

LBD レポート 9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. 近時導入の兆しがみられる事業承継対策（事業承継の勘所⑧）
…弁護士 湯原伸一
3. ビジネススポット 小切手についての基礎知識 ABC ①
～あらためて小切手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. 事業場外のみなし制度 …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 43
…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 38
…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. イキイキ働く職場作りのポイント 「ワーク・エンゲイジメント」
…社会保険労務士 吉崎 靖宏
9. 【ヒトの法務リスク⑤ 解説編】
労務リスクを「金銭負担」にしないチェックリスト～ブラック企業
…弁護士 湯原伸一
10. 編集後記

裁判の不思議！？

テレビの裁判ドラマの影響なのか、裁判手続きに同行されたご依頼者様より、

「え…これで今日の裁判は終わりですか！？」

といった戸惑いの言葉をかけられることが多いです。

というのも、通常の裁判手続きの場合、期日間に提出された書面の確認を行い、次回の裁判期日を決め、これで本日の裁判手続きは終了と宣言するまで、短いと1分もたたずに終わってしまうからです。

私の場合、こんなもの…というのを知っていますので、今となっては不思議と思わないのですが、法廷内で相手方弁護士と丁々発止やりあうことをご依頼者様がイメージされていた場合、困惑といたしますか、がっかり感といたしますか、肩透かし感は大いかもしれません。

なぜ、法廷内で丁々発止やりあわないのか？というご質問を受けることもあります。これは個々の弁護士のスタンスがあるので様々な回答が予想されるのですが、私個人の考えとしては、下手に踏み込んだ発言をした場合、有利であればともかく、勘違いに基づく発言をしてしまった場合に取り返しがつかないリスク、表現内容が不適切であったがために裁判官が違った印象を抱いてしまうリスク等を勘案すると、熟慮することなく突発的に発言することは百害あって一利なしと考えているからです。

ちなみに、私は弁護士になって約15年経過しますが、今のところその場で熱く議論し、論破し又は論破されたことはありません。また、偶然見かけた他人の裁判でも、そういった場面に出くわしたことはありません。

法廷内での発言はすごく慎重になっているというのが実情であることを、ご理解いただければと思います。

近時導入の兆しがみられる事業承継対策

弁護士 湯原伸一

1. はじめに

これまでは、従前より行われていた事業承継対策（遺言書の活用、生前贈与・売買、株式分散防止策、M&A など）について解説を行いました。

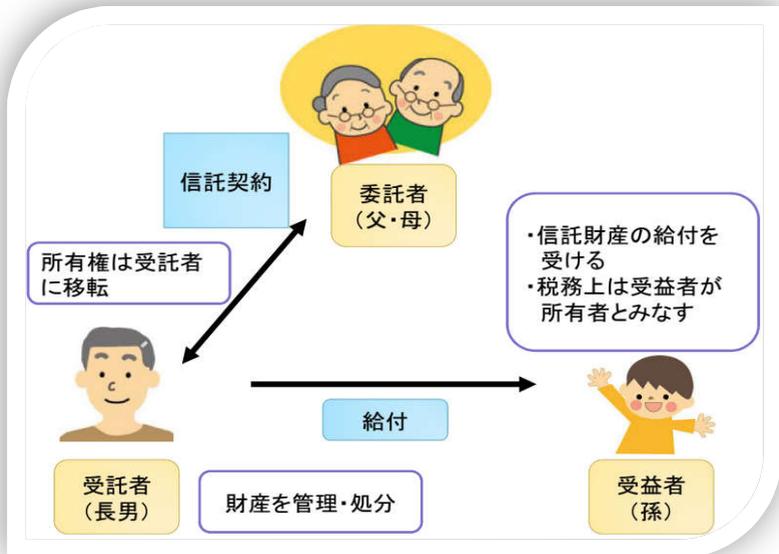
このような対策のほか、近時注目されている事業承継対策として、「民事信託」があります。今回は、これらの制度について概要を解説していきます。

2. 民事信託とは？

信託といえば、“信託銀行”を思い浮かべる方も多いかと思えます。

ある種間違っていないのですが、今回解説する民事信託とは、信託銀行の役割（＝受託者）を金融機関以外の第三者に任せるといったものです。簡単な図を次のページに示します。

「受“託”者」と「受“益”者」という紛らわしい用語が出てきますが、民事信託の場合、3名の当事者が出てくるのが原則であるということをイメージしてください。



(※ちなみに、呼称として3名の当事者が出てきますが、実は委託者と受益者を同一人物にするといったことも可能です。事業承継の場合、オーナー社長が生前中は、株式について形式的には受託者に移転することで相続財産から隔離したうえで、株式の権利行使については委託者であるオーナー社長に留保する、株式による利益配当等については受益者をオーナー社長とすることで取得する、といった裏技?的なことが行われたりします。少し頭が混乱するかもしれませんが、このような利用方法については別途ご相談ください)

3. 民事信託を事業承継にどのように利用する？

事業承継を念頭に置いた場合、例えば高齢のオーナー社長（委託者）が、事業を承継させたい未成年親族（受益者）のために、信頼している番頭さんや親戚（受託者）

に未成年親族（受益者）が事業を継げるときが来るまで財産管理を託し、そのときが来たら事業用財産を未成年親族（受益者）に渡してしまうことを可能にする、といったスキームが考えられます。

ところで、上記のような例をあげた場合、遺言書を活用することで実現可能では？という質問を必ず頂戴します。たしかに、遺言書を活用することである程度実現することが可能なのですが、決定的に違うのは、

- ・オーナー社長が生前のときから利用できること（遺言書が効力を有するのはあくまでもオーナー社長が死亡してから）
- ・オーナー社長（委託者）が生前中に受託者に対して形式的に所有権が移転するとしても、受託者による権利行使に制限を加えることができること（遺言書の場合、生前中に権利行使の制限を加えることは不可能。また、遺言書は権利を誰に帰属させるかしか決めることができない）
- ・オーナー社長が死亡しても、信託内容は法律上拘束力を有すること（遺言書の場合、受託者に財産を帰属させた後、受託者が受益者に財産を譲渡させることについてまで法的拘束力を及ぼすことができない）

といった点があげられます。

信頼できる受託者が存在することが最大のポイントにはなってしまいますが、うまく活用すれば、オーナー社長の意思を、オーナー社長が死んだ後でも法的拘束力をもって実現することが可能となる制度でとなります。特に、親族承継や代々世襲している事業などであれば、そ

の活用のメリットは大きくなると考えられます。

また、上記例とは異なりますが、後継者が未定であり、オーナー社長が生前中に後継者を決めることが困難という事例の場合、受益者を相続人全員にしたうえで、受託者に後継者指名権を付与し、指名された後継者へ事業用財産を譲渡させる義務を負担させるといった活用方法も考えられます。

4. 民事信託の注意点

上記のように民事信託については、非常に魅力的な制度となっているのですが、現状では普及しているとはいえない状態です。

これは民事信託制度が導入されたのが平成 18 年と比較的最近であり、あまり認知が進んでいないこと（オーナー社長にとっても、弁護士等の専門家にとっても）が大きな要因と考えられます。

また、民事信託を活用した場合の遺留分減殺はどうなるのかといった法務的問題や税務面での処理（通常の相続よりも友軍されるのか）についても、まだまだ未解決のところが多いのも事実です。

したがって、民事信託を活用する場合、どうしても時間をかけながら、1 つずつ問題処理していかざるを得ないのが現状となります。

ビジネススポット

小切手についての基礎知識ABC ①

……あらためて小切手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

3. 小切手

小切手とは……

銀行口座に当座預金口座を設けて、債務者などが債務の弁済やその他の支払のために、振出人(本人)が支払人にあてて小切手の正当な所持人に対する一定の金額の支払を委託する証券です。

権利者の指定方法として、記名式、持参人払式(又は無記名式)があります。実務上は金融機関の指定の小切手用紙で、持参人払式(又は無記名式)が殆どで、空白欄に受取人の氏名や名称を記載することにより記名式(又は指図式)、記名式持参人払になります。

記名式小切手は裏書により、それ以外の小切手は譲渡の合意と小切手の交付によって譲渡することができ、手形と同様に流通します。

小切手の所持人は、振出日から10日以内に支払のために呈示しなければならず、これを怠ると振出人及び裏書人に対する償還請求権を失うとともに、支払保証人に対する小切手金支払請求権を失います。

小切手の消滅時効

小切手の振出人と裏書人に対する請求権は、支払呈示期間の経過後6カ月です。小切手金を償還した者が前者に対する再遡求権は、受け戻しの日から6カ月です。支払保証

をした小切手の支払人に対する請求権は、支払呈示期間経過後1年です。

4. 線引き小切手

一般線引き小切手と特定線引き小切手

一般線引き小切手とは、表面に2本の平行線が引かれ、線内に何らの指定もされず、または線内に「銀行」もしくはこれと同一の意義（「B a n k」など）を有する文字が記載された小切手をいいます。このような小切手の呈示を受けた銀行等は、他の銀行または自己の取引先にもみ小切手金を支払うことができます。事務用品店では「B a n k」「銀行渡り」などの文字の入った線引きを押印できる印判も市販されています。

また特殊なものとして、特定線引き小切手があります。特定線引き小切手とは、2本の平行線内に特定の銀行等（および店舗等）の名称を記載した小切手をいう。この小切手を呈示された銀行等は、その指定された銀行等にもみ、または被指定銀行等が支払人と同一の場合は自己の取引先にもみ小切手金を支払うことができます。

事業場外のみなし制度

社会保険労務士 牧村康彦

社長：営業社員について労働時間管理をどうするか話し合っているのですが、出勤も退勤もルート営業で勤務している社員がほとんどだったのですが、新規営業のみを担当する社員を今後は考えており、いわゆる時間管理が出来ない直行直帰の社員の対応で悩んでいます。どのように考えればいいでしょうか。

牧：そのような直行直帰型の営業社員を抱える多くの会社では外回りをしている営業職に「事業場外労働に関するみなし労働時間制」を採用しているのではないかと思います。

念のためこの制度について補足しておく、従業員がその労働時間の全部もしくは一部がオフィス外で行われており、使用者である上司などの管理者もその者の労働時間の全体像を細かく把握していない（指揮命令もしていない）時には、そのオフィス外での労働時間は実際に何時間働いていようと、あらかじめ労使間で決めた労働時間数（例.8時間）働いたものと「みなす」制度のことを言います。

社長：なるほど。

事業場外みなしを採用するにはどうすればいいのですか。

牧村：事業場外は就業規則に事業場外みなし労働時間制であることを記載して、実際に直行直帰として勤務する営業マンに時間管理しないことを伝えます。もともと所定労働時間で収まらないような時間がある場

合は、法定の 8 時間を超える労働に関して協定を結び労働基準監督所に提出します。おおよそ、どのような仕事は何時間かかるかはこの協定によって決められた時間、時間外とすることになります。

社長：わかりました。

実際にこの制度で問題になることは何ですか。

牧：この制度を採用したことにより問題になった裁判があります。裁判では、実際にオフィス外で行われた勤務の一部が「事業場外労働」としてみなすことが許されませんでした。この事件で訴えられた会社は書籍の訪問販売営業を主としておこなっていたのですが、ある時、訪問販売ではなく展覧会を開くことになりました。

会社としては展覧会とはいえオフィス外での労働なので、「事業場外労働」としてみなそうとしたのですが、従業員は展覧会での業務はそもそも場所も時間も限定されており、また接客をしている時間以外の時間もずっと待機をされていて休憩も取れなかったとして「事業場外労働」ではないと反論し、訴訟に至りました。

社長：結果はどうなったのでしょうか。

牧：結果として「展覧会での勤務時間は会社も把握が可能であったはず」として会社には「みなし」の労働時間ではなく実労働時間分の支払いが命じられることとなったのです。

なお、当たり前のように多くの企業で活用されているこの「事業場外労働に関するみなし労働時間制」ですが、この制度が制定されたのはまだ携帯電話も普及していなかった昭和の時代です。一方現代ではスマートフォンや Wi-Fi 等の普及によりそもそもオ

フィス外の就業を会社が把握するのが難しいとはいえなくなってきています。

社長：ではこの制度の採用は難しいのでしょうか。

牧：「事業場外労働に関するみなし労働時間制」を採用している企業は、実際のところ「営業社員の行き先や労働時間を管理している、あるいは管理できる状況にある場合はこの制度の適用が否定されるかもしれない」ということを注意しておくことで問題は大きく回避できると思います。新規の営業のみに適用しますので、どこに行っていたとしてもいいのではないかと思いますし、事前の業務中の管理をせず報告書を持って対応をすることで、結果は報告してもらおうというのでどうでしょうか。

社長：もともと時間外になる業務が分かっているのでその分は法定を超える場合協定したいと思います。他に注意することがありますか。

牧：この制度を採用する場合、特に内勤には注意してください。内勤は時間管理ができますので労働時間として別途把握しなければいけません。

社長：内勤すれば時間外になるということですか。

牧：所定労働時間が法定8時間の場合、そのようになります。

社長：わかりました。そのようにきちんとルールを決めて進めたいと思います。ありがとうございます。

不動産のリスク 43

土地家屋調査士 齋藤大輔

みなさんこんにちは。前月に引き続いて境界線を確認した際に作成される境界に関する書類にまつわるお話をしたと思います。今回は図面についてお話します。

境界に関する書類を作成するのは、境界立会いを行ったことを明らかにするため、また境界立会いのときどの位置で確認したかを明らかにするための二点の目的があるとほとんどの方が思われます。

この目的の場合①物件の明細、②誰が立ち会ったか、③いつ立ち会ったか、④構造物のどの位置であったかがわかればよいということになり、ほとんどの場合署名するかがみに図面を添付したり、直接図面にサインしたりします。

しかしこの目的のためであると図面が手書きの漫画のような絵であったり、明らかに測量した図面ではあるが、寸法も何も入っていない図面であったり、写真だけであったり、なにかデータが書かれていたとしても物足りない、それだけでは意味がない図面となる場合がほとんどです。だからといって境界確認したことに対して意味を成さないのかといえばそれはありません。それはそれできちんとした書類と考えることができます。

現在はデータ化の時代です。私は上記の目的のほかに「復元性」という目的も備える必要があると考えています。復元性とは、工事か何かで誤って境界標をなくしてしまったり、また経年劣化により境界標がはがれてしまったり、

地震や津波などでそもそも境界がどこであったかわからなくなってしまうたりした場合に、図面のデータからもう一度同じ位置に境界標を戻すことができます。それは「座標」というデータを図面に載せることにより可能になります。一般の方には座標は意味がわからないかもしれませんが、測量業者ならそれらのデータを使い境界を元に戻すことができます。

しかし測量業界におられる方は自分のデータを隠したがる方が多いように感じます。一見座標データを載せているがデータ数が足らず復元できない図面や、座標データすら載せない図面、境界点と境界点の距離すら書かず、プロが作った図面なのに素人が作った漫画と同じレベルの図面も今でも数多く見受けられます。

万が一境界標識が工事によりなくなった場合を考えてください。境界立会いしたときとまったく同じ構造物があったということであれば、境界に関する図面を見て復元できるかもしれません。

しかし少しでも構造物が変わっていれば、本当に同じ場所か確信を持って言えなくなります。基準となる構造物がなくなったわけですから。ここでお隣さんとの関係であまり快く思っていない場合は境界の位置に疑念がわき、境界トラブルに発展してしまうのです。ブロックを作り直した自分の敷地に少し寄りすぎではないかなどです。境界トラブルをなくすために境界に関する書類を作成したのに境界トラブルを引き起こしてしまうのですから、復元性がない書類というのは私はお勧めできません。

もし皆さんの中でお隣と境界確定する場合に、業者が持ってきた図面を見ていただき、確認した境界が間違っていないかというのはもちろんのこと、復元性があるかどうかという点もチェックしていただければと思います。

社会保険&人事労務情報

社会保険労務士 嶋田亜紀

人事労務情報

～最低賃金が今年も大幅に引き上げられます。～

大阪地方最低賃金審議会は、大阪労働局に対し、大阪府地域別最低賃金を10月1日から26円引き上げて、時間額909円（兵庫844円・奈良786円）に改正決定することが適当であるとの答申を行いました。答申どおりに最低賃金が決定されれば、最低賃金が時給で決まるようになった平成14年度以降最高額となる引上げ額となります。

最低賃金4つのPOINT

1. 最低賃金は、パートやアルバイト、外国人労働者を含め、すべての「労働者」に適用されます。

金額は各都道府県労働局長が、金額改正が必要だと認める場合に地方最低賃金審議会に諮問し、同審議会の意見（答申）を尊重して決定します。基本的には、毎年改定されます。この最低賃金の金額以下で労働者を働かせた場合、罰則（罰金上限50万円）の対象となります。最低賃金には都道府県ごとの地域別最低賃金と、特定の事業もしくは職業ごとに設定される特定最低賃金の2種類があります。

2. 最低賃金額は時間額で示され、対象となる賃金は通常の労働時間に対応する賃金です。

毎月支払われる賃金から、以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- (2) 1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- (4) 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- (5) 午後 10 時から午前 5 時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

3. 最低賃金額より低い賃金を労使双方合意の上で定めても、法律により無効とされます。

最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

4. 最低賃金額を下回る賃金で雇ってもいい場合があります。

精神又は身体の障害により著しく労働能力が低いなどの場合に、都道府県労働局長の許可を受けることを条件に個別に最低賃金の減額の特例が認められる場合があります。

厚生年金保険料率が引き上げられます。

9 月（10 月末支払）分から厚生年金保険料率が引き上げられます。従業員さんから控除していただく厚生年金は標準報酬月額×9.15%です。ご確認お願い致します。

経営者のための生命保険講座 38

ファイナンシャルプランナー 宮田 正人

今回は、既契約者からご紹介いただいた某企業の社長（50歳）との会話を再現してみようと思います。（2回目の面談）

[ファイナンシャルプランナー]

このあいだは長時間に渡り、貴重なお時間をいただき、ありがとうございました。

[社長]

こちらこそ、色々な話を聞けて良かったよ。あのあと早速、〇〇社長に電話を入れておいたよ。

[ファイナンシャルプランナー]

そうでしたか。ありがとうございます。少しでも、お役に立てて良かったです。

[社長]

いやいや、本当に勉強になったよ。知らなかったとはいえ、言われるままに保険に加入していたからね。

[ファイナンシャルプランナー]

恐縮です。社長にそういっていただけのだけで有難いです。

中略

[社長]

ところで、先日も少し話したけど・・・お蔭様で今期、結構利益が出るようなので、対策を考えないといけないと思っているんだ。もちろん、全部を保険でという訳には行かないと思うけど・・・先日の話を聞く限り、ある程度は保険を使って対策が打てるのかなあ。ちょっとそれを考えてもらいたいなあと思っているんだよ。

[ファイナンシャルプランナー]

そういうことなのですね。承知しました。では社長、2～3ご質問させていただいてよろしいでしょうか？

社長：ああ、私のわかることであれば・・・

[ファイナンシャルプランナー]

ありがとうございます。ではまず、今期結構利益が出ることでしたが、具体的にいくらぐらい出る見通しでしょうか？

[社長]

そうだなあ。多分最低でも2,000万円ぐらいは出ると思うけど。

[ファイナンシャルプランナー]

そうなんですね。それは今期、何か特別な要因や特需があったのでしょうか。もしあったのであれば、それがどれくらいなのかをお教えいただけますでしょうか？

[社長]

そうだねえ、特需と言えば特需かも知れないけど・・・うちの売上の半分近くを占めている一番の主力取引先からの発注が2倍近くになって、その売上増が最も大きいかな？

[ファイナンシャルプランナー]

そういうことなんですね。では、前期、前々期あたりの利益はどれくらいだったのでしょうか？

[社長]

大体、毎年1,000万円あるかないかぐらいなんだけどね。

[ファイナンシャルプランナー]

なるほど。では、来期以降も今期ぐらいの売上は見込めるのでしょうか？

[社長]

多分、大丈夫じゃないかな。さっき言っていた主力取引先が大きな仕事を取ってきて、かなりの設備投資もしたぐらいだから。

[ファイナンシャルプランナー]

そうなんですね。じゃあ、特需と言うよりこれから每期見込めそうですね。それであれば、特に問題ないですね。本当に特需で今期はあったけど来期以降はどうなるかわからないということであれば、色々考えないといけませんので。と言いますのは、ご存知の通り保険は今期1回だけ保険料を払って終わりという訳には行きません。最低でも3年、出来れば5年、保険料を支払っていただかなければ、税効果を受享受していただけません。

[社長]なるほど、そういうことか。

[ファイナンシャルプランナー]

はい。ただ、安心のためにお伝えしておきますと御社の場合、仮に今期だけの特需であったとしても保険料支払いの原資は別にありますので、全く心配はありませんが・・・

[社長] えっ、どういうこと？

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。

LBD 事務員のコラム

朝方は涼しいと感じる日が増えて来ましたが、平昌オリンピックが半年後に迫り、ウィンタースポーツが早くも動き出しています。

以前にもこのコラムで話題に出させていただいたこともある通り、私はフィギュアスケートを特に応援しておりますので、これからのオリンピックが始まるまでの時期、誰が代表選手に選ばれるのかに注目しています。昨シーズンで浅田真央選手が引退された女子は本田真凜選手や坂本香織選手など今年からシニアに上がる有望選手が多い為、誰が代表に選ばれるか今から楽しみです。男子は羽生結弦選手と宇野昌磨選手の代表入りは堅いと思われますし、メダルを取れる可能性も大いにあると思います（昨シーズンの世界選手権では羽生選手が優勝、宇野選手は2位）が、アスリートには怪我がつきもの。

強豪選手の多いロシアでも、ソチオリンピックで女子シングル優勝のソトニコワ選手は怪我で今シーズンの試合は全て休場、団体戦優勝の女子リプニツカヤ選手も引退を表明しています。

大事なオリンピックシーズン、全ての選手に大きな怪我無く頑張してほしいものです。

C.Y

イキイキ働く職場作りのポイント

「ワーク・エンゲイジメント」

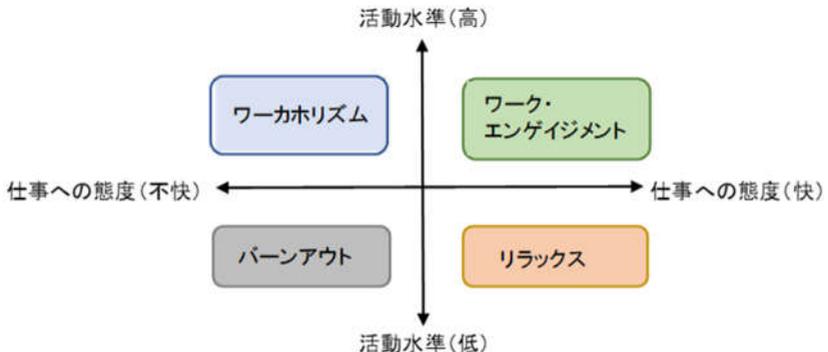
社会保険労務士 吉崎 靖宏

●ワーク・エンゲイジメントという言葉をご存知でしょうか？

ワーク・エンゲイジメントとは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている（熱意）」、「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」、「仕事から活力を得てイキイキとしている（活力）」の3つが揃った状態のことを言います。

従来、日本企業の強さの源泉として、社員の勤勉さ、組織への忠誠心が言われていました。しかし、近年行われている各種調査によれば、表面的には勤勉だが、「熱意に欠ける」という結果が出ています。つまり、ワーク・エンゲイジメントの状態ではないのです。

社員の仕事に関する状態は、仕事の活動水準と態度によって、下図のように分類されます。



「低・不快」はバーンアウト（燃え尽き症候群）であり、その反対の「高・快」がワーク・エンゲイジメントの状態です。

「高・不快」は強制的に働いているワーカホリズム（仕事依存症）の状態。そして「低・快」は仕事そのものに満足し、ゆったりとしているリラックスの状態と言えます。

ワーク・エンゲイジメントは心身の状態が良好なだけではなく、仕事に対して「前向きに取り組む」、「自発的に行動する」、「職務や職場への満足感が高い」という状態です。皆様の職場は、どんな状況でしょうか？社員の状況を4つの分類で見極めた場合、取るべき対処方法が見つけやすくなります。

よく活用される手法の一つに、ジョブ・クラフティング (Job Crafting) があります。社員一人ひとりが仕事に対する認知や行動を自ら、主体的に修正して、やりがいのある仕事に変えていく手法です。

仕事の内容が変わらなくても、取り巻く環境や仕事の捉え方が変われば、仕事にやりがい生まれ、社員自身の気持ちは切り替えることができます。文字通り、自分の仕事を作っていくことで、ワーク・エンゲイジメントを育てる手法です。

手法	具体例
人との交流の質や量を見直し、人間関係を改善する	職場のメンバーと協力したり、顧客と会話してサービス内容を改善したりすることで、仕事のやりがいを高めることができる。
仕事の捉え方を変えて、意義を拡大する	病院における清掃は、治療のプロセスと考えれば、モチベーションも変わってくる
仕事のやり方や範囲を見直す	書店の手書きポップを一つのメディアと捉え、書店員がおすすめる理由や良いと思う読みどころなどを書いてアピールする

●ワーク・エンゲイジメントを支える2つの資源

では、職場にどのような要素があれば、ワーク・エンゲイジメントを実現できるのか。

これは、「仕事の資源」と「個人の資源」という2つの資源が支えています。

仕事	<ul style="list-style-type: none"> ・上司や同僚のサポート ・仕事のやりがい、裁量権 ・パフォーマンスに対するフィードバック ・課題の多様性、トレーニングの機会 ・経営層との信頼関係 	個人	<ul style="list-style-type: none"> ・自己効力感（自分ならできるという自分への信頼感） ・仕事への自信 ・仕事のコントロール感 ・組織における自尊心
----	---	----	---

「やらされ感」のない、社員自ら進んでイキイキ働く会社にするために、ワーク・エンゲイジメントを目指してはいかがでしょうか。

参考文献：島津明人著「自分でできるストレスマネジメント」

ヒトの法務リスク⑤ 【解説編】

労務リスクを「金銭負担」にしないチェックリスト
～ブラック企業

弁護士 湯原伸一

【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？

【求人票と賃金の記載】

- (1) 固定（定額）残業代込みで求人募集をハローワークで行う場合、基本給とは別に、固定（定額）残業代という項目を設ける共に何時間分の残業に該当するのか明示しなければ、求人募集を受け付けてもらえない。

⇒ 一昨年くらいから、求人票には「月給 25 万円」と書いてあるので基本給 25 万円と期待して申し込んだところ、実際には「基本給 15 万円、固定残業代 10 万円」であったという事例が多数報告され、騙し討ちであるとして社会問題化したことは聞いたことがあるかもしれません。

このような問題を受け、ハローワークでは、固定（定額）残業代が存在するのであれば、基本給とは分けて求人票に明記するよう求めており、これに反する求人票の受け付けは行わないという方針をとるようになりました。また、このハローワークの動きを踏まえ、民間の有料職業紹介会社においても同様の求人票記載を求めるようになっていきます。

間違っほしくないのですが、いろいろ批判はあるものの、ハローワークも固定（定額）残業代制度を

否定しているわけではありません。採用するのであれば、内訳を適切に明記するよう求めているというだけにすぎません。

【求人票記載の労働条件と実際の労働条件とのズレ】

- (1) 求人票において「正社員募集」と記載したにもかかわらず、契約社員として採用することは、労働者が任意に了解している限り問題はないと一応いえるが、一般的には「雇用期間の定めのない労働者」を意味するので、誤解を招くような求人票記載は避けるべきである。
⇒ 実は労働法上、正社員という用語は出てこないため法律上の定義はないのですが、世間一般では正社員とは、定年までという条件はあるものの無期雇用の労働者を指すとされています。このため、「正社員募集」と求人票に書いてあった場合、求職者は無期雇用をイメージしますし、そのイメージは正当に保護されて然るべきものです。

ただ一方で、求人票の記載は、あくまでも広告にすぎず、使用者が求人票記載のとおり労働条件にて採用しなければならないという法的拘束力まであるわけではないと解釈されています（申込みの誘因と呼んだりします）。このため、理屈上は、求人票記載の内容と異なる労働契約を締結すること自体は当然に違法と判断されるわけではありません。

上記の通り、使用者、労働者それぞれの言い分が通用する状況なのですが、平成29年6月7日頃に、求人票記載内容と異なる労働契約書が存在し、その契約書にサインしていたとしても、労働契約書に記載されている契約内容は無効（求人票記載の内容で労働契約が成立していた）とする裁判例が出現し報道されました。

この裁判例がどこまで一般理論化するかは今後の議論を見守る必要があるものの、求人票記載内容と異なる労働契約を締結するのであれば、労働者の意思確認を十分に行い、かつ異なることについて労働者が了解したことについて証拠を適切に残すという方法をとる必要があると考えられます。

- (2) 求人票において「社員募集」と記載したにもかかわらず、業務委託契約を締結することは、労働者が任意に了解している限り問題はないと一応いえるが、明らかに契約形態を異にする以上、後で異議が出た場合、使用者側不利に作用するリスクが高いといわざるを得ない。

⇒ 上記(1)で解説した通り、求人票記載内容と異なる契約を締結すること自体は当然に違法とされるわけではありません。ただ、求人募集＝労働者としての勤務募集であるにもかかわらず、労働契約ではなく業務委託契約となると、上記(1)以上に乖離は激しいといわざるを得ません。

求職者が了解したことについて、よほどしっかりした証拠を残さないことには、業務委託契約ではなく労働契約が成立していたと法的に見なされてしまうリスクのみならず、悪質な労働法規制逃れ又は偽装請負であるとして行政が動いてくるリスクも想定されます。

したがって、何か特別な事情（使用者のみならず労働者にとっても納得のいく政党理由）がない限り、求人募集広告を利用して業務委託契約を締結することは回避したほうが無難です。

- (3) 求人票において「試用期間あり」と記載したことを踏まえ、試用期間について有期雇用契約を締結すること

は、労働者が任意に了解している限り問題はないと一応いえるが、一般的には試用期間に関する労働契約と、試用期間後の労働契約を分離して 2 つの契約を締結することはないので、後で異議が出た場合、使用者側不利に作用するリスクが高いといわざるを得ない。

⇒ 試用期間については、世間の考えと法的な考えのズレがあるといわれています。すなわち、法的に見た場合、試用期間とは、あくまでも労働契約に定められている一期間中における、ある一部分の期間のことを指すにすぎず、試用期間であろうと試用期間以後であろうと同じ労働契約が継続していると考えます。このため、試用期間満了は労働契約期間の満了ではなく、試用期間満了をもってやめてもらおうとするのであればあくまでも解雇手続きをとる必要があります。

一方、世間的には試用期間は、使用者と労働者の相性や野力を確かめあう期間という意味が強く、使用者からすれば試用期間満了時点で労働者の能力や性格上問題があると判断した場合、当然に辞めてもらえるという認識を持っていることが多いように思われます。しかし、上記の通り法律的には間違いといわざるを得ません。

このような法律と世間の考えを埋め合わせる方策として、試用期間に相当する有期雇用契約を締結し、試用期間満了時点で問題のある労働者については解雇することなく退職させる、問題のない労働者については無期雇用契約を締結するという 2 本立ての契約で対策するという方法が用いられるようになりました。

この方法についても、上記(1)(2)と同じく、求人票を見て応募してきた求職者が納得の上で労働契約を締結したというのであれば、当然に違法というわけ

ではありません。ただ、試用期間あり＝有期雇用契約を別途締結するという世間常識があるとは言えませんので、労働者の了解と証拠確保が重要である点では上記(1)(2)と同じ問題といえます。

【長時間労働（残業未払い）】

(1) 年俸制を採用していることを理由に、何時間働いても残業代を支払わないと主張することは、明らかな間違いであり、法律が定める労働時間を超えた場合は残業代を支払う必要がある。

⇒ 成果主義賃金体系の議論と混同されたのか、年俸制を採用した場合は残業代を支払わなくてもよいという誤解がかなり広まっていますが、これは残念ながら間違いというほかありません。

ただ、この誤解に基づき、数年前までは年俸制を採用している事業者は相当数ありましたが、いざ残業代を請求されてしまうと全く対抗できないことが明らかとなり、最近では残業代対策として年俸制を採用する事業者はほぼ存在しないのではないかと思います。

ところで、欧米では一定額以上の年俸を支払っている場合は残業代を支払わなくてもよいとする法制度を設けている国も存在するようです。そこで、外資系企業に多いのですが、この欧米の制度をそのまま日本国内で導入し、「高額年俸を支払っている以上、この年俸の中には残業代を含んでいる」という理論構成をとってくる場合があります。たしかに、実はこのような主張が認められた裁判例も過去には存在しましたが、非常にレアケースであり、この裁判例に続く裁判例が皆無の状態です。したがって、一定額以上の年俸を支払っているから残業代は

支払う必要がないと認識することは、現時点では誤りと考えたほうが良いかと思えます。

- (2) 社内階級して部長職や課長職に就任している者に対し、何時間働いても残業代を支払わないと主張することは、労働基準法上の管理監督者に該当すれば残業代の支払い義務はないが、該当することは稀であり、基本的には残業代支払い義務が生じると考えたほうが良い。

⇒ 10年近く前にかなり話題になった、「管理者」と「管理監督者」に関する設問となります。

設問にもある通り、社内・組織体制上の職位として部長職や課長職などの上長を置くこと、これ自体は全く問題ありません。ただ、残業代を支払わなくてもよいとされる労働基準法上の「管理監督者」に、このような部長や課長が該当するかは全く別問題です。部長や課長職に就いていれば問題ないと考えている方もいるかもしれませんが、残念ながら肩書や名義付与だけでは該当するとはいえません。

どういった労働者が労働基準法上の管理監督者に該当するのかについては、いろいろと考え方があるのですが、ただ、正直なところ、現在の裁判実務を踏まえると「管理監督者」に該当する労働者はほぼ皆無ではないかと思われます。したがって、長時間労働に伴う残業代対策として、役職を付与することで対応するという方針はとらないほうが無難です。

なお、いわゆるマクドナルドの店長が管理監督者に該当しないという裁判例が出されて以降、対策として講じられたのは、部長職や課長職の労働者を管理監督者と捉えるのではなく、管理職手当を固定（定額）残業代と位置づけて残業代をあらかじめ支払うという方策になります。ただ、固定（定額）残業代

である以上、基本給や他の手当と明確に分離され、何時間分の残業に該当するのか、超えた場合は清算する（超過分を支払う）といった運用を適切に行う必要があります。したがって、単に管理職手当を支払っていたから、残業代を支払っていたとはならないことに注意が必要です。

【退職妨害】

- (1) 労働者よりすべての年次有給休暇が消化された日をもって退職したい（つまり明日からは出勤しない）との申し出あった場合、有給の買上げ等を提案しながら協議するほかなく、最終的には退職日をもって退職させるほかない。

⇒ 最近の人手不足を反映して、労働者が退職を申し出ているにもかかわらず、事業者が何かと理由をつけて退職させないということが社会問題化しています。

この退職妨害に関し、最近よく問題になっているのが引継ぐ業務を一切せず有給消化満了をもって退職するという申し出への対応です。事業者からすれば、引継ぎもせずに退職することなど責任感欠如も甚だしいし、怒って当然だと思います。ただ、残念なことに、法律は有給消化満了をもっての退職、その結果として引継ぎ業務を行わないことによる退職を違法としていません。したがって、労働者の退職申出によって社内に混乱が生じたとしても、事業者は損害賠償請求することは困難です。

したがって、結論的には労働者の退職申出を受け入れざるを得ないのが実情です。

なお、時季変更権の行使については、時季変更権を行使したところで退職日が決まっている以上、他に割り当てる年次有給休暇日が存在しないので行使の

しようがありません。このため、有給満了をもって退職する場合に時季変更権で対抗するということはできことに注意が必要です。

- (2) 労働者が退職を申し出に対し、会社が拒絶することは、退職意思を翻意するよう説得すること自体は問題ないが、翻意しない以上は退職を受け入れるほかない。

⇒ 一般的な継続的契約、例えば賃貸借契約の場合、一方の都合による中途解約は原則認められません。労働契約も継続的な契約である以上、同じ理屈が当てはまるはずなのですが、法律は大幅な修正を加えています。

一言でいうと、労働者はいつでも労働契約を終了（＝退職）させることができます。ただ、いきなり今日とか明日では困りますので、2週間の予告期間を設けた上で退職可能という体裁をとっています。この労働契約終了（＝退職）の申し出については、残念ながら事業者には拒絶権はありません。このような法制度になっている以上、突然退職を切り出したこと自体が違法であるとして、事業者労働者に対して責任追及を行うということはおよそ不可能です。

退職されて困るというのであれば、労働者に対して説得をするほかないのですが、その説得方法として、法的には請求困難であるにもかかわらず損害賠償請求を行うといった脅迫的な言動を用いることが最近では問題になっています。あくまでも、会社にとって必要な人材であるという点を強調して翻意を促すということを意識したほうが良いかと思います。

【ハラスメント】

- (1) 新卒、中途採用を問わず、速やかに会社の業務を覚え

てもらうために厳しく指導を行うことは、一律には決められず究極的には程度問題であり、業務とは関係のない人格非難等の言動があった場合はパワーハラスメントに該当する可能性が高い。

⇒ 一昔前であれば、愛のムチとでもいえばよいのでしょうか、少々厳しい物言いや程度をわきまえた暴力的指導は当たり前であり、これが法的問題にあたるという認識している人は少なかったと思います。

ただ時代は変わっており、暴力は程度を問わず NG ですし、たとえ暴力は無くても酷い言動があった場合は、その発言自体が違法行為とされてしまう世の中になってしまいました。

パワーハラスメントについては、いまだに法律上の定義はないのですが、厚生労働省がまとめている 6 類型、すなわち、①身体的な攻撃（暴行・傷害）②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、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、仕事の妨害）、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ことや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）、が広く参照されていますので、意識をしていただければと思います。

<編集後記>

ドラゴンクエストというゲームはご存知でしょうか？
私の子供のころから続いているゲームであり、中学生くらいまではプレイしていたのですが、つい最近まではプレイしていませんでした。

ところで、昨年に偶然にもドラゴンクエストに関係するユーザー側からの法律相談を受け、これを機に超久しぶりにプレイしたところ、ややハマってしまい現役プレイヤーと今はなっています（苦笑）。

ところで、7月下旬に最新版のドラゴンクエスト11が発売され、当たり前のように購入したのですが、まったくプレイできていません…。

予定ではお盆休み中にクリアする予定だったのですが、お盆休みの半分は事務所内で普段できないような業務を行い、残り半分は日ごろの疲れからか寝込んでいてゲームをする気力がありませんでした（笑）。

じゃあ、少しずつ進めていけばいいのでは…とおっしゃる方もいるのですが、性格上、やるときは一気に進めたいので、平日に短時間コツコツとやっていくというプレイスタイルをとることができません（マイルールにすぎませんが、私は平日ゲームをしないと決めています）。また、休日は休日でなんだかんだで予定が入ってしまい、じっくりプレイする時間を確保することができません。

改めて時間管理の難しさを認識させられています。

<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。