



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。

彼岸が過ぎて、ようやく冷房を売れなくても過ごせる日が増えてきました。先日、岡山県倉敷市のある神社と寺を訪れましたが、赤とんぼが大量に飛んでいました。例年は盆過ぎには飛んでいるのを見掛けますが、今年は見かける時期がだいぶ遅いように思いました。冬は今度は厳しい寒さになるような話もあり、どうなるか分かりませんが冬支度が必要な時期が早まりそうですね。

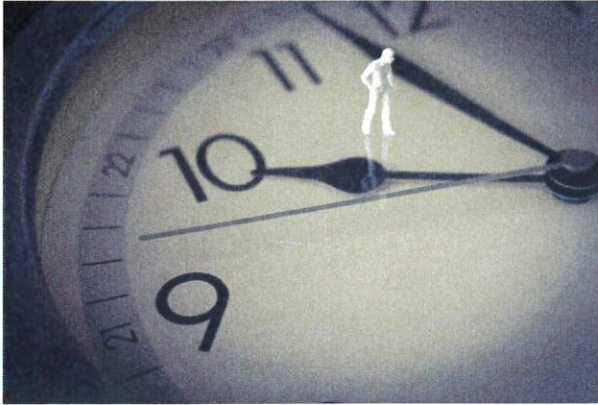
今回はオリジナルの記事は、残業代に関する合意の注意点などに関する記事と、所有者不明土地についての民法・不動産登記法改正の議論の現状に関する記事を取り上げました。それ以外の記事は今回は人材育成（教育）に関するものになります。

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。



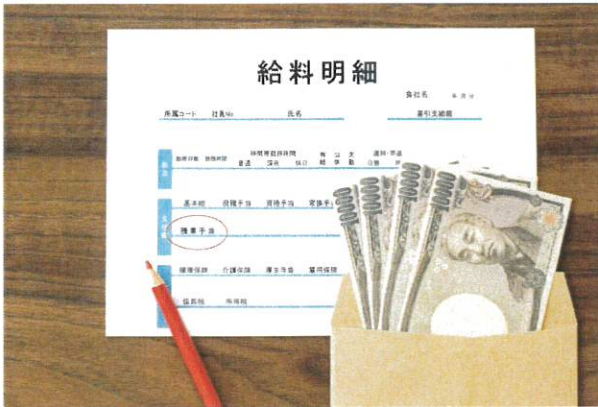
残業代でのトラブルが生じないように合意をして書類を作成するには？

20.09.23 | オリジナルメルマガ



従業員の方の退職時のよくあるトラブルに残業代の請求の問題があります。実際に残業が存在するのか・勤務時間の形態によっては残業がない場合もありますし、勤務管理の仕組みとしてみなし残業制を導入するなど様々な仕組みも存在するところです。

他方で、事前に残業代を放棄してもらう書類を書いてもらった・残業について一応の話がついたからということで作成した書類の有効性が問題となることもあります。今回はこうした問題について触れていきます。



○残業代の清算の書類は常に有効？

結論から言えば、無効になる場合があります。有効になるか・無効になるのかは非常に重要です。無効であれば問題は解決しないどころか、書類作成に関する不信感から大きなトラブルになりかねないためです。

有効性に関する問題となる点はどこにあるのでしょうか？

結論から言えば、残業の状況と残業代を確認したうえで解決を図ったのかどうかという点です。大きな残業代が生じかねないケース(残業時間や休日勤務が多い場合等)では、残業代の清算を行うと多くのお金の支払いが問題になりますから、一定のお金を支払って問題解決したいという希望が出てくるのですが、支払うお金の取り決めとは別にそもそもいくらあったのかを示さないと自由に判断をしてお金を取り決めたとは見られないということで、解決しなくなります。

裁判例で、残業時間や残業代を認識したうえでの解決が要求されているために、こちらは大きな問題です。残業時間に上限規制が罰則付きで設けられましたが、今後残業代の時効が2年から5年に変更されたなどの話から、残業代の負担の問題は大きくなりかねません。最近様々情報がインターネット上に出回っていますので、誤魔化しが利きにくくなっている点にも注意が必要です。

そのため、例えば、単に50万円支払うから最近2年間の残業代の支払いは解決したという書類を作った場合には、一部しか残業代を支払ったことになりませんので、残りの支払義務は残ります。もちろん、元従業員側がその後請求をしてこなければ問題は残りませんが、そうならないこともあります。こうしたケースでは、遅延損害金(退職後の利率は高めです)の支払いを求められることもあり、インパクトは多くなりかねません。

他の方への波及効果を避けつつ後の問題を防ぐなら、残業時間と残業代の総額を伝えつつ金額交渉をする(残業代がわかっていて減額するのは難しい点があります)形になります。口外しないという条項を入れておく等示談交渉では対応方法がありますが、一定の金額の支払いには至ることになります。ちなみに、残業代も給料の支払いですから源泉徴収義務は生じることになります。

残業時間と残業代については、いくら残業代が生じているのか(時間外勤務や深夜勤務、休日勤務の内訳が分からないと計算はできません。それぞれ割増率が異なりますし、中小企業でも2023年4月以降は特に残業時間数で割増率が加算される部分も出てきます)がわかる程度の記載が要りますので、記載内容は単に合計時間を書けばいいわけではありませんから、注意が必要です。

○残業代の事前放棄は可能？

結論から言うと不可能です。残業代は、超過勤務や深夜勤務などを防止する観点から設けられた点もありますので、こうした点を無意味にしかねない合意には有効性が認められません。こうした合意は他の労働基準法違反を労働基準監督署から疑われ、調査等を受けるリスクが出てきます。そのため、避けたほうが無難です。

○残業の証拠として意味のあるもの・ないものは？

基本的には客観的・機械的な記録がなされたものの証拠としての意味合いは大きくなります。例えば、機械記録のなされるタイムカードやパソコンのタイムログや警備システムの時間などです。このうち、警備システムの時間は事業所全体の開始と解除の時間ですから、個別の方の勤務時間とはなりません。ただし、個人の方の日記などの記録を証拠とされた場合に、こちらと矛盾していれば大きな意味を持つでしょう。自動車の運転の記録や業務で使っているラインやメールの履歴等も同様の意味があります。仕事で夜遅くラインで連絡する場合には残業時間の記録ともなりかねない点に注意をする必要があります。

作業日報や日記などの記録は習慣的に記載されるものなのでそれなりに証拠としての意味は持ちますが、改ざんや付け加えの形跡がある場合(特に日記など個人の持っている資料ではその可能性が高くなります)には信用性が一気になくなります。個人での記録については、こうした可能性がないのかどうか、チェックが重要になります。

残業に関しては弁護士や本人・コミュニティユニオンなど様々なところから資料の開示請求や支払要求が来ることがありますが、問題防止や見通しを考えて対応の必要があります。

所有者不明土地問題の現在の検討状況は？民法・不動産登記法改正に向けた議論の現状について

20.09.23 | オリジナルメルマガ



特に地方での人口減少や少子高齢化に伴い、山林などを中心に所有者が不明な土地が増え、管理が行き届かないことによる周辺環境への影響や災害の復旧・復興事業などへの影響が増加してきています。空き家対策については、平成30年以降、地方公共団体での支援事業が進められていますが、山林などの未登記土地については、平成31年以降審議が始まり、中間試案に対するパブリックコメントを経て、現在最終的な法制化に向けた審議等が行われています。

今回は所有者不明土地問題について、現在どのような議論がなされ、どのように仕組みが変わるのか等について取り上げます。



○民法・不動産登記法の改正の方向性は？

平成30年には、「所有者不明土地の利用の円滑化に関する特別措置法」が制定され、所有者不明土地であっても必要に応じて利活用できるようにするための仕組みづくりが一步進められました。

また、今年3月には土地基本法が改正され、新たに土地の管理や利用に対して土地所有者が負うべき責務や土地の適性や利用や管理がなされるように国民、土地所有者に周知されることになりました。

民法・不動産登記法の改正は、これら各法による実施を踏まえ、さらに所有者不明土地が発生しないようにするための仕組み作り、すでにある所有者不明土地を円滑・適正に利用するための仕組み作りのための制度の見直しなどが検討されています。

○具体的にどう変わる？

まず、所有者不明土地の発生を防ぐための仕組みとしては、登記情報の更新に関すること・土地所有権の放棄・遺産分割の期間制限が挙げられます。

登記情報の更新については、これまで相続が発生した場合でも、遺産分割がされないまま相続登記もされることなく放置されている・相続をした人がいるのにそのまま登記をしていないケースが見られました。そのため所有者が誰か分からない土地が発生して、相続人に連絡しようにもまず調査をする必要がある、何代にもわたって相続が発生しているのに登記がされていないので、調査に手間と時間がかかりすぎる場合などが出てきていました。

今回の見直しでは、不動産を取得した相続人には、相続登記・住所変更登記の申請をしなければならないとする、相続人から現在よりも簡単な申し出で登記ができる仕組み作りをする、登記漏れが出る事態を防ぐため、法務局の登記官が亡くなった人名義の不動産の財産目録を証明する制度を作る、他の公的機関から土地の所有者の情報を取得しやすくして登記を最新の情報に更新できるようにする方法などが検討されています。また、土地所有者が外国に移住している場合もみられることから、国内で連絡先の登記をするようにさせるなど、新たな制度創設も考えられています。

また、あまり簡単に土地の所有権放棄ができるとしてしまうと、管理コストを所有者がもたない、いずれ放棄をするからといって管理をきちんとしなくなるケースが増える可能性があるため、条件を限定しながら土地所有権が放棄できるようにし、放棄された土地は国に所有権が帰属するようにさせることも検討されています。

遺産分割については期間制限がないので、現状では特に相続税が課税されない価値しかない不動産についてはそのままにされてしまう可能性があることでの弊害を防止するため、遺産分割がされず長期間が経過すると遺産を合理的に分割できる制度を新たに設ける方向で検討中です。

次に、所有者が不明な土地を円滑・適正に利用するための仕組みとしては、次の3点が検討されています。

まず、相続人が複数いる場合には、遺産未分割ですと共有状態になりますが、不動産を利用しようと思うと全員の同意が必要なため、相続人の調査に手間がかかること、数次相続で一部の相続人と連絡がつかない等の事情があるときは不動産の有効な利用や処分が難しくなるという点があります。これに対処するため、不明な共有者がいる場合には公告等の手続きをとった上で、残りの共有者の同意があれば土地の利用ができるようにする制度を新設する、あるいは不明な共有者の土地持ち分を他の共有者が相当額の金銭を法務局に預ける手続きをとって取得できるようにする仕組み作りも検討されています。

次に、水道敷設などライフラインの設置にあたり隣の土地を利用する必要がある場合の法の定めが民法にないこと、また、所有者不明土地の管理がされないことで近隣に迷惑がかかることを防ぐため、ライフライン設置のため等に他人の土地が使える制度の新設・近隣の土地所有者から管理がされていない土地の所有者に対して管理をするよう求める制度の整備が考えられています。

その他、所有者が不明な土地の管理に特化した土地管理制度も新たに設けるなども検討されています。

今後さらに少子高齢化が進み、ますます管理が行き届かなくなる土地が増える一方で、都会の密を避けて郊外の土地を求める人も出てきているようです。そういった人のニーズにも対応できるよう、新たな仕組み作りの整備に向けた今回の法改正の動きが注目されます。ちなみに、令和2年度中には法案が提出される予定になっています。

70歳までの雇用が努力義務に。改正高年齢者雇用安定法のポイント

20.09.08 | ビジネス【人的資源】



日本国内では少子高齢化が加速しています。

労働人口が減少を続けるなかで、働く意欲のある高年齢者が活躍できる環境の整備を目指し、高年齢者雇用安定法の一部が改正されました。

2021年4月に施行される改正高年齢者雇用安定法には、高年齢者の就業を後押しするために、企業に対する『70歳までの雇用確保の努力義務』が盛り込まれています。

人生100年時代を迎える現在、人材確保の観点からも、高年齢者の雇用継続は大切なことです。改正された高年齢者雇用安定法のポイントについて、解説します。



定年年齢は70歳まで？ さまざまな努力義務

2021年4月に施行される高年齢者雇用安定法の改正法。

これまで以上に高齢者の雇用を促進することを目的とした法律です。

法改正のポイントの一つに、『70歳までの雇用確保の努力義務』があります。

現行の制度では、定年年齢が65歳未満の企業に対しては

- 定年制度の廃止
- 65歳までの継続雇用制度の導入
- 65歳までの定年引き上げ

のいずれかが義務付けられています。

つまり、定年年齢が65歳未満の企業は、どれか一つの措置を実行しなければならないのです。

今回の改正では、

●70歳までの定年引き上げ

●70歳までの継続雇用制度の導入

●定年廃止

(以下は労働者の過半数を代表する者等の同意を得ることが必要)

●高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

●高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に、事業主が実施している社会貢献事業か、事業主が委託、出資している団体の社会貢献事業に従事できる制度の導入

のいずれかが努力義務として規定されました。

企業としては、高年齢者の雇用に前向きに努めているという姿勢を見せていくことになります。

また、将来的には、改正法の内容が、努力義務ではなく、義務になってくる可能性もあり、今後も注視していく必要があります。

雇用・独立、関わり方の選択肢を増やす

今回の改正では、雇用を続ける以外の選択肢として、新たな2つの措置が新設されました。

●高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

●高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に、事業主が実施している社会貢献事業か、事業主が委託、出資している団体の社会貢献事業に従事できる制度の導入

新たに加えられた内容は、こういったものなのでしょうか。

まず、『70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度』は、高年齢者に会社から独立してもらい、新たに業務委託契約を結んで、会社の業務を受託してもらう制度のことです。

「高年齢の従業員を正社員として雇用し続けることは難しいが、フリーランスの立場になった従業員に業務を委託することで、継続して会社に関わってもらいたい」という要望は少なくありません。

また、高年齢者にとっても、正社員雇用以外でフレキシブルな働き方ができる制度として、選択肢が増えることになり、双方にとってメリットになる可能性があります。

さらに、『70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度』においては、それまでの業務内容に縛られず、70歳までの高齢社員が、社会貢献事業に従事できる制度を導入する努力義務が加えられました。

このように、改正高年齢者雇用安定法では、企業に対し、より長い雇用期間を求める内容になっており、そのうえで雇用を継続する以外の選択肢も示されました。

高齢者雇用に新たな展開が期待される一方で、コスト面や若手従業員とのバランス、フォロー体制の構築などについて、留意することも必要です。

また、最近では新型コロナウイルスの感染拡大の影響もあります。

高齢者は若者と比べて重症化しやすく、「なるべくなら感染させたくない」と、どの会社でも思っているでしょう。

高齢者の継続雇用や業務委託をしようにも、関わる業務によっては感染リスクが高いこともあり、適切な配慮が必要な場面も多くなるはずですが。

すでに感染を警戒して、高齢者の退職が相次いでおり、今回の法改正がどの程度働き手の確保につながるかは未知数であるとされています。

高齢者の雇用確保は人材不足解消につながる打開策の一つです。

社会全体でも、労働人口が増えることで景気が改善するなど、メリットも大きいと見られています。

運用が始まれば、さまざまな課題が出てくることも予想されますが、社会の状況を見ながら、雇用促進の道を探って行きましょう。

※本記事の記載内容は、2020年9月現在の法令・情報等に基づいています。