
増え続ける「パワハラ」の相談。厚生労働省の指針に書いてある「パワハラ」の具体例とは？

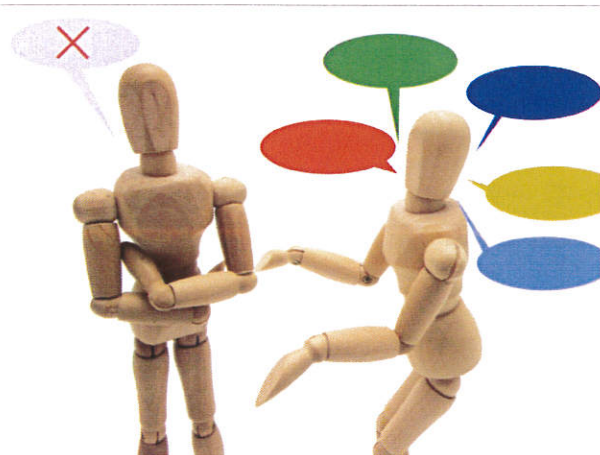
19.10.29 | オリジナルメルマガ



先日某雑誌の記事を見ますと、広島で一番多い労働関係の相談はいじめ等のパワハラに関する相談とのことでした。全国的に見てもこうした相談は過去最大であるとの記事もあり、このような点への備えは経営者や会社側にとって重要なこととなっています。

おりしも、パワハラへの対策を目指していく法律改正がなされ、パワハラの実例について厚生労働省の指針（あくまでも一つの代表例（パワハラにあたる場合・当たらない場合）を示すもの）の案が現在審議会で出されて協議されています。

あくまでもここでの指針は行政側の取り扱いの基準ですので特に民事関係の裁判などになった場合、この基準になるわけではない点に注意が必要です。



○パワハラ放置のリスクと代表例とは？

これまでパワハラに関わるトラブルは、職場内のいじめやリストラ・退職勧奨の際に仕事をさせないこと・過剰な叱責やノルマが特に多かったと思われます。自殺や心身を壊しての労災及び会社への損害賠償請求・退職時のトラブルという場面が代表例といえます。

こうした点のリスク要因は、職場の士気が下がること・金銭賠償のリスクが出てくることなど多岐にわたり、いじめの問題は刑事事件になる可能性があるのは最近の学校の教員間のいじめの問題（公立学校は民間の雇用関係とは異なる面がありますが）を見ても言えることではないかと思われます。

これまでこうしたパワハラにははっきりとした定義がなく、6つの代表例があるとされているだけでした。言い換えると、ふわっとした状況であったためどこからどこまでが当てはまるかはっきりしないという話です。そのタイプには

① 暴力をふるう②暴言や恫喝を行う③仲間外しや無視、人間関係からの阻害④

できるとは考え難いほどの過大な仕事を押し付ける⑤仕事をさせない・能力に比べるとさせる必要もなさそうな過小な仕事をさせる⑥私生活への過剰な立ち入り、が当てはまります。

今回の指針案もここに沿っての分類がされていますが、パワハラの定義が初めて法令上ははっきりとされています。

○指針の案では何がパワハラで何がパワハラではないのでしょうか？

法改正によって、パワハラとは

- ① 職場において行われる
- ② 優越的な関係を利用して行われる言動、であって
- ③ 業務上の必要性や相当性を超えたもので
- ④ 相手方である従業員の勤務環境を侵害するもの

とされています。

指針案ではこれに基づき、先ほどの6つのタイプに沿ってパワハラの代表例とパワハラに該当する代表例を挙げています。この文言を見てわかるように①で職場において行われた場合に限定されていますので、職場以外で行われる職場の飲み会のときはどうなるかという問題が出てくる可能性はあります。例えば、飲み会の場での無理な飲酒の強要や暴力などはどうなるのかという問題は出てきますが、先ほどの賠償リスクという点ではこれまでの裁判例上職場での出席が義務付けられているケースでは会社の安全配慮義務が及ぶ可能性がありますので、賠償リスクが出てくる可能性は十分あり得るでしょう。これに対して、個人が任意に参加している場合まではこれまでと同じくそう簡単には及ばないものと思われる。

あくまでも今回のパワハラに関する法改正はパワハラの防止を行政が関わって抑えるという側面の話であって、民事の賠償の問題は別という理解がいいと思います。そのため、決して職場外でパワハラとならないという理解をしない方がいいと思います。どこまで出席義務などを課すのかは会社行事などの関連もありますが、考慮しておく必要はあるでしょう。

これに対して、②と③は一般論ではわかりやすくても実際には抽象的なものといえます。②については、上司と部下という場合はわかりやすいですが、先輩後輩という人間関係やいじめでよくみられる人間関係の中でリーダーシップを持つ（一例としていわゆる「お局」と呼ばれる方等）方から疎外を受ける場合等は当然該当します。③についてはさらに外延がはっきりしてきません。

指針案ではミスをする従業員への強い注意は該当しない・誤ってものをぶつける場合は該当しないとしています。これに対し、わざと殴る蹴る・他の従業員の面前で大声で叱責を続ける場合は該当するとしています。ただし、ここには程度問題があり、ミスを繰り返すのであればどこまで強く注意できるかはっきりしませんし、ミスの場面が大勢の前でその場での注意が特に必要でかつこれまでのミスの繰り返しから強く注意する必要がある場合があるなどケースバイケースの側面が出てきます。また、誤って物をぶつけたのか故意なのかがはっきりしないケースも考えられます。このような場合には事実関係の確認をすることも事後の話としては重要ですが、事前にもどこまでが該当するのか・注意はどのようにして行うのかの方針を自社で立てておく必要があります。

少なくとも、社内の人間関係から特定の方を責める状況はいじめによるパワハラの可能性が高いので、社長などが止める・話を聞く体制は作っておく必要があります。また、いわゆる現業系の仕事でつつい手や足が出る点も、そうする必要はあまりないことからリスクがあることの注意は必要でしょう。業務上の必要性や相当な程度であれば問題はないといっても、注意の仕方（大声で怒鳴りつける・一度注意が終わったにもかかわらず繰り返し注意

をする)や環境によっては問題が出てきますから、怒り方なども工夫が必要になってきます。SNSやメール上での発言についてつい攻撃的になってしまうことがあるように見受けられますが、注意が必要です。

また、中小企業で問題になりそうなのが、社長等がこのくらいの仕事などは当然できるはずということで長い残業を前提に無理な仕事をさせるとなると、残業代の問題やパワハラの問題はもちろんのこと、こうした点は人の定着を阻害しますから、人が居着かない状況になってしまいかねません。

このほか、指針案では過小な仕事をさせるという点で、会社の経営上の必要があれば、小さな仕事をしてもらうことはパワハラには該当しないと記載してあります。この記載の是非も問題になるでしょうが、ここで想定されているのはおそらく生産調整などを会社で行う必要がある場合等それまでに比べて大したことがないと思われる仕事を行ってもらったとしてもやむを得ないというときと考えられます。言い換えると、辞めてもらいたい方に会社の経営上の都合だからということで、草むしりや掃除などの仕事をしてもらうことは違法な退職勧奨とパワハラとして賠償などの問題につながりかねない点があるのには変わらないでしょう。

あくまでも経営上の必要をきちんと説明できないと指針案で異なると思われることが書いてあっても助けにならない可能性があります。

いずれにしても、指針案で記載されている代表例自体にも曖昧な点があるように思われますので、実際に問題ないものかどうかは自社で検討をして対応策も練って研修を行っておく必要があるでしょう。

いまさら聞けない契約書の役割・どんな場合に作ればいいのでしょうか。

19.10.29 | オリジナルメルマガ



契約書は作っておいた方がいいという話は聞くけれども、いちいちそんなことをするのは面倒だし、人間関係があるから大丈夫だという方はおられるでしょう。他方で業種によっては契約書（あるいはそれに代わる書面）の作成義務ある業種（建設業や弁護士など）もあります。

契約書の役割やどのような場合に作ればいいのか等、これまであちこちで書かれていて読まれた方も多いかと思われませんが、今更ながらの話について触れていきます。

おりしも民法の契約に関わる項目などの改正は来年の4月からということで様々な約款の案が出ていますが、今回はこうした点を書いていきます。



○どんな場合に作ればいいのか・形態はどうすればいいのか

結論から言えば、何かしら契約をする場合は可能な限り作っておいた方がいいでしょう。特に、金額が大きい場合（どこからにするかは各自で判断をしておく必要があります）には必須と思われます。よく人間関係があるから大丈夫という方を見かけますが、契約の後にうまくいかない場面で人間関係も壊れトラブルになるケースはよくあります。こうした場合には、契約がされたか・どんな内容であったか・トラブルの際にはどうなっていくのか等の取り決めが曖昧で結果としてお互いの言い分が対立して大きなトラブルになるケースもあります。そのため、あまりに人間関係を過信するのは危険なように思われます。

それではいちいち面倒な契約書を作らないといけないのかということとは限りません。弁護士の場合でも委任契約書のひな型を作っておきそれを適宜変更している場合が大半かと思われませんが、このように簡単なひな型を作っておけば取引の数が多くても問題は少なく済みます。例えば、建築工事請負契約約款等はこうした点で大きなメリットがあるものといえるでしょうし、ここまで込み入ったものでなくても利用規約やそれを使った利用契約書・その他簡単なひな型でも基本事項をあらかじめ準備しておき個別の話を別に埋めておけばそこまで面倒はありません。

特に簡単なひな型についてはインターネットその他にありますから、利用については著作権上の問題に注意をする必要がありますが、こうした点の問題がないのであれば、活用はありうるでしょう。ただし、そのまま使っても大丈夫なものなのか・カスタマイズが必要なのかどうかはよく確認をしておく必要があります。ひな型がご自身のご商売で最適なものとして作られたとは限らないためです。

○契約書の役割とは？

一部の契約（保証契約等）を除いては実は契約書を作らなくても、契約は成立しますし、内容も定まります。ただし、たとえば、不動産の売買契約では、売買契約書の作成とともに決済まで行う時点（融資を受けて決済を行う場合）で契約成立と考えられる・通常会社の規模や取引形態から見て契約書を作るから契約書作成の時点で契約が成立すると考えられている取引もあります。ここでは契約書がないときちんと契約が成立したと考えられません。この意味するところは、契約が成立したと知っているかどうかとどんでん返しがあるという点です。

ちなみに、ここでの契約破棄自体損害賠償の問題が出てきます。

こうした点もありますし、契約でいざというときのための項目を自由に決めることができなくなります。法律上、お互いの合意でも変更できない事柄（B to C取引ではB to Bよりも多くなります）以外はお互いが自由に合意をすれば変更できます。このような変更がされたかどうかは重要な事柄なので、はっきりと証拠に残しておく必要があります。証拠で残しておくという点は契約金額や提供するサービスの内容（建築工事であれば何を建築するの

か・システム構築であればその仕様等きちんとしておくべきケースは多くなります。サービス業でもどこまでのサービスかはただ働き防止の点からも重要になってきます）・材料その他関連するものは誰が準備をするのか・問題が起きた際の責任に関する項目（特に重要なのは一部免除を行うのかどうかと違約金の話と思われま）等が重要になってくるものと思われま。

ちなみに、契約書を作らずお互いに争いがあつた場合でかつ決めた点がはっきりしないときや特に決めていない場合には、法律で定めたルールの通りになります。このルールの通りによる負担などに関する事柄を変更したいのであれば、契約書の役割は重要になってきま。

こうなると、有利に話を進めたい方が契約書を準備するインセンティブが働くことになりまから、相手から契約書を示される場合にはそれがご自身にとってどこまで有利不利な内容か・その内容を許容できるかきちんとしておく必要があります。ここを曖昧にしておくと、あとで痛い目にあう可能性があります。

このように、契約書の役割は重要であり、何かしらの対応や対策・自社のルール作りはきちんとしておいた方がいいと思われま。

赤字の補填や節税にもなる!?! 資本金を減らす『減資』とは

19.10.30 | ビジネス【税務・会計】

2019年10月から、小売店舗でキャッシュレス決



済を行った人に2～5%のポイント還元が行われる『キャッシュレス・消費者還元事業』がスタートしました。

現在、多くの事業者がこの制度の加盟店に登録。

さらに、加盟店の対象は中小・小規模事業者に限定されているため、対象外の企業が、資本金の『減資』により中小企業になり、加盟店に加わる動きすら活発化しています。

しかし、いくら制度の対象になるからといって資本金を簡単に減らしてよいものなのでしょうか。

今回は『減資』を行う必要性和、そのメリット・デメリットをご紹介します。



減資で法律上の中小企業となるケースが増加

『キャッシュレス・消費者還元事業』は、小売店舗で消費者が買い物を行った際に、QRコードやクレジットカード、電子マネーなどのキャッシュレスで決済すると、その消費者に2～5%のポイントを還元するというものです。

これはキャッシュレス決済を促進させることを主な目的としています。

加盟店の対象となるのは、小売業の場合、資本金が5,000万円以下か、常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人事業主です。

なお、『中小企業基本法』では、この条件を満たす企業を『中小企業』と定義しています。

今回のポイント還元が集客上で有利になるのは間違いなく、現在、資本金が5,000万円を超えている企業が『減資』を行い、法律上の中小企業になるというケースが増えています。

そもそも資本金とは、会社を設立する際に用意した会社の運転資金のこと。創業時に株主や投資家から出資を受けたものを資本金とする場合もありますが、中小企業では、実際は、創業者が自己資金を投じて、自社の資本金とすることがほとんどです。かつては株式会社を創業する場合は、資本金が1,000万円以上必要でしたが、法改正によって、現在は資本金が1円でも会社を設立することが可能になりました。

資本金の大小で、何が違ってくる？

資本金の額面だけでは、その会社がどういう会社なのか、どんな事業を手掛けているのかなど、本当の意味でのその会社の価値はわかりません。

しかし、資本金からその会社の規模などはわかりますし、資本金の額が多いほうが、今後の融資も受けやすくなり、信用度も高まります。

資本金が少なければ、借金のある会社だと思われる可能性もあり、信用のない会社とみなされて十分な融資が受けられない恐れもあります。

しかし、だからといって資本金が多ければよいというわけでもありません。

それは、**資本金は税金の額に大きく関わってくる**からです。

たとえば法人税を見てみると、資本金が1億円以下の中小企業では、年間800万円以下の所得に対し、15%の軽減税率が適用されますが、1億円を超える企業の場合、法人税率は現状で23.4%にもなってしまいます。

ほかにも消費税や地方税など、資本金は少ないほうが税制面でのメリットは大きいといえます。

『有償減資』と『無償減資』の違いとは

今回の件で多くの企業が行っている『減資』とは、資本金の額を減らすことをいいます。

減資には、実質的に会社の資金が減る『有償減資』と、帳簿上の数字が減るだけで、実際に会社の資金は減らない『無償減資』があります。

『有償減資』とは、通常、**事業の規模に対して資本金が大きすぎるような場合**に行われます。

資本金を減少させて増えたその他資本剰余金を財源として剰余金の分配を行いますので、株主等に対して出資金を払い戻すことになり、資金が減少します。

一方、『無償減資』は、赤字を抱えた会社が繰越損金を補填するために行う減資で、実際に会社の資金が減るわけではないのが特徴です。

たとえば資本金が3,000万円あり、繰越欠損金が1,000万円ある場合に、帳簿上で資本金を2,000万円にして、その1,000万円を繰越欠損金の補填に充当すれば、繰越欠損金をなくすことができます。

会社の実質的な資金を減らすことなく繰越欠損金をなくすことができるため、**対外的な信用を得ることにもつながるなどのメリット**があります。

また、前述した通り、減資は節税の恩恵を受けられることもポイントです。

資本金が1億円以下になれば、軽減税率の適用はもちろん、交際費のうち800万円までを損金として算入できたり、法人事業税の外形標準課税が免除になったりするのです。

一方、デメリットはやはり**対外的な信用問題の低下**があげられます。

本来、減資はそれほど頻繁に行われるものではなく、今回のような、“ポイント還元事業の対象となるための減資”は特別なケースです。

それほど、ポイント還元事業の対象となることが、その企業にとって大きなメリットになると判断したのでしょう。

減資を検討する際は、自社の状況や減資のメリットとデメリットを踏まえて、十分に熟慮することが大切です。

※本記事の記載内容は、2019年10月現在の法令・情報等に基づいています。