顧問契約のご案内

こたつ社会保険労務士事務所

プロフィール

名前　小辰　知己(こたつ　ともき)
職業　社会保険労務士
生年月日　1988/9/14

学生の頃にやっていたスポーツ：サッカー、ラグビー

～略歴～

２０２１年１０月　社会保険労務士試験合格
２０２２年１月～　広島県福山市の社会保険労務士事務所にて勤務
２０２３年５月よりJR安土駅前にてこたつ社会保険労務士事務所を開業

顧問契約内容①

労務相談

労働に関する法律のこと、社会保険や労働保険に関すること、従業員様とのトラブル等、日々起こりうる様々な問題を社会保険労務士がご相談に乗り解決に向けてのアドバイスを致します。
労働関係の法律および社会保険関係の法律は多数あり、これらの法律を社内で全て熟知することは難しいと感じております。
困った時にすぐに相談できる社会保険労務士が身近にいることは大きなメリットがあると言えます。法律が適法か違法となるかの判断だけでなく、従業員様の感情に寄り添った解決策を提示できるように努めております。

解決できるまで責任を持って対応いたします。
事務所によっては“○○時間”までといった制約がありますが、弊所の場合は顧問先様は原則何度でもご相談頂いて構いません。
24時間いつでもご相談ください！

主な連絡ツール

zoom　Chatwork　e-mail

顧問契約内容①

【最近受けた相談事例】

従業員の方と連絡が取れなくなった。どの様な対応を取ればよいか？

従業員から残業代の不払いを指摘され、支払いを求められている。

従業員が無断で社有車を使用しているのでやめさせたい・・・

有給休暇の買取をして欲しいといわれているがどうしたらよいかわからない？

労災隠しが発生して困っている。今後の対策を考えたい。

顧問契約内容②

法改正情報・制度改正のご案内

法律は日々改正されていきます。社会保険労務士を顧問に付けることでこのような法改正情報を顧問先様にご提供し**「知らなかった」**といった事を無くしていきます。
情報を事前に知ることで対応できますし、実際に改正がなされた際にもスムーズに対応頂けます。
また改正後のサポートも責任をもって対応いたします。

法改正・制度改正予定

Ｒ６年４月 「労働条件通知書の明示事項の改正」
Ｒ６年４月 「障害者雇用率の引き上げ」
Ｒ６年４月 「残業時間の上限規制の適用」（２０２４年問題）
Ｒ６年６月 「定額減税制度導入」
Ｒ６年10月 「社会保険適用事業拡大」 など

顧問契約内容③

各種社会保険・労働保険の手続き

日々発生する社会保険及び労働保険に関する各種手続きの申請を代行いたします。
こういった手続きを社会保険労務士にアウトソーシングすることで日々の業務に専念して頂けますし、申請漏れなども防止することが出来ます。
また各種法律の専門家である社会保険労務士に依頼することで確実な手続きをお約束いたします。
反面社内で手続を完了させることも可能であると感じております（一部の手続きを除く）

社会保険労務士に社会保険・労働保険の手続きを依頼するメリットを挙げます。
①社会保険労務士は、社会保険や労働保険に関する複雑な法律や制度を熟知しています。そのため、手続きの際に正確性が求められる場合、ミスを減らし、適切に対応できる

②社会保険労務士に手続きを委託することで、社内で手続きにかける時間を削減できます。**これにより、社内リソースを他の重要な業務に集中させることが可能になります。**

③手続き関連の業務を内部で行う場合、専任の担当者を置く必要がありますが、社会保険労務士に委託することで、人件費や関連する管理コストを削減できます。

顧問契約内容④

各種書式のご提供

社内でご活用いただける各種書式をご提供いたします。
入社時、退社時、懲戒事由が発生した際などにこういった書類を活用して頂く事で、従業員様との「言った、言わなかった」のトラブルを防ぎます。状況に応じてこういった書類をきちんと交わしておくことは、重要です。
今後も必要に応じて書式は作成し、ご提供する予定です。

提供書類一例

【雇用契約書】

雇用契約書

年　月　日

OO　OO 殿

事業場名称・所在地
使用者職名名

契約期間	期間の定めなし、期限の定めあり（　年　月　日～　年　月　日） ※以下は、「期間の定めあり」とした場合に記入 1　契約の更新の有無 更新する場合があり得る・期間の更新はしない 2　契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他（　　）
就業の場所	（雇い入れ直後）　（変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇い入れ直後）　（変更の範囲）
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 始業（　時　分）終業（　時　分） ○休憩は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 2　休憩時間（　分） 3　所定時間外労働の有無（有　、無　）
休　日	・定例日：毎週　曜日、国民の祝日、その他（　　） ・非定期日：週・月当たり　日、その他（　　） ○休暇は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
休　暇	1　年次有給休暇　6か月継続勤務した場合→　　日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） →　か月経過で　日 時間単位年休（有・無） 2　代替休暇（有・無） 3　その他の休暇　有給（　　） 無給（　　） ○休暇は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁につく）

【入社時の秘密保持誓約書】

株式会社 OOOO
代表取締役 OOOOO 殿

入社時の秘密保持誓約書

このたび、貴社に採用され社員として勤務するに当たり、以下の事項を遵守することを誓約いたします。

記

1.貴社の業務に関連して知り得た下記の情報（以下本件情報といいます）について、貴社の在職中はもとより、貴社を退職した後においても、貴社の許可なくして、試用したり第三者に開示漏洩しません。
(1)技術・製品に関する情報
(2)商品の企画・開発に関する情報
(3)販売・流通機構その他営業に関する情報
(4)経営・財務に関する情報
(5)人事管理に関する情報
(6)他社との提携業務に関する情報
(7)将来の事業計画・開発計画に関する情報
(8)子会社、関連会社に関する組合等の情報

2.貴社から、本件情報をより特定した秘密保持契約書の締結や秘密保持誓約書の提出を求められた場合には、遅滞の有無を問わず、異議なく貴社に提出することを誓約します。

3.前項の秘密保持誓約書の提出や秘密保持契約の締結のため、社内における部署の異動、昇進、プロジェクトへの参加に当たって、新たに秘密保持誓約書の提出や秘密保持契約の締結が求められた場合は、これに応じます。またこれらの秘密保持誓約書の提出や秘密保持契約書の締結が、貴社における部署の異動、昇進、プロジェクトの参加に際しての必須の条件とされる場合があるを事を了承いたします。

4.貴社を退職する際は、貴社の指示に従って本件情報及びそれが記載・記録されたー切の媒体を速やかに貴社に全て返還し、これらを社外に持ち出すことは致しません。

5.本誓約書に違反した場合は、貴社に対して民事上もしくは刑事上の法的な責任が生じるこ

【退職合意書】

退職合意書

●●●●（以下「甲」という）と、株式会社●●●●（以下「乙」という）は、甲・乙間の雇用契約の終了について、以下のとおり合意した（以下「本件合意」という）。

1. 甲と乙は、甲が、乙を令和●年●●●月●●●●日をもって、会社都合により退職することを相互に確認する。

2. 乙は、甲に対し、令和●年●月、同年●月の賃金分を別紙の通りに支払う。ただし、遅刻・早退・欠勤した場合は賃金控除を行い、時間外労働を行った場合は、割増賃金を別途支払う。

3. 乙は、前項の金員（差引手取額）を、令和●年●月分については令和●年●月●日限り、令和●年●月分については令和●年●月●日限り、甲の指定する銀行口座（●●●銀行●●●支店、普通　口座番号：●●●、名義：●●●）に振り込む方法により支払い、振込手数料は乙の負担とする。

4. 乙は、甲に対して、退職金として●円（控引き後●円）を支払う。

5. 乙は、前項の金員を、令和●年●月●日限り、甲の指定する銀行口座（●●●銀行●●●支店　普通　口座番号：●●●●、名義：●）に振り込む方法により支払い、振込手数料は乙の負担とする。

6. 乙は、甲に対し、解決金として●円を支払う。

7. 乙は、前項の金員を、令和●年●月●日限り、甲の指定する銀行口座（●●●銀行●●●支店　普通　口座番号：●●●●、名義：●）に振り込む方法により支払い、振込手数料は乙の負担とする。

8. 本合意書締結時点の有給休暇残日数（平成●年●月●日時点では●日）および夏季休暇●日間の合計日数を平成●年●月末まで取得することを認める。

9. 甲と乙は、本件合意の内容及び本件合意に至る経緯について、第三者に口外しない。

顧問契約内容⑤

各種助成金の申請

社会保険労務士が取り扱える助成金には、主に労働関係や雇用促進に関連するものがあります。これらの助成金は、企業が労働者を雇用したり、労働環境を改善したりする際に、国や地方自治体から支給される財政支援です。社会保険労務士は、これら助成金の申請手続きの支援や、適用可能な助成金の選定・相談に関する専門的アドバイスを提供します。

助成金に関しては**適切な労務管理がなされている事が、**絶対条件となります。
これらが問われるため、顧問先ではない企業に対して助成金を受けない社会保険労務士が多いという事も事実です。
そのため、社会保険労務士を顧問に付けていないとそもそもの助成金申請が難しくなる場合が多いです。
社会保険労務士を顧問に付けることで、助成金申請のチャンスを広げるメリットが大きくあります。

※社会保険労務士が取り扱えるのは厚生労働省管轄の助成金となります。
その他の助成金および補助金に関しましてはご対応が出来ないためご注意ください。
※受給を100%保証できるわけではありません。

顧問契約内容⑤

労務改善指導及びご提案

他にも会社の勤務形態、給与形態、従業員規模、業種、会社の考え方などに応じて様々なご提案を致します。
以下は一例です。
☑固定残業代制度の導入
☑フレックスタイム制の導入
☑テレワークの導入支援
☑有給休暇の計画的付与制度の導入
☑主張旅費規程の作成
☑就業規則の作成
☑労働条件の見直しなど

ジョブカン勤怠の導入

弊所は“ジョブカン認定アドバイザー”の認定を受けております。
日頃の勤怠管理・給与などを電子化することで業務効率化に繋がります。
導入支援のお手伝いをいたします。

社労士を顧問に付けることで起こる会社の変化

・従業員から訴えられるかもしれない・・・
・従業員が労基署へ相談に行っている・・・
・労働災害が発生した際、対応がわからず従業員から不満を持たれた・・・
・我流でやってきたが、本当に正しいのか不安
・こういうやり方を考えているが法律的にはOKなのか？
・労働基準監督署に聞いても具体的にどうすればいいのかは言ってくれない・・・

上記の声は実際に相談に来られた方が仰った不安点の一例です。
特に近年では労働者の方が会社よりも強い立場にあり、従業員の主張に対応できず困っておられる会社がとても多いです。

⇩

社会保険労務士として顧問に入り社内の労働環境の整備をすることで以下の様な声を頂くことが出来ました！

☑社内の労働環境を整えたことで、従業員との対応への不安が減った
☑会社の事を把握している社労士がいるため、困った時はすぐに連絡できて安心
☑社労士を付けて、社内の労働環境整備を図っていることで従業員の信頼を得た
☑わからない事は社内で調べていたので、時間が掛かっていたが社労士がいるためすぐに聞ける

よくあるご質問①

①手続きは自社で対応できるが、困ったときの相談や法改正情報などの情報が欲しいが、その様な契約は可能か？
➡もちろん可能です。会社の状態に合わせた契約内容をご提案いたします。
またご契約後の内容変更も受け付けております。

②顧問料はどの様に決まるのか？また毎月の顧問料の範囲でどこまで対応してくれるのか？
➡基本的には従業員様の人数＋契約内容を基に顧問料を決定します。
またこちらの資料に書かれているものでも、顧問料に含むものと含まないものがあります。
それらはご契約前にきちんとご説明いたします。
契約前に顧問料に含むもの・含まないものご説明はいたしますが、時間の経過とともに忘れがちです。
顧問料の範囲外の業務が発生した場合は、事前にその旨をお伝えし、別料金が発生することをお伝え致します。

③契約期間は？もし解約したいと感じた場合は？
➡原則１年間の契約期間とさせて頂きます。ただし、**不要と感じた場合にはいつでも解約頂いても構いません。**

④始めて社労士を顧問に付けることを検討しているため、契約内容を理解しづらく納得いくまで話を聞きたいが対応して頂けるか？
➡可能です。わからない事は何でも質問頂き、ご納得いただけた段階でご契約頂ければと思います。

⑤社会保険労務士に相談して良い内容なのかよくわからない。この様な場合はどうしたら良いか？
➡基本的にまずはこちらにご相談して頂いて大丈夫です。実際に自分の業務の範囲外のご相談も受ける事は多いです。ただし、社会保険労務士の業務の範囲を超える内容に関しましては、お答えすることをお断りいたします。その点はご了承ください。
（例）経費に当たるのか？業務委託の契約内容に関してのご相談、相続の話など。

顧問契約をお悩みの方へ

最後までお読みいただきありがとうございました。
社会保険労務士を顧問に付ける必要があるか？という点で迷われておられる方も多いかと思います。
実際の所、私の方としても**社会保険労務士を必ず顧問に付ける必要があるかと聞かれると、必ずしも必要ではないという風に考えております。**
ですので「自分の会社は社労士が居なくても大丈夫」と感じるのであれば、不要かと思います。
※全ての会社に当てはまるわけではないので顧問に付けた方が良いと感じた場合は、その様には伝えております。

ただ会社の人事・労務に関して社会保険労務士に責任を持ってほしいという様に感じるのであれば、顧問のご検討をお願いいたします。
顧問になるという事はお客様の会社の人事・労務の責任を負う覚悟を持っております。

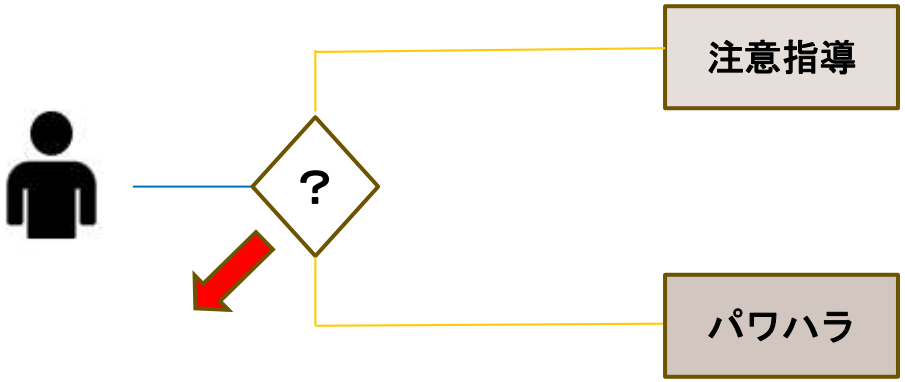
ご契約後に“この人ではダメだ”と感じられたら、即刻契約解除して頂いても構いません。
伴走支援いたしますので、よろしくお願いいたします。

オプションメニューのご案内

※顧問料とは別に費用を頂戴いたします。

「その言動、大丈夫？」企業の未来を守るためのハラスメント対策セミナー

✅社員の離職原因として増加中！？今こそハラスメント対策を強化する時
✅社内トラブルの７割が未然に防げる！「今、うちの会社は大丈夫？」と感じている方へ
✅リスク管理はもうできていますか？訴訟・信用問題を防ぐハラスメント防止策



どこまでが許され、どこからが許されないのかが不明確

部下を注意指導できない⇒組織の弱体化

～内容～
・ハラスメント防止措置について
・どこからがパワハラ？注意指導で済むの？
・注意指導する際に注意すること
・具体的なパワハラ・セクハラ事例
・社内での具体的な対策
60分、20,000円

人事評価制度の作成

雇用している経営者の悩み・・・

☑給与をいくら払ったら妥当なのかわからない
☑評価制度は導入時に手間がかかりすぎる！
☑会社も従業員も納得のいく昇給がしたい！
☑運用が難しすぎる

弊所の評価制度を導入することで・・・

☑ざっくり作ってなんとなく始められる
☑運用に手間がかからない
☑従業員が納得しやすい制度

社長が評価しない！！

◆目的
1、不公平感を極力減らし、納得感を醸成させる
2、経営者が本来やるべきこと(＝仕組化)に専念させる
3、従業員が個々で働き続けたらどの様になるのかを明確にする

評価制度導入支援
月額２万円～より

求人票作成コンサル

ハローワークの求人票の最大のメリットは無料であることです。
他の求人媒体を活用した場合、１０万～２００万程度の費用が発生することが多くあります。
中小企業がそれらの媒体を活用し続けることは難しいと言えます。

そこで活用いただきたいのがハローワークの求人票による求人募集です。
世の中の求人票の多くは会社の良さをアピールできていません。
弊所ではお客様の会社のアピールポイントをヒアリングし、求人票に掲載することで、**求職者に刺さる求人票**の作成をいたします。

・各種求人広告(10万～30万)
・合同説明会イベント(30万～100万)
・人材紹介(100万～300万)

→ ハローワークの求人票掲載は無料

求人票作成１通３万円