

# 負けへんで!



皆様、お元気ですか。

本日（5月13日）現在、コロナ禍は全く収束の兆しを見せておりません。

私の事務所も、来客の検温と手指の消毒、お茶出しの停止、アクリル板の設置等に対応しております。幸いなことに、今のところ感染者は出ておりません。

政府の「さみだれ式の緊急事態宣言」、「ワクチン外交の失敗」のつけが回っているなという感じを受けております。何よりも、「ヒト、モノ、カネを一挙に投じて国産ワクチンを開発しなかったという政府の初動対応のミス」が致命的です。

さて、この4月から「事業再構築補助金」がスタートしております。これは、例えば、紳士服の仕立て業者が紳士服のネット販売事業へと事業転換をする場合などに、補助がなされるものです。これまでの単なる「資金の繋ぎ」から、政策目的に適う事業への補助へと舵をきったものと評価できます。

また、M&Aについても、簿外債務等が顕在化して株式価値が下落するリスクに対応するため、買い手の株式の取得代金の70パーセント以下の金額を「中小企業事業再編投資損失準備金」として積立てたときは、その金額を損金算入できるという「経営資源集約化税制」がスタートする予定です。

ポストコロナの世の中は、「環境の変化に対応できる企業」が生き残る世の中になるような気がしています。

我々も経営法務リスクマネジメントを意識して、皆さま方のお役に立てるように頑張っている所存です。

引き続きよろしくお願いたします。

## テレビ・ラジオの出演

### Oni ビジョン「小林弁護士のもろごとぶった斬り」

毎月前半と後半に何回か流してくれています。「そこまで言って委員会」的な内容です。



令和3年4月2日 山陽新聞



### レディオモモ「小林弁護士のプログレの道」

毎月第1、第3土曜日の午前11時半から12時。さまざまなゲストにお越しいただいて、プログレをかけまくっています。



令和3年1月30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 藤井 秀孝

弁護士 丸山 洋平

弁護士 丸屋 祐太郎

弁護士 越智 量平

弁護士 田中 利佳

弁護士 石井 一弥

弁護士 中井 美音

弁護士 青木 祐也

弁護士 滝本 敦子

弁護士 田中 宏実

(岡山弁護士会所属)

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

Column  
弁護士の  
コラム

## 在宅勤務における労働時間の管理

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。

新型コロナウイルスの流行を機に、テレワークという言葉をよく聞くようになりました。

データ入力、資料作成、電話対応などの事務系の仕事、ホームページ制作やネットショップ運営といったウェブ関連の仕事、研究開発系の仕事、イラストや動画制作などのデザイン系の仕事、営業系の仕事など、日々の業務の中には、在宅勤務の環境さえ整っていれば、必ずしも会社に行かなくてもできる業務があるのではないのでしょうか。

○在宅勤務を導入する際にはどのような問題がありますか？

今回は、テレワークの中でも主に先行されている在宅勤務を念頭に置いてご説明したいと思います。

在宅勤務を導入しようと考えたときに、パソコンや電話などの通信機器を在宅勤務用に用意することになるのか、通信費用は誰が負担するのか、資料のデータ化を進める必要はないか、セキュリティには問題がないかといったさまざまな問題がありますが、特に相談が多い問題として

は、労働時間をどう管理するかということではないでしょうか。

なお、労働時間制度としては、通常の労働時間制のほかに、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制などの方法がありますので、各企業の業務内容によって、適切な労働時間制度を採用する必要があります。

ここでは、多くの企業が採用している通常の労働時間制を念頭にします。

○どのようにして労働時間を管理するのでしょうか？

通常の労働時間制とは、1日8時間、1週40時間の労働時間のことで、たとえば、9時から18時までといった定まった時間帯に業務を行う形です。在宅勤務の場合には、勤怠管理の方法が問題となります。電話やメールによって始業及び終業の時刻を連絡する方法や、専用のソフトによる勤怠管理を行う方法が考えられます。

また、在宅勤務では、育児や介護等、私用のために労働時間を変更する、いわゆる中抜け時間も想定されます。たとえば、この時間を休憩時間として扱い、終業時刻を繰り下げる方法によって対応することができます。この場合には、労働時間の変更をすることができる旨を就業規則に記載しておく必要があります。

○就業規則の変更の際にはご相談を！

在宅勤務を導入しようとする場合には、新たにフレックスタイム制を導入したり、労働時間を変更できる旨を定めたり、通信費用を一部負担させたりするなど、就業規則の変更が必要になる場合もあります。在宅勤務にあたって、就業規則の見直しが必要になる場合は、弁護士にご相談ください。

Column  
弁護士の  
コラム

## 民法(債権法)改正 ～公証人による保証意思確認～

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、令和2年4月1日に改正された民法のうち、経営者にとって重要な点である保証についてご説明したいと思います。

○これまでの保証契約について

みなさんの中にも、金銭消費貸借契約、賃貸借契約などの場面で、保証人として保証契約をしたことがある方も多いと思います。このとき契約書に署名・押印をしたと思いますが、このように保証契約が成立するためには、書面での契約が要求されています。

もともと、書面で保証契約がなされているといっても、保証のリスクを十分に自覚せず、安易に保証契約を締結してしまった例も少なくありません。そして、事業のために負担した貸金等債務についての保証契約においては、その保証債務の額が多額になり、保証人の生活が破綻することもあります。

○民法改正の内容

そこで、民法改正では、個人が保証人となる保証契約のうち、事業のた

めに負担した貸金等債務を主債務とするものについて、公証人による保証意思の確認の手続きを事前に行っていない場合には、保証契約は無効とされることになりました。具体的には、保証契約の締結に先立ち、締結日の前1ヶ月以内で作成された公正証書で、保証人になろうとする者が保証債務を履行する意思を表示していなければなりません(新民法465条の6)。

○保証意思説明公正証書の作成

公正証書を作成するには、保証人になろうとする者が、公証人に対し、「主債務の債権者および債務者、主債務の元本、従たる債務(利息、違約金、損害賠償など)についての定めの有無およびその内容、主債務者が債務を履行しないときには債務の全額について履行する意思を有していること」を口頭で述べなければなりません。

○例外について

保証意思説明公正証書を作成して厳格な意思確認の手続きをすることは、時間やコストを要するので、円滑な資金調達が阻害されることにもなりません。

そこで、主債務者の事業の状況を把握することができる立場にあり、保証リスクの認識が不十分であるおそれが典型的に低いと考えられる次のような者については、公証人による意思確認は不要です。

まず、主債務者が法人である場合においては、主債務者の理事、取締役、執行役、その法人の総株主の議決権の過半数を有する者またはこれに準ずる者です。

また、主債務者が個人である場合においては、主債務者と共同して事業を行う者や、主債務者が行う事業に現に従事している主債務者の配偶者も、公証人による意思確認は不要とされています。

### 小林裕彦弁護士の

## 「ホシネの経営法務」 21

### ❖ カスハラのリスクと対策 ❖

#### カスタマーハラスメントとは？

カスタマーハラスメントとは、カスタマー、すなわち、顧客や取引先からの嫌がらせ・迷惑行為のことをいいます。これを略して「カスハラ」と呼びます。

先日、「痛快TVスカッとジャパン」という番組で、イヤホンをした客が、コンビニ店員の声掛けが聞こえず、弁当を温めなかった店員に激怒したところ、店内にいた老人から「温めないといけなのはあなたの心ね。」と見事に切り返されているのを見ました。現実にはこのように上手くはいかないのでしょうか、このような番組が人気を集めているのは、多くの人がカスハラを認識して、自分のこととして共感しているからでしょう。カスハラ被害の背景には、個人主義の自分本位な人間が増えてきているという現状があると考えています。そのような人に対して道理を論ずというのが視聴者の共感を得ているのでしょうか。

#### 近年、増加しているカスハラ被害

2018年の厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」においても、カスハラは問題視されています。また、産業別労働組合であるUAゼンセンが接客対応をする従業員を対象に行ったアンケートでは、7割以上の方が顧客から迷惑行為を経験しているという結果が出ています。顧客からの迷惑行為は、暴言、何回も同じ内容を繰り返すクレーム、権威的な態度、威嚇・脅迫が多いようです。

#### カスハラが引き起こすリスク

カスハラによる企業のリスクには、次のようなものがあります。

顧客からの不当要求に対応していた従業員が精神的に疲弊してしまい、うつ病などのメンタルヘルスの問題に発展してしまう場合があります。このようなケースでは、業務上の傷病として、労災の問題にもなりますし、カスハラに対する対策を採らなかった

企業側に安全配慮義務違反による民事上の損害賠償責任が生じるリスクもあります。また、カスハラへの対応に追われることにより、従業員が疲弊してしまうことによる業務効率の低下といったリスクも考えられます。さらに、初動対応を誤れば、カスハラがエスカレートし、ネット上への書き込みがなされたりすることで、企業の名誉や信頼が毀損されるなど被害の拡大にも繋がりがかねません。

#### カスハラには毅然とした対応を!!

「お客様は神様です。」という三波春夫の名言がありますが、これは、お客さんは神様だから何をしても耐えなければならぬという意味ではありません。カスハラのような不当要求は、従業員に精神的な負担を生じさせ、業務の時間を圧迫するような損失を生じさせるものです。カスハラが発生した場合には、事実関係を調査し、爾々と法令に従って対応する必要があります。企業は、カスハラについては、不当要求には応じないといった毅然とした対応することが大切です。特に、カスハラへの対応は初動対応が重要となります。初めの対応を誤れば、話がこじれるリスクがありますので、早めに弁護士にご相談ください。

#### 対応のマニュアル化が重要

カスハラに対応した従業員には心理的ストレスがかかります。現場の従業員が個人の判断で対応を採ることは効率が悪い上に、従業員にかかる負担や責任が大きくなってしまいます。そこで、企業はカスハラのリスクを軽減するために、従業員が相談しやすい体制を整えるとともに、対応のマニュアルを作成することで、組織的にカスハラに対応していくことが必要です。具体的には、カスハラが発生した場合には社内で情報を共有して、対策を検討し、対応をフィードバックすることで、マニュアルを発展させていくことが有効でしょう。また、こうしたマニュアルを作成したうえで、カスハラに対する対応をレクチャーするための研修を



行うことも必要でしょう。こうして自社で、カスハラへの対応のノウハウを蓄積して、企業全体として対応できる体制を整備しておくことがカスハラ対策として非常に重要です。

#### 内容次第では法的措置も検討を

カスハラによって、業務に支障が生じたことなどにより損害が生じた場合や、ネット上の書き込みによって企業の名誉が毀損された場合には、損害賠償請求などの民事上の法的措置を検討する必要があります。また、カスハラの内容、程度によっては、脅迫罪、暴行罪、威力業務妨害罪などの犯罪が成立する場合があります。その場合は、警察への通報や刑事告訴も検討しなければなりません。

#### 弁護士の活用

マニュアルの作成やカスハラとの峻別には、法的な疑問が生じる場合も多々あります。その場合には、カスハラへどのような対応をとればよいか、不当要求かどうかの判断も含めて、ご気軽に弁護士に相談してください。また、弁護士との顧問契約を締結していれば、日ごろからの不当要求等について継続的な相談ができ、対策を検討することに大変役立ちます。カスハラ対策に弁護士をご活用ください。

#### <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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」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」 23

## ❖ 裁判例から見る同一労働同一賃金対策 ❖

## 近時の最高裁判例

正社員と非正規雇用者との同一労働同一賃金に関しては、10月13日と10月15日に最高裁判決が出されたことが話題となっています。そこで、今回はこれらの判決をみながら、中小企業のとり得る同一労働同一賃金対策のポイントをお話します。

## 同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金とは、同一企業内において、正社員と非正規雇用者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止される規制のことをいいます。ここでは、一切の待遇差ではなく、「不合理と認められる相違」を設けることが禁止されているということが重要なポイントです。中小企業には、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。）が令和2年4月1日から適用され、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます。

## 大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件

13日に判決が下された大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件では、非正規雇用者に対して賞与・退職金を支給しないことが不合理ではないとされました。これを聞いて、非正規雇用者に対しては、賞与や退職金を払わなくていいと考えるのは早計です。これらの事件では、賞与・退職金の支給の性質・目的、正社員と非正規雇用者の職務内容の相違や職務内容及び配置の変更の相違などを認定して、その労働条件の相違が不合理であるとはいえないと事例に応じた判断をしています。

判例から考えると、企業が正規社員と非正規雇用者に賞与や退職金の待遇差を設ける際には、賞与や退職金を支給する目

的を考えた上で、正社員と非正規雇用者を区別するのであれば、職務の内容や責任の程度に差を設けて、待遇の差を合理的に説明できるようにしておくことが極めて重要であることがわかります。

## 日本郵便事件

15日に判決が下された日本郵便事件では、年末年始勤務手当、扶養手当、夏季冬季休暇、有給病気休暇、祝日手当に関する待遇差が「不合理」であると判断されました。例えば、郵便業務を担当する正社員に夏季冬季休暇が与えられているのに対して、郵便業務を担当している時給制契約社員には夏季冬季休暇が与えられていないという労働条件の相違について、休暇を与える趣旨を、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的によるものであるとしようえて、夏季冬季休暇を与える趣旨は時給制契約社員にも妥当するため、労働条件の相違は不合理であると判断しています。

このように手当や休暇についても、その趣旨・目的を解釈して、正社員と非正規雇用者の職務内容の差異などから労働条件の差異が不合理か否かを判断しています。そこで、企業としては、手当や休暇に関する労働条件の差異を設ける際には、手当や休暇を付与する目的を考慮し、職務内容等の差異から合理的な説明ができるようにしなければならぬといえます。

## 労働者に対する説明義務

パートタイム・有期雇用法では、同一労働同一賃金とともに、事業主に対し、短時間・有期雇用労働者からの求めがあった場合に、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由などを説明することが義務付ける規定が新設されることに注意が必要です。

もしも、今、従業員から待遇差について尋ねられた場合に、速やかに理由を説明で



きるでしょうか。中小企業においても、来年の4月1日以降は、従業員から待遇の差異の説明を求められた場合には、説明ができなければなりません。説明ができなければ、不合理な待遇差ではないかといった疑念や不信感が生じてしまうリスクがあります。

## 正社員と非正規雇用者との待遇差の見直しが必須

正社員と非正規雇用者との待遇差が不合理と判断された場合には、企業にとっては思いがけない損害賠償請求を受けてしまうリスクがあります。待遇差が不合理と判断されないためには、企業は、正社員と非正規雇用者の待遇差を改めて見直す必要があります。具体的には、待遇差を設けている理由を改めて検討したうえで、その差を設ける理由を説明できるような職務内容・責任の程度等の差を設けておかなければなりません。そのために、正社員と非正規雇用者の業務内容を整理して、その役割分担を明確にしておく必要があるでしょう。

同一労働同一賃金の問題については、過去の裁判例を踏まえた法的な判断も必要となります。そこで、法改正に備えて、労働条件の見直し、従業員に対する待遇差の説明や待遇差の合理性判断にお困りの方は、是非弁護士にご相談ください。

## &lt;プロフィール&gt;

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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」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

## 「ホンネの経営法務」25

## ❖ テレワーク導入と就業規則の見直し ❖

## どうする？テレワーク導入!!

我が国の直面する少子高齢化による生産年齢の減少という問題の中で、女性の社会進出、子育て・介護と働くことの両立を考えると、今後はテレワークの導入をはじめとする働き方の柔軟化が必須となります。しかし、「テレワークの導入ってどうするのか。」といった社長も多いはず。テレワークの導入には目的に応じた制度設計が必要です。通常の勤務とテレワーク勤務で労働条件について異なる扱いをする場合、就業規則の変更を行うことが必須です。また、制度を明確化して従業員が利用しやすくする意味でも、企業にはテレワーク導入にともなう就業規則の見直しが必要であると考えます。そこで、今回は、テレワーク導入に向けた企業の就業規則の見直しについてお話しします。

## テレワーク勤務の許可制

テレワーク導入には、テレワーク勤務を定義し、テレワーク導入の目的に応じて、従業員がどのような場合に利用できるのか対象者を明確に定めることが必須です。例えば、次のような規定を定めます。

第〇条 テレワーク勤務の対象者は、次の各号の要件を全て満たした者のうち、テレワーク勤務を申請し、会社が許可した者とする。

- ①勤続1年以上であること
- ②テレワーク勤務により自己の業務を円滑に遂行できると会社が認める者であること
- ③在宅勤務の作業環境及びセキュリティ環境が適正であることなどの許可要件を定めます。

①の要件は、勤続1年未満の従業員は仕事の仕方や社内のルールに不慣れであることが予想されるため、勤続年数で対象者を絞り込むものです。②の要件は、テレワークという自律性が求められる働き方の適性を考慮するための要件です。③の要

件は、在宅勤務に適した環境があるか否かを確認する要件です。テレワークの申請書に合わせて、就労環境についてのチェックシートを提出させるとよいでしょう。

## 導入目的に応じた対象者の設定

育児や介護の都合で出勤できない従業員の就労継続を目的として導入する場合には、「育児又は介護により事業場への出社が困難である場合」といった要件を追加することを考えられます。このように対象者をどの範囲にするかは会社の目的に応じて検討する必要があります。

## テレワーク勤務命令の規定

会社は、従業員からの申し出に限らず、新型コロナウイルス感染症のような感染症の流行時に会社の必要に応じて、テレワーク勤務を命じることができるような規定も定めておく必要があります。例えば、次のように規定します。

第〇条 天災事変、感染症の流行、交通障害その他の事由により、テレワーク勤務が必要である場合には、会社は従業員に対してテレワークを命じることができる。テレワーク勤務を命じられた従業員は、正当な理由がない限りこれを拒否することはできない。

## 中抜け時間の扱い

テレワーク中の従業員が子育てや介護のため私用で業務を離れる時間の扱いをどうするかも重要な問題です。これに関しては、就業規則上、所定の休憩時間とは別に中抜け休憩を定め、中抜け休憩を取った場合に就業時間の繰り上げや賃金の控除で対応することが考えられます。始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げを行うには就業規則にその旨を定める必要があります。また、中抜け休憩を付与する場合には次のような規定が必要です。

第〇条 テレワーク勤務者は、事前に所属長の許可を得たうえで、雇用契約上の



休憩時間とは別に、私用による中抜けのための休憩時間を取得することができる。ただし、当該休憩時間については無給とする。

その他にも、事前に労使協定を締結しておき、時間単位有給を取得させるという方法もあります。

## テレワークにかかる費用の負担

テレワークを導入した場合、設備費、通信費などは誰がどのように負担するのかという問題が生じます。業務上必要な機器については、原則として会社の負担で用意すべきです。テレワーク導入を機に、デスクトップPCからモバイルノートPCに切り替えてテレワーク時に持ち帰ってもらうという方法を採用している会社もあります。その他の費用で、会社が補助する場合には、就業規則に定めて在宅勤務手当を支給する方法が採れます。

## 弁護士の活用

これらの他にも情報セキュリティに関する規定の整備なども必須となります。テレワーク導入にともなう就業規則の見直しには、会社の働き方、目的に応じた適切な制度設計が必要です。テレワーク導入時の就業規則の見直しはお気軽に弁護士にご相談ください。

## &lt;プロフィール&gt;

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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」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。

# VISION OKAYAMA

岡山を元気にする経済情報誌

小林裕彦弁護士の

## 「ホンネの経営法務」27

### ❖ 副業・兼業認容のリスクと対策 ❖

#### 副業・兼業をしたらいい??

副業・兼業を認める企業は増加傾向にあります。大半の企業では、まだ副業・兼業が認められていない状況にあります。これに対して、副業・兼業を希望する労働者の割合は、増加傾向にあるようです。働き方の柔軟化の一環として副業・兼業を認めることができないかを検討してはいかがでしょうか。

#### 副業・兼業認容のメリットと留意点

企業にとっては、労働者の社内では得られない知識・スキルの獲得、優秀な人材の獲得・流出の防止などが、労働者にとっては、離職せずとも別の仕事を行うことができ、本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦できること、所得の増加などがメリットとして挙げられます。労働者の視点で見れば、自己実現と私生活の充実を図り、より良い働き方を実現できることとなります。企業は、こうしたニーズに答えることで、より幅広い人材の登用に繋がるでしょう。

もともと、企業は、就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業禁止義務をどう確保するかという点に注意しなければなりません。

#### 副業・兼業制限規定の有効性

そもそも、使用者は、労働者に対して、勤務時間外に「副業や兼業をすることはいいけん。」といえるのでしょうか。勤務時間外に行う副業・兼業を全面的に禁止することは、労働者の自由を過度に制約することとなるため、そのような就業規則の定めは無効となるリスクが極めて高いです。全面禁止としている場合には、制度変更を早急に検討すべきです。副業・兼業の制限には、本業に関連して副業・兼業を制限する必要性がなければなりません。競業、情報漏洩のリスク、本業の社会的信用を毀損するリスク、本業への支障や労働者の健康に問題が生じるリスクなど制限する合理的な理

由がある場合に限られます。

#### 副業・兼業の認容のための制度設計

次に、副業・兼業を認容する場合の制限設計は、届出制と許可制があります。届出制は、副業を希望する労働者に、その内容を届出させる制度です。許可制は、あらかじめ、希望する労働者に申請させて、使用者が許可するか否かを決定する制度です。届出制の例としては、以下のような規定が考えられます。

第〇条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するに当たっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止または制限することができる。

- ①労働提供上の支障がある場合
- ②企業秘密が漏えいする場合
- ③会社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④競業により、会社の利益を害する場合

#### 副業と労働時間の通算

労働基準法第38条第1項により、副業・兼業が雇用形態の場合、本業と副業・兼業の労働時間が通算されます。そのため、本業先においては、副業の所定労働時間を自己申告等で把握したうえで、割増賃金の適用を検討しなければなりません。

なお、副業・兼業が自営業の形態の場合、通算規定は適用されませんが、労働者の健康管理のためには、副業・兼業の時間、内容を把握することが望まれます。

#### 本業の勤務時間中に副業を行っている場合

労働者は、会社に対して、職務専念義務を負っているため、本業の勤務時間中に副業を行うことは、義務違反となる可能性



があります。違反の程度によっては、懲戒処分等の対応をとる必要があります。

ただし、職務専念義務違反は、それが労働契約上の誠実労働義務との関係で何らかの支障を生じさせる場合に限定されるという見解もあるため、兼業・副業に関して、本業に支障を生じさせない程度の作業は許容するのか、一切禁止するのかを予め明確にしておく必要があると考えます。

#### 副業と企業秘密等の漏洩の防止対策

労働者が副業・兼業を行う場合、企業秘密などの漏洩、利用といったリスクもあります。そのため、重要な企業秘密に関しては、保有者を限定する、外部への持ち出しを防止するなど予め企業秘密等の漏洩を防止する策を講じておくことが大切です。また、予め、そのような副業・兼業は禁止することが必要でしょう。

#### 困った際には弁護士に相談

副業・兼業を認めるに際しては、様々な問題があると考えられます。それらを解決して、職場の働き方改革を実現するためには、法的な知識が必要不可欠となります。副業・兼業に関して事前の制度設計や事後的なトラブルなどでお困りの際には、お気軽にご相談ください。

#### <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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」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。

## (法律相談コーナー)

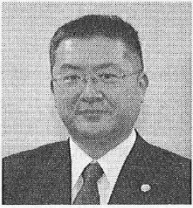
(岡山県建設業協会の法律相談コーナー)

## 第121回 パワハラ防止法

## ●相談内容●

2020年6月から職場におけるパワーハラスメント防止対策が強化されたと聞きました。何が必要になったのでしょうか。

## ○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。

労働施策総合推進法が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主の義務となりました。このことから、パワハラ防止法と呼ばれることもあるようです。

改正労働施策総合推進法は2020年6月1日から施行されており、パワハラ防止対策は既に義務化されています。ただし、中小事業主については、2022年4月1日からの義務化で、それまでは努力義務とされています。

**パワーハラスメントとは**

改正労働施策総合推進法においては、パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、と定義されました。

したがって、業務上必要かつ相当な範囲で行われる業務指示や指導はパワハラとはなりません。ただし、主観的に必要かつ相当と思っているだけではだめで、客観的に判断されなければなりません。

**事業主が講じなければならない措置**

事業主は、職場におけるパワハラを防止するため、次の措置を講じなければならないとされました。

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発。例えば、就業規則にパワハラ防止に関する規定やパワハラを行った者に対する懲戒の規定を設け、その内容を周知することなどです。研修を実施することも考えられます。

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備。例えば、相談窓口を作り、相談窓口担当者が適切に対応することができるようにマニュアルを整備することなどです。セクハラ等の相談窓口と一体化することが望ましいでしょう。

③職場におけるパワハラにかかる事後の迅速かつ適切な対応。例えば、当事者双方や第三者から事実関係を聴取する、パワハラの実事が確認できた場合には、被害者に対する措置（関係改善、配置転換、メンタルヘルス対応等）と行為者に対する措置（懲戒等）を適正に行うこと、再発防止に向けた措置を行うことなどです。

④併せて講ずべき措置。具体的には、当事者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずることと、相談したことや相談対応に協力したことなどを理由として不利益な取扱いをされないことを定め、労働者に周知することです。

**早めの対応を**

パワハラ防止対策を強化することによって、職場環境が改善して風通しが良くなったり、会社への信頼感が高まって離職者やメンタル不調者が減ったり、仕事への意欲が高まって生産性が向上したりするという効果もあるとされています。

上述したように、中小事業主であっても、2022年4月1日からは上記の措置を必ず講じなければなりません。面倒なように思われるかもしれませんが、早めに対応しておきましょう。



(法律相談コーナー)

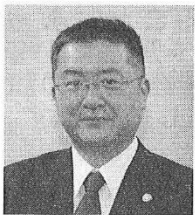
(Q&A共読載)

第122回 パワハラ防止法その2

●相談内容●

業務上の指示・指導とパワハラはどのように区別すればよいのでしょうか。

○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。

パワハラの定義

前回、労働施策総合推進法が改正され、パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、と定義されたことを説明しました。

この定義からすると、業務上必要かつ相当な範囲で行われる指示・指導はパワハラにはならないということになります。では、どのように区別すればよいのでしょうか。

業務上必要かつ相当な範囲

この判断に際しては、その言動の目的、その言動が行われた経緯や状況(その言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む)、業種・業態、業務の内容・性質、その言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性などの様々な事情を総合的に考慮しなければならないとされています。

少し分かりにくいので、例を挙げます。上司が部下に対し、厳しい叱責をしたとしましょう。しかし、これだけではパワハラになるかどうかは分かりません。特に問題行動のない部下に対し、嫌がらせ目的で叱責をしたのであれば、パワハラになるといえるでしょう。この場合、業務上の必要性がないからです。

では、部下が頻繁に遅刻し、何度注意してもなかなか改善されないという場合はどうでしょうか。この場合、これまでの注意の程度より強い叱責はやむを得ません。また、部下が安全のための手順に違反して危険な行動をした場合はどうでしょうか。この場合も、部下の問題行動の危険性・重大性に応じた強さの叱責をすることはやむを得ません。つまり、業務上の必要性和相当性は、その言動の態様を見るだけではなく、労働者の問題行動の内容・程度も見て、相関関係において判断されるということです。

そして、指示・指導をする側の事情、指示・指導を受ける側の事情、指示・指導が行われた環境などの視点からも分析してみなければ、その言動と労働者の問題行動の相関関係を適切に評価することができないので、様々な事情を総合的に考慮しなければならないとされているわけです。

研修のすすめ

業務上の指示・指導がパワハラになることを恐れるあまり、本来されるべき指示・指導がされないというのではいけません。

そこで、管理職の立場にある従業員に対し、研修を実施することをおすすめします。パワハラになり得る言動の類型にどのようなものがあるか、裁判例ではどのような事情が考慮されているかなどを周知し、パワハラを未然に防ぐとともに、萎縮せず必要かつ相当な指示・指導をしてもらうということです。

また、研修を実施することが、パワハラ防止法において事業主が講じなければならないとされた措置の一つとなるということもあります。

## (法律相談コーナー)

## 第127回 従業員の出勤拒否

## ●相談内容●

従業員から「新型コロナウイルスに感染したくないので出勤したくない」との申し出がありました。どのように対応すればよいのでしょうか。

## ○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。

新型コロナウイルスの感染拡大が止まりません。新年早々、1都3県を対象に緊急事態宣言が出されました。関西3府県も緊急事態宣言を要請したほか、要請を検討している自治体もあり、今後対象地域が拡大される可能性もあります。

不安定な状況が続く中、通勤や取引先との打ち合わせなどでの感染を恐れ、中には出勤したくないという従業員も出てくるかもしれません。

**出勤命令**

使用者には労働者に対し、業務遂行の全般について必要な指示・命令をする権限があり、これを業務命令権といいます。労働者は、使用者の業務命令が業務遂行に必要かつ相当なものである限り、これに従わなければなりません。

企業が従業員に対して出勤を命じる場合、この業務命令権を行使することになります。出勤が業務遂行に必要であるということも言うまでもありません。また、通常であれば、出勤を命じることが相当性を欠くこともないと言ってよいと思います。

もっとも、昨今の新型コロナウイルスの感染拡大状況を踏まえると、プラスアルファの考慮が必要です。政府の措置や都道府県の要請内容に加え、出勤による感染リスクはどの程度か、従業員の日常的な健康状態はどうか、職場における感染防止対策は十分かという視点からも検討する必要があります。

**職場における対策**

中でも重要なのが、職場における感染防止対策です。仮に、職場における対策が杜撰だった場合、そのような職場への出勤命令は従業員を危険にさらすことになり、安全配慮義務の観点からも問題です。また、万一、それが原因でクラスターが発生するような事態になれば、取引先との関係、報道による影響、それらへの対応を含めた社内における事後対応など、マイナスの波及効果も計り知れません。

距離の確保、マスク、手洗いなどの基本的な対策ができているか、3密の回避が徹底されているか、複数人が触れる物品や共用場所の消毒ができているかなど、厚生労働省が公開しているチェックリストを利用するなどして、今一度職場における対策状況を確認する必要があると思います。

**対応**

職場における対策を徹底することには、従業員の安全を守り、上記のようなリスクを回避するというだけでなく、従業員の不安感を取り除き、企業に対する信頼を維持することで、無用なトラブルを回避するという側面もあります。

職場における対策が十分なのであれば、そのことを従業員に説明した上で話し合い、出勤を促すことが望ましいでしょう。職場における対策が不十分なのであれば、まずは改善を急ぐべきです。出勤命令や命令違反に対する処分などは、職場における対策が十分であることが大前提だと思っています。

## (法律相談コーナー)

### 第128回 看護休暇と介護休暇

#### ●相談内容●

2021年1月から看護休暇と介護休暇の制度が変わったと聞きました。どのように変わったのでしょうか。

#### ○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。

#### 看護休暇とは

育児休業という言葉は広く浸透しましたが、看護休暇という言葉は少しマイナーな感じがするかもしれません。

看護休暇とは、小学校入学前の子が怪我をしたり病気になったりしたときに、労働者はその子の世話をするための休暇を取ることができるという制度です。労働者が事業主に申し出ることによって、1年度に5日まで休暇を取ることができます。

#### 介護休暇とは

介護休暇とは、要介護状態にある家族を介護する労働者が、その家族の世話をするための休暇を取ることができるという制度です。介護休暇も看護休暇と同様、労働者が事業主に申し出ることによって、1年度に5日まで休暇を取ることができます。

介護休業という名前が似ている制度があります。介護休業とは、要介護状態にある家族を介護するために、通算93日の休業を3回まで分割して取ることができるという制度です。介護休業は計画的に長期の休みを取ることができる制度、介護休暇は突発的であっても年に数日の休みを取ることができる制度、とイメージすれば分かりやすいと思います。

#### どう変わったのか

改正前の看護休暇と介護休暇は、①1日単位又は半日単位で取得することになっており、また、②1日の所定労働時間が短い労働者は1日単位でしか取得することができませんでした。これが改正によって、①1時間単位で取得することができるようになり、また、②全ての労働者が1時間単位で取得することができるようになりました。

例えば、1日全部の休暇を取ることもできますし、始業時刻から4時間の休暇を取り、それから出勤するということもできます。また、始業時刻から出勤し、途中から終業時刻まで3時間の休暇を取ることでもできます。看護や介護をする労働者が、必要な休暇を柔軟に取得できるようになったわけです。

#### 会社の対応

まず、就業規則の内容を見直す必要があります。看護休暇と介護休暇が半日単位となっている場合は、時間単位で取得することができるように改正する必要があります。

また、休暇を1時間単位で取ることができるということは、残りの休暇も1時間単位になるということでもあります。残り〇日+△時間という感じですが、労働者ごとに、取得した休暇の時間と残りの休暇の時間を適切に管理できるような体制を整えておかなければなりません。



(法律相談コーナー)

## 第129回 バーチャル株主総会

### ●相談内容●

最近、バーチャル株主総会という言葉が聞きますが、どんな株主総会なのでしょう。

○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。

### バーチャル株主総会とは

株主総会の一般的なイメージというと、株主が会議場に集合し、役員から報告事項の説明を受け、決議事項について質問や発言をし、採決を行う、という感じだと思います。物理的な場所で株主総会を開催するわけで、これをリアル株主総会といたりします。

これに対して、バーチャル株主総会とは、物理的な場所ではなくインターネットなどの手段を用いて開催する株主総会をいいます。完全にバーチャルのみものをバーチャルオンリー型株主総会といいますが、現時点では、バーチャルオンリー型株主総会は認められていません。

リアル株主総会とバーチャル株主総会を組み合わせたものをハイブリッド型株主総会といえます。ハイブリッド型株主総会では、物理的な場所でのリアル株主総会を開催しながら、その場にはいない株主もインターネットなどの手段を用いて株主総会に参加することができるのです。

### なぜバーチャル株主総会なのか

もともとは、2018年頃から経済産業省内で議論され、検討が進められていたものです。その背景には、近年のITの発展と浸透状況を踏まえ、株主総会のあり方(株主への情報提供、会社と株主の対話)を再考するという視点がありました。

その検討結果がガイドラインとして公表されたのですが、折しも新型コロナウイルス感染症の影響で3密の回避やリモートワークへの移行が叫ばれたこともあり、いわばリモート株主総会としてのバーチャル株主総会にも注目が集まっているのです。実際、2020年6月には、上場会社のうち約120社がハイブリッド型株主総会を開催したと発表されています。

### バーチャル株主総会の論点

バーチャル株主総会には沢山の論点があります。会場をどうするか、配信方法をどうするか、セキュリティをどうするか、配信遅延や通信障害の対策をどうするか、株主の参加方法をどうするか、株主の本人確認をどうするか、株主のプライバシーをどうするか、といった問題です。こういった論点があることもあって、現時点では、ハイスpek的な通信環境をもつ会社でなければ対応することが難しいのかもしれませんが。

しかし、ルールや環境が整備されてハードルが下がれば、普通の会社でも対応することができるようになると思います。将来的には、バーチャルオンリー型株主総会を開催することもできるようになるのでしょう。オンライン会議が今や当たり前になりつつあるように、バーチャル株主総会もいつか当たり前になるのかもしれませんが。

法務虎の穴 第115回

「遺産分割協議の解除」

弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

Aが死亡して、妻のXと子のYとZが相続しました。Aの遺産は、主にAの所有していた土地及び建物でした。遺産分割協議の結果、①Aの所有していた土地及び建物をYが相続する、②YはXの日常生活の世話をする、③YはZに対して1000万円を支払うという合意が成立しました。しかし、後日、本件土地建物の所有権移転登記はなされたものの、YはXを家から追い出し世話を放棄したうえ、Zに対しても1000万円を一切払おうとしません。X及びZは、Yに対し、どのような対応がとれるでしょうか。

1 履行強制と損害賠償請求

遺産分割協議で共同相続人のうちのある者に対して、債務を負担させる内容の合意をする場合があります。こうした場合、その債務者である共同相続人が債務の履行を行わないときには、債権者である共同相続人は、債務不履行を理由として、履行の強制を求め、その債務の不履行により生じた損害の賠償を請求することができます。

2 遺産分割協議の法定解除の可否  
では、その債務の不履行を理由として、

他の共同相続人の意思表示によって遺産分割協議自体を解除することはできないでしょうか。この点について、判例は、共同相続人間において遺産分割協議が成立した場合に、相続人の1人が他の相続人に対して協議において負担した債務を履行しないときであっても、他の相続人は、民法541条によって遺産分割協議を解除することはできないとして、債務の不履行を理由とする遺産分割協議の法定解除を否定しています。理由としては、遺産分割は、その性質上、協議とともに終了し、その後は、分割協議により債務を負担した相続人とその他債権を取得した相続人間の債権債務関係が残るのみであること、遺産分割協議の法定解除を認めると法的な安定性を著しく害することが挙げられています。

したがって、遺産分割協議により負担した債務の不履行があったとしても、他の共同相続人は、遺産分割協議を法定解除して、やり直すということではできません。

3 XとZの対応

以上のように、XとZは、法定解除により、遺産分割協議を解除してやり直しをもとめることはできません。しかし、Xは、Yに対し、履行請求もしくは債務不履行に基づき、Xが世話をしなかったこと

で生じた施設に入居せざるを得なかった場合の費用などの損害の賠償を請求できます。Zは、Yに対し、遺産分割協議の合意に基づいて1000万円及びこれに対する遅延損害金を請求することができません。

共同相続人間で遺産分割協議が成立しても、それにしたがった履行がなされない場合があります。遺産分割協議によるトラブル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。

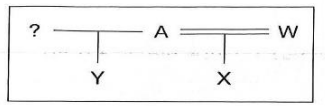
法務虎の穴 第119回

「隠し子と相続」

弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

先日、Aが死亡しました。相続人には妻のWと子のXがいます。W、Xは、遺産分割協議を行い、Aの遺産のうち、Wが預貯金、Xが土地を相続することになりました。数日後、Aの遺言が発見され、「Yを自分の子として認知する」と書かれていた場合、遺産分割協議の効力はどのようになるでしょうか。または、認知の訴えが提起され請求が認められた場合はどうでしょうか。



1 隠し子と相続問題

最近のニュースで、某資産家が亡くなり、遺産を巡って隠し子が続々と名乗りをあげていることが話題になっています。最近では、離婚の件数や事実婚の件数が増えていますので、今後、実は腹違いの兄弟姉妹がいたというケースでの相続が問題となるかもしれません。

2 遺産分割の当事者を除外してされた遺産分割の効力

通常は、相続関係を調査していれば、戸籍に記載のある隠し子には気付くことができますが、ごくまれに調査を怠り、遺産

分割協議後に子の存在が発覚する場合があります。

遺産分割の当事者である相続人を除いて行われた遺産分割協議は無効となるとされます。そのため、遺産分割協議を行った後に、新たな相続人である子の存在が発覚した場合は、その遺産分割協議は無効であって、その相続人を加えて遺産分割協議をやり直さなければなりません。

3 遺産分割後に認知がされた場合

隠し子の発覚で専ら問題となるのは、遺産分割協議後に、認知がなされたケースです。認知(民法第779条)とは、法律上の婚姻関係によらず生まれた子を父又は母が自分の子であると認める行為です。認知は遺言によっても行うことができ(民法第781条第2項)、これを遺言認知と言います。また、被相続人の死後に、検察官を被告として、死亡後3年以上に認知の訴えを提起することもできます(民法第787条)。隠し子が婚外子であった場合は、認知されることで、親子関係が成立し、相続権が発生します。

事例のように、遺産分割協議後に遺言認知がなされていることが発覚した場合や認知の訴えが提起され認められた場合、認知は出生時に遡って効力を生ずるため(民法第784条)、相続人を1人欠いていたものとして、無効となることも考えられます。しかし、民法910条は、相続の開始後認知によって相続人となった

者が遺産分割の請求をしようとする場合には、遺産分割の効力を有効と扱い、新たな相続人にはその相続分に応じた価額支払請求権を与えるという扱いをしています。つまり、この場合は、遺産分割協議をやり直す必要はなく、適切な金額を新たな相続人に対して支払うことで足りませ

相続開始後に隠し子が見つかった場合では、それまで交流がなかっただけに紛争化してしまうケースが多々あります。相続に関する紛争は、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。

連載

# 企業法務 ケーススタディー



vol. 82

## 従業員による不適切投稿

企業のSNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)対策

相談内容

最近、当社の従業員の間で、SNSが流行しているようです。ニュースでSNSに関するトラブルを耳にすることが多く、従業員がトラブルを引き起こしてしまわないか心配しています。会社として何かできることはあるでしょうか。

回答

### 1 SNS利用者は増え続けている

Facebook、LINE、TwitterなどのSNSは、近年、私たちの生活に非常に身近なものとなっています。総務省の情報通信白書によれば、令和元年のインターネット普及率は89.9%であり、そのうち、69%の人がSNSを利用しているとされています。

すなわち、日本国民全体のうち、約62%の人がSNSを利用している計算になるのです。そして、この数字は、年々増加傾向にあります。

### 2 さまざまな不適切投稿のリスク

このように日常に浸透してきたSNSについて、令和2年5月、痛ましいニュースが流れました。とあるテレビ番組の出演者が亡くなり、その原因がSNS上で受けた誹謗中傷にあるのではないかとするものです。この悲報に端を発し、今、SNS上での誹謗中傷が大きな問題となっています。そして、この問題には、企業も決して無関係ではありません。

従業員のSNS利用との関係では、「従業員が顧客や取引先、勤務先企業に対する誹謗中傷を投稿」また、「社外秘情報の漏洩や、バイトテロといった企業イメージを損なう迷惑行為の拡散」など、さまざまなものが考えられます。

これらはいずれも、企業の評判を低下させ、従業員の士気や人材採用にも大きく影響します。ひとたび不適切な投稿が発信・拡散されると、たとえその投稿者から事後的に金銭賠償を受けることができたとしても、損なわれたイメージや失われた信用を取り戻すことは容易ではありません。

また、従業員による取引先や顧客に対する誹謗中傷が「事業の執行について」行われた場合には、雇用主である企業が使用者として損害賠償責任を負うこともありえます。

### 3 不適切投稿を防ぐ方策は？

従業員によるSNS上での不適切な投稿を防止するために

会社として行うべきことは、第一に、従業員に対し教育を行うことです。具体的には、社内研修などを実施し、SNSに不適切な投稿をすればどのような事態を招くのか、従業員や企業にどのような法的責任が生じうるのかについて、具体的な事例を用いて従業員にしっかりと周知し、理解してもらうことが必要です。

第二に、規程を整備することです。SNSの利用について、ガイドラインなどを作成し、会社としての考え方を示すとともに、就業規則の服務規律や懲戒事由の項目にSNS利用に関する定めを置き、不適切な投稿がされた場合に、適切な処分を行うことができるように備えることが重要です。従業員から、SNS利用に関する誓約書を取り付けておくことも有効といえます。

SNSは、誰もが気軽に情報を発信できるツールであると同時に、情報の瞬時の拡散を可能とするものであり、その利用にはリスクが付きものです。とはいえ、企業が従業員に対しその利用を全面的に禁ずることはできません。企業のリスクマネジメントとしては、従業員に対しSNSの使い方を明確に示し、問題行為があった場合には適切に対処できるよう、あらかじめ社内のルールを構築しておくことが肝要です。

SNSの利用に限らず、社内でトラブルが生じた際に、規程が整っていないために適切な対処ができない例が多く見られます。社内規程の整備は非常に重要です。社内規程全体を見直すことも一度ご検討ください。

SNSに関するトラブル、従業員への教育方法や規程の整備についてお悩みの場合は、ぜひ弁護士にご相談ください。

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11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. 84

### 子の看護・介護休暇

改正法令和3年1月施行

**相談内容** 子の看護・介護休暇の制度が新しくなると聞きました。どのような点が変わり、会社として何をしなければならないのでしょうか。

**回答** 1 子の看護・介護休暇とは？

育児介護休業法は、従前より、育児休業や介護休業に加えて、子の看護や介護の必要がある労働者について、申出により休暇を取得できる「子の看護・介護休暇」の制度を定めてきました。

このうち、子の看護休暇は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、1年度において5労働日を限度として、傷病にかかった子の世話または、疾病の予防を図るために必要な子の世話をするため、休暇を取得できるものです。

他方、介護休暇は、要介護状態の家族を持つ労働者について、同じく1年度において5労働日を限度として、家族の世話をを行うために休暇を取得できるものです。

労働者からこれらの休暇の申出があった場合、事業主は、一定の労働者について労使協定を結んだ場合を除いて、その申出を拒むことはできません。もっとも、休暇中の給与については、無給とすることができるとされています。

2 法改正で何が変わる？

この子の看護・介護休暇の制度について、この度、法改正がされ、令和3年1月1日から改正法が施行されることとなりました。

今回の法改正の最大のポイントは、事業主に対し、子の看護・介護休暇を、時間単位で取得させる義務が定められたことです。これまで、平成28年の法改正により、これらの休暇を半日単位で取得させなければならない義務が課せられてきたところ、労働者が更に小刻みに休暇を取得できるよう、より柔軟な制度に改められた形です。

また、それと併せて、これまで1日の所定労働時間が短い労働者については、半日単位で休暇を取得することはできないとされていたところ、この度の法改正により、全ての労働者が時間単位で休暇を取得できることとなりました。

3 企業としてなすべきこと

このような法改正を受け、事業主としては、就業規則の内容を改正法に即したものと改める必要があります。仮に子の看護・介護休暇の定め自体を置いていない場合には、この機会に定めを置くようにしましょう。これらの休暇も就業規則の絶対的記載事項である「休暇」にあたるものですから、その付与要件、取得に必要な手続および期間について、就業規則に記載しなければなりません。

これに加え、今回、時間単位での休暇の取得が可能となったことから、休暇の残日数・時間を正確に把握することができるよう、適切に管理していく体制を整えることも求められています。そして、なにより労働者がこの制度を実際に利用することができるよう、制度の周知をしていくことが大切です。

4 持続可能な企業をめざして

新型コロナウイルスの流行により、社会や経済のあり方が大きく揺らいでいる今、あらゆる局面で「持続可能性（サステナビリティ）」という考え方が、より注目を集めるようになってきています。

少子高齢化が進み、人手不足が深刻な状況となっている現代社会において、介護などの理由による従業員のキャリアロスへの不安を払拭し、安心して働き続け、十分に能力を発揮することのできる環境づくりをすることは、持続可能性を高める重要な取組の一つといえます。

労働者の育児や介護にまつわる制度の構築や規定の定め方にお悩みの場合は、ぜひ弁護士にご相談ください。

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11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

# 報 廳

岡山県神社庁  
岡山県神社庁  
岡山県神社庁

● 祝祭日には国旗を掲げましょう

令和2年7月20日

## 岡山県神社庁庁報

第129号 (10)

も高く、開催される度に「神主さんの出前授業」として広くお茶の間にテレビ放映されることで、多くの皆様方に我々の活動が周知されていることも評価すべき点だと思われま

平成二十六年

度より行われております「雅楽鑑賞会」は、岡山市教育委員長のご理解の下、毎年行われる市内の「校長会」の場で公表させていただき、依頼を頂いた学校に赴かせていただいております。我々神社界が「日本の伝統文化」を率先して発信して行くことで、教育委員会との関係構築はもとより、広く一般の方々に向けて神道教化事業を展開する契機となることを期するものです。

また、神社庁内に於いては「他の部会との垣根を越えて行う事業」という新たな試みでもあります。

太田教化委員長、戸部祭祀委員長はじめ、雅楽部会の皆様方のご理解・ご協力に深く感謝いたしつつ、今後も本事業がより良い形で継承されることを願います。



インターネット上の掲示板で、当社に関する投稿がされてい

概要としては、当社が宗教法人であることを利用して悪徳商法を行っている等というものであるところ、これは事実無根のも

御相談における投稿は、神社の名声、信用等を低下させるものであると考えられることから、神社に対する民事上の名譽棄損になる可能性が

### (相談)

インターネット上の誹謗中傷  
— どのよう  
対処すればいい? —

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インターネット上での誹謗中傷の対処について説明していただきます。

小林裕彦 弁護士  
顧問 岡山県神社庁  
山問 小林 裕彦  
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

## 小林やすひこの 神社法律相談

御相談における投稿は、神社の名声、信用等を低下させるものであると考えられることから、神社に対する民事上の名譽棄損になる可能性が

また、この投稿に事実の摘示も含まれている場合には、公然と事実を摘示しているといえるため、刑事上の名譽棄損罪に該当する可能性も考えられます。

二、どのように対処すればいい?

まず、これ以上の損害を拡大させないことが重要です。そのため、投稿の削除請求を行うことが考えられます。

削除請求を行う際には、掲示板を運営している会社等に対して書面で請求する、又は裁判上の手続を行うことになります。また、投稿者を特定して損害賠償請求又は告訴を行うために、投稿者の情報について開示請求を行うことも考えられます。開示請求についても、掲示板を運営している会社等に対して書面で請求する、又は裁判上の手続を行うこととなります。

三、迅速な対応の必要性

インターネット上の情報は、誰もが容易にアクセスすることができ、瞬時に全世界に発信されることとなります。そのため、迅速に対応することが必要です。

インターネット上での名譽棄損でお悩みの場合には、速やかに弁護士に御相談されることをお勧めいたします。

### (回答)

一、名譽棄損について

名譽棄損については、民事上のみならず刑事上も問題になります。

民事上の名譽棄損は、ある言動によって他人の名声、信用等の社会的評価を低下させるものをいいます。民事上の責任としては、損害賠償義務を負う可能性が考えられます。

一方、刑事上の名譽棄損は、刑法第二三〇条第一項において「公然と事実を摘示し、人の名譽を毀損」と規定されているところ、民事上の名譽棄損と異なり、事実を摘示して行われること等が必要になります。名譽棄損罪に該当する場合、三年以下の懲役若しくは禁錮又は五〇万円以下の罰金に処せられることとなります。

なお、民事上、刑事上のいずれの場合でも、程度の差等があるものの、公共の利害に関する事実に係るものであり、専ら公益を図る目的で行われている、適示された事実が真実であると証明される等の一定の要件が認められる場合には、責任を負わないこととなります。

また、この投稿に事実の摘示も含まれている場合には、公然と事実を摘示しているといえるため、刑事上の名譽棄損罪に該当する可能性も考えられます。

二、どのように対処すればいい?

まず、これ以上の損害を拡大させないことが重要です。そのため、投稿の削除請求を行うことが考えられます。

削除請求を行う際には、掲示板を運営している会社等に対して書面で請求する、又は裁判上の手続を行うこととなります。

また、投稿者を特定して損害賠償請求又は告訴を行うために、投稿者の情報について開示請求を行うことも考えられます。開示請求についても、掲示板を運営している会社等に対して書面で請求する、又は裁判上の手続を行うこととなります。

三、迅速な対応の必要性

インターネット上の情報は、誰もが容易にアクセスすることができ、瞬時に全世界に発信されることとなります。そのため、迅速に対応することが必要です。

インターネット上での名譽棄損でお悩みの場合には、速やかに弁護士に御相談されることをお勧めいたします。



## これが野湯だ

野湯とは、自然界にそのまま存在する温泉のことです。簡単に言えば、野原で勝手に湧出している温泉です。たまに人間が清掃するところとそうでないところがあります。いくつかご紹介したいと思います。

### ① 湯の岱（ゆのたい）温泉 河原の湯（北海道）

ここは25度くらいの炭酸泉です。手前の方が温泉で、底から源泉がぶくぶくと湧いています。浸かると赤茶色の泥が沸き上がります。感染症と紙一重の温泉です。

皆さんは入らない方がいいかもしれません。誰も清掃していませんし、清掃できません。



### ② 延徳温泉（長野県）

食品関係の工場内にあります。無料で入れてくれます。

含硫黄-ナトリウム-炭酸水素塩泉で、30度くらいだと思います。

前日に誰かが清掃してくれていたおかげで入ることができました。

この手の温泉は、藻が生えていたり、ボウフラがわいていることもあります。



### ③ 岩鼻温泉（和歌山県）

県道沿いにあります。ステンレスの流しが小さすぎます。これは、ちゃんとしたものを置くと、大勢の人が入りにきて、近くで交通渋滞を起こしてしまうからです。

30度くらいのナトリウム-炭酸水素塩泉です。湯量はかなり多いです。浴槽は清潔ですが、腰しか浸かれませんが、あとは打たせ湯です。

ここに入っていると道行く車の人が手を振ってくれます。

