

経営者のみなさまからの
疑問、質問、お悩みなどに
専門家がお答えします。

&

経営者の知恵袋

Vol.61

A

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q&Aは、中小企業様約20,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

回答は、各専門家が作成しております。
貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他社の企業の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。

この冊子は隔月でお届けします。

監修：株式会社エフアンドエム



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。
※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

■会計・税法

特集	減価償却制度とグリーン投資税制	01
----	-----------------	-------	----

■会社法・不動産取引等

法律	役員持株会制度	05
法律	本店移転のメリットデメリット	06
法律	定時総会での理事長欠席	07
法律	役員報酬	08
法律	取締役を引き留めたい	09

■労働基準法等

人事労務	従業員の既往症の確認	10
労働基準法	従業員に休業を命じた時の手当について	11
労災	従業員の喧嘩	12
労務管理	請負契約と雇用契約について	13
健康保険	退職後の傷病手当	14
労務管理	年少者の雇用について	15
労災	労災と精神疾患	16
労働基準法	労働時間の管理	17

■法律

法律	賃貸物件の修繕費用について	18
法律	車の修理について	19
トラブル	類似商号の差し止め	20
法律	車の抹消手続き	21
トラブル	クレームの対応	22

— 特集 —

01

減価償却制度とグリーン投資税制

● 質問

減価償却制度について教えてください。

● 回答

減価償却制度とは、減価償却資産の取得価額をその取得時に一括して費用に計上するのではなく、その事業の用に供している期間内に適正に配分して費用計上する制度です。平成19年4月1日以後に取得した減価償却資産については、償却可能限度額（減価償却できる限度額）及び残存価額（耐用年数経過時に見込まれる処分価額）が廃止され、耐用年数経過時点で1円（備忘価額）まで償却できるようになっています。

● 制度の概要

定額法及び定率法の減価償却費の計算方法は以下のとおりです。

「定額法」: $\text{取得価額} \times \text{定額法償却率} \times \text{事業使用月数} / 12 = \text{減価償却費}$

「定率法」: **調整前償却額 \geq 償却保証額※の場合**

$\text{期首帳簿価額} \times \text{定率法償却率} \times \text{事業使用月数} / 12 = \text{減価償却費 (調整前償却額)}$

調整前償却額 $<$ 償却保証額※の場合

$\text{改定取得価額} \times \text{改定償却率} \times \text{事業使用月数} / 12 = \text{減価償却費}$

※償却保証額は取得価額 \times 保証率によって計算します。

例) 耐用年数10年の場合

定額法: $1 / 10 = 0.100$ が償却率

定率法: 0.100 の250%である 0.250 が償却率

※平成24年4月1日以後、取得したものについては次のようになります。

定率法: 0.100 の200%である 0.200 が償却率

● 解説

①定率法の償却率は、定額法償却率の250%となっています。

例えば、耐用年数10年で考えると、定額法の場合、 $1/10=0.100$ が償却率になりますが、定率法の場合、 0.100 の250%である 0.250 が償却率になります。

※平成24年4月1日以後に取得した場合には、 0.200 が償却率になります。

② 定率法により計算した減価償却限度額が、減価償却資産の取得価額に当該資産の耐用年数に応じた保証率を乗じて計算した償却保証額を下回るときに、償却方法を定率法から定額法に切り替えて、減価償却限度額を計算します。

例) 取得価額100万円、耐用年数10年の減価償却資産
 定率法の償却率:0.250 保証率:0.04448 改訂償却率:0.334

経過年数	A 期首帳簿価額	B 定率法の償却額 (A×0.250)	C 償却保証額 (取得価額×保証率)	D 定額法転換後の 償却額	当期の 減価償却 額	期末簿価
1年	1000	(1000×0.250) 250.0	(1000×0.04448) 44.48	—	250.0	750.0
2年	750.0	(750.0×0.250) 187.5	(1000×0.04448) 44.48	—	187.5	562.5
3年	562.5	(562.5×0.250) 140.6	(1000×0.04448) 44.48	—	140.6	421.9
4年	421.9	(421.9×0.250) 105.5	(1000×0.04448) 44.48	—	105.5	316.4
5年	316.4	(316.4×0.250) 79.1	(1000×0.04448) 44.48	—	79.1	237.3
6年	237.3	(237.3×0.250) 59.3	(1000×0.04448) 44.48	—	59.3	178.0
7年	178.0	(178.0×0.250) 44.5	(1000×0.04448) 44.48	—	44.5	133.5
8年	133.5	(133.5×0.250) 33.4	(1000×0.04448) 44.48	(133.5×0.334) 44.6	44.6	88.9
9年	88.9	—	(1000×0.04448) 44.48	(133.5×0.334) 44.6	44.6	44.3
10年	44.3	—	(1000×0.04448) 44.48	(133.5×0.334) 44.6	44.3	1円

(単位:千円)

● 質問

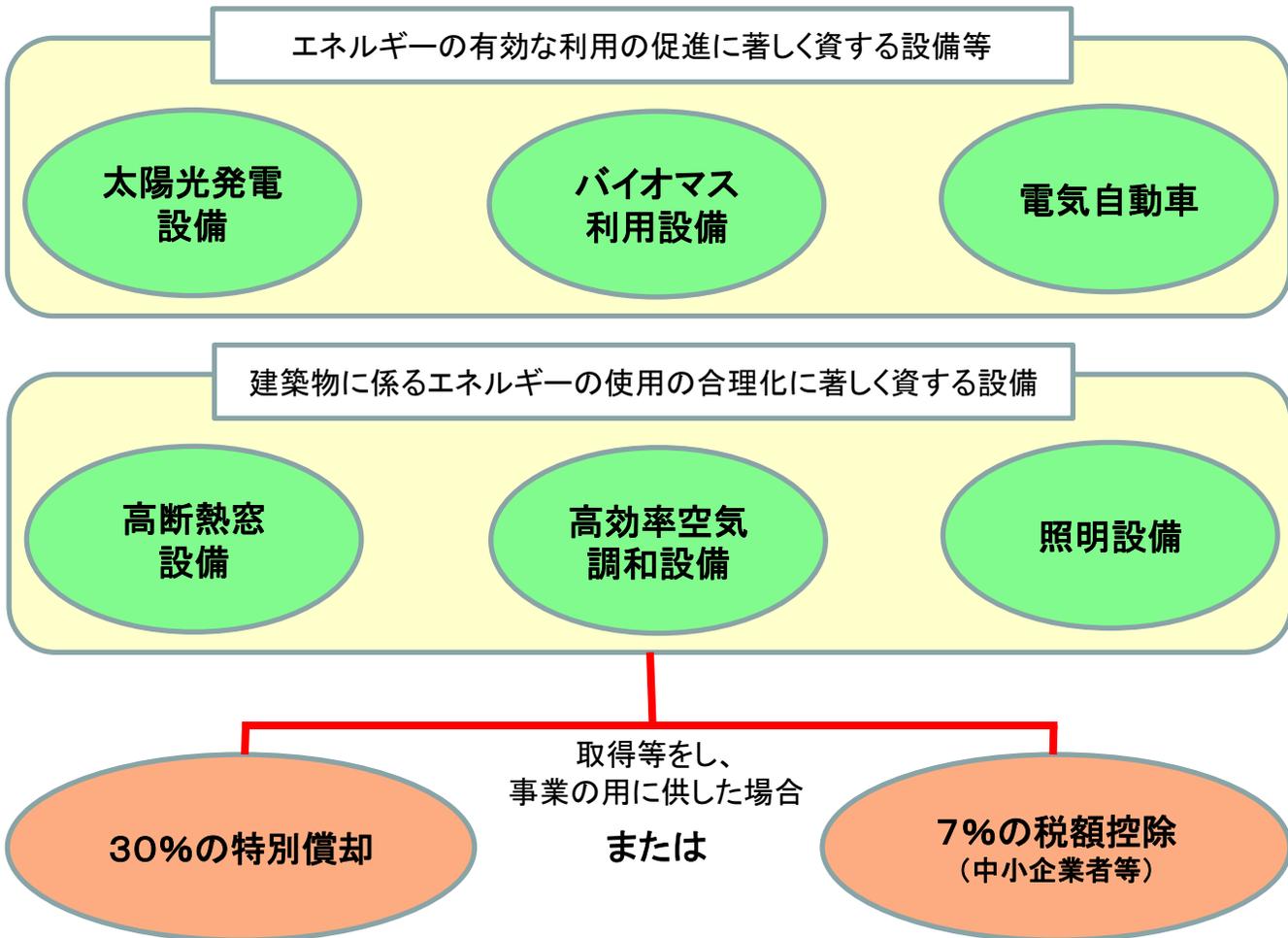
グリーン投資税制について教えてください。

● グリーン投資税制

エネルギー起源CO2排出削減又は再生可能エネルギー導入拡大に相当程度の効果が見込まれる設備等を取得し、事業の用に供した場合、特別償却又は税額控除(中小企業者等のみ)の適用が受けられる制度です。

● 解説

青色申告書を提出する法人及び個人が、平成23年6月30日から平成26年3月31日までの間に、エネルギー環境負荷低減推進設備等の取得等をして、その取得等の日から1年以内に事業の用に供した場合には、その事業の用に供した事業年度において、そのエネルギー環境負荷低減推進設備等の取得価額の30%相当額の特別償却の適用(中小企業者等については、7%相当額の特別税額控除との選択適用)が受けられます。



● エネルギー環境負荷低減推進設備等

この制度の適用対象となるエネルギー環境負荷低減推進設備等とは、次に掲げる減価償却資産で、その取得又は製作もしくは建設の後事業の用に供されたことのないものをいいます。

A: エネルギーの有効な利用の促進に著しく資する機械その他の減価償却資産

適用対象資産	具体例
①新エネルギー利用設備等	太陽光発電設備、風力発電設備、水熱利用設備、雪氷熱利用設備、バイオマス利用装置
②二酸化炭素排出抑制設備等	熱併給型動力発生装置、コンバインドサイクル発電ガスタービン、高効率配線設備、高効率複合作業機械、ハイブリッド建設機械、高効率電気式工業炉、断熱強化型工業炉、高性能工業炉廃熱回収式燃焼装置、プラグインハイブリッド自動車、エネルギー回生型ハイブリッド自動車、電気自動車、電気自動車専用急速充電設備、ガス冷房装置、高効率型電動熱源機

B: 建築物に係るエネルギーの使用の合理化に著しく資する設備

適用対象資産	具体例
①エネルギー使用合理化設備	高断熱窓設備、高効率空気調和設備、高効率機械換気設備、照明設備
②エネルギー使用制御設備	測定装置、中継装置、アクチュエーター、可変風量制御装置、インバーター、電子計算機

※ Bの①及び②の設備については、適用対象資産の全てを同時に設置することが必要とされています。

● 特別償却限度額・税額控除限度額の計算

■ 特別償却限度額の計算

この制度による特別償却限度額は、次の算式により計算されます。

$$\text{特別償却限度額} = \text{エネルギー環境負荷低減推進設備等の取得価額} \times 30\%$$

■ 税額控除限度額の計算

中小企業者等が選択適用できるこの制度による税額控除限度額は、次の算式により計算されます。

$$\text{税額控除限度額} = \text{エネルギー環境負荷低減推進設備等の取得価額の合計額} \times 7\%$$

(当期の法人税額の20%相当額を限度)

■ 繰越税額控除限度超過額の控除

青色申告法人が、その事業年度開始の日前1年以内に開始した各事業年度において、この税額控除制度による税額控除をしてもなお控除しきれない金額の合計額(以下「繰越税額控除限度超過額」といいます)を有するときは、繰越税額控除限度超過額に相当する金額を、その事業年度の法人税額の20%相当額を限度として、法人税額から控除することができることとされています。

役員持株会制度

● 質問

上場企業の役員持株会制度と非上場の役員持株会制度との違いがあると思いますが、教えてください。

● 回答

大きな差はありません。

● 解説

役員は会社の重要な意思決定を判断する立場にあるため、証券取引法上のインサイダー取引の可能性があるととして厳しく規制されています。

役員持株会制度の1つの趣旨は、これらのインサイダー取引の防止もあるようです。

役員持株会自体が、株式公開後に設立するのが一般的です。

上場会社と非上場会社とに差があるわけではなく、公開会社と非公開会社との間で役員持株会制度に差が生じると考えられます。

従業員持株会は1人株主として処理されますが、役員持株会は1人株主として認められず、役員個々で株主として処理されるため、非公開会社の役員持株会に存在意義が少ないと考えられます。

！！公開会社・非公開会社とは！！

○公開会社とは

その会社の発行する株式の種類の一部または全部が、譲渡自由である場合には、当該株式会社は、公開会社となります。

○非公開会社(株式譲渡制限会社)とは

定款上、すべての種類の株式について譲渡制限が付けられている株式会社が非公開会社(株式譲渡制限会社)となります。

本店移転のメリットデメリット

● 質問

本店を岡山から東京に移転することになりました。
メリットデメリットがありましたら、教えてください。

● 回答

解説をご参考にしてください。

● 解説

本店を東京に移転するメリットとしては、貴社も充分承知していることとは思いますが、一般的には、次の点が挙げられます。

- 1、官庁等の中央集中する東京での営業活動
- 2、営業機会の多様性
- 3、本店が東京であることに対するイメージアップ

デメリットとしては次の点が考えられます。

- 1、岡山の営業地盤の弱体化
- 2、岡山の銀行との関係の希薄化
- 3、東京での新規融資先銀行の開拓
- 4、移転に伴う諸費用
 - ・本店移転登記
 - ・税務署、市役所、県税事務所、社会保険事務所、職業安定所等の届出
 - ・名刺、印鑑等の変更
 - ・得意先への連絡等
- 5、東京での家賃等経費の増加
- 6、転勤に伴う個人としての支出

デメリットの方をたくさん思いつきますが、それを払拭するメリットを考えてのことと思われる。いずれにしても費用はかなりかかりますのでそれなりの覚悟をしておく必要があります。

— 法律 —

07

定時総会での理事長欠席

● 質問

医療法人です。
定時社員総会を開くのですが、理事長が欠席します。議長の代行手順等何かすべきことはありますか。

● 回答

解説をご参考にしてください。

● 解説

定時社員総会は通常は理事長が招集しますから、理事長が欠席することは少し問題があります。

また、医療法人の定款では理事長が会議の議長となるとし、議長欠席の場合について規定はされていません。一番良い方法としては総会を延期することですが、それができない場合は、総会で議長の選任をする方法をとらざるを得ません。

社員総会は法人の最高決定機関ですので定款に規定されていないことも決議は可能です。

まず、理事のどなたかが総会に際して理事長の欠席事由を説明し、議長の選任を議場に諮ります。

通常は司会者に一任することがほとんどですから、予め内部で議長を決めておけばその方が議長に就任することになります。

役員報酬

● 質問

株主総会で「役員の報酬は年収1億円の範囲内とし、詳細は取締役会に一存する」旨の取決めをしています。

実際に取り締役会で役員報酬を改定した場合、株主総会での承諾をとる必要はあるでしょうか。今までは上記に基づき、役員規程により決めていました。また今回の改定も、株主総会の決定範囲内です。

● 回答

株主総会で承諾をとる必要はありません。

● 解説

株主総会の決議で報酬を定める場合は、全体としてその総額または最高額を決めればよいことになっています。貴社もこの決議がなされているため、取締役会にて取締役の報酬の配分を決定することが可能です。

この場合、取締役会での決定事項を報告するために臨時株主総会を開く必要はありません。定時株主総会での決算報告を承諾することが結果的には取締役会の決議事項を事後承諾する形になると考えてください。

取締役を引き留めたい

● 質問

取締役Aが、他の会社に移るので取締役を辞任したい、については金融機関からの借入れの連帯保証人を外してもらいたいと申し出てきました。当社にとって、重要な人物なので引き留めたいと思っています。取締役の責任として、途中で辞めることはできないのでしょうか。

● 回答

取締役はいつでも辞めることができます。

● 解説

取締役の辞任の問題と連帯保証人の解除の問題は分けて考える必要があります。取締役の辞任について、会社と取締役の関係は会社と取締役の委任契約です。従って、取締役から一方的に契約をやめることができます。

尚、貴社側が取締役辞任登記をしない場合は最終的には「取締役の辞任登記せよ」との訴訟を提起され、判決に従い登記をすることになります。

連帯保証契約の契約当事者は債権者（銀行）と保証人の二人です。会社は契約当事者には入っていません。

しかし、連帯保証契約の場合は、上記の委任契約と異なり、一方当事者が自由に契約関係から脱退することは認められていません。いくら会社に連帯保証人の解除を申し出ても法的には意味はなく、あくまで銀行が保証人からの脱退を認めてようやく脱退が認められることとなります。銀行側としては追加保証人を新たに出してもらったり、追加の物的担保を出してもらえない限り、無条件では保証人から脱退させてくれないと思われます。

銀行側の承諾があつて保証人から脱退することができますが、この経済情勢の中で追加担保の提供、新たな保証人の選出はかなり難しいというほかありません。A氏としては取締役の辞任をしても連帯保証人の解除がなければ意味がありませんので、その辺から慰留の説得をしてはどうでしょうか。

従業員の既往症の確認

● 質問

最近、会社に既往症を申告していなかった従業員が事故を起こし、社会問題になっていますが、会社としてはどのようにリスクヘッジすべきでしょうか。

● 回答

従業員からの自己申告を求め、確認をとられることをお勧めします。

● 解説

具体的な病名をあげて、直接その病気について確認されるのはお控えください。

無用のトラブルの元になりかねません。

病歴などについて従業員・新規採用予定者の方にご確認される場合においてポイントとなるのは、業務に病歴や症状が支障をきたすかどうかということになります。

新規採用予定者の場合には、まず、業務内容についてきちんと説明したうえで（運転や機械操作を伴う業務に従事する場合、業務中に突然倒れたり、意識を失うことがあれば、自分自身さらには周囲の人をも危険な状況になることがあるなど）その業務に対して、支障が出るような問題や気になることはないかをご確認されることをおすすめします。

業務に対しての支障の有無について確認し、その回答を面接・面談記録にしっかりと記録することが重要となります。

ここで、面接・面談時に説明をし、支障はないとの回答を得たことをきちんと記録として残しておくことが、後日、何か問題が生じた場合の、貴社のリスク回避につながってきます。

既存の従業員の場合にはアンケートをとるなどの選択肢もございますが、一対一のプライバシーが守られる状況での面談をし、現在の業務に支障をきたすような問題や症状がないかをご確認され、回答について記録を残すという方法をお勧めします。

一 労働基準法 一

11

従業員に休業を命じた時の手当について

● 質問

会社都合により従業員を休業させる場合は休業手当として6割の賃金を支払う必要があると認識していましたが、民法によると全額支払いが必要になると聞きました。実際には、6割と全額のどちらを支払えばよいのでしょうか。

● 回答

就業規則により、会社都合の休業時に平均賃金の6割を休業手当として支払うと明確に定めている場合は、全額を支払う必要はありません。

● 解説

労働基準法(第26条)では、使用者の都合により休業させる場合には、平均賃金の6割を休業手当として支払うことを最低基準として定めています。

一方、民法(第526条)では債権者(賃金を支払う側)の都合で債務の履行(働くこと)ができなかった場合に、債務者(従業員)は反対給付(賃金)を受ける権利を失わない、と定められています。 ※()内は注釈です。

つまり、会社都合の休業の場合には従業員は給与の全額を受け取る権利がある、ということになります。

重要となるのは労働基準法と民法の性質の違いです。

労働基準法は、労働に関する最低基準を設け、違反時には罰則もある大変厳しい法律です。雇用契約に特約を設けたとしても労働基準法を下回る条件は設定できません。

しかし、民法の第526条は任意規定であり、会社と従業員間の合意がある場合はその契約においては効力を発揮しません。

そこで、会社が設ける就業規則上で休業手当についてどのように定めているかで、その支払い額が決定されます。

就業規則は、従業員がその会社で労働する際の労働条件を包括的に定めるものですので、雇用契約に関する約款としての性格があります。就業規則に「会社都合休業時には平均賃金の6割を支払う」と明記しておくことで民法の第526条を排除したこととなります。

仮にそういった記載がなく、平均賃金の6割の支払いをした場合、労働基準法上は一切問題はありますが、民事的な裁判になった場合に全額の支払いを命じられる可能性がありますのでご注意ください。

一 労 災 一

従業員 の 喧嘩

12

● 質問

社内で従業員同士が喧嘩をして一方が後遺症が残るほどの大怪我をしてしまいました。礼儀がなっていないなどの口論から発展してしまったそうです。労災の給付などを受けることができるでしょうか。また、会社としてはどのように対応すべきでしょうか。

● 回答

両者に非がある喧嘩であるなら労災の給付は受けることができません。貴社としては、両者に対し懲戒処分をされるべきかと思います。

● 解説

労災保険の対象となるのは、業務上において業務に起因した傷病です。例えば、口頭で注意するような仕事上のミスに対して、唐突に暴行を振るわれたなら、被害を受けた側としては、業務上災害として対象になる余地があります。

しかし互いに口論の末、手を出したとなると私的な闘争と判断され、業務上の災害に該当せず労災の対象外となります。

また、健康保険を使用する場合であっても闘争によって怪我などをした場合は、給付制限がされる可能性があります。

従業員に対する処分については、社内で傷害事件を起こしている以上、懲戒解雇とする余地もあるかと思いますが、互いの言い分をよくお聞きの上で処分内容を決定してください。

なお、大怪我を負った側の従業員についても手を出していたり、先に喧嘩の原因を作っていたなら、やはり処分すべきであると思います。

一 労務管理 一

13

請負契約と雇用契約について

● 質問

業務委託している個人の外注業者から、「自分は雇用されている従業員ではないのか？」と問い合わせがありました。

朝礼などには参加してもらっていますが、当社としては雇用しているという意識はありませんでした。

直接雇用の従業員であるかどうかはどういった点で判断されますか？

● 回答

業務を個人にお願いするという契約は、お願いする業務の内容により法的性質が決まり、使用従属性が認められる場合には雇用（民法623条）となります。

それでは、いかなる場合に使用従属性が認められるかについて、下記にてご説明します。

● 解説

【使用従属性に関する判断基準】

(1) 指揮監督下の労働に関する判断基準

例えば、(a) 仕事の依頼や業務従事の指示等に対して諾否の自由がない場合や、(b) 業務内容及び遂行方法につき委託者の具体的指揮命令を受けている場合などは、指揮監督下の労働として、使用従属性を認める重要な要素となります。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

例えば、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給されるなど、報酬の性格が委託者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、使用従属性を補強することになります。

【労働者性の判断を補強する要素】

労働者性が問題となる限界事例（例えば、在宅勤務者など）については、使用従属性の判断が困難な場合があるので、以下の要素をも勘案して総合判断する必要があります。

(1) 事業者性の有無

例えば、(a) 受託者が所有する高価な機械・器具を用いて業務を行う場合や、(b) 報酬の額が委託会社において同様の勤務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合、(c) その他裁判例では、業務遂行上の損害に対する責任を負うことや独自の商号使用が認められている場合などは、受託者に事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となります。

(2) 専属性の程度

例えば、(a) 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難であるなど、専属性の程度が高く、経済的に委託会社に従属していると認められる場合や、(b) 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上同定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものであるなど、報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、労働者性を補強する要素となります。

(3) その他

例えば、(a) 採用・委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、(b) 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、(c) 労働保険の適用対象としていること、(d) 服務規律を適用していること、(e) 退職金制度・福利厚生を適用していることなど、委託者が受託者を自らの労働者と認識していると推認される場合には、労働者性を補強する要素となります。

● 質問

当社の従業員が病気療養中で健康保険の傷病手当金を受給しています。この度、復帰の見込みがたたないで退職したいと申し出てきました。退職すると健康保険から傷病手当金は打ち切られるのでしょうか？

● 回答

条件を満たしている場合は、退職後（健康保険の資格喪失後）であっても継続して傷病手当金の給付を受けることができます。

● 解説

傷病手当金の継続給付を受ける条件は、退職するまでに1年以上続けて被保険者であり退職するまでに傷病手当金の支給を受けていた（受けられる状態であった）ことです。

【1年以上続けて被保険者であるとは】

例えば、今年4月1日に入社したとして、翌年3月30日に退職した場合は、1年に満たないため継続給付は受けられません。

しかし、翌年3月31日に退職した場合は、1年間、被保険者であったことになり、継続給付を受けることができます。

【退職するまでに傷病手当金の支給を受けている（受けられる）状態とは】

退職するまでに傷病が発症していて、待機期間（連続した3日間の休業）が完成していて、さらに、少なくとも1日分は傷病手当金の支給を受けている状態です。

つまり、退職日までの少なくとも4日間は休んでいなければなりません。3日間連続で傷病により欠勤し、4日目に残務処理などで出勤した日が退職日であった場合は、1日も傷病手当金の支給を受けていないので継続給付を受けることが出来ませんのでご注意ください。

【退職後の傷病手当を受けられる期間】

在職中に支給を受け始めた日から1年6ヶ月間です。

例えば在職中に2ヶ月間支給を受けた場合は、残り1年4ヶ月間が限度となります。

【ご注意点】

資格喪失後の継続給付を受けている方が、一旦働いて傷病手当金が不支給となった場合は、傷病が完治していないとしても給付が復活することはありません。

— 労務管理 —

15

年少者の雇用について

● 質問

販売業をしています。
従業員のお子さんを春休みの間だけ雇用することになりました。
労災や社会保険などはどうなりますか？

● 回答

雇入れる方の年齢にもよりますが、いくつかの制限がありますのでご注意ください。

● 解説

演劇の子役などは例外として、一般的な事業において満13歳未満の年少者を使用することはできません。

満13歳以上で義務教育が終了するまでの間は、工業的な業種(物の製造や加工、建設、運送など)以外であって、軽易な業務であれば、労働基準監督署長の許可を受けて使用することができます。(商店などであれば許可されることがあります。)

高校生以上であれば、基本的にこういった業種でも雇用することが出来ますが原則的に満18歳未満の方は、深夜(夜10時～翌朝5時)までの間は使用することができません。

労災保険は年齢に関係なく“労働者”であれば適用されることとなります。
雇用保険は、卒業後にそのまま就職する予定であれば例外的に加入することができますが、学生は基本的に加入することができません。

また、春休みの間だけとのことですので社会保険の加入要件を満たすことはないのかもしれませんが、2ヶ月以上の期間を定めて使用する場合は学生であっても健康保険と厚生年金に加入することになります。
すると扶養家族から外れることにもなりますので念のためご注意ください。

その他にご注意いただくとすれば、あくまで1人の従業員(労働者)として扱うことです。
本人と直接雇用契約書を交わしていただき、賃金の支払いも本人に直接行ってください。

労災と精神疾患

● 質問

ある従業員が仕事が原因でうつ病になったと言ってきました。会社で労災を申請してほしいという要望なのですが、本人は事務担当で残業は多くて月に20時間ほどでした。果たして会社に責任があるのでしょうか？

● 回答

残業時間だけを考えると業務上災害である可能性は低いと思われませんが、精神疾患は、残業時間以外の要素によっても認められることがあります。

その為、責任の有無を断定することはできませんが、労災申請の結果、業務上災害と認められなかった場合は、とりあえず会社の災害補償義務はないということになり、健康保険や本人がかけている民間の保険を利用いただくこととなります。

● 解説

精神疾患が労災として認められるかどうかの判断は、業務による心理的負荷の強度を評価して行なわれることとなっています。

その判断基準は大きく2つ別れ、“特別な出来事”の有無が確認されます。

特別な出来事の代表的なものが、極度の長時間労働や大怪我、達成困難なノルマといった心理的負荷が極度のものとされ、その程度が主な判断基準となります。

特別な出来事がなかった場合は、普段の仕事の内容や職場環境によって判断されることとなります。

残業も特別な出来事に区分されますが、1ヶ月に80時間未満であれば心理的負荷の強度は「弱」とされています。

1ヶ月に80時間以上であれば「中」、2ヶ月連続120時間以上や3ヶ月連続100時間で「強」となります。

以上から残業時間という観点だけでは、可能性が低いということになりますが、特別な出来事は他に“業務における悲惨な事故を目撃した”“他の従業員とのトラブルがあった”“ひどい嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた”“セクハラを受けた”等等多岐にわたります。

また特別な出来事がない場合でも、“仕事が孤独で単調であった”“自分で仕事の順番ややり方を決めることが出来なくなった”“職場環境の悪化(騒音、温度、臭気など)”などの観点で判断されます。

会社側で把握している以外の要因があり精神疾患に罹られた可能性も完全に否定することは出来ませんので、いずれにせよ、本人が業務上災害であると主張するのであれば労災の申請をされることをお勧めします。

— 労働基準法 —

労働時間の管理

17

● 質問

労働時間の管理についてです。
スマートフォンを利用すると社外にいながら出勤・退出の打刻ができるそうです。
そういった方法でも適正に労働時間の管理していることになりますか。

● 回答

自己申告制による労働時間の把握については、平成13年に発表された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」にてその取扱いの注意点が定められています。

● 解説

基本的には、その注意点が守られている限り適正に時間管理されていることとなります。
その注意点とは、以下の様な内容になっています。

〈自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置〉

自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

要約すると実際に働いた時間通りであるならば問題なく、正しく自己申告がされるように、従業員への指導や虚偽申告となりかねない状況の改善といった措置が必要になります。

賃貸物件の修繕費用について

● 質問

30年ほど賃借している事務所があります。

建物の老朽化(雨漏り、シロアリ被害、床の腐食など)を理由に、大家さんからは退去を要請されていますが修繕すれば十分に使える物件です。

修繕費用を当社で負担するなら賃貸借契約を続けるというのですが当社が負担するものでしょうか。

賃貸借契約書をお送りしますので、確認してください。

● 回答

負担する必要はありません。

● 解説

- 1 賃貸借契約書に修繕についての規定があります。すなわち、「物件の本体及び本体の欠陥に基づく屋根、外壁、柱、基礎、その他甲(賃貸人)の設置した設備等の損傷により、本契約の使用目的を達成するのに支障又はそのおそれのある場合は、甲が自己の費用負担において修繕をするものとし、その他の損傷は乙(賃借人)の費用負担において修繕するものとする」

契約書の文章が洗練されておらずかなり読み難い条文ですが、要は本体又は本体に準ずる部分は原則的に賃貸人負担であり、本体または本体に準ずる部分ではあるが使用目的を達成するのに支障(もしくはそのおそれ)がない場合並びに本体及び本体に準ずる部分でない場合は賃借人負担という趣旨かと思われます。

従って、上記契約書の条文に照らして現在問題になっている修繕箇所が、賃貸人負担部分なのか賃借人負担部分なのかを判断すべきです。

- 2 そこで順次検討すると、「雨漏りによる被害」は、屋根や外壁からの雨漏りであればまさに物件の本体の問題であり、使用目的を達成するのに支障が生ずることも明らかなのでこれは賃貸人負担ということになると思われます。

「床の腐食」と「躯体のシロアリ被害」は正に本体であり賃貸人負担でしょう。

- 3 貴社としては上記契約書の条文を根拠に原則的に賃貸人負担だと主張した上で、話し合っって着地点を求めるべきでしょう。

車の修理について

● 質問

当社の看板が、強風で飛ばされ他人の車を傷つけてしまいました。建物の損害保険で、修理しましたが車が新車だったため所有者はとても立腹しています。修理費用以外に次の金額の要求があります。

- ①新車購入費用の差額
- ②事故車になったので評価が下がったのでその差額を支払う義務があるのでしょうか。

● 回答

- ①支払う必要はありません。
- ②必ず支払わなければいけない義務はありません。

● 解説

- 1 ①については法的根拠がありません。
仮に下取りに出して差額を賠償するというならば、事故時(事故に遭っていない状態)の時価(中古車価格)と修理後の現実の売却価格との差額が賠償額になるはずであって新車代金との差額にはなりません。
- 2 ②については、いわゆる「格落ち損」とか「評価損」が認められるかという問題であり、なかなか微妙な問題です。損害保険実務としてはほとんど認められることはありませんが裁判例では認められることもあります。
裁判例では、まず修理によっても完全に回復しなかった機能障害や美観障害があるとか、事故により通常使用可能期間が短縮されるような場合は評価損が認められるとする立場があります(実損主義)。しかし、機能障害や耐久性障害の具体的発生は被害者(車両所有者)が立証責任を負うので、書類上減価査定証明書などがあっても評価損の成立を否定されることもあります。
- 3 他方、実損主義とは異なって損害が具体化しない場合でも事故歴があるということだけで評価損を認めるという立場(評価主義)もありますが、近時の肯定裁判例は、必ずしも実損主義か評価主義かの二者択一ではなく、色々なファクターを考慮して、修理費を基準としてその何%(この幅はかなり広い)という形で評価損を認めることが多いようです。
考慮される要素としては、①車種(いわゆる高級国産車や外車であるかどうか)、②初回登録からの期間が短いかどうか、③走行距離が短いかどうか、④損傷部位が骨格部分や枢要部かどうか、修理の程度、⑥買い換え予定の有無などが挙げられます。評価損が認められる場合は修理費の30%程度とされるケースが比較的多いようです。
- 4 相談文からは本件の場合の車種、損傷の部位や程度、修理費用などが不明ですが、単に表面的なキズやヘコミ程度であれば新車購入後2か月くらいだとしても評価損が認められる可能性は低いように思われます。
逆に、高級車であって相当重篤な損傷が生じたような場合であれば、評価損が認められる可能性も無い訳ではありません。
貴社としてはまず、「価格が下がった」という裏付けを求めるべきでしょう。自動車査定協会の事故減価額証明書は一つの裏付けとはなりますが、裁判例を見てもこの減価額そのものが評価損と認められているわけではないことに留意すべきです。
被害者の主張する減価額が極端に大きい場合は賠償を拒否して法的決着も視野に入れるべきですが、上記考慮要素を鑑みてある程度評価損はやむを得ないと考えられる場合は極力話し合いによって円満解決を図るべきかと思います。

類似商号の差し止め

● 質問

水難事故を防止する商品をホームページで販売しています。ホームページ上では「ウォーターガード商店」という屋号を使用していますが、最近「ウォーターガード」というホームページをもっている会社を発見しました。扱っている商品を見ると同業です。著作権侵害等で、使用差し止めはできないでしょうか。

● 回答

「ウォーターガード商店」が著名性あるいは周知性が認められるか否かという点にかかっています。

● 解説

- 1 「ウォーターガード商店」という短い単語だけでは著作権の対象にはなりません。著作権とは、著作物、つまり簡単に言うとオリジナリティの認められる表現に対し成立するものであり、著作権法は、著作物を「思想又は感情を創作的に表現したものであって、文芸、学術、美術又は音楽の範囲に属するもの」と定義しています(2条1項1号)。短い単語だけではこれに該当しないことは明らかです。
- 2 「ウォーターガード」なり「ウォーターガード商店」なる単語は貴社のサービス(役務)を標章しているので、役務商標となり得ますが、商標権の成立はいうまでもなく登録が要件です。従って、登録していないとすれば商標権の行使はあり得ません。よって、商標権、著作権のいずれによっても他の業者の使用差し止めは不可能と解されます。
- 3 もっとも、「ウォーターガード商店」なる言葉が貴社の営業を表示する言葉として著名であったり、広く周知され他の業者がこれを使用することによって需要者(一般消費者等)に誤認混同が生じる場合は、不正競争防止法によって差し止め請求権が成立する可能性があります。不正競争防止法は、他人の商品等表示(人の業務に係る氏名、商号、商標、標章、商品の容器若しくは包装その他の商品又は営業を表示するものをいう)として「需要者の間に広く認識しているものと同じ若しくは類似の商品等表示を使用し、他人の商品又は営業と混同を生じさせる行為」や「自己の商品等表示として他人の著名な商品等表示と同じ若しくは類似のものを使用する行為」を不正競争行為としているからです。

車の抹消手続き

● 質問

中古車売買業です。

当社で買い取った中古車の名義をそのままの状態に業者に転売しましたが、業者が名義変更の手続きをとらないまま連絡が取れなくなりました。

売買契約書のほか念書で名義変更日を決めましたがその日も過ぎています。

噂では破産の手続きに入ったようです。現在の名義人に自動車税などの請求がいくため、抹消手続きをとりたいのですが当社でできるでしょうか。

● 回答

直ちにはできません。

● 解説

- 1 現状では売買契約が生きている(有効に存続している)ので、勝手に抹消手続きすることはできないと考えます。

従って、抹消手続きする前提として、売買契約を解除する必要があります。売買契約を解除すれば、解除の原状回復効果によって契約は遡って無かったこととなります。よって、売り主である貴社は所有者として抹消手続きすることができるかと解されます。

- 2 本件の場合、売買代金の清算は為されたものとする、契約解除する為には名義引き取り義務の不履行を理由にするしかないと思われます。登記、登録などの名義引き取りの不履行が契約解除の理由となり得るかどうかは一つの問題ではあります。名義引き取りが契約上の「義務」と言えるかどうかという問題があるからです。

しかしながら、本件の場合、「いつまでに名義変更する」という念書を交わしているとのことなので、少なくとも特約として「名義引き取り義務」が成立すると考えます。

従って、買い主に対し、期限を定めて名義引き取りを催告し、合わせて、当該期限までに名義変更が為されない場合には契約解除する旨を意思表示すべきでしょう。

- 3 契約解除通知が到達した後は、原状回復によって相談者が当該車両の権利者となりますから、抹消手続きすることに障害は無くなると思われます。

なお、受領した代金は、当然のことながら、相手方に返還しなければなりません(損害賠償請求権が成立し得ることは別論)。

クレームの対応

● 質問

当社は生鮮食品を扱っています。

「数日前に購入したものを遠方の知人に贈ったところ、傷んでいた。現物は廃棄し、レシートもないが弁償してほしい」とクレームがはいりました。

当社では、現物・レシートがなければ返品には応じていませんが同様のクレームがたびたびあり対応に苦慮しています。

● 回答

客観的に貴社から購入したものであると確認できれば、対応を考慮すべきと思われます。

● 解説

1 原則的には、下記①②の両方が揃っていなければクレーム対応する必要がないと思います。

①商品購入の確認

②購入商品の瑕疵の確認

法的には、購入した商品に瑕疵があったことの立証責任は返品・交換等を求める顧客の側にあると考えられます。買った商品が傷んでいたということは法的には売買契約の債務不履行(不完全履行)ということになり、買い主側が立証責任を負うのが原則だからです。ただ、①の確認はあまり硬直に考えるべきではなくできる限り柔軟に行うべきであり、レシート等がなくても他の方法(例えば、購入日時・場所・商品銘柄等の口頭確認など)で購入事実が確認できればそれなりの対応をすべきと思います。

②も、状況を聴取するなどしてある程度顧客の話が信用できるようであれば対応を考慮すべきでしょう。

2 本件の場合も同様です。色々な状況を総合的に考慮しても購入事実が確認できないならば返品等のクレーム対応を拒否してもよいと思われます。

しかし、その前提として、顧客からの状況説明を十分に聴取するなどの対応が必要と思われます。

一般論としては以上の通りですが、当該顧客が一見の客かなじみ客か、信用できそうな人物かうさんくさそうな人物か、など目に見えないその他の要素も考慮して臨機に対応するしかないと思われます。

