弁護士法人
長瀬総合法律事務所
NAGASE Sogo Law Office

NS News Letter

Vol. 7
2016.10



CONTENTS

1．Topics：顧問弁護士に依頼するタイミング
2．Column：重要判例解説―ハマキョウレックス事件高裁判決
3．Notice①：顧問弁護士活用事例
　No.1 警備関連会社―従業員の労務トラブル
　No.2 IT 機器製造会社―取引先との契約交渉
4．Notice②：セミナー開催のお知らせ

１．Topics：顧問弁護士に依頼するタイミング

「顧問弁護士といっても何をしてくれるのか…？」
「顧問弁護士にこんなことを相談していいのだろうか？」
「顧問弁護士に相談したら、その都度費用が発生してしまうのか？」

日々の事業活動の中で、法律の知見が必要であることを実感される企業経営者の方は少なくないかと思います。契約書のレビュー、人事・労務問題、債権回収等、様々な局面で生じる法律問題に取り組む中で、顧問弁護士を検討される方もいらっしゃるかと思います。

一方、顧問弁護士が何をしてくれるのか、顧問弁護士にいつ・何を相談したらよいのか、費用負担はどうなるのだろうか等、このような疑問でお悩みの方もいらっしゃるのではないでしょうか。

当事務所にご相談にいらっしゃる企業様も、当初はこのようなお話をよくされています。

たしかに、弁護士と日頃から接していない企業様にとっては、弁護士とはトラブルが起きてから相談するものであり、日常的に相談する存在ではないと思われるかもしれません。ですが、これまで様々な相談を担当してきましたが、ほぼ共通してあてはまることは、

**「トラブルが発生・拡大する前に相談をいただいていれば、
未然に防ぐことができた・より小さい被害で抑えることができた」**

ということです。

日常的なトラブルは起きていない、そう思われるかもしれません。

ですが、このようなことでお悩みになったことはないでしょうか。

「新しく採用したいが、採用条件等に問題はないだろうか？」
「勤務態度の悪い従業員にはどう対処したらよいだろう？
「この契約書にサインして問題はないだろうか？」
「インターネットで頒布されている契約書の雛形を使用しているが、問題はないだろうか？」
「取引先が代金を支払ってくれないが、どうやって回収したらよいだろうか？」
「新規事業を始めたいが、法的リスクはないだろうか？」
「資金繰りが悪化しているが、どのように債務整理を図っていけばいいだろうか？」

このような問題は、インターネット等で調べたとしても、最適の回答が見つかる保証はありません。

このような場合にこそ、顧問弁護士に相談することが必要になります。

そして、できる限り早期にご相談されることをお勧めいたします。

さきほど挙げた事例でも、時間が経過すれば経過するほど、トラブルは拡大し、解決も難しくなるおそれがあります。

当事務所では、顧問先企業には無料相談枠を設けているほか、他のご相談よりも優先して相談対応する制度を設けています。

顧問先企業が抱える問題を少しでも早く、最適の解決ができるよう取り組んでおります。

お悩みのことがあれば、まずはお気軽に、お早めにご連絡ください。

【顧問弁護士の活用方法】

①　いつでも、何度でも無料相談！

- 顧問先企業様は、電話・メールを問わず無料法律相談をご利用いただけます。
- 当事務所から顧問先企業様へお伺いし、お客様が抱える法的問題の解決策を検討するほか、潜在的な法的リスクをチェックいたします。

②　迅速対応！

弁護士との法律相談をする場合、法律事務所を探す→電話やメールで問合せ→日程調整→相談、という流れが一般的ですが…

- 顧問契約を締結することで、このような煩雑な手続を踏むことなく、すぐに顧問弁護士に電話して法律相談をすることが可能です。
- 顧問先企業様が緊急を要するトラブルに遭った場合、優先して相談枠を設定する、企業様までおうかがいするなどの対応いたします。

③　より適切なアドバイス！

顧問契約を締結していない弁護士に相談する場合、事業内容や組織構成・担当者の業務等、相談内容と直接関係のない部分の説明に多くの時間を割かれてしまいます。

- 顧問弁護士は顧問先様の事情に精通していますので、トラブルや法律問題についてより適切な解決方法を選択できます。

④　法務部の機能・法務コストの削減

法務部の設置は会社にとって負担が大きいものです。また、維持するためのコスト負担が非常に大きいものです。

- 弁護士と顧問契約を締結すれば、法務部門のアウトソーシングとして、事実上法務部を設置するのと同様のメリットがあります。
- 弁護士との顧問契約は、法務部員の従業員を一人雇用することと比べれば、極めて低コストです。
  例えば、法務部員を１名雇用する場合、基本給のほかに社会保険料等も負担しなければならず、毎月 30 万円以上の人件費を要することが考えられます。
  しかも、法務部としてスキルを積むためには、十分な研鑽の機会と育成に長時間を要します。
  これに対し、当事務所と顧問契約を締結していただければ、高度の専門的知識を有する専門家を、わずか月 10 万円以下で活用することができます。
- 紛争の発生時、特にクレーマー対応などの際には、顧問弁護士への活動依頼によって、時間と労力を割かれる事態を回避できます。
- 顧問契約のプランに、内容証明郵便送付・契約書作成やチェックを含めた場合、これらのニーズに迅速に弁護士が対応いたします。

⑤　関連会社・従業員等の福利厚生

- 顧問契約をご締結していただいた企業様の関連会社や役員・従業員様やそのご家族の方の法律相談につきましても、初回法律相談は無料とさせていただいております。
- 役員・従業員の皆様の福利厚生を充実させる一環としても、顧問契約サービスはとてもメリットがあります。（但し、労働問題など顧問先との利害対立が生じるケースは除きます）

⑥　税理士・司法書士など他の専門家のご紹介

- 当事務所が提携する税理士等をご紹介することが可能です。

⑦　顧問弁護士の外部表示

- 顧問契約を締結いただいた場合、当事務所を顧問弁護士として表示していただくことが可能となります。
- 顧問弁護士を設定していることを対外的に表示していただくことで、顧問先企業様の信用性が向上することが期待できます

2. Column：重要判例解説 ― ハマキョウレックス事件高裁判決

正社員と契約社員との間での作業手当や通勤手当等に格差を設けることが不合理な相違として労働契約法 20 条に違反すると

東証一部上場企業である大手物流会社の支店において、有期雇用契約に基づき勤務する契約社員（一般貨物自動車の運転手。原告）が、被告会社に対して、正社員と同一の権利を有する地位にあるとして、労働契約法 20 条に基づき、正社員に対して支給される賃金との差額、無事故手当、作業手当、給食手当等の諸手当及び正社員に認められる定期昇給、賞与、退職金の支給を求めていた事案について、平成 28 年 7 月 26 日、大阪高等裁判所は、平成 28 年９月 16 日大津地裁彦根支部第一審判決（以下「**本件一審判決**」といいます。）を一部変更し、原告の請求を一部認め、被告会社に 77 万円の支払を命じる旨の判決を下しました（以下「**本件高裁判決**」といいます。）

本件一審判決は、正社員は将来支店長等として被告会社の中核を担う可能性があること等の責任を有する一方、契約社員は事業の中核を担う人材として育成されるべき立場にはないこと等から、通勤手当以外の諸手当については、将来被告会社の中核を担うべき人材ではない契約社員に対しては不支給としても不合理な相違とはいえないとして、労働契約法 20 条違反の主張を認めませんでした。

これに対して、本件高裁判決は、本件一審判決と同様の判断枠組みに立ちつつも、通勤手当以外の無事故手当や作業手当、給食手当等についても契約社員に対して不支給とすることは不合理な相違として労働契約法 20 条に違反すると判示し、本件一審判決を一部変更して原告に有利な判決を下しました。

本件高裁判決は、ニュースレター2016 年８月号で紹介した長澤運輸事件に続き、労働契約法 20 条に関する論点を高裁レベルで初めて取り扱った裁判例です。また、本件高裁判決は、諸手当の性質ごとに労働契約法 20 条の適用を検討していることから、業務の内容がほとんど同じであるにもかかわらず、正社員と契約社員との間で諸手当の支給の取扱いに差異を設けている会社にとって、自社での対応に問題がないか確認する必要があり得るなど、実務上大きな影響を持つ裁判例といえます。

目次

I. 事案の概要 4

II.争点 4

III.本件一審判決及び本件高裁判決の比較 4

IV.本件一審判決の概要 5

　１．労働契約法 20 条違反の判断基準 5

　２．正社員と契約社員の相違 5

　３．通勤手当以外の本件労働条件と労働契約法 20 条違反 6

　４．通勤手当と労働契約法 20 条違反 6

V.本件高裁判決の概要 6

　１．労働契約法 20 条違反の判断基準 6

　２．本件労働条件と労働契約法 20 条違反 6

VI.まとめ 7

Ⅰ．　事案の概要

本件は、東証一部上場企業の物流大手である株式会社ハマキョウレックス（以下「本件被告」といいます。）との間で有期雇用契約1を締結している契約社員（以下「本件原告」といいます。）が、以下に掲げる正社員と契約社員との間の労働条件（以下「本件労働条件」といいます。）の格差は、契約期間の定めがあることによる「不合理な」相違であり、労働契約法 20 条に違反するものとして、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認及び正社員が通常受給するべき賃金との差額の支払い等2を求めて本件被告を提訴した事案です。

【正社員と契約社員との本件労働条件の相違】

本件労働条件	正社員	契約社員
基本給	月給制	時給制
無事故手当	１万円	なし
作業手当	１万円	なし
給食手当	3500 円	なし
通勤手当	通勤距離に応じて５万円を限度に支給（本件原告と同じ支店市内居住者は 5000 円）	3000 円
住宅手当	２万円	なし
皆勤手当	１万円	なし
家族手当	あり	なし
定期昇給	原則あり	原則なし
賞与	原則あり	原則なし
退職金	原則あり	原則なし

Ⅱ．　争点

労働契約法２０条は、「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲　その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」と規定しています。

本件における争点は、端的には、本件労働条件に関する正社員と契約社員との間の格差が、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法 20 条に違反するか、にあります。

Ⅲ．本件一審判決及び本件高裁判決の比較

上記争点について、本件一審判決と本件高裁判決の判断は分かれています。

労働契約法 20 条違反に関する両判決の内容を比較すると、概要以下のとおりです。

---

1 本件原告が本件被告との間で締結した有期雇用契約の内容は以下のとおりです。
期間：平成 20 年 10 月 6 日から平成 21 年 3 月 31 日まで（ただし、更新があり得る）
業務内容：配車ドライバー
勤務時間：午前 5 時から午後 2 時まで
賃金：時給 1150 円、通勤手当 3000 円
昇給・賞与：原則として昇給・支給しない。

2 本件原告は、本件被告との間で月額手取賃金を 30 万円以上とする期限の定めのない労働契約の合意が成立していたと主張し、正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認等も求めていましたが、本件高裁判決の中核ではないため、本ニュースレターでは当該主張に関する詳細な検討は省略しております。

【本件争点に関する両判決の判断内容】

本件労働条件	本件一審判決	本件高裁判決
無事故手当	違反しない	*違反する*
作業手当	違反しない	*違反する*
給食手当	違反しない	*違反する*
通勤手当	*違反する*	*違反する*
住宅手当	違反しない	違反しない
皆勤手当	違反しない	違反しない
家族手当	違反しない	判断せず（*）
定期昇給	違反しない	判断せず（*）
賞与	違反しない	判断せず（*）
退職金	違反しない	判断せず（*）

（＊）本件高裁判決は、⑦～⑩については、「（これらの）労働条件が同条（注：労働契約法 20 条）に違反するものであるとしても、同条違反の民事的効力として、当然に正社員（無期契約労働者）の労働条件と同一になる補充的効力を有するものとは認められない」ことから、労働契約法 20 条違反該当性について判断するまでもなく、本件原告は⑦～⑩について正社員と同一の権利を有する地位にあることの確認を求めることはできない、と判示しています。

以上のとおり、本件高裁判決は、本件一審判決と基本的に同じ判断枠組みを採用しているものの、結論として、④通勤手当だけでなく、①無事故手当、②作業手当、③給食手当についても、契約社員と正社員との間で格差を設けることは、期間の定めがあることによる不合理な相違であり、労働契約法 20 条に違反するものとして、本件一審判決を一部変更し、本件原告の請求の一部を認めています。ただし、本件高裁判決も、①～④以外の諸手当等については本件原告の請求を棄却しており、本件労働条件の全部について契約社員に正社員と同一の権利が認められたわけではないことに注意が必要です。

以下、本件一審判決及び本件高裁判決の概要について検討していきます。

Ⅳ．　本件一審判決の概要

1．　労働契約法 20 条違反の判断基準

本件一審判決は、労働契約法 20 条における「『不合理と認められるもの』とは、有期契約労働者と無期契約労働者間の当該労働条件上の相違が、それら労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同にその他の事情を加えて考察して、当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なものと評価せざるを得ないものを意味すると解すべき」と判示し、上記規範に照らして正社員と契約社員との間の労働条件の相違が不合理か否か、判断すべきとしました。

2．　正社員と契約社員の立場の相違

そして、本件一審判決は、正社員と契約社員の業務内容自体に大きな相違は認められないとしつつ、正社員と契約社員の立場について以下のように判示しました。

（正社員）
「従業員のうち正社員は、業務上の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならず、出向も含め全国規模の広域異動の可能性があるほか、Y 社（注：本件被告）の行う教育を受ける義務を負い、将来、・・・Y 社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にある」

（契約社員）
「契約社員は、業務内容、労働時間、休息時間、休日等の労働条件の変更があり得るにとどまり、就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来、・・・Y 社の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるとはいえない」

3. 通勤手当以外の本件労働条件と労働契約法 20 条違反

このように、本件一審判決は、正社員は出向等による異動の不利益を甘受しなければならないものの、本件被告の中核社員として育てられるべき立場にある一方、契約社員は出向等の不利益はないものの本件被告の中核社員として育てられるべき立場にはない、という地位の違いを理由に、①無事故手当、②作業手当、③給食手当、⑤住宅手当、⑥皆勤手当及び⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨一時金並びに⑩退職金の支給に関する正社員と契約社員との労働条件の相違は、本件被告の経営・人事制度上の施策として不合理なものとはいえず、労働契約法 20 条に反するということもできない、と判示し、本件原告の請求のほとんどを棄却しました。

4. 通勤手当と労働契約法 20 条違反

ただし、本件一審判決も、④通勤手当に関しては、正社員の場合は配置転換により長距離通勤が予定されているとしても、正社員の下限の金額が契約社員の上限の金額を上回っていることの説明にならないとして、「労働者間の職務内容や職務内容・配置の変更の範囲の異同にその他の事情を加えて考察すると、公序良俗に反するとまではいえないものの、被告の経営・人事制度上の施策として不合理なものであり、・・・労働契約法 20 条の『不合理と認められるもの』に当たるというべきである。」として、通勤手当に関する正社員と契約社員との格差は不合理であり、労働契約法 20 条に違反する、と判示しました[3]。

V. 本件高裁判決の概要

これに対して、本件高裁判決は、労働契約法 20 条違反の判断基準については基本的に本件一審判決と同様の基準を採用しつつ、より踏み込んだ内容を示すとともに、本件労働条件の個別の労働契約法 20 条違反該当性について、以下のとおり判示しました。

1. 労働契約法 20 条違反の判断基準

本件高裁判決は、「労働契約法 20 条・・・にいう「期間の定めがあることにより」との文言は、ある有期契約労働者の労働条件がある無期契約労働者の労働条件と相違していることだけを捉えて当然に同条の規定が適用されるというものではなく、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨であると解される。」と判示しており、平成２８年５月 13 日東京地方裁判所（長澤運輸事件）と同様、労働契約法 20 条の適用範囲を広めに解釈しているものと思われます[4]。

2. 本件労働条件と労働契約法 20 条違反

上記判断基準に照らして、本件高裁判決は、本件労働条件について個別に労働契約法 20 条違反該当性を検討しています。

① 無事故手当

無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼獲得という目的を有するところ、正社員の人材活用の仕組みとは直接の関連性を有するものではなく、むしろ、正社員・契約社員双方に共通して要請されるべきものであることから、正社員に対してのみ支給することは、期間の定めがあることを理由とする相違であり、「不合理と認められるもの」に該当し、労働契約法 20 条に違反する。

---

[3] 加えて、本件一審判決も、本件高裁判決と同様、「特別の定め・・・もないのに、無効とされた労働契約の条件が無期契約労働者の労働条件によって自動的に代替されることになるとの効果を同法 20 条の解釈によって導くことは困難というべき」として労働契約法 20 条の補充的効力を否定するとともに、同条に違反する場合は会社は不法行為責任を負う場合があるにとどまる、と判示しています。

[4] 長澤運輸事件においても、原告・被告間で労働契約法 20 条の適用範囲を画する「期間の定めがあることにより」の解釈が問題となりましたが、裁判所は、「労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理なものであることを禁止する趣旨の規定であると解されるところ、同条の労働契約法 20 条の「期間の定めがあることにより」という文言は、当該有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要するという趣旨であると解するのが相当である。」と判示し、本件高裁判決と同様の見解に立っているものと思われます。

⑧　作業手当

本件被告は、作業手当は基本給の一部として支給されるものであり、かかる相違は不合理なものではないと主張しているものの、作業手当が実質上基本給の一部をなしている側面があるとしても、給与規程上、特殊業務に携わる者に支給すると明示している以上、作業手当を基本給の一部と同視することはできない。
したがって、正社員に対してのみ作業手当を支給し、契約社員には支給しないという相違は、期間の定めがあることを理由とする相違であり、「不合理と認められるもの」に該当し、労働契約法 20 条に違反する。

②　給食手当

給食手当は、給与規程においてあくまで給食の補助として支給されるものであり、正社員の職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものであることから、これが契約社員に支給されないという相違は、期間の定めがあることを理由とする相違であり、「不合理と認められるもの」に該当し、労働契約法 20 条に違反する。

③　通勤手当

通勤手当は、通勤のために要した交通費の全額又は一部を補填する性質のものであり、本来職務の内容や当該職務の内容及び変更の範囲とは無関係に支給されるものであり、正社員と契約社員との相違は、期間の定めがあることを理由とする相違であり、「不合理と認められるもの」に該当し、労働契約法 20 条に違反する。

④　住宅手当

正社員のみ転居を伴う配転（転勤）が予定されており、配転が予定されない契約社員と比べて、住宅コストの増大が見込まれることからすると、正社員へ住宅費用の補助及び福利厚生を手厚くすることによって有能な人材の獲得・定着を図るという目的に照らして、正社員に対してのみ住宅手当を支給することは「不合理と認められるもの」に該当せず、労働契約法 20 条に違反しない。

⑤　皆勤手当

契約社員については勤務成績は契約更新時の時間給の見直し（時間給の増額）が行われることがあり得ることから、正社員にのみ精勤に対するインセンティブを付与する目的で皆勤手当を支給することは、「不合理と認められるもの」に該当せず、労働契約法 20 条に違反しない。

- その他（⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨賞与、⑩退職金）

本件高裁判決は、⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨賞与、⑩退職金については、仮に本件被告の契約社員就業規則及び有期労働契約上の関連規程が労働契約法 20 条に違反するとしても、正社員就業規則及び正社員給与規程の該当規程が適用されることにはならない、として、労働契約法 20 条の補充的効力を否定しました。

したがって、労働契約法 20 条に違反するか否かにかかわらず、そもそも⑦家族手当、⑧定期昇給、⑨賞与、⑩退職金の支給については、本件原告は正社員と同一の権利を有する地位にあるとの確認を求めることはできない、と判示し、結論として本件原告の請求を棄却しています。

Ⅵ.　まとめ

本件高裁判決は、直近に出たばかりの長澤運輸事件（平成 28 年５月 13 日東京地裁判決）と同様、労働契約法 20 条の適用範囲を画する「期間の定めがあることにより」を広めに解釈したものと思われます。

その上で、本件高裁判決は、本件一審判決で同条に違反しないとした諸手当の一部について判断を覆し、契約社員に有利な判断を下しています。

これら長澤運輸事件や本件高裁判決からすると、裁判所は労働契約法 20 条の適用に際して、契約社員に有利な方向で解釈する傾向が伺われるように思われます。

今後は正社員と契約社員とで諸手当の支給等に差異を設ける場合、当該差異に合理的な理由があるか、より慎重な判断が求められることになろうかと思います。

お名前：

ご住所：

連絡先：TEL

■■　お客様お問い合わせ記入欄　■■

今回の記事に関して、ご質問・ご不明点があれば、左記にご記入のうえ下記までお問い合わせください。

TEL　029-875-8180（平日 9:00～17:00）
FAX　050-3730-0060
E-MAIL　nagase@nagasesogo.com

□　今回の記事について相談したい

□　開催セミナーについて相談したい

３．Notice①：顧問弁護士活用事例

当事務所の弁護士は大手渉外法律事務所に所属した経験があり、大企業から中小企業の方のニーズまで幅広く対応いたします。

当事務所では、様々な業種の企業の顧問に就任しています。これから顧問弁護士を依頼するかどうかお悩みの企業にとってご参考となるよう、以下では当事務所における顧問先様の相談事例・活用事例についてご紹介いたします。

活用事例１：警備業関連会社　従業員の労務トラブル

● お問い合わせ内容

ご相談企業様は、従業員の勤務態度が悪く、会社にも損害を生じさせたことから、従業員への対応をどのようにするかということでお悩みになっていました。



● 解決方法



当事務所でご相談をうかがい、まずは従業員の勤務態度の内容や、会社への損害内容等の事実関係を確認いたしました。

これらの事実関係を確認した上で、企業の代理人として従業員との交渉を担当し、従業員の企業に対する責任を確認する方向で調整いたしました。

なお、企業の意向としては、問題を起こした従業員の処分を通じて、他の従業員に対する注意喚起をすることも１つの目的であったことから、今回の労務トラブルを通じて、当該企業全般の労務管理についても改めてチェックすることといたしました。

● 所感

ある従業員との労務トラブルから、労務管理全体を見直す契機に

今回は、ある従業員との労務トラブルの解決が当面の課題でしたが、１つの問題の解決を通じて、労務管理全体を見直す契機にもなったということができます。

トラブルが発生することは、その点だけを捉えると企業にとってはマイナスですが、一方で企業が抱える現在の課題を可視化するチャンスでもあり、トラブルを解決することで、企業全体の法的体制を強化することも可能となります。

今回の顧問先企業様は、トラブルをマイナス面だけで捉えるのではなく、プラス思考で捉え直していただき、労務管理の強化につなげることができました。

活用事例２：IT 機器製造会社　取引先との契約交渉

● お問い合わせ内容



ご相談企業様は、大手電子機器販売会社との間で、自社製品の継続的供給契約に関する交渉を進めていました。

今回は規模の大きい取引でもあったため、本件契約のリスク管理を行うことを希望し、契約書のチェックについて，顧問弁護士である当方にご相談されました。

● 解決方法



当事務所でご相談をうかがい、まずは本件契約交渉の目的、本件契約交渉で実現したいポイントを確認いたしました。

契約書をチェックする上では、単に契約書の形式的な表現をチェックするだけではなく、そもそも本件契約交渉の目的等から遡って検討する必要があります。

当事務所でヒアリングを行った上で、次にご相談企業様が本件契約交渉で実現したいポイントを可能とするために、契約交渉の進め方についてもアドバイスいたしました。

当事務所としても、契約交渉の過程から関与させていただくことで、顧問先企業様の目的が明確になるだけでなく、相手方企業が本件契約で譲歩できるポイント、逆に譲歩できないポイントを把握することができ、非常に有益といえます。

本件では、このように契約書締結前段階から関与させていただくことで、当初の狙い通りの契約書を取り交わすことに成功しました。

● 所感

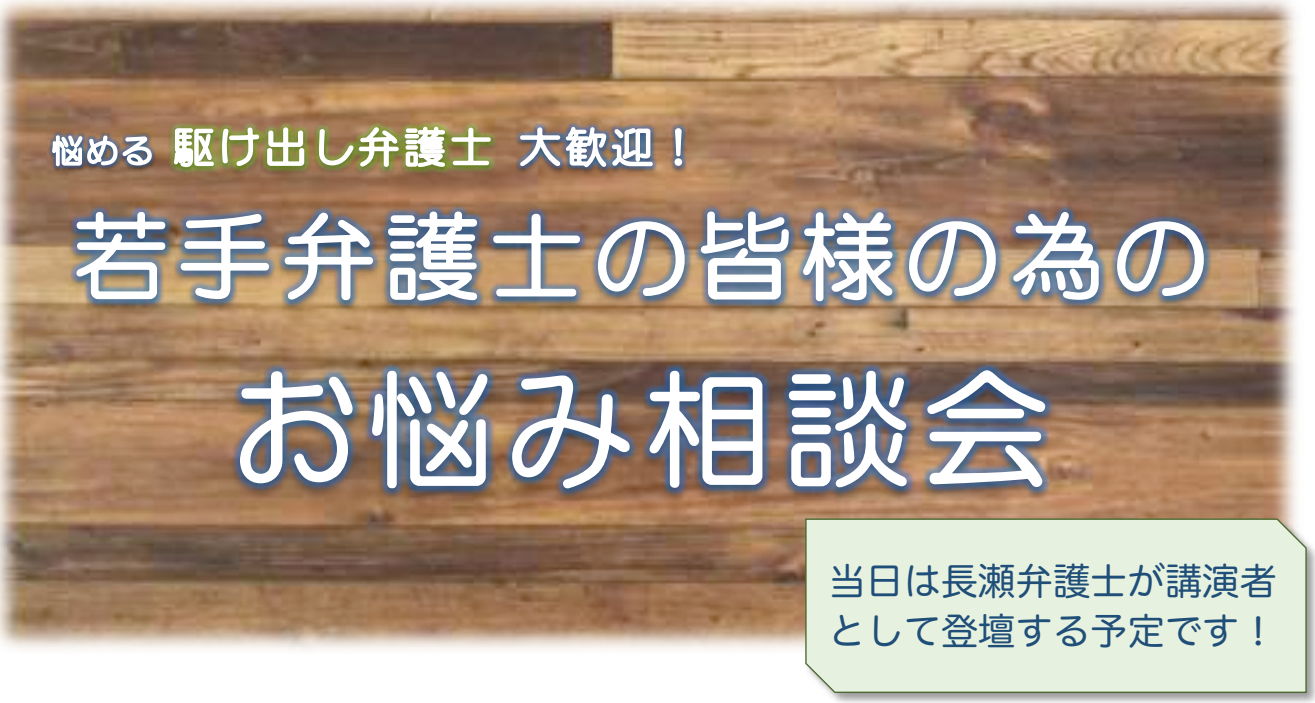
「対外的信用の獲得」というメリットが顕在化した１つの事例に

今回は、取引先企業との契約交渉を円滑かつ有利に進めることができるかどうかということが最優先の課題でした。

今回は無事に契約交渉を成功させることができましたが、この過程で顧問弁護士に依頼していることを明示することで、顧問先企業は、取引相手である大手電子機器販売会社に対しても、コンプライアンスを遵守していること、また法務が整備されている企業であることを伝えることができたと評価していただきました。

顧問弁護士を利用することのメリットの１つに、「対外的信用の獲得」という点が挙げられますが、本件ではまさにこのようなメリットが顕在化した１つの事例ということができます。

顧問弁護士は、トラブルや懸念事項の解決を実現するための存在でもありますが、顧問先企業の対外的信用の獲得という点でも貢献できる存在であると考えております。



「上の世代が羨ましい……」

弁護士になったは良いけれど、世の中は弁護士多難の時代。
駆け出し若手弁護士の内側には、様々な悩み事や不安があるはずです。

安定した就職先に恵まれず、収入の目処が立たない……
どこから手を付ければよいかわからない……
このまま弁護士を続けて良いか悩んでいる……

秘密厳守!! ベンラボ・問題解決プログラムで、ズバリ解決!!

当日は、あなたの悩み事をお持ちください。
今、抱えている問題や困り事をすっきり解決します！

【日時】	：2016 年 12 月 17 日（土）17：00～19：00
【場所】	：弁護士法人パートナーズ法律事務所（http://p-law.jp/access）
【ファシリテーター】	：向　展弘　（　(社)弁護士業務研究所 理事　）
【懇親会】	：19：00～（自由参加／会費 2,000 円）
【参加費】	：無料
【お申込み】	：https://ssl.form-mailer.jp/fms/9e09443b170975
【お問い合わせ】	：info.benlabo@gmail.com 担当：向　展弘

※本相談会は、弁護士業務を通じての悩みを共有する会ですので、司法修習生の方はご遠慮下さい。

【お問い合わせ先】事務所名：弁護士法人長瀬総合法律事務所

［牛久本部］

〒300-1234

茨城県牛久市中央 5 丁目 20 番地 11

牛久駅前ビル 501

TEL　029-875-8180

FAX　050-3730-0060



［日立支所］

〒317-0073

茨城県日立市幸町 1 丁目 4-1

日立駅前ビル 4 階

TEL　0294-33-7494

FAX　050-3730-0060



【事務所理念】

すべてのクライアントの「再生」のために

私たちは、この使命を実現するために、最高のリーガルサービスを提供できるよう常に研鑽に務め、組織を発展させます

【事務所ＵＲＬ】

総 合 サ イ ト ：http://nagasesogo.com
交通事故サイト：http://jiko.nagasesogo.com
刑事事件サイト：http://keiji.nagasesogo.com
離 婚 サ イ ト ：http://rikon.nagasesogo.com
債権回収サイト：http://saikenkaisyu.nagasesogo.com
相続・遺言サイト：http://souzoku.nagasesogo.com
労働問題サイト：http://roudou.nagasesogo.com
企業法務サイト：http://houmu.nagasesogo.com