

Legal professional corporation 39
2017.03 vol.

GRACE News Letter

CONTENTS

●労働法コラム	均等法及び育介法の防止措置について①	弁護士 戸田 晃 輔
●事故コラム	役員報酬と休業損害の関係について	弁護士 黒 崎 裕 樹
●成年後見コラム	「後見」とは	弁護士 碓 井 晶 子
●グレイス・ニュース	ビル名再変更のご案内/企業法務部からのお知らせ	
●事務員紹介	「交通事故被害者の方のために尽力いたします」	事務員 牧 口 史 彦

TOPICS 労働法コラム

第10回

均等法及び育介法の防止措置について①

弁護士
戸田 晃輔



1

今月は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「均等法」といいます）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育介法」といいます）の改正によって規定された、事業主に新たに課された妊娠・出産・育児及び介護を理由とした休業等の取得を阻害するような言動等を防止する措置の一つである「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」の具体的内容を、厚生労働省からの指針を踏まえて、その具体的内容をご紹介します。

2

この指針では、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発がなされていると認められている例として、①就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定と併せて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を労働者に周知・啓発すること、②社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること、③ハラスメントの内容及びハラスメント

の背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施することが挙げられています。

3

この指針では、まず、事業主がハラスメントを許さない旨の方針を定める、これを周知させる措置及びハラスメントについて一般的な知識を労働者に理解させるような措置が必要とされています。そのため、単に就業規則の服務規定等にハラスメントが禁止され、ハラスメント行為が行われた場合には懲戒処分をする旨を定めるだけでは不十分ということになります。

また、①と②に記載されているような文書やパンフレット等による広告のみでハラスメントの内容及び背景を理解させるのは実際難しいと考えられますし、そもそもこれらを労働者が読む余裕があるのかという問題もあります。

したがって、労働者にハラスメントについて理解してもらい、実際にハラスメントのない労働環境を目指すのであれば、就業規則でハラスメントについての規定を定め、③のような研修等を行うことが最も効果的だと考えられます。

第10回 役員報酬と休業損害の関係について

弁護士
黒崎 裕樹



会社の従業員が交通事故に遭って会社を休んだために減収になった場合、休業損害証明書を会社が作成して保険会社に提出することによって、年収から割り出した日額に休業日数を掛け合わせた金額が休業損害として保険会社から支払われるのが一般的です（厳密には、障害の内容等を考慮して、休業の必要性や、休業した日と治療日との整合性といった点も考慮されるため、そう簡単な話ではありませんが、ここでは割愛します）。

では、会社の代表者が交通事故に遭って会社を休まざるを得なくなった場合、一般の従業員と同じように年収から割り出した日額に休業日数を掛け合わせた金額が休業損害として支払われるのでしょうか。

また、会社の代表者が交通事故に遭って会社を休まざるを得なくなった場合に、会社の事業が立ち行かなくなり、会社に営業損害が発生した場合、会社が加害者に対して損害賠償請求できるのでしょうか。

まず、会社の代表者が交通事故に遭って会社を休まざるを得なくなった場合、役員報酬の減額が無ければ休業損害は発生していませんので、会社の代表者が加害者に対して休業損害を請求することはできません。代表者に発生した休業損害を会社が立て替えていたというロジックを活用することも考えられますが、交通事故によって骨折して入院するなど、明らかに休業の必要性が認められる場合でなければ、このようなロジックを使うことは不可能ではないにしても困難でしょう（後述と同様、立て替えた分の全額が認められるわけでもありません）。

よって、会社の代表者が休業損害を加害者に請求するのであれば、まず役員報酬を減額しなければなりません。しかし、減額した役員報酬全額が休業損害として認められるわけではありません。

一つ目のハードルとして、減額の必要性があったか否か、というハードルがあります。このハードルをクリアするために

は、役員規程中に、何日休んだらいくら減額するという規定を、就業規則と並行して定めておくのがベターでしょう。二つ目のハードルとして、一般の従業員と異なり、役員報酬には労務提供の対価だけでなく会社の利益を配当する部分も含まれていて、休業損害の計算に用いることができるのは、この労務提供の対価の部分だけ、というハードルがあります。

背景には、役員報酬は給与よりも一般的に高額であるという考え方や役員報酬は役員の地位に対する報酬に過ぎないという考え方があります。

このハードルをクリアするには、代表者と従業員の職務内容の差、給与と役員報酬の差、会社の規模や事業形態等を勘案して、実質的には従業員と変わりがないことや役員報酬が実質的には労務提供の対価であることといった点を主張立証しなければなりません。

一方、会社の代表者が交通事故に遭って会社に営業損害が発生した場合、会社が加害者に対して損害賠償請求できるかという点については、裁判所は否定的です。

会社と代表者個人は別人格であるため、代表者が交通事故に遭っても他の役員や従業員がカバーすることによって営業損害の発生を阻止できる、少なくとも会社に生じた営業損害を加害者に負担させることは加害者に酷すぎる、というのが裁判所の基本的な考え方です。

ただし、一人会社であるなど、会社と代表者が実質的に同一人格であるといった事情がある場合には、例外的に営業損害の賠償が認められることもあります。

会社の代表者の方が交通事故に遭った場合の賠償論は非常に複雑です。また、代表者に限らず、役員の方が交通事故に遭った場合も同様です。

もし身近な方が事故に遭われた場合には、早期に当事務所に御相談にお越しになることをお勧めします。

成年後見コラム

第2回
「後見」とは弁護士
碓井 晶子

1. はじめに

先月号のコラムにて、法定後見はさらに判断能力の不十分の程度によって、後見、保佐及び補助の3類型に分類されるとご説明させていただきましたが、今月号ではこの3類型のうちの「後見」について詳細にご説明させていただきます。

2. 後見とは

後見とは、正確に申し上げるならば、①精神上の障害により②事理を弁識する能力を欠く③常況にある者を対象とする制度のことをいいます（民法第7条）。

堅苦しい言葉の羅列で、わかりにくいと思いますので、一つ一つの言葉を簡単に説明させていただきますと、まず①「精神上の障害」とは、身体上の障害を除いた全ての精神的障害を意味します。具体的には、認知症、知的障害、精神障害、疾病・事故等による脳機能障害を原因とする精神的障害等を指します。次に、②「事理を弁識する能力」とは、法律行為（例えば物の売買や、住居の賃貸借等）をするに際して、自分にとって利益になるか不利益になるかを判断する能力をいいます。さらに、③「常況」とは、一時的に事理を弁識する能力を回復することはあっても、大部分の時間はその能力を欠いている状態が継続していることをいいます。

すなわち、後見制度は、精神障害により、法律行為をする際に自分にとって有利か不利かを判断する能力がほぼ常に欠けている人を対象とする制度、ということになります。

3. 後見制度を使うためには

ご家族の方で、精神障害により、法律行為をする際に自分にとって有利か不利かを判断する能力がほぼ常に欠けていると思われる人がいて後見制度を使いたい場合には、そのご家族につき後見開始の審判の申立てを裁判所に行うことになります。そして、裁判所が、後見にあたりと判断して初めてそのご家族は「成年被後見人」、すなわち後見制度の対象者になることができることになります。

ここで、後見にあたるかどうかの判断はどのようにされるのか疑問に思われたかと思いますが、後見にあたるかどうかは、明らかな場合を除き、基本的には鑑定、すなわち裁判所の命令によって鑑定人という専門家が医学的に判定する手続によって判断されることになります（家事事件手続法第119条1項）。

4. 援助者（成年後見人）について

ご家族の方が後見制度の対象者である「成年被後見人」にあたることになった場合には、裁判所がその成年被後見人のために「成年後見人」、すなわち成年被後見人の援助者を選任します（民法第8条、第843条）。

この選任は、成年被後見人の心身の状態並びに成年被後見人との利害関係の有無、成年被後見人の意見その他諸々の事情を考慮してなされますが、現在では、法人を選任することも複数人を選任することも可能になりました（民法第843条4項）。

5. 援助者（成年後見人）の権限について

成年後見人は、包括的な代理権及びこれに対応する財産管理権と、日常生活に必要な範囲の行為以外の法律行為に関する取消権が付与されています（民法第120条1項）。

すなわち、成年後見人には、遺言や婚姻等の一身専属的な行為（本人が行わなければ意味がないもの）以外の本人の財産に関する法律行為について成年被後見人に代わって行う権利と、成年被後見人の日常生活に必要な範囲以外の行為を後から取り消す権利が認められており、非常に重要な権限を付与されることになります。

ビル名再変更
のご案内

ニュースレター2月号にて、ビル名変更のご案内をさしあげておりましたが、ビル名が再変更となりましたので、改めてご報告させていただきます。

現在のビル名 アルボーレ鹿児島

新しいビル名 ラウンドクロス鹿児島

変更日 2017年5月1日(月) 変更後の住所 〒892-0828 鹿児島県鹿児島市金生町1番1号 ラウンドクロス鹿児島6階

ビル名以外の住所・電話番号・FAX番号に変更はありません。皆様にはご不便ご迷惑をお掛けいたしますが、何卒ご理解の程よろしくお願い申し上げます。

＼企業法務部からのお知らせ／

セミナー開催の
お知らせ

昨年、大変ご好評をいただきました、3回シリーズセミナーを今年も開催いたします。
今年は、就業規則、解雇の問題、再雇用や契約更新の問題等を中心に、労務を扱うセミナーとなります。

第1回

5月25日(木) 16時～

会場：NCサンプラザ

第2回

8月24日(木) 16時～

会場：NCサンプラザ

第3回

11月16日(木) 16時～

会場：NCサンプラザ

お問合せ

☎ 099-822-0764
(セミナー担当/大里)

※セミナーの詳細につきましては、改めて次号にてご案内をさせていただきます。

事務員コラム

事務員紹介編

牧口 史彦

新潟生まれの新潟育ち。東京都内の大学を卒業し、千葉県内の大学院を修了。ずっと野球をやっていましたが、最近、体力の衰えを感じており、休日は体力増強に努めようと考えております。



柔らかな雰囲気牧口さん。女性事務職員からは「マッキー」との愛称で親しまれているとの噂も…!?入所以来、めきめきと、交通事故の専門的知識とスキルを身につけてきています。小話やジョークが得意な、「癒し系」の存在です。

事務局長から見た牧口さんはこんな人!

交通事故被害者の方のために尽力いたします。

初めまして。昨年の12月にグレイスに入所させていただき、早4カ月が経ちました。現在、事故専門部に所属させていただいております。

日々の業務の中で、交通事故に遭われた方々のお声をお伺いするたびに、少しでもお力添えしたい、と感じております。身体的な部分のお困りごとのみならず、精神的なお困りごとについてもサポートさせていただきたいと考えております。そこで、どんな些細なことでも全力でサポートさせていただくことを念頭に日々の業務に励んでおります。

グレイスに入所させていただいて4カ月とまだ日は浅いですが、入所以来常に感じていることは、グレイスの所員はお客様満足のために日々の努力を欠かさず、依頼していただいた仕事に真正面から全力で取り組むプロ集団であるということです。そのことは、グレイス内にいる私でさえ、「なにかあったら、グレイスに依頼をしよう。」と思わされることから明らかだと思います。

日々、グレイスのお客様と関わりを持てるということを、大変幸せに感じております。今後ともよろしくお願いいたします。

FAXでも法律相談のご予約を承っております。お気軽にご連絡ください

下記の必要事項をご明記の上、FAX番号099-822-0765までお送りください。折り返し、担当者よりご連絡を差し上げます。

貴社名：

ご相談希望日：

ご担当者名：

ご相談内容：

ご連絡先TEL：

全ては依頼者の最大の利益の為に
契約書、債権回収、労務問題、会社法の相談、また、事故や離婚の相談なども幅広く対応します。

法律相談のご予約はこちら！
新規予約専用ダイヤル

☎ 0120-100-129

受付時間：平日9:00～18:00
※緊急案件については土日でもご対応できる場合があります



弁護士法人グレイス
E-mail info@grace-law.jp
http://gracelaw.jp/

〈鹿児島事務所〉
〒892-0828 鹿児島市金生町1-1 アルボーレ鹿児島6階
Tel 099-822-0764 Fax 099-822-0765

〈東京事務所〉
〒106-0031 東京都港区西麻布3-2-43 西麻布3243 3階
Tel 03-6432-9783 Fax 03-6432-9784