



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。

暑さが収まる頃という「処暑」が8月23日ですが、台風のせい、また蒸し暑さが増して来ていますね。台風がいなくなると一気に秋めいてきそうですが、ここ最近の異常気象はなかなか予測が難しいですね。寒暖の波がありそうですので、くれぐれもお気をつけてお過ごしください。



今回は、先日発表がありました、過労死対策要項に関する記事、フランチャイズ契約や販売店契約などを継続して取引する場合の注意点に関する記事の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。

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。

過労死等の防止に関する対策要綱が発表・その内容は？

18.08.20 | オリジナルメルマガ



少し前（今年の7月24日）ですが、過労死対策要綱が厚生労働省から発表されました。最近の長時間労働への是正の話の際に出て来ました過重勤務ですが、過労死の原因はこういったこと以外にも職場の環境（セクハラ・パワハラ）その他の要因など様々あるところです。

今年に入りパワハラガイドラインや来年以降順次施行される働き方改革関連法の成立の中で、長時間労働の是正や職場の環境改善などの話が出てきています。この点は生産性の向上だけでなく、問題となる場所ですので取り上げたいと思います。



○今回の対策要綱の位置づけは？

著名な最高裁判所の判断が出てもう15年以上が経過し、平成27年には過労死等防止対策法が制定されるとともに対策要綱が出されました。そこから3年が経過してもなお、報道されるような過労死などの事件が続くために、今回の調査と報告が大綱という形でなされたものです。

今回の大綱自体はあくまでも国の施策へ反映するという性格のものですが、現状の分析とともに、長時間労働の削減の監督や健康への危害の防止措置が取られているか・パワハラやセクハラを防ぐ職場環境が作られているかといったこと等の監督・相談窓口を作るなどの事柄や「労働時間ガイドライン」「勤務間インターバル」等の制度の周知が含まれています。

以下簡単に内容を触れていきます。

○現状をどうとらえているのでしょうか？

まず、月60時間を超える時間外勤務をしている方の数は減って来てはいるものの、依然高い水準とされています。一回の勤務が終わってから次の日の勤務までに決まった時間（たとえば、12時間であるとする、前日に午後10時終業となると翌日は午前10時が始業時間に、12時であれば正午からが始業時間となります）を開けてから始業時間とするという「勤務間インターバル」の導入は少ないとされています。

年次有給休暇の取得は少なく、ストレスチェックの導入は進んでいるものの、ハラスメント対策まで有効に活用できているケースは少ないとされています。このほか、過労死の原因となる病気の代表例であるの脳や心臓などの疾患や自殺の状況・労災補償請求の状況についても触れています。

○対策や数値目標は？

対策は、労働時間ガイドラインで謳われている会社側の、従業員の勤務時間の把握・そのうえでの長時間勤務になる原因をなくす・IT関連業や教職員、医療関係者や建設業など構造上や慣習上長時間勤務が生じる業種への慣習是正の取り組みがあげられています。

来年以降順次実施されていく働き方改革関連法の改正内容が施行されるとともに、先ほど挙げた業種でも順次状況改善のための施策が打たれるとされています。小さな会社については別のメールマガジンのコラムで触れたとおり、施策などが講じられていますが、基本的には同じ状況です。

繰り返しになりますが、月60時間の時間外労働への50%の割増賃金の猶予も平成35年に当たるとされている2023年からは適用されます。行政からの指導や監督だけでなくこうした民事上の面や職場環境の改善と人の確保の面からも重要な事柄となっていきます。

パワハラやセクハラの改善は国も取り組みを進めており、ガイドラインが存在するとともにそれに対応したセミナーなども存在します。健康確保措置は今後会社側にも確保することが強く要求されます。産業保健スタッフへの受診を奨励するだけでなく、実際に従業員の健康管理と業務の両立を図る必要が出てくるでしょう。

今あげた点は今後行政による監督でも重視される点と考えられます。そのほか行政側では数値目標として以下の点を挙げています。

- ・1週間の勤務時間60時間越えを全体の5%以下とする
- ・従業員が30人以上の会社で勤務間インターバル制度の普及を目指し、全体の10%以上で導入を目指す。
- ・年次有給休暇の取得率70%以上・取得なしをゼロにする
- ・メンタルヘルス対策をしている事業場（職場）の割合を80%以上とする
- ・仕事の不安やストレスについて、会社に職場外の方を活用したものを含め相談先がある労働者の割合を全体の90%とする
- ・ストレスチェックの結果を集団分析し活用している事業場の割合を全体の60%とする

これらをここ数年で達成するという目標となっています。職場ごとのものや大企業も含まれているので一概とは言えない部分があります。

生産性の向上や人の確保と結びついた点ではありますが、1人当たりの勤務時間を減らす上での仕事の棚卸やデジタルシフトできるものはしていく・無理な納期設定をしない・無駄な会議を減らす等各社で取り組んでいくことは多々出てくるものと思われます。いずれにしても、大きな制度改正が進む中で改めて行政側からこうした方針と施策が示された点には注目が必要でしょう。

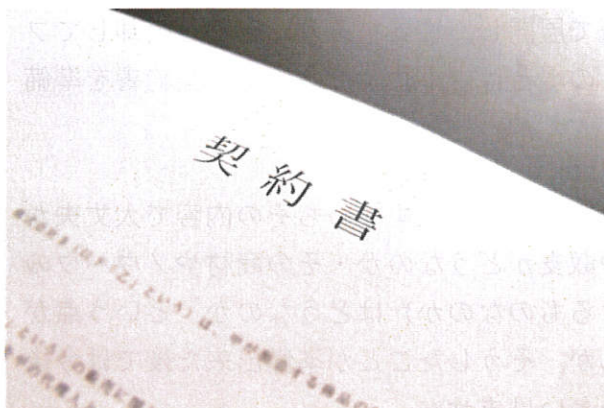
フランチャイズ契約や販売店契約等を継続して取引する場合の注意点とは？

18.08.20 | オリジナルメルマガ



コンサルタント契約や業務委託契約など身の回りあるいはご自身が継続的な取引をされている方は多いと思われます。製造業の業務委託契約や代理店・特約店契約，フランチャイズ契約などもよく見られるところですね。継続的に材料や製品を取引するといった形や販売・運送を委託する形もこうした取引に含まれるところです。

今回は、こうした中でも飲食店・コンビニや理美容エステなどのほか学習塾でも多い，フランチャイズ契約や衣類などの販売でも見られる販売代理店契約について注意点などを触れていきます。



○フランチャイズ契約や販売代理店契約とは？

細かい歴史や内容までは触れませんが、一般にフランチャイズ主催者（フランチャイザーと呼ばれます）が、加盟社に対して一定の商標やノウハウの利用を許し様々経営指導をする形がフランチャイズの特徴とされています。これに対して、代理店特約店の契約は、川上に

あるメーカーなどが川下の販売店と基本契約を結び、個別の取引は個別で契約するというものです。

両者は、加盟店や販売店の側にフランチャイザー・川上のメーカーなどの業務と競業することを別にしてはいけない・一定の商標や商品あるいはノウハウなどが提供されるなど共通した点が多く存在します。そのため、この両者はほぼ一緒のものとする見解も存在します。

フランチャイズ契約などの多くではテリトリー制（簡単に言えば、一定の地域で独占して提供される商標、ノウハウや商品を使うことができる）が採用されることが多いですが、そうではない場合もあります。テリトリー制が採用されていない場合には、同じ地域で直接のライバル（全く同じ商品などを販売する業者）が存在することになります。もちろん、テリトリー制で考えられている「同じ地域」の範囲が狭ければ狭いほど直接のライバルは増える傾向になります。

フランチャイザーや川上のメーカー側がどこまで共存を考えるか（裏返せば、加盟店や代理店に競争をさせて、全体の売り上げが上がれば手元に入るお金が増えるという考え方をとらないか）に依存する面が出てきます。

○フランチャイズ契約などを結ぶ際に注意すべき点は？

多くのフランチャイズ契約や代理店契約では契約書（代理店契約では取引の大枠を決める基本契約書）を作成するのが通常です。これは法律で定められていること以外に合意で取り決めをしておこうと考えるためであり、後でもめ事にしないためでもあります。こうした契約では、フランチャイザーや川上のメーカー側が契約書を準備してきますので、多くの中小企業は準備された契約書で大丈夫なのかを考えることになります。もちろん、中小企業でも飲食業や理美容やエステなどのサロンを複数地域で展開し、独立する方に店舗を売却してフランチャイズ契約を締結する場合があります。この場合は中小企業であっても契約書を準備するケースが多くなるものと思われます。

こうした状況ですから、契約をする際に注意する点は一つ、すなわちその内容で大丈夫かという点です。もちろん、資金計画や売り上げや収支がどうなのか・その商材やノウハウの訴求力やユニークさ（自力でも簡単にたどり着けるものなのか）はどうなのか、という点が前提として考えていくのは言うまでもありませんが、そうしたことが準備出来た後では今後長く内容に拘束されかねない契約は注意をしないといけません。

そうした際に注意をする点は、

- ・ロイヤリティー（加盟店などがフランチャイザー側に納める金額、固定金額と売り上げの一定割合のことが多い傾向にあります）が今後店舗展開をしていく上で継続して耐えられるものか

- ・地域テリトリー制が採用されているのか、採用されている場合はどの範囲か
- ・抱き合わせ販売的なものがあるか（材料などの購入先の指定があるのかどうかを含めて）
- ・契約解消の際の違約金の定めや解消しやすいかどうか
- ・契約解消後の競業禁止の範囲

辺りは少なくとも見ておいた方がいいと思われます。

今の視点はフランチャイズに加盟する側・代理店側からの話ですが、裏を返すとフランチャイザー側・川上のメーカー側では、こうした点に照らして安定した利益などを考えていく場合があるものと考えられます。

ちなみに、フランチャイズ契約などはいわゆるB to Bの取引でそう簡単に後で契約内容の無効主張ができない点には注意をしておいた方がいいでしょう。また、フランチャイズ契約に限りませんが、一般に継続的な取引を行う契約は取引先との間に不信が起きたとしてもそう簡単には契約の解約をできないことが多いです。実際に裁判例でもコンサルタントや税理士の方などのサービス提供契約以外にはハードルを設けている傾向にあります。

フランチャイズ契約や代理店契約その他継続的な取引をする契約については様々な問題があります。その量は非常に多いので今回は取り上げずいづれ弊事務所開催の勉強会で取り上げようと思いますが、気になった際にはどうなのかをよく考えた方がいいかもしれません。

有給休暇の取得促進・残業削減を行うと最大150万円を助成！

18.07.10 |



現在、世間を賑わせている働き方改革法案。

『同一労働同一賃金』や『高度プロフェッショナル制度』など話題となっている内容が多く盛り込まれています。昨今の長時間労働を懸念する声があるなか、残業時間の上限規制、有給休暇の取得義務化といった内容まで盛り込まれており、実際に法案が成立すると、企業が求められる対応も様々なものが出てくることでしょう。

そこで今回は、**有給休暇の取得日数**と**所定外労働時間**を作成した場合に支給される助成金をご紹介します。



『時間外労働等改善助成金（職場意識改善コー

ス）』

所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に一定の取り組みを行い、目標達成した中小企業事業主に対して、その実施に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、以下の 1、2 のいずれかに該当する事業主です。

1. 前年における、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって、月間平均所定外労働時間数が10時間以上である中小企業事業主

2. 特例措置対象事業場（※1）として法定労働時間が週44時間とされており、かつ所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する中小企業事業主

※1 常時10人未満の労働者を使用する以下の（ア）～（エ）の業種の事業場を指します。

- （ア） 商業（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業）
- （イ） 映画・演劇業（映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く）
- （ウ） 保健衛生業（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業）
- （エ） 接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業）

■支給対象となる取組

以下のいずれか1つ以上実施すること。

1. 労務管理担当者に対する研修
2. 労働者に対する研修、周知・啓発
3. 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定等の作成・変更（計画的付与制度の導入など）
5. 人材確保に向けた取組
6. 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
7. 労務管理用機器の導入・更新
8. デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
9. テレワーク用通信機器の導入・更新
10. 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機などが対象であり、原則としてPC、スマホ等は含まない）

■成果目標の設定

【対象事業主 1 に該当する場合】

- ・ 年次有給休暇の取得促進
労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加させる
- ・ 所定外労働の削減
労働者の月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減させる

【対象事業主 2 に該当する場合】

- ・ 所定労働時間の短縮

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とする

■支給額

取組の実施に要した経費の一部を、成果目標の達成状況に応じて以下のどちらか低い方の額で支給します。

1. 対象経費の合計額×補助率（※2）
2. 1企業当たりの上限額

※2 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で（6）から（10）を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4／5

・『年次有給休暇の取得促進』及び『所定外労働の削減』を成果目標とした場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方も達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	3/4	150万円
両方も達成	3/4	100万円
いずれか一方を達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	5/8	133万円
いずれか一方を達成	5/8	83万円
いずれも未達成	1/2	67万円

・『所定労働時間の短縮』を成果目標とした場合

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
達成	3/4	50万円

■期限

1. 申請受付：平成30年10月1日（月）までに必着（のちに交付の決定通知）
2. 取組期限：事業実施期間中（交付決定の日から平成31年2月1日（金）まで）
3. 支給申請：事業実施期間の終了から1か月以内もしくは平成31年2月15日（金）の早い日までに必着

長時間労働の是正や有給休暇の未消化分の解消を課題としている企業にとっては、課題解決に取り組むよい機会ですので、ぜひ活用されてはいかがでしょうか。

上記の他にも、申請時にはポイントとなる点がいくつかありますので、詳しくは厚生労働省のホームページをご確認ください。

専門家が教える！最新助成金情報