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:ストレスチェックの義務化

労務:学校とアルバイト先の往復中の事故

海外:東南アジアでの法人設立

法務:剰余金を配当したい

経営者の知恵袋

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	ストレスチェックの義務化	 01
■人	事	労務等		
労働	基準	法	戸籍の無料証明について	 07
労偅	基準	法	従業員の過半数代表者の選出について	 08
健康	保険	法	出産時にもらえるお金	 09
労災	(保険	法	傷病手当金の待期期間	 10
労災	《保険	法	入社前研修の行き帰り中の事故	 11
労災	《保険	法	学校とアルバイト先の往復中の事故	 <i>12</i>
厚生	年金	保険法	28万円の意味	 <i>13</i>
最但	.賃金	法	教育手当と最低賃金	 14
■淮	外:	進出		
海乡	水 輸	送	海外へ荷物を送るには	 <i>15</i>
海乡	水 法	人	東南アジアでの法人設立	 16
■法	務			
税		法	旅費①(通勤費の消費税)	 17
税		法	旅費②(旅費交通費の源泉所得税)	 18
借地	也借家	法	造作を賃貸人に買い取ってほしい	 19
会	社	法	剰余金を配当したい	 21
道路	交通	法	車両の使用制限	 23

特集ーストレスチェックの義務化

01

● 質問

ストレスチェックが義務化になると聞きました。内容を教えてください。

● 回答

メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数50人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法案(通称:ストレスチェック義務化法案)」が2014年6月19日に国会で可決・成立しました。2015年12月1日施行となります。

● 解説

ストレスチェック義務化の背景には4つのポイントがあります。

Point1:年間自殺者数の増加

平成25(2013)年の自殺者数は27, 283人であり、3万人を下回りました。 しかし依然として高い水準であり、しかも働き盛り世代(35歳~64歳)の死因の 1位が自殺となっています。(警察庁「自殺統計」、厚生労働省「人口動態統計」) 10万人あたりの自殺率も23. 1人で、国際的にも第9位の高位となっています。

Point2:精神障害等の労災補償状況

平成24(2012)年の支給決定件数は475件(前年度比150件の増)で、過去最多となっています。(厚生労働省広報より)

増減はあるものの、請求・認定件数ともに高水準で推移しています。

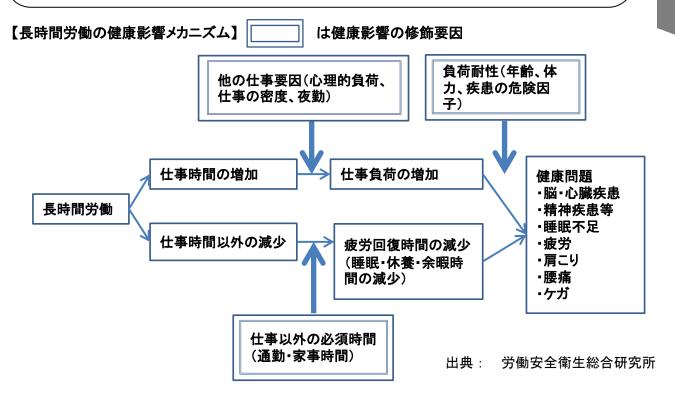
	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年	平成13年		平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年
請求件数	41	42	155	212	266	~	927	1,136	1,181	1,272	1,257
認定件数	2	3	14	36	70		259	234	308	325	475

出典:厚生労働省労働基準局補償課

Point3: 労働の量だけではなく質にも注目

労働安全衛生法では、時間外労働(1ヵ月あたり100時間を超える)という労働の「量」に対して分析・調査しその影響を評価しています。

過重労働が健康を脅かす一因であるとされています。メンタルヘルス不調には過重労働以外の要因も考えられることから、労働の「質」について分析・調査をし、その影響を評価することが必要と考えられています。



Point4:総合的なメンタルヘルス対策の促進

メンタルヘルスケアには関心を持つ企業は多いですが、その対策への取組みが遅れている 企業も多く、総合的なメンタルヘルス対策の促進が必要だと考えられています。

平成25年 労働安全衛生調査(実態調査)より

「メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所」の割合は60.7%と、平成24年より13.5% 上昇しています。

また、「現在の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスになっていると感じる事柄がある労働者」の割合は52.3%と、平成24年より8.6%減少しています。

● 「誰」が「何」を「どのように」対応したらいいか

「誰が」

- ・50人以上の事業場を持つ会社は、事業場ごとに実施
- ※事業場ごとの従業員数が50人未満かどうかで確認をするため法人全体で従業員数 50人を超える場合であっても、事業場単位で従業員数が50人未満であれば、 義務とはなりません。産業医の選任義務がある事業場です。
- ※次のパートタイマーは対象になります。
 - 雇用期間の定めがない者
 - ・雇用期間の定めがあっても、契約更新で1年以上使用されていたり雇用契約期間が1年を超える者
 - ・正社員の3/4以上の労働時間で働く者(社会保険加入者)
- ・ストレスチェックの実施者は医師、保健師、一定の研修を受けた看護師、 精神保健福祉師等

「何を」

- ※会社がやること
- ・医師又は保健師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査 (ストレスチェック)を行う
- ・検査結果を通知された労働者が面接指導を申し出たときは、医師による面接指導を 実施する。

(面接指導の申出をしたことを理由に労働者に不利益な取扱をすることはできない。)

- ・面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の 短縮など、適切な就業上の措置をとる
- ・年に1回以上実施
- ・費用を負担
- ※医師等がやること
- ・検査の結果を労働者に直接通知する (医師又は保健師は労働者の同意を得ずに検査結果を事業者に提供することは できない)

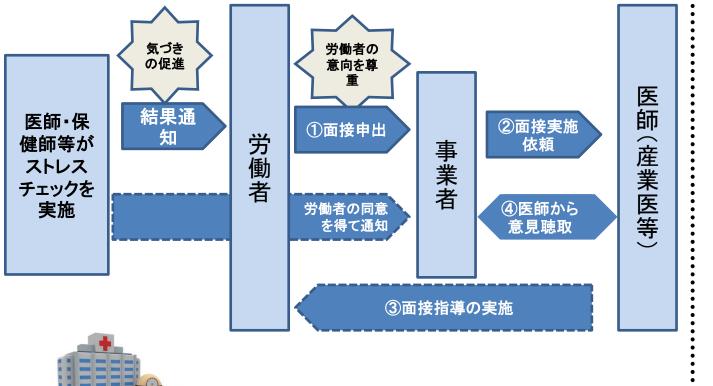
「どのように」

【ストレスチェックの実施方法】

- ・調査票によることが原則で、面談で実施することは必須ではない (調査票の評価は、医師等が行い労働者に通知)
- 〇インターネットまたは企業内のネットワーク等を活用する場合
 - (1)~(3)の要件を満たす
 - ①セキュリティが確保されており、検査結果の保存が適切になされること
 - ②結果を閲覧できる者(ストレスチェックの実施者=医師等)の制限がされていること
 - ③ストレスチェックの実施者の役割を果たすことができること

【ストレスチェックの内容】

・「職業性ストレス簡易調査票」(57項目の調査票)が望ましい



Q&A

ストレスチェックにより、労働者がうつ病かどうかなど会社が わかりますか?

わかりません。

ストレスチェック制度(ストレスチェック及び面接指導)は労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスの気づきを促すとともに職場改善につなげることが目的です。

一次予防を主目的としており、精神疾患の早期発見を目的としていません。 ストレスチェックの内容も、精神疾患かどうかを把握する検査内容ではありません。

健康診断とは違って、労働者にストレスチェックを受ける義 務が規定されていません。

労働者の意思で受けなくても問題ありませんか?

労働者には、ストレスチェックを受ける義務はなく、受けなかったとしても法令に違反することはありません。

ストレスに気づくためにもできるだけ受けることが望ましいとされています。

会社は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すればいいですか?

労働者にストレスチェックを受ける義務はありませんが、労働者が希望するか 否かにかかわらず会社が対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける 機会を提供する必要があります。

● こころの耳(厚生労働省)より抜粋

上司からの叱責がもととなり、身体症状を伴った適応障害を引き起こした事例

年齢:	35歳
性別:	男性(既婚)
職種・業種:	IT関連
勤務状況:	今回の発症までは良好
疾患名:	身体症状を伴った適応障害(抑うつ型)
家族歴:	特になし
学歴:	大学卒
症状:	めまい、吐き気、体の震え
既往歴:	特になし

約1年前より、現在のIT関連の会社に勤めていましたが、約3か月前に、仕事上のことで、上司に 叱責されたことをきっかけにめまい、吐き気などの身体症状が出現しました。

X年7月に精神科を受診。受診時は、やや抑うつ気味で、仕事の上での自信を喪失しているように 思われました。治療は、自律訓練法と服薬でした。

その後、2週間毎に通院しましたが、上司が目の前に現れると心拍数が早くなり体の震えを感じる ことは、まだ持続しているものの、徐々に自覚症状としては軽快してきました。

しかし、受診開始から3か月後には、吐き気などの体調不良で会社を休むようになりました。内科で精査をするも、問題ないとのことでした。この頃より、抑うつ気分が強くなったために、別の薬を追加し、抑うつ症状の改善をはかるとともに、職場内での本人の孤立化を防ぐために、直属以外の他の部門の上司とも仕事のことを相談するように働きかけました。また、抑うつ気分については、診断書を作成し、職場内のストレス環境の可能性を指摘し、本人の能力を生かせるための配置転換も含めた職場内での配慮を依頼しました。その結果、受診開始から約1年後に部署変更があり、直属の上司が変わり、抑うつ気分も改善傾向となりました。

その後、現在の上司とは、比較的、仕事上でのトラブルもなく、うまくやれています。しかし、会社内で以前の上司と会ったときは、今でも、体の震えを感じたりすることがあるとのことです。

【解説】

職場での上司と部下との間に生じる対人関係からのストレスには、今回のように、めまい、吐き気、震えなどの身体症状を中心として発症する場合があります。

身体症状には、薬物による対症療法が、ある程度有効です。しかし、対人関係から生じるストレスが軽減したわけではありません。また、自律訓練法を取り入れたイメージ療法もある程度、効を奏しますが、十分な改善を期待することが難しい場合があります。

そのような場合には、職場内での対人関係を調整することが必要となってきます。本事例は、 会社側に診断書を通じて本人の状況を説明することにより、会社側の理解が得られ、治療効果 をあげることができたものと考えられます。

一 労働基準法 一戸籍の無料証明について



● 質問

労働基準法に基づいて、無料で住民票や戸籍謄本を得られると聞いたのですが、本当で すか。

本当であれば、どうすればいいでしょうか。

● 回答

本当ですが、住民票や戸籍謄本、戸籍抄本の発行が無料になるわけではありません。

● 解説

労働基準法第111条において、

「労働者及び労働者になろうとする者は、その戸籍に関して無料で"証明"を請求することができる。使用者が上記の者について戸籍の証明を得ようとする場合も同様である。」とあります。

しかし、これは市役所などで住民票や戸籍謄本、戸籍抄本の発行が無料になるという 意味ではありません。無料となるのは、住民票に記載されている内容の証明(住民票記 載事項証明書)の発行です。

住民票記載事項証明書は、任意の書式を用意して市区町村長の証明を得る形式や、自治体によっては、あらかじめ書式を用意していることもあります。

住民票等の自動発行機で「労働基準法第111条による証明」という様なボタンが用意されていることもありますし、有料としてしまっていることもあるようです。

有料であるというのは労働基準法に則っていませんので、役所に確認を求めた方が よいかと思います。

— 労働基準法 —





● 質問

当社では、一昨年ほど前に就業規則を制定し、監督署への届出を行いました。

今回新たに就業規則を変更することになったのですが、届出時に意見を聞く従業員の過半数代表者は、当時の者と同じで差支えないですか。

昇格などはしておらず、管理監督者には該当していないままです。

●回答

就業規則変更時の意見聴取や労使協定の締結など法定の手続きにおいては、その都度、従業員の過半数代表者の選出が必要とされています。

● 解説

労働基準法施行規則第6条の2によると、従業員の過半数代表者の選出方法について、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、 挙手等の方法」とあります。

要は、どういった手続きのために従業員の過半数代表者を選出するのか、ということを従業員に伝えた上で、選出させるべきということです。

前回の就業規則を届出時に選出された従業員過半数代表者は、あくまでその際の 意見聴取のために選出された方ですから、厳密には今回も改めて選出していただく必 要があります。

なお、手続き毎に過半数代表者を選出しなければならない、とはされておらず、手 続きを明確にすることを求められているだけですので、

「今回、就業規則変更に伴う意見聴取、時間外労働に関する労使協定の締結、変形労働時間制に関する労使協定の締結を行いますので、従業員過半数代表者を選出して ください。」

というように、同時に複数の手続きを行う過半数代表者の選出を行うことは差し支えありません。

一健康保険法 —

出産時にもらえるお金



●質問

近々、従業員が産休に入る予定ですが、本人はどんな給付を受けることができますか。 ちなみに双子だそうです。

●回答

健康保険制度から「出産育児一時金」と「出産手当金」、雇用保険制度から「育児休業給付金」が支給されます。

● 解説

(1)出産育児一時金

被保険者及びその被扶養者が出産された際に、加入先の健康保険(協会けんぽまたは健康保険組合)に申請することで、1児につき42万円が支給されます(産科医療補償制度に加入されていない医療機関等で出産した場合は39万円)。多胎児を出産したときは、胎児数分だけ支給されます。

(2)出産手当金

被保険者が出産のため会社を休み、その間賃金が支給されない場合に、出産の日以前42日(多胎妊娠の場合98日)から出産翌日以後56日目までの範囲内で、会社を休んだ期間を対象として支給されます。支給額は、1日あたり、標準報酬日額(標準報酬月額を1/30にしたもの)の2/3となります。なお、出産が予定日より遅れた場合、その遅れた期間についても出産手当金が支給されます。

(3)育児休業給付金

下記条件を満たせば、雇用保険の一般被保険者が育児休業中に受けることができます。

- ① 育児休業期間中の各1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ② 就業している日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間)ごとに10日(10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間)以下であること

支給額は、支給対象期間(1か月)あたり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)相当額となります。

(4)その他

産前産後休暇中および育児休業取得中の社会保険料は年金事務所に申請することで、本人負担分、会社負担分ともに支払いが免除されます。

— 健康保険法 —

傷病手当金の待期期間

10

● 質問

ある従業員が、体調が悪いということで1週間ほど有休をとって休んでいたのですが、精神疾患だったということで、そのまま長期の休職に入りました。

実際に病院に行ったのは、休み始めて5日目くらいだったそうなのですが、傷病手当金をもらうのに必要な最初の3日間の待期期間について、有休をとり始めたところから数えることは可能ですか。

● 回答

原則的な考え方では可能ですが、「療養のために労務不能であった日」として認められるかどうかは定かではありません。

● 解説

健康保険の傷病手当金は、業務外の傷病による療養のために労務不能であった日が4日以上 続いた場合に、4日目分から申請することができます。

最初の3日分は、待期期間とされ、傷病手当金は支給されません。ただし、最初の3日間は、「療養のために労務不能」であればよいので、有給休暇を取得していたり、会社の所定休日であっても構いません。

ご質問では、1週間程度お休みされた後に医師にかかったとのことですが、問題は、初診日より前の日が「療養のために労務不能であった日」であるか否かという点です。

健康保険法上、"医師の診察が必須"とは定められておらず、理屈の上では"本当に"療養のために労務不能であったなら、初診日前でも待期期間になり得ます。

このことは、行政通達において、「労務不能の判定は、医学的基準、労務の提供による報酬の有無等から一律に行われるのではなく(中略)諸条件を考慮して保険者が判断する」とされています。

重要な点は、"本当に"という部分と、通達中の「保険者(健康保険協会や健康保険組合)が判断する」という部分です。

すなわち、保険者が"本当に労務不能であった"と認めて初めて、待期期間として確定するということです。初診日以降については、確かに医師が診察を行っているので、傷病による労務不能であるとほぼ確実に認められます。

しかし、初診日前は、いかに医師といえども実際には診察は行っていないので、仮に医師から、「受診前から療養のために労務不能だった」と意見があったとしても、保険者としては、無条件で認めることが難しいようで、医師や本人に対して書面等での事情説明を求めてくることもあります。

結論としては、初診日前の日から数えていただいても差し支えはありませんが、そのために、本人や医師への確認が行われ、支給決定までに時間がかかってしまう可能性があることをご留意ください。

務

一 労災保険法 一

入社前研修の行き帰り中の事故



● 質問

当社では、内定を出した方に対して入社前の研修を行っています。

研修は基本的には自由参加で、卒論や卒業旅行などがあればそれを優先してもらって構いません。交通費は支給しますが、日当などは支払っていません。

先日、その研修の帰りに事故に遭われた方がいて、病院に行かれたのですが、親御様から通 勤災害として労災保険の対象となるのではないかと問い合わせが来ています。

実際に業務はさせていないので、通勤災害には該当しないと思うのですが、いかがでしょうか。

● 回答

通勤災害には該当しないと考えられます。

● 解説

労災保険の給付対象となる通勤災害であるかどうかは、事故に遭われた方が「労働者」であることが大前提となります。

労災保険の給付を受けることができる「労働者」とは、労働基準法上の「労働者」と同一であるとされています。

労働基準法上の労働者であるかどうかは、下記を主な要素として総合的に判断されます。

- ① 仕事の指示や業務命令に対して諾否の自由があるかどうか
- ② 業務を遂行するうえでの、指揮監督が行われていたかどうか
- ③ 時間、場所の拘束があったかどうか
- ④ 他の人物に代わることができたかどうか
- ⑤ 報酬の算定方法や支払い方法

ご質問のケースでは、参加した限りは時間・場所の拘束はされたはずですし、他の人物が代わりに研修を受けることもできなかったと思われます。

しかし、そもそも参加が自由であるという点、業務を行わせておらず、賃金の支払いもない(なお、 交通費は実費弁済として賃金ではないと考えられます。)ということからすると、労働者として通勤 していたとはいえないと考えられます。

どうしても親御様が納得されないのであれば、労働基準監督署の見解を仰いたほうがよいかもしれません。

— 労災保険法 —

学校とアルバイト先の往復中の事故



● 質問

飲食店を複数運営しています。

アルバイトスタッフの何割かが大学生なのですが、彼らの多くが大学から直接店舗に出勤したり、業務が終わってから大学に通っているようです。

その途上で事故に遭ってしまった場合は、通勤災害として労災保険の対象になりますか。

● 回答

ご質問のケースでは、通勤災害として取り扱われません。

● 解説

労災保険の制度が定義する「通勤」とは、次のすべてに該当する往復行為を指します。

- ①「住居」⇔「就業場所」間で行われること
- ②「就業に関して」行われること
- ③「合理的な経路及び方法」によって行われること
- ④「逸脱」や「中断」が行われないこと
- ⑤「業務の性質」を有していないこと

ご質問のケースで重要となるのは、①の「住居」と「就業場所」間の往復行為かどうかという点になりますが、当然、大学は本人の「住居」には該当しません。

つまり、「大学」と「就業場所」間の移動中に起きた事故は、労災保険の給付対象となる 「通勤災害」として認められないことになります。

学生のアルバイトスタッフには、この通勤災害の考え方を改めてご説明いただき、一旦帰宅してから出勤することや、そして業務終了後は寄り道をせずに、帰宅することをご指導されるとよいかと思われます。

ー 厚生年金保険法 ー *28万円の意味*



● 質問

今年から育児休業給付金の制度内容が変わると聞きました。どういったものか教えてください。

●回答

平成26年4月1日より、給付金の支給率の引き上げが行われました(①)。 また、平成26年10月1日より、休業期間中に就業した場合の取扱いが変更されます(②)。

● 解説

平成26年度の制度改正はいずれも育児休業の利用者にとって、以前よりも有利となる変更です。 また、会社側にとってのデメリットやリスクなども特にありません。

まず、平成26年4月1日より、育児休業給付金の支給率が引き上げられました(①)。

以前は、給付金の支給率は全期間を通して50%とされていました。正確には、育児休業開始 前6か月の賃金を180で除した額の50%が1日あたりの金額でした。

これが、育児休業の開始から180日目までは67%を支給し、181日目からは従来通りの50% 支給となるため、単純に支給額が増えたことになります。ただし、対象となるのは、平成26年4月 1日以降に開始する育児休業となります。平成26年3月31日までに育児休業を開始した場合は、 従来通りの支給額となります。

次に、平成26年10月1日より、育児休業中の就業に関する変更が行われます(②)。

原則的に、育児休業中に就業すると、育児休業給付金の金額が減額されたり不支給となります。この原則自体に変更はありませんが、"就業した実績"の取扱いが変更になりました。

育児休業給付金は、育児休業の開始日から起算した1ヶ月ごとの期間を一単位として支給され、この1ヶ月間は支給単位期間と呼ばれます。従来は、支給単位期間中に11日以上就業すると、その働いた時間数に関わらず、その支給単位期間分の育児休業給付金は不支給とされていました。

平成26年度の制度改正では、この点が変更され、11日以上就業したとしても、就業したと認められる時間の合計が80時間以下となる場合は、育児休業給付金が支給されることになりました。この変更が適用されるのは、平成26年10月1日以降に最初に開始される支給単位期間ですので、10月1日よりも前から開始されている育児休業についても適用となります。

ー 最低賃金法 ー *教育手当と最低賃金*



● 質問

当社は社内外セミナー等に参加する者について、時間単位の教育手当を支給しています。 この度、参加者より、『教育手当の金額が、最低賃金を下回っているため、法律に抵触するので はないか。』との問い合わせがありました。

支給の方法は、毎月の給与に別枠を設けて表示し、給与と一緒に支給します。

当社の教育手当が発生するケースは、①定時間後の教育、②土日等の休みに行う教育の2種類です。あくまでも教育であり、労働に対する対価ではないため、下回っても問題ないと考えているのですが、いかがでしょうか。

● 回答

当該教育手当が賃金(=労働の対価)に該当しないのであれば、最低賃金法違反にはなりません。教育手当が賃金であるのか否か、つまり①②の教育を行う時間が労働時間に該当するか否かによって結論が導かれます。

● 解説

重要となるのは、「労働時間」の定義です。

しかし、労働基準法上においては、明確に「労働時間」を定義した条文はありませんが、判例 (H12.3.9 三菱重工業長崎造船所事件)では、「労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいうとされています。

すなわち、使用者(会社や上司)からの指示に従っていた時間は「労働時間」になるということです。

つまり、①定時間後の教育、②土日等の休みに行う教育への参加が、指示により義務付けられたのであれば、その参加した時間は労働時間に他なりません。他方、参加自体は完全に自由であり、欠席したとしても何もペナルティが課せられないものであるなら、「労働時間」ではありません。

また、時間単位で支給されているということも、実施されている教育が「労働時間」であるとみなされる可能性を高めていると考えられます。労働の対価たる賃金は、労働した時間数に応じて支払うべきとされています。そのため、時間単位で支給という形式が、教育手当に「賃金」としての要素を備えさせてしまっています。

以上より、①②の教育が労働時間に該当しないのであれば、対価は不要ですから、教育手当の 支給自体を見直されるべきかと思います。

外 進 出

海外輸送 — 海外へ荷物を送るには



● 質問

今後、中国・アメリカ・イギリス・シンガポールなどに荷物を送ることがありそうです。 ただ、何から始めればいいのかわかりません。どうしたらよいのでしょうか。

●回答

解説をご確認ください。

解説

どのような商品・製品を送るのか、その物の大きさ・重さがどの程度かなどによります ので、一般的な回答となりますが、まず、貴社の送ろうとする物が、相手国の輸入に問 題ないかを確認する必要があります。

これは単に通関時の問題だけでなく、輸入後の利用・使用にもかかわることです。国 ごとにルールの違いがありますが、特に輸入規制が多いのは途上国です。

また検疫などの問題も発生してきます。中には、日本から出荷さえできない物もあり ますので、注意が必要です。

次に、お金の支払いについて、決済方法をどうするか、前払いなのか後払いなのか、 現地までの運賃を支払うのか、日本からの運賃以降は相手側払いなのかなどの点を 確認する必要があります。

以前は銀行が入るLC決済が普通でしたが、最近は、少額であれば送金などを利用 するケースが多いようです。

また、輸送手段について、船なのか航空便なのかを決める必要があります。無論、航 空便のほうが早いですが、運賃の関係で大量輸送には向いていません。送る物によっ て選択が変わってきます。

商品・製品に問題がなければ、相手側と決済方法の設定、書類(INVOICE・パッキン グリスト)作成、商品・製品の準備から始まります。通常は物流会社(フォワーダー)など に出荷手続きを委託することになります。

忘れてはならないのが貨物保険です。海外に送るということになりますと、様々なリス クがありますので、必ず貨物保険に加入されることをおすすめいたします。

— 海外法人 — *東南アジアでの法人設立*



●質問

オーストラリア、タイ、シンガポール、マレーシア、フィリピンで飲食業、小売業を立ち上げる際の条件面や、設立した後のコスト面など教えてください。

●回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1)外資規制

オーストラリア、シンガポールは基本的に外資単独での開業は可能です。

ただ、その他の国においては、事前許認可や現地企業との合弁が必要とされるなど、単独での進出はかなり難しいのが現状としてはあります。

タイでは、飲食店は第三種企業(外国との競争力がない業種)に該当し、各種許可取得が外資100%では難しく、現地資本(51%以上)を入れる場合がほとんどのようです。

フィリピンの場合には、小売業については上記の資本金に関する規制のほかに、親会社の資産額や実績や、海外でのフランチャイズ展開などがなければ、100%の外資資本の参入が認められておりません。

また、マレーシアに関しても、プミプトラ政策による外資規制があり、食料品店/一般販売店 やレストラン(高級店でない)、ビストロなどが規制内にあるため、注意を要します。なお、マレーシアでは、ハラル認証についてもクリアが必要です。

(2)コスト面

海外各国とも為替リスクに注意する必要があります。

通貨の先行きは不透明なところですが、現在の円安局面においては、海外での売上を日本に還元する場合には有利といえましょう。 送金コストに関しては、シンガポール、オーストラリアなどは日本と相違なく、その後タイ、マレーシア、フィリピンと思われます。

また、法人税率については、小売業、飲食業とも優遇税率適用はなく、シンガポール17%、タイ20%、フィリピン30%、マレーシア25%です。オーストラリアは2015年7月以降法人税率が30%から28.5%に引き下げられることになりますが、5百万オーストラリアドルを超える課税所得に1.5%のPPL(Paid Parental Leave)に係る税が課されるため、税率軽減の効果が相殺され、実効税率は30%近辺にとどまることになります。

● 質問

通勤費の源泉所得税の非課税枠を超えて支給していますが、消費税も超えた部分は非 課税になるのでしょうか。

● 回答

消費税は、通勤費に対して課税されます。 したがって、源泉所得税の非課税枠を超えた部分も含めて、全て課税となります。

● 解説

給与は、消費税について不課税扱いとされています。

そして、マイカー通勤などによる源泉所得税の非課税限度枠を超えた部分については、 給与の総額に加えることから、消費税の計算上も、給与扱いの不課税として処理しがちに なります。

しかし、消費税法の基本通達では、下記の通り、課税対象となるとされています。

「事業者が使用人等で通勤者である者に支給する通勤手当(定期券等の支給など現物による支給を含む。)のうち、当該通勤者がその通勤に必要な交通機関の利用又は交通用具の使用のために支出する費用に充てるものとした場合に、その通勤に通常必要であると認められる部分の金額は、課税仕入れに係る支払対価に該当するものとして取り扱う。」(基通11-2-2)。

また、国税庁の質疑応答にも、

「事業者が使用人等に支給する通勤手当(通勤定期等の現物による支給を含む。)のうち通勤のために通常必要とする範囲内のものは、所得税法上非課税とされる金額を超えている場合であっても、その全額が課税仕入れに該当するものとして取り扱います。」とあります。

したがって、通勤費は源泉所得税の対象であろうと無かろうと消費税そのものは、全て課税の対象となります。

法

税法一

旅費②(旅費交通費の源泉所得税)



● 質問

出張等取引先への出張手当や旅費交通費の精算を給与支給日に合わせて給与明細 にも載せていますが、この場合の旅費交通費は、給与として源泉所得税の対象となるの でしょうか。

●回答

出張手当や旅費交通費は、あくまで実費弁償のものとして、給与ではありません。 したがって、給与明細に載せるか否かにかかわらず、源泉所得税の対象となる給与とは なりません。

解説

一般的に、「手当」は、通勤手当を除いて、給与課税となることが原則ですので、出張手 当を給与として考えがちです。また、給与支給日に合わせて給与明細に載せてしまいま すと、完全に給与として考えてしまうことがあるようです。

しかしながら、旅費規程などにより、以下の条件に該当するものは給与となりません。

「その旅行に必要な運賃、宿泊料、移転料等の支出に充てるものとして支給される金品 のうち、その旅行の目的、目的地、行路若しくは期間の長短、宿泊の要否、旅行者の職 務内容及び地位等からみて、その旅行に通常必要とされる費用の支出に充てられると 認められる次の範囲内の金品」(所得税基本通達9-3)

- (1) その支給額が、その支給をする使用者等の役員及び使用人の全てを通じて適正 なバランスが保たれている基準によって計算されたもの
- (2) その支給額が、その支給をする使用者等と同業種、同規模の他の使用者等が一 般的に支給している金額に照らして相当と認められるもの

したがって、上記要件を満たしている限りは、給与明細に載せるか否かにかかわらず、 そもそも源泉所得税の対象となる給与とはなりません。

法

一 借地借家法 一 *造作を賃貸人に買い取ってほしい*



●質問

当社は、飲食店用の店舗の1室を借り、お店を営んでいます。調理台、レンジ、食器棚、空調、ボイラー、ダクト等設備一式を当社の費用で設置しました。賃貸借契約が終了したときに、貸主にこれらの備品・設備の買取りを請求できますか。 もちろん、これらを設置することについては、貸主の同意を得ています。

● 回答

要件を満たせば請求できます。解説をご確認ください。

● 解説

造作とは 建物の内部を構成する部材や設備をいい、部材としては建具、畳、床、鴨居などが、設備としては水道設備、空調設備などがこれにあたります。

借地借家法33条では、借家契約が終了した場合において、下記の要件を満たせば、賃借人は賃貸人に対して、造作を時価で買い取るように請求することができると規定しています。

I 造作買取請求権の成立要件

①「建物の賃貸人の同意を得て造作を付加すること」

「造作を付加すること」が要件となっていますので、備え付けるものは「造作」でなければ造作買取請求権は成立しません。

②「建物の賃貸借が、期間の満了または解約の申し入れによって終了すること」 「建物の賃貸借が終了すること」が要件となります。

賃貸借契約を終了するには、「期間の満了又は解約の申し入れ」によることが必要となります。例えば、賃借人が賃料の不払いを起こして、賃貸人から建物賃貸借契約を解除された場合、賃貸借契約は終了しますが、賃借人は造作買取請求権を行使できません。

③ 賃貸人と賃借人との間で、造作買取請求権を排除する旨の合意が無いこと 賃貸借契約の途中で賃借人が造作を付けたとしても、造作買取請求権は行使できな いこととする旨の合意が当事者間でなされると、賃借人は、上記①②の要件を満たして造 作を付加したとしても、造作買取請求権は行使できません。

【次ページへ続きます】

法

Ⅱ 造作の意義

「造作」と認められるためには、次のような性質がなければなりません。

- ① 建物に付加されて建物の価値を高めたもの
- ② 建物とは独立した所有権の対象となり、通常、取り外すと価値が減少するもの
- ③ 賃借人の所有物といえるもの

ただし、賃借人が建物に付加したものでも、建物から取り外すことができず、建物と一体化している(付合といいます。民法242条。)と解されるもの(たとえば、張り替えた床板など)は「造作」にはあたりません。

このような付合物については、別途、賃貸人に対し、有益費として償還請求することができると考えられます。

Ⅲ ご質問のケース

今回のご質問の場合、以上の要件をみたすと考えられるため、賃貸人に対して造作 買取請求をすることができると考えられます。

ただし、先述の通り、借地借家法では、賃借人と賃貸人が、あらかじめ借家契約終了時に造作買取請求権を行使しないという特約を結んでいた場合には、造作買取請求はできないこととなっていますので、まずは契約書を確認してみてください。

なお、旧借家法では、当事者の合意により、造作買取請求権は排除できないとされていました(旧借家法6条)。

そのため、借地借家法施行前に締結された借家契約については、当初の契約に造作買取請求権を放棄する特約があっても、借地借家法施行後に改めて造作買取請求権を放棄する旨の特約を結ばない限り、借家人はなお造作の買取請求ができるとされています。

〇借地借家法とは・・・

建物の所有を目的とする地上権・土地賃貸借(借地契約)と、建物の賃貸借(借家契約)について定めた法律であり、民法に規定された賃貸借契約の原則を現代社会の実状に合わせて修正しています。立法趣旨は、土地や建物の賃貸借契約における借主(借地人、借家人)の保護にあり、本法に反して借主に不利な特約などを結んでも、原則として無効となります。

第33条(造作買取請求権)

建物の賃貸人の同意を得て建物に付加した畳、建具その他の造作がある場合には、建物の賃借人は、建物の賃貸借が期間の満了又は解約の申入れによって終了するときに、建物の賃貸人に対し、その造作を時価で買い取るべきことを請求することができる。建物の賃貸人から買い受けた造作についても、同様とする。

2 前項の規定は、建物の賃貸借が期間の満了又は解約の申入れによって終了する場合にお ける建物の転借人と賃貸人との間について準用する。

会社法 —剰余金を配当したい

21

●質問

当社もようやく軌道に乗ってきたので、ここらで株主の皆様に『配当』をしようと思っているのですが、そもそも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

剰余金の配当は、株式会社が株主に対し、その有する株式の数に応じて株式会社の 財産を分配する行為であり、営利を目的とする株式会社の本質的要素といえます(会社 法第105条第1項第1号、同条第2項)。

剰余金の配当は、原則として株主総会決議によって行います。

なお、金銭配当の決議については株主総会の普通決議で足りますが、現物配当(自社商品などで行う配当)については、原則として株主総会の特別決議が必要とされます。

会社が剰余金の配当をするためには、下記2つの制限があります。

- ① 会社の純資産額が300万円以上であること(会社法第458条)
- ② 剰余金の配当により株主に対して交付する金銭等の帳簿価額の総額が、分配可能額の限度内であること(会社法第461条第1項第8号)

(1)分配可能額

配当により会社の財産が株主に対して分配されると、会社財産の流出により、債権者に対する弁済原資が不足する可能性を生じさせます。そのため、剰余金の配当を行うときは、債権者保護の観点から、会社法の規定により算出される剰余金の分配可能額の範囲内で行うものとされております。

具体的には、純資産額から次の3つを控除した額とされています。

- ① 資本の額、資本準備金および利益準備金の合計額
- ② その決算期に積み立てることを要する利益準備金の額
- ③ その他法務省令(会社計算規則)に定める額

実際の計算は非常に複雑であるため、税理士さんにご依頼されることをおすすめいたします。

【次ページに続きます】

法

(2) 違法配当

分配可能額が存在しないにもかかわらず、または、分配可能額を超えて剰余金を配当することを、違法配当といいます。

したがって、例えば、代表取締役が違法な内容の貸借対照表を作成して架空の剰余金を計上するなどして、株主総会において剰余金を配当する旨を決議しても、それは法令に違反する無効な決議ということになります。

株主は、会社に対しその配当金の支払いを請求することができないばかりか、もしその支払がなされた場合、会社は株主に対し、そのものが交付を受けた金銭等の帳簿価額に相当する金銭の支払いを請求することができます。会社債権者も当該株主に対して、交付を受けた金銭等の帳簿価額に相当する金銭を、当該債権者が会社に対して有する債権額の範囲内で支払うよう請求することができます。

また、違法配当議案を提出した取締役や、取締役会で議案の提出に賛成した取締役などは、会社に対し上記株主と同じ責任を負い、その職務を行うにつき注意を怠らなかったことを証明した場合にのみ、その責任を免れます。さらには、刑事罰も科されるおそれがあります。

(3)期末の欠損填補責任

株式会社が分配可能額規制を遵守して剰余金の配当を行った場合であっても、期末に欠損が生じた場合には、その職務を行った取締役などは、会社に対し、連帯して、その欠損の額(配当した額が上限。)を支払う義務を負います(会社法第465条第1項第10号)。

取締役などが、その職務を行うにつき注意を怠らなかったことを証明した場合には責任を免れます。もっとも、この義務は、総株主の同意があれば免除することができます(同条第2項)。

〇自己株式の取得

会社が有する自己の株式を、自己株式といいます。

会社法では、株主総会決議を経ることで、会社が自らの発行した株式を取得し、保有するや、その株式を再び譲渡することが認められています。

ただし、自己株式の取得には、剰余金の配当と同様に、株主に対して金銭などを交付するという意味があるため、分配可能額の限度内で行わなければならないという制限があります。

違法配当の場合と同様に、分配可能額を超えて自己株式の取得が行われれば、株式を会社に譲渡した株主や取締役などが責任を負うことになります。分配可能額が存在しないにもかかわらず、または、分配可能額を超えて剰余金を配当することを、違法配当といいます。

一 道路交通法 一 *車両の使用制限*



● 質問

社用車を保有しています。

駐車違反を複数回したら、その社用車が使用禁止になるルールがあると聞きました。 警察から通知が来るそうですが、どのような決まりなのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

繰り返し放置違反金納付命令を出される「車両の使用者」に対しては、車両の使用制限 命令が出されるという制度です。

まず、従業員様が、社用車を運転中に駐車違反をすると、社用車には放置車両確認標章が取り付けられます。そして、違反した従業員様のもとに、「交通反則通告書」と「納付書」(反則金+800円)が届きます。

従業員様が反則金を納めない場合には、車の使用者である貴社に対し、「納付書兼納入済通知書」(放置違反金)と「弁明通知書」が送付されることとなります(道交法51条の4)。

この場合、使用者である貴社が、放置違反金の納付命令の原因となる違反が行われた日(標章取付日)を起算日として、過去6か月以内に、その社用車が同様の納付命令を一定回数(下記表1参照)受けているときは、公安委員会は、車種に応じて、下記表2の期間内で、その車両を運転し、または運転させてはならない旨を命ずることがあります。

この命令を受けると、その車両の使用者はもちろん、他の人も運転することができないこととなってしまいますので(道交法75条の2第2項)、注意が必要です。

前歴の回数	納付命令の回 数
なし	3回
10	2回
2回以上	10

車両の種類	期間
大型自動車、中型自動車(※2)、 大型特殊自動車又は重被けん引車	3月
普通自動車	2月
大型自動二輪車、普通自動二輪車、 小型特殊自動車又は原動機付自転車	1月

法

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.76> 2015年3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

©2015 by F&M CO.,LTD.