



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。

先週末頃から少しずつ桜が開花し始めてきました。当事務所近くの京橋川沿いでも、河津桜だけでなく、ソメイヨシノも3分咲きくらいになってきていました。週末はお花見日和になるといいですね。



今回は、解雇の金銭化に関する記事、共同で会社を始める際の注意点についての記事が弁護士の作成しましたオリジナルのものです。法律以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

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

また、4月22日（月）には幣事務所主催の第14回「勁い（つよい）草となるための」勉強会を行います。今回のテーマは「情報管理にあたって注意すべき事柄とは？～採用・テレワーク・健康情報に関わることを中心に～」です。まだご参加を受付しておりますので、振るってのお申込みお待ちしております。

なお、このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

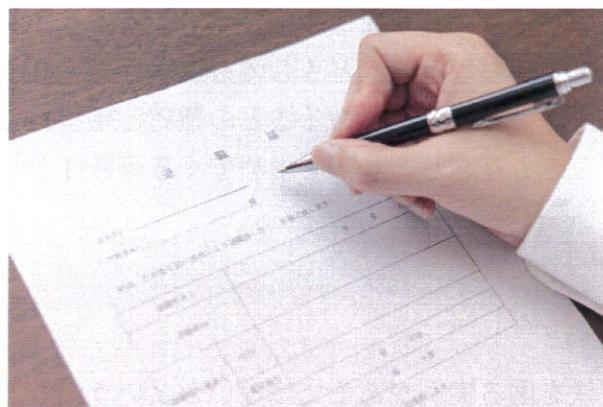
解雇が有効か問題になった場合とお金の解決（現状と今進んでいる議論）

19.03.26 | オリジナルメルマガ



従業員の方が退職する理由は合意によるもの・退職の申し出によるもの等いくつかありますが、問題となるのは退職を求めた際に解雇をされた（会社側から一方的に辞めさせること）のか退職を促すものであったかという点があります。

また、解雇となった場合に、それが有効か無効かという点も問題となります。日本では、解雇はそう簡単に有効にはならない傾向に法律や裁判例の積み重ねでなっていますので、どう対応するかは重要なところになります。もちろん、経営者としては、こうした事をする事態は避けたいところですが、いざというときには考えておく必要があります。



○現状よくある解決方法

結論から言えば、金銭解決というのがあります。これは、解雇なのかどうか・解雇だとして有効かどうかを裁判所で判断をすると実際に職場復帰ができるのか（厳密にはしこりなく復帰できるのか）が別の話であるために行われる解決方法といえるでしょう。

こうした事が問題となるのは、解雇が無効である場合には、従業員が勤務をする意思を示している限り勤務なくとも給料を支払うという法律の決まりが存在すること、しかしそれをどこまでの期間認めるのかという点が問題になっていることが関係します。金銭解決をするには当然のことながら請求側だけでなく支払い側が支払う必要を感じないとそうした方向には向かいにくいためです。ちなみに、解決にはこうしたお金（バックペイと呼ばれるものです）の他に解決金（簡単に言えば退職をお金で解決するために支払うお金）の支払いを求められることがあります、先ほどと同じくどこまでとするのかは大きな問題となります。

お金で解決をするとても問題は金額であり、ここで述べた要素（一般に制限期間や相場はないとされます、いつまでも継続するとは考えられては言えません。数カ月程度が一つの目安と思われます。）が一つの大きな金額を考える要素になろうかと思われます。もちろん、ハラスメントなどがあれば話は変わってきます。ちなみに、解雇が無効という場合に会社側がその従業員に勤務をすることを命じることはできますので（実際にするかどうかは別）、既にほかの会社に就職をしていて勤務する意思がない場合には勤務の意思がないものとして、バックペイ部分の支払いは不要になるのではないかという話があります。

解雇は一方的な会社側からの通知ですが、書類以外に口頭で言った・言わないという話もあり、特に口頭の場合にははっきりしないことはあります。こうした場合に反論ができない程度であった等の状況があるかは問題になりますが、言った際の流れや雰囲気内容等が考慮されます。少なくとも、話し合い主体であるとされる労働審判であれ、裁判の手続きであれ、話の筋と根拠となる資料は必要となります。ちなみに、労働審判というのは3回以内で解決を目指す裁判所での手続きですが、可能な限り一回目の日までに準備をする必要がありますので、かえって短期間に煩雑になる可能性もあります。

少なくとも、お互いの対立が大きい場合には面倒な手続きに対応をする必要が出てきます。いずれにしても、そうした中で実際にはお金の解決の代わりに退職扱いができるように話をつけるケースが多くなっているように思われます。ちなみに、どうしても復職（退職を拒否する）方の場合には裁判手続き（解雇の無効を理由に従業員であることの確認と給料相当額のお金の支払いを求めるもの、緊急に行う手続きも存在します）を求めてくる可能性が高いです。

○解雇をお金で解決する制度とは？

先ほどの話だと既に解雇を争いながらお金で解決を図る実例があるではないかという気もするところですが、制度ではありません。あくまでも既存の制度の中でこうした話し合いでの解決が図られている（示談交渉での解決を目指す場合には制度に関係なく可能です）に過ぎません。

現在国では制度として、解雇が無効といえるような場合でもお金での解決（これは、会社側が従業員側に解決金を払うというもの）を図ろうという制度を設けるかどうかで議論がなされています。

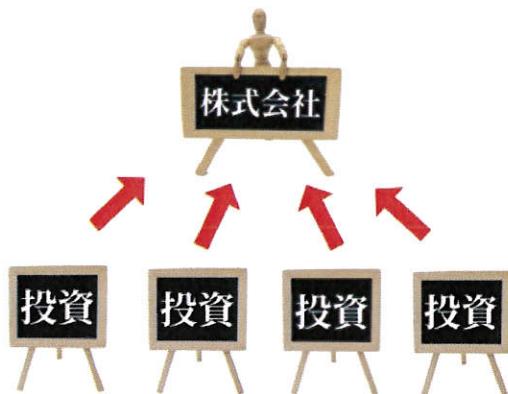
その中では、先ほど触れたバックペイと呼ばれる勤務はしていないが未払い扱いされる給料部分と解決金（退職扱いしてもらうために支払うお金）をどのように考えていくか・双方とも支払わないと退職扱いができない制度とするか（退職扱いできないとするとバックペイ部分も実質解決金となります）等が議論されています。解決金の支払いは性質上解雇されたという従業員側から請求をするという形になりますが、この請求が示談交渉でも認められるものとするのかという点は重要です。現在の議論では労働審判を含む裁判所の手続きを使う場合にのみ請求を行えるという整理がされていますから、この整理にそって法律改正がされると、解雇をめぐる紛争が示談交渉よりも裁判所を使った手続きでの解決が図られる場合が増える可能性もあります。

また、金額をどうするのかという話もあり（厳密にはどう計算するのかという話です），ここは支払金額に影響しかねませんので重要な話です。ここにはその従業員の年齢や会社の規模、問題となった事項についての従業員の落ち度の程度を考慮する案が考えられています。また、労働組合その他従業員代表と会社側で予め計算方法を取り決めておくことができるのか、といった点も議論されています。

まだ結論は出ていませんが、今後予めの備えや問題が生じた場合の対応を考えておく必要も出てきかねませんので、注目をしておきたい流れかと思われます。

共同で会社を始める際に、運営上もめた際のため予め取り決めをしておくことは重要でしょうか？

19.03.26 | オリジナルメルマガ



ご商売をされる場合に様々な理由から会社を設立されている方は多いと思われます。会社形態（ここでは株式会社を念頭におきます）の場合には、当然株主（多くは設立者及び出資をした方）が出てくるわけですが、複数の方で始めた場合には、株式を半分ずつ持っているということはあります。

こうした場合の問題点と対応策について簡単に触れておきます。



○問題点とは？

例えば、二人で会社を作りて商売をしているケースを考えてみます。出資部分が違うために持っている株式の割合が異なる場合もあれば折半出資の場合（持っている株式の割合が同じ）場合もあります。利益配当をするかどうかという話はありますが、何もしなければ株主は全て会社の意思決定に持ち株数に応じて関わることになります。

会社の今後について同じ方向を向き合っているのであればもちろん問題は起きません。問題は方向性をめぐって対立が起きた場合です。小さな会社では必ずしも取締役会はありませんし、株主総会を実際に行っている小さな会社はあまりないかもしれません、実際には株主総会ですべてを決めることができます。要は、株主の意見がきれいに分かれた（持ち株割合が同じ）場合には、重要なことを何も決められなくなってしまう可能性があるのが一番の問題点です。

こうした場合に、株式の買取をどちらかができれば問題ありませんが、そもそも買取に応じるのかといった話でもめた場合にはそれすらもすることができません。こうした話がここでの問題点です。

○予めの対応策は？

実はこうした問題は予め対応を準備しておくことができます。いくつか考えられますが、難しくなるので、ここでは簡単に触れておきたいと思います。

- ① ある株主について、議決権が行使できない事項を作る・会社が株式を強制取得できるように定めておく
- ② ある種類の株式について①と同様な決まりを作つておく
- ③ 株主間の契約で、一定の事柄をするには他方の同意が必要その他の取り決めをしておく

この辺が考えられる事柄です。このほか、有名な事柄として、株式を好ましくない方に売却しても株主になれないように、譲渡に会社等の承認を要求する項目を設けるケースは非常に多いですが、ここでは①と②について触れておきます。ちなみに、③は定め方によっては①あるいは②と同じような合意を作ることができます、合意をした共同経営者が別の方に株式を譲渡した場合には意味を持たない点に注意が必要でしょう。

先に②に触れておきますが、これは予め（既に会社設立後であれば新たに）複数の異なる種類の株式を用意しておくということを意味します。簡単に言えば、ある事柄については決めることができない種類の株式・ある事柄は自分の言うことを聞かないと決められない種類の株式を作ることができるというものです。利益を分ける際に差をつけることと組み合わせることで実現をするという方法も考えられます。一定の事柄があった際には株式をすべて会社が買い取ることができる種類の株式を作つておくことで（一定の事柄は自由に決めることができます），何かあった際に何も決められない状況にならないように準備をしておくこともできます。面倒な点は会社設立後にこの種類の株式を作るにはハードルが高く、少人数の株主が均等に株式を持っている場合には実質全員の同意が必要になってしまう場合があるという点です。その意味で、何か問題が起きる前に共同経営者同士（出資者）で話をして取り決めておくことになるでしょう。

次に①ですが、これはいわゆる閉鎖的な会社（全ての株式の譲渡が会社等の承認を必要とする会社）では、株主ごとに持っている議決権の数などを変更することができます。もちろん、予め決めておく必要があります。これをしておくことで、持っている株式数（出資の割合）によらずに特定の方が会社の意思決定に強い力を持つことはできます。こうした定めも何か問題が起きてからでは決めるのはハードルが高い点には注意が必要です。

このように、あくまでも何かしら対立が起きないうちから、誰が最終的に会社に残るのか・出ていく側が取得する対価をどうするのか等をきちんと決めておくことで、いざというときに何もできないという事態は避けることはできます。問題は、どのように決めていくか・誰がどうするのかという点は今後を見定めてきちんとしておくことが重要でしょう。

障害者に対するトライアル雇用で、最大24万円を助成！

19.03.12 |



障害者雇用促進法により、事業主には、法定障

害者雇用率を上回る障害者を雇用する義務がありますが、まだ雇用したことのない事業主にとっては、わからないことが多いと思います。

そのような場合に役立つのが、『障害者トライアル制度』とその助成金『トライアル雇用助成金』です。

原則3ヶ月のトライアル雇用で、働く様子を見てから採用の判断をします。

そのため、事業主側も職場とのミスマッチを防げるだけでなく、必要な環境整備もでき、障害者雇用への不安を解消できます。

今回は、この助成金をご紹介します。



『トライアル雇用助成金（障害者トライアルコ

ース）』

障害者に対して試行（トライアル）雇用を行う事業主に対して助成するものであり、**障害者雇用についての理解を促し、試行雇用後の継続雇用への意向の促進を目的としたものです。**

ハローワークなどの紹介で障害者を一定期間雇用し、その適性や業務遂行の可能性を見極め、求職者および求人者の相互理解を促進させ、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ります。

継続雇用する労働者へ移行することを目指し、原則3ヶ月間の試行雇用を行うことにより、対象者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めることができます。

【対象となる事業主】

次のすべての要件に該当する事業主が対象となります。

- (1) 雇用保険適用事業所であること
- (2) 支給のための審査に協力すること
- (3) 対象者を雇入日の前日から起算して6カ月前の日からトライアル雇用を終了した日までに雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないこと
- (4) 障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去3年間に、別の障害者トライアル雇用等を実施したことがあり、それらの障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用しなかった対象労働者の数と、支給申請をしなかった対象労働者の数の合計が以下の（ア）と（イ）のいずれかに該当すること
 - (ア) 3人以下
 - (イ) 障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用した対象労働者の数を上回らないこと

【対象となる労働者】

次の（1）（2）の要件に該当する労働者が対象となります。

- (1) 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者
- (2) 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次の（ア）～（エ）のいずれかに該当する者
 - (ア) 紹介日において就労（学校在学中のパート・アルバイトなどを除く）の経験のない職業に就くことを希望している者
 - (イ) 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者
 - (ウ) 紹介日前において離職している期間が6カ月を超えている者
 - (エ) 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

【障害者トライアル雇用の要件（抜粋）】

- ア 期間は原則3カ月（精神障害者は原則6カ月）
- イ 期間中の1週間の所定労働時間は20時間以上
- ウ 障害者トライアル雇用の開始日から2週間以内に実施計画書を提出する

【雇入れ条件】

対象労働者を次の（1）～（3）の条件によって雇入れることが条件となります。

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など（具体的定めあり）の紹介により雇入れること
- (2) 障害者トライアル雇用をすること
- (3) 障害者トライアル雇用の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

【支給額】

障害者トライアル雇用期間における支給対象者1人につき月額4万円。最大12万円。（精神障害者を雇用する場合は、雇入れから3カ月間は月額8万円。最大24万円）
ただし、支給対象者の所定労働日数より少なく勤務した場合は、以下の計算式にて計算された額を支給する。

（計算式）

割合75% ≥ ア……支給月額4万円（精神障害者雇用後3カ月間の場合8万円）

50% ≤ ア < 75%……支給月額3万円（精神障害者雇用後3カ月間の場合6万円）

25% ≤ ア < 50%……支給月額2万円（精神障害者雇用後3カ月間の場合4万円）

0% ≤ ア < 25%……支給月額1万円（精神障害者雇用後3カ月間の場合2万円）

ア = 0%……不支給

トライアル期間終了後に本採用とならなかった場合も助成金は支給されますが、トライアル期間中に企業都合の雇い止めや解雇があった場合は、支給の対象外となります。

また、従業員側から退職した場合は、実際に雇入れていた期間が奨励金支給の対象となります。

なお、この障害者トライアルコースは、1週間の所定労働時間が20時間以上を要していますが、そこまでの労働がむずかしいと思われる障害者には、週10時間以上20時間未満の『障害者短時間トライアルコース』として申請することも可能です。

こちらは条件が多少異なりますので、ご注意ください。

現在、民間企業の法定障害者雇用率は“2.2%”で、従業員が45.5人以上から雇用の義務が発生します。

さらに、従業員が100人を超える事業主には、障害者雇用納付金制度により、雇用が不足している障害者の人数1人に対し、月5万円（例外あり）の徴収が行われます。

1人不足している状態が1年続いた場合、年間で60万円の徴収が行われることになります。
今後は、この法定障害者雇用率も上がっていき、障害者の雇用はますます促進されることが予想されます。

障害者雇用を予定している企業は、ぜひ利用を検討されてみてはいかがでしょうか。

出典:厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_

※本記事の記載内容は、2019年3月現在の法令・情報等に基づいています。