



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。

かつてないほどの長さとして話題になりました10連休でしたが、いかがお過ごしでしたでしょうか。

今回は、売掛金の時効管理に関する記事と労働協約や就業規則の変更でも変えられない退職金や未払賃金に関する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人材育成（教育）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。

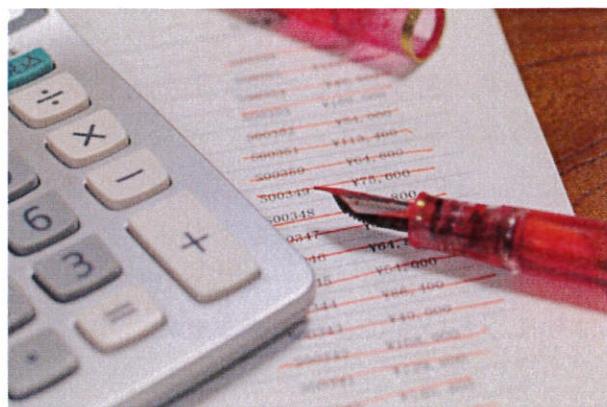
また、当事務所では5月20日からSkype・Zoomを使った相談をさせていただく予定です。当事務所のメールマガジン等を送付させて頂いている方は、近隣の方が多いかと思われます。とはいえ、すぐには会うのは難しいが面談での相談をしたい・遠くの知人が弁護士との実質面談相談を希望しているという場合もあります。そうした声にお応えして、上記のサービスを開始することに致しました。

ちなみに、Skypeの場合にはアカウントを作成していただく必要があります。費用についてはお申し込み時に案内をさせていただきますが、当事務所の顧問先やサービス利用をいただいている方は無料（顧問料・サービス料金に含まれています）・連携先については照会のご相談は無料となります。ぜひご活用頂ければと思います。

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。

売掛金の時効管理は大切・放っておくと請求ができないくなるリスク発生に。

19.05.06 | オリジナルメルマガ



昨年民法が改正され、多くの権利（売掛金や貸金）の時効期間が統一されました。今後は多くは契約から5年となります（ただし、後で触れますように注意が必要な場合が相当数あります）が、この改正が施行される時期との関係でうっかりしていると請求が認められることになりかねないので注意が必要です。今回は民法改正を前に、押さえておくべきポイントについて取り上げていきます。



○改正はいつから？改正前の取引についての売掛金などはどうなる？

一部の例外がありますが、改正された内容は来年（2020年）の4月から施行されます。ここでの例外には今回触れる時効管理の話は含まれません。何よりも重要なのは、来年の4月以前にこれから取引されるだろうモノを含めた売掛金や貸金・家賃などの時効期間がどうなるかという話です。

その前に簡単にここでいう時効について触れておきます。ざっくりいようと、時効とはスタート時点から一定期間内に裁判での請求や相手に負債の存在を認めてもらうことなどをしないと、回収が法律上困難になってしまう事柄を指します。この制度を使うには支払いを逃れたい方が使うことを主張する（法律用語で「援用する」といいます）必要があります。そのため、貸金業者の中には「使う」と主張する前に回収を図る方がいます。支払うということは使わないという意思を示しますから、後でやっぱり使うということはできません。

そのため、

- ① 時効のスタート時点がいつからか
- ② スタートから何年で時効になってしまうか
- ③ 時効になるのを防ぐ方法には何があるか

はお金を回収する側にとっては非常に重要な話です。いうまでもなく、回収ができなくなると自社が倒産してしまいかねません。

前置きが長くなりましたが、今回最初に触れたのは②に関する点です。結論から言えば、改正前の取引については、改正前の法律の内容によるとされています。これまで②の期間が非常に短いものも存在し、放っておくとすぐに時効になっていた点に問題がありました。診療報酬は3年・工事設計の費用も3年・弁護士報酬は2年・小売りや卸売りの代金は2年・飲食や宿泊代金は1年となっています。来年の3月までの取引では、こうした期間制限がそのまま当てはまります。改正されるから何とかなると考えていると思わぬ落とし穴にはまつてしまいかねません。

○時効のスタート時点はどうなる？

今回の改正で原則が契約をしてから5年という話をしましたが、実はそう簡単な話ではありません。例えば、売掛金の支払いを商品引き渡しから3か月・引き渡しは契約から6か月にしていた場合に、契約からスタートされると実際に回収ができる時点（このケースでは契

約から9ヶ月）からみて大きな損になります。こうしたケースでは実際に回収ができるのを知つてからがスタート（ふつうは引き渡して3ヶ月が経過した時点）になります。支払い時期が定まっている場合には、家賃の支払いなどがあり、こうした場合も同様に簡単に言えば、支払い時期を知つてから（通常は支払い時期は書類や口頭でのあらかじめ約束しているでしょうから、支払い時期が来てから）がスタート時点になります。

これに対して、特に支払い時期などを定めていない場合には契約が成立した時点からになります。これは、スタートである回収ができる時点が契約成立時点と法律上されていて、契約をした段階でそのことは知つていると評価されるためです。

今回はセクハラや労災・交通事故などの話までは触れませんが、いずれ勉強会で触れてみる予定です。

○時効になるのを防ぐには？

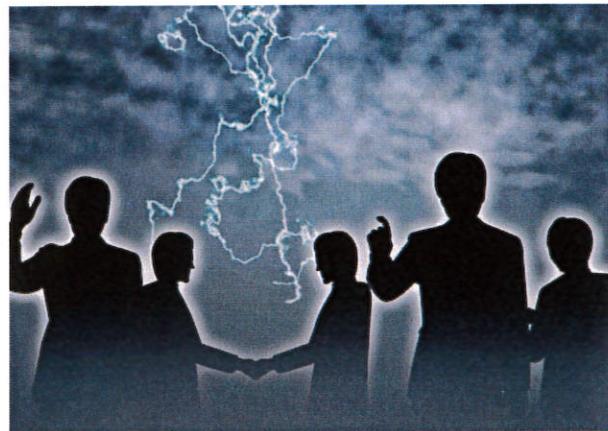
よくある話として、請求書を送る・内容証明郵便を送るというのが請求でまず考えられる方法です。こうした方法も時効になるのを防ぐ意味合いは一応ありますが、限界がすぐに来る点には注意が必要です。

それというのも裁判を起こすなどの請求以外は「つなぎ」の意味合いでの請求という扱いで、先ほどの書類を送っても6ヶ月以内に裁判を起こすなどしないと、時効を防ぐ効果はありません。しかも、2度目以降送った請求書などは時効防止の効果は全くないとされていますので、時効管理の意味はありません。意味を持たせるとするならば、相手方に支払いますという念書を書いてもらえば、時効になるのを防ぐには大きな意味を持ちます。ここで時効になるのを防ぐのは、時効までの期間をリセットさせるということで管理には大きな意味を持ちます。

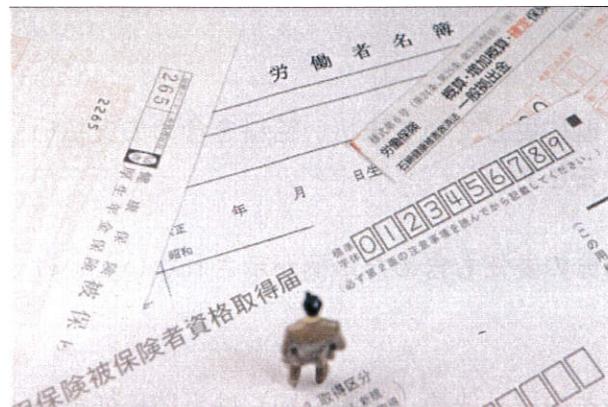
管理においては、先ほど触れました①から③の点に加えて、回収の可能性がどこまであるのかを考えていく必要があります。②は今後はあまり問題にはならず、①の点を取引や回収時に時系列で管理をすれば足りるでしょう。③については念書を書いてもらっても、その後相手のお金の状況が苦しくなるのでは意味がありませんので、信用状況（決算書などの提示を求める）・担保を入れてもらう等を踏まえてどうするのがいいかを考えていく必要があります。

労働協約や就業規則の変更でも変えられない退職金や未払賃金が存在します（最近の最高裁判所判断より）

19.05.06 | オリジナルメルマガ



難しきのタイトルですが、ごく最近最高裁で、労働協約を会社と労働組合が合意をした、既に支払うべき給料の支払いを延期する・支払い免除をすることは当然にはできないという判断を下しました。この判断自体は必ずしも新しいところではなく、これまでにも退職金やその他未払い給与などで判断が出されていたところですが、最新の判断ということで今回触れておきます。



○どんな話なのでしょうか？

簡単に言うと、経営難に陥っていた運送会社の一部門について、労働組合側と会社側などの間で経営改善のための協議会とともに、既に支払うべきであった給与の一部の支払いを労働協約によって猶予していました。最終的に経営改善ができずその部門が閉鎖された際に労働組合と会社側の合意によって、未払い給与が放棄されたというものです。

争点は他にもありますが、今回は関係する話として、こうした経緯から、労働組合と会社との合意で当然に、未払い給与の支払いを猶予する・放棄してもらうことが可能なのかという話が争点になっています。面倒なのは猶予ができるないと延滞金のスタート時点も変わり支払い額には大きな影響が出てきます。もちろん、会社自体が倒産をした場合には、倒産手続きの中か独立行政法人労働者健康福祉機構の立替払い制度（原則として会社が倒産手続きに至っていることが必要、事実上倒産でも使えますが立証が大変です）での支払いの問題になります。しかし、倒産に至っていない場合には会社との間で裁判を行う必要が出てきます。こうした合意が意味を持たないと大きな負担につながりかねません。

○未払いの給与や退職金などを事後の労働協約や就業規則変更で内容変更をすることはできるでしょうか？

結論から言うと、できないのが原則です。こうした点は既に最高裁の判決で繰り返し述べられているところです。重要なのは既に発生している権利関係（退職金の場合であれば、既に退職することで発生している退職金の内容・未払い給料であれば既に勤務し発生している給与の内容）を変更することができないとされている点です。言い換えれば、今後の退職金の内容や給与の内容を労使の取り決めで労働組合があれば労働協約・会社が定める際の従業員過半数代表の意見を聞くなら（労働組合の場合もあります）就業規則で変更することができます。

今回最高裁で出された判断は、

- ・こうした今までの裁判例の枠組みがあるのに、既に生じている未払い給料を含めて支払い猶予や放棄を全て当然に認めた点がおかしいとすること
- ・仮に、放棄や猶予を認めるのであれば、その部分の委任も含めた事柄が示されないといけないけれども、示されていない

という点です。言い換えると、労働組合と会社との取り決め（労働協約）は当然に従業員（未加入の方についてどこまで及ぶのかは法律の定めやこれまでの裁判例での話が別途あります）に及ぶわけではないという話です。判決文からは原告となった従業員は組合未加入であったというわけではなく、労働協約という形での取り決めの限界を示したものといえるでしょう。

こうした限界は、いわゆる過去に発生している権利（猶予や退職金など）を勝手にいじることはできない（慎重に話を進める必要がある）・各組合員である従業員の個人的な事柄や

労災の際の対応など個人に判断がゆだねられた事柄も労働組合が加入しているから当然には労働協約を結べないという話になります。

仮に、今回のケースで有効に労働協約で猶予や放棄につなげようというのであれば、委任をりつけたうえで取り決めをする必要があります（委任の趣旨に従った行為というには組合側は本人の了解を取り付ける必要があるでしょうし、会社側はせっかく話をしても後で有効性を争われては意味がありませんので、委任などの面で問題がないかの確認は必須でしょう。

今回のケースは直接は労働協約の話でしたが、これまでの裁判例では就業規則の変更によって（会社側が労働組合や従業員過半数代表の意見を聞いて変更する）既に生じている給与や退職金を変更できないとされています。仮に、労働組合もなく変更を求めるのであれば、個別の従業員との合意によることになるでしょう。その際には裁判例上従業員が通常同意するであろうという意味での自由な合意といえる裏付けが必要になります。単に合意書だけではなく説明資料などの資料も紛争防止には必要になってきます。

このように、既に生じている給与や退職金などを変更する際には注意が必要です。

あなたの会社にもいませんか？ モンスター社員の取扱説明書

19.04.11 |



近年、『モンスター社員』という言葉が注目を

集めています。

明確な定義はありませんが、自分勝手に物事を考え、周囲の迷惑を顧みず、業務に多大な支障をきたし、会社に損失を与えるのがモンスター社員といえるかもしれません。

恐ろしいことに、現在、増加傾向にあるという彼らの対処法を紹介していきます。

モンスター社員という言葉の語源



モンスター社員とは、2000年頃に登場した『モンスターペアレント』から派生した言葉だといわれています。

モンスターペアレントとは、学校に対して理不尽な要求や過度なクレームをつけてくる親のことを指します。

モンスター社員とは、まさにこのモンスターペアレントの社員版と言えるでしょう。

会社は、一度、従業員と雇用契約を結ぶと簡単には解雇できません。

経営者側が従業員を解雇する場合は、傍から見て合理的な理由が必要であり、解雇することが妥当な処置だと認められなければ、解雇は無効になります。

一方で、従業員は労働基準法で守られており、さまざまな権利を会社側に対して行使するこ

とができます。モンスター社員はこの立場を利用して、身勝手な主張を行い、会社の不利益になるようにふるまいます。

さらに、自分の権利が侵害されたと思えば、周囲の味方や労働組合、はては自身の親までをも巻き込んで、徹底的に会社を叩きます。

モンスター社員たちの特徴とは？

モンスター社員の特徴に、『自分の利益を何事にも優先する』というものがあります。

モンスター社員は、紙で指を切った程度のごく軽い切り傷でも労災を求めたり、社員一丸となって取り組まなければならない繁忙期に頻繁に休んだりと、権利を自分の都合のよいように解釈し、利用します。

さらに、必要がないのに会社に残って残業代を求めたり、本来不必要的経費を会社に請求したりと、とにかく会社の損益を考えず、あくまで『自分が得する』ことを中心に考えています。

また、『自己愛が強く、根拠のない自信を持っている』という特徴もあります。

たとえ仕事ができなくても、自分の仕事は完璧だと思っていますし、そのことを指摘されても、「自分の仕事を評価できない人が悪い」と反抗してきます。

また、ミスを注意されても、「環境が悪い」「上司や同僚が悪い」と、ほかのものに責任を転嫁するのも特徴です。

モンスター社員のなかには、明確な悪意があって会社に迷惑をかける人もいますが、**たちが悪いのは、「自分は正しい」と思って行動しているモンスター社員です。**

このタイプのモンスター社員は、『自分は正義』そして『会社は悪』という思考回路をしているので、すぐに自社を『ブラック企業』扱いします。客観的に見れば、『ブラック企業』とは言えないレベルの労働環境だったとしても、モンスター社員は『自分が正義』ですから、自分が納得いかないことはすべてブラックだと認定します。上司から注意を受けただけで、「パワハラだ」と騒ぎますし、自分の意見が通らないと“理解のない職場”的レッテルを貼ります。

そして、それを誰かまわすに吹聴します。そうなるとダメージを受けるのは会社のほうです。

モンスター社員は、経営者からすれば、頭の痛い存在であることは間違ひありません。

モンスター社員への対策とは？

では、モンスター社員の対策にはどのようなものがあるのでしょうか。

まずは、そもそもモンスター社員を採用しないことです。

モンスター社員は基本的に責任を他者に転嫁するので、中途採用の面接時に前職の悪口が出たら要注意です。

前の会社の退職理由を聞いてみて、「前の会社は自分の能力を引き出してくれなかった」「簡単な仕事ばかりでやりがいがなかった」などのセリフが出てきたら、話を掘り下げてみましょう。

すると、自分のことしか見えておらず、結局は前の会社で厄介者扱いされていたのだとわかると思います。

次に、すでに社内にモンスター社員がいる場合はどうすればいいでしょうか。

もちろん、簡単に従業員を解雇することなどできません。なので、少なくともそういったモンスター社員を、責任のある立場に就かせないことです。

やっかいなのは、なかには仕事のできるモンスター社員もいるということです。

昇進を判断する際に、業務成績や能力だけで決めるのではなく、コミュニケーション能力や人間性なども評価基準に加え、本当にふさわしい人間が正当に評価されるような仕組みづくりを考えていきましょう。

また、就業規則も見直していく必要があります。

全ての労働者は労働基準法によって守られており、モンスター社員は、これを盾にしてあらゆることを主張してきます。これに対抗するには、就業規則をきちんと実情に則したものにして、モンスター社員の問題行動を縛るしかありません。

逆に就業規則があいまいだと、モンスター社員がどんな問題行動を起こしたとしても、懲戒免職にもできない可能性があります。

ほかには外部の産業カウンセラーによって、モンスター社員のカウンセリングを行い、根本の原因を知ることも、問題の解決につながります。

モンスター社員への対策を怠ると、必ずといっていいほど、会社は不利益をこうむります。すばやく、的確な対応がモンスター社員を増長させないための鍵だと言えるでしょう。

※本記事の記載内容は、2019年4月現在の法令・情報等に基づいています。