



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。

ソメイヨシノもすっかり葉桜になり、ツツジやハナミズキなどがあちらこちらで咲いているのを見かけるようになりました。まだ時折肌寒い日もある上に、新型コロナウイルス（COVID-19）も緊急事態宣言が全国に拡大されまだ終息が全く見えない中ですが、どうかご自愛頂ければと思います。

今回はオリジナルの記事は新型コロナウイルスに関連する話から少し離れまして、割とよくお受けするご質問の中から、「弁護士費用と裁判費用の違い」、「店舗などの運営委託・フランチャイズ経営をしている場合の契約終了時の問題点」について取り上げさせていただきました。それ以外の記事については雇用調整助成金の特例に関するものです。

御社・事務所のご経営・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イルスの早い終息をお祈り申し上げます。

なお、既にご案内させて頂いております、5月12日開催予定の「これからのトレンドを踏まえて飲食店が今から取り組むべきこととは？インターネットなどを活用した飲食店での集客の仕組みづくりやSNS関連のトラブル対処法」ですが、現在の感染拡大状況等に鑑み、これまでの勉強会形式ではなく、zoomなどの会議機能を活用しました方法で行うことを検討しております。最終的な開催方法が決まりましたらこちら等で改めてご案内する予定です。また、お申込みの方には別途ご案内させていただきます。



---

## 弁護士費用と裁判費用との違いとは？裁判になった場合に、どこまで相手に請求できるのでしょうか？

---

20.04.20 | オリジナルメルマガ



弁護士業務をしていると聞かれるご質問の中に

タイトルのようなものがあります。トラブルが発生して弁護士相談や依頼をされる場合に、弁護士に対して依頼するとかかる費用を相手に請求できないのか・話が裁判になった際にかかる費用との関係を確認されるという内容です。



○弁護士費用とは？

方式は顧問料方式で毎月お支払いいただくもの、業務時間×単価のタイムチャージ方式・業務について予め頂く着手金と成功についての報酬を組み合わせる着手金、成功報酬方式等様々なバリエーションがあります。契約の際に事由に決める形になりますが、弁護士に依頼した業務にかかるお金が弁護士費用である点は同じです。

結論から先に言えば、大半の裁判では弁護士費用を相手に請求することはできません。各自が委任契約に基づいて負担する必要なので、代金請求を行いたい場合や明け渡しや家賃の請求を行いたい際のお金には入ってきません。このため、弁護士費用は相手に請求できる事柄には性質上含まれません。当然裁判での請求をした場合での判決でも含まれません。

ただし、これには一部例外が存在します。既に裁判例上確定している点ですが、交通事故や労災事故での損害賠償請求、不倫の慰謝料請求では弁護士への依頼を余儀なくされる事柄も損害として十分ありうるからという理由で、全体の請求額の10%を弁護士費用として認められるとされています。あくまで判決の場合ですが、話し合い解決を行う場合でも通常は譲歩を求められることが多いですが、請求を認めてもらうことも可能です。

この話でもわかりますように、実際にかかった弁護士費用ではなく請求額（もっと言えば認められる金額）の10%になります。

## ○裁判費用とは？

これに対して、裁判費用とは裁判でかかる費用のことでどのような内訳になるのかは金額とともに法律で細かく決まっています。よく裁判をした場合の裁判費用は敗訴者負担という話が本やネットの情報で載っていますが、それはこちらのことを指します。

問題になるのはもちろん裁判を起こす・起こされて対応をしないといけない場合です。日本の裁判制度では裁判を起こされると対応をする義務が出る（対応しないと相手の請求が認められて、支払いや差し押さえに対応する必要があります）点には注意が必要です。

裁判では、本来の請求をどの程度認めるのか・認めないのかという話のほかに、この裁判費用の負担の割合を決めることになります。お金の請求をする裁判だけでなく、明け渡しを求める・利用などの差し止めを求める裁判などお金以外の裁判についても同じように割合を決めていくことになります。請求が認められる割合に応じて割合が認められます。言い換えると、特にお金の請求の場合にいくら請求をするのかは請求側の自由ではありますが、あまり大きな金額を請求すると仮に一部認められても裁判費用で認められる割合が小さくなります。裁判費用は、法律で定まっておりますが裁判が長期化し出頭回数や提出書類が多くなるほど増えていきます。そのため、割合が小さくなると逆に相手からの裁判費用の請求を受ける可能性があります。

裁判費用としては、訴状や書類の作成費用（1通ごとの金額は決まっています）や出頭費用（回数によります）等が含まれます。提訴の際には収入印紙や切手が必要になりますが、これに限られません。ただし、裁判費用を相手に請求したいのであれば、裁判での判決が確定したのちに訴訟費用確定手続き処分の申し立てをする必要があります。この手続きでは、裁判の判決が出た際に決まった割合に沿って、双方が負担する金額を確定する手続きとなります。この手続きを経た場合には、裁判費用の支払いをする必要が出てきます。言い換えると、この手続きがない場合には裁判費用の支払いははっきりとは決まっていません。

ちなみに、裁判であっても話し合い解決をする場合には通常お互いに裁判費用は請求しあわないように決着をつけることがになります。この場合には、後になって負担手続きを求めることには意味はなくなりますし、できません。裁判で判決に至る場合には話し合いでの解決ができない場合になります。相手に裁判費用を少しでも請求したいお気持ちが出てくるかもしれません。この場合には、法律で当てはめた際のそれぞれにかかったとされる費用と敗訴・勝訴割合に注意をする必要があります。この内容によってはご自身が支払いをする義務が出てきかねないためです。

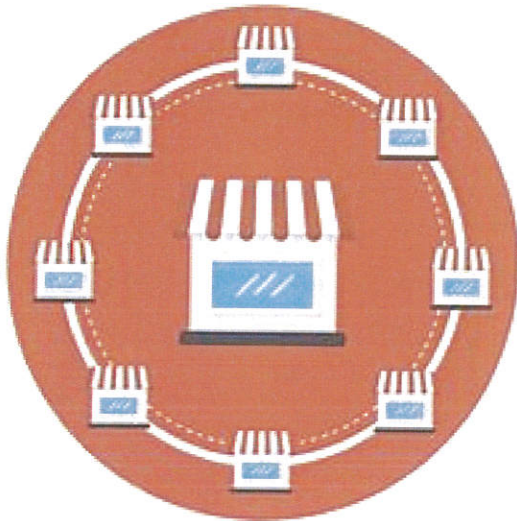
このように、裁判費用や弁護士費用とは異なるもので、決め方等も異なっています。豆知識ではあります。

---

## 店舗などの運営を委託あるいはフランチャイズ契約をしている際の契約終了時の問題点とは？

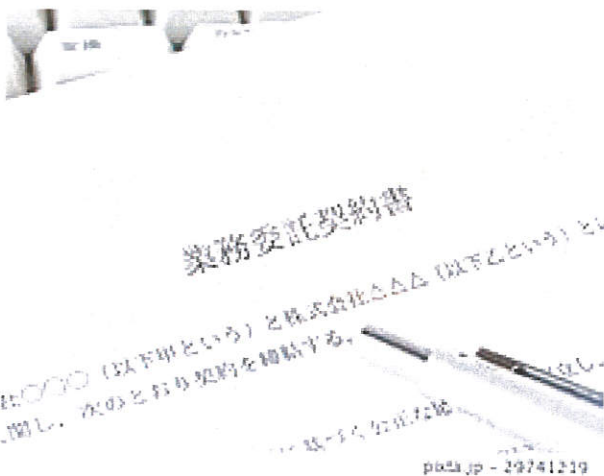
---

20.04.20 | オリジナルメルマガ



景気動向やその他の原因で店舗などの運営を委託したいあるいは受託していたけれども、契約を解消したいという場合は出てくるかもしれません。フランチャイズ契約の場合には、業務委託ではありませんが、同じように契約を解消する際にトラブルになる可能性があります。

今回は主に業務委託あるいは店舗の経営委託という形で、店舗運営を任せていた場合（任されていた場合）の契約解消の際のトラブルなどについて触れていきます。



○フランチャイズ契約と業務委託契約との違いは？



簡単に言えば、フランチャイジー・委託を受ける側から見れば、フランチャイズはご自身の業務を行う・業務委託は委託する側の業務をあくまで行うという点です。売り上げなどはフランチャイズであれば独立採算業務委託であれば委託手数料をもらう形になります。フランチャイズ契約の契約内容を手を加えることで、一度売り上げを本部に入金をする形もありますが、あくまでもこれは例外です。

フランチャイズ契約は、自社のノウハウやシステムを他社に販売してもらう仕組みですから、経営指導やノウハウの提供とともにブランド維持や競業防止を行うための契約条項をきちんと設けておくことが重要になってきます。同様に、後で触れますように継続的な契約の場合には契約の解消ができる場合に制限が出てくることや損害賠償の問題が出てくることから、契約の解消や違約金の規定を契約書できちんと設けているケースが多くなります。

業務委託契約では、基本的には委任関係（準委任関係）をベースに考えていくこととなりますが、売り上げや業務委託料の管理を具体的にどのように行うのか・契約関係の解消をどうするのか、解消の際のトラブル防止をどうするのか等問題となる点はあります。ちなみに、委任契約であれば、契約関係の解消は本来的に自由で、相手の利益を図る契約である場合に損害賠償義務が出てくるだけです。ただし、継続的に業務委託を行う場合（まさしく、店舗運営などを任せる場合は該当します）には、裁判例上契約関係の解消を制限する場合がありますので、問題は大きくなります。また、競業避止や守秘義務を課すのであれば、契約上の条項を設けておくことが必要になります。もちろん、口頭など曖昧な契約形態でもそうした義務が認められる場合もありえますが、その範囲などが問題になってきかねません。

店舗運営の業務を委託する場合には、その性質上営業権では委託の範囲内では競業の禁止や専属の義務が認められるのが通常ですが、委託解消後も大きな制限を課す場合にはこうした合意の祖納が否定される・合意の効力を否定される場合等があります。

#### ○契約解消時のトラブルと対応法は？

トラブルは経営がうまくいかないことで契約解消をする場合に生じるケースが多いように思われます。店舗の閉鎖などを伴うこともあります。この場合の費用の負担等のお金の問題が生じる可能性があります。また、これとは違いますが、経営自体には問題はないものの、業務委託ではなく独立して業務を行いたいと委託を受けた側が考えて解消する場合・委託側の都合で契約を解消する場合も同様に考えられます。

このうち、後2者では相手方にとっては突然の契約解消になるので、継続して契約が続いてきた場合には、契約解消に制限が加えられる場合があります。相手方の契約継続への期待を保護するという理由ですが、解消にあたって相手方への不利益を緩和する対応を考える必要がある場合もあります。金銭的なものなので考えていく形になる場合が出てきます。特に契約書がない場合には、こうした内容などがシビアに問題になりますので、契約書上で契約解消に関する条項や違約金その他の条項を設けておく必要があります。委託側にとっては、競業禁止を後で設けるインセンティブがありますが、契約解消後に大きな制限を加えることは内容によって法令上の問題が出てくる事があります。

これに対して、経営難の場合には、契約を解消することにやむを得ない事情がありますので、契約の解消に制限がお加えられることは考えにくくなります。ただし、こうした場合には物件からの退去の費用その他は委託をしていた側の負担になります。委託者自身の事業であるためです。こうした場合に委託を受けた側に損失負担を設ける条項を契約書上設けることも可能ですが、通常こうした不利な契約条項を委託を受ける側が設けることは考え難く、委託をする側が取引上の優越的な地位に基づいて設けたということで独占禁止法に違反する可能性があります。この違反については、直接こうした契約条項の無効につながるわけではありませんが、行政からのペナルティを受ける可能性は大きくなります。あまりトラブルが大きくなれば、行政側への通報の可能性が高くなるためです。

ちなみに、契約上の負担条項もなく負担を設けた場合には、そのやり方によっては恐喝行為と捉えられかねませんから、注意が必要になります。業務委託の場合にはお金は委託側に一度入れてもらい取り分を渡す形態が多いと思いますが、曖昧なまま最後にトラブルがあるから支払いをしない（委託を受けた側の取り分）場合には金銭面でのトラブルになる可能性があります。取り分がいくらかは明確な合意が書面でかわされていない場合には過去の売り上げと支払額から考えていくことになりますが、こうした実績がある場合には全く取り分がない等という話にはならないものと思われれます。

いずれにしても、契約書を作ることと内容面のリスクを注意しておくことが問題への対応になるでしょう。

---

## 新型コロナによる『雇用調整助成金の特例措置』について

---

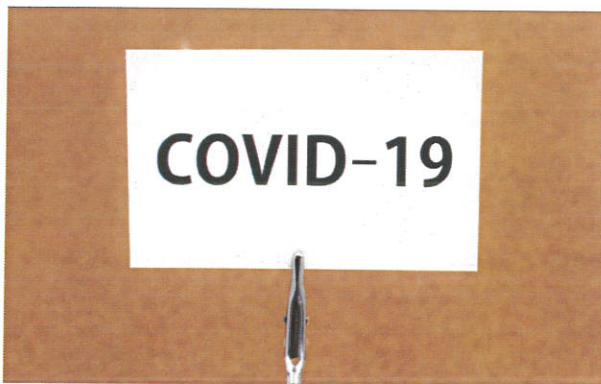
20.04.15 | ビジネス【助成金】

新型コロナウイルスが世界中で猛威をふるって



いるなか、経済への影響も計り知れない状況となっており、中小企業の経営にも今後、大きな影響が出てくることが予想されます。

そこで今回は、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。

2020年3月より、新型コロナウイルスの感染拡大防止と従業員の雇用維持を図るため、『雇用調整助成金の特例措置』が実施されていますが、**4月1日～6月30日**の『緊急対応期間』中は、この特例措置がさらに拡充されました。

ここでは、緊急対応期間における特例措置について解説します。

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』『前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象となる』などの措置がとられたほか、申請に必要な書類や添付資料に関しても簡略化されています。



### 【対象となる事業主】

- 雇用保険適用事業主であること。
- 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。
- 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1カ月間の値が前年同月比5%以上減少していること。
- 雇用調整（休業）の実施について労使間で事前に協定し、その決定に沿って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。

### 【対象となる労働者】

雇用保険被保険者に加え、以下の労働者の休業も対象となりました。

- 新規卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者。
- 事業主と雇用関係にある週20時間未満の労働者（パート、アルバイト（学生も含む）等）など。

### 【休業の条件】

(1)～(6)のすべてを満たす休業が対象となります。

- (1) 労使間の協定によるものであること。
- (2) 事業主が自ら指定した対象期間内（1年間）に行われるものであること。
- (3) 判定基礎期間における対象労働者にかかる休業の実施日の延日数が、対象労働者にかかる所定労働延日数の40分の1（大企業の場合は30分の1）以上となるものであること。
- (4) 休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第26条の規定（平均6割以上）に違反していないものであること。
- (5) 所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。
- (6) 所定労働日の全1日にわたるもの、または所定労働時間内に当該事業所における部署・部門ごとや、職種・仕事の種類によるまとまり、勤務体制によるまとまりなど一定のまとまりで行われる1時間以上の短時間休業または一斉に行われる1時間以上の短時間休業であること。

### 【助成額】

解雇等をしていないなど上乗せ要件を満たす場合は（ ）内の額となります。

中小企業：休業手当負担額の5分の4（10分の9）

大企業：休業手当負担額の3分の2（4分の3）

※対象労働者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。

※支給限度日数は1年間で対象被保険者×100日分が上限だが、緊急対応期間に実施した休業は別枠で利用可能。

※教育訓練（自宅でインターネット等を用いた教育訓練含む）を実施したときは1人1日当

たり2,400円を加算（大企業は1,800円）。

※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（6月30日まで）。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。

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/content/000620879.pdf>

※本記事の記載内容は、2020年4月15日現在の法令・情報等に基づいています。

コロナ関連の補助金・助成金情報は日々更新されているため、最新の情報が知りたいという方はお問い合わせください。