

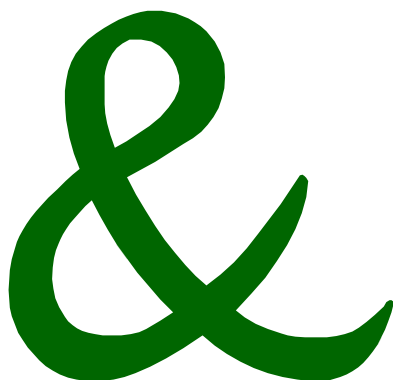
経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:相続税の改正と贈与の非課税枠

労務:解雇・懲戒解雇と雇用保険

法務:事業用定期借地のデメリット
役員に支払う債務保証料



経営者の知恵袋



Vol.68

SRS107460

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。

■ 税制

特 集	相続税の改正と贈与の非課税枠	01
-----	----------------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

登 記	登記のやりなおし	05
会 社 法	配当について	06
不 動 産	土地の転貸を業とする場合の許認可	07
借地借家法	事業用定期借地のデメリット	08
不 動 産	株の買取り要求には応じなければいけないか	09

■ 人事労務等

労働基準法	パートタイマーの慶弔休暇	10
労働基準法	一年単位変形労働時間制の特例	11
雇用保険	解雇・懲戒解雇と雇用保険	12
有給休暇	短時間勤務中の有給休暇	13
労働基準法	試用期間後に契約社員へ転換	14
労働基準法	昼休み(休憩時間)の外出	15
社会保険	同じ月に賞与を2回支給する場合の届出	16
社会保険	連れ子は健康保険の被扶養者になれるか	17

■ 法務

下 請 法	契約解除は下請法違反か	18
トラブル	医師の診断書は絶対か	19
競業禁止	同業他社へ転職した元社員の営業活動を	20
保証料	役員に支払う債務保証料	21
使用者責任	マイカー等通勤途中の事故で会社が	22
	使用者責任を負わされるか		

一 特集 一

01

相続税の改正と贈与の非課税枠

● 質問

平成27年から、相続税が改正されると聞きましたが変更点を教えてください。

● 回答

平成25年度税制改正大綱で、相続税の改正が発表されました。

【改正①】

平成27年1月1日以後の相続について、相続税の基礎控除が引下げられます。

現行： $5,000万円 + 1,000万円 \times \text{法定相続人の数}$



改正後： $3,000万円 + 600万円 \times \text{法定相続人の数}$

【改正②】

相続税の税率が引上げられます。下記相続税の速算表の2億円超部分が45%に、6億円超部分が55%になります。遺産額から基礎控除を引き、法定相続分で分けた後に、税率を乗じます。そうして算出した金額が、相続税の総額になります。

現行			改正後		
各取得分の金額	税率	控除額	各取得分の金額	税率	控除額
1,000万円以下	10%	—	1000万円以下	10%	—
3,000万円以下	15%	50万円	3000万円以下	15%	50万円
5,000万円以下	20%	200万円	5000万円以下	20%	200万円
1億円以下	30%	700万円	1億円以下	30%	700万円
3億円以下	40%	1,700万円	2億円以下	40%	1,700万円
			3億円以下	45%	2,700万円
3億円超	50%	4,700万円	6億円以下	50%	4,200万円
			6億円超	55%	7,200万円

【改正③】

小規模宅地等の相続税の課税価格の計算の特例が改正されます。

A: 特定居住用宅地等に係る特例の適用対象面積を拡大します。

現行 240㎡ → 改正 330㎡に拡大

B: 特定居住用宅地等と特定事業用宅地等の併用適用が可能になります。

従来、小規模宅地等の特例については特定居住用宅地等と特定事業用宅地等の両方がある場合面積調整が行われ、実質どちらかの限度面積まで適用はありませんでしたがそれぞれの限度面積まで併用して適用できるようになります。

【改正④】

相続税額から控除される未成年者控除及び障害者控除の控除額の拡大が図られています。

A: 未成年者控除

現行 20歳までの1年につき6万円

改正後 20歳までの1年につき10万円

B: 障害者控除

現行 85歳までの1年につき6万円(特別障害者については12万円)

改正後 85歳までの1年につき10万円(特別障害者については20万円)

【改正⑤】

事業承継税制の見直しが行われます。

非上場株式に係る相続税・贈与税の納税猶予制度について各種要件等の見直しがされています。

【改正⑥】平成25年4月1日～

日本国内に住所を有しない個人で日本国籍を有しないものが、日本国内に住所を有する者から相続若しくは遺贈又は贈与により取得した国外財産が相続税又は贈与税の課税対象になります。

●基礎控除の引き下げと税率のアップでどの程度、税額が変わるか**【前提】**

法定相続人 子2人

遺産 6億円

●改正前

6億円－基礎控除額7,000万円＝5億3,000万円

5億3,000万円×法定相続分1/2＝2億6,500万円(この金額に税率を乗じる)

(2億6,500万円×40%－1,700万円)×2人＝1億7,800万円(相続税の総額)

●改正後

6億円－基礎控除額4,200万円＝5億5,800万円

5億5,800万円×法定相続分1/2＝2億7,900万円(この金額に税率を乗じる)

(2億7,900万円×45%－2,700万円)×2人＝1億9,710万円(相続税の総額)

【養子がいる場合】

相続税の計算をする場合、養子の数に制限があります。

実子がいる場合 ⇒ 法定相続人の数に含められる養子は1人

実子がない場合 ⇒ 法定相続人の数に含められる養子は2人

ただし、次に当てはまる養子は人数制限から外れ、すべて法定相続人の数に含めることができます。

- (1) 被相続人との特別養子縁組により被相続人の養子となっている人
- (2) 被相続人の配偶者の連れ子(実子)で被相続人の養子となっている人
- (3) 被相続人と配偶者の結婚前に特別養子縁組によりその配偶者の養子となっていた人で、被相続人と配偶者の結婚後に被相続人の養子となった人

※相続税の計算をする場合にのみ適用されるもので、養子縁組は何人でも行うことができます。

【孫を養子にする場合の注意点】

孫を養子にしていた場合、孫の相続税が2割加算されます。

● 質問

贈与の非課税枠を教えてください

● 回答

贈与の非課税枠は受贈者1名あたり110万円です。
ただし、以下の場合は別途非課税枠が設けられています。

・住宅取得等資金贈与の特例

平成25年中に直系尊属(両親・祖父母など)が住宅用家屋の新築、増改築に充てるための金銭を子、孫に贈与した場合は一般住宅は700万円まで、耐震・エコ住宅は1,200万円まで非課税

(平成26年中は、一般住宅は500万円まで、耐震・エコ住宅は1,000万円まで非課税)

・贈与税の配偶者控除

自己が所有している居住用の土地家屋または金銭を、婚姻関係が20年以上の配偶者に贈与した場合は、2,000万円まで非課税

・教育資金の非課税

直系尊属(祖父母など)が教育に充てるための金銭を金融機関等を通して30歳未満の孫などに贈与した場合は、孫一人あたり1,500万円まで非課税

(平成25年4月1日～平成27年12月31日)

・その他

相続時精算課税制度の適用を受けた場合は贈与者一人あたり2,500万まで非課税
(贈与者が亡くなったときには、遺産にその贈与を受けた財産を加えて相続税を計算しなければいけません)

・事業承継税制では、次の要件を満たした場合、株式については全額猶予となります。

- ①現経営者から、親族である後継者への贈与であること
(平成27年からは親族要件は撤廃されます)

【申告期限後5年間】

- ②後継者が会社の代表者であること
- ③毎年、雇用の8割以上を維持していること(平成27年からは、5年平均)
- ④後継者が筆頭株主であること
- ⑤上場会社、風俗営業会社に該当しないこと
- ⑥猶予対象株式を継続保有していること
- ⑦資産管理会社に該当しないこと

【申告期限後5年経過後】

- ⑧猶予対象株式を継続保有していること
- ⑨資産管理会社に該当しないこと

— 登記 —

05

登記のやりなおし

● 質問

取締役を逆恨みした総務部長が、議事録などを偽造し管理していた登記印を持ちだして、取締役辞任の登記をしてしまいました。取消はできるでしょうか。

● 回答

「取締役の辞任登記」の抹消登記をすることは可能です。

● 解説

実際には辞任していない取締役の「辞任登記」がなされているため、当該「取締役の辞任登記」の抹消登記をすることは可能です。

しかし、抹消登記を申請する際には無効原因があることを証する書面を添付しなければならないので、具体的にどのような書面を添付しなければならないかが問題となります。この点、商業登記法上適正な書面を添付してなされた登記に無効原因があると主張してその登記の抹消を申請するには、先の登記の申請書に添付された書面より、より信憑性の高い書面を添付しないかぎり「無効原因があることを証する書面」には該当しないこととなります。

従いまして、この「辞任登記」を抹消するためには、辞任登記が無効であることの訴訟を提起し判決を得なければなりません。

そして、「無効原因があることを証する書面」として判決謄本等を添付し抹消登記を行います。

● 質問

配当について制限など、また気を付けるべきことを教えてください。

● 回答

会社法により財源制限があります。

● 解説

株主に対する金銭の分配について、財源規制がかけられています(会社法461条)。

具体的には、下記の通りです。

- ①分配可能額の算定には、最終の決算期から分配を行うときまでの分配可能額の増減を反映させる
- ②期中において決算手続きに準じた手続き(臨時決算)を行うことにより、分配可能額に、臨時決算までの期間損益を反映させる
- ③純資産額による制限をかける

この点、①については、剰余金の配当は期中いつでも可能とされたため、分配時点での分配可能額を算定する必要があるとされたものです。

なお、①における分配可能額の増減とは、金銭の分配や資本減少等によるものを指し、期間損益による変動は含まれません。

また、③について、剰余金の配当を無条件に許すと、債権者の利益が害されることとなるため、純資産額が300万円未満の場合には、剰余金があってもこれを株主に分配することができないとされています。

上記のような規制があるにもかかわらず違法な剰余金の分配があった場合、実際に分配を行った取締役・執行役のほか、議案を作成した取締役・執行役、株主総会への議案提出に同意した取締役、取締役会決議に賛成した取締役などは、過失責任を負い、過失がないことの立証責任は取締役側が負うこととなります。

— 不動産 —

土地の転貸を業とする場合の許認可

07

● 質問

当社は不動産業ではありません。
土地を、月額1,000万円で賃借します。その土地を10区画に分割して、それぞれ月額120万円で法人に転貸します。(地主の許可はとってあります)
なんらかの許認可が必要でしょうか。

● 回答

土地の面積や、地目によっては手続きが必要になります。

● 解説

宅地建物取引業法におきまして、宅地建物取引業(宅建業)とは「宅地建物の売買、交換」または「宅地建物の売買、交換、賃借の代理若しくは媒介」を業として行うものとされています(宅建業法2条)。

従いまして、今回、貴社は自ら当事者として土地の賃貸借をするものであるため、宅建業者には該当しないことから本件に関しては宅建業の免許を受ける必要はありません。

また、国土利用計画法においては、「一定の面積以上」の「一団の土地に関する権利」を「対価を得て移転、設定した権利取得者」は、原則として2週間以内に都道府県知事に届け出なければならないとされているため、面積要件に該当する場合には同法に基づく届出が必要です。

この点、「一定の面積以上」について、市街化区域においては2,000㎡以上、市街化調整区域においては5,000㎡以上、都市計画区域外においては1万㎡以上、と対象物件の所在地によって異なりますので、対象物件所在地の役所にご確認ください。

貴社が転貸借をする対象物件が農地である場合、農地法の許可が必要となります。

— 借地借家法 —

08

事業用定期借地のデメリット

● 質問

所有している土地を法人に事業用定期借地として貸す予定です。契約途中で相手方が倒産した場合、当社のリスクはどのようなものが想定されるでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

事業用借地権の相手方が、破産申立てや民事再生などの法的倒産手続きがあった場合、貴社は事業用借地権の契約条項に基づいて本事業用借地権設定契約を解除することができると思われませんが、借地上に残置された相手方が建築した建物を貴社が当然に取り壊しや使用をすることができるものではありません。

この点、相手方が破産申立てなどの法的倒産手続きがなされた場合には、破産管財人などが当該建物を取り壊し撤去などする場合もあると思われませんが、取り壊し費用と相手方会社に残る財産との関係などから、当該建物の所有権が放棄されたり第三者に譲渡されたりするリスクが存在します。

この場合、貴社は相手方に対して、事業用借地契約の解除を行ったうえで借地上に残存する建物につき建物収去土地明渡訴訟を提起し、強制執行まで行わなければならないこれらの費用の全てを貴社が負担しなければならないリスクが存在しています。

ところで、相手方が法的倒産手続きをすることなく建物を放置したまま連絡が取れない状態となった場合、破産管財人などが相手方として対応することがありませんので、貴社は契約書に定める解除事由である賃料不払いを根拠に事業用借地権を解除したうえで、建物収去土地明渡訴訟を提起、勝訴判決に基づき強制執行、と手順を踏む必要があります。さらに、相手方に郵便が届かない場合には公示催告と呼ばれる手続きによる必要があるため、さらに時間と費用が必要となります。

なお、この場合には建物収去土地明渡訴訟に関する費用や強制執行に関する費用、建物の取り壊しに要する費用など、建物の除却に関する費用の全てを貴社が負担しなければなりません。

また、相手方が法的倒産手続きをした場合であってもしない場合であっても未払い賃料や明渡しまでの賃料(損害金)は事実上回収することが困難でしょう。

— 会社法 —

09

株の買取り要求には応じなければいけないか

● 質問

株主が亡くなり、相続人から株の買取りを要求されています。
応じる義務はあるでしょうか。

● 回答

応じる義務はありません。

● 解説

相手方である相続人からの株式の買取り請求に対して、貴社が当然にこれに応じなければ
ならないという義務はありません。

しかし、貴社が「株式譲渡制限に関する規定」のある会社である場合、貴社が相続人から
の買取り請求に応じなかった際には、相手方は貴社の株式を第三者に譲渡する可能性があ
ります。この点、株式譲渡制限に関する規定がある会社の場合、株主が第三者に株式を譲
渡した際には、当事者が会社に対して株式の譲渡を承認するよう請求し、これに対して会
社がこの株式の譲渡を承認すれば第三者へ譲渡することができます。

一方、会社が譲渡を承認しない場合、会社は自社で株式を買取る若しくは株式を買取る
買取人を指定しなければならないこととされており。

従いまして、もし貴社が相続人からの株式の買取り請求を拒んだ場合であっても、相手方は
第三者に株式を譲渡することにより貴社による自社株買取りか貴社が指定する第三者に譲
渡するなどによって、貴社の株主から離脱するという目的は達せられると思われ。

なお、株式の譲渡価格について、当事者間で折り合いがつかない場合、この譲渡価格を巡
って相手方と紛争となるリスクが存在すると考えます。

さらに、相手方による第三者への株式譲渡により、貴社にとって望まない株主が出現するリ
スクが存在しており、既存株主や役員など以外の者が株主となることは、第三者が役員な
どに就任するリスクや株主総会で経営陣に反対することによるリスクが存在しているため、
事業運営上、一定の関係にない第三者が株主として加入することは非常にリスクが高く、
回避すべき事態であると考えます。

— 労働基準法 —

10

パートタイマーの慶弔休暇

● 質問

当社の慶弔休暇は特別休暇として有給であり、正社員用の就業規則にその旨を記載しています。

パート用就業規則もあるのですが、そちらでは慶弔休暇のことは一切触れていません。

ただ、冒頭で記載のない事項は社員就業規則によるとあります。

この場合は、パートタイマーにも慶弔休暇があることになりますか。

● 回答

それぞれの就業規則を確認していないので断言できないのですが、正社員用就業規則に「パートタイマーには慶弔休暇を適用しない」という旨が明示されているなら、パートタイマーに慶弔休暇はありません。

明示されていないのなら、パートタイマーにも慶弔休暇が適用されると思います。

● 解説

就業規則の適用範囲等についてご説明します。従業員への周知を行うと、就業規則に効力が発生します。従業員が10名以上なら労働基準監督署への届出義務も生じますが、届け出なくても効力は発生します。

就業規則の効力は『パート等も含めた全従業員』を対象に発生することとなり、基本的に、就業規則に記載されている内容は全従業員に適用されます。

そして、「除外規定」と「委任規定」の存在によりパートタイマーに適用されるかどうか判断されます。「〇〇については〇〇に適用しない」という決め事を除外規定と呼び、「〇〇については〇〇規程による」というものを委任規定と呼びます。

ご質問のケースでは、パートタイマーに関する委任先であるパートタイマー就業規則をお持ちのようですが、その委任先では、慶弔休暇について何らの取り決めがないということかと思えます。

つまり、慶弔休暇制度においてパートタイマーに関する特別な取り決めがないこととなります。

就業規則本則が、基本的に全従業員を対象となる考え方が前提となるので、取り決めがない＝適用除外にはならず、取り決めがない＝正社員と同様という解釈がされ、結果的にパートタイマーに慶弔休暇がある、という判断になります。

除外規定の有無を改めて確認されることが先決ですが、無かったとすれば、現状は慶弔休暇が全社員対象となっていることとなります。

就業規則を変更して、適用者を制限することも可能ですが、それは労働条件の不利益変更に該当すると考えられるので、適用除外とするなら従業員と十分に話し合った上で行われることをお勧めします。

— 労働基準法 —

一年単位変形労働時間制の特例

11

● 質問

毎年、労働基準監督署に労使協定届と年間カレンダーを提出していますが、一年分のカレンダーをあらかじめ用意するのが大変です。
出勤日は月ごとに決定するというような内容の労使協定は無理ですか。

● 回答

各月の具体的な出勤日や各日の勤務時間については、届出後に従業員に通知できる特例がありますが、月ごとの出勤日数や総労働時間まで未定ということはできません。

● 解説

一年単位の変形労働時間制の協定届について、基本的には、一年を通しての具体的なカレンダーを添付する必要があります。

ただし、変形労働時間制の対象となる期間(一般的には一年間)を、一ヵ月以上の期間で区分する場合の特例として、各期間(各月)の出勤日数と総労働時間を明確にしておくことで、勤務日の指定を後で行うことが例外的に認められています。

勤務日の指定は、各期間の初日が到来する30日前までに行う必要があります。

カレンダー作成にあたって認められているのが、以上のような取扱です。各月の出勤日数や勤務時間の見通しがまったく立っていないという状況では、一ヵ月単位での変形労働時間制の採用も検討されてもよいかと思います。

— 雇用保険 —

解雇・懲戒解雇と雇用保険

● 質問

「解雇」や「懲戒解雇」を行うと、退職の扱いは「事業主の都合による」でしょうか。その場合の雇用保険の失業給付はどうなりますか、同じですか。

● 回答

解雇、懲戒解雇のいずれも「事業主からの働きかけによるもの」とされますが、懲戒解雇は、「重責解雇」という区分に含まれます。結果的に、失業給付の取扱が異なります。

● 解説

雇用保険の被保険者資格喪失届において、資格喪失の原因を次の3つの区分が設けられています。

- ① 離職以外の理由（死亡や出向）
- ② ③以外の離職（自己都合退職、定年退職、雇用期間満了など）
- ③ 事業主の都合による離職

離職の経緯によっていずれかを選択し、基本的には、選択された区分によって失業給付の内容に差が生じます。

ご質問にある「懲戒解雇」も重責解雇として基本的に、この②に含まれます。ただし、懲戒解雇とするには軽微な理由であったとみなされた場合は、③であったとされることがあるのでご注意ください。次に③に該当するのが、解雇を行った場合ですが、解雇とは、会社側の事情にて雇用契約を打ち切ることですから、上記の重責解雇や天災等による事業廃止による解雇以外は、幅広く③に該当します。離職・失業する際は上記の通り②か③に該当するわけですが、いずれに該当したとしても、雇用保険の被保険者期間が十分にあれば、失業給付の受給は可能です。

しかし離職の理由によって、受給資格を得るために必要な被保険者期間の要件が緩和（短縮）されたり、あるいは3ヶ月間の支給制限がかかることがあります。

会社都合の「解雇」により離職した場合は、通常12ヶ月必要とされる被保険者期間が6ヶ月に短縮され、支給制限はかかりません。

一方、懲戒免職（重責解雇）の場合は、被保険者期間が12ヶ月必要となり、かつ自らの責任で失業したペナルティとして3ヶ月間の支給制限がかかります。これは、自己都合退職と基本的に同様です。なお、自己都合退職や重責解雇で離職した者を「一般受給資格者」、解雇や倒産等で離職した者を「特定受給資格者」と呼び区分されています。

— 有給休暇 —

13

短時間勤務中の有給休暇

● 質問

育児の関係で、1日4時間の短時間勤務をしている従業員がいます。もともとフルタイムで働いていますが、この者が有給休暇を取得した場合は、半日有給休暇を取得したことになりますか。

● 回答

1日分の有給休暇を取得したことになります。

● 解説

1日分の所定労働が免除されると、1日分の権利を消化し半日分の所定労働が免除されると、半日分の権利が消化されます。

※半日有給休暇の制度は例外的なもので、会社が労使協定や就業規則に半日の定義などを定めて運用することになります。

そして、ここでいう所定労働時間とは、「会社における一般的な所定労働時間」ではなく各従業員ごとのそれを指します。

つまり、短時間勤務制度を利用して1日4時間で勤務することになっているのであればその日その従業員の所定労働時間は4時間ということです。

1日分の所定労働が免除されることで、1日分の権利を消化したことになります。

※もし2時間分の有給休暇を取得したなら、半日分を消化するのかという問題が生じますが上述の通り、半日有給休暇とは会社で運用方法で設定するものです。

その様な取扱をそもそも認めないような次のような取り決めがあれば問題は解決します。

「半日有給休暇は所定労働時間が8時間で勤務する者を対象とする」

半日有給休暇の制度を運用する際には対象者、半日の区切りなど明確に設定しておくことが重要になります。

一 労働基準法 一

14

試用期間後に契約社員へ転換

● 質問

正社員として雇い入れて試用期間中の者ですが能力不足なので、解雇を検討しています。一方、他部署にて人員不足が生じていて、短期契約の契約社員の募集を検討しています。後者の労働条件は現状より引き下がりますし、契約更新の見込みもないのですが、後者への転換を打診してもよいものでしょうか。その際、注意点等あれば教えてください。

● 回答

交渉されることは可能ですが、結果がどうなるかは本人の判断によります。その判断と勤続期間により、雇用保険の失業等給付(求職者給付の基本手当)を受給できるかどうか異なってまいります。判断材料として、正しい情報を与えることが重要かと思えます。

● 解説

(1) 契約社員への転換を受け入れる場合

<会社の対応について>

まず、会社の対応としては必ず雇用契約書を改めて交わしてください。

<雇用保険について>

その契約期間が終了した時点は、本人は期間満了による離職となります。

解雇による離職ではないので12ヶ月間の雇用保険の被保険者期間がある場合は、失業等給付の受給資格を得ることができます。

ハローワークに出向き、求職活動を行うことで、被保険者期間の長さによって90日から150日分の基本手当が支給されます。

また、自己都合等のような本人責任の離職でないので、3ヶ月間の給付制限はありません。

(2) 契約社員への転換を受け入れない場合

<会社の対応について>

ご相談にある通り解雇になりますので、解雇手続きが必要となります。30日分の解雇予告を行ってください。また、就業規則に則った解雇事由の通知も必要です。

<雇用保険について>

解雇された時点で、6ヶ月間の被保険者期間があれば、失業等給付の受給資格を得ることができます。同様に求職活動を行うことで、被保険者期間と年齢に応じて90日から330日分の基本手当が支給されます。解雇による離職ですので給付制限はありません。

契約社員への転換を打診される際には、業務の内容や労働条件、打診した理由等を本人にお話しするかと思いますが、その後の離職についても、上記の様に補足説明をされたうえで、本人に判断を任せることをお勧めします。

— 労働基準法 —

15

昼休み(休憩時間)の外出

● 質問

昼休みの休憩時間中に、車で外出しているものがあります。事故を起こした場合、会社の責任が問われるでしょうか。禁止をすることができるのでしょうか。労働協約では、「休憩時間は自由に利用できるものとする」と記載しています。

● 回答

外出時に使用する車両が、社有車か私有車のいずれであるのか、私有車である場合は業務利用の有無はどうかという点が、会社の責任の有無や利用制限に関わってきます。

● 解説

会社が所有している車両である場合、事故が起きてしまえば運行供用者責任が認められ、ほぼ確実に会社に責任ありとなるとお考えください。

会社所有の車両は休憩中の利用制限をすべきです。

次に、当該車両がマイカーであって、業務上の利用が一切ない場合、基本的には、事故が起きても会社の責任はありません。

しかし、従業員が事故に対しての損害賠償能力がなければ、会社に責任を求めてくる可能性があります。マイカーを業務以外の通勤等に利用するにあたっては、少なくとも対人・対物無制限の任意保険に加入させることを条件とすることが望ましいです。

休憩時間中の利用制限を、より確実にするためには、労働協約にある「休憩時間の自由利用」に一定の制限を付すために労働組合との交渉を経る必要があると思われます。

自由利用の範囲を明確にしたいということ、労働組合に持ちかけることにはなりますが、労働基準法に関連する次の行政通達をご確認ください。

・昭和22年9月13日基発17号

「休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的をそこなわない限り差し支えない。」

・昭和23年10月30日基発1575号

「休憩時間中の外出を許可制とすることは、事業場内において自由に休憩しうる場合であれば差し支えない。」

他の従業員は事業所内で十分休憩しているので車で外出しないと休憩ができない、ということもないと考えられます。

休憩の目的をそこなわず事業所内での自由な休憩が確保されているようですから、通達に則った取り扱いであるとして、十分交渉の余地があると思います。

— 社会保険 —

16

同じ月に賞与を2回支給する場合の届出

● 質問

当社は7月決算で、月末頃に決算賞与の支給を初めて予定しているのですが、月中にも通常の夏季賞与を支給します。
この場合の年金事務所への賞与の届出は、2度行うことになりますか。

● 回答

同月内の支給であれば、年金事務所への届出はまとめて行うことができます。

● 解説

本来、「被保険者賞与支払届」の提出は賞与の支給日から5日以内となっています。しかし、同月内に2回以上賞与を支給された場合は最後に支給した日から5日以内に、一括して届出ることが可能です。

もちろんその都度、届出していただいても構わないのですが、翌月に届く「納入告知書」に記載されている納付する保険料の額は、合計額に対して計算されたものになります。なお、保険料がかかる賞与の上限額も合計額に適用されます。

2度目の支給を予め予定されているようですので一括して届出られるとよいかと思います。

— 労働基準法 —

17

連れ子は健康保険の被扶養者になれるか

● 質問

男性従業員が結婚しましたが、お相手の女性にお子さんがいるそうです。健康保険の扶養へは問題なく入れることができますか。奥様は家庭に入られるそうで、母子ともに収入はないこととなります。

● 回答

養子縁組をされている子であれば問題はありませんが、実子あるいは養子でない場合は収入だけではなく、同居していることも扶養の条件となります。

● 解説

扶養者(被保険者)つまり従業員の子(養子含む)、配偶者、弟妹、父母・祖父母などの直系尊属は、年齢に応じた収入要件、つまり「60歳未満なら年収130万円未満、60歳以上なら180万円未満」でありかつ、同居しているなら「その収入が扶養者の収入の半分未満であること」、別居なら「収入が扶養者からの仕送り額未満であること」を条件に被扶養者となることができます。

ただし、上記以外の3親等以内の親族、配偶者の父母・連れ子が被扶養者となるには、必ず同居していることが条件とされます。

よって、ご質問の子と同居されているか、養子縁組をされているなら問題ないのですが、そうでないとなると被扶養者にする事が出来ないこととなりますのでご注意ください。

— 下請法 —

契約解除は下請法違反か

● 質問

製造業です。元請企業があきらかに下請法に違反していると思われるため告発する予定です。しかし、その後、契約が打ち切られる可能性があります。告発したことによる契約解除、もしくは契約更新拒絶は下請法違反にはならないのでしょうか。

● 回答

下請法違反を公取委もしくは中小企業庁に告発したことに対する報復行為はそれ自体、下請法で禁止されています。

● 解説

親事業者が報復として取引数量の削減や取引停止などの不利益な取扱いをすることは下請法違反であり(同法4条1項7号)、公取委による勧告の対象となるほか、下請事業者からの民事上の損害賠償請求の対象ともなります。

「事実を知らせた」とは口頭、文書、直接、間接を問わないと解されています。又、「不利益な取扱い」とは契約解除はもちろん、支払遅延、代金減額、単価の切り下げ、返品等の行為も含むと解されています。

○参考条文

第4条

1項 親事業者は、下請事業者に対し製造委託等をした場合は、次の各号(役務提供委託をした場合にあつては、第1号及び第4号を除く。)に掲げる行為をしてはならない。

①～⑥省略

⑦親事業者が第①号若しくは第②号に掲げる行為をしている場合若しくは第③号から前号までに掲げる行為をした場合又は親事業者について次項各号の一に該当する事実があると認められる場合に下請事業者が公正取引委員会又は中小企業庁長官に対しその事実を知らせたことを理由として、取引の数量を減じ、取引を停止し、その他不利益な取扱いをすること。

2項 省略

● 質問

入社3カ月の女性社員が、メンタル疾患となり医師の診断書を提出してきました。内容は、当社によるパワハラ(具体的な事実の記載がありました)を原因とするPTSD(心的外傷後ストレス障害)となっていました。しかし、診断書に記載されていることはまったくありません。おそらく、今後損害賠償請求や労災申請を予定していると思うのですが医師の診断書は絶対なのでしょうか。

● 回答

診断書には、病気の原因を証明する効力はありません。

● 解説

診断書は、あくまで患者の心身の状態及びそれがどのような病名に該当するかという医師の判断・知見を明らかにする文書です。これによって、その状態に至った原因事実そのものを証明する効力はありません。

従って、患者が「PTSDと言われる心身状態にある」ということは診断書に一定の証明力がありますが(それも絶対ではありません)、その原因が、勤務先によっていわゆるパワハラ的な行為が行われたことによるということは、「患者がそのように申告している」という意味はあっても、証明書の効力の範囲外ということになります。

PTSDではなくて怪我の場合を考えれば分かると思います。例えば、顔の打撲で治療を受けた者が医師の治療を受け、傷病名「顔面挫傷」、「〇月×日、Aに殴られたことによる」との診断書を書いて貰ったとします。

この場合も、患者に「顔面挫傷」という傷害があることについては医師の専門的知見による判断であって一定の証明力がありますが、「Aが殴った」というのは患者が自己申告しているだけであって、医師が確認出来る事実ではないので、この点については何ら証明力はありません。

従って、仮に損害賠償請求訴訟になったとしても、相談者は、その女性社員がPTSDと言われる状態にあるかどうかも勿論争えますし、原因がパワハラ的行為によるということも全面的に争うことが出来ます。

労災認定に関しても、社員の自己申告だけで認定されるとは思えません。少なくとも、労働基準監督署が関係者に対し聴き取り調査等をした上で判断すると思われます。

— 競業禁止 —

20

同業他社へ転職した元社員の営業活動を止められるか

● 質問

当社は自動車部品販売業です。
営業部の従業員（役職なし）が、同業他社へ転職しました。
顧客リストの持ちだしはありませんが、当社に在籍していた当時の担当企業へ営業しているようです。
当社の取引先への営業活動を止める方法はあるでしょうか。

● 回答

残念ながら、営業活動を制限する根拠はありません。

● 解説

憲法で職業選択の自由が認められていますから、退職者が退職後どのような職に就こうが原則自由です。

雇用契約上、退職後の競業禁止が明文で定められている場合には、競業行為が制限される場合もありますが、この場合でも広範な禁止は公序良俗違反として無効となる可能性が高いです。競業禁止の時間的（例、退職後1年以内の競業行為禁止）及び地域的限定（例、会社所在市町村での競業行為禁止）が必須です。従業員退職後の競業行為を制限するためのハードルは相当高いと認識してください。

もっとも、会社の幹部的地位にある者が、当該会社に在職中から競業行為の準備を行い、会社にとって不利な時期に一方的に退職し、同時に営業秘密を持ち出したり大量の人材引き抜きを行ったというような場合は、自由競争の範囲を逸脱する違法行為と評価される場合もあります。裁判例上、損害賠償請求が認められたような事案もあります。

ご相談の件の場合は、事実関係からすると、当該退職者は平社員であり、営業秘密の持出しもないとのことであり、かつ雇用契約上、明文で競業禁止が定められていなかったとすれば営業活動を制限する根拠は全く無いと思われれます。

法

務

— 保証料 —

役員に支払う債務保証料

21

● 質問

金融機関から、借入れをする際に役員が連帯保証人になりました。役員に保証料を支払うことはできますか。

● 回答

支払うことは可能ですが注意点があります。解説をご確認ください。

● 解説

金融機関から資金を借入れる場合、会社代表者の個人財産の担保提供や連帯債務保証を要求されることは少なくありません。

保証を信用保証機関等の第三者に依頼する場合、その保証料は損金に算入します。このことから、借入の保証をした役員に対して会社が保証料を支払うことは認められます。

しかし、その借入金の内容や保証料の金額によっては、役員に対する保証料が役員賞与とみなされる可能性もあります。

●保証料の適正額

保証料の適正額は、信用保証協会の保証料率を参考とするのが一般的です。

この保証料の金額をめぐって、宮崎地判(平成12年11月27日)の次のような事例があります。

『同族会社が金融機関から借入をするのに際し、代表取締役が連帯保証をしたため、会社はその代表取締役に対して年2%の利率で保証料を支払った。

これについて税務署側は、保証料を1%とする信用保証協会の保証料を上回る部分の保証料を役員賞与であるとしたため、これを不服として同族会社が控訴した。

宮崎地裁は税務署側と同様の見解を採り、保証料の適正額を保証協会の保証料率を参考とすると判示した。』

●保証料の留意点

保証料の支払いに関しては支払利息のように支払い慣行が一般化されていません。

そこで、保証料の支払いに関する契約書を作成して、支払いの基準を明確化しておくことが大切です。そして不利な認定等を受けないために、支払いは一定の時期に継続して行う必要があります。

— 使用者責任 —

22

マイカー等通勤途中の事故で会社が使用者責任を負わされるか

● 質問

マイカー通勤、自転車通勤、原付通勤などの従業員がいます。会社の駐車場を無償で使用させ、非課税枠内で通勤手当を払っています。自転車や原付は把握していませんが、マイカーの業務利用は月に2回程度あります。こういった場合で、通勤途中の事故でも会社の責任は問われるでしょうか。

● 回答

業務利用を許可しているのであれば、会社の責任が問われる可能性があると思われます。

● 解説

マイカーを通勤にしか使用せず、社用では一切使用していない場合であれば、通勤・退勤途中のマイカー事故に関しては一般に使用者責任は成立しないと考えられています。他方、マイカーを通勤のみでなく社用(会社業務)にも使用している場合に関しては、業務使用に関する会社の関与度、認容度や頻度等によってケースバイケースのように思われます。業務使用を積極的に認めているような場合であれば通勤途中でも使用者責任が成立する場合があります。また、マイカーで現場直行するようなケースを認めているような場合であれば、現場に行く途中の事故は使用者責任が成立するケースが多いでしょう。

判断要素としては、次のようにいろいろとあります。

- ①業務利用の頻度
- ②会社規則上、マイカーの業務利用を禁止しているのか否か
- ③禁止していない場合には更に積極的に業務利用を容認していると見られる事情があるのか否か
- ④通勤手当がマイカー通勤を前提としたものか否か
- ⑤マイカーの業務利用は社員一般に多く行われているのか否か

貴社の場合、月2回程度という頻度のほかは細かい事実関係が不明なので断定的なことは言えません。しかし、月2回程度の業務利用が行われており、少なくとも会社がそれを禁止したという事情はなさそうであり、そうだとすると通勤途中の事故に関しても使用者責任が成立するリスクは否定できないように思われます。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.68> 2013年11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.