

LBD レポート 1月号



リーガルブレスD法律事務所

大阪府中央区久太郎町 4-2-12 本町 TD ビル 10 階

TEL 06-4708-7988 <http://www.ys-law.jp/>

弁護士 湯原 伸一

CONTENTS

1. 巻頭言
2. 民法改正メモ ～第18回 解除・危険負担 …弁護士 湯原伸一
3. ビジネススポット
中小企業の会計に関する指針とは～中小企業が拠るべき会計の基準
…税理士法人ユーマス会計
4. 介護休業制度について …社会保険労務士 牧村康彦
5. 境界のプロが教える土地家屋の盲点 不動産のリスク 36
…さいとう土地家屋調査士事務所 齋藤大輔
6. 社会保険&人事労務情報 …社会保険労務士 嶋田亜紀
7. 法人における保険活用術 経営者のための生命保険講座 30
…株式会社フォーユー ファイナンシャルプランナー 宮田 正人
8. パワハラと指導の違い …社会保険労務士 吉崎 靖宏
9. 【ヒトの法務リスク③ 解説編】
労務リスクを「金銭負担」にしないチェックリスト …弁護士 湯原伸一
10. 編集後記

新年を迎えて

少し遅くなりましたが、あけましておめでとうございます。本年もどうかよろしく願い申し上げます。

さて、昨年から今年の年末年始休暇は例年に比べて短かったというところが多かったかと思うのですが、皆様いかがだったでしょうか。

私は、いわゆる寝正月で、適当にブラブラと外出しては買い物をしたり、一日中家に閉じこもってネットゲームに興じたり、少しだけ部屋を掃除するつもりが思い出の物を発見するだけであって部屋が汚れてしまったりと、振り返ってみると“成果”が何もしていないという状態です。ただ、仕事以外のことをしていたという点では気分転換にはなっていますので、まあ良しとしよう…と言い聞かせています（笑）。

こんな状況でしたが、今年のテーマとを設定しました。

それは「組み合わせ」です。

実はマーケティング業界では、ここ2年くらい前より言われていることなのですが、全く新規で商売・サービスを立ち上げることは難しいとされています。一方、最近ヒットと言われている商品・サービスを分析していくと、従前より存在する商品・サービスと、やはり従前より存在する（場合によっては異業種の）商品・サービスとを組み合わせることで、違った価値を与えた従前商品が当たっているんだそうです。ただ、単純に足し算をすればよいという訳ではなく、シンプル化することが一方で重要だとされています。

私が提供する法務サービスにも、何か応用できないかなと今年は観察を続けていくつもりです。

弁護士 湯原伸一

弁護士：民法改正の概要を解説してきましたが、今回でいよいよ最終回です

社長：18回ということは1年半か。非常に長かったためか、最初の方は覚えていないような…。

弁護士：その都度、解説記事を見て思い出せば大丈夫ですよ。まったく最初からやるよりは、はるかに頭に残りやすいと思いますよ。

社長：そうだね。じゃ、始めようか。

弁護士：まず、解除についてですが、理論的には重要な変更となっているのですが、おそらく現場実務上では大きな変更にはならないと思います。

社長：理論的な重要な変更とは？

弁護士：現行民法では、契約を解除するためには相手方の帰責が必要とされていました。しかし、改正民法では相手方の帰責を問わず、「契約の目的を達成できない」場合には契約解除ができるとされました。

社長：契約目的を達成できない＝相手方に責任があるというはなしではないの！？

弁護士：通常はご指摘の等式が当てはまるはずなのですが、不可抗力の場合など相手方に帰責が無い場合も事例としては想定されます。

社長：なるほど、ややレアケースの場合も包含しているのか。ちなみに、相手方に責任は無いけど、自分に帰責がある場合も契約解除は可能なの？

弁護士：自分に帰責がある場合は解除不可です。

社長：当然といえば、当然のことだな。

弁護士：そうですね。さて、相手方の帰責を問わずに解除できるわけですが、やはり契約を解除するためには一定の条件が必要です。

社長：通常は、一定期間の猶予（＝催告）を与えて、その猶予期間中に契約違反状態を解消できなかった場合に契約解除という流れだね。

弁護士：その通りです。実はこの部分は現行民法と改正民法とで相違はありません。ただ、改正民法では、一定の猶予期間中に改善することで軽微な契約違反としかいえない状態となった場合、解除はできないことを念のため明記しました。

社長：これも特に複雑怪奇なことではないね。

弁護士：そうですね。一方、契約書によく明記されている“無催告解除”についてですが、改正民法では、①履行不能、②明確な履行拒絶、③一部の履行不能 or 明確な履行拒絶による契約目的の達成不能、④定期行為（特定の日時や期間内に履行しないと契約目的が達成できないもの）、⑤契約目的達成に足りる履行見込なし、の 5 つの場合には法律上も無催告解除が可能と明記されました。

社長：催告するまでも無く、契約目的が達成できない状況であれば無催告解除が可能ということだね。

弁護士：その通りです。ちなみに、契約書によく規定されている無催告解除は、法律上無催告解除が可能な事由を、さらに拡張・追加するために定められています。

社長：なるほど。ところで、③の場合だけど、全体として契約目的が達成できないという訳ではなく、一部は履行可能という場合にも契約全体を解除する

ことが可能ということになるのかな？

弁護士：一部の履行だけしてもらっても契約目的を達成できないという場合には、契約全体の解除が可能となります。一方、契約目的を一部でも達成できるという場合には、履行不能 or 明確な履行拒絶を行った一部についてのみ契約が解除というのが、改正民法の立付けとなります。

社長：う～ん、契約目的達成可能か否かという基準は非常に曖昧模糊としているので、ここで双方見解の相違といった紛争が起こりそうだな。

弁護士：たしかに懸念材料にはなりますね。今後作成する契約書では、契約目的は何なのか、一部の履行で意味があるのか等について明記する必要があるかもしれませんね。

社長：ところで、相手方の帰責を問わず契約解除が可能となった場合、現行民法にある“危険負担（※）”の規定は必要なくなるのでは？

（※危険負担とは、例えば売買契約の場合、売買対象物が売主・買主双方の帰責なく滅失した場合に、売主は目的物引渡し債務の履行を免れるのに対し、買主は代金支払い債務を免れることができるのか、という問題を解決するための法概念となります）

弁護士：たしかに、契約を解除すれば事足りるような気がします。ただレアケースかもしれませんが、契約を解除したくても、相手方と連絡が取れない場合は契約解除が難しい場面もあるかもしれません（契約解除の意思表示が相手方に到達する必要があるため）。

そこで、危険負担の規定のうち、いわゆる債務者主義と呼ばれる条項だけは残した上で、契約の

履行を拒絶することができるという形に改正されました。

社長：ちょっと話が難しいなあ。。。

弁護士：上記の「※」の事例でいえば、買主は、形式上は代金支払い債務を負担しているので、債務者という扱いになります。そして、買主としては、目的物が滅失した以上、売買契約を解除したいと考える訳ですが、売主と連絡がつかず解除の意思表示を行なうことができない状態です。このような状況下で、後日、売主から「カネを払え！」と言われても、危険負担の債務者主義＝債務者有利に判断するというルールを適用すれば、債務者である買主は売買代金の支払いを拒絶することができる、という結論に持って行くことができます。

社長：なるほど。たしかに、そういった使い方ができるね。

ビジネススポット

**中小企業の会計に関する指針とは
……中小企業が拠るべき会計の基準……**

税理士法人ユーマス会計

株式会社は法律（会社法）により会計処理が義務付けられている

◇株式会社は、法人税法はもちろん会社法において計算処理が義務付けられています

株式会社は、法人税以前に、会社法により、計算書類の作成が義務付けられています。しかし中堅・大企業と同じような会計処理を求めることが困難で、税理士会や商工会議所など会計専門家や商工会議所並びに企業会計基準委員会など多くの専門機関で作成された中小企業の会計に可能な見地から、拠るべき会計の基準としてまとめられたのが「中小企業の会計に関する指針」（以下「本指針」という。）です。

中小企業が、計算書類の作成に当たり、拠ることが望ましい会計処理や注記等を示すものです。このため、中小企業は、本指針に拠り計算書類を作成することが推奨されています。とりわけ、会計参与設置会社が計算書類を作成する際には、本指針に拠ることが適当です。

株式会社及び持分会社の会計の原則は、「会社法 第 431 条及び第 614 条において一般に公正妥当と認められる企業会計の慣行に従うものとする」とされているとともに、会社計算規則の定めるところにより、適時に正確な会計帳簿の作成と計算書類（株式会社にあつては、貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書及び個別注記表）の作成が義務付けられています。

この一般に公正妥当と認められる企業会計の慣行のひとつとして、一般に公正妥当と認められる企業会計の基準（以下「会計基準」という。）があります。会計基準においては、中小企業の特性を考慮した簡便的な方法が設けられている場合もあり、また、会計実務では、具体的な規定が会計基準において定められていないような場合など、一定の状況下では、法人税法で定める処理が参照されています。

◇本指針作成の経緯について

旧商法では、計算書類の作成に関して、総則の商業帳簿の規定と、株式会社の計算の規定に定められているほかは、第32条第2項において「公正ナル会計慣行ヲ斟酌スベシ」とされていたものの、中小企業が適用することができる「公正ナル会計慣行」とは何かが十分には明確になっていないと指摘されていました。

そこで、中小企業が、資金調達先の多様化や取引先の拡大等も見据えて、会計の質の向上を図る取組みを促進するため、平成14年6月に中小企業庁が、「中小企業の会計に関する研究会報告書」を公表しました。また、これに呼応して、平成14年12月に日本税理士会連合会が「中小会社会計基準」を、平成15年6月に日本公認会計士協会が「中小会社の会計のあり方に関する研究報告」をそれぞれまとめ、その普及を図ってきました。

本指針は、これら3つの報告を統合するものとして小企業が、計算書類の作成に当たり、拠ることが望ましい会計処理や注記等を示すものであるのです。

◇本指針の適用対象とする株式会社

本指針の適用対象は、次にかかげる以外の株式会社（特例法の有限会社等を含む）とする。(1) 金融商品取引法の適用を受ける会社並びにその子会社及び関連会社(2) 会計監査人を設置する会社（大会社以外で任意で会計監査人を設置する

株式会社を含む。)及びその子会社これらの株式会社は、公認会計士又は監査法人の監査を受けるため、会計基準に基づき計算書類(財務諸表)を作成することから、本指針の適用対象外とされています。

LBD 事務員のコラム

謹賀新年

旧年中は格別のお引立てを賜り厚く御礼申し上げます。
本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

今回の年末年始の休暇はカレンダー上、微妙な並びになっていましたが、皆様はゆっくりにとお休みできましたでしょうか。

私は寝正月で過ごしたかったのですが、なんだかんだとバタバタ忙しく、休む間もなく終わってしまったように思います。しかも残念なことに大掃除が終わらぬまま年を越してしまいました。そして今も部屋には断捨離を控えた荷物の山が一山二山…。この冊子が皆さまのお手元に届く頃には終わらせたいのですが、果たして…。

今年は何とも幸先悪いスタートになってしまいましたが、最終的には良い1年だったと振り返ることの出来るよう過ごしたいと思います。

C.Y

介護休業制度について

社会保険労務士 牧村康彦

Q 介護休業制度が改正されると聞いていますがどのような形で変わるのでしょうか？

社長：介護休業制度が改正されると聞いていますがどのような形で変わるのでしょうか？

牧：今回の改正は介護離職を避けるための改正となっております。内容は介護休業の分割取得等の内容です。趣旨からすれば介護で会社を辞めなくてもいいようにということなのですが、若干あいまいな部分を残し、また介護の範囲を改正しております。

社長：具体的にどうかわるのでしょうか？

牧：説明します。

まずは、介護休業の分割取得についてです。

これまで、対象家族1人につき要介護状態1回につき1回だけ、合計93日まで認められていた介護休業を、3回に分割して取得できるようになります。

ただし、3回まで分割できても、合計は93日のまま変わりません。いつ終わるともわからないのが介護なのに、短いと思うかもしれませんが、これは介護休業はあくまで介護サービス等を見つけるための休業との位置づけだからです。

3回に分割して取得できるようになったこともあり、これまでは1回だけ認められていた休業の撤回(※)ですが、来年1月からは2回連続して労働者側が撤回した場合にのみ、会社が休業の申し出を拒否できるようになりました。

※ 休業の申し出を撤回した場合、もう一度休業の申し出をし

た場合、1回に限り会社は拒否できなかったが、2回目以降は拒否できる、というのが平成28年12月末まで。

この内容には、最初に介護のために例えば介護の計画や一旦何日か入所するために手続をとって介護休業を取ってしまった後に介護が始まるので介護休業の制度ではなく、介護前制度という批判もあって改定されていると聞いております。

社長：3回にわけて93日マックスつかえるようになったのですね。

牧：そうですね。

社長：ほかにはどういう改正でしょうか。

牧：有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和についてです。

有期契約労働者の介護休業については、①入社から引き続き1年以上の雇用期間があることに加えて、②休業終了後1年を経過する日まで雇用関係が続く見込みがあることが条件でした。

今回の改正では、①入社から引き続き1年以上の雇用期間があることは変更ありませんが、その後の契約期間については休業終了後6ヶ月を経過する日まで雇用関係が続く見込みがあることが条件となり、必要な労働契約の期間が6ヶ月期間が短くなります。

このほか、介護休暇の半日取得が義務つけられました。

要介護状態にある対象家族の介護のために年5日（要介護状態の対象家族が2人以上いる場合は10日）まで認められている介護休暇について、半日（所定労働時間の二分の一）単位での取得が可能となります。年次有給休暇でも半日取得が認められていますが、それと同じようなものとなります。

ただ、介護休暇を無給扱いしていても、半日単位の場合は、半日分は給与が発生するのでご注意ください。

さらに、所定労働時間の短縮等の措置をあげています。労働者の申出により、現在は最大 93 日間まで認められている所定労働時間の短縮措置ですが、現行の条文ですと介護休業を取得した日数分、所定労働時間の短縮等の措置の期間を差し引いても良いことになっています。

つまり、介護休業と短縮等の措置合わせて最大 93 日しかできませんでした。法改正ではこれをやめて、介護休業とは別に、労働者の申し出に基づく 3 年以上の期間、所定労働時間の短縮等の措置を講じる必要があります。

短縮等の措置とは具体的には以下の 4 つ。この中から 1 つ、「事業主(会社)」が選択して実施することになります。

1. 週又は月の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
2. フレックスタイム制度
3. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
4. 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

さらに、「介護のための所定外労働の免除」が改正されることになっています。

労働者が請求した場合、会社はその労働者に所定外労働を免除するというもの。所定外労働なので、所定労働時間が 5 時間の人は 5 時間まで、7 時間の人は 7 時間までとなります。法定労働時間の 8 時間でないところに注意です。こちらは育児を行うものについてはこれまでも認められていましたが、介護を行う人については認められていませんでした。

ただし、育児の場合と同様、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、会社は労働者の請求を拒否することができます。このほか、介護休業等の対象家族の範囲の拡大が改正されます。

現行の介護休業の対象となる対象家族は

- ・配偶者
- ・父母
- ・子
- ・配偶者の父母
- ・同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫

とされていますが、これに加えて、

- ・同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹および孫

も追加されます。

社長：いろいろと改正されるのですね。わかりました。ありがとうございます。

※仕事と介護の両立に向けた情報提供が行われます。

「労働者に対する介護サービスや介護休業に関する相談・支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援する。」とのこと。

いまいち意味が曖昧ですが、制度の周知については行政と企業がともに行っていくようです。

不動産のリスク 36

土地家屋調査士 齋藤大輔

みなさんあけましておめでとうございます。今年は昨年
に増して楽しい年になるようお祈り申し上げます。

私事ですが今年は三次元測量を行い、そのデータがお客様にとってどのようなサービスに結びつかいろいろ検討する年にして行きたいと考えています。今のところ考えているのは建物の経年変化を捉えたり、建築図面がない建物の図面化、模型化やバーチャルリアリティー化などです。

地形を測量し風水に役立ってないかとも考えたりしています。もっと考えたらいろんなことができそうです。こんなことができないか、こんなことで困っているが解決できないだろうかなどございましたらお教えてください。

さて今回は「旗竿地の恐怖」という内容のお話しを書こうかなと思っておりましたが、さすがに新年早々怖い話をするのもなんですから、軽い感じのお話しを書きたいと思います。

先日東京にて全国より20名ほどの土地家屋調査士が集まりお話しをしました。やはり東京や大阪、名古屋といった大都市では仕事がまだあるものの、地方に行けば行くほどどんどん仕事自体がなくなっているとのことでした。

その原因の大きなものは、新規の分譲地をつくる地域が徐々に制限されてきているということです。これから人口が減り、高齢化する中で無制限に新規分譲地を作りつづけるのではなく、コンパクトシティー化を目指している表れ

ではないかと思われます。つまりどの都市においても中心部の人口密集地にますます集約化されていく初期段階だと考えられると思います。

一方で京都市において一乗寺と言った地域（京都市の東の山側の地域）などが土砂災害警戒区域や特別警戒区域に指定されました。地域の住民の方は土地の価値が値下がりするのではないかと不安になっているようです。実際に災害が発生するのかわかりませんが、災害の発生可能性がある地域として明確になっていく地域は増えていくと思われれます。

これらの2つの事象を考えると、ますます土地の価値は二極化していく時代になっていくのではないのでしょうか。土地に住まう人々の土地に対する思いと言うのは強いものがあり、それはすぐにはこないとはいえませんが、徐々に徐々に知らないうちに制限がかけられ、何十年もかけながら都市の形態がコンパクトシティー化を目指して変わっていくと思われれます。

不動産をお持ちの皆様、不動産を資産として捕らえているのであれば、一度自分の土地がどのような地域（都市の中心部か近郊かなど）にあり、どのように人口増減が進んでいるのか、どのようなハザードマップの区域にあるのか、色々検討してみてください。不動産価値の行く末が見えてくると思います。

社会保険&人事労務情報

社会保険労務士 嶋田亜紀

労務人事情報

～平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります。～

[雇用保険の適用拡大について]

- 平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合
雇用保険の適用要件(1週間の所定労働時間20時間以上)に該当する場合は平成29年3月31日までに取得手続きをしてください。
- 平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者(65歳以前から引き続いて雇用されている被保険者)の方は、手続きは不要です。

※保険料の徴収は平成31年度までは免除となります。65歳以上の雇用保険被保険者の方は取得手続きをしても平成32年3月までは雇用保険料は徴収しないでください。

[65歳以上の方も受けれる給付金]

- ① 高年齢求職者給付金・・・被保険者であった期間が1年以上の場合、失業給付として一時金(最大基本日額の50日分)が支給されます。年金と併給可

- ② 介護給付金・・・被保険者期間が1年以上の場合、介護休業最大3ヵ月間、賃金月額の67%相当額が給付されます。
- ③ 教育訓練給付金（一般）・・・受講開始日現在で被保険者であった期間が1年以上の場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額が支給されます。

厚生労働省HP参照

経営者のための生命保険講座 30

ファイナンシャルプランナー 宮田 正人

今回は前回の続編で、某企業の社長（65歳）との再訪問での会話を再現してみようと思います。

ファイナンシャルプランナー（FP）：

会社規模の判定で御社は中会社の「中」に該当しましたが、次に評価方式の判定をしなければなりません。

自社株の評価方式は、大きく二つに分かれます。一つは原則的評価方式もう一つは特例的評価方式（配当還元方式）です。御社の場合はこの資料①をご覧くださいけるとおわかりいただけるかと思いますが・・・原則的評価方式を用います。

この原則的評価方式もまた三つに分かれています。一つ目は類似業種比準価額方式、二つ目は純資産価額方式、三つ目は類似業種比準価額方式と純資産価額方式の併用方式というようになります。御社、中会社の「中」の場合はこの資料②をご覧くださいければここに該当し、類似業種比準価額×0.75+純資産価額×0.25という計算式により算出します。

社長：結構ややこしいんだね。

FP：会社規模の判定はソフトに業種・取引金額（売上高）・純資産価額および従業員数を入れれば簡単に出来ます。また会社規模がわかれば、同じように評価方式も出来ます。評価方式がわかれば、ソフトに配当・利益・純資産等の数字を入力すれば評価額も簡単に出来ます。ただ今回は単に数字を入力してこんな評価額ですということではなく、どうすれば株価評価

を下げる事が出来るのかということをご理解いただくために、順を追ってご説明させていただいています。判定方法や計算式は全く覚えていただく必要はありませんので、最終的に自社株の評価額はこのようにして計算するという流れと、ではどうすれば自社株の評価額を下げる事が出来るのか。この二点だけご理解いただければいいかと思います。

社長：そういうことか。息子（後継者）に贈与するにせよ、買い取らせるにせよ評価額が下がっているに越したことはないからね。ところで、先ほどの話だけど・・・自社株の評価額を下げる事が出来るわけ？

FP：はい。ある程度までは下げることが可能です。最終的にはその方法をお伝えしたいと思いますので、もう少しお付き合いください。

社長：そりゃそうだ。そこだけ聞いてもわからないよなあ。

FP：そうですね。では、続けさせていただきます。

社長：ああ、頼むよ。

FP：はい。では次にこの資料③をご覧ください。ここには「類似業種比準評価方式」による評価額の計算式があります。先ほどもお話しましたように計算式自体は全く覚えていただく必要はありません。この計算式で分子の部分をご覧ください。配当・純資産は1ですが、利益は掛ける3いわば3倍にします。要は株価評価をするにあたって、利益部分のウエイトが非常に大きくなるということです。裏を返せば、贈与もしくは買い取りをする際に利益を圧縮することが出来れば、株価評価は下がるということになります。

社長：そういうことか。

FP：はい。ただ利益を圧縮するために必要以上に経費を使うということではありません。

社長：えっ。じゃあ、どうするの？

次回に続く・・・・・・・・

どうでしたか？今回の話は？お役に立ちましたでしょうか？
では、また来月お会いしましょう。

資料①

■原則的評価をする株主

株主のうち次の株主は、原則的評価方法により評価しなければなりません。

(1) 同族株主のいる会社の同族株主

ただし、その会社に中心的な同族株主がいる場合で、その者がその中心的な同族株主以外の同族株主であり、かつ役員でなく、その者の取得後の株式数その会社の発行済株式数の5%未満である場合は除かれます。

(2) 同族株主のいない会社の株主のうち、課税時期において株主の1人及びその同族関係者の有する株式の合計数が、その会社の発行済株式数の15%以上のグループに属する株主

ただし、その会社に中心的な株主がいる場合において、その者の取得後の株式数その会社の発行済株式数の5%未満になる株主であり、かつ、役員でない場合は除かれます。

なお、原則的評価方法は、会社規模により次のように評価することとなっています。

大会社……………類似業種比準方式

中会社……………類似業種比準方式と純資産価額方式の併用方式

小会社……………純資産価額方式

■特例的評価をする株主

特例的評価方法をする株主は、次の株主です。

(1) 同族株主のいる会社の同族株主以外の株主

(2) 同族株主のいる会社の同族株主のうち、いずれかの同族株主グループの中に中心的な同族株主がいる場合における中心的な同族株主以外の同族株主で、株式取得後の持株割合が5%未満であり、かつ役員でない者

(3) 同族株主のいない会社のうち、課税時期における株主の1人及びその同族関係者の持株割合の合計数が15%未満である場合におけるその株主

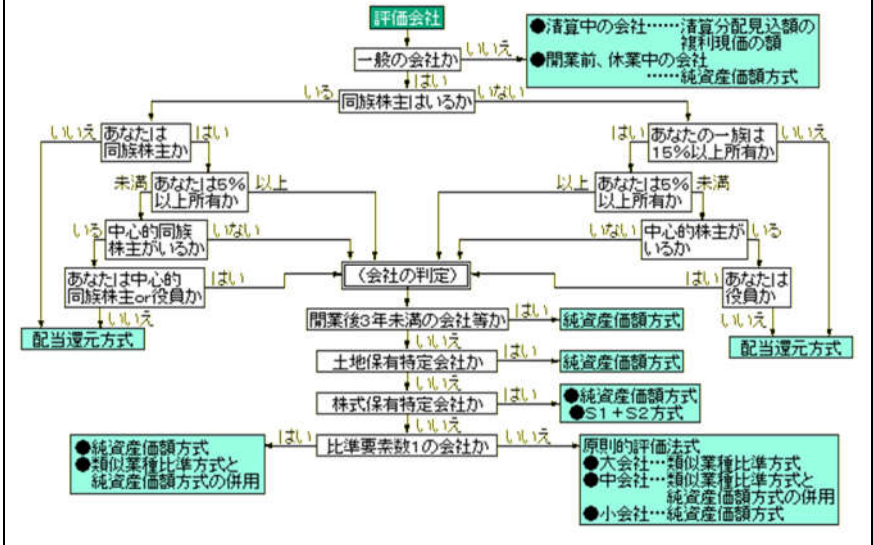
(4) 中心的な株主がおり、かつ、同族株主のいない会社の株主のうち、株主

の1人及びその同族関係者の有する株式の合計数とその会社の発行済株式数の15%以上である場合における株主で、その取得後の持株割合が5%未満であり、かつ、役員でない者

■評価方法の判定表

これらの評価方法の判定を表にまとめると、次のようになります。

<取引相場のない株式の評価方法の判定表>



資料②

会社の規模	評価方式	備考
大会社	類似業種比準価額	
中会社の大	類似業種比準価額 x90%+純資産価額 x10%	純資産価額でもよい
中会社の中	類似業種比準価額 X75%+純資産価額 x25%	
中会社の小	類似業種比準価額 x60%+純資産価額 X40%	
小会社	純資産価額	〈類似業種比準価額 X50%+純資産価額 X50%〉 でもよい

資料③

■類似業種比準方式とは

類似業種比準方式とは、類似業種の平均株価並びに1株当たりの配当金額、年利益金額及び純資産価額の3つの要素を類似業種と比準して計算する方法です。具体的な計算式は、次のとおりになります。

$$\text{類似業種比準価額} = A \times \left\{ \frac{\frac{b}{B} + \frac{c}{C} \times 3 + \frac{d}{D}}{5} \right\} \times 0.7 \quad (\text{大会社の場合})$$

A：類似業種の株価

B：類似業種の1株当たりの配当金額

C：類似業種の1株当たりの年利益金額

D：類似業種の1株当たりの純資産価額

b：評価会社の直前期末以前2年間における1株当たりの年配当金額

c：評価会社の直前期末以前1年（又は2年）間における1株当たりの年利益

金額

d : 評価会社の直前期末における1株当たりの純資産価額

■計算上の注意点

類似業種比準方式による場合には、次に点に注意しなければなりません。

(1) 1株当たりの配当金額

評価会社の1株当たりの配当金額は、その会社の直前期末以前2年間の平均配当（1株当たりの資本金の額を50円とみなして計算します）とし、特別配当や記念配当等の名称による配当のうち、将来每期継続することが予想できない金額は除きます。

(2) 1株当たりの年利益金額

評価会社の1株当たりの年利益金額は、法人税の課税所得金額に益金に算入されなかった受取配当等の額及び損金に算入された繰越欠損金額を加えて求めます。（1株当たりの資本金の額を50円とみなして計算します）この場合、固定資産売却益や保険差益等の非経常的な利益金額は除きます。

また、1株当たりの利益金額がマイナスになるときは、ゼロとします。

(3) 1株当たりの純資産価額

1株当たりの純資産価額は、評価会社の資本金額に法人税法に規定する資本積立金額及び利益積立金額を加えて求めます。（1株当たりの資本金の額を50円とみなして計算します）この場合、1株当たりの純資産価額がマイナスになるときは、ゼロとします。

(4) 上の算式中cの金額がゼロの場合は、分母の5を3として計算をします。なお、類似業種の株価、及び比準要素は、国税庁から2か月ごとに発表されています。

■中会社、小会社の類似業種比準価額

上の算式は、評価会社が大会社に該当する場合のものです。

評価会社が、中会社の場合は、算式中0.7とあるのを0.6とし、小会社の場合は、同じく0.5として計算した金額が評価額となります。

パワハラと指導の違い

社会保険労務士 吉崎 靖宏

「パワハラと指導の違いが分からず、管理職が委縮している。」

経営者の方からよく聞く話です。セクハラについては男女雇用機会均等法に事業主が講ずべき雇用管理上の義務が明示され、具体的な指針もあります。

一方パワハラは法律上の規定は存在せず、個別の事案ごとに判断されます。しかし、厚生労働省のワーキンググループが2012年に公表した定義がありますので、これを参考に具体的に考えることが必要です。

《厚労省の定義》

職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※1）を背景に、業務の適正な範囲（※2）を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※1 職場の優位性

パワーハラスメントは上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多いですが、先輩・後輩間、さらには部下から上司に対して行われる場合もあります。「職場内の優位性」には、「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識、経験などの優位性も含まれます。

例えば、異動してきたばかりの職務に精通していない上司に対して、専門知識を持つ部下が「管理職なのに、そんなことも知らないのですか」などと言って、仕事を教えないことが継続すればパワハラに該当する可能性があります。

※2 業務の適正な範囲

業務上必要な指示や注意・指導は適正に行えばパワハラには当たらない。何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、各職場で明確にしていく必要があります。

以下、パワハラとされる具体例を見ながら考えていきましょう。

人間関係に起因するパワハラ	
①身体的な攻撃(暴行・傷害)	足で蹴る、胸ぐらを掴む、髪を引っ張る、火のついたタバコを投げるなど
②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言)	皆の前で大声で叱責、人格を否定するようなことを言う(お前が辞めたら改善効果300万だ!)
③人間関係からの切り離し(隔離、仲間外し、無視)	挨拶しても知らん顔する、会話をしない、他の人に「あいつの手伝いはするな」などと言う
業務命令に起因するパワハラ	
④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制)	終業間際に過大な要求を度々押し付ける、休日出勤しても終わらない業務を強要する
⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる)	職種と異なる単純作業を終日行うように指示する(営業職の人に毎日清掃だけさせる)
⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入る)	交際相手についてしつこく質問する、個人の宗教を皆の前で批判する

いかがでしょうか?意識せずに行われていることはありませんか?一度、職場で話し合いの場を持つことをお勧めします。

特に管理者の方は、自身が権力・パワーを持っていること

を自覚し、相手の立場を理解して行動することが大切です。

パワハラと指導の違いをまとめると以下のようになります。

	パワハラ	指導
①目的	相手を馬鹿にする、排除する	相手の成長を願う、成長の促し
②業務上の必要性	業務上の必要性がない（個人の性格や人格まで否定）	業務上の必要性がある（健全な職場環境の維持には必要である）
③態度	攻撃的、威圧的、否定的、批判的	肯定的、受容的、自然体
④タイミング	気まぐれ、過去のことを繰り返す、相手の状況や立場は関係なし	タイムリー、相手の状況や立場を考えている
⑤誰の利益か	自己主義	利他主義
⑥自分の感情	怒り、イライラ、馬鹿にしている、冷たい	きっちりとした、穏やか、温かい、好意
⑦結果	部下や周囲が委縮する、職場が活気なくギスギスする、指示待ち、離職率が高まる	主体的な行動になる、職場に活気がある

◎パワハラにならないためのスキルを学びましょう！

1. 叱る前に一呼吸おく（怒りの感情を抑える）

一番気を付けることは、冷静になることです（そのまま反射しない）。感情的に叱ると言葉もきつくなり、余計なことまで口走る可能性があります。指導するときは、一呼吸おき、深呼吸をしてから話始めましょう。

2. 指導が必要な具体的な行動に焦点を当てる

部下の行動が、どのように、どの程度、職場のルールや組

織目標に対して不十分だったのか具体的に示しましょう。
そのうえで、次にとるべき行動を明確に示すことです。
部下が、なぜ叱られているのか、何を改善すればいいのか
理解できるようにすることが指導です。

3. 性格の非難や人格否定はNG (変えられないものを指摘しない)

部下の誤った行動を指導する場合でも、その行動を一般化して「だからゆとり世代はダメなんだ!」「社会人失格だ!」という表現は避けるべきです。

4. 指導が部下に伝わったか確認する

指導・叱責した後のフォローや声掛けをしているかは重要
です。叱りっぱなしにせず、翌日等に様子を確認して、励
ましの言葉をかける等の心遣いがあれば嬉しいものです。

パワハラ行為によって管理者としての地位や職場を失うこ
ともあります。自分自身を大切にするためにも十分注意をし
ましょう。

【正解は…】

先月号にてチェック項目を設けましたが、正解は全て「3つ目（一番最後）」となります。いかがだったでしょうか？

【解雇手続き一般】

(1) 法律上有効な解雇とするためには、解雇の予告通知または解雇予告手当の支払いのみならず、内容・原因を踏まえた解雇の正当性（客観的かつ合理的な理由の存在と社会通念上の相当性）が最低限必要となる。

⇒ 解雇を行う場合、形式的な手続きとして、①30日前に予告を行う→労働契約は解雇言い渡し日から30日の経過をもって終了→30日間は就労させかつ賃金支払い義務ありとなる「予告解雇」を行うか、②その日に解雇を行う→労働契約はその日に終了→30日分の解雇予告手当という金銭を支払う必要がある「即時解雇」のどちらかを選択する必要があります（なお、例えば、10日前に解雇予告し、20日間分の解雇予告手当を支払うといった併用を行なうことも可能です）。

ただ、これらの手続きは必要条件であっても十分条件とは言えません。解雇が有効となるためには、さらに実質論、すなわち解雇に値するだけの問題行動が存在することという要件を充足させる必要があります。

ほとんどの事案の場合、上記形式面はクリアーできているものの、解雇に値するだけの問題行動が存在したことを証明できないため、使用者（会社・事業主）にとって厳しい裁判所の判断が下されているのが実情です（いわゆる

不当解雇トラブルと呼ばれる問題です)。

なお、あえて「最低限」と書きましたが、解雇が認められるためには、他にも解雇制限期間に引っかからないこと(例：業務上の負傷・疾病による休業期間中及び復職後 30 日以内、産前産後休業期間中及び復職後 30 日以内などは解雇制限期間に該当)、解雇禁止事由に該当しないか(例：労働組合員であることを理由とした解雇、婚姻・妊娠・出産等を理由とした解雇などは解雇禁止事由に該当)といった事項も検討する必要があります。

(2) 就業規則が存在しない、または就業規則や労働契約書等に解雇に関する規定が無い場合、懲戒解雇はできないが、普通解雇は可能な場合がある。

⇒ やや理論的な話になるのですが、労働契約を締結することで使用者(会社・事業主)は当然に懲戒権を持つわけではありません。懲戒解雇を含めた懲戒権を使用者が有するためには、懲戒事項を定めた就業規則の制定が必須となります。したがって、就業規則が存在しない場合は懲戒解雇を行なうことは不可です。

一方、普通解雇とは、労働者が労働契約に従った労務の提供を行わないこと、法的に構成するのであれば労働契約違反・債務不履行に基づく労働契約の解除となります。したがって、労務の提供を行っていない・不十分であるというのであれば、労働契約の解除＝普通解雇は可能となります。

ただ、解雇事由として定めてある「社内秩序を乱し、他の従業員に悪影響を与えた」という事例の場合、果たして労務の提供を行っていないといえるのか、やや微妙なところがあります(業務自体は適切に遂行している場合もあるので)。その意味で、解雇事由を明記した就業規則が存在しない場合、普通解雇ができる範囲は狭まるものと言わざるを得ません。

(3) 解雇事由の存否調査を目的として、労働者を自宅待機させる場合、就業規則等への明記の有無を問わず、自宅待機期間中の賃金支払い義務は発生すると考えた方が良い。

⇒ 解雇を検討しなければならないくらい悪いことをしているのに、何で給料を支払わなければならないのだ！と、直感的に思われるかもしれません。

ここが法律と（経営者から見た）常識とのギャップとなってしまうのですが、解雇事由が存在することが確定できていない以上、あくまでも労務の提供を拒絶しているのは使用者（会社・事業主）の一方的都合と考えるのが、実は法律の解釈となります。このため、結論としては、調査目的での自宅待機期間中の賃金については支払い義務ありということになってしまいます。そして、いわゆる平均賃金60%の休業補償ではなく、100%・満額の賃金支払い義務があることに注意する必要があります。

なお、ときどき就業規則において、懲戒事由の調査目的のための自宅待機期間中は賃金を支払わない…といったことが定められている場合があります。難しい問題ではあるのですが、少なくとも裁判上では、この就業規則の定めは無効と判断される可能性が極めて高いこと、したがって結果的には賃金支払い義務を負うと考えたおいた方がよいと考えられます。

【懲戒解雇】

(1) 懲戒解雇手続きを選択する場合、形式的に懲戒解雇事由に該当しても、やむにやむを得ない（重大かつ悪質）ものといえる場合のみに限定して、慎重に懲戒解雇手続きを実施したほうが良い。

⇒ 解雇手続き、特に懲戒解雇処分は、刑事裁判でいえば死刑判決を下すようなものです。死刑判決を行うのはや

むにやまれぬ場合に限定されていることからイメージができるかと思うのですが、懲戒解雇についても、単純に懲戒解雇事由に該当したから懲戒解雇有効というロジックを裁判所は用いません。現実に裁判を経験すれば分かるのですが、裁判所は、そもそも懲戒事由に該当しない（懲戒事由が存在したと言えるだけの裏付けが無い）、懲戒事由に該当するとしても、懲戒解雇とするのは行き過ぎである、といった判断を行なうことが多いのです。これが日本法では“解雇のハードルが高い”と言われるゆえんになっています。

したがって、形式的に懲戒解雇事由に該当するか懲戒解雇OKと即断しないことが肝要です。そして、いわゆる不当解雇リスクを回避するのであれば、できる限り自主退職に持って行く方が賢明なのかもしれません。

ちなみに、不当解雇で裁判となり、使用者側が敗訴となってしまう場合、労働契約はいまだに成立していたこと、そして労務の提供を拒絶したのは使用者の一方的都合に過ぎないこととなってしまう、たとえ就労していなくても解雇を言い渡した日から遡って賃金全額を支払う必要があります。そして、職場復帰を認める必要もあります。このような状況下になってしまうと、社内の雰囲気は最悪になってしまうこと間違いないのですが、残念ながら間違えた解雇手続きを行ってしまうと、このような事態が発生してしまいます。

なお、懲戒解雇を実施するに際しては、労働者本人に弁明の機会を与えたか、就業規則上懲罰委員会にて結論を出すことになっていないか、労働組合との労働協約上、団体交渉を事前に行う必要があるのではないか、懲戒解雇処分を行う前に、同じ問題行動を原因とした懲戒処分（懲戒処分としての降格や賃金カット等）を実施していないか、問題となっている行動について従前発生した類似事例の懲戒処分とバランス・均衡がとれているかといったことも検討

する必要があります。

また、非常に細かい話ではあるのですが、裁判の場合に非常にポイントになるのが、懲戒解雇の場合、懲戒解雇を言い渡した時点で会社が問題視した懲戒解雇の原因事由のみ対象として、解雇の有効性が判断されることとなります。つまり、あとで他にも問題行動があったと追加主張しても聞き入れてもらえません。この点からも懲戒解雇処分は非常に限定されていることがお分かり頂けるかと思えます。

(2) 解雇予告手当の除外認定手続きを選択する場合、懲戒解雇事由と除外認定事由とは異なることを意識しつつ、懲戒解雇手続きを実施する前に、除外認定手続きを行うことが望ましい。

⇒ 懲戒解雇、普通解雇を問わず、即時解雇を選択する場合、平均賃金 30 日分以上の解雇予告手当の支払いが必要になります。ただ、解雇するくらい悪いことをしている労働者に対してお金を支払うのは、まさに“盗人に追い銭”と思ってしまう使用者（会社・事業主）がいても不思議ではありません。

そこで、労働基準法上、解雇予告手当を支払いたくないのであれば、労働基準監督署に対してその旨を申告し、審査してもらう手続きが設けられています。このような手続きが存在するのであれば、是非とも利用したい！と考えられる使用者は多いと思うのですが、実はこの手続きが非常に使えないものになっています。

選択肢にもある通り、解雇予告手当の除外事由に該当するものは懲戒解雇事由より相当狭い内容となっています

（典型的には横領をおこなった等の刑法犯罪に該当する場合）。また、法律上は明記されていないのですが、事実上、解雇手続きを実施する前に労働基準監督署に申告し審査を受ける必要があります（解雇手続き実施後に申告を行っても受付けてもらえないか、受付けてもらっても労働基準監

督署より是正指導を受けたりします)。そして何より、労働基準監督署があれこれ難癖(?)を付けて、なかなか除外認定を認めようとしません。

したがって、解雇予告手当の除外認定手続きという制度があるのですが、残念ながら、非常に使い勝手が悪い＝実効性に乏しいと考えてもらった方がよいというのが実情です。

【普通解雇】

(1) 懲戒解雇事由と普通解雇事由の両方に該当がある場合、原則として普通解雇処分のみを行った方が良い。

⇒ 就業規則の解雇事由を読むと、普通解雇事由として明記される内容と懲戒解雇事由として明記されている内容とが重複している場合があります。

この場合、法的にはどちらを選択しても構わないというのが原則論です。

ただ実務上、できる限りリスクを回避するのであれば、普通解雇で処理した方が無難なことが多いと考えられます。

これは前述の懲戒解雇の解説でも触れた通り、懲戒解雇＝死刑処分であることから、その有効性判断のハードルが高いからです。実際の裁判例でも、同じ解雇事由が存在する場合、普通解雇であれば認められるが、懲戒解雇であれば無効といったものがあるくらいです。

ちなみに、懲戒解雇と普通解雇と何がどう違うのか分からないというご質問をよく受けたりします。実はどう違うのか明確とはいえないところがあります。ただ、イメージとしては、普通解雇は、労働者個人の能力や資質といった点を重視して労働契約の不履行に基づく解除というものであるのに対し、懲戒解雇は、労働者本人の問題に止まらず、社内秩序を著しく乱したという会社全体への悪影響も加味したものと考えればよいかと思います。また、就業規則の

定め方にもよるのですが、懲戒解雇の場合は退職金ゼロであるのに対し、普通解雇の場合は退職金が支給される場合が多いようです。こういった解雇後の処遇の違いも相違点と言えるかもしれません。

なお、懲戒解雇であれ普通解雇であれ、使用者（会社・事業主）からの一方的な労働契約の解除を意味しますので、懲戒解雇と普通解雇の両方を言い渡すのは法的には意味がありません。ただ、実務的には念には念を入れて、懲戒解雇を言い渡しつつ、仮に懲戒解雇が無効であったとしても普通解雇にも該当するといった二段構えの主張を行うときもあります（予備的主張と言ったりします）。非常にテクニカルな話になりますので、一般的には懲戒解雇と普通解雇の両方を言い渡す必要はないと考えておいてよいかと思えます。

(2) いわゆる試用期間中の労働者に辞めてもらう場合、法律上は普通解雇手続きとなるので、解雇予告手続き又は解雇予告手当の支払い、解雇の正当性（客観的かつ合理的な理由の存在と社会通念上の相当性）等を検討する必要があります。

⇒ この「試用期間」については非常に誤解のある言葉だと感じています。

巷では、試用期間中の労働契約と正社員登用後の労働契約が2つ別々に存在していると思われているところがあります。しかし、残念ながらこれは間違いです。法的には、入社させた時点で1つの労働契約しか成立しておらず、労働契約期間中のある特定時期を試用期間と勝手に名づけているだけにすぎないと考える必要があります。

したがって、試用期間が終了した＝労働契約が期間満了により終了したという話にはなりません。そして、試用期間中であっても試用期間満了時であっても、労働契約の途中でやめさせる以上は「解雇」に該当します。そして、解

雇である以上、これまでに開設した、解雇予告手続き又は解雇予告手当の支払い、解雇の正当性（客観的かつ合理的な理由の存在と社会通念上の相当性）等を充足するのか検討を行う必要があります。

なお、試用期間中であれば解雇予告手当不要と労働基準法に定められていないかと質問を受けることがあります。たしかに、労働基準法第21条に規定があるのですが、あくまでも「14日以内」に解雇する場合です。一般的に試用期間は3～6ヶ月程度を定めることが多いかと思うのですが、14日は優に超えています。したがって、試用期間中の労働者を14日以内で早々に見切りをつけて解雇するという例外の場合以外は、解雇予告手当の支給は必要になると考えた方が良くと思います。

(3) 指導の一環として「お前なんてクビだ！」と言ってしまった場合、内心はともかく、対外的には解雇を言い渡したと評価されるので、少なくとも解雇予告手当の支給は必要である。

⇒ 非常にありがちな話なのですが、労働者が反抗的な態度を取ったため、つい感情的になって「お前はクビだ！」「明日から来なくていい！」等の発言をしてしまう場合があります。こういった発言を行った人に聞くと、たいてい本心では「解雇する」つもりではなかったと言われるのですが、基本的にはこういった発言は、やはり解雇の意思表示と法的には評価される可能性が極めて高いと言わざるを得ません。

したがって、労働者が出勤しないのであれば、それは無断欠勤扱いではなく、解雇してしまったものとして、使用者（会社・事業主）は手続きを進めるのが原則となります。

なお、設問にある「こんな会社辞めてやる！」と労働者が応答した場合ですが、合意退職したと考えることができる場合もあることは否定しませんが、状況的に“売り言葉

に買い言葉”のようなところがあり、本格的に争われてしまうとなかなか合意退職が成立したとは認めてもらえない傾向があるというのが実感です。つまり、労働者自身は、内心では自ら退職するつもりはなかったと後で主張される場合、この主張が通りやすいということです。使用者の場合は通用しないのに、労働者の場合が通用するのは不公平だと思われるかもしれません。しかし、現実の裁判等を踏まえると、不公平と言ったところで解決になりませんので、十分に発言には注意するという対処を実践していただくほかありません。

【整理解雇】

(1) 労働者への賃金支払いに苦勞するほど会社経営が苦しい場合、会社経営が苦しいことだけでは解雇は実施できないが、他の事情を考慮することによって、有効な解雇手続きを実施できる場合がある。

⇒ 使用者（会社・事業主）としても、賃金を支払う余裕さえない以上は辞めてもらわないと困る！という必要性があります。ただ一方で、経営苦境は労働者の責任とはいええず、労働者からすれば自分に非が無いのに解雇されては困る！という反論もあるのであって、その反論は真つ当なものと言わざるを得ません。

そこで、実は労働法には整理解雇（いわゆるリストラ）については何も定めていないのですが、裁判例の積み重ねによって、今では次の①～④を検討して解雇の有効性を判断するという実務が固まっています。

すなわち、①人員削減の必要性があること（経営が困難であること）、②解雇回避努力を行ったこと（解雇以外の代替手段を尽くしたこと）、③人選の合理性（リストラ対象者について社長の好き嫌いではなく、客観的かつ合理的な基準に基づいて実施すること）、④手続きの妥当性（労

働組合や労働者に対して十分な説明を行い、納得が得られるよう努力をすること)が考慮要素となります。

なお、よく世間で耳にする「希望退職の募集」は、上記でいえば②に関連して実施されるものです。希望退職を募集して申込みがあった場合、合意退職してもらうことになります。つまり、一方的に解雇するのではなく人員削減を図ったと評価されるのです。裏を返せば、それなりの条件をつけて希望退職を募集したものの、予定人数まで行かなかった場合にいよいよ整理解雇を実施しなければならない場面が訪れると考えればよいかと思えます。

【有期雇用と雇止め】

(1) 有期雇用契約において、契約期間が満了したことを理由に辞めてもらう場合、原則的には更新後であっても、契約期間満了により辞めてもらうことは問題が無いが、更新を繰り返し実質的に正社員と変わりが無い場合、または更新を期待させるような言動を取っていた場合などには、いわゆる「雇止め」の問題として、更新拒絶を行なうことが法律上規制されることがある。

⇒ 有期雇用契約は、その名の通り、半年とか1年とか一定の期間を定めた雇用・労働契約のことをいいます。そして、法律の建前論からすれば、契約期間の満了により雇用・労働契約が終了する以上は解雇ではありません。したがって、本来的には期間満了により労働者に辞めてもらうことは問題が無いはずで。

しかし、いわゆる雇止め問題、過去においてなども繰り返し契約更新されてきたにもかかわらず、ある人突然更新を打ち切られてしまい、路頭に迷ってしまうという非正規労働者の問題がクローズアップされるようになり、裁判例も、簡単に更新拒絶を認めないようになってきました。

そして、近年法律が改正され、①長期間にわたり、雇用

契約が反復更新され、結果的に正社員（期間の定めのない労働者）と同一視できる場合、②使用者（会社・事業主）の対応からして、労働者が契約更新を期待することが合理的である場合には、更新拒絶を行なうことを解雇と同一視し、更新拒絶することの正当性（客観的かつ合理的な理由の存在と社会通念上の相当性）が要求されることとなりました。

<編集後記>

“巻頭言”で今年のテーマを記載しましたが、他方で今年の“目標”も存在します。

それは、非常に現実的な話なのですが、「新たな勤務弁護士を発掘すること」です。

昨年1月号では、新たな弁護士が加入したことをお知らせしたものの、昨年8月をもって退職したことは既にご報告した通りです。

私の中で計画していた、事務所内の組織体制づくりは完全にゼロからやり直しになってしまいましたが、今さらどうこう言っても仕方ありませんので、再度チャレンジしようと考えています。

ただ、2年前に採用募集をかけたときと比較して、今回の採用募集に対する申込者数はあまり芳しくありません。非常に小心者の私は、何か悪い噂でも流れているのではないかと思いエゴサーチを行ってみましたが、今のところ悪評といったものは見つかりませんでした。一方で調査した限り、最近の方は安定志向が強いといわれているので、当事務所のような零細事業者ではなく、大企業の法務部に就職することの方が人気なのかもしれません。もし、そうだとすれば、企業への就職活動がひと段落した後を狙うべきかもしれません。いずれにせよ今回の採用手続きは長期戦を見込んでいます。

果たしてうまく採用できるのか、本年末にご報告ができればと思います。

<本レポート作成協力>

税理士法人ユーマス会計 (代表税理士 上田光隆)

〒590-0952

堺市堺区市之町東 3-2-18 ユーマスビル

TEL 072-221-1295

牧村社会保険労務士事務所 (代表 牧村康彦)

〒573-1122

枚方市西船橋 1-19-6

TEL 072-851-4746

さいとう土地家屋調査士事務所 (代表 齋藤大輔)

〒604-8247

京都市中京区塩屋町 41 室町マンション 401 号

TEL 075-744-1775

株式会社フォーユー (ファイナンシャルプランナー 宮田正人)

〒541-0043

大阪市中央区高麗橋 4-5-2 高麗橋ウエストビル 6F

TEL 06-6201-5533

よしざき経営労務事務所 (代表 吉崎靖宏)

〒541-0056

大阪市中央区久太郎町 3-6-8

御堂筋ダイワビル 12 階 (株) ベクトル内

TEL 06-4704-5522

<http://www.yoshizaki-hr.jp>

当事務所のご案内

(発行者のご案内)

- <名称> リーガルブレスD法律事務所
<代表者> 弁護士 湯原 伸一
<住所> 〒541-0056
大阪市中央区久太郎町 4-2-12
本町 TD ビル 10 階
(※地下鉄 御堂筋線、中央線、四つ橋線
本町駅 15 番出口 徒歩 1 分)
- <電話> 06-4708-7988
<FAX> 06-4708-6466
<Email> yuhara@lbd-law.jp
<H. P. > <http://www.ys-law.jp/>

本レポートの内容に関するご質問・お問い合わせ等がございましたら、当事務所宛にご連絡下さい。当事務所より執筆者宛に連絡を取らせていただきます。

また、直接、執筆者にご連絡頂いても問題ありません。
(その際は、「湯原弁護士が発行しているレポートの記事について…」と言って頂ければスムーズかと思ひます)