



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。

ゴールデンウィークが終わり、少しずつ人の動きが増えてきているようではあります。急に暖かいというように暑くなり、通りがかりのアジサイの蕾も少しずつ大きくなってきて、夏が急速に近づいてきた感じもします。緊急事態宣言の一部解除の話が出る中ではありますが、まだ先が見えないところです。引き続きご自愛頂ければと思います。



今回はオリジナルの記事は、経営悪化をした場合、従業員を解雇することの法的な問題点についてと、物件の建替えを理由としたテナントや店子の退去に関する記事を取り上げました。それ以外の記事については今回も助成金に関するものです。

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。

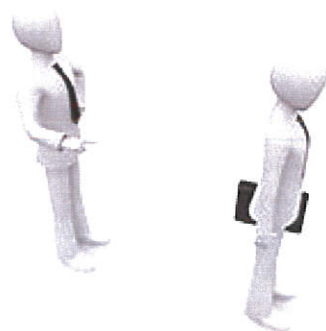


経営悪化をした場合、従業員を解雇することの法的な問題点とは？

20.05.10 | オリジナルメルマガ



最近、新型コロナウイルスによる経営環境の悪化などを理由とした解雇に関する報道が種々なされています。会社都合での退職になるため早期に失業保険の給付を受けられるという点も挙げられています。以下では、解雇についてのリスクや知識的な話、トラブルを防ぐためのことについて触れていきます。



○解雇の有効性のハードルは高い

現在、解雇については①普通解雇②懲戒解雇③整理解雇があります。今回問題になっているのは③の整理解雇についてです。そのほかの場合については、就業規則の規定が必要です。特に、どういった場合に解雇にあたるか、きちんと決めておく必要があります。その上で、運営上の問題があり可能な限りほかの手段を講じたのか・ペナルティとしてやむを得ないか(懲戒解雇の場合)等のハードルが設けられています。

現在解雇を制度として金銭解決にできないかという議論が国でなされていますが、結論は出ていません。実際のトラブルのケースでは解決金を会社の側で払う形で解決をしている場合があります。特に、解雇については法律や裁判例で高いハードルが設けられているため、そこをクリアできるか問題がありそうなケースでは顕著です。

整理解雇については、自社の経営悪化時に解雇をすることのハードルがどの程度あるか、裁判所の判断が繰り返し出されてきた分野です。解雇とは、会社都合で一方向的に雇用契約を終了させる意思(従業員が抵抗しても雇用終了とする)であり、退職勧奨をして退職してもらうのとは紙一重の面があり、単に退職届を書いてもらえば解雇にはならないという簡単な話でもありません。

また、SES契約その他業務委託契約の場合の契約終了は、当初の契約条項で定めていた場合に契約の解約あるいは解除を行うことができます。ここでは雇用契約のようなハードルはありませんが、継続的な契約についても別のハードルが存在します。簡単に言えば、継続的な契約における相手の期待を守る必要から解約が制限される・何かしらの条件を出して契約終了に同意をしてもらう必要があります。請負契約も同様ですが、実態が雇用契約の場合には雇用契約と同じハードルに直面します。労働者派遣契約については、派遣先からの派遣切りという言葉が出てきますが、派遣契約自体は派遣先と派遣業を営む会社との契約でこちらを中途解約(契約解除)するかどうかという問題になります。派遣切りという言葉も実際には、派遣業を営む会社とその従業員である派遣勤務の方を解雇する場合の話ですから、以下で述べるのと同じハードルが存在します。

ハードルとしてまず、契約期間の定めのない方(いわゆる正社員や大半のパート勤務の方はこちらに該当するでしょう)については裁判例上確立してきた内容があります。それによると

- ① 不況や経営悪化など人員削減の必要性があること
- ② 配置転換や一時帰休など他の手段も難しく、解雇がやむを得ないものであること
- ③ 解雇の対象となる方が適正かつ公平に選ばれていること
- ④ 従業員との話し合いや説明をきちんとするなど手続きがなされていること

という要素が挙げられています。

抽象的ではありますが、この①から④を総合的に考慮して、いざ解雇の有効性が争われた場合には、裁判所の判断に耐えられるかがここでの問題です。いきなり裁判所に仮処分(従業員であることの確認を急いで求める・給料支払いを求める)等の申立てをされることもありますし、その中で諸般条件面の話し合いがなされることもあります。その際、こうした点

をクリアできるか・自社に対する社会的な評価も踏まえてどうか(こちらは法的な話ではありませんが)を検討する必要はあるでしょう。

① は程度問題ですが、単に赤字になったり売り上げが下がったという程度では簡単にクリアできないと考えられています。一部倒産必至の状況まで必要とする見解もありますが、一般にはそこまで変わりませんが赤字が累積している・債務超過寸前であることが必要とされています。あまり変わらないと考えられるのは、債務超過は法律上倒産原因とされているためです。

② については、最近一部大企業で従業員の一時帰休が実施されたという話があります。一時帰休とは、簡単に言えば従業員を一時的に休業させることを言います。60%の休業手当自体の支払いは必要です。労務コストは抑えられますがゼロにはなりません。現在特例の出されている雇用調整助成金の対象とはなりませんが、この制度自体細かな申請手続きが求められており、書類が必要など使いにくい面はあります。いずれにしても、従業員を休ませる形で対応できない等の必要があります。現在売上げが急速に悪化し事業の見通しが見つからない場合には①を満たすこともあるでしょうが、そう簡単ではありません。②は営業の目途がなく配置転換もする部署を持っていない・一時帰休でも休業手当の支払いが困難である場合にはクリアする可能性があります。

③ は基準がきちんとしていること、④とも重なりますが、きちんと説明や話し合いをしているかどうかが重要になります。相手がきちんと納得(やむを得ないと思ってくれれば)してくれれば、そもそもトラブルは起きないでしょう。

これとは異なり、契約期間が決まっている契約社員(派遣労働者の方でこちらに該当することもあるでしょう)については、解雇のハードルは実は極めて高いです。それは、法律上契約期間が決まっている場合、自主退職の場合であれ・会社都合であれ、一方的な雇用契約の途中終了は原則できないとされているためです。いわゆる雇止めは契約期間満了時に更新をしないという場合の話なのでここは異なります。もちろん、こちらについても更新拒否についてハードルが存在します。

中途終了のハードルは「やむを得ない事情」とされており、先ほど挙げた事情よりも高く、中途終了の有効性が問題になった場合そこをクリアするのは難しい点があります。

○トラブルを防ぐには？

そもそも、現状のように景気が急激に悪化している場合には、仮に個人加入ユニオンに従業員が加入して団体交渉を申し入れても、会社の経営悪化により復職や給与の請求が難しい

場合も出てきかねません。失業給付をもらう方向のメリットはこことも関わりますが、経済面を考えると得策かどうか難しい問題があります。

ただし、だからといっていきなり解雇通知をすとなると、相手の反発は強くなりますし、会社側の努力内容や他の方がどうかという点は感情面の対立につながりかねません。もちろん、先ほど触れました解雇の有効性に直結するでしょう。

こうした事から、解雇の有効性の検討自体もさることながら、トラブルを防ぐためのコミュニケーションづくりや金銭面の条件提示をきちんとしておく必要があります。

ちなみに、こうした事柄の検討に至らないことが一番ではありますが、いざという際には必要になってきます。

最後に、いざ倒産可能性がある際の未払い給料の立替払い制度について簡単に触れておきます。これは、倒産・事実上倒産状態になった場合に従業員に生じた未払い給料を一部国が立て替えて支払ってくれるという制度です。立替ではありますが、實際上回収は事柄の性質上難しくなります。重要点だけ触れておきますと、倒産(破産等申立て)・事実上の倒産をした日から6か月前以降に退職した方(ただし、倒産の日から1年半経過前までの退職)について、未払い給料の一部が立替え払いとなります。立替払い額は全額ではなく、年齢により上限が異なります。ちなみに、事実上倒産(いわゆる廃業のケース)には事実上倒産といえるかどうかの判断のハードル自体が存在します。

このようにあまり意識したくない制度ではありますが、頭の片隅に置いておく意味はあるかと思われます。

物件の建替を理由としたテナントや店子の退去はどの程度認められるのでしょうか？

20.05.10 | オリジナルメルマガ



pixta.jp - 5619710

最近では家賃の値下げ交渉の話がよく話題に上ってはいますが、こちらは今後立法によりある程度の対応がされるとの報道が出ています。今回は、物件を建て替える際に問題となるテナントや店子の方への対応について触れていきます。



○退去の前提として、契約の解約は可能？

お互いに合意ができればいつでも物件の賃貸借契約を解約できるのは言うまでもありません。実際には、生活や事業をしている基盤であるため突然退去をしてほしいと言われても困るとい面があります。

いざトラブルとなると、退去の前提となる契約の解約(あるいは解除)が認められるかどうかは重要になってきます。認められないということになると、提示する条件面が大きく上がりますし、最悪諦めることになりかねないためです。

アパートであれ商業施設であれ、借地借家法という法律で借主の権利は強化されています。言い換えると、大家側の立場は弱くなっています。ちなみに、現在の家賃の減額の問題も現状家賃減額をすぐに認める根拠はありませんが、経済状況の悪化による家賃相場が崩れていく、大家側が拒んでも減額請求を裁判所に求めること自体、可能となる可能性があります。また、家賃未払いについてもすぐに契約解除と退去は認められない傾向にあります。信頼関係の破壊という様々な事情の総合評価という点が裁判例上確立されており、基本的には家賃滞納があるから即契約解除とはならない側面があります。

話は逸れましたが、テナントや店子がいる大半は借家契約と呼ばれるもので、契約上いくら法律の適用を排除しようとしても排除できません。そして、法律上契約の解約申し入れ(契約更新をしない場合を含めて)では、申入れ時期の制限の他に「正当理由」と呼ばれるものが要求されています。パッと思いつくのは「立退料」と思われますが、一体いくらなのか(大家としては払いたくない性質と考えられます)は関心がわくところです。金額面は実はほかの事情に左右されます。他の事情とは何かといえば

- ① 大家側で物件を利用する必要性が高く、そのためには立ち退きをしてもらえないと難しい事情
- ② テナント・店子の側で物件の部屋を使う必要性が高いこと
- ③ 周辺の土地利用の変化などの状況
- ④ 立退料など経済面の給付などの事情

が法律上あげられています。ここで一番重視されるのは①と②の内容です。テナントや店子はそこで事業や生活をしている以上、通常は利用の必要性が高くなります。それと比べてみて、①と③・④がどうかという話になりますが、大家側で利用の必要性が低ければ、④のハードルはかなり上がります。建替えということであれば、その理由がどういったものか・建

替えとその後の利用についての計画が具体的なものとして存在するのが極めて重要となります。

○正当理由の内容とは？

建替えの必要性が薄いのであれば、建替えて利用するという話にもなりませんし、計画（建替え後の図面やその他計画を示す資料や話が存在すること）が具体的でないと建替え後の利用の必要性を示すことはできません。そのため、こうした事情は①をクリアするうえで極めて重要となってきます。

建替えの必要性については、建物老朽化といった事情もありますし、建替えて大きな施設・ビルを作るという話も具体化した話であれば満たす可能性はあります。

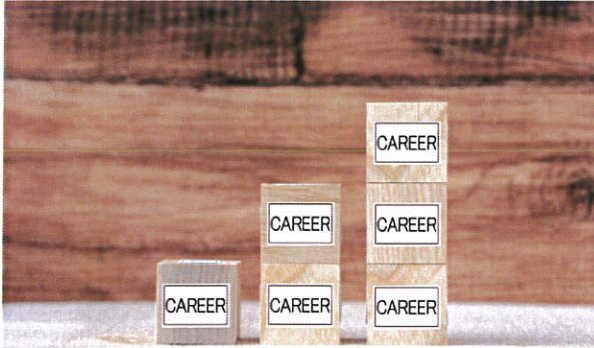
③については、周りの土地利用の状況や他のテナントや店子に対する話し合いの内容等が含まれるでしょう。例えば、周りは新しい建物に建替えている中で古いビルやアパートが残っている・周りのテナントとは話がついてすでに退去をしているというものです。④については、立退料についての周辺の相場状況(同じビルなどであれば他の方への提示額も考慮)・家賃金額・借家権の理論的な価格等を考慮していくこととなりますが、他の条件を満たすかどうかで影響を受ける面があります。

仮に退去を求めることがあればこうした内容を考慮する必要があります。問題となっている方にこれまで契約違反やトラブルなどがあれば信頼関係が破壊されていると評価されることもありえます。あくまで内容によりますが、こちらの場合は契約解除ということになります。

今後景気動向にもよりますが、大家の方をめぐる状況は変わってくる可能性がありますので注意が必要でしょう。

支給要件が緩和・拡充された『キャリアアップ助成金』とは？

20.05.12 | ビジネス【助成金】



2020年4月から、『パートタイム・有期雇用労働法』と『改正労働者派遣法』が施行されました。

職場では、『同一労働同一賃金』の概念のもと、以前にも増して非正規労働者のキャリアアップや処遇改善を求められるようになるでしょう。

そこで今回は、支給要件の緩和や拡充により、さらに活用しやすくなった『キャリアアップ助成金』の概要をお伝えします。

そこで今回は、支給要件の緩和や拡充により、さらに活用しやすくなった『キャリアアップ助成金』の概要をお伝えします。



柔軟になった正社員化後の支給要件

1. 正社員化コースの賃金5%要件の緩和

旧要件では、『正社員化後に、有期雇用の際は支給していなかった賞与を支給することで5%上昇』となる一方、有期雇用労働者にも賞与を支給していた場合、正社員化後の賞与の支給時期・支給間隔によっては要件に該当しない可能性がありました。

同一労働同一賃金の中小企業での施行（2021年4月）に向け、諸手当や賞与について見直しを行う企業も多いと思いますが、新要件では（ア）（イ）から選べるという、より柔軟な対応ができるようになりました。

●旧要件

正規雇用等へ転換した際、転換前の6カ月と転換後の6カ月の賃金（賞与や諸手当を含む賃金の総額）を比較して、5%以上増額していること

ただし、転換後の基本給や定額で支給されている諸手当を、転換前と比較して低下させていないこと

↓

●新要件

正規雇用等へ転換した際、転換前の6カ月と転換後の6カ月の賃金を比較して、以下の

(ア) または (イ) のいずれかが5%以上増額していること

(ア) 基本給+定額で支給される諸手当(賞与を除く)の総額

(イ) 基本給+定額で支給される諸手当+賞与の総額

ただし、転換後の基本給や定額で支給されている諸手当の合計額を、転換前と比較して低下させていないこと

複数コースの併用も可能

2017年からの労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置(従業員500人以下の企業での労使合意による適用拡大)の導入に伴い、次の3コースの拡充・延長も施行されました。

2. 賃金規程等改定コースの拡充

有期雇用労働者等の基本給の賃金規程を見直し、昇給した場合に適用。

●旧要件

(1) すべての賃金規程等を2%以上増額改定した場合、対象労働者数が1人~3人の1事業所当たり9万5,000円を助成(対象労働者数によって助成額は異なる)

(2) 一部の賃金規定等を2%以上増額改定した場合、対象労働者数が1人~3人の1事業所当たり4万7,500円を助成(対象労働者数によって助成額は異なる)

さらに、3%以上増額改定した場合に助成額を加算

(1) すべての賃金規定等を改定: 1人当たり1万4,250円

(2) 一部の賃金規定等を改定: 1人当たり7,600円

↓

●新要件

5%以上増額した場合の加算措置を創設

(1) すべての賃金規定等を改定: 1人当たり2万3,750円

(2) 一部の賃金規定等を改定: 1人当たり1万2,350円

3. 選択的適用拡大導入時処遇改善コースの拡充

有期雇用労働者等の社会保険適用について取組を実施し、新たに被保険者とした場合に適用されます。

●新要件

・労使合意に基づく任意適用に向けて、保険加入と働き方の見直しを進める取組(外部専門

家を活用した保険加入メリットの説明、相談会等を開催することなど)を行った場合、19万円を助成(新設)

・短時間労働者の生産性向上のため、研修制度や評価制度の導入を行った場合、10万円を加算助成

また、労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を実施する事業主が、被用者保険加入とともに基本給の増額を行う場合の助成において、これまでは3%以上の増額が対象でしたが、2%以上3%未満の増額も対象となりました。

4. 短時間労働者労働時間延長コース(経過措置の延長)

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成される『短時間労働者労働時間延長コース』の経過措置が、令和3年3月31日まで延長されることになりました。

〈週所定労働時間を延長した場合の支給額(一人当たり)〉

1時間～2時間未満……4万7,500円

2時間～3時間未満……9万円

3時間～4時間未満……13万5,000円

4時間～5時間未満……18万円

5時間以上……22万5,000円

※支給申請上限は45人

ちなみに『選択的適用拡大導入時処遇改善コース』と『短時間労働者労働時間延長コース』は併用ができ、次のような受給も可能となります。

- ・労使合意に基づく社会保険適用拡大に向けての取組を実施→19万円
- ・研修制度や評価制度の導入→10万円
- ・週所定労働時間を18時間から21時間とし、時給を1,000円から1,030円(3%)に昇給→一人当たり2.9万円

上記合計金額に、週所定労働時間延長支給額13.5万円を受給することも可能となります。

よりパワーアップしたキャリアアップ助成金を活用して従業員の成長を応援し、さらなる事業の発展を目指してはいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2020年5月現在の法令・情報等に基づいています。