



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。

急に少し涼しくなりましたが、まだ秋らしさと少し遠い感じの天候が続いていますね。まもなく10月も中旬に差し掛かっていますが、もう少し暑い日（真夏日を含め）がある予報ですので、まだまだ熱中症などにも注意が必要です。体調管理にはお気をつけてお過ごしください。



今回のオリジナルの記事は、所有者不明土地に関する法律改正のうち、財産管理制度の新設などについての記事・給与の内訳を変更して、一部を固定残業代にするなどした場合のリスクに関する記事・任意で加入する経済団体や奉仕団体の会費が所得税の計算にあたり「必要経費」になるかどうかの記事です。それ以外の記事は助成金に関するものになります。なお、オリジナルの記事のうち所有者不明土地に関するものには、過去に撮影しました写真を入れています。いずれも2018年に訪れたときの京都・奥嵯峨のものになります。

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。

所有者不明土地に関する法律改正。財産管理制度の新設と相続で取得した不動産を国へ譲渡できる制度とは？

21.10.15 | オリジナルメルマガ



今年の4月に成立しました主に所有者不明土地への対策としての法律改正は相続や共有に関する制度の変更・隣の土地の利用など多数にわたる内容があります。今回は新設された財産管理制度の概要と相続で取得した不動産を国へ譲渡できる場合を定めた制度について触れていきます。



○新設された財産管理制度とは？

今回の一連の法律改正の中で、土地・建物の所有者が行方不明・誰かわからない場合に、その土地・建物だけを管理してもらうための制度として、所有者不明土地・建物管理制度が設けられました。

① 所有者不明土地・建物の管理制度

所有者がだれかわからない土地や建物は、その所有者に相続が発生したけれども長年遺産分割がされていない場合や、行方不明の場合があります。行方不明になった方の財産全部を管理してもらうための制度はこれまでも存在していました。全ての財産管理を行う負担やそのための費用がかかるといった問題が出てきます。

これまでの制度をコンパクト化した（土地建物のみを管理）制度です。共有持ち分を持つ方が行方不明・不明である場合には、共有持ち分を管理する形になります。

財産管理人の役割としては、老朽化した空き家が崩れそうな場合の修理を行う（他人が行うのは権限がありません。修理して後で費用請求するにしてもどこまで請求が認められるか・そもそも誰に請求するかという問題があります）ことができます。土地や建物の処分は裁判所の許可があれば行うことができます。土地や建物においてあるモノの管理も行うこととなります。管理人自体は裁判所が選任し監督を行うこととなります。管監督を行うことの申し立ては隣地所有者など、その土地・建物の管理に利害関係を有する方が行うことができます。

② 管理不全土地や建物の管理制度

このほか、所有者は判明している・いるのだけれども、管理がなされておらず、

他の人の権利を侵害する場合もありえます。例えば、家の管理がされておらず、屋根などが崩落する可能性が高く、隣地の家に迷惑をかける場合です。こうした場合に管理人の選任を要求する制度（管理不全土地・建物管理制度）が設けられました。

この制度は所有者不明どころか所有者がはっきりいる場合であっても使うことができますが、その利益を侵害する可能性があるため制度上、制限がかかっています。要は、管理不適だからその意に反して管理を行う点があるという話ですが、利益を守るための調整がされています。まず、他の人の権利を侵害している・その可能性が高い（と言える事情が存在する）場合しか使うことはできません。また、所有者不明土地建物と異なり、所有者の同意がないとその処分を行うことはできません（厳密には裁判所は許可できない）。

この制度は所有者は判明しているけれども管理を行えない場合に、所有者不明の制度とは異なる活用の意味合いが出てきます。その場合に、判断能力いかにによっては他の財産管理を含む成年後見制度の活用というものもありますが、そのための診断書の取得などの問題が出てくる面があります。先ほどの隣地所有者のケースでは、裁判を起こし、裁判を行うための特別代理人の選任を求めるという方法もありえます。それ以外にどこまでこの制度が活用されるのだろうかという気はします。財産管理制度である以上は、管理人には報酬が発生しますので、この当座の負担の問題も存在します。ことに、所有者本人がその土地建物に住んでいて適切な管理に抵抗することが予測される場面では、その抵抗の排除自体有効になしうるのかという問題もあって、この財産管理制度の開始（裁判所がOKという必要あり）がなされるのかという問題は残ります。開始のためには、「管理が不適當」「他人の権利に侵害あり、侵害のおそれあり」「必要性あり」を挙げていますが、特に「必要性あり」というものが何を指すのかという問題もあります。

管理の申し立ては「利害関係人」が行うとされていますが、管理についての利害関係ということになると、どこまでの方が含まれるのかという問題があります。権利侵害を受ける方は該当するかと思われそうですが、管理者の親族が当然に含まれるのかという点が問題になりえます。

○相続した土地を国家に帰属できる？

新たに法律として、「相続等により取得した土地所有権を国庫に帰属への帰属に関する法律」というものが設けられました。これは、所有者不明土地が増えていることを踏まえて、相続や遺贈で取得した土地やその共有持ち分を国に帰属できる場合を定めた制度です。

現在いわゆる田舎の山林や田畑を中心に管理に手間やお金がかかるので「負動産」と言われるほどに、不要と感じられる土地が増えています。建物とは異なり壊すこともできません。この制度は、相続や遺贈によって土地や共有持ち分を取得した方が、国（法務大臣）に対して、その土地や共有持ち分の譲渡に関する承認の申請を行い、承認された場合には譲渡できるという制度です。

ここだけ書くと誰でも請求して承認される気がしますが、もちろんそんなことはなく、何でもかんでも国に譲渡できることでのモラルハザード防止のためのハードルが設けられています。先ほどの「負動産」と書いた部分は将来の管理コストがかかる割に使い道がないという話ですが、この制度は国へ負担が移されるだけという点をとらえて、承認がなされても譲渡を行うためには管理コストについての負担金を申請者に支払ってもらう制度となっています。

また、承認を行う場合については、承認を行えない場合がハードルとして設けられています。行えない場合にあらなければ承認はされるのですが、この場合は実は承認申請したい場合の多くを占める可能性があります。そもそも、承認申請できる土地自体制限されています。

それは、対象となる土地が①建物がない②担保権や利用権設定がない③通行券が設定されているものとして扱われない土地④有害物質がない土地⑤教会や権利関係でのトラブルがない土地、とされています。承認しない場合は、①崖が存在し、その管理に大きな費用や負担がかかる土地②土地の上や地下に、管理や処分をするのに妨害となるモノが存在する土地③隣接地の所有者との紛争を解決しないと、管理や処分が行えない土地④その他管理や処分に大きな負担がかかる土地、です。

譲渡を行うためには、こうしたハードルをクリアしていく必要があります。

以上のように、財産管理やこれまで存在しなかった国へ土地を譲渡する制度が設けられました。いずれも、他の人との権利調整やモラルハザード防止のための規制が設けられています。実際にハードルをクリアできるのか・見通しがどうなるのか・どういった手段を使えばいいかは専門家の意見も聞きながら見通しを立てていく必要があるものと思われます。

給与の内訳を変更して、一部を固定残業代にするなどした場合のリスクとは？最近の裁判例を踏まえて

21.10.10 | オリジナルメルマガ

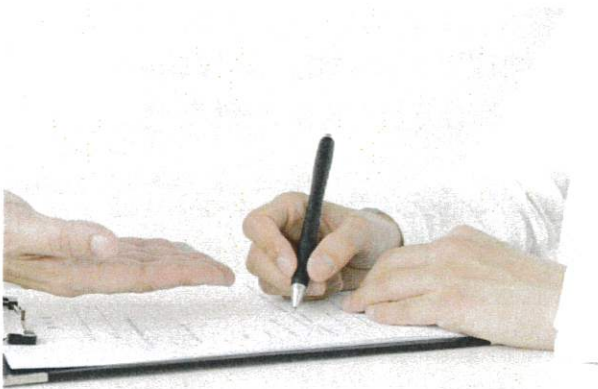


通し	
勤務日数	
基本賃金	
時間外割増賃金	
深夜割増賃金	
早朝・夜間割増賃金	
祝日割増賃金	
特殊勤務手当	
通勤費	
その他	
支給総額	
所得税	給与所得分
地方税	事業所得分
健康保険	
介護保険	
厚生年金保険	
控除	

POSTA-JP - 1148819

給与の支払い総額は変わっていないけれども、一部が基本給から固定残業代に変わった等一見勤務条件が変わっていないけれども、実は不利に変更されたのではないかとということで後でトラブルになる可能性があります。説明あるいは同意なく、不利に勤務条件が変更されたのかどうか問題となるケースです。残業代など未払い給与の請求等が考えられる典型例です。

この場合、そもそも不利な変更なのかどうか・説明がきちんとなされ、同意がなされたのかどうかなどが問題となる可能性があります。ごく最近（東京地裁令和3年6月16日判決）こうした問題が争いになった件で裁判所の判断が出ています。このケース自体は不服申立中なので、最終的にどうなるか未定の点が今のところありますが、参考になる点もありますので、触れていきます。



○そもそも、勤務条件の面で不利益なのかどうか

今先ほどの裁判例でのケースでは、基本給を下げた分を固定残業代とするので、一見給与支給総額は変わりません。固定残業代が有効であるためには、基本給と識別されていることが必要なので、変更している場合にはクリアしているのが通常です。もちろん、実際は固定残業代ではない・固定残業代とは分かりえない内容であれば、トラブルの元ですし、前者の場合にはそもそも固定残業代だから問題がないとはならないでしょう。

固定残業代には、どの時間に該当するかまで明示すべきという見解も存在し、裁判例の判断も割れています。最近ではそこまでは不要という見解の方が優勢のように思われますが、トラブル防止のためには明確化しておいた方がいいでしょう。不利益な変更かのトラブルを避けるためには明示をしておくことは必要でしょう。

固定残業代とは、一定時間までの残業代の先払いをし、そこまで残業をしなくても清算せず、オーバーした場合は追加支給をするというものです。そのため、残業がない場合は特に何も変わらないという気がするところです。一方で、想定残業時間まで残業をしても残業代は当然でないので、営業実態によっては実質の給与引き下げになる・勤務時間の延長の効果も持ってきます。

ここで問題になるのが、「不利益」とは何かという話です。具体的な給与が下がった・勤務条件が悪くなったという話があれば明確ですが、今回のような話では明確ではない部分もあります。一般には、不利益とは従業員側の変更への不満があれば該当するという程度の話で、問題はの中身という話になります。不利益が多ければ、その分をどうするのか・説明などをどう行たのかなどが問題になってきます。

○不利益な変更について必要とされる事項とは？

給与にしても・勤務時間にしても、雇用契約で決めた事項を不利に変更するには、その従業員の同意が必要というのが原則です。口頭であれば、そもそもの取り決め内容が不明ということになりますが、さしたるペナルティはないものの労働条件通知書の交付が法令上雇い主側には義務付けられています。ここが手掛かりになりますし、一定の前提を満たしていれば、就業規則で契約内容が決まってくる部分があるので、こちらも同様です。

ちなみに、就業規則もなく通知書も何もない場合には、それまでの実態が何か（少なくとも給与明細などは残っているはず）から考えていくことになりますが、勤務時間管理が杜撰である場合には、法令違反から後で問題が生じるリスクがあります。

個別に説明をして同意をとるという方法以外に、就業規則自体を変更する方法があります。この場合も原則は同意を得て行う方法です。ここでの同意は従業員の過半数の同意ということになります。それ以外には、同意を得ずとも変更を有効と認めてもらうための裁判例や法令で示されたハードルをクリアするという方法があります。

ちなみに、同意は同意書を得たというレベルは当然として、従業員側の立場が弱い等の理由から裁判例上のハードルのクリアの必要もあります。これが、真摯に同意をしたおいてる事情を備えておくという話になります。ここに説明の内容や方法・その記録などといったものが当てはまります。

○問題となったケースでは？

以下では、1審の判決文の記載内容を前提にします。このケースでは、先ほど述べた点もあり、そもそも有利な変更なのか・不利な変更なのか、従業員側との面談でのやり取りや同意の有無が事実関係も含めて争いになったものです。

このケースでは、雇い主（会社側）で、給与支払総額が変わらない等の点の説明と個別の従業員との面談をしていた・その前後原告となった従業員と社長とのやり取りが存在していたという事情があります。会社サイドは、同意を得たというメモを残していたので、この点をどう考えるのか（事実面の問題）もあります。

裁判所の判断では、結論として不利益な変更であることを前提に同意がないから変更尾認めないという判断をしています。他にも争点（未払い残業代の請求なので、基礎となる給与の金額・時効にかかるかどうか等）もあります。ちなみに、このケースで基本給を下げ・固定残業代で埋めた点が争われているのは、残業代のベースになる給与に固定残業代は入らないので、固定残業代に一部変更されたかどうかは残業代の基礎給与（固定残業代への変更が認められないと、上昇）の金額に影響が及ぶためと考えられます。もちろん、会社対応への不信感がトラブルにつながったという面もあるでしょう。

不利益な変更であるかは明確に判断していませんが、前提となっているところから見て、先ほどの一見しての支給総額よりも残業代が出ない部分（変更前の金額よりもベース給与も減る）という点を相応の程度の不利益と考えているものと思われます。

同意の有無では、説明と同意をとったという点が証拠から認められるのか・どこまで行けば同意を得たといえるのかという点が問題になります。判決では主に前者の判断が行われ、面談の後にも不利益変更ではないかという連絡がなされていたこと等の事実関係や面談（説明）に関して簡単なメモ程度しか記録がないことから、事実関係が認められないと判断しています。同意をただけの事情の存在という点でも、不利益の内容からすると疑問解消までの説明あるいは代償などの措置がないと認められにくかったのかなという印象があるところです。

○注意する点は？

そもそも、変更を行う内容が不利益といわれる可能性がどの程度あるのか・あるとしてどの程度の不利益という話が出てくるのかを事前に考えておく必要があります。そのうえで説明・同意ということになりますが、説明資料や記録・同意書は必要です。疑問を呈する方がいた場合のフォローも必要ですし、トラブルリスクを感じた際には何かしらの措置を講じることも考えておいた方がいいでしょう。

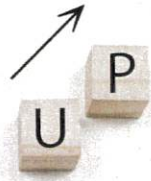
先ほどのケースではまた判断は確定していませんが、最悪は変更自体が残業代請求を招き、他の従業員にも知れる可能性（追加のトラブルにつながる）リスクもありうる点も頭に入れての対応が必要になるでしょう。

『事業所内最低賃金の引き上げ』に取り組む事業主を助成！

21.10.12 | ビジネス【助成金】

企業にとって、従業員の労働環境や待遇を改善することは大きな

最低賃金



課題の一つです。

今回は、これに関連する助成金として、生産性を向上させ、『事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）』の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者を対象とした『業務改善助成金』を紹介します。

この助成金は2021年8月から特例的に要件が緩和・拡充されており、それを踏まえた情報を解説します。



【助成金の概要】

生産性向上のための設備投資（機械設備の導入、コンサルティングの導入や人材育成・教育訓練）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部が助成されます。

2021年8月からは、同一年度内に複数回（2回まで）申請できるようになりました。

【コース区分】

賃金の引き上げ額に応じてコースが区分されており、さらに引き上げる労働者数に応じて助成上限額が設定されています。

●20円コース（引き上げ額が20円以上）

引き上げる労働者数と助成上限額

1人：20万円

2～3人：30万円

4～6人：50万円

7人以上：70万円

10人以上：80万円

●30円コース（引き上げ額が30円以上）

引き上げる労働者数と助成上限額

1人：30万円

2～3人：50万円

4～6人：70万円

7人以上：100万円

10人以上：120万円

●45円コース（引き上げ額が45円以上）

引き上げる労働者数と助成上限額

1人：45万円

2～3人：70万円

4～6人：100万円

7人以上：150万円

10人以上：180万円

●60円コース（引き上げ額が60円以上）

引き上げる労働者数と助成上限額

1人：60万円

2～3人：90万円

4～6人：150万円

7人以上：230万円

10人以上：300万円

●90円コース（引き上げ額が90円以上）

引き上げる労働者数と助成上限額

1人：90万円

2～3人：150万円

4～6人：270万円

7人以上：450万円

10人以上：600万円

【主な支給要件】

以下のすべての要件を満たす事業場が対象となります。

- (1) 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること。
- (2) 事業場規模が100人以下であること。

また、賃金を引き上げる労働者数が『10人以上』の助成上限額を適用するには、以下のいずれかに該当する必要があります。

- (3) 事業場内最低賃金が900円未満の事業場であること（賃金要件）。
- (4) 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3カ月間の月平均値が、前年または前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者であること（生産量要件）。

【助成額】

生産性向上のための設備投資等にかかった費用に以下の助成率を乗じて算出した額が助成されます。

- (1) 事業場内最低賃金が900円未満の助成率
5分の4（生産性要件を満たした場合は10分の9）
- (2) 事業場内最低賃金が900円以上の助成率
4分の3（生産性要件を満たした場合は5分の4）

※ここでいう『生産性』とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

【生産性向上に資する設備・機器の導入例】

- POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化
- 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上 など

※2021年7月までは、自動車（特種用途自動車を除く）やパソコン等の購入は対象外でしたが、8月からは生産性向上に資する『乗車定員11人以上の自動車および貨物自動車』『パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器（新規導入）』も、補助対象に拡充されました。ただし、コロナ禍の影響を受けるなかでも賃金の引き上げ額を30円以上とする場合に限るといった、条件が設けられています。

2021年7月には、今年度の最低賃金改定の目安が公表されました。

今年度は1時間あたり28円を目安に最低賃金を引き上げるように、中央最低賃金審議会より厚生労働大臣への答申が行われました。

これは1978年度に目安制度が始まって以降、過去最高額となります。

最低賃金の引き上げに際して、この助成金の活用を検討してみたいかがでしょうか。

なお、この助成金には、これ以外にも細かい支給要件がございますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03.htm

※本記事の記載内容は、2021年10月現在の法令・情報等に基づいています。