



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」

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

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。

今週に入ってまた雨がひどく降るようになり、月曜日の夜は洪水に関する警報が何度も鳴っていました。皆様の周りで、被害が発生しておられるところはございませんでしょうか。今度は別の河川で氾濫が生じたりと落ち着かない一方で、まだ梅雨が明けるまでしばらくかかりそうですので、引き続きお気をつけて頂ければと思います。



今回はオリジナルの記事は、従業員退職時の年次有給休暇の扱いに関する記事と、Twitterへの書き込みやリツイートと名誉棄損についての記事を取り上げました。それ以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

御社・御事務所のご経営・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、当事務所では以下の日程で勉強会を開催いたします。

「強い（つよい）草となるため」の勉強会（経営に役立つ研修会）第25回のご案内

「コロナ時代の上手な金融機関との付き合い方や数字の見方・これからの労務管理における注意点は？」

○こんなことを学べます

・決算書や会社の数字での注意点を学べます。

- ・金融機関が見ている数字はどこか、注意点をすることができます。
- ・新型コロナウイルスやリモートワーク・働き方改革等での労務管理における注意点をすることができます。 など

実施日時 令和2年8月24日（月曜日）勉強会：午後6時から7時45分

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（消費税込）

定員：10名（先着順）

※新型コロナウイルスの感染状況によってはオンラインセミナー（zoom）に変更することがあります。

第1部：午後6時～7時（質疑応答含む）

「銀行はここを見ている、決算書類での注意点・銀行との付き合い方」

講師：株式会社ビジネスサポートクリエイト

代表取締役 持田 光宏 氏

第2部：午後7時～7時45分（質疑応答含む）

「働き方改革や新型コロナ関係・リモートワークの労務管理上の注意点」

講師：勁草法律事務所

代表弁護士 西丸 洋平

※当事務所ないし会議室には駐車場がございませんので、お車でお越しの場合は最寄りのコインパーキングにご駐車下さい。

※勉強会終了後近くの飲食店にて懇親会を行う予定です（新型コロナウイルスの感染状況によっては中止する場合があります）。

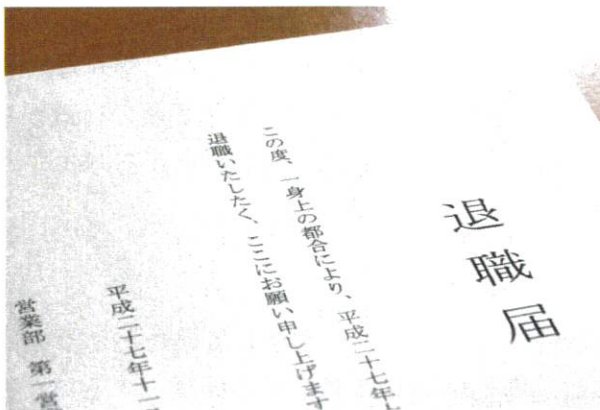
■ 準備の都合上8月21日（金）までに出席のご回答をfaxないし本メールにご返信下さい。

従業員退職時の年次有給休暇の扱いはどうすればよい？退職申入れ時と解雇の場合で違いはありますか？

20.07.13 | オリジナルメルマガ



昨年から年次有給休暇について法改正がなされ、年10日以上取得している方について、5日は会社の方から休んでもらうようにしなければならなくなりました。有給休暇が消化されないままに退職に至る場合への対応等問題となる場合があります。突然の退職申し出の他に突然出勤しなくなった際の従業員への対応も問題になりますので、今回はこの有給休暇取得と退職時等にかかわる法律問題を取り上げます。



○退職申し入れの場合の対応

年次有給休暇の取り方(厳密には何時から何時まで休むのか)については、法律上方法が書かれていません。当然に休みにできるのか(特に突然出勤しなくなった場合にそのような扱いになるのか)という話があります。

就業規則のある会社では取得の方法(指定の方法)を申請にするなどと決めているところが多いと思われます。法律上会社には一定の場合に時期・季節を変更する権限がありますので、こうした申請を前提としていても問題はありません。むしろ、問題なのはこのような規定がない場合です。この場合でも、いつからいつまでなのか、全く指定されていないことは考えにくいので、基本的には指定の意向がうかがわれない場合には有給休暇の指定がなされたから取得という話は難しくなります。ただし、ある時から来なくなって退職という場合には、時季の指定がおのずからなされてしまう面がありますから、こうした場合には有給休暇をいつからいつまでとるかの指定がされたといえる場合も出てきます。

多くのケースでは話し合いによって有休を消化したうえで退職、あるいは例外とされている買取の制度を設けて買取を行うといったことが考えられます。買取自体は、買取ゆえに取得を阻むという面がなければ、問題はありません。話し合いが十分にできないケースでは先ほどのような処理を考える場合も出てくるでしょう。まったく話もできない・出社もないというケースでは解雇に至る場合が多くなると考えられますので、こうしたケースは後で触れます。

ちなみに、昨年働き方改革関連での法改正で導入された5日間の1年あたりの有給休暇の付与義務は、会社側から時季を特定して有休休暇を付与することを示した制度と言えます。これ自体がこれまでの制度とは異なり、従業員側がイニシアティブをとるのではなく、会社側が時季を決めて休みを取ってもらうというもので、一部制度の意味合いが変わってきています。

また、令和2年4月から労働関係の時効期間が一部改正されましたが、有休休暇の取得に関する時効の期間は変わらず2年のままです。言い換えると、有給休暇の取得は、10日以上取得をしている場合は会社から時季を指定して5日休んでもらう義務はあるものの、それ以外は2年までしか繰り越せない・時効が5年まで伸びるのはあくまでも取得した有給休暇についての給料の請求権のみであるということです。退職までの未消化分も令和2年4月以降も、本は変わらない点には注意が必要でしょう。

○出勤しなくなり解雇などに至った場合の対応

出勤をしなくなり解雇に至る場合とは、無効リスクが少ない状況では出社を何度か促しても出社がなされない・連絡が取れない形になります。解雇予告手当を支払うか30日後の解雇にするか、即時解雇の行政からの認定を取得するかという選択肢がありますが、即時解雇の認定はそう簡単には得られない点があります。

解雇予告手当を支払う場合には、その時点までに有給休暇の取得および時季の指定をしていたというのは困難です。これに対して、30日後の解雇という話になる場合には、有給休暇の申請をその期間にするのが通常ではないか・他の時季というのが考えられない＝時季が指定されているという反論が従業員側からなされることも想定されます。もちろん、こうした話は従業員側から何かしらのアクションがあった場合の話になりますが、他に損害賠償その他退職にまつわるトラブルが存在するケースではこのようなアクションがある場合も考えられます。

感情的には有給休暇の消化に応じるというのは嫌な面がありますが、申請が時季の指定と変更ができない点を踏まえての制度であることを見ると、こうした言い分にも一定の理由はあります。厳密に争うという場合も考えられますが、解雇の無効リスクや紛争が長期化することをどう考えるか・有給休暇はあくまでも実際の休暇確保の制度という面も考慮して考えていくことになると思われます。

有給休暇については制度改正もされているところであり、特に退職時の扱いなどには注意が必要です。

twitter（ツイッター）への書き込みやリツイートが名誉棄損になる場合とは？書き込む場合の注意点は

20.07.13 | オリジナルメルマガ



最近ネット上の誹謗中傷が問題になり、誰が投稿をしたのかを明らかにしやすくなるように、発信者情報（誰が投稿をしたのか）の開示に関する制度改正が議論されています。ただし、あくまでも名誉棄損等があったことが前提になる話（少なくともその根拠がある場合）ですから、こういったときに名誉棄損(このほか著作権侵害等がありますが、ここでは名誉棄損に限定します)になるのかが問題になります。

名誉棄損への対応には民事・刑事のものがありますが、異なる面があります。以下では民事についての話（削除や主に損害賠償請求）に触れていきます。



○名誉棄損とは？

名誉棄損とは、特定の方の社会一般の評価を低下させるような具体的な事実が書き込まれる場合に成立するものです。社会的評価を下げるだけの話を不特定多数の方に見られる形にすることが名誉棄損ですが、ここでいう不特定多数とはおよそ少数の範囲でしか流通しない情報を除くという意味ですから、多くの方が見る可能性のあるSNSでは通常不特定多数です。

これは、フォロワーが少なからうが・チャンネル登録者数が少なからうが変わりません。

社会的評価が下がるかどうかは、一般的に見てどうとらえられるかが問題になりますから、自分がこう思うという話は当てはまりません。具体的な事実である必要がありますので、単に抽象的に「バカだ」「ブサイクだ」「頭がおかしい」という書き込みでは当てはまりません。例えば、「〇〇という飲食店では、腐った料理を出す。食中毒の被害が出た」「〇〇という美容院では、カラー剤を客の服につけたうえで謝りもしない。夜遅くまで給料を出さずに従業員をこき使っている。」という話であれば、具体的に誰の・どういった事かを明確に書かれています。店の評判を下げる事柄ですから、仮に真実としても免責は難しいでしょう。

○どういった場合が該当するのでしょうか？書き込みの注意点は？

先ほど触れた点と重なりますが、誰に対する・どんな事柄についての事実が記載されているか問題になります。例えば、「あの関西人はすぐに因縁をつけてくる。クレマーだ」という書き込みがあっても、事実が具体的にどのくらいにいうえに、誰かがわからず特定の誰かの社会的評価を下げたとは言いきれない面があります。こう言う場合は該当しにくくなります。

同じことはハンドルネームや仮名を使った場合にも言えます。この名前を使うことで、ある特定の誰かのことを言っているという話を、見ている方の相当数に想起させる場合には名誉棄損にはなりますが、この裏付けは相当高いハードルが存在します。ただし、だからといって、仮名を使えば何とでもいえるというわけではなく、特定の誰かのことを言っているといえる場合には名誉棄損になります。裏付けのハードルは高く、単に特定のフォロワーが書き込んでいる方とその相手方の共通の知人でそうかと思ったというだけでは足りず、そう言える根拠やつながりがあれば当然分かつといえる証拠や根拠を積み上げる必要があります。

したがって、書き込みをする場合には、特定の誰かに対する話なのか・社会的評価を下げる事実の話なのか・単に意見を言うだけかに気を付けておく必要があります。ちなみに、意見であっても、人を攻撃するためだけと評価される内容は損害賠償請求を受ける可能性がありますから、注意しておく必要があるでしょう。

○「いいね」や「リツイート」をする際のリスク・名誉棄損になる可能性は？

SNSは投稿や、コメントや「いいね」等の反応の他にツイッターであればリツイートという機能が存在します。コメントについては、投稿で述べた話と同じことが当てはまりますが、最近ではリツイートやいいねが、名誉棄損に該当するかどうか問題となっています。元の投稿内容が名誉棄損に当てはまるのが前提になります。

このうち、リツイートについてはここ数年裁判例の判断がいくつか存在します。リツイートは、RTとも呼ばれツイッターでリツイートボタンを押すと、自分のタイムラインにその投稿を流せる(表示させることができる)ものです。タイムラインとは、つながっている方に載せたい内容や自分の近況を画面で共有するものですから、リツイートをするとより多くの方に名誉棄損に該当する投稿内容も広まってしまうということになります。通常、リツイートは気に入った投稿内容について行うものですから、賛同したといえるのではないかという点も別の名誉棄損行為を行ったのかどうか問題になる理由の一つです。

ただ、他方で、画面での別の方の投稿を流すだけ(自分の意見や事実の言い分を付け加えるわけではなく、投稿者も別の方であることが画面上表示されます)なので、別の方の投稿であるから名誉棄損をしていないという反論もありうるどころです。

昨年判断が出た裁判例(ただし、地方裁判所レベルの判断ですので確立したものとは言えませんが、ごく最近高等裁判所レベルでも維持されたとの報道があります)では、まさしくこうした点が問題となりました。結論から言えば、特別賛同するわけではなく・議論の提起や注意喚起である旨を述べない限りは賛同を意味する⇒名誉棄損になるとの判断が出されています。この判断が確定するかは不明ですが、Facebook等における「シェア」も同様の拡散効果を持つので同じことが言える可能性があります。

ちなみに、この裁判例の判断自体は投稿が140文字の限界があるツイッターという媒体についてのもですが、通常は賛同する意味なく拡散はしないでしょうから、注意が必要です。もちろん、拡散には注意喚起の意味もありえますが、リスク回避のためにはその旨も記載しておく必要があるでしょう。

「いいね」をボタンとして押す行為も賛同を示す意味では、リツイート等の拡散と同じ意味合いはあります。しかし、画面上に投稿内容が表示されるわけではない点に大きな違いがあります。実際こうした点を踏まえて名誉棄損にはならないと判断した裁判例もありますが、判断は固まったものではなく、SNSの種類によって異なる可能性もあります。いいねを押すにしても元の記事の内容には注意しておく必要はありません。

最近ネットリンチ等の言葉もあり、法改正などもあるところですが、SNSは便利ですが、使い方には注意をしておく必要があります。

小学校等休校の影響で休暇をとった従業員への賃金を助成！

20.07.07 | ビジネス【助成金】



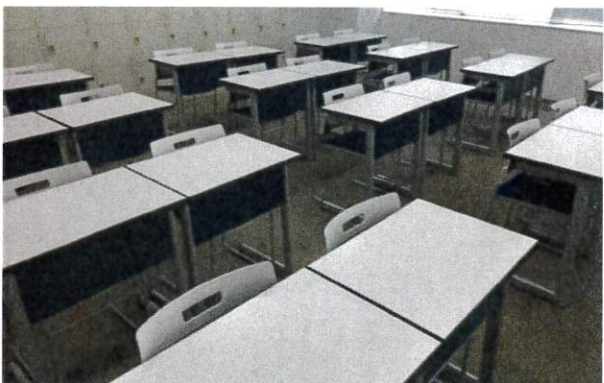
新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、政府が小学校等

に対して休校を要請したのが2月27日。

以降、自宅で小さな子どもの世話をするために、仕事を休まざるを得ない労働者が多く出ました。

6月からは順次、小学校等が再開されていますが、今後も状況に応じた柔軟な対応が求められることでしょう。

そこで今回は、小学校等の休校により子どもの世話のために仕事を休んだ労働者に対して賃金を支払った事業主に支給される助成金をご紹介します。



『小学校休業等対応助成金』とは？

【対象となる事業主】

2020年2月27日～9月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に、有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主

- 小学校等（※1）の臨時休業等（※2）により小学校等に通えない子ども
- 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要のある（※3）子ども

※1 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、幼稚園、保育所、放課後児童クラブ、放課後等デイサービス、認可外保育施設など。

※2 臨時休業等：新型コロナウイルスへの対応として、小学校等が臨時休業した場合、自治体や保育所などから利用を控えるように依頼（自粛依頼）があった場合が対象となる（自主的に判断して登校等させず休ませる場合は対象外）。

※3 小学校等を休む必要のある子ども：

- （ア）新型コロナウイルスに感染した子ども

- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または感染した場合に重症化リスクの高い基礎疾患などを有する子ども

ただし、学校の場合は、学校長が出席を停止または出席しなくてもよいと認めた場合を指す。

【対象となる保護者】

- 親権者、未成年後見人、その他（里親、祖父母など）であり、子どもを監護する者
- 子どもの世話を一時的に補助する親族

※両親ともに休み、有給休暇を受ける場合は、両親ともに対象となる。

【対象となる有給休暇】

- 労働基準法に定める年次有給休暇とは、別の休暇（特別休暇）であること
- 年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金と同額を支払うものであること

※休暇制度について、就業規則等に整備されていなくても対象となる。

※半日単位、時間単位の休暇も対象となる。

※休暇の名称は問わない。

※一度、年次有給休暇取得や欠勤の扱いで給与を支払っていても、本人の同意を得たうえで、事後的に特別休暇に振り替えた場合、助成金の対象になる。

【助成額】

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10分の10

※対象労働者に支払った賃金相当額とは、『対象労働者の日額換算金額×有給休暇日数』で計算される金額を指す。

※日額換算賃金額の上限は8,330円（4月1日以降に取得した休暇等は15,000円）。

（例）月給20万円、所定労働日数20日の労働者が、3月に小学校休校等による有給休暇を3日取得した場合

→日額1万円（上限額の8,330円となる）×3日=24,990円

本助成金は、**雇用調整助成金でカバーできない部分を補える助成金**となっています。

「子どもを保育園や小学校に預けられないため仕事ができない」という従業員がいる事業主は、一度検討してみてくださいはいかがでしょうか。

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。

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_00002.html

※本記事の記載内容は、2020年7月現在の法令・情報等に基づいています。

