



けい そう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稻荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稻荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

こんにちは。勁草法律事務所です。

この度、弊事務所では、皆様方にお役にたつ情報を「画竜点睛－勁草法律事務所通信」として、メールマガジンにて配信させて頂くことになりました。



御社の経営に関する法律に関する記事については、これまでと同様、弁護士がオリジナルにて法改正・最新の裁判例等を取り上げます。それ以外にも皆様の経営・業務などに役立つ記事を配信させて頂く予定です。

また、勉強会のご案内もこちらでさせて頂くことになります。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、引き続き時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

CONTACT

お問い合わせ

お電話でのお問合わせはこちら

082-569-7525

勁草法律事務所

〒732-0824

広島県広島市南区的場町1-2-16 グリーンタワー5F

電話：082-569-7525

メール配信停止はこちら





18.04.24 | オリジナル

セクシャルハラスメント等の問題については、



訴えが出された際に会社としてどのように対応するかという点が、会社の士気・後からの損害賠償請求などのリスク対応面で問題となるところです。加害者とされる方・被害者とされる方の言い分が主な証拠となりかねず、事実の確認や対応をどうするかが大きなポイントになってきます。確認と対応の体制（就業規則や運用ルール）を整備しておいた方が、実際に問題になりそうなケースが発生した際に対応し易くなるという面があります。今回は、ごく最近最高裁で判断が下された親会社がグループ会社で生じたセクハラのケースで損害賠償責任を負うことがあるのかという話を触れたいと思います。

最近は、M&Aなどで子会社化することもありますので、全くは無視できない点が出てきるものといえるでしょう。問題となったのは、製造業の会社が、自社の作業場で稼働しているグループ会社の社員の間で起きたセクハラ等のケースで損害賠償請求をされたというものです。このケースで特徴的なことは、製造業の会社は社会的な信用やコンプライアンス順守のために、グループの作業場で働くすべての従業員のための相談窓口などを作っていたこと・セクハラの被害者と加害者が別々のグループ会社にいたことが挙げられます。

大きな争点であったのは、①セクハラ行為が存在したかどうか②加害者や被害者の勤務していた会社は十分な対応をしたかどうか③直接加害者や被害者を雇用していない製造業の会社が法律上の責任を負うのかどうか、等です。①については、第1審と第2審で事実の認定が全く異なり、第1審では否定されていたセクハラ行為が第2審で認められています。主には、加害者と被害者の言い分のどちらが信用できるかを、その言い分の内容等や他の証拠に照らして判断しています。その評価の仕方などが判断が分かれた原因です。②については、事実

の確認やその後の対応が不十分であったと第2審で判断されています。③について、第2審では、製造業の会社の方も、先ほど挙げた相談窓口対応等の方針に沿った対応を取らなかつたとして責任を認めています。ちなみに、このケースでは、問題となったのは一度交際していた加害者と被害者が、交際解消後に付きまとなどがあるのではないかということが問題となっています。

これに対し、最高裁は、③について、直接加害者や被害者を雇用していない製造業の会社が、セクハラ等に対して真摯に対応する義務は当然には認められないと判断しています。そのうえで、個別の事情としてグループの作業場で起きた行為について相談窓口があったということから、作業場で起きた行為については、申し出があった内容等の具体的な状況によつては、対応しないことが損害賠償の原因となると判断しています。ここでは、相談窓口など対応の仕組みをどのような対応をするものとしていたかが問題となり、高度な対応をするとしていた場合には、その対応をしないことが、損害賠償の原因となり得るものになります。実際のケースでは、相談窓口での対応が、なされた相談者の求め通り対応する者とは仕組み上なっておらず、相談内容もグループの作業場外で起きたことであったこと等を考慮して、製造業の会社の損害賠償責任を否定しています。

直接雇っている従業員への対応方針と何よりも運用をどうするかは極めて重要な問題です。このケースでは、あくまでもグループ会社（関連会社・子会社）に対しても対応するという方針を作つていれば、その方針がどこまで対応するものなのか・実際にどこまで運用として対応していたのか、が大きく問題となり得るものでした。最高裁では判断されていない直接雇っている従業員については、当然これよりも広く責任が生じる可能性があります。迂闊な調査や判断はできないところではありますが、リスク回避と会社の士気をどう保つかも含めて、よく検討しておくべき課題といえるでしょう。

検索

勁草法律事務所

オリジナルメルマガ(1)

カテゴリ

ビジネス【トピックス】(4)

ビジネス【マーケティング】(113)

ビジネス【人的資源】(114)

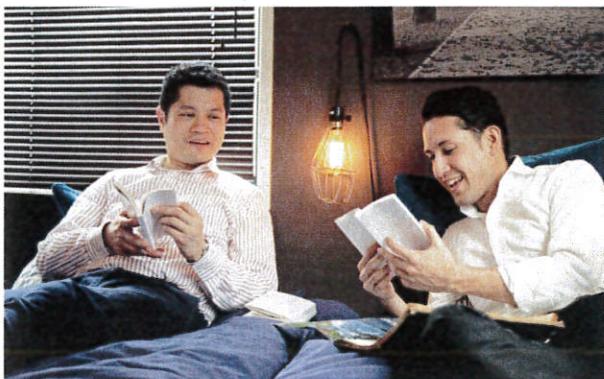
ビジネス【助成金】(48)

ビジネス【労働法】(75)

勁草法律事務所



近年、個人が自宅の一部などを旅行者に貸し出



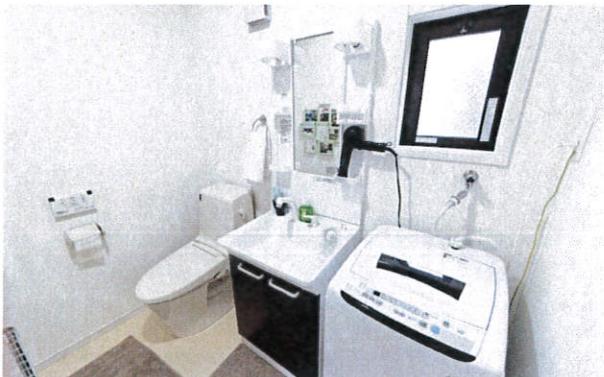
す“民泊”が注目を集めています。

これを受け、2018年6月15日に『住宅宿泊事業法（民泊新法）』が施行される予定です。

これまで、民泊を営業するには“旅館業法に基づく簡易宿泊の営業許可”や“特区民泊の認定”などが必要でしたが、民泊新法の施行により条件や手続きが簡易化されます。

今回は、民泊を副業とする際の利点と注意点について、ご説明します。

従来より民泊営業の基準が緩和！



民泊とは、自宅（戸建て・マンション）や別荘の一室を有料で貸し出すサービスのことです。Airbnb（エア・ビー・アンド・ビー）などの仲介サービスが普及したことにより、徐々に一般化してきました。

今後、民泊新法が施行されることにより、従来よりも比較的簡単な届出手続きで民泊営業を始めることができます。

2020年の東京オリンピックに向けて、訪日外国人観光客の増加による宿泊施設の不足や、空き家問題の解決手段として、政府も大きな期待を寄せています。

なお、民泊新法による民泊許認可の主な要件は、以下の通りです。

- ・施設が住宅（※1）であること
- ・施設内に台所・浴室・便所・洗面設備があること（※2）
- ・所定の書類（※3）が添付されていること

従来より届出などの要件が緩和され、大がかりな改修を行わなくても、一般的な住宅で民泊営業を始めることができるようになりました。

今後は、空き室や空き家を活用し、民泊を副業とする人が増えてくるかもしれません。

※1 貸主が居住している家屋だけでなく、空き家・空き室・別荘も含まれます。

※2 居室ごとになくても、届出住宅全体の中に上記設備があればOKです。

※3 賃貸物件の場合は“施設の図面や転貸が承認されていること”を示す書面。分譲マンションの場合は管理規約など。

“所得の種類”に注意！

いわゆるサラリーマンが副業として民泊営業を行った場合、会社の年末調整だけでなく、原則として（※4）自分で確定申告を行う必要があります。

なお、民泊営業を確定申告する際に、最も注意すべきポイントが“**所得の区分**”です。

一般的に“空き家や部屋を貸し出す”といえば不動産所得を思い浮かべるでしょう。

しかし国税庁によると、民泊は『一般的に、利用者の安全管理や衛生管理、また、一定程度の観光サービスの提供等を伴うもので、単なる不動産賃貸とは異なり、その所得は、不動産所得ではなく、雑所得に該当します』と定義されています。

そのため、基本的に“**雑所得**”として確定申告を行います。

所得金額の計算方法について“収入から経費を差し引く”という点では、不動産所得と雑所得に違いはありませんが、以下の点が大きく異なります。

- ・青色申告者となったときの青色申告特別控除額の適用有無
- ・赤字になった場合、他の所得との通算の有無

2項目とも、雑所得の場合には“適用できない”規定ですので、注意しましょう。

また、民泊は通常、一時的または単発的に宿泊施設を提供する性質があります。

しかし、一定の規模以上で反復性・継続性・対価性をもって民泊を営業する場合は、“事業所得”となる可能性があるため、注意が必要です。ただし、仮にサラリーマンが1室のみの民泊営業を行った場合は“雑所得”と考えるのが適切でしょう。

なお、民泊営業においては、以下のものなどが必要経費に該当すると考えられます。

- ・固定資産税、家賃または減価償却費、ローン利息、損害保険料
- ・仲介サービス業者に支払う手数料
- ・ガス代、水道代、電気代などの光熱費
- ・民泊用の電話回線やインターネット回線などの通信費
- ・宿泊者用の家具・寝具などの購入費

民泊営業による確定申告に不安がある場合は、専門家へ相談することをおすすめします。

※4 給与所得以外に年間20万円以上の所得（＝収入から必要経費を差し引いた金額）を得た場合、確定申告を行う必要があります。

経営に通じる税務・会計

検索

勁草法律事務所

オリジナルメルマガ(1)

カテゴリ

ビジネス【トピックス】(4)

ビジネス【マーケティング】(113)

ビジネス【人的資源】(114)

ビジネス【助成金】(48)

ビジネス【労働法】(75)

ビジネス【税務・会計】(117)

業種別【不動産業（登記）】(36)