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

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。

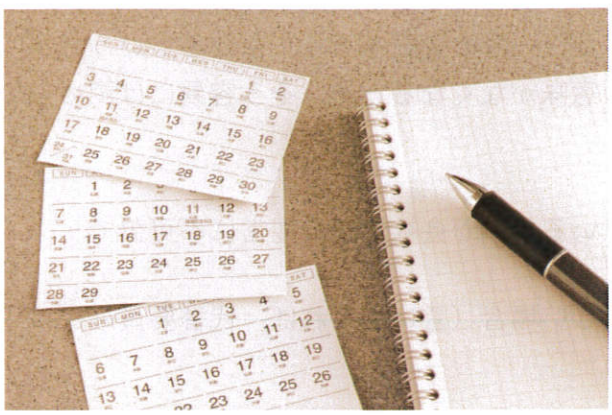
本年もどうぞよろしくお願いいたします。小寒（1月6日）が過ぎ、これから大寒（1月20日）まで１年で一番寒い頃になりますが、地域によっては菜の花がすでに咲いているところもあるようですね。昨年は梅の花が咲くのがかなり遅かった記憶ですが、今年は早まりそうですので、早めに縮景園の梅を見に行ってみたいと思います。

今回は、有給休暇の取得義務化への対応に関する記事、エステサロンを経営するにあたって広告で注意すべきことに関する記事、退職した従業員のために負担した研修や資格取得費用に関する記事の３つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。今回は法律以外に関する記事はお休みと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。

有給休暇の取得義務化への対応はどのようにするとよいでしょうか？

19.01.03 | オリジナルメルマガ



昨年（2018年）成立した一連の働き方改革に関する法律の関係で，年次有給休暇を会社が従業員に1年で取得させることが義務化されます。今回は，年次有給休暇の意味や改正の内容・対応について触れていきます。

ちなみに，働き方改革に関連する法律改正による制度は2019年4月から順次実施され，中小企業ではしばらく猶予されるものもあります。しかし，この有給休暇を5日間取得させないといけないという制度変更は2019年4月からどの企業でもスタートする点に注意が必要です。

○年次有給休暇とは？

そもそも，年次有給休暇は，従業員が健康的な生活を送れるように，法律上認められている休日以外に給料が出る状況での休みを保障する制度です。日本では年次有給休暇の取得割合が少ないから，取得割合を増やすために今回の制度改正がされた経緯があります。

誤解がないように言うと，年次有給休暇を取る権利は6か月の継続した勤務をし，うち80%出社をすれば当然に従業員に認められる権利です。「時季」（わかりやすく言えば，季節と

具体的な時期のことを言います）を指定して，つまり休みをこの季節あるいは○月○日から×月×日まで取りたいと会社に申し出ることで実際の休みの時期が特定されることになり，休みの取得となります。

ただ，これでは会社の業務運営に大きな影響が出る場合もあるために，取得時期の変更を生じさせるために会社には「時季変更権」というものが存在します。簡単に言えば，この時期に休みたいという申し出についてその時期を変更（一部の変更も可能）させるという意味を持ちます。簡単に変更できれば年次有給休暇の意味がなくなるため，そう容易には認められません。

・休みたいという申し出をした従業員の行っている仕事が会社業務の運営に不可欠で

・代替要員の確保を会社側が努力してみても難しい場合（言い換えれば，代替要員確保のための措置が必要）

に認められます。ちなみに，会社業務を行う上での重要な研修を行うことが前から決まっていた場合には，その研修に欠席しても支障がない場合を除けば，時期の変更を会社側が行うことはできるでしょう。

また，例えば，長期休暇（1か月程度等が一つの例）を請求された場合には，会社としては当然業務計画や他の従業員の休みの調整（小さな会社にとっては影響が極めて大です）が必要だから，会社の裁量は広く認められるとの裁判例があります。こうした場合には年度当初から調整を図っていく必要が出てきます。

現在年次有給休暇は取得率が低く，繰り越しがなされることや買い上げの希望が出されることが出てきます。このうち，繰り越しは2年の時効にかかるものの認められています。この2年については現在期間が延びるかどうかという点の検討がなされており，今後の動向に注意が必要でしょう。また，今回休んでもらうようお願いする義務を会社が負うことになった5日間は繰り越しの対象ではありません。

○改正の内容は？

改正の内容は，年次有給休暇を10日以上付与されることになった従業員に対して，付与をした日から1年以内に，5日の有給休暇を時季を定めて実際に取得させる義務を会社側が負うというものです。違反には罰則が科される形となります。言い換えると，従業員からこの時期に休みたいという申し出がなくても，会社側から時期を指定して休んでもらうようお願いする制度ということができます。もっといえば，管理職を含め全従業員が対象となり，休みを強制できないものの，実際に休んでもらう必要が実際上あるという制度になります。

実際に対象となるのは，1週間の所定労働時間が30時間を超える方については，勤務開始から6か月経過した方になります。30時間を下回る方は，週の所定勤務が5日以上であれば，勤務開始から6か月経過した方であるのは同じです。これに対して，週の所定勤務日数4日であ

れば勤務開始から3年6か月以上経過した方・3日であれば，5年6か月を経過した方になります。1週間以外で所定勤務日数が決まっている方はここでは省略します。一部アルバイト・パート勤務の方でも入社から6か月経過すれば対象になる点は注意が必要です。

また，会社が実際に取得してもらう時季（要は1年のいつ頃取得してもらうのか）を決めることになっていますが，可能な限りその従業員の意見を聞いて決めるようにと法令で定められる予定です。

〇どのように対応すればいいでしょうか？

対応について重要なものとしては，特に中途採用の方が多い会社では管理が煩雑になるため，管理しやすい制度設計を行う必要があることです。また，従業員側から自主的に休みを取りにくい職場については，計画的にとってもらうようにすることを考える必要が出てきます。この話自体が相当複雑になりますので，ここではごく簡単に触れておきます。

また,会社から休みを取ってもらうための制度ですから,従業員側が休めない・休まない場合には再度別の時期を設定することや最悪出勤しないでもらうという対応もありうるところです。

まず，5日間の休みの時期を指定するスタート地点を整理するかどうかという話があります。年次有給休暇のスタート時点は法律通りであれば，先ほど触れた話での一部パート勤務の方を除けば，勤務開始から6か月経過してとなりますが，当然これではいつから年次有給休暇の対象となるのかは従業員ごとでバラバラ（5日の指定義務が出てくるスタート時点についても同じ）になります。そこを避けるために，年次有給休暇を与える日を一緒にしてしまうという方法があります。この方法をとるには就業規則での定めが必要ですし，煩雑さをなくすために，この日にちをどこにするのか・一年度に複数回与えることで，入社月の違いによる調整を行う等検討する点が出てきます。

こうした統一的な取り扱いをする場合には，入社した際すぐに年次有給休暇を付与するという決め方もできます。先ほどの5日間休んでもらうという扱いはこの場合は，入社から6か月経過後ではなく入社時まで繰り上がります。この方法は採用にあたってのＰＲとなりうる反面，自社に適応できない場合にうっかりと休みを取得されるということになりかねません。その意味で，入社一年目は法律通りとして2年目から統一的取扱いにするという設計もありうるところです。いずれにしても，ここでは詳しくは触れませんが，統一取り扱いをする場合には決め方により管理の煩雑さを避けるため，工夫が必要となってきます。

次に，従業員ごとにいつ休むのかをスケジュール化しておく・その意向を尊重した形にしておく・休みを自発的にとりにくいのであれば，休みを計画的にとってもらう必要があります。スケジュール化にはカレンダーや計画表での管理が必要となるでしょう。特に，個別の人ごとに交代で休みをとれるようにすれば，業務への影響も少なく休みもとってもらい易くなります。また，各従業員の意思を尊重することについては，各従業員に予め休みを取りた

い時期の希望を書いて提出してもらい（届出る形になるでしょう），会社はその記載を尊重して計画表を作ることになります。この場合，各従業員を入社月ごとに管理していく必要が出てきます。

こうした計画して休みを取ってもらう制度は現在も存在します。計画年休という制度で，労使の協定（休みの時季，つまり季節と具体的な時期の定めが必要）があれば，一斉休業・交代での休暇・個人の計画休暇をとれるようにするというものです。この方式でも5日間は各従業員の個別の意向で休みを取ってもらうことになりますが，10日間以上は少なくとも存在するはずの年次有給休暇の日数のうち，計画年休制度を使って会社側から休んでもらった場合でも先ほどの5日休んでもらう義務を果たしたことになります。注意点は，計画年休とは併用できない制度である，時間単位の年次有給休暇（事業場の過半数代表の方との労使協定で1年に5日分を限度に，時間単位での年次有給休暇の取得を認めるもの）をいくら使っても5日間の時期指定という会社の義務を果たしたことにはならない点です。

こうした面倒な制度を使わず特に小さな会社であれば，先ほど触れた個人ごとに希望を出してもらい会社で調整をして休みの計画表やカレンダー作りをしていく方が簡単かと思われます。誤解があってはいけませんが、半日ごとの年次有給休暇を使うことでも5日間の時期指定を果たしたことになります。ついでに言えば，どのように時期が指定され,休みが取れたのかは一定期間記録を残す必要があり，管理や記録を残しやすい形にしておく意味は大きいでしょう。

実際の制度設計をどうするか，従業員に休みを取ってもらいながらも，人手不足その他による業務への影響を抑えていくことは重要な問題です。今回はざっと触れたところはありますが，細かな導入は自社の状況や半日単位での年次有給休暇の取得でもこうした休んでもらう義務を果たしたことになる場合がありますから，制度の理解も深めながらの対応が必要となってきます。

エステサロンを経営したい！広告で注意すべきことは？

19.01.03 | オリジナルメルマガ

エステサロンのみならず、今やあらゆる業種でインターネットなどを使った広告で集客をしています。お客様も、これまでのようにポスティングやフリーペーパーなどの紙媒体を見るだけでなく、インターネットで検索して、他の人の評判や評価も含めて訪れるかどうか検討しています。

他の同じような施術を提供するサロンから一歩、二歩でも抜きん出ようとするなら、こういったネット広告も含めて、サロン経営者としては広告を有効に活用したいところです。

その場合、どういったことに注意をして広告の掲載をすべきでしょうか？

〇広告規制には法律上どんなものがある？

こういったネット広告を規制する法律として、まず注意しておきたいのは、

「景品表示法」（省略して、「景表法」ということもあります）という法律です。景表法は、一般の消費者の方の利益を保護するために、自主的・合理的に選択できなくさせるような行為といえる、不当表示などを規制する法律です。

景表法では、「不当表示」にあたるものを禁止することで規制しています。この、「不当表示」には優良誤認表示・有利誤認表示などに分かれます。

このうち、「優良誤認表示」とは、施術サービスなどについて、一般の消費者に実際より著しく優良と示すものです。たとえば、「当サロンで施術を受けるとわずか１週間で体重が５キロ以上減少します」と書いてあって、実際にはそこまでの効果が得られないといった場合があたります。

また、施術サービスについて、事実と違い同じようなサービスを提供するサロンと比べて著しく優良と示す場合もこれにあたります。たとえば、「この施術を提供できるのは日本では当サロンだけ」と表示してあるものの、実際には他県で同じ施術を提供できるサロンがある場合があたります。

「有利誤認表示」は、これに対してサービスの価格など取引条件が、実際より著しく有利と一般消費者の方が間違えるような表記をする場合、他のサロンと比べて著しく有利と間違えさせる表示をする場合があたります。たとえば、「期間限定で今なら半額、５０００円ポッキリ」と表示しているが、実際には通常価格と比べても半額でなかった場合や、「当サロンは周辺のサロンと比較しても一番お安くサービス提供をしています」と記載されているものの、実際には十分に他の周辺サロンの料金調査を行っておらず、根拠がない記載になっている場合があたります。

なお、優良誤認表示の場合には、商品などの品質や性能、規格などに関する表示について、期間を定めて、裏付けとなる合理的な根拠を示す資料を提出するよう、消費者庁から求められる場合があり、提出できないと不当表示とみなされる制度があります。成分や規格などについては、契約書など取引のときに交わした書類や、商品の成分に関する資料など準備が難しくないものであるため、それと表示された内容を照らし合わせると実際のものと違うかどうか判断することは難しくありません。これに対して、商品の効果・性能があるといえるかは、専門機関の調査や鑑定などが必要になることがありますので、留意しておく必要があるでしょう。

その他、これらの表示に関する規制については、公正取引委員会のガイドラインなどに詳細に書かれていますので、これらも参照して、規制に該当しないか確認する必要があります。

・医薬品医療機器等法による規制も

サロンによっては、化粧品などを扱う場合もあると思いますが、その際は医薬品医療機器等法（旧薬事法、今は「薬機法」と呼ばれることもあります）の規制にも気を付ける必要があります。

商品販売の際に効能について表示するときは、特定の病気についての専門薬のような効果があるかのような誤解を与える表示ができないといった制約があります。

〇法律以外の規制で注意すべきものがある？

エステについては、統一的な資格がありませんが、日本エスティック振興協議会という、業界団体が定めた「エスティック業統一自主基準」があります。

これには、「広告表示に関する遵守事項」が決められていて、「完全」「完璧」などの全く欠けることにないことを意味する用語、「世界初」「日本初」など他よりも優位に立つことを意味する用語などを使用しないものとする、などと定めています。

一部、景表法の制限と重なっているところもありますが、広告表示の際には併せてみておくとよいでしょう。

〇違反した場合の効果（規制）は？

まず、景表法に違反するようなことが行われている疑いがある場合には、消費者庁が調査を行い、必要な場合は指導や景表法違反があれば、「措置命令」となることもあります。

措置命令になるとサービスに関して不当表示をしているホームページの差し替えなどの対応をしなければならなくなります。また違反があったことを消費者に知らせないといけないので、こういった法律違反をした事実が知られることによるダメージもあります。

また、平成２８年からは、優良誤認表示または有利誤認表示にあたる行為をしたときは、課徴金の支払いを命じられるようになりました。課徴金は、課徴金対象の期間に取引をしたサービスなどの売り上げの３％の納付とされています。減免される場合もありますが、いずれにせよ会社に対する信頼を損ねることになりますから、こういった行政処分にならないよう注意をする必要があります。

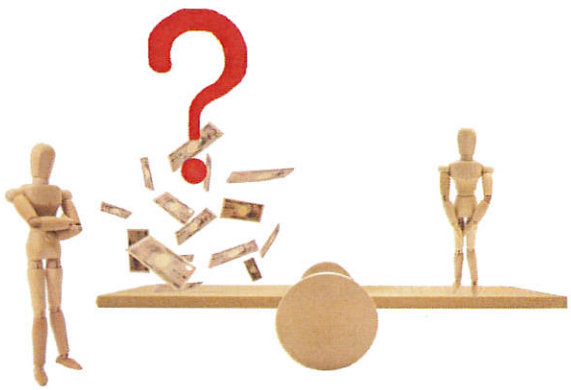
薬機法違反にあたることが行われた場合は、都道府県による改善指導や回収の指示、業務停止などや罰則規定の適用もありえます。

エスティック業統一自主基準は法律ではありませんが、日本エステティック振興協議会各加盟団体に加盟するサロンに上記基準に違反するおそれがある場合には、同団体で事実関係を調査し、違反があるとされると再発防止策や業務改善計画書の作成・提出を命じたり、違反行為を中止するよう勧告・中止するよう命じたり、それでも従わないと制裁処分ができると定められています。

特に、法律違反による行政処分・刑事処分がされると、会社の経営にも大きなダメージになりますので、広告を表示するにあたっては十分に気をつける必要があるでしょう。

退職した従業員のために負担した研修や資格取得費用の請求はできる？

19.01.03 | オリジナルメルマガ



人手不足の現在，入社した従業員のために，仕事で必要な資格取得の費用負担・その他さまざまな研修費用を自社で負担することは，人材育成の点から多いと思われます。せっかく，費用負担をして育成をした人材が早く辞めては元も子もありません。当然，費用請求をしたくなるところですが，こうした請求はできるのでしょうか？

同じことは美容室など技能指導を受けながら仕事をしていく場合・看護師について看護学校の学費などの貸し付けをしていた場合にもありえ，退職の際に指導料などの名目でお金を請求できるのかという話もあります。

最近では，在学中の奨学金返還を支援する手当等を設ける企業も増えていますが，中途退職をした際に返金を求めるならば同様の問題は出てきます。

〇退職の自由を制限する形は難しい

こうした費用請求は，投資したお金の回収という面もありますが，一面で投資をした人材を失いたくない，退職しないでもらいたいという面もあります。面倒なことに法律上，退職の自由を制限することは許されていません。妨害となるような違約金を請求することもできません。こうした内容と評価されれば，いくら合意書や誓約書があっても，無効となり，支払い請求はできなくなります。

先ほどの美容室のケースは裁判例があり，結論として，こうした点が当てはまるため無効（要は請求できない）とされています。同じく退職金を減額するという決まりも無効と考えられています。

〇お金の貸付（金銭消費貸借）にしておけば問題ない？

実際に研修費用や免許取得費用に必要なお金を貸していたのであれば，貸金の請求だから問題ないのではという考えも起きてきます。高額な費用負担はいわゆるＭＢＡの取得のための留学費用ということでだいぶ昔に問題になり，看護師の資格取得のための費用を貸したというケースも問題となってきたところです。身近な話からしますと，新入社員に研修のために研修機関（会社）が提供する研修を受けさせるのに，その費用を貸すということもありうるところです。

これらを貸金で行うのであれば，お金を貸すことと返済に関する事柄・長く勤めてもらいたいのであれば，何年か勤務をすれば返済が免除になるという事柄を設けるという話になってきます。このうち，資格取得や研修（研修も幅広く存在しますが，例えば技能研修や新入社員用の社会人マナー等研修から，広い意味での自己啓発的なもの・英語の勉強などありえます）は，多くは会社側に利益が入るものです。要は実際の業務にすぐ直結するプラスがあるから受けてもらったという話ですね。この場合，本来会社側が負担すべき費用ではないかという話も出てきますし，利益を会社が受けるのに，貸金という形をとることは，実際上強い退職制限（違約金の定め）と評価される可能性が高くなります。

言い換えれば，貸金だからＯＫではなく，実際上貸金と考えにくいかどうか（従業員側が自由に選んだと客観的に見て言えるかどうか）が重要になってきます。そのため，業務につながる話（会社に利益が入る場合）には貸金だから問題ないと言いにくくなります。また，会社の業務と言いにくい場合（純粋な自己啓発のような場合）であれば，貸金の合意があると明確に言えること・返済の中身が実際上退職の自由を奪うといえない内容であることを満たせば，問題がないことになります。ここは吟味が必要となってきます。返済の中身については，一定期間勤務すれば返還免除という場合，この期間が長すぎはしないかどうか・その他返済の期間等が問題となってきます。

高額な費用負担を伴うものとして，先ほど看護師の資格取得支援やＭＢＡの話を触れました。看護師の資格取得とＭＢＡでは相当異なってくる面があります。双方とも貸与を受けており，本人が負担すべき費用（看護師であっても資格を取得してから採用されるもの）ではありますが，通常看護師の場合には一定期間の勤務を約束させ退職に違約金を課す性格が強

まりますから，貸金の合意自体が無効とされる可能性は高くなります。ちなみに，比較的最近裁判例で争われたものとして，病院に採用された方が看護学校に通う修学金の貸し付けを病院から受け，看護師資格を取得し数年経過して退職したケースで，貸金の返還と親への保証人としての支払い請求を受けたというものがあります。このケースでも同様の点等から無効と判断をしていますが，重要な点として，返還免除に貸し付け終了後6年の勤務を要求している点を不合理としています。また，近隣の同業種企業の同様の規定内容を考慮対象としています。言い換えれば，返還免除規定は長くても5年以内の勤務にする必要がある・同業他社の規定がどうなっているか注意が必要といえるでしょう。

もちろん，ＭＢＡであってもそうした要素はある程度ありますが，具体的な業務との関係での技能というよりも典型的なキャリアアップ要素が強い（汎用性が高い）点があります。会社側の業務命令の要素が強く，どういった分野を勉強するかを含め会社からの指示が高い場合には，それだけの命令に基づく成果を会社が手放すと言いにくいと考えられます。一定期間は働いてもらうという要素が強く違約金の要素が明確になってきますので，こうした場合には貸金の決まりは無効となります。このような要素がない場合には貸金として有効とはなりますが，これはあくまでも自主的な研鑽であって本来本人が負担すべきお金を貸したといいやすくなるためです。とはいえ，実際裁判で問題になったケースでは，どの費目までがこうした本人が負担すべき費用といえるか問題になっています。

貸金という形にすれば問題がないという話ではないこと・あくまでも退職の自由を奪う違約金として機能するかどうかは，返済の方法などや問題となる研修等の性格や会社の業務にどこまで直結するかなどの吟味が必要である点は注意が必要でしょう。

また，奨学金の返済支援を行う場合に手当で行っていた場合には返済を求める根拠が薄くなりますし，貸金形式にしてもこれまで述べた点と同様の話が当てはまるものと言えます。