



稲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/稲荷町電停 徒歩2分



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」

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。

8月7日に立秋でしたが、暑さは衰える気配がありません。俳句の季語に「片陰」という言葉があります。主に建物の影を指すときに使うそうですが、午後になると影になるところが段々と増えてきて、少しばかりですが秋の気配を感じるようになってきました。



今回は、サブリースのメリットと問題点に関する記事、「固定残業代」に関する最近の裁判所の判断に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。

今回はその他の皆様の経営・業務などに役立つ記事（今回は助成金に関するもの）をひとつ入れております。

なお、次週の配信はお休みとさせていただきます。

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いです。

賃貸住宅のオーナーに対する融資が厳しい状況に。サブリースのメリットと問題点とは？

18.08.06 | オリジナルメルマガ



最近の報道によると、住宅ローンの貸出口として住宅金融公庫を引き継いだ住宅金融支援機構からの融資判断が厳しくなっているとのこと。ここ数年の住宅関連融資が増えてきたことを考えると、融資が返済できなくなる可能性が高くなったとの判断があったものと思われます。また、国土交通省と消費者庁が今年の3月頃に改めてサブリース契約のリスクの注意喚起を行っています。

最近サブリース形態でのトラブルとして「かぼちゃの馬車」に関する話が報道されています。サブリース物件の将来的な空き室などによるローンの未回収リスクが高まっていることが背景とされています。他方で当初そうした空室リスクを防ぐ目的などでサブリースが利用されているという点もあります。

今回は、こういった動きを踏まえてサブリースのメリット・問題点を解説します。



賃貸住宅のオーナーに対する融資が厳しい状況に。サブリースのメリットと問題点とは？

最近の報道によると、住宅ローンの貸出先として住宅金融公庫を引き継いだ住宅金融支援機構からの融資判断が厳しくなっているとのこと。ここ数年の住宅関連融資が増えてきたことを考えると、融資が返済できなくなる可能性が高くなったとの判断があったものと思われます。また、国土交通省と消費者庁が今年の3月頃に改めてサブリース契約のリスクの注意喚起を行っています。

○サブリースとは？

簡単に言えば、アパートやビルのオーナーから不動産会社等がアパートやビルを一括で借り上げて、入居者に転貸する形態を言います。多くの形態で、その不動産の管理なども一括借り上げをした会社が行います。ビルでは事業形態ですが、地主の方などではアパートといった住居系が多いように思います。ここでは住居系を念頭に置いて以下の点を記載します。

○サブリースのメリットデメリットは？

サブリースのメリットとしては以下のものが考えられます。

- ・サブリースの期間（賃貸をしている期間）は、空き室やそのことで家賃収入が入ってこないリスクがなくなる。

- ・アパートの管理や入居者の方の原状回復に関する事柄は賃貸をしている不動産会社が行ってくれるので、こうした管理の煩雑さをオーナーが考えなくて済む

このうち、空き室による家賃減収が生じないこと・家賃滞納の際の回収など面倒な事柄がなくなる点はオーナーにとっては大きなメリットとは言えます。こうした負担がないことで、そこまで専門的な知識がなくてもアパートオーナーとしてやっていける点はサブリースのメリットです。

これに対してデメリットやトラブルになりやすい点には次のようなものがあります。

- ・オーナーが賃貸している不動産会社から家賃の減額請求を受ける可能性がある。
- ・サブリース契約の内容により、オーナー側の中途解約が制限される割に不動産会社からの中途解約はしやすい可能性がある
- ・中途解約された後には空き室のリスクなどにオーナーが直面するため、収支分析が曖昧だと破たんリスクがある
- ・修理費や修理を放っておいた負担をオーナーが負うことがある等入居者とのトラブルに巻き込まれる可能性がある

等の点があります。このうち、現在は国土交通省が定める不動産会社の登録制度や、サブリースの場合でも不動産会社に重要事項の説明を行うように義務付ける決まりはあります。これによって、先ほどのリスクが緩和されています。

とはいえ、いくら「〇〇年家賃保障〇〇〇万円」と書かれていても、不動産会社側が家賃の減額請求や中途解約の申し出をしてくる可能性はありえます。それでは、家賃保証や期間保障の意味がないという話が出てくるでしょう。

こういった問題が出てくる理由としては、簡単に言うと、法律上後々で生じた事情によって家賃の増額減額の請求ができることとされているためです。もちろん、プロである不動産会社が周辺環境を理解の上で提示した家賃保証は、一般の場合に比べると相当程度減額請求が通ること自体、難しいと考えられます。とはいえ、家賃相場の状況や周辺環境の変化の程度にもよりますから、単純な話ではありません。また、この減額請求は最終的には裁判所の手続きが必要となりますので、多くの場合その間に中途解約に至る場合が多いものと思われます。ただし、その場合にはその後の空き室リスクをオーナー側が負うこととなりますから、ここを考慮しての交渉が必要になることもありえます。いずれにしても、契約内容の中で中途解約や制限があるならば、解約金等については、重要事項の説明以外にも積極的に確認しておく必要があるでしょう。また、オーナーとの関係では法令上の借主の保護を不動産会社が受ける可能性がある点も注意が必要です。

管理は全て不動産会社に任せている場合でも、最終的な貸主はオーナーですから修理義務やその費用を負担する可能性があります。また、アパートの修繕をせずに放っておくことで入居者が怪我をするなどの事柄があると、その賠償責任をオーナーが負う可能性もあります。

○今後注意をすることは？

最初に触れましたように、オーナー向け・入居者向けに注意喚起を今年の3月に国土交通省と消費者庁が行っています。それだけトラブルの可能性やリスクがあることはオーナー・入居者の方双方が頭に置いておいた方がいいでしょう。オーナーの方にとっては融資が降りにくくなる点が問題と思われるが、「かぼちゃの馬車」の件でもでてきました一括借り上げを

している会社の支払いが難しくなると破たんリスクがオーナー自身にも出てくること、先ほど欠点として挙げた点などがあることは注意が必要です。

そのうえで、サブリースを検討している箇所が長期的に見て運営可能なところなのか、収支分析が信用できる根拠のあるものか・不動産会社の信用力がどうなのか・契約内容はしっかりと確認して問題ないものか、など自衛手段を講じておく必要があるでしょう。ここが大丈夫といえないと融資が下りるかどうかと関係なく、後で問題が出てくるかもしれません。

残業代の先払いのつもりが全く払っていないことにならないようにするには？ 「固定残業代」の注意点とは。

18.08.06 | オリジナルメルマガ



基本給に埋め込む形・基本給とは別に手当として支払う形など、時間外の勤務がある程度予測される業務を営む事業では、残業代を先払いする形があらうかと思われます。これまで、こうした「固定残業代」がそもそも残業代の先払いとして有効かどうか・有効だとしてもそれで全ての残業代を支払ったといえるかどうかをめぐる裁判例が多数出てきました。裏返せばそれだけトラブルの多いタイプの話といえるでしょう。

ごく最近調剤薬局に勤務する方が残業代請求をしたケースで、有効な残業代の支払いとは言えないという高等裁判所の判断を覆した最高裁判所の判断が出ましたので、これまでの裁判例の傾向も含め解説します。



○「固定残業代」が有効か無効かの違いは？

固定残業代が有効かどうかは極めて重要です。理由は無効となるとそもそも残業代を全く支払ったことにならないために、残業があった場合の残業代を全て一から支払わないといけなくなりそうです。

そのうえ、残業代を計算する上での給料に、先払いのつもりだった手当等をプラスして計算をする必要があります。つまり、手当等がなかった時よりも割高に残業代の計算がされることとなります。そのため、残業代の先払いをするうえでは無効にならないような制度設計と運用をしていく必要があります。

ちなみに、この制度の導入目的が時間管理の面倒さや事務の煩雑さをなくすというのは誤解を招く話です。後でも触れますが、いくら先払いをしても想定よりも残業が出てくれば追加支払いが必要となります。そのため、結局時間管理は必要です。先払いをしておくことで想定範囲内であれば追加の支払いは不要ですから、この面では事務処理の煩雑さはなくなります。

○どんな場合に有効となるの？

ここ数年「固定残業代」を巡って、いくつか最高裁判所の判断が出ており、そこで有効となるために必要な事柄が示されています。

① 制度と運用の注意点

まず、残業代の先払いなので、どの程度の時間の残業に対してどの程度のお金が残業代になるかがはっきりしていないといけません。ここがはっきりしていないとそもそも話になりません。

次に、一定の残業時間を予定しての先払いですから、それ以上残業をした場合は追加で支払う必要があります。ここは制度を作るだけでなく運用上も対応していく必要があります。

それでは、どの段階からこうした制度設計をしていくかという点ですが、トラブル防止のためには採用段階からはっきりとさせていく必要があります。法律改正で、今年の1月から求人票の記載には今述べた事柄を含めて明示が必要となっています。トラブル防止という意味では、採用時に説明しておく・採用条件通知書にはっきりと書いておくことが必要です。採用条件通知書に説明を受けたことの署名などを求めるケースがありますが、この場合は契約書として機能する点もよく把握しておく必要があります。

次に採用後ですが、採用時の話ともかかわりますが、契約書あるいは就業規則で手当てか基本給組み込みかはともかく、固定残業代の制度があること・どこまでのお金が・どこまでの残業に対する支払いが、はっきりさせておく必要があります。そのうえで、可能であれば、毎月の給与明細などで残業時間や残業代の追加清算の話を記載しておくことが安全な制度設計といえます。また、運用としても問題がないところといえるでしょう。

また、運用面では実際に想定よりも残業が大きくなった場合には清算（つまり、追加払い）をできるようにしておく必要があります。ここをはっきりさせるためには、給与明細などに実際の残業時間と想定残業時間を記載しておくなどした方がいいでしょう。

② 固定残業代の金額面に問題はああるの？

場合によって、基本給の金額よりも固定残業代の金額の方が大きいケースはありえます。こうした場合には相当程度長い残業時間が想定されています。これからは法律改正によって残業時間の罰則付きの上限規制ができるようになりますが、長時間の残業抑制のためこうした制度が許されないかは問題とはなりません。

結論から言えば、原則は許されます。ただし、今後罰則付きの規制が設けられますので、そこを超えた場合には罰則による会社へのダメージがあります。あくまでも残業代という形の割増給料は、長時間残業を抑制させようとする意味合いとともに、残業をした場合にその部分を補償する意味合いがあります。この補償の意味合いはきっちり残業した場合にはその分を補てんするものであるからです。罰則がこれまでなかったのに対し、今後も補償を受けられることへの影響があるかどうかは問題になります。あとで触れますが、裁判所の最近の判断傾向では先ほどの要素を重視するところですから、罰則付きだから割増部分の補償がないというのはおかしいので、原則は変わらないものと思われまます。

そのため、①の前提を満たしたものであれば、金額面での問題は基本的にないといえるでしょう。

○最近の裁判所の判断傾向は？

① 医師の年棒制

最近の裁判所の判断でもこうした傾向が鮮明になってきています。昨年出された判断では、医師の年棒制の中に残業代部分が含まれているか、問題になったケースがありました。そのなかでは、どこまでの残業時間への残業代が含まれているか・残業代部分と基本部分が分けられているかが問題となっていました。医師やコンサルタントなど高額給料を貰っている方は、残業分も含まれているという判断の傾向をひっくり返して、残業代部分と基本給部分の判別が必要と判断しています。

② 調剤薬局勤務の薬剤師（最新の最高裁の判断）

また、ごく最近出された判断では次のようになっています。問題となったのは調剤薬局で勤務する薬剤師の方が、未払い残業代などを請求したケースです。簡単に事実関係を整理しますと、基本給以外に業務手当が設けられていました。業務手当は残業代先払い部分でした。そのことは雇用契約書や採用条件通知書・就業規則でも書かれていて、月30時間分の残業代であることや実際の残業が月30時間を下回っても支払うこと・上回った場合には追加の支払

いがあることが書かれていました。会社側による勤務時間の管理はタイムカードで行っていましたが、出勤と退勤のみの管理で休憩時間中の仕事などは管理されていませんでした。

このケースで、高等裁判所は

- ・従業員が、残業時間が想定を超えていたかすべて把握できるようにする必要がある

⇒このケースでは休憩時間中の仕事時間は管理されていないので把がは難しい

- ・長時間勤務をもたらさない形での手当で設定である必要がある

ことが、固定残業代が有効である前提と述べて、手当は残業代の支払いにならないと判断しています。

これに対して最高裁判所判例は、

- ・就業規則・契約書・採用条件通知書をベースに、会社から従業員への説明内容等も踏まえて残業代として機能しているか

- ・高等裁判所の判断で述べる点は残業代の先払いかを考えるうえで大きなポイントとなるものではない

と述べています。

こうした点からも、先ほど述べた制度の設計や運用の話は、裁判例を踏まえた話として固定残業代を考えるうえで重要になってくるといえるでしょう。

最大150万円を助成！テレワークの導入・実施でもらえる助成金とは？

18.08.07 |



オフィスで決められた時間働かずに、自宅やカ

フェ、サテライトオフィスなどで柔軟に働く就業形態を『テレワーク』といいます。総務省の『通信利用動向調査』では、テレワークの導入企業割合は2016年時点で13.3%に留まっており、まだまだ導入が進んでいない状況です。今回は、そんなテレワークを促進させることを目的とした助成金についてご紹介します。



『時間外労働等改善助成金（テレワークコー

ス）』

テレワークの導入・実施に関して、一定の取り組みを実施した中小企業主に対して、要した費用の一部を助成するものです。

■支給対象となる事業主

労災保険の適用事業主であり、次の1、2のいずれかに該当する事業主です。

1. テレワークを新規で導入する中小企業事業主
2. テレワークを継続して活用する中小企業事業主

■支給対象となる取組

以下のいずれか1つ以上を実施する必要があります。

1. テレワーク用通信機器の導入・運用（※1）
2. 保守サポートの導入
3. クラウドサービスの導入
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更
5. 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
6. 外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティング

※1 パソコン、タブレット、スマートフォンは支給対象となりません。

■成果目標の設定

以下の目標をすべて満たした場合に『成果目標の達成』となります。

1. 評価期間（※2）に1回以上、対象労働者全員に、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる。
2. 評価期間において、対象労働者が在宅又はサテライトオフィスにおいてテレワーク実施日数を週間平均1日以上とする。
3. 労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる。又は労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる。

※2 事業実施期間（交付決定の日から平成31年2月15日まで）の中で、1か月から6か月の期間で自ら設定する期間

■支給額

取組の実施に要した対象経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて支給します。

具体的には、成果目標の達成状況について、以下の通りとなります。

<達成の場合>

- ・補助率……3/4
- ・対象労働者1人当たりの上限額……20万円
- ・1企業当たりの上限額……150万円

<未達成の場合>

- ・補助率……1/2
- ・対象労働者1人当たりの上限額……10万円
- ・1企業当たりの上限額……100万円

<対象経費（※3）>

謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費

※3 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約等で「評価期間」を超える契約の場合は、「評価期間」に係る経費のみが対象

<助成額>

対象経費の合計額×補助率

（上限額を超える場合は、「1人当たりの上限額」×対象労働者数または「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額）

<期限>

- （1）申請受付：平成30年12月3日までに必着（のちに交付の決定通知）
- （2）取組期限：評価期間中（交付決定の日から平成31年2月1日まで）
- （3）支給申請：評価期間の終了から1か月以内or平成31年2月末日の早い日までに必着

テレワーク導入によるメリットとして、**通勤時間や移動時間の短縮、人材の確保・流出防止、イノベーション創出の環境づくり**などが挙げられています。

一方で、課題としては、テレワークへの理解不足、システム導入などにかかるコスト、適正な労務管理にかかるコストなどが挙げられます。メリットを生かしつつ、デメリットを消すことができる助成金を使い、テレワークの導入を検討してみてもはいかがでしょうか。

専門家が教える！最新助成金情報