

【弁護士業務改革委員会 企業コンプライアンス推進PTが作成したものであり、日弁連としての見解ではありません。】

## 顧問弁護士利用のためのコンプライアンスチェックシート

弁護士を顧問にして費用を払う余裕はないという企業や弁護士と顧問契約をしても事件が起きないとなかなか相談はしないという企業は少なくはありません。

弁護士が行う仕事は、ドラマや映画に出てくるような裁判や刑事事件だけではなくありません。弁護士を顧問にして、会社の組織上のルール作りに参加してもらうことにより、会社を危機に陥れるような事態を防止できたり、従業員との関係を確認してもらうことにより、トラブルの発生を防止することができたりします。ぜひ弁護士を顧問にして、企業が安心して経営できるようにしてください。

もっとも、企業の皆様の中には、既に弁護士と顧問契約をしているところも少なくはないと思います。顧問の弁護士が忙しそうだから、こんなつまらないことは相談できないなどと考えて、あまり利用できていなかったりしませんか。利用しなければ、せっかくの顧問契約も無駄となってしまいます。

弁護士は、企業のためによりよい組織作りの提案をしたり、事業を発展させるためのアドバイスをしたりすることもできます。このチェックシートを参考に、顧問弁護士を積極的に活用して頂けたらと思います。

日本弁護士連合会 弁護士業務改革委員会  
企業コンプライアンス推進PT

### STAGE 1 大きなトラブルに遭わないための基本事項のチェック

顧問弁護士がいない企業や顧問弁護士を活用できていない企業は、まず、こちらのチェックシートをお試しください。

### STAGE 2 企業の体制を充実させるための基本事項のチェック

STAGE 1の次の段階として、こちらのチェックシートを試して、企業の体制を充実させるために、弁護士とよく相談してください。

### STAGE 3 事業展開のための弁護士の積極的活用方法のチェック

STAGE 2の次の段階として、こちらのチェックシートを使って、企業を発展させるために、弁護士の積極的な活用にチャレンジしてみてください。



【弁護士業務改革委員会 企業コンプライアンス推進PTが作成したものであり、日弁連としての見解ではありません。】

## STAGE 1

### 大きなトラブルに遭わないための基本事項のチェック



#### <会社の組織に関するルール>

- Q1 株主が誰か、よくわからない
- Q2 他にも株主はいるが、ほとんど株主総会を開いたことがない
- Q3 会社の取締役や監査役の変更について登記していない
- Q4 会社の定款にちゃんと目を通したことがない

#### <従業員に関する職場のルール>

- Q5 会社の就業規則の内容を見たことがない
- Q6 結婚や出産をした女性従業員は退職するのが普通であると思う
- Q7 自主的な残業であれば残業手当は出す必要がないと考えている
- Q8 忙しい時期以外でも従業員に有給休暇を取得して欲しくないと思う
- Q9 本人のためであれば、大声で長時間叱責し続けることも許されると思う
- Q10 性的な冗談も職場の潤滑油として時には必要だと考えている

#### <取引先との間の取引上のルール>

- Q11 取引の際にわざわざ契約書を作成しないことが多い
- Q12 新規の取引先について、特に調査したりすることはない
- Q13 金額や納期をはっきりせず、取り敢えず受注してしまうことがよくある
- Q14 契約で定めた入金日を守られていなくても、放置してしまうことがある

#### <IT や知財などの新しいルール>

- Q15 コンピューターウイルスの対策を行っていない
- Q16 パソコンソフトのライセンスをあまり気にしたことがない
- Q17 会社が現在保有している知的財産権について把握していない
- Q18 顧客名簿や重要なノウハウをほとんどの社員が見られるようになっている

#### <弁護士との関係の築き方>

- Q19 連絡が取れるほど面識がある弁護士はいない
- Q20 弁護士はいくらかかるかわからないので、相談するのに抵抗がある



チェックが5つ以上ついたら、弁護士と顧問契約することを考えましょう！

【弁護士業務改革委員会 企業コンプライアンス推進PTが作成したものであり、日弁連としての見解ではありません。】

STAGE 2

企業の体制を充実させるための基本事項のチェック



<会社の組織に関するルール>

- Q21 株主名簿を作成、更新していない
- Q22 参加しない可能性のある株主がいるのに、株主総会の招集を書面で通知していない
- Q23 株主総会の議事録を作成してはいるが、実際には開いていない
- Q24 会社が取締役会はあるが、実際には会議をしていない

<従業員に関する職場のルール>

- Q25 「働き方改革」で会社が何を求められているのか知らない
- Q26 指示に従わない従業員や能力不足の従業員はクビにしていいたいと思う
- Q27 タイムカードや出勤簿等で従業員の労働時間を管理していない
- Q28 有期雇用契約では定めた期間の満了により辞めてもらうことができる
- Q29 セクハラやパワハラは従業員同士の問題で会社の問題ではないと思う
- Q30 正社員でなければ雇用保険や社会保険に加入させなくてもいいと思う

<取引先との間の取引上のルール>

- Q31 取引先と契約書を交わしても条項を確認することがない
- Q32 取引先の会社が倒産しても社長個人に請求すればよいと思う
- Q33 売掛金を支払わない取引先であっても法的手続を取ったことがない
- Q34 支払いがなくても、請求書を送っていれば消滅時効にかからないと思う

<IT や知財などの新しいルール>

- Q35 社用PCやタブレットの持ち帰りについて管理をしていない
- Q36 フェイスブックやツイッターでの情報漏洩防止を従業員に注意していない
- Q37 他社で人気の商品やサービスでも、名前だけであれば模倣しても構わない
- Q38 他社と共同して仕事をする時に、特に契約書を作っていない

<弁護士との関係の築き方>

- Q39 自分の会社では裁判まで考えていないので、特に弁護士は必要ないと思う
- Q40 それなりに大きな問題でないかと弁護士に相談しにくいと思う



チェックが5つ以上ついたら、弁護士と相談して体制を充実させましょう！

【弁護士業務改革委員会 企業コンプライアンス推進PTが作成したものであり、日弁連としての見解ではありません。】

STAGE 3

事業展開のための弁護士の積極的活用方法のチェック



<会社の組織に関するルール>

- Q41 株主に相続があった場合に会社が買い取る規定が定款にない
- Q42 監査役は身内になっているだけで会計監査をしていない
- Q43 社外取締役・社外監査役の設置について検討したことがない
- Q44 公益通報窓口の設置について検討したことがない

<従業員に関する職場のルール>

- Q45 従業員を採用する際に、家族に関する細かなことや思想に関することを質問しても構わないと思う
- Q46 経営不振や事業縮小による人員整理であれば従業員を解雇してよいと思う
- Q47 残業代を含めて固定給を出しており、それ以上は払う必要はないと思う
- Q48 社内においてパワハラ・セクハラ等の防止に向けた研修を行っていない
- Q49 ハラスメント相談窓口を社内にも外部にも設置していない
- Q50 正社員とパート社員とでは給与等の待遇が違っていても当然と思う

<取引先との間の取引上のルール>

- Q51 取引先が用意した契約書について、取引先に修正を求めたことがない
- Q52 取引先から一方的に不利な支払条件や代金の要求をされたことがある
- Q53 取引先が倒産した時でも主張できる権利があることを知らない
- Q54 M&Aを行う際の手続の流れを知らない

<IT や知財などの新しいルール>

- Q55 会社の知的財産権が他社に無断で使用されていないかを確認していない
- Q56 インターネット上の取引にどのような法的な規制があるかよくわからない
- Q57 他社から引き抜いた従業員から他社の営業秘密を入手したことがある
- Q58 秘密保持契約という契約を知らないし、締結したこともない

<弁護士との関係の築き方>

- Q59 弁護士の事務所に行かなければ弁護士には相談できないと思う
- Q60 従業員個人の相談は顧問弁護士には頼めないと思う



チェックをした中で興味があるものについて、  
弁護士に聞いてみましょう！

