

法的限界を知り、未来を守る

～社労士と弁護士の連携で紛争ゼロへ～



弁護士法人半田みなと法律事務所
弁護士 中島康雄



法的知識を深め実務に直結する情報を習得

社労士の業務範囲の理解

非并行為とリスク管理

弁護士との連携の重要性

労働紛争予防と対応

弁護士との連携による労働紛争予防の重要性

ベネフィット

- ・トラブルの未然防止
- ・労務管理体制強化
- ・コスト削減
- ・迅速な対応
- ・企業と労働者の利益保護



弁護士と社労士の業務範囲

弁護士の業務範囲



法律事務全般を取り扱う
労働法に関するあらゆる問題に対応可能

労働紛争の法的助言、訴訟代理、労働契約書の作成や見直しなどを行う

社労士の業務範囲



労働社会保険諸法令に基づく
申請届出の代行 労務管理に関する相談

特定社労士は
一部のADR手続における代理権を持つ

社労士の主な仕事と流れ

労働問題の相談を
受ける

専門知識でアドバイス

必要に応じて手続き代
行



相談業務の特徴

- ・労働者の相談にのる
- ・信頼関係を大切にする
- ・専門知識を使ってサポー

ト

信頼関係構築

特定社会保険労務士の役 割

- ・労働法など専門知識を活用
- ・ADRで労働者の代理が可能
- ・労使間の紛争解決を支援

紛争解決支援



法的な制限

- ・弁護士法による交渉制限
- ・代理に関する仕事は禁止
- ・ADRで代理が可能
※特定社労士のみ



社労士の法的制限



原則禁止

- ・ 社労士は代理交渉不可
- ・ 弁護士法72条で法律事務は弁護士のみ



例外事項

- ・ 特定社労士はADRで代理可
- ・ ADRで紛争解決支援

※法律事務の独占は弁護士のみ ※ADRでの代理は特定社労士に限る

弁護士法第72条：弁護士でない者が報酬を得る目的で法律業務を取り扱うことを禁じる条文

代理交渉の制限

弁護士法第72条により原則禁止

ADRでの例外(※特定社労士のみ可能)

労働問題における社労士の役割

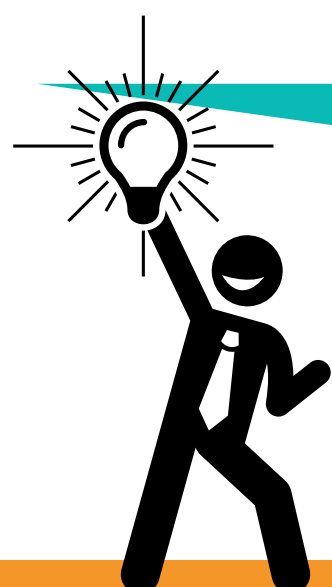
賃金未払問題で社労士が事業主と交渉？
労働者からの相談を受け専門知識で対応
代理交渉は不可 助言とサポートに限定

非弁行為とそのリスク



代理人としての行為は非弁行為に該当
弁護士法違反の可能性と法的リスク
適切な業務範囲内での活動が重要

弁護士による法的助言 × 社労士が実務サポート



労働問題の早期解決とリスク軽減

代理交渉の制限

弁護士法第72条により原則禁止

Question

社労士は、顧問先の会社から依頼された場合、その会社の従業員についての解雇や退職勧奨等の意思表示を、会社に代わって行うことはできるか？

Answer

代理人として意思表示できない。

Question

退職勧奨の場に同席することは大丈夫か？

Answer

同席して、依頼者側にアドバイスするだけならセーフの可能性はある。その場で相手方に質問されるかもしれない。回答が代理人としての回答と扱われる可能性はある。



代理交渉の制限

弁護士法 72 条により原則禁止

ADRでの例外 特定社労士のみ可能

あっせん、調停 手続の代理



- ・ 紛争調整委員会
- ・ 障害者雇用促進法
- ・ 男女雇用機会均等法等

社労士法第 2 条第 1 項 1 号の 4

都道府県労働委員会 が行う 個別労働関係紛争

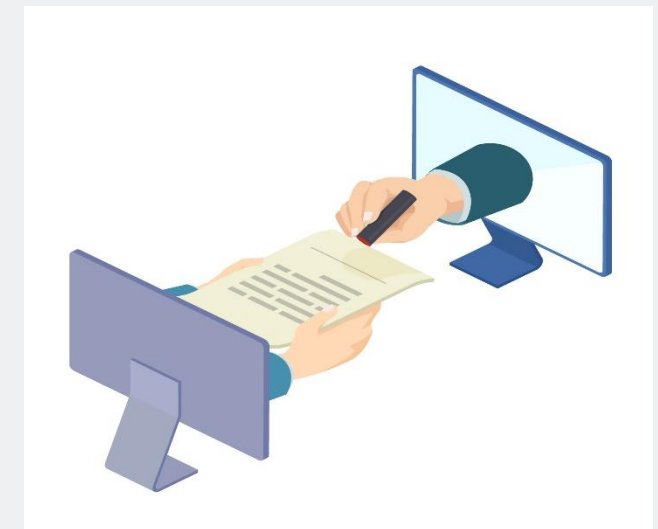


- ・ あっせん手続の代行

※労働争議に当たる紛争等
労働者の募集及び採用に関する事項につ
いての紛争を除く

社労士法第 2 条第 1 項 1 号の 5

個別労働関係紛争



- ・ 民間紛争解決手続につ
いての代理

※紛争の目的の価格が 1 2 0 万円を超
える場合については弁護士が共同受任
しているものに限る

社労士法第 2 条第 1 項 1 号の 6

ADRでの例外 特定社労士のみ可能



原則禁止

- ・ 特定社労士でも相手方との示談交渉において一方当事者の代理人として活動すること
- ・ その活動の相談をおこなうこと
- ・ ADR手続を利用していない場合
- ・ 利用していても開始されていないとき
- ・ 既にADR手続が終了しているとき



例外事項

- ・ ADR手続についての相談
- ・ ADR手続の開始から終了に至るまでの間の和解交渉
- ・ ADR手続により成立した和解における合意を内容とする契約を締結

ADR手続外で和解が成立した場合
契約締結できない

相談内容のまとめ方

ポイント

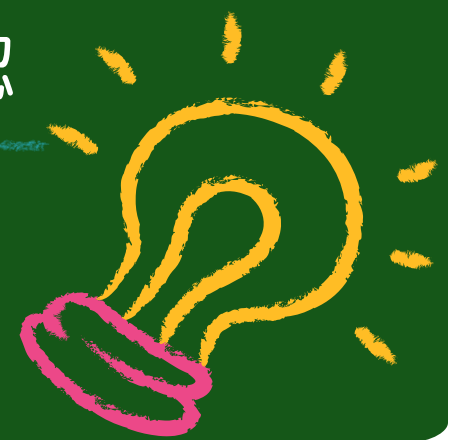
要件を満たすか！！！！

普通解雇の場合

- ・ 労働契約法上の要件を満たすこと
合理性、社会的相当性
- ・ 解雇の通知
- ・ 解雇が制限される場面ではないこと
- ・ 30日前までに解雇予告をするか
解雇予告手当を支払うこと

証拠がどのようなものがあるか

- ・ 要件ごとに証拠の有無を確認



相談者の希望

- ・ 復職したいのか、解決金を受け取って退職でもよいか

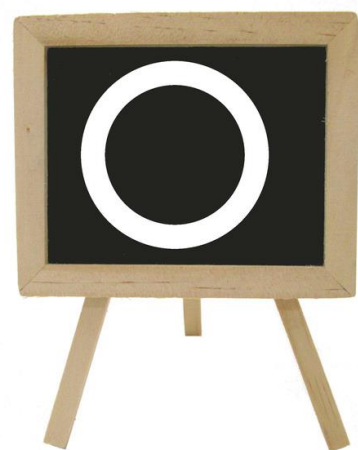


弁護士との連携



企業と労働者の円滑な関係構築

社労士は
人と企業を繋ぐ架け橋



社労士の業務範囲と法的制限の理解

社労士の役割

行政手続き支援

実務面での規程整備

社内研修・相談窓口設置

労務時間・賃金管理
相談窓口運営

紛争発生時

就業規則・契約書整備

ハラスメント問題対応

日常的な労務管理

弁護士の役割

労働審判・訴訟代理

法律面での適正法確認

調査方法助言・訴訟対応

法的リスク評価と助言



社労士と弁護士連携による相乗効果



X社の事例：課題と対応



課題の特定

X社は働き方改革関連法、同一労働同一賃金、パワハラ防止法への対応が必要と判断

弁護士と社労士の連携で対応を進める

弁護士Aの役割

法改正に伴うリスク評価、就業規則の確認。パワハラ防止策の導入に関する法的助言を提供。

社労士Bの役割

労務管理体制の点検、就業規則の実務的運用の支援、賃金制度見直しのアドバイスを行う。

就業規則の見直し

現状分析

弁護士Aが最新法令との適合性を確認

改定案作成

社労士Bが実務的観点から改定案を提案

法的チェック

弁護士Aが改定案の法的妥当性を確認

実施と運用

社労士Bが新規則の円滑な導入をサポート



ポイント

弁護士は法的助言を提供
社労士は実務的な運営支援を行った

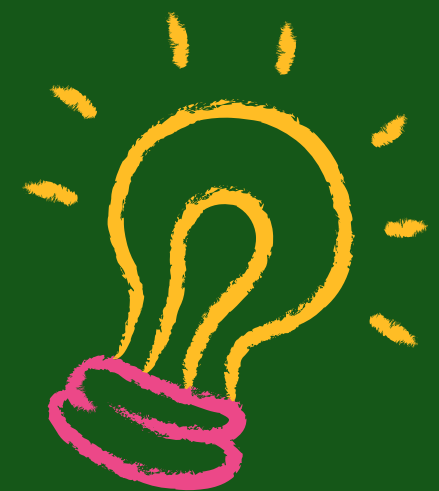
業務範囲の違い

- ・ 弁護士: 法律全般の助言や訴訟代理
労働法関連の法的支援を提供
- ・ 社労士: 労働社会保険に関する手続き
の代理や労務管理の相談

※ 特定社労士はADR手続きにも関与

連携の意義

- ・ 就業規則の見直し
- ・ 労務管理の適正化
- ・ 法改正への対応
- ・ 労務管理体制の強化



企業の法的リスクを軽減

X社のケースでは、弁護士と社労士が共同で法改正に対応し、就業規則の改訂を実施

平時の連携による予防的効果

法的要件と現場実情の統合

紛争の未然防止

定期的な労務管理体制の見直し

リスク評価と対策の一元化

労働者と使用者間の誤解や摩擦を防ぎ
トラブルの発生を未然に防ぐことができる



まとめ

包括的対応



法的側面＋実務的側面
両方を把握し、総合的な
解決策を提供できる

迅速な対応



法改正や社会情勢の変化に
素早く適応
企業の経費を最小限
に抑えることができる

経費削減



紛争を未然に防ぎ訴訟や
労働問題に関わる
費用を大幅に削減できる

弁護士と社労士の連携



労働紛争の予防が可能

企業と労働者双方の利益を守ることができる

ご清聴ありがとうございました。

「 ㄣ
」 ㄣ



弁護士法人 半田みなと法律事務所
Handaminato Law Office