

LBD レポート 6月号



リーガルプレス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. 事業承継対策と株式分散の防止（事業承継の勘所⑤）
…弁護士 湯原伸一
3. ビジネススポット 手形についての基礎知識 ABC ①
～あらためて手形の発行機能など確認しましょう
…税理士法人ユーマス会計
4. 労働時間のルール
…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 41
…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 35
…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. 労働行政の基本方針と労務管理のポイント
…社会保険労務士 吉崎 靖宏
9. 【ヒトの法務リスク④ 解説編】
労務リスクを「金銭負担」にしないチェックリスト～退職
…弁護士 湯原伸一
10. 編集後記

windows の OS 問題

少し前にwindowsXPのサポート対応がきれるということで、いろいろと話題になりましたが、実は現在一番普及しているといわれている windows7 についても、最大で 2020 年までしかサポート対応がされない旨公式発表されています。

2020 年というと東京オリンピックが開催される年であり、まだまだ先の話のように思われるかもしれませんが、2017 年もはや半年過ぎようとしていますので（個人的には、え…もう!?!という感覚です）、2020 年なんてあつという間にやってくると思ったほうがよさそうです。

さて、当事務所では、上記のようなサポート問題もありますし、セキュリティの向上などを考慮して、一足先に windows10 の PC 端末を導入しました。あえて、会計監査ができないくらい苦しんでいる〇芝の PC 端末を購入したのですが（〇芝が倒産して PC 端末のサポートが受けられなくなったらどうしよう…）、やはり日本製の PC 端末です。予想以上に余計なソフトが組み込まれていました。まあ、これはアプリをアンインストールすればよいだけの話なのですが、現在も苦戦中なのが windows10 で初期導入されているアプリです。

勝手に導入されているアプリのせい（妨害）で、いままで使っていたフリーソフト等がのきなみ使用ができない状態になっており、つい最近まで zip ファイルさえ開くことができない状態でした（zip を使いたいのであれば、有料アプリに課金せよという案内画面が出続けていました…）。

これは想像以上にストレスです。

皆様方におかれましては、windows10 に変更する際、少々覚悟したほうが良いかもしれません…

事業承継対策と株式分散の防止（事業承継の勘所⑤）

弁護士 湯原伸一

1. はじめに

前回までは、事業承継に必要な資産として、株式や事業用不動産などを包括的に移転させる方法である、遺言書の作成や生前贈与、売買といったものを検討してきました。

今回からは、事業承継の中でも特に重要となる経営支配権の問題、具体的には株式の帰属にスポットを当てて検討を試みます。

今回は、株式が“現状より分散しない”方策についてです。

2. 定款による株式譲渡制限について

世間の認識と法律の原則論がよく逆転している場面として、株式譲渡が自由であることという点があげられます。すなわち、法律的には株式譲渡は自由に行うことができるというのが大原則論であり、例外として非上場会社において株式譲渡を制限したいのであれば、別途定款において、株式譲渡を行う際には株主総会又は取締役会等の承認を必要とする旨定めておく必要があるという立付けになっています。

したがって、中小企業といえども、株式譲渡が当然に制限されているわけではありません。特に、定款による株式譲渡制限が法律上定められたのは昭和 41 年の商法改正時であるため、これ以前に設立された法人であれば、たとえ家族経営であっても株式譲渡の制限が定められていない可能性があります。

定款による株式譲渡制限が設けられているか否かは、商業登記簿謄本（現在事項全部証明書）で確認することが可能ですので、最寄りの法務局で謄本を入手してください。

3. 定款による株式譲渡制限の限界

上記の通り、株式分散防止策として定款による株式譲渡制限は機能しますが、絶対的なものではありません。

というのも、株式譲渡を行いたいと希望する譲渡人が会社に申請し、会社の機関（株主総会又は取締役会）が株式譲渡を承認しないと決定した場合、次の手段として譲渡人は、当該会社を買取るか、買取人を指定するよう請求することが法律上できるからです。

キャッシュが十分にある会社であれば、むしろ譲渡人より買取ることができるので、株式の集中化を図ることが可能になるので願ったりかなったり…といっても良いかもしれません。しかし、キャッシュが無い会社であれば自社株として購入することが不可能ですし、またキャッシュに多少融通がきく会社であっても、自社株として購入するには法律上の財源規制がありますので、上手くいくかは不透明なところがあります。また、会社で自社株買取り不可となると、第三者の買取人を指定する必要があるのですが、その第三者を見つけることが一苦労ですし、第三者において株式を買取るだけの資金を準備できるかも検討する必要があります。

したがって、定款による株式譲渡制限という制度を用いるだけでは、株式分散防止策としては不十分となります。

4. 相続人等に対する売渡し請求について

株式の分散（現状からの変更）が生じる場面は、株式保有者が任意に譲り渡そうとする場面だけではありません。

せん。例えば、オーナーや後継者以外の株式保有者が死亡するなど（株式保有者が法人であれば合併など）して、当然に移転が生じるという場面もあります（このような当然移転のことを法律上は「一般承継」と呼んだりします）。

このような場面では、10年くらい前までは手の打ちようがない＝株式拡散防止策が無いという状況でした。というのも、相続などの一般承継の場合、上記2.で解説した定款による株式譲渡制限の対象外となっていたからです。

ところが、平成18年の会社法施行に伴い、相続などの一般承継により譲渡制限株式（定款によって譲渡制限が付された株式のことです）を取得した者に対し、会社は当該株式を売り渡すよう請求することが法律上認められることとなりました。これにより任意の株式譲渡（特定承継と呼んだりします）のみならず、相続などの一般承継についても株式分散防止策を講じることができるようになります。

もっとも、この売渡し請求については、定款の定めが必要となります。したがって、定款変更手続きが必要となりますので、その点は手間暇をかける必要が出てきます（なお、売渡し請求ができる大前提として、会社が発行する株式すべてが譲渡制限株式である必要があります。全株式を譲渡制限株式に定款変更する場合は株主総会の“特殊”決議が必要となりますので、注意が必要です）。

5. 相続人等に対する売渡し請求導入に際しての注意点

定款変更が必要であるということは、株主総会で特別決議を成立させるだけの株式を保有していることが大前提となります。

また、会社が売渡し請求権を行使したものの、法律上

の財源規制に引っ掛かってしまい、相続などの一般承継が生じたタイミング時点ではたまたま会社の業績が悪かった場合、自社株を購入しようにも購入ができない可能性があることにも注意が必要です。

さらに、売渡し請求権の行使期間の制限（一般承継を知ったときから1年以内）、権利行使の度に株主総会の特別決議が必要（定款変更の特別決議とは別です）といった手続き上の制約事項にも注意を払う必要があります。

これ以外にも、相続人等に対する売渡し請求を導入することで、かえって後継者に不利に作用する場面もあり得ることが指摘されています。

例えば、オーナー社長が70%、オーナー社長の唯一の相続人であり後継者が10%保有、推定相続人ではない非後継者が20%の株式を保有していたとします。単純に相続が生じた場合、後継者が80%の株式を保有することになるので何ら問題が無いのでは？と思われるかもしれませんが、相続人等に対する売渡し請求が定款上定められていた場合、非後継者のみで売渡し請求を実行できる可能性があります。これは、売渡し請求権を行使するか否かの株主総会決議について、後継者はまさしく対象当事者であることから当該総会での決議に参加することができず、上記例でいえば非後継者の一存で権利行使するか否かが決まってしまうからです。

上記のような例からもわかる通り、単純に制度を導入すればよいというわけではなく、株式の保有状況を踏まえながら検討を進める必要があります。

6. まとめ

株式分散防止のための代表的な制度を2つご紹介しました。次回は、議決権保有割合の低下防止策について、解説を試みたいと思います。

手形の利用の仕方・基礎知識 ①

手形とは ……

手形とは、「いつ、いくらのお金を支払います」と約束（約束手形）するもので、小切手と同様に当座預金を開設している場合に利用できます。小切手と違うところは、小切手はすぐに換金できますが、手形は通常2・3ヶ月後の支払期日までは、原則として代金を受け取ることができないというところ です。

また、売掛金は一応支払日が決められてはいるけれど、延期を求められると付き合いの関係で断れないような場合もありますが、手形は約束の日（支払期日又は満期日という）が来ると強制的に支払わなければならない点が大きく違います。

したがって、手形を振り出す会社は手形の支払期日には支払資金を必ず用意しておく必要があります。手形には使用目的によって次の2種類あります

1、約束手形とは

振出人（手形を作成して他人に手渡す人）が最後に手形を持っている人に対して、手形に記載された金額を一定の期日に支払うことを約束する手形。一般に商取引で使用され、手形といえば一般的に「約束手形」を連想するほど広く使われています。

一般的な使われ方 ……

甲はAからの仕入代金支払のため約束手形を振り出してAに手渡します。Aは支払期日まで手形を持っていて代金を受け取ることもできるし、他人への支払のために譲渡することもできます。AはBからの仕入代金支払のため、甲から受け取った約束手形を裏書してBに手渡します(裏書譲渡)。この様に約束手形は現金と同じように、記載された額面金額を支払い手段にCからDへまたDからEへと次々にわたって行きますが、譲渡には必ず裏書きが必要で、裏書きが連続しない手形は絶対に受領してはダメです。やがて、支払期日が来れば、手形所持人は振出人から支払を受ける事が出来ませんが、通常は銀行等の金融機関に取立を依頼します。銀行は手形交換所を通じて取立を行います。手形振出人は当該期日には手形代金を支払うことになります。



資金が必要な時 ……

債権者Aに裏書せずに、銀行など金融機関に依頼して、割引譲渡をすることが出来ます。銀行は手形額面金額より、割引依頼日から手形期日までの利息を差引きますが、甲は手形期日を待たずに資金を受取ることが出来ます。

労働時間のルール

社会保険労務士 牧村康彦

社長：先日、労基署の指導があり研修について労働時間ではないかと指摘を受けております。参加は任意で本人の自己啓発で行っている研修ですが、労働時間となるのでしょうか？

また、そのような通達などがでているのでしょうか。

牧：平成27年1月20日に時間に関する通達が出されました。通達では、研修時間はおおよそ仕事にかかるものであれば労働時間となっています。指揮命令の下においての時間は労働時間に当たるとされていますので労働時間であろうと思われまます。

社長：わかりました。他に通達で注意することはありますか。

牧：通達では、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。とされています。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。とされています。以下内容です。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準

備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間

- イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
- ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

※ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置 上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
- イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。
- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、

当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

労働時間を管理する者の職務 事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

労働時間等設定改善委員会等の活用 使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間

等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

社長：他に労働時間で注意することはありますか

牧：裁判でイオンの警備会社が仮眠時間について争っています。今の所仮眠時間は労働時間という解釈です。今後の動きは注意が必要ですね。

社長：わかりました。

LBD 事務員のコラム



梅雨の季節が迫っていますが、雨の日で一番嫌なのが、傘を横向きに持つ人です。

この持ち方をすると傘の先端が前後の人の体に刺さる危険があります。大人で普通の歩行時の場合は万が一刺さっても足で済むかもしれませんが、階段の上りの場合や刺さるのが子供であれば顔や胸・

お腹に刺さりかねません。そしてそのような位置に強い力で刺されれば大きな怪我となる危険があります。もし目に刺されれば失明の可能性もありますし、私自身、階段を上っている時に何度も目に刺さりそうになりヒヤッとなったことがあります。

本当に他人を傷付ける恐れのある危険な持ち方ですので、この持ち方をする人が一日も早くいなくなつて欲しいと思います。

C. Y

不動産のリスク 41

土地家屋調査士 齋藤大輔

みなさんこんにちは。私の友達から数年ぶりに電話がありました。不動産のことで困ったので相談したいということでした。

いったい何かと思うと、新築の家を買ったのだが、どんどん不具合が生じてきて、床鳴りがしたり、幅木が取れたり、扉のネジがなかったり、さらには屋根にのこぎりが置き忘れてあったり、廃棄物が庭に埋めてあったりと建築会社に対する不満でしたが、よくぞ色々出てくるものだと思います。聞いたことがないぐらいのかなりひどい建築会社だと思いますが、今回は建物のことについて色々話をしたいと思います。

そもそも一般住宅の建物はどれぐらいの値段で建つのでしょうか。もちろんピンキリではありますが、大体1200～1500万ぐらいはするのではないのでしょうか。よくあるローコスト住宅も、結局オプションなどを付けると結構先ほど述べた値段に近い値段になってきます。

それではその価格帯の利益はというと、400～500万程度でしょうか。結構多いですね。よくチラシなどに建築条件付と書いてある場合は、土地だけでは利益が確保できないため、建物で利益を確保するためにしている手法といえます。

一方土地を所有者から不動産会社が購入している場合で、かつ「現金買取」とか、「即決」などとうたっている不

動産会社の場合は、土地購入代金自体が相場よりかなり安く買い取っているの、土地を相場で売っても利益が生じているので建築条件をはずして、土地のみを売ることもあります。

多くの人が建物を購入して生活を始めてからよく気づくこととしては、やはり建物の収納が少ないということです。特にマンションは少ないですね。そうになると家具をたくさん置くことになり、引越し前に広く見えた部屋もかなり小さなものになってしまいます。

ちなみにうちの家は中古マンションを購入し全面的リフォームをしたのですが、ほぼ家具はありません。すべて収納になっており広々と使えます。このアイディアは奥様のおかげです。私が一人でマンションを購入しリフォームしたときにはまったくなかった視点、特に家事という視点からの収納はすばらしいです。工務店の中には収納アドバイザーという資格を持った方がいるところもありますので、是非収納という観点から家を見てください。建売住宅を買う際にはかなり参考になると思います。

小さな家になると、扉の開け閉めにも注意が必要です。新築の家を測量のために行った際に何度か見たことがあるのですが、別の壁に当たって傷がつくとか、開けにくいなどの場合があるので、なんらか対処してもらうように工務店に言いましょう。

さて最初に書いた友達の相談ですが、弁護士にも相談したそうなのですが、いまいちな回答ばかりだったそうです。最初にケチがついた家は必ずいつまでたっても不安に思いながらすごしていくことになるので、思い切って売るのもひとつだとお伝えしました。

社会保険&人事労務情報

社会保険労務士 嶋田亜紀

人事労務情報 ～派遣事業について～

- ① 労働者派遣事業とは
派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、派遣先のために従事させることを業として行うことをいいます。
- ② 労働者派遣事業の許可
労働者派遣事業を行うためには厚生労働大臣の許可を得る必要があります（手数料・登録免許税：21万円）。新規許可の有効期間3年（更新手数料：5.5万円）。
- ③ 派遣が禁止されている業務
港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務
- ④ 日雇い派遣の原則禁止
日雇い（派遣会社との労働契約が30日以内）の労働者を派遣することは原則としてできません。ただし、60歳以上や雇用保険の適用を受けない学生、日雇い労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務は例外として可能になります

- ⑤ 離職後1年以内の労働者の派遣禁止
60歳以上の定年退職者以外の方は、離職後1年以内に元の勤務先へ派遣労働者として派遣することはできません。
- ⑥ グループ企業への派遣割合の規制
派遣会社が属するグループ企業への派遣は、派遣会社が派遣している全労働者の8割以下にする必要があります。
- ⑦ 派遣契約の期間制限
派遣先事業所に派遣できる期間は、原則として3年が限度になります。ただし、派遣先事業所の労働者の過半数を代表する者からの意見を聞けば派遣可能期間を延長することができます。
派遣可能期間を延長したとしても、同じ派遣社員を派遣先事業所における同一部署に対し派遣できる期間は3年が限度になります（クーリングオフ期間3か月以上）。3年を超えて同一組織単位に従事させた場合は、派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。
- ⑧ 事前面接の禁止
派遣先企業が派遣社員を指名したり、派遣される前に面接を行ったり、履歴書を送付させることは原則として禁止です。ただし、紹介予定派遣についてのみ、事前面接や履歴書の送付などが認められています。

厚生労働省HP参照

経営者のための生命保険講座 35

ファイナンシャルプランナー 宮田 正人

今回は、既契約者である某企業の社長（50歳）と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（以下FP）：

社長、まだ少し先のこともかもしれませんが、退職金のご準備は何らかの方法でされているのでしょうか？

社長：特に今は何もしていないけど・・・

FP：そうですね？生命保険を使った退職金準備を考えられたらいかがでしょうか？

社長：今、契約している生命保険じゃダメなの？

FP：はい。今、ご加入いただいております生命保険は借入を担保する目的でご契約いただいておりますので保障期間も短く、退職金準備にはなりません。法人でご加入いただく生命保険も目的に応じて、様々な商品があります。

社長：そうなんだ。でも退職金の準備ということであれば、わざわざ生命保険を使わなくても銀行預金でもいいんじゃないの？

FP：はい。もちろん銀行預金でも構いませんが・・・生命保険を使うことにより多くのメリットが得られます。

社長：そうなの？

FP：はい。お時間が許すのであればお話させていただきますが・・・

社長：ああ、時間は大丈夫だけど。

FP：わかりました。何点かありますので、順序立ててお話いたします。

まず一つ目は生命保険を使いますので、当たり前ではありますが、現在ご加入いただいています保障額にプラスして社長の死亡保障を確保出来ます。

二つ目は支払保険料の一部または全部を損金算入することで、法人税の軽減にもなります。例えば現金で退職金の積み立てをした場合、税引前利益500万円から法人税率を30%だとすると150万円を支払い、残りの350万円を積み立てていくことになります。したがって10年では法人税1,500万円を支払い、3,500万円が退職金のために積み立てられたということになります。

一方、生命保険を使って退職金の積み立てをした場合、税引前利益500万円を1/2損金算入いわば経費の生命保険に加入すると法人税率30%ですから250万円×30%で75万円の法人税を支払うこととなり、10年間では法人税750万円と半分になります。

ただここでもう一つ大事なポイントは10年後、この保険に積み立てられた退職金の原資、すなわち解約返戻金が現金で積み立てた場合の3,500万円程度あるかということです。せっかく法人税の軽減が出来ても肝心の退職金の原資が極端に少ないようであれば、現金で積み立てた方が良かったということになり兼ねませんので。

社長：なるほどねえ。

FP：はい。まだほかにもあります。役員退職金は高額となるケースが多いので、現金預金から支払うとなる

と会社の資金不足や支給した年に赤字を招くなどの可能性もあり、本来社長が受け取りたい額が受け取れない、法人側からいけば支給すべき額が支給出来ないということもあり得ます。これに比べ、生命保険で準備されればご自身の退職時に解約をし、解約返戻金を退職金に当てますので、退職金支給年度に資金不足や赤字決算になるというリスクを回避出来ます。

社長：そういうことか。逆にデメリットはないの？

FP：はい、特にないかと思われまます。あえていうと、退職時まで毎年決まった額、保険料を積み立てていないといけません。したがって毎年の支払いが可能で無理のない額、保険料でスタートされてはいかがでしょうか？

ただ、どうしても資金繰りが厳しくなった際には、退職時でなくとも解約し、解約返戻金を使っていたくことも可能です。また、一時的であれば生命保険の解約返戻金の70%～90%を契約者貸付ということでお借りいただくことも可能です。

社長：じゃあ、額はともかくとしてやるべきだね。

FP：はい。あとは、社長が勇退時にいくらぐらい貰いたいか？もしくは毎年、いくらぐらいなら保険料として支払えるか？ということです。

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。

労働行政の基本方針と労務管理のポイント

社会保険労務士 吉崎 靖宏

今年度の労働行政の3大目標は次の通り発表されています。

- ①働き方改革の推進～誰もが活躍できる労働環境の整備・推進～
- ②誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保
- ③健康が確保され安全で安心な職場の実現

この目標は、「ニッポン一億総活躍プラン」の実現という政府方針に基づき策定されたもので、新しい3本の矢
①希望を生み出す強い経済 ②夢をつむぐ子育て支援 ③安心につながる社会保障、を実現することによって「成長と分配の好循環」を生み出す狙いです。

大阪労働局においても、「働き方改革推進本部」を設置して、働き方改革実現に向けた取り組みを強力に推進しています。

政府は企業に対して、新たな法律による規制や行政指導（労働基準監督署等）を通じて、様々なプレッシャーをかけてきます。また、中小企業に対しては助成金というニンジンをぶら下げて、行政方針実現を目指しています。

少子高齢化による人口減少⇒国力低下を最小限に食い止めるために、働き方改革が一番のポイントと考え、なりふり構わぬ姿勢で臨んでいます。中小企業だから関係ない、ということでは足元をすくわれる可能性がありますので、注意が必要です。

《労務管理のポイント》

労働局幹部と個別に話をすると本音を聞くことができます。「諸悪の根源は長時間労働」であって、少子化、女性の職場進出阻害、過労死、メンタル不調など様々な原因と考えられています。今後、更なる労働時間抑制の動きが強まります。週60時間以上働く労働者を2020年に5%にする（現在は9%）のが政府目標です。

従って、労基署の指導・監督は過重労働対策が最優先となり、特別条項付き36協定を結んでいる企業、裁量労働制や固定残業制を導入している企業を優先的に調査しているようです。

また、労働基準監督業務を民間委託（本来、労働基準監督官が行う事業場への訪問、点検を社労士等に委託）することが、規制改革推進会議で議論のうえ報告されました。労働行政としては、これ以上の民間委託を増やさないように、監督を強めることも予想されます。

特にサービス業、ホワイトカラー職種は生産性が低いと考えられており、調査対応になりやすいと思われます。

対象になる業界、職種では、労働時間を意識した業務管理を早急に進める必要があります。単なる在社時間ではなく、実労働時間を把握して、ダラダラ残業、休憩を排除する。①指示残業の徹底②残業申請と承認の徹底などの対策は必須です。固定残業制を採用している企業は、時間管理意識が低くなりがちのため、要注意。

「残業して遅くまで頑張っている」という価値観から、短時間で同等以上の成果を出す、長時間働くのはダメなこと、という価値観への変化が必要です。

なぜ長時間労働がダメなのか、なぜ時間管理を強めるのか、わが社が取り組む理由を明確にして、トップ主導で進めることが成功の近道。単に労基署の指導が厳しいから、法令遵守という理由だけでなく、労使ともにメリットを感じられることによって、改善の工夫が生まれてきます。

【正解は…】

すべて一番最後の肢が、となります。
いかがだったでしょうか？

【ユーザー（消費者）に景品や特典を提供する場合】

- (1) ユーザー（消費者）に対する販促活動の一環として、高額な景品や特典を付与することは…ユーザーや同業他社の意向とは別に、景品や特典を付けることについては原則金額の上限が定められているため、その上限内であれば景品や特典を付与することは可能である。

⇒ 一般的な感覚として、事業者自らの判断と負担で景品や特典を提供するにすぎず、誰にも迷惑かけていないのだから、法律が規制するようなことではないのでは？と思われるかもしれません。

しかし、昨今耳にする「景品表示法」という法律で、実は規制が行われています。

このような規制が行われる理由は、事業者間による過度な競争によって消費者被害が生じた実例があったからですが、それはともかく、景品や特典の提供には規制があること、まずはこの点だけでも認識しておくことが重要です。

具体的な規制内容については、次の(2)以降で解説を行います。

- (2) ユーザー（消費者）に対して、来店を問わず、また商品やサービスの購入の有無にかかわらず、くじ引き等で当選

した申込者に対して景品や特典を付ける場合、例外的に景品や特典に対する金額の上限規制が存在しないので、自由に付与することができる。

⇒ 上記(1)で記載した通り、景品や特典の提供には法律上の規制があるのですが、大きくは次の2つとなります。

【一般懸賞】

一般懸賞は、商品・サービスの利用者に対し、くじ等（例：抽選やジャンケン）の偶然性、特定行為（例：クイズやゲーム）の優劣等によって景品類を提供することをいいます。

一般懸賞における景品類の限度額		
懸賞による取引価額	景品類限度額	
	最高額	総額
5,000円未満	取引価額の20倍	懸賞に係る売上予定総額の2%
5,000円以上	10万円	

【総付景品】

総付景品は、「懸賞」によらずに提供される景品類のことをいいます。例えば、先着100名様にプレゼントといったものが該当します。

総付景品の限度額	
取引価額	景品類の最高額
1,000円未満	200円
1,000円以上	取引価額の10分の2

その他【共同懸賞】というものもありますが、これは文字通り異なる事業者が共同して懸賞を行う場合のことを指すもので、詳細は消費者庁の WEB 等をご参照いただければと思います。

さて、景品表示法による景品や特典を付けることが可能な枠については上記の通りなのですが、本件の設問の場合、一般懸賞や総付景品のどちらに該当するでしょうか。

勘の良い方であれば分かると思うのですが、本件の場合、商品やサービスの利用を前提としていない、来店を条件にしていないということで、実はどちらにも該当しないと考えられます。ではこの場合はどうなるかということ、景品表示法の適用外となります（本件の場合はオープン懸賞と呼ばれるものとなります）。

したがって、結論としては本件の場合、景品表示法を意識することなく自由に景品・特典を提供することが可能です。

やや意地悪な設問だったのですが、実務的な思考回路としては、景品・特典を提供する場合、まずは景品表示法に該当する可能性が無いかを先に検討し、次にオープン懸賞に該当すると言い切れるのか、という順番で検討したほうが無難です。先にオープン懸賞に該当しないかを検討すると、残念ながら法規制を見落としてしまう可能性が極めて高いからです。

- (3) いわゆる「来店者にもれなくプレゼント」という方法での景品や特典の付与を行う場合、個数（数量）については制限が無いが、金額に関する上限規制があるので、その範囲内で付与することが可能である。

⇒ この設問の場合、上記(2)の解説でいうところの「総付景品」に該当することになります。

したがって、今回のキャンペーンで予定されている商

品・サービスの取引価額が1000円以上か確認したうえで、景品や特典の上限額を定めるということになります。

- (4) ユーザー（消費者）にモニターになってもらい、指定のアンケートに答えてもらうことを条件として金銭を提供する場合、モニターとしての業務遂行の対価といえる場合は金銭に関する上限規制は無いが、モニターとは名ばかりの単なる販促活動の一環に過ぎない場合は、提供する金銭に上限が課せられる。

⇒ よく店舗等で“アンケートに答えたらクオカード進展”といったキャンペーンを見かけることがあるかと思うのですが、これも一種のモニターによる景品提供の一例と言えます。

ただ、景品表示法がもともと規制しようとしているのは、販促行為一貫として消費者に景品・特典を提供する場合であり、消費者とはいえ、何らかの業務を遂行した場合に支払われる報酬についてまで規制を及ぼすものではありません。

したがって、例えば、膨大なアンケート項目があったり、実際に商品やサービスを使用しないことにはアンケートに答えられないようなものであれば、業務遂行の対価と言いやすいので景品表示法の規制が及びません。一方、アンケートとは名ばかりで実際に業務が発生していないというのであれば報酬とはいえないので、この場合は景品の提供とみなされます。

ケースバイケースの判断にはなってしまうのですが、モニターだからといって景品表示法の規制外となると即断することは危険であることを認識して頂ければと思います。

【ユーザー（消費者）との取引条件を設定する場合】

- (1) ユーザー（消費者）が取引契約に違反した場合に備えて

違約金を定めておくことは、原則有効だが、著しく高額である等の事情があれば無効となる場合もある。

⇒ 当職に契約書の作成やチェックをご依頼くださった方であれば、次のような説明を聞いたことがないでしょうか。

「損害賠償請求を行う場合、①契約違反などの違法行為があったこと、②具体的な損害額を算定すること、この2点を立証する必要があります。しかし、本件の場合、具体的な損害額を算定することが難しいので、あらかじめ定額の違約金条項を定めておいた方が有利になりますよ。」

この発言を繰り返し言っているためか、クライアント様が作成された契約書案や利用規約案で、よく違約金に関する条項を見かけるようになりました。

具体的な損害額を証明することが困難である場合に備えて違約金条項を定めておくという考え方それ自体は間違いではありません。

ただ、違約金として設定した額が果たして妥当なのかという視点も忘れてはいけません。特に、相手が消費者の場合、消費者契約法第9条で次のように定められています。

“当該消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、又は違約金を定める条項であつて、これらを合算した額が、当該条項において設定された解除の事由、時期等の区分に応じ、当該消費者契約と同種の消費者契約の解除に伴い当該事業者が生ずべき平均的な損害の額を超えるものについては、当該超える部分につき無効”

例えば、実際に被る損害はせいぜい1万円程度なのに、違約金として100万円と定めっていると、あきらかに行き過ぎだといえます。この場合、消費者契約法9条により99万円については無効となります。

なお、これは消費者がたとえ理解し承諾していたとし

ても、法律が強制的にそのような承諾を無効とする趣旨
ですので、注意が必要です。

(2) ユーザー（消費者）との契約条件として、事業者が負担
する損害賠償責任について一切負担しないと定めておくこ
とは、消費者契約法に基づき無効となる。

⇒ 事業者において契約書や利用規約を作成する場合、ど
うしても自分有利な内容を作ってしまうので、設問
のような損害賠償責任は一切負担しない、という条項を
定めがちとなります。

ただ、相手が消費者となると、事業主に責任があるに
もかかわらず一切免責されると定めた条項は消費者契約
法第8条により無効となるので、注意が必要です。なお、
上記(1)と同様、は消費者がたとえ理解し承諾していたと
しても、法律が強制的にそのような承諾を無効とする趣
旨となります。

ちなみに、消費者契約法第8条により、事業者の責任
を制限した契約書内容について修正される場面をまとめ
ると、以下のようになります。

具体例	消費者契約法による修正
①事業者の債務不履行責任・不法行為責任を「全部」免除する条項 (消費者契約法8条1項1号、同3号)	①無効 ②軽過失免責の場合のみ有効
②事業者の債務不履行責任・不法行為責任を「一部」免除する条項 (消費者契約法8条1項2号、同4号)	③無効(但し、損害賠償責任は負担しないが、瑕疵のない物に代える・修補を行うと規定するのであれば有効。消費者契約法8条2項)

<p>③事業者の瑕疵担保責任を全部免除する条項 (消費者契約法8条1項5号)</p>	
--	--

(3) 事業者が取り扱う商品・サービスに関する説明それ自体に誤りはないが、ユーザー（消費者）に商品・サービスの必要性を分かってもらうために、商品・サービスに付随する事項について虚偽の説明を行った場合、当然に無効となるわけではないが、商品・サービスに付随する事項に虚偽があった以上、消費者（ユーザー）は後日契約を取り消すことができる。

⇒ この解説記事を作成している時期（実は3月に作成しています）と解説記事が皆様の手元に届く時期とに数か月のずれが生じるため、もしかすると不正確な情報提供になっているかもしれません。しかし、今年中に消費者契約法の改正が行われるのは確実ですので、先行的に対策を講じても良いかと思しますので、改正法を前提に以下解説します。

さて、設問だけを読んでいると、“騙して契約を取ってきているのだから、あとから契約を取り消されても仕方がないのでは”という感覚を持つ方が多いのではないのでしょうか。たしかに、直感的にそのように考えることは有る意味当然かもしれません。

しかし、改正前の消費者契約法は、実はこのような提供する商品・サービスと直接関係しない説明に問題があったとしても、消費者契約法に基づく取消権を行使できないという定め方になっていました。これは、商品・サービスに付随する説明内容と定めてしまうと、下手をすれば際限なく問題となる説明内容の対象範囲が拡大されてしまい、法的安定性を欠く（要はどういった場合に法律が適用できるのか分からなくなってしまう）からと説

明されていました。

ただ、前述の通り、世間常識とはややズレがあったのも事実です。

そこで、商品・サービスとは直接関係しない説明内容（セールストークやパンフレットの説明内容など）に問題があった場合であった場合、事後的に契約を取り消すことが可能と消費者契約法が改正されました。

何をもって「付随する」というのか、やや微妙なところがあるのですが、その点は当職にご相談いただくとして、改正法対策としては、とにかく根拠がある内容を用いて営業を行なうこと寛容ではないかと思われます。

【小売店等の事業者と販促活動を行う場合】

- (1) 店舗において大規模な販促活動を行うことを予定している小売店等の事業者が、メーカーや卸先に対し、販促活動のための無償で人員を出すよう要求することは、形式的にメーカーや卸先が承諾していたとしても、無償での人員派遣ともなると下請法違反となる可能性が高い。

⇒ 大型の家電量販店がメーカーに対し、売場の模様替えや運搬について、人員派遣を無償で行うよう要請していたことについて、公正取引委員会が是正を行ったというニュースはどこかで聞いてことがあるかもしれません。

この公正取引委員会が是正を行う根拠となるのが下請法となります。下請法が適用されるためには、形式的に自社と相手方との資本額に関する要件と、下請法が定める取引類型該当する必要がありますが、その詳細については公正取引委員会の **WEB** や直接当職にお問い合わせ下さい（ちなみに、3年くらい前に当事務所が発行した過去の小冊子にも解説があります…）。

さて、下請法が禁止している内容は以下のようなものです。本件設問の事例では「不当な経済上の利益の提供

要請」に該当すると考えられます。

- ・受領拒否（注文した物品等の受領を拒むこと）。
- ・下請代金の支払遅延（下請代金を受領後 60 日以内に定められた支払期日までに支払わないこと）。
- ・下請代金の減額（あらかじめ定めた下請代金を減額すること）。
- ・返品（受け取った物を返品すること）。
- ・買ったたき（類似品等の価格又は市価に比べて著しく低い下請代金を不当に定めること）。
- ・購入・利用強制（親事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること）。
- ・報復措置（下請事業者が親事業者の不正な行為を公正取引委員会又は中小企業庁に知らせたことを理由としてその下請事業者に対して、取引数量の削減・取引停止等の不利益な取扱いをすること）。
- ・有償支給原材料等の対価の早期決済（有償で支給した原材料等の対価を、当該原材料等を用いた給付に係る下請代金の支払期日より早い時期に相殺したり支払わせたりすること）。
- ・割引困難な手形の交付（一般の金融機関で割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること）。
- ・不当な経済上の利益の提供要請（下請事業者から金銭、労務の提供等をさせること）。
- ・不当な給付内容の変更及び不当なやり直し（費用を負担せずに注文内容を変更し、又は受領後にやり直しをさせること）。

- (2) メーカー等が小売店に対し、希望小売価格を提示することは、小売店に参考資料として希望小売価格を提示すること自体は問題ないが、小売店において自由な小売価格の設定ができない状態になっていた場合は独占禁止法違反とな

る。

⇒ これは比較的知られている「再販価格維持の禁止」に関する設問となります。

最近、家電量販店にいくとメーカー希望価格という表示はほぼ見かけなくなっていることに気が付いたことはないでしょうか。ほとんどの表示がオープン価格という表示になっているはずです。実はこれも再販価格維持の禁止を意識した対応策となります。

取引実情として色々あるかと思うのですが、商品をいったんは買い取る小売店側に対し、販売価格を指定することは独占禁止法違反として、大手中小を問わず公正取引委員会は動いてきますので、注意が必要です。

- (3) メーカー等が小売店に対し、販促活動の一環としてリベートを、提供することは原則問題ないが、小売価格の維持につながる場合は独占禁止法違反となる。

⇒ リベートというと、直感的にダメなものと思われる方もいるかもしれません。

しかし、法律上は当然に違法と定めていませんし、むしろ商慣習上行われているものとして原則許容するというのが法律の立場です。

ただ、例えば、メーカーが希望する小売価格にて販売する場合は奨励金としてリベートを提供するが、小売店が自主的に小売価格を設定する場合は奨励金を出さないという場合、事実上、小売価格の強制につながる施策と言わざるを得ません。

こういった場合は独占禁止法違反として処断されることとなります。

<編集後記>

いよいよ6月となりました。

いわゆるクールビズにより、スーツの上着は着用しない、ネクタイもつけないというスタイルが定着しています。が、どうも本当にこのスタイルで大丈夫なのか、相手に失礼がないのかと、いつも気になっています。

このため、しょせんはマイルールにすぎませんが、事務所のお越し下さる場合、わざわざ暑い中ありがとうございますという感謝の意味を込めて、出迎える私は、上着着用、ネクタイを締めるという正装スタイルで対応するように心がけています。

ただ、暑苦しく見えるのか、ときどきお客様により「上着脱いでくださって結構ですよ。」と言われたりしますので（私はかなり汗かきです…）、逆に気を使わせているのであれば、この対応も見直す必要があるかと考えています。

おそらく絶対的な正解はないと思うのですが、今年はどうしようかな…。

ネクタイ&スーツ着用だと、かえって見苦しいのでやめて！という方は、こっそり私宛にメールでも送信しておいてください（笑）。

<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います)

※今月号の法務チェックリストの正解は最後の選択肢となります。