



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。

台風一過の後は急に肌寒くなった気がしますが、暦の上でも10月24日には「霜降（そうこう）」、つまり露が冷気によって霜になり降り始めるころ、楓や薺が紅葉し始める頃だそうです。先日の連休には岡山空港周辺を通りかかりましたが、標高が高いところでは少し紅葉し始めてきていました。今年は早く紅葉するかもしれません、他方で熱帯低気圧が発生するような予報もありましたので、そちらの動向にも注意が必要なようですね。



今回は、店長など管理職以外の方で残業代が支給されない場合に関する記事・下請法の適用がある場合で支払遅延にあたらないようにするための注意点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人材育成（教育）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。

11月には建設業や解体業に関わる皆様にとって耳よりな情報を取り上げて開催いたします。今年改正された建設業法の改正に関わる業務につながるお話を行政書士の先生にお話し頂き、その後当事務所所属弁護士より、建設業界で良くトラブルになりがちな法律問題などを取り上げます。

「建設業法の改正への対応とよくある法律問題への対処法」

実施日時 令和元年11月5日（火曜日） 勉強会：午後6時から7時45分

場所 ロイヤルタワー2階会議室（広島市南区稻荷町1番1号）

参加費用：1,000円

定員：10名（先着順）

振るってのお申込みをお待ちしております。

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。

残業代が支給されない場合、店長など管理職以外にはどのようなものがあるのでしょうか

19.10.13 | オリジナルメルマガ



一部報道を拝見すると、ある議員の方の秘書について、残業代の支給をする必要が法律上外れるのかどうかという話が載っていました。こうした議員秘書がどうであるかはともかく、とかく残業代の発生あるいは休憩や休日の規制が及ばないというと「管理職」に頭が行きがちです。

しかし、実際には「管理職」以外にも対象となる方がいるうえに、ここでいう「管理職」とはどこまでの話を満たしている必要があるのか・残業代はすべてなくなるのか等問題は出てきます。今回はこうした話について触れていきます。



○そもそもどこまでの規制が外れるのでしょうか？

あくまでも、規制が外れるのは、行っている仕事や時間の使い方の特殊性から、残業時間や休憩・休日の規制がなじまないのではないかという話に過ぎません。そのため、例えば、1時間（あるいは45分）必要な休憩が必要かとか週に1日は休日が必要とか・時間外勤務や休日勤務という意味での残業代が出ないだけに過ぎません。

これに対して、健康管理のための規制については当然及びますから、残業が多くなることなどで心身を崩した場合の労災や会社側の賠償義務の問題は出できます。また、深夜残業（午後10時から午前5時までの勤務）については、残業代が生じます。これは、深夜残業について特に割増給与になるのは、深夜残業が健康面に負担があり特に抑制するために設けられたものだからです。

○残業などの規制が外れる方とは？

「管理者」については別のメルマガで詳しく触れているため、ここではそれ以外のタイプについて触れていきます。

- ① 農業や水産業で仕事をしている方
- ② 機密の事務を取り扱う方
- ③ 監視・断続的勤務に従事する方

が該当します。このうち、最初に触れた話に該当するかが問題になるのは②の方に当てはまるかどうかです。実際の裁判例などでトラブルになるのは「管理者」（管理職）かどうかという話のため、実際に問題となったケースは多くはありません。ここでいう「機密の事務」とは会社の経営管理などに関わる仕事を取り扱うということで、実際に取り扱う仕事がそういう部分に触れることがかりである必要があります。一般には、経営者や「管理職」の方が行う活動と不可分一体の仕事を行う方（代表例は「秘書」）で、厳格な勤務時間管理になじまない方であるとされています。

もちろん、名前に社長秘書等とついていればいいというわけではなく、経営等に関わる重要事項に触れることや経営者や「管理職」と一体といえるだけの権限や時間を自由に使えること等が必要になってきます。通常は特別な職務手当が出されている代わりに、残業代が支給されない（ここでの残業代は先ほども触れた休日や単なる時間外に対するもの）という扱いがされています。

そのため、先ほどの報道で出ていた話もここでの前提を満たす必要があります。「管理職」自体も経営者の支店等での分身といえるだけの権限と仕事内容である必要があるとされていますので、一部機密事項を扱うだけでは該当しない可能性は高くなっています。

次に、①ですが、その名の通り、農業に従事している方や水産業で従事している方になります。農業法人などで勤務している方で実際にこうした業務のみについている場合には、天候や自然の環境に仕事が強く影響されるために、規制が及ばないとされています。ちなみに、だからといって労災や深夜残業についての規制は及びますし、最低賃金などの規制も及びますので、どんな勤務条件でもいいというわけではありません。また、実際の農作業以外の業務に相当程度ついている場合も及ばなくなってきます。

最後に③ですが、典型例は守衛や警備員の方などが該当します。ただし、①や②、その他「管理者」との大きな違いがあり、行政官庁の許可を受けておく必要があります。言い換えると、仮に先ほどの典型例の方であっても、許可がなく残業などがあった場合には残業代の支払義務などが生じるという話になります。

ここでいう「監視業務」とは、その名の通り監視することを主な業務とする方で、心身の緊張状況が基本的に少ないものを指します。「断続的勤務」も、実際の仕事が断続的に行われるために手待ち時間が生じ、手待ち時間が実際に仕事をする時間と同等かそれ以上生じる場合を指すと考えられています。許可を出すかどうかは行政上の基準が存在します。また、時々宿直や日直がある場合には、業務形態として通常断続勤務があるとは限りません。言い換えるとケースごとの話となり、ここでいう「断続勤務」には当てはまるかどうか・言い換えると許可が出るかどうかについては行政上の基準が存在します。そのため、こうした基準がどうかについても注意をする必要が出てきます。

このように、残業に関する規制を受ける方・そうでない方は様々存在し、該当するかどうかの確認はトラブル防止のために重要になってきます。

下請法が禁止している「支払遅延」になるのを防ぐにあたって注意すべきことは？

19.10.13 | オリジナルメルマガ

毎年公正取引委員会から、「下請法の運用状況」が公表されています（今年は5月29日付で公表）。それによると下請法の規定違反では「支払遅延」が全体の約半分を占めており、違反件数としても3300件余りを占めています。



下請法の措置件数の業種別でいくと、製造業が約42%と高い割合を占め、次に卸売・小売業が20%，情報通信業が10%と続いています。広島では特に製造業を営む方が多く、またそれ以外の会社様でも自社が元請的立場・あるいは下請である、さらには両方の立場になりうるといった場合もあるでしょう。そこで、今回は下請法でも特に禁止行為で問題になりやすい、「支払遅延」はどういった場合にあたることになるのか、その注意点について取り上げます。

下請法の措置件数の業種別でいくと、製造業が約42%と高い割合を占め、次に卸売・小売業が20%，情報通信業が10%と続いています。広島では特に製造業を営む方が多く、またそれ以外の会社様でも自社が元請的立場・あるいは下請である、さらには両方の立場になりうるといった場合もあるでしょう。そこで、今回は下請法でも特に禁止行為で問題になりやすい、「支払遅延」はどういった場合にあたることになるのか、その注意点について取り上げます。



○ 下請代金の支払期日はどのように決められているでしょうか？

まずは、簡単に「下請法」の適用がある場合はどういったケースか見ておきましょう。

「下請法」、正式には「下請代金支払遅延等防止法」は、「親事業者」にあたる会社が「下請事業者」に対してより優位な地位にあることを理由に、それを利用した濫用行為を取り締まることを目的に制定された法律です。どういった規模の会社同士の取引が、「下請法」の適用対象になるかは、資本金額によって、どちらが「親会社」となり、他方が「下請事業者」とされるかが決まります。

たとえば、「情報成果物作成委託」の場合には、資本金 5 0 0 0 万円以下の法人の事業者が、個人やそれ以下の規模の法人事業者に委託するとき、あるいは資本金規模が 1 0 0 0 万円を超えて 5 0 0 0 万円以下の法人の事業者が、個人または 1 0 0 0 万円以下の法人の事業者に委託したときには、規模の大きい側を「親事業者」、他方を「下請事業者」として規制しているのです。

取引内容により定められた資本金額で下請法の適用があることを前提に以下みていくと、下請法では、第 2 条の 2 で下請代金の支払期日は、親事業者が下請事業者の給付の内容について検査をするかどうかを問わず、親事業者が下請事業者の給付を受領した日（役務提供委託の場合は、下請け事業者がその委託を受けた役務の提供をした日、受領日を含みます）から起算して、60 日の期間内において、かつできる限り短い期間内において定められなければならないとされています。

そして、同法では、第 4 条 2 号で親事業者の遵守事項として、下請代金をその支払期日の経過後なお支払わないことは禁止されています。親事業者は、下請代金の支払期日までに下請代金を支払わない場合には、下請事業者に対し、下請事業者の給付を受領した日（役務提供委託の場合は、下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした日）から起算して 60 日を経過した日から支払いをするまでの期間、日数に応じて遅延利息（現行では年率 14.6%）の支払をしなければならないとしています。

こういった定めがされているのは下請代金を親事業者が支払期日までに支払わないと、下請事業者は資金繰りに大きな影響を受けることになり、従業員への賃金の支払や、材料代金の支払などいが出来なくなり、場合によっては下請事業者の倒産などのリスクが生じかねないことから、あらかじめ防止し、下請取引の安定を図ろうとしたためです。

○ どのような場合が「支払遅延」にあたるといえるでしょうか？

下請代金支払遅延防止法に関する運用基準（以下、「下請法に関する運用基準」といいます。）では、第 4 「親事業者の禁止行為」の 2 「支払遅延」の(1)で、上記と同じ規定をおいた上で、役務提供委託の場合は、(4)で「支払期日」の起算日は「下請事業者がその委託を受けた役務の提供をした日（役務提供に日数を要する場合は役務提供が終了した日）」であ

り、原則として下請事業者が提供する個々の役務に対して「支払期日」を設定する必要があるとしています。「支払期日」を計算する場合の起算日は、「給付を受領した日」であることから、納入以後に行わわれる検査や最終ユーザーへの提供などを基準に支払期日を定める制度を取っている場合は、支払遅延を生じないよう、納入以後にかかる期間を見込んだ制度にする必要があります。

また、個別の役務提供が月締めになっている場合は注意が必要です。それというのも月初に役務の提供が完了した場合には、個別の役務ごとに支払期日を起算するため、起算日は月初になります。そうすると月初から60日以内に支払う必要があり、月締めから30日以内に支払う必要が出て来るからです。なお、役務提供委託の場合には、月単位で設定された締め切り日の末日に役務が提供されたと扱えるようにするには、提供される役務は、個々の役務が連續して提供するもので同種であるといった性質のものである・月単位の役務提供委託の条件が親事業者と合意の上3条書面であらかじめ明示されているとはいえる、といった要件をみなす必要があります。したがって、月単位で設定された締め切り対象期間の末日に当該役務が提供されたものとして扱える例外的な場合に当たるようにするには、取引の際に要件をクリアできるようにしておく必要があります。

たとえば、個別の役務提供が月初でなく、10日に完了した場合は、起算日が当月10日ですので、下請法によりますと、支払期限は翌々月10日までになります。しかし、親事業者が月締後45日での支払をしていると、支払期限日から5日過ぎての支払い日となるため、この場合下請法違反になる可能性が出て来ますので注意が必要です。

○ まとめ

このように、支払遅延にならないようにするには、支払期日の起算日をどこととらえるかにより変わってきます。個別の役務提供を月末締めにする場合は、役務提供の時期によらずにまとめて月末締めとする関係で、締め切り後30日（1か月）以内に支払日を設定する方が下請法等に抵触しなくて済むと考えられます。親事業者様は下請事業者からの受領から60日以内に支払えばよいと単純に考えず、下請法、下請法に関する運用基準等から、受領後はできる限り速やかに支払をされることが推奨されていることも踏まえ支払期日を定めるようしましょう。また、下請事業者となる会社様も、親事業者の提示した支払期日でそのまま取引に合意する前に、上記のような法の定めを満たしたものにまっているかチェックするようになることが、取引の安定につながることを念頭において取引を行うようしましょう。

社員のストレスを軽減させる『ストレスコーピング』とは？

19.09.24 |



メンタルヘルスケアの手法の一つに『ストレス

コーピング』というものがあります。

“コーピング”は、英語で『対応すること』や『切り抜けること』。

つまり、ストレスコーピングは『ストレスに対応する方法』ということになります。

具体的にはどんなものなのでしょうか？

今回は、このストレスコーピングについてご紹介します。



ストレスフルな社会を乗り切る対処法

現代社会では多くのビジネスパーソンが、何かしらのストレスを感じています。

原因は仕事の内容そのものだったり、同僚や上司、取引先などとの人間関係だったり、さまざまです。

そもそも皆さんが当たり前のように口にしている“ストレス”とは、いったい何なのでしょうか？

ストレスとは、『外部からの刺激で、心や体に負担がかかること』を指します。

会社でストレスを感じる状況としてよくあるのは、たとえば、苦手な仕事を請け負ったときや、これまでとは異なる環境に身を置かなければならなくなったり、あるいは上司からパワハラを受けたときなどでしょう。

このような、外部からの刺激で押しつぶされそうになったり、落ち込んだ気分になったりし

たときが、まさにストレスを感じている状態といえます。

長期間ストレスに身を晒すと、心身ともに健康に悪影響をおよぼすことがわかっています。心が落ち込むだけではなく、たとえば自律神経の乱れや不眠、免疫力の低下など、体にも害を与えます。

さらに酷くなっていくと、うつ病や内臓疾患など、深刻な病気を発症する可能性も高まります。

体に実害が出る前に、できるだけストレスを軽減しておきたいところです。

ストレスコーピングとは、ストレスに対処する方法として、メンタルヘルスケアの世界で使われている手法で、近年、従業員のストレス軽減や解消のために導入する企業が増えています。

原因に対処する方法と内面で対処する方法

ストレスコーピングには、大別して以下の二つの種類があります。

・問題焦点型コーピング

ストレスの原因に焦点を当てた方法です。

どんなストレスにも原因があり、それを自分が認知することで、心や体に反応が出ます。

『問題焦点型コーピング』は、この**ストレスの根本である原因を解決していく**とする手法です。

たとえば、従業員が『苦手な仕事』に対してストレスを感じているのであれば、そのプロジェクトから外したり、誰かサポートをつけたりします。

上司と反りが合わないことで従業員がストレスを感じているのであれば、配置転換を行ったり、その従業員と上司の話し合いの場を設けたりするなどの対処もあります。

・情動焦点型コーピング

ストレスの原因に着目するのではなく、**ストレスを感じている人自身の内面に解決を求める方法**です。

前述の『苦手な仕事』にストレスを感じている従業員がいた場合は、『誰にでも嫌な仕事はある』や『望む仕事をそのうちできるようになる』と、本人のストレスの原因をストレスと受け止めないよう、気持ちや価値観などの認知を少しずつ転換させていきます。

人事的な配置転換などでは対応できなかったり、従業員が過度に失敗を恐れていたりするケースなどに有効です。

導入する前にやっておくべきことは

前述の二つのうち、どちらのストレスコーピングを導入するかは、会社の実情によりますが、取り入れる前に今一度見直しておきたいのが、**各従業員が抱えているストレスの内容を把握しておくことです。**

誰がどんなことで悩んでいるのかわからなかったり、そもそも悩みを表に出しづらい空気があったりするような職場では、ストレスコーピングを形式的に導入したとしても、効果は見込めません。

たとえば、従業員の悩みを聞いてくれたり、具体的に問題を解決してくれたりするような人、いわゆる『メンター』を社内で決めておくのも一つの手です。

企業によっては、プロの心理カウンセラーにこのメンターをお願いしているところもあります。

ほかにも、ストレスコーピングの講習会を定期的に行うことで、社員同士がそれぞれのストレスを認知し、悩みを相談しやすくしている企業もあります。

企業側から見ても、従業員のストレスは業務の妨げとなり、生産性の低下につながる“百害あって一利なし”的なもの。

従業員が悩みを話しやすい環境づくりも含めて、ぜひ一度ストレスコーピングの導入を検討されてみてはいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2019年9月現在の法令・情報等に基づいています。