

熊本事務所が移転します

弁護士法人グレイス 熊本事務所が移転します。

2025年3月17日(月)からは以下の住所に変更となりますので、ご注意ください。

新住所

〒860-0806
熊本市中央区花畑町 12-1
エム・タワービル 6階

TEL : 096-245-7317
FAX : 096-245-7318



顧問先の皆様に新たな顧問サービスをご提供します

役員の任期満了
お知らせサービス **無償**

当事務所が貴社の役員の方々の任期を管理し、
任期満了前に事前にお知らせするサービスです。

- 役員の任期満了時期が把握できていない
- 役員の再任登記を怠ったことがある
(注: 100万円以下の罰金になることがあります)



※1 登記手続は含まれません。ただし有償でお引き受けすることはできます。
※2 当サービスをご利用いただく場合は、貴社の定款をご提供していただきます。

全ては依頼者の最大の利益の為に
契約書、債権回収、労務問題、会社法の相談、また、事故や離婚の相談なども幅広く対応します。

NEW 企業法務部専用ダイヤル
法律相談のご予約はこちら!

0120-77-9014
※これまでのフリーダイヤル 0120-100-129 にも繋がります。

受付時間: 平日9:00~18:00
※緊急案件については土日でもご対応
できる場合があります

GRACE News Letter

CONTENTS

- 企業法務コラム ^{チューイ} ネズミにご注意
- 顧問チャット活用事例 従業員による病歴の詐称
- グレイス・ニュース 熊本事務所が移転します

TOPICS 企業法務コラム

チューイ
ネズミにご注意



ネズミによる被害が増加しています。有害生物の駆除等を行う団体によると、10年前と比べて相談件数が約2倍に増えているとのこと。飲食店、食料品販売店、クリニックや歯科医院など、清潔さが求められる業種において、ネズミは特に大きな問題となります。賃借物件で事業を行っている場合、賃借人が賃貸人に対し、ネズミ対策費用の負担やネズミによってお客様を失ったことによる営業損害の賠償を求めることができるか、というご相談を受けることがあります。

裁判例では、原則としてネズミ被害への対応は賃借人の責任とされており、賃貸人に費用負担や損害賠償を求めても認められないケースが多いです。しかし、建物に通常備えるべき侵入防止措置がなされていない場合や、入居時点でネズミが出没・生息し、使

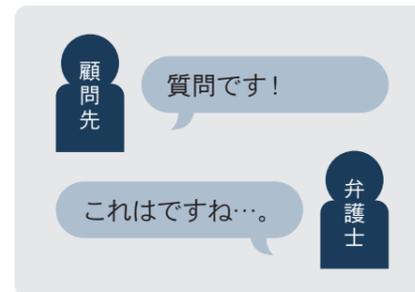
用に適さない状態だった場合には、賃貸人の責任が認められる可能性があります。もっとも、これらの事実を証明するための証拠を集めるのは容易ではないことが多いように思います。

そのため、入居前の調査が重要になります。特に新たに入居する場合、ネズミ被害の有無を賃貸人に確認し、周囲で被害が発生していないかといった情報を可能な限り収集することが大切です。また、交渉が可能であれば、賃貸人にネズミ対策の責任を負わせる条項を賃貸借契約に盛り込むことも考えられます。

新しく物件を賃借される方は、ネズミ被害にも十分ご注意のうえ、物件を選定していただければと思います。

オンライン相談 「顧問チャット」

弁護士法人グレイスでは、「Chatwork®」を導入し、顧問先の皆様と繋がっています。チャットなので時間を気にすることなく、いつでも相談事項を送信することができます。チャットルームには企業法務を担当する弁護士が入室しており、質問にお答えしています。



はじめての顧問チャット 開通までのかんたん3ステップ

STEP 1

アカウントの作成

右のQRコードからご自身のアカウントを作成してください。



https://www.chatwork.com/service/packages/chatwork/pre_register.php

STEP 2

グレイス事務局へ連絡

①登録メールアドレス、②チャットワークIDをグレイス事務局へメールでご連絡ください。※連絡先メールアドレス: kigyo@grace-law.jp

STEP 3

グループチャットルーム開設

グレイス事務局が顧問先様専用グループチャットルームを作成します。顧問先様からのチャットでのご質問に対応するほか、グレイスからのお知らせ等もご連絡いたします。



「顧問チャット」を現状で導入されていない顧問先様におかれましては、ぜひ導入をご検討ください。

「顧問チャット」は、顧問料をお支払いいただいているすべての顧問先様にご利用いただけるサービスです。

顧問チャット活用事例



いつでも気軽に弁護士に相談できる「顧問チャット」でいただいた興味深い内容をご紹介します。

vol. 62

従業員による病歴の詐称



相談者 X社様

従業員が体調不良（熱発）で欠勤をしましたが、よく事情を聴くと熱発というのは嘘で、実際はメンタルの不調だということです。前職でもメンタルの不調で通院歴があり、入社して半年ほどになりますが、面接の際には病歴はないと回答していたこともあり、嘘をついていたことに憤慨しております。

そこでお尋ねですが、

- ①そもそも従業員としては面接の際に病歴をどこまで申告すべきなのか？
- ②会社としては病歴の申告がなかったことにより解雇ができるか？
- ③仮にどのようなシチュエーションであれば解雇が可能か？

以上につき、ご回答をお願いします。

従業員が病歴を可能な限り正確に申告すべきであるという点は間違いありません。

もっとも、見解こそ統一されていませんが、病歴の詐称は通常、解雇事由として認められる「重要な経歴の詐称」とはいえず、解雇を無効とする裁判例も散見されているところです。

ただし、債務の履行（当該従業員による労働力の提供）が困難といえるほどの健康状態であれば、病歴の詐称という切り口ではなく、勤務が困難として通常解雇とする切り口が考えられると思います。

従いまして、「メンタル不調」という病歴の詐称を理由とする解雇は難しいというのが回答になります。



回答した弁護士

弁護士
大武 英司