



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 助成金改廃情報

労務:歩合給と残業代

法務:退去時のハウスクリーニング代
借金のある従業員



経営者の知恵袋



Vol.65

SRS98773

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、他の企業様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 助成金の改廃情報	01
-----	----------------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

会 社 法	会社の廃業	05
会 社 法	役員報酬の決め方	06
不 動 産	退去にともなうハウスクリーニング代	07
会 社 法	代表取締役の住所変更	08
不 動 産	土地の売買について	09

■ 人事労務等

労 災	マンションの階段での転倒は労災の対象か	10
高 齢 法	改正高齢法について	11
健康保険	海外での健康保険について	12
社会保険	季節的業務と社会保険未加入の条件	13
労働基準法	有給休暇の計画的付与における新入社員の取扱い	14
社会保険	パートタイマーの社会保険加入について	15
労働基準法	日雇い従業員の休業手当	16
年 金	年金と給与の関係について	17

■ 法務

借金トラブル	借金のある従業員	18
法 律	車の解体について	19
保険料負担	荷物を保管する場合の保険料負担	20
合格証の取扱い	従業員の資格取得	21
土地工作物責任	雪が落ちてきて車が破損した	22

— 特集 —

01

平成25年 助成金改廃情報(2月28日現在)

● 質問

助成金の改廃情報を教えてください。

● 回答

平成25年2月28時点での情報をお知らせします。
例年通りであれば、今後も情報が出てくるとおもわれます。

● 雇用調整助成金の助成率の変更

○助成率の変更

現行	平成25年4月1日以降の判定基礎期間から
大企業 : 2 / 3 (3 / 4) 中小企業 : 4 / 5 (9 / 10)	大企業 : 1 / 2 中小企業 : 2 / 3
()内は「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」の助成率です。	

○教育訓練(事業所外訓練)の助成額の変更

現行	平成25年4月1日以降の判定基礎期間から
(事業所外訓練) 大企業 : 4,000円 中小企業 : 6,000円	(事業所外訓練) 大企業 : 2,000円 中小企業 : 3,000円
(事業所内訓練) 大企業 : 1,000円 中小企業 : 1,500円	(事業所内訓練) 大企業 : 1,000円 中小企業 : 1,500円
	変更なし

● 地域雇用開発奨励金を創設

雇用機会が特に不足している地域において、雇用機会を創出し、雇用を維持する事業主に
対して助成します。創業の場合は、支給額に上乗せがあります。

制度概要

雇用機会が特に不足している地域で、

- ①事業所の設置・整備を行い
- ②ハローワークなどの紹介により労働者を雇い入れた事業主に、①に要した費用と②の
雇入れ人数に応じた奨励金を、最大3年間(3回)支給します。

支給額(1回の支給額)

事業所の設置・整備費用	対象労働者の人数				
	3(2)※~4人	5~9人	10~19人	20人以上	
300万円以上 1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円	・創業と認められる 場合は支給額の 1/2を 第1回に上乗せ 支給
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円	
3,000万円以上 5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円	※()内は創業 の場合のみ
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円	

主な支給要件

- ・事業所の設置・整備を行う前に、管轄の都道府県労働局長に計画書を提出すること
- ・雇用保険の適用事業所を設置・整備すること
- ・ハローワーク等の紹介により地域求職者を雇い入れること
- ・事業所の被保険者数が増加していること
- ・労働者の職場定着を図っていること
- ・解雇など事業主の都合で労働者を離職させていないこと
- ・労働関係法令をはじめ法令を遵守していること
- ・地域の雇用構造の改善に資すると認められること

● 「特定就職困難者雇用開発助成金」の雇入れ対象者拡大

「父子家庭の父」を雇い入れた事業主に助成金を支給します。

◆特定就職困難者雇用開発助成金とは、
高年齢者、障害者、母子家庭の母など就職が特に困難な人を、ハローワーク等(※)の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給する制度です。
平成25年3月からは、一定の所得に満たない父子家庭の父も、新たに雇い入れの対象となります。

助成対象

児童扶養手当※を受給している父子家庭の父を、平成25年3月1日以降に雇用した場合に対象となります。
※児童扶養手当法に基づき、ひとり親家庭の生活の安定と自立を支援するために支給される手当で、児童手当ではありません。

対象者の区分	支給額(1人につき)		助成対象期間	支給対象期(6ヶ月)ごとの支給額		
	大企業	中小企業			大企業	中小企業
短時間労働者以外	50万円	90万円	1年間	第1期	25万円	45万円
				第2期	25万円	45万円
短時間労働者	30万円	60万円	1年間	第1期	15万円	30万円
				第2期	15万円	30万円

短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である人をいいます。

● 一覧

既存の助成金を統廃合して新設

新助成金名	概要	統廃合される助成金名
雇用調整助成金	景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練、出向を行って労働者の雇用を維持した場合、かかった費用の一部を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整助成金 ・中小企業緊急雇用安定助成金
試行雇用奨励金	職業経験、技能、知識などから安定的な就職が困難な求職者を、一定期間試行雇用(トライアル雇用)した場合に助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・若年者試行雇用奨励金 ・日雇労働者試行雇用奨励金 ・中高年齢者試行雇用奨励金 ・季節労働者試行雇用奨励金 ・住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金 ・試行雇用奨励金(母子家庭の母等、中国 残留邦人等永住帰国者、ホームレス)
地域雇用開発奨励金	雇用情勢が特に厳しい地域(同意雇用開発促進地域)等で事業所の設置・整備を行い、併せて地域の求職者を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用および雇入れ人数に応じて一定額を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・地域求職者雇用奨励金 ・地域再生中小企業創業助成金
中小企業労働環境向上助成金	雇用管理改善を行う中小企業団体、雇用管理責任者を選任し、雇用管理改善につながる事項について新たに制度を導入した成長分野等の中小企業事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業人材確保推進事業助成金 ・介護労働環境向上助成金
建設労働者確保育成助成金	建設産業における若年者に魅力ある職場づくりや労働者の技能向上等に取り組む事業主等に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・建設教育訓練助成金 ・建設雇用改善推進助成金
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・重度障害者等多数雇用施設設置等助成金 ・特例子会社等設立促進助成金
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	発達障害や難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者雇用開発助成金 ・難治性疾患患者雇用開発助成金
精神障害者等雇用安定奨励金	精神障害者等を新たに雇い入れ、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対して助成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者雇用安定奨励金 ・職場支援従事者配置助成金

— 会社法 —

会社の廃業

05

● 質問

廃業に関する質問が2点あります。

- ①会社を廃業した場合、何か払うべき税金はありますか？
- ②現在、社長が会社に貸しているお金があるのですが、廃業した場合は返済してもらえますか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

質問①について

単に「廃業」とのことですが、法人の解散ということでしょうか。

解散登記時に登録免許税、登記後に最終期の法人税申告及び地方事業税を支払い、結了登記時に登録免許税、登記後に地方事業税の最終納付(解散から結了までの存続期間分の均等割り分)が考えられます。

質問②について

「廃業」とのことですが、法人の解散ということで回答します。

解散時に負債がある場合、法人に残存する財産があればそれらを負債に充てますが、所謂債務超過となっている場合には破産(倒産)となります。一般的には裁判所の定める管財人を付けて整理しますが、任意整理する際は個々の債権者と債権放棄をさせていただくこととなります。

さて、代表者の貸付ですが、上記のとおり残存財産があれば返済可能ですが、なければ難しいと思われます。

役員報酬の決め方

● 質問

役員報酬の決め方を教えてください。

● 回答

二通りあります。

● 解説

役員報酬の決め方については二通りあります。

①株主総会で、役員報酬総額を定めその配分を取締役会で定める方法
議事録が二通り必要となります。

- ・株主総会議事録(役員報酬総額を定め個別報酬は取締役会で定めるという内容)
- ・取締役会議事録

②株主総会で、個別の役員の報酬を定める方法
議事録は一つになります。

- ・株主総会議事録(株主総会で取締役各自の報酬を定めるという内容)

取締役会がある会社では①の方法が一般的です。なお、報酬額・変更時期については、貴社顧問税理士と十分にご相談をされることをおすすめいたします。

— 不動産 —

退去に伴うハウスクリーニング代

07

● 質問

事務所の賃貸借契約を解除しました。高額なハウスクリーニング代を請求されています。また、敷金5ヶ月分を預けていましたが敷引きということで金額を引かれます。対処する方法はありますか。

● 回答

通常の損耗以上の請求は拒否できます。
敷金は返還請求となりますが契約書をご確認ください。

● 解説

貴社に特に過失なく、通常損耗のみということであれば、支払う義務はないと言えます。

対応としては、支払いませんとはっきり明言することとなります。

相手から内容証明が送られてきたり、提訴されたりすると思いますので、それに応じることとなります。

念のため、弁護士に現状の写真などを確認してもらっておき貴社に過失がないことを確認の方が安心かと思います。

敷金を返還してもらえないのであれば、返還請求となります。

個人が借主の場合、違約金条項が消費者契約法などにより無効と判断された事例はあります。

法人間の契約なら難しいかもしれません。

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。
どのような手続きが必要ですか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

・代表取締役の住所変更について

- ①法務局へ登記(住所変更から2週間以内)
- ②税務署へ異動届を提出
- ③都道府県県税事務所へ異動届を提出
- ④市区町村へ異動届を提出

異動届は4枚複写になっていて、一番上が税務署、次が県税、次が市区町村になります。
4枚目は控えになります。

また、金融機関にも届けは必要になると思いますのでお問い合わせください。

何かの許可をお持ちであればそちらにも変更の連絡が必要になります。

— 不動産 —

09

土地の売買について

● 質問

- ①土地の購入後、ある一定期間を経過しないと転売できないと聞いたが本当でしょうか。
- ②借地権を買い取るときの金額はどの程度でしょうか。

● 回答

- ①法律では決まっていません。
- ②60～70%程度が多いようです。

● 解説

①転売不可という特約がない限り購入後すぐ売却も可能です。もっともそこに利益を求め不特定多数に反復継続する意思があるのであれば宅建法上は違法です。

②売買譲渡の際の借地権割合とは、一般的には現所有者であるAさんは、土地上に建物を建て登記しているCさんがいると当該土地はなかなか流通しない、要するにCさんの借地権があり買い手が見つからないので、本来の土地の売買相場よりも60～70%安くして売りに出さざるを得ないケースが多いようです。

または購入希望する買い手のBさんの値切りの根拠的な意味合いでも、当該60～70%を借地権割合というようです。

また、上記のCさんが亡くなったときCさん相続人の相続税の評価算出時に、Cさんは当該土地の所有者ではないものの、土地路線価に借地権割合を乗じて相続財産に含める際の借地権割合という意味もあります。

— 労災 —

10

マンションの階段での転倒は労災の対象か

● 質問

帰宅途中の従業員が自宅マンションの階段で転んで、大きな怪我をしたのですが、これは通勤災害として労災保険の給付が受けられますか

● 回答

労災保険の対象となるかどうかは、怪我をした場所や状況等によります。

● 解説

まず、怪我をした場所ですがマンションの階段や廊下などの共有スペースは、路上と同じとみなされるので、その点は問題ないかと思います。

ちなみに、一戸建て住宅に備え付けの駐車場や庭先は自宅内の扱いとなるので、通勤災害とはなりません。

次に、通勤が中断されていなかったかという点も重要です。

例えば勤務終了後に居酒屋に立ち寄り飲食した帰りであった場合などは、その時点で通勤が中断されたことになり、その後の帰宅が通勤でなくなります。

つまり、もしこういった場合でしたら労災保険の対象にならないこととなります。

なお、コンビニなどに立ち寄り日用品を購入するといった程度でしたら、立ち寄っている間の事故は、通勤途上から“逸脱”しているとして対象外ですが、その後、通勤経路に復帰した後の事故は対象となります。

— 高齢法 —

改正高齢法について

11

● 質問

当社では現在60歳定年とし、定年退職後の再雇用を希望した従業員については、基本的に1年ごとの雇用契約を締結して65歳まで再雇用するという様な取扱いをしていますが、4月からの高齢法の改正に伴って何か変更が必要ですか？

● 回答

65歳まで希望者を全員再雇用とされている場合は、特に変更の必要はありません。

● 解説

定年退職の年齢が60～64歳であって、希望者全員を再雇用するとされていない場合は、改正高齢法の施行に伴って就業規則の変更が必要となります。
変更の必要がないのは、次にいずれかに該当する場合となります。

- (1) 定年の年齢が65歳以上
- (2) 定年制を設けていない
- (3) 希望者全員を65歳まで継続して雇用する制度を導入

今回の改正によって、定年退職後に再雇用する従業員の基準を設ける「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定」を締結することができる期限が平成25年3月31日までとされました。

加えて平成25年4月1日以降は、それまでに締結した上記の労使協定の適用範囲が段階的に無効とされます。(経過措置期間として12年間かけて徐々に無効となります。)

今回の改正は、60歳台前半の老齢厚生年金(特別支給の老齢厚生年金)の支給年齢の引き上げにより、今後60歳をむかえる方の収入源がなくなってしまうことを防ぐことが目的とされ、年金支給年齢の引き上げに伴い労使協定が無効となる範囲が大きくなっていきます。

例えば、平成25年4月1日から平成28年3月31日までの間は、60歳に到達した時点での再雇用は希望者全員となりますが、61歳以上の定年後再雇用者の契約更新時には労使協定が有効となります。

さらに、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの間は、60歳に到達した時点での再雇用と、61歳に到達した時点の契約更新時は希望者全員、62歳以上の定年後再雇用者の契約更新時には労使協定が有効というように3年度ごとに1歳ずつ有効となる範囲が小さくなります。

最終的に平成37年4月1日以降は、労使協定が完全に無効とされます。

また、以上の段階的な再雇用基準の廃止のほか下記が行われることとなっています。

- ・継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
(子会社等を再雇用先とすることができます)
- ・義務違反の企業名を公表
- ・高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

— 健康保険 —

海外での健康保険について

● 質問

会社で健康保険に加入している者が、海外で病院にかかったとき、治療費などはどうなりますか。

● 回答

現地の病院窓口では一旦全額負担し、後に海外療養費を申請することができます。

● 解説

国内の一般的な病院では、一部の方を除いて治療費の3割を自己負担することで診療を受けることができますが、これは保険医療機関と呼ばれる、いわゆる“健康保険が使える病院”に限ったことです。

国外の病院は、保険医療機関としての指定は受けていないので、保険医療機関のように一部の負担で治療を受けることができません。

しかし、例えば緊急時、近くに保険医療機関がなかった場合など、やむを得ない事情があるときは健康保険の窓口申請することで、治療に要した費用の7割分を「療養費」として支給を受けることができます。

この療養費の申請には、いくつか注意しておくことがあります。

まず、療養費が支給される条件として、保険者（健康保険協会や健康保険組合）が上述の“やむを得ない事情があった”と認められることが必要です。例えば、治療目的で海外に渡航し、その目的の診療を受けた場合は対象外となります。

次に、支給される額ですが、必ずしも自己負担した額の7割とは限りません。

というのは、“そもそも健康保険の対象となる治療部分”に対する給付になるので、仮に海外で、通常国内では行われなような治療を受けた場合は対象外となることがあります。

また、海外では現地通貨で受診することとなると思いますが、その額を日本円に換算するレートは、治療を受けたときではなく、“療養費の支給が決定された日”のレートになるので若干の変動があり得ます。

そして、申請時の必要書類として診断書、領収書、レセプトが必要となります。

特に海外で診療を受け海外療養費となると、健康保険協会の場合は、日本語訳された診断書が求められます。その際、翻訳者の住所・氏名の明記も必要となります。

（健康保険組合によっては、異なる対応をとられる可能性もあるので窓口にご確認ください。）

レセプトについても保険者指定の書式に記入してもらうように医師に依頼することになります。

なお、翻訳に要した費用は療養費の対象にはなりません。

— 社会保険 —

季節的業務と社会保険未加入の条件

13

● 質問

食料品製造業です。

年末年始は非常に多忙で、臨時雇いを増やそうと検討していますが、この時期限定なので、季節的業務として社会保険には加入しないということはできますか。

● 回答

季節的業務には該当されていないと思われますが、雇用契約の内容によって、社会保険の加入が不要(不可能)となることはあります。

● 解説

社会保険の加入要件はつぎのように定められています。

常用雇用となる方であって、フルタイムで働く方と比べ概ね3/4以上の勤務される方は、社会保険に加入する必要があります。

季節的業務については次のように定められています。

季節的業務とは、四季や梅雨、積雪期などの自然現象に伴い生じる業務に限られており、たとえば、夏場の海の家や、冬場の雪かき、農園等での収穫などの天候・気候の影響を直接的に受ける業務を指しています。

需要の関係で特定の時期に繁忙期や閑散期がある業務は、季節的業務ではないとされます。

ご相談では、食料品製造業とのことですが、天候気候の影響は受けないかと思えますし、クリスマスや年末年始、バレンタインなどいわゆる〇〇商戦と呼ばれる様な一時的な需要の増加に伴う繁忙でしょうから、季節的業務には該当しないと考えられます。

しかし、雇用契約の期間が2ヵ月以内であって、かつ、契約更新しないことが決まっている場合は、その2ヵ月以内の期間は社会保険に加入しないこととなります。あるいは、2ヵ月超の雇用期間であるか、または、更新する見込みがある場合であっても、パートタイマーとして、フルタイムの労働日数・労働時間が3/4未満であるなら、社会保険に加入しないこととなります。

雇い入れる従業員について社会保険の加入・未加入を検討されるのであれば、以上の観点から労働条件を設定されると良いかと思えます。また、臨時雇いやパートタイマーであっても雇用契約書を用意し、雇用条件を明確にしておかれることをおすすめします。

— 労働基準法 —

14

有給休暇の計画的付与における新入社員の取扱い

● 質問

当社では従業員と労使協定を結び、年末年始の一部に有給休暇をあて全員に取得させています。入社間もない従業員で、有給休暇の権利がない者はどのように取り扱うべきでしょうか。

● 回答

休業手当の支払いをされることが適当と思われます。

● 解説

有給休暇の計画的付与は必ずしも全従業員共通の日を特定する必要はなく、個人別に行うことも一部の従業員だけに対して行うことも可能です。

しかし、全従業員共通の日に有給休暇を取得させる場合は、ご質問の様に有給休暇の権利が発生していない従業員についての取扱いの問題が発生します。

この際の実取扱いについては、次の様な方法があります。

- (1) 有給休暇の権利発生日を前倒しする。
- (2) 特別休暇(有給)を与える。
- (3) 休業手当を支払う。

(1)には、権利発生日を前倒しにしてしまうと次年度以降もその前倒した日に権利が発生するため少々公平性にかけることと管理が煩雑になるという問題があります。

(2)には、特に問題発生しませんが、特別休暇について就業規則に定めておく必要があります。

おすすめしますのは(3)の休業手当です。

会社全体を休業させるにあたり、有給休暇の権利がない従業員に対し、休業を命じたとして平均賃金の6割を支払うという取扱いになります。

休業を命じた日について、休業手当を支払うことは労働基準法に定められた義務でもあるので、こういった取り扱いをすることに違法性はなく、有給休暇の管理上の問題や就業規則上の変更等も不要ですので運用が容易と思われます。

— 社会保険 —

15

パートタイマーの社会保険加入について

● 質問

パートタイマーの社会保険加入要件の緩和という話がありましたが、結局のところ、どうなったのでしょうか。

● 回答

平成28年10月1日よりパートタイマーへの適用範囲拡大が決定しています。

● 解説

平成24年8月に参議院にて可決され、平成28年10月1日より新たなルールとして施行されることとなっています。

拡大される適用範囲は以下の様になりました。

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- (2) 賃金の月額が88,000円以上(年収106万円以上)であること
- (3) 1年以上使用されることが見込まれること
- (4) 従業員数(※)が常時500人を超える事業所であること

※ここでいう従業員とは、現状で、健康保険・厚生年金保険の加入義務のある従業員を指します。つまり、正社員の4分の3以上の労働日数・労働時間で勤務する従業員です。

まずは、平成28年10月より、従業員数500人超の企業から適用が拡大されることとなります。

従業員数が500人以下の企業への拡大については、施行から3年の間に検討を加え、必要な措置を講ずるとされましたので、平成31年10月より適用となる可能性が高いかと思われれます。

— 労働基準法 —

日雇い従業員の休業手当

● 質問

当社はイベントの企画・運営・下請けなどを行っています。
度々日雇いとして人を使うのですが、天候の都合で当日キャンセルになることがあります。
こういった場合はいわゆる休業手当が必要でしょうか。

● 回答

「イベントが中止になった日」が、労働契約があった日なら、ご質問の通り休業手当の支払いが必要になるかと思えます。
日々雇い入れられる方の休業手当の計算方法は、一般の労働者と比較し少々特殊ですのでご注意ください。

● 解説

休業手当の額は、平均賃金の6割以上の額とされていますが日々雇用の方では異なります。

一般的な場合は、前3ヶ月間に支払われた賃金の総額(保険料等を控除する前の額)を、その3ヶ月間の暦日(働いた日ではなくて休日も含めた全ての日数)で割った額が、平均賃金となります。

日々雇入れられる方の場合は、次の方法によって計算された額となります。

(1) 平均賃金を算定すべき日以前1か月に当該事業場で労働している場合

平均賃金 = 1か月間に支払われた賃金総額 ÷

1か月間に当該労働者が当該事業場で労働した日数 × 100分の73

(2) 上記によって算定できない場合

平均賃金 = 1か月間に当該事業場で同一業務に従事した日雇労働者に支払われた賃金
総額 ÷ 1か月間に日雇労働者が当該事業場で労働した総日数 × 100分の73

もし、上記(1)(2)でも算定できない場合は、労働基準監督署に「平均賃金決定申請書」というものを提出することで、業種等に応じた平均賃金を決定してもらうことも出来ます。

休業手当については、平均賃金の6割以上にすればよいので1日分の日当を支払えば足りませんが、例えば、初めて使用した日々雇用の方が業務上の事故で怪我をしまい労災を申請する際などには、平均賃金を算出できないので平均賃金決定申請書を提出することがありますので、ご注意ください。

● 質問

63歳になる嘱託として雇用している従業員がいます。これまでは定年前と同程度の賃金額を支給していたのですが、その額では年金が貰えないということだったので、仕事内容を簡素にし給与額を改めました。しかし従業員には相変わらず年金が振り込まれません。何故でしょうか。

● 回答

年金の支払い時期の問題かと思います。

● 解説

ご質問の嘱託従業員については、老齢厚生年金受給の手続き(裁定請求と呼びます)を既に行われていて、年金の受給権自体はお持ちであるものとしてご説明いたします。

賃金額を改められ既に年金事務所から標準報酬月額の変更通知も届いているとのことですので、変更が行われた月の年金については、既に受給権は発生しているはずですが。しかしその年金が振り込まれていない理由は、年金の支払いスケジュールが2ヶ月おきであることかと思います。

たとえば、10月と11月分の年金は12月に支払われます。

もし、10月から標準報酬月額が変更されていたのであれば、その変更した額に応じた年金は12月に支払われることとなります。

また、賞与を支給された場合には、年金事務所(または健康保険組合)に賞与支払いの届出をされておられるかと思いますが、支払いをした当月分を含めて、その後12か月分の年金についてはその賞与額の1/12が標準報酬月額に上乗せされる形で、年金の支給額に影響を及ぼすことにもご注意ください。

借金トラブル

18

借金のある従業員

● 質問

従業員が金融会社(いわゆる闇金)から借入れをしているようで会社に個人名で電話がかかってきます。
また、出退勤時に会社の玄関にもいるようです。
どのように対応したらいいでしょうか。

● 回答

現状では、従業員から誓約書等をとるという対応が考えられます。

● 解説

お金を借りること自体は労働者の私的領域の範疇であって制約することはできません。金融機関や登録貸金業者から借りるように勧めても「闇金とは知らなかった。」という言い訳がつきものですし、現実には業務に支障を生じさせているのは闇金業者であって当該問題社員ではありません。

また、闇金業者を使って会社業務に支障をきたすようなことをさせ、みかねて会社が立替払してくれることを期待し闇金と共謀していると考えてもそれを立証するのは至難です。現実として取り立て電話や他の従業員に対する威迫や違法行為が引き続くのであれば警察に通報をします。

もっとも、ひとたびそれら行為が「企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものである」と客観的に認められ、「企業の円滑な運営上必要かつ合理」であれば、「会社は、企業秩序の維持確保のために、」何らかの予防措置を取ることもしられる場合があるかもしれません(上記最高裁判旨・平成14年2月26日 東京地判 日経クイック情報事件、平成元年12月27日旭川地裁 繁機工設備事件)が、そのためには、本人に対し十分な指導教育を尽くし且つ本人から会社に迷惑を掛けない旨の誓約書を取っていることが必要かと思われます。

— 法律 —

車の解体について

19

● 質問

車の修理業です。
車両の解体を依頼されました。
しかし、車検証の所有者と車両解体の依頼者が異なっています。
依頼者は所有者とはもう連絡は取れないと言っています。

● 回答

所有者の許可なく解体するのはリスクがあります。

● 解説

所有者の同意なく所有物を破棄してしまうと、不法行為だ、と言われてしまう可能性があります。

依頼者に「所有者から訴えられたら私が責任を持ちます」といった内容の一筆をいただいても、それによって所有者に対して対抗できるものではありません。

できれば貴社で解体することなく、依頼者（運転者に引き取ってもらうなどの方がよいと思います。

解体作業を行うのであれば、所有者から訴えられる可能性があることはご注意ください。

— 保険料負担 —

荷物を保管する場合の保険料負担

20

● 質問

お客様から荷物を預かり保管する業務です。
次の保険料の負担は誰がするのでしょうか。

- ①お客様の指定場所から運送中の損害保険
- ②保管している間の火災保険、物損保険

● 回答

原則として損害保険料は保管業者の負担とされるのが一般的です。

● 解説

法的な責任の所在としては、預りを受けた時点から貴社の保管義務が生じるため、原則として貴社が注意義務を尽くしたとしても生じる損害以外の損害は賠償する責任を負いません。

そのため、その賠償に備えて保険に加入するのですから、原則として損害保険料は保管業者の負担とされるのが一般的です。

今回のケースでは、指定場所まで貴社が回収に行き保管するということですので、運搬中の保険料も御社の負担と考えられます。

ただ、契約によって当事者間で保険料の負担を預け入れる側の負担と取り決めることもできますので、契約書をご確認ください。

— 合格証の取扱い —

従業員の資格取得

21

● 質問

当社では全額会社負担で従業員に各種資格を取得させています。合格証等はすべて会社で保管していますが本人に渡すべきでしょうか。また、退職時にはどうすべきでしょうか。

● 回答

本人へお渡しください。

● 解説

一般的に何らかの「資格」制度は、自然人たる個人に対し与えられるものです。取得費用を誰が負担したかにはよりません。

すると、在職中貴社にて資格証等を、一応任意でお預かりすること自体に問題はございませんが、本人に与えられた一身専属的な性質を有する資格であって当該資格の名義も本人である以上、退職という事由により貴社との雇用契約が消滅した以降は、当該資格証等をお預かりしておく必要や理由はないものと思われますので、速やかに返却すべきと思われます。

— 土地工作物責任 —

22

雪が落ちてきて車が破損した

● 質問

大雪で駐車場の屋根が崩れ車が破損しましたが、駐車場の大家さんは「自然現象なので、賠償する義務はない」と言っています。

● 回答

土地工作物責任を問うことが可能です。

● 解説

建物(土地工作物)の占有者あるいは所有者は、軒からの雪の落下により第三者に被害を与えないように、雪かきをするなどの作為義務を怠り、当該雪害により第3者が被害を被った場合には、民法第717条の不法行為責任(土地工作物責任)が成立し、その損害を賠償する必要があると解されます。

しかし、一方、土地の工作物の設置又は保存に瑕疵[欠陥]はなく、全く予想外の強雪といった不可抗力によって生じた損害であり、雪と当該土地建物の設置又は保存とに相当因果関係はないから、又は仮に工作物に瑕疵がなくても事故が発生したとみなされるような場合には損害賠償責任は発生しない、という立場もございます。

とはいえ、強雪があったことは、テレビ、ラジオ、インターネット等でも話題になっており、自身の占有管理する工作物に対する積雪の状態状況を確認することは可能であったと思われるし、ましてやその状況を放置してよいわけではありません。

車両所有者にも、自身の車両がどうなっているか、落雪があるかもしれないなら駐車位置を移動することは考えなかったのか、という反論もあるでしょうが、現実的には当事者間において合理的な按分をすべきと思われます。

結論としては、家主に何らの責任がないこととはなりません。

MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.65＞ 2013年5月発行

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

©2013 by F&M CO.,LTD.