



経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:若者チャレンジ奨励金

労務:車両事故を起こした場合の処分

法務:所在不明の株主

代引商品を受け取ってもらえない



経営者の知恵袋



Vol.66

SRS101086

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21,000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。

回答は、各専門家が作成しております。
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。

監修：株式会社エフアンドエム



※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。

■ 支援策

特 集	若者チャレンジ奨励金	01
-----	------------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

会 社 法	好ましくない人に株主になってほしくない	05
会 社 法	土地を会社に売りたい	06
会 社 法	名ばかりの役員・監査役がいる	07
会 社 法	所在不明の株主	08
不 動 産	ビルを取り壊すので立ち退いてほしい	09

■ 人事労務等

労働基準法	パート社員への降格	10
割 増 賃 金	一人親方の残業代	11
労働基準法	海外出張中の賃金	12
労 務 管 理	社員のアルバイト	13
労働基準法	車両事故を起こした場合の処分	14
労働基準法	従業員がインフルエンザにかかった場合	15
労働基準法	深夜従業者について	16
労働基準法	退職証明書について	17

■ 法務

受領遅滞	代引商品を受け取ってもらえない	18
日本版不動産投資信託	J-REITとは	19
保険業法	互助会の作り方	20
法定重利	貸付金の利息を元本に組み入れてもいいか	21
職場秩序	従業員同士が不倫している	22

— 特集 —

01

若者チャレンジ奨励金

● 質問

若者チャレンジ奨励金について教えてください。

● 回答

若者の人材育成に取り組む事業主に対して支給される奨励金です。

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施する事業主の方に、奨励金を支給します。

● 奨励金の額

◎ 訓練奨励金: 訓練実施期間中に訓練受講者1人1月あたり**15万円**

◎ 正社員雇用奨励金: 訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、
1人あたり1年経過時に**50万円**、2年経過時に**50万円**
(計**100万円**)

※ 派遣先事業主の方が、派遣元事業主の方と訓練実施計画を共同で作成し、紹介予定派遣により受け入れる派遣労働者を自社の正社員として雇用することを前提に訓練を実施する場合は、派遣先事業主の方に奨励金を支給します。

● 若者チャレンジ訓練の対象となる者

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

◎ 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員として概ね3年以上継続して雇用されたことがない者等であって、登録キャリア・コンサルタント※により、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者

※ ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省又は登録団体に登録された者です。

◎ 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者等

● 若者チャレンジ訓練の主な要件

- 自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練であって、全体の訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること。
- 1か月あたりに換算した訓練時間数が130時間以上であること。
- 訓練受講者の訓練期間中の主要な労働条件(就業時間、休日及び賃金形態)が訓練受講者を正社員として雇用する場合と同じであること。
(※派遣先事業主の方の場合は一部要件が異なります。)
- 訓練の実施期間が3か月以上2年以下であること。
(※派遣先事業主の方の場合は一部要件が異なります。)

※ 自社内での実習(OJT)と自社の従業員を講師として行う座学(OFF-JT)を実施できる時間は合わせて1920時間(1年相当)となるため、1920時間(1年相当)以上の訓練を実施する場合は、1920時間(1年相当)を超える部分について、外部の教育訓練機関または外部の講師を活用してOFF-JTを実施する必要がありますので、注意してください。

- 実習(OJT)と座学(OFF-JT)のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間等が明確に示された訓練カリキュラムを作成すること。
- ジョブ・カード様式4(評価シート)を作成し、当該評価シートにより訓練受講者の職業能力評価を行うこと。

※ 奨励金の支給を受けようとする事業主の方は、以上の要件等に該当する訓練の実施計画を作成し、労働局長の確認を受けた上で、当該訓練実施計画に基づき訓練を実施する必要があります。
なお、OJTとOFF-JTの両方またはどちらか一方について、実際に訓練を実施した時間数が、計画した時間数の8割を下回る場合は、奨励金は支給されません。
(この他にも奨励金が支給されない場合や減額して支給される場合があります。)

● 主な手続き

① 訓練実施計画の届出

訓練実施計画を作成し、都道府県労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は原則として訓練開始日の1カ月前までをお願いします。

② 訓練実施計画の確認

労働局(またはハローワーク)が訓練実施計画の内容を確認

※ 確認後、確認印を押印した訓練実施計画の写しを交付します。

③ 訓練受講者の選考・決定

・新たに訓練受講者を雇い入れる場合

ハローワーク、民間職業紹介機関等に求人を提出し、訓練受講者を募集

※ 事業主の直接募集も可

・既に雇用している者に訓練を実施する場合

社内で訓練受講者を募集

※ 訓練受講者は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける必要があります。

ハローワークに求人を提出する場合は、ハローワークに所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。ハローワーク以外の方法により訓練受講者を募集する場合や既に雇用している者に訓練を実施する場合は、ジョブ・カードセンター等に所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。

④ 訓練の実施

訓練実施計画に基づき訓練を実施

※ 訓練実施計画の確認を受けた日の翌日から起算して6カ月以内に訓練を開始する必要があります。

⑤ 訓練奨励金の支給申請

訓練終了後、支給申請書を労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は訓練終了日の翌日から起算して2カ月以内に行う必要があります。

(また、1年以上の訓練を実施する場合は1年単位で2期に分けて申請を行うことができます。)

⑥ 正社員雇用奨励金の支給申請

訓練修了者を正社員として雇用し、1年又は2年が経過した時点で、支給申請書を労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は訓練修了者を正社員として雇用した日から起算して1年の日又は2年の日の翌日から起算してそれぞれ2カ月以内に行う必要があります。また、訓練修了者を訓練終了日の翌日から起算して1か月以内に正社員として雇用する必要があります。

○ 奨励金の詳細や手続き等は労働局またはハローワークにお問い合わせください。

○ また、訓練実施計画の作成、訓練の実施準備等の各種支援をジョブ・カードセンターが実施しています。

● 必要となる書類

1. 訓練実施計画届に必要な書類

- ① 若年者人材育成・定着支援奨励金(訓練奨励金)訓練実施計画届(様式第1-1号)
 - ② 登記事項証明書、定款、開廃業届、会社概要パンフレット等(事業内容が確認できる書類)
 - ③ 訓練カリキュラム(様式第1-2号)
 - ④ ジョブ・カード様式4(評価シート)(様式1-3号)
 - ⑤ OFF-JTの講師要件を確認する書類
- ※ 事業主が雇用する労働者(事業主本人・事業主の役員を含む。)を講師として訓練を実施する場合があります。
- ⑥ その他管轄労働局長が必要と認める書類

2. 訓練奨励金支給申請に必要な書類

- ① 若年者人材育成・定着支援奨励金(訓練奨励金)支給申請書(様式第1-6号)
 - ② 訓練カリキュラム(支給単位期間の計画時間)(様式第1-7号)
- ※ 支給単位期間が2期にわたる場合にのみ提出が必要です。
- ③ 訓練受講者の訓練実施時間等(様式第1-8号、様式第1-8号別添)
 - ④ OFF-JT実施状況報告書(様式第1-9号)
- ※ 他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は他の書類でも可。
- ⑤ OJT実施状況報告書(訓練日誌)(様式第1-10号)
- ※ 他の書類で日ごとの実施時間・出席日・受講時間等が証明できる場合は他の書類でも可。
- ⑥ 労働条件通知書、雇用契約書等(訓練期間中の受講者の雇用形態を確認できる書類)
 - ⑦ 訓練受講者のジョブ・カード様式第2号から第4号
 - ⑧ 出勤簿、タイムカード等(訓練期間中の出席状況を確認するための書類)
 - ⑨ 賃金台帳、給与明細書等
(訓練期間中に賃金が支払われていたことを確認するための書類)
 - ⑩ 訓練実施機関の領収書、振込通知書、請求内訳書等
 - ⑪ 就業規則、参考様式等
- ※ 参考様式は常時雇用する労働者が10人未満の事業主の場合に限ります。
(正社員の主要な労働条件(就業時間、休日及び賃金形態)を確認するための書類)
- ⑫ その他管轄労働局長が必要と認める書類

3. 正社員雇用奨励金支給申請に必要な書類

- ① 若年者人材育成・定着支援奨励金(正社員雇用奨励金)支給申請書(様式第2-1号)
- ② 正社員雇用状況及び訓練受講状況等報告書(様式第2-2号)
- ③ 労働条件通知書、雇用契約書等(訓練修了者の雇用形態を確認できる書類)
- ④ 出勤簿、タイムカード等
(各支給対象期間の最終日の属する月の訓練修了者の出勤状況を確認するための書類)
- ⑤ 賃金台帳、給与明細書等
(各支給対象期間の最終日の属する月に訓練修了者に賃金が支払われていたことを確認するための書類)
- ⑥ その他管轄労働局長が必要と認める書類

— 会社法 —

好ましくない人に株主になってほしくない

05

● 質問

当社は私が創業者で、父母、妻、妻の父母が株主です。
この度、妻と離婚することになりました。決して、円満離婚とは言えません。
当社の株を、当社と敵対する立場の人に売らないかなど心配です。
対策はありますか。

● 回答

定款に「譲渡制限条項」があるかご確認ください。

● 解説

本来、株主は自身が有する株式を自由に譲渡できるのが原則です。

しかし、貴社の定款に「株式の譲渡制限条項」が規定されている場合、株主は自己の有する株式を他者に譲渡する際に、会社（取締役会）の承認を得なければなりません。

奥様が貴社にとって好ましくない者に譲渡する際には、これを認めないことができます。もっとも、認めないときには、会社が自社にて買い取るか他の譲受人を指定することになります。

また、譲渡をするときは会社の承認を得る必要があるだけであって、株式の譲渡ができないわけではありません。

御検討ください。

（譲渡制限条項例）

（株式の譲渡制限）

第〇条

当社の発行する株式の譲渡による取得については、取締役会の承認を受けなければならない。

土地を会社に売りたい

● 質問

私は代表取締役で、過半数の株を保有しています。
私が所有している土地を会社に売却します。
こういう場合、私は決議に参加できないと聞きました。
株主総会、取締役会双方の決議に参加できないのでしょうか。

● 回答

取締役会の議決に参加することはできないと考えられます。

● 解説

会社法では、取締役会の決議について特別の利害関係を有する取締役は、議決に加わることができないものとされています(会社法369条2項)。

この特別利害関係の範囲は、法律で明示されているわけではなく、明確ではありません。

一般的には、「会社に対する忠実義務を誠実に履行することが定型的に困難と認められる個人的利害関係ないし会社外の利害関係」とされています。

しかし、これはあくまでも「評価」であるため、個別の事情によって見解が分かれる可能性があります。

今回のケースでは、会社との利益相反取引にあたるため、特別利害関係人に該当し、取締役会の議決に参加することはできないと考えられます。

これに対し、株主は自身の利益を第一優先として株主総会の議決に参加するのが当然であるため、特別利害関係を有する者であっても、株主総会の議決への参加は制限されません。

ただし、特別利害関係人が株主総会決議に参加したことにより、著しく不当な決議がなされた場合は、株主総会決議の取消し事由となります。

— 会社法 —

名ばかりの役員・監査役がいる

07

● 質問

取締役が3名、監査役が1名という会社です。
代表取締役と、専務取締役以外は人数合わせのため選任しています。
取締役・監査役の人数や任期を変えることができると聞きました。
条件や手続き、費用を教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

定款に規定された任期・員数を変更するのであれば、株主総会での特別決議によって、定款を変更します。

役員の任期・員数は登記事項ではありませんので、この旨を登記する必要はありません（会社に設置した定款を書き換える必要はあります）。

また、これに伴い実際に役員選任⇒登記ということになれば、登録免許税として1万円、資本金の額が1億円を超える場合は3万円となります。

譲渡制限会社であれば、取締役・監査役の任期をそれぞれ10年まで伸長することができますが、以下の点に注意が必要です。

（各任期の短縮及び伸長）

取締役⇒1年～10年 取締役はその任期を1年とすることもできます。

（いろいろな角度から、経営を見直す必要があるため。）

監査役⇒4年～10年 監査役は、その任期を4年より短くすることはできません。（監査役の身分を保護する必要があるため。取締役を見張る立場だから、その権限が取締役より強くないと意味がないため。）

取締役会を設けている場合は、最低3名の取締役が必要です（会と名のつく以上、多数決の原理を要求されます）が譲渡制限会社では、取締役会の設置の定めを廃止を行うこともできます。（定款変更には該当するので株主総会決議が必要であり、この場合は登記事項の変更でもあります。登録免許税は3万円です。）

所在不明の株主

● 質問

祖父が創業者で、私は3代目の代表取締役です。
株主が誰なのが今となっては、わからなくなっていました。
どういう対処法がありますか。

● 回答

株主名簿があるはずですがそもそも名簿がないのであれば、会社が定めた公告方法により公告し、名乗り出てくださいもしくは、地道に株式の移転を追いかけるしかないと考えます。

● 解説

所在不明の株主に対しては、下記事項を要件として、会社との関係を断つことができます。関係を断つとは、取締役会により定めた方法により売却・買取を行うという事です。

- ①株主名簿に記載・記録された株主の住所またはその者が会社に通知した宛先に対して発した通知および催告が、継続して5年到達しないこと。
- ②当該株式の株主が、継続して5年間剰余金の配当を受領していないこと。
- ③当該株式について登録質権者がある場合には、当該登録質権者についても、上記の要件を満たすこと。

※①、②の要件を満たす場合、発行法人は平成15年4月以降いつでもその売却手続きを開始することができます。(会社法に、経過措置を設ける規定がないため。)

上記①～②(もしくは③)の要件を満たした場合、会社は処分しようとしている株式について、

- ④当該株主の氏名・住所、その株式の種類・数、株券を発行した場合は株券番号
- ⑤その株式を売却などする旨
- ⑥利害関係人に対して売却などの処分に異議がある場合、一定期間内に異議を申し立てるべき旨

上記④～⑥を公告し、かつ株主名簿に記載または記録した当該株主および登録株式質権者の住所に通知します。

異議申し立て期間満了時に、所在不明株主の株式は無効となります。

— 不動産 —

09

ビルを取り壊すので立ち退いてほしい

● 質問

築40年のビルを所有しており、20年前からA社に一棟貸ししています。水漏れや外壁の損傷などがあり、耐震の対策もしていないため取り壊そうと思っています。契約書では、6か月前の解約通知となっています。A社に退去を強制することはできますか。

● 回答

借地借家法第27条により、立ち退き通知は6ヶ月以上前にしなければならず、その条件を満たさない突然の立ち退き通知は無効となると考えられます。また、ただ単に立ち退き通知をするだけではならず、正当事由が必要となります。

● 解説

建物が危険な状態にあるのであれば、それを正当理由として解約通知を申し入れることにはなりますが、正当事由に基づいて解約の申入れをし、その申入れから6ヶ月を経過しても立ち退かない場合は、正当事由に基づいて、A社を被告として建物の明渡しを求める訴えを起こし、その勝訴判決に基づいて、強制執行により明け渡しを実現することになるかと考えます。

●借地借家法第27条1項（解約による建物の賃貸借の終了）

建物の賃貸人が賃貸借の解約の申入れをした場合においては、建物の賃貸借は、解約の申入れの日から六月を経過することによって終了する。

●正当事由について

貸主側に立退き要求するだけの正当な事由がなく、かつ借主側に非がない場合、貸主側の言いなりに立ち退きに応じる必要（義務）はないと考えられます。

よって、裁判所を納得させられるだけの正当事由が必要となると考えます。

一般的には「30年以上経過したマンションで大修繕が必要ではあるが、建て替え理由の解除は否定された」（東京地裁4.3, 28判例時報1449-112）事例のように、建て替えの必要性だけでは賃貸借の解約・更新拒絶の正当事由とするのは不十分です。

●更新拒絶の正当事由について

以下の事情を総合的に評価します。

<必要事情> 大家さんと入居者のどちらがより建物の使用を必要としているのか

<従前経過> 借家契約に関する従前の経過（契約時点や入居中の状況、権利金や更新料等の授受の有無や金額）

<利用状況> 借家の利用状況

<財産給付> 金銭（立ち退き料）による正当事由の補強

<建物現況> 借家の現状（老朽化、防災上の危険性、周辺地域の土地の利用状況等）

— 労働基準法 —

10

パート社員への降格

● 質問

数年使用している正社員の勤務態度が悪いのですが、パート社員に降格させてもよいものでしょうか。

● 回答

本人の同意を得ることができればパート社員への転換は可能となりますが、慎重に行うことが肝要です。

● 解説

懲戒処分の1つに「降格」というものがありますが、降格は雇用形態(正規雇用や非正規雇用といった契約形態)はそのままに、役職を変更したり、給与等の待遇面において社内的な等級を格下げする処分です。一方ご質問の正社員からパート社員への変更は、いわゆる降格ではなく、「雇用形態の変更」であると考えられます。

概念的には、正社員という雇用契約を終了させ、改めてパートタイマーとして雇用契約を行うこととなります。

雇用契約は、「会社と労働者間の同意によって成立している」とされています(労働契約法)。

そのせいもあって、会社からの一方的な雇用契約の解除=解雇が厳しく制限されています。

正社員からパート社員への変更を一方的に行うと、解雇問題に発展する恐れがあります。

問題なく変更を行うには、「強要でない自由意志に基づく同意」が非常に重要になってきます。

準備の流れを具体的に述べると次のようになります。

- ・遅刻・欠勤に対して、始末書を提出させる。
- ・始末書が複数枚になれば、「減給」「出勤停止」を順に命じる。(処分内容を徐々に重くする)
- ・出勤停止処分後、改善されない場合は、解雇処分を行う。
- ・上記の解雇処分を行う時点で、情状酌量として、自己都合退職を促し、パート社員として再度雇用する。

ここで最も重要なのは、適時・適切な指導を行った記録として、段階を経て形に残る処分をすることです。

また、そういった指導を行うのは、その過程で勤務態度の改善を期待するためでもあります。

十分な指導がされなければ(例えば、これまであまり注意や処分をしていなかったのに、突然重い処分をするなど)、悪い勤務態度を看過してきた(認めてしまっていた)ことを会社側の責任として、

やはり不当な処分・雇用形態の変更と主張されてしまうため、タイミングとバランスを考えた指導・処分を行ってください。

— 割増賃金の計算 —

— 一人親方の残業代

11

● 質問

建設業です。外注先の一人親方の残業代はどのように計算すればよいですか。

● 回答

外注先ということは、業務委託をされているということかと思いますが、残業代の支払いは不要です。

● 解説

残業代の支払いが必要となるのは、時間による労務管理を受けている労働者です。会社との雇用契約を結び、指揮命令のもと労働力を提供している場合に残業代も含め労働時間に応じた賃金が必要になります。

業務委託契約を締結している場合は、会社からの指揮命令によるのではなく委託を受けた特定の業務を遂行します。

時間による労務管理を受けることがないので、時間に応じた報酬の支払いが不要です。

しかし、行政(労働基準監督署など)は「実態」に応じて労働者かどうかの判断を行います。そのため、業務委託契約書を交わしていたとしても、従業員と同じ様に働いているのであれば、労働者として判断され、残業代の支払いが必要になることがありますのでご注意ください。

— 労働基準法 —

海外出張中の賃金

● 質問

土日を挟んだ海外出張の場合、一時帰国すると費用がかかるのでそのまま現地で休暇を過ごさせた場合は、この土日は業務みなし手当が必要ですか。
また、振替休日を希望した場合は与えるべきでしょうか。
この土日は、本人が自由に過ごしたそうです。

● 回答

基本的に賃金を支払う必要はなく、また振替休日や代休も不要と考えられますがこれまでの様に取り扱われてきたかという点も運用上重要になります。

● 解説

海外に限らず出張中に休日を含む場合、仮に自宅に帰ることができなくとも会社の指揮命令下から解放され自由に過ごすことができるのであればその日に賃金は発生しません。

賃金とは、労働をしたことによって発生するものであり労働とは会社の指揮命令下において労働力を提供することを指します。

「自由に過ごした」とのことですので、労働をしておらず賃金の支払は不要という考え方になります。

休日の振り替えについても、上記の通りそもそも休日を与えていたと考えられますので基本的には不要と考えられます。

しかし、これまでされてきたの出張中における休日の取扱について例えば出張先に滞在することで余計に発生する費用について、旅費や日当などを支給していたり少なからず緊張状態にあることに対して、特別に代休等を与えられてきた経緯があるのでしたらそれらの取扱を撤廃することは、労働条件の不利益な変更にあたる考えられます。

労働条件の不利益変更を行うにあたっては、従業員との合意や客観的に合理的な理由（仮に裁判になっても認められるような理由です）が必要となります。

特に金銭に関わるような社内ルールを変更される際には、従業員ともよく協議されることをお勧めします。

— 労務管理 —

社員のアルバイト

13

● 質問

ある社員から会社が休みの日にアルバイトをしたいので許可してほしいと相談してきました。というのも、業績不振から休業することもあり、その時間を有効に使いたいようです。就業規則上は原則的に禁止ですが、会社が許可すれば認めるという内容になっていました。実際、社員の言い分ももっともなので、許可しないわけではありませんが、何か気を付けておくことはありますか。

● 回答

アルバイトを許可すること自体に、特に法的な問題は発生しませんが、正社員の場合は特に、本業への影響を考慮しておくべきです。

● 解説

まず、就業規則にアルバイトの禁止(兼業禁止)の条項を設ける目的としては次のようなことが考えられます。

- ・適度な休養を与え、健康に働くための下地とするため
- ・競業他社への機密漏洩を防ぐため

これらを踏まえた上で、アルバイトの許可するにあたっては次のような条件を満たす場合に限り許可すべきではないかと考えられます。

- ・経営上の機密を漏らさないこと
- ・競合関係のある企業での就業はしないこと
- ・疲労を残さず、本来の労務提供に支障を及ぼさないこと
- ・会社から要請があったときは、速やかにアルバイトを中止すること

許可するにあたってはアルバイト先の業種、業態に加えて労働条件(賃金額については関与することはありませんが、週の労働時間や契約期間など)も事前に確認しておくことをお勧めします。

— 労働基準法 —

車両事故を起こした場合の処分

● 質問

従業員が社有車で事故を起こした場合に、罰則を設けたいと考えています。例えば、一度の事故につき罰金1万円というような取扱は問題ありませんか。

● 回答

懲戒処分や、実損害額を超えない範囲で賠償請求することは可能ですが、定額の罰金を徴収するような罰則を設けることは出来ません。

● 解説

労働基準法により賠償額を予定することが禁止されているため、定額の罰金を規定することは出来ません。

しかし、実際に発生した損害に対して損害賠償請求を行うことは可能です。

請求額については、当事者である従業員の過失割合によって決定することが社会通念上相当であると考えられます。

仮にその過失と請求額があまりに不釣り合いであれば、従業員は賠償額の支払いを拒否するでしょうし、最終的な決着は裁判にて争うことにもなるので、過失割合や請求額については従業員とよく話し合うことが肝要です。

また、就業規則に、損害賠償とは別に懲戒処分を行う旨と、懲戒事由として「過失により社有車その他会社の備品を破損、滅失させたとき」という旨を定めることにより同時に、懲戒処分を行うことも可能です。

懲戒処分内容については、過失の程度や事故を起こす頻度、損害賠償請求に応じていかどうかも勘案することが望ましいとされていますので、実際に処分される際にはよくご検討ください。

— 労働基準法 —

従業員がインフルエンザにかかった場合

15

● 質問

当社は接客業です。
従業員やその家族がインフルエンザにかかった場合は、出勤を禁止しても問題ありませんか。

● 回答

従業員自身が自己の判断で欠勤や有給休暇を取得するのではなく、会社から休業を命じる場合、出勤停止の指示をすること自体は問題ありませんが、休業手当の支払が必要になります。

● 解説

まず、休業手当についてご説明します。

会社からの命令で従業員が休業する場合は、労働基準法により、その日分の所得補償として休業手当(平均賃金1日分の60%)の支払いが必要になります。

使用者の責めに帰すべき理由の休業とは、経営上の事由による休業命令の他、ご質問にある会社の判断による自宅待機も含まれます。

休業手当の支払いが不要になる場合としては、医師から自宅療養を命じられている期間や、自主的に出社を控えている期間となります。

ほかにも、新型のインフルエンザが発見され、政府や保健所から感染者に対して外出禁止令などが出されたとしたら、出勤を禁止したとしても会社の責任はないことになり休業手当は不要です。

次に、従業員に休業を命じるべきかどうかの判断についてですが、業種や職種によって異なってくるかと思います。

接客業とのことですので、万が一にもお客様にうつしてしまい会社の評判に悪影響を及ぼすこともありえるので、そういった事態を回避するために、接客業務に就く従業員には症状が治まった後や、家族が感染した場合でも、休業を命じる必要性も生じるかと思います。

一方、それほどでもない職種の従業員には、医師の判断に従って出勤するか休むかを自主的に決めることを求めるという選択肢もあります。

前者では休業手当が必要になり、後者では不要になります。

— 労働基準法 —

深夜業従事者について

● 質問

自動車整備業ですが、夜間のレッカーサービスに対応するために夜間労働者の採用を検討しています。
特に気を付けておくことはありますか。

● 回答

深夜労働の割増賃金が発生する点と、深夜業従事者として6ヶ月以内ごとに健康診断が必要になる点にご注意ください。

● 解説

深夜労働とは、夜10時から翌朝5時までの間における労働を指しますが、この間に発生する賃金は、深夜労働割増として25%増で支払わなければなりません。

通常の残業代(時間外労働割増賃金)とは別に発生するため、1日に8時間以内の労働であっても割増が発生しますし、既に8時間超の労働をしている状態で深夜労働を行うと時間外労働と深夜労働の割増分が重複して50%増の賃金となります。(※法定休日に深夜労働を行うと60%増となります)

特に注意が必要なのは、いわゆる管理監督者など残業代の支払いが不要とされている従業員にも深夜労働割増賃金だけは必ず発生するという点です。

労働者として使用する以上は、どの様な立場であっても深夜労働割増賃金の支払いを免れることはできないということにご留意ください。

次に、通常の労働者であれば1年ごとに行う定期健康診断が、6ヶ月ごととなります。

深夜業に従事することが通常より心身に負担をかけるためですが、診断項目は基本的に通常の労働者と同じになっています。

ただし、貧血検査・肝機能検査・血中脂質検査・心電図検査については、前回(6ヶ月以内)にその項目について健康診断を受けていて医師が必要でないと認めるときは省略が可能され、聴力検査は、1,000ヘルツおよび4,000ヘルツの純音を用いるオーディオメータによる検査が原則ですが、前回(6ヶ月以内)にその検査を受けている場合は、医師が適当と認める検査方法に変更することが可能とされています。

深夜業に従事する頻度については、法律に明確に規定されているわけありませんが行政の意向としては、月に4回以上が目安となるようです。

— 労働基準法 —

退職証明書について

17

● 質問

一年ほど前に退職した元従業員から在職していた期間や当時の業務の内容などについて証明書を出してほしいと依頼がありました。既に従業員ではない者からのこういった依頼にも応じる必要がありますか。

● 回答

労働基準法第22条により退職の日から2年の間、労働者から請求があった場合には、退職に関する事項の証明書を交付することが義務付けられています。

● 解説

労働者が退職するにあたって、次の事項についての証明を求めた場合は、使用者は遅滞なくこれを証明しなければならないと定められています。

- (1)使用期間
- (2)業務の種類
- (3)地位
- (4)賃金
- (5)退職の事由(解雇の場合は、解雇の理由も含む)

ただし、これらの事項のうち請求がされなかった事項については記載してはならないともされています。「記載する必要がない」ではなく「記載してはならない」という点に注意が必要です。

例えば、解雇された労働者が「解雇された事実」のみの証明を求めてきた場合に「解雇の理由」については証明書に記載してはいけないことになります。

また、この証明書を請求する回数に上限はなく、請求権に2年間の時効が設けられているため、退職時から2年以内であれば何度でも請求することが可能です。

もちろん使用者は請求の度に請求書を交付することになります。

その他、注意点としては、ハローワークから交付される離職票はこの証明書の代わりになりません。さらに、証明書の交付を拒んだ場合、理由もなく遅延して交付した場合、虚偽の内容を証明した場合、請求されていない事項を証明書に記載した場合はいずれも労働基準法違反として、30万円以下の罰金に処せられるとされているので、誤った取り扱いをされないようにしてください。

— 受領遅滞 —

18

代引商品を受け取ってもらえない

● 質問

お客様から注文された商品を、代引きで発送しました。理由はわかりませんが、受け取ってもらえず返送されてきました。当社はお客様に損害賠償請求できるでしょうか。

● 回答

損害賠償請求することは可能です。

● 解説

受取拒否の場合、それだけでは契約は解除されず、損害賠償請求権も生じません。ただし、受取拒否をされた側が目的物の保管に多額の費用を要する場合には、信義則違反としての損害賠償請求権が生じます。

他方、受取拒否をした場合、拒否した側は代金支払義務を履行していませんから、履行遅滞という債務不履行をしていることとなります。したがって、拒否をされた側は、拒否した側の代金未払に基づく契約解除および損害賠償請求をすることが出来ます。

また、「受取拒否はキャンセルとみなします」などの契約上の根拠があるときは、契約が解除され、解除に伴う損害賠償請求権が生じます。

この場合の損害賠償請求の範囲は、民法416条により定まります。すなわち、通常生じる損害と、通常は生じないものの損害賠償義務を負う者が予想できたらう損害との合計額となります。

代金引換の受取拒否の場合に通常生じる損害としては、往復送料が挙げられるかと思えます。

キャンセル料は原則として「通常は生じないものの損害賠償義務を負う者が予想できたらう損害」といえるかどうかにかかってくるでしょう。

以上が、法的根拠に基づき請求できる損害賠償と考えられます。

まず、内容証明等で請求し応じない場合は少額訴訟や支払督促などの手段が考えられます。

— 日本版不動産投資信託 —

J-REITとは

19

● 質問

J-REITについて教えてください。

● 回答

日本版不動産投資信託のことです。

● 解説

J-REITとは、Japan-Real Estate Investment Trust(日本版不動産投資信託)の略称で、米国で1960年代に誕生し、日本においては、2000年11月「投資信託及び投資法人に関する法律」の改正により、2001年9月に市場が創設されました。

若干アメリカのREITと異なる点もあるため、J-REIT(ジェイ・リート)と呼ばれています。

多くの投資家から集めた資金で、オフィスビルや商業施設、マンションなど複数の不動産などを購入し、その賃貸収入や売買益を管理し投資家に分配する目的の投資法人もしくは信託商品となります。

また、原則不動産の開発は行わず、不動産の賃貸事業に特化していることから、REIT投資が比較的高く安定した分配金が期待できるという特徴があります。

J-REITは証券市場に上場しているため、投資家は証券会社を通して日々の市場価格で売買できます。

従って、投資口価格(株式における株価に相当)は市場の需要によって常に変動します。

— 保険業法 —

互助会の作り方

20

● 質問

葬儀会社です。
互助会を組織して、会員を募ろうと思っておりますがどのような点に気を付けるべきでしょうか。
また、従業員互助会とどう違いますか。

● 回答

保険業法の適用になります。

● 解説

平成18年4月から、保険業法の改正に伴い、適用除外（※1）となるものを除いて、人の死亡・疾病・傷害等が発生したときにお金を払ったり、偶然の事故によって生じた損害を補償することを約束して、掛金を受け取る（※2）ことは原則、保険業法の適用対象となり、共済の主たる事務所を管轄する財務局に届出が必要となります。

仮に適用除外になっても、きちんとした規約を整備し、お預かりしている金銭管理が重要と思われれます。

社内で従業員及びその家族を対象とした場合は、一応保険業法適用除外になると思われれます。

※1

保険業法2条

- 制度共済（農協、生協等）
- 地方公共団体が住民を相手方として行うもの
- 一の企業内の共済
- 一の労働組合内の共済
- 子会社が、親会社及びその子会社を相手方として行うもの
- 一の学校内の共済
- 一の町内会の共済
- これらに準ずるものとして政令で定めるもの
- 政令で定める人数以下の者を相手方とするもの

※2

共済（互助）給付金に対する掛金等と明示されていない場合でも、会費の中に掛金等相当額が含まれているもの、売買及び請負代金等の一部に掛金等相当額が含まれているものは掛金を受け取ることに相当する場合があります。

ご不明な点は、各地域の財務局で相談窓口を設けておりますので遠慮なくご相談ください。

— 法定重利 —

21

貸付金の利息を元本に組み入れてもいいか

● 質問

退職時に一括返済の約束で従業員に200万円を貸し付けました。
年利は1%です。
しかし、退職から2年経過しましたが返済がありません。
この場合、利息を元本に組み入れた金額に年利を掛けていいですか。

● 回答

今回のケースでは問題ありません。

● 解説

利息を元本に組み入れた金額で利息を計算することを重利(複利)と言いますが、原則として利息の計算を重利とする場合には特約が必要です。

しかし、次の場合には債権者は利息を元本に組み入れることができるとされています(民法405条)。

- ①利息の支払が1年以上遅延しており
- ②債権者から催告しても債務者がその利息を支払わないとき

したがって、今回のケースでは、元従業員に利息の支払を請求し、これに元従業員が応じない場合には、おっしゃるように利息を元本に組み入れた金額に年利を掛けて計算を行うことができることになります。

— 職場秩序 —

22

従業員同士が不倫している

● 質問

従業員同士が不倫をしているようです。
男性従業員は既婚者で、妻が女性従業員のところへ怒鳴り込んだと噂で聞きました。
他の従業員にも噂が広まり、社内の雰囲気がとても悪くなっています。
男性従業員は地方に転勤させ女性従業員には辞めてもらいたいと思っています。

● 回答

不倫を理由とする懲罰的な配置転換はあまりお勧めできません。また、解雇は難しいでしょう

● 解説

不倫関係であっても、あくまで従業員の私生活上の問題となります。
しかし、そうはいつでも、そのような関係が社内で発覚した際には、「職場秩序」保持、確保のために、実害が発生していなくてもなんらかの措置が必要であると考えられます。

転勤など配置転換については、会社の包括的な人事権の行使に伴う裁量の範囲と考えることも可能です。しかし正面から不倫を理由とする懲罰的な配置転換はあまりお勧めできません。

また、女性については「辞めてもらう」すなわち解雇をすることも難しいと思います。

この点、判例は

「『職場の風紀・秩序を乱した』とは、会社の企業運営に具体的な影響を与えるものに限ると解すべき」とし、それぞれの地位、職務内容、交際の態様、会社の規模、業績等に照らして、両者の交際が会社の職務上の風紀・秩序を乱し、それら行為が「企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものである」と客観的に認められ、「企業の円滑な運営上必要かつ合理的なもの」であれば、「会社は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とすることも許される」と判示しています。

(平成元12.27. 旭川地裁判決 繁機工設備事件、同様判旨・平成14.2.26 東京地判 日経クイック情報事件)

以上から「企業運営に具体的な支障」の程度が、ごくごく道徳・倫理的なあるべき期待にとどまる程度では「辞めてもらう」すなわち解雇は難しいと思います。

よって、企業運営や業務遂行に具体的な支障を与える場合に限って何らかの制裁対象になると考えられます。

判例によっては、懲戒解雇でなく、適格性に欠けるとして普通解雇をし、職務の特殊性を重視して、これを有効とした例もあります。(日航機長解雇事件(昭61.2.26 東京地裁判決))

MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.66> 2013年7月発行

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

©2013 by F&M CO.,LTD.