

弁護士法人

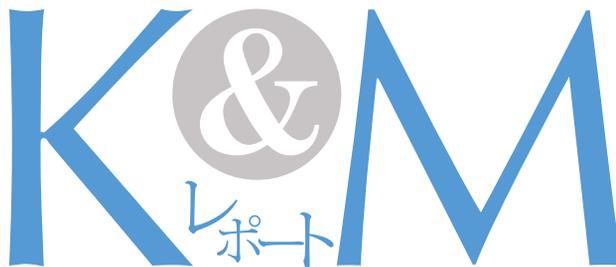
小寺・松田法律事務所

札幌事務所

〒060-0042 札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL.011-281-5011 FAX.011-281-5060

<https://www.kmlaw.jp/>



Vol.32

発行：令和3年1月



日々新しい発想と工夫を

弁護士法人小寺・松田法律事務所
弁護士 小寺 正史



コロナウイルス感染拡大により大変な状況が続いています。それぞれの立場で、困難と立ち向かっておられることと思いますが、こんな時だからこそ、お互いに知恵を出し合い、手を携えながら、乗り切っていければと願ってやみません。今官民挙げて、この危機を乗り切るために様々な対策が講じられています。

医療においてはオンライン診療が活用されるようになりましたが、裁判においてもオンラインの活用が進められています。従前から裁判のIT化が検討されておりましたが、これを機に加速しています。しかし、これらは大変便利ですが、家事事件など直接事情を説明しないと伝わらない場合もあります。利便性やコロナ対策は重要ですが、血の通った裁判とする工夫も必

要不可欠ではないかと思えます。

当事務所でも、訪問を避けて電話やメール、時にはZoomを利用する場面が増えています。しかし、直接お目にかかっている打ち合わせが絶対必要な場合も多々あり、様々なコロナ対策を講じてお客様をお迎えしています。コロナ問題の収束まで気を緩めずに、地域の皆様のお役に立つように業務を続けたいと思っています。

なお、令和2年秋の叙勲に際しまして、思いがけず、旭日中綬章を受章させていただきました。これは多年にわたって皆様からいただきましたご指導とご支援の賜と深く感謝申し上げます。今後、この榮譽に恥じないよう一層精進いたしますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

連載 知的財産権 ⑳ 意匠権の基礎知識 3

弁護士 松田 竜



前回に引き続き、今回も、特殊な意匠について説明します。

1 組物の意匠

商品の中には、例えば、コーヒーセットや応接家具セットなどのように、同時に使用される2以上の物品について、全体として統一感をもってデザインされているものがあります。そのような場合に利用できるのが組物の意匠であり、組物全体として1意匠として出願をし、登録を受けることができます。

組物の意匠出願のためには、通商産業省令で定める組物に該当すること、組物全体として統一があり、一体的な創作物であることが必要となります。また、2以上の物品が同時に使用されることが予測されるようなものである必要があります(常に同時に使用される必要性はありません。)

2 秘密意匠

意匠法は、出願公開の制度を採用せず、意匠登録後に公法に掲載して公開されることになっています。これは、出願人による新商品の発売前に、その意匠が公開さ

れてしまうと、直ちに模倣を誘発しかねないからです。

しかし、意匠登録よりも商品の発売が更に後になる場合は、依然として上記のような弊害があります。そこで、意匠法は秘密意匠という制度を設けており、出願人は、登録後最大3年間、その意匠を秘密にすることを請求することができます。

ただし、通常、他人の意匠権を侵害した者は過失があると推定され損害賠償義務を負いますが、秘密意匠に関しては、第三者の利益を害することのないように、過失は推定されません。

また、差止請求に関しても、第三者の利益を害することのないように、特許庁長官の証明を受けた書面を提示して警告をした後に行使する必要があります。

3 このように特殊な意匠の制度がありますので、判断に迷われた場合は、弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めします。

つづく

有意義な法律相談のために

岩見沢事務所長 弁護士 小野田 充宏



我々法律家のオーソドックスな思考過程を紹介すると、「トラブルの相手方にどんなことを請求できるのか(権利)」「相手方からの要求に応じなければならないのか(義務)」ということを判断するため、「法律上、そのような権利・義務が認められるために必要な事実は揃っているか」を見極め、それを実現するためにはどのような方法(訴訟、調停や交渉等)をとるべきか、といったことを考えていきます。法の世界では、人と人との関係など、社会における諸関係を「権利」と「義務」の関係としてとらえ、どのような事実があれば(要件)どのような権利・義務が生ずるか(効果)ということを法律等で定めた上で、その権利を実現する(義務に従わせる)ための手続(訴訟や強制執行など)を用意する、という仕組みになっているためです。

したがって、弁護士の立場からすると、法律相談では、相談者が相手方にどんなことを請求したいのか、そのような権利が認められるための要件(事実関係)は揃っているのか、ということを確認したい、ということになります。

そのためには、確かに、各地の弁護士会や法律事務所のホームページ等でもよく書かれているように、法律相談に先立って、人間関係や出来事の時系列のメモや、契約書や戸籍類などの事実関係を表す資料などを事前に準備していただくと、合理的・効率的にご相談に対応することができます。

もともと、一般の方にとっては、何が法的判断をする上で重要な事実であるのか、ということは必ずしも明らかではないでしょう。そのため、頭に来ていて言いたいことを整理せずに全部言う(しかも、法的には重要な事実は言い漏らす)ということになって、弁護士からのアドバイスの時間が短くなってしまい、といったことも生じ得ます。

ちゃんとした弁護士であれば、きちんと整理して話を聞いてくれると思いますので、可能な範囲で相談事を整理し、関係しそうな書類を用意した上で、弁護士の質問を聞きながらお話していただければ、有意義な法律相談になるでしょう。

従業員が会社に対して起こした 求償で、新しい判例が生まれました。

弁護士
日和 優人



1 はじめに

従業員（被用者）が業務中に交通事故等を起こして第三者に対して損害を与えた場合、その従業員だけではなく、使用者も責任を負う場合があります（使用者責任）。この使用者責任に基づいて、使用者が第三者に賠償金を支払った場合、使用者はその後事故を起こした従業員に対して求償を行うことができるということは法律上の規定があります。しかし、反対に従業員が第三者に賠償金を支払った場合に、使用者に対して求償をする（逆求償）ことについては法律上の規定がありませんでした。

2 最高裁判所の事案

運送会社でトラック運転手として勤務していたAさんは業務中に死亡事故を起こしました。しかし、Aさんが働く運送会社では任意保険に加入していなかったため、Aさんは保険が使えず、被害者の遺族に対して約1500万円もの賠償金を自ら支払いました。

その後、Aさんは当時の使用者であった

運送会社に対して、支払った約1500万円の求償を求めて訴訟を提起しました。

3 最高裁判所の判断

本件の原審である東京高等裁判所はAさんの運送会社に対する逆求償を認めませんでした。しかし、最高裁判所は今回初めてこの逆求償の可否についての判断を行い、原審を破棄してAさんの運送会社に対する逆求償を認めました。

ただし、求償の額については、その事業の性格、規模、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度等の諸事情に照らして、損害の公平な分担という見地から相当と認められる額とされています。



給与の未払いがある場合の対応について

弁護士
横井 千穂



一般先取特権による方法

雇用されている会社から給料が支払われない場合に、従業員が自分の給料を確保する方法のひとつとして、給与債権に基づく一般先取特権を行使して会社の財産を差し押さえる、という方法が考えられます。この方法により、従業員は、裁判をすることなく、会社の預金や売掛金といった会社の財産から給与を回収することができる場合があります。裁判をするよりも早く、回収ができる点がメリットです。

担保権を立証する資料が必要です。

一方で、給与債権に基づく一般先取特権を行使して会社の財産を差し押さえる場合、債務者である会社の反論の機会がないまま債権差押命令が出されることなどから、立証の程度として高度の蓋然性が必要とされています。さらに、裁判所に「担保権の存在を証する文書」を提出しなければいけません。具体的には、雇用契約書、過去の給与明細、給与が振り込まれる口座の預金通帳、源泉徴収票、出勤簿やタイムカー

ドなどです。担保権の存在を証する文書が手に入らなければ、先取特権を行使することは難しくなります。

給与の未払がある場合に、先取特権を行使するのがよいか、訴訟によるのがよいかは、事案や手持ちの資料によっても異なりますので、弁護士にご相談ください。

給料の未払は、企業側にとっても損失を招きます。

一方、会社の側からすると、従業員に対する給与の未払があると、いきなり会社の預金や売掛金などを差し押さえられ、取引先などの信用を失うことにつながるおそれがあります。そのため、従業員の給料の未払がないよう、きちんと支払をする必要があります。



短期間労働者の 待遇改善を巡って。

苫小牧事務所長 弁護士 中野 正敬 / 弁護士 細谷 祐輔 / 弁護士 角 大祐



短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律8条・9条では、有期契約労働者（アルバイトや契約社員など）の待遇は、無期契約労働者（正社員など）との間で、期間の定めがあることを理由に、不合理な扱いをしてはならないと定められています。

待遇格差が「不合理」か否かについては、格差のある待遇ごとに、当該待遇の性質や目的を前提に、比較対象となる有期契約労働者と無期契約労働者の①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、個別具体的に判断されます。

令和2年10月、有期契約労働者と無期契約労働者の待遇格差について、最高裁判所で注目すべき判断がされたので、その他の近年の最高裁判例と併せてご紹介いたします。

【ハマキョウレックス事件】（最高裁平成30年6月1日判決）

この事案は、大手物流会社である株式会社ハマキョウレックスの正社員と契約社員であるドライバーとの間の各種手当の待遇格差が問題となったものです。

最高裁は、皆勤手当・無事故手当・作業手当・給食手当・通勤手当は、正社員と契約社員の職務の内容が同一であることから、格差を設けることは不合理であると判断しました。他方、住宅手当は、正社員が出向や全国規模での転勤の可能性があるため、出向や転勤が予定されていない契約社員よりも住宅に要する費用が多額になるという理由で、格差を設けても不合理ではないと判断しました。

【長澤運輸事件】（最高裁平成30年6月1日判決）

この事案は、長澤運輸株式会社の正社員と定年退職後の嘱託社員のドライバーの間で、能率給・職務給や賞与の有無、各種手当の待遇格差が問題となった事案です。

最高裁は、精勤手当（皆勤手当）及び精勤手当に連動する超勤手当（残業手当）は、正社員と嘱託社員の職務の内容が同一であることなどから、格差を設けることは不合理と判断しました。他方、能率給・職務給や賞与の有無、住宅手当・家族手当・役付手当については、嘱託社員のみを支給される歩合給の存在や嘱託社員は定年退職後の再雇用であり、老齢厚生年金の支給が予定されていることなどを理由に、格差を設けても不合理ではないと判断しました。

【大阪医科大学事件】（最高裁令和2年10月13日判決）

この事案は、大阪医科大学の教室事務を担当する正職員とアルバイト職員との間の賞与及び私傷病による欠勤中の賃金の待遇格差が問題となった事案です。

最高裁は、正社員とアルバイト職員の職務内容の違いやアルバイト職員から正社員への昇級試験の存在などから、賞与及び私傷病による欠勤中の賃金の格差は、いずれも不合理ではないと判断しました。

【メロコマース事件】（最高裁令和2年10月13日判決）

この事案は、東京メトロ駅構内の売店で販売業務に従事する正社員と契約社員との間の退職金の有無などの待遇格差が問題となった事案です。

最高裁は、正社員と契約社員の職務内容の違いや正社員として有為な人材の確保・定着を図るという目的の合理性などから、退職金の有無という格差は不合理ではないと判断しました。

【日本郵便事件】（最高裁令和2年10月15日判決）

この事案は、日本郵便で業務する正社員と契約社員との間で、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、病気手当、夏期・冬季休暇などの待遇格差があることが問題となった事案です。東京、大阪、佐賀で提訴され、同日に3つの最高裁判例が出ました。

最高裁は、年末年始勤務手当、祝日給、扶養手当、病気手当、夏期・冬季休暇いずれについても、手当の性質や日本郵便の契約社員が相応に継続して勤務することが見込まれることなどを理由に、格差は不合理であると判断しました。

●最後に

末尾に今回ご紹介した最高裁判例の結論部分についてまとめましたので、ご参照ください。ご注意いただきたいことは、会社によって職務の内容等は千差万別であるため、最高裁判例で判断された手当等と同じ名目、名称の手当等でも合理性の判断は異なる可能性があるということです。具体的なケースで、有期契約労働者と無期契約労働者の待遇格差が不合理か否かの判断に迷った際は、ぜひ当事務所にご相談ください。

【最高裁判例一覧】

事件名	事案	問題となった待遇	合理性の判断
ハマキョウレックス事件 最高裁第二小法廷 平成30年6月1日判決	正社員と契約社員のドライバーの待遇格差が問題となった事案	住宅手当	不合理ではない
		皆勤手当	不合理
		無事故手当	不合理
		作業手当	不合理
		給食手当	不合理
		通勤手当	不合理
長澤運輸事件 最高裁第二小法廷 平成30年6月1日判決	正社員と定年退職後の嘱託社員のドライバーの待遇格差が問題となった事案	能率給・職務給	不合理ではない
		精勤手当	不合理
		住宅手当	不合理ではない
		家族手当	不合理ではない
		役付手当	不合理ではない
		超勤手当(時間外手当)	不合理
大阪医科大学事件 最高裁第三小法廷令和2年10月13日判決	教室事務を担当する正職員とアルバイト職員の待遇格差が問題となった事案。	賞与	不合理ではない
		私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない
メトロコマース事件 最高裁第三小法廷令和2年10月13日判決	地下鉄の駅構内の売店における販売業務に従事していた正社員と契約社員の待遇格差が問題となった事案	退職金	不合理ではない
日本郵便事件 最高裁第一小法廷 令和2年10月15日判決	日本郵便において、配達等の事務または窓口業務等の事務等に従事している正社員と時給制契約社員または月給制契約社員の待遇格差が問題となった事案	年末年始勤務手当	不合理
		祝月給	不合理
		扶養手当	不合理
		病気休暇	不合理
		夏期冬季休暇	不合理

テレワークを有効活用するために。



社会保険労務士 杉田 優

1 テレワークとは

最近よく耳にするテレワークという言葉。これは決してコロナ対策のために生まれたものではなく、働き方改革の一環として、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を指します。

テレワークはその就業場所により、在宅型、モバイル型、サテライト型の3つに分類されます。

在宅型は自宅を就業場所とする形態、モバイル型は外勤等の移動時間や出張先など、就業場所を自由に選択できる形態、サテライト型はサテライトオフィスなど通常とは違う施設を就業場所とする形態です。

2 テレワークのメリット

テレワークの導入により期待される効果として、以下のことが挙げられます。

- 通勤に伴う肉体的な負担やストレスの軽減、通勤時間の短縮により、業務の効率化をはかり、さらには時間外労働の削減が可能となります。
- 育児と仕事の両立が可能となり、育児離職の防止と女性のキャリアアップ推進が期待できます。
- 企業としても、業務の効率化による生産性の向上や遠隔地にいる優秀な人材の登用や確保、災害時等におけるBCP（事業継続計画）対策への対応など、労働者が働きやすい環境整備による企業イメージの向上等を期待することができます。

3 導入のための手順

(1)導入目的の明確化

テレワークの導入の際は、事前にその目的や効果を社内で検討して目的を共有し、従業員の理解と協力を得ることが大切です。

(2)対象範囲の決定

テレワークを実施する際に必ずしも全従業員を対象にする必要はありません。まずは実施対象者の範囲を限定して実施するのが一般的です。例えば、①職種或いは部署単位によって選定する②育児・介護等により労働時間に制約のある従業員を対象とする等の方法が考えられます。

4 規程の整備と労務管理

(1)労働基準関係法令の適用

テレワークを行う場合においても、通常労働者と同様に、労働基準関係法令（労働基準法等）が適用されます。

(2)テレワーク勤務規程の作成

テレワークに関する規程は、就業規則とは別に、テレワーク勤務規程として新たに作成した方が運用上はわかりやすくなります。

5 労働時間管理

(1)労働時間の適正な把握

テレワークを行う場合においても、使用者は労働者の労働時間について適正に把握する必要があります。

①始業・終業時刻の確認方法

電子メールによる報告や勤怠管理ツールを活用した労働時間管理の方法が考えられます。

②中抜け時間の取扱い

特に在宅勤務の場合、育児・介護を理由として一定時間業務の中断が起きる可能性があります。その場合、中断の開始時間と終了時間を報告させてその間を休憩時間とし、始業・終業時間の繰上げ・繰下げで対応することも可能です。

③移動時間の取扱い

例えば午前中だけテレワークを行い、午後は会社へ出勤する場合、会社が業務上移動を命じ、その間の自由利用が保障されない場合の移動時間は労働時間に該当します。

(2)時間外・休日労働の管理

テレワーク勤務の場合も時間外・休日労働は可能ですが、36協定の届け出や割増賃金の支払いが必要となります。

6 長時間労働の防止対策

テレワーク勤務の場合、会社と離れた場所で勤務するため、使用者の管理の程度が弱くなり、長時間労働を招く恐れがあります。

それを防止するためには、①会社からの指示メール送付の抑制②テレワークを行う場合の時間外・休日・深夜労働の原則禁止③システムへのアクセス制限等の社内対応が考えられます。

7 労災補償

テレワーク勤務においても、使用者の支配下にあることによって生じた災害は、業務上の災害として、労災保険給付の対象となります。

8 業績評価の問題

テレワーク勤務の労働者に関する業績評価については、評価者や労働者が懸念を抱くことがないよう、評価制度及び賃金制度を明確にすることが望ましい方法です。

9 費用の負担

テレワークを行うことによって生ずる費用（①通信費②情報通信機器等の費用③文具・備品、水道光熱費等）については、労使どちらが負担するかを十分に話し合い、労働者に負担させる場合は、テレワーク規程等への明記が必要です。

元気なうちに考えておきたい

「成年後見制度」

滝川事務所長 弁護士 村田 雅彦



成年後見制度には、認知症を発症してから家庭裁判所が財産管理を行う人を選ぶ「法定後見」と、元気なうちに自分で選ぶ「任意後見」の2つがあります。

法定後見の場合、財産管理を行う人が自分の望まない人であったり、自分の希望しない形で財産を管理される可能性があるという問題があります。

他方で任意後見の場合、自分の望む人に自分が望む形で財産管理をしてもらうことができます。

任意後見の制度を利用する場合、判断能力がしっかりしている間に将来財産管理を行ってもらう人(任意後見人)との間で任意後見契約という契約を結ぶ必要があります。任意後見契約を結ぶ場合、公正証書を作成しなければなりません。

また、判断能力が落ちた場合、任意後見人を監督する後見監督人を裁判所に決めてもらう必要があります。

少々面倒な手続きはありますが、自分が信頼する人に財産管理をゆだねられたり、自分が生活する場所を自分で選べる、自分が決めたとおりに自分の財産を使うことができるな

どといった大きなメリットがあります。

近年では、任意後見契約を結ぶ際に遺言の作成、判断能力が低下する前の段階から財産管理をゆだねる財産管理契約の締結も行う方が増えています。

元気なうちに将来に備えて、このような制度の利用についてお考えいただければいかがでしょうか。



自筆証書遺言の 保管制度がスタートしました。

弁護士 大塚 智子



遺言を残したい人が、遺言書の全文、日付、氏名を自書し、押印して作成する遺言を「自筆証書遺言」といいます。

自筆証書遺言は、公正証書遺言と比べて、費用がかからず、自分で簡単に作成できるというメリットがあります。しかし、その一方で、紛失や改ざんの恐れ、遺言者の死後に家庭裁判所による検認手続が必要などのデメリットが指摘されていました。

令和2年から運用開始。自筆証書遺言の保管制度

新たに運用開始された、自筆証書遺言を法務局が保管する制度を利用するためには、遺言者は、管轄の法務局(遺言書保管所)に、あらかじめ予約の上、自ら出頭して、自筆証書遺言の保管を申請します。手数料は1通につき3900円です。保管された遺言書は家庭裁判所による検認手続も不要です。

遺言者の死後、相続人等は、保管された遺言書の閲覧等が可能となります。相続人等が閲覧等を請求した場合、その他の相続人等に対しても、遺言書が保管されていることが通知されます。

また令和3年度以降には、遺言者の死後、関

覧の請求等がなくとも、遺言者があらかじめ指定した1名に対して通知する制度が、運用開始の予定です。

法務局は遺言の内容についての責任は持ちません。

なお、保管制度においては、法務局が遺言書の具体的な内容を審査したり、相談に乗ってくれるわけではないことにご注意ください。実際のケースでも、自筆証書遺言の内容に不備があるために、相続登記ができなかったり、相続人の間で遺言者が予期しないトラブルが発生することがあります。

遺言書作成をお考えの際には、一度、弁護士にご相談の上、不備のない内容で作成することをお勧めします。



新型コロナウイルスに 関連する法律問題



弁護士 熊谷 建吾

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当事務所でも、新型コロナウイルス関連の法律相談が増えています。よくある相談としては、従業員を休業させた場合の対応、感染が発生した場合の損害賠償責任の2つが挙げられます。

【従業員を休業させた場合の対応】

従業員が新型コロナウイルスに感染した当事者、またはその家族等の濃厚接触者である場合、事業者としてはどのように対応すればよいでしょうか。

従業員が自ら有給休暇を取得し、あるいは欠勤することはもちろん可能であり、また、事業者が従業員に対して、そうするように促すことも問題ありません。従業員自身がこうした対応をとらなければ、事業者としては、感染防止のために従業員を休業させることが可能ですが、その場合、休業手当の支給が問題になります。休業手当とは、事業者の責めに帰すべき事由により従業員を休業させた場合に支払うべき手当のことであり、平均賃金の6割以上の支給が義務付けられています。休業が事業者にとって不可抗力といえる場合には休業手当を支給する義務はありませんが、在宅勤務をさせる等の方法により従業員を業務に従事させることが可能であれば、不可抗力であるとはいえないので、休業手当を支給する義務があります。休業手当を不支給とするには慎重な判断が必要です。

【感染が発生した場合の損害賠償責任】

介護施設等において利用者が新型コロナウイルスに感染した場合、事業者は損害賠償責任を負うのでしょうか。現に介護施設の責任を追及する訴訟が提起されているようです。

一般に、介護施設等においては、利用者の生命、身体の安全に配慮すべき義務を負っており、これを怠った結果、利用者に対し損害を与えた場合には損害賠償責任が生じることとなります。この義務の一貫として、施設側としては、マスクの着用や手指消毒といった感染防止対策を講ずべきであるといえますが、こうした対策を十分に講じていたとしても、感染が生じることはあり得ると思います。そのような場合には、施設側に義務違反があるとはいえないので、損害賠償責任は認められないと考えます。ただし、感染防止対策が不十分であったり、スタッフに感染の兆候があるにもかかわらず業務を継続させ、その結果、利用者が感染したといった場合には、損害賠償責任を問われる可能性があります。

いつもK&Mレポートをご覧いただき、ありがとうございます。
ご意見、ご感想などありましたら、以下のアドレスまでメールいただければ幸いです。
皆様からの貴重なご意見をお待ちしていますので、よろしくお願い致します。

✉ kmreport@kmlaw.jp

札幌弁護士会所属

弁護士法人 小寺・松田法律事務所

●Homepage <https://www.kmlaw.jp/>

●Facebook <https://www.facebook.com/kmlaw1983>



[札幌事務所] 〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-281-5011 / FAX 011-281-5060

[岩見沢事務所] 〒068-0021 北海道岩見沢市1条西5丁目4番地2 ライズビル2階

TEL 0126-22-3380 / FAX 0126-22-3188

[滝川事務所] 〒073-0036 北海道滝川市花月町1丁目1番10号

TEL 0125-23-8455 / FAX 0125-23-8448

[苫小牧事務所] 〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階

TEL 0144-36-7230 / FAX 0144-36-3101

K M 社会保険労務士法人

[札幌事務所] 〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-281-5011 / FAX 011-281-5060

[苫小牧事務所] 〒053-0022 北海道苫小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階

TEL 0144-36-7230 / FAX 0144-36-3101