

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:雇用促進税制

労務:年次有給休暇の計画的付与

法務:株主名簿の名義書換え
商標権侵害



経営者の知恵袋

Vol.7 1

SRS117295

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	雇用促進税制	01
-----	--------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

取 締 役	取締役の辞任により必要人数に満たなくなった場合	...	05
株 式	株主名簿の名義書換え	06
賃貸借契約	消費税率改定に際する賃貸借契約の文言変更	07
不動産売買	不動産の二重売買	08
株 券	株券不発行会社となるには	09

■ 人事労務等

年 金	10代の頃の厚生年金の加入実績	10
労働基準法	給与の減額について	11
労働安全衛生法	死傷病報告の提出時期	12
労働基準法	取引先の忘年会に参加した場合、残業代は必要か	...	13
均 等 法	性別による社宅貸与の要件確認の違い	14
労働基準法	従業員からの解雇のお願い	15
雇用保険	短期雇用特例被保険者について	16
社会保険	年末年始の年次有給休暇の計画的付与	17

■ 法務

破 産	資格制限と復権	18
民事再生	再生手続における債権の取り扱い	19
商 標	商標権侵害とは	20
手 形	手形を紛失した場合の対処法	21
無免許運転	会社は免責されるか	22

— 特 集 —

雇用促進税制

01

● 質問

雇用促進税制について教えてください。

● 回答

- ◆適用年度中に、雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させるなど、一定の要件を満たした事業主が、法人税の税額控除の適用が受けられる制度です。
- ◆雇用者数の増加1人あたり40万円の税額控除が受けられます。ただし控除できる税額は適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は所得税の額）の10%（中小企業の場合は20%）が限度となります。
- ◆「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

※次の事業年度については、適用はありません。

- ・設立（合併による設立は除く）の日を含む事業年度
- ・解散（合併による解散を除く）の日を含む事業年度
- ・清算中の事業年度

● 対象となる事業主の要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- 適用年度に雇用者の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ10%以上増加させていること

※雇用者とは雇用保険一般被保険者です。

※雇用者増加数は、適用年度末日と前事業年度末日の雇用者数の差です。

$$\text{雇用者増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{前事業年度末日の雇用者数}}$$

適用年度以前から雇用していた人が適用年度途中で65歳となり、高年齢継続被保険者として適用年度末まで雇用していた場合には、当該人数を前事業年度末日の雇用者数から引いた上で、雇用者増加者数を算出します。

□適用年度における給与等の支給額が比較給与等支給額以上であること

※給与等：雇用者に対する給与です。

役員報酬や役員親族に支給する給与や退職金は、除きます。

※比較給与等支給額＝前事業年度の給与等の支給額

+ (前事業年度の給与等の支給額 × 雇用増加割合 × 30%)

□風俗営業等を営む事業主でないこと

※「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」に定められている風俗営業および性風俗関連特殊営業

(キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店など)

● 提出書類**■ 計画開始(適用年度開始)時**

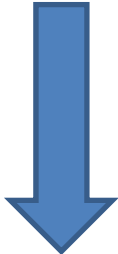
- ・雇用促進計画1、2
- ・主たる事業所の雇用保険適用事業所番号がわかる書類

■ 計画終了(適用年度終了)時

- ・雇用促進計画1
計画開始時に押印された「雇用促進計画-1」に雇用増加数などの達成状況を追記
- ・返信用封筒
返信先を記入し簡易書留の所要額の切手を貼り「雇用促進計画在中」と明記
- ・雇用促進計画-3
計画期間中に分割・合併などの企業組織再編を行った場合のみ提出

● 確定申告の流れ

適用年度開始



適用年度中



適用年度終了



返送



確定申告

①雇用促進計画を作成・提出

適用年度開始後2ヶ月以内に、本社・本店を管轄するハローワークに雇用促進計画を提出してください。

⇒ハローワークは「雇用促進計画-1」に受付員を押印して返却します。

返却された雇用促進計画は適用年度終了まで保管します。

ハローワークが新規採用を支援します

②雇用促進計画の達成状況の確認

適用年度終了後2ヶ月以内に、本社・本店を管轄するハローワークに雇用促進計画の達成状況の確認を求めてください。

⇒ハローワークは、提出された書類を預かり、各都道府県労働局(またはハローワーク)が雇用促進計画の達成状況を確認した上で「雇用促進計画-1」を返送します。

③税務署に申告

達成状況の確認を受けた「雇用促進計画-1」の写しを確定申告書等に添付して税務署に申告してください。

※納税地を管轄するハローワークに提出してください。

主たる事業所以外の事業所が重複して提出することのないよう注意してください。

※郵送による受付も可能ですが、提出期限必着となります。

※雇用促進計画の達成状況の確認は、適用年度中の雇用保険一般被保険者の資格取得届・喪失届の提出後、一定期間(2週間を目安)経過後をめぐに行うようにしてください。

● Q&A

Q1: 雇用促進税制の適用要件を一度でも満たした場合には、その後、適用年度中であれば継続して雇用促進税制の適用を受けることができますか。

A1: 雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度ごとにその都度、適用要件を満たしていることが必要になります。
雇用促進計画についても、適用年度ごとに提出してください。

Q2: 採用を複数に分けて行った場合や、事業年度中に離職者が出た場合でも、事業年度終了時に雇用者が増加していれば雇用促進税制の対象となりますか。

A2: 同一の年度中に、雇用者数の増減があった場合には、適用年度末と前事業年度末のそれぞれの雇用者数を基に増加数や増加割合を計算して、要件判定を行います。
適用年度、適用年度開始前1年に事業主都合の離職者がある場合には、雇用促進税制の適用は受けられません。

Q3: ハローワークを活用して雇入れた者だけが対象になりますか。

A3: 雇用者とは、雇用保険一般被保険者をいいます。
ハローワークを活用しない方法で雇入れた場合も対象となります。
ただし、次の者は雇用者から除かれます。

- ① 役員の親族
- ② 役員と事実上の婚姻関係と同様の事情にある者(内縁関係)
- ③ 上記①②以外で、役員から生計の支援を受けている者
- ④ 上記②③の者と生計を一にする親族

Q4: 適用年度の開始の日に新規採用した者は、適用年度における雇用者増加数に含めることができますか。

A4: 含めることができます。
ただし、雇用促進計画では、適用年度末日とその前事業年度末日のそれぞれの時点での雇用者数を比較することにより、計画の達成状況を確認することになります。
したがって、適用年度の開始の日に新規採用した者が、年度途中で離職等した場合には、雇用者増加数に含まれないこととなります。

Q5: 事業年度終了日に離職した者がいた場合は、計画終了時の一般被保険者数に含めますか。

A5: 事業年度終了日における一般被保険者に含まれます。
ただし、同日付けで離職が発生したことになりますのでその離職が事業主都合による離職の場合には、雇用促進税制の適用を受けるための要件を満たさないこととなります。

— 取締役 —

05

取締役の辞任により必要人数に満たなくなった場合

● 質問

当社は取締役会設置会社です。
取締役が辞任してしまって、必要人数に満たなくなっているのですが、この状態のまま
でよいのでしょうか。
新たに取締役を選任しなければいけないのでしょうか。

● 回答

取締役が欠けたことにより、法令や定款で定められた取締役の員数に満たなくなった
場合には、遅滞なく後任の取締役を選任しなければなりません。
ただし、辞任した取締役の取扱いについては、会社法上別途定めがされています。

● 解説

取締役が欠けたことにより、法令や定款で定められた取締役の員数に満たなくなった
場合には、遅滞なく後任の取締役を選任しなければなりません。これを怠ると、100万
円以下の過料に処されるおそれがあります(会社法976条22号)。

他方、辞任または任期の満了により退任した取締役については、新たに選任された取
締役が就任するまで、なお取締役としての権利義務を有すると規定されています(会
社法346条1項)。

これは、「任期満了」または「辞任」などの事由により、会社との関係を終わらせた取締
役は、会社の定款もしくは法律で定めた取締役の員数を下回る場合、新たな取締役が
補充がされるまでは、以前取締役として働く必要があるということです。

辞任等により会社の運営が停滞することを防止するためにこのような制度が設けられ
ています。

そして、取締役の権利義務を有する者については、後任の取締役が就任するまで、退
任による変更登記をすることは許されないとされています。

なお、上記のような辞任等の際の取扱いは、取締役以外の役員や、代表取締役につ
いても同様の規定が設けられています。

株主名簿の名義書換え

● 質問

当社では株券を発行していません。

株主間で株式の売買があった時、こういった処理をすればよいのでしょうか。

● 回答

株主名簿の名義書換えを行ってください。

● 解説

株式の売買においては、当事者(売主・買主)間の意思表示により株式の移転の効力は生じています。しかし、株式取得者である買主がその効力を会社や第三者に対して主張するには、株主名簿の名義を会社に書換えてもらうことが必要となります(これを対抗要件といいます。会社法第130条1項)。

名義書換を行うには、通常、株主名簿上の株主(売主)と株式取得者(買主)とが共同して、会社に対して名義書換えを請求することになります。

会社としては、名義書換請求がなされない限り、たとえ買主に株式が移転したことを知っていても、株主名簿上の株主(売主)を株主として取り扱って構わないとされています。

株主名簿は、株主とその持株等に関する事項を記載・記録するため、株式会社に作成が義務づけられた帳簿です。

株主の株式保有数を正式に確認できる書類であり、会社法において、株式会社は株主名簿を作成し、その本店に備えおかなければならないと定められています。また、株主および債権者は、株式会社の営業時間内であれば、理由を明らかにして、いつでも株主名簿の閲覧または謄写の請求をすることができますと定められています。

なお、株券を発行している会社においては、株券を交付することにより、会社を除く関係者間においては株式の売買の効力が発生します。

会社に対して株式移転の効力を主張するには、株券を発行していない会社と同様に、株主名簿の名義を書換えてもらうことが必要となります。

— 賃貸借契約 —

07

消費税率改定に際する賃貸借契約の文言変更

● 質問

当社では所有建物を賃貸しています。賃貸借契約書では、賃料について「月額〇〇万円」と記載されているだけで、消費税についての記載がありません。

本年4月から消費税率が8%となりましたので、消費税についての文言を加えたいのですが、どうしたらよいですか。

● 回答

「月額〇〇円(消費税別途)」と変更していただくのがよいかと存じます。

● 解説

契約書の文言については、「月額〇〇円(消費税別途)」のように、賃料と消費税を別表示に変更していただくのがよろしいかと存じます。このように変更しておけば、今後消費税率が10%に改定された際には変更は不要となります。

変更にあたっては、契約の内容を一部変更する旨の合意書・覚書などを作成するのがよいでしょう。現時点では口頭で合意しておいて、次回の契約更新のタイミングで賃料の表記を上記のように変更するという方法も考えられますが、なるべく早い段階で書面に残しておいた方が後の紛争リスクを軽減できるのではないかと思います。変更の合意書は、賃貸借契約書と関連して効力が発生するものですので、併せて保管するようにしてください。

ただし、本年3月末まで消費税込みで賃料の支払いを受けている場合、本年4月以降は8%の消費税を別途支払うということになると、賃料を値上げしたことになってしまいます。

そうなると、借主としては変更を承諾したからでないでしょうか、相談して決めていただくことが必要となります。

なお、賃料に消費税が課税されるのは、主に、建物を店舗や事務所に賃貸する場合や、土地を駐車場用に賃貸する場合などに限られる点には注意が必要です。

居住用建物を賃貸する場合、賃料は消費税の課税対象となりませんので、もし徴収してしまっているのであれば、消費税分を借主に返還する必要があります。

— 不動産売買 —

不動産の二重売買

08

● 質問

当社で土地を購入したのですが、自分こそが買主だと主張する某会社から土地の引き渡しを請求されています。

当社が購入したはずなのに、第三者も同じ人から購入していたという事態がそもそも起こりうるのでしょうか。

● 回答

起こりえます。この場合、先に土地の登記を自社名義にしておかないと、所有者であることを第三者に主張できなくなってしまいます。

● 解説

以下では、売主をA、貴社をB、某会社をCとし、具体例を用いて説明いたします。BがAから土地を購入した場合、その土地の所有権はAからBに移転することとなります。そうすると、その後にCがAからその土地を購入したとしても、Aは既に所有権を失っており、Cはその土地の所有権を得ることはないはずです。

しかし、判例はこのように考えてはいません。

BがAから土地を購入した時点で、所有権の移転が生じているとする点は同じです。しかし、判例は、所有権の移転は一時点をもって決するような明確なものではなく、結局はそれについての登記を備えるまでは外部から分からないため、登記がなされるまでは確定的なものではないとしています。

そうすると、Aはその土地について完全に無権利となっているわけではなく、Cへの売買も有効に行うことができることとなります。

そして、BとCのうち、先にその土地の登記を備えた方が確定的に所有権を取得することとなります。

したがって、ご質問のケースにおいては、土地の引き渡しを請求してきたCが、既に同土地の登記を備えているのであれば、引渡しに応じる必要があります。なお、この場合、BはAに対し、売買契約の債務不履行に基づき損害賠償を請求できると考えられます。Cに対しては、CがAに対し、自己に売却するよう積極的にそそのかしていたという事情がある場合に限り、損害賠償を請求する余地があります。

他方、その者がまだ登記を得ていない場合には、引渡しを拒むことはできますが、登記を備えない限り、いまだ所有権の帰属は未確定という不安定な状態が続くこととなります。

なお、不動産の二重売買を刑事法の観点からみると、売主Aについては、2人目の買主であるCに土地を売却した後、Cがその土地についての登記を備えた時点(=Cが確定的に所有権を取得した時点)で、横領罪が成立するとされています。

また、CがAに対し、自己に売却するよう積極的にそそのかしていたという事情がある場合には、Cについても横領罪(の共同正犯)が成立すると考えられます。

株券

09

株券不発行会社となるには

● 質問

当社は、登記簿上「株券発行会社」となっていますが、少なくともここ10年間は株券を発行していません。

そこで、「株券不発行会社」に変更したいのですが、どうしたらよいでしょうか。

● 回答

定款を変更し、株券を発行する旨の定めを廃止した上、その登記をしていただくこととなります。

● 解説

旧商法では株式会社は株券を発行するのが原則であり、株券を発行しない会社は定款に「株券不発行の旨」を定め、登記簿に「株券不発行の旨」を登記しなければいけないとされていました。

平成18年5月1日施行の新会社法ではその原則が逆転し、「株券を発行する旨」を定款で定め、その登記をしなければ株券不発行の会社ということになりました。

しかし、平成18年5月1日以前、すなわち、「株券を発行する」のが原則である商法下で設立された株式会社は、「株券不発行の旨」を定款に定めていない場合、「株券を発行する旨」の定めがあるものとみなされました(整備法76条4項)。その結果、登記所の職権で「株券を発行する旨の定め」が登記されることとなりました。

したがって、貴社の定款について、株券を発行する旨の定めを廃止していただいた上、その登記を行っていただく必要があることとなります。

以下では、実際に株券を発行している会社と発行していない会社に分けて、手順をご説明いたします。

【実際に株券を発行している会社】

- 1 株券を発行する旨の定款の定めを廃止の効力発生日を決定
- 2 上記効力発生日の2週間前までに公告し、株主及び登録株式質権者に各別に通知(会社法218条1項)
- 3 株主総会開催一議案 定款変更(会社法466条)
- 4 登記申請

【実際には株券を発行していない会社】

- 1 株券を発行する旨の定款の定めを廃止の効力発生日を決定
- 2 上記効力発生日の2週間前までに株主及び登録株式質権者に各別に通知(会社法218条3項)
- 3 株主総会開催一議案 定款変更(会社法466条)
- 4 登記申請

10代の頃の厚生年金の加入実績

● 質問

近々65歳を迎える当社の従業員の年金について質問があります。

当人は、10代の頃から会社勤め(当社ではありません)をしていたのですが、30代で起業しようとしたらしく、その頃一時的に国民年金の保険料を滞納したことがあるそうです。

先日、年金事務所にて65歳からの年金額を確認したところ、30代の頃の滞納があって加入月数が40年分に満たないので年金が満額にならないと説明を受けたそうです。

10代の頃の加入期間を含めると40年以上になっているはずですが、なぜ40年に満たないと言われたのでしょうか。

● 回答

老齢基礎年金と老齢厚生(共済)年金の計算方法の違いが原因です。

● 解説

年金事務所より満額にならないとされた年金は、老齢基礎年金です。

原則として65歳から支給される年金であって、20歳から60歳までの40年間に何ヶ月分の年金保険料を支払ったかで支給額が決定されます。

20歳から60歳までの40年(480ヶ月)分を超えて算定されることはなく、その間に保険料の滞納があった場合、満額にならないのは仕方のないことです。

では、20歳未満や60歳以上の頃に負担した厚生年金の保険料が、無駄になっているかというと、決してそのようなことはなく、しっかりと年金額に反映されています。

報酬比例の年金には、特別加算額という制度があります。

その加算部分の一つに「経過的加算額」と呼ばれるものがあります。これこそ、10代の頃や60歳以降の加入期間が反映された年金です。

経過的加算額は20歳未満と60歳以降の加入月数によって算定されることとなります。

なお、経過的加算額は基礎年金に相当するものなので、在職中(社会保険加入中)における報酬額による減額の影響を受けません。

— 労働基準法 —

給与の減額について

11

● 質問

会社に損害を与えた従業員に対して、その損害額分を1年間で分割して、給与から減額する処分を行いたいのですが問題ありますか。

● 回答

就業規則に則った懲戒処分としての減給であれば、直ちに問題がありません。給与・待遇の見直しや、損害賠償請求として行う場合は注意点があります。

● 解説

従業員に支払う給与を減額する場合の方法は、大きく分けて以下の3つです。

今回のご質問を念頭にそれぞれを確認しましょう。

1. 懲戒処分としての減給

会社ごとの就業規則に定められた懲戒処分の1つであり、多くの企業が定めています。

懲戒処分としての減給は1度の処分については1度きりしか行うことが出来ず、金額は1度の処分について平均賃金1日分の半分まで、かつ複数回の減給処分があった場合、1度の総支給額の10分の1までが上限とされます。

ご質問では、1年間で分割とあるので、12回減給することになるので労働基準法違反となります。

2. 労働条件の変更

会社と従業員間で交わした雇用契約内容を見直すことによって、給与額の引き下げが可能です。

ただし、従業員にとって不利益になる労働条件の変更は、同意がなければ無効とされます。

3. 債務の弁済分などの天引き

貸付金の返済や、損害賠償額額の支払いを給与から直接控除する方法には注意点が2つあります。

まず、請求する損害賠償額について、問題となっている損害のすべてが当該従業員の過失によるものであれば全額請求も相応かと思いますが、会社や第三者にも過失がある場合は、それぞれの過失割合に応じた額とされるべきとされています。

次に、給与天引きをする際は、“債務弁済額や賠償額の給与天引き”を行うことについて、従業員の過半数代表者との労使協定を締結することが必要であり、さらに、個別の債務や賠償額を賃金から控除して支払わせるには、当該従業員本人の自由意思による選択がされた事実が必要です。

— 労働安全衛生法 —

死傷病報告の提出時期

12

● 質問

12月31日、勤務中に労災事故が発生し病院へ搬送され、療養のため休業し1月4日から出勤した者がおります。

なお、元日は所定休日で、2日と3日に休業しました。

監督署へ提出する死傷病報告は、いつまでに行えばよいですか。

● 回答

1月末日までにご提出ください。

● 解説

労働者死傷病報告は、労働者が業務上災害のために休業することになった場合に、労働基準監督署へ提出するものです。

(※業務上でなくとも、事業所内や建物・敷地内で負傷した場合なども提出が必要で
す。)

たとえ労災保険の申請をしない場合でも、この報告は必要であり、この報告を怠る
ことが、いわゆる「労災隠し」と呼ばれる行為となり処罰の対象となります。

さて、その労働者死傷病報告とは事故の発生状況などを報告するものですが、労
働者が休業した日数に応じて、提出時期(および様式)が異なります。

簡単にまとめると、4日以上休業した場合は事故発生後遅滞なく提出する必要があ
り、4日未満の休業は四半期分の報告をまとめて提出することになります。

休業日数は事故が発生した翌日から、全日休業した日数を数えます。

事故当日は、病院に搬送されるなどして一部休業することになると思いますが、そ
の日は、労働者死傷病報告における休業日数には含めません。

また、休業中に所定休日があった場合、会社を休業しているわけではありませんが、
就業できる状況であったかどうかを実態的に判断することになります。

つまり、翌日から出勤していた(問題なく出勤可能な状態だった)なら、死傷病報告
の提出はそもそも必要ありません。

— 労働基準法 —

13

取引先の忘年会に参加した場合、残業代は必要か

● 質問

営業社員が得意先の忘年会に招かれ参加してきたとの報告がありましたが、残業代の支払いが発生するのでしょうか。

● 回答

ご質問のケースであれば、残業代の支払いは不要と考えられます。

● 解説

残業代(賃金)の支払いの有無は、労働時間の有無で判断されます。

労働時間とは、会社の指揮命令下であったかどうか、第一の判断基準です。

例えば、会社から商談を伴った接待をするように指示があったなら、その接待を行った時間は労働時間と判断される可能性が十分にあります。

一方、ご質問によるとお取引先から“招かれた”とのことであり、事後報告ということで、自主的に参加されたものと思われる。

あるいは、事前に上司へ報告・相談されている可能性もありますが、失礼のないようにという程度の指示であったり、参加の推奨程度であれば、具体的な業務命令(商談を行うなど)には該当しないと思われます。

よって、今回の忘年会中は、会社の指揮命令下にあったとは考えにくいいため、残業代の支払いは不要としてよいかと思います。

一 男女雇用機会均等法 一

性別による社宅貸与の要件確認の違い

● 質問

当社では、世帯主であることを条件に、希望により社宅を貸与しています。しかし、女性従業員に対しては、世帯主でないことも多いので、申出がある都度、住民票記載事項の証明書を求めているのですが、問題がありますか。

● 回答

申出の手続方法について、性別によって区別することは、男女雇用機会均等法違反になります。

● 解説

平成18年に厚生労働省が打ち出した男女雇用機会均等法に関連する指針によると、世帯主であることを条件として社宅を貸与するにあたって、男性従業員については本人の申請のみで貸与を認める一方で、女性従業員に対しては住民票の提出を求めたり、配偶者(女性従業員の配偶者)の所得によって社宅貸与を制限するといった取扱いは、男女雇用機会均等法 第6条第2号「福利厚生における差別の禁止」に違反するとあります。

その他にも同指針によると、女性従業員に限って、独身であることを貸与の条件としたり、住宅資金の貸付けに当たり配偶者の所得額に関する資料提示を求めることについても、同法違反とするとあります。

世帯主であるかどうか、住民票記載事項証明書等で確認を取られるのであれば、性別に関わらず提出を求められることをお勧めします。

— 労働基準法 —

従業員からの解雇のお願い

15

● 質問

長年勤めてくれた従業員が、家庭の事情により退職することになりました。会社都合の解雇にしてくれないかと要望があり、本人や会社にとって不都合がないなら応じてよいのですが、やはり何か問題があるのでしょうか。

● 回答

雇用保険の給付の不正受給や助成金の不支給などの問題があります。

● 解説

従業員が失業した場合は、ハローワークから給付を受けることがあります。

一般的に知られている給付は、退職者給付の基本手当と呼ばれるもので、求職活動を行いながら4週間ごとにハローワークへ出向き支給申請をします。自己都合退職をすると3ヶ月間給付制限があるとか、解雇であれば多く貰えるといった話をお聞きになられることもあると思いますが、それが基本手当のことです。

そういった話の通り、基本手当は、自己都合による離職か会社都合による離職かでその内容が大きく異なります。できることなら会社都合で離職したいという考えも、よくわかります。しかし、本来解雇でないはずなのに解雇であったとして給付を受け取るとことは当然ですが不正な行いです。

雇用保険は不正受給に対して厳しい対応をとっており不正受給があった場合には、不正に得た支給額の返還に加えて、その2倍相当の額の納付を命じられることがあります。例えば10万円不正受給すれば、その10万円の返還と20万円の納付となります。「雇用保険の3倍返し」などという言葉はこれを指します。

さて、ご注意いただきたいのは、この3倍返しについては会社も離職理由を偽って届けたということで、連帯責任を求められるということです。他にも会社にとってのデメリットやリスクがあります。

デメリットとしては、雇用保険から支給される助成金の一部が解雇を行った会社に対して不支給となることです。例えば、未経験者や障害者を雇入れることで受けられる助成金がありますが、助成金の対象者ではない者であっても解雇をすれば受給できなくなります。

リスクとしては、不当解雇と主張され裁判沙汰になる可能性があることです。会社の好意に対してその様なことをするとは考えたくありませんが、「会社都合で解雇された」という事実があれば、争いを起すことはさほど難しくありません。退職に至った経緯をはっきりと示す記録がなければ、会社は非常に不利になってしまいます。

このように、会社として良かれと思って行った解雇が、思わぬ結果になりますので、従業員からの解雇の依頼には、決して応じないことをお勧めします。

— 雇用保険 —

短期雇用特例被保険者について

● 質問

札幌で建設業をしています。

例年4月から11月の終わりまで勤務してもらう方が数名おり、短期雇用特例被保険者としてハローワークに届出ています。

その中で雇用期間を少し長くしてほしいと申し出ている者がいて、3月から働きたいとのこと。ただ、短期雇用特例被保険者のままでいたいという希望もあるようです。

雇用期間が長くなると、短期雇用特例被保険者でいられなくなるかと思うのですが、いかがでしょうか。

● 回答

必ずしも雇用保険の短期雇用特例被保険者に該当しなくなるとは限りませんが、その方が従事する業務によります。

● 解説

季節的業務に従事し、短期(1年未満)の雇用を繰り返すような労働者などが雇用保険の短期雇用特例被保険者に該当します。

ただし、4ヵ月以内の期間で雇用される場合や短時間(他の一般従業員より短く、かつ週30時間未満)で勤務するような場合は、該当しません。

例としては、豪雪地帯とされる地域で積雪がない時期に限って、建設現場等で勤務されるような労働者です。こういった場合、冬季に雇用機会が著しく減少してしまうため、一般の被保険者とは異なる仕組みがとられています。

さて、ご質問によると、今後も4ヵ月超1年未満の雇用を繰り返されるようですし、これまでも短期雇用特例被保険者であったということであり、短時間勤務労働者でもないでしょうから、雇用期間や勤務時間についてはとりあえず条件を満たしていると思われるます。

しかし、重要となるのは、その労働者が従事する業務に季節性があるかどうかという点です。

年間を通じて従事できる業務に就く場合は、短期雇用特例被保険者として認められないとされます。あるいは、個々の業務に季節性があったとしても、複合的に1年を通して業務がある場合(例、春から秋は建設現場、冬は除雪作業に従事するような場合)も認められない可能性があります。

ただ、季節的業務かそうでないかの判断基準は地域によって異なり、ある地域では季節的業務でなくとも、別の地域では季節的業務とされていることがあります。

事前にこういった業務であれば短期雇用特例被保険者に該当するのか、あるいは非該当になってしまうのか、ハローワークに確認された上で、今後の働き方について、ご本人と話し合われるのがよいと思います。

— 社会保険 —

17

年末年始の年次有給休暇の計画的付与

● 質問

年末年始の休暇に年次有給休暇を充てようと思っておりますが、何か問題がありますか？

● 回答

労使協定による年次有給休暇の計画的付与を行うことは可能ですが、前提として、所定の出勤日である必要があります。

● 解説

従業員の過半数を代表する者と協定を結ぶことによって、年次有給休暇の取得日をあらかじめ決めておくことができます。

こういった取り扱いを年次有給休暇の計画的付与と呼びます。

年に5日分は本人が自由に取得できるように残しておくという制限があるので、その5日を超える分について、計画的付与が可能です。

計画的付与は、取得時季に関する取り決め以外は通常の年次有給休暇と変わりません。問題があるとする、そもそも年次有給休暇を取得できるかどうかという点です。

もともと休日である日に年次有給休暇は取得できません。

年次有給休暇は、労働することを免除されながら賃金を得ることができる権利ですので、所定の出勤日に限って取得することができます。

年末年始に所定休日とされていない日については、計画的付与とされて問題ありませんが、所定休日について、年次有給休暇を取得し権利が消化しないようご注意ください。

— 破 産 —

資格制限と復権

● 質問

破産すると、いろいろな職業に就けなくなると聞きました。
今回、当社の従業員が自己破産してしまったのですが、当社ではもう働けないのでしょうか。働けないとすれば、いつまでそのような状態が続くのでしょうか。

● 回答

貴社でそのまま働いて問題ありません。

● 解説

(1) 資格制限の範囲

破産してしまうと、特別法や私法上で、下記のように様々な資格の制限を受けることになります。紙幅の関係上、全てを挙げることはできませんが、例えば下記の職業です。

- ・ 弁護士などの士業全般
- ・ 労働者派遣事業者とその役員
- ・ 警備員、警備業者

なお、取締役が破産手続開始決定を受けると、取締役の地位を失うこととなりますが、これは取締役という資格が制限されているわけではなく、取締役の破産によって会社との委任契約が終了するため、取締役の地位を失うだけです。したがって、破産手続中であっても、株主総会で再度取締役として選任されれば、またその地位に戻ることができます。

(2) 資格制限を受ける期間

誤解されている方が多いですが、資格制限を受けるのは、破産手続開始決定の時から免責許可決定の確定までの期間に限られます。免責許可決定を受け、これが確定すれば資格制限は消滅しますので、それ以降は何ら資格等の制限を受けず、自由に職業に就くことができます（これを復権といいます。）。

仮に免責を受けられなかった場合でも、破産手続開始決定後10年を経過すれば、原則として資格制限は消滅します。

(3) 復権までにかかる期間

免責許可決定が確定するのは、免責許可決定が官報に掲載された翌日から2週間後となります。そして、決定が官報に掲載されるまでには10日から2週間程度かかりますから、結局免責許可の決定がされたのち確定するまでに、1か月程度の期間がかかることになります。

これらを踏まえると、破産手続開始決定から免責許可決定確定までは、少なくとも約6か月程度はかかると考えられます。したがって、この期間は資格制限を受けることになります。

— 民事再生 —

民事再生における債権の取り扱い

19

● 質問

取引先が民事再生手続を申し立てたと聞きました。
当社は取引先に対して売掛金債権を有しているのですが、この債権はどうなるのでしょうか。
手続が終わるまでの期間はどれくらいでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

裁判所によって再生手続の開始決定がなされますと、貴社を含めた債権者に対し、再生手続開始通知書とともに、債権届出書等が送達されます。

まずは、この債権届出書に債権額等を具体的に記載し、裁判所に届け出るようにしてください。

再生債務者(取引先)は、届出のあった債権等(再生債権といいます。)をもとに、再生計画案を提出することになりますが、再生計画案においては、基本的に債務カットと支払方法の変更(期限の猶予)の内容が定められることとなります。

手続が順調に進めば、その後、貴社を含む再生債権者により再生計画案が可決され、裁判所による再生計画認可決定がなされます。

認可決定がなされると、再生債権は再生計画の定めに従って変更され、弁済を受けていくことになります。

再生計画終了までの期間は、順調にいけば6ヶ月程度です。

法律上、再生手続の終了期限はありませんが、手続の性質からして、1年以上かかることはまれでしょう。

なお、再生計画案が遂行される見込みがないと裁判所が判断した場合や、再生計画案が否決された場合、再生計画が不認可となった場合などにおいては、再生手続が廃止され、基本的には破産手続に移行することとなります。

商標権侵害とは

● 質問

他社の商標を無断で使用すると、その会社の商標権を侵害したことになるのですか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 商標の登録

まず、ある商標が「商標権」として保護を受けるためには、特許庁へ商標を出願して商標登録を受けていることが必要となります。

したがって、まずはその商標が登録されているか否かを確認してください。

商標が登録されているか否かは、特許庁の商標検索サイトにて調査することが可能です。商標登録されていないということであれば、原則として、その商標を使用しても商標権侵害にはなりません。

(2) 商標権を侵害する行為

その商標が登録されている場合、①登録商標と同一または類似する商標を、②登録商標の指定商品・指定役務と同一または類似する商品・役務に使用する行為は、商標権侵害となります。

これは、商標登録出願を行う際には、「商標登録を受けようとする商標」とともに、その商標を使用する「商品」又は「サービス」を指定し(これを指定商品又は指定役務といいます。)なければならないとされているためです。

①及び②の具体的な判断基準に関しては、紙幅の関係上割愛せざるを得ませんが、端的に申し上げれば、裁判所は、商標の類似性や指定商品・役務との類否性等を考慮した上で、需要者が、その商品や役務の出所について誤認や混同をするか否かを個別具体的に判断しているということになります。

なお、②の判断の際には、特許庁商標課の発行している「類似商品・役務審査基準」が一定の基準となります。

(3) 商標権を侵害した場合

商標権を侵害した場合には、民事上、差止請求や損害賠償請求を受けるおそれがあります。

また、商標権を侵害した者は、刑事上、懲役刑又は罰金刑を科されるおそれがあるほか、その者が所属する法人に対しても、罰金刑が科されることとなります。

一手形

21

手形を紛失した場合の対処法

● 質問

手形を紛失してしまいました。どうしたらよいですか。

● 回答

公示催告の申立てを行ってください。

● 解説

手形の裏書を受けた正当な権利者であっても、手形を所持していない限り、手形上の権利を行使することができません。また、第三者が手形を取得したりすると、権利を失うこともありえます。

これらの不利益を回避するため、手形を紛失した場合には、手形の支払地を管轄する簡易裁判所に対し、公示催告の申立てを行っていただく必要があります。

なお、手形の振出人には申立権限がありませんのでご注意ください。

公示催告を申立てがなされると、裁判所は、その手形について権利を有する者が、一定の期日までに権利を争う旨の申述をして手形を提出すべきことを催告し、それをしないと手形を無効とする旨を宣言します。この公示催告の内容は、裁判所の掲示場に掲示されるだけでなく、官報に掲載して公告されます。

この期間内に権利を争う旨の申述がなされなければ、裁判所は手形を無効とする旨を宣言することとなります(除権決定)。

除権決定があると、公示催告の申立人は、手形なしに権利を行使することができます。

申立てから除権決定を得るまでには、約7~8ヶ月の期間がかかります。

なお、裁判所に公示催告を申し立てる際には、警察の遺失証明書や盗難証明書が必要となるため、手形を紛失した場合、まずは警察に紛失届を出したほうがよいでしょう。

— 無免許運転 —

会社は免責されるか

● 質問

従業員が社用車で人身事故を起こしてしまいましたが、実は、この従業員は免停中であることが判明しました。

自社では、月に一度、従業員に運転免許の現物確認を行うようにしていますが、免停中であることはわかりませんでした。このような場合に、会社が免責されることはないのでしょうか。

● 回答

完全に免責されることはないと思われます。

● 解説

(1) 民事上の責任について

従業員の方が社用車で事故を起こしたことにより、第三者に損害を負わせた場合には、会社は使用者責任(民法715条1項)を負うことになります。そして、同条但し書きには、「使用者が被用者の…事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったとき」は使用者責任を免責する旨規定されていますが、免責が認められた事案は皆無といってよいと思います。

また、人身事故の場合には、使用者責任に加え、社用車の所有者として運行供用者責任(自賠法3条)も負います。こちらに関しても免責規定はございますが、やはり免責を受けるのは相当厳しいと言わざるを得ません。

したがって、たとえ貴社が免許の現物確認以上に入念な管理を行っていたとしても、上記の責任について免責を受けることは基本的にはないと考えていただいた方がよいでしょう。

(2) 刑事上の責任について

事故を起こした従業員の方については、免停中に自動車の運転を行ったわけですから、無免許運転を行ったとして、道路交通法上の刑罰が科されます。これに加え、人身事故を起こしていますので、自動車運転過失致傷罪あるいは同致死罪などの刑罰も科されます。

以上はあくまで従業員個人についての責任であり、会社が刑罰を負うということは原則としてありません。

ただし、会社が免停中の運転を命令したとか、黙認していたなどの事情がある場合には、会社にも罰金刑が科されることになります(これを両罰規定といいます。)

MEMO

A series of horizontal dotted lines providing a template for writing a memo.

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.71> 2014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

©2014 by F&M CO.,LTD.