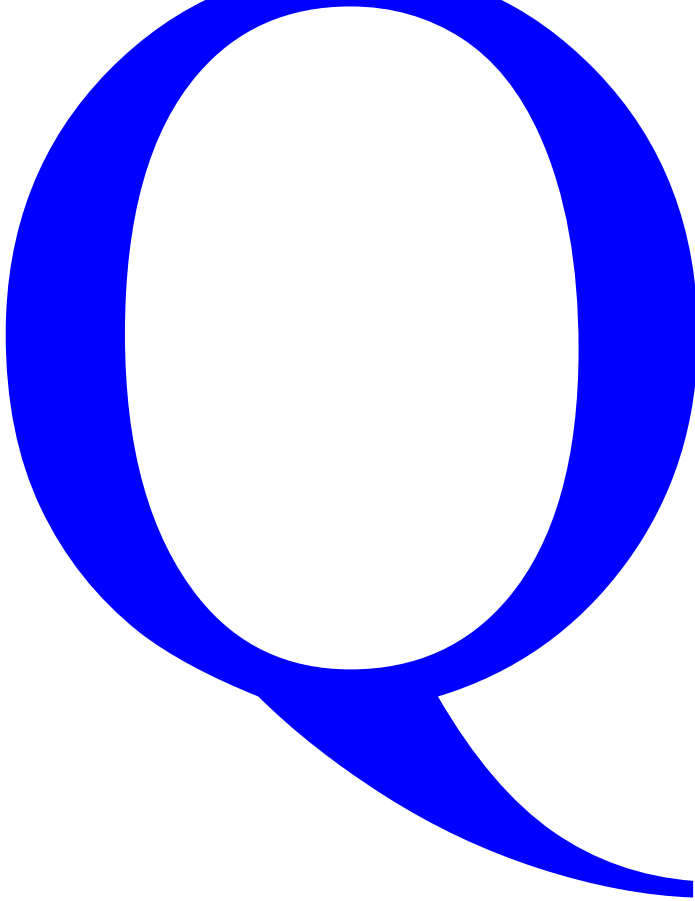




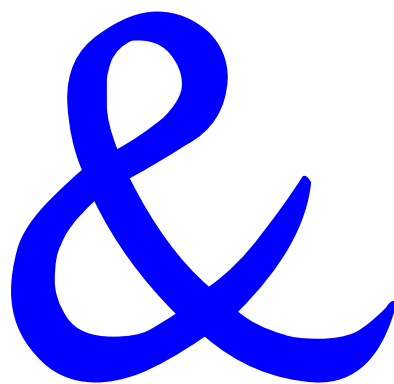
経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:流動資産担保融資保証制度

労務:居眠りする従業員

法務:会社合併による賃貸借契約書
優越的地位の濫用



経営者の知恵袋

Vol.62

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。

■ 支援策

特 集	流動資産担保融資保証制度		01
-----	--------------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

不 動 産	会社合併による賃貸借契約書		05
古物営業法	古物売買について		06
ト ラ ブ ル	車の所有者が行方不明		07
公 示 送 達	所在不明者に内容証明を送りたい		08
不 動 産	社宅の管理		09

■ 人事労務等

人 事 労 務	居眠りする従業員		10
社 会 保 険	社会保険の同日得喪		11
労働基準法	深夜労働割増賃金の計算		12
労 務 管 理	早期退職優遇制度について		13
労 務 管 理	定年退職後の雇用形態について		14
労 務 管 理	転籍の際の手続き		15
労 務 管 理	有給休暇の事後申請について		16
労 災	建設業の労災保険料について		17

■ 法務

売掛金回収	売掛金の回収責任を退職した従業員に 負わせていいか		18
不正競争防止法	優越的地位の濫用		19
債権回収	信用できない取引先		20
個人情報保護法	生徒を名前で呼び出すのは違法か		21
後見人制度	大株主が倒れてしまった		22

— 特集 —

流動資産担保融資保証制度

● 質問

流動資産担保融資保証制度について教えてください。

● 回答

中小企業者が保有している在庫や売掛債権を担保として金融機関が融資を行う際、信用保証協会が債務保証を行う制度です。

● 制度の概要

■対象となる企業

中小企業者（製造業では資本金3億円以下又は常時使用する従業員数300人以下の会社等）であれば、基本的にご利用いただけます。

■保証限度額・保証割合

・保証限度額 2億円

在庫のみ、売掛債権のみを担保として提供した場合でも保証限度額は2億円です。

・保証割合 8割

本保証制度を活用して設定可能な借入限度額は2億5,000万円です。

■保証率

・年率0.68%

■保証期間

・1年間（個別保証の場合は一年以内）

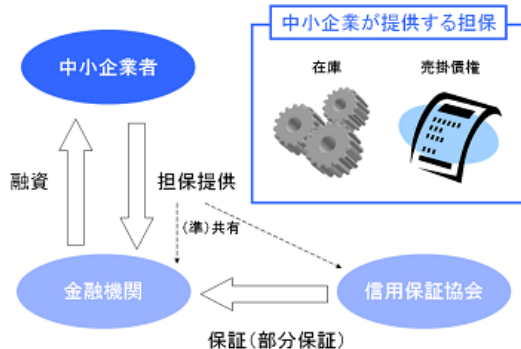
■担保条件

申込人の有する在庫・売掛債権を担保とします。

法人代表者以外の保証人は徴求しません。

譲渡担保の保全のため、在庫の譲渡については
動産譲渡登記制度に基づく登記が、

売掛債権の譲渡については、債権譲渡登記制度に基づく登記、売掛先への通知、売掛先の承諾のいずれかが必要です。



● 利用方法

■ 保証申し込み

金融機関を通じて申し込むことになります。具体的な取引内容が確認できる資料(基本契約書等)などが必要となります。

《本保証制度の対象なりうる在庫》

商品仕入れによる在庫商品のほか、製造業における製品在庫などが該当します。また、仕掛品、半製品、原材料、貯蔵品なども該当します。

但し、決算書などに固定資産として計上される機械設備や車両運搬具などは該当しません。また、金融機関及び信用保証協会による管理・処分が実態上もしくは規制上困難な在庫については担保として不適格となります。

《本保証制度の対象となり得る売掛債権》

以下のような売掛債権のうち売掛先が事業者であるものが本保証制度における担保として利用可能です。

- ・売掛金債権
- ・割賦販売代金債権
- ・運送料債権
- ・診療報酬債権
- ・その他の報酬債権
- ・工事請負代金債権など

譲渡禁止特約の付いた売掛債権は本制度の対象となりません。売掛先から解除承諾書の提出を受ける必要があります。

期中管理を行うため、金融機関に対して在庫や売掛債権の状況を定期的に報告することなどが求められます。

■ 借入形態・返済

担保となる在庫は価格が変動することや処分の際に必要なコストが発生するため、実際の在庫の価格のままで融資を受けられるわけではありません。また、売掛債権は売掛先が倒産するリスクなどがあるため、実際の売掛債権の額面のままの金額で借入れを受けられるわけではありません。

● 在庫を担保とする事例

事例1:在庫担保を活用し、原材料の一括仕入れ資金を調達

借入企業	棚卸資産の種類	対抗要件
会社名: B社 資本金: 200百万円 従業員数: 140名 業種: 食品製造業者 売上高: 62億 借入金額: 根保証・250百万円	うなぎ加工製品・半製品	動産譲渡登記
事業の概要	B社は昭和40年設立のうなぎ加工業者。規模の利益を追求し事業規模を拡大したが、うなぎ価格の変動を受け、資金繰りは不安定な面があった。	
本制度の活用	規模の利益を実現させるための仕入資金調達について金融機関に相談したところ、本制度の利用を勧められたもの。 無担保保証枠は利用済みで、不動産担保余力も無いなか、本制度を利用して調達した資金により一括仕入れを行うことで、安価な仕入れが可能となったことに加え、資金繰りが安定したため経営改善に注力できるようになったことで、工場の統廃合や取引先の見直し等を進めているところ。	

事例2:恒常的な在庫負担に伴い発生する資金需要に対して本制度を活用し資金調達

借入企業	棚卸資産の種類	対抗要件
会社名: A社 資本金: 10百万円 従業員数: 2名 業種: ジュエリー製品卸売業 売上高: 2億円 借入金額: 根保証・15百万円	指輪、宝石、ネックレス等	動産譲渡登記
事業の概要	A社は、昭和後期に創業した貴金属・宝石等卸売業者。西日本を営業エリアとし、貴金属取扱い業者に卸売りをを行っている。	
本制度の活用	当社は幅広く消費者のニーズに対応するため、相応の在庫を保有する必要がある、商品仕入れのためにも資金繰りに余裕を持つ必要があった。 そこで、商品回転日数が比較的長い商品を有効に活用して資金の調達ができる本件を導入したことにより、円滑な資金調達が可能となり、資金繰りの緩和に繋がった。	

● 売掛金を担保とする事例

事例1:売掛債権を活用して原材料の仕入れ資金調達を行い、コストダウンを達成

借入企業	棚卸資産の種類	対抗要件
会社名:D社 資本金:1千万円 従業員数:17名 業 種:食品加工業 売上高:3億円 借入金額:根保証18百万円	食品卸売業者	承 諾
事業の概要	D社は、平成4年に設立された梅の加工販売業者。地元では後発組で同業者との競争は厳しい状況にあるが、県下では数少ないバイオ技術による低温無添加の梅干加工を行い、近年、工場増床により生産能力を拡大した。 その後、売上4億円を目指し大手百貨店、スーパー等販売先の全国展開を視野に自社開発による冷凍食品を開発して商品バリエーションを増やし、新規取引先を開拓、営業に力を注いでいる状況であった。	
本制度の活用	D社は、毎年原材料の仕入資金調達が必要であったが、担保として余力のある不動産が無いことから新たな資金調達が困難な状況にあった。金融機関に相談したところ、売掛債権を担保とする本制度を利用することにより新たな資金調達が可能になるとの説明を受け、本制度の利用を開始した。 開始に当たっては、当該取引金融機関と第三債務者との取引があったことからスムーズに交渉が行われ、結果として「異議なき承諾」を得て、借入することができた。 梅は豊作・不作により価格が影響されるが、本制度の利用により手元資金を厚くできたため現金一括仕入れによるコストダウンを図ることができた。	

事例2:地価の下落のため不動産担保に代わり売掛債権(未発生債権)を活用して資金調達

借入企業	棚卸資産の種類	対抗要件
会社名:H社 資本金:75千万円 従業員数:19名 業種:産業用機械製造業 売上高:5億円 借入金額:根保証6千万円	機械製造業者 鉄工業	承 諾
事業の概要	H社は平成4年設立の環境設備用コンベアの設計・製作を行っている企業。商品納入後、2ヶ月から3ヶ月の試用期間を経て代金回収となり、受注後、設計、製作からの期間を含め、回収期間が長期間に渡るため、手元資金を確保しておくことが課題であった。	
本制度の活用	従来、不動産を担保に借入をしていたが、地価の下落により評価不足となったため新たな借入は難しい状況であった。 一方、代金の回収が長期間にわたり、従業員、下請業者への支払は毎月発生するため手元流動性を高めておきたいと希望していた。そこで本制度の根保証を導入し、かつ、未発生債権を活用することで受注段階で資金調達を行うこととした。これによって支払いと回収の大幅なタイムラグから生じていた経常収支比率の改善が図られることとなった。	

会社合併による賃貸借契約書

● 質問

A社へビルを貸しているのですが、先月合併によりA社からB社へ会社名が変わりました。賃貸料金はB社名で、振り込まれては来ていますが賃貸契約書はそのままになっています。

契約書は取りなおした方が良いとは思いますが、もしこのままの状態であった場合、問題が起こるとしたらどのようなことがありますか。

● 回答

問題はありません。

● 解説

合併は、新設合併の場合でも吸収合併の場合でも、旧会社(A社)の法人格と新会社(B社)の法人格には同一性が認められます。

従って、旧会社(A社)の契約上の地位はそのまま新会社(B社)に引き継がれることになります。

賃貸借契約上の賃借人(A社)において合併が生じた場合でもそれは同様であり、旧賃借人の地位は新賃借人(B社)にそのまま引き継がれます。

賃借人の合併による社名変更に伴って契約書を作り直してももちろんかまいませんが、あえて作り直す法的必要性はなく、作り直さないとしても特に不都合は考えられません。

— 古物営業法 —

古物売買について

06

● 質問

古物を売るときに身分証の提示を求めますが、中には嫌がる人もいます。もし法律などで古物を売る場合は提示を求めることができるのであれば大々的に通告しておきたいと思っています。

● 回答

古物商としては、原則として取引の相手方の住所、氏名等を確認する法的義務があります。

● 解説

古物営業法15条1項によると「古物商は、古物を買受け、若しくは交換し、又は売却若しくは交換の委託を受けようとするときは、その相手方の住所、氏名、職業及び年齢の確認をし、又はその相手方からその住所、氏名、職業及び年齢が記載された文書（その者の署名のあるものに限る）の交付を受けなければならない」とされています（但し、この確認義務は、取引の対価の総額が国家公安委員会規則で定める金額未満である場合には、免除されています）。

更に同法16条4号、5号では、取引の相手方の住所、氏名、職業、年齢と、これらを確認した方法を帳簿に記載しなければならないことになっています。

従って、古物商としては、原則として取引の相手方の住所、氏名等を確認する法的義務がありますので、これに基づいて身分証の提示を求めることが可能と考えられます。

例えば「当店では、古物営業法15条及び16条に基づき、お客様の身分証明書の提示をお願いしております。ご協力をお願いします」といった趣旨の貼り紙などをしておくことが考えられます。

ー トラブル ー

車の所有者が行方不明

07

● 質問

駐車場の経営をしていますが、契約者が行方不明となりました。車は駐車場に置いたままです。
駐車料金はあきらめるとしても、この車を処分したいのですが問題ありませんか。

● 回答

車をすぐに処分することはできません。

● 解説

車を勝手に処分することはできません。場所を多少移動するくらいならば違法性はないと思われますが、できるだけ移動もしない方がトラブル防止の観点からはよいと思います。

車を処分するためには車の処分権限、すなわち所有権を取得する必要があります。所有権を取得するためには車について競売を申し立て、賃貸人自らそれを競落する必要があります。

競売申立の為には、まず判決などの強制執行の基礎となる裁判所の命令が必要ですので、まず、賃借人宛に未払の賃料の支払いを求める訴訟を起こすことになります。

賃借人の居場所が分からなくても公示送達という方法で裁判は起こせます。

以上を、まとめると、車を処分するまでのスケジュールとしては以下ようになります。

ア: 未払賃料請求訴訟提起(被告賃借人に公示送達)

↓

イ: 勝訴判決に執行文付与申立

↓

ウ: 競売申立(車を対象)

↓

エ: 自己競落(車の所有権取得)

↓

オ: 処分(もちろんそのまま自分の車として使用してもよい)

所在不明者へ内容証明を送りたい

● 質問

相手が転居して住所がわからないときはどうやって内容証明を送るのでしょうか。

● 回答

公示送達という方法があります。

● 解説

相手方の住所が不明で郵便を送付しても到達する可能性がないのであれば、内容証明郵便を送付する意味はありません。送付しても「宛所に尋ね当たらず」として返送されるからです。

このような場合の代替手段としては、内容証明郵便の送付によって、何を目的とするのかによって取るべき手段が異なります。

ア:例えば、債権などの消滅時効の中断をしたいのであれば、債権の支払を求める正式訴訟を提起します。

訴訟の場合は、相手方の住所が分からなくても、公示送達という方法で訴状等の訴訟書類が相手方に到達したものとみなされる制度があるからです。

なお、簡易裁判所の支払督促の制度は、相手方の現実の住所地が管轄となりますから、現実の住所が不明の場合には利用できません。

イ:契約の解除などの意思表示をしたい場合でも、「意思表示の公示送達」という裁判所の手続がありますから、これを利用します。

これも、一定の意思表示を裁判所に掲示することによって一定期間経過後に相手方に到達したものとみなす制度です。

社宅の管理

● 質問

社宅用のマンションを購入しました。管理組合はなく、不動産会社が直接管理していますが非常に対応が悪く充分な管理をしているとは言えない状態です。規約もないとのこと。

法的に訴える方法がありますか。

● 回答

マンションの管理委託契約がかならずあると思われますのでご確認ください。管理会社の義務を確認し債務不履行で契約を解除することができます。

● 解説

マンションの管理委託契約を結んでいるのですから、当然、契約書があるのが普通ではないのでしょうか。契約締結時に、契約書を作成していると思います。

確認してみてください。

それとも、マンション購入時にはすでに前の所有者と管理会社との間で管理委託契約が存在し、貴社はそれを引き継いだということでしょうか。

もしそうであれば、前の所有者との間で管理委託契約書を交わしていると思われますので、管理会社か前の所有者は契約書を持っているはずです。

契約書が、作成されていないとすれば、当事者の意思解釈によって、管理会社の為すべき債務の内容を確定することになりますが、その場合には、管理委託定数料の額や、通常の同種契約の内容などから推知することになるでしょう。

本件の場合、週2回30分の清掃をするのみであり、電気が切れても交換をしないとのことですが、これが管理委託契約上必要とされる管理会社の義務を充足していないと評価されるならば催告をしたうえで管理委託契約を解除することが可能となるでしょう。

契約書があれば、当然、管理会社としてなすべきことの内容は規定されているはずであり、本件の管理会社に債務不履行があるかどうか、契約書に規定されている管理会社の義務に照らして判断されます。

債務不履行と判断される場合には、前述の通り、まず内容証明郵便によって、管理会社としてなすべきことを遂行するように催告し、これが遂行されない場合には管理委託契約を解除する旨の意思表示をすることになります。

居眠りする従業員

● 質問

勤続10年の従業員がいますが最近、頻繁に居眠りをします。
口頭で注意しているそばから、居眠りをする始末です。
居眠りは解雇の理由となりますか。

● 回答

度重なる指導によっても勤務態度が改善されないということだと、一応の解雇理由となり得ますが、居眠りの理由についてよく確認されることをお奨めします。

● 解説

居眠りが解雇理由となるか否かですが、これは会社が定める就業規則によります。

とはいえ、一般的には「業務中に頻繁に居眠りをすると解雇」と具体的には定めていないと思います。

解雇の理由としては「業務態度が著しく悪い場合」や「度重なる指導によっても改善が見られないとき」などです。

これらは一般的に就業規則に定めてあるかと思いますのでご確認ください。

そして、著しく悪い業務態度の証拠や、度重なる指導を行った経緯として、始末書や指導記録があれば解雇の理由の正当性を高めることになります。

ところで、急に居眠りをしたとのことですが単純な勤務怠慢ではない可能性についてもよく配慮されることをお奨めします。

例えば、家族の介護が必要になり十分な睡眠時間を確保できていないなら、育児介護休業法による介護休業などの各制度を利用することで問題を解決できる可能性もあります。

あるいは、特発性過眠症やナルコレプシー等のいわゆる睡眠障害を患っている可能性もあります。

これらは、治療や投薬によって症状を緩和できる場合もある様ですので、医師の診断を受けてみることを奨められても良いかと思います。

— 社会保険 —

社会保険の同日得喪

11

● 質問

60歳になり定年を迎えた従業員がいます。
会社の規定により再雇用し、給与などの労働条件を見直すことになりました。
その際、社会保険料や年金額はいつから変更になりますか。

● 回答

原則としては、給与が見直されてから4ヶ月目から変更されますが、「同日得喪」と呼ばれる特例措置を活用することで、すぐに変更することができます。

● 解説

社会保険の保険料や年金額は標準報酬月額によって計算されます。

標準報酬月額とは、実際に支払われる金額そのものではなく、ある程度の幅で区分した制度上の報酬額です。

給与額に大きな変更があった場合は、変更があった月から3ヶ月経過し、一定の要件を満たしていれば4ヶ月目から社会保険の標準報酬月額が変更されます。

これは随時改定や月額変更(月変)と呼ばれ、会社で社会保険に加入している方に適用される制度です。

ただし、この制度は60歳を過ぎ老齢厚生年金を受給し始めた方にとっては、報酬が下がっていてもすぐに年金が支給されなかったり保険料が高いままだったりと不利な面があります。

これに対する救済として設けられた措置が「同日得喪」です。

この措置は、60歳～64歳の間の“特別支給の老齢厚生年金”の支給を受けている人に限定して適用されています。

60歳未満の方や65歳以上の方は対象外ですのでご注意ください。

上記の方が退職したことを会社が証明する書面(任意の書面で証明書に代えることができます)と健康保険証を提出し、社会保険資格喪失の手続きを取ると同時に改めて雇用されたことを雇用契約書(労働条件通知書や再雇用契約書など)を提出し、社会保険資格取得の手続きを取ることによって、同日得喪をすることができます。

深夜労働割増賃金の計算

● 質問

管理監督者を夜10時～翌朝5時まで勤務させる場合には、25%以上の割増手当を支払わなければいけないと思いますが、具体的に下記の内容の賃金の場合、1時間あたりいくらの深夜労働割増賃金を支払えばよろしいですか。月給者です。

基本給	347,400円	役職手当	70,000円
勤務手当	20,000円	食事手当	20,000円
家族手当	7,000円	資格手当	8,000円
通勤手当	3,600円		

● 回答

673円です。

● 解説

月給制とのことですが、ご質問では一ヶ月の所定労働時間が判別できません。その為、具体的な値を述べることはできませんが計算方法について解説します。

まずは、時間単価の計算について

基本的には、固定給を所定労働時間で割って求めますが

- ・家族の有無や人数に応じて支給される家族手当
 - ・距離や交通費に応じて支給される通勤手当
- であれば、除外することができます。

ご質問にはありませんが、この他にも

- ・家賃等の費用に応じて支給される住宅手当
- ・別居手当や単身赴任手当
- ・結婚祝い金やお見舞金等の臨時の手当
- ・賞与(一ヶ月を超える期間ごとに支給されるもの)

であれば、時間単価の計算時に固定給から除外することができます。

家族手当と通勤手当が上記に該当するのでしたら、それらを除いた465,400円を一ヶ月の所定労働時間で割ると時間単価が求められます。

その時間単価の25%(一般的な深夜労働割増賃金の割増率として)が、深夜(夜10時～翌朝5時)における1時間当たりの割増賃金となります。

仮に、一ヶ月の所定労働時間を173時間とすれば、深夜労働1時間あたりの割増賃金は
 $465,400円 \div 173時間 \times 25\% = 約673円$ となります。

早期退職優遇制度について

● 質問

早期退職優遇制度を設けようと考えています。
早期退職制度に応募して退職した従業員は、失業保険をすぐに受給できるのでしょうか。

● 回答

早期退職優遇制度を設けられるご事情により、雇用保険の失業等給付の支給制限の有無等が異なります。

● 解説

早期退職優遇制度の趣旨や導入時期に応じて3つに分けることができます。

まず、早期退職優遇制度も導入された目的が「人員の整理」であって、導入時期が1年以内、かつ募集期間が3か月以内に限定されている場合、これに応募し退職した場合は、雇用保険の取扱上は「解雇」と同様になります。

つまり、会社都合による離職の扱いです。

給付制限はかからず、勤続年数や年齢によっては受給額も多くなります。

次に、導入の目的が「人員の整理」であっても、導入から1年以上が経過している場合や、募集期間が3か月を超える場合、これに応募し退職した場合は、定年退職や休職期間の満了退職と同様になります。

会社都合の退職ではありませんが、給付制限はかかりません。

ただし、受給額が増えることはありません。

3つ目のパターンとして、上記のいずれにも該当しない場合、つまり恒常的に設けられていたり、目的がそもそも「人員の整理」でない場合、これに応募し退職した場合は、自己都合退職扱いとなります。

給付制限がかかり、受給額も増えません。

なお、3つ目のパターンの例外として、例えば高齢者の方だけを対象とされていたり、会社の規程に「定年退職に準じて扱う」という決まりが記載されている場合は、自己都合ではなく定年退職と同様に扱われる場合があります。

上記の基準は完全に明確とはいい難いですが、こういった場合は制度の趣旨などをハローワークが判断することになります。

定年退職後の雇用形態について

● 質問

1月に60歳で定年退職する従業員がいます。
フルタイムで再雇用したいのですが、嘱託社員ではなく、時間給（パートタイマー）という条件でも良いのでしょうか。
その際の社会保険、有給休暇についても教えてください。

● 回答

定年退職後再雇用する際に、時間給制となることについては法的な問題はありません。
フルタイムということであれば、社会保険・有給休暇ともにこれまで通りの扱いとなるのが原則です。

● 解説

定年退職後の再雇用とは、改めて雇用契約を締結することですので、その雇用契約の内容が月給制ではなく時給制になることは、特に法律の制限を受けることはありません。

ただし、就業規則や嘱託規程などにおいて、定年退職後の再雇用時の労働条件を「月給制とする」と明記されている場合は、就業規則に従い月給制とする義務が会社にあることになります。

そうではなく「労働条件については個別に決定する」という旨が定めてあれば、月給制にこだわる必要はなくなります。

また、先に有給休暇についてお答えしますが、定年退職時点で残っている有給休暇の権利や、権利付与の基準となる勤続年数については、再雇用後もリセットされることなく引き継がれます。

社会保険については、フルタイム勤務ということであれば、そのまま被保険者としての資格が継続されますが、定年退職後再雇用の場合、資格喪失と同時に資格取得をすることができます。

この手続きは同日得喪と呼ばれ、再雇用後の社会保険料や厚生年金の受給額を、すぐに低下した賃金に応じて変更することができるメリットがあります。

なお、60歳から64歳の方であって老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金）の受給権者であることが同日得喪の条件となっています。

転籍の際の手続き

● 質問

関連会社へ転籍する従業員がいます。
ハローワークへは資格喪失届と関連会社からの資格取得届の提出でよいでしょうか。
注意点などありますか

● 回答

お考えの通りで基本的に問題ありませんが、資格喪失の理由や離職票の交付など念のためご注意ください。

● 解説

資格喪失届にて、資格喪失の理由を下記から選択いただきますが

- 1 離職以外の理由
- 2 3以外の理由
- 3 事業主の都合による離職

この際、2, 3ではなく1となります。

3を選択してしまうと雇用保険から支給される助成金が一定期間(助成金にもよりますが一般的に6か月間)不支給となったり、減額されることがありますのでご注意ください。

また、離職票の交付ですが本人が希望しない場合は不要ですので、離職証明書の提出も不要です。

有給休暇の事後申請について

● 質問

従業員が欠勤した後に有給休暇の申請を認めるべきかどうかを悩んでいます。
ご意見をお聞かせください。

● 回答

有給休暇の事後申請については、基本的には応じる必要はありません。
従業員の便宜を図るということでしたら、一定のルールを設けておかれることをお奨めします。

● 解説

労働基準法では、
『使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。
ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。』
と定めています。
会社は従業員が有給休暇を取得したいと申し出た場合は、希望した時季に取得させなければならない、
ただし、その時季に有給休暇を取得されることで、大きな支障がある場合は取得する日の変更も可能というルールです。
これらは、従業員の「時季指定権」と会社の「時季変更権」と呼ばれます。
年次有給休暇という制度には、前提としてこれらの権利が行使可能であることが求められます。
しかし事後申請の場合は、仕事を休んだ後に有給休暇の申し出をすることになるので会社の「時季変更権」を行使するかどうか検討する余地さえありません。
その為、有給休暇は事前申請が原則とされています。
つまり事後申請については認める必要はなく、認めるかどうかは会社の自由となります。
ただ、必ず事前申請しなければならないと規定したとしても、実際には急病などやむを得ず事前に申請できないということもあるでしょうから、事後申請を認められること自体は、従業員の働きやすさを目的とするなら良いかと思います。
とはいえ、何らルールを設けることなく事後申請を認めていけば、極端な例ですが、無断欠勤に対しても事後に有給休暇扱いにしなければならなくなるという事態も発生しかねません。
有給休暇の事後申請を導入される場合には、トラブルを防ぐためにも少なくとも次の様な事項を定めてくことをお奨めします。

- ・何日後までの申請を認めるのか
- ・事後申請を認める理由（急病等やむを得ない場合に限るなど）
- ・事前申請の届出方法（理由を証明できる診断書の添付など）

事後申請を認める様にされる場合には、上記で決めた事項と、いつから導入するのかを従業員に説明された上で、就業規則にもその旨をご記載ください。

● 質 問

建設業をしています、実はこれまできっちりと労働保険料を支払っていませんでした。今後ちゃんと加入しようと思うのですが、どれくらいの保険料がかかるのでしょうか。考え方を教えてください。

● 回 答

建設業における雇用保険料と労災保険料の基本的な計算方法をご紹介します。

● 解 説

労働保険料とは、雇用保険料と労災保険料の総称です。

原則的には、1年間に従業員に支払った賃金の総額に雇用保険料率と労災保険料率をかけてそれぞれの保険料額を計算します。

ただし、建設業については計算方法が少々異なり、労災保険料を工事現場毎に計算することになります。

また、現場毎の保険料とは別に事務員など事業所における労災保険料も必要となります。

雇用保険料については、他の業種と同様に支払った賃金に応じて計算しますが保険料率が他の業種より高く設定されています。

工事現場毎の保険料については、元請事業者がその現場の労災保険料を一括して負担し支払うこととなります。

つまり、その現場の下請事業者の従業員分もまとめて支払うわけです。

別の会社が支払っている賃金額を調べて保険料を計算することは困難ですので特例として、労務比率と呼ばれるものを請負金額にかけて仮に賃金総額を求めて、保険料を計算することができます。

次に、事務員など事業所における労災保険料についてです。

この労災保険料は、事務員など工事現場には行かれない方の賃金の総額に事務所としての労災保険料率である0.3%をかけて計算します。

なお、日によって現場に行かれたり、事務所で仕事をされる方については概ね1日の何割程度を事務所で仕事しているかを求めていただいて、その方の給与を按分して保険料を計算します。

雇用保険料については、平成24年度の建設業の保険料率が1.65%ですので自社で雇用している全従業員に支払っている1年間の賃金の総額×1.65%となります。

なお、1.65%のうち0.6%については、従業員本人の負担になりますので、賃金を支払う度に総支給額の0.6%を雇用保険料として控除し徴収してください。

— 売掛金回収 —

18

売掛金の回収責任を退職した従業員に負わせていいか

● 質問

営業職の従業員は、基本給+歩合給です。

歩合給は、売掛金回収金額を元に支給しています。

営業職の従業員が退職する際に、未回収金の回収を義務付ける覚書を交わしました。

雇用関係にない者が、売掛金の回収をすることは違法でしょうか。

また、在職中の回収義務を退職してからでも負わせることは覚書を交わしても無効だと聞きましたがどうでしょうか。

● 回答

義務を負わせるのは無理と考えます。

● 解説

私見では、雇用関係にない者が売掛金の回収をすることは違法ではありませんが、退職後であっても回収の義務を負わせること、あるいは未回収リスクを負わせることは、おそらく公序良俗違反ということで無効とされる可能性が高いと考えます。

なぜなら、従業員に売掛金回収の義務を退職後まで負わせることは実質的に退職の自由の制限になりかねないと思われるからです。

従業員に対しては、歩合が回収金額を基に算定されるということですから未回収のまま退職した場合は歩合が付かないという点でのデメリットを課すので十分と思われます。

これは結局の所、未回収リスクを誰が負うべきかという問題であり、基本的には従業員ではなく会社が負うべきことです。

もちろん、売掛金の回収不能が担当従業員の怠慢や職務懈怠による場合は、別途、退職後でも元従業員に対して損害賠償請求できる可能性はありますが、これは退職後まで回収義務を負わせるか否かという問題とは別次元の問題と思われます。

— 不正競争防止法 —

19

優越的地位の濫用

● 質問

取引先A社から「CMを放映するので、協力金を払ってほしい」という通知が来ました。実質的な値上げとなります。優越的地位の濫用にあたらないでしょうか。

● 回答

A社が貴社に対して「優越的地位」を有しているということになれば、協力金（一種の協賛金）を求めることは「優越的地位の濫用」にあたると言える可能性があります。

● 解説

優越的地位にあるものがそれを濫用して、継続して取引する相手方に対し、自己のために金銭を提供させることは独禁法2条9項5号及び公取委のガイドラインで禁止されているからです。

例えば、百貨店などがその納入業者に対してする協賛金の提供を強要したり従業員の派遣を強要する等の行為は「優越的地位の濫用」例とされています。

但し、協賛金の負担に関しては公取委は次のように言っています。

●協賛金の負担が優越的地位の濫用とならない場合

事業者が、催事、広告等を行うに当たり、取引の相手方に対し、その費用の一部として協賛金等の負担を要請することがあります。

このような要請は、流通業者によって行われることが多いようですが、公取委の考え方によりますと、「流通業者が商品の納入業者に協賛金等の負担を要請する場合には、当該費用を負担することが納入商品の販売促進につながるなど当該納入業者にとっても直接の利益となることがある。協賛金等が、それを負担することによって得ることとなる直接の利益の範囲内であるものとして、取引の相手方の自由な意思により提供される場合には、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとならず、優越的地位の濫用の問題とはならない」とされています。

本件でのA社はまさにこの点を主張して、相談者が「優越的地位の濫用には当たる」と主張して要請を断った場合、これに当たらないと反論してくる可能性があると思われます。

しかしながら、このような「販売強化を図る為にメディアを利用した、CM宣伝、キャンペーン企画」がどの程度の費用を投下して行われているのか、またその効果はどの程度貴社に還元されるのかは全く不明確であり、「直接の利益の範囲内」であることはA社が立証すべきですから、本件ではA社がこのような主張をしたとして公取委に受け容れられるか否かは不明確というほかありません。

●「優越的地位」に当たるための「要件」

そもそも本件における一番の問題はA社が「優越的地位」にあるか否かです。

「優越的地位」の要件は、明確に決まっているわけではありませんが、市場支配的地位、あるいはそれに準ずる絶対的地位にある必要はなく、取引相手方との関係で相対的に優越していれば足りると考えられています。

公取委によりますと、甲（本件ではA社）が取引先である乙（本件では貴社）に対して優越した地位にあるというのは、乙にとって甲との取引継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、甲が乙にとって著しく不利益な要請等を行っても、乙がこれを受け入れざるを得ないような場合をいいます。この判断にあたっては、

- ①両者間の取引依存度
- ②甲の市場における地位
- ③乙にとっての取引先の変更の可能性
- ④その他乙が甲と取引することの必要性を示す具体的事実

を総合的に考慮して判断されるということになります。

— 債権回収 —

信用できない取引先

20

● 質問

取引先A社は、信用ができない会社で9月30日に売掛金が支払われるか不安です。9月30日に大手企業からA社に支払いがあるのは確実です。何かの手段でA社の銀行口座を凍結することはできないでしょうか。

● 回答

仮差押という方法があります。

● 解説

- 1 考えられる手続は、A社が大手企業に対して有する債権（売掛金、請負代金等）あるいは銀行預金債権に対する仮差押です。

仮差押は、保全すべき権利（被保全権利）が認められ、かつ保全の必要性が認められる場合に、原則として債権者の言い分だけを聞いて発令されます。

A社が大手企業から支払を受ける前であれば大手企業に対する債権の仮差押、支払を受けてしまってお金がA社の預金口座に入った後であれば預金債権に対する仮差押ということになります。当然のことながら、預金口座に入った後であれば、すぐに引き出されてしまう危険性があります。預金残高が無くなっていればせっかくの手続きが空振りに終わりますので、できれば大手企業から支払を受ける前に仮差押命令の発令を受けるのがベターです。仮差押命令の発令があれば大手企業は、第三債務者という地位におかれ、A社に対する支払いそのものが凍結されます。

- 2 なお、被保全権利は、貴社がA社に対して有する取引上の債権ということになり、これを証明することは比較的容易だと思います。

問題は、保全の必要性であり、「今、仮差押をしておかなければ将来、権利の実現が困難になる」という具体的な事情が窺われなくてはなりません。

例えば、A社が既に支払を何回も遅延しているとか、資金繰りが逼迫しているということが何らかの客観的証拠から裏付けられる必要があります。

- 3 また、仮差押命令の発令を受けるためには、被保全権利のおおよそ20～30%程度の仮差押保証金を裁判所に対して預託する必要があります。この保証金は、将来、本訴で勝訴すれば返却されますが、一時的にまとまった金額が必要となるので注意すべきです。

法

務

— 個人情報保護法 —

生徒を名字で呼び出すのは違法か

● 質問

英会話スクールを経営しています。
アナウンスなどで、生徒を学生番号と名字で呼び出すのは、違法でしょうか。

● 回答

違法性はありません。

● 解説

- 1 学生番号と名字での呼び出しで何ら法的には問題ないと思われます。
病院などと違って英会話スクールに通っていることは一般的に他人に知られたくない秘密にすべき事柄とは言えませんし、あまり神経質になり過ぎる必要もないと思います。
- 2 このようなケースの呼び出し方法には法的規制はありません。各官庁や銀行・病院等の施設の独自の判断に依っているとされます。
個人情報保護法は、個人情報取扱事業者に個人情報の第三者提供等を禁止していますが、官庁や病院等の呼び出しが個人情報保護法の第三者提供に当たるという解釈は聞いたことがありません。官庁や病院等の呼び出し方法は同法の規制の範囲外の事柄であり各施設の判断はクレーム等を配慮したいわば自主規制というべきです。

大株主が倒れてしまった

● 質問

当社は同族会社です。株の過半数を所有する代表取締役が倒れ、意識不明で回復見込みもありません。息子で取締役である私か、妻(私の母)が後見人になる予定です。父の財産は自宅のほか、株、会社の土地・建物などですが、こういった財産を会社や私に移すのは利益相反行為として認められないとも聞いていますが、そういうものでしょうか。

● 回答

利益相反行為とみなされますが後見監督人がある場合には可能になる場合があります。

● 解説

- 1 無償譲渡は明らかに利益相反行為であって、原則的には実行不可能と思われます(民法860条、826条)。

但し、利益相反行為の禁止は後見監督人がある場合には適用されませんのでこの場合は、後見人が被後見人の財産を譲り受けることが可能です。後見監督人がある場合は後見監督人が被後見人を代理します。従って、適正価格による有償譲渡であって譲渡の必要性が具体的に存在する場合などにおいては後見監督人を選任して、譲渡が可能となる場合があります。

民法866条は「後見人が被後見人の財産を譲り受けたときは、被後見人はこれを取り消すことができる」と規定していますが、この規定は取消権を認めつつ被後見人から後見人に対する財産譲渡自体は可能であることを前提としています。

- 3 又、民法859条の3は「成年後見人は、成年被後見人に代わってその居住の用に供する建物又はその敷地について、売却、賃貸、賃貸借の解除または抵当権の設定その他これらに準ずる処分をするには、家庭裁判所の許可を得なければならない」としています。

つまり、これら処分行為をするに際してその必要性が具体的に存在する場合には家庭裁判所の許可を得ることによってその処分が可能となり得ます。

MEMO

[illegible]

