



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。

今週に入って急にまた冷え込む日が増えて来ました。今週の金曜日には小雪といって寒くなり雨が雪になる日とされています。まだ雪が降るのには早い気はしますが、時折コートを出さないといけないくらいになってきましたので、雪が舞う日も下旬あたりにはあるかもしれませんね。



今回は、ひげや髪形などの職場での身だしなみについての規制に関するもの・保証人を立てることの意味についての記事が弁護士の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。

当事務所では、理美容、介護、不動産経営等に加え、今回「IT・広告制作」「飲食業」の法律問題と回答（あくまでも一例）を記載しました小冊子を作成いたしました。もしご希望の場合は、このメールへのご返信でも結構ですので、御社名・ご氏名と連絡先・送付先をご記入いただければ、無料で進呈させていただきます。皆様の業務にお役立て頂けますと幸いです。

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。

ひげや髪形などの職場での身だしなみの規制はどこまで有効でしょうか？

19.11.18 | オリジナルメルマガ



業種や会社によっては身だしなみや服装は自由というところもありますが、他方で男性はひげがダメ、女性も化粧や髪形はこういうものはダメという規制を設けている会社等も存在するでしょう。こうしたいわゆる身だしなみを「サービス規律」という就業規則で設けられている項目で規制ができるのかどうかは以前から問題になっていました。どのように考えていくものなのでしょうか？



○身だしなみの規制はサービス規律で制限ができるのでしょうか？

就業規則がある会社では、「サービス規律」という項目で会社の秩序を守るための行動などをするように従業員に設けていることが多いと思います。どこまでが秩序を守るための事柄かははっきりしない面はありますが、私用で会社の事務所や備品を使っていけない・迷惑行為

をかけてはいけないというものから、身だしなみまで多くのものが含まれる可能性があります。

一方でどんな身だしなみをするかは自由ではないかという考え方や実際に以前裁判例になったケースとしていわゆるLGBTの方が生来の性別と異なる服装をした点への注意・注意を聞かないことへの処分が有効かが問題になったものなどもあります。多くは、髪の色や長さ・ひげを伸ばすことを禁止する会社のルールとそれについての会社の対応が有効かどうか問題になっています。

一つには、仕事に差しさわりがなければ個人のライフスタイルは自由という考え方があり、他方では会社のカラーやルールを守ってくれないと困るという考え方もあり、どのように調整をしていくのかという話がここでの問題点になります。

一時期個人事業主とされるプロ野球選手でもどうかという話がありましたが、これまでタクシーの運転手やトラック運転手その他様々な業種で問題となっていますし、最近でも大阪市の市営交通でのこうした規制がどうかという点で裁判例が出ています。いわゆるオフィスワークの堅い仕事と考えられるもの以外にも様々な業種で問題となっています。

○これまでどのように考えられてきたのでしょうか？

ここでのポイントは、会社が規制できるのはどこまでの範囲か・私生活の部分まで踏み込むことができるのかという話です。いくら勤務をしているからといって全てに干渉できるわけではありません。

結論から言えば、服務規律は会社での業務への支障を防ぐためのものですから、こうした支障を防ぐために必要な範囲で規制ができることになります。抽象的な話ですが、御社の業種や公の性格を持つのか・会社規模や地元への影響の度合い・客商売かどうか等様々な要素を考えていく必要がありますから、一概に具体的な話は出てきません。

ちなみに、こうした規制が有効なのかが問題になるのは、規制に基づくと違反している（例えば、客商売なのに無精ひげを伸ばしている・事務系の仕事で髪型を盛りすぎの状況で勤務している）場合に、違反があれば直すように指導する⇒言うことを聞かないと人事評価を大きく下げる・処分をすることによって言うことを聞くように仕向ける、こうした評価や処分が

おかしいということで多くは給料に影響しますので、差額を払えなどということでトラブルにつながる可能性があるという流れがあるためです。

こうしたトラブルが裁判になったケースでは、先ほど述べた色々と考慮して必要のある範囲か・合理的な理由での規制かを問題にしています。

まずは、公のものかどうかは影響します。公のサービス（バスや電車の一部、広島ではもはやないような気はしますが。。）であれば、そのイメージから強く清潔感や簡素感が求められると言えます。次に業種ですが、タクシーなどの運転手も客商売ということであれば、一部強い不快感を与える無精ひげを伸ばすことや清潔感が全くない恰好は集客やサービス提供への影響が強くなってくるでしょう。同じことは例えば、不動産や保険などの営業であっても同様でしょう。髪型についても顧客層を考えると不快感を与えるものは難しいでしょうし、髪の色（例えば、ピンク・緑にする）等についても当てはまるどころです。企業イメージに反するというのも、実際の理念や周りから持たれているイメージに反する内容であれば、同じように言えます。病院や介護障がい者サービスについてもそのようになると思われます。

もちろん、時代の変化で例えば、昔は茶色い髪というのには抵抗感が強かったと思われませんが、今は以前ほどは強くないということもあります。また、ひげといってもどこまでなのか区別することは難しい点もあります。清潔感が強く要請されるということがあれば一律規制は言えますがそこまでは言いにくいのであれば、ある程度伸ばした無精ひげという点までの規制になるというのが厳密なところでしょう。繰り返しですが、どこまでいけるかは御社ごとによって変わってくる点があります。

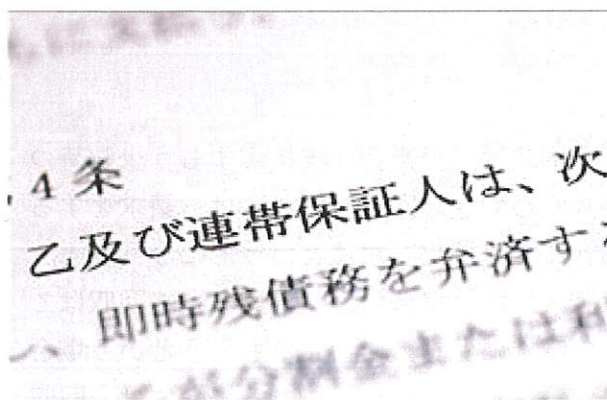
実際には、従業員の方に自社の理念や性格・ブランドイメージや事業内容を説明して理解を得ていくその中で違反への態度を示していくことにより対応することになるでしょう。その際に、こうしたリスクにつながりかねない点を頭に置いておく必要があります。

いまさら聞けない保証人を立ててもらおうことの意味と限界とは？

19.11.18 | オリジナルメルマガ



会社経営者が融資を受ける場合・家を借りる際・住宅ローンなど個人で借り入れをするとき、就職をする際の身元保証人など、「保証人」という言葉を聞くことは日常様々な場面にあります。よく、保証人になると大変という言葉も聞きますが、保証人になることはなぜ大変で、保証人を要求する側にどんな意味や限界があるのでしょうか？今回のコラムではその点について取り上げます。



○「保証人」とは？

保証人とは、主に負債を負う側（会社が融資を受ける場合には会社・家を借りる際には借り方・ローンを借りる場合には借り方）と同じ内容の負債を負う立場になる方です。契約自体は貸主（債権を持つ側で、就職の際の身元保証人であれば会社側）と行います。現在の法律では書類で契約をする必要があります、口頭ではできません。この書類では、負債内容を認識して同じ負債を負うという意思が示されている必要があります。

例えば、リースの契約での保証人であれば、リースの負債の内容を認識している必要があります。どの点について確認が必要か問題になったケースはいわゆるプロの業者がお金を貸

すなどする場合にありますが、それ以外のケースでは大きくは内容の確認以外に要求されない場合が多くなると思われます。ちなみに、ここで問題になる場合は簡単に言えば主に負債を負う側がお金を支払えなくなって、保証人が支払いを求められ、保証人側が保証契約は無効あるいは成立していないから払う必要はないと回答してトラブルになるケースです。

保証人は、主に負債を負う方がお金を支払えなくなった場合にお金を貸すなどしている側にとって意味を持ってきます。たとえ、主に負債を負う方が自己破産をしたとしても、全額の請求を行うことができます。特に、賃貸契約での保証人（個人）は今後規制がかけられることにはなりますが、限度額の範囲内で負債を負う可能性がある（範囲マックスまでの負担がありうる）ということで、予測もしない負担を負う可能性があります。ちなみに、ここで規制は思いもしない負担を減らすための新しい規制で来年4月以降の契約で適用されます。

○保証人を求めた場合の限界は？

保証人を要求する側からすると、いざというとき（主に負債を支払うべき側、簡単に言えばお金を借りた方・賠償金や未払金を発生させた方などが支払いできない場合）にお金を回収するという点に意味があります。言い換えると、こうした場合に回収ができなければ、保証人を求めた側にとっては意味がなくなります。

保証人を求める場合には、先ほど挙げた場合でも例えば、売掛金が支払えずもう少し待つ代わりに保証人を要求する場合があります。保証人からお金の回収をするには、請求をする⇒応じない場合には裁判をする⇒支払いがない場合には差押えをするという形になります。そのため、差押えができるだけの財産や収入が保証人になく場合には、結局お金の回収はできなくなります。よく、主にお金を支払うべき方の親族に保証人になってもらうという場合がありますが、それが無職の高齢の方や配偶者で仕事をしていない方である場合には、回収に大きなハードルが出てきます。

そのため、保証人を要求するのであれば、その方の支払能力（財産があるのかどうか・収入はどうなのか）をよく検討する必要があります。いないよりは保証人がいたほうがましだろうという場合もありえますが、この場合には期待はあまり持てない可能性があるという点は頭に置いておいた方がいいと思われます。

身近な担保（お金の支払いがない場合にお金を請求できる・財産の売却手続きをとれる）には不動産や商品などがありますが、どのような手続きやリスク（商品の名義を返済まで変

更するという譲渡担保という形には、返済が無理になるまでは勝手に処分ができない等の制約があり、違反は横領として面倒な問題が発生しかねない等様々ありうる（ところ）があるかを分かったうえでどういった方法が適切か考えていく必要があります。もちろん、売掛金や貸金が回収できないと自社の経営に影響しますから、そもそもの与信管理をきっちり行うことが大切になります。

中小企業・小規模事業者の悩み解消！ 大企業経験者を確保するには

19.11.12 |



企業の大きな悩みの一つに優秀な人材の確保が

あります。

その解消法の一つとして注目を集めているのが、大企業からの人材確保という方法です。

大企業を中途退社、もしくは定年退職した人材を中小企業で新たに雇い入れるという取り組みが近年、活性化しているのです。

今回は、中小企業における大企業人材の採用について、説明していきます。



中小企業に転職する大企業人材の特徴とは？

いわゆる大企業人材は、大企業で培った専門的なノウハウなどを有していることが多く、中小企業においては即戦力としてだけでなく、若年層への指導要員としての活躍が期待されています。

大企業に長年勤務することで積み重ねてきた技術や経験、知識や方法論をベースに、若い従業員に対してのアドバイスや指導、評価や仕事内容の是正などを行っていくというわけです。

また、大企業人材には中小企業にはない、中長期的な視点を期待することができます。

中小企業はその性質上、どうしても短期的に結果を求めてしまいがちですが、大企業はその資金力や人材の豊富さなどから、結果をそこまで急がないという特徴があります。

つまり、大企業で活躍していた人材は先を見据える中長期的な視点を持っていることが多い

のです。

そのため、たとえば中小企業における社員の育成や事業計画など、必要に応じて大企業人材の視点をアドバイスとして経営に取り入れることも可能になります。

従業員の育成や、経営という観点から見ても、大企業人材を雇い入れることは企業にとってもプラスといえるのではないのでしょうか。

もちろん、大企業人材のなかにも問題を抱えている人はいます。

たとえば、大企業から中小企業に転職したことで起こるモチベーションの低下です。

特に、大企業を辞めて、同じく大企業の転職先を探したものの簡単には見つからず、結果として仕方なく中小企業に入社してきたような人は、顕著にその傾向があります。

それまで大企業で手掛けてきた仕事を中小企業にも求め、その望みが叶わないと知ると、途端にやる気を失ってしまうというわけです。

いずれにせよ、**大企業人材のなかでも、中小企業という場に情熱を傾けられる人を見極める必要があります。**

大企業人材を獲得する方法とは？

多くの中小企業は、大企業人材を雇用することで生まれる技術革新や生産性の向上、企業全体の成長などに期待しています。

そして、その期待に応えられる人材が大企業人材に多いのも事実。

大企業人材を雇用した多くの企業が、そのポテンシャルに満足しているといえます。

では、いったいどうやったら、大企業人材を獲得できるのでしょうか。

採用の手段には**知人や友人、取引先・銀行からの紹介をはじめ、ハローワークや人材紹介会社の仲介**などがあげられます。

さらに、上記の手段とは別に、関東経済産業局による『**マネジメントメンター登録制度**』という制度にも注目が集まっています。

『**マネジメントメンター登録制度**』とは、**定年退職した、もしくはする予定のシニア層と、中小企業をマッチングさせる制度**のことです。

中小企業は、関東経済産業局が地元金融や信用金庫などの支援機関と共催する『**新現役交流会**』で人材を紹介してもらうことができます。

その後、大企業人材をはじめ、自社に適した人材と面談を行い、どのようなサポートが可能かを相談します。

また、それをきっかけに業務契約を結ぶことも可能です。

豊富な実務経験や専門知識、人的なネットワークを持つベテランの大企業人材には、売上向上や生産管理、財務管理などのアドバイスをもらうことができます。

特に経験の足りないベンチャー企業などは、大企業人材から多くのことを学べるのではないのでしょうか。

雇用もしくは業務委託の契約を結ぶことで、自社にどんなメリットがもたらされるのか、従来の社員との軋轢などは発生しないのかなど、よく考えたうえで、大企業人材の雇用を検討してみてもいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2019年11月現在の法令・情報等に基づいています。