

弁護士法人

小寺・松田法律事務所

札幌事務所

〒060-0042 札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL.011-281-5011 FAX.011-281-5060

<https://www.kmlaw.jp/>

K&M
レポート

発行：令和3年10月 Vol.33



「静穏の祈り」から学ぶ

弁護士法人小寺・松田法律事務所
弁護士 小寺 正史



コロナウイルス感染により、外出や人との交流が制限される事が日常的になって久しくなります。私たちにとって、外出や人との交流はとても大切でありこれが制限されるのは悪夢のようなことです。こんな中でアメリカの神学者ニーバー作の「静穏の祈り」に出会いました。これは、「自分では変えられないことを静穏に受け入れる力と、変えられることを変える勇気と、両者の違いを知る智慧をお与えください」という祈りです。コロナ禍において、大変含蓄のあるものと感銘を受けました。

カナダの統計学者ローゼンタールは、その著書「それはあくまで偶然です：運と迷信の統計学」において、統計学を駆使して多くのことは偶然の結果であるとして、迷信を信じたり占いに頼ることを戒めています。そして、静穏の祈りを引用して、コントロールできない偶然の出来事は静穏に受け入れ、私たちの選択や計画や準備によって影響を

与えられる出来事には、果敢に立ち向かうことを推奨しています。

コロナウイルスの流行はこれまでコントロールできませんでした。しかし、現在では、ワクチンが開発され、ワクチン接種を進めることによりコロナウイルスの流行を阻止し、コントロールすることが可能となりました。

ワクチン接種を受けるか否かは、個人の権利として尊重されるべきです。また、副反応が生じる場合もありますので接種は慎重にされるべきです。しかし、感染した場合は副反応を遙かに超えるダメージを受けます。副反応が心配な方は医師に相談し、接種が可能であれば「変えられることを変える勇気」を持って、接種に臨まれてははいかがでしょうか。

コロナウイルス感染が収束し、自由に外出したり人との交流が再開される日が一日も早く来ることを切に願っています。

DX(デジタル・トランスフォーメーション)に 関連する法律問題



弁護士 松田 竜

DXは、デジタル変革とも言われ、デジタル技術やデータを駆使して、社会や暮らし全体がより便利になるよう大胆に変革していく取り組みを指します。コロナ禍において、ますます注目されるようになりました。今回は、DXに関連する法律問題を2点取り上げます。

1 バーチャルオンリー株主総会

会社法上、株主総会を招集するには、株主総会の「場所」を定める必要があります。そのため、従来、株主総会は、株主が物理的に入場可能な場所で行わなければならないとされ、リアル株主総会(リアルな会場での株主総会)またはハイブリッド型バーチャル株主総会(リアルな会場での株主総会にインターネット等で参加することができる)が可能とされていました。

しかし、遠隔地の株主の出席や、運営コストの低減、感染症等のリスクの低減などの点で、バーチャルオンリー株主総会(物理的な会場を設けずに株主はインターネット等でのみ出席することができる)の開催を認めることが便宜であると考えられるようになりました。

そこで、2021年6月に改正産業競争力強化法が施行され、上場会社は、経済産業大臣及び法務大臣の確認を受けた場合は、定款に定めることにより、バーチャルオンリー株主総会の開催が可能となりました。

この場合、取締役会は「場所の定めのない株主総会」を招集することを決議し、株主総会の議事のために必要なURLやID・パスワード等を通知して株主総会を招集することになります。

課題としては、通信障害が起きたときの代替手段の確保や、動議等が提出された場合の審議の方法等が問題となっています。

現在のところ、上場会社のみが対象となっていますが、株主総会の場面でのDXの表れとして注目されます。

2 テレワークに関する雇用問題

コロナ禍で推奨されたテレワークですが、使用者にとっても、業務効率化による生産性向上、育児介護等による離職の防止、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等のメリットがあるとされており、ポストコロナにおいても「新しい日常」として定着していくと考えられます。

テレワークは、労働者が自宅で勤務する在宅勤務や、通勤途中の場所で勤務するサテライトオフィス勤務、労働者が自由に働く場所を選択することができるモバイル勤務等があります。テレワークの対象業務、対象者、実施場所、労働時間管理等について、労使で十分協議し、双方にとってプラスになるように定めることが大切です。

労使協議で定めたテレワークのルールは、就業規則等で定め、労働者に周知することが必要です。労働者の採用を行う場合には、労働条件通知で明示することが求められます。テレワーク導入に伴い従来の労働条件を変更する必要があるときは、労使協議により就業規則や労働契約の変更が必要となります。

労働基準法上の労働時間規制は、テレワークにおいても当てはまります。労働者が一律の時間に労働する必要がない場合は、就業規則を変更して始業・終業時刻を弾力化したり、労働者が始業・終業時刻を決定することができるフレックスタイムの導入も可能です。ただし、夜間・休日等の長時間労働対策や、ストレスチェック等の安全衛生対策には留意が必要です。

テレワークでは、労働者の業務遂行過程が見えにくくなりがちですが、個々の労働者に求める内容や水準をあらかじめ定め、その達成状況を見える化してフィードバックするなど、労使にとって納得感のある労務管理が行われることが望ましいと言えます。

DXにより、それぞれの会社にもっともふさわしい雇用形態が達成されることが期待されます。

一時金か、長期にわたる受け取りか。 選択できるようになります。

苫小牧事務所長 弁護士 中野 正敬



vol28号で後遺障害逸失利益の一時金としての支払における中間利息控除をご説明しましたが、近時、最高裁判所は、後遺障害逸失利益の定期金賠償を認める判断を示しました(令和2年7月9日判決)。

後遺障害逸失利益は、後遺障害の残存による将来の減収を填補するもので、労働能力喪失期間(多くは67歳まで)という将来の一定期間中に生じる減収を填補することになります。

これを一時金として受領するということは、将来に渡って発生する損害をいわば前払で受領することになりますが、定期金賠償の方法は、例えば毎月〇〇万円を労働能力喪失時期まで支払わせるというもので、将来の長期間に渡り逐次現実化する損害金を都度受領するというようになります。

定期金賠償には、中間利息の控除がないことや将来の事情変更(例えば著しい物価上昇や賃金水準の上昇など)があった場合の対応可能性があるというメリット

が指摘されますが、一方で、支払義務者の資力が悪化した場合のリスクなども指摘されるようです。

上記最高裁判例の事案は、事故当事4歳の被害者に労働能力喪失率100%の後遺障害が残存したというもので、被害者が定期金賠償を求めたものですが、最高裁判所は、損害賠償制度の目的及び理念に照らして相当と認められるときは、後遺障害逸失利益は定期金による賠償の対象となると判断しました。

上記事案のような若年の被害者に重度の後遺障害が残存した場合以外に、具体的にどのような場合に定期金賠償が認められるのかは必ずしも明確ではありませんが、少なくとも、被害者の立場からすれば、損害賠償請求の選択肢が増えたことにはなりますので、メリット、デメリットを踏まえて、賠償方法を検討することが望ましいでしょう。

コロナ禍の時代にあった 「取締役会」の開き方

弁護士 熊谷 建吾



コロナ禍のためか、取締役会の開催方法についてのご相談が多くなりました。法律上、取締役会の開催方法については、特に決まった方式は定められていませんので、各取締役が同じ空間に集うことが強制されるわけではありません。そのため、電話会議、テレビ会議、ウェブ会議など、適宜の方法により取締役会を開催することについては問題ありません。ただし、会議体としての実質を備える必要がありますので、現実には一堂に会する場合と同様の「意思疎通」が可能であることが必要です。例えば、遠隔地にいる取締役が電話を用いて、現実の開催場所にいる複数の取締役のうち一人とのみに、意思疎通が可能である場合には、適法な取締役会とはいえません。電話を用いる場合には、スピーカーフォン機能を用いるなどして、他の出席取締役全員と意思疎通が可能な状態を確保しなければなりません。

他方、持ち回り決議によることは原則

として認められていません。ただし、定款に定めを置けば、書面決議が可能になります。書面決議とは、議題について取締役全員が書面やメール等で同意する意思表示をし、監査役も異議を述べない場合に、決議があったとみなす制度です。書面決議を実施するには、あらかじめ定款において書面決議を行い得る旨の定めを置く必要があります。

もともと、代表取締役は、3か月に1回以上、職務の執行状況を取締役に報告しなければならず、そのための取締役会の開催を省略することはできません。したがって、書面決議を導入している会社であっても、少なくとも3か月に1回は取締役会を開催しなければなりません。



シニア世代の経験を生かす、 新しい働き方改革



社会保険労務士 杉田 優

1 改正高年齢者雇用安定法の施行

少子高齢化の急速な進展と、労働人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、70歳までの就業機会確保を努力義務とした改正高年齢者雇用安定法が今年4月に施行されました。

具体的には、現在の65歳までの雇用確保義務に加えて、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「定年制の廃止」や「70歳までの定年年齢の引き上げ」「70歳までの継続雇用制度の導入」などが掲げられています。

70歳までの就業は努力義務であり、これに加えて、個人事業主として会社と業務委託契約を結んだり、事業主が自ら実施している社会貢献事業に就いてもらう方法も新たな選択肢として設けられました。

2 シニア世代の就業を促進するための法改正

上記1の法改正に連動して、シニア世代の就業機会の確保を図るため、様々な改正関連法が成立しました。

(1)雇用保険法

雇用保険に加入するには、1つの事業所で週20時間以上の所定労働時間で働くことが必要ですが、今後複数の会社において短時間で働くシニアが増えることを想定し、来年1月から、65歳以上であれば2つ以上の事業所で合算して週20時間以上になれば、雇用保険への加入が可能となります。

(2)労災保険法

労災保険法においても、労働者が兼業・副業している場合で労災給付を行う場合の給付額は、事故が起きた勤務先の賃金だけで算定していましたが、昨年9月から、事故が発生した勤務先以外の賃金もすべて合算して給付額を算定する方式に改正されました。これについては、65歳以上だけではなく、全世代が対象になります。

(3)年金制度改正

年金制度についても、高齢者の経済基盤の充実を目的に、様々な改正が予定されています。

①厚生年金の適用拡大

現在は従業員数500人以下の企業で働く短時間労働者（パートタイマーやアルバイト）は厚生年金の加入対象になっていませんが、来年10月から、従業員規模が100人超の企業で働く短時間労働者も加入対象となるよう適用拡大が図られます。体力面から、短時間勤

務が多いシニア世代でも厚生年金に加入でき、年金額にも反映されるようになります。

②年金支給開始時期の選択範囲の拡大

65歳から支給される老齢厚生年金や老齢基礎年金は、支給開始年齢を繰下げることが可能ですが、現在は支給開始年齢の上限は70歳です。しかし今後60歳以降も在職して働き続ける高齢者が増えることを考慮し、来年4月から、繰下げによる支給開始年齢の上限が75歳まで引き上げられ、その分支給される年金も増額されます。

つまり、65歳以降も働けるうちは働き、その分受給開始年齢を遅らせることで、より柔軟な働き方を選択できるようになります。（但し、75歳まで繰下げできるのは、改正以後に70歳に達する1952年4月2日以後生まれの人です）

③在職定時改定及び在職老齢年金の見直し

現在では、65歳以降も厚生年金を受給しながら働いている場合には、年金の額に変化はなく、退職するか70歳になった時点でまとめて計算して増額する仕組みとなっています。

しかし、来年4月から、年金の加入期間をできるだけ早く年金額に反映させるため、在職中においても毎年9月に定期的に年金額が改定されるようになります。（在職定時改定）

更に、現在60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金は、給与と年金額の合計が28万円を超えると支給停止額が発生しますが、これについても来年4月から、支給停止基準額が47万円に引き上げられ、減額されにくくなります。（在職老齢年金の見直し）（但し、60代前半にもらえる特別支給の厚生年金は、支給開始年齢の引き上げが進んでいるため、在職老齢年金改正の対象者は来年4月以降に特別支給の老齢厚生年金を受給する人に限られます。）

3 まとめ

今回の一連の法改正は、60歳以上のシニア層であっても働き続けたい、或いは社会貢献活動に従事したいという方への、様々な配慮がなされています。これらの選択肢を、自己が成長する機会として積極的に活用し、人生100年時代をより豊かに、有意義に過ごす手立てとして、有効に活用出来るチャンスになるのではないのでしょうか。

「無料求人広告」の トラブルが増えています

滝川事務所長 弁護士 村田 雅彦



最近、無料の求人広告を出したところ、業者から多額の請求を受けたというトラブルが増えています。

業者との契約書には、無料期間のうちに解約のしなない限り、自動更新となることや自動更新後は広告料が有料となることが記載されているものが多いようです。

契約書は一見すると、形が整っているように思われ、広告料を支払わなければならないとも考えられます。

しかし、勧誘の際に契約内容が十分に説明されていない、自動更新の前に解約するか継続するか否かの確認がなされなかった、という事例が非常に多く、契約が有効に成立しているのかは、大きな問題です。

また、実際に掲載したとされる求人サイトは、グーグルやヤフーなどで検索できないものが殆どで、求人の効果がないに等しいことも問題です。

このような求人広告の勧誘に応じないのがベストですが、もし申し込んでしまった

場合でも、詐欺(無料であると偽って契約させられた)や錯誤(業者の説明によって広告料が無料であると誤信してしまった)による取消や債務不履行(契約に従った広告を掲載していない)による契約解除を主張して、支払を拒否できるケースもあると考えられます。

諦めて広告料を支払ってしまう前に、業者とのやりとりを確認して契約の取消や解除を行うことも検討すべきでしょう。

なお、先方に送付する書面については、内容証明郵便を利用するのが有効です。



財産開示手続の 改正について

弁護士 日和 優人



1 財産開示手続とは

財産開示手続とは、債権者の申立により、裁判所が債務者を裁判所に呼び出して、債務者に自己の財産について陳述させる手続です。

裁判をして勝訴判決を得たとしても、債務者が任意に支払わない場合は、債権者が債務者の財産を調べて差押えなどの強制執行を行う必要があります。しかし、債務者の財産がどこにあるのかが分からなければ、強制執行をすることができず、せっかくの勝訴判決が無意味になってしまいます。そこで、債務者本人から自己の財産状況を述べさせ、その情報を元に債務者の財産に強制執行をしようとして創設された制度です。

2 不誠実な債務者には罰則があります

(1)法改正前の罰則

法律の改正前も、債務者が裁判所の呼び出しに応じず期日に出頭しなかったり、出頭しても虚偽の供述を行なった場合は、債務者に30万円以下の過料が科

されることになっていました。しかし、現実には債務者が裁判所からの呼び出しに応じず期日に出頭しないケースが多く(平成29年度は全申立中約40%が債務者が不出頭)、債権回収の手段としては実効性が低いと言われていました。

(2)法改正後の罰則

そこで、今回の法改正では、債務者が裁判所に出頭しなかったり、虚偽の陳述を行なった場合は、6ヶ月以下の懲役または50万円以下の罰金という刑事罰が科せられるようになり、罰則が強化されました。

実際に、家賃を滞納して債権者である保証会社から財産開示手続の申立てをされ、裁判所に呼び出されていたにもかかわらず、裁判所に出頭しなかったことで、債務者が書類送検されるという事件もあります(滞納額は16万円でした。)

刑事事件として処罰される可能性があるということは債務者にとっては大きなプレッシャーになると考えられますので、これまでよりも実効性のある制度になったと言えます。

同性婚訴訟判決を読んでみる



岩見沢事務所長 弁護士 小野田 充宏

札幌地裁が令和3年3月17日に言い渡した判決は、多くのマスコミによって「同性婚を認めないのは憲法違反」といったタイトルを付けられて全国的に大きく報じられました。

この訴訟は、同性カップル3組の6名が、同性婚を認めず、異性愛者は婚姻できるのに同性愛者には婚姻することを認めない現行法の規定は、婚姻の自由を定めた憲法24条や個人の尊重を定めた憲法13条、さらには、法の下での平等を定めた憲法14条に違反する、として国に損害賠償（慰謝料の支払い）を求めたものです。

これに対し、裁判所は、結論として原告の請求を棄却した（慰謝料の支払いを認めなかった）ものの、判決理由の中で違憲の判断を示しました。

しかし、この判決を読んでみると、「同性婚を認めないのは憲法違反」と判断した判決だ、とするのは、いささか不正確、あるいは誤解を招きかねないものといえそうです。

「同性婚」を認めないことが憲法違反と言っているのか？

「同性婚」というものが、誰の目にも明らかな、決まった内容をもった制度であり、憲法がその制度を採用するよう求めていることが明らかであれば、同性婚を認めないことは憲法違反となるでしょう。

しかし、この判決は、「同性間の婚姻や家族に関する制度は、その内容が一義的ではなく、同性間であるがゆえに必然的に異性間の婚姻や家族に関する制度と全く同じ制度とはならない（全く同じ制度にはできない）」としています。異性婚のみを認めている現行法の規定では、異性間の自然生殖を前提とした規定（例えば、民法772条1項は「妻が婚姻中に懐胎した子は、夫の子と推定する。」としますが、これは妻が婚姻中に身ごもった子と夫には血縁上の父子関係が存在する可能性が高いことを根拠としています。）がありますが、このようなことも考慮すると、本判決のいうとおり、「同性婚の場合には、異性婚の場合とは異なる身分関係や法的地位を生じさせることを検討する必要がある部分もあると考

えられる」といえそうです。

このような点を踏まえ、本判決は「同性婚という制度を、憲法13条の解釈のみによって直接導き出すことは困難である。」などとして、現行法が同性婚を認めていないことそれ自体が憲法13条や24条に違反するものとはいえないとしています。

何が憲法違反とされたのか？違憲状態はどのようにして解消できるのか？

だからといって、現行法に全く問題がないとは本判決は言っていません。

異性愛者は、婚姻することにより配偶者の相続人となるなど、様々な法的効果を楽しむことができます。しかしながら、同性愛者には、異性愛者であれば得られる婚姻による法的効果を楽しむための法的制度は用意されていません。

この点を捉えて、本判決は「異性愛者に対しては婚姻という制度を利用する機会を提供しているにもかかわらず、同性愛者に対しては、婚姻によって生じる法的効果の一部ですらもこれを享受する法的手段を提供しないとしていることは、立法府が広範な立法裁量を有することを前提としても、その裁量権の範囲を超えたものであるといわざるを得ず、本件区別取扱いは、その限度で合理的根拠を欠く差別取扱いに当たると解さざるを得ない。したがって、本件規定は、上記の限度で憲法14条1項に違反すると認めるのが相当である。」としました。

このように、同性婚を認めないこと自体を違憲とするのではなく、同性愛者に対して婚姻によって生じる法的効果の一部ですらもこれを享受する法的手段を提供していないことが差別的取扱いであって違憲、と考えると、このような違憲状態を解消するための方法は、同性婚を認める（同性カップルにも現行の婚姻制度の利用を認める）ことに限られず、例えば、現行法上の婚姻制度とは別に、パートナーシップ制度の進化版など、同性カップルのために、婚姻によって生じる法的効果の全部または一部を享受できるような制度を作ることによって不合理な差別を解消するという方法も考えられることになるでしょう。

遺言の実現を スムーズにするために

弁護士
細谷 祐輔



遺言書が見つかった場合の手続

遺言書には大別して、自筆証書遺言と公正証書遺言とがあります。前者の場合、原則として、家庭裁判所に検認(遺言書の内容や状態の確認と保全を目的とした手続)を申立てなければなりません。後者は公証人の確認を経ているため、検認の必要がありません。なお、自筆証書遺言であっても令和元年7月から始まった法務局の遺言書保管制度を利用していれば検認は不要となります。

遺言内容を実現する手続(遺言執行)

相続人全員で遺言書の内容のとおり手続を進めることもできますが、意見が一致しない場合等、手続が円滑に進まない場合があります。

そこで、法律上遺言の内容を実現するための執行者を遺言で指定できることとされています。

執行者が定められていれば、執行者の権限で単独で手続を進めることができます。執行者がいない場合には、相続人等

の利害関係人が、家庭裁判所に執行者を選任するよう申立てができます。

執行者がいる場合、相続人等が、たとえ遺言の執行を妨げる行為をしても法律上無効とされます。

遺言執行者に対する報酬は遺言で決めておくことができますが、定めのない場合は、執行者の申立てにより家庭裁判所が報酬額を決めます。

遺留分が侵害されている場合の手続

遺言の内容によっては、相続人の遺留分(兄弟姉妹を除く相続人が持つ最低限の相続分)が侵害される場合があります。遺留分を侵害された相続人は、状況により相手方は異なりますが、受遺者(遺言で贈与を受けた者)や執行前の遺言執行者等に対し、侵害された額を金銭で支払うよう請求することができます。



子どもの未来のために 養育費は大事です

弁護士
角 大祐



離婚調停に際し、忘れてならないのが子どもの将来を考えた養育費です。養育費は、子を監護している親が、他方の親から受け取ることでできる費用です。

相当な養育費の金額はいくらか?

平成30年度司法研究の報告として、「養育費・婚姻費用算定表」が提示されました。これは、父母の収入と子の年齢、子の人数ごとに相当な養育費の金額を示したもので、最高裁判所のホームページでも見ることができます。

養育費の内容は父母の協議で決めますが、協議が整わない場合は、裁判所の調停や審判で決めることになります。調停や審判の実務上は、基本的に「養育費・婚姻費用算定表」に基づき養育費の金額を定めるため、父母間の協議においても「養育費・婚姻費用算定表」は有用です。

例えば、「養育費・婚姻費用算定表」では、母が10歳の子の親権者となり、父が養育費を支払う場合で、母の年収が250万円、父の年収が600万円だとすると、養育費の相当額は月額4~6万円という具合に示されています。

いつまで養育費を支払うのか?

養育費は、自分の資産や労力で生活できる能力のない子の生活のために支払われるものです。そのため、養育費は子が自活できるようになる年齢まで支払われることになります。

一般的には養育費は、子が20歳になるまで支払うとすることが多いようです。これは、現在、民法上の成人年齢が20歳であるためです。しかし、高校卒業後18歳で就職すれば18歳までとなりますし、大学に進学して就労していない場合には20歳より延長されることもあります。

養育費の額や期間は変更できるか?

一度、養育費について決めた後でも、予期しない事情の変更があれば、養育費の金額や期間を変更できる場合があります。

例えば、子が再婚相手と養子縁組した場合や、収入が大きく増減した場合には、養育費の増額や減額を求めることができます。また、養育費の期間を子が20歳になるまでと決めた後に、子が18歳で就職した場合や、大学に進学した場合などには、実情に合わせて期間の延長や短縮を求めることができます。

子供を守るための「司法面接」

弁護士 大塚 智子



近年、児童虐待など、子供が犯罪に巻き込まれるケースが跡を絶ちません。子供が被害者や目撃者となった場合、子供から直接事情を聴取する必要があります。その場合、これまでは、児童相談所や捜査機関が、それぞれの目的で、個別に、事情聴取を行っていました。

しかし、事情聴取を繰り返すことは、嫌な記憶を何度も思い出すことにつながり、子供の精神に大きな負担を与えてしまいます(二次被害)。また、子供は暗示や誘導の影響を受けやすいと言われており、質問方法が不適切だと、記憶が変わってしまうおそれもあります。

【司法面接とは】

子供の精神的負担に配慮しつつ、正確な情報を聴取するために、最近「司法面接」という手法が取り入れられるようになりました。

司法面接は、関係諸機関(主に警察、検察、児童相談所)が連携し、できるだけ早い時期に、原則1回だけ行われます。各機関の担当で事前に協議を行います。実際に子供の面接を行うのは代表者1名のみで、専門的な訓練・研修を受けた者が担当します。面接者以外の者は、別室でモニター等を通して面接の様子を見守ります。面接の様子は原則録音・録画され、その後の捜査や裁判にも利用されます。

【今後の検討が必要です】

司法面接の実施件数は年々増加しています。しかし、現行法上、司法面接を行っても、否認事件の裁判において子供が証言する可能性があるなど、まだまだ課題が残されています。今後、子供達を守るため、法改正を含め、改善策を検討する必要があります。

コロナ禍での事務所対応

職員 森 まり子

新型コロナウイルスの感染拡大が、もう1年以上も続いています。当初は、すぐ治まるのではと思い、まさかこんなに長い期間マスク生活が続くとは想像もしませんでした。今回は、そんなコロナ禍での札幌事務所の取り組みをご紹介します。

札幌事務所では、毎朝、窓を開けて換気をするところから始まります。相談室は大通公園に面しているため、心地よい風を受けながら部屋の掃除をします。お客様がお帰りになった後は、部屋の換気をし、テーブル、椅子、アクリル板、ドアノブなどくまなく消毒作業をします(現在、相談室には、弁護士とお客様との間にアクリル板を設置しています)。お客様には、感染拡大防止のため、マスクの着用、手指の消毒のご協力をお願いしています。

今までは、いらっしゃったお客様に飲み物をお出ししていましたが(豆から挽くコーヒーがとても美味しいと評判でした!)、飲む際にマスクをはずす必要があるため、現在は残念ながら、飲み物はお出ししていません。

そして、職員の席にもアクリル板を設置しています。前と横に設置しているため、アクリル板に囲まれて仕事をしています。弁護士はもちろん、職員のマスク着用を徹底し、私たちにでもできる感染防止策である換気、消毒をして、少しでもお客様が安心してご相談にいらっしゃることができるよう、職員一同、毎日励んでいます。様々なコロナ対策を講じてお客様をお迎えしていますので、どうぞ安心してお運びいただければと思います。

コロナ禍はもう少し続きそうですが、一日でも早く終息し、マスクなしでお客様と気軽にお話ができる日々が早く訪れることを心から願っています。

いつもK&Mレポートをご覧いただき、ありがとうございます。
ご意見、ご感想などありましたら、以下のアドレスまでメールいただければ幸いです。
皆様からの貴重なご意見をお待ちしていますので、よろしくお願い致します。

✉ kmreport@kmlaw.jp

札幌弁護士会所属

弁護士法人 小寺・松田法律事務所

●Homepage <https://www.kmlaw.jp/>

●Facebook <https://www.facebook.com/kmlaw1983>



〔札幌事務所〕〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-281-5011 / FAX 011-281-5060

〔岩見沢事務所〕〒068-0021 北海道岩見沢市1条西5丁目4番地2 ライズビル2階

TEL 0126-22-3380 / FAX 0126-22-3188

〔滝川事務所〕〒073-0036 北海道滝川市花月町1丁目1番10号

TEL 0125-23-8455 / FAX 0125-23-8448

〔苫小牧事務所〕〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階

TEL 0144-36-7230 / FAX 0144-36-3101

K M 社会保険労務士法人

〔札幌事務所〕〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-281-5011 / FAX 011-281-5060

〔苫小牧事務所〕〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階

TEL 0144-36-7230 / FAX 0144-36-3101