



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。

猛暑が終わったと思うと、とたんに長雨が続きうっとうしい日が続いていますね。まだ8月下旬ですが、秋がだいぶ前倒しになった感じで季節がよく分からなくなってしまうようです。昨日も九州北部で大雨特別警報が発令されていました。遠方にお出かけの方、またそうでない方も突然の大雨にはくれぐれもお気をつけ下さい。



今回は、最近また話題になってきています、サロン等の「店長」と「管理監督者」に関する記事と、店名・提供するサービスなどに関する商標権とその侵害への対処法に関する記事が弁護士が作成しましたオリジナルの記事になります。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・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

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。

---

## 店名をつけるにあたって・提供する商品・サービス名などをつけるにあたって注意点とは？

---

19.08.28 | オリジナルメルマガ



お店の名前は美容院・エステ、飲食店に限ら

ず、どんな形態であっても「看板」にもなりますので、こういった名前にするかは頭を使うところだと思います。せっかく知恵を絞って店名を付けたのに、似たような業態のお店で勝手に自社と類似の店名などを使いサービス提供がされている、といった場合もあります。こういった被害を防ぎやすくするものとして考えられるのが商標登録です。

ただ、商標登録までしなくても、とそのままにしているうちに他の美容院やエステで似たような内容の店名が使われたり、似たようなサービス名でサービス提供などされる可能性があります。そういった被害にあった場合にとりうる手段について取り上げます。



○店名やサービスなどを商標登録する場合の注意点は？

店名・サービスなどを商標登録しようとして出願をするときに、指定する商品・役務を定める必要がありますが、これはこういった形態で商品を提供するかによって異なってきます。提供する商品がたとえばラーメンであればその場で消費するものですので、それ以上に商品名まで登録、ということにはならないと思います。

しかし、提供する商品がパンや菓子あるいはアイスクリームといった、持ち帰りをする商品の場合には、商品の名称自体の登録、包装紙に店舗名を記載するなら小売店舗での登録、それ以外の商品も扱う予定であればそれらの商品を指定するなどの対応が必要になります。

また、ウェブサイトを利用した通信販売も行うのであれば、それも視野に入れた対応策を取らなければなりません。

商標登録の場合は、適切な商品・役務の指定をしていないと、同一または類似の名称を使用されていても、事業形態による指定内容によっては、お互いに類似しない商品・役務とされてしまい、商標権を根拠とした差し止め請求や損害賠償請求ができないことがありますので、注意が必要です。また、商標もとくに図形やロゴマークの場合は、著名な標章や絵画等に類似した場合登録を受けられない可能性があるため、登録がそもそもできるかどうか、慎重に調査・検討を行う必要があります。

#### ○商標権侵害がされていると思われる場合の対応は？

まず商標権侵害のおそれがありそうな場合は、相手方の標章がついた商品を実際に市場などで入手をして、どういった形で標章を使っているか確認する必要があります。自社の商標権を相手方が侵害している、と主張するためには、相手方の標章と自社の商標が外観、呼称などから同一・類似であって、商品の出処から誤認混同を生ずるおそれがある、ということが証明できる必要があります。

店名や商品名の場合は、同一・類似かどうか判断しやすいことが多いと思いますが、図形や文字をデザイン化したロゴマークなどは見たときの印象や雰囲気などが似通っていると類似とされる可能性が出てくることもあり、判断が難しいこともあるでしょう。類似しているといえる部分があれば、差し止めなどの法的手段を取ることを考える必要が出て来ます。

#### ○商標登録されていなくても差し止め・損害賠償請求できることも

商標法上の保護が与えられるのは、前述のような特許庁への登録商標に限られますが、中でも登録の際に指定した指定商品・役務と同一または類似の範囲に限られます。

そのため、実際のところ商標法上の保護があるといえるかが微妙であるけれども、その標章（店名など）が一般に広く知られていて著名であるなどといった場合には、商品や営業の混同のおそれがあり、それにより損害発生のおそれがあるなどとして、不正競争防止法上の請求をすることが可能です。

ただ、裁判例では全国的に知名度がありながらも、商標権を保有していない場合には、特定地域だけで周知しているにすぎなくても、実際に商標を保有している側からの不正競争防止法違反の主張の方が認められているケースもあります。

そのため、特に店名のようにのちに使いなくなると損害が大きくなりかねないものについては、新規に使う場合商標登録されていないかどうか、事前にきちんと調査・確認をし、商標登録することも検討した方がよいでしょう。

## ○まとめ

このように商標登録の有無を問わず、一定の場合には不正競争防止法違反を根拠とした差止め・損害賠償請求も可能ですが、その場合には商品や営業の混同のおそれがある等、不正競争防止法違反を主張する上での要件を満たす必要があります。

また、商標権を有する店等と争いになった場合には、全国的に知名度があっても負けてしまうこともありえますので、できれば商標登録しておくのが無難です。また、お店で商品を扱う場合には、どこまで商標登録しておくか、商品、役務の指定の仕方等にも気を配り、せっかく商標登録しても侵害があったときに対策が有効に取れない、ということがないようにしましょう。

---

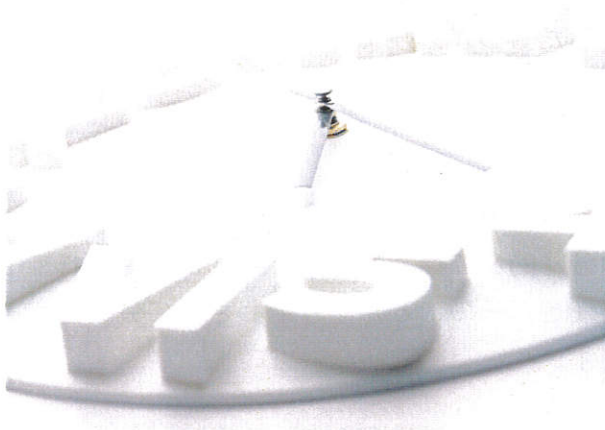
## サロン・店舗の「店長」は残業代が出ない？「管理監督者」とはいったい何が問題になるのでしょうか？

---

19.08.28 | オリジナルメルマガ



もう相当以前から、飲食店のチェーン店の店長やサロンの店長などが残業代が出る立場なのが問題になってきました。有名なところでは、某有名飲食店チェーンの店長が「名ばかり店長」として、残業代が支給されるとする裁判の判決がありました。ここでは何が問題になって、どういった点に気を付けて制度設計をしていけばいいのでしょうか？



○法律でいうところの「管理監督者」とは？

店長に限らず管理職になると残業代が出ないということの根拠に「管理監督者」にあたるからという話があります。これは何かとえば、法律上、休憩時間（たいていは一時間は必要）・残業の制約があり、残業代が出るといった点の規制は「管理監督者」等の場合には出なくなるとする決まりがあるためです。注意点は、夜10時以降朝5時までの勤務である深夜残業は深夜残業抑制のための制度ですので、この部分の割り増し分は出ます。

そもそも、「管理監督者」という立場にある方は、その性質上勤務時間管理になじまないという話から、それに基づく規制を受けないという話がここでの出発点です。もっと言えば、他の従業員がどう働くかを定める・管理をする立場を持つことから、自分がどれだけ働くのかを決めることができるはず、だから規制で保護する必要はないという話です。今後中小企業でも残業規制によって36協定があっても上限が多く業種（今回タイトルで触れましたサロンや飲食店は最初から対象ですし、建設業や医師など一部の業種では後追いで規制がされていく予定です）で残業規制がかかりますが、「管理監督者」は健康管理面の規制は受けるため、この部分の規制は受けます。ただし、残業代がでない点は変わりません。

○どのような場合に「管理監督者」になるのでしょうか？

昔からの行政の解釈や裁判例では、労務管理の場面で経営者と一体となって管理している方、経営に関する決定に関与している・自らの出退勤時間等勤務時間に関する裁量を持っていること・一般の従業員に比べて地位や給与面でふさわしい処遇を与えられていることが必要と考えられています。

これまで、時間管理を受けているとのことでファミリーレストランやカラオケ店などの店長が、有名などころでは某有名ファーストフード店の店長も、アルバイトの採用や時給・勤務シフト・自らの勤務スケジュールを決めている方であっても、営業時間や商品の内容などは本社決定であったこと・これだけ多くの業務を行いつつ店長としての報酬しかなかったことを考慮して「管理監督者」でなかったと判断をしたものがあります。

最近の裁判例の傾向として、経営者と一体の立場であるという点は全社的に考えるのではなく、その組織（部門や店舗）における経営者の身分的な立場であるかが重視されています。これは、通常各部門や店舗ごとに管理を任せ、そのことが組み合わさって会社運営がされていることを踏まえてのことと考えられます。

こうした点から、①仕事内容が店舗やある部門の統括的な立場にあるといえること②部下の採用や時間管理・シフト決定など管理について裁量を持ち、人事評価や機密面に関わっていること③時間外勤務や仕事内容に見合った手当や処遇を受けていること④自らの出退勤を自分で決められること、等が重視されています。

○店長に対して、残業を払わない形を問題なく行うには？

この判断の前に、そもそも「管理監督者」とせずに時間管理などを本部できちんに行い残業代なども払うか・大きく裁量を持たせて十分権限と待遇を与えるかどうかを決めることが重要になります。

各サロンや店舗などで店長を「管理監督者」にあたる形にすることは、残業代の支払いを不要にするというだけでなく、勤務時間の規制を不要にする状態を作り出すという選択をしたことになります。この場合、例えばサロンや店舗では、アルバイトなどの採用の決定やシフトの決定や管理事項だけでなく、自分の出退勤やこれらに関わる営業時間等についての裁量がある程度必要になります。加えて、行う業務が多くなるほどに、それに見合うだけの手当を支払う必要が出てきますので、その管理や制度設計には注意が必要になります。

業務内容が多岐にわたるのに、単に店長手当だけであるという場合には、ここから予測される負担（残業）に比べて手当が小さければ十分な待遇とは言えませんし、時間管理への裁量が小さく本部の影響が強く働く場合には「管理監督者」といいにくくなります。店長会議などを設けてエリアマネージャー等の指導を強くしている（言い換えるとそれだけ本部からの時間などの管理が強く働く）場合には、裁量の幅がそれだけ小さくなっていきます。

結局のところ、本部からの管理をどこまで行うのかきちんと整理しつつ制度や運用を組み立てることが重要になってきます。個別の話でどこまで大丈夫なのかは各専門家に実態面を相談し、これまでのケースと比べてどうかを考えていくことが重要になるでしょう。

## 正規と非正規の待遇差をなくす制度で、受けられる助成金とは？

19.08.13 | ビジネス【助成金】



現在、働き方改革により、雇用形態による不合理的な待遇差を解消し、公正な待遇を確保することが求められています。

そしていわゆる『同一労働同一賃金』の実現に向けた法改正が、大企業では2020年4月、中小企業では2021年4月から施行となります。

この制度が施行されると、正規雇用労働者と有期契約労働者の不合理な待遇差は禁止されます。

そこで今回は、正規雇用労働者と有期契約労働者の公正な待遇の制度を設けると支給される助成金をご紹介します。

そこで今回は、正規雇用労働者と有期契約労働者の公正な待遇の制度を設けると支給される助成金をご紹介します。



『キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）』

ース)』

雇用する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した場合に支給される助成金です。

### 【対象となる労働者（抜粋）】

次の1～4までのすべてに該当する労働者が対象です。

1.就業規則等の定めるところにより、諸手当制度を共通化した日の前日から起算して3カ月以上前の日から共通化後6カ月以上の期間継続して、支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。



2.諸手当制度を共通化し、初回の諸手当を支給した日以降の6カ月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

3.諸手当制度を新たに作成し適用を行った事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

4.支給申請日において離職していない者であること。

### 【対象となる事業主（抜粋）】

次の1～9までのすべてに該当する事業主が対象です。

1.労働協約または就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の次の(1)～(11)のいずれかの諸手当制度を新たに設けた事業主であること。

- (1) 賞与
- (2) 役職手当
- (3) 特殊作業手当・特殊勤務手当
- (4) 精皆勤手当
- (5) 食事手当
- (6) 単身赴任手当
- (7) 地域手当
- (8) 家族手当
- (9) 住宅手当
- (10) 時間外労働手当
- (11) 深夜・休日労働手当

2.1の諸手当制度に基づき、対象労働者1人当たり次の[1]～[3]までのいずれかに該当し、6カ月分の賃金を支給した事業主であること。

[1]1の(1)については、6カ月分相当として5万円以上支給した事業主

[2]1の(2)～(9)については、1カ月分相当として1つの手当につき3,000円以上支給した事業主

[3]1の(10)または(11)については、割増率を法定割合の下限に5%以上加算して支給した事業主

3.正規雇用労働者に係る諸手当制度を、新たに設ける有期契約労働者等の諸手当制度と同時またはそれ以前に導入している事業主であること。

4.有期契約労働者等の諸手当の支給について、正規雇用労働者と同額または同一の算定方法としている事業主であること。

5.当該諸手当制度をすべての有期契約労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

6.当該諸手当制度を初回の諸手当支給後6カ月以上運用している事業主であること。

7.当該諸手当制度の適用を受けるすべての有期契約労働者等と正規雇用労働者について、共通化前と比べて基本給や定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

8.支給申請日において当該諸手当制度を継続して運用している事業主であること。

9.生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たした事業主であること。

### 【支給額】

生産性要件を満たした場合は（ ）内の額を支給。

- ・ 1事業所当たり38万円（48万円）《1事業所1回のみ》
- ・ 共通化した対象労働者（2人目以降）について、助成額を加算。  
（加算の対象となる手当は、対象労働者が最も多い手当1つとなります）

対象労働者1人当たり1万5,000円（1万8,000円）《上限20人まで》

- ・ 同時に共通化した諸手当（2つ目以降）について、助成額を加算。  
（原則、同時に支給した諸手当について、加算の対象となります）

諸手当の数1つ当たり16万円（19万2,000円）

※大企業は金額が異なります。

### 【支給申請期間】

対象労働者に、初回の諸手当の支給後6カ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に申請する。

### 【手続の流れ】

1から3の順に手続を行うことで、支給決定となる。

- 1.キャリアアップ計画の作成・提出
- 2.諸手当制度の共通化の実施
- 3.諸手当制度共通化後の賃金に基づき6カ月分の賃金を支給・支給申請

不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得のいく待遇を受けられることは、多様な働き方の選択につながります。

ぜひ活用を検討してみたいかがでしょうか。

なお本助成金には、ほかにも支給条件が細かく決定されていますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/c](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/c)

※本記事の記載内容は、2019年8月現在の法令・情報等に基づいています。