



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。



引き続き報道でも毎日のように新型コロナウィルス感染に関する話が報道され、複数の都府県で緊急事態宣言が出されるなど新型コロナウィルスによる影響が続いています。今回も新型コロナウィルスに関する法律問題（緊急事態宣言と休業補償）と、先日最高裁判所で判断が出されました歩合給と残業代に関する事案と法改正の内容を併せて取り上げさせて頂きました。それ以外の記事は今回は同じく新型コロナに関して、人材育成（教育）に関する内容を取り上げています。

良い会社・事務所運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

なお、当事務所では「勁い（つよい）草となるための勉強会」第23回を開催いたします。

タイトル：「飲食店で押さえておきたいSNSでの集客の仕方やこれからの飲食店の在り方と集客にまつわる法律問題への対処法」

今回は飲食業に関わる皆様向けのセミナーの第1回目を開催いたします。どの飲食店でも通常利用しているインターネットなどSNSを使った集客の仕組みづくりや飲食業界の将来のトレンドに関する情報を日頃より飲食店様向けのコンサル・各種研修などに携われている岡崎様にお話し頂き、その後当事務所所属弁護士より、飲食業界で良くトラブルになりがちな問題のうち、特に集客にまつわる法律問題を中心に取り上げます。

※なお、政府の基本方針や今後の感染拡大状況によっては、日程が変更となる可能性がありますが、その際は速やかにご案内させていただきます。

実施日時 令和2年5月12日（火曜日） 勉強会：午後1時から
3時まで

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：1000円

定員：10名（先着順・残6名）※今回は新型コロナウィルス感染防止対応のため、人数が超過した場合の追加募集はいたしません。

第1部：午後1時～2時（質疑応答含む）

「これから飲食業のトレンドとインターネットなどを活用した集客の仕組みづくり」

講師：株式会社 カエルカンパニー 代表取締役 岡崎 美紀子氏

第2部：午後2時～3時（質疑応答含む）

「飲食業界で知っておくと役立つ法律問題への対処法、店内での写真撮影やインターネット上のサイトへのひぼう・中傷の書き込みなどを中心として」

講師：勁草法律事務所 弁護士 片島 由賀

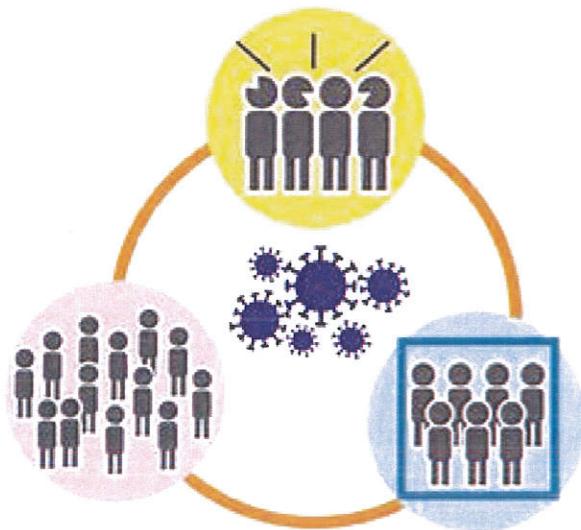
※今回は日中開催のため勉強会終了後の懇親会は行いませんが、希望者のみ30分程度茶話会を予定しています。また、新型コロナウィルス関連など、今回のテーマ以外でのご相談がありましたら受付いたしますが、時間の都合上後日のご相談対応とさせて頂く可能性がございますのでご了承下さい。

■ 準備の都合上ご参加をご希望の方は5月7日（木）までに本メールにご返信下さい。

当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。

新型コロナウィルスに関する法律問題への対処について（その②・政府が緊急事態宣言を出したときの休業補

20.04.07 | オリジナルメルマガ



新型コロナウィルスは日に日に感染拡大していき、首都圏等の動向を踏まえ 7 日に緊急事態宣言が出され、今日発効することになっています。今回は新型コロナウィルスに関する法律問題として、この緊急事態宣言に関することを取り上げます。



○ 「緊急事態宣言」とは？

特に東京都など首都圏では、集団感染が複数で生じています。この「緊急事態宣言」ですが、元々新型インフルエンザの流行に伴う対応策等を定めたものとして存在していた「新型インフルエンザ等対策特別措置法」を、今回の新型コロナウィルスにおいても対応できるように定められています。

緊急事態宣言は、新型コロナウィルスの全国的かつ急激な蔓延により、国民生活・国民経済に甚大な影響を及ぼす・及ぼすおそれがある等の事態が発生したとされたときに、実施すべき期間や地域を定めて内閣総理大臣により発令されます。発令された場合都道府県知事は、生活の維持に必要な場合を除いた外出自粛要請（強制力はないので、海外のようないわゆる都市封鎖は想定されていません）や、学校、社会福祉施設、ライブハウスや劇場、各種催し物等について施設の使用制限や停止等の措置、医療施設を作るために土地建物を所有者の同意なく収用したり、医薬品・食料品を収用するなど、各種措置が可能とされています。今回の緊急事態宣言の対象地域は現在のところ東京、神奈川、埼玉、千葉と、大阪、兵庫、福岡の7都府県で、当面1か月程度の期間とされています。

○「緊急事態宣言」が出て勤務先が一旦休業することになったときは？

既に現状でも一部の公共施設では臨時休業になったりしていますが、今後「緊急事態宣言」が出され、それに応じて都道府県知事から施設について使用制限や停止等を求められ、休業することになったとき、従業員に対する給与はどのような扱いになるのでしょうか？

以前のコラムでも触れましたが、「使用者の責に帰すべき事由による休業」のときは、休業期間中平均賃金の100分の60以上の手当を支払う必要があると定められています。上記のような「緊急事態宣言」により施設閉鎖等を余儀なくされたときにも「使用者の責に帰すべき事由」といえるのかが問題になってきます。

この点については上記の「新型インフルエンザ等対策特別措置法」では、強制力を伴って行われる医療施設建設のための土地収用や医薬品、食料品の収用と異なり、あくまでも自粛要請によるものとして補償の定めはありません。解釈も分かれているようで、報道によりますと、厚生労働省の見解では施設や会社が上記のような緊急事態宣言に応じて休業すると会社の都合といえないことから、休業手当の支払をしなくても違法でないとしています。また、生活の維持に必要とまでいえない商品を扱っている小売店や飲食店なども、今後外出自粛要請が強まることで客が大幅に減ったり従業員が通勤できなくなることで一時的に休業の対応を取らざるを得ない場合も考えられます。これについても厚生労働省は会社の都合で休業ということは出来ず休業手当の支払義務があるとはいえないとしているようです。

前述の休業手当の保障における、使用者の「責に帰すべき事由」は、民法では使用者の責任がある場合とされない、経営上の支障があるときについても、天災地変など不可抗力に当たらない限り含まれるとする考え方もあります。この考え方によると、緊急事態宣言により使用制限や停止等の措置を取らざるを得なくなる店や施設については、天災地変など不可抗力に近くなるため「使用者の責に帰すべき事由」にあたらないことになり、それへの対応のために従業員を休ませたとしても、休業手当の支払対象にならないことになります。

これに対して、先の外出自粛要請の強化で、間接的に店の経営などに影響が出てきたことから臨時休業により従業員を休ませる場合は、外部の原因によりかつ防止が出来ないものであっても、その原因が「店の経営」という使用者の支配領域に近いところから発生している以上、使用者の責に帰すべきでない経営上の障害でも、休業手当を支給しなければならないとされる可能性もあります。

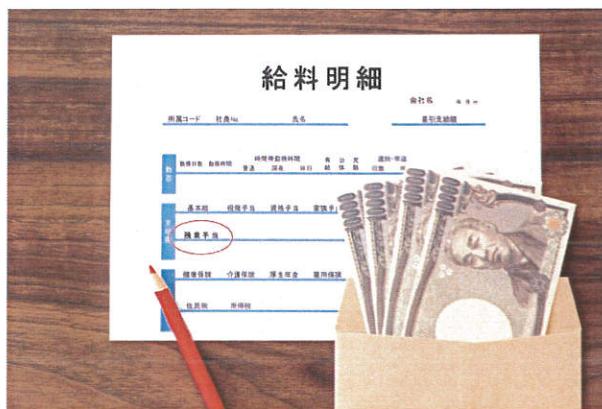
今後緊急事態宣言が出されることで、さらに臨時休業等の対応をとらないといけなくなったときの休業手当支給が負担になる可能性が出て来ます。現時点では緊急事態宣言が出た場合の損失をどう穴埋めするかについて、政府の支援策が十分に決まっていないようですので、今後の政府のこういった事柄への対応も注視しておく必要があります。

歩合給と残業代の計算方法などをめぐる最近の残業に関する法令の改正と裁判例の流れ

20.04.06 | オリジナルメルマガ



1か月程度前に、このメルマガで残業代の時効期間が延びるという話をしました。実際に法令の改正がなされ、この4月以降の勤務についての残業から法改正の内容が適用されます。少し整理及び前回メルマガの一部訂正を行いつつ、ごく最近出たタクシー会社の歩合給と固定残業代の給料計算の仕方（給料の決め方）についての裁判例について触れておきます。



○残業代の法改正について

この4月から中小企業でも残業時間の上限規制（36協定については経過規定があります）が導入されました。一部の業種を除き、対応の必要があります。あわせて、残業代を請求できる期間も伸びました。こちらは、この4月以降の勤務から3年遡ることができるようになりました。

注意点は、今から3年間溯れるというわけではなく、この4月分の残業代が3年間請求できるようになり、今後は当面3年がベースになるという話です（更に5年になるよう法改正をする

という方針が示されています）。これにあわせて、賃金台帳の保管義務等もこの4月分から3年となります。

また、残業代請求を裁判（労働審判は含まれません）で請求した際に判決まで至った場合に命じられる可能性のある「付加金」も、最高で3年分について支払いを命じられる可能性が出てきました。この付加金は、残業代の支払い状況その他を鑑みて会社側に対するペナルティとして機能しうるもので、裁判官がこれまで最高2年以内の残業代部分を残業代とは別に支払いを命じる可能性がありました。

言い換えると、最悪残業代の支払いが実質倍になりかねない制度ですが、これは今後も変わりません。前回メルマガではここが曖昧であったので訂正をしておきます。ただし、当然に支払いが命じられるわけではなく、あくまでも労務時間の管理や残業時間が長い・残業代の支払いをしない・残業時間の実態をごまかすなどの悪質性が要求されていますので、普通の会社には影響はないと思われます。

○歩合給と残業代の計算方法についての最近の裁判例

裁判例の話に入る前に、歩合給と残業代について触れておきます。歩合給は上げた成果に対し支払うのだから時間は関係ないということで残業代を払っていない会社もあるのではないかと思われます。しかし、ここは違っております、時間勤務ゆえに成果を上げたと法律上は考えられており、残業代は生じます。ただし、計算方法や支払いの割合が他の残業代部分とは異なっています。

$$\text{歩合給} \div \text{総労働時間} \text{ (所定労働時間ではありません)} \times 0.25$$

ということで、あくまで割増部分のみ未払いということで捉えられます。

今回問題になった裁判例について触れておきます。これは一度既に最高裁の判断を受けて高裁に判断を差し戻されたケースですが、その後再度最高裁の判断が出たものです。タクシーや会社の乗務員の方の給料の計算方式（給料の決め方）が直接問題になったものです。複雑になりますので簡単に言えば、歩合給を決める際に残業代部分を考慮して決めていくという複雑な方法をとっており、こうして考慮した上で決めた方法で本当に残業代を支払ったといえるのかが問題になったものです。

前提として、給料をどのように設定をするのかは各社で様々な手当を設定しておられると思われますし、そこにどのような意味合いを持たせるのかも従業員の方に対してどのような働き方や成果をあげてほしいのかなど、経営側の考えを反映したものかと思われます。その中に固定残業代もありえるかと思われますが、実質は何であるのかは書類の記載（契約書・就業規則その他）等々考えていく話になります。実際にははっきりと記載を書類上しておいた方がトラブルを避けられます。

こうして決めた手当や計算の方法が法律上問題になるのかは、最低賃金を下回るのかどうか・法律上の計算方法で計算をした残業代を支払ったのか等法律の規制をクリアしたかどうか（主には金額面でクリアをしたのかどうか）といった点になります。この裁判例のケースでは、こういった金額をクリアする前提として、残業代の計算方法に問題がないかどうかがポイントになりました。言い換えると、問題がない方法であればこの方法をもとに法律上要求される残業代の支払いをしているのかどうかを考えればいいのに対し、問題があるのであれば、この方法を持って残業代の支払いをしていないということになります。

そのため、このケースでは、給料の計算方法やそれを前提にした手当などの決め方に問題があるのかが最終的には争点になっています。

歩合給を計算するうえで残業代部分を差し引き計算するという形をとっていた点について、最高裁の判断は簡単に言えば、通常支払う給料である歩合給を決める方法として、通常支払う給料についての残業を前提にした残業代を差し引くやり方をとるのは、残業代を経費精算する方法である・残業代と通常の給料が混じっていてどこからが残業代で通常の給料からどう計算したのかが分からぬから、こうした方法では残業代の計算の方法としては問題があるという判断をしています。

従って、残業代の計算をしていないことを前提に、再度いくら払うのかを審理すべきとしたのが、ここでの最高裁の判断になります。

固定残業代の決め方の際にも、通常の給料と残業代部分を判別できるようにしておくことが必要（法律上の残業代を払ったのかどうか計算し支払いをしたのかどうか判断できるようにするため必要）ですが、給料の決め方や計算方法全般に当てはまります。給料の体系などを決める際にも注意をしておきたいところですね。

従業員を守る！ 緊急時のテレワーク＆時差通勤導入ガイド

20.04.07 | ビジネス 【人的資源】



新型コロナウイルスの広まりによって、さまざま

な企業がテレワークの導入を決めました。

以前から注目されていたテレワークが、ここへ来て一気に周知されてきており、今回の件でテレワークを初めて体験したという人も少なくないでしょう。

一方で、中小企業の中には、必要性を感じてはいるものの、まだテレワークの導入に踏み切れていない企業も多くあります。

今回は、緊急時のテレワークや時差通勤の導入方法など、世界的なパンデミックが生じた際の企業側の対応方法を紹介します。



迅速かつ臨機応変な対応が求められている

2019年12月頃に発生した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、2020年に入り、世界的な広がりをみせ、世界保健機関（WHO）は、世界的大流行を意味する『パンデミック』を宣言しました。

増え続ける感染者対策として、政府は『新型コロナウイルス感染症対策の基本方針』を2月25日に発表。

この基本方針に沿って、NTTやNEC、富士通など、大企業を中心に多くの企業が、職場に出勤しないで自宅で作業を行うテレワークを導入しました。

その一方で、まだテレワークを導入していない企業も多くあります。

業務の性質や職務内容の関係上、どうしてもテレワークを導入できないという企業もありますが、これまで前例がなかったためになかなかテレワークの導入に踏み切れないという企業もあるでしょう。

経営者として、従業員の健康を守るためにもテレワークや時差通勤などは積極的に取り入れていきたいところです。

特に、現在のようなパンデミックなどの緊急事態には臨機応変に対応していくことが必要になってきます。

緊急時のテレワーク導入方法

通常、テレワークは生産性の向上や勤務者の移動時間の短縮などのために導入されるものです。

導入するまでには、導入目的の明確化、対象範囲の決定、現状把握、導入に向けた具体的な準備といったプロセスを踏みます。

そして、試行導入、効果測定などを行って、ようやく本格導入へと進みます。

しかし、今回のような緊急事態においては、悠長なプロセスをたどっている時間はありません。

経営者判断で、すぐさまテレワークを導入する必要があります。

基本的には、初めて在宅勤務を導入する場合は、労働条件の変更や特別な規定の作成なども必要になりますが、その準備や合意にも時間がかかるため、緊急時にはそれらを作成せずに導入している企業がほとんどです。

パンデミックが収まるまでの期間限定的なテレワークのため、原則的には“試行導入”としてテレワークを取り入れ、給与や業務内容などの労働条件の変更は不要だと考えられています。

また、緊急事態なので、勤怠管理も簡易的に済ませます。

上長に業務開始時と終了時に報告のメールを送るくらいにとどめている企業も少なくありません。

始業時間や休憩時間などの最低限のルールだけ決めておき、あとは臨機応変に上長が働き方を指示していく必要があります。

パンデミックの状況下においては、どれだけ早く対策を講じられるかが、カギになってきます。

緊急時だからこそ、経営者には、素早い判断が求められるというわけです。

もし、テレワークに関して迷ったり疑問が生じたりした場合には、厚生労働省が『テレワーク総合ポータルサイト』や『テレワーク相談センター』を開設しているので相談してみましょう。

●テレワーク総合ポータルサイト

<https://telework.mhlw.go.jp/>

●テレワーク相談センター

<https://www.tw-sodan.jp/>

時差通勤を導入する場合はどうする？

業務の性質上、どうしてもテレワークを導入できない企業は、時差通勤などを導入して従業員を守るという方法もあります。

時差通勤などで、混雑した電車を避けるのも有効な感染対策になるといわれています。

通常、始業時間や就業時間、休憩時間などは就業規則で決まっているため、変更する場合には、新たな就業規則を作成し、従業員に周知させ、労働基準監督署に届出をするというプロセスを踏みますが、テレワーク同様に緊急時には臨機応変に動かなければいけません。

まずは、時差通勤が必要だと感じたら、すぐに全社員にメールで始業時間や終業時間を変更する旨を伝え、全員に周知させたあと、早急に（次の日からでも）時差通勤を開始しましょう。

新たな就業規則は、そのあとで作成すれば問題ありません。

就業規則には、『ただし業務の都合、その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある』という一文を追加しておきましょう。

時差通勤にしろテレワークにしろ、緊急時の導入はスピード勝負です。

『まず従業員の健康を守る』という意識を強く持って、適切な判断を行っていきましょう。

※本記事の記載内容は、2020年4月現在の法令・情報等に基づいています。