

Trend Report

2023年頃には急増!!

2020年4月発「未払い残業代請求」号に 乗り遅れるな！

取材／杜若経営法律事務所(東京都千代田区)向井蘭氏

賃金消滅時効期間が最大3年に延長される。これにより、弁護士の成功報酬の単価アップが期待され、いよいよ本格的に未払い残業代請求のマーケットが拡大していく——。そうした状況を目前に今、法律事務所が行うべきこととは何か？ 使用者側の労働問題を専門とする杜若経営法律事務所の向井蘭氏に話を聞いた。(文・武田司)

■労働事件が、損益分岐を超えていく

—コロナの影響で、労働事件が増えているそうですね。

そうですね。直接的なものでは、コロナが直撃した会社が一時的にリストラを行い、退職せざるを得なくなった社員が未払い残業代を請求してくるケースとか、間接的なものでは、経営が悪化した企業で給与を減額し、それに対する抗議があったケースなど。最近では、そうしたコロナ関連の案件が半数以上を占めています。

—今号の取材の中で、「経営状況の悪化によって、今まで見えてこなかったものが見えてくるようになる」と話した先生がいます。労働問題では、そうした動きが顕著ですね。

そうですね。例えば、在宅勤務によって、パフォーマンスの低い従業員が分かってしまうなど、経営状況が厳しい中、経営者が辞めてほしいと感じる社員があぶり出されていくようになっています。

反対に従業員側からすれば、会社の将来が

見えにくかったり、当てにならないと感じるようになって、心が離れていくケースもあると思います。

—そうした動きの裏側で、2020年の4月1日を起算日とする賃金消滅時効期間の改正がスタートしました（当面は最大3年）。向井先生は、2023年頃から未払い残業代請求が急増するとお話されていますが、どのような背景があるのでしょうか？

2023年に向けて未払い残業代の請求期間が3年になっていけば、弁護士の成功報酬が、損益分岐点を越えていくようになります。さらに、これはいつになるのかは決まっていますが、賃金消滅時効が5年になることも決まっています。2025年には見直し議論が行われるため、2030年までに5年に延長されることも十分に考えられます。

現在は訴訟外交渉による解決割合も増加する傾向にあるため、弁護士が労働問題解決に費やす時間や労力が大幅に削減されていきますので、採算性の高い業務となっていきます。

つまり、この10年以内に未払い残業代請求の巨大なマーケットが生まれるということです。

弊事務所では、こうした需要の増加に備えて、直近で3名の弁護士増員を考えています。ほかにも残業代裁判の業務の効率化や、料金表の整備なども進めています。

しかし今のところ、積極的に労働問題に取り組んでいこうという法律事務所の動きはほとんど見かけません。ですから今が参入するチャンスではないかと思っています。

—現在の労働事件のマーケットには、どのような法律事務所のプレーヤーがいて、今後はそれがどうなっていくと考えていますか？

日本労働弁護団と自由法曹団は、かつて労働問題が盛んなころにできた組織ですが、現在もその精神が受け継がれており、若手弁護士も多く所属しています。勉強会や弁護団事件などを共同で行っているなど、所属弁護士は労基法に沿った未払い残業代の回収に力を入れています。

私が弁護士登録した2003年ころには、労働事件の半分以上で、そうした先生方が相手方にいました。しかし現在は大手新興事務所が大々的に取り組んでいる影響もあり、弊事務所の中の割合で言えば、2割ほどになっています。

所属弁護士の絶対数で言えば多くありませんので、これから一般の弁護士が労働事件に積極的に取り組むようになれば、さらに少数派になっていくと思います。そのため今後は、労働弁護団と自由法曹団の先生を相手にする事件が減り、ビジネスライクに行う先生が増えてくると思います。

一方で、大手新興事務所は書面や事件の進め方などをフォーマット化するなど、ノウハウの蓄積が進んでいます。こうした書面は良くできたもので、規模のメリットを活かすことで、労働事件も非常に効率化できることが分かります。

—そうした事務所は、目的がはっきりしていますよね。

そうですね。そうした事務所の目的は、端的に言えば「利益の最大化」なので、早く終わらせられるなら減額に応じていただけることも多いです。もちろん依頼者が納得しなければ争いますが、全体的には淡白だと言えます。

とはいえ、人脈や紹介もない多くの依頼者

にとって、無料で相談できる事務所があることはありがたいことです。それにそうした事務所は料金表が明確になっていますので、安心して依頼できるという点でニーズを集めています。

■間違いなく拡大する「未払い残業」マーケット

—今後、マーケットが拡大していく前に、法律事務所が準備しておかなければならないことはありますか？

2020年4月1日が起算日ですから、今から2年後にはおよそ2年半分の未払い残業代が請求できるようになります。つまり、2年後には本格的な競争が始まっているということです。

一方で、今年の司法試験の合格者が入所するのも2年後ですから、今新卒で内定を出しても、教育などを含めればすでに間に合わない計算になります。ですから事務所としては、一刻も早く教育体制や環境を整えていかなければならないと思います。

今の時代の人材はボス弁の下で修行する事務所より、効率的に仕事を覚えて独立したいと考えています。ですから、教育や研修の環境が充実していたり、残業をせずに成果の出せるような環境づくりは必須だと思います。

—それ以外に、準備しておくべきことはありますか？

やはり、顧問の獲得だと思います。弊事務所がコロナ下でも売上が増えているのは、顧問の売上があったことが大きかったと思います。これから第二波、第三波に限らず、同様の危機が起きることが考えられます。そうした時のためにも、顧問を増やし経営を安定させていくことが必要だと思います。

—現在、顧問は何件になっていますか？

380件です。毎月増減はありますが、毎年50件程度のペースで増えています。

—近年、企業法務に積極的に取り組む事務所は増えていますね。

やはり、一般民事が先細りしていく状況があるからだと思います。弁護士業の良いところは、その気になれば税理士業務も、社労士業務も、司法書士業務もできることです。公認会計士業務はできませんが、それ以外の法律業務は行うことができます。今回のコロナでも、助成金を取り扱う弁護士がいましたが、そうした動きは今までは考えられませんでしたし

た。弁護士が助成金を取り扱っている光景は、社労士さんから見れば、衝撃的だったと思います。

—そうした意味でも企業法務は守備範囲が広く、弾力性や安定性がありますね。

これから企業数は減りますが、企業法務は未開拓の分野ですので、積極的に取り組んでいけば増やしていけるものだと思います。

—企業法務にもいくつかのトレンドがあり、スタートアップ企業へのリーガルサービスを提供するグループや、税理士や社労士のネットワークを構築して顧問のニーズを掘り起こしていくグループがあります。

社労士ネットワークの活用については、私が12年前に始めたものがハシリになっています。なぜ、私が社労士業界に受け入れていただいているのかと言えば、社労士事務所が使える労務問題の情報を提供しているからです。それまで弁護士は、社労士にとって「敵」のような存在でした。

発想を変えて、出し惜しみせず情報を提供していくことで案件の紹介もいただけます。同様にして、顧問を増やしていくことは、まだまだできると思います。

—もうひとつのトレンドは、企業法務の中でさらに業務や業種に専門特化していくというものです。中でも業務特化で最も有力な分野は労働法ですが、その枠は限られています。

だからこそ今がチャンスだと思います。人口100万人都市では、すでに労働法に強い事務所がいくつかあると思いますが、それ以外の都市ではまだ、それほど見かけません。

例えば、ある50万人都市で労働事件を専門にしている事務所には、県外のものも含めて顧問先が80件もあると聞いています。そうした都市や地域では、声を上げれば案件が集まる状況にあると思います。

—労働事件は、オンラインで完結しようと思えばできるものですか？

はい。弊事務所でも、現在は一度も直接面談をしていないお客様が多くなっています。Zoom面談を行うようになってから、そうしたお客様が増えました。地元や身近に労働事件を専門にしている事務所がなく、講演やセミナー、書籍、紹介などを通じて知っていただき、ご相談をいただいています。そうしたご相談から、訴訟を引き受けたり、顧問になっていただくお客様は多くなっています。

現在は裁判も基本、電話会議で行えます。論旨は書面にまとまっていますので、何ら問題はありません。ですから、コロナは、弊事務所にとっては追い風になっています。

—そうした意味でも、労働事件は今後、事務所を成長・拡大していく上で、うってつけの分野だと言えますね。

間違いなく拡大するマーケットですので、多くの弁護士に積極的に取り組んでいただきたいと思います。弊事務所も成長・拡大していますが、それは私たちがどうにかしてきたというより、市場が大きくなっているからだと思います。労働事件は、弁護士にとって今後さらに成長できる可能性を秘めた、魅力あるマーケットだと思っています。■



杜若経営法律事務所（東京都千代田区）
1994年、狩野祐光が狩野祐光法律事務所を開設。2003年に向井蘭が入所。2006年から使用者側の労働問題に注力し事業を展開。2009年に狩野・岡・向井法律事務所に名称変更。2017年1月に現事務所名に変更。顧問先380件。従業員15名（弁護士12名）