



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。

本日より4月で新年度になりますが、新型コロナウイルス感染拡大の影響でいつもの新年度とは明らかに違った状況になってきており、先が見えない不透明な状況になっています。今回はそんな中でも4月以降変更される各種法律に関する情報提供と、新型コロナウイルスに関する法律問題について取り上げさせていただきました。それ以外の記事は今回は助成金に関するものです。

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。それとともに新型コロナウイルスの少しでも早い終息を心より祈りたいと思います。

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っ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。

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（広島市南区稲荷町1番1号）

参加費用：1000円



定員：10名（先着順）

第1部：午後1時～2時（質疑応答含む）

「これからの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、新型コロナウイルス関連など、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。

※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、その際は速やかにご案内させていただきます。

■ 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。



この4月から変わる・成立する法律の内容と影響は？簡単に整理してみました

20.03.29 | オリジナルメルマガ



この3月にコロナ対策特別措置法が成立するなど緊急事態への対応が迫られている面はありますが、これまで成立した（詳しい内容はこのメールマガジンの中でも紹介した部分があります）法律のうち、事業や生活に関わるものがこの4月から実際に施行されます。

多くは、この4月以降に締結する契約や営業について適用されることとなります。以下、簡単に紹介していきます。



○契約やお金の回収に関わるもの

主には民法という法律の改正によって影響を受けるものです。既に多くの部分をご覧いただいているかと思いますが、簡単に重要と思われる部分について記載をしてきます。改正箇所はここに書いた話には留まりません。

大半はこの4月以降の契約から適用になります。問題が起きたのがこの4月だから改正された内容が適用されるという訳でないものが大半である点に注意が必要でしょう。

- ・延滞金の率が毎年変わるようになります（これまでは、会社関係では年6%でそれ以外は基本的に5%、契約で決めれば一部規制がある場合を除き、その割合）。

- ・請求を法律上できる時効の期間の大半が5年（または10年）になります

- ・家賃など継続的な支払いに関わる保証人を要求するとき、公正証書が必要になり、情報提供も必要になります。

- ・委任契約であっても、結果保障型が明確になりました。これによって、今後請負契約でないから、結果保障でなく報酬請求ができるという形態が難しくなる可能性もありえます。

- ・請負契約の、瑕疵担保責任（契約内容不適合責任）の場合で、建物の建設工事が完成した後も契約解除ができるようになりました。これまでは、完成すると引き渡し前でも建て替えを求められないのが原則だった点が変わる可能性もあります。ただし、私見では「軽い」不適合（契約内容が実現されていない）の場合には、解除ができないとのことなので、契約で合意をされていない不備や経済的に大きな建物では「軽い」範囲が広がる可能性が高いように考えられますので、そこまでの影響はないように思われます。

関連して、手直しを求められる部分と「不適合」は一致しない部分がある程度存在することに注意が必要です。契約で何を行うのかという性質面や契約書で特に合意をしているかが重要になってきますので、口頭かつ経験的な話では、いざというときにはうまくいかない可能性が出てきます。代金の減額では経営判断はともかく、「不適合」の有無や内容をどう評価するか等も重要な話となってきます。これまでの賠償請求や修理請求から手段が広まっている点も注意が必要でしょう。

- ・売買に関しても「瑕疵担保責任」が、契約内容に「適合」しないことであることが明確になりました。実際には、これまでの話と大きく変わることはないと思われませんが、重要だと感じている事柄があれば契約で明確にしておくことが一層重要となるでしょう。

・利用規約や約款についても、その設定や規約内容の変更について規制が設けられます。ネット上のオンラインショップやセミナーなど規約変更についての規制もさることながら、B to Bなのかどうかで受ける規制の内容（クーリングオフその他取り消しなど）に関わる事項があります。キャンセル料などはトラブルになりやすいので、注意しておく必要があります。

○働き方改革関連

既に別のメールマガジンで詳しく記載していますが、残業の上限規制が中小企業にもこの4月から及びます。経過措置はありますが、いわゆる36協定も定め直しが必要ですし、残業時間をどこまで許容するかの設定と管理が重要になってきます。

残業が原則の上限幅（月45時間・年間360時間）を超える例外的な許容ラインまでに至るときの「特別条項」は具体的に定める必要があるとされています。ここでの残業は、1週間40時間を超えた部分も含まれますから、週6日勤務の場合確実に1日分は残業時間になります。あくまで、変形労働時間制等を使っていない場合の話になりますが、注意が必要です。

例えば、固定残業制を設けているけれども、その想定残業時間が月50時間を超えている場合は、どのような変形労働時間制を設けても原則として結局凹凸をつける制度（言い換えると、ならしていけば、1週間40時間を守っている）に過ぎませんから、確実に上限規制に引っかかることになります。そのため、こうした制度も含めてよく検討する必要があります。罰則の対象になりますから、なおさらでしょう。

建設業や運送業・医師など導入が数年後になる、一部内容が変わる業種もありますが、対応への準備は必要になってきます。

パートや契約社員の多い会社では、今年の4月から大企業ではありますが、導入される「同一労働同一賃金」の話も無視できません。中小企業（業種により規模は異なります）も1年後ですから、そこまで変わらないように思われます。

この制度自体は、同じ仕事内容や責任の内容、人事異動も変わらない形であれば、可能な限り待遇面で差をつけないでほしいというものではありませんが、大半において「不合理な」格差が生じない限り問題ありません。あくまでも、正社員（フルタイムの契約期間の定めのない従業員）との間の格差を言うのみで、最終的に待遇をどちらに統一するのか・正社員同士の格差は考慮しない制度ではあります。

会社には待遇格差の合理性を説明する義務がありますので、待遇の内容や今後正社員の扱いや定年後再雇用を含む契約社員やパートの方をどうするのか（評価制度や給料など待遇の制度など）を吟味する必要があるでしょう。

少し先になりますが、6月からは大企業でパワハラ対策の義務が設けられます。企業が対応をしないことで企業名公表の可能性も出てきます。パワハラ相談はここ数年労働相談の件数で一番多く、対応は重要です。中小企業も2022年には同様に施行されます。

○お金の回収方法について

こちらは、回収のための差押えに関連する手続きが変更になるという話になります。重要なのは、相手の財産を開示してもらう手続きがこれまでペナルティも少なく使えなかったものが使いやすいように変わる点です。

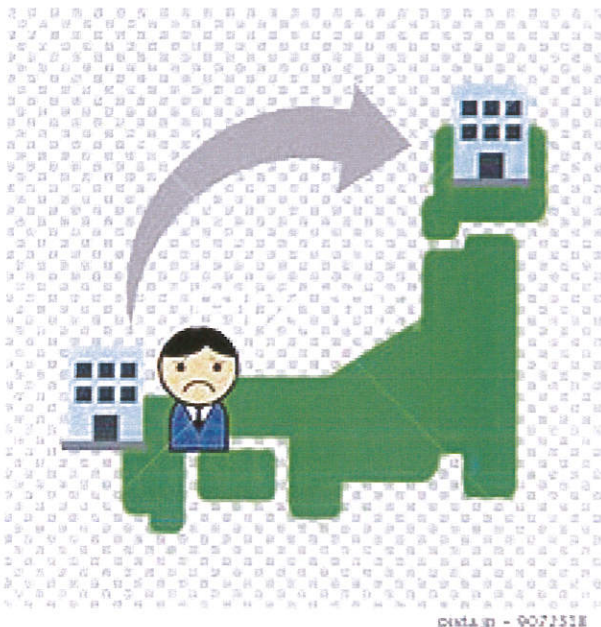
このほか、子供の引渡しに関する手続きや養育費の回収のための銀行などへの照会の制度を設けられる点があります。

こうした話以外にも、意匠に関する法律改正やデジタル関係・お金の決済関係など様々な改正された内容が施行されます。飲食業の方には、健康増進法という法律の改正で一部の経過措置（客席数や面積や小さな飲食店、実際には多いと思います）を除き、完全分煙が設けられます。小さな飲食店であっても、あくまで経過措置なので、店舗補修などの際には完全分煙を求められる可能性もありますから、無視できないでしょう。

このように、今後の事業運営や生活に影響を及ぼす内容となっているように思われます。

新型コロナウイルスに関連してありうる法律問題への対処について

20.03.30 | オリジナルメルマガ



以前のメールマガジンで、新型コロナウイルス流行に関連して、会社の指示で従業員が休んだ場合の給与の話や感染した可能性のある従業員に検査を求める・休ませる場合の問題点などを取り上げました。今回はこれに留まらず、新型コロナウイルスに関連して起こり得る問題についていくつか取り上げ、その対処法に触れています。



○感染者拡大を防ぐため従業員に帰宅や自宅待機を求められる？

例えば自社の従業員で感染者が出た場合・あるいは自社の入居しているビルの別のテナントで感染者が出た場合には、一時的に止むを得ず従業員に自宅に帰ってもらう・あるいは数日間自宅待機を求めなければならないことがあります。

新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐ観点から、会社は従業員に対する安全配慮義務を負っていますから、義務遂行のため上記のような帰宅命令、自宅待機命令を発することが認められています。安全配慮義務とは、従業員ら労働者が生命、身体などの安全を確保しながら働けるように会社が必要な配慮をする義務で、かつては裁判例で認められていましたが、今は労働契約法でも明文化されています。

ですから、会社は緊急の際に状況に応じた適切な判断をして従業員を帰宅させる・自宅待機を求めるのが相当と判断すれば速やかに帰宅命令や自宅待機命令を出す必要があるといえます。

この場合、従業員の給与がどうなるかについては、これまでのメールマガジンと一部重なるところがあります。例えば輸入により入手している部材が他国の新型コロナウイルス感染拡大等により流通が滞り、事業を一時的に止めなくてはならなくなったという場合には、会社側の経営上の理由等により休業しなければならないときといえます。このときは少なくとも平均賃金の60%の休業手当を支払う必要があります。

これに対してこのケースのように自社の従業員や入居している別のビルのテナントからの感染者発生の場合はどうでしょうか？

こういった場合、休業が不可抗力といえるかが問題になってきます。休業が不可抗力に基づくときは、会社には従業員に対する賃金支払義務がなく、休業手当の支払義務も生じません。この「不可抗力」にあたる場合としては、通常地震などの天災事変があたるとされていますが、(1)原因が事業の外部から発生した事故であること、(2)事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けられない事故であることが必要と考えられています。ですから、たとえば在宅勤務などの方法で従業員が仕事を行うことが出来るときに十分検討するなど休業を避ける上で通常使用者として（会社が）行うべき最善の努力を尽くしていない場合には、不可抗力とされず、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたる可能性があります。前述のケースでいくと(1)にあたるのは問題ないと思いますが、自社の業務内容によって変わってくる可能性がありますので注意が必要になります。この点については、厚生労働省の「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）令和2年3月19日時点版」に記載があるので参照されると良いでしょう。

○会社が事業への影響拡大を防ぐため従業員に別の事業所への異動を求めるときは？

たとえば今回の新型コロナウイルスの感染拡大に伴う影響で事業の見直しが必要になり、事業所を廃止するということがありえます。この場合、現在勤務する従業員を他の事業所に配転させることになるでしょう。一般的には配転について就業規則などに根拠規定が置かれているでしょうから、会社はその規定に基づいて配転を求められます。

もっとも、配転にあたっては、(1)業務上の必要性があるかどうか、(2)不当な動機、目的がないか(3)従業員が通常受け入れられる程度を著しく超える不利益があるかどうかから考慮され、これらの考慮要素によっては配転命令が無効になることもありますので、注意が必要です。このケースの場合ですと、(1)があるとして、他の(2)、(3)がどうかによって来ることになります。従業員が配転により受ける不利益が大きくないかどうか特に配慮する必要があります。ただ、割と最近見られる、最初の労働契約で勤務地限定になっている従業員については、後で勤務地の変更が出来ないため、業務上必要があることを十分説明し、従業員の希望を聞いた上で勤務地の変更が出来ないか説明等することになります。勤務地の変更にどうしても従業員の同意が得られず、事業所は閉鎖するというのであれば、解雇も検討することになりますが、懲戒解雇・整理解雇それぞれハードルが高いため慎重な検討が必要です。

○さらなる事業への影響拡大を防ぐため従業員の賃金カットは出来ますか？

新型コロナウイルスの影響が長期化するにつれて、業績への大きな影響が増えてくることが予想されますが、大幅な業績悪化が続くようであれば、あらゆる対応を取ったとしても資金調達が難しいとして、従業員の賃金カットを検討せざるを得ないこともあります。もっとも、休業や欠勤以外での業績を理由とした賃金カットを会社が従業員との真摯な合意によらず行うこととなるとハードルが高くなります。一方的に従業員との合意なく賃金カットをするのであれば就業規則の賃金規程などの合理的な変更手続きの要件を満たす必要が出て来ますので、まずは会社の事業・経営状態も伝えた上で従業員とよく話し合うことになるでしょう。

○取引先の元請事業者から、新型コロナ感染拡大の影響で製品の在庫が大量にあることを理由に製品の受領を拒否されたときは？

このケースでは自社と取引先の元請け事業者との間に下請法（正式名称は下請代金支払遅延等防止法）の適用があることを前提に考えると（なお、適用されるにあたっては、事業者の資本金の規模と取引の内容によって決まります）、下請事業者に責任がある場合を除き、親事業者が発注した製品の受領を拒否することは下請法で禁止されています。「受領を拒む」というのは「下請事業者の給付の全部または一部を納期に受け取らないこと」をいいます。このケースの場合、元請事業者が製品の受け取りを拒んでいる理由は、たとえば納品された製品が当初定められた規格と異なっているなど、下請事業者側に問題があるのではなく、元請事業者の倉庫が受け入れできない状態になっているということであって、自社には何ら責任を負う理由がないといえます。下請事業者が元請事業者に製造委託された製品は、通常規格や品質が一定のものに決まっていて、他の用途に転用することが難しいことが多く、受領を拒まれると下請事業者にとっては大きなダメージになりかねません。この場合に

は公正取引委員会による警告等がなされる可能性がありますし、受領を拒まれたことについては元請け事業者に債務不履行を理由に損害賠償請求もできることになります。

なお、経済産業省は親事業者が下請事業者に対して納期遅れや適正なコスト負担、迅速・柔軟な支払の実施等、一層の配慮をするようこの度（3月10日付）要請を出しています。中小企業庁のフリーダイヤルの相談窓口もありますので、元請事業者とのトラブル等があれば相談をするのも一つでしょう。

なお、新型コロナウイルス関連の助成金等については今後新たに設けられる場合も最新のものを厚生労働省のホームページなど確認されると良いでしょう。

新型コロナによる『雇用調整助成金の特例措置』について

20.03.13 | ビジネス【助成金】

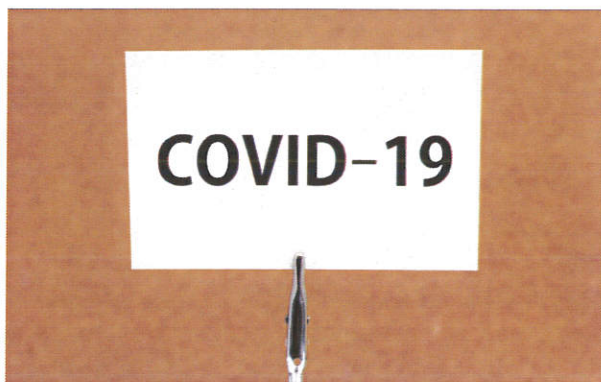
2019年10月の消費税増税などにより、内閣府が



2020年3月9日に発表した2019年10～12月期の国内総生産（GDP）は、年率マイナス7.1%でした。

消費が冷え込むなか、現在起こっている新型コロナウイルス感染症による混乱は、今後、中小企業の経営に大きな影響を与えることが予想されます。

今回は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少し、従業員を休業させた場合にその賃金を補助する『雇用調整助成金の特例措置』を紹介します。



『雇用調整助成金の特例措置』とは？

『雇用調整助成金』とは、経済上の理由により事業活動を縮小することになった事業主が、労働者に対して休業等を行って雇用を維持した場合に、休業手当や賃金等の一部が助成されるものです。

今回、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象に、特例措置が発表されました。

本来の雇用調整助成金より条件が緩和され、『初回の休業等実施計画届が事後でも認められる』『事業所設置後1年未満の事業主でも助成金の対象となる』などの措置がとられています。

【特例措置の対象となる事業主】

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主であること。
- 雇用保険の適用事業主であること。
- 直近1カ月の販売量・売上高等が対前年同月比で10%以上減っていること。
- 従業員代表と休業について労使協定を結び、2020年1月24日～同年7月23日の間に従業員を休業させ、休業分に対して平均賃金の60%以上の休業手当を支給すること。

【休業の条件】

以下の（１）と（２）の休業規模が全体の20分の1（大企業は15分の1）以上あること。

（１）雇用保険被保険者の丸1日の休業（企業全体だけでなく、個人単位や部署単位でも可能）

（２）雇用保険被保険者の全従業員に一斉に1時間以上の休業

【助成額】

休業手当負担額の3分の2（大企業は2分の1）

※対象者1人1日当たり8,330円（2020年2月29日までに休業等の初日があるときは8,335円）まで。

※1年間で対象被保険者×100日分が上限。

※教育訓練を実施したときは1人1日当たり1,200円加算あり。

※個別に支給した休業手当に、単純に助成率をかけた金額が支給されるわけではありません。助成額は会社単位（労働保険の雇用保険料を計算する賃金）で計算されるため、従業員の給与額にかかわらず、受け取れる助成額は同じです。

【支給までの流れ】

1. 事業の縮小
2. 休業の計画、休業の実施についての労使間協定
3. 休業等実施計画届を提出
4. 休業等実施
5. 支給申請
6. 支給・不支給の決定（支給申請後、概ね2カ月以内が目安）

※特例により休業等実施計画届の事後提出が可能となっています。事後提出する場合は、3と4の順序が逆になります。

※休業等実施計画届、支給申請の提出先は都道府県労働局またはハローワークです。

【緊急事態宣言を出している地域について】

2020年3月13日時点では、北海道については以下ようになります。

- （１）売上減少の要件なし
- （２）非正規を含めた従業員（雇用保険に加入していないアルバイト等）も対象となる
- （３）助成率が中小企業5分の4、大企業3分の2

なお、本助成金にはほかにも細かい条件がありますので、詳細は厚生労働省のホームページをご確認いただくか、専門家にお問い合わせください。

※使用される事業所が少ない教育訓練・出向については一部説明を省略しております。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.

※本記事の記載内容は、2020年3月13日現在の法令・情報等に基づいています。