

請地だより

— 第43号 —

平成30年8月発行

発行

たかさき法律事務所

〒370-0067 高崎市請地町11番地6 2階
TEL.027-325-9123 FAX.027-325-4101

- ホームページURL
<http://takasaki-law.gr.jp/>
- メールアドレス
office@takasaki-law.gr.jp

残暑御見舞申し上げます

今回は、法律事務員（非パラ・リーガル）について、ご案内します。

法律事務員は、法律事務所を支える重要な人的資源であります。法律事務員の存在・活躍によって、弁護士は弁護士でなければできないことに専念・集中することができま。法律事務員の職務として代表的なものとしては、法律関係資料の取り寄せ、

法的文書のチェック・起案、執行・保全等の諸手続の準備、破産管財業務の補助、等々と多岐にわたります。規模の大きな事務所においては、総務・経理的な業務も重要です。

このような職務を全うするためには、法律事務員には高度な法的素養と知識が不可欠となります。弁護士と専門的な共通言語で意思疎通がで



弁護士 長井 友之
弁護士 栗原 秀和
弁護士 田島 慎太郎
弁護士 佐藤 亮
弁護士 飯野 豪
弁護士 羽鳥 正靖

事務局
武井 智子
広木 朋子
堀内 敦子
藤橋 こずえ
吉田 眞樹子
森 宏子
堀 哲也

きる必要があります。もちろん、弁護士業務を代替することはできません（弁護士法七二条）が、弁護士業務の準備・下拵え等の周辺業務を担当し、弁護士が本来的・中核的な業務に専念できる時間と環境を作り出してくれます。法律事務所の実力は、弁護士と法律事務員との力量の相乗効果によって発揮されると言っても過言ではありません。

巷間、弁護士は、「社会生活上の医師」と例えられます。ところで、医師には医師の業務を補佐する看護師、各種検査技師及びPT・OT・ST等の国家資格に裏打ちされたパラ・メディカルが存在しますが、従前、弁護士にはこのような制度的な補佐役は存在しませんでした。日弁連は、一〇年ほど前から法律事務員向けに、専門的な研修制度を発足させると共に高度な能力認定試験の制度を設け、現在では約四〇〇〇人の合格者（パラ・リーガル）を輩出するまでになりました。

当事務所には五名の日弁連能力認定試験合格者が在籍しておりますが、認定試験合格という過去の栄誉に甘んじることなく、日々の研鑽を積んでおられます。

私ども弁護士も、精進努力を怠らず、真に必要とされる法的対応（解決）能力を磨き続けることが社会的使命であると考えております。

弁護士 長井 友之



無期労働契約への転換について

弁護士 飯野 豪

一 はじめに

今年の四月一日より、改正労働契約法第十八条一項に基づいて、有期契約労働者が期限の定めのない労働者（無期契約労働者）に転換しうることになりました。そこで、このたびの法

二 平成二十五年四月一日より施行された労働契約法改正の内容

平成二十五年四月一日より、労働契約法につき、①無期転換ルールのみならず、②不合理な労働条件の禁止に関する改正が施行されておりま

まず、①無期転換ルール（労働契約法第十八条）については、次項で説明いたします。

他方、②不合理な労働契約の禁止（労働契約法二十条）とは、端的に申し上げれば、有期契約労働者と無期契約労働者との間で期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止め不安があることによつて合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が

指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

これらの改正が行われるに至った背景について簡潔に言及させていただきますと、厚生労働省発表の調査結果によれば、有期労働契約で働く人の約三割が通算五年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあるとのことです。そして、リーマンショック後の不況に伴って雇止めが急増したことにより、非正規労働者の保護を図るため、さらなる立法措置を求める声が高まりました。このように、雇止めに対する不安への対処と、有期労働契約であること

三 無期転換ルールの内容

(一) 概要

②無期転換ルールとは、有期労働契約が繰り返し更新されて通算五年を超えたときに労働者の申込みよつて無期労働契約に転換できるルールです。

(二) 転換が生じる要件

転換が生じる要件は、i同一の

使用者との間でii二以上の有期労働契約が締結されること、iii通算契約期間が五年を超えること、iv有期契約労働者がv現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間にvi期間の定めのない労働契約の締結の申込みをすることです。

iにつきましては、労働契約を締結する法律上の主体が同一であるか否かが問われますので、事業場を異にしても使用者が同一であればこの要件を充たします。

iiにつきましては、更新が一度も生じていなければこの要件を充たしません。

iiiの五年のカウントは、前記改正施行日である平成二十五年四月一日以降に開始する有期労働契約が対象となるため、本年四月一日以降には同ルールにより無期労働契約への転換が生じうることになります。iiiにつきましては、厚生労働省のホームページに掲載されているパンフレット上の図表をご参照いただくと、イメージが湧きやすいと思います。なお、研究者・大学職員や高度専門職、継続雇用の高齢者につきましては、通算期間に関し特例が設けられています。

ivにつきましては、同ルールの対象となる労働者は契約社員やアルバイトといった名称に左右されない点にご留意ください。

vにつきましては、文言のとおり

りであり、現に締結されている有期労働契約の契約期間が満了すると転換申込権は消滅します。

viにつきましては、無期労働契約への転換にあたっては労働者の申込みを要し、有期労働契約が通算五年を超えたときに当然に無期労働契約に転換される訳ではありません。申込みを行うか否かは、労働者の意思に委ねられています。

(三) 転換申込みの効果

有期契約労働者による申込みがなされると、使用者は同申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立することになります。ただし、実際に無期に転換されるのは申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。

他方、転換が発生したとしても、労働条件は別段の定めがない限り直前の有期労働契約と同一となります。当然に労働条件の変更が伴う訳ではありません。

四 最後に

有期雇用契約にて働かれている方におかれましては、転換申込権が発生しているか否か、行使期間等につきご確認ください。また、有期雇用契約にて従業員を雇用されている方におかれましては、各有期契約労働者の契約期間や更新状況等につき把握の上、必要に応じ、就業規則の改定等のご準備をご検討ください。

寄稿 新しい事業承継 税制について

税理士法人原澤会計 代表社員

税理士 原澤 一壽

中小企業を取り巻く経営環境において昨今のキーワードは人材不足と働き方改革、そして事業承継ではないでしょうか。人口減少による圧倒的な労働人口の不足は今や現実の問題になってきていますし、従業員の残業や休日の問題は経営に直結する喫緊の課題であることに異論はないでしょう。それに加えて、昨年から特に話題になるのが事業承継の問題です。いわく、全国の中小企業経営者の平均年齢が二〇年間で一九歳増加している、今後十年間で七〇歳を超える中小企業経営者の約半数にあたる一二七万人が後継者未定と回答している等々……。

事業承継がなかなか進まない理由にまず挙げられるのが事業の先行き不透明感で、この変革の時代で事業を存続していく難しさを痛感している方が多いようです。そして、適切な後継者の不足、後継者の担保能力や税制上の制約等と続いていきます。政府もようやく重い腰をあげ、今後十年間で集中的に対策を講じることになりました。

その目玉となるのが、新たな事業承継税制の創設です。これまであまり活用されていなかった事業承継税

制に特例措置を設け、要件を緩和し、リスクが軽減されました。特例措置（新たな事業承継税制）と一般（これまでの制度）との比較は表記しますが、まず、この特例措置を受けるには、二〇二三年三月三十一日までに「特例承継計画」を提出しなければなりません。そして、二〇二七年一月三十一日までに後継者へ自社株を贈与（相続）することにより贈与税（相続税）の納税猶予を受け、その後一定の要件を満たすことにより猶予された税額が免除を受けることとなります。まず、計画ありきですが、状況が変わり、計画を変更したい場合には変更届を提出することで対応できます。その他、会社の要件（規模等）や先代経営者、後継者にそれぞれ要件がありますのでご確認のうえ、ぜひ検討することをおすすめします。

これまでの事業承継税制（一般）と特例事業承継税制の主な比較

	一般	特例
○対象株式	発行済議決権株式総数の3分の2	全株
○相続時の猶予対象評価額	80%	100%
○雇用確保要件	5年平均80%維持	実質撤廃
○贈与等を行う者	複数株主（改正後）	複数株主
○後継者	後継経営者1人のみ	後継経営者3人まで

寄稿 賃金の消滅時効

社会保険労務士
松田 隆公

近頃、未払い賃金の支払い請求の相談が増えています。そこで賃金と消滅時効について考えてみたいと思います。『民法一六七条一項 債権は、一〇年間に行使しないときは、消滅する』これが消滅時効の基本的な条文になります。「債権」とは、相手に何かを請求する権利という意味です。相手に対する請求権があっても、一〇年間請求しないままに放置しておくとし効にかかって消滅してしまいます。では、賃金の時効も一〇年かというところと別に別の規定があります。『民法一七四条 次に掲げる債権は、一年間に行使しないときは、消滅する。一、月又はこれより短い時期によつて定められた使用人の給料に係る債権』これは民法の原則である一〇年の時効を給料に関しては短縮する規定です。月給や日給、月単位より短い期間で支払われる給料については、例外的に一年間で時効にかかると定めています。

では、賃金の時効は一年なのかというところ、さらに民法以外の法律に飛ぶこととなります。『労働基準法一一五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年

間行わない場合においては、時効によつて消滅する。』ここまできて、ようやく結論にたどり着きます。賃金の消滅時効については労働基準法により「二年間」で時効にかかる規定されています。一〇年だと長すぎますが、さすがに一年というのも短すぎて労働者保護に欠けるということで、労働基準法により二年間という期間に調整されています。

先に紹介した民法一七四条は、今の民法改正により削除されることになりました（二〇二〇年四月一日施行）。改正民法では、一六六条一項一号により、民法上の債権の消滅時効は五年に統一されます。『改正民法一六六条一項 債権は、次に掲げる場合には、時効によつて消滅する。一、債権者が権利を行使することができるときを知った時から五年間に行使しないとき。』

これを受けて、労働基準法一一五条も改正の必要があります。改正前は民法の一年を労働基準法で二年に延ばすところに労働者保護の意味があったのですが、改正後は民法の五年を労働基準法が二年に縮める結果になってしまい、労働者保護の趣旨にそぐわない形になります。この点は今後注目する必要があります。





残暑お見舞い申し上げます

長井 友之

何故サーキット走行は安全・快適なのか？

一方通行で対向車がない。ブラインドカーブがない。路肩の砂利や落ち葉、マンホールもない。路面はグリップ力の高い舗装である。歩行者や自転車等の交通弱者がいない。そして何より、ライダーは、早く安全に走行するという共通の目的に向かって、純粋で直向きだからでしょう。

社会生活においても、信頼できる環境やルールは存在するはずですが、トラブルや紛争が絶えません。やはり、邪な欲望が原因なのでしょう？

栗原 秀和

悲観論渦巻くなか、そして何よりも、過熱するメディアからのバッシングをものともせず、見事に結果を残した日本代表。(私も含めて)「手のひら返し」をした人は多かったと思います。いろいろな要素があわさって、予期せぬ結果が生じる訳で、やはり勝負事はやってみなければ分からない。他方、(私を含めて)連日の深夜観戦(三時からはないでしょう)で眠い目を擦っている人がいる中で、全くワールドカップに興味を示さない人がいるのは、かえって清々しく、嬉しいような気持ちになるのはなぜでしょう。

田島慎太郎

今年も優に半分を過ぎてしまいました。年齢を重ねると時間が過ぎるのが早く感じられるのは、一説には、同じことの繰り返しが多くなり刺激が少なくなるからだそうです。一方で、楽しい時間や充実した日々は早く過ぎるといふ感覚は多くの方に共有されています。……結局時間が早く感じられるのと遅く感じられるのはどちらが良いのだろうか？今年に入ってから何を成し遂げられただろうか？これから何が出来るだろうか？などなど考えていると、すぐに来年になってしまっています。

佐藤 亮

先日、日光(鬼怒川)に、家族で一泊旅行に出かけました。途中で、「日光さる軍団」の施設を訪れました。経営母体が変わったそうで、以前より猿の頭数が減っているようでした。

長女が、「エアホッケー」(料金三〇〇円也)をしたいと言いました。

相手は、「お猿」。二点先取で勝ちです。一点先取するも、猿に一点奪われるシーソーゲームで、なんとか辛勝。

「人生初のエアホッケー」で「対戦相手が猿」。良い思い出になればと、考えています。

飯野 豪

本年は七月から厳しい暑さに見舞われておりますが、皆様はいかがお過ごしでしょうか。

私事で恐縮ですが、二月に長女が誕生し、幸いにも出産に立ち会うことができました。振り返ってみますと、改めて長女の表情が豊かになってきたことを実感できます。初めての子育てです。次から次へと見知らぬ課題に直面する毎日ですが、妻とともにそれぞれの課題に正面から向き合っていければと考えております。

厳しい暑さが続いておりまして、皆様におかれましてはくれぐれもお愛ください。

羽鳥 正靖

外出する度にうだるような暑さで、流れる汗と共にお腹の脂肪も落ちればいいのにと淡くはかない期待を抱いている今日この頃でございます。

良縁がありまして今年五月に結婚しました。大黒柱になる重圧も感じておりますが、妻のためにより一層尽力していきます。

今年のワールドカップで日本代表がベスト一六入りを果たしましたが、何事も挑戦することは重要です。私が目下挑戦すべき難敵は夏バテです。妻の実家から胡瓜が沢山届きましたので、胡瓜を積極的に摂取し体を冷やしたいと思っております。

まだまだ暑さが続きますが、皆様もどうぞご自愛下さい。

退所のご挨拶

宮崎はるか

本年四月末をもってたかさき法律事務所を退所し、故郷である京都に戻ることとなりました。在籍中は皆さまから多大なご指導とご厚情を賜り心より感謝申し上げます。

弁護士登録から九年半、至らない点多々あったかと思いますが、弁護士の基礎となる多くを経験させていただいた大変貴重な時間でした。第二の故郷となった群馬を離れることに寂寥の思いでいっぱいですが、今後は故郷京都にて精進して参る所存ですので、今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

新事務所

弁護士法人 伏見総合法律事務所
 〒六一二一八〇五三
 京都府京都市伏見区東大手町七六三番地 若由ビル四階
 TEL 〇七五-一六〇四-一七七七
 FAX 〇七五-一六〇四-一八八八

佐伯 智子

この度、たかさき法律事務所を退所いたしました。在所中は皆様から格別の配慮を賜り厚く御礼申し上げます。

諸先生方や依頼者の皆様から弁護士としてだけでなく、一人の人間として成長するための多くのことをご指導いただきました。

今後は海外という新天地で新たな生活をする事になりませんが、皆様からご指導ご鞭撻いただいたことを糧に精進してまいりたいと思っております。皆様方のご多幸を心よりお祈り申し上げます。

