

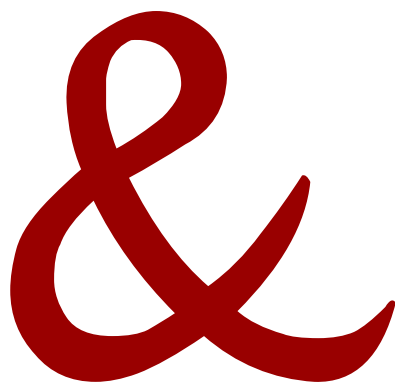
経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:マイナンバー制度

労務:派遣スタッフの業務災害

法務:役員登記の添付書面の改正など



経営者の知恵袋



Vol.77

SRS133753

# 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	マイナンバー制度	.....	01
-----	----------	-------	----

## ■ 人事労務等

労働基準法	36協定について	.....	07
労働基準法	付加金とは	.....	08
労働基準法	新入社員の年次有給休暇	.....	09
労働基準法	車両事故に対する罰則	.....	10
労働基準法	時期外れの慶弔休暇	.....	11
労働安全衛生法	短時間で働く方の健康診断	.....	12
労働安全衛生法	派遣スタッフの業務災害	.....	13

## ■ 法務

公正証書	公正証書の作り方	.....	14
民法	欠陥住宅についての建設業者の責任	.....	15
商業登記法	役員登記の添付書面の改正など	.....	17
税法	社員旅行の注意点	.....	19

## — 特集 —

## マイナンバー制度

01

## ● 質問

マイナンバー制度がそろそろ始まるそうですが、内容について教えてください。

## ● 回答

番号法(マイナンバー法 ※)の規定に基づいて、個人の識別番号として各市町村からその住民に通知される予定の番号です。

社会保障、税、災害対策の分野で効率的に情報を管理し、複数の機関に存在する個人の情報が同一人の情報であることを確認するために活用されます。

※番号法(マイナンバー法)の正式名称は「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」です。

## ● 解説

マイナンバー制度の導入によって期待される効果は下記の通りとなります。

**Point1: 公平・公正な社会の実現**

所得や他の行政サービスの受給状況を把握しやすくなるため、負担を不当に免れることや給付を不正に受けることを防止するとともに、本当に困っている方にきめ細かな支援を行えるようになります。

**Point2: 国民の利便性の向上**

添付書類の削減など、行政手続が簡素化され、国民の負担が軽減されます。また、行政機関が持っている自分の情報を確認したり、行政機関から様々なサービスのお知らせを受け取ったりできるようになります。

**Point3: 行政の効率化**

行政機関や地方公共団体などで、様々な情報の照合、転記、入力などに要している時間や労力が大幅に削減されます。複数の業務の間での連携が進み、作業の重複などの無駄が削減されるようになります。

● 自分のマイナンバーはいつわかるのか

平成27年10月にマイナンバーが通知されます。

平成27年10月から、住民票を有する国民の皆様一人一人に12桁のマイナンバー(個人番号)が通知されます。また、マイナンバーは中長期在留者や特別永住者などの外国人の方にも通知されます。

通知は、市区町村から、原則として住民票に登録されている住所あてにマイナンバーが記載された「通知カード」を送ることによって行われます。

マイナンバーは一生使うものです。マイナンバーが漏えいして、不正に使われるおそれがある場合を除いて、番号は一生変更されませんので、マイナンバーは大切に保管する必要があります。

● マイナンバーはいつから誰がどのような場面で使うのか

平成28年1月から、社会保障、税、災害対策の行政手続にマイナンバーが必要になります。マイナンバーは社会保障、税、災害対策の中でも、法律や自治体の条例で定められた行政手続でしか使用することはできません。

社会保障

- 年金
- 労働
- 医療
- 福祉

税

災害対策

- 年金の資格取得や確認、給付
- 雇用保険の資格取得や確認、給付
- ハローワークの事務
- 医療保険の保険料徴収
- 福祉分野の給付、生活保護 など

- 税務当局に提出する確定申告書、届出書、調書などに記載
- 税務当局の内部事務

など

- 被災者生活再建支援金の支給
- 被災者台帳の作成事務

など

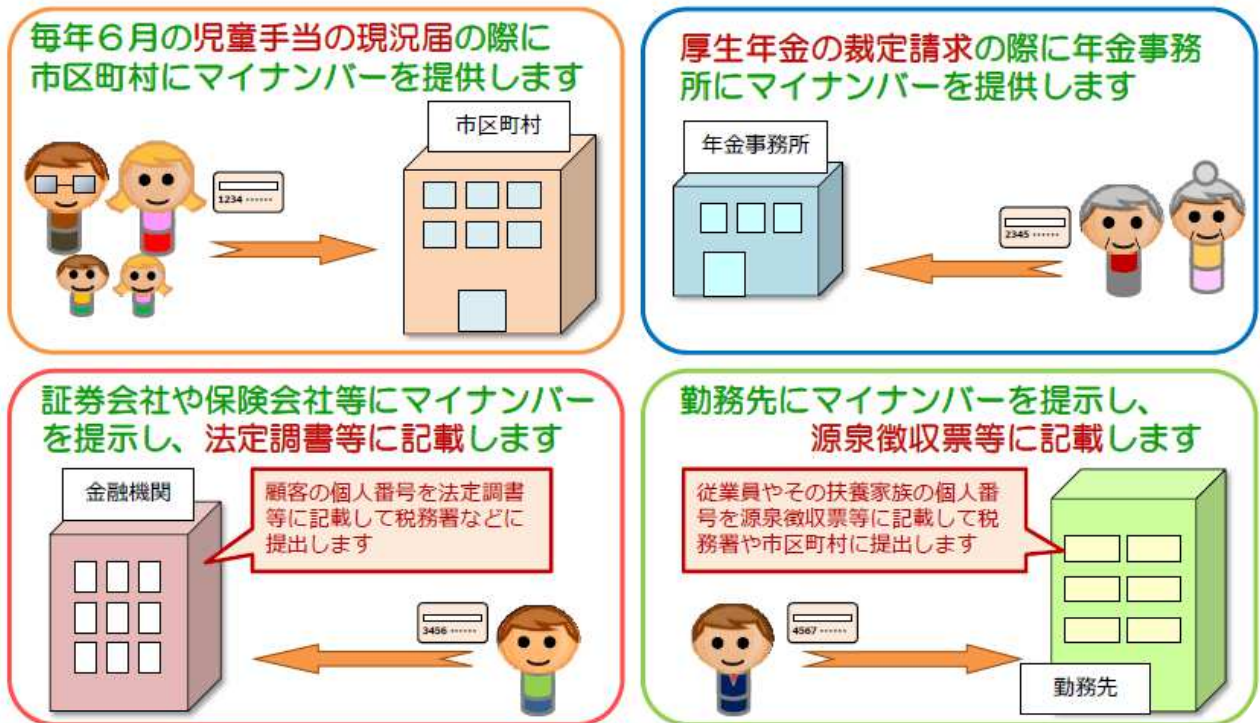
出典: 内閣官房ホームページ

## ● マイナンバーはどこで利用されるのか

国の行政機関や地方公共団体などにおいて、マイナンバーは、社会保障、税、災害対策の分野で利用されることとなります。

このため、年金・雇用保険・医療保険の手続、生活保護・児童手当その他福祉の給付、確定申告などの税の手続などで、申請書等にマイナンバーの記載をする必要が出てきます。

また、税や社会保険の手続きにおいては、事業主や証券会社、保険会社などが個人に代わって手続きを行うこととされている場合もあります。このため、勤務先や証券会社、保険会社などの金融機関にもマイナンバーの提出を求められる場合があります。



出典：内閣官房ホームページ

## ● マイナンバーは自由に使ってもよいか

マイナンバーは、社会保障、税、災害対策の手続のために、国や地方公共団体、勤務先、金融機関、年金・医療保険者などに提供するものです。こうした法律で定められた目的以外にむやみに他人にマイナンバーを提供することはできません。

他人のマイナンバーを不正に入手したり、他人のマイナンバーを取り扱っている人が、マイナンバーや個人の秘密が記録された個人情報ファイルを他人に不当に提供したりすると、処罰の対象になります。



## ● 民間事業者におけるマイナンバーの利用方法

民間事業者は、従業員の健康保険や厚生年金の加入手続きを行ったり、従業員の給料から源泉徴収して税金を納めたりしています。また、証券会社や保険会社等の金融機関でも、利金・配当金・保険金等の税務処理を行っています。

平成28年1月以降は、これらの手続きを行うためにマイナンバーが必要となります。そのため、企業や団体にお勤めの方や金融機関とお取引がある方は、勤務先や金融機関にご本人やご家族のマイナンバーを提示する必要があります。

また、民間事業者が外部の方に講演や原稿の執筆を依頼し、報酬を支払う場合、報酬から税金の源泉徴収をしなければいけません。そのため、こうした外部の方からもマイナンバーを提供してもらう必要があります。



出典：内閣官房ホームページ

### <マイナンバーの取り扱いに必要な準備>

- ① マイナンバーを適正に扱うための社内規程作り  
(基本方針・取り扱い規程の策定)
- ② マイナンバーに対応したシステム開発や改修  
(人事、給料、会計システムなどへの対応)
- ③ 特定個人情報の安全管理措置の検討  
(組織体制、担当者の監督、区域管理、漏えい防止、アクセス制御など)
- ④ 社内研修・教育の実施  
(特に総務・経理部門などマイナンバーを取り扱う事務を行う従業員への周知徹底)

## ● マイナンバー取り扱いの注意点

マイナンバー制度では、行政機関だけでなく、民間事業者にも特定個人情報(マイナンバーをその内容に含む個人情報)の適正な取り扱いが求められます。マイナンバーは法律で定められた範囲以外での利用が禁止されています。

マイナンバーには利用、提供、収集の制限があります。

### ① マイナンバーの利用範囲

法律に規定された社会保障、税及び災害対策に関する事務に限定されています。

### ② マイナンバーの提供の要求

社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を行う必要がある場合に限り、本人などに対してマイナンバーの提供を求めることができます。

### ③ マイナンバーの提供の求めの制限・特定個人情報の提供や収集の制限

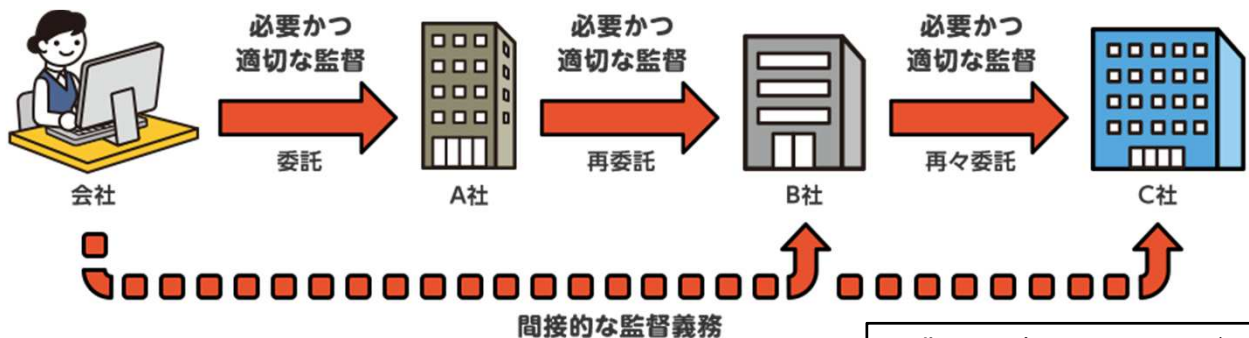
法律で限定的に明記された場合を除き、提供の求め、提供、収集をしてはなりません。

## ● マイナンバーの安全な管理のために必要なことは

マイナンバーは、個人情報保護のために、その管理にあたっては、安全管理措置などが義務付けられます。

### ○ 委託先の監督

社会保障及び税に関する手続書類の作成事務の全部又は一部の委託をする者は、委託先において、法律に基づき委託者自らが果たすべき安全管理措置と同等の措置が講じられるよう必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

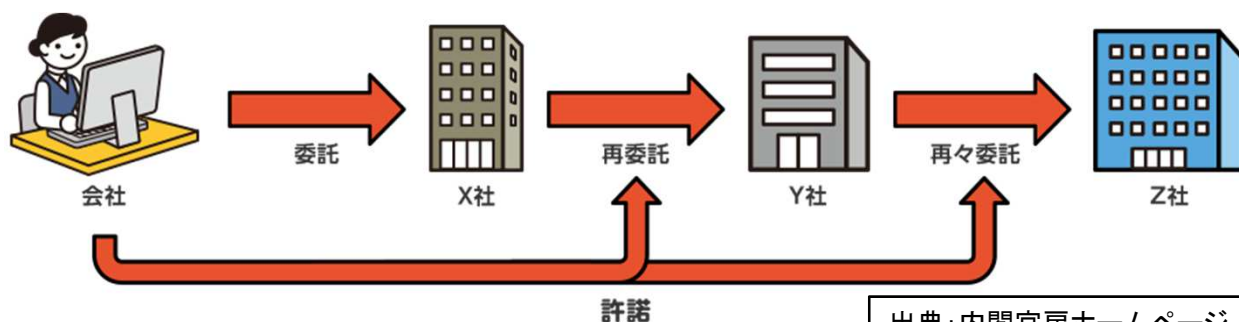


出典:内閣官房ホームページ

### ○ 再委託等

社会保障及び税に関する手続書類の作成事務の全部又は一部の委託を受けた者は、委託者の許諾を得た場合に限り、再委託をすることができます。再々委託の場合も同様です。





出典：内閣官房ホームページ

### ○ マイナンバーの安全管理措置

事業者は、マイナンバー及び特定個人情報の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の適切な管理のために、必要かつ適切な安全管理措置を講じなければなりません。また、従業員に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

#### 基本方針の策定 取扱規程等の策定



組織体制例  
責任者○○課長  
事務取扱 事務取扱  
担当○○係 担当者▲▲

組織的安全  
管理措置



人的安全  
管理措置



物理的安全  
管理措置



技術的安全  
管理措置

出典：内閣官房ホームページ

### ○ 特定個人情報の保管制限・廃棄

法律で限定的に明記された場合を除き、特定個人情報を収集又は保管することはできないため、社会保障及び税に関する手続書類の作成事務を処理する必要がなくなった場合で、所管法令において定められている保存期間を経過した場合には、マイナンバーをできるだけ速やかに廃棄又は削除しなければなりません。

## ● 法人番号

### ○ 法人番号の指定対象

国税庁長官は、株式会社などの「設立登記法人」のほか、「国の機関」「地方公共団体」「その他の法人や団体」に対して1法人1つの法人番号(13桁)を指定します。マイナンバーとは異なり、誰でも自由に利用可能です。

### ○ 法人番号の通知

平成27年10月から、登記上の所在地宛に、法人番号などを記載した通知書の送付が開始される予定です。

### ○ 法人番号の公表

法人番号は、名称・所在地と共にインターネット上で公表され、データダウンロードも可能です。

# — 労働基準法 —

## 36協定について

07

### ● 質問

前職の総務担当者が退職して、業務を引継ぎました。  
引継ぎ資料には「3月末に36協定を届ける」とあるのですが、これは何のことですか。

### ● 回答

36協定とは、従業員に残業や休日出勤を命じる場合に必要なものです。  
従業員の代表と会社にて書面の協定書を作成し、労働基準監督署に提出することになります。また、この手続は毎年行わなければなりません。

### ● 解説

労働基準法の定めによると、会社は従業員に対して、残業や休日労働を行わせてはいけないことになっており、従業員に残業をさせることは違法となってしまいます。

しかし、そんなことを言っているだけでは会社の運営は成り立ちません。

そこで登場するのが、労使協定です。

労使協定とは、労働者と使用者(会社)の間で取り交わす協定のことです。

労使協定を締結することで違反の罰則を免れること(免罰効果といいます。)ができる労働基準法上の決まりがいくつか存在します。そのうちの 하나가、残業と休日労働に関するもので、これに対し免罰効果を発生させるために必要な手続が、時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結と届出です。

この手続を定めた法律が労働基準法第36条なので、36(サブロク)協定と呼ばれています。

また、36協定は有効期間を設けるように定められており、その有効期間は、原則として1年間としなければならないと厚生労働省が通達しています。そのため、36協定は1年間ごとに新たに締結し、監督署へ届出ることになります。協定の内容を1年ごとの自動更新とすることも出来ませんが、その場合でも監督署への届出は毎年必要になります。

一般的には、会社の事業年度に合わせて、年度末である3月下旬に36協定届の提出を行うことが多いようです。

# — 労働基準法 —

## 付加金とは

# 08

### ● 質問

時間外の割増賃金などの未払いがあると、付加金というものが発生すると聞きました。この付加金について教えてください。

### ● 回答

労働基準法第114条に「付加金の支払」について定められています。  
未払いの割増賃金に対し常に発生するものではありませんが、裁判所が付加金の支払いを命じることがあります。

### ● 解説

付加金の支払い命令の根拠は労働基準法にあり、労働者の請求を受けて裁判所が支払命令を下します。労働者が請求すれば確実に支払命令が下されるということではありませんが、裁判所が相当に悪質な事案だと判断した場合に命じられるとされています。

なお、付加金を請求できる事案は時間外の割増賃金を含め、次の4つに限定されています。

- (1) 解雇予告手当を支払わないとき
- (2) 休業手当を支払わないとき
- (3) 割増賃金(時間外・深夜・休日労働)を支払わないとき
- (4) 年次有給休暇の賃金を支払わないとき

付加金の支払額は未払い額と同じとされています。つまり、実際に払っていない未払い額＋同額の付加金で“倍の支払い”ということが起こり得ます。

いずれにせよ、基本的に未払い額を発生させないに越したことはないのですが、付加金の特性として、労働者が裁判所に訴え出るまでに未払い額を支払えば、労働者は付加金の請求が出来なくなります。

もしそういったトラブルになり、実際に未払い額があるのなら、裁判に持ち込まれないように誠実に対応されるのも得策かと存じます。

# — 労働基準法 —

09

## 新入社員の年次有給休暇

### ● 質問

この4月から入社する新卒社員数名について、早めに業務に慣れて欲しいので、2月、3月中からアルバイト勤務をしてもらおうと考えています。フルタイムではなく、短時間かつ週に数日程度のつもりです。

年次有給休暇の付与は勤続年数に応じるということになっていますが、この場合に、正社員として入社する4月から勤続年数を算定するのは問題がありますか。新卒社員の有給休暇の権利発生日は統一しておきたいと思うのですが。

### ● 回答

問題があります。アルバイトとして入社した日から勤続年数を算定し、遅くとも半年経過後に法定以上の年次有給休暇を付与しなければ、原則として労働基準法違反となります。

### ● 解説

労働基準法の第39条によると、

「雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して」年次有給休暇の権利を与えないといけません。

労働基準法上は、正社員もアルバイトもパートも、すべて“労働者”として扱われているので、「雇入れの日」とは、「正社員としての」ではなく「労働者としての」ものです。そして、行政の通達によると「継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう」とされ、また、雇用形態の変更（パート⇒正社員、や正社員⇒定年後の嘱託雇用など）があっても、その期間は引き続き数えるものだとされています。

以上から、2月、3月に個別のタイミングでアルバイトとして入社させた場合に、原則通り半年後に年次有給休暇の権利を与えるなら、各人毎に権利発生日が異なることとなります。これを回避するには、法律の基準を上回ることとなりますが、例えば正社員になった日やその3ヶ月後など、半年経過する前にタイミングを揃えて年次有給休暇の権利を発生させるといった方法が考えられます。

ただし、例外的な取り扱い、就業規則との整合性や既存従業員との公平性にも影響を及ぼしますので慎重にご検討ください。

# — 労働基準法 —

# 10

## 車両事故に対する罰則

### ● 質問

従業員が不注意によって車両事故を発生させた場合、何か罰則を設けたいと思います。どのように定めることができますか。

### ● 回答

懲戒処分や車両の使用中止、実損害額を超えない範囲での損害賠償請求をすることも可能です。しかし、定額の罰金を徴収するような罰則を設けることは出来ません。

### ● 解説

車両事故に対する懲戒・制裁を行なう際は、安全運転に関する服務規定違反とされることが一般的と思われます。

社有車を使用する許可基準を設けた上で、事故の程度に応じて社有車の使用を禁じるなどのペナルティを課すことは問題ありません。

損害賠償については、労働基準法において賠償予定の禁止が定められているため、罰則金や賠償させる額をあらかじめ具体的に規定することは出来ません(例えば、車両事故を起すと10万円の罰金というルールを定めることは出来ません。)。そもそも、事故ごとに発生する損害の規模が異なることを考えると、あらかじめ詳細に罰則金額を規定することも難しいと思われます。

しかし、賠償額を具体的に規定せず、事故を起こした従業員に対し損害賠償を請求することは可能です。

具体的な額を予め明示することは禁止されていますが、労働者の不法行為などによって現実に損害を被った場合、その実損害額に応じて賠償を請求することは差し支えないとされています。

なお、事故や交通法規違反の種類や程度を基準として罰則を決定するのではなく、当事者である従業員の過失割合によって決定することが社会通念上相当であると考えられます。

よって、車両管理規定などに記載する文言としては

「従業員が事故を起した場合は、事由により就業規則に則り懲戒処分を行うことがある。

また、車両保険の免責額を超えない範囲で当該従業員に請求することがある。請求額は都度、事故の原因、状況に応じて決定する。」

とされるのがよろしいのではないかと思います。

# — 労働基準法 —

## 時期外れの慶弔休暇

11

### ● 質問

当社では、結婚したときや近親者の葬儀があった場合に、その内容に応じて1～5日の有給もしくは無給の慶弔休暇を与えています。

就業規則にもその旨は記載していますが、先日困ったことがありました。1年以上前に再婚した従業員が、今頃になって慶弔休暇が欲しいと言ってきたのです。仕方なく与えましたが、今後はこういうことはないようにしたいです。どうしたらいいですか。

### ● 回答

就業規則に、休暇の取得期限を定めることが可能ですが、念のため不利益変更にはご注意ください。

### ● 解説

年次有給休暇や産前産後休暇といった法定の休暇と違って、慶弔休暇は会社が独自に設定、運用する休暇です。

つまり、有給とするか無給とするか、どういった事案に何日分与えるか等、自由に定めることが可能です。

もちろん「事案発生から〇ヶ月以内に取得すること」というルールを設けることも事案ごとに期限を設定することも差し支えなく、就業規則に定めれば有効になります。

ただし、ご注意いただきたい点として“就業規則の不利益変更”というものがあります。従業員の方々に無断で、従業員の方々にとって不利益な内容に変更してしまうと、争われた場合には無効となってしまう可能性があります。

このような事態を防ぐためにも、あらかじめ取得期限を設ける理由(例えば、慶弔休暇を与える主旨や目的、それを達成するために必要な措置であることなど)を従業員にご説明ください。賃金の引き下げと比べれば不利益の度合いとしては、かなり小さいものでしょうから理解は得やすいものと思われる。



# — 労働安全衛生法 —

## 短時間で働く方の健康診断

# 12

### ● 質問

パート従業員の中で、社会保険に入らず、配偶者の扶養の範囲内で働きたいということで、フルタイムの4分の3未満で勤務している方が複数います。

このパート従業員たちに、定期健康診断を受診させないといけないのでしょうか。

### ● 回答

ご質問の方々には、定期健康診断を受診させる義務はありません。

### ● 解説

定期健康診断については、労働安全衛生規則第44条では、「事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に医師による健康診断を行わなければならない」と規定しています。

そして、健康診断を実施する必要がある「常時使用する労働者」とは、次の(1)及び(2)のいずれの要件をも満たす者とされています。

(1) 期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約の更新により1年以上使用されることが予定されている者及び契約の更新により1年以上引き続き使用されている者を含む)であること。

(2) その者の1週間の労働時間数が、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上であること。

以上のことから、ご質問いただいたフルタイムの4分の3未満で勤務しているの方々については、定期健康診断を行う義務はありません。

# — 労働安全衛生法 —

## 派遣スタッフの業務災害

13

### ● 質問

当社で受け入れている派遣スタッフが勤務中に怪我をしてしまいました。派遣元に連絡したところ、労災の申請は派遣元で行いますが、死傷病の報告は当社でお願いしますとのことでした。派遣先である当社でもそういった手続きが必要ですか。派遣元に任せることはできないのでしょうか。

### ● 回答

派遣労働者の業務上災害に関する治療費や休業中の賃金に関する補償については、派遣元事業主が労災保険手続きを行うことになります。

それとは別に、業務災害があった際に労働基準監督署へ提出する「労働者死傷病報告」というものがあり、派遣元事業主・派遣先事業主それぞれに提出義務が発生します。

### ● 解説

労働基準法による業務上災害に対する各種補償義務は、労働者を直接雇用している事業主に発生します。派遣労働者の場合は、派遣元事業主が直接雇用しているわけですから、補償義務は派遣元に発生することになります。したがって、その補償義務を肩代わりしてくれる労災保険の支給申請等は、派遣元にて行うことになります。

一方、労災保険の制度とは別に、労働安全衛生法が義務付けている「労働者死傷病報告」というものがあります。これは、業務上災害があった場合に、その事故の内容を労働基準監督署へ報告するものです。死傷病報告の提出義務は、基本的に事故が発生した事業場ごとに発生しますが、派遣労働者の場合には、派遣元事業主と派遣先事業主それぞれが報告義務を負うことになります。

この死傷病報告を行わないことが、いわゆる「労災隠し」です（労災保険を申請しないことが労災隠しではありません）。労災隠しは、労働法関連の違法行為の中で最も多く書類送検されている事案でもあります。

なお、死傷病報告は、労働者が休業した日数により、下記の通り、書式と提出時期が異なります。

- ・ 休業が4日以上の場合は、「労働者死傷病報告（様式23号）」を遅滞なく提出
- ・ 休業が4日未満の場合は、「労働者死傷病報告（様式24号）」を1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで、10月から12月までのそれぞれの期間中の事故について、最後の月の翌月末日まで（例えば、1月から3月の分は4月末日まで）に提出

# — 公正証書 —

## 公正証書の作り方

### ● 質問

公正証書という書面を作っていれば債権回収が簡易になると聞きました。  
公正証書とはどういったものですか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

公正証書とは、契約の当事者が、「公証人」の関与のもと、私法上の権利に関する事実について作成した文書をいいます。

公正証書は次のような流れで作成されます。

＜書類の作成⇒公証人役場への申し込みと打ち合わせ⇒公証人による審査⇒作成＞

そして、次の2つの要件を満たした公正証書は、訴訟上の判決と同じ効力を持ちます。

- ① 金銭の一定の額の支払い又はその他の代替物若しくは有価証券の一定の数量を目的とする請求についてものであること
- ② 債務者が直ちに強制執行に服する旨の陳述が記載されていること

債務が履行されない場合には、上記のようにして作成された公正証書に基づいて、強制執行をすることとなります。

強制執行をするためには、通常、訴訟をして勝訴判決をもらうことが必要ですので、公正証書を作成していればその手間が省けるということになります。

このように、債権回収にとってメリットが大きい公正証書ですが、上記要件②については、債務者の協力を得ることが不可欠となります。ただし、公正証書の作成についての協力を債務者に求めることは、債務者が金銭を支払ってくれない場面をあらかじめ想定しているという意味で、信頼していないことの表れとなりかねませんので、取引先に依頼する際には、十分にご留意ください。

## 欠陥住宅についての建設業者の責任

### ● 質問

当社は建設業を営んでいるのですが、建築した住宅に欠陥があった場合、どのような責任を負いますか。

また、何年も前の工事の責任まで負わなければならないのですか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 責任の内容

建築物に欠陥があった場合、誰がどのような責任を負うかは非常に複雑な問題です。そのため、以下で、一般的な考え方をご紹介します。

まず、何が欠陥といえるかを判断しなければなりません。

「欠陥」には、一般的に求められる品質・性能が欠如している場合だけでなく、契約で特に決められた品質・性能が欠如している場合も含まれます。そのため、欠陥を特定するためには、契約書・設計図や、建築基準関係法例、業界の慣行などを調査する必要があります。

このような調査の結果、法の耐震基準をクリアしているとしても、契約で更にレベルの高い耐震性が要求されているとなれば、契約で定めた内容をクリアしない限りは、「欠陥」があるということになります。

欠陥が何か判断されれば、次に、欠陥の原因を突き止めることが必要となります。欠陥の原因としては、設計、施工、外部環境などが考えられます。原因を特定することにより、誰にどのような責任を追及するかが決まります。

以上のような調査は、建築物の持ち主が行うのが基本です。

調査したうえで、貴社の施工に問題があったと判断されれば、貴社に対して、損害賠償や工事のやり直しが求められるおそれがあります。

【次ページに続きます】

## (2) 責任を負う期間

では、貴社に責任があると判断された場合、何年前の工事であっても責任を負わなければならないのでしょうか。

民法では、請負人(施行者)は、建築物の引き渡しから5年間(木造)または10年間(鉄筋コンクリートなど)責任を負うとされています。

しかし、契約でこの期間よりも短い期間を定めていれば、その期間となります。

ただ、契約で定めていたとしても、新築住宅に関するもので、「構造耐力上主要な部分又は雨水の侵入を防止する部分」の欠陥については、引き渡しから10年間は責任を負います(住宅の品質確保の促進等に関する法律94条1項)。

このように、「構造耐力上主要な部分又は雨水の侵入を防止する部分」の欠陥かどうかで責任を負う期間は大きく異なります。この部分については契約で別の定めをしていても無効となりますので、契約書によってリスクを回避することもできません。

以上のように考えると、欠陥住宅については10年間責任を負う可能性があるということになります。10年という長いように感じますが、建築紛争は根深いトラブルに発展しやすい分野ですので、慎重な対応が必要です。

住宅瑕疵担保履行法に基づき、新築住宅建築には資力の確保が義務付けられていますので、保険関係の確認をするか、あるいは貴社自身で保険に加入することが望ましいといえます。

### ○その他の請求先

建築に直接関係する者以外の者も、欠陥住宅についての責任を追及されることがあります。

例えば、住宅の販売者、建築確認や検査をした機関、建築資材を提供した者、仲介業者などです。

これらの者と、建築に直接携わった者とは、どちらのみが責任追及の対象となることもあれば、双方が対象となることもあります。その選択は、住宅の所有者次第ということになります。

# — 商業登記法 —

## 役員登記の添付書面の改正など

17

### ● 質問

役員登記の添付書面が変わったと聞きましたが、具体的にどう変わったのですか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

平成27年2月3日に商業登記規則等の一部を改正する省令が公布されました。

この省令の施行により、平成27年2月27日から、役員登記(取締役・監査役等の就任、代表取締役等の辞任)の申請における添付書面が変わりました。また、商業登記簿の役員欄に役員の婚姻前の氏をも記録することができるようになりました。

今回は、役員登記の添付書面の改正についてご説明いたします。

#### ○改正点その1【取締役等が就任する場合の添付書面(規則第61条第5項)】

平成27年2月27日から、設立登記または取締役、監査役等の就任(再任を除きます)に関する登記の申請書には、

「本人確認証明書」

… 取締役等の就任承諾書に記載された氏名および住所と同一の氏名および住所が記載されている市区町村長その他の公務員が職務上作成した証明書(当該取締役等が原本と相違がない旨を記載した謄本を含みます。)

を添付する必要があるとされました。

ただし、登記の申請書にその取締役等の印鑑証明書(市区町村長が作成したものを)添付する場合には添付は不要となります。

【次ページへ続きます】



### 【取締役等の「本人確認証明書」の例】

- ① 住民票記載事項証明書(住民票の写し)
- ② 戸籍の附票
- ③ 住基カード(住所が記載されているもの)のコピー
- ④ 運転免許証等のコピー

なお、③と④については裏面もコピーし、本人が「原本と相違がない。」と記載して記名押印する必要があります。

### ○改正その2【代表取締役等が辞任する場合の添付書面(規則第61条第6項)】

平成27年2月27日から、代表取締役等(登記所に印鑑を提出した方)の辞任による変更登記の申請書には、下記のいずれかの書面を添付する必要があります。

- ① その代表取締役等の実印が押印された辞任届とその印鑑証明書
- ② 当該代表取締役等の登記所届出印が押された辞任届

改正の対象となる登記申請は、下記の通りとなります。

- ・ 代表取締役の辞任の登記の申請
- ・ 代表執行役の辞任の登記の申請
- ・ 代表取締役である取締役の辞任の登記の申請
- ・ 代表執行役である執行役の辞任の登記の申請

(※ 登記所に印鑑を提出している方が辞任する場合の登記の申請です。)

これからは従前と違い、役員登記の場面において、司法書士から提出を求められる書面が増えることとなります。

### ○改正その3【役員欄への婚姻前の氏の記録(規則第81条の2の新設)】

平成27年2月27日から、役員(取締役、監査役、執行役、会計参与又は会計監査人をいいます。)又は清算人の就任等の登記の申請をするときには、婚姻により氏を改めた役員又は清算人(その申請により登記簿に氏名が記録される方に限ります。)について、その婚姻前の氏をも記録するよう申し出ることができるようになります(規則第81条の2)。

同時に婚姻前の氏の記録の申出をすることができる登記申請は、下記の通りとなります。

- ・ 設立の登記の申請
- ・ 清算人の登記の申請
- ・ 役員又は清算人の就任による変更の登記の申請
- ・ 役員又は清算人の氏の変更の登記の申請

(※ 申出は、これらの登記の申請人が行うこととなります。)

# — 税 法 —

## 社員旅行の注意点

19

### ● 質問

社員旅行に行く際に、都合が悪く参加できない従業員に対して、旅行料金相当額を支給しても問題ないのでしょうか。

例えば、その従業員本人は給与課税されるのでしょうか。

### ● 回答

従業員様ご本人は給与課税されることとなります。

また、社員旅行に行かれた他の従業員の方々についても、参加できなかった従業員様に対して支給した旅行料金相当額について、給与課税されることとなります。

### ● 解説

従業員によるレクリエーション旅行の場合は、その旅行によって従業員に供与する経済的利益の額が少額の現物給与であり、かつ、その旅行が次のいずれの要件も満たすものであるときは、原則として、その旅行の費用を旅行に参加した人の給与としなくてもよいことになっています。

(1) 旅行の期間が4泊5日以内であること

海外旅行の場合には、外国での滞在日数が4泊5日以内であること

(2) 旅行に参加した人数が全体の人数の50%以上であること

工場や支店ごとに行う旅行は、それぞれの職場ごとの人数の50%以上が参加すること

しかしながら、上記のいずれの要件も満たしている旅行であっても、自己の都合で旅行に参加しなかった方に金銭を支給する場合には、参加者と不参加者の全員について、その不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の給与の支給があったものと判断されます。

なお、不参加の理由が業務上の都合の場合には、不参加者について給与課税されることには変わりはありませんが、社員旅行参加者については給与課税されません。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.77> 2015年6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.