



負けへんで！

今年初めての事務所便りとなります。皆様お元気ですか。
弊所は昨年12月、新たに中尾一清弁護士と中村慶人弁護士を迎え入れました。
皆様方のお役に立てるように引き続き頑張って参りますので、今後ともどうぞよろしくお願いたします。
さて、今回の「事務所便り」は、以下の内容でお届けしています。

- 消費者契約法改正 ～消費者保護の法改正に対する事業者側の対応～
- 労働組合に対する企業の対応① ～ある日突然団体交渉の申入れ！？～
- 労働組合に対する企業の対応② ～不当労働行為に注意が必要！！～
- 労働組合に対する企業の対応③ ～団体交渉の進め方の注意点～
- ジャニーズ問題から考える経営法務 ～企業の自浄作用を高めることが重要～
- 健康診断の結果の扱いと「健康経営」 ～健康診断の結果はセンシティブな情報です～
- 会社の設備が損害を与えた場合について ～事故が発生する場合に備えましょう～
- 割増賃金率の引き上げについて ～中小企業にも適用されるようになりました～
- 従業員の不祥事について ～従業員の不祥事には使用者責任が問われます。従業員の教育を～
- どうする？経営者の意思能力喪失！ ～早めの対策を～
- 譲渡制限株式の譲渡と契約書作成の注意点 ～中小企業の多くは、株式の譲渡制限を設けています～

テレビ・ラジオの出演

Oni ビジョン「小林弁護士のまるごとぶった斬り」

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」的な内容と中四国の温泉の紹介をしています。YouTube で過去の番組を見ることができます。



レディオモモ「小林弁護士のプログレの道」

毎月第1、第3、第5土曜日の午前11時半から12時。
さまざまなゲストを招いて、プログレをかけています。



令和5年10月21日、同12月16日 山陽新聞

小林裕彦法律事務所 代表弁護士 小林 裕彦

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

弁護士 藤井 秀孝 弁護士 丸屋 祐太郎 弁護士 越智 量平 弁護士 石井 一弥
弁護士 中井 美音 弁護士 青木 祐也 弁護士 田中 宏実 弁護士 岩田 尚浩
弁護士 中尾 一清 弁護士 中村 慶人 (岡山弁護士会所属)

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

講演会

令和6年1月19日

株式会社永燃の新春賀詞交換会で、大勢の方を前に温泉の講演をさせていただきました。

永野社長にはたいへんお世話になりました。

新年早々いろいろ暗いことが多いので、温泉のホットなお話をさせていただきました。

永燃さんのご配慮で、温泉本が190冊捌けました。

懇親会ではビンゴゲームで、神戸牛が大当たりでした！



令和6年2月13日

ハレノワで「インターネットと人権」という題でお話をしてきました。

岡山労働局・公共職業安定所・岡山県の主催の「公正採用選考人権啓発経営者研修会」という、名前の長い大々的な講演で、約700人の参加でした。

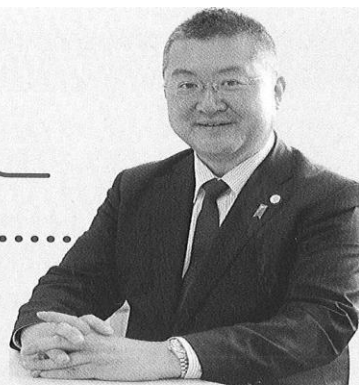
壇上からは誰がいらっしゃるのか全く見えません。

後で、何人かから連絡があり、「面白かったで」との感想が寄せられました。



連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 97

消費者契約法改正

消費者保護の法改正に対する事業者側の対応

相談内容

消費者契約法の改正法が、令和5年6月から施行されたと聞きました。事業者としてどのような点に注意すべきでしょうか。

回答

1 消費者契約法改正

旧統一教会による深刻な消費者被害が相次いで表面化してきたことを受け、令和5年1月にも消費者裁判手続特例法と合わせた改正がされたところですが、さらに改正された消費者契約法が令和5年6月1日から施行されます。

6月に施行される改正法では、取り消しできる契約の範囲の拡大や無効となる不当な契約条項の追加などの事業者にとって重要な改正がされています。

2 契約の取消権の追加

消費者契約法では、消費者保護のため、一定の場合に契約の取り消しを認める規定が定められています。改正法では、消費者が困惑して意思表示をしたときに取り消しが認められる類型(困惑類型)として「①勧誘をすることを告げずに退去困難な場所へ同行し、勧誘すること②威迫する言動を交え、相談の連絡を妨害すること③契約前に目的物の現状を変更し、原状回復を著しく困難にすること」が追加されました。

事業者は、営業担当者が消費者契約法により契約の取り消しが認められるようなタイプの勧誘をしないよう指導・教育することが重要です。仮に、そういう勧誘を行っていたことが発覚した場合、企業イメージを大きく損なうリスクがあります。

3 免責の範囲が不明確な条項の無効

改正法では、賠償請求を困難にする不明確な一部免責条項(軽過失による行為にのみ適用されることを明らかにしていないものは無効とされました。

たとえば、「法令に反しない限り、1万円を上限として賠償します。」といった免責範囲が不明確な条項を定めた場合は無効となります。そのため、今後事業者としては「軽過失(重過失を除く過失)の場合は、1万円を上限として賠償します。」と言ったように、故意または重大な過失を除く過失による行為の場合に限り、損害の一部が免責されることが明らかになるような条項を定めなければなりません。

4 解約料の説明の努力義務

改正法では、事業者は、消費者に対し、消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、または違約金を定める条項に基づき損害賠償または違約金の支払いを請求する場合において、消費者から説明を求められたときは、損害賠償額の予定または違約金の算定根拠の概要を説明するよう努めなければならないとされました。

これは、消費者契約法9条1項1号で、消費者契約の解除に伴う損害賠償の額の予定又は違約金に関して、「平均的な損害の額」を超える部分は無効と定められているところ、事業者は算定根拠を説明する努力義務を課すことで、消費者の主張立証を容易にする狙いがあります。したがって、事業者としては、消費者から説明を求められた際に、算定根拠を説明できるよう準備をしておく必要があります。

5 消費者への情報提供方法の充実

以上のほか、改正法では、消費者の求めに応じて契約を解除するために必要な情報を提供することや、消費者が定型約款の表示の請求をするために必要な情報を提供することなどが、事業者側の努力義務とされています。

6 まとめ

消費者契約法は、消費者を取り巻く状況の変化に応じて法改正されます。事業者は、法改正に対応して、約款や契約書を見直し、営業の従業員に対する教育・指導を行う必要があります。消費者への対応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9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

小林裕彦弁護士の



「ホンネ」の経営法務 56

◇ 労働組合に対する企業の対応① ◇

ある日突然団体交渉の申入れ!?

企業の経営者の皆さんは、労働組合に対して、どのようなイメージをお持ちでしょうか。厚生労働省の令和4年労働組合基礎調査によれば、民間企業の労働組合員数は、871万人です。これを企業別でみると、1000人以上規模が579万8000人で推定組織率は39.6%、100から999人規模では、167万6000人で推定組織率は10.5%、99人以下の企業では19万4000人で組織率は0.8%となっています。企業規模が大きくなるほど、労働組合に加入しているものが多くなっていることがわかります。こうした背景のもとで、中小企業では、企業別組合が存在せず、労働者が解雇、ハラスメント、賃金未払いなどの労働問題に直面した際に、会社外の労働組合に加入して、ある日突然、団体交渉の申入れを受けるという事例がたびたびあります。そこで、今回は、労働組合に関する法律問題について、お話しします。

労働組合とは?

労働組合とは、労働組合法（以下「労組法」という。）で、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」と定義されます。労組法上の労働組合の定義を満たす労働組合から団体交渉を申し入れられた場合、それが会社外の労働組合であったとしても、使用者は団体交渉に応じなければなりません。そのため、経営者は、企業内に労働組合が存在せずとも、労働組合のことを知らなくてよいことにはなりません。

団体交渉の拒否と不当労働行為

労組法では、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為として禁止しています。このため、使用者は、労働組合から団体交渉を申し入れられた場合

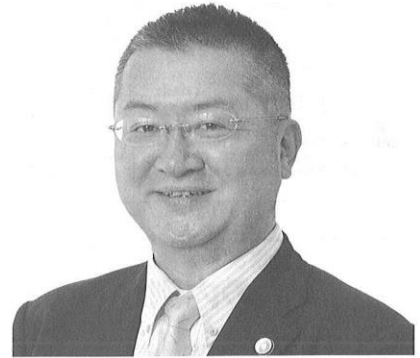
には、誠実に対応する必要があります。企業は、団体交渉の申入れがあった場合には、交渉に応じたうえで、誠実交渉義務に違反しないように、対応にも注意しなければなりません。要求が到底応じられないような内容でも、きちんと根拠に基づいて、なぜ応じられないのかを説明する必要があります。団交拒否の不当労働行為と認定された場合、労働委員会からの団交応諾命令等が発せられたり、不法行為に基づく損害賠償請求がなされる可能性があります。

ユニオン・ショップ協定とは?

労働組合が組織を拡大して使用者との団体交渉を有利に進めるための手段として、ユニオン・ショップがあります。これは、使用者が、労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入していない者及び当該組合の組合員でなくなった者を解雇する義務を負う制度です。こうしたユニオン・ショップ協定を締結すると使用者は、労働組合から脱退したり、除名されたりした労働者を解雇しなければならなくなります。団体交渉において、ユニオン・ショップ協定締結の申入れがあった場合は、慎重に検討する必要があります。

組合活動と施設管理権

労働組合から掲示板等にビラ貼りの許可を求められたり、会社の食堂や部屋を組合の集会のために利用したいと申し出られることがあります。こうした組合による会社の施設利用に関しては、会社の施設管理権があるため、判例上、原則として、労働組合は、使用者の許諾なく、会社の施設にビラ貼りをするなどの施設利用ができないと解されています。こうした申出に対しては、使用者は、拒否することができます。もともと、施設管理権の行使が権利濫用に当たらないように注意しなければならず、前述のような誠実交渉義務に違反しないように、誠実な対応をすることが求められます。



労働者が労働組合に加入した場合のリスク

多くの中小企業には、企業別組合が存在せず、労働組合に加入している労働者が少ないのが現状ですが、労働者と労働問題でトラブルとなった場合に、労働者が外部の労働組合に加入するなどして、団体交渉となるリスクがあります。私も会社の代理人として、団体交渉に参加したことがあります。社長に対する罵詈雑言が飛び交うような場面もありました。労働組合との団体交渉となると、団体交渉の対応にかなり時間を取られ、会社への不信感などから生産性が下がるリスクもあります。団体交渉の場では、社長が従業員の立場まで引きずり降ろされ、対等な立場で協議をすることになります。このように、労働者が労働組合に加入してしまう事態は、百害あって一利なしといえます。企業は、労働者が労働組合に加入してしまうリスクも想定したうえで、コンプライアンスを徹底した労務管理を行う必要があります。労働組合に関する法律問題には、注意すべき論点がたくさんあるため、それは次回お話しします。労働組合から団体交渉を申し入れられた場合はもちろんのこと、日ごろの労務管理においても、お困りの際は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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9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 57

◇ 労働組合に対する企業の対応② ◇

労働組合に関する法律問題

中小企業では、企業別組合がなく、労働者が労働組合に加入していないケースがほとんどというのが現状です。もっとも、労働者が解雇、ハラスメント、賃金未払いなどの深刻な労働問題に直面した際に、会社外の労働組合に加入したり、組合を結成したりして、ある日突然、団体交渉の申入れを受けるということも珍しくはありません。この場合、使用者は労働組合に関する正しい法的知識を有して、対応しなければなりません。そこで、前回に引き続き、労働組合に関する法律問題について、お話しします。

ユニオン・ショップ協定と
使用者の解雇義務

労働組合から使用者に対してユニオン・ショップ協定の締結を申し入れられることがあります。ユニオン・ショップとは、使用者が、労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入していない者及び当該組合の組合員でなくなった者を解雇する義務を負う制度です。使用者が労働組合との間で、ユニオン・ショップ協定を締結すると、使用者は、労働組合から脱退したり、除名されたりした労働者を解雇しなければなりません。使用者には、ユニオン・ショップ協定を締結する義務はないため、それを拒否しても構いません。

では、ユニオン・ショップ協定を締結した場合、締結組合以外の組合に加入している者や締結組合から脱退し又は除名されたが他の組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者がいたとき、使用者は、それらの労働者を解雇する義務があるのでしょうか。判例では、労働者の組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合は許されないと、ユニオン・ショップ協定につき、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者に

対する解雇義務を認める部分を無効と判断しています。つまり、使用者がユニオン・ショップ協定に基づいて行う解雇が有効となる場合は、締結組合の組合員でなくなった労働者がどの労働組合の組合員にもなっていない場合に限られます。

不当労働行為に該当する
不利益取扱とは？

労働組合法では、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたこと故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることは不当労働行為に該当する不利益取扱として禁止されています。例えば、勤務態度が極めて不良な労働者が組合に加入している場合、労働者に対して懲戒処分をすることが不利益取扱の不当労働行為に該当するかどうか問題となるケースがあります。純粋に勤務態度の不良を理由に懲戒処分を行うときは不当労働行為には当たりません。これに対して、使用者が組合と対立し嫌悪している場合、懲戒処分を行うに至った理由として、組合に対する嫌悪と労働者の勤務不良のいずれが決定的な動機であったかによって、不当労働行為の成否が判断されます。使用者が労働組合と対立しているような場合、懲戒処分を行う際には、不当労働行為に該当しないかを含めて慎重に懲戒処分の可否を判断する必要があります。

支配介入とは？

労働組合法は、使用者が、労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること（支配介入）、及び、労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えることを禁止しています。使用者が組合の結成、運営に干渉する行為、組合の自主性を損なう可能性がある行為を行った場合には、支配介入の不当労働行為に該当する可



能性があるため、注意が必要です。例えば、労働者が組合活動のために休暇を求めてきた場合に問題となることがあります。労働者は職務専念義務を負っているため就業時間中は業務遂行に専念しなければならず、こうした休暇の申し出を拒否しても、不当労働行為には該当しません。もっとも、使用者と組合との間で組合活動を行うための休暇を制度化する労働協約を締結している場合、協約の内容次第では、休暇申請を拒否した場合、支配介入の不当労働行為に該当する可能性があります。労働組合と労使協定を締結する際には、業務や経営に支障が生じない内容か否かを慎重に検討しなければなりません。

不当労働行為に注意が必要!!

労働組合に対応する際には、誠実交渉義務違反、不利益取扱、支配介入といった不当労働行為をしないように注意することが最も重要です。不当労働行為が認められた場合、損害賠償請求を受けるリスクもありますが、何より法令違反をしたということで、労使間の信頼関係を害して、労働組合との団体交渉で不利に働く可能性があります。新たに労働組合が結成されたり、労働者が労働組合へ加入したりした場合、その対応に関してお困りの際は、弁護士に早めにご相談ください。

<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。9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



「ホソネ」の経営法務 58

◇ 労働組合に対する企業の対応③ ◇

団体交渉の進め方の注意点

令和5年8月31日、そごう・西武の株式売却をめぐる、雇用などへの懸念から反発している労働組合が西武池袋本店でストライキを実施しました。ストライキは、憲法28条により保障された団体交渉権に由来する争議行為の典型例です。争議行為は、労働組合が団体交渉で要求を貫徹するために、使用者に圧力をかける行為として承認されています。ストライキその他の争議行為は、厚生労働省の調査によれば、1973年の第1次石油危機後の時期をピークとしてその後は急激に減少し、近年は少数にとどまっていますが、ストライキなどの争議行為は、有効な交渉手段として用いられます。使用者は、団体交渉において争議行為のリスクを想定しつつ、適切な対応を取らなければなりません。今回は、労働組合に対する企業の対応として、団体交渉の進め方の注意点をお話します。

団体交渉の日時、場所の決め方

団体交渉の申入れは、「団体交渉申入書」といった書面で行われることがよくあります。そこでは、労働組合が事前の調整もなく、一方的に団体交渉日時・場所を指定してくることがあります。使用者は、団体交渉への応諾義務・誠実交渉義務を負いますが、日時や場所について、労働組合からの提示に応じることは義務付けられていません。そのため、業務に支障が出る場合や準備の期間がないような場合には、別の日時を提案して日程調整をすることは可能です。また、場所に関しても調整可能で、事業所外の会場（例えば、貸会議室など）を提示することもできます。もっとも、正当な理由なく、開催を引き延ばしたり、場所に固執して交渉を拒否し続けると、不誠実交渉として不当労働行為となるリスクもありますので、注意が必要です。

資料の開示義務はあるか？

団体交渉で賃上げを求められた際に、経営不振を理由に賃上げを拒否した場合、労働組合から経営状況を示す資料の提示を求められることがあります。使用者はこれに直ちにに応じる義務はありませんが、その対応が誠実交渉義務違反となるか否かが問題となります。誠実交渉義務の内容に関する裁判例では、「使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある」と判断したものがああります。使用者としては、自己の主張の根拠を説明するために必要な資料を開示することを検討する必要があります。

労働協約の締結時の注意点

団体交渉を進める中で、労使間で合意した事項について、労働協約の締結を求められることがあります。労働協約とは、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名し、又は記名押印したものをいいます。労働協約が締結された場合、当然、法的拘束力が生じます。労働協約か否かは、書面のタイトルは問いません。例えば、「覚書」などでも労働協約になりえます。労働組合から書面への署名押印を求められても、安易に応じないようにして下さい。団体交渉において、労働協約の締結を求められた場合、内容が問題ないものかどうかを法的に検討し、慎重に判断しなければなりません。労働協約の締結に際しては、弁護士に内容の正確性等を事前に確認してもらうべきです。



交渉の打ち切りのタイミングは？

使用者が誠実に団体交渉に応じていても、双方の主張に隔たりが大きく、平行線をたどることがあります。使用者の団体交渉応諾義務は団体交渉に誠実に応じる義務であって、労働組合の要求に応じる義務ではありません。使用者が誠実交渉義務を尽くしても、進展する見込みがない場合、使用者による団体交渉の打ち切りが認められます。ただし、打ち切りのタイミングに関しては、双方の主張や説明が尽くされたかどうかを慎重に判断する必要があります。

団体交渉を申入れられたら、まず弁護士に相談を!!

団体交渉の場では、社長が労働者と対等な立場で協議をすることになります。ときには、組合員から社長に罵詈雑言が飛び出すようなこともあります。使用者としては、毅然とした態度で爾々と対応することが求められます。また、団体交渉では、誠実交渉義務違反をはじめとした不当労働行為に該当しないような対応を取ることや法的知識に基づいた適切な回答をすることが求められます。こうした団体交渉に対する対応には、初動対応から弁護士の協力が不可欠です。団体交渉の申入れがあった場合には、まず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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9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



「ホソネ」の経営法務 59

◇ ジャニーズ問題から考える経営法務 ◇

ジャニーズの性加害問題

昨今、ジャニー喜多川氏が、多数のジャニーズJr.に対し、長期間にわたって広範に性加害を繰り返していたことが問題とされています。これは、単なるハラスメントの問題ではなく、強制わいせつ罪、児童福祉法の児童淫行罪などの犯罪が成立し得る極めて深刻な問題です。ジャニーズ事務所は、外部専門家による再発防止特別チームを立ち上げ、被害者のヒアリング等の調査を行い、性加害の事実認定を行うなどの対応をとっています。今回は、この問題から経営法務を考えてみます。

企業の不祥事に共通する問題

再発防止特別チームによる「調査報告書の概要」では、(1) ジャニー氏の性嗜好異常、(2) メリー氏による放置と隠蔽、(3) ジャニーズ事務所の不作為、(4) 被害の潜在化を招いた関係性における権力構造の4つが性加害問題の原因として挙げられていました。ジャニーズの問題に関しては、芸能事務所としての特殊な背景事情があるとは思いますが、一般の中小企業においても、不祥事の放置、隠蔽、被害の潜在化を招く構造といった問題は生じ得るところであると考えます。例えば、ハラスメントなどの問題を見て見ぬふりをする環境になっていませんか、社内の問題が告発しにくい構造になっていませんかということです。

放置・隠蔽体質は不祥事の温床である

不祥事等の放置、隠蔽は、さらなる不祥事の温床となり、問題の悪化や被害の拡大を招きます。その結果として、不祥事が発覚したときに企業が受けるダメージが大きくなってしまいます。危機管理の観点から、不祥事や問題が発生した場合には、それに関して報告や相談がしやすい職場環境を整えておく必要があります。ハラスメントについては、各種法令により、労働者からの

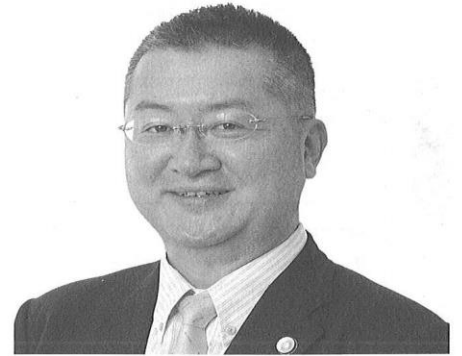
相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないことが事業主の義務として定められています。また、刑法等の一定の法律に規定する犯罪行為の事実などについては、公益通報者保護法が、公益通報を受け、並びに当該公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務に従事する者を定めなければならないと事業者の義務を定めています。ただし、常時使用する労働者の数が300人以下の事業者については、努力義務です。こうした法令で義務付けられている措置を取ることが当然ですが、さらに一歩進んで、実効性をいかに持たせるかが重要です。

企業の自浄作用を高めることが重要!

いかにして実効性をもたせるかですが、これには、役員、従業員の意識改革が必要になります。例えば、ハラスメントの事例では、未だに、ハラスメントに対する問題意識が薄く、旧態依然とした考えをお持ちの方がいらっしゃるケースもあります。企業としては、社内向けのハラスメント研修をはじめとしたコンプライアンス研修を実施することで、社内が発生する不祥事等に対する危機感を共有し、有事の際に、問題の早期発見を促すことが重要です。また、当然、研修の実施により、不祥事等の発生自体も予防することができます。コンプライアンス研修の内容としては、一般的な内容ではなく弁護士に依頼して業界ごとに発生しうる不祥事の事例に合わせたものを実施することが好ましいと考えます。良くないことは良くないと声をあげやすい仕組みを構築し、企業の内部の自浄作用を高めることが不祥事を予防するために最も重要です。

初動対応の重要性!

万が一、不祥事が発生してしまった場合は、適切な初動対応が重要です。まずは、謝罪と事実関係の調査を迅速かつ適切に



行う必要があります。事実関係の調査に当たっては、事案によっては、会社内部の調査のみでは信用性が担保できない場合には、外部の専門家(弁護士等)による調査を依頼することも必要です。不祥事が発生した場合には、身を切る覚悟で事実関係の調査を行い、原因の究明、責任の追及、再発防止のための対応を取る必要があります。ジャニーズ事務所の件では、所属タレントをマネジメントする新会社の設立と、ジャニー喜多川元社長の名前を冠した会社名の変更が行われましたが、これは上手い対応だと感じました。不祥事対応には、世間からどのように見られているかという視点を持つことが重要です。

企業の不祥事と社会の目

ジャニーズの性加害問題には、35年前に北公次さんの暴露本も出版されていますが、マスメディアが正面から取り上げてこなかったマスメディアの沈黙という問題もあります。長年、見て見ぬふりをしてきたマスメディアのあり方も厳しい批判を受けるべきです。近年では、不祥事を起こした企業とは、取引を停止する流れがあります。不祥事を許さないという日本社会の全体の意識がより高まることも重要かもしれません。企業の不祥事対応、社内コンプライアンス研修等に関しては、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、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9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)

第159回 健康診断の結果の扱いと「健康経営」

●相談内容●

当社の指示によって行われた健康診断について、その結果の取扱い、従業員に対する再検査の指導や配置転換はどのように行ったらよいでしょうか。

○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。

健康診断を受けさせる義務

事業者は、従業員に対して健康診断を受けさせる義務が労働安全衛生法に定められています。同法では入社時と年に1回従業員に健康診断を受けさせなくてはならないこととなっています。

現在は、従業員が健康状態を維持できるように、会社が主体となって取り組んでいく姿勢も必要となっています。

健康診断の結果の取扱い

労働安全衛生法上、事業者は労働者に対して再検査などの指導や、医師や保健師からの保険指導を受けさせるようにしなくてはなりません。そのためには従業員の健康診断の結果がどのようなものであったかある程度知っておく必要があります。

健康診断の結果はセンシティブな情報も含まれているものであり、従業員によってはその内容を知られたくない従業員ももちろんいます。

そのような性質から、個人情報保護法上、配慮が求められる情報に分類されています。したがって、例えば管理職だからといって誰でも見ることができるといった性質のものではありません。そのため、特に指導が必要な場合、人事配置で必要な範囲内でのみ担当の人たちに対して情報を共有する程度にとどめるべきです。

また、指導をするにあたっては、通常の業務上の指導と同様に、その態様等によってはハラスメントに該当しうることとなります。もちろん他の従業員がいるところでその結果について話すことは論外ですし、結果について非難するようなことをすることももちろん行ってはいけません。

健康経営への転換

近年は、健康診断を行うのみならず、企業が従業員の健康を推進し、長期間会社にいてもらうような体制を作ることが求められるようになってきています。このような動きを「健康経営」といい、会社として従業員の身体、精神双方の健康のための目標を設定し、健康保険組合等との連携等を通じた活動をし、その活動結果を評価する一連のスキームを指します。

現在は少子高齢化の影響による従業員の平均年齢の増加、70歳定年に向けた動きが進んでおり、従業員において健康上の問題が生じるリスクがかつてよりも上昇しています。健康経営は、短期的な目線で見れば従業員に対して生じる「コスト」と見える面もあるかもしれませんが、社会情勢を考慮すれば「人材」を確保し、会社全体の力を強めるための「投資」といえます。

また、特に健康経営に努めている企業は健康経営優良法人という認定が受けられます。この認定があればロゴマークを使え、社会的にも健康管理を経営的な視点から考えられていると認められることとなります。健康経営を積極的に取り入れて経験のある人たちが快く業務に取り組み、定着率の高い職場を目指しましょう。

(法律相談コーナー)

第162回 会社の設備が損害を与えた場合について

●相談内容●

当社において、擁壁が崩れたことで通行人に当たってしまうという事故がありました。この際に当社が負うべき責任はどのようなものがあるのでしょうか。

○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。

施設の不備によって損害を与えた場合の扱い

人のミスによって第三者にけがをさせたしまった場合、その人が損害を賠償する義務を負うこととなります。では、「物のミス」で第三者にけがをさせたしまった場合に、損害賠償の問題となります。これを民法上、工作物責任と言います。

物の責任が発生するためには、「土地の工作物」の「設置又は保存に瑕疵(≒ミス)」があることが要件となります。

「土地の工作物」とは土地に接着している人工的な作業を加えた物を意味します。裁判例上、高圧線、擁壁、イベント会場でのテント、建物内の機械設備など、この要件は広範に認められています。

「設置又は保存に瑕疵」とは物が通常有すべき安全性を欠いていることを意味します。そのため天災等の、予測が不可能な出来事についてまで対応する必要性はありません。

過失相殺と裁判例での判断

上記のとおり「瑕疵」がある場合には、物の占有者、占有者が十分な注意をしている場合には所有者が責任を負うことになるため、占有者かつ所有者となる会社は無過失で責任を負うこととなります。

一方、被害者の側に過失がある場合には、過失相殺の問題となり、被害者の過失に応じて責任が低減されることとなります。

そして賠償すべき金額は、通常の損害賠償の場合と同様に、被害者が負担した治療費、入院費、休業損害、後遺障害逸失利益など、今回の事故によって発生したものが対象となります。

事故が発生する場合に備えて

上記のことから事故が発生しないように予防すべきですが、万が一事故が発生した場合についてのことも考えておかななくてはなりません。

特に建設業ではさまざまな設備等を使用することが多いために工作物責任のリスクが高く、事故が発生した場合、賠償額はかなりのものになってしまうおそれがあります。そのような場合に備えて保険に加入しておくべきでしょう。

そして、実際に事故が発生した際にはそもそも賠償義務を負うか、賠償金額がいくらか、判断は難しいところです。このことから、もし、事故が発生した場合には、被害の大小にかかわらず早めに専門家に相談をした方がよいと考えます。

Column
弁護士の
コラム

割増賃金率の引き上げについて

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。

従業員が法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて時間外労働を行ったときには、割増賃金が発生します。

中小企業においては、これまで、時間外労働の割増賃金率は25%とされてきました。

これに対し、法改正により、時間外労働が月60時間以下の割増賃金率は25%、時間外労働が月60時間を超えた場合には、割増賃金率は50%となります。

大企業には、すでに2010年4月から適用されており、中小企業には適用が猶予されていましたが、このたび、猶予措置が撤廃され、2023年4月1日から、中小企業にも割増賃金率の引き上げが適用されることになります。

○深夜労働の場合

ちなみに、深夜労働(22時～5時)については、割増賃金率は25%とされて

います。ですから、時間外労働が月60時間以下の場合には、25%+25%=50%の割増賃金率が適用され、時間外労働が月60時間を超えたときは、50%+25%=75%の割増賃金率が適用されます。

○代替休暇制度について

時間外労働が月60時間を超えた場合に、50%以上の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができる制度があります。ただし、この代替休暇制度を導入するには、労使協定を締結しておく必要があります(労働組合か、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間で締結)。また、代替休暇を取得するかどうかは従業員の任意の選択であり、会社が取得を強制することはできません。

○割増賃金を支払えば残業が無制限に許されるわけではないことに注意

そもそも、法定労働時間を超える時間外労働の上限は、月45時間、年360時間です(36協定の締結が必要)。

これを超えて時間外労働をさせるには、「特別条項付き36協定」を締結する必要があります。臨時的な特別の事情(たとえば、納期の逼迫、機械のトラブルなど)があれば、月45時間、年360時間以上の残業が認められます。ただし、さらに次のような制限があります。

①時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2ヶ月～6ヶ月平均で月80時間以内、②時間外労働が年720時間以内、③時間外労働が月45時間を超えられるのは年6ヶ月まで

これらに違反した場合には、罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が課されるおそれがありますので、注意が必要です。

Column
弁護士の
コラム

従業員の不祥事について

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。

みなさんは、万が一従業員が不祥事を行ったときに、会社としてどこまで責任を負うことになるかと考えていますか。

ニュースでも、パワハラ・いじめなどの従業員間でのトラブル、従業員の交通事故といった事件をよく耳にしますし、ときには、従業員が営業先で窃盗をしたり、わいせつ行為を行ったりすることもあるかもしれません。

このような場合、法律上、従業員が業務に関連して行ったことは会社にも責任があるとして、従業員の不祥事について会社が損害賠償責任を負うことになります。従業員がこんな悪いことをしたのに会社が責任を負うのか?と誤ってしまいますが、会社として責任を免れるのは難しいといえます。

○「使用者責任」とは?

たとえば、ある従業員Yが、同僚のXをいじめて、Xはうつ病になり会社

に来ることができなくなってしまったという事件が起きたとします。Xは、治療費や慰謝料などをYだけでなく会社にも請求してきた場合、会社はこれを支払わなければならないのでしょうか。

「使用者責任」(民法715条)という法律の定めがあり、これは、会社の業務に従事している人が、会社の事業の執行について第三者に損害を加えた場合には、その損害を賠償する責任を負うというものです。例外として、会社の業務に従事している人の選任や、事業の監督について相当の注意をしたとき等は、免責される場合がありますが、この免責がされることはほとんど無いと考えておいた方がいいように思います。

○従業員への求償

では、会社が支払った損害賠償金について、不祥事を行った従業員へ請求することはできるのでしょうか。法律上、会社が第三者へ損害賠償を支払った場合には、不祥事を行った従業員に対し求償することができます。

もっとも、裁判実務では、たとえば会社にも不祥事が発生したことについて一定の責任があるといった場合において、支払った損害賠償金の全額を従業員に求償することはできないとされており、不祥事が起きた事情によっては、従業員へ全額請求することができないこともあります。

○不祥事が起きないために従業員の教育を!

このように、従業員の不祥事であっても、会社は使用者責任を負い損害賠償責任を負うことになりますので、会社は、従業員が不祥事を起こさないよう、従業員にコンプライアンス遵守の意識を持たせ、不祥事が起きてしまったときのリスク等について教育しておくことが必要になります。

法務虎の穴

第150回 ～どうする？経営者の意思能力喪失！～

弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

Xは、Y社の代表取締役を務めており、Y社の株式の過半数を保有しています。ところが、先日、突然の病気で意識不明となって、意思能力を喪失してしまいました。この場合、代表者としての地位や株主としての地位はどのように扱われるのでしょうか。

1 代表取締役かつ株主が意思能力を失った場合の問題

意思無能力者がした法律行為は無効となります。そのため、会社の代表取締役が、意思無能力者となると、取引先等と有効な契約ができなくなります。また、株主である場合、株主総会で有効な議決権行使をすることができず、会社の意思決定に支障をきたす事態が考えられます。この場合、どのような対応を取ればよいのでしょうか。

2 代表取締役の地位

代表取締役が、意思無能力者となった場合、それだけでは取締役の地位を失いませんが、後見開始の審判を受けたときは、取締役の地位を失います。

代表取締役が病気等で意思能力を失った場合、取締役会設置会社であれば、取締

役会で他の取締役を新たな代表取締役として、選任することになります。また、取締役会設置会社以外で他の取締役がいる場合は、定款、定款の定めに基づく取締役会又は株主総会の決議によって、取締役の中から代表取締役を定めることとなります。

取締役が意思無能力者のみの場合は特に問題となります。後見開始の審判を受けて、代表取締役に欠員が生じた状態であれば、利害関係人が裁判所に申立てをして、一時代表取締役の職務を行うべきものを選任することができます。また、後でも説明しますが、後見人に株主の議決権を代わって行使してもらい、後任の取締役を選任することもできます。

3 株主の地位

株主が意思無能力者であった場合、議決権行使ができず、株主総会での意思決定に支障が生じるといった問題が生じます。この場合、家庭裁判所に申立てをして、成年後見人を選任する必要があります。そして、成年後見人に議決権行使をしてもらうこととなります。もっとも、成年後見人が、後任の取締役として誰が適任かといった判断について適切な議決権の行使ができるとは限りませんし、後見人が選任されるまでの間、意思決定ができ

ない問題が生じます。

事例のような急病の場合には、どうしようもありませんが、徐々に判断能力が衰えていると判明している場合は、早めに、後継者に株式を譲渡しておく方法、後継者を任意後見契約によって後見人として定めておく方法や民事信託により議決権行使ができるようにしておく方法などの対策を取るべきでしょう。

事例のような会社のトラブル、事業承継に関する法律問題に関して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年大阪府生まれ、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151回 ～譲渡制限株式の譲渡と契約書作成の注意点～

弁護士 小林 裕彦

【相談事例】

XはA社の株主YからA社の株式を譲り受けることになりました。A社は定款で株式の譲渡を制限しています。このような場合、株式譲渡の契約書を作成する際に、どのようなことに注意すべきでしょうか。

1 株式の譲渡制限とは？

株主は、その有する株式を譲渡することができるのが原則です(株式の譲渡自由の原則)。もっとも、株式会社の中には、株主間の個人的な信頼関係が重視され、好ましくない者が株主となることを制限したい会社があります。そこで、会社法は、株式会社が定款によって、株式の譲渡による取得について、会社の承認を要するという形で、株式の譲渡を制限することを認めています。これを定款による株式の譲渡制限といい、こうした株式を譲渡制限株式といいます。中小企業の多くは、株式の譲渡制限を設けています。

譲渡制限株式の譲渡を承認するか否かを決定する機関は、取締役会設置会社では取締役会、取締役会を設置していない会社では株主総会であるのが原則ですが、定款で別段の定めをすることができます。そのため、譲渡承認の方法を確認する際には、会社の定款を確認する必要があります。

2 承認のない譲渡の効果はどうなるのか？

株主が、株式会社の承認を得ずに譲渡制限

株式を譲渡した場合、譲渡の当事者間ではその譲渡は有効ですが、判例によると、会社に対する関係では譲渡の効力は生じず、会社は譲渡人を株主として取り扱う義務があると解されています。そのため、譲渡制限株式を譲渡する前提として、会社の承認を得ることができるとは限りませんし、後見人が選任されるまでの間、意思決定ができ

3 承認のない株式譲渡が会社との関係でも有効になる場合(例外)

定款による譲渡制限の目的は、会社にとって好ましくない者が株主となることを避けて、株主の利益を保護することにあります。そのため、判例によると、株式譲渡の承認がない場合でも、株主が1人しかいない会社(一人会社)の株主が、その保有する株式を譲渡するときは、その譲渡は会社との関係で有効と解されています。また、一人会社以外の会社で、譲渡人以外の全株主が譲渡に同意している場合も、同様です。

4 株式譲渡契約書を作成する際の注意点

(1) 中小企業では、個人的な信頼関係のもとで、契約書を作成せず、株式が譲渡されるケースがあります。このような場合も、後に株式の帰属について、紛争が生じることを防止する観点から、きちんと株式譲渡契約書を作成しておく必要があります。例えば、口頭で株式を譲渡した場合、後に株主の地位を立証することが困難になることがあります。

(2) また、譲渡制限株式を譲渡する際には、譲渡承認手続の存在を踏まえて、契約書を

作成する必要があります。当事者間で株式を譲渡したとしても、会社の承認が得られなければ、会社との関係で効力は生じません。そのため、株式譲渡契約書を締結する前に、事前に譲渡につき了承を得たうえで、代金支払いと引き換えに、株式譲渡の承認を得たことを証明する資料(譲渡人が作成した株式の譲渡承認請求書、会社の譲渡承認決議書の議事録の写しなど)を交付する条項を設けるといった工夫をすべきです。きちんと譲渡承認を得た証拠も取得することが後の紛争を防止するためにも重要になります。

株式を巡る法律問題でお困りの際には、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年大阪府生まれ、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。

中四国のおすすめ🔥

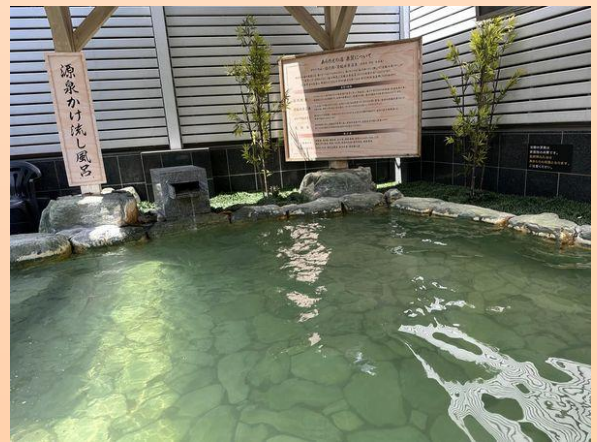
① 仙遊寺(愛媛県)

ここは四国八十八カ所の中で唯一源泉かけ流しの温泉があります。宿坊に泊まると入れます。
アルカリ性単純泉です。源泉温度は 20.2 度で、PH は 9.1 です。単純泉ですが、炭酸水素イオンやメタケイ酸の含有量が多いです。浸かるとつるつるすべすべ感があります。お陰のありそうな泉質です。



② 徳島天然温泉あらたえの湯(徳島県)

ナトリウム-塩化物・炭酸水素塩泉です。
JR 徳島駅から車で 10 分もかからないところにあります。
温泉の色は緑色がかっています。浸かると、ぬるぬる感があります。いわゆる高張性の源泉で、かなり泉質が濃厚です。金属臭がします。
源泉浴槽は一つだけです。源泉温度が 30 度弱で加熱しているので、やむを得ません。かけ流しにしているだけでもすごいことだと思います。これ以外に、人工の炭酸泉風呂や樽風呂などさまざまな循環風呂の浴槽があります。



③ 玉造温泉湯陣千代の湯(島根県)

ナトリウム・カルシウム-硫酸塩・塩化物泉です。
玉造温泉の中では、大変希少価値のある源泉かけ流しの旅館です。旅館敷地内から湧出する約 66 度の自家源泉をかけ流しています。浸かると、とろみしっとり感を感じます。じんわりと源泉が身体に浸透してくる感じがします。これが本来の玉造温泉の泉質なんだと思います。浴室と浴槽も大変レトロで凝っています。料理ももてなしも最高レベルです。宿泊代はリーズナブルです。日帰り入浴はありません。ここは、山陰に仕事で行くときの定宿です。



温泉本第2弾「温泉博士×弁護士が厳選 とっておきの源泉かけ流し325湯」を出版いたしました。
顧問先の会社には、ご要望があれば、1冊無料で進呈いたします。