んですけど。そういう意味だったら会社設立も安くて出すのは意味があるかもしれないですね。要はバックエンドって税理士の顧問報酬の紹介料みたいになっていきますけれども。でも、ゼロ円はそもそも払わない人だから。

菰田：確かに。

横須賀：ミドルレンジの金額で設立安値っていうのは、ありかもしれないなとは思いますがね。だから接点なんですよ。法律案件なので、ネガティブな案件もあるでしょうし。困った、というね。会社設立というのはポジティブな案件なのでつらくはない。**でも、どちらにせよ接点なので、そこからどれだけの物事を考えられるか、ストーリーを描けるかというところが最大のポイントかなという**。実際に天才塾の会員の中にいる高難度案件を扱えるような人、会員じゃない人でもですけど、そういう人はやっぱり企画力はありますよ。

菰田：僕とかも弁護士になって年数がそんなにたっていないので、ガチガチに弁護士として戦ってしまうとほかのベテランの先生に勝てないんですよ。

横須賀：そうですね。圧倒的多数の経験持って

いますからね。

菰田：なので、他の先生がやっていないこととか、他の先生じゃ提案しないこととか、**うちじゃないと出てこないものを出していかないとニーズはつかめないの、それは必死に考えますね、お客さん目の前にして**。なので、前ほかの事務所に相談行きましたっていう人がいたら、「どんなアドバイスされた？」って全部聞きます。聞いた結果、やっぱり普通の弁護士が言うであろうことを言っているだけだったので、それはそれとして、うちだったらこういうこともできるから、そっちの事務所が悪いとは言わないけど、こっちの事務所の方が付加価値が高いので、料金もそんな変わらないし、こっちでどうですかっていう話をしますね。

横須賀：そこですよ。そのときに弁護士の範囲でとか、行政書士の範囲でとなるともったいないし。特に弁護士、税理士、社労士は割と事務所上がりというか、社労士事務所に勤めたとか、税理士事務所に勤めたっていう人が多いんですけど、行政書士とかは割とみんなキャリアが豊かなので、全然違うことやっていたりするので、それが生かせるんですよ。

菰田：確かにその境目というか、弁護士の仕事はここまでだ、みたいなのは一切持ちちゃだめだよって事務所内ではしょっちゅう言っていますね。

横須賀：あとは、ベクトルが大きくずれることでなければ別に何をやってもいいと思うんです

ね。コンセプトがしっかりしていれば。

菰田：そうですね。やれることはいっぱいあって。

横須賀：見せ方の問題で。うちは、その当時は起業支援っていついていたので、別に設立手続きやってもいいし、契約書作ってもいいし、ブログのコンサルをしてもいいし、セミナーやってもいいし、コンサルしてもいいしみたいな、起業支援っていうことで。逆に言うと、私は難しい案件は最初できなかった。ポッと私も 23 で出ちゃったので本当に難しい実務はやっぱり分からない。じゃあ、今自分ができるとは何かって考えたらいろんなことがあったと。今思えば、その当時の高難度なんでしょうね。

菰田：そうですね。

横須賀：法律超えたことやっているわけですから。そういうの、ポジティブな方もネガティブな方もありますけど、併せて。

菰田：最近思うのが、よく僕より下の弁護士とかから、弁護士業務だけにこだわってめちゃだめだっていうのは分かったんだけど、それプラスアルファでどういうことをやったらお客様のニーズがつかめますかって聞かれるんですよ。でも、そのプラスアルファが何か決まっていて、こっちで何かをパッケージングしてからそれにお客さんが飛びついてくるわけじゃなくて、**お客さんが 1 人 1 人違うニーズを持っているのを、その微妙に違うニーズを全部きれいにくみ取ってあげて、**

**その人用にオーダーメイドしてあげるのがおそらくニーズの作り方だと思うので。**

横須賀：そうですね。でないと、パッケージの値段を下げざるを得ないでしょう。

土業っていうものはパッケージ化が結構昔好きで、なんとかパッケージみたいな、相続なんか一括パッケージみたいな。でも、それが全部に当てはまるわけじゃないんですよ。そうすると報酬は下がっていくと。

菰田：結局それを打ち出したところで、なかなかそれにピッタリはまるお客さんなんていないので、問い合わせもそんなに来ないので、**そんなことをしているぐらいなら、もうただ単に無料相談でもいいからやって、お客さんバンバン集めて、1 人 1 人聞きながら 1 個 1 個組み立てる方が受任率は上がるんじゃないっていうんですけど。**

横須賀：私はそれをスイッチという言い方をしています。手続き代行をお願いしますっていう接点があって、そこでスイッチさせるというときに、**ヒアリング能力だったりそういったものがあればちゃんと高額報酬に換えられるんだよ**という話なんです。**でも、そのためには普段からの勉強だったり、事例を知っていると、こういうことが大事だと。**それがないとスイッチできないでしょう。

素人だとスイッチのボタンが見つからないので、そんなふうを考えてやっていけばいい

んじゃないかなとは思いますがね。

**横須賀**：今日はいろいろお伺いしてきましたけども、やっぱりヒアリング、それから事例ですね。このあたりがすごくフォーカスされた話題なのかなと。結局そのスイッチして提案していくためには、いろんなもの、アイデアとか事例や企画力を持っていなきゃいけないので、普段からいろいろ勉強していくことが大事なのかなと思います。また別の機会にいろいろ伺っていきたいと思います。菰田さん、今日はありがとうございました。

**菰田**：ありがとうございました。

### 相談事例

#### ○事案の概要

一年単位の変形労働時間制を採用している事業場で、配置転換があった場合の賃金清算方法について

#### ○相談内容

A支店とB支店では、それぞれ1年単位の変形労働時間制の労使協定を締結しており、支店によってそれぞれ勤務カレンダーも異なる。

クライアントは、A支店で勤務していたが、年度途中でB支店に異動になった。その結果、1-6月をA支店、7-12月をB支店にて勤務した。そのためこの年の賃金の清算については、労働基準法第32条4の2に基づいて以下のように解釈し、対応して問題ないかという相談。

- ・この年の賃金の清算は、各支店の変形労働時間制に従って6月末と12月末にそれぞれ行う
- ・割増賃金率は1.25とする

#### ○事案の解説

この問題においては、労基第32条4の2の文言解釈がポイントとなる。

#### 労働基準法第32条4の2

使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間あたり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条または第三十六条第一項の規定により延長し、または休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

この条文は、「途中退職者・途中採用者」に関する清算を定めた条文であると説明されることが多い。そうすると、今回のクライアントは同じ会社の中で事業場を異動した労働者であるため、この条文の対象者にはならないのではないかとも思われる。

しかし実際に条文を見ると、退職や採用は前提としておらず、「対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者」という文言が使われている。また、条文中の「対象期間」について今回のケースのように1年の変形労働時間制を採用している場合には、この条文の主語は、

「実際に労働した期間が1年より短い労働者」となる。

加えて労基第32条4の2は、事業場ごとに労使協定で変形労働時間制を定めると規定している。これは、会社によって複数の種類の変形労働時間制が併存することを前提とした制度設計になっているということである。

したがって、変形労働時間制の清算は同一制度ごとに行うしか方法がない。配置転換で他の種類の変形労働時間制となった者は、労基第32条4の2における「対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者」に該当する。

そのため、今回の相談事例では、

- ・各支店の変形労働時間制に従って6月末と12月末に賃金清算を行う
- ・割増賃金率は1.25とする

この解釈と対応で問題はないものと回答した。

### 離婚協議書を噛み砕いた書類をクライアントが作ってきた時の対処法

#### ○事案の概要

行政書士が離婚協議書の作成に関して依頼を受けた。クライアントは 80 代夫婦、主な対応は本人に加えて家族とも行う。

協議書の原案をクライアントに提示したところ、「文言がわかりにくいので、噛み砕いたものを作ったので確認してほしい」とのこと。正式な協議書は行政書士が作成したものを採用するが、書かれている文面などが難しいため、噛み砕いたものを作成し、家族で話し合うときにはその噛み砕いたものを使いたいとのことだった。

書面を確認したところ、文言が極端になっている箇所が数箇所あり、このままの書面では後々問題が起きる可能性があると感じた。しかしこちらで書き直すと、理解しづらい文面になってしまう可能性が高い。

協議書などの正式な書類ではない書類でも、チェックする以上は行政書士としての責任が生じるものになる。このような書類をチェックする場合、行政書士としてのリーガルリスクやクライアントのデメリットは何か？

#### ○事案の解説

状況からして、噛み砕いたというよりも内容が曲がって伝わる状況になっており、そのまま GO サインを出すと協議書の正確性が失われる。

そのため、対応として、①離婚協議書の内容を噛み砕いた文章を行政書士自身が作成し、ニュアンスが異ならないように丁寧に噛み砕く②噛み砕いた文章は作成せず、口頭で詳しく噛み砕いて説明をする、という 2 つを提案した。

行政書士側のリスクを考えるのであれば、「依頼された業務は離婚協議書作成であって、その書面をどう解釈するか把握するかはクライアント次第なので、どのような形で共有し、理解するかはクライアント次第」として、業務について明確な線を引き、クライアント側に判断を委ねることもひとつの選択。

しかし、すべてを説明し、クライアントにメリットとデメリットを伝えた上で、クライアントに判断してもらうことが重要で、今回の案件だけではなく長期的な視点を持てば、このようなプラスアルファのフォローが紹介を生むこともあるため、チャンスと捉える視点は重要。

### 今月の高難度実務家のための選書

『民法改正で変わる！契約実務チェックポイント』

<http://amzn.asia/63pwuFV>

先日、6月2日付で民法（債権法）改正法案が公布され、平成32年6月2日までに施行される予定となりました。

民法の改正です、120年ぶりの大改正です。

民法はありとあらゆる法律の根本です。世の中の人々が最も関わり、士業が仕事をする上で最も使う法律です。これが大改正されるのであれば、世の中の契約関係はその業務フローが大幅に変わります。この改正内容をフォローしていなくては、士業と名乗ってはいけないのではないのでしょうか。

どの士業の先生方も、その根本は法律であって、士業とは法律家であると私は考えます。自信を持って「私は法律家です！」と名乗れるためには、民法改正の把握は必須でしょう。

また、この大改正に伴って、各業界で業務フローの変更が余儀なくされます。このような法改正に伴う変革においては、その変化を敏感にキャッチして提案できる士業の下に仕事が集中します。民法改正の中で自身に何ができるのか、クライアントが何に困るのか、それを一生懸命考え抜いてみてください。自身の業務に付加価値を乗せるチャンスです！



金銭消費貸借契約書

貸主A（以下「甲」という。）及び借主B（以下「乙」という。）は、甲が乙に対し、以下の約定により金員を貸付けることに合意したので、本契約を締結する。

（消費貸借の合意）

第1条 甲は、乙に対し、平成●年●月●日、乙指定口座に振込送金する方法により、金1000万円を貸し渡し、乙はこれを借り受けた（以下、「本件貸金」という。）。

（利息等）

第2条 本件貸金の利息等については、次のとおりとする。  
 (1) 利率 年5パーセント  
 (2) 遅延損害金 年14.6パーセント

（弁済期）

第3条 乙は、甲に対し、前二条記載の元金及び利息について、別紙返済スケジュール記載のとおり返済する。

（期限の利益喪失）

第4条 乙若しくは連帯保証人に次にかかげる事項のひとつにでも該当する事由が生じたときは、何らの通知、催告がなくとも当然に、乙は一切の債務について期限の利益を喪失するものとし、直ちにその債務を弁済する。  
 (1) 乙が本契約に基づく債務のひとつについてでも、その履行を遅滞し、若しくは違約したとき。  
 (2) 支払の停止又は破産、民事再生、会社更生手続、会社整理、若しくは特別清算の申立があったとき。  
 (3) 手形交換所の取引停止処分を受けたとき。  
 (4) 仮差押、仮処分、強制執行、又は任意競売の申立、若しくは滞納処分のあったとき。

（届出義務）

第5条 乙及び連帯保証人は、次の事項について、当該事項発生後直ちに甲に対し通知しなければならない。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:04

コメント：消費貸借が成立するためには、①金銭の交付、②返還合意が必要になります。この①金銭の交付は、「いつ」「どのように」「いくら」を交付したのか、を明確にしておかなくてはなりません。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:07

コメント：利率を記載しているだけでは、返済スケジュールが見えません。返済義務が履行されているかどうかを明確にするためには、1円単位で明確な返済スケジュールが合意されていることが重要です。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:08

コメント：「破産開始決定があったとき」と記載されている場合を見かけますが、「破産申立」と「破産開始決定」はタイミングが異なります。明確にどのタイミングで期限の利益を喪失する建付けにすべきか検討しましょう。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:09

コメント：届出義務を課しておかないと、後日の債権回収に支障を来します。

- (1) 住所の移転
- (2) 勤務先, 職業の変更

(公正証書の作成)

第6条 乙及び連帯保証人は, 本契約締結後速やかに, 本契約と同一の約定による執行認諾文言付公正証書を作成する。

2 前項の公正証書作成に要する費用は乙の負担とする。

(連帯保証)

第7条 連帯保証人Cは, 本契約に基づき, 乙が甲に対し負担する一切の債務について連帯して保証する。

(費用負担)

第8条 本契約の締結に要する印紙その他の費用は乙の負担とする。

(合意管轄)

第9条 甲及び乙は, 本契約に関する訴訟その他の法的手続については, 甲の住所地を管轄する地方裁判所を専属的合意管轄裁判所とすることに合意する。

上記合意を証するため, 本契約書2通に各自が署名捺印のうえ, 甲乙各1通これを所持する。

平成 年 月 日

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:11

コメント: 消費貸借契約書作成時に公正証書作成の委任状も取得しておきましょう。でないと, 後日公正証書を作成できないままに逃げられる可能性があります。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:13

コメント: 「専属的」という文言を必ず入れましょう。単なる合意管轄であれば, 管轄が増えるだけですが, 「専属的」とすれば, その裁判所にのみ管轄が認められます。

菰田泰隆 H平成平成17/6/26 17:14

コメント: 「記名押印」と「署名捺印」は使い分けましょう。

## 解説

金銭消費貸借契約書は、土業が業務を行う中で最も頻繁に作成する契約書のひとつかと思われます。では、この「金銭消費貸借契約書」何のために作成するものか、しっかり意識できていますか？

契約とは、当事者双方の意思表示の合致を指しますので、必ずしも「契約書」という書面になっていなくても、口頭でも成立します。しかし、口頭では後に紛争が発生した場合に証拠になりません。この万が一の場合のための「証拠化」が契約書を作成する目的になります。

だとすれば、この契約書を作成するに当たって、後にどのような紛争が発生し、どのような事実について証拠を用いて立証する必要性が発生しそうなのかをイメージすることが重要です。

だとすれば、このような典型的な契約書であったとしても、どのような事案で、当事者がどのような関係性で、契約の履行が期待できそうかどうかで、契約書の条項や文言は変わって来ます。つまり、「利息だけでなく遅延損害金まで定めるべきか」「返済スケジュールを添付すべきか」「期限の利益喪失約款をどの程度詳細に定めるべきか」「届出義務を課して、これと期限の利益喪失を連動させるべきか」「公正証書作成用の委任状をその場で取得すべきか」「管轄合意を専属的合意にすべきか」、様々な事柄が当事者の属性によって変わって来ます。

現代社会では、インターネット・書籍があれば、あらゆる契約書の雛型が手に入ります。ただ、法律家でなくては、この雛型をオーダーメイドで当事者や事案に合わせて組み立てることはできません。つまり、土業の存在価値は、その契約書一つ一つに法律家でなくては（自分でなくては）組み込めない付加価値（雛型では手に入らない付加価値）として、何を組み込めるかだと思います。

一つ一つの契約書を作成しながら、クライアントがこの契約書を何のために作成し、何のために自分に作成を依頼して来たのか、何を心配しているのか、様々なことを聞き取りながら、イメージしながら作成してみてください。

月刊「高難度業務」ニュースレター  
No.000（サンプル号）

発行者

パワーコンテンツジャパン株式会社

〒160-0004

本社：東京都新宿区四谷 1-18 オオノヤビル 5 階

電話：03-6380-0160

FAX：03-6380-0161

Mail：media@pcjapan.co.jp

高難度業務研究会 on 弁護士顧問契約  
LEGALMAGIC

WORKtheMAGICON 行政書士法人

弁護士法人菰田総合法律事務所

Copyright(c)Teruhisa Yokosuka & Power  
Contents Japan Inc. All Rights Reserved.