

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: キャリアアップ支援

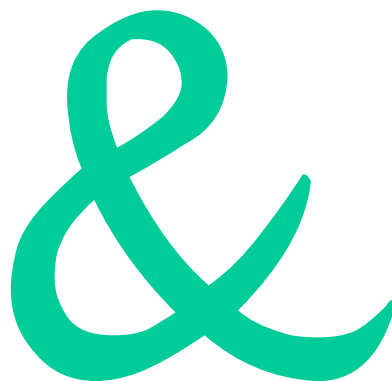
中長期キャリア形成コース

中長期キャリア形成訓練

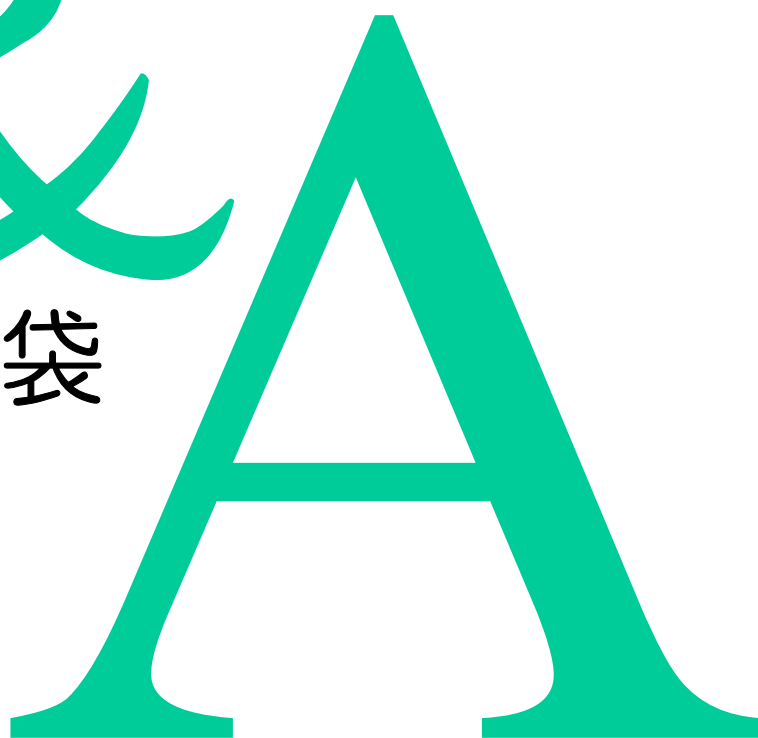
労務: 退職勧奨の注意点

海外: ベトナムへの出向と子どもの出生届

法務: 不在株主から株式を買い取る方法



経営者の知恵袋



Vol.74

SRS124972

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	キャリアアップ支援 (中長期キャリア形成コース・中長期キャリア形成訓練)	.. 01
-----	---	-------

■ 人事労務等

労 務 管 理	退職勧奨の注意点 07
労働基準法	振替休日の半日付与 08
労働基準法	役員に就任した場合の退職金支給 09
厚生年金	老齢厚生年金の受給額を減らす要素 11
雇用保険	期間満了退職者の雇用保険上の取り扱い 12
障害者雇用	障害者雇用納付金制度について 13
育児介護休業法	育児のための短時間勤務 15

■ 海外進出・外国人雇用等

海 外 法 人	ベトナム法人の代表者変更 16
海 外 出 向	ベトナムへの出向と子どもの出生届 17

■ 法務

破 産	会社が破産した場合の代表取締役個人などへの影響	.. 18
会 社 法	不在株主から株式を買い取る方法 19
民 法	支払先を間違えてしまった 21
民 法	法人成りと契約の承継 23

一 特集 一

キャリアアップ支援

(中長期キャリア形成コース・中長期キャリア形成訓練)

01

● 質問

平成26年10月から、教育訓練給付制度で「専門実践教育訓練」が開始されたと聞きました。

教育訓練の費用を会社で負担したら、当社に助成があるのでしょうか。

● 回答

従業員の中長期的なキャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(「専門実践教育訓練」)を従業員に受講させると、キャリア形成促進助成金の「中長期キャリア形成コース」や、キャリアアップ助成金の「中長期キャリア形成訓練」の対象となります。

● 対象講座

下記の教育訓練のうち、指定基準を満たしたものとして厚生労働大臣が指定した講座が対象となります。

- 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標する養成施設の課程
〔訓練期間は1年以上3年以内〕

【業務独占資格】

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士

【名称独占資格】

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師

- 専門学校の職業実践専門課程〔訓練期間は2年〕

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定したもの

- 専門職大学院〔訓練期間は2年または3年以内〕

高度専門職業人の養成を目的とした課程

● キャリア形成促進助成金（中長期的キャリア形成コース）

主に正規雇用の労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成です。

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
① 政策課題対応型訓練		
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
②グローバル人材育成コース		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練（海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む）
③育休中・復職後等能力アップコース		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
④若年人材育成コース	中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑤熟練技能育成・承継コース		熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑥認定実習併用職業訓練コース		厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
⑦自発的職業能力開発コース		労働者の自発的な能力開発に対する支援
⑧中長期的キャリア形成コース	大企業・ 中小企業	中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定した講座（専門実践教育訓練）
② 一般型訓練	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練
③ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	事業主団体などが行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練

【助成額・助成率】※（ ）は大企業です。

支給対象となる訓練		賃金助成 (1人1時間当たり)	経費助成	実施助成 (1人1時間当たり)
① 政策課題対応型訓練	OFF-JT	800円(400円)	1/2(1/3)	—
	OJT	—	—	600円
② 一般型訓練	OFF-JT	400円	1/3	—
③ 団体等実施型訓練	OFF-JT	—	1/2	—

※ 経費助成の支給限度額:

① ①～③、⑧は1人1コース当たり、15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）

① ④～⑦と②は1人1コース当たり、7万円～20万円、③は1団体当たり、500万円

※ 1事業主の年間の支給限度額は500万円（認定職業訓練または①⑥の場合は1,000万円）、
1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円

● キャリアアップ助成金（中長期キャリア形成訓練）

有期契約労働者や短時間労働者など、いわゆる非正規雇用の労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成です。

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
一般職業訓練	大企業・中小企業	Off-JTにより行う訓練
有期実習型訓練	大企業・中小企業	「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせる訓練
中長期的キャリア形成訓練	大企業・中小企業	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）

- ※1 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者（正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む）
- ※2 Off the Job Training：生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内または事業外の）職業訓練をいいます。
- ※3 On the Job Training：適格な指導者の指導の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能と、これに関する知識の習得についての職業訓練をいいます。

【助成額・助成率】※（ ）は大企業です。

支給対象となる訓練	OFF-JT		OJT
	賃金助成 (1人1時間)	経費助成(1人あたり) ※ 事業主が負担した実費が下記の額を下回る場合は 実費を限度として助成	実施助成 (1人1時間)
一般職業訓練	800円 (500円)	◆ 訓練時間数が ・100時間未満の場合 10万円(7万円) ・100時間以上200時間未満の場合 20万円(15万円) ・200時間以上の場合 30万円(20万円)	-
有期実習型訓練	800円 (500円)	◆ 訓練時間数が ・100時間未満の場合 10万円(7万円) ・100時間以上200時間未満の場合 20万円(15万円) ・200時間以上の場合 30万円(20万円)	700円 (700円)
中長期キャリア形成訓練	800円 (500円)	◆ 訓練時間数が ・100時間未満の場合 15万円(10万円) ・100時間以上200時間未満の場合 30万円(20万円) ・200時間以上の場合 50万円(30万円)	-

● 質問

教育訓練給付制度について教えてください。

● 回答

会社で働く従業員や離職者が、自分で費用を負担して、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部を支給する雇用保険の給付制度です。

平成26年10月から、教育訓練給付金は、従来の枠組みを引き継いだ「一般教育訓練の教育訓練給付金」と、拡充された「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」の2本立てになります。

● 一般教育訓練の教育訓練給付金

■ 給付を受けることができる方

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間が3年以上あること、前回の教育訓練給付金受給から今回受講開始日前までに3年以上(※)経過していることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった方(離職者)が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給。

※ 平成26年10月1日前に教育訓練給付金を受給した場合はこの取扱は適用されません。

■ 給付額

教育訓練施設に支払った教育訓練経費の20%に相当する額となります。
 下限4,000円・上限100,000円。

■ 対象講座

教育訓練講座検索システムで検索できます。

http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza

例)

医療事務
 調剤薬局事務
 歯科助手
 介護事務
 保育士
 登録販売者
 衛生管理者
 福祉住環境コーディネーター
 介護福祉士

ファイナンシャルプランナー
 宅地建物取引主任者
 マンション管理士
 通関士・二級ボイラー技士
 第二種電気工事士
 測量士補
 危険物取扱者
 土木施工管理技士(2級)
 土木施工管理技士(1級)

調理師
 インテリアコーディネーター
 販売士(2級)
 旅行業務取扱管理者
 管理栄養士
 気象予報士

● 専門実践教育訓練の教育訓練給付金

■ 給付を受けることができる方

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間が10年以上あること、前回の教育訓練給付金受給から今回の受講開始日前までに10年以上(※2)経過していることなど、一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)または一般被保険者であった方(離職者)が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給。

- ※1 平成26年10月1日前に旧制度の教育訓練給付金を受給した場合であって、初めて専門実践教育訓練を受給しようとする場合は2年、同年10月1日以降に旧制度の教育訓練給付金又は一般教育訓練給付金の支給を受けた場合は10年以上。
- ※2 平成26年10月1日前に教育訓練給付金を受給した場合はこの取扱は適用されません。

■ 給付額

教育訓練施設に支払った教育訓練経費の40%に相当する額となります。

ただし、その額が1年間で32万円を超える場合の支給額は32万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。

(訓練期間は最大で3年間となるため、最大で96万円が上限)

☆ 資格取得後1年以内に就職すると追加支給

専門実践教育訓練の受講を修了した後、あらかじめ定められた資格等を取得し、受講修了日の翌日から1年以内に一般被保険者として雇用された方、またはすでに雇用されている方に対しては、教育訓練経費の20%に相当する額を追加して支給します。

この場合、すでに給付された訓練経費の40%と追加給付20%を合わせた60%に相当する額が支給されることとなります。

144万円を超える場合の支給額は144万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。

(訓練の期間が2年の場合は96万円、1年の場合は48万円が上限)

☆ 教育訓練支援給付金

専門実践教育訓練の教育訓練給付金を受給できる方のうち、受講開始時に45歳未満で離職しているなど、一定の条件を満たす場合には、訓練受講をさらに支援するため、「教育訓練支援給付金」が支給されます。

教育訓練支援給付金は、平成30年度までの暫定措置です。

支給申請の詳細については、お住まいの地域を管轄するハローワークにご確認ください。

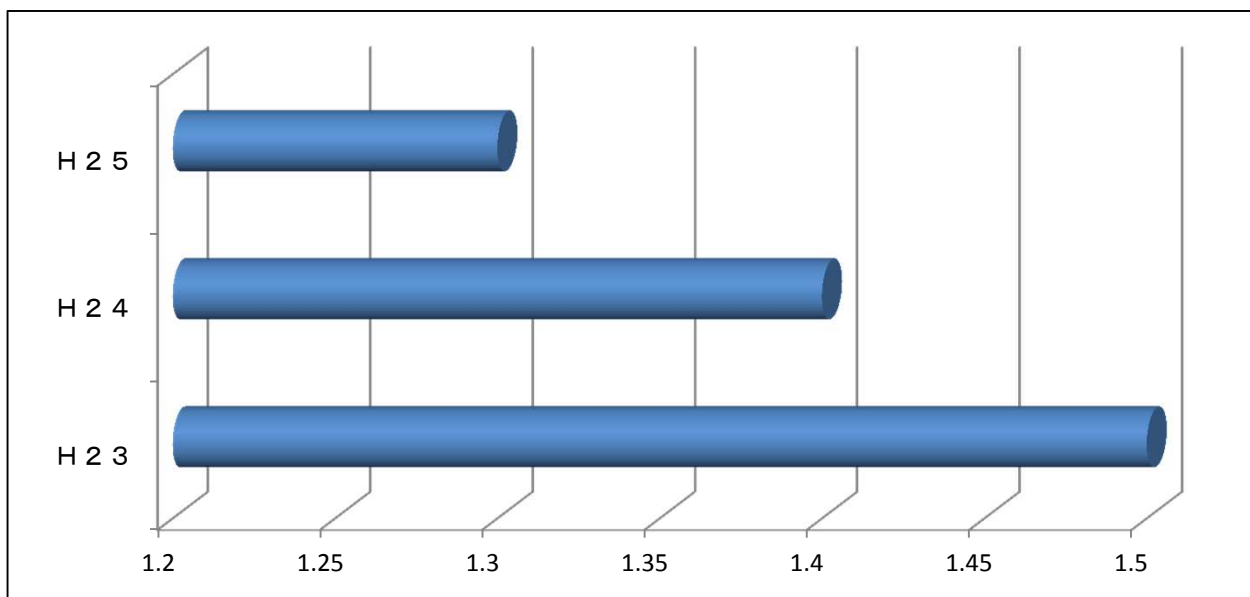
● 厚生労働省 能力開発基本調査より

■ OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用について

教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額（費用を支出している企業の平均額。）を見ると、OFF-JTは1.3万円（平成24年度調査：1.4万円）と前回よりやや減少したが、自己啓発支援は0.5万円（平成24年度調査：0.4万円）と、前回よりやや増加している。

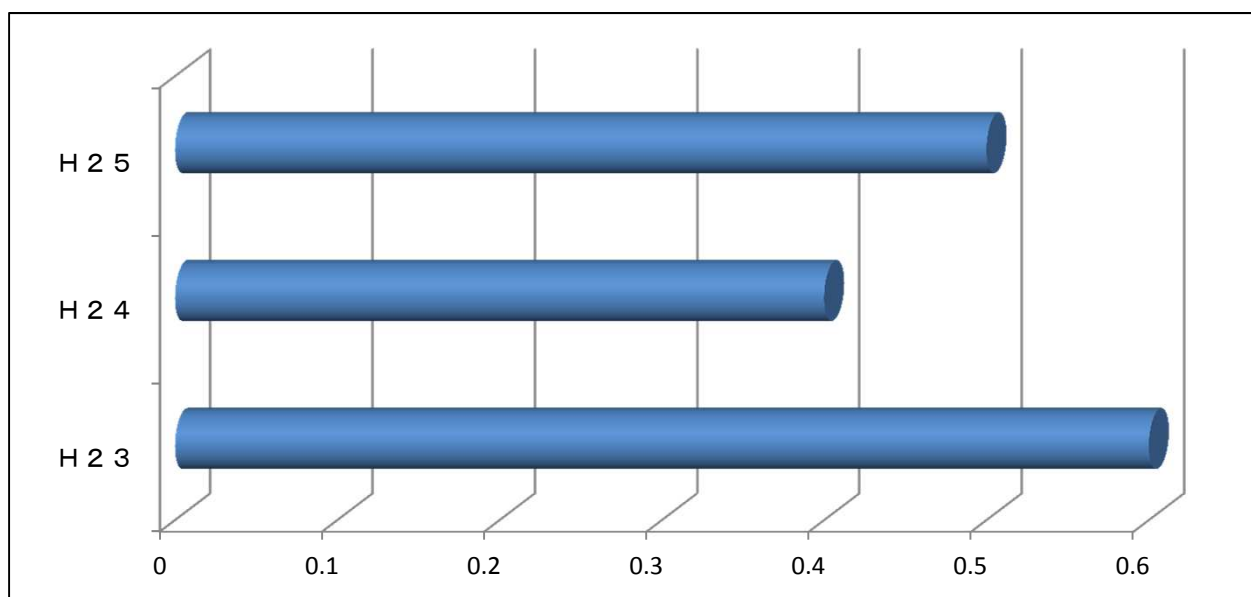
OFF-JT費用

単位：万円



自己啓発支援費用

単位：万円



— 労務管理 —

退職勧奨の注意点

07

● 質問

当社では人員余剰が生じており、若干名の解雇を検討しています。
当社の顧問社労士に相談したところ、解雇にはリスクがあるため、退職勧奨をしてはどうかと提案がありました。
何か気をつけるべきことはありますか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

退職勧奨とは、会社が従業員に退職を持ちかけることをいいます。

退職勧奨を行い、会社と本人の間で退職する旨の合意が成立すれば不当解雇などの問題は生じないと考えられていることが多いですが、労働局やハローワークの見解は異なるようです。

合意の上とはいえ、あくまで会社の働きかけによって、失業者を生じさせたことになってしまうため、雇用保険制度においては解雇と同等に扱われます。

そうすると、結果的には、トライアル雇用奨励金などの雇用関係の助成金について支給制限がなされる可能性がございます。

なお、本人は特定受給資格者となり、失業給付の支給制限はされないため、会社都合で解雇された場合と同等の給付日数を得ることができます。

また、退職勧奨を持ちかける面談が長時間・多数回に上ったり、条件提示以外にも人格否定や恫喝ととれる言動があったりすると、判例上、退職強要と判断されてしまうおそれがあります（例：1回20分から2時間程度の面談が短期間のうちに10数回行われた場合）。

退職勧奨を持ちかけること自体は違法ではありませんが、

- ・ 交渉を持ちかけた経緯や理由
- ・ 本人側のメリット（職務経歴上の円満退職、失業給付は解雇と同様など）
- ・ 応じた場合の金額
- ・ 応じない場合の代替案（経緯と理由によりますが、不当とされない範囲での配置転換など）

といった点を端的に提示し、難航するようであれば、金額や代替案について譲歩し合うような交渉を心がけられてはいかかかと存じます。

— 労働基準法 —

08

振替休日の半日付与

● 質問

年次有給休暇では半日付与の取り扱いができますが、振替休日についても半日ずつ与える(取得する)ことはできますか。

● 回答

振替休日を半日に分割して与えることはできません。

● 解説

休日の振替とは、所定の労働日と所定の休日を事前に交換しておくことで、その目的は法定休日の確保です。

法定休日とは、通常の0時から24時までの暦日一日分の休業を指します(一部の業態では連続24時間の休息となることがあります)。

休日が振り替えられ、半日ずつの休業となった場合、暦日一日が確保されていないので、結果的には休日が確保されなかったこととなります。

そうすると、そもそも休日の振替が行われなかったことになるため、結果的に、休日出勤した日が1日と半日勤務した日が2日あっただけということになってしまいます。

したがって、休日を振り替える場合には、暦日一日を確保されることをお勧めします。

ところで、振替休日とは異なり、代休を半日ずつ付与することは可能です。

振替休日が、休日を確保するための法的な取り扱いであるのに対し、代休は、本来法的に求められる取り扱いではなく、会社が休日出勤した者に対して、恩恵的あるいは過労防止のために任意に与えるものです。振替休日は法律上取り扱いの方法が定められていますが、代休については特に定められていません。

したがって、代休を分割して与えることは何ら問題ないということになります。

— 労働基準法 —

09

役員に就任した場合の退職金支給

● 質問

今年の人事異動において、従業員から役員に就任した者が複数人います。その者たちの『従業員であった期間の退職金支給』はどうなりますか？

● 回答

一般的には、役員への就任と同時に従業員としての地位を失うものとして退職扱いとなり、退職金の支給が行われます。

ただし、退職事由や支給時の取扱いは、会社ごとに定める就業規則や退職金規程に従うことになるので、貴社の規定をよくご確認ください。

ただ、(1)純然たる役員となるか、それとも(2)使用人兼務役員(取締役〇〇部長など)となるかによって取るべき対応が異なりますので、下記にてご説明いたします。

● 解説

労働基準法により、どういった場合に退職扱いとなるかは就業規則の絶対的記載事項とされ、退職金制度を設ける場合の金額の計算方法、支給時期、支給方法などは、相対的記載事項とされます。

おそらく貴社においても、就業規則や退職金規程を制定・運用されているものと思われますので、その前提のもと、ご説明させていただきます。

(1) 純然たる役員となられた場合

まず、ご確認くださいのは退職事由に関する条文です。

「定年に達したとき」や「死亡したとき」「自己都合退職の申し出をしたとき」などの退職扱いとなる条件が列挙されているかと思えます。その中に「役員に就任したとき」という主旨の事由が設けられていることをご確認ください。

この事由があれば、ご質問の複数名は役員に就任された日をもって、“従業員としては”貴社を正式に退職したということになります。

次に、従業員に適用される退職金制度の規程をご確認ください。

退職金額の計算に関する部分で「役員に就任した以後も継続して支給額の加算を行う」といった主旨の取決めがなければ、上記“従業員としての退職”をもって、退職金額が確定することになります。

また、支給時期についても、

「役員に就任した場合は、一時的に退職金支給を差し止め、将来役員を退任する際に役員退職慰労金と共に支払う」

といった取決めがなければ、やはり“従業員としての退職”をもって退職金の支給時期が到来したことになるので、規程に則って支給を行っていただいてもよいと思います。

なお、役員として引き続き会社には在籍することになりますが、従業員としての退職には違いありませんので、退職所得として処理することができます。

ただ念のため、この点については、顧問税理士にもご相談ください。

(2) 使用人兼務役員になられた場合

使用人兼務役員になられた場合には、少々異なる取扱いになります。

この場合の使用人兼務役員とは、従業員としての地位を残したまま、同時に役員に就任する形式です。

したがって、当然“従業員としての退職”は起こりません。

そのため、基本的には退職金制度に則った退職金額の確定時期も退職金の支給時期も未だ到来しないことになります。

“基本的に”というのは、やはり貴社の退職金制度によるからです。

もし「兼務役員となった場合は、退職とみなして退職金を支給する」といった取決めがあるなら、その定めに則っていただくことになります。

そういった取決めがないのであれば、今後従業員としての地位が失われた際に、貴社の退職金制度に則って退職金額の確定、支給を行ってください。

— 厚生年金 —

11

老齢厚生年金の受給額を減らす要素

● 質問

私は法人の代表をしております。65歳です。
先日、役員報酬を大きく下げる代わりに、会社から貸付金の返済や賃料を受け取ればどうかと助言を受けました。そうすることで、社会保険料などの負担を減らすことができるそうです。
年金額はどうなりますでしょうか。
これまで、役員報酬が高額であったので老齢厚生年金を受け取っていません。

● 回答

役員報酬をどの程度まで下げられるのか、また本来支給される年金額次第ではありますが、老齢厚生年金を受け取れる可能性は十分にあります。

● 解説

老齢厚生年金の制度では、

- ◆ 老齢厚生年金の被保険者である場合、
- ◆ 70歳を過ぎたことで被保険者でなくなっても、法人の代表者や週にフルタイムのおよそ3/4以上勤務する労働者である場合

のどちらかに該当する場合には、その報酬額・給与額によって、老齢厚生年金の支給額が減額されます。

例えば、65歳未満で、特別支給の老齢厚生年金を受け取っている被保険者であれば、次の3つの合計が28万円を超えることで、一部または全部の調整を受けます。

なお、65歳以上になれば、28万円が46万円となります(平成26年6月時点)。

- ① 月々の標準報酬月額
- ② 過去1年間に受け取った賞与の額(標準賞与額)の1/12の額
- ③ 老齢厚生年金の月額

ここで、着目していただきたいのは、年金額を減少させるお金の種類です。

標準報酬月額と標準賞与額、つまりは役員報酬(給料)と賞与ですが、これらは社会保険料がかかるお金です。役員報酬を引き下げること、標準報酬月額も引き下がる結果、社会保険料の負担も小さくなります。

他方、貸付金の返済や家賃収入などは、労務提供への対価ではないため、社会保険料はかかりません。すなわち、標準報酬月額への算定には関係しません。

したがって、これらを受け取っていても、老齢厚生年金額への影響はありません。

雇用保険

12

期間満了退職者の雇用保険上の取扱い

● 質問

このたび、ある契約社員が雇用契約期間満了にて退職することになったのですが、ハローワークより、会社都合の解雇の扱いになると指摘を受けました。期間満了退職は解雇ではないという認識でいたのですが、違ったのでしょうか。

● 回答

雇用保険の制度上、3年以上雇用した期間雇用者については、期間満了時の取扱い次第で、いわゆる「事業主の都合による離職」として扱われることになります。

● 解説

ハローワークからの指摘とは、雇用保険被保険者資格喪失届の項目の1つである「喪失原因」に関する点です。

被保険者資格喪失の原因としては、次のいずれかを選択することになります。

- 「①: 離職以外の理由」
- 「②: ③以外の理由」
- 「③: 事業主の都合による離職」

雇用契約期間の満了により離職した場合は、原則として、「②: ③以外の理由」に該当します。しかし、次の3点すべてに該当した場合は「③: 事業主の都合による離職」とされます。

- (1) 契約更新による雇用が3年以上での離職である
- (2) 直前の契約更新時において、雇止めや最後の更新である旨の通知がない
- (3) 契約満了時において、労働者が契約更新を希望した

・ (1)の回避策

3年未満の雇用期間で、契約満了とする

・ (2)の回避策

直前の更新時点で、次回契約更新しない旨を明確に伝えておくこと

ただし、雇用関係助成金が不支給となるペナルティを避ける必要がなければ対策は不要で

す。

— 障害者雇用 —

障害者雇用納付金制度について

13

● 質問

当社は従業員数150名程度の会社ですが、現在は障害者を雇用していません。

来年4月から100人超の企業が障害者雇用納付金制度の対象になると聞きました。
このまま障害者の雇用数が0のままであった場合は、当社も納付金を支払うことになるのかと思います。それはいつ頃、いくら位になるのでしょうか

● 回答

平成27年4月より障害者雇用納付金制度が改正されますが、実際に納付金の申告や支払いをするのは、さらに翌年の平成28年4月以降となります。

納付金額については、常時雇用する労働者数が100人超200人以下の事業主の場合、法定雇用障害者数に対する不足人数の各月の合計×4万円となります

● 解説

I まず、障害者雇用納付金制度(以下、「本制度」とします)が適用される条件から確認します。

本制度は、4月から翌年3月までの間に、常時雇用する労働者の数が200人(平成27年4月度より100人)を超える月が“5ヶ月以上ある場合”に適用されます。

「常時雇用する労働者」の定義は、制度によって異なることがありますが、本制度においては、週の所定労働時間が20時間以上である

- (1) 雇用期間の定めのない労働者
- (2) 有期雇用契約であって、1年を超える引き続き雇用されると見込まれる労働者
- (3) 有期雇用契約であって、過去1年を超えて引き続き雇用されている労働者

を意味します。

また、上記に該当する労働者のうち、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者は1人を0.5とカウントすることになります。

ご質問では150名ほどの労働者を雇用されているとのことですが、「常時雇用する労働者」に該当しない短時間労働者や短期雇用労働者の人数や0.5人として数える短時間労働者の人数が含まれている可能性があります。

実際の申告・納付の際には、正確にご算定ください。

II 次に、具体的な手続の説明になりますが、実際に5ヶ月以上、常時雇用する労働者数が200人(100人)を超えていた場合は、翌年度の4月1日～5月15日の間に納付金額の申告と納付を行います。【次ページに続きます。】

納付金の納付期限は、原則的には5月15日となりますが、納付金額が100万円以上になる場合は3回に分けて3分の1ずつ納付することができます。

その場合の、1期目の納付期限は5月15日、2期目の期限は7月31日、3期目の期限は12月1日となります。

平成27年度からの改正について補足しますと、平成27年4月から平成28年3月までの間に常時雇用する労働者が100人を超える月が5ヶ月以上あった場合には、平成28年4月1日から5月15日の間に申告と納付を行うこととなります。

Ⅲ 続いて、障害者数の数え方と、納付金金額についてです。

正確な納付金算出を計算するには、雇用義務のある障害者数と雇用している障害者数を正確に数える必要があります。

まず、雇用義務のある障害者数(法定雇用障害者数)は、次のような算式にて導かれます。

『常時雇用する労働者数 × (1 - 除外率) × 法定雇用率 = 法定雇用障害者数』

「除外率」とは、障害者の就業が困難とされる特定の業種に設けられたもので、法定雇用障害者数の算定の際、常時雇用する労働者数から一定割合の人数を除外することができます。

詳細は管轄のハローワークにお問い合わせください。

「法定雇用率」は、雇用義務のある障害者数を算出する定数で、平成25年4月より民間企業は2%とされています。

これら「雇用義務のある障害者数」と「雇用している障害者数」は、月ごとに算出し比較します。

納付金の額は原則として、不足している人数1人につき5万円ですが、下記措置があります。

・常時雇用する労働者数200人超300人以下の事業主

平成22年7月1日から平成27年6月30日までの間は4万円

・常時雇用する労働者数100人超200人以下の事業主

平成27年4月1日から平成32年3月31日までの間は4万円

Ⅳ 「雇用している障害者数」が「雇用義務のある障害者数」を上回る場合は、上回った年間の延べ人数 × 27,000円の障害者雇用調整金の支給申請を行うことができます。

ただ、この場合は上記の「除外率」を用いることができませんのでご注意ください。障害者雇用調整金は支給申請をした年の10月に指定口座に振り込まれます。

可能であれば障害者雇用に積極的に取組まれてもよいかと思えます。

— 育児介護休業法 —

育児のための短時間勤務

15

● 質問

正社員募集の求人に応募いただいた方について、ご相談があります。
その方は、経験もあり人柄もよく、文句なしに採用と言いたいところなのですが、小さいお子さんがおられるようで、入社してから当分の間は短時間勤務制度の利用を希望されています。
利用の可否、条件を教えてください。

● 回答

育児短時間勤務は利用するためには、いくつかの条件を満たしている必要があります。

● 解説

育児短時間勤務の制度は、育児介護休業法によって定められた労働者の権利であり、会社義務でもあります。そういった意味合いでは、年次有給休暇のようなものとも表現できます。

ただ、育児短時間勤務制度は、年次有給休暇のように労働者なら誰もが使えるわけではなく、利用を申し出るにあたっては条件があります。

まず、「3歳未満の子を養育していること」が必要です。

ご相談の求職者のお子様がすでに3歳の誕生日を迎えられているのであれば、法律の基準に則れば、会社に義務はそもそも発生しませんので、育児短時間勤務の利用を認めるかどうかは、会社の任意となります。

また、会社側には従業員の過半数代表者と労使協定を締結することで、勤続1年未満の者や1週間の所定労働日数が2日以下の者からの利用申出を制限できる余地も残されています。労使協定を締結されれば、子が3歳未満であっても求職者は勤続1年に達するまでは、育児短時間勤務の利用はできないということになります。

育児や介護に関する各種制度は、法律によって利用者の範囲や内容が具体的に定められています。それらをご存じなければ、法律を知る労働者からの利用申出に対して適切な対応をとれないことがあります。

今回の求職者が、どれほど事業運営に貢献してくれるかという点も考慮された上で採用の結論を出されるべきかとも思いますが、採用されるのであれば、育児休業などに関する社内規程を整備され、労使互いにルールに則った制度運用を目指されることをおすすめします。

— 海外法人 —

ベトナム法人の代表者変更

● 質問

ベトナムに、当社が100%出資する会社(工場)があります。
現在、私がおその会社の代表を務めていますが、権限を徐々に委譲し、今後3年以内くらいを目途に、社長を現地責任者のベトナム人に変えていこうと思ひますが、可能ですか。ベトナム法人の代表者を変更する手続を教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

貴社の現地法人の代表者をベトナム人への変更は可能です。

その際、現地法人の代表者(法定代表者)は、投資証明書の記載事項となるため、投資証明書の内容変更を行う必要があります。

内容変更の申請は、人民委員会の投資局に対して行います。

申請に必要な書類としては、以下が考えられます。

- ・ 投資証明書の内容変更申請書
- ・ 代表者変更の記載した附録定款
- ・ 現地法人による代表者変更の決定書
- ・ 出資者による代表者変更の決定書
- ・ 出資者による代表者変更の取締役会決議書
- ・ 新代表者の国民証明書の公証コピー(ベトナム人の場合)
- ・ ベトナム人従業員の履歴書(所定のフォームに従い出生地の公安にて確認を受けたもの)

申請書類の提出から、内容変更後の投資証明書の発行までおよそ2週間~1ヶ月ほどの期間を要します。

地域などにより多少変わることがありますので、現地の弁護士事務所などに、登録申請の代行をご依頼されることをおすすめいたします。

— 海外出向 —

ベトナムへの出向と子どもの出生届

17

● 質問

当社の社員(日本人男性)が、数年からベトナムの会社(工場)に在籍出向しています。

住民票は、実家に置いたままとなっています。

その社員には、当社とベトナムの会社双方から賃金が払われていますが、所得税、住民税、社会保険は、当社で手続きを行っています。

先日、その社員がベトナム人と結婚し、ベトナムで子どもが生まれたのですが、どこに出生届を出せばいいのかわからないとのことでした。

住民票や納税、出生届などについては、どうすべきなのでしょう。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

海外に長期滞在される場合には、日本で海外転出届を提出する義務があります。

また、海外で3か月以上滞在する場合には、その住所又は居所を管轄する日本の大使館又は総領事館に「在留届」を提出する義務があります。

海外在留者となれば、日本で住民税は課税されません。

社員は、ベトナムで就労されているとのことですが、上記の提出を行っていないのであれば、現状では、日本に住んだ状態のままベトナムで就労されているような状態となっているために、日本で住民税が課税されているものと考えられます。

日本人と外国人の夫婦の子どもが外国で生まれた場合、父か母のどちらかが日本人であれば、生まれてくる子どもは日本国籍を取得できます。

ただし、ベトナムでは、ごく最近になって二重国籍が認められるようになったので、日本側とベトナム側両方の国籍をもつ重国籍者となります。

この場合、出生届といっしょに「国籍留保の届出」をしないと、その子は、生まれた時にさかのぼって日本の国籍を失ってしまいます。「国籍留保の届出」は、出生届の「その他」欄に「日本の国籍を留保する。」と記載の上、署名押印して行っていただくこととなります。

なお、重国籍者として生まれた者は、22歳になるまでに、いずれか一つの国籍を選択する必要があります。

今後奥様及びお子様とベトナムにお住まいになられるのであれば、正式に転出届を提出し、ベトナムで在留届を出していただかないと、税金の二重支払だけでなく、お子様の医療問題や教育問題などに影響がでることが予測されます。

早急に改善されることをおすすめいたします。

— 破 産 —

18

会社が破産した場合の代表取締役個人などへの影響

● 質問

当社は、収益が悪化しており、リスケジュールを行っている状況ですが、最悪の場合、破産の申し立てを考えています。

当社は、取引先であるA社に対して、約1,000万円の債務を負っていますが、会社が破産した場合、この債務はどうなるのでしょうか。

社長である私個人に支払義務が生じるのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 貴社債務がどうなるか

貴社が破産を申し立て、裁判所が、貴社が支払不能または債務超過の状態にあると認めると、破産手続開始決定がなされます。

これがなされると、破産手続開始前の時点で、貴社に対して発生していた債権は、原則として「破産債権」となります。

A社が貴社に対して有している債権も、破産手続開始決定前に生じたものですから、この「破産債権」となります。

他方、貴社が破産手続開始の時点で有している一切の財産は「破産財団」と呼ばれます。

ただし、破産手続開始時点では、本来「破産財団」に属すべき財産が、破産者の行為などによって第三者のもとにあつたり、逆に、本来第三者に属すべき財産が「破産財団」の中に混入していたりすることが通常です。

破産管財人は、このような食い違いを様々な手段を通じて整序した上、「破産財団」に属する財産を換価して、A社を含めた破産債権者への配当の原資を作ります。破産債権者への配当が行われた後、裁判所によって破産手続終結の決定がなされることとなります。

なお、破産手続開始決定がなされることにより、会社は解散します。

通常、解散に引き続いて清算手続が行われますが、破産の場合には、破産管財人による清算がこれに代わることとなります。上述の破産手続終結が決定したり、廃止決定が確定するとその時点で破産法人の法人格が消滅し、終結の登記がなされます。

(2) 社長様個人に支払義務が生じるか

A社の貴社に対する請求は、あくまで貴社の債務についてのものです。

代表取締役は、会社と委任関係にあるに過ぎず、会社とは法的に別人格ですので、貴社に対する請求によって、社長様個人が支払義務を負うことはありません。

ただし、社長様個人が、貴社が負っている債務の連帯保証人となっている場合には、当然ながら社長様個人に支払義務が生じますので、ご注意ください。

— 会社法 —

不在株主から株式を買い取る方法

19

● 質問

私(社長)の弟が当社株式を持っています。
しかし、弟はここ数年音信不通であり、どこにいるのかさっぱりわかりません。
このような状況なので、弟の持っている株式を買い取りたいのですが、どうすればいいのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

株主が所在不明であったとしても、会社が勝手にそれを処分することは原則としてできません。

しかし、ある日突然その株主が現れて、株式の買い取りや会社運営への介入を主張されると、会社の安定経営に問題が生じます。

そこで、会社法上では、以下の要件を満たした場合に、所在不明の株主が有している株式を処分できると規定しています。

具体的には、会社は、次のいずれの要件も満たす場合には、利害関係人への公告(※次ページ参照。)及び一定の者の住所等へ宛てて催告を行った後、当該株式について競売・売却などの処分ができるようになります(同法196条1項、197条1項)。

- ①株主名簿に記載・記録された株主の住所またはその者が会社に通知した宛先に対して発した通知および催告が、継続して5年到達しないこと
- ②当該株式の株主が、継続して5年間剰余金の配当を受領していないこと(無配当の場合含む)
- (③当該株式について登録質権者がある場合には、当該登録質権者についても、上記①、②の要件を満たすこと)

所在不明株主が所有する株式の処分は、競売によるのが原則ですが、

- (1)株式に市場価格のある場合は、市場価格として法務省令で定める方法により算定される額によって、
- (2)市場価格のない株式については、裁判所の許可を得ることで、競売以外の方法により売却することができます。

なお、(2)の許可の申立てについては、取締役が2人以上の場合は、その全員の同意によらなければなりません(同法197条2項)。【次ページに続きます。】

上記裁判所の許可を得た場合は、会社は、競売に代えて、株主総会または取締役会の決議により、下記の事項を定めて、その株式の全部又は一部を買い取ることができます(同条3項)。

- ・ 買い取る株式の数
- ・ 株式の買取りをするのと引換えに交付する金銭の総額

会社が株式を買い取った場合、所在不明の株主は会社に対し、競売等の代金の請求権を有することになりますので、会社は、供託により債務を免れる措置を取る必要が出てきます。

(なお、供託手続に要する費用は会社負担となります。)

以上からすると、現在、会社が所在不明の株主に対して通知や催告などを行っていない場合は、上記方法により株主が所有する株式を処分することはできず、新たに通知や催告を開始しなければなりません。

もし貴社がこのような状態にあるのであれば、所在不明の弟から株式を買い取るにはもう5年間必要ということになってくると思われます。

※公告

会社は、定款で公告の方法として次の3つの方法を選択することができます。定款に上記の定めがない場合は、1の官報に掲載する方法となります。

- 1 官報に掲載する方法
- 2 時事に関する事項を掲載する日刊新聞に掲載する方法
- 3 電子公告

利害関係人へ公告すべき内容は下記のとおりです(前ページ参照)。

- (i) 当該株主の氏名・住所、その株式の種類・数、株券を発行した場合は株券番号
- (ii) その株式を売却などする旨
- (iii) 利害関係人に対して売却などの処分に異議がある場合、一定期間内に異議を申し立てるべき旨

支払先を間違えてしまった

● 質問

当社は、取引先であるA社から商品を卸してもらっており、毎月末日に代金を支払っています。

前月分を支払おうとしていたところ、A社の専務から、代金の振込口座を変更した旨の通知と連絡があったため、その口座に振り込みました。

しかし、支払期日を過ぎた後、A社の社長から、

「前月分の振込みがない。早く支払ってほしい。」との問い合わせがありました。

専務に支払った旨をお伝えしたところ、

「当社には専務がいたが、つい先日辞めたばかりだ。」とのことでした。

当社としては、A社へ代金を支払ったつもりなのですが、前月分の支払いは法的にどうなるのでしょうか。また、当月分以降の支払いは誰に対して行えばいいのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 前月分の支払いについて

本件では、専務は既にA社を辞めているということですから、取引先A社とは関係ない第三者ということになります。

そうすると、元専務には貴社から代金の支払いを受ける権限がないため、元専務に代金を支払ったとしても、A社に対する債務は残っているということになってしまいます。

ただし、本件の元専務は、未だにA社の専務であると偽って代金を請求してきており、貴社はこれを信じて、元専務の指定した口座に振込みを行っています。

このような場合には、「債権の準占有者に対する弁済(民478条)」に該当するとして、貴社から元専務に対する支払いにより、貴社のA社に対する債務が消滅する余地があります。

「準占有者」とは、債権者でないのに取引通念上債権者らしい外観を呈する者をいいます。

ただし、準占有者に対する弁済として認められるためには、貴社が、元専務を債権者であると信じたことについて、「善意無過失」であったことが要件とされています。

【次ページに続きます。】

「善意無過失」とは、元専務が債権者であると信じたことにつき過失がなかったことをいい、具体的には、前月分の支払いを行う前の段階で、元専務の言っていることが正しいのかどうかについて、相当の調査確認したことが必要となります。

例えば、A社社長に連絡を取り、口座変更が実際に行われていたかどうかの確認を行う、A社に赴くなどが考えられます。

一切調査確認を行うことなく、漫然と元専務を債権者だと信じて支払ってしまった場合には、準占有者に対する弁済は有効にはならない可能性が高いでしょう。その場合には、A社にも改めて代金を支払う必要が出てきますし、他方、元専務に対しては、支払ってしまった代金額の返還を求めることになるでしょう。

(2) 当月分の支払いについて

今後の支払いについては、A社社長の指示に従って支払ったほうがよいでしょう。

ただし、A社社長と元専務が、それぞれ自分が債権者であると主張するなど、どちらが債権者かわからないという状況が生じることもありえます。

この場合には、債権者が誰であるか知り得ないこと(債権者不確知といいます。)を理由に、供託所に代金を弁済供託(※下記参照。)するという方法も考えられます。弁済供託することにより、貴社の債務は消滅します。

弁済供託の後は、債権者は供託所に対して、供託物である代金の交付を請求することになります。

※弁済供託とは？

供託とは、金銭、有価証券などを国家機関である供託所に提出して、その管理を委ね、最終的には供託所がその財産をある人に取得させることによって、一定の法律上の目的を達成しようとするために設けられている制度です。

ただし、供託が認められるのは、法令(例えば、民法、商法、民事訴訟法、民事執行法など)の規定によって、供託が義務付けられている場合や、供託をすることが許容されている場合に限られています。

このうち、「弁済供託」とは、弁済者(債務者)が弁済の目的物(契約目的物)を債権者のために供託所に寄託することによって、一方的に債務を消滅させる行為、またはその制度をいいます。

債権者不確知以外で供託できる場合としては、債権者の受領拒絶、債権者の受領不能があります。

○必要書類など

- ①供託書 — 供託書で入手できます。
- ②資格証明書 — 会社・法人が供託する場合、作成後3か月以内のものがが必要です。
- ③委任状 — 代理人の方が申請する場合に必要となります。
- ④封筒・郵便切手 — 弁済供託等の通知を要する場合に必要となります。
- (⑤賃貸借契約書等 —

地代・家賃の弁済供託の場合は、賃貸物件の所在、地番、構造、種類、賃料、支払日などを記載する必要があるため。)

法人成りと契約の承継

● 質問

当社は、13年前、ある個人事業主と商品の売買契約を締結しました。その後、10年前に先方は法人成りましたが、当社との取引は継続して行われていました。

しかし、ここ数か月、先方からの代金支払いが滞っているため、支払を請求すると、「この契約は、当社が個人事業主であったときに締結したものだ。法人成りの際に、契約書を改めて契約書を交わしていないから、この契約は無効だ。」と言われました。

当社は、先方に対して、代金の支払を請求できないのでしょうか。

● 回答

本契約は、貴社と先方(法人)との間で有効であり、貴社は代金の支払を請求できると考えて差し支えないと存じます。

● 解説

まず、原則として、個人と法人は別人格です。

したがって、法人成りによって、個人事業主として締結していた契約が当然に法人に承継されるわけではありません。

法人に承継されるためには、

- ・ 契約を法人に承継する旨の合意
- ・ 新たな契約を締結する旨の合意

のどちらかが必要となります(契約書がなければ契約が成立しないわけではありません)。

この点、当社は、先方法人との間で新たな契約書は交わしていませんが、先方法人は、法人成りの後、本契約に基づく取引を10年近く続けています。

そうすると、当社と先方法人との間で、当社と先方(個人事業主)との契約を承継する旨の合意があるいは、新たな売買契約を締結する旨の合意がなされていたとみてよいと存じます。

例えば、これまでの先方法人からの代金支払いについて、先方法人の口座から引き落とすなどの方法が取られていた場合には、これらの合意の存在をより推認させるものとなるでしょう。

また、仮に先方法人と裁判になった場合においても、法人成りの後約10年間にわたって、本契約に基づく取引を続けているにもかかわらず、今になってその無効を先方が主張したとしても、信義誠実の原則(民法1条2項)に反するものとして排斥される可能性が高いと存じます。

以上から、法人成りの際に契約書を交わしていなかったとしても、本契約は有効と存じます。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.74> 2014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

©2014 by F&M CO.,LTD.