

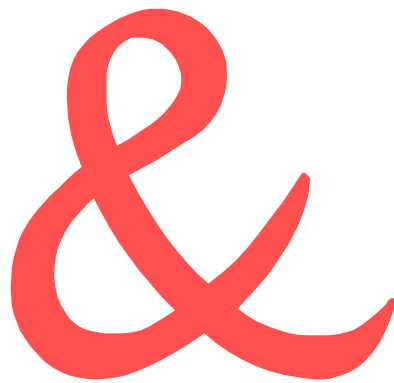
経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

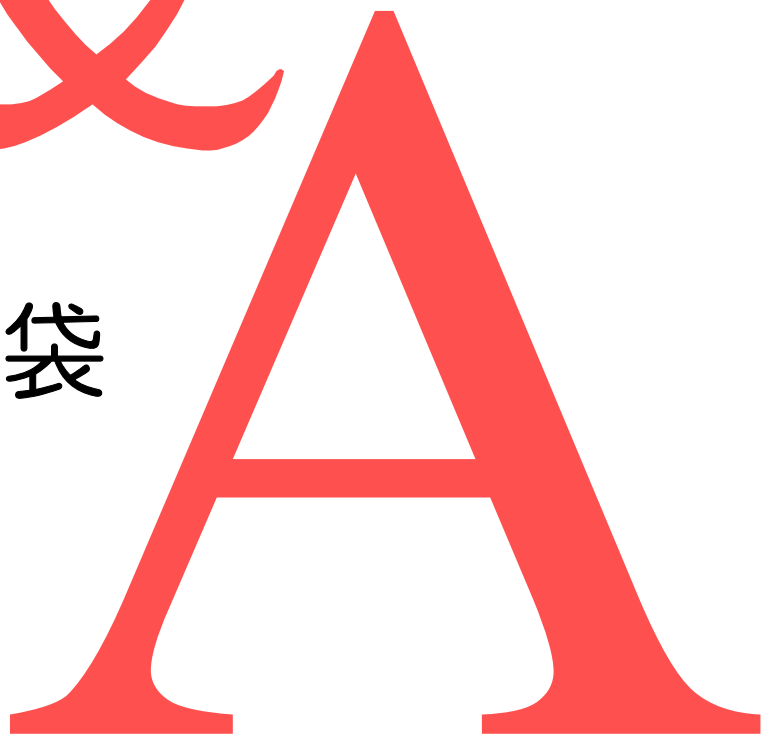
特集:経営セーフティ共済

労務:残業代の繰越しは可能か

法務:定期借地契約は中途解約できるか
借りている土地が競売にかけられる



経営者の知恵袋



Vol.69

SRS110231

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。

■ 制度

特 集	経営セーフティ共済	01
-----	-----------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

定 款	定款の目的について	05
借地借家法	定期借地契約の解約	06
会 社 法	組織変更	07
相 続	生前の相続放棄	08
供 託 法	商品代金を供託したい	09

■ 人事労務等

社 会 保 険	社会保険の天引きについて	10
労働基準法	勤務体系について	11
安 衛 法	定期健康診断の項目について	12
労働基準法	就業規則届出要件の10人に親族は 含まれるか	13
労働基準法	残業代の繰り越し	14
労 災 保 険	海外勤務者の労災給付基礎日額について	15
就 業 規 則	無断欠勤による自然退職	16
安 衛 法	6カ月に1回の定期健康診断について	17

■ 法務

債 権 回 収	連絡の取れない取引先	18
ト ラ ブ ル	不法投棄された車両の撤去	19
自 己 破 産	自転車事故の損害賠償で自己破産できるか	20
弁 護 士 法	従業員の叔母が代理人として交渉を求める	21
民 事 執 行 法	借りている土地が競売にかけられる	22

一 特集 一

01

経営セーフティ共済(中小企業倒産防止共済)

● 質問

経営セーフティ共済について教えてください。

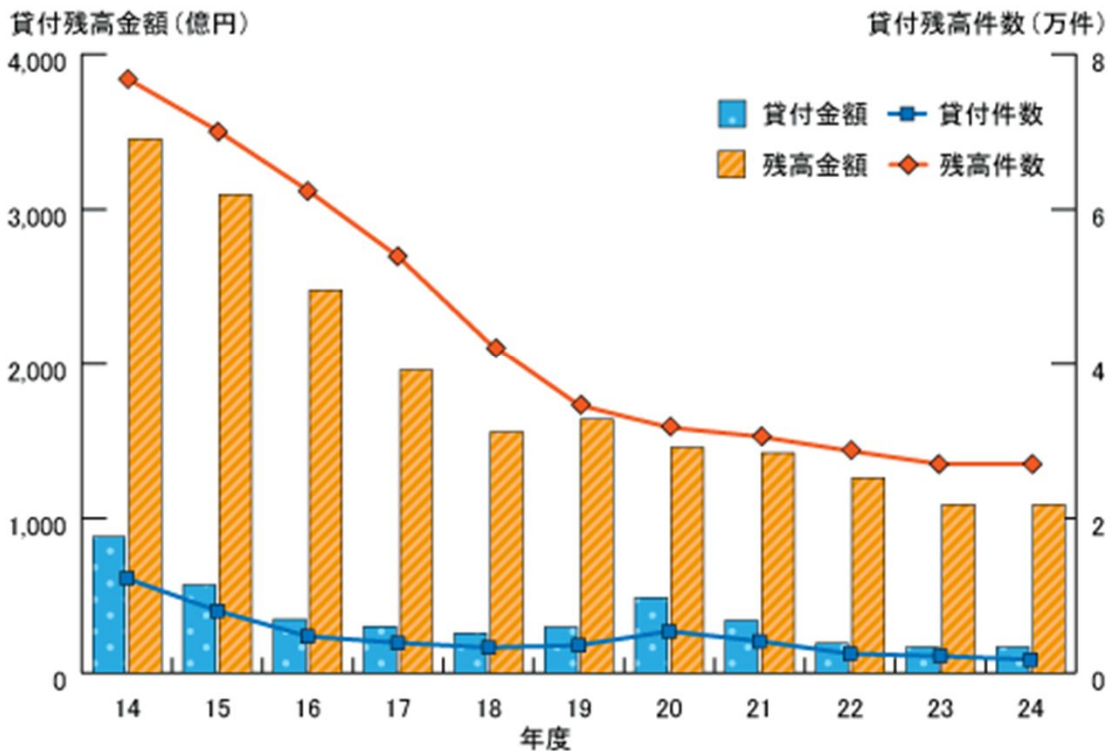
● 回答

経営セーフティ共済(中小企業倒産防止共済制度)は、取引先事業者の倒産の影響を受けて、中小企業が連鎖倒産や経営難に陥ることを防止するための共済制度です。中小企業倒産防止共済法に基づき、独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営しています。今回は、制度の現況、加入要件、掛金、共済金、解約について説明します。

○制度の現況

昭和53年の制度発足以来、平成25年3月末現在で約33.5万件の利用があります。また、共済金の貸付けについても、累計で約27万件、約1兆8,000億円となっています。(平成25年3月末現在)

経営セーフティ共済制度の貸付状況



出典: 独立行政法人中小企業基盤整備機構

○加入要件【会社または個人の事業者 または 組合】

次表の各業種において、「資本金の額または出資の総額」、「常時使用する従業員数」のいずれかに該当する会社または個人の中小企業者です。(組合については割愛)

業種	資本金の額 または 出資の総額	常時使用する 従業員数
製造業、建設業、運輸業、その他の業種	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
小売業	5,000万円以下	50以下
ゴム製品製造業 (自動車または航空機用タイヤおよびチューブ製造業ならびに工業用ベルト製造業を除く。)	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
旅館業	5,000万円以下	200人以下

○掛金について

①掛金月額

掛金月額は、5,000円から20万円までの範囲(5,000円単位)で自由に選択できます。

②納付方法

掛金は預金口座振替での払込みとなります。

③増額・減額

掛金は、5,000円から20万円の範囲内(5,000円単位)で増額、減額できます。

ただし、掛金の減額は以下に該当する場合にできます。

- ・共済契約者の事業規模が縮小されたとき
- ・事業経営の著しい悪化、病気またはけが、急な費用の支出などにより、掛金の納付を継続することが著しく困難であるとき
- ・共済金の貸付残高と掛金総額の10倍に相当する額との合計額が、8,000万円に達していること

④掛金の前納

掛金は将来払い込む掛金をまとめて一括で払い込むことができます。この場合、1月につき掛金月額の1,000分の5の前納減額金が発生します。

⑤掛金の掛止め

掛金は掛金総額が800万円になるまで積立てができます。

掛金総額が掛金月額の40倍以上に達している場合、掛金の払込みを止めることができます。また、共済金の貸付けを受けた場合も、6ヶ月間、掛金の払込みを止めることができます。

⑥税法上の取扱い

払い込んだ掛金は税法上、法人の場合は損金、個人の場合は必要経費に算入できます。

○共済金について

経営セーフティ共済に加入すると、取引先事業者が倒産したことにより売掛金債権等の回収が困難となった場合に、共済金の貸付けが受けられます。

①倒産

取引先事業者の「倒産」とは、「法的整理・取引停止処分・私的整理・災害による不渡り・特定非常災害による支払不能」の事態が取引先事業者に生じることをいいます。

なお、「夜逃げ」等は、本制度の取引先事業者の「倒産」には該当しません。

②売掛金債権等

回収が困難になった被害額は、売掛金債権と前渡金返還請求権をいいます。

貸付金や融通手形、不動産賃貸料などは対象となりません。また、倒産した取引先事業者に対して買掛金などの債務がある場合は被害額と相殺されます。

③貸付条件

(1)貸付限度額

共済金の貸付けは、取引先事業者の倒産で回収困難となった売掛金債権と前渡金返還請求権の額と、掛金総額の10倍に相当する額のいずれか少ない額の範囲内で請求することができます。

貸付額は原則、50万円から8,000万円まで5万円単位の額となります。

なお、取引期間が1年以上ある主要取引先(売上高の20%以上を占める取引先)が倒産した場合は、回収困難となった売掛金債権等の額に、一定金額が加算されます。

(2)返済期間

返済期間は、貸付額に応じて定められています。なお、6ヶ月の据置期間が含まれています。

(3)返済方法

6ヶ月の据置期間の後、返済期間が5年の場合は54ヶ月、6年の場合は66ヶ月、7年の場合は78ヶ月の均等分割により毎月返済していただきます。なお、返済期日までに共済金の返済がないと、年14.6%の違約金が課せられます。

(4)貸付利率

共済金の貸付けは無利子です。ただし、貸付けを受けた場合、共済金の貸付額の10分の1に相当する額が払い込んだ掛金から控除されます。控除された額に相当する掛金の権利は消滅します。

(5)担保・保証人

共済金の貸付けは無担保、無保証人です。

④貸付が受けられない場合

加入後6カ月未満で、取引先事業者が倒産したり、掛金の納付が行われていない場合などは共済金の貸付けの請求ができません。

⑤借入れの手続き

共済金の貸付けの請求手続きは、登録取扱機関(金融機関または委託団体)を通じて申込みます。

○解約手当金について

掛金を12ヶ月以上払い込んで、共済契約が解約された場合、解約手当金が支払われます。

①共済契約の解約

共済契約の解約は、以下の3種類があります。

(1)任意解約

共済契約者がいつでも行うことができる解約です。

(2)みなし解約

個人事業主が亡くなった、法人(会社など)を解散した、法人を分割(その事業のすべてを承継)した場合など、その時点で解約されたものとみなされます。ただし、共済契約の承継が行われたときは解約にはなりません。

(3)機構解約

12ヶ月分以上掛金の払込みが滞った場合に、中小機構が行う解約です。また、不正行為により共済金の貸付けなどを受けようとしたときも、機構解約となります。

②解約手当金

共済契約が解約されたとき、掛金納付月数が12ヶ月以上の場合、解約手当金が支払われます。

ただし、掛金納付月数が12ヶ月未満の場合は支払われません。また、不正行為により共済金や一時貸付金などの貸付けを受け、または受けようとした場合も支払われません。

(1)解約手当金の額

解約手当金の額は、掛金の納付月数に応じて、掛金総額に定められた率を乗じた額となります。

(2)共済金などの貸付けがある場合の取扱い

共済金や一時貸付金の貸付けを受けていて、返済していないものがある場合は返済期日前でも、解約手当金の額から控除されます。

(3)解約手当金の税法上の取扱い

解約手当金は税法上、法人の場合は益金の額、個人の場合は事業所得の収入金額に算入することになります。

③解約の手続き

共済契約を解約して、解約手当金を受け取るには、手続きが必要になります。

Q: 加入資格の『常時雇用する従業員』の意味を教えてください。

A: 「常時使用する従業員」とは、2ヶ月を超えて雇用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間がその企業の通常の従業員とおおむね同等である者をいいます。ただし、以下のような者は除きます。

- ・事業主
- ・事業主の家族従業員
- ・法人(会社など)の役員
- ・雇用期間が2ヶ月以下の者(アルバイト等)

— 定 款 —

05

定款の目的について

● 質問

当社は食品(青果、加工品問わず)の卸売り仲介を主たる事業として営業しております。今後、インターネットを使った食品の売買を考えております。現在の当社定款の目的欄は、以下の記載です。

- 1、食品卸売り仲介業
 - 2、その他前各号に付随する業務
- 定款の目的を増やす必要があるでしょうか。また、その手続きや費用を教えてください。

● 回答

「解説」をご確認ください。

● 解説

①目的変更(定款変更)の要否

会社は、定款の目的の範囲においてのみ権利を有し義務を負うものであるため、貴社が行う事業が定款の目的の範囲にあるか否かは非常に重要なことです。

そこで、貴社が今後行う「インターネットを使用した食品の売買」が、現在の定款の定めにある「卸売り」や「仲介業」ではない場合、定款変更をして会社の目的を変更する必要があります。

② 目的変更(定款変更)手続きについて

まず、定款変更手続きをするためには株主総会を開催しなければならないため、貴社の定款で定められた手順に従って株主に株主総会の招集通知を発送します。

そして、その株主総会では、議決権の過半数を有する株主が出席し、その出席した株主の議決権の3分の2以上の多数によらなければなりません(会社法第309条第2項)。

次に、株主総会の決議内容に基づいて株主総会議事録を作成し、目的変更の登記申請をすることとなります。

なお、登記申請時に納付する登録免許税額は金3万円ですが、司法書士に登記申請を依頼する場合には別途司法書士報酬などが必要となります。

— 借地借家法 —

06

定期借地契約の解約

● 質問

20年事業用定期借地権で契約したが、5年で中途解約したい。地主は中途解約のペナルティとして、契約に「残存期間の賃料分を違約金として支払う」と公正証書に記載しているので、解約したければ残存期間の賃料15年分を支払えと言っています。支払わなければいけませんか。数か月分の違約金でもいい、という判例があると聞きました。

● 回答

賃料の6ヶ月分のみを認めた事例(東京地裁平成19年5月29日判決)があります。

● 解説

借地については、借地借家法には中途解約にかかる規定はありません。

一方、民法では当事者の一方が賃貸借契約を中途解約できるのは、期間の定めのない契約の場合か期間の定めのある契約であっても当事者の一方または双方が存続期間中であっても解約を申し入れることができる旨の特約がある場合とされており(民法618条)。

従って、借地人の側から事業用借地権を中途解約するためには、契約条項に中途解約権をすることができる旨の特約がない場合には、定期借地権については、民法の規定に基づき、当事者の一方的な解約申し入れはできないことになってしまいます。それでも解約をする場合には一定の金銭的負担を条件としつつ合意解約をすることにならざるを得ないと考えます。

合意解約の場合には、「解約承諾料」として一定の金銭的給付が条件とされることが多いうえ、「事情変更に基づく解約申し入れ」の場合でも、賃貸人側の損失を一定範囲で補償することが要求されます。

よって、いずれの方法によりましても、貴社には一定の金銭的負担が要求され、賃貸人側にはその請求権があると解されます。

賃貸人側としては、解約に応じなければそのまま契約関係が継続し、賃料請求権が存続し続けるだけなので積極的に解約に応じる動機がないことが通常です。貴社としては、賃貸人側が合意解約に応じるだけの条件を模索しつつ、協議を進めていくこととなると考えます。

定期借地権の中途解約に伴う金銭的負担の額については、賃貸人側には契約で決めた存続期間満了までの賃料等収入への期待が生じ、その期待は保護されるべきことなどから残存期間の賃料等全額が金銭的負担の金額になるという考え方もあります。ただし、仮に中途解約がなされた場合に、その土地につき新たな借地人との間で借地契約が成立すれば、賃貸人側の賃料等収入への期待は結果的に充足されます。

従って、裁判例では、例えば(建物賃貸借の事例ですが)残存期間のすべてを違約金とする特約につき、次の入居者を探し賃料等を得られるまでの合理的期間の範囲内でのみ有効であるとして、賃料の6ヶ月分の

みを認めた事例(東京地裁平成19年5月29日判決)があるなど、中途解約に伴う金銭的負担は当然に残存期間に相応する賃料等相当額であると断定することはできないとも思われます。

— 会社法 —

組織変更

07

● 質問

有限会社から株式会社に変更します。
手続きの概要を教えてください。

● 回答

株主総会の開催、登記が必要になります。

● 解説

有限会社から株式会社に変更するには、株主総会の決議で定款を変更して商号を「有限会社」から「株式会社」に商号変更することにより通常の株式会社に変更することができます。

そして、株主総会を開催して定款変更について株主総会の決議をすることとなりますが、その決議事項は、商号を変更して通常の株式会社へ移行することと株式会社に移行することに伴って新たに株式会社の定款を作成し、その承認を受けることとなります。

なお、新たに作成した定款において取締役会や監査役を設置するか否か、役員の員数や任期などを定めることとなりますので、貴社の状況によりましては取締役の変更登記(退任・就任)が必要となる場合もあります。

次に、株主総会の決議に基づいて、その変更の登記をすることにより株式会社としての効力が発生することとなりますが、この登記は本店所在地においては株主総会の決議後2週間以内に登記をしなければなりません。

生前の相続放棄

● 質問

父が創業者の会社の取締役です。父は存命です。私が、後を継ぎますがすでに嫁いでいる姉二人には相続を放棄してもらおう予定です。本人たちも了承しています。気が変わらないうちに手続きをとりたいのですがどのような手続きが必要でしょうか。

● 回答

被相続人の生存中に、相続放棄はできません。

● 解説

相続放棄は、被相続人(死亡した人)が死亡したときから3ヶ月以内に家庭裁判所に手続き(申述)をすることによりするものであります。

従いまして、被相続人が死亡したことによる相続放棄は相続開始後に限られており、相続開始前に相続放棄をすることはできません。

そこで、事業承継については、法律面や税務面、経営面などから検討するだけでなく、事業を承継しない相続人にも配慮したプランニングを行うことが必要であると考えます。経営承継円滑化法の活用もご検討ください。

【経営承継円滑化法の遺留分特例制度】

平成20年5月9日に、中小企業の事業承継における種々の問題を解決して、事業の円滑な継続を図るために、「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」が成立しました。その中に『遺留分に関する民法の特例制度』があります。

遺留分とは、配偶者や子などに民法上保障される最低限の資産承継の権利のことを意味します。従来の遺留分放棄は当事者全員が個別に申立てを行うことが必要でしたが、遺留分権利者全員との合意及び所要の手続きすなわち経済産業大臣の確認と家庭裁判所の許可を経ることを前提に、一定の要件を満たす後継者が、以下の民法の特例の適用を受けることができるとするものです。

- ①生前贈与株式を遺留分から除外することにより、株式分散を防止します。
- ②生前贈与株式の評価を固定することにより、後継者の貢献による株式価値の値上り分を後継者に帰属させることが可能となります。

— 供託法 —

09

商品代金を供託したい

● 質問

取引先A社の信用状態が悪化し、連絡もとれないような状態です。B社から、A社の事業を引き継いだから商品代金をB社に支払うように、と連絡が来ましたが事実確認が取れません。このような場合、供託という方法があると聞きました。どのような手続きが必要でしょうか。

● 回答

まず、B社がA社の債権を引き継いだことを確認することが重要です。

● 解説

供託には、弁済供託や保証供託などいくつかの種類が存在しておりますが、今回のような場合において行う供託は「弁済供託」です。

しかし、弁済供託をするためには、債権者に受領を拒否されたり、「受領不能」の場合となります。

今回、B社が貴社に対して請求をしてくれておりますが、B社が例えば債権譲渡や、事業譲渡、合併などどのような理由によって債権を引き継いだものであるか確認することが最も重要であります。

まず、債権譲渡や事業譲渡による場合、貴社に対する通知は旧債権者からの内容証明郵便、債権譲渡の登記事項証明書または公証人による確定日付がある通知書によって通知しなければならずこれらによって通知がなされていない場合、貴社は旧債権者に弁済をすれば良く、これらがなされている場合には新債権者に弁済をすれば本旨に従った弁済を行ったこととなり、供託をすることは不要となります。

A社がB社と合併した場合は、B社の履歴事項全部証明書(商業登記簿謄本)を確認します。A社の事業の一部を分割してB社に承継させる「会社分割」がなされた場合、前記「合併」と同様、B社の履歴事項全部証明書(商業登記簿謄本)によって確認します。

しかし、会社分割によって貴社に対する債権はA社に留保されたままであるのかB社に承継されたのか不明であるため、会社分割を行う際に作成する「分割契約書(分割計画書)」などを相手方から提示を受けて貴社の債権者となる相手方を確認する必要があります。

供託は、法務局において「供託書」などを提出してすることとなります。

この「供託書」は、供託の種類に応じて様式が定められており、ここに具体的にどのような事情があったために供託することとなったのか記載する必要があります。

— 社会保険 —

10

社会保険料の天引きについて

● 質問

当社の給与は20日×の25日払いです。
この度退職する社員は、2年前ですが9月1日入社で25日の支払時に社会保険料を天引きしております。
10月20日で退職する場合は10月分の給与からは社会保険料は天引きしないのですか。

● 回答

天引きは不要です。

● 解説

社会保険料は基本的に、月末時点で社会保険の被保険者であると社会保険料が発生します。
(1月の間に入退職があった場合も例外的に発生します。)

そして、その保険料は翌月に支払うのが通例です。

ただ、ご質問の様に当月分の保険料をあらかじめ当月分の賃金から天引きしておくという取扱も実際に行われています。特に違法というわけでもありません。

さて、ご質問にある最後の10月分の給与と社会保険料について

退職日が10月20日とのことですので、10月末日時点で被保険者ではないことになるので10月分の社会保険料は発生しません。

当月分の保険料を当月分の給与から天引きされる取扱を継続されてきたわけですから前月(9月)分の保険料は前月分の給与から天引き済み、そして10月分の社会保険料は発生しませんので、上記回答のとおり、社会保険料の天引きは不要となります。

なお、雇用保険料は給与支払いごとに発生しますのでご質問のケースでも最後の給与から控除する必要がありますので念のためご注意ください。

— 労働基準法 —

勤務体系について

11

● 質問

365日態勢の部署があり、当該部署職場の従業員が話し合い『7勤2休の日勤・夜勤交代制』のシフトをとることにしました。

7勤後の「2休」については、有給が有る者は有給消化、無いものは土日の振替で処理しています。

法的に抵触していないか、労基署等への届出も要るのではないかと心配しています。

● 回答

1ヶ月単位の変形労働時間制の導入を検討されてはいかがでしょうか。

また、7日勤務した後に休日があるとのことですので、基本的には法定休日確保が確保できず、「2休」の扱いについても問題があるようです。

● 解説

労働基準法により、法定労働時間として1日に8時間以内、1週に40時間以内に所定労働時間を定める必要があります。

1週の所定労働時間が、7日の勤務によって40時間を超過している場合は、労働基準法違反となりますが、何らかの変形労働時間制を導入することで解決の余地があります。

1ヶ月単位の変形労働時間制は、1日の所定労働時間の上限や、連続勤務日数の上限はありません。そのため、1ヶ月単位の変形労働時間制が相応ではないかと思われます。1ヶ月単位の変形労働時間制を導入されるには、就業規則にて導入するという旨を明記された上で、各月の初日（必ずしも1日である必要はありません）が到来する前にシフト表や勤務割表によって、1ヶ月を平均して週40時間以内となるように設定した勤務日を周知してください。

なお、全社共通のシフト表である必要はなく部署や班毎あるいは個人毎のシフト表とすることができます。

同じく労働基準法により、法定休日として少なくとも1週の内に1日（例外的に4週間の内に4日）の休日を設けることを義務としています。7日間の連続勤務があるということは、必ずどこかで1週に1日の休日が確保できない週が現れてしまいます。

その為、例外的な手法である4週間の内に4日の休日確保とする必要がありますが、これを「変形休日制」などと呼び、起算日を特定して運用することになります。

7日勤務し2日休み、を繰り返しているのでしたら、この変形休日制は、結果的に実際に運用されていることになるかと思えます。

夜勤があるので、深夜（夜10時から翌朝5時まで）における労働の割増賃金の支払いが必要であることと、深夜業務に従事することによって定期健康診断が1年毎ではなく6ヶ月毎に1回必要となることを、念のためご留意ください。

— 労働安全衛生法 —

定期健康診断の項目について

● 質問

定期健康診断の項目が変更されていたと思うのですが、最新の診断項目はどうなっていますか。

● 回答

平成20年にメタボリック対策の項目が追加され、平成22年にX線検査の省略基準が見直されました。

● 解説

2013年現在の検診項目を列挙しますと、次のようになります。

- 1 既往歴及び業務歴の調査
- 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 4 胸部エックス線検査及び、かくたん検査
- 5 血圧の測定
- 6 貧血検査(赤血球数、血色素量)
- 7 肝機能検査(GOT、GPT、 γ -GTP)
- 8 血中脂質検査
 - ・高比重リポ蛋白コレステロール(HDL コレステロール)
 - ・低比重リポ蛋白コレステロール(LDL コレステロール)
 - ・血清トリグリセライド
- 9 血糖検査
- 10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
- 11 心電図検査(安静時心電図検査)

なお、一部の項目については医師の判断により省略ができるとされており、基準によって省略できる項目は次になります。

- | | |
|--------------------------------|---------|
| ○身長の検査 | ○腹囲の検査 |
| ○胸部エックス線写真検査(平成22年4月1日より施行) | ○かくたん検査 |
| ○貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査 | |

— 労働基準法 —

13

就業規則届出要件の10人に親族は含まれるか

● 質問

従業員数が10人以上になると就業規則を作成し届出することは存じていますが、この10人に経営者の親族は含まれますか。
社長の甥を採用することになり、含めるなら10人になるので教えてください。

● 回答

役員であるかどうか、また、役員でなければ同居しているのかどうかによります。

● 解説

法人の役員として迎え入れるのであれば、従業員兼務役員（取締役営業部長など）でない限りは、労働基準法上の『労働者』ではないので、就業規則作成・届出要件の人数には含みません。

法人の役員ではない親族の場合、同居していれば基本的に労働者ではなく、別居であれば労働者として取り扱われます。

つまり、ご質問の男性が役員ではなく、事業主と別居しているなら労働者として人数に含むこととなります。

なお、同居の親族であっても下記の要件全部に該当する場合は、労働者としてみなされるので、念のためご注意ください。

- 1、親族以外の一般の労働者がいる事業で、一般事務や現場作業などに従事している。
- 2、業務を行うにあたって、明らかに事業主の指揮命令に従っている。
- 3、一般の労働者と働き方が同様であり、賃金も同様である。

つまりは、実態として一般従業員と同じ扱いであれば労働者とされるということになります。

一 労働基準法 一

残業代の繰り越し

● 質問

残業代を月あたり40時間分までとし、40時間分を超えた部分を次月に繰り越しています。例えば、残業が40時間であれば、その全部を支払いますが、50時間の残業があった場合は、10時間分は次の支払い時に繰り越します。この取扱いは問題ありますか。

● 回答

労働基準法が定める「全額払いの原則」と「一定期日払いの原則」に違反する可能性が高く、問題があると思います。

● 解説

労働基準法の第24条にて「賃金は全額を支払わなければならない」(全額払いの原則)および「一定の期日を定めて支払わなければならない」(一定期日払いの原則)とされています。

それぞれを確認すると、全額払いの原則は発生した賃金債権について、会社が従業員にその全部を支払うことを義務付けたものです。

例外として、税金や社会保険料、あるいは労使協定にて締結したもの(旅行の積立金など)は控除できます。

また、過払いなどがあった場合に翌月の賃金等から差し引くことなどは賃金それ自体の計算に関する事なので差し支えないとされています。

一定期日払いの原則は、賃金の支払日を特定しておくことを義務付けたものです。

例外として、見舞金のように臨時に支払うものは、一定期日でなくとも構いません。

また、基本給などの固定給を当月払い、残業代等の計算が必要な変動給を翌月払いとすることも、就業規則等に定める必要がありますが、可能です。

さて、ご質問の取扱いについて、発生した残業代の一部を翌月以降に支払われるとのことですが、これは、賃金計算が済んで確定した賃金債権の全部を支払わずに、

一定額以上の支払いを翌月以降に行われるということですので、上記の原則に反してしまう可能性が高いかと思えます。

— 労災保険 —

15

海外勤務者の労災給付基礎日額について

● 質問

このたび、当社ではじめて海外勤務する者が出まして、海外派遣者として労災保険に特別加入することになりました。

そこで給付基礎日額の設定について、会社が『適切な額』というのを申請して、決めることができるようですが、どれくらいの額が適切なのでしょうか。

● 回答

労災の特別加入者の給付基礎日額は、正確には、会社が決めることができるのではなく、申請された希望額を考慮して、労働局長が決定します。

● 解説

労災保険に特別加入される方の給付基礎日額は、ご質問の通り、特別加入を行う方の所得水準に見合った『適切な額』を申請していただくこととなりますが、その後、都道府県労働局長が承認した額が、実際の給付基礎日額となります。

通常の加入者の給付基礎日額は、休業補償給付を受ける際に給付額の算出の基となる額であり、通常の労働者の場合で、3ヶ月間の賃金総額をその3ヶ月間の暦日(およそ90日)で割った額(平均賃金)となります。

特別加入者の場合は、必ずしもその額となるわけではないのですが、『今後支払われる予定の報酬から』1日当たりの賃金額を算出いただき、その額を参考に申請されてはいかがでしょうか。

その申請された額が、派遣先の事業所における役職や立場などから判断して、適切であると労働局長が判断するとその額になり、不適切(あまりにも高額や低額と判断)とされると、労働局長が適切と考える金額で決定されることとなります。

— 就業規則 —

無断欠勤による自然退職

● 質問

当社の就業規則で14日間無断欠勤したものは定年退職等と同じく、自然退職とする取り決めをしていますが、問題はありますか。

● 回答

就業規則に記載されること自体に問題はありませんが、実際に取り決め通りに自然退職とするとトラブルになる可能性があります。

● 解説

14日間の無断欠勤があった場合の一般的な取扱いとしては、「労働基準監督署長の解雇予告除外認定」を受けた上で解雇予告なしの懲戒解雇が多く採用されています。

また、行政側も、解雇予告の除外認定をする判断基準として、連続14日以上無断欠勤を目安としています。行政が基準の目安にしているところがポイントです。

つまり、連続14日以上に及ぶ無断欠勤に対しては、行政としても即日解雇も止む無しと認識しているということになります。

一方、裁判などにおいては、突然の不慮の事故や記憶喪失等で無断欠勤になることもあるわけで、そのような場合には、その事情が汲み取られるべきであり、欠勤日数の長短や無届となる事情など総合的な判断がなされるべき、という考え方が採用されることもあります。

いくら無断欠勤だとしても、会社側としてはその労働者に対して、出勤をするように督促する必要があると、督促をしないまま、いきなり解雇をすることは解雇権の濫用(よって解雇無効)となる可能性があるということになります。

正当な理由や止むを得ない理由もない無断欠勤の結果、自然退職となることは、懲戒解雇とするより、寛容な処分と言えます。

しかし、何らかの事情があるなら、上記の理屈を持ち出して「自然退職ではなくて不当解雇だった」という捉え方も出来てしまいます。

また、出勤の督促や解雇の通知もできない状況、つまり行方不明になってしまった場合で、その状況が続くようであれば、自然退職として取り扱うことも相当であるという考え方もあります。

期間としては、無断欠勤の14日以上より長く、1ヵ月以上とか3ヶ月以上など複数の見解があるようです。

※『自宅にはいるようだが、連絡に応じない』という状況では行方不明とは言えませんのでご注意ください。

以上のように「無断欠勤」による自然退職では、労使トラブルとなる可能性があり、一方で「行方不明」による自然退職が相当と考えられる傾向があります。

無難な方策としては、自然退職の事由として「1ヵ月以上の行方不明」を、懲戒解雇の事由として「連続14日以上無断欠勤」を記載されてはいかがでしょうか。

— 労働安全衛生法 —

17

6ヶ月に1回の定期健康診断について

● 質問

金属加工業です。
定期の健康診断は、6ヶ月に1回実施する必要がありますか。

● 回答

労働安全衛生法により(正確には、法律運用の詳細を記した労働安全衛生規則により)、通常の定期健康診断の実施は年に1回と義務付けられていますが、特定の有害業務に従事する従業員には、6ヶ月に1回の実施が必要とされます。
なお、業務の内容によっては3ヶ月に1回必要となる場合もあります。

● 解説

定期健康診断は「1年以内ごとに1回、定期に」実施することとされていますが、特定業務従事者には「6ヶ月以内ごとに1回、定期に」実施しなければならないとも規定されています。ここでいう特定業務とは、身体に有害な影響を与える業務であって、例えば、深夜業を含む業務、高温な場所での業務、粉じんが飛散する場所での業務など具体的に定められています。

また、さらに一定の有害業務では、通常の定期健康診断以外の項目が必要となる「特殊健康診断」が必要になります。

金属加工業とのことですが、何らかの薬品を扱われているのであれば、特殊健康診断に該当する可能性もありますのでご確認ください。

下記にて、6ヶ月に1回の健康診断が必要な業務と、特殊健康診断の種類は厚生労働省のHP (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/05/s0517-5b.html>) で確認できますが、念のため、お近くの労働基準監督署に、こういった健康診断が必要かご確認されることをお勧めします。

— 債権回収 —

連絡の取れない取引先

● 質問

当社は建材(アルミサッシ)を建設業者に販売している会社です。取引先からの入金が遅れたため、取引先に電話をしたところ「この電話は現在使われておりません。」というアナウンスになり、FAXやメールを送っても返ってきてきません。急いで社員を取引先へ向かわせたところ、事務所には「申し訳ございません。暫く休業いたします。」と貼り紙がしてあり、裏へ回ってみたところ、資材置き場に、先月当社がこの会社に納品したアルミサッシがありました。すぐに持ち帰るべきでしょうか。代金はまだいただいております。

● 回答

持ち帰るのはお勧めはできません。

● 解説

売買契約に基づいて既に引き渡されている商品を買主の承諾無く引き上げると、理屈の上では代金をもらっていない売り主といえども「窃盗罪」ということとなります。また、他の取引業者などが、「自社納入品か否かの如何を問わず在庫品を引き上げてしまった」というような、有らぬ疑いを掛けられないとも限りません。

但し、実際に刑事事件となる可能性ということで言うと、代金未決済の自社納入商品ということが後日証明されればおそらく立件される可能性は少ない、すなわち起訴猶予となる可能性が高いとは言えます。

法的な原則論で言うならば、弁護士に委任して処分禁止及び占有移転禁止の仮処分を裁判所に発令してもらい、当該商品を執行官保管した上で行方をくらませた取引業者訴訟を提起し、その勝訴判決に基づいて引き上げる(これも引き上げを実行するのは執行官です)というのがベストということになります。

ただ、弁護士に頼んで仮処分命令を申し立ててもらっても、裁判所の発令から執行官が現場に行ってくれるのには最短でも1週間ぐらいはかかりますから、その間、他の業者が勝手に持ち出さないように監視しておくなどの対応が必要となります。

そうすると、現実問題としては、先述の法的リスク(罪に問われる可能性)と現実(今、引き上げておかないと他の業者が持って行ったり回収困難になる)との兼ね合いで判断するしかないと思われれます。

トラブル

不法投棄された車両の撤去

19

● 質問

購入予定の工場の敷地内に車が不法投棄されていました。売主に処分してから売買契約を締結したいと申し出ましたが、代金を減額して売るので処分は当社でしてほしいと言われました。ナンバーも車体番号も不明ですが、当該車の所有者を特定することは可能でしょうか。また、当社が処分する場合、費用を支払ってもらうことは可能でしょうか

● 回答

法的に有効な手段はありません。

● 解説

ナンバープレートが外されているのであれば車台番号から割り出すしかありません。車台番号は、たやすく損傷することのない車両内部(トラックであればフレーム、乗用車であればエンジンルーム内など)に打刻されているはずですが、それも削り取られているのでしょうか。

車台番号が全桁分かっているのであれば、運輸支局や自動車検査登録事務所で「詳細登録事項証明書」というのを発行してもらえ、新車登録から現在までの全経歴が調べられるようです。

車台番号を削り取るのは道路運送車両法違反というれっきとした犯罪ですが、逆に言えばそこまでやられていると実際上所有者を調べることは不可能と思われるます。多少の減額では割に合わない可能性があります。

又、仮に所有者がわかったところで、その者が支払い能力を持っていることは期待出来ないと思われるます。

以上、諸々考えると売り主に処分してもらうのが得策かと思われるますが、いちど、専門業者に見積ぐらいはしてもらってもいいかもしれません。

— 自己破産 —

20

自転車事故の損害賠償で自己破産できるか

● 質問

最近、自転車事故での高額な賠償命令がでているようですがその場合、自己破産できるのでしょうか。

● 回答

事故態様によりけり、すなわちケースバイケースと思われます。

● 解説

破産手続上、免責不許可となる債権で本件と関連すると思われるのは破産法253条1項2号「破産者が悪意で加えた不法行為に基づく損害賠償請求権」と、同3号「破産者が故意又は重大な過失により加えた人の生命又は身体を害する不法行為に基づく損害賠償請求権」でしょう。

そして、単純軽過失による事故の場合は「悪意で加えた」には該当しませんから2号では非免責にはなりません。

しかし、人身事故かつ過失が重大である場合には3号に該当し、非免責に該当する可能性があります。

例えば、酩酊運転や歩行者の多い歩道上を猛スピードで運転していたような場合は重過失とされる可能性があるように思われます。

近時新聞紙面を賑わせていたブレーキの付いていないスポーツ用の法定規格外自転車を一般道路上で運転していたような場合もおそらく重過失とされるでしょう。

一 弁護士法 一

21

従業員の叔母が代理人として交渉を求める

● 質問

従業員が病気を理由に出勤しません。前々から問題もあり今度、訴訟等になることも想定され、面談や出勤を求めています。
しかし、本人に連絡はとれず「叔母」が委任状を持参し、雇用契約上の一切について代理人として当社と交渉しようとしています。
弁護士でもない人との交渉は拒否したいのですが、できるでしょうか。

● 回答

拒否できます。

● 解説

法的紛争の代理人は「報酬を得る目的」がなければ原則的には誰でもなれます(弁護士法72条本文)。報酬を得る目的で無資格者が法的紛争に代理人として関与すれば弁護士法違反の犯罪行為となります。

報酬を得る目的でない場合は無資格者でも代理人にはなれますが、他方からするとその代理人との交渉に応じる義務はありません。従って、貴社としては「本人あるいは資格を有する者(労働組合、弁護士、司法書士等)としか交渉しない」として代理人との交渉を拒否する自由はあります。

真実の叔母であろうがなかろうが、叔母と交渉すべき必然性・必要性が認められないということであれば、その旨を理由に代理人との交渉を拒絶すれば足りると思われれます。

— 民事執行法 —

22

借りている土地が競売にかけられる

● 質問

土地を借りて、社屋を建てました。
土地が競売にかけられることになりましたが、当社の立場はどうなるのでしょうか。

● 回答

担保権の設定登記との前後で法的優先関係が決まってきます。

● 解説

土地所有者と貴社との間で建物所有を目的とする土地賃貸借契約が締結され、貴社は土地賃貸借契約後に建物を建てたと思われます。

おそらく建物について所有権保存登記は済んでいると思いますが、そうだとすると、その建物の登記と土地の競売の原因となった担保権(抵当権、根抵当権など)の設定登記との先後関係で法的優先関係が決まってきます。

担保権の設定登記後に土地賃貸借契約が締結され建物が建築された場合は原則的に担保権が優先しますから、競売で土地が売られてしまうと借地権は消滅してしまいます。

他方、借地上建物の登記の方が担保権の設定登記よりも先の場合は土地が売られて所有者が変わっても新しい所有者に対し借地権を対抗(主張)出来ます。土地の貸し主の立場が旧所有者から新所有者にそっくりそのまま引き継がれると考えて構いません。

MEMO

A series of horizontal dotted lines for writing.

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.69> 2014年1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.