



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

おはようございます。勁草法律事務所です。今年は紫陽花もすでに咲いており、早々と梅雨を感じる季節になりましたが、いかがお過ごしでしょうか。

今回は、今年6月15日に施行されます、「民泊」を規制する住宅宿泊事業法について・障がいのある方の就労支援に関するセクハラ・パワハラに関する最近の裁判例の記事が、弁護士がオリジナルにて作成した記事です。それ以外にも皆様の経営・業務などに役立つ記事（今回は税務会計に関する記事）を配信させて頂いております。



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

「民泊」を規制する住宅宿泊事業法が施行へ～合法的に「民泊」するには？～

18.05.25 | オリジナルメルマガ



広島でも外国からの観光客の方が増えています。最近よく聞く「民泊」という言葉があります。違法なものが多いのではないかという話も聞きますが、実際どういったもので、何か規制する法律はあるのか、昨年成立し今年の6月15日から施行される住宅宿泊事業法（いわゆる民泊新法）を含めて簡単に紹介をしていきます。



○ 「民泊」とは？

そもそも、法令上で厳密にどのようなものはっきりしていません。官公庁での整理でも、一戸建ての家やマンションなどの全部あるいは一部を、旅行者に宿泊サービスという形で使ってもらい利用代金を徴収することを指して「民泊」と整理しています。

現在は、次の3つの形であれば、合法的に「民泊」を営むことができます。裏を返すと、これらいずれにも当てはまらない場合は違法になります。

① 「特区」

法令に基づき、国の指定する地域で、自治体からの認定を受けた事業者は旅館業の許可などがなくても、「民泊」を営むことができます。ただし、現時点では広島県や隣接する件ではこうした「特区」には含まれていません。ちなみに、別の形の「特区」（「民泊」以外のもの）では、広島県で指定されているものもあります。

② 旅館業の免許を受けている場合

簡易宿泊業の免許を受ければ、適法に営むことができます。平成28年に一部要件が緩和されており、ある形態では免許を受けやすくなりました。詳細は、免許申請の専門家（当事務所でも繋ぐことはできます）にお問い合わせください。

ちなみに、旅館業法も昨年改正され、同じく6月15日から改正内容で施行されます。厚生労働省から都道府県への通知が出されており、無免許営業への取り締まりが厳しくなる予定です。「違法民泊」への規制は強化の方向にある点は留意をした方がいいでしょう。

③ 住宅宿泊事業法に定める届け出をしている場合

実際に一戸建ての家やマンション等を提供して宿泊してもらう側（法令では、「住宅宿泊事業者」といいますが、簡単に言えば家のオーナー側を指します）は都道府県知事に届け出をする必要があります。その際には様々な備え付けなどが義務付けられています。要は、この届出がなされれば、「民泊」を営むことができます。

ちなみに、ここでいうオーナー側は、家の所有者に限りません。家を借りている方、転貸借を受けている方でもできます。賃貸などをする際に「民泊」の利用が困るというのであれば、禁止するなどの対応が必要です。また、賃貸をして「民泊」利用を考えるのであれば、賃貸問題でのトラブルを避けるために、契約時までに家主の承諾を受けておくことが無難でしょう。

○住宅宿泊事業法とは？

この法律は、マンションや一戸建ての建物の一室（全部の場合もあります）が、実際には普段そこで生活をしていない旅行者等が宿泊をするときに、衛生面や安全面でトラブルなどがおこる点など踏まえて制定されました。「違法な民泊」を取り締まり、先行するサービスに適切な規制を与えて、しっかりととした事業発展を促すために制定されたといえるものです。

家の一部を「民泊」とする場合（家主居住型と呼ばれます）もあれば、購入したマンションの一室を「民泊」とする場合（「家主不在型」と呼ばれます）もあります。このうち、後者については、国に登録された専業者の方（「住宅宿泊管理業者」と呼ばれます）に、住居の管理（「民泊」サービスの提供や法令上要求される管理等）を委託する必要があります。また、仲介業者（インターネットなどで「民泊」サービスの内容を掲載し、宿泊客からの申し込みを受け付ける、ポータルサイトの運営業者といえばわかりやすいでしょう）についても、国（観光庁）への登録が要求されています。

「民泊」サービスを提供するため（「住宅宿泊事業者」）には、衛生管理や騒音対応のための説明、苦情対応や宿泊者名簿の備え付けなどの義務が課されます。特に、宿泊をする外国人の方に、その方の話す言語で、周辺の方への環境悪化を防ぐために必要な事情を説明する義務が課されています。そのため、宿泊をする外国人の方を募集する際にはこうした対応ができる範囲である必要があります。募集段階の条件設定は今回施行される法律では特段制限はされていません。

とはいっても、外国人の方を条件で宿泊制限をする場合（そもそも募集段階で制限する場合）には、不合理な人種差別とならないように注意をする必要があります。

こうした義務を守って運営しているかどうかは、定期的に都道府県知事に報告をする必要があります。報告や立ち入り検査の可能性もある点には注意が必要です。これまで述べた規制への違反がある場合には、都道府県から是正を求められること・業務の停止が命じられることがあります。また、一部の規制は違反に罰則がつけられていますから、注意が必要です。

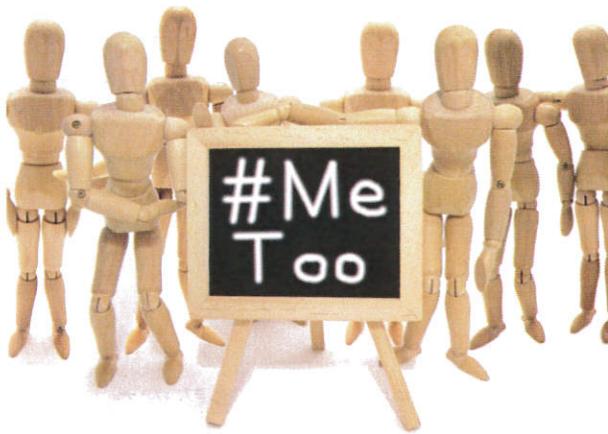
このほか、途中で運営者（「住宅宿泊事業者」）が変わっても、同一の物件ごとに年間「民泊」営業日数が180日と制限されています。こうした規制には、条例で一部規制の変更ができるところです。現時点では広島市では上乗せの規制をする条例はありませんが、ご関心のある方は条例にも注意をしておいた方がいいでしょう。

障がいのある方への就労支援とセクハラ・パワハラの問題（長崎地方裁判所平成29年2月21日判決）

18.05.25 | オリジナルメルマガ



障がいのある方への就労支援には、障害者総合支援法という法律に基づき、移行事業・就労支援A型・就労支援B型と呼ばれるものがあります。いずれも、障がいのある方への福祉サービスの内容となっております。実際に就労支援をする際に、パワハラやセクハラがないよう管理をしていく（そうした訴えがあった際にきちんと対応をしていく）ことは非常に重要です。このようなことがあった場合に、支援をしている事業所は何かしらの責任を負うのかという点についての、最近の裁判所の判断を触れていきます。



○問題となったケースは？

問題となったケースは、就労支援B型の事業所Cを利用していた方（主に精神障害のある方）が、C事業所での利用中にセクハラ・パワハラがあった等として、損害賠償請求を担当者とCに求めたものです。そのほか、残業代その他の請求（C事業所からも別の請求がありました）をしていますが、今回はこの話を触れています。

このケースでは、セクハラ・パワハラ行為があったのかという事実関係そのものが争われています。こうした場合は、

- ・事実関係がどのようなものであったのか
- ・事実関係がパワハラやセクハラと評価できるのか

が問題になります。また、この事案では、就労支援B型の事業所であったことから別の問題も出てきました。就労支援B型の事業所では、就労が困難な方を対象に就労の機会を与えるというもので、利用者（障がいのある方）を雇用しないという形になります。

一般にセクハラやパワハラが問題になるのは、雇用をする際に雇い主側が従業員に付随的に配慮する義務があるためですので、ストレートに問題とはなりません。ちなみに、わいせつ行為や暴行などそれ自体が違法行為になる事柄を事業所の業務中で従業員が利用者に行っていった場合は、それ自体で事業所が損害賠償の支払い義務を負います。

このケースでは、セクハラとされる行為のうち一部は、事業所に作業に来なかった利用者の自宅に、事業所役員・従業員が事業所で作業をしたときに渡すはずの弁当を持って行ったときになされたわいせつ行為が当たるとされています。このことから、わいせつ行為の存在が認められて、利用者へのサービスとして事業所の業務と密接に関連していると評価できれば、賠償責任が認められることになります。

このケースでは、わいせつ行為や暴行はもちろん、それ以外のセクハラ・パワハラ行為が存在するか（セクハラ・パワハラと評価できるか）、こうした事柄について事業所Cが賠償責任を負うかが問題となりました。

○どのような判断がなされたのか？

判断内容としては、概ね利用者側の言い分（セクハラやパワハラの存在等）を認めて、事業所C側に賠償の支払いを一部認めています。ここでポイントとなったのは、多くが利用者側の言い分が根拠となるセクハラやパワハラの事実をどう認定するのか・性犯罪や暴行にならないセクハラやパワハラについて、C事業所に賠償責任を認めるのかという点です。

ここでは、事実の認定として

- ・利用者の言い分（話の内容の重要な部分）が変わっていないか
- ・近い時期の行動で被害を訴えている、被害を訴えている話と整合している部分があるか
- ・嘘の被害申告をするだけの利害関係をもつのか

等を重視しています。この事案では、被害があったとされる時期に近い頃、公的機関による聞き取り調査もされていて、そこでの発言内容が考慮されています。また、実際には加害者とされている方の話の内容と争いがない部分がどこかも重要な意味合いを持ちます。

次に、雇用関係はない場合は、セクハラ・パワハラについて、事業所Cが賠償責任を負わない部分が出てくるはずです。この問題点についても結論として、雇用に近いものであるとの理由からC事業所が責任を負うと判断をしています。その理由として、障害者総合支援法で、雇用は困難な利用者に就労の機会を提供して工賃を支払う（その際サービス利用料は差し引く）もので、サービス提供者側である事業所の従業員は雇用と同じような職務上の優勢を持っているに等しいからというものです。

簡単に言えば、給料に近い性格のものを支払い・就労の機会提供の際に監督関係を持っているに等しい、雇用の2大要素（給料支払いと監督）をほぼ兼ね備えていると評価できるというものです。

この事案では、雇用といえない障がい者就労支援といえども、利用者に対して優位な立場を使っての対応には注意が必要であるとの事柄・セクハラやパワハラ調査の際の事実確認での留意点が示されているといえるでしょう。どこまでが指導として適切か、範囲を超えてるかは利用者の状態によっては極めて困難な問題があります。

多くの事業所では問題がないと思われますが、近年セクハラ・パワハラへの風当たりが強くなっています。どこからが当てはまるかの注意とともに気づかないところで、クレームや大問題にならないように注意をしたいところですね、

会社が従業員の資格取得費用などを支出した場合は給与として課税される？

17.12.01 |



会社が売り上げを伸ばし、優秀な人材を確保す

るためにには、社内の教育制度の拡充は欠かせません。

では、それに伴う支出は、どのように処理すれば会社・従業員ともにメリットがあるでしょうか？

今回は、教育制度の中でも、従業員の学費を会社が負担する場合の税務処理についてご説明いたします。



課税・非課税についての3つのポイント

最近では、会社が従業員のスキルアップのために、資格取得費用や大学・大学院への入学金・授業料を支給するということもよく聞くようになりました。原則として、その支給した費用が直接事業に関わるものであれば、“給与として課税しなくてよい”ということになっています。

ただし、そのためには条件があります。
以下の3つのポイントを見ていきましょう。

①通常の給与に加算するもの

支給される学資金で非課税になるものは、通常の給与に加算し支給されたものに限ります。

本来、支給すべき給与の額を減額して、それに相当する金額を学資金として支給する場合は、給与として課税されます。

②役員や従業員の家族に支払われるもの

役員や従業員の家族に支払われる学資金については、原則として給与に該当し給与課税の対象となるため、注意が必要です。

③特別な関係がある人への支給は一定の条件がある

学資金の支給を受ける“従業員”が、経営者の親族などに該当し、給付する人と支給される人が特別な関係である場合でも、学資金の給付が特別な関係の者“のみ”を対象としていなければ、原則として非課税として差し支えないとされています。

修学資金を貸与するシステムを採用できる

学資金の非課税制度を活用すれば、修学資金のシステムを採用することができます。これは、会社が大学や大学院の学資金を従業員に貸与し、卒業後、その会社に勤務することで従業員の債務を免除するというものです。

この修学資金システムは、現在は主に医学生等を対象に採用されているようです。一般企業でも高度な技術を要するビジネスに関しては、人材確保を目的として学資金を支給するこの制度を採用することで、早い段階から優秀な人材を採用できることが考えられます。

会社が従業員に支給する金銭は、まずは「業務遂行上直接必要な技術や知識、資格取得のための費用等」に該当しているかどうかで判断します。単に学資金名目で支給しただけでは当然に課税の対象になりますので、適切な判断に基づく処理が必要でしょう。

経営に通じる税務・会計