弁護士法人 名古屋総合法律事務所は、相続（相続税を含む）・離婚・交通事故・債務整理
不動産・中小中堅企業法務（使用者側の労働事件を含む）の６分野に特化した法律事務所です。

名古屋総合法律事務所 ニュースレター

2017
第９号

写真　白鳥庭園

名古屋総合リーガルグループは、弁護士・税理士・司法書士・社会保険労務士など
各分野のエキスパートによる総合的法律経済関係事務所を目指します。
今回は「労働紛争、労務問題」について弁護士・税理士・社労士などによるコラムをご紹介したします。

Contents

02　労務問題でお悩みの方へ
03　弁護士コラム
04　社労士コラム
05　税理士コラム
06　顧問契約のご案内・事務員コラム
07　士業紹介
08　事務所案内

名古屋総合
リーガルグループ

We all work together to provide the best professional service.

労務問題でお悩みの経営者の方へ

労務管理とは人材の育成・活用であり、継続的な企業の成長をささえる最重要課題です。

サービス残業の問題、就業規則や労使協定の不備、問題社員への対応などの労務問題では、問題の背景事情を正確に把握せず本筋を見誤ると、社内外へ思わぬ波及を生じたり、会社運営に相当の悪影響を及ぼすことにもなりかねません。
中小企業特有の問題として、トラブルの相手が創業時からの仲間であったり、社内外で影響力をもっている人物である場合などもあります。 また昨今、会社における人間関係が希薄になるとともに従業員の権利意識が高まってきたこと、合同労組・ユニオン活動が活発化していること等も、労務問題増加の要因としてあげられます。
中小・中堅企業は生き残るために、労務に関わる法律を駆使しなければならない時代です。

代表弁護士　浅野 了一

労務問題

配置転換・出向・転籍のトラブル

配置転換を拒否されるなど、人事の配属がうまくいかない場合の対処をサポートしております。

未払賃金（残業代）のトラブル

労働者が退職した後に過去２年間分を請求されることが多い残業代請求。当事務所にご相談ください。

セクハラ、パワハラのトラブル

ハラスメントは、複雑な問題です。使用者側の立場から個別具体的にアドバイスしております。

内定後、試用期間のトラブル

採用内定の取消しは、どのような場合に可能なのか、ご相談ください。

雇用形態に関わるトラブル

被用者から寄せられる雇用形態に関わるトラブルは様々です。迅速かつ適切に対処することが重要です。

労働組合

社内組合

労働組合から団体交渉を申し込まれた時の対応、交渉の進め方についてアドバイスいたします。

労働組合・ユニオン

合同労組・ユニオンから団体交渉は、社内労組との違いを踏まえて交渉を進める必要があります。

労働紛争を解決する手続き

労働基準監督署の調査と対応

突然の調査の対応は難しいものです。何を目的として調査に入るのかを確認することが重要です。

是正勧告への対応

是正勧告は、遵守を強制するものではありません。しかし対応を誤ると刑事手続きへ移行する恐れもあります。

労働局

都道府県労働局で無料の労働紛争解決サービスが利用できるようになりました。企業側の対応を求められております。

労働審判

労働審判手続きの利用で企業側には迅速な対応が求められています。

訴訟

裁判所では、訴訟の審理促進が図られております。早めに準備することが求められています。

労務管理 労務問題予防

就業規則

就業規則はその内容に合理性があることが要求されます。その判断を適切に行うサポートをいたします。

労働条件変更への対応

労働条件を変更する方法はいくつかあります。適切な対応をすることが重要です。

弁護士コラム

業務時間外の行動を理由に懲戒処分ができるか？

会社が社員の懲戒処分を行うには、まず就業規則で定めておく必要があります。就業規則で定めていなければ、原則として懲戒処分をすることはできません。

また、懲戒処分をするとしても、きちんと対象となった社員の言い分を聞く機会を設けるなど、手続的な保障をする必要があります。
さらに、行った行為に対して懲戒処分の内容が重すぎる場合や、通常であれば会社が懲戒できないような場合には、懲戒処分が無効とされる可能性もあります。

このように、懲戒処分を行うには、いろいろな条件が必要です。

懲戒処分ができるのかどうか微妙な事例として、業務時間外の行動を理由に懲戒処分できるかどうか、という論点があります。

社員は、あくまで会社の労働時間内だけ会社の指揮監督下にあり、労働時間外は自由に行動してもいいはずです。
逆にそうしなければ、24 時間・365 日も会社の指揮監督下にあるということになり、その時間分の給料を支払うのか、という問題になってしまいます。
しかし、社員の業務時間外の行為でも、会社の名誉を傷つけるような行為があったり、会社の秩序を乱すような行為があった場合には、会社として社員を懲戒する必要がある場合も考えられます。

例えば、社員が殺人事件を起こし、会社が勤務先として大きく報道されてしまった場合には、懲戒処分が認められやすい場合もあります。
また、勤務時間外の不倫では、社員同士の不倫で、そのことが他の社員にも知れ渡っており、社内秩序が乱されてしまった場合には、たとえ不倫行為が業務時間外のものであっても、懲戒処分が認められる場合があると思われます。
逆に、特に報道もされない軽微な犯罪（過失の交通事故で、軽いけがが発生した程度）であれば、会社にとって影響があったとは言いにくく、懲戒処分が認められない可能性が考えられます。

このように、業務時間外の行為でも懲戒処分の対象になることはありますが、その懲戒権の行使には慎重になった方がいいでしょう。

労働審判の仕組みと状況

皆さんは、労働審判という制度についてご存知でしょうか。労働審判とは、平成 18 年 4 月から始まった、労働事件の解決を図るための制度の 1 つです。平成 29 年で制度開始から 10 年目を迎えますので、この制度について状況を見てみたいと思います。

労働審判とはどのような制度か

労働審判とは、労働審判法第 1 条に書かれていることをまとめますと、
①労働契約の存否その他の労働関係に関する事項について、②個々の労働者と事業者との間に生じた民事に関する紛争に関し、③調停による解決を試み、解決に至らない場合には審判を行う、というようにまとめることができます。

個別にこれを見ますと、①は、取り扱う事件が労働関係に関する事件に限定されるということです。例えば、離婚や相続の問題をこの労働審判で取り扱うことはできないということになります。

②は、個々の労働者と事業者との間に生じた争いであること、つまり団体交渉などの集団的な争いは取り扱わないという意味です。

③は、話し合いでの解決を試みるけれども、話し合いで結論が出なければ審判（裁判官が決定すること）を下すこともできる、ということです。
労働審判は、個別の労働事件に関して、話し合いでの解決を図りつつ、それが難しい場合に、裁判官が公権的に判断を下すこともできるという制度です。また、労働審判は、原則として 3 回以内で結論が出されることになります。

労働審判の進行は早く、１回目までに概ね全ての主張をして、証拠も出すことになります。そのため、１回目までに集中的に多くの準備が必要になってきます。
労働審判は、一般的に、当事者が多数ではなく、争点が複雑ではない事件（解雇、配置転換、賃金未払、残業代未払など）を解決する際に適していると言われています。

逆に、当事者が多数だったり、争点が複雑で立証活動に多くの時間・労力を要するような事件（セクハラ、パワハラ、労働災害、大規模な整理解雇など）の解決にはあまり適していないと言われています。

統計上の労働審判の状況

裁判所の統計では、平成 27 年は、全国で新しく 3679 件の労働審判が申立てられています。このうち、名古屋地方裁判所には、平成 27 年に 193 件の労働審判事件が申立てられています。

労働審判ですが、近年では概ね 6、7 割前後が調停で解決する、つまり話し合いで合意に至って解決すると言われております。
労働審判の場合には、裁判官から積極的に和解の話や心証の開示がありますので、双方当事者が説得されやすいという傾向はあるかもしれません。
労働事件を解決する上で、労働審判手続は、裁判官が積極的に関わってくれますので、両当事者が時間と労力をあまりかけず、ある程度のところで折り合いたいような場合には適していると言えますが、一方当事者があくまで白黒をはっきりさせたいというような場合には、あまり向いていない制度と言えるでしょう。

社労士コラム

就業規則の整備・見直しについて

就業規則の整備

就業規則には、絶対的必要記載事項（就業規則に必ず記載しなければならない事項）と、任意的記載事項（必ずしも就業規則に記載することが義務付けられていない事項）があります。
就業規則を作成するにあたっては、特に絶対的必要記載事項を漏らすことがないよう注意が必要です。

就業規則において合理的な内容を定め、かつ就業規則を労働者に周知させていた場合、労働契約の内容はその就業規則で定める労働条件によるものとされております。
これはすなわち、①内容の合理性と、②その周知を条件に、就業規則が個別の労働契約を規律することを意味しております。

このように就業規則には①内容の合理性と、②その周知が要求されておりますが、①内容の合理性は、会社の人事管理上の必要性があり、労働者の権利・利益を不当に制限しない限り肯定されるもので、裁判例でもこの合理性が否定されたものはほとんどありません。
ただし、裁判例では、労働者の利益に配慮する観点から、合理的限定解釈が頻繁に行われているところです。
従って、就業規則を作成するにあたっては「通常、合理性が否定されることはない」等と考えるべきではなく、合理的限定解釈が行われないような内容で就業規則を作成するよう心掛けるべきでしょう。

就業規則の見直し、変更

上記のとおり就業規則は会社の効率的な事業運営に必要不可欠なものであるため、その内容に問題がないか、常に見直す必要があります。そして就業規則の見直しを行った結果、その内容を変更しなければならないケースもあります。

就業規則の内容を変更する場合、特に問題となるのは労働者にとって不利益な内容に変更するケースです。この点、労働者の合意のないまま、就業規則の内容を不利益に変更した場合、
(a) 内容の変更の合理性 (b) 周知を条件に、変更後の就業規則が個別の労働契約を規律すること とされております。

これは一見すると会社にとって非常に便利な扱いであり、会社としては「個別に労働者の合意を得なくても就業規則で変更してしまえばよい」等と考えがちです。

しかし、これは (a) 内容の変更の合理性という要件を満たすことによって初めて認められる例外的なケースであり、この要件を満たすかどうかを慎重に判断する必要があります（上記「就業規則の整備」における①内容の合理性とはレベルの異なる話ですので注意してください。）

(a) 内容の変更の合理性は、企業の利益と労働者の不利益との比較考量で判断されます。特に、賃金・退職金等といった労働者にとって重要な権利や労働条件の変更については、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた相当な内容である必要があります。

「業務改善助成金」「キャリアアップ助成金」が拡充されます！

第二次補正予算による措置

平成 28 年度の第二次補正予算案が 8 月下旬に閣議決定されました。最低賃金引上げのための環境整備として、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充する国の方針を踏まえ、予算案には「業務改善助成金」および「キャリアアップ助成金」等の 助成額等の拡充などが盛り込まれています。

「業務改善助成金」の拡充内容

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するというものです。

これまでは事業場内最低賃金が 800 円未満の事業場を対象としていましたが、1,000 円未満の事業所にも対象が拡充されました。

これにより、愛知県など最低賃金が高い地域の事業所も対象となります。また、これまで 60 円以上必要だった事業場内最低賃金の上げ幅を 30 円以上でも可能にしました。
なお、拡充後の本助成金の支給は、第二次補正予算の成立が条件となりますが、申請自体は予算成立前でも可能となっています。

キャリアアップ助成金の拡充内容

キャリアアップ助成金のうちの「処遇改善コース（賃金テーブル改定）」は、契約社員、パートタイマーといったいわゆる有期契約労働者の基本給の賃金規定等を 2%以上増額改定し、昇給した場合に助成する制度です。
今回、中小企業が基本給の賃金規定等を 3%以上増額改定した場合、1 人当たり 1 万 4,250 円を従来の助成額に加算されることになりました。なお、本助成金の加算措置は第二次補正予算の成立と厚生労働省令の改正等が必要となるため、現時点ではあくまでも予定となっています。

平成 28 年度の最低賃金について

平成 28 年度の地域別最低賃金額が厚生労働省より公表されました。愛知県の最低賃金は 10 月 1 日から改定され、時給 845 円（昨年度 820 円）となっています。

全国平均は時給 823 円（昨年度 798 円）で、25 円増（昨年度 18 円増）と過去最大の上げ幅となっています。

最高額は 932 円（東京都）、最低額は 714 円（沖縄県、宮崎県）で、各都道府県において、10 月 1 日から 10 月中旬にかけて、順次改定されます。

税理士コラム

給与と福利厚生費の境目

従業員のために支出される食費や旅費、施設利用料などの費用や金品は一般に福利厚生費として処理されます。
福利厚生費の処理で気を付けなければならないことは、所得税法上の給与として扱われてしまい、源泉徴収の対象となり、余計な税金が課されてしまうことです（この場合、消費税の課税対象にもならないため、その点でも不利となります）。
従業員のための支出が福利厚生費となるのか給与と扱われるか、その判断は微妙な場合が多くあり、非常に悩ましいものです。
この判断の場面で経理担当者の方が持つべき基本的な考え方は、従業員に何らかの経済的利益が会社よりもたらされたら、原則としてそれは給与として扱わなければならないが、例外として一定の要件を満たせば、福利厚生費として扱うことができる、ということになるでしょう。
ここで言う福利厚生費となる要件とは？ というと、まず共通して言えることは、「全ての従業員に公平であること」そして「社会通念上妥当な金額であること」です。これに加えて、個々の支出内容に応じて具体的な基準が通達等に定められています。
では、これ以降、代表的な支出ごとに要件を検討していきます。給与と福利厚生費の間を分ける「境目」を見定めてください。

1. 食事の提供

従業員に昼食など食事を提供する場合、次の要件を満たせば給与とされず福利厚生費処理ができます。
①従業員が食事の価額の半分を負担していること
②会社が負担する金額が月 3,500 円以下であること
なお、従業員が残業する場合に提供される食事は給与として課税されません。また、忘年会や新年会の費用を会社が負担する場合も、専ら従業員の慰安にために行なわれるもので、通常要する程度の常識的な費用の範囲であれば福利厚生費として処理して差支えありません。

2. 祝い金や見舞い金

従業員に対して支給する結婚祝いや出産祝い、病気見舞い金等の慶弔金は、「社会通念上相当と認められるもの」であれば給与として課税されません。これを明確にするため、慶弔金規定等を作成して事由ごとの支給金額を明らかにしておくと良いでしょう。

3. 慰安旅行

レクリエーション目的で行なわれるいわゆる慰安旅行も次の要件を満たすものであれば参加した従業員に給与として課税する必要はありません。
①旅行の期間が 4 泊 5 日以内であること（海外旅行の場合は外国での滞在日数がこの範囲内にあること）
②旅行に参加した人数が全体の人数の 50%以上であること（事業所ごとに実施される場合は、その事業所の人員の 50%以上の参加が必要）
なお、自己都合で旅行に参加しなかった人にその穴埋めとして金銭を支給すると、参加不参加を問わず全員にその不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の給与の支給があったものとみなされ、源泉徴収の対象とされてしまいますのでご留意ください。

4. 保育料の負担

小さなお子様のいる従業員のための保育費の負担ですが、通達上、「使用人の福利厚生のための施設の運営費等を負担すること」により従業員が得ることになる経済的利益については原則給与課税しないとされていますので、保育料を福利厚生費とする余地はあると思います。ただ、(1) 対象者を全従業員とする、(2) 上限額等を定めた社内規定を備える、(3) 会社が直接施設を運営管理する（ないし会社が託児所等と直接契約し代価を支払う）ことなどが要件として求められると思われます。特定の従業員に対し金銭で保育料相当額を支給することは手当とみなされ給与課税の対象となると考えるべきでしょう。

名古屋総合リーガルグループは経営者の皆様の味方です

4 つの士業が、どんなお悩みでもワンストップで解決いたします。

残業代の請求や解雇無効の訴え、パワハラ・セクハラに基づく損害賠償請求、さらには労働組合の団体交渉の要求などの組合対応 … 会社を経営していく以上、必ず生じてくる労働紛争のリスクです。会社の労働実態や就業規則などが適切でないと判断される時に、上記のような労働紛争が生じた場合、従業員に対する未払賃金や損害賠償金の支払いは、避けられなくなるでしょう。

労働問題について経験豊富な私たち名古屋総合リーガルグループにお任せください。

名古屋総合リーガルグループは、弁護士・税理士・司法書士・社会保険労務士の 4 つの士業が融合し、お客様へ、より価値のある高品質のサービスを提供いたします。労働紛争の解決のために、全力を尽くして経営者の方を守り抜きます。

顧問契約のご案内

顧問弁護士（正式には法律顧問といいます）とは、ある法人または個人と継続的な契約（顧問契約）を締結し、継続的に法律相談を受け、また法律事務を処理する弁護士です。医師でいえば主治医のように、会社で発生する様々な法律問題に対し、迅速・適切な処置を施し、さらには予防法を提案します。

顧問弁護士を置くメリット

❶通常の法律相談と異なり、電話や e-mail による相談も可能です。また、面談でのご相談の場合も優先的にスケジュールを入れるため、迅速な対応を受けられます。
❷あらかじめ事業内容や業界の実情などを把握しているので、すぐに問題の核心に入ることができ、また貴社の理念に沿う解決策が得られます。
❸継続的に相談することにより、諸処の事柄を早め早めに相談することにつながるので、問題が発生する前に、もしくは深刻化する前に、迅速に処理することができます。
❹社内の法務部門もしくは法務担当者と連携し、さらには切磋琢磨しながら、経営判断を法的側面から支え、競争力を高めることができます。
❺対外的にも対内的にも企業の信用を高めることができます。 最近では、信用力判断の要素として企業のコンプライアンス（法令遵守）が、一層強く求められています。顧問弁護士が存在することで、法令遵守の意思を示すことになり、信用力がアップします。
❻顧問料以外の費用なしに、その都度法律相談を受けることができます。
❼関連会社、会社の従業員の方やそのご家族に法的トラブルが起きた場合、優先的に法律相談を受けられます（顧問料とは別料金になります）。 もちろん顧問契約を締結させて頂いている会社と利益相反がない場合に限りますが、当事務所の取り扱い範囲である離婚・相続・債務整理に関連ないし隣接する案件については、初回相談料無料で対応させて頂いております。

顧問契約のご案内

顧問料　１カ月あたり　５万円（税別）～

■事業の規模や相談案件の多寡を考慮して決めさせて頂いています。
■目安として申し上げますと、当事務所の顧問料は現在のところ、５万円から２０万円の範囲となっています。あくまで目安であり絶対ではありませんが、従業員数５０名以下の企業の場合は５万円から、従業員数１００名以上の企業の場合は１０万円からというのが通常です。月額５万円で、月々の相談時間が３～４時間を超える場合（月額１０万円では、７～８時間を超える場合）や、複雑な相談が多い場合には増額をお願いすることがございます。

なお、顧問料は税務申告で必要経費として計上できますので、実際の負担はそれほど大きくはありません。
また、費用は事前に見積書を提示し、明確化を図っています。
法律相談の枠を越えた案件につきましては、必ず事前に見積りを提示し、経営者のご了解を得てから、案件受任させて頂きます。
■小規模事業所の方については、顧問料額について、別途ご相談させていただきます。

事務員のコラム

桜通長者町とは？

電話受付をしていると、「事務所の場所はどこですか？」というご質問をよくお聞きします。
住所は「名古屋市中区丸の内２丁目」、最寄りの駅は「地下鉄の丸の内駅」、近くの交差点の信号は「桜通長者町（さくらどおり ちょうじゃまち）」です。
これは「桜通」という東西の通りと、「長者町通」という南北の通りの交差点を表しています。

江戸時代のはじめ頃、尾張国のお城を清州城から名古屋城に移転した際に、名古屋城の南に碁盤の目の区画の城下町が作られました。
（ちなみに、この移転を「清洲越し」と呼ぶのですが、徒歩で１時間半ほどの距離とのことです！）
碁盤割の町と通りの名前は、「丸の内」と「錦」の地域に、形を変えつつ今でも残っています。
現在では、通りの名前は以下のようになっています。

東西の通りが（北から）、
外堀通、京町通、魚ノ棚通、杉ノ町通、桜通、伝馬町通、袋町通、本重町通、錦通、広小路通。

南北の通りが（西から）、
御園通、伏見通、桑名町通、長島町通、長者町通、本町通、七間町通、呉服町通、伊勢町通、大津通、久屋大通。

交差点などに名前が残っていることもあるので、事務所にお越しの際や、名古屋の町を歩く際などに、江戸時代の名古屋を想像してみるのも面白いと思います。

士業紹介

新しく２名の優秀な弁護士が入所いたしました。お客様のお役に立てるよう、研鑽を積んでまいります。

日々、知識・能力の向上に努めます。依頼者の方に少しでも安心感を与えられるよう、誠実に向き合うことを大切にして参ります。

弁護士
松井 星馬
シンガポール生まれ
京都大学法学部卒業
京都大学法科大学院修了

「何があってもあなたの味方だ」と人に寄り添う気持ちを大切に。誠実かつ迅速に対応できるよう、日々研鑽を重ねてまいります。

弁護士
尾谷 香奈
大阪府生まれ
関西学院大学法学部卒業
京都大学法科大学院修了

お客様のため日々邁進いたします。

代表弁護士・税理士
社会保険労務士
浅野 了一
愛知県名古屋市生まれ
名古屋大学法学部卒業
弁護士法人名古屋総合法律事務所を設立

安心して私たちにお任せください。

社員弁護士・税理士
杉浦 恵一
愛知県高浜市生まれ
東京大学法学部卒業
東京大学法科大学院修了

弁護士
岬 宏美
山口県生まれ
大阪大学法学部卒業
神戸大学法科大学院修了

弁護士
平野 秀繁
愛知県常滑市生まれ
慶應義塾大学法学部卒業
中央大学法科大学院修了

弁護士
橋本 友紀子
広島県生まれ
上智大学法学部卒業
神戸大学法科大学院修了

弁護士
吉田 大気
千葉県生まれ
明治大学法学部卒業
早稲田大学法科大学院修了

弁護士
塚本 菜那子
静岡県生まれ
東京大学教養学部卒業
東京大学法科大学院修了

弁護士
小原 将裕
静岡県生まれ
東京大学法学部卒業
神戸大学法科大学院修了

弁護士
後藤 奈津季
岐阜県生まれ
同志社大学法学部卒業

司法書士
加藤 綾子
愛知県生まれ
南山大学法学部卒業

社会保険労務士
岡田 恵子
滋賀県生まれ
同志社大学文学部卒業
中国深圳大学大学院修了

所属女性税理士
【担当分野】
相続税・法人税

所属男性税理士
【担当分野】
相続税・所得税・法人税

アドバイザー（顧問）紹介

アドバイザー
（法務全般）
園部 逸夫
京都大学法学部卒業
大学教授、最高裁判所判事
外務省参与
内閣官房参与等歴任

最高裁判所判事を務められ、退官後、住友商事株式会社監査役、外務省参与、内閣官房参与等に就任し、現在も精力的に活躍されています。

アドバイザー
（医療・介護分野）
下方 薫
名古屋大学医学部
医学科卒業
名古屋大学名誉教授
中部大学客員教授

名古屋大学大学院医学系研究科教授を定年退職後、名誉教授の称号を授与されました。その後は中部大学生命健康科学部教授等をされて活躍されています。

業務案内

名古屋総合リーガルグループは労務問題を含めた６分野の業務を承っております。
何かお困りの事がございましたらどうぞご相談ください。

- **相続・相続税**
- **離婚・男女問題**
- **交通事故**（被害者側）
- **債務整理**
  企業再生・倒産法務
- **中小・中堅企業**
  法務・税務・労務・登記
- **不動産**
  法務・税務・登記

ご予約は、WEB ページ
http://nagoyasogo.jp
またはお電話で！
0120-758-352

名古屋総合リーガルグループ

〒460-0002　名古屋市中区丸の内二丁目
20 番 25 号　丸の内 ST ビル６階

■弁護士法人 名古屋総合法律事務所
TEL　052-231-2601
FAX　052-231-2602

■名古屋総合司法書士事務所
TEL　052-231-2605
FAX　052-231-2607

■税理士法人 名古屋総合パートナーズ
TEL　052-231-2603
FAX　052-231-2604

■名古屋総合社労士事務所
TEL　052-231-2601
FAX　052-231-2602

名古屋総合法律事務所　検索