

GRACE News Letter

Legal professional corporation
2017.10 vol. 46

CONTENTS

●企業法務コラム	固定残業代制度が有効となるためには？	弁護士 大 武 英 司
●事故コラム	最新の弁護士費用特約について	弁護士 高 山 桂
●成年後見コラム	成年後見人(保佐人、補助人)の職務について	弁護士 碓 井 晶 子
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ(企業法務部)	
●法律Q&A	「従業員との労働契約は、定めた期間が終了すれば終了となる？」	弁護士 戸 田 晃 輔

TOPICS 企業法務コラム

固定残業代制度が有効となるためには？

弁護士
大 武 英 司



今年7月7日、勤務医が私立病院を相手取って残業代請求をした案件についての最高裁判決が出されました。この判決は固定残業代制を採用する病院側が敗訴したものであり、事業主様に与える影響は非常に大きいと言わざるを得ません。しかも、この判決は医療法人様だけでなく、使用者の立場に立たれる全ての方に共通する問題でありますので、目を背ける訳にはいきません。

この判決は、従業員の残業代請求に対し、使用者側が固定残業代を採用していることを理由に未払いの残業代はないと争っていた案件に対して、固定残業代制として有効なものではなく、残業代を支払ったことにはならないとの判断を下したものでした。

今回の最高裁も含め、これまで蓄積された裁判例を整理すると、固定残業代制が有効となるためには、次の3つの要件を全て備える必要があります。すなわち、①労働者との間で、固定残業代制を採用することの合意が存在すること、②通常の賃金と割増賃金とを明確に区別し得る固定残業代制であること、③固定残業代が予定している分を超える残業が発生した場合に、労働者との間でその差額を支払うことの合意が存在することです。

本判決を含め、この3要件の中で圧倒的に問題となっ

ているケースが多いのは、②が欠けるという案件です。そこで、②の問題をより詳細に説明しますと、固定残業代を定めるにあたっては、通常の労働時間に対する賃金と割増賃金とを明確に区別し得るものでなければ、労働者及び使用者いずれの立場から、割増賃金相当部分が法の要求する賃金を満たすか否かを判断できないため、そのような区別の不明確な固定残業代制は全て無効になるということです。

固定残業代制をせっかく採用していても、それが無効と判断されては、過去に遡って2年分の未払賃金を全て支払わざるを得なくなり、使用者側にとっては、予期しない非常に大きな痛手となります。そして、昨今、本件のような残業代問題がクローズアップしており、労働者側からの請求だけでなく、監督官庁からの指導も非常に厳しくなっております。

使用者側に立たれる皆様におかれましては、就業規則やその他の諸規程が果たして有効な固定残業代制を採用しているのか検証していただくとともに、少しでもご不安な点をお持ちの場合には、当事務所までお問い合わせください。

第17回 最新の弁護士費用特約について

弁護士
高山 桂



皆様が加入されている自動車保険では、交通事故を起こした時の被害者への賠償責任の補償のみならず、様々な特約が存在します。例えば、各社によって内容は異なりますが、交通事故が生じた場合、過失に関わらず補償を受けることができる人身傷害保険特約、治療上の必要がなくとも個室ベッドに入院できる差額ベッド代支給特約等、本来の交通事故により生じる賠償とは関係はないけれども、交通事故が生じた時の皆様をサポートするための特約が存在します。

今日紹介する弁護士費用特約もその特約の1つです。交通事故被害に遭遇した場合、その損害を相手方保険会社に賠償を請求しなければなりません、これを被害者の方自らが行う場合には負担も重く、またその補償も著しく安いものになる可能性が高いことから、弁護士に依頼する費用を補償する特約が弁護士費用特約です。弁護士費用特約は、弁護士に依頼することで発生する弁護士費用のみならずその実費分までを請求する事ができることから、原則として1円の支出なく交通事故を弁護士に依頼することができます。

今までは弁護士費用が高いために交通事故を弁護士に依頼できず、その結果泣き寝入りをするしかなかった被害者の方が、この特約をもとに交通事故を専門に扱う弁護士に依頼することで、適切な賠償金を取得できるようになりました。さらに、各社によって異なりますが、年額数千円で加入できる手頃な特約であるため、加入される事をお勧めします。

最近では、交通事故のみならず一般の方々が日常生活の中で巻き込まれる法律トラブルに関して、弁護士費用を補償する特約も販売されるようになりました。例えば、損保ジャパン日本興亜が販売する『弁護のちから』や、プリベント少額短期保険株式会社が販売する『Mikata』等が有名ですね。

以前であれば、弁護士も数が少ないこともあり、相談・依頼しにくいという風潮が強かったですが、現在では弁護士もサービス業の一環としての意識も徐々に浸透し、身近な存在になりつつあります。また、弁護士が入れば、誤った知識のために不利な内容の請求に応じることなければ、そもそも窓口が弁護士に切り替わるため面倒なやりとりから解放されるため、依頼をされる方々にもメリットは非常に大きいといえます。

離婚トラブルや賃貸借トラブル、近隣トラブル、相続トラブル等、皆様の日常生活の中にも実は法的トラブルの芽は存在しており、いざという時の対策をとっておくことが安心した日常生活を送るために重要な事かもしれません。

法律トラブルに巻き込まれると、非常に強い精神的ストレスを抱えると共に、今後どのようなになるのかわからないという不安を抱え込んだ状態で生活をしなければならなくなります。そのような時に、優れた弁護士が迅速に問題を解決してくれ、しかも弁護士費用の負担も一部で済むとなれば、これほど心強いものはありません。

利用するための要件等も存在しますが、いざという時に備えるためにも、交通事故のみならず、一般的なトラブルにも対応出来る弁護士保険の加入もぜひ検討してみてくださいはいかがでしょうか。

成年後見コラム

第8回
成年後見人(保佐人、補助人)の
職務について弁護士
碓井 晶子

1.はじめに

今月号では成年後見人(保佐人、補助人)の職務についてご説明させていただきます。

2.職務の始まり

成年後見人に選任された場合(保佐人、補助人に選任されてかつ財産管理に関する代理権のある場合)には、まず財産目録を作成して家庭裁判所に提出するとともに、年間の収支予定を立てなければなりません。

特に後見人は、この財産目録の作成が終わるまでは、急迫の必要がある行為しか出来ないことが法律で定められていますので、注意が必要です(民法第854条)。

3.成年後見人、保佐人、補助人に共通すること

成年後見人等は、本人を法的に保護しなければなりません。具体的には、本人の利益に反して本人の財産を処分(売却や贈与等)してはいけません。したがって、成年後見人等、本人とその配偶者や子、孫、親族が経営する会社等に対する贈与や貸し付け等も原則としては認められない事になります。

本人の財産から支出できる主なものは、本人自身の生活費の他に、本人の債務の弁済金、成年後見人等がその職務を遂行するために必要な経費、本人が扶養義務を負っている配偶者や未成年の子等の生活費等です。それ以外のものについては、支出の必要性、相当性につきより一層慎重な判断が課されることになります。

また、成年後見人等に不正な行為、著しい不行跡その他後見の任務に適さない事由があるときには、家庭裁判所によって解任されることがあります。更に、これとは別に、不正な行為によって本人に損害を与えた場合には、その損害を賠償しなければなりませんし、悪質な場合には、業務上横領罪(刑法第253条)等の刑事責任を問われることになります。

4.成年後見人の主な職務について

成年後見人は、本人の財産の全般的な管理権とともに代理権を有します。すなわち、成年後見人は、本人の意思を尊重し、かつ、本人の心身の状態や生活状況に配慮しながら(身上配慮義務)、財産を適正に管理し(財産管理義務)、必要な代理行為を行う必要があります。そして、それらの内容がわかるように記録しておくとともに、定期的に家庭裁判所に報告しなければなりません(報告義務)。

具体的には、本人の財産が他人のものと混ざらないようにする、通帳や証書類を保管する、収支計画を立てる等の財産管理をするとともに、本人に代わって預金に関する取引、治療や介護に関する契約の締結等、必要な法律行為を行います。

5.保佐人の主な職務について

保佐人の主な職務は、本人の意思を尊重し、かつ、本人の心身の状態や生活状況に配慮しながら(身上配慮義務)、本人に対し適切に同意を与えたり、本人に不利益な行為を取り消すことです。特定の行為について、代理権を行使する場合もあります。そして、これらの内容について定期的に家庭裁判所に報告しなければなりません(報告義務)。

6.補助人の主な職務について

補助人の主な職務は、本人の意思を尊重し、かつ、本人の心身の状態や生活状況に配慮しながら(身上配慮義務)、本人に対し適切に同意を与え、本人の行為の取消権又は代理権を行使することです。また、それらの内容について定期的に家庭裁判所に報告しなければなりません(報告義務)。そして、代理権付与の申立てが認められれば、認められた範囲内で代理権を有し、これに対応した限度で本人の財産の管理権を有することになります(財産管理義務)。

企業法務部からのお知らせ

セミナー開催の
お知らせ

11月に開催の企業法務部主催労務トラブル対策セミナーのお知らせです。両セミナーはWEBサイトからのお申し込みも可能ですので、QRコードよりご覧ください。ぜひご参加くださいませ。

鹿児島

の経営者さま向け

弁護士が教える労務トラブル対策セミナーシリーズ〈第3回〉

経営者が絶対におきたい対応策大公開!!

パート・契約社員とのトラブルで悩んでいませんか?

以下に当てはまる方はぜひご参加ください

- ☒ 有期雇用契約の更新を何も考えずに繰り返している
- ☒ 就業規則で有期雇用と無期雇用の従業員の区別がされていない

日時 11月16日(木) 16:00~18:00

会場 NCサンプラザ 講師 戸田 晃輔

参加費 10,000円(税込) 顧問先様は無料

お申込み・お問合せ

☎ 099-822-0764
(セミナー担当/大里)

☎ 099-822-0765

WEBサイト

両セミナー共通
参加特典

セミナー終了後
当事務所弁護士による
無料個別相談
を開催!!

ご希望の方はお申込み
時にお伝えください

熊本

の経営者さま向け

50名以上が参加された大好評セミナーが、熊本にて追加開催決定!!

経営者が絶対におきたい対応策大公開!!

問題を起こす社員に負けない!!

以下に当てはまる方はぜひご参加ください

- ☒ 問題従業員に対し、感情的に怒鳴ったことがある
- ☒ これまで就業規則を戦略的に用いるという発想がなかった!

日時 11月13日(月) 16:00~18:00

会場 TKPガーデンシティ熊本

講師 森田 博貴 参加費 参加費無料

※セミナーの内容は変更になることもございます。予めご了承ください。

法律Q&A

経験豊富なグレイスの弁護士が、身近な法律問題から
企業の法務問題まで、弁護士の観点からお答えします。

vol.07

Q 期間を定めて雇用した従業員との労働契約は、
その期間が終了すれば当然に終了するのですか。

A 原則として、契約期間の満了によって
労働契約は当然に終了します。
しかし、労働契約法19条により当然に労働契約が
終了せず、更新したことになる場合があります。

回答した弁護士

企業法務部
弁護士
戸田 晃輔



期間を定めて雇用契約を締結した場合、その期間が
終了すればその契約が終了するのが原則です。

しかし、例外として、①有期労働契約が過去に反復して
更新されたことがあり、かつ、その契約期間満了時の
雇止めが解雇と社会通念上同視できる場合又は、
②契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新され
るものと期待することについて合理的な理由がある
ものと認められる場合に、労働者からの契約更新の
申込みを使用者が拒絶したとしても、その拒絶が客観
的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると
認められないときには、使用者が労働者からの同申込
みを承諾したものとみなされます(労働契約法19条)。
その結果、従前と同一の条件で労働契約が更新され

ることになります。

以上のように、有期雇用であっても、実質的に無期
の雇用契約と同一視できる場合や契約締結時や契約
期間中の業務内容、言動等により労働者が契約更
新に期待を抱いてしまった場合には、同契約を更新せ
ざるを得ないことになります。

そのため、思いがけない契約更新を防ぐために労働契
約の締結時や契約期間中にも注意が必要です。その
他にも、有期労働契約締結についてお困りのことが
あればいつでもご相談いただければと思います。

「法律 Q&A」では皆様からの法律問題に関するご相談を随時募
集しております。✉ info2@grace-law.jp までご連絡ください。

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 info2@grace-law.jp
http://gracelaw.jp/

〈鹿児島事務所〉
〒892-0828 鹿児島市金生町1-1 ラウンズ鹿児島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