



経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集:4月1日からの義務

労務:SNS等を利用した不適切行為の拡散

法務:契約自由の原則

経営者の知恵袋

Vol.100

# 経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約26,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

## ■ 制度

---

|     |           |       |    |
|-----|-----------|-------|----|
| 特 集 | 4月1日からの義務 | ..... | 04 |
|-----|-----------|-------|----|

## ■ 人事労務等

---

|       |                   |       |    |
|-------|-------------------|-------|----|
| 労働基準法 | SNS等を利用した不適切行為の拡散 | ..... | 10 |
|-------|-------------------|-------|----|

|       |          |       |    |
|-------|----------|-------|----|
| 助 成 金 | 雇用調整係助成金 | ..... | 14 |
|-------|----------|-------|----|

## ■ 法務

---

|     |              |       |    |
|-----|--------------|-------|----|
| 相 続 | 社長の財産と経営権の行方 | ..... | 16 |
|-----|--------------|-------|----|

|         |                 |       |    |
|---------|-----------------|-------|----|
| 名 誉 毀 損 | ツイッターに記載された誹謗中傷 | ..... | 17 |
|---------|-----------------|-------|----|

|     |         |       |    |
|-----|---------|-------|----|
| 契 約 | 契約自由の原則 | ..... | 18 |
|-----|---------|-------|----|

# 一 特集 一

04

## 4月1日からの義務

### ● 質問

働き方改革関連法に関するネットニュースなどの記事を毎日のように目にします。中小企業についてはまだ当分先という認識があったのですが、最近の盛り上がりを見ると、そうもいってられないのではないかと感じます。

4月1日から中小企業にも適用される主な改正内容について、教えてください。

### ● 回答

「年次有給休暇の時季指定義務」と「労働時間の把握義務」については中小企業であっても、4月1日から適用が始まります。

### ● 概要

2019年4月1日より、働き方改革関連法が順次施行されていきます。中小企業には適用が猶予されるものもありますが、「年次有給休暇の時季指定義務」と「労働時間の把握義務」については中小企業も4月1日から適用が開始されます。

働き方改革についてはこれまでも取り上げてきたところではありますが、本特集ではこの2つの義務に関し、施行直前の最新情報をお届けしたいと思います。

昨年末以降、厚生労働省から様々な資料・通達が発表されており、実際の運用も見えてきた面があります。しかし、この資料・通達の内容には、必ずしも法律の文言からは読み取れないものが含まれています。つまり、厚生労働省から随時発表される情報を適切に収集し、それを踏まえたうえで対応を検討しなければ、誤った対応をしてしまう可能性があるということです。

まずはそれぞれの義務についてルール概要をお示しし、その後、質問とそれに対する回答という形で詳細に解説していきます。

なお、働き方改革関連法中で、中小企業に適用の猶予期間が設けられているもの（例えば、「労働時間の上限規制」やいわゆる「同一労働同一賃金」）に関しても世間の関心は高いといえます。売り手市場であり、労働者が企業を選ぶことができる時代ですから、そういった新しい法律にいち早く対応している企業（大企業）に多くの労働者が集まることは自然な流れです。厚生労働省は中小企業ならではの魅力（意識の共有がされやすいなど）を生かすことが人手不足解消につながると思っていますが、それも法律の土台があってこそそのものです。まずは、今回解説する義務に対応し、今後施行される法改正への対応にも可能な限り早く取り組むことが肝要です。

## ● 年次有給休暇の時季指定義務（概要）

4月1日に施行される改正法によって、年次有給休暇（年休）について、「年に10日以上  
の年休が付与される労働者に対して、年休の日数のうち年に5日間については使用者が  
時季を指定して取得させる義務」（時季指定義務）が設けられます。ただし、この5日間と  
いう日数からは、従業員が自主的に取得した日数や計画的付与で取得した日数が控除  
されます。

## ● 質問と回答

### 【質問①】施行日と年休の付与日

2019年4月より前（例えば2019年3月）に年休が10日以上付与される場合、時季指定義務の対象となりますか（付与日から1年以内に5日間取得させる必要がありますか）。

### 【回答①】

2019年4月1日より前におとずれる年休の付与は、今回の時季指定義務の対象とはなりません。2019年4月1日以降最初に10日以上年休が付与される日から1年以内に、5日間取得させることとなります。

そのため、例えば、2019年3月15日に10日付与され、4月1日まで1日も使わなかった場合、4月1日時点で年休を10日保有はしていますが、義務の対象ではありません。

### 【質問②】繰り越し分との関係

前年からの繰り越し分の年休を取得した場合、その日数を義務である5日から控除しても構いませんか。

また、パートタイマー等1週間の所定労働時間が短く、年次有給休暇の一度の付与日数が10日より少ない者が、繰り越し分を加えると10日以上保有することになる場合、義務の対象となりますか。

### 【回答②】

繰り越し分を取得した場合も義務の日数である5日から控除することになります。

また、繰り越し分を加えることで年次有給休暇の保有日数が10日以上となる場合は、義務の対象とはなりません。

**【質問③】特別休暇との関係**

労働基準法上の年休とは別に、会社独自に従業員の権利として設けている休暇（特別休暇）があります。特別休暇を取得した際には通常の賃金を支払うとしているのですが、特別休暇を取得した日数を、義務である5日から控除しても構いませんか。

**【回答③】**

法律上の年次有給休暇とは別に設けられた休暇に従業員が取得したとしても、その日数を義務である5日から控除することはできません。

なお、時季指定義務に対応しやすくするため、従来の特別休暇を廃止する等、従業員に不利益に就業規則を変更することは、原則としてできません。

**【質問④】義務を超える時季指定**

時季指定義務の日数は5日ですが、それを超える日数を指定することはできますか。

**【回答④】**

5日を超える日数を指定することはできません。

また、従業員が自ら取得した日数や計画的付与で取得した日数は5日から控除しなければならないため、それらによって5日以上取得している従業員については、会社から時季指定を行うことはできません。

**【質問⑤】管理監督者との関係**

労働基準法上の管理監督者に対しても、時季指定義務は生じますか。

**【回答⑤】**

今回の改正法は、適用除外となる労働者を定めていません。つまり、10日以上年休を付与される労働者はすべて対象となるということです。そのため、労働基準法上の管理監督者であったとしても、時季指定義務は生じます。

管理監督者の方は欠勤しても賃金が減額されない、いわゆる「完全月給制」が採用されていることが多く、年休について気にしていないこともままあります。しかし、今後は年休の申請をしてもらい、しっかりと年休の管理をすることが必要です。

**【質問⑥】管理監督者との関係**

現状から休日数を減らし、増えた労働日について時季指定することはできますか。

**【回答⑥】**

そのような対応も明確に禁止はされていませんが、厚生労働省からは「望ましくない」旨の通達が出ています。なお、休日数を減らす（つまり労働日を増やす）こと自体が労働条件を不利益に変更することですので、原則としてできないことには注意が必要です。

**【質問⑦】**半日単位の年休との関係

従業員が半日単位で年休を取得した場合、どのように取り扱うこととなりますか。

**【回答⑦】**

半日単位で取得された年休も、義務である5日からは控除することとなります。その場合、半日単位1回の取得を0.5日分として控除します。

なお、時間単位で取得された分については控除することはできません。

**【質問⑧】**就業規則との関係

今回の義務に関して、就業規則に規定する必要はありますか。

**【回答⑧】**

「休暇に関する事項」は就業規則に必ず記載しなければなりません。年休も「休暇」ですので、それに関する事項は就業規則に記載が必要です。そのため、会社から時季指定を行うのであれば、就業規則に記載しなければなりません。反対に、会社からの時季指定を行わない段階では、就業規則に記載しなくとも構いません。

**【質問⑨】**罰則について

今回の義務に関して、罰則はありますか。

**【回答⑨】**

年に5日の確実な取得が果たされなかった場合、30万円以下の罰金という罰則が設けられています。この罰金は、義務を果たせなかった従業員一人に対するものとされています。したがって、例えば5日間取得できなかった従業員が10人いれば、最大300万円の罰金となる可能性があります。

**● 労働時間の把握義務（概要）**

4月1日に施行される改正法によって、会社は「労働者の労働時間の状況」を把握しなければなりません（労働時間の把握義務）。これは、労働安全衛生法という法律の改正によるもので、労働者の健康確保措置（具体的には長時間労働時の医師による面接指導）のために設けられる義務です。

また、労働時間の把握は、タイムカードによる記録、パソコンの使用時間等の客観的な方法によることが原則とされています。

## ● 質問と回答

### 【質問①】具体的内容

労働時間の状況の把握とは、具体的にどのようなことをすればよいのですか。

### 【回答①】

通達では、従業員が、どのような時間帯にどの程度労務を提供し得る状態にあったかを把握することが求められています。より具体的には、労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻等を把握しなければならないとされています。

労働時間の把握義務は従業員の健康確保措置を実施するためのものですから、実際に作業をしている時間だけではなく、手待時間等も含める意味で、「労務を提供し得る状態」という表現がされているものと考えられます。

### 【質問②】管理監督者との関係

労働時間の把握義務の対象には、労働基準法上の管理監督者も含まれますか。

### 【回答②】

労働時間の把握義務の目的が、従業員に対する健康確保措置の実施であることから、労働基準法上の管理監督者であっても対象となります。労働基準法上、管理監督者は労働時間や休日の規制が適用されず、管理監督者の労働時間は厳格に「管理(例えば、何時に出勤しなさいと命令する、遅刻や早退した分賃金から控除する)」してはいけないという考え方であるため、これまでは労働時間の把握は必須ではありませんでした。

しかし、今まででも、管理監督者に対して深夜労働の割増賃金は支払わなければならない、その意味では労働時間を把握する必要がありました。今回の改正によって、深夜労働が無い場合であっても、出退勤の時刻等を把握しなければならないこととなります。ただし、あくまでも把握であって「管理」ではありませんので、管理監督者の実際の労働時間の状況を把握することのみが義務の内容です。管理してしまえば、労働基準法上の管理監督者とはいえなくなる場合もあるため、注意が必要です。

### 【質問③】自己申告制について

労働時間を把握する方法として、従業員から出勤簿を提出させるような自己申告によることはできますか。

### 【回答③】

自己申告による把握が認められるのは、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」に限られます。この状況にあるかどうかは、具体的な働き方の実態によるため、事前に所轄労働基準監督署への確認をすることが肝要です。

また、やむを得ず自己申告による場合は、実際の労働時間と申告時間のずれが生じないよう特定の措置を講じることが求められます。



## ● まとめ

ここまで、「年次有給休暇の時季指定義務」及び「労働時間の把握義務」について、かなり踏み込んだ解説をしてきました。どちらも複雑ではありますが、法改正までの間に理解を深め、冷静に対応することが肝要です。また、あわせて、今後の厚生労働省からの発表にも注意しておく必要があります。厚生労働省は、近々働き方改革関連法に関するQ&Aを発表するとしており、実際の運用に関する様々な疑問点がそこで解消される見込みとなっています。

どちらの義務についても自社の状況を確認したうえで、それに合わせた対応を取ることが重要です。特に「年次有給休暇の時季指定義務」については、時季指定に対しどのような対応を取るのか、そして、その対応方法に応じてどのように就業規則を変更するのか、ということを検討する必要があります。その検討に際しては、現状、どの程度年休が消化されているのかを従業員ごとに確認することが前提となります。その現状に応じて、会社としてどういったスタンスを取るのかを決めていき、最終的には就業規則に落とし込みむという流れです。

その際の手助けとなるよう、当社では、運用方法・解説をご提供するサービスを開始しました。現状把握を行っていただき、それに従ってフローチャート(下図)の質問にお答えいただく形式のサービスです。このフローチャートが入ったヒアリングシートは、当社の会員専用サイトからダウンロードできますので、ぜひご利用ください。また、当社お客様サービスセンターからお送りすることもできますので、末尾の連絡先までご連絡ください。

1. 従業員ごとに年次有給休暇(年休)の付与日、付与日数、取得日数を把握・管理している

はい

いいえ

2. ほとんど(概ね8割以上)の従業員が、それぞれの付与日から1年以内に、年休を5日以上取得している

はい

いいえ

3. ほとんどの従業員が、それぞれの付与日から1年以内に、年休を3日以上取得している

いいえ

4. 部署ごとまたは職種ごとのどちらかで、ほとんどの従業員が、それぞれの付与日から1年以内に年休を5日以上取得している

はい

いいえ

はい

C

D

5. 従業員によっては、付与日から1年以内に年休を5日以上取得している

はい

いいえ

E

A

○お客様サービスセンター

電話:0120-306-783 / メール:scinfo@fmltd.co.jp

営業時間:9時から17時(平日)

# — 労働基準法 —

## SNS等を利用した不適切行為の拡散

# 10

### ● 質問

全国展開する飲食店のアルバイト従業員が、衛生的に問題のある行為(例えば、一度ゴミ箱に入れた食品を取り出し、まな板の上に置く)をスマートフォンで撮影し、ソーシャルネットワークサービス(SNS)上で公開したという事件を知りました。当社は、飲食業ではなく製造業ですが、アルバイトも雇用しており、同様の問題が起きる可能性があると考えています。

このような事件が起こり、会社が損害を被った場合、従業員の法的な責任についてどのように考えればいいのでしょうか。また、会社として事前に備えておくべきことがあれば教えてください。

### ● 回答

従業員は、民事・刑事とも責任を問われる可能性があります。詳しくは解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1)問題点の整理

ご質問のような事件は7年ほど前にも世間の関心事となったことがあります。現在のSNSは当時よりも発達・普及しており、会社としての対策はますます重要となってきています。

SNS上で不適切な行為が拡散されるまでには、

①不適切な行為の実行→②行為の撮影→③SNSへのアップロード→④他者の閲覧といったプロセスがあります。どのような行為だったのか、どのような状況でなされたのか、アップロードされたSNSの種類や投稿頻度はどうだったのか、などこのプロセスの具体的内容は事案によって様々です。それらの全てを見越した対策を立てることはできませんから、会社としてはルールの設定等一般的な対策を講じることで対応することとなります。

また、このような事件が起こってしまった場合、従業員の法的責任としては、会社・顧客からの損害賠償請求、労働契約の解消(解雇)といった民事的な責任と業務妨害罪や器物損壊罪などの刑事責任の両方が考えられます。まず、この責任の内容を解説し、その後、会社の対応策についてご紹介いたします。

【次ページに続きます】

## (2) 刑事上の責任

具体的な行為によって問われる罪の種類は様々です。例えば、売り物である食品をゴミ箱に捨ててしまえば器物損壊罪に問われる可能性がありますし、不適切な動画をSNS上で公開する行為は業務妨害罪にあたる可能性があります。

ただし、刑事事件の場合、そこまで重い刑が科せられることは考えにくいといえます。器物損壊罪の刑は「三年以下の懲役又は三十万円以下の罰金若しくは科料」であり、業務妨害罪も「三年以下の懲役又は五十万円以下の罰金」と、両者ともに罰金刑が定められています。そのため、通常は罰金刑が適用されることとなり、懲役刑となることはなかなか考えにくいといえます。

## (3) 民事上の責任

民事上の責任としては、主に、損害賠償と解雇があります。従業員との関係の基本は雇用契約ですから、従業員の非行に関しては、懲戒処分や最終的には雇用関係の解消という措置をとることが通常です。会社が実際に被った損害の大きさや行為の悪質さにもよりますが、ご質問のようなケースでは、懲戒解雇も含め解雇がやむなしと判断される場合も多いと思われます。

ただし、不適切な動画がSNSを通じて拡散したことによる会社の損害は、従業員を解雇すれば解決するというものではありません。顧客への返金・返品、使えなくなった什器の買い替え、イメージダウンによる売り上げの低下など経済的な損失は広く生じ得ます。最悪の場合は、店舗の閉店や倒産などの事態に発展することもあります。

このような経済的損失について損害賠償を請求するにあたっては、2点の問題があります。一つは、損害の額や賠償の範囲を確定しづらいという点です。ご質問にある飲食店の例では、全国展開している一般消費者相手の業態ということで、評判はとても重要な意味を持ちます。また、従業員の行為も、その評判を直接落とすようなものです。そのため、損害が比較的わかり易い面があります。しかし、これが、会社を相手にしており、全国展開もしていないという業態であれば、評判が持つ意味も変わってきます。つまり、業態や行為によって損害の範囲が大きく変わり得るということです。これが、損害の範囲の確定や訴訟における立証の難しさを生む原因ともなっています。もう一つは、従業員に賠償能力があるかどうかという点です。損害が巨額になったとしても、それを支払う能力がなければ結局回収できません。

この2点に加え、金銭的な賠償では実際に生じた被害の解消として十分ではないということも問題です。いったん崩れてしまった評判は、仮に十分な賠償を得られたとしてもそれだけでは回復しません。積み重ねによって培われたイメージや付き合いは、やはり積み重ねによって回復させるほかになく、回復できないまま倒産してしまう危険性すらあります。この問題については、法的な救済措置がないというのが現状です。

**【次ページに続きます】**

### (3) 会社側の対応

以上の考え方は、アルバイトなどの非正規雇用者でも正社員でも、基本的には同様です。ただし、正社員は自らの雇用が維持されることについて大きな関心がありますから、解雇につながるような不用意な行為は行いにくいという一般的な特徴があります。また、重要な仕事を任せられていたり、待遇が比較的良かったり、教育が施されていたりと、会社に対する責任感を持ちやすい環境があります。加えて、SNSは若年層(例えば学生)の利用者が多い媒体ですから、若い非正規雇用者も視野に入れた対応を考えなければなりません。

この点を踏まえ、一応の対策を考えてみたいと思います。

#### ① 不適切な行為の実行について

会社の対応として最も効果的なのは、不適切な行為ができないような環境を作ることです。ここまで見てきたように、一度評判が下落してしまえば、それを回復させることは非常に困難です。そのため、会社がまず気を配るべきは「どうすれば不適切な行為を未然に防ぐことができるのか」という点です。

例えば、非正規雇用者についての管理者を設けて監督させたり、教育をしたり、仕事の意義を説いたりすることで、非正規雇用者にも「会社の一員である」と認識してもらうことなどが考えられます。会社に対する不満がSNSでの拡散につながるわけではありませんが、学生アルバイトなどは正社員に比べ、「会社に迷惑をかけるかもしれない」ということが具体的に想像しにくい環境にあるため、その環境を変えることが防止につながります。

また、多くの就業規則では、サービス規定中に

- ・勤務時間中はみだりに職場を離れないこと
- ・常に品位を保ち、会社の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと
- ・作業を妨害し、または職場の風紀秩序を乱さないこと

といった定めがあると思われるため、そのような規定を適用して、注意・指導等を行うということも必要です。

#### ② 行為の撮影

就業規則のサービス規定中に、

- ・勤務時間中は私物の携帯電話、通信機器等は私的に使用しないこと

といった定めを設けることとあわせて、撮影が可能な機器を持ち込ませないということも一つです。すべての業種・職場で可能というものではありませんが、例えば飲食業のように衛生環境に気を使う職場では、「厨房に出入りする者はスマートフォンを預ける・ロッカーにしまう」といったルールを設けることもできると考えられます。

**【次ページに続きます】**

### ③SNSへのアップロードについて

①・②が会社内・業務時間内に行われるのに対し、SNSへのアップロードは基本的に会社の外・業務時間外で行われます。そのような行為はプライベートの範疇ですので、会社は基本的に関わることができません。もちろん、SNSの利用を禁止することもできません。

ただ、社内で撮影された動画等であれば、会社に関する情報が含まれている可能性があるため、就業規則中に、

・メール、インターネット、SNS等を通じて会社情報、不利益となる事項、他の者を不当に非難・中傷する情報を流さないこと

といった規定を設けることは可能です。

### ④他者の閲覧について

いったんSNSにアップロードされた後は、会社として打つ手はほぼありません。SNSの運営元に連絡し、投稿の削除を依頼することは可能ですが、削除されるまでの間に多くの人が閲覧する可能性があります。特に、最近では、このようなSNS上の投稿をまとめて掲載する、いわゆる「まとめサイト」も現れており、投稿があったSNSを利用する人以外にも閲覧の可能性が拡大しています。つまり、一度アップロードされてしまえば、その後は想像を超えるスピードで拡散してしまうおそれがあるということです。

#### (4)まとめ

ここまで法的な責任と会社側の対応を検討してきましたが、何よりも重要なことは、「不適切な行為をさせない」ことです。

SNSによる不適切な行為の拡散は「バイトテロ」などとも呼ばれていますが、必ずしも「アルバイトが自分の待遇に不満を持ち、その腹いせとして行っている」わけではないようです。「SNSで目立つこと」が大事な価値となっている者が少なからずおり、その手段として、深く考えずに「過激な」動画を撮影しアップロードしてしまうことがあります。そういった行為を許されないものと捉える風潮であるとは思いますが、世の中の流れに任せただけではなく、会社側もSNSについて理解を深め、対応することが求められます。

SNS含めインターネット上の情報はどこまでどのように広がっているかわかりませんし、どのように保存されているかもわかりません。一定期間経過後に自動的に投稿が削除されるものもあるようですが、その間にもどこかで誰かが閲覧や保存をしているのであり、SNS上から削除されることは大きな意味を持ちません。いったん投稿してしまえば、仮に削除したとしても、閲覧や保存をした「誰か」によって、不適切な行為を投稿した本人の情報が特定され拡散される(いわゆる「さらし行為」)ことで、投稿した本人も、就職等において事実上の不利益を負う可能性があるということです。このようなことを理解し、社内で共有するだけでも一定の効果はあると思われます。

# — 助成金 —

## 雇用調整係助成金

### ● 質問

会社が危機的な状況に陥った場合に利用することができる雇用関係の助成金があると聞きました。現時点でそのような状況ではありませんが、災害や世界情勢など予想がつかないこともあるので、念のため知っておきたいと思います。

### ● 回答

都道府県労働局やハローワークが窓口となる「雇用調整助成金」です。経済上の理由等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整を実施し、従業員の雇用を維持する際に利用可能な助成金です。事業主が従業員に休業を命じた場合に支払う休業手当等の一部が助成されます。詳しくは解説をご覧ください。

### ● 解説

#### ■支給対象となる事業主の主な要件

- (1)雇用保険の適用事業主であること
- (2)売上高または生産量等の事業活動を示す指標について、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。
- (3)雇用保険被保険者数等が、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上（大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上）増加していないこと
- (4)過去に雇用調整助成金を受給している場合は、支給対象となった直近の休業等の実施期間満了日の翌日から起算して一年が経過していること 等

#### ■特例措置について

上記(1)以外の要件については、大きな災害や世界規模的な不況が生じている場合には、特例措置として一時的に要件を緩和・撤廃されることがあります。

直近では、平成30年の西日本豪雨、北海道胆振東部地震、過去にはリーマンショック、東日本大震災、熊本地震等の際にそれぞれ特例措置がとられました。

※平成31年2月現在、雇用調整助成金の特例措置はすべて解除されています。

【次ページに続きます】

## ■支給対象となる取組み

次の(1)～(3)のいずれかの措置を実施した場合が対象となります。

(1)労使間の協定により実施される、会社命令による次の休業

- ・所定労働日の全一日にわたって行われる休業 ※個別の従業員について実施可能
- ・事業所の従業員全員について一斉に1時間以上実施される休業

(2)労使間の協定により実施される教育訓練

※訓練の受講日において就業した場合は助成対象外

※職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものに限りです

(3)労使間の協定および個々の労働者の同意に基づいて実施される出向

※3か月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものであること

## ■必要となる手続き、書類等

原則として、休業等を開始する初日の2週間前までをめぐりに計画届を窓口に提出することが求められています。また、計画届の提出時には次のような書類をご用意いただくこととなります。

- ・休業等の対象者や実施日などの具体的なスケジュール
- ・休業等を行う期間、対象者、休業手当の額などを労使間で締結した協定書
- ・月次損益計算書や総勘定元帳などの生産指標を確認することができる書類
- ・就業規則や給与規定、監督署に届けている場合は変形労働時間制の協定届

なお、各地の窓口では、生産指標の判定や利用手順の説明等も含め、事前のご相談を募っております。実際のご利用の際には、まずは最寄りのハローワークまたは都道府県労働局 職業対策課にご連絡を取られることをお勧めします。

## ■支給額について

休業・教育訓練・出向を実施するにあたり、事業主が支払った休業手当または、賃金の負担額に対し次の助成率を乗じた額を支給

- ・中小企業: 2/3
- ・大企業: 1/2

※上記助成は、対象者1人1日当たり8,250円が上限(平成30年8月1日現在)

※教育訓練を実施した場合、別途1人1日当たり1,200円が加算

※1年間で100日分、3年間で150日分が支給限度日数

## ■申請窓口

「各都道府県労働局 職業対策課」または「ハローワーク」

## 社長の財産と経営権の行方

### ● 質問

私は、当社の代表取締役社長であり、100%株主でもあります。もし、私が今死亡した場合、私の保有している財産と、当社の経営権はどうになってしまうのでしょうか。

私には、妻子がおらず、両親は年老いた父親のみが存命です。兄弟は兄がいますが、昔から仲が悪く、ここ何年かは疎遠です。私の財産や経営権等が、兄にわたってしまうのだけは防ぎたいです。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 社長の財産について

社長が亡くなった場合、相続人となるのは下記のとおりです。

- ① 配偶者と子、配偶者がいない場合には子のみ
- ② 子がない場合には配偶者と親、配偶者がいない場合には親のみ
- ③ 親がない場合には配偶者と兄弟、配偶者がいない場合には兄弟のみ

伺った事情からしますと、上記①～③のうち②に該当し、相続人となるのはお父様のみとなります。この場合、お兄様は相続人とはなりません。

したがって、お兄様に財産がわたるのを防ぐ対策を特段講じる必要はありません。いずれにしても、お父様に社長の全財産が相続されることを明確にしておいたほうがよいですし、また、第三者への遺贈(遺言により財産を贈与する)をお考えであれば、遺言書は作成されたほうがよいと思われます。

#### (2) 会社の経営権について

貴社の株はすべて社長がお持ちのようですが、この株式はあくまで社長個人の財産です。そうしますと、(1)で述べたとおり、社長が亡くなった場合には、お父様に相続されることとなります。

お兄様は相続人になる余地はありませんので、株式がわたることはなく、会社の経営権を握ることもありません。

仮に社長が亡くなった場合には、お父様に貴社の全株式が相続され、100%株主となったお父様が代わりの取締役を選任することとなります。



# — 名誉毀損 —

## ツイッターに記載された誹謗中傷

# 17

### ● 質問

当社の従業員が、自分のツイッター（公開アカウント）に当社の誹謗中傷を書き込んでいるらしいです。例えば、「残業代を払ってくれない」「最悪な会社だ」等です。当社の実名までは書き込まれていないようですが、当社のことだと特定するのは容易だと思います。

この従業員に対し、何か懲戒処分を科すことは可能でしょうか。また、ツイッターに書き込まれた内容を削除するにはどうしたらよいでしょうか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 懲戒処分の可否

まず、ご質問にあるツイッターへの書き込みが貴社の名誉を毀損する行為といえるのか検討が必要です。

この点につき、そもそもネット上の書き込みは信憑性が低いため、閲覧者はその内容を事実と捉えない可能性があり、貴社の名誉を直ちに棄損しているとはいえないのではないかと考えるところでもあります。確かに、すべての閲覧者が貴社について「残業代を払わない最悪の会社だ」と信じるとはいえませんが、書き込みの内容通り受け取る閲覧者も存在するでしょうし、書き込みは瞬時に多数の方が閲覧可能であり、拡散されうるわけですから、たとえ信憑性が低いといっても名誉毀損の被害は深刻なものとなり得ます。したがって、貴社の名誉を棄損する行為といえると考えてよいでしょう。

そうすると、貴社就業規則の服務規律等に「会社の名誉を害するような行為をしないこと」、あるいは、懲戒事由に「会社の名誉を害するような行為をしたこと」といった規定があれば、それに基づいて何らかの懲戒処分を科すことは可能と考えられます。まずは貴社就業規則をご確認ください。

ただし、その場合には、ツイッターへの書き込みが貴社に関する内容であると特定できることはもちろん、その従業員が行ったと特定できるような証拠が必要です。

#### (2) ツイッターの書き込みへの対応

ツイッターの「サポートに連絡する」ページの「違反報告」から、「嫌がらせ」を選んだ上で、ツイートした方のアカウント名、ツイートのURL、問題の内容等を入力し、削除を依頼することになります。ただし、実際に削除されるかはツイッター社の判断次第です。ツイッター社が削除してくれない場合には、弁護士に相談の上、裁判所においてツイッター社に対する削除の仮処分の申立てを行うことも考えられます。

法

務

### ● 質 問

当社は小売業なのですが、顧客は主に一般消費者です。実店舗での販売のほかに、インターネット上の通販サイトでも販売を行っています。通販サイトでは、返品や支払方法等について規約を設けているのですが、実店舗では特にそういったルールを明示しているわけではありません。意識して分けたわけではなく、なんとなく「そういうものだ」と思っているのですが、同じ商品を販売しているにもかかわらず、このような違いを設けても構わないのでしょうか。

### ● 回 答

問題はないと考えられます。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解 説

#### (1) 契約自由の原則

契約の締結に関するルールとして、「私人の契約に国家はできるだけ干渉してはならない」という大前提があります。これは「契約自由の原則」と呼ばれます。

例えば、誰と契約するか(相手方選択の自由)、どのような内容の契約を結ぶか(契約内容決定の自由)などが「契約自由の原則」の内容とされています。そして、「契約自由の原則」の中には、「契約方式の自由」も含まれており、どのような方法(書面を作成するか否か、インターネットを使うかどうか等)で契約を結ぶかについても、基本的には当事者の自由に決めることができます。

#### (2) ご質問の場合

ご質問の場合、個々の取引ごとに貴社と顧客との間で売買契約が成立しており、それ自体は実店舗を利用した場合でも、通販サイトを利用した場合でも同じです。そして、売買契約においては、「書面を作成しなければならない」や「インターネットを利用してはならない」などという方法に関する法的な決まりはありません。これは「契約方式の自由」に由来するもので、同じ商品を買う手段として、実店舗と通販サイトのどちらを選ぶかは顧客の自由であり、貴社の自由です。そして、通販サイトの方が売買に関するルールが細かいとしても、それは「契約内容決定の自由」ということであり、顧客が承諾して利用している以上基本的に問題はありません。

もっとも、通信販売の場合、利用者に対して明示しなければならない事項が特定商取引法において定められている点には、注意が必要です。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.100> 2019年4月発行

srs195392

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2019 by F&M CO., LTD.