

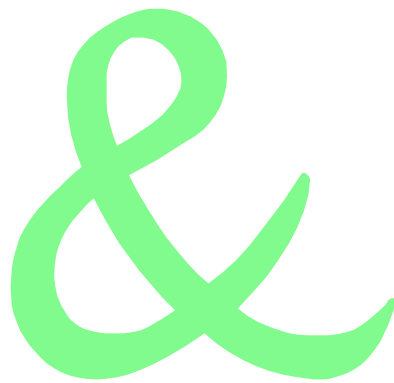
経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:再生可能エネルギーの
固定価格買取制度

労務:出張中の休日労働等の解釈

法務:アパート入居者同士のトラブル
5年後の原状回復費用請求



経営者の知恵袋



Vol.63

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。

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	再生可能エネルギーの固定価格買取制度	01
-----	--------------------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

登 記	代表取締役の住所変更	05
横 領	退職した従業員が横領していた	06
ト ラ ブ ル	賃貸している部屋で入居者が死亡したら	07
登 記	支店を出す場合の手続き	08
不 動 産	入居者同士のトラブル	09

■ 人事労務等

人 事 労 務	タクシー業の歩合給	10
高 齢 法	高齢者雇用安定法の改正について	11
人 事 労 務	一部社員の勤務シフト変更について	12
労 務 管 理	最低賃金の計算について	13
就 業 規 則	出向社員受け入れによる従業員数の 増加について	14
労 務 管 理	出張中の休日労働の解釈	15
健 康 保 険	任意継続被保険者の要件	16
労 災	労災隠しについて	17

■ 法務

ト ラ ブ ル	自動販売機を撤去してくれない	18
現状回復義務	5年後の原状回復費用請求	19
訴 訟 法	裁判の証人	20
交 通 事 故	幹部社員が交通事故をおこした	21
利息制限法	役員借入金に対する金利	22

— 特集 —

01

再生可能エネルギーの固定価格買取制度

● 質問

再生可能エネルギーの固定価格買取制度について教えてください。

● 回答

再生可能エネルギー(太陽光、風力、水力、地熱、バイオマス)を用いて発電された電気を、一定価格で電気事業者が買い取ることを義務付けた制度です。

本制度で電気を売電する場合はその設備について、国の認定を必ず受ける必要があります。

● 制度の概要

【首相官邸HPより引用】



再生可能エネルギーはコストが高いなどの理由により、なかなか普及が進みませんでした。この制度によりコストの回収見通しが立ちやすくなり、より多くの方が発電設備を導入し、普及が進むと期待されています。

すべての電気使用者が毎月約100円ずつ(月300kWhの場合)負担し、そのお金は電力会社などが再生可能エネルギーを買い取る際の資金として使われます。

賦課金については、工場など電力消費が多い事業所(国の認定が必要です)、東日本大震災の被災者の方は減免措置があります。

● 賦課金減免認定について

① 電力使用量が極めて大きい事業者に対する減免

■ 免除対象

【製造業に属する事業者】

- ・売上高千円当たりの電力使用量(kWh)(以下単に「原単位」という)が、製造業における平均値の8倍を超える事業を行う事業者であって
- ・当該事業を行う事業所が、年間の政令で定める電力使用量以上の電気の使用がある場合、当該事業所は、その認定を受けることによって、支払いが必要となる賦課金の8割若しくはそれ以上の金額について減免されること

【製造業以外の事業者】

その原単位が、製造業以外の業種における平均値の倍率を超える事業を行う事業者

■ 平成25年度分の減免申請の受付期間

平成24年11月1日～11月30日に各地の経済産業局へ申請します。

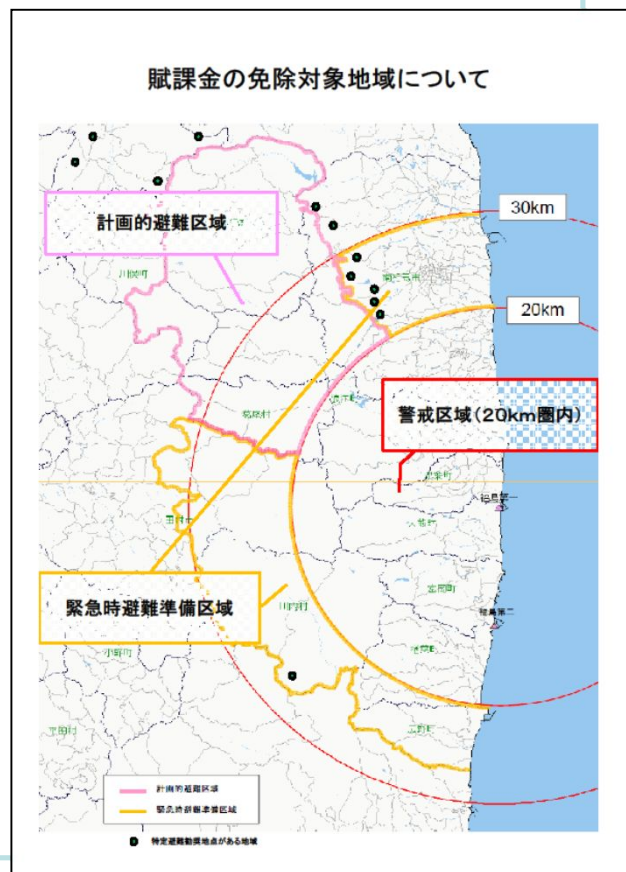
② 東日本大震災の被災者に対する減免

■ 免除対象

- 1 東日本大震災より電気を使用する施設又は設備が損害を受けたことについて市町村長等から証明(り災証明等)を受けた施設等又は代替施設等(建て直した施設、避難先など)に関する電気の契約
- 2 原子力発電所事故に伴い設定された警戒区域、計画的避難区域、緊急時避難準備区域に所在している施設等に関する電気の契約
- 3 警戒区域等の外にある特定避難勧奨地点に所在する施設等に関する電気の契約
- 4 警戒区域等又は特定避難勧奨地点が設定された日にそれらの区域等に所在していた施設等の電気契約者の避難先等での電気の契約

■ 減免の手続き

対象地域に現在もお住まいの場合は自動的に該当期間免除されますが、当該地域から避難するなど現時点では対象区域外に所在する方については電気事業者へのお申し出が必要です。



● 事業者を対象とする補助金

再生可能エネルギー熱利用加速化支援対策費補助金 (地域再生可能エネルギー熱導入促進事業)

■ 概要

地域における再生可能エネルギー熱利用の加速的促進を図ることを目的とし、地方公共団体、非営利民間団体並びに地方公共団体と連携して再生可能エネルギー熱利用の設備導入を行う民間事業者が行う再生可能エネルギー熱利用設備導入事業の実施に必要な経費を補助します。

■ 対象者

● 再生可能エネルギー熱利用の設備導入事業を行う以下の団体等

- ・地方公共団体
- ・非営利民間団体
- ・地方公共団体と連携して再生可能エネルギー熱利用の設備導入を行う民間事業者

【補助対象となる再生可能エネルギー熱利用設備の種類】

- ・太陽熱利用
- ・温度差エネルギー利用
- ・バイオマス熱利用
- ・雪氷熱利用
- ・地中熱利用

■ 補助金額

補助対象経費の1/2以内

ただし、1件当たりの年間の補助金額の上限額は、原則として10億円。

■ 問い合わせ先

一般社団法人新エネルギー導入促進協議会

<http://www.nepc.or.jp/>

● 事業者を対象とする補助金

再生可能エネルギー発電設備等導入促進支援対策事業
(再生可能エネルギー発電設備等導入促進支援復興対策事業費補助金)

■ 概要

再生可能エネルギー発電設備及びそれに付帯する蓄電池や送電線の導入事業を行う事業者に対し、事業費の一部を補助します。

■ 対象者

再生可能エネルギー発電設備の導入事業を行う民間事業者等(法人及び青色申告を行っている個人事業者)、非営利民間団体及び地方公共団体等

【補助対象となる再生可能エネルギー発電設備の種類】

- ・太陽光発電
- ・風力発電
- ・バイオマス発電
- ・水力発電
- ・地熱発電

■ 補助金額

発電設備が補助対象経費の1/10以内、蓄電池及び送電線が補助対象経費の1/3以内。
ただし、太陽光発電、風力発電については、別途条件が定められています。

1件当たりの年間の補助金額の上限額は、原則として発電設備は5億円、蓄電池及び送電線はそれぞれ5億円とします。

また、1件あたりの補助金額の上限額は、原則として、発電設備は20億円(補助期間の年数(最大4年)×5億円)、蓄電池及び送電線は40億円(補助期間の年数(最大4年)×10億円)とします。

■ 問い合わせ先

一般社団法人太陽光発電協会(JPEA)

<http://www.jpea.gr.jp/reconst.html>

一般社団法人新エネルギー導入促進協議会(NEPC)

<http://www.nepc.or.jp/topics/2012/0316.html>

— 登記 —

05

代表取締役の住所変更

● 質問

代表取締役の住所が変更になりました。
手続きを教えてください。

● 回答

登記のほか、税金や社会保険の手続きがあります。

● 解説

・登記

法務局へ代表者の住所変更の登記変更申請書を提出していただく必要があります。

・税金関係

税務署に対して、異動届出書の提出が必要です。

添付書類として登記事項証明書が必要となります。

その他、府税事務所・市役所に対する変更届も原則必要となります。

・社会保険

代表者本人が社会保険に加入している場合、本人の被保険者としての被保険者住所変更届と、事業所関係変更届を提出する必要があります。

特に添付書類は必要ありません。

仮に、本人が貴社で社会保険に加入していなければ、事業所関係変更届のみの提出となります。

※なお、許認可等によっては、代表者の住所を届出なければならない場合がありますので、ご確認ください。

退職した従業員が横領していた

● 質問

勤続20年で、今年3月に退職した従業員が長年にわたり横領していたことが発覚しました。

本人は、横領を認め覚書を交わし毎月6万ずつ返済することになりましたが、自己破産の準備をしているとの噂があります。

自己破産したら、当社への返済もしなくていいのでしょうか。

● 回答

不法行為による債務は免責されません。

● 解説

自己破産・免責決定があつたとしても、全額回収することが可能です。

債権届出をする際は、不法行為による債権であることを明確にされることをおすすめします。

ただ、任意整理については、不法行為による債務・債権であっても会社が免除を行うことは可能です。

税務上の処理としては、現在項目がたっていない以上、入金があつた際に雑収入などとして計上することになります。本人ときちんと契約書を取り交わすなどすれば、貸付金・未収金などとして項目をたてることも可能ですが、そうなると免除するには理由が必要になります。

帳簿上の処理は入金があつたときとなりますが、民事上の請求権は10年の時効にかかるまで請求書などお送りいただくこととなります。

トラブル

07

賃貸している部屋で入居者が死亡したら

● 質問

アパートを所有しています。
入居者が部屋で死亡した場合に特別清掃の費用や、噂がたっつてしばらくは空室になった場合の損害も遺族に請求できますか。

● 回答

死亡した方に故意・過失があるかどうかでも変わってきます。

● 解説

自殺の場合、亡くなった本人に善管注意義務(善良な管理者としての注意義務)違反があるとして遺族への特別清掃代金の請求が認められた裁判例があり、孤独死(病死)の場合、請求が否定された裁判例があります。

ただ、どちらも地方裁判所・高等裁判所の判決で最高裁判所での判決ではありません。いずれにしても、亡くなった本人に「故意・過失」があるかどうかポイントとなります。一般の退去の場合でも、通常損耗は貸主の負担ですが、特別の損耗は借主負担になります。

ご相談のケースでも、本人の故意・過失が問題となります。

一概に『請求できる』と言えるものではないですが、本人に過失があれば請求できる可能性は高いと思います。

なお、貴社が損害と考える金額を遺族に請求し、遺族が異論なく払う場合は、もちろん何の問題もありません。

支店を出す場合の手続き

● 質問

他県に支店を出し、とりあえず従業員1名を赴任させる予定です。どのような手続きが必要でしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

○従業員の社会保険の手続き

支店や営業所で賃金計算や賃金の支払業務が行われていないなど、主な人事管理機能が備わっていなければ、独立した一事業所としてみなされないため、本社で一括して手続きすることができ、事業所ごとに手続きする必要はありません。

○登記

本店所在地管轄登記所へ手続きをします。

【必要な書類】

1. 登記申請書
2. 取締役会議事録

一括

登録免許税: 69,000円

登記手数料金: 300円

— 不動産 —

09

入居者同士のトラブル

● 質問

所有しているアパートの入居者Aの子供が駐車場に駐車している入居者Bの乗用車に傷をつけました。
入居者Bは当社の管理責任を問うていますが、賠償義務はありますか。

● 回答

当該駐車場にて子供が他人の財産物であるところの車両に傷をつけないよう注意する義務が賃貸人又は管理会社に果たしてあるか、賃貸人又は管理会社の責任の及ぶ範囲は何処までかが問われると思います。

● 解説

1. 設置管理義務

契約類型如何を問わず、賃貸人の義務は賃貸目的物たる当該駐車場を車両の格納場所として良好な利用環境を維持し使用させる義務を負っていると考えられます。

例えば、屋根なし砂利引きで白線による区分けと簡易な輪留め程度の駐車場などで、雑草や枯れ草を放置して当該敷地が荒れ放題となり、それ原因となって火災、衣服履き物の汚れ、などがあつた場合や、部外者が容易に立ち入ることを制止抑制する措置を施しておらず、立入り権限のない子供が当該敷地に入りボール遊び等で車両に傷をつけたなどの場合や、老朽化した敷地と公道とのフェンスが倒れ車両に傷がついたなどの場合には、賃貸人が平穏な利用環境を提供すべき管理責任を怠っているといえなくもありません。これは予測可能性の問題でもあります。

2. すると、当該駐車場への立入り権限がある賃借人の子供が他の賃借人車両を故意に傷つけないよう何らかの注意を促す様な措置を施すことまでを賃貸人の管理義務に含めることは、若干賃貸人の義務としては過重で過酷なのではないかと思われます。

3. また、貸主は複数の借主と個々に賃貸借契約を結んでおり、借主相互間には何の契約関係がないという前提において、借主相互間で生じた事故においては当事者間で問題を解決していただくことが、法的にも社会生活一般の常識としても理に適っているのではないかと思われます。

4. 『当駐車場をご利用の皆様へ、駐車中の自動車については、賃貸人の責めに帰すべからざる事由により発生した天災、火災、盗難、賃借人間によるトラブル(賃借人の子らによる遊戯による損傷)等による損害について、貸主は一切の責任を負わないものとしますので、お子様には当駐車場にて遊ばないようよろしくご指導ください』等文書を回覧することも考えられます。

— 人事労務 —

10

タクシー業の歩合給

● 質問

タクシー業です。
今まで慣例的に支給してきた歩合給の見直しを考えていますが、歩合給を運用する上で気を付けておかないといけないことはありますか。

● 回答

一般的には、歩合給や出来高給にも残業代等の割増賃金が発生することや、歩合給の額が小さくなってしまった場合に最低賃金を下回らない様にご注意いただければよいのですが、タクシー業をされている場合は、歩合給の形式にも注意する必要があります。

● 解説

厚生労働省が告示している、運転手の拘束時間や休息时间について基準や制限を設けている「自動車運転者の改善基準」にてタクシー運転手には、「累進歩合制度」を採用してはいけないとされています。

累進歩合制度というのは、売上額等が高くなるにつれて歩合率が上昇したり、売上額に幅を設けて一定額に達する毎に歩合給を計算する制度です。

例えば、30万円売り上げれば歩合率が30%、40万円売り上げれば歩合率は40%としたり、30万円～40万円の売り上げは3万円、40万円～50万円の売上は4万円とする算定方法になります。

累進歩合制度を採用していると「あと〇〇〇〇円売り上げれば手取りが増える」というシチュエーションが多く発生すると思います。

従業員のモチベーションアップが期待できますが、無理をしてしまう可能性もあります。

タクシーの場合ですと、それが長時間労働や乗り入れ禁止場所での営業などの問題につながる恐れが強いとして制限されています。

タクシー業において歩合給を見直されるにあたっては、割増賃金や最低賃金に加え、累進歩合制度にならないように十分にお気を付けください。

— 高年齢者雇用安定法 —

高年齢者雇用安定法の改正について

11

● 質問

当社では、定年年齢を60歳とし、その後希望者の内で労使協定に定めた条件を満たした者だけを再雇用するという制度にしていますが、この再雇用時の基準を設けることができなくなると聞きました。

来年からは希望者全員を再雇用としなければならないのでしょうか。

● 回答

平成25年4月より改正高齢法が施行されることとなりましたが、施行日より全面的に、再雇用基準が撤廃されるわけではありません。

● 解説

今回の改正内容のポイントは以下の5つです。

1. 継続雇用の対象者を限定できる仕組み(労使協定で再雇用基準を定めること)を廃止すること
2. 継続雇用の対象者が雇用される企業の範囲を拡大すること
(自社や子会社だけでなくグループ企業まで)
3. 義務違反の企業に対し、企業名を公表する規定を設けること
4. 高年齢者等職業安定対策基本方針を見直すこと
(雇用機会の増大の目標となる高年齢者を「65歳未満」から「65歳以上」に拡大する)
5. 施行を平成25年4月1日とするが、必要な経過措置を設けること

企業にとって関心が高いのは1.の内容です。

最終的には労使協定による再雇用基準の設定はできなくなりますが、5.にある通り、経過措置が設けられます。

老齢厚生年金の支給開始年齢のスケジュールに合わせ、12年間かけて段階的に廃止されることとなります。

具体的には平成25年4月1日から平成28年3月31日までの間に60歳で定年退職される方は希望者全員となりますが、61歳からの再雇用については、現在定めておられる労使協定の再雇用基準が有効となります。

それ以降は、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの間は60歳から61歳で定年退職される方、平成31年4月1日から平成34年3月31日までの間は60歳から62歳で定年退職される方、平成34年4月1日から平成37年3月31日までの間は60歳から63歳で定年退職される方、平成37年4月1日から60歳から64歳で定年退職される方について、希望者全員再雇用となる予定です。

— 人事労務 —

— 一部社員の勤務シフト変更について

● 質問

当社は製造業です。現在「昼勤」と「夜勤」の2つのシフトで生産活動をしています。このたび、一部の忙しいラインについては、次のシフトを導入する予定です。

- (1)ラインの人員を増やして
- (2)3つの班をつくり
- (3)勤務を4勤2休とし、
- (4)昼勤と夜勤を交互に組み合わせ

その結果として「24時間365日の生産体制」を構築しようと考えています。

該当するラインの社員は1ヶ月あたりの就業日数が少なくなるため、会社として事前にするべきことがあるのではないかと気になっています。

例えば、次のような点です。

- (a)全社員でなく一部社員のみ変更で問題ないか
- (b)就業規則の変更は必要ないか
- (c)従業員代表の署名及び労基署への届出は必要ないか

● 回答

賃金等の労働条件が従業員にとって不利益な変更とならない様にしてください。

● 解説

ご相談のケースでよく発生する不利益な変更があります。それは、就業日数の減少に伴って賃金額も減少するという変更です。

働く日数が減少するのですから、その分その対価が減少することは当然の様にも思えますが、従来の雇用契約で約束されていた賃金が減ってしまうので、従業員にすれば生活にも影響がでてしまいます。

一方的に労働日数を賃金を減少させては労使トラブルに発展する恐れがありますのでくれぐれもご注意ください。

事前の説明と交渉で同意を得られない場合は、代替措置を講じることもご検討ください。例えば、従前の賃金額を保証したり、年次有給休暇以外の有給休暇を与えたり等です。

- その他、留意する点
- ・就業規則の変更及び届出

— 労務管理 —

最低賃金の計算について

13

● 質問

最低賃金を満たしているかどうかを判断する際には、全ての手当を含めますか。

● 回答

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金とされています。よって、手当によっては除外して判断する必要があります。

● 解説

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金
例) 慶弔の見舞金など
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金
例) 賞与
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金
例) 時間外労働割増賃金
- (4) 所定労働日以外の日への労働に対して支払われる賃金
例) 休日労働割増賃金
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分
例) 深夜労働割増賃金
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

残業代を計算する際の時間単価を算出する場合に除外することができる手当と似ていますが、(6)の精皆勤手当については、残業代の基となる単価計算時には含めなければならないとされています。

しかし、最低賃金を満たしているかどうかを判断する際には含むことができませんのでご注意ください。

— 就業規則 —

14

出向社員受け入れによる従業員数の増加について

● 質問

当社はアルバイトを含め従業員が10名です。
この度、親会社から従業員が出向してきます。
従業員数が10名になるので就業規則の労働基準監督署への届出が必要でしょうか。

就業規則自体はグループ内で共通のものを使用しているのですが、義務がないので届け出はしていませんでした。

● 回答

就業規則の作成と届出義務が発生しますので、従業員数が10名になられたら就業規則を届け出てください。

● 解説

ご存知の通り、常時使用する労働者が10名を超えた事業場に就業規則の作成と届出義務が発生します。

常時使用する労働者の中には、アルバイトやパートタイマーの他に、出向してきている社員も含むことになります。

元の会社での籍を失って出向してくる、いわゆる移籍出向の場合はもちろん、籍を残したままの在籍出向の場合であっても、常時使用する労働者に含まれることになります。

なお、就業規則を届け出る際に意見を聴取したり、労使協定を締結する従業員の過半数代表にも、管理監督者でない限りは出向社員が選出されても問題ありません。

— 労務管理 —

15

出張中の休日労働等の解釈

● 質問

海外・国内を問わず、出張中に休日がある場合に、出張手当等はどうかをどう解釈すればよいかをご説明ください。

以下のケースでは法的に問題ないでしょうか。

1. 国内・海外を問わず、出張中に休日に業務を行う場合は、労務管理上出張申請時に必ず事前申請すること。
止むを得ず、出張中に休日労働を行うことになった場合は出張先からE-MAIL等で連絡し、許可を取得すること。
2. 以下については、休日労働とは認めない。
 - (1) 休日に移動する場合
 - (2) 出張期間の途中にある休日(休日労働の許可を得た場合を除く)
3. 休日労働とは認められない場合でも、出張期間中は所定の日当を支払う。
4. 国内出張の場合、休日を挟んだ出張は原則禁止とする。
但し、単身赴任者が休日を挟んで留守宅方面に出張する場合はこの限りでは無いが、休日中の日当は支給しない。
5. 休日振替は、休日労働と認められた場合にのみ振替えることができる。

● 回答

1～5の取扱について、法的な問題は一切ないと思われます。

● 解説

出張手当というのは、一般的に出張中における移動費などの実費弁償として支給されます。

出張中の休日において業務を行わないのであれば、主旨としては、必ずしも支給しなければならないということはありません。

どのような目的であったとしても“出張手当”を設けるかどうかは、会社の裁量ですから「一切出張手当等を支給しない」ということも法的には問題はありません。

ご質問の取扱の3では、休日労働をしない日であっても支給するということですので、法的な観点からすれば、従業員にとって有利な扱いをしておられるということになります。

逆に、現状従業員にとって有利な点を見直すことで不利益な変更になってしまう場合は、労働条件の不利益変更となり、合理的な理由や従業員の同意が求められますので念のためご注意ください。

健康保険

任意継続被保険者の要件

● 質問

健康保険の任意継続被保険者になるための条件について教えてください。
退職までに2ヶ月以上加入していることが必要だと思いますが、例えば、7月15日に入社した者が9月1日に退職した場合は2ヶ月加入したことになりますか？
保険料は2ヶ月分負担すると思うのですが。

● 回答

7月15日に入社した場合は9月15日付退職(資格喪失日は9月16日)でないと、任意継続被保険者になることはできません。

● 解説

念のためご加入の健康保険協会または健康保険組合にご確認いただいてもよいと思いますが、任意継続被保険者になるために必要となる『資格喪失日の前日までに継続2ヶ月以上被保険者であること』にある『継続2ヶ月』は暦日での2ヶ月間とされています。

つまり入社日から2ヶ月後の応当日まで、例えば7月15日入社(資格取得)なら、9月15日までが暦日での2ヶ月間となります。

また、最長で2年間、任意継続被保険者でいることができますが、この2年間についても『任意継続被保険者となった日から』数えることとなりますのでご注意ください。

一 労 災 一

労災隠しについて

17

● 質問

従業員が作業中に、事故が起きたのですが大した怪我ではなかったのに、労災保険は申請せずに会社で治療費を全額負担しました。労災保険を使わなかったことは、労災隠しになるのでしょうか。

● 回答

労災保険を申請しなかったことで、労災隠しになるわけではありません。労働者死傷病報告を提出しないことが、いわゆる労災隠しとなります。

● 解説

業務上の事故が原因で1日以上休業した場合には、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」を提出する義務がありますが(労働安全衛生法)、この提出義務を怠ることが、いわゆる労災隠しと呼ばれます。

労災保険を申請せずに、治療費を全額会社で負担されたこと自体は労働基準法が定める災害補償義務を果たしたということであり、違法ではありません。

ただ、その災害補償義務を肩代わりしてくれるのが労災保険であり、その為に、毎年労災保険料をお支払いされているのですから、大きな事故でなかったとしても労災病院にて治療を受けられ、労災保険の給付を受けられることが望ましかったのではないかと思います。

労災保険を使用すれば、保険料が上がるメリット制と呼ばれる仕組みがありますが、会社の規模によっては適用されませんし、納めている保険料に対して給付に要した費用の割合が大きくなった場合に上昇するという仕組みです。

それも、単年度ごとではなく3年間で判定されますので、少々のことではあるかもしれませんが、よければ上昇したとしても、その上昇する保険料の額と治療費、休業補償、障害補償などを全額を自費で負担される際に必要な費用を比べれば、どちらが高額になるかは、考えるまでもありません。

今後は、迷わず労災保険を活用されることをお勧めいたします。

自動販売機を撤去してくれない

● 質問

当社の敷地内に自動販売機を設置する契約をA社と締結しました。6カ月前より電気代の支払いもなくゴミなども放置されています。

内容証明で契約解除と撤去を通知しましたが、受け取りを拒否しています。

撤去させるにはどのような手続きをとったらいいでしょうか。

● 回答

訴訟を提起し勝訴判決に基づいて土地明け渡しの執行をすれば万全です。

● 解説

契約に基づいて、自動販売機を貴社の土地上に設置していますので債務不履行により、契約が解除されれば自動販売機設置の権利がA社にはなくなります。

契約が解除されれば、自動販売機は貴社の土地を不法占拠していることとなります。

貴社は、契約解除に基づいて、自動販売機の撤去を請求できます。

● 手順

契約解除通知をA社が受領しないようなので、念のためA社の登記簿謄本などを調べ本店所在地と代表者の住所あてにもう一度解除通知を送っておいた方がよいでしょう。

内容証明だと却って受け取らない場合があるので、内容証明及び同じ文面を普通郵便でも出すことをお勧めします。

その上で、訴訟を提起し勝訴判決に基づいて土地明け渡しの執行をすれば万全です。

万一、自動販売機の所有者がリース会社等であった場合でも貴社が訴えられるリスクは回避できます。

自動販売機の所有者がA社とは別だと判明した場合には、所有者に対して撤去を請求することもできます。

訴訟を起さずに撤去した場合、貴社は所有者から訴えられるリスクがあります。

— 現状回復義務 —

19

5年後の現状回復費用請求

● 質問

以前、倉庫を借りており賃貸人の了解のもと通風孔をあけました。5年前に、賃貸借契約は解除となっています。
換気扇もそのまま退去しました。その時、通風孔についての現状回復については言われていません。
現在の賃借人から通風孔からほこりが入るというクレームがあったため賃貸人は通風孔をふさいだそうです。
当社に現状回復費用として50万円の請求が来ていますが納得がいきません。現状回復の義務が当社にあるのでしょうか。

● 回答

原則として、現状回復義務はあると思われませんが5年も何も言ってこなかったため、現状回復義務はないと主張できるでしょう。

● 解説

- 1 まず現状回復の範囲は賃貸借契約の内容によって決まります。
従って、通風孔が現状回復義務の範囲内か否かも原則的には賃貸借契約の内容によりけりです。
- 2 特に契約書に記載されていない場合には、賃借人(貴社)の事情で変更したような仕様は現状回復義務の範囲内に含まれることになると考えられます。
従って、原則的には現状回復義務があると考えた方がいいかと思われます。
- 3 しかし、現状回復義務に含まない(明け渡し時は現状有姿でよい)との特約があった場合に義務外ということになります。
当時現状回復について特に話をしなかったということと5年間何も言ってこなかったという事実が何を意味するかが問題となります。これによって現状有姿でよい(現状回復義務がない)との黙示的な意思表示がうかがわれるなら現状回復義務を発生させないという特約が成立したと考えることもできます。
- 4 賃貸人が5年間何も言ってこなかったという事実は相当重いと考えます。
現状回復義務があるならば、早期適切な時期にこれを行っていたのが普通だと思われるからです。
一般的には賃貸借契約を終了する際には賃貸人、賃借人双方が立ち会って明け渡しの確認をするはずで、その際にも通風孔の現状回復義務について指摘がなかったとすればそもそも現状回復義務が成立していないか、あるいはそうでなくても黙示的な免除が為されたと解釈する余地は相当あるように思われます。
従って、仮に現状回復義務が成立していたとしても5年間の経過によって黙示的にこの義務は免除されたと主張し、交渉によって穏当な着地点を目指すべきではないかと思われます。金額的にもさほど大きなものではないので協議により解決できるならばそれに越したことはないと思います。

— 訴訟法 —

裁判の証人

20

● 質問

交通事故を目撃したため、警察の捜査には協力していました。裁判所から証人になってほしいと要請が来ました。時間もとられるので、拒否したいのですが問題がありますか。

● 回答

証人として出廷する義務を負いますが強制されることはほとんどありません。

● 解説

民事訴訟法第190条 刑事訴訟法143条により証人として出廷する義務を負います。

正当な理由無く裁判への出頭を拒否すると、10万円以下の科料や罰金の制裁を受けます（同法第192条、150条）。

ただし、自己や自己の一定範囲の親族等（配偶者・4親等内の血族・3親等内の姻族（これらの関係にあった者）、後見人、被後見人）が刑事訴追を受け、又は有罪判決を受けるおそれがある事項や、これらの者の名誉を害すべき事項の場合、又は職務上の守秘義務がある場合は拒絶が可能です。

しかし、実際には当事者が証人として裁判所で証言したくないと言っているのに強制的に証人にさせられるというケースはほとんどありません。

— 交通事故 —

21

幹部社員が交通事故をおこした

● 質問

幹部社員が交通事故をおこしてしまいました。
免許の更新を忘れ、飲酒の上の人身事故のようです。
しばらく拘留される予定で、会社には出社しません。
給与の支払義務はありますか。また、どの程度拘留されるのでしょうか。

● 回答

幹部社員といえども労働者です。ノーワークノーペイの原則(労務提供がなければ、賃金の支払いはない)から給与の支払義務はありません。

拘留については解説をご確認ください。

● 解説

免許の更新を失念していたので、無免許と同様になってしまいます。

一般的には罰金刑であっても事案によっては、被疑者勾留として通常10日の勾留がなされることがあります。

一方、正式裁判になった場合には、保釈又は裁判が終るまで、数ヶ月勾留されるのが通常です。

被疑者勾留は、原則10日間、事件の複雑困難、証拠収集の遅延又は困難等により、勾留期間を延長し更に捜査をしなければ起訴又は不起訴の決定となります。

被疑者勾留するかしないかは、逃亡・証拠隠滅のおそれ、前科、違反回数、出頭要請を無視する等総合的に勘案し警察が決めます。

本件はまだ判決が出たわけではありませんが、重大・悪質な犯罪となるかもしれません。

一般的に重大悪質な犯罪は『5年以下の懲役または50万円以下の罰金、死亡事故は10年以下の懲役又は100万円以下の罰金、免許は35点』となります。

社会的な非難も高く、スピード違反とはおのずとその性格を異にしますし会社としての対外的信用が毀損されないとはいえないと思われます。

然るべきタイミング(送検・起訴)で然るべき措置(解雇等)を講ずべきと思われます。

— 利息制限法 —

役員借入金に対する金利

● 質問

役員から借りている役員借入金(1,000万円)に対して会社から金利を払うことにしました。

金利の妥当性を税理士事務所と弁護士事務所に確認したところ、次の回答でした。

税理士事務所:「法定金利(15%)内であれば自由に設定してもよい」

弁護士事務所:「5%しか設定できない」

いずれが正しいでしょうか。

● 回答

いずれも正しいと思われます。解説をご確認ください。

● 解説

当事者間の契約または慣習によって定められる利率を約定利率といい、法律上利息を付すものとされている場合や契約において利息を付す旨が定められているにもかかわらず利率の定めがない場合には、法律に定める法定利率によることとなります。

約定利率であっても当然無制限には課すことができず、以下の利息制限法の規定によることとなります。すなわち、元本が10万円未満の場合は年20%、10万円以上100万円未満の場合は年18%、100万円以上の場合は年15%の利息(いずれも年利)が上限です。かたや当事者間に特に利息の約定がない場合は、民事上の利率として年5%が規定されております。

よって、税理士事務所は「利息をとるなら15%以内だよ。」といい、弁護士事務所は「利息について何も定めがないけど今から請求するなら5%だよ。」という意味合いなのではないかと推測され、そのいずれも正しいこととなります。

15%以内で設定し、契約書等を交わすことをお勧めします。

MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.63> 2012年11月1日発行

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2012 by F&M CO.,LTD.