

負けへんで！



皆さん、お元気ですか。私は、3月31日をもって無事岡山弁護士会会長の1年間の任期を終えることができました。これもひとえに皆様方のご理解、ご協力のおかげと感謝しております。

さて、ウイルスの感染、大変なことになってきました。それにしても、野党やマスコミはひど過ぎますね。文句はいろいろ仰るのですが、建設的な提案がないし、誤った前言に全く責任を取ろうとしないし、そもそも専門家でない、よく素性のわからない人がいい加減なコメントをし過ぎです。

私も4月からOniビジョンで「小林弁護士のもるごとぶった斬り」という番組と、レディオモモで「小林弁護士のプログレの道」をスタートさせていただいていますが、地に足のついたしっかりとしたコメントをしていきたいと考えておりますので、引き続きご支援よろしくお願ひ申し上げます。

当事務所作成の「コロナウイルスの法的対策Q&A」はメール等で皆様にお送りしていますが、ホームページでもご覧いただけます。



令和2年4月4日→
山陽新聞

新番組 ■小林弁護士のもるごとぶった斬り！
前9・40、後0・45、9・30

温泉弁護士として知られる前岡山弁護士会長の小林裕彦弁護士「写真右」が、初回は、今世界規模で広がっている新型コロナウイルス感染症の問題に関して「コロナウイルスで休んだ場合の休業手当」をテーマに解説する。後半は、「中四国八十八湯」と題して、まず島根県にある斐乃上温泉民宿たなべを紹介する。■ハピネタノシネマ情報「母との約束 250通の手紙」「レ・ミゼラブル」前7・10、後1・40、5・10、7・10、9・10 シネマ・クレーン丸の内

林弁護士のまるごとぶった斬り！がスタートする。これまでも「温泉博士・小林弁護士が行く」や「小林弁護士の言いたい放題」

↑令和2年4月1日
山陽新聞

レディオモモ 79.0 MHz ■小林裕彦弁護士が新番組
(4日、プログレの道)

新番組「小林弁護士のプログレの道」が、今年前11時30分からスタートします。岡山市北区弓之町に法律事務所を構え、温泉博士としても知られる小林裕彦弁護士「写真右」が進めます。プログレとは、ピンク・フロイドやキン

グ・クリムソンなど前衛的なロック「アタタタタ」。今日のプログレッシュロックの紹介は少し微妙で、造詣の深い小林ですが、ビートルズの「トビーが毎回ゲストとともにウモロ・ネバー・ノウ」に、その魅力や聴きどころを熱く語ります。アシスタントは宮田さん。初回ゲストは岡山商工とみ同左。放送は第1会議所会頭の松田久さん・3土曜午前11時30分かつ同中央。SDGs（持ら）。

続可能な開発目標）や地域創生、自身がレディオモモでDJを務めている番組にも触れている。

↑令和2年4月4日→
山陽新聞

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2番15号 弓之町シティセンタービル6階

Tel 086-225-0091

Fax 086-225-0092

代表弁護士 小林 裕彦
弁護士 越智 量平
弁護士 青木 祐也

弁護士 藤井 秀孝
弁護士 田中 利佳
弁護士 滝本 敦子

弁護士 丸山 洋平
弁護士 石井 一弥
弁護士 田中 宏実

弁護士 丸屋 祐太郎
弁護士 中井 美音
(岡山弁護士会所属)

HP: <http://www.kobayashi-law-office.jp/>

インタビュー

著者に
聞いてみた

「源泉かけ流しは全国の弱點。足元から湧き出るのがホンモノの温泉です」



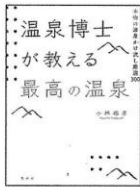
小林裕彦

寒い冬は温泉で、身も心も温まってるんびりしたい人も多いはず。そんな人に紹介したいのが本書だ。弁護士で温泉博士の小林裕彦氏が、本物の源泉かけ流し温泉にこだわった約3000の日帰り温泉や露天風呂などを紹介。さらには弁護士ならではの鋭い視点で、成分表示偽装や誇大広告にも「もつてのほか」と物申す。単なる温泉本とは一線を画す「真の名湯」選びのガイドとして役に立ちそうだ。

ならではの鋭い視点で、成分表示偽装や誇大広告にも「もつてのほか」と物申す。単なる温泉本とは一線を画す「真の名湯」選びのガイドとして役に立ちそうだ。

気になるあの本の

めると小林氏は、弁護士業務の多忙な日々を送る中で、休日には、2泊3日で日本全国の温泉地を巡り、早朝から夜まで、約20カ所もの温泉を巡るほどの温泉マニアでもある。「何となく心身のリフレッシュ。これにつきます。私自身仕事で心身疲弊果てていた時に、岩手の夏油温泉に出かけて気分爽快になりました。温泉に入れば、メンタル面での悩みもかなり改善されると思います。それには本物の源泉かけ流しの温泉が必須条件です」。小林氏が指摘する「源泉かけ流し」の温泉は、文字通り、源泉から湯船まで直に湯が流れ込む温泉だが、最近では「にせもの温泉も多い」と言っている。「循環風呂」とは、源泉を貯湯槽にためて塩素を混



温泉博士が教える最高の温泉
本物の源泉かけ流し厳選300
小林裕彦・著
1760円 集英社

す。古い宿を新しくリフォームする際に、本物の源泉かけ流しから循環風呂に切り替えるケースも後を絶ちません。本書では、温泉業界の間の部分についても鋭く指摘する。「温泉法及び同法施行規則では、循環風呂かどうか、塩素殺菌をしているかどうかの揭示義務を事業者に課しているのですが、必ずしも十分に守られていません。行政も温泉業界も消費者に正しい情報を開示すべきです」。いい温泉の定義を小林氏はこうアドバイスする。「足元から自然と湧き出る温泉です。純度も鮮度も100%の温泉だからです。源泉かけ流し自体が全国の温泉の2割弱と言われていいます。しかも、源泉かけ流しといっても、貯湯槽内で加水をして暖めたり、偽造殺菌をしているような「偽物のかけ流し」も実際は多いのです。本書を読んでホンモノの温泉を楽しんでください」

89

こばやし やすひこ 小林裕彦法律事務所代表弁護士。60年大阪市生まれ。84年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。89年司法試験合格。92年弁護士登録。05年岡山弁護士会副会長、19年岡山弁護士会会長、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、事業承継、事業再生、M&A、経営法務リスクマネジメント、地方自治体包括外部監査業務などを主に取扱う。

黒川孝郎

ただの温水プール。逆に体に悪いです



温泉の量が少ないうえに、使い回して塩素たっぷり。は水道の水で薄め、沸かしの湯なんて、効用もななく直して塩素で殺菌しながら、7日間も同じお湯を使っている宿も少なくないらしい。

「日本の9割の温泉施設は、循環風呂かどうか、塩素殺菌をしているかどうかの揭示義務を事業者に課しているのですが、必ずしも十分に守られていません。行政も温泉業界も消費者に正しい情報を開示すべきです」。いい温泉の定義を小林氏はこうアドバイスする。「足元から自然と湧き出る温泉です。純度も鮮度も100%の温泉だからです。源泉かけ流し自体が全国の温泉の2割弱と言われていいます。しかも、源泉かけ流しといっても、貯湯槽内で加水をして暖めたり、偽造殺菌をしているような「偽物のかけ流し」も実際は多いのです。本書を読んでホンモノの温泉を楽しんでください」

真正正銘の源泉かけ流し温泉300カ所を紹介

「これです。事なかれ主義の行政も取り締まらないうえ、これは消費者に欺く行為です」。周囲に「フ」を寄せて執拗な本物の温泉を罵倒されるのか聞いてみた。「おおいに分かるうちに、温泉を飲む。温泉の味は、山の中の一軒旅館(福島)、下部温泉(新潟)など、古湯(山梨)です。関西なら巨湯の民正正銘、和歌山、川内高城温泉の双葉旅館(鹿児島)などがお薦めです。ぜひ真正正銘の温泉を楽しんでください」(集英社 1600円)

連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 79

電子契約書 時代はペーパーレス化へ

相談内容

契約書を紙ではなく電子文書で作ることができるかという話を聞きました。電子文書で契約することは、法的には問題ないのでしょうか。また、そうすることで、具体的にどのようなメリットがあるかを教えてください。

回答

1 ペーパーレス化が再注目されている！
今年5月、衆院規則改正による国会のペーパーレス化が話題となりました。国会における議員への印刷物の配布を減らすことにより、年間で約4,600万円もの国の経費が削減されると言われています。

この考え方は、主に環境問題や経費削減の文脈で使われてきましたが、近年は経費削減はもちろんのこと、働き方改革との関連においても、従業員の業務を削減し、企業の生産性を向上させることとして、再注目されています。

「電子契約」とは、紙の文書を使用せず電子文書で契約を締結することをいい、上記のようなペーパーレス化の一環として、中小企業にまでも普及し始めています。

2 電子契約の法的有効性

電子契約は、契約をする当事者が契約内容の書かれた電子文書に、署名押印の代わりとなる「電子署名」と、「タイムスタンプ」とを埋め込んだものをインターネット上で取り交すことにより締結されます。

このような電子文書を用いて行う契約も、ごく一部の例外を除き、法的には有効です。というのも法律上、ほとんどの契約は口頭での約束のみによって締結することができるものであり、契約書は、契約をしたという事実や契約内容について後に争いが生じた場合に、その証拠としての役割を担うに過ぎないものだからです。そして、電子契約書も、その作成の仕方次第では、紙の契約書に劣らない証拠力を持った証拠とすることができるものと考えられています。

3 メリットとデメリット

契約を電子文書で行うことの最大のメリットは、経費削減効果です。具体的には、契約がコンピュータ上で完結するため、契約書の印刷や郵送にかかる費用が不要となります。また、紙の契約書の場合、収入印紙の貼付が必要ですが、電

子文書で契約を締結する場合にはこれを不要とされ、印紙代についても削減することが可能です。これに加え、契約締結までの工数を削減できることにより作業効率が上がり、生産性の向上につながる点や、文書の管理・調査が容易になることによるコンプライアンス意識の向上の点などにもメリットがあるといえます。

他方、取引先への理解を得ることが難しい場合がある点や、社内においても契約業務の変更について説明や研修を行う必要がある点で、デメリットも存在します。

4 今後は電子契約が増えていく？

平成30年に行われた調査によると、当時既に電子契約を採用していると回答した企業は約43%あり、導入を検討中と答えた企業を含めると、電子契約の導入に前向きな企業の割合は約63%にも上りました。また、民間企業が、簡易な手続で電子契約を締結させる「電子契約サービス」の提供を始めるなど、企業が電子契約を導入するハードルは年々低下しています。

このような状況から、契約書の電子化は、ますます広がると考えられます。取引先から「電子契約に変えませんか？」などと持ち掛けられることもあるかもしれません。

契約書は、取引上のトラブルが生じた際、重要な証拠となるものですから、実際に電子契約を導入する際には、その仕組みや作成にかかる業務フローについて、しっかりと理解し検討することが必要です。契約書の電子化についてお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談されることをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は10人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所
岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

連載

企業法務 ケーススタディー

vol. 80

有価証券の取得を勧誘する際の規制 法律への意識の必要性



相談内容

当社は資金調達のために、株式を新たに発行することを考えています。そこで、少しでも多くの方に取得していただくため、少なくとも50人以上の方に当該株式の取得について勧誘を行うことにしました。この場合、どのようなことに注意する必要があるでしょうか。

回答

1 有価証券の募集とは？

金融商品取引法(以下「金商法」といいます)における有価証券の募集とは、新たに発行される株式などの有価証券の取得申込みに対する勧誘行為(以下「取得勧誘」といいます)のうち、一定の要件を満たすものをいいます。50人以上の方を対象として取得勧誘を行う場合には、一定の例外はあるものの、原則として、有価証券の募集に該当すると考えられます。

このように、有価証券の募集は取得勧誘を前提とするものですが、どのような行為が取得勧誘に該当するかについては、金商法において明確に定義されていません。一般的には、投資を考えている方に対し、特定の有価証券の存在を示して関心を持たせ、その有価証券に対して投資する意欲が湧くように導く行為のことをいうと考えられます。

ご相談の場合も、態様次第にはなりますが、勧誘の行為が有価証券の募集に該当することになる可能性は、十分に考えられます。

2 有価証券の募集を行う際にはどのようなことに注意すればいい？

有価証券の募集を行うにあたっては、有価証券の発行者が、事前に有価証券届出書を内閣総理大臣に提出する必要があります(金商法第4条第1項)。そのため、有価証券の募集を行う際には、このような規制を考慮し、いつ有価証券届出書を提出できるかスケジュールを考慮する必要があります。

3 有価証券届出書を提出しないで無効の有価証券の募集を行うとどうなる？

有価証券届出書を提出する前に有価証券の募集を行って

しまった場合には、5年以下の懲役もしくは500万円以下の罰金に処せられ、または、これが併科されることになります(金商法第197条の2第1号)。

また、有価証券届出書を提出する前に有価証券の募集を行ったことにより、投資者が有価証券を取得した場合、その態様にもよりますが、当該取得が無効と判断されるリスクも考えられます。

そして、金商法に違反したことが新聞などで報道された場合、会社の信用に悪影響を及ぼすリスクが考えられます。

4 金商法などの法律を意識する必要性

会社経営するに当たっては資金調達も必要になります。規制に違反しないで行うためには、金商法などの法律の内容を意識する必要があります。

今日の社会ではコンプライアンスが強く求められる以上、法律に違反した場合には、会社の経営に重大な支障が生じる恐れがあります。そして、法律は金商法のみならず、民法・会社法・労働基準法などさまざまなものが存在しています。

これから行おうとする行為が何らかの法律に違反していないか、どのように対応すれば法律に違反しないで行うことができるか、などについてお悩みの場合には、弁護士などの専門家にご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所(現在弁護士は10人)を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所
岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

2019
10
月
号

(法律相談コーナー)

第112回 同一労働同一賃金に対応するための取組

●相談内容●

当社の従業員には、正社員とパート社員がいます。いわゆる働き方改革のうち、同一労働同一賃金に対応するための取組は、どのように進めていけばよいのでしょうか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

改正法の概要

いわゆる働き方改革において、同一労働同一賃金に関する規定が改正パートタイム・有期雇用労働法の8条と9条として整備されました。基本給、賞与、手当などあらゆる待遇について、差別的な取扱いと不合理な相違が禁止されており、施行日は2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)です。

具体的には、法9条は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が正社員と同じパート社員・有期社員について、差別的な取扱いを禁止しています(=正社員と同じ待遇としなければならない=均等待遇)。

また、法8条は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が正社員と異なるパート社員・有期社員について、不合理な相違を禁止しています(=正社員との違いに応じてバランスの取れた待遇としなければならない=均衡待遇)。

改正法のポイント

改正法のポイントは2つあります。

まず、法8条と9条において、「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」と明記されたこと。これまでは、労働条件や待遇という少しアバウトな規定でしたが、これからは、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて(=項目ごとに)、均等待遇・均衡待遇が求められます。

次に、法8条において、不合理な相違かどうかを判断するための方法として、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して」と明記されたこと。正社員だから、パート社員だからというのは理由にならず、基本給、賞与、その他の待遇の項目ごとに性質と目的を勘案し、適切な考慮要素をピックアップすることが必要になります。

取組の手順

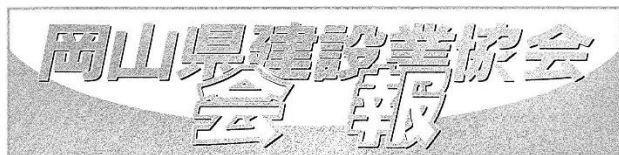
取組の手順は次のようになります。

まず、①パート社員・有期社員を雇用しているかどうか、②パート社員・有期社員を雇用している場合、基本給、賞与その他の待遇(役職手当、通勤手当などの各種手当、施設、休暇、訓練などの福利厚生)の項目ごとについて、正社員と取扱いの違いがあるかどうかを確認します。

次に、③正社員と取扱いの違いがある場合、違いを設けている理由は何か、④違いを設けている理由が不合理ではないといえるかどうかを確認します。

そして、⑤違いを設けている理由が不合理ではないといえない場合(いいにくい場合)、早期に改善に取り掛かる必要があります。

まずは、上記の①から④について、余裕のあるうちに確認・整理しておく方がよいでしょう。なお、法14条においては、パート社員・有期社員から求めがあったときは、取扱いの違いの内容と理由、その考慮要素についての説明義務が規定されていますから、この準備のためにも、上記の①から④の確認・整理が不可欠です。



2020
正月号

(法律相談コーナー)

第115回 民法改正と建設業

●相談内容●

民法改正が建設業に与える影響について、教えてください。

○回 答○



弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後労働省（現厚生労働省）入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

明けましておめでとうございます。今年はいよいよ民法改正です（民法の契約関係のルールが改正され、2020年4月1日から施行されます）。

建設業に関係する部分のうち、特に重要と思われる点にポイントを絞って、簡単に確認しておきましょう。

消滅時効

これまでは、工事に関する債権の消滅時効期間は3年、工事に関する債権でなくても、商行為によって生じた債権であれば消滅時効期間は5年でした。

これからは、短期消滅時効や商事消滅時効は廃止され、消滅時効期間が「権利を行使することができることを知った時から5年」又は「権利を行使することができる時から10年」のいずれか早い時に統一されます。

通常、「権利を行使することができることを知った時」と「権利を行使することができる時」は一致すると思われるため、消滅時効期間は、目的物の引渡日又は請負報酬の支払日から5年と考えておけばよいでしょう。

請負契約

これまでの瑕疵という用語は、「契約の内容に適合しない」という用語に変更されます。もっとも、これまでの瑕疵自体、「契約の趣旨に照らし、目的物が通常有すべき品質・性能を欠いていること」などと解釈されていたため、内容に変更はないと考えてよいでしょう。

目的物に契約内容不適合があった場合、注文者は、目的物修補請求、請負報酬減額請求、損害賠償請求、契約解除をすることができます。これまでは瑕疵担保責任と呼んでいましたが、これからは契約不適合責任と呼ぶこととなります。

これまでの瑕疵担保責任には、建物などの土地工作物について5年又は10年の期間制限がありましたが、これからの契約不適合責任では、この期間制限は廃止され、注文者が契約内容不適合を知った時から1年以内にその旨を請負人に通知することが必要となります。

また、仕事を完成することができなくなった場合であっても、注文者が受ける利益の割合に応じて請負報酬を請求できることが明文化されました。いわゆる出来高に応じた割合的な請負報酬請求ができることとなります。

法定利率

これまでは、法定利率は年5%（商事法定利率は年6%）でしたが、これからは、法定利率が年3%に引き下げられ、商事法定利率は廃止されます。また、法定利率は3年ごとに見直され、1%単位で変動することとなります。

通常、事業者間の契約書などにおいては、法定利率とは異なる約定利率が定められているため、大きな影響はありません。もっとも、労働災害の損害賠償などの場面においては、いわゆる中間利息の控除の問題が生じる可能性があります。これまで以上に損害賠償額が高額になることが考えられます。



2020
2月号

(法律相談コーナー)

第116回 民法改正と建設業その2

●相談内容●

民法改正が建設業に与える影響について、教えてください。

○回 答○

前回は、消滅時効、請負契約、法定利率について簡単に確認しました。今回は、債権譲渡について確認しておきましょう。

債権譲渡

「取引先から債権譲渡の通知が届いたが、どのように対応すればよいのか」というご相談をいただくことがあります。取引実務においては、債権譲渡も特殊なものではないようです。

図をご覧ください。元請会社-下請会社の関係において、下請会社が下請代金債権を第三者に譲渡することがあります。下請会社が運転資金を得るために、下請代金債権を金融機関に譲渡するなどの場合です。

一方、元請会社-下請会社の関係において、下請代金債権に譲渡禁止特約を付けることがあります。事務処理が煩雑になることや過誤払いのリスクを避けたいなどの理由です。

それでは、下請会社が譲渡禁止特約付きの下請代金債権を第三者に譲渡した場合、法律関係はどうなるのでしょうか。旧民法では、譲渡禁止特約違反の債権譲渡が無効となる場合がありましたが、有効・無効の微妙な判断に迷うこともありました。

新民法では

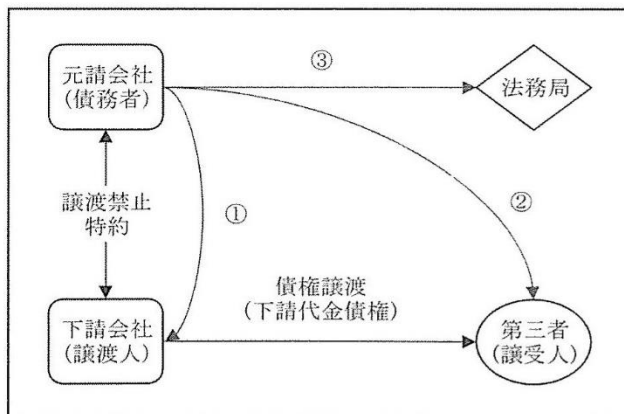
新民法では、譲渡禁止特約違反の債権譲渡も有効とされました。その上で、新民法は、譲渡された債権の債務者がとるべき方法を明確にしています。

まず、①譲受人が譲渡禁止特約付きであったことを知っていた場合（悪意）、又は重過失によって知らなかった場合（善意重過失）、譲受人には支払わず、譲渡人に支払うことができます。次に、②譲受人の善意悪意に関係なく、譲渡禁止特約違反の債権譲渡を承諾し、譲受人に支払うことができます。そして、③譲受人の善意悪意に関係なく、法務局に供託することもできます。

②③のように、譲受人の善意悪意に関係ない方法、つまり、誰に支払うべきかの判断に迷わなくてもよい方法が明確化されたことが注目されます。

相殺との関係

新民法は、債権譲渡と相殺が交錯する場面のルールも明確にしました。このあたりは、また別の機会に確認したいと思います。ルールが多少複雑であるため、事前に弁護士に相談することをおすすめします。



法務虎の穴 第105回 「遺留分制度に関する法改正」

弁護士 小林 裕彦

【相談】

先日、父親であるAが亡くなりました。Aの遺産は、2000万円の不動産及び1000万円の預貯金で、相続人は、兄のBと私の2人です。Bとともに遺産分割について話し合おうと考えていたところ、Aが生前に公正証書遺言を作成していることが判明しました。遺言の内容は遺産をすべてBに相続させる旨でした。遺留分制度というものがあると聞きました。私は、Bに対して何か請求ができるのでしょうか。

1 遺留分制度とは

遺留分制度は、一定の法定相続人に法定相続分の一部を保障する制度です。たとえば、相談事例のように、被相続人であるが相続人の一人にすべての遺産を相続させる遺言を作成したケースでも、遺言で遺産を相続するとされていない相続人は遺留分を侵害された額に相当する金銭を請求することができます。

2 遺留分制度に関する法改正

すでにご存じの方も多いと思われすが、相続法の一部が改正され、遺留分制度

に関する改正は今年の7月1日に施行されています。

改正法のポイントは、遺留分権利者の権利行使によって、遺留分権利者は遺留分を侵害している者に対して遺留分侵害額に相当する金銭を請求できるようになったことです。旧法下では、遺留分減殺請求権を行使した場合、遺贈や贈与の一部が無効となるとされ、遺産が遺留分権利者と遺贈等を受けた者との間で共有になってしまうことが多くありました。こうなると、被相続人が家業を継がせるために相続人の一人に相続させたつもりが共有財産となってしまう、財産を自由に処分できなくなってしまう事態が発生します。このような財産の共有化の弊害を避けるために、遺留分侵害額相当の金銭を支払うことで、解決する制度に改正したのです。

また、改正法では、その他にも遺留分制度に関して改正や基準の明確化などが図られました。

3 相談事例について

相談事例でも、遺留分が侵害されていれば、Bに対して遺留分侵害額に相当する金銭を請求することができます。遺留

分の計算には、法的な知識が必要ですし、紛争に発展した場合には、調停や裁判で解決する必要もあります。遺産の調査の段階から弁護士に相談しておけば、遺留分制度を適切に活用することができるでしょう。

また、Aが遺言を書く際に、相談者の遺留分にも配慮していれば、このような問題は発生していなかったかもしれません。紛争回避のためにも、遺言作成前に弁護士に相談するといった対応が有効です。



筆者プロフィール

小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴 第106回 「配偶者居住権と遺言」

弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

相談者AはBと結婚して、AとBの間には長男のCと次男のDがいます。AとBはA名義の土地建物(以下「本件不動産」という。)に同居しています。Aの財産は本件不動産(評価額:3000万円)と預貯金3000万円です。Aは高齢になってきたため、遺言を作成することにしました。Bは、これまでと同様に本件不動産に居住し、夫婦で築いた預貯金を使って生活したいと考えています。これに対して、CとDは本件不動産にBが居住することに不満はないが、遺産がある以上はいくらか相続したいと考えています。Aはどのような遺言を作成すべきでしょうか。

1 配偶者居住権という選択肢

相続法改正により、配偶者居住権という権利が新設されました。施行日は2020年4月1日です。配偶者居住権とは、被相続人の配偶者が相続開始時に被相続人の財産に属する建物に居住していた場合で、遺産分割によって配偶者居住権を取得したとき、または、配偶者居住権が遺贈の目的とされたときに配偶者が

取得するその居住建物の全部について無償で使用収益する権利をいいます。これにより、配偶者は所有権と比較して低廉な価格の居住権を取得することができ、配偶者の居住地を確保しながら預貯金も相続したいというニーズに対応できるようになります。

2 遺贈による配偶者居住権の取得

相談事例で、仮にAがBに対して遺産をすべて相続させる旨の遺言を書いた場合、当該遺言は、C及びDの遺留分を侵害してしまいます。相続人らが遺言に納得できず、遺留分侵害額請求権を行使した場合には、BはC及びDに対して金銭を支払わなければなりません。また、Cに本件不動産を取得させ、預貯金をB及びDで分けることも考えられます。この場合では、CとBの関係が良好であれば、事実上BはC名義の本件不動産に居住できますが、そうでなければ、Bの老後の居住地が不安定になってしまう恐れがあります。そこで、配偶者居住権を活用する方法があります。Cに本件不動産を取得させて、Bには配偶者居住権と預貯金の一部を取得させ、Dには残りの預貯金を取得させる方法です。こうした方法であれば、Bの居住地を確保しつつ、預貯金も配偶者に対して残すことができます。

3 相続を争続にしないために

遺言作成にあたっては、相続人には遺留分があることに注意しなければなりません。特に、特定の相続人に対して全ての財産を相続させる遺言を作成する場合には、生前に遺言について説明をするなど理解を得ておかなければ、被相続人の死後に残された親族が相続を巡った争いになる可能性があります。相続によって紛争が生じるおそれがある場合の遺言の作成も弁護士にご相談ください。



筆者プロフィール

小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴 第108回 「相続と株式」 弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

先月、Aが亡くなりました。Aの相続人は子であるBとCのみです。Aの遺産は、不動産、預貯金、及び株式があり、遺言はありません。Aは、生前D株式会社を営んでおり、Dの株式の2分の1を保有していました。Bは、Dの役員でDの株式の2分の1を保有しています。この場合、相続に際して、Dの株式はどのように扱えばよいのでしょうか。

1 相続された株式の取扱い

株式が相続された場合には、遺産分割の対象となるのでしょうか、それとも、法定相続分により当然分割されるのでしょうか。この点につき、判例は、株式会社の株式について相続人が複数存在する共同相続の場合には、遺産分割がなされるまでは、法定相続分に応じて共同相続人の準共有に属すると解釈しています。そのため、相談事例では、遺産に属する株式は、法定相続分にしたがってBとCに2分の1ずつ当然に分割されるわけではなく、共有持分2分の1ずつでBとCが株式を準共有する状態になります。

2 準共有株式の権利行使

会社法106条本文は、準共有株式の権利行使について権利を行使するには、

準共有者が株主の権利を行使すべき者（権利行使者）を1人定め、たうえで会社に通知しなければならないとしています。権利行使者を指定する方法は、判例によれば、準共有者の持分（法定相続分）の過半数により指定できると解されています。相談事例では、BとCが共有持分2分の1ずつであるため、権利行使者を指定するためにはBとC両名が同意しなければなりません。ここで、BとCの関係性が悪い場合には、権利行使者が決定できないという問題が生じるリスクがあります。

3 遺産分割を行う方法

準共有株式の権利行使を行う方法として他には、遺産分割によって、株式の帰属を決定することで準共有状態を解消する方法が考えられます。もっとも、この場合も、共同相続人間の協議がまとまらなければ、遺産分割により準共有状態を解消できないリスクがあります。相談事例の場合は、Bが株式を取得する必要がありますから、株式の価値を計算したうえで、Cに預貯金や不動産を取得させるといった方法で遺産分割を行うこととなるでしょう。

4 相続のリスクに備えた対策

会社の重要な事項を決定するには、株主総会で決議する必要があります。その

際に、相続人間で権利行使者を決定できない場合には、株主総会決議の定足数要件を欠き、議決ができず、会社経営に支障をきたすおそれがあります。リスクが考えられる場合には、生前贈与や遺言による遺産分割方法の指定による事前の備えが必要となるでしょう。



筆者プロフィール
小林 裕彦（こばやし やすひこ）
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省（現厚生労働省）勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴 第110回 「契約の解除と違約金」 弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

先日、旅行先のホテルの宿泊予約をしていたところ、感染症が流行しているということで、急遽キャンセルすることとなりました。ホテルの規約では、前日のキャンセルにつき宿泊料金の20%の違約金が発生する旨定められていました。実際に宿泊していないのですから、損害も発生しておらず、違約金を支払う必要はないようにも思うのですが、違約金とは法的にどのようなものなのでしょうか。

1 違約金の法的性質

相談事例のようなケースに限らず、契約の解除の条項とともに違約金の定めがよく定められます。こうした違約金の定めには、①損害賠償額の予定の場合と②違約罰の場合の2種類があります。どちらに当たるかは、契約の内容次第です。

2 損害賠償額の予定

損害賠償額の予定とは、債務不履行があった場合の損害賠償額を当事者が予め合意しておくものです。債権者は、実際の損害額が少なくとも、何らかの損害の発生を立証しな

くとも、予定された損害額の賠償を請求できます。ただし、より多額の損害を被った場合でも、予定された賠償額以上を請求することはできません。

このように、損害賠償額の予定は、債権者にとっては損害の立証の困難を回避する役割、債務者の履行の促進する役割を果たし、債務者にとっては、解約時のリスク計算を容易にする役割を果たします。

3 違約罰としての違約金

違約罰としての違約金は、債務不履行に対する制裁であって、合意の内容により、違約金とは別に実際に生じた損害の賠償請求をし、または、違約金を超える実際の損害賠償を請求できるとするものです。違約金の定めが、違約罰としての違約金かどうか明確でない場合には、損害賠償額の予定であると推定されます。

4 違約金の定めに関する制限

相談事例のケースでは、単に違約金として宿泊料金の20%を支払うとなっているので、損害賠償額の予定であると考えられます。そのため、ホテルは実際の損害の発生を立証せずとも、違約金を請求できます。また、

宿泊しなかったとしても、ホテルの空室が生じたり、準備していた食事が無駄になったり必ずしも損害が生じていないとはいえませんが、契約で違約金を定めていても、実際の損害額とあまりにかけ離れた高額な違約金を設定した場合には、公序良俗違反や消費者契約法などの特別法違反で、違約金の定めが無効となる可能性もあります。

契約締結時に違約金の定めの有無や内容をきちんと確認しておくことが大切です。



筆者プロフィール
小林 裕彦（こばやし やすひこ）
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省（現厚生労働省）勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

Column
弁護士の
コラム

時間外・休日労働時間の上限規制について

こばやし やす ひこ
弁護士 小林 裕彦

(岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091

FAX : 086-225-0092



昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

今回は、平成30年6月29日に成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)のうち、特に重要と考えられる時間外・休日労働時間の上限規制に関し説明します。

○何が変わったのか?

今回の改正では、時間外・休日労働時間の上限について、従来のように、厚生労働大臣が定める基準という形ではなく、法律で規定しました。具体的には、三六協定による原則的な労働時間の上限について、休日労働を含めずに1か月に45時間まで、1年に360時間までとし、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合」でも、①1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限は100時間未満、②時間外労働と休日労働の合計について、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均の全てが1か月あたり80時間以内、③1年の時間外労働時間の上限は720時間以内とすることとされ、臨時に1か月45時間を超えて時間外労働をさせることができる月数も、1年に6か月以内とされています。

①又は②の規制に対する違反については、新たに罰則が設けられ、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金とされています。

中小企業については、一部の業種を除いて、2020年4月1日から上記の規制が適用されます。

○実務上の対応について

まず、法律違反とならないようにするために最も重要なことは、正確に労働時間を把握することです。小規模な事業所では、未だに自己申告による労働時間管理を行っているところも多いと思われませんが、今後は、タイムカードやICカード等の機械的な方法を用いた労働時間管理を徹底すべきです。

また、上記の通り、上限規制については、法定休日における労働時間を含むものと含まないものがあるため、法定休日がいづなのかが重要となります。そのため、この機会に、就業規則上、法定休日を明確にするべきです。

さらに、上限規制内に労働時間を収めるべく、人員配置、業務配分、仕事のやり方等を継続的に見直すことにより、労働時間を短縮する方法を検討する必要があります。

時間外労働時間の短縮に伴い生じる問題として、時間外労働を短縮することは、労働者にとって、残業代の減少すなわち収入の減少に直結するので、特に、給料のうち残業代が占める割合が大きい会社等では、労働者のモチベーションを維持するためにも、給与体系等の見直しも検討する必要があります。

その他にも、時間外・休日労働時間規制への対応にあたっては、会社ごとに事情が異なってくるため、対応にお悩みの方は、弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めします。

Column
弁護士の
コラム

パワーハラスメント

こばやし やす ひこ
弁護士 小林 裕彦

(岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091

FAX : 086-225-0092



昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

近年、パワーハラスメント、いわゆるパワハラに関する報道が世間を騒がせています。そのような社会的背景もあってか、「従業員に指導をしたいけれど、パワハラと言われないでしょうか」という相談が増えているように感じています。

もちろんパワハラは許されるものではありませんが、過度にパワハラと言われることを恐れて、業務上必要な指導まで躊躇してしまうようでは本末転倒です。そこで、今回は、パワハラについてご説明いたします。

○パワーハラスメントとは?

法律上、パワハラとは、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と定義されています(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項)。これまで、パワハラについて定義した法律はなく、厚生労働省による定義しかありませんでしたが、令和元年5月29日の法律改正により、法律上もパワハラの内容が明確にされました。

○業務上の指導がパワハラとされ、違法と判断されるか否かの判断基準は?

業務上の指導がパワハラに当たり違法とされるのは、指導の目的、手段、態様や指導する側と指導を受ける側の職務上の力関係等を総合的に考慮して、指導を受ける従業員に対し過度に身体的・心理的負荷を与え、その人格権を侵害する場合とされています。この判断には、当該指導について、当該従業員がどう受け取ったかということだけでなく、平均的な従業員であれば、どう受け取るかという観点も踏まえる必要があります。

○パワハラと言われないために、気を付けるべき点は?

従業員の人間性や人格自体を否定する表現や侮辱的な表現を用いることは、通常、業務との関係で必要性や相当性があるとは考えにくいいため、違法なパワハラに当たる可能性が高く、厳に慎まなければなりません。また、継続的に、他の従業員の面前で指導を行うことも、その態様によっては、当該従業員の名誉を過度に侵害するものとして、違法なパワハラとされる可能性があります。

大きな声を出す等の厳しい指導は、パワハラ的典型と思われる方が多いですが、全く許されないというわけではありません。たとえば、医療機関のように、ミスが人の生命・身体に重大な悪影響を及ぼすおそれがある場合等には、指導が厳しくなってしまうのもやむを得ない面があるため、違法なパワハラとはされることがあり、実際にそのような裁判例もあります。そのため、指導にあたっては、当該従業員が従事している業務の性質や、当該従業員が犯したミスの重大性をよく見極め、それにふさわしい指導をすることが重要です。

○弁護士にご相談を!

パワハラに関する一般論は上記のとおりですが、実際に、指導しようとした場合、判断に迷うケースもあると思います。その際には、弁護士にご相談ください。

小林裕彦弁護士の

「ホシネの経営法務」13

❖ メンタルヘルス不調者の大量増加時代 ❖

メンタルヘルス不調者の大量増加時代

皆さんの会社では、メンタルヘルスの不調で休職している従業員はいませんか。

昨今、メンタルヘルスの不調で休職を申し出る従業員への対応について相談を受けることが増えています。相談内容は、休職期間を満了した従業員の復職の可否、従業員のパワハラを原因と認めるかどうかなどさまざまです。現在は、「メンタルヘルス不調者の大量増加時代」といっても過言ではないと思います。

メンタルヘルス不調の原因

社会生活を営む上では、仕事やプライベートなどさまざまな原因でストレスや不安を抱えることがあります。ある調査では2人に1人の割合で仕事に関して強いストレスを感じているとのこと。ストレスや不安が溜まったときは休暇を利用して、温泉などでリフレッシュすればよいと思いますが、なかなか簡単には解消できないようです。傾向的には、真面目な人の方が仕事をきちんとこなさないといけなくて、不安やストレスを自分の中に抱え込み、心を病んでしまうことが多いように感じます。中には、メンタルヘルスの不調を口実にして休んだりするケースもあるので、会社にとっては頭の痛いかぎりですね。

労災のリスク

業務による心理的負荷によって精神障害を発病した場合には、労災として認定される可能性があります。厚労省の基準によれば、労災認定の要件は、①認定基準の対象となる精神障害を発病していること、②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6カ月の間に業務による強い心理的負荷が認められること、③業務以外の精神的負荷や個体側の要因により発病したと認められないことの3つであるとされます。

従業員からの申し出があった場合には、

診断書の提出を求めた上で、関係者からの事情聴取などを行い、業務による強い心理的負荷を生じさせる事情の有無を判断する必要があります。長時間労働や従業員間のハラスメントなども原因となりうるため、注意してください。

私傷病休職制度の利用

調査の結果、業務起因性がない精神障害を発病したと判断された場合には、業務軽減措置を講じることや私傷病休職制度の利用を検討する必要があります。これらの対応についても、本人から提出を受けた医師の診断書、必要があれば医師への面談なども行い、どの程度業務を軽減すればよいか、休職命令を下す要件を満たすか、休職期間をどのように設定するかを判断します。

私傷病休職制度は法律上の定めがないため、就業規則にあらかじめ要件等の内容を定めておかなければ、いざという時に従業員に対して休職を命じる根拠が欠く事態が生じます。就業規則の内容は重要です。

復職の判断のリスク

私傷病休職制度を利用した場合には、休職期間満了までに傷病が治癒している場合には復職となり、治癒をせず休職期間を満了した場合には、自然退職となるとする制度を定めるのが一般的です。

治癒の判断は、法的な判断が必要となります。裁判例によると、休職前の従前の業務に復帰できる場合に限られず、従前の業務に復帰できないとしても、より軽易な業務に就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討しなければならないと判断されています。そのような検討を行わず、退職や解雇を行った場合には、解雇権濫用により無効とされます。この点は重要ですので、ぜひ心にとめていただきたいと思います。



復職の判断にあたっては、休職を命じる場合と同じく、従業員より診断書の提出を求め、面談を行う必要があります。復職可能とする医師の判断に疑義がある場合には、会社の指定する産業医などの診察を求めるなどの方法が考えられます。基本的に医師の意見を参考にして復職の可否を判断します。

メンタルヘルスの予防

メンタルヘルス不調の予防は、職場環境配慮といった企業の努力だけでは困難です。なぜなら、従業員の性格や業務外の事情などさまざまなファクターが混在してメンタルヘルスの不調は引き起こされるからです。業務に起因する傷病を避けるためにも、私は、メンタルヘルス不調の大量増加時代においては、企業は働き方改革に合わせて従業員の働き方を見直すとか、社内レクリエーションを行うとか、従業員の個性に応じた資格の取得を奨励するなど企業として「緩やかな気の利いた対応」を採ったり、また「会社と従業員の距離のコンパクト化」を模索することが必要なのではないかと考えています。

メンタルヘルス不調者への事後的な企業対応と、事前の就業規則の整備に関しては、弁護士に気軽にご相談ください。それでは、続きは次回。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所(岡山市)の代表弁護士。2019年4月、岡山弁護士会会長に就任。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を支える中小企業の支援」をライフワークとする。10人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所(電話086-225-0091)まで。

小林裕彦弁護士の

「ホシネの経営法務」15

❖ 民法改正に備える ❖

改正民法の施行

前回、消滅時効制度に関する話の中で少し触れましたが、令和2年4月1日から改正民法が施行されます。

企業の経営においては、日常的に様々な契約を締結し、多数の債権関係を管理することになりますが、今後は、改正民法を前提として、契約の内容、債権管理などを検討していく必要があります。

今回は、民法の改正によって変わった点について、中小企業にとって重要と思われる点をいくつか述べていきます(なお、消滅時効に関しては、前回の内容をご参照ください)。

保証契約に関する情報提供が必要になる!

改正前の民法では、債権者が把握している主債務者の履行状況に関する情報について、保証人に提供する義務を課す規定はありませんでした。しかし、改正民法では、保証人が主債務者の委託を受けて保証した場合において、債権者は、保証人から請求があった際には、遅滞なく主債務の元本、利息などについて、履行が遅れているか、残額がどの程度あるかなどについて情報を提供する義務があります。仮に、債権者が当該義務を怠った結果、保証人が損害を被った場合には、保証人から損害賠償請求をされるリスクが考えられます。

また、保証人が個人である場合において、主債務者が期限の利益を喪失した場合、債権者は、その利益の喪失を知った日から2か月以内にその旨を保証人に通知する必要があります。仮に通知をしなかった場合には、保証人に対し、期限の利益を喪失した時から現に通知をするまでに生じた遅延損害金を請求することができないことになります。

このように、改正民法のもとでは、保証人に対する情報提供に関しても注意をしておく必要があります。

個人根保証契約では極度額を定めないと無効になる!

根保証契約とは、一定の範囲に属する不特定の債務を主たる債務とする保証契約のことです。例えば、不動産賃貸借契約における、賃借人の賃料等の債務の一切を保証するというようなものをイメージしていただくと分かりやすいのではないかと思います。そして、極度額とは、根保証契約において根保証人が負担する債務の限度額のことをいいます。改正民法では、保証人が個人である根保証契約について、極度額を書面又は電磁的記録で定めない場合には無効となります。

例えば、従業員を採用するにあたって、身元保証契約を締結することも考えられますが、このような身元保証契約についても、個人根保証契約に該当する場合には、極度額の定めがないと無効になってしまいますので注意が必要となります。

瑕疵担保責任から契約内容不適合責任になる

改正前の民法では、売買契約において、売買の目的物に隠れた瑕疵があった場合には、買主は解除及び損害賠償請求を行うことができるとされています。これは、瑕疵担保責任といわれています。

しかし、改正民法では、瑕疵担保責任から契約内容不適合責任という考え方に変わります。これは、売買契約で引き渡されたものが、種類、品質又は数量に関して契約の内容に適合していない場合、買主は、解除、損害賠償請求のみならず、修補や代替物の引渡し、請求、代金減額の請求をすることができるというものです。

どのような場合に契約内容不適合責任が認められるかについては、前述のように、種類、品質又は数量に関して契約の内容に適合しているかという観点から判断されることになりますので、契約書の前文や目的に関する条項、契約当事者の意図などを



契約書に明示するようにすることが重要となります。

そして、契約内容不適合責任については、当事者の合意した内容によってその有無を判断することになりますので、目的物の内容、性質などを踏まえた上で、当事者の戦略に基づく契約内容を規定することが重要になってきます。

利率に関する改正点

改正前の民法では、法定利率、つまり当事者間で利率について特段の定めをしていない場合における利率は、年5パーセントでした。しかし、改正民法では、法定利率が年3パーセントになるほか、3年ごとに法定利率が変動することになります。

そのため、利率について契約であらかじめ定めおくことが望ましいと考えられます。

民法の改正に備えることの重要性

契約においてどのようなリスクがあつてどのように備えるべきか、債権管理をどのように行っていくかなどを戦略的に考えていくにあたっては、改正民法の内容をしっかりと把握していく必要があります。

民法の改正にあたってどのように対応していけばよいかお悩みの際は、お気軽に弁護士にご相談ください。それでは、続きは次回。

<プロフィール>

こばやし やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所(岡山市)の代表弁護士。2019年4月、岡山弁護士会会長に就任。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を支える中小企業の支援」をライフワークとする。10人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所(電話086-225-0091)まで。

小林裕彦弁護士の

「ホシネの経営法務」⑬

❖ パワハラ防止法とは何か？ ❖

別名「パワハラ防止法」？

皆様は、労働施策総合推進法という法律をご存知ですか。「パワハラ防止法」といえばピンとくるでしょうか。この法律は、2019年5月の改正でパワハラ防止に関する規定を設けたことで、別名「パワハラ防止法」などと呼ばれ注目を集めています。そこで、今回は、労働施策総合推進法とは何かについてお話します。

労働施策総合推進法の
目的及び理念

労働施策総合推進法（以下「法」という。）は、従来「雇用対策法」と言われていた法律が改正され、働き方改革の一環として新たに定められました。

まず、この法律は、国が労働施策を講じることで、労働者の職業の安定と経済的地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的としています（法第1条第1項）。

次に、基本理念として、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、労働者の職業の安定を図られるように配慮がなされることなどを挙げています（法第3条）。

労働施策基本方針の決定

労働施策総合推進法に基づき、国が定めた「労働施策基本方針」では、労働時間の短縮等の労働環境の整備、均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備などが基本的な事項として掲げられています。この方針に基づいた施策が、労働時間の上限規制、同一労働同一賃金、年次有給休暇の取得義務化等の働き方改革に関連する法改正です。

パワハラ防止措置の義務化

2019年5月29日、労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止対策の法制化されました。

改正に伴って、法第30条の2第1項において「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」というパワハラの新定義が示されました。今後はこの定義にあてはめてパワハラ該当性を判断することになります。

また、事業主は、パワハラを受けた労働者からの相談に応じて、適切に対応するために必要な措置を講じることが義務付けられました。具体的に講ずべき雇用管理上の措置は、国が定める指針により定められています。指針によると、①事業主のパワハラに関する方針等の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③パワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、④相談者等のプライバシー保護の措置等①～③と併せて講ずべき措置といった大きく分けて4つの措置が必要であるとされています。

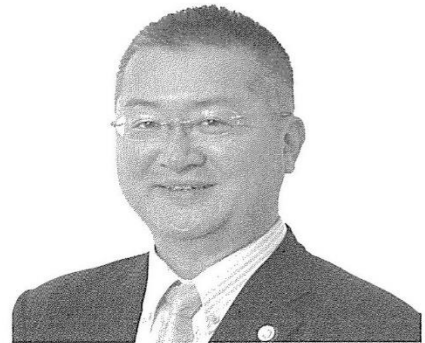
これらのパワハラ防止措置を怠った事業主に対する罰則は定められていませんが、是正勧告に従わなかった場合にはその旨を公表することができることとされています。

中小企業は2022年4月1日から
義務化

パワハラ防止措置の義務化についての施行日は令和2年6月1日ですが、中小企業は令和4年3月31日までの間は努力義務とされます。中小企業には猶予期間がありますが、早めに対策を講じる必要があります。

パワハラ問題の特徴

私も企業からのパワハラについての相談を受けますが、パワハラ相談には2つの



特徴があります。

まず、パワハラと一口にいても事案ごとに様々な原因があり、事案に応じた対応が求められます。例を挙げると、上司の部下に対する好み原因となるケース、上司が自分の仕事のやり方に過度な自信をもって部下にそれを押し付けてしまうケースなどです。企業としては、相談窓口を設置して終わりではなく、実際に相談があった場合には適切な事実関係の調査を行ない、パワハラの有無を判断し、迅速かつ適切な対策を講じなければなりません。

次に、パワハラの問題の多くは被害者が病んでから顕在化します。この場合、休職の扱いや復職の可否など非常に悩ましい問題に直面することになります。これらを防ぐためにも、パワハラに対する会社の方針やパワハラがなぜ起こるか原因や背景を周知して、パワハラへの理解を深めて、相談しやすい職場環境を整えておく必要があるといえます。

パワハラをおそれてはならない!!

職場におけるパワハラはあってはならないものですが、企業はパワハラを過度におそれて、業務上必要な指導までも控えてはなりません。職場のパワハラ対策に悩まれたら、パワハラ事例に精通した弁護士にご相談ください。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所（岡山市）の代表弁護士。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を支える中小企業の支援」をライフワークとする。10人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所（電話086-225-0091）まで。

岡山県
神社庁

報 廳

発行所
岡山県神社庁
教化委員会 広報部
〒700-8501 岡山県岡山市北區
TEL.086-225-0091
FAX.086-225-0092
http://www.okajima-shintoh.or.jp/



祝祭日には国旗
を掲げましょう

小林やすひこの 神社法律相談

近年、県内神社も法律上のトラブルに巻き込まれ、弁護士に相談するケースが出てきていることから、小林裕彦弁護士に岡山県神社庁の顧問弁護士をお願いしています。
今回は小林弁護士にクレーム対応について説明していただきます。



岡山県神社庁 顧問
小林裕彦 弁護士

小林裕彦法律事務所
岡山市北区弓之町2番15号 弓之町シティセンタービル6階
TEL.086-225-0091 FAX.086-225-0092

通行地役権の時効取得 — 所有権以外も

(相談)

時効取得される？

当社の土地には、長年、隣人のAに通路として利用されている部分があります。当該通路として利用されている部分は、Aが砂利を敷いたりする等として開設されたものであり、その後もAが維持及び補修をしていました。当社としては、Aによる通路としての利用に異議を申し立てていませんでした。その後、当社がAに通路としての利用をやめてほしいと伝えたところ、

Aは、通行地役権を時効によって取得したと主張しました。この場合、当社はAによる通路としての利用を受忍しなければならぬのでしょうか。

(回答)

一、通行地役権の時効取得？

地役権とは、他人の土地を自己の土地の便益に供する権利のことをいい、そのうち、他人の土地を通行のために利用する権利を通行地役権といいます。そして、地役権については、①十年間又は二十年間、②自己のためにする意思をもって平穩公然に行使し、それが③継続的に行使され、かつ、外形上認識できるものである場合、所有権と同様に時効取得される可能性があります。継続的に行使されていたかどうかについては、他人の土地に通路が開設されているとともに、その開設を自ら行ったかどうかを考慮して判断されることとなります。

御相談の場合、利用されている通路は、Aによって砂利を敷いたりする等として開設されたものであり、その後もAが維持及び補修をしていたことからすると、Aによって継続的に行使されていたものと判断される可能性が考えられます。そのため、当該通路としての利用が外形上認識できるものであ

り、期間の要件も満たす場合には、Aによる通行地役権の時効取得が認められる可能性が考えられます。

二、どのように対処していけばいい？

時効によって通行地役権を取得されてしまうことを防ぐためには、通路として利用することを認めない姿勢を明らかにし、通路としての利用を控えていただくこととなります。仮に通路としての利用について放置していると、その利用について承諾していたと判断されるリスクが考えられます。

三、不動産には所有権以外にも様々な問題がある！

不動産については、所有権のみならず、地役権に関する問題、境界に関する問題等、様々な問題が生じます。所有権の時効取得に関してお話しした際にも述べましたが、神社を管理していくにあたっては、その不動産も適切に管理していく必要があるところ、その不動産に複雑な権利関係が生じてしまうと、神社を運営していくにあたって著しい支障が生じることになりかねません。

神社の不動産に関して問題が生じないか、既に生じておりどのように解決すべきか等についてお悩みの場合には、弁護士に御相談されることをお勧めいたします。

連載 顧問弁護士 小林 裕彦先生の事例紹介⑩

同一労働同一賃金—この差って何！？—

<相談>

先日、当病院で契約社員として勤務しているAから以下の相談を受けました。

「以前、私と同じ業務を行っている正社員のBから、正社員には通勤手当が距離に応じて月額50,000円まで支給され、住宅手当として月額20,000円が支給されているとの話を聞きました。しかしながら、契約社員である私には通勤手当は月額3,000円しか支給されておらず、住宅手当は支給されていません。業務内容に違いがないにもかかわらず正社員と契約社員との間で差を設けるのはおかしいのではないか。」

当病院としてはAに対してどのように対応すればよいのでしょうか。



<回答>

○ 同一労働同一賃金とはどんなもの？

同一労働同一賃金を含む「働き方改革関連法」が、2018年6月に成立しました。働き方改革とは、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、労働環境を見直す取り組みのことをいいます。

同一労働同一賃金も働き方改革の一つであり、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止し、賃金格差をなくそうとする取り組みです。

労働者から損害賠償請求された場合で、なおかつ同一労働同一賃金でないと判断された場合には、本来支払われるべき金額を労働者に支払わなければならない可能性があります。

○ 同一労働同一賃金かどうかを判断する基準って何！？

同一労働同一賃金となっているか否かを判断するためにはまず雇用形態を確認する必要があります。

つぎに、雇用区分ごとにどのような待遇差があるのかを確認しなければなりません。具体的には、賃金・賞与・手当に差が生じているかを確認することとなります。

さらに、待遇差がある場合には、そのような待遇になった経緯にさかのぼり、待遇が生じた理由を確認すべきです。その際の理由としては、業務内容・責任の程度、転勤・昇進・人事異動の有無、合理的な労使慣行などの諸事情が考えられます。

こうして、待遇差が生じていることについて合理的な理由を説明できる場合には同一労働同一賃金であるといえ、説明できなければ達成できていないこととなります。

ご相談の場合では、契約社員であるAと正社員であるBとでは正社員であるBにだけ住宅手当が支給されており、通勤手当も正社員の方が高額であるという待遇差がありますが、そのような待遇差が生じている理由については明らかではありません。

温泉本に書き漏らした山形県のディープな温泉

1 白布温泉 西屋

ここは単純泉の打たせ湯の湯量が凄い。石でできた浴槽からザザーっと源泉が溢れ出ていて感動します。隣に東屋、中屋という旅館があり、火事で焼けてしまい再建されたとのこと。ここは無事で、茅葺きの建物が今も残っていて、大変風情があります。



2 小野川温泉 うめや旅館

小野小町が発見したといわれる温泉です。

何軒か旅館があるのですが、ここは特定の源泉だけを使っていることを自慢にしている「湯使いのいい」旅館です。確かに、他の旅館の泉質とは温泉の濃さが違います。含硫黄ナトリウム、カルシウム-塩化物泉で、独特の金属臭がして薄濁りの「さすがだな」と思わせるいい泉質です。ここも白布温泉とともに、米沢七湯の一つです。



3 東根温泉 東根グランドホテル

ここは少し石油っぽい香りのするコーヒー色のナトリウム-塩化物、炭酸水素塩泉です。ツルツル感、ヌルヌル感がかなりあります。東根温泉は少し馴染みが薄いかもしれませんが、山形空港から比較的近く、源泉かけ流しの旅館が多いレベルの高い温泉地です。

