

巻頭言 創刊にあたって

当事務所は、2021年9月で、創業15周年を迎えました。ここまで歩を進めてこられたのは、ひとえに私たちを支えてくださった皆様のおかげであり、感謝の念に堪えません。本来であれば、皆様にお礼を直接お伝えする場を設けたいところですが、昨今の情勢がなかなかそれを許してくれません。

この1年半で中小企業を取り巻く経営環境は大幅に変動しました。業種によって、大幅に業績を伸ばす企業もあれば、事業そのものの足止めを余儀なくされる企業、人や物の流れの変動に振り回される企業などさまざまです。

経営者としては、どんな環境であっても事業や雇用の維持に奮闘しなければいけません。などと頭で理解していても、これまで経験したことがない試練が次から次に押し寄せる現実気が遠くなる心境になる方も多いことでしょう。

私たち弁護士法人ASKは、そんな中小企業経営者の悩みに寄り添った活動をしてまいります。

創業15年を経て改めて心機一転、皆様との情報交換を目的としてニュースレターを発行することといたしました。

年4回程度の発行を目指し、中小企業の皆様に役に立つ情報をお届けしたいと考えております。



(2021年9月現在、弁護士6名在籍) 左から、山岸、竹内、瀬沼、伊藤、若松、柴田

2021年9月

弁護士法人ASK代表社員 弁護士 伊藤 諭



弁護士法人ASK 市役所通り法律事務所

〒210-0005 川崎市川崎区東田町5-3 ホンマビル4階
TEL:044-230-1725 / FAX:044-230-1726

弁護士法人ASK 新百合ヶ丘オフィス

〒215-0004 川崎市麻生区万福寺1-12-7 山田ビル2階
TEL:044-322-9861HP: <https://www.s-dori-law.com/> (右のQRコードから読み込めます。)【所属弁護士】 弁護士 伊藤 諭 弁護士 竹内 克己
弁護士 若松 みずき 弁護士 瀬沼 一成
弁護士 柴田 剛 弁護士 山岸 敦志

(神奈川県弁護士会所属)

【事務局】4名(岡田・池田・林田・谷澤)

知人・友人などからのご紹介案件も大歓迎です。
ご相談の予約については、当事務所HPの問合せフォームまたはお電話にて承ります。

経営者の皆さまへの役立つ情報をお届け【特集記事】

初回は・・・

その有期契約、本当に期間満了で終われますか？

労使双方にとって柔軟な働き方を実現するため、有期雇用契約がよく活用されています。

しかしながら、うっかりすると会社にとって「有期」契約でなくなってしまうかもしれません。今回はそんなお話です。

以前の有期雇用契約

法律改正以前は有期雇用の更新に制限はなく、3年以内の有期契約が何度も更新されるケースがありました。そうすると、実態として正社員との差はほとんどなくなり、突然の雇い止めに「解雇」と同視して無効とされるケースが頻出しました。

平成24年労働契約法改正

そのような事態に合わせるため、平成24年の労働契約法の改正により、同一の使用主との間で2つ以上の有期労働契約の契約期間を通算し、5年を超える労働者から契約期間満了日までの間に期間の定めのない労働契約（いわゆる正社員）の締結の申し込みがあった場合には、使用者は正社員として契約を承諾したものとみなされることとなりました（労働契約法18条1項）。当該法律は平成25年4月1日から施行されています。

法律施行日以降に新たに締結された有期労働契約または更新された有期労働契約から通算契約期間の算定が始まっており、正社員への転換権（無期転換申込権）は平成30年4月1日から発生しています。

しかしこの「正社員への転換権」が発生する前に雇い止めをするという問題が多発することとなりました。

労働契約法の改正はいわゆる雇い止めについても一定の歯止めを規定しています。

労働契約法19条は一定の場合において有期労働契約期間の満了日まで、または満了後遅滞なく労働者が有期労働契約の更新または契約締結を申し込んだ場合に、使用者が申し込みを拒絶することが客観的合理性を欠き、社会

通念上相当であると認められない場合には、有期労働契約が同一条件で更新されるものとなりました。

この正社員への転換権、有期労働契約の更新拒絶に関する近時の裁判例がありましたので紹介いたします。

福岡地方裁判所令和2年3月17日判決 事案の概要

原告は、被告会社（被告）の契約社員として30年にわたり、期間1年の雇用契約を29回更新されてきました。ところが新労働契約法の施行日から5年を経過しない平成30年3月31日に被告は原告を契約期間満了として雇い止めしました。

被告は法改正を契機に原告に雇用期間の上限を原則最長5年とする就業規則を適用し、平成25年以降、毎年契約更新時に平成30年3月31日以降は契約を更新しない旨の条項（不更新条項）が入った雇用契約を取り交わしていました。

被告は雇用契約の終了は当事者の合意によるものと主張し、原告は労働契約法19条により契約が更新されると争いました。

雇用契約の終了の合意について

本判決は、合意による雇用契約の終了については原告の明確な意思を必要とし、不更新条項の入った雇用契約書への署名押印だけでは雇用契約終了させる旨の明確な意思を表明したとはいえないとしました。

労働契約法19条による契約更新

法19条で契約が更新されるためには、前提として①有期労働契約が過去に反復更新され、有期労働契約を終了させることが、正社員を解雇すると社会通念上同視できる場合か、②労働者が契約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場合、でなければなりません。本判決は、原告が新卒で入社し、25年にわたって更新をしてきたため、契約更新の期待は相当高かった

といえ、②の場合にあたると認定しました。

法19条では①②にあたるとしても、一定の場合には、雇い止めは認められますが、本判決は、雇い止めに客観的合理的な理由は見いだせない判断し、雇い止めは認められないとしました。

ここがポイント！

本判決では雇用契約書に不更新条項が入った契約書に署名押印しただけでは、雇用契約終了の合意として不十分としました。したがって不更新条項を入れた雇用契約書を締結したからといって雇い止めが完全に有効になるわけではないことは覚えておくべきことになります。

また相当程度契約を更新している場合には、雇い止めは難しいと考えるべきであり、むしろ契約を更新している社員であれば、会社の戦力として考え積極的に更新し、正社員として迎え入れる心構えが必要といえます。

問題点の見える社員であれば、なななあて契約を更新することの方が会社にとってリスクが高くなるため、上述した法19条に規定される①②の条件を満たさないうちに契約を打ち切る必要があります。

(弁護士 竹内 克己)



もめるモト？ 就業規則はこう決めよう！ <シリーズ第1回>

労使のルールは「就業規則」がスタートです。就業規則」に書いていないことは、基本的に労働者に有利に解釈されます。書いてなければ話になりませんが、書いてあったとしても書き方次第で、思いもかけないトラブルに発展することもある。

このシリーズでは、会社が注意すべき就業規則の決め方を解説していきます。

1 休んでも満額の退職金？

「勤続年数の通算期間」を算定基準に退職金を支給するとしている会社は多いと思います。

でも、育児休業、介護休業、退職期間など、会社を長期間お休みしていた人と、休みがなかった人が同じ期間として計算されるの

は不公平だと感じる人はいらっしゃるでしょう。

でも、就業規則に何も記載していなかった場合、休業期間や退職期間についても退職金の算定根拠となる勤続年数に含まれるのが原則です。書いていない以上労働者に有利に解釈されることになるからです。

こうした不公平を避けるためには、就業規則や退職金規定で「育児休業、介護休業、退職期間を除く」と明記しておく必要があります。

2 有給休暇を何日付与する？

同じ勤続年数を基礎に計算されるものに、有給休暇の付与日数があります。有給休暇は継続勤務した年数に応じて付与する日数が決まっています（労働基

準法 39 条 2 項）が、これについては、育児休業、介護休業、労働災害による休業の場合には、出勤したものとみなして勤続年数に算入しなければなりません（労働基準法 39 条 10 項）。

ただし、労働災害でない私傷病による休業については法律上の決まりがありません。「私傷病による休業については出勤とはみなさない」と規定しておけば算入する必要がなくなると考えられています。

何も記載しないと判断基準が何もないこととなります。双方の解釈の違いによってもめまわし、私傷病で長期間休んだ人にも有給休暇が付与されてしまいかねません。

（弁護士 若松 みずき）

当事務所が認定経営改革等支援機関の認定を受けました！

未だコロナ禍の影響が続く中、事業を再構築することによってこの危機を克服しようとする取り組みを支援すべく、「事業再構築補助金」制度が新設されました。

▶ 本補助金の趣旨

要約すれば、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、従来通りのビジネスモデルでは業績の回復が困難との認識を背景に、ポストコロナ・ウィズコロナ時代の需要の変化に対応するためのビジネスモデルの転換にかかる費用を補助しようという制度です。

▶ 本補助金のメリット

補助額が高額！

本補助金は、事業の再構築を補助するだけあって、最大 6,000 万円（補助率 2 / 3 通常枠、中小企業者等の場合）と高額の補助額が設定されています。新規ビジネス立ち上げを考える際、その資金源は必ずと言っていいほど高い壁となります。本補助金を利用することで、新規ビジネスへの資金面でのハードルを下げるすることができます。

▶ 本補助金のデメリット

採択されることが難しい！事業計画等の資料作成が煩雑！
補助の規模が大きい分、応募者も多く、その採択を得ることは容易ではありません。第 1 回公募（令和 3 年 5 月 7 日締切）では、5,181 者の応募に対し、2,866 者の採択（採択率 55.3%）にとどまりました。

また、本補助金は、新分野展開・事業転換・業種転換・業態転換・事業再編といったカテゴリ区分が存在し、応募に際しては、各カテゴリの趣旨に適した、説得的な事業計画を策定する必要があります。また、計画の策定には、あらかじめ中小企業庁によって認定された「認定経営革新等支援機関」の関与が必要となります。



▶ 弁護士法人 A S K にご相談ください

弁護士法人 A S K では、厚労省系・経産省系の各種補助金助成金の申請・採択実績があり、必ずしも公募要領に明記されていない細かな運用や採択されやすい申請書類の作成（見せ方）等のノウハウを蓄積しています。また、当事務所は、認定経営革新等支援機関の認定を受けていますので、事業計画の策定を含め、申請全体の代行を承ることができます。

当事務所は、川崎（市役所通り法律事務所）・新百合ヶ丘（新百合ヶ丘オフィス）の 2 拠点を有しており、アクセスも容易です。

この機会に、ぜひ事業再構築補助金の活用をご検討頂き、事務所ホームページ等よりお気軽にお問い合わせ頂けたらと思います。

（弁護士 山岸 敦志）

【弁護士 6 名からのひとこと】

司法試験以来 20 年ぶりの受験として、中小企業診断士にチャレンジしています。第 1 次試験はなんとか突破できました。最後まで駆け抜けたと思います！（伊藤）	外出することがままならない中、最近、休日は家で読書や子供とゲームなどをして過ごしています。はやく旅行など外出ができるようになればと願ってやみません。（竹内）	美味しいものを食べることで身体を動かすことが大好きです。山の中を走ったり、滝に登ったりしています。自然からもらったパワフルなエネルギーを仕事で還元していきます。（若松）
週末は、毎週のように身体を動かしています。登山、陸上競技、水泳など様々です。最近は、スパルタンレースにハマってます。自慢の体力を仕事にも活かしたいと思います。（瀬沼）	2 歳になるおてんばな娘に毎日手を焼いていますが、かっこいいパパとってもらえるように仕事に家事にとがんばります。目下の目標はベルトにのったお腹を引っ込ませることです！（柴田）	アゼリアビジョンの星占いに一喜一憂している弁護士の山岸です。おだむすびのおにぎり片手に今日も頑張ります。よろしくお願いたします。（山岸）

編集後記

本年 9 月で弁護士法人 A S K（前身 市役所通り法律事務所）は開所 15 周年を迎えます。事務所には開所祝いいただいた複数の観葉植物が今も元気に育っています。その中で「幸福の木」は花を咲かせてくれます。目立つような花ではありませんが、ある程度の年数がたったため花を咲かせたと考えると、愛おしく感じ、事務所とともに年数を重ねていることがうれしいです。このニュースレターも事務所の観葉植物のように、ともに歩んでいけたらと思っております。ここでは、事務所紹介や季節にまつわる話など、コラムとは違う「著休め」のようなものになればと考えておりますので、これからどうぞよろしくお願いたします。（事務局 林田尚美）

若松みずき弁護士独立のお知らせ

この度、2021 年 10 月 1 日をもって ASK を独立し、みずき法律事務所を開業する運びとなりました。

ASK の一員としてお付き合いさせていただいた皆様との関係は私にとってもかけがえのないものとなっています。

これまで ASK の役員として小さいながらも組織づくりに力を入れ、その経験をクライアントの皆様へ還元してまいりました。そのなかで、私自身のチャレンジとして、自分が組織の中心となって、皆様のお役に立ちたいと思うようになり、ASK のメンバーの理解を得て今回の決断に至りました。

今後とも ASK とは協力関係を構築し、皆様への還元の総和を最大化していきたいと考えています。みずき法律事務所、ASK とともに、今後ともよろしくお願致します。

2021 年 9 月 弁護士 若松みずき



〒211-0005
川崎市中原区新丸子町 911
BRAVI 武蔵小杉 503
TEL 044-400-1864
E-mail wakamatsu@mizukilaw.net

