

森大輔法律事務所 News Letter

2020年
8月号
VOL.12

企業法務にお役立てできる情報もりだくさん！

法律事務所に少し“堅い”イメージを持っていませんか？森大輔法律事務所の弁護士はいつも真剣そのもの！でも、弁護士はとても身近で気兼ねなく頼っていただける存在です。本号では、企業法務に役立てていただける記事はもちろん、勉強会の案内、おすすめ情報など、情報もりだくさんでお届けします！

目次

- P1 代表挨拶 弁護士 森 大輔
- P2 お知らせ 「当事務所における感染防止策について」
弁護士コラム 「コロナ禍での債権回収のポイント」
- P3 顧問先様インタビュー 「モト ファニチャー合同会社様」
- P4 弁護士コラム 「従業員シェアリング」
事務所報 「顧問先様特別セミナーのご報告」
事務所報 「パワハラ防止法改正セミナーのお知らせ」

代表挨拶 弁護士 森 大輔



弁護士の森大輔です。緊急事態宣言が解除された後も引き続き新型コロナウイルスの感染が拡大する中、各企業はテレワークを導入するなどして、新型コロナウイルスの感染拡大の防止をとりつつ、事業の継続に多大な努力を行っていることとされます。そこで、今回はこのテレワークに焦点を当ててみたいと思います。

皆様は、テレワークに対してどのような印象を抱いているでしょうか。テレワークだと従業員の働きを見ることができないので、本当に働いているのか確認のしようがないという労務管理に関する不安な声が聞かれます。また、従業員にとっても、仕事を日中さぼっていると思われるたくないあまり、必要な残業を行ったとしてもそれを報告しないというケースがあるようです。このような事態は、隠れ残業として今後会社側にとっても相当なリスクになることは間違いありません。このようにテレワークに対しては消極的な意見も多く聞かれるところです。そもそも、日本の働き方は、時間管理型です。働いた時間分だけ評価され給与が支払われるという構造になっております。そのため、長時間労働が常態化する原因になっていると思われますが、このような従来からの時間管理型がテレワークと相性が悪いことは

当然のことだろうと思います。

では、テレワークは、新型コロナウイルス感染が収束を迎えれば、その役割を終えてしまうのでしょうか。時代の流れ的には、テレワークは一定程度定着し、その役割もさらに高まっていくのではないかと考えています。

先日、某情報番組で「女性の管理職登用が進まないのは、こうした長時間労働を前提とした働き方に問題がある。労働時間で管理する以上、育児などを行いながら女性が活躍することは難しい。」という趣旨の鋭い指摘がありました（当然、女性が育児をするというのは誰が決めたのかという最な指摘もありました。）。テレワークをさらに推進することで、働く時間と場所を自由に選択できるという多様な働き方を推し進めれば、女性をもっと管理職に登用することは可能になるでしょう。そして、その前提として、従来型の時間管理型の労務管理だけに依存するのではなく、成果型の労務管理もより自由に選択できるよう法整備の必要性を感じております。

現在、裁量労働制や事業場外みなし労働制等といった制度もありますが、これらの適用が認められるのはほんの一部だけです。成果型の法制度も整備され、自由な働き方が根付くことが社会の発展にも必要なことではないかと思いました。

お知らせ「当事務所における感染防止策について」

当事務所においては、現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のために、現在、以下の対応を実施しております。

- ①Web会議や電話等、非対面での会議の実施を原則とさせて頂いております。
 - ②やむを得ない事情により対面で面談を実施する場合は、以下の方法で面談を実施させて頂いております。
 - ・弁護士の他、皆さまにもマスクの着用をお願いしております。
 - ・お茶やお水等のお飲み物のご提供を一時中止させて頂いております。
 - ・お時間を原則30分程度とし、それを超える場合は面談を中座の上、換気のお時間を取らせて頂きます。
 - ③感染拡大防止のため、時差出勤や、テレワークの導入を行っております。
- これに伴い、弁護士宛てにお電話を頂いた際、弁護士からの折り返しになる場合がございます。以上、ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



弁護士コラム 「コロナ禍での債権回収のポイント」

弁護士の森大輔です。今回は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、取引先より支払猶予の申し入れを受けたときに、どのような点に注意して債権回収を行うべきかについてご説明したいと思います。

【回収か支払猶予かの判断の際のポイント】

取引先から支払の延期の申し入れがあった場合、当然、与信判断をするために財務諸表などの資料の提供を求める必要があります。そして、これら資料から、新型コロナウイルス感染拡大が原因で支払い延期の要請をせざるを得なくなったのかどうかの調査が必要です。もともと、慢性的に財務状況が悪化している企業であれば、新型コロナウイルスの影響がなくなったところで経営状態が悪くなるということは期待できません。



このような場合は一刻も早い債権回収に取り掛かる必要が出てきます。但し、取引先が粉飾をしている可能性があり注意が必要です。粉飾しているかどうかは、普段から与信判断を定期的に行っていることでそのリスクを減らせることができると思います。次に重要な点は、他の債権者の動向です。特に、金融機関等が一番の大口債権者となっていることが多いと思います。この場合、金融機関が取引先に厳しい態度で回収を図ろうと考えているのであれば、支払い猶予をする意味が全くありません。金融機関も支払猶予等の返済計画の見直しに協力しているかどうかの確認は不可欠だと思われます。

その他、保証人や担保など設定できるものがあれば、担保の設定を要請することも重要だと思われます。

【債権回収で気を付けるべきポイント】

①債権回収する場合

支払猶予を受け入れることができないと判断した場合は、直ちに債権回収を行うこととなります。取引先は資金繰りが悪化しているため売掛金の回収は困難な場合が多いです。そのため、既に履行した在庫を回収することから検討すべきこととなります。この場合、動産先取特権や契約書上の所有権留保条項に基づいて在庫を引き上げることとなります。他方、請負工事代金などの「為す債務」に関しては、請負工事の対象物への留置権を行使することで一定の回収は可能です。会社間の契約であれば商事留置権が発生しますので、取引先が倒産しても留置権自体は消滅しません。

また、相殺できるものがあれば、直ちに相殺通知を行って相殺の意思表示を行うことも重要となります。相殺権の行使は簡易かつ確実な回収方法の一つです。

②猶予する場合

支払猶予の申し出を受け入れることとなった場合は以下の点に気を付けるべきです。まず、準消費貸借契約書を作成することをお勧めします。複数の取引債権を一本の準消費貸借契約にまとめることで債権の管理が容易となります。また、訴訟や仮差押えをする段階になったときに、証拠としてもこの準消費貸借契約一本で対応でき、証拠集めに奔走しなくても良いというメリットがあります。準消費貸借契約を作成される場合は、弊所で直ちにご用意いたしますので、すぐにご相談ください。

次に、強制執行認諾文言付公正証書の作成の検討も必要です。強制執行認諾文言付公正証書を作成しておけば、訴訟で債務名義を取得しなくても直ちに強制執行ができるようになりますので、取引先に対するプレッシャーは相当なものになると思います。

なお、猶予する場合の注意点としては、一括払いで再度設定すべきという意見もあります。分割払いですと、取引先に期限の利益を与えてしまうので、その間他の債権者への支払いが優先され最終的に全額の回収が難しくなる可能性があります。ありますので注意が必要です。

(参考資料：上田裕康「取引先からの支払猶予等の要請への対応実務」ビジネス法務2020.9)

顧問先様インタビュー「モト ファニチャー合同会社様」

今回はモト ファニチャー合同会社の福本様、坂本様に、弁護士森と弁護士横山がインタビューをしました。

①モト ファニチャー合同会社はどのような会社ですか。事業概要や法人の成り立ちを教えてください。

デザイナーズヴィンテージ家具・雑貨を、デンマーク・スウェーデンなど、世界各国から希少価値の高い商品を直接買い付け、販売を行っております。社名の「モト」は、私「福本」が、「坂本」・「橋本」に声を掛けて3人で始めた会社だからです。



最初は趣味で家具を集めていました。同じ家具でも、木目などで表情が違い、一点ものであるところに魅力を感じていたからです。ビンテージ物はそもそも多く作られておらず、数は減っていくだけなので資産価値があり、買った値段を割らないというのも面白いです。

②御社の特徴やアピールポイントを教えてください。

私たちは、郊外にこの倉庫兼店舗でやっているのがコストが安く済み、お値段にも反映できています。都心でギャラリーを持つと賃料や人件費がかかりますが、私たちは確かなものを安く提供できます。商売としては、無名のものを高く見せて高く売るとというのが利益率が一番いいと思いますが、当社は100%デザイナーズものです。利益の取り幅は狭くなってしまうかもしれませんが、それでも品質とデザイナーにこだわっています。

③どのような点にご苦労されておられますか。

海外でオークションで買ったものを一旦倉庫に入れ、倉庫がいっぱいになった時点でコンテナで日本に送ります。そのため一番最初に買った商品は倉庫で数か月眠ってしまうので、キャッシュフローが悪いです。先ほど申し上げたとおり、当社は無名で安いものを買うのではなく、最初からデザイナーズものを集めているので尚更です。

あとはお客様に認知されるまで苦労しました。最初は60平米ぐらいの倉庫で始めましたので、お客様からすれば「こんな高いもの、こんなお店で買って大丈夫なの？」って感じだったと思います。実績を積めるまで、家具の写真をホームページに載せるなどを、根気強く続けて徐々にお客様に認められ、リピートして下さる固定のお客様がつくようになってきました。

④どのようなことを目指しておられますか。今後の展望をお聞かせください。

日本に、北欧のように物を大事にする文化を広めたいです。日本は地震や災害などがあることもあり、物を壊して新しく創り出す文化だと思います。引っ越しのタイミングで家具は捨てちゃったり、新居は新しいもので揃えたり。でもデンマークの人は基本的に物は捨てない、買うときはオークションハウスで古いものを買うという文化です。スクラップにした方が安く済むとしても、私はその方が、環境にも良いし無駄がないのではないかと思います。

⑤当事務所をどのように利用されていますか。どのようなご相談をされているのか教えてください。

最初、森先生の事務所にやっていただいた案件は、難しい案件で他の事務所が難色を示すような案件でした。親身に対応していただき感謝しております。それからは、当社の事業全般の相談をさせていただいてます。例えば、インドの椅子を買い付けるときに、インド国内の輸出制限があるとの事で、その調査していただいたこともあります。昔、インタポールが動いたこともあるぐらい取り締まりが厳しい貴重な椅子でした。当社は北欧がメインのため、他の地域の法律関係は分からないところもあったのですが対応していただき、無事に輸入することができました。



アルネアコブセン作



ハンスオルセン作



ジャンヌレ作

弁護士コラム 「従業員シェアリング」

弁護士の岡井裕夢です。先日、テレビ東京の「ガイアの夜明け」でコロナ禍で新しい働き方の特集が行われていました。私が特に目を引いたのが「従業員シェア」でした。飲食業界は、コロナ禍で不況の真っただ中です。雇用の維持が難しい状況にあります。しかしながら、他方でIT業界など、需要が高まっている会社もあり一時的に人材難になっているところがあるようです。これらのミスマッチを解消する方法として、従業員シェアが紹介されていました。そして、この番組の中に登場する飲食店の社長の言葉が印象的でした。飲食店はただ料理を提供すれば良いというものではない、提供するスタッフで商品もガラッと変わってしまう、とのことでした。まさに、人材こそが宝だという言葉が印象的でした。コロナの影響が減少したときのためにも雇用維持は必要です。そのための方法として今後も注目されるものと思われます。

但し、従業員シェアも法的な課題はあります。従業員シェアは在籍出向という形式をとります。出向元の従業員の雇用は維持したまま、出向先とも雇用契約を締結し、給与は出向先が支払うというものですが、営利目的の「事業」として行った場合は、職業安定法44条違反のおそれが出てきます。クリアしなければいけない法的な問題もありますので、従業員シェアなど検討している会社様がいらっしゃるいましたら是非一度ご相談頂ければと思います。



事務所報 「顧問先様特別セミナーのご報告」



7月10日、日頃お世話になっております顧問先様をお招きし「第1回顧問先様特別セミナー」を開催いたしました。新型コロナウイルス感染症の拡大状況を鑑み、開催が延期となっておりましたが、今回開催ができましたこと、皆様のご理解、ご協力の賜物だと思っております。深く感謝申し上げます。

本当は多くの皆さまにお会いしたいというのが所員一同の願いでしたが、まだまだ収束の見えない新型コロナウイルス感染症の懸念もあることから、会場でのセミナーと並行し、オンラインで同時中継をさせていただきました。

森代表の「コロナ問題と働き方」の講演の後、記念すべき第1回目の特別ゲスト、俳優・タレントの長江健次氏にお話をいただきました。長江さんの芸能活動の中での喜び、また試練に直面された時の乗り越え方などを伺いました。「出会う方とのお縁の大切さ、かかわり方」についてのお話が、特に印象的でした。

コロナウイルスの影響により、この先の状況が不透明な中、私共の事務所も皆様とのつながりをまずは安全を第1に、大切にさせていただきたいと思っております。セミナー等に関しましても、皆様のご都合の宜しいように、臨機応変なご対応をさせていただきたく所員一同試行錯誤しながらより良い方法に努めて参ります。ご意見等何なりとお聞かせください。

また、楽しい企画を考えておりますので、ご参加いただけましたらと思っております。



事務所報 「パワハラ防止法改正セミナーのお知らせ」

この度、当事務所では、「何が変わった？パワハラ防止法改正ポイント完全把握解説」と題しまして、企業様向けの労務問題セミナーを行います。

同改正法は、大企業では2020年6月から施行されました（中小企業では2022年4月から施行されます）。これにより、事業主は職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務となりました。また、適切な措置を講じていない場合には是正指導の対象となり、これに応じない場合、罰則はないものの企業名の公表ができる仕組みになっているという、事業主にとっては重い制裁となっております。

当セミナーにご参加いただくことが、パワハラが生れない土壌作りや、疑わしい事例が生じた際のご対応の一助となれば幸いです。

日時：2020年8月26日水曜日 18時～19時15分

会場でのご参加または、オンラインでのご参加が可能です。会場でのご参加の場合は、3密回避のため、十分な距離を確保した席の配置などの感染予防策をとります。オンライン参加をご希望の方には、申し込み後、閲覧用URLを共有させていただきます。ふるってご参加ください。

なお、お申し込み方法などの詳細は、当事務所ホームページからでも可能です。

<https://moridaisukelawoffices.com/category/1246>



発行元：森大輔法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座5-15-1 南海東京ビルディング8階

TEL：03-6226-5096 FAX：03-6226-5097