



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:平成25年 給与計算に係る  
税制改正

労務:歩合給と残業代

法務:執行役員とは  
反社会的勢力との取引



経営者の知恵袋



Vol.64

SRS94233

# 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21,000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	平成25年 給与計算に係る税制改正	.....	01
-----	-------------------	-------	----

## ■ 会社法・不動産取引等

役 員	執行役員とは	.....	05
会 社 法	取締役の自己破産	.....	06
不 動 産	不動産の解約	.....	07
不 動 産	駐車場に借地権はあるか	.....	08
海 外 取 引	FOBとは	.....	09

## ■ 人事労務等

派 遣 法	改正派遣法・マージン率の公開について	.....	10
入国管理法	外国人の採用について	.....	11
労働基準法	給与と損害賠償の相殺	.....	12
労働基準法	減給処分について	.....	13
労働基準法	残業代の付加金支払	.....	14
労 災 保 険	中小事業主の労災	.....	15
労働基準法	歩合給と残業代	.....	16
労 災 保 険	労災による休業日について	.....	17

## ■ 法務

景 表 法	抽選会で気をつけることはありますか	.....	18
個人情報保護法	社内での個人情報の取り扱い	.....	19
損 金 処 理	貸倒処理はいつできるか	.....	20
暴力団排除条例	反社会的勢力との取り引き	.....	21
脱法ハーブ	脱法ハーブ所持で懲戒解雇できるか	.....	22

# 一 特集 一

01

## 平成25年 給与計算に係る税制改正

### ● 質問

復興特別所得税について教えてください。

### ● 回答

平成23年12月2日に東日本大震災からの復興のための施策を実施するために必要な財源の確保に関する特別措置法(平成23年法律第117号)が公布され、「復興特別所得税」及び「復興特別法人税」が創設されました。

### ● 復興特別所得税の概要

#### ● 納税義務者

個人の方で所得税を納める義務のある方は、復興特別所得税も併せて納める義務があります。

#### ● 課税対象

個人の方については、平成25年から平成49年までの各年分の基準所得税額が、復興特別所得税の課税対象となります。

(注) 給与所得者の方は、平成25年1月1日以降に支払を受ける給与等から復興特別所得税が源泉徴収されることとなります。

#### ● 基準所得税額

個人の方の基準所得税額は、次の表のとおりです。

区分		基準所得税額
居住者	非永住者以外の居住者	全ての所得に対する所得税額
	非永住者	国内源泉所得及び国外源泉所得のうち国内払のもの又は国内に送金されたものに対する所得税額
非居住者		国内源泉所得に対する所得税額

#### ● 課税標準

復興特別所得税の課税標準は、その年分の基準所得税額です。

●復興特別所得税額の計算

復興特別所得税額は次の算式で求めることになります。

$$\text{【算式】 復興特別所得税額} = \text{基準所得税額} \times 2.1\%$$

●所得税及び復興特別所得税の予定納税

平成25年から平成49年までの各年分において、予定納税基準額が15万円以上である方は、所得税及び復興特別所得税の予定納税をすることになります。

●確定申告

平成25年から平成49年までの各年分の確定申告については、所得税と復興特別所得税を併せて申告しなければなりません。また、所得税及び復興特別所得税の申告書には、基準所得税額、復興特別所得税額等一定の事項を併せて記載することになります。

●所得税及び復興特別所得税の納付

所得税及び復興特別所得税の申告書を提出した方は、その申告書の提出期限までに、その申告書に記載した納付すべき所得税及び復興特別所得税の合計額を納付することになります。

●所得税及び復興特別所得税の還付

所得税及び復興特別所得税の申告書を提出した方について、所得税及び復興特別所得税の額の計算上控除しきれない予納(特別)税額及び源泉徴収(特別)税額があるときは、その控除しきれない金額が還付されます。

●源泉徴収等

(1) 源泉徴収

源泉徴収義務者の方は、給与その他源泉徴収をすべき所得を支払う際、その所得について所得税及び復興特別所得税を徴収し、その法定納期限までに、これを納付することになります。

(2) 年末調整

所得税の年末調整をする源泉徴収義務者の方は、平成25年から平成49年までの各年分においては、所得税及び復興特別所得税の年末調整を併せて行うことになります。

例)

年収600万円の給与所得者  
 社会保険料控除及び基礎控除のみ  
 ※あくまでも概算です。

★課税所得

年収600万円－社会保険料(約)80万5,000円－基礎控除38万円＝481万5,000円

★基準所得税額

481万5,000円×20%－42万7,500円＝53万5,500円

★復興特別所得税額

53万5,500円×2.1%＝11,245円

● 質問

平成25年より、給与所得控除が変わると聞きました。

● 回答

復興特別所得税が特別な法律により創設された税であるのに対し、給与所得控除の見直しは、通常の税制改正の一環としての所得税法そのものの改正です。

給与所得控除の上限が設定されました。

● 給与所得控除見直しの概要

● 給与所得控除の上限

給与所得控除額については、給与収入1,500万円が頭打ちとなります。

その年中の給与等の収入金額が1,500万円を超える場合の給与所得控除額については、245万円が設けられます。

【改正後】

給与等の収入金額	給与所得控除額
650,000円以下	収入金額
650,000円超 1,625,000円以下	650,000円
1,625,000円超 1,800,000円以下	収入金額 × 40%
1,800,000円超 3,600,000円以下	収入金額 × 30% + 180,000円
3,600,000円超 6,600,000円以下	収入金額 × 20% + 540,000円
6,600,000円超 10,000,000円以下	収入金額 × 10% + 1,200,000円
10,000,000円超 15,000,000円以下	収入金額 × 5% + 1,700,000円
15,000,000円超	2,450,000円

【給与所得控除の減少に伴う税負担増加額の試算】

給与収入	給与所得控除 減少額	税負担増加額
1,500万円	—	—
2,000万円	▲25万円	+107,500円
2,500万円	▲50万円	+250,000円
3,000万円	▲75万円	+375,000円
3,500万円	▲100万円	+500,000円
4,000万円	▲125万円	+625,000円

● 質問

特定支出控除について教えてください

● 回答

特定支出控除を使いやすくする観点から、特定支出の範囲を拡大し、特定支出控除の適用判定の基準が見直しされました。

● 概要

● 給与所得者が次の1から5の特定支出をした場合、その年中の特定支出の額の合計額が給与所得控除額を超えるときは、確定申告によりその超える金額を給与所得控除後の金額から差し引くことができます。

- ① 一般の通勤者として通常必要であると認められる通勤のための支出
- ② 転勤に伴う転居のために通常必要であると認められる支出
- ③ 職務に直接必要な技術や知識を得ることを目的として研修を受けるための支出
- ④ 職務に直接必要な資格(一定の資格を除きます。)を取得するための支出
- ⑤ 単身赴任などの場合で、その者の勤務地又は居所と自宅の間の旅行のために通常必要な支出

● 平成25年分以後は、特定支出の範囲に次に掲げる支出が追加されます。

- (1) 職務の遂行に直接必要なものとして給与等の支払者により証明がされた、弁護士、公認会計士、税理士などの資格取得費
- (2) 次に掲げる支出(その支出の額の合計額が65万円を超える場合には、65万円までの支出に限ります)で、その支出がその者の職務の遂行に直接必要なものとして給与等の支払者より証明がされたもの
  - A 書籍、定期刊行物その他の図書で職務に関連するもの及び制服、事務服、作業服その他の勤務場所において着用することが必要とされる衣服を購入するために費用
  - B 交際費、接待費その他の費用で、給与等の支払者の得意先、仕入先その他職務上関係のある者に対する接待、供応、贈答その他これらに類する行為のための支出

● 平成25年分以後は、その年の特定支出の額の合計額が、下記の表の区分に応じそれぞれ「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額」を超える場合は、その超える部分の金額を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとなります。

その年中の給与等の収入金額	特定支出控除額の適用判定の基準となる金額
1,500万円以下	その年中の給与所得控除額 × 1/2
1,500万円超	125万円

# － 役 員 －

## 執行役員とは

05

### ● 質問

執行役員とは、法的にどのようなポジションでしょうか。

### ● 回答

執行役員は、会社法その他の法律に根拠が存在するものではありませんが、一般的には、「代表取締役の指揮・命令の下で、担当する分野について、単なる管理職従業員よりも広い裁量を与えられて、業務の執行を行なうもの」とされています。法的な定義のある取締役とは違います。

### ● 解説

執行役員の導入の形態としては、例えば次のようなものが考えられます。

まず、社内の複数の事業分野について、各事業部毎に独立採算主義を採用し、会社の中にあたかも別の会社が存在するように機能させる、いわゆるカンパニー制を採用し、それと同時に各カンパニーを統括する者を「執行役員」という地位に位置付ける方法があります。

また、株式交換制度等を利用して社内の各事業部を分社化させることを前提として、各子会社の（代表）取締役を、親会社の執行役員にするという形態も考えられます。

#### ・委任契約とする場合

委任者（会社）と受任者（執行役員）がいわば対等な関係にあることを前提として、受任者の持つ裁量は広く、受任者は自由な立場から委任者の指示に対して拒否することも許され、両当事者はいつでも解約する自由を有するものです。労働法規制は及びません。

#### ・雇用契約とする場合

雇用契約とは、従業員の労力に着目し、結果の良否に関わらず従業員の労務の対価として賃金を支払うことを約する契約です。雇用主と従業員の間指揮命令関係があることを前提として、従業員の持つ裁量は狭く、従業員は雇用主の指示命令に従わなければならない、その代わり、雇用主側からの解約（解雇）には制限があります。労働法規制が及びます。



## 取締役の自己破産

### ● 質問

新たに取締役に選任予定の者が過去に自己破産していることが判明しました。取締役にすることができますか。

### ● 回答

破産者であっても、取締役に就任できます。

### ● 解説

改正前の商法では、破産者であることが取締役の欠格事由とされていました。しかし、新会社法になり、破産者であることは欠格事由からは外されました。そのため、破産者であるというだけでは、取締役に成れないことはありません。

ただし、現在就任中の取締役が自己破産をした場合には若干別の考慮が必要です。なぜなら、民法の規定により、就任中の取締役と会社との契約(委任契約)が終了し、その当該取締役は自動的に退任することになります。そのため、その取締役が引き続き就任するためには、株主総会などで改めてその取締役を選任することが必要です。

※自己破産の手続きでは、申立人が裁判所に申し立てをします。

裁判所では、破産の決定すべき原因があるかどうかを審理し、支払不能の状態など破産の条件が備わっていれば、破産の決定がなされます。

さらに免責の決定をうけます。免責とは、破産の手続き上において返済することができない申立人の債務について、裁判所によってその責任を免除することを言います。

改正前の商法でも、免責されていれば取締役に就任することはできました。

# — 不動産 —

## 不動産の解約

07

### ● 質問

不動産を2年契約で、賃貸する予定です。  
「1年以内に解約した場合には、損害賠償として賃料2ヶ月分を払う」と定めても問題はありますか。

### ● 回答

契約書中に期間内解約についての損害賠償の条項があれば、損害賠償を請求することも可能です。

### ● 解説

期間の定めのある賃貸借の場合、期間途中で解約できないのが原則です。よって、契約書に損害賠償の条項を設ければ請求の根拠となります。

しかし、あまりに高額な金額は無効とされるケースもあります。

また、賃借人が個人(消費者)の場合、「1年以内に契約を解除する場合、+1か月分の賃料を支払う」という条項の有効性は消費者契約法などの問題となると思われます。

実際の損害があれば認められる可能性もあると思われますが、借主の解約権を不当に制限していると判断されてしまえば、無効と考えられてしまいます。

#### <消費者契約法第10条>

民法、商法その他の法律の公の秩序に関しない規定の適用による場合に比し、消費者の権利を制限し、又は消費者の義務を加重する消費者契約の条項であって、民法第1条第2項に規定する基本原則に反し消費者の利益を一方的に害するものは、無効とする。(同法10条)

## 駐車場に借地権はあるか

### ● 質問

駐車場を長年、借りていますが大家さんから解約を申し出られそうです。  
駐車場にも借地権はありますか。

### ● 回答

ありません。

### ● 解説

土地の権利には、所有権と借地権とがあります。

土地の所有者（地主）が、当該土地を自己が使用利用するのではなく、他者に対し、賃料を対価として貸すこと、これを、賃借人からすると、単に「土地を借りている」状態、またはこの既得権を「借地権」という方もいらっしゃいますが、民法上及び借地借家法上の借地権とは「建物の所有を目的とし、その建物を建てるために土地を借りる権利」をいいます。

よって、ご質問の駐車場には借地権は生じていないと思われます。

また当該駐車場が立体式駐車場のような建造物にあたる場合には「借地権」は生じると考えられますが、立体式駐車場でも「構築物」と判断される場合は当該駐車場には借地権は生じないと考えられます。

構築物と建造物の峻別は、床と壁と天井で密閉しているか、登記の有無、固定資産課税の状況などにより判断するようです。

# — 海外取引 —

09

## FOBとは

### ● 質問

海外と取引をすることになりました。FOBとはどういう意味ですか。

### ● 回答

FOBは、貿易取引において、CIFと共に最も多く用いられる取引条件の一つです。

### ● 解説

FOBは、貿易取引において、CIF(運賃・保険料込み条件)と共に最も多く用いられる取引条件の一つで、「本船甲板渡し条件(本船渡条件、本船渡し、本船積込渡し)」のことをいいます。これは、輸出契約を結んだ輸出業者(売主)が貨物を積み地の港(輸出港)で本船に積み込むまでの費用(国内輸送費、輸出検査費、輸出梱包費、輸出通関費、船積費等)と危険(リスク)を負担し、一方でそれ以降の費用(運賃、海上保険料、輸入関税、通関手数料等)とリスクは輸入業者(買主)が負担するという取引条件です。

FOBでは、売主は買主の手配した船舶に契約に定められた期間内に貨物(約定品)を積み込む義務があり、また積込みまでの一切の費用やリスクを負担することになります。これに対して、買主は船積期間内に船積港に船舶を回航させる義務があり、また積込み後の費用やリスクを負担することになります。一般にFOBは、輸入貿易で多く用いられ、その代金は船荷証券と引き換えに支払われます。

なお、国際的な慣行としてのFOBに対して、アメリカでは、FOBを船舶への積込みだけでなく、その他の運送機関への積込みの意味も含めて用いられるため、本船渡しを指示する場合には「FOB Vessel (Steamer)」と表示します。

#### ・FOBの輸入者側(買主)のメリットについて

国際商業会議所(ICC)が策定した貿易条件の定義であるインコタームズ(INCOTERMS)によれば、FOB契約において、船舶予約および海上保険の手配の義務は輸入者側(買主)にあります。一方、以下のようなメリットもあります。

- ・貨物の到着スケジュールをコントロールしやすい
- ・割引交渉のできる船会社を使えば、運賃を安くできる
- ・自国の保険会社を使えば、万一の事故の場合にも安心である

# — 派遣法 —

## 改正派遣法・マージン率の公開について

# 10

### ● 質問

平成24年10月から施行されている改正派遣法にて、派遣会社のマージン率などの情報提供が義務化されたと聞いています。  
当社のマージン率をホームページに公表する必要があるということでしょうか。

### ● 回答

ホームページ等で不特定多数に対して公開する必要はありません。

### ● 解説

「マージン率などの情報提供」の意味は、  
『労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるようにするため』に  
『関係者への情報公開』が義務付けられたことと、  
『雇入時・派遣開始時・派遣料金額の変更時に、派遣料金』を『派遣労働者へ明示すること』  
が義務付けられたことです。

整理すると、マージン率を公開する対象は、あくまで『関係者』のみです。

つまり、派遣契約を締結する際の契約書やパンフレットなどの説明資料等に、マージン率を明記いただければよいこととなります。

個別の派遣契約に関係のない第三者にまで公表することまでは義務付けていないことにご留意ください。

# — 入国管理法 —

## 外国人の採用について

11

### ● 質問

当社は製造業です。  
ラインの作業従事の求人広告をだしたところ、外国籍の方から応募があり、採用を検討していますが何か問題がありますか。

### ● 回答

専門的、技術的ではない『単純労働』の従事できる外国人労働者は、範囲が限られていますのでご注意ください。

### ● 解説

ご存知のとおり、外国人が日本に滞在するにはビザが必要ですが、ビザと一口に言っても、実際は滞在目的(在留資格)によって細分化されています。

在留資格と言えば、観光ビザや留学ビザなどがなじみ深いところですが、「就労ビザ」というものをお聞きになられたこともあるかと思います。

しかし、「就労ビザ」と呼ばれる在留資格は厳密には日本に存在しません。

「研究ビザ」「技術ビザ」「医療ビザ」など専門的な分野での活動を認めた在留資格があり、それらを総称して「就労ビザ」と呼んでいるのです。

今回のポイントになるのは「就労ビザ」の中に「単純労働に就くこと」を、滞在目的として認めるビザがないということです。

つまり、基本的に外国人が日本で単純労働に従事することができないこととなります。

ただし、例外もあります。

1つは、パートタイマーとして雇い入れる場合です。

条件として、入国管理局から「資格外活動許可」を得ていることが必要です。

この資格外活動許可を得ていると、滞在目的として認められているもの以外の活動を、週に28時間以内の範囲で行うことができます。

もう1つは、在留中の活動の制限がない方を雇い入れる場合です。

永住者や定住者として認められている方、日本人や永住者の配偶者等になった方や日系人(日系ブラジル人、日系アメリカ人など)で一定の範囲内の方であればフルタイムで働くこともできます。

外国人を雇い入れられる場合は、資格外活動許可の有無、就労資格等を事前によくご確認ください。

また、外国人を雇い入れた場合(および離職の場合)、雇用保険の加入の有無に関わらずハローワークに「外国人雇用状況の届出」を提出する必要がありますのでご注意ください。

# — 労働基準法 —

## 給与と損害賠償の相殺

### ● 質問

従業員の不手際により、損害が発生しました。  
損害賠償として賃金から控除することを検討していますが、法的な問題はありませんか。

### ● 回答

従業員の同意のない、一方的な控除(相殺)は労働基準法違反となると考えられます。

### ● 解説

まず、従業員に対して損害賠償請求すること自体には違法性はありません。  
労働基準法第16条にて損害賠償『額』を予定することが禁止されています。  
例えば、遅刻を一度するごとに、遅刻した時間分以外に1,000円マイナス、というような「罰金」制度を設けることを禁止した内容です。  
実際に損害を与えられた場合に、その実損額を超えない範囲で賠償を請求することはできます。

また、同じく労働基準法第24条にて、「賃金はその全額を支払わなければならない」という旨の定めがあり、「賃金全額払いの原則」と呼ばれます。  
これは、所得税や社会保険料など法律上控除することが認められているもの以外は、原則として控除してはいけないというルールです。

そして、最高裁ではこの条文について、「生活の基盤である賃金の全額が確実に労働者の手に渡らせるため、相殺禁止の趣旨を含んでいる」としました。(関西精機事件 最高裁 昭和31.11.2)他

この裁判では、会社が一方的に損害賠償請求権と賃金を相殺することは、許されないとして判決が出されています。

ただし、従業員から同意を得て相殺する場合、その同意が従業員の自由な意思に基づいていると認められる合理的かつ客観的な理由があるなら、その同意に基づいた相殺は上記の「賃金全額払いの原則」に反せず、認められるとした判決があります。(日新製鋼事件 最高裁 平成2.11.16)

従業員の賃金から損害賠償を相殺するにあたっては、その損害額、お互いの過失の割合、請求する額等を十分に説明・協議し同意を得てから行われることをおすすめします。

# — 労働基準法 —

## 減給処分について

# 13

### ● 質問

就業規則には、減給について次の記載があります。「1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、複数の事案の総額が総支給額の10分の1の範囲で行う。」この意味を詳しく教えてください。

### ● 回答

減給の制裁を行う場合の額については、労働基準法により上限額が定められています。上限額の計算方法、考え方について解説をご確認ください。

### ● 解説

まず「1回の事案に対する額」とは、1度の減給処分で控除できる額を指し、これは「平均賃金の1日分の半額」を上限としています。

「平均賃金の1日分」とは、前3ヶ月間の賃金総額(残業代や通勤手当も含めた額)をその3ヶ月間の暦日数(90日前後になります)で割って得られる額です。

前3ヶ月というのは、今回のケースでは減給処分を行う月の前3ヵ月分です。他にも平均賃金を求める場合があります。解雇予告手当や会社都合で休業する際の休業手当を計算する際ですが、支払事由が発生した月の前3ヶ月とお考えください。

その平均賃金の1日分の「半額」が、1度の減給処分で控除できる額になります。減給処分が1度だけであれば、その月(必ずしもその月である必要はありませんが)の賃金からその金額を控除されれば済みますが、もし一月の間に何度も減給処分があった場合はどこまで控除することができるのでしょうか。

その上限が「複数の事案の総額が総支給額の10分の1」となります。

総支給額の10分の1ですから、例えば月給が30万円ぴったりだった場合は3万円が上限です。

もし、1度で減給額の全てを控除しきれない場合は、残額を翌月以降に控除することもできますが、翌月の控除についても、10分の1が上限となります。

また、必ずしも月々の賃金から控除する必要はないので、相談者の就業規則に「月々の賃金から控除する」という旨がなければ、賞与からも控除できます。

その際の上限も、やはり賞与額の10分の1となります。



# — 労働基準法 —

## 残業代の付加金支払

### ● 質問

残業代を未払いしていると、倍にして支払わなければならないことがあると聞きました。本当でしょうか。

### ● 回答

労働基準法には、「付加金の支払」という定めがあります。(第114条)  
未払いの残業代に対し常に発生するものではありませんが、確かにそういったケースは存在します。

### ● 解説

付加金は労働基準法によって定められており、労働者の請求を受けて裁判所が支払命令を下します。  
労働者が請求すれば確実に命じられるものではなく、裁判所が相当に悪質な事案だと判断した場合に限り命じられるとされています。

また、付加金を請求できる事案も次の4つに限定されています。

- (1) 解雇予告手当を支払わないとき
- (2) 休業手当を支払わないとき
- (3) 割増賃金を支払わないとき
- (4) 年次有給休暇の賃金を支払わないとき

そして、付加金の支払額は未払い額と同じとされています。  
つまり、実際に払っていない未払い額＋同額の付加金で『倍の支払い』ということが起こり得るということです。

なお、法律の解釈として125%増の残業代のうち、付加金の対象となるのは、125%全部を請求できるという考え方と、割増部分である25%分相当だけという考え方があります。

いずれにせよ、基本的に未払い額を発生させないに越したことはないのですが、付加金の特性として、労働者が裁判所に訴え出るまでに未払い額を支払えば、労働者は付加金の請求が出来なくなります。

もしそういったトラブルになり、実際に未払い額があるのなら、裁判に持ち込まれないように誠実に対応されることも得策かと思います。

# — 労災保険 —

## 中小事業主の労災保険

15

### ● 質問

このたび、社員から取締役就任する者がいます。  
これまで通りの業務も行いますが、労災保険の対象からはずれますか。  
なお、当社は従業員10名のサービス業です。

### ● 回答

労災保険に特別加入することで、保険給付を受けることが可能です。

### ● 解説

原則として法人の代表者や役員、個人事業主などは労災保険の対象にはなりません。ただし、一定の条件を満たすことで、例外的に労災保険に加入することができ、これを「特別加入」と呼びます。その条件とは、まず次のように従業員数が業種ごとに設定された人数以内であることが必要です。

- (1) 金融業・保険業・不動産業・小売業＋労働者数常時50人以下
- (2) 卸売業・サービス業＋労働者数常時100人以下
- (3) その他の事業＋労働者数常時300人以下

約10名のサービス業とのことですのでこの点はクリアされるかと思えます。

つぎに、労働保険事務処理を労働保険事務組合に委託していることが必要です。（労働保険事務組合とは、中小企業に限定して雇用保険等の手続きを代行業務を行っている団体で、商工会議所などが運営していることがよくあります。）

加えて、ご質問者だけでなく他の役員の方も包括して加入することになります。特別加入すると、原則として一般的な労働者と同様の給付が受けられるようになりますが、二次健康診断等給付、賞与分の補償である特別支給金は対象外となります。また、1日当たりの賃金額については、従業員の様に実際に支払われた賃金から算定するのではなく、3,500円～20,000円までの13階級の中から本人希望の額を基に労働局長により決定されます。

なお、保険給付の対象となる業務上の事故の範囲については、通常従業員が行わない様な業務については、対象外となります。

例えば、株主総会や取締役会への出席や、得意先の接待等への出席中の事故については保険給付を受けることができませんのでご注意ください。

# — 労働基準法 —

## 歩合給と残業代

### ● 質問

基本給や役付手当をベースとした残業代は十分に支払っているつもりですが、営業職に対し売上に応じて業績給という手当を支給しています。

その業績給も残業代のベースに含めなければいけないと聞いたのですが、そうすると残業代がかなり大きな額になってしまいます。

### ● 回答

いわゆる歩合給や出来高給に対しても残業代が発生することは事実です。ただし、基本給などの固定給に対する残業代とは計算方法が異なります。

### ● 解説

まず、一般的な固定給に対する残業代の計算方法は次の様になっています。

固定給額 ÷ 所定労働時間 × 1.25 × 残業時間

つまり、時間単価の1.25倍の額が残業した時間分だけ加算されることとなります。この固定給額に歩合給が含まれるのなら確かに大きな金額になるかと思いますが、実際は、この計算式に歩合給は含まれません。

歩合給に対する残業代の計算方法は次の様になります。

歩合給額 ÷ 残業時間を含めた総労働時間 × 0.25 × 残業時間

時間単価は残業込で割るため小さくなりますし、倍率も1.25ではなく0.25となり、金額は小さくなる傾向にあります。

この様な式になる理由としては、歩合給の基となる売上高が残業も含めたすべての労働の成果であるという考え方が成り立つためです。

正しく残業代を計算するようご注意ください。

# — 労災保険 —

## 労災による休業日について

17

### ● 質問

労災事故により休業補償給付を受ける際には、3日間の待機が必要と思いますが、この3日間に、怪我をした当日を含みますか。  
また、会社の所定休日は除いて3日間ですか。

### ● 回答

当日を待機期間に含むかどうかは、事故により不就労の時間帯があったかどうかで判断され、会社の所定休日も待機期間に含まれます。  
なお、健康保険から支給される傷病手当の待機期間との少々異なる点もありますので注意が必要です。

### ● 解説

労災保険による休業補償給付を受けるために必要な待機期間は、業務上または通勤途上の事故により就労できず、賃金を稼得することができなかった日を数えます。  
所定労働時間中に事故に遭ったために一部不就労の時間があれば、待機期間の初日となります。

しかし、所定労働時間中の事故であっても、就業時間まで勤務し翌日から休業した場合は、翌日から3日間を数えます。  
また、定時を過ぎ残業中に事故に遭った場合も、翌日から3日間を数えることとなります。  
通勤途上の事故も同じ考えですので、出勤途中で事故に遭い、その日欠勤や遅刻早退をした場合は、事故当日から3日間を数えます。

ただし、帰宅途上の事故であった場合、その日はすでに所定労働時間分は就労した後ですから、翌日から3日間を数えます。待機期間に所定休日を含むかどうかについては、上記回答でも簡単に述べていますが、その所定休日である日に、療養のため働くことができないのであれば、待機期間に含まれます。

ここでいう「働くことができない」とは、現在雇用されている先で就労できないというだけでなく、怪我のため休日にアルバイトすることも出来ないというケースも含んでいます。  
その為、所定休日も含めて待機期間を数えることとなります。  
なお、労災保険における待機期間は、『通算』3日間とされています。

つまり、隔日でも出勤していても合計3日を超えると休業補償給付を申請することができます。  
一方で、これによく似た健康保険の傷病手当の待機期間は『継続』3日間です。  
断続的に出勤していると申請することができません。

この点を区別していないと、労災保険の待機期間を満たしているのに、申請することを忘れてしまっていたということもあり得ますのでご注意ください。

# — 景表法 —

# 18

## 抽選会で気をつけることはありますか

### ● 質問

お客様を招いて、イベントを開催します。  
抽選会参加券を100円で購入してもらい、景品は「一等:商品券〇〇〇円」などの予定です。  
法的に問題はあるでしょうか。

### ● 回答

景品表示法に抵触しないか、刑法上の富くじに該当しないかに気を付ける必要があります。

### ● 解説

景品表示法では、景品類の最高額を規定しております。すなわち取引額の20倍です。  
抽選券が100円ならば2,000円が最高額ですが、景表法は、「商品・サービスの利用者（将来の取引増大・継続を期待する特定のお得意様も含む）に対し、くじ等の偶然性、ある行為の優劣等によって景品類を提供すること。」と定義しております。

懸念されるのは、抽選券自体が商品となる場合で、抽選券以上の金銭を賞金とした場合に刑法上の富籤にあたるかどうかです。

富籤とは当せん金付証票と言われ特定の者が多数の人にくじ札を買わせて、抽選の方法により、一部の者に偶然の利益を得させることです。

よって、あくまで取引に附随したイベントで且つ抽選券ではなく、福引券、参加費ということで入場の際に100円と引換えに入場券を交付することも考えられます。

# — 個人情報保護法 —

## 社内での個人情報の取り扱い

# 19

### ● 質問

作業服の交換が必要かを確認するために、従業員のサイズなどを書き込んだ一覧表を配布し「要・不要」をチェックしてもらいます。  
個人情報保護法上、問題があるでしょうか。

### ● 回答

直ちに違法というわけではありませんが、従業員の事前の同意をとっておくべきでしょう。

### ● 解説

個人情報とは特定個人を識別することができる単一又は複数の情報をいい、会社が取扱う個人情報の中には労働者の個人情報も当然含まれることとなります。

そして、個人情報を取得する目的が安全衛生法や労働基準法など法令上の必要性に基づく場合また円滑な業務遂行の必要性からであっても、会社は取得した個人情報が漏洩開示しないよう適正に管理をしなければなりません。

また、個人情報保護法では、原則として、本人に事前の同意を得ないで個人情報を第三者に提供・開示することを禁止しており、個人情報の取扱いについては、慎重な配慮が求められます。

以上から、作業服交換の要・不要を確認する程度なら特に問題はないと思われませんが、個々人の身体的特徴サイズを併記し、当該個人情報をだれでも見られる状態におく際には、事前に同意を得ておくなど、共通の認識・ルールを決めておくことをお勧めします。

また、その必要性が希薄なのであれば、だれでも見れる状態におくことは控えるべきとも思われます。

## 貸倒処理はいつできるか

### ● 質問

1, 500万円の売掛金があり、支払いが滞りました。話し合いの結果、月5万円ずつ払ってもらうことになりましたが、25年かかります。いつ、貸倒処理ができるでしょうか。

### ● 回答

一般に売掛金について損金処理をするべき段階とは、「回収不能が確定した時」と考えられます。

### ● 解説

回収可能性については、取引先の経営状況などを分析しながら、会社自らが総合的に判断することとなり、十分な検討の結果、回収不可能な債権と判断すれば、会社経理上は貸倒の経理処理も選択の対象となります。

しかし、税法上の貸倒要件は、

1. 会社更生法・民事再生法による計画認可決定があった場合、又は債務者との協議決定により債権の全部又は一部について切り捨てがあった場合
2. 債務者の資産状況、支払能力からみて、その全額が回収できないことが明らかな場合（債権の一部だけの適用は認められません。）
3. 継続取引を行っていた債務者について、資産状況・支払能力等が悪化したため取引停止し、その後、1年以上経過している場合

としております。

また、上記の2.「その全額が回収できないことが明らかな場合」3.「資産状況・支払能力等が悪化したため取引停止し、その後、1年以上経過している場合」について、税務署は、その前後の経緯や請求行為の有無について厳格に判断するとともに聞取及んでおりますので、実際の損金処理は、税理士等の専門家に相談された後行うことをお勧めします。

# — 暴力団排除条例 —

## 反社会的勢力との取引

21

### ● 質問

反社会的勢力と知らずに取引をしてしまったら罰されますか。

### ● 回答

多くの都道府県では条例に罰則を設けていますが、直ちに適用されるとは思えません。

### ● 解説

これまでの経緯や通常一般人の知見において、当該取引の相手方が反社会的勢力ではないかと容易に判別できるような状況が外観上あれば、取締役は株主から善管注意義務違反を問われることが考えられます。

また、金融機関や不動産業については、現在、相手方に対し取引開始前に「反社会的勢力ではない誓約書」と出させることが通常のようなようです。

よって、後日取引相手が反社会的勢力であることが判明したことによる責任の程度は、上記のような「相手方が反社会的勢力ではないとの確認を怠ったかどうか」によると思われる。

仮に、外観上も反社会勢力であることが容易に判別できない者が提出した誓約書が虚偽であったとしても、そのことにより、都道府県条例による罰則が即座に適用されるとは考えられません。

よって、会社としては、接客などにおいて反社会的勢力である属性をうかがわせるような端緒・情報の収集に努め、問題があった場合は個別に対応するという方法をとつつも、そもそも属性確認には限界があることを踏まえ、事前に「反社会的勢力ではない誓約書」と出させることなど、可能な限りの関係解消策をあらかじめ講じておくことが考えられますが、一般論として「〇〇ではないこと」を証明するのは至難の業であり、属性確認の努力義務は生じ得るとしても、最後は常識の問題とも思われます。



# — 脱法ハーブ —

# 22

## 脱法ハーブ所持で懲戒解雇できるか

### ● 質問

運転手Aが、脱法ハーブを持っているという噂があります。懲戒解雇できるでしょうか。

### ● 回答

厳しく注意するなどの段階を踏み改善されない場合には解雇やむなし、と判断される可能性が高いと思われます。

### ● 解説

一般的に、労働者の企業秩序違反行為（非行）に対する制裁罰としての解雇を懲戒解雇といい、懲戒処分の最も重い処分として労働者との雇用契約を解消するものです。

最終的な制裁処分であるので、使用者がそれを行う場合には、どのような事由が懲戒解雇となるのかを、あらかじめ就業規則に記載する必要があります。

ただ、いきなりの懲戒解雇ではなく、軽度な懲戒（訓戒、減給）を段階的に適用して本人の改悛を待ち、それでも改善が見込めない場合に限定すべきなどの判断要素を具備しておく必要があります。

もっとも、上記の手順を踏んでいる時間的余裕がない場合や、それを放置しておくことにより会社や社会に甚大な被害や損害が生じることが明らかな場合には、例外的に懲戒解雇を認める場合もあります。例えば金融機関における横領事件や教育機関における指導者の性犯罪事件、運輸交通事業における飲酒運転や悪質な道路交通法違反事件などがあげられます。

単に脱法ハーブを所持しているだけで「会社や社会に甚大な被害や損害が生じることが明らか」とまでいえるかどうかは疑問ですし、それらハーブを人体使用、吸引した時に、必ず幻覚や陶酔感などの麻薬類似の効果が生じるかどうか、確定した学術的根拠・研究・検証が未だなされていないのが現状と考えられます。

しかしながら、昨今のニュースなどを見る限り、いわゆる「脱法ハーブ」は限りなく違法性の高いものと、周知されており特に「脱法ハーブ」使用者の運転ミスによる事故も大きく報道されています。

「脱法ハーブ」を事業場に持ち込み、また業務中に使用したなどの事実があったときには、会社は当該労働者に対して厳しく注意をし、業務から外す、もう脱法ハーブを使用しない旨の誓約書をとるなどの措置を取り、その後も同様な使用を継続しているのであれば解雇という方法が一番手順的には妥当であることは言うまでもありませんが、たまたま今回は脱法ハーブであっただけで、そのような社会的道徳や倫理観が欠如して者は、やはり脱法ハーブに代替するものを求めることも考えられますので、早めに雇用契約の解消を模索すべきとも考えられます。

法

務

# MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.64＞ 2013年1月発行（新年号）

---

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

---

©2013 by F&M CO.,LTD.