

# 「経営に関わる法律」の基本を学ぼう

～経営法務のナヤミ・ギモンに弁護士が答えます～

令和2年度 粕屋町商工会 商工振興委員セミナー

令和2年10月19日

吉田総合法律事務所

弁護士 吉田 俊介

## 0 はじめに

・・・企業づくり、活動、発展するためには

①「法令順守」が前提（道徳的だけでなく法的に）

②将来に亘って活動するためにはリスクを認識し、管理（マネジメント）する必要

## 1 経営法務の観点からのリスクマネジメント（管理）

: 法的観点から、企業組織の経営リスクをマネジメント（管理）し、損失などの回避または提言を図る試み

※（宇宙からの隕石、某国からのミサイル落下などはリスクだが危機管理などの問題であり、これらと区別）

## 2 ハイインリッヒの法則

「1件の事故の発生の背後に、29件の軽微な事故が存在し、それらの背後には300件の異常要素が存在する」

・・・ひとつひとつは大きくない「異常」

↓軽微な「トラブル」

↓大きな「経営法務の事件・事故」

↓多額の「賠償・損失」

### 3 社内要因的リスクと社外要因的リスク

I 社 内	II 社 外
① 従業員 採用退職	⑪ 商品・役務等（欠陥等）
② 従業員 労務管理・就業規則	⑫ 債権保全・回収
③ 従業員 懲戒処分等	⑬ 営業秘密・知的財産
④ 従業員 労働組合対応	⑭ 取引・契約書チェック
⑤ 従業員 ハラスメント・健康管理	⑮ 名誉・信用棄損リスク
⑥ 従業員 労災・安全配慮義務違反	⑯ 不公正・不当取引リスク
⑦ 従業員 給与請求・残業代請求	⑰ 近隣・第三者対応リスク
⑧ 組織 株主総会・取締役会	
⑨ 組織 株式管理	
⑩ 組織 事業承継・M&A	

※具体的事例検討

### 4 どう実践するのか

- (1) リスク管理体制の整備
- ・部門特定
  - ・管理規程、社内規定の整備
  - ・経営法務リスクマネジメント研修の実施
  - ・経営者自身のリスクに対する意識づけ

- (2) リスクの洗い出し、分析、対策実施
- ・洗い出しと分析
    - ①発生頻度、②発生した際、影響の重大性をリスクマップに落とししていく
  - ・対策の実施 ①取らない、②減らす、③分担する、④受け入れる

※外部専門家（弁護士）

- (3) リスク発生後の事後対応
- ・初動調査、対応の重要性
  - ・初動調査内容
    - ①リスク発生的事实は本当に存在しているか②原因は何か
    - ③会社への影響力は④周辺や社会への影響力は⑤警察、行政との対応は
    - ⑥マスコミ、顧客への対応は
  - ・役割分担

※外部専門家（弁護士）

- (4) **経営法務リスクは、顕在化したら負け、の心づもりで！！**

I 社内②従業員 労務管理・就業規則

Q 当社の従業員が過失によって、会社の商品（12万円相当）を2台壊してしまいました。

その弁償として、当該従業員の給料から商品の損害相当額を天引きしたいと考えています。当然のことで問題ありませんよね？

A (故意、重過失ない場合) そもそも全額の請求は【1】 (せいぜい全額の【2】割程度)

給料からの天引きは原則【1】。ただ、従業員の自由な意思に基づく同意を書面でとれば、例外的にできないこともない

1 会社に与えた損害を全額請求できる？

- ・会社(本体)は、従業員を【3】として利用して利益あげる
- ・【3】が起こした失敗を全部補わせる、は×  
→事案ごとに異なるが、損害の【2】割程度か

2 給料からの天引きはできる？

【原則】【1】

- ・労働基準法24条第1項  
法令に特別の定めある場合を除き、賃金はその全額を支払わねばならない(給料全額払いの原則)
- ・違反すると、30万円以下の罰金(刑罰)

【例外】できる場合がある

- ・判例：従業員の合意があり、それが労働者の自由意思に基づいてなされたものと認められる合理的な理由が客観的に存在する場合

I 社内②従業員 労務管理・就業規則

Q 当社は就業規則で賞与制度を定め、「賞与は毎年6月1日及び12月1日に月額基本給の2カ月分支給」と規定するが、近年業績が芳しくなく、今般、次回の賞与の支給額を引き下げるか、不支給としようと考えている。

A 従業員に賞与請求権が発生しており、(従業員にとって) 就業規則の【4                   】にあたるため、一定の条件を満たさない限り、会社側の都合で勝手に行うことはできない。

## 1 賞与請求権

- ・就業規則の定め方により決まる
  
- ・就業規則によらずとも、支給実態によって請求権あり、とされる場合も

## 2 (従業員にとって) 就業規則の【4                   】

【原則】 できない

- ・労働者の【5                   】に基づく【6                   】ない限り無効(判例→労契9条)

【例外】 できる場合がある(判例→労契10条)

以下の条件

### ①法律上必要な手続きの実行

- ・過半数代表の意見聴取
- ・労基署への届け出
- ・労働者への周知

### ②変更に【7                   】があるかどうか

- ・労働者の不利益の程度
- ・労働条件変更の必要性
- ・内容の相当性
- ・交渉の状況

を総合的に判断する

I 社内③従業員 懲戒処分等

Q 当社で、A 従業員が遅刻、早退を繰り返すので、懲戒処分をしたいと考えています。自分から見てあまり態度もよくないので、出勤停止の処分にしようと思います。

明日にでも A に出勤停止を通告すればいいのですね？

A 従業員の①非違行為の【8】確認、②行為の懲戒事由【9】  
性の確認、③当該従業員の【10】聴取、④過去の【11】  
との調査比較、を踏まえて、合理的かつ相当な懲戒処分をなすべき

1 懲戒処分の種類、法令の制限

- ・戒告、けん責、減給、出勤停止、降職・降格、諭旨解雇、懲戒解雇
- ・減給：1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え  
総額が1か月分の賃金総額の10%を超え  
てはならない（労基法91条）

2 非違行為発生時の対応

- ・【8】関係の調査→証拠化
- ・どの事由に【9】するか？
- ・本人の【10】の聴取→証拠化
- ・過去の【11】比較

☆比例原則：「すずめを撃つのに【12】を用いてはならない」



## I 社内⑥従業員 労災・安全配慮義務違反

Q 当社従業員が、リフトで作業中に荷物との間に挟まれてしまい、脊椎に重大な損傷を負い、右足がマヒしてしまいました。

当社はすぐに労災保険の手続きをして、労災保険から従業員に労災給付（病院治療と金員支払）がなされたようですが、その後従業員から、約2000万円の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求がなされました。

A 労災事故は、自動車事故と同じように考えると分かりやすい。

労災給付は、自動車事故にいう【13】にあたるもので、被害者に発生した損害の一部を補うのみ。残りの賠償額は、本来的加害者である【14】に請求されるリスクがある

1 労災事故が起きた際、会社⇨従業員の事故、だとまず認識すべし

2 労災が認められた場合、残額の請求がくることを前提とすべし

1 誠意をもって対応？見舞金？

2 そもそもどのような項目を、どれくらい？

- ・治療費、入通院雑費、交通費、入通院慰謝料、休業損害
- ・後遺障害慰謝料、後遺障害逸失利益

3 労災事故に対するリスク認識を！リスク対応は【15】で

## Ⅱ 社外①商品・役務等（欠陥等）

Q 当社は物品販売を行っていますが、店舗内に照明の関係で見えにくい段差があり、これまでも何人かのお客さんが転倒されています。今後、転倒により大きな負傷をされた場合、当社に損害賠償義務が生じるのでしょうか？

A 工作物責任（民法717条）により、【16】責任を負う可能性（【17】を有していたかどうかできる）。

事故の防止に備えたリスク管理、賠償責任の発生に備えたリスク管理を怠らないように

1 工作物責任（民法717条）

ア 【16】責任

イ 【17】を備えていたか否か

2 事故防止に備えたリスク管理

ウ 過去の事例、ヒヤリハット事例の調査把握

エ 要因をなくす、手当をする

3 賠償責任発生に備えたリスク管理

オ 発生した場合の巨大リスクに備える＝保険

## Ⅱ 社外⑫債権保全・回収

Q 当社は、Y社に300万円の売掛金がありますが、Y社は支払期日を過ぎても払ってくれません。度々の連絡に対して「来月には支払う」と繰り返すのみで、埒があきません。どのような手段が採れるのですか？

A 任意の交渉、在庫商品からの回収、法的措置などを検討する。

リスクマネジメントの観点からは①手段の【18           】性（スピード）②手段の【19           】性（コスパ）を重視する

### 1 任意の交渉

ア 内容証明等の送付

イ 債務確認書（念書・示談書）を取る→公正証書

### 2 在庫商品からの回収

ウ 自社商品の引き上げ

※売買契約時に「所有権留保」つけておく

※引き上げの際、相手に立会+明細確認の同意もらう

エ 取引先所有の在庫商品による代物弁済

※他社の権利関係に注意

### 3 法的措置の検討

オ 支払督促

カ 少額訴訟

キ 通常訴訟（調停）

ク 保全執行

ケ 強制執行