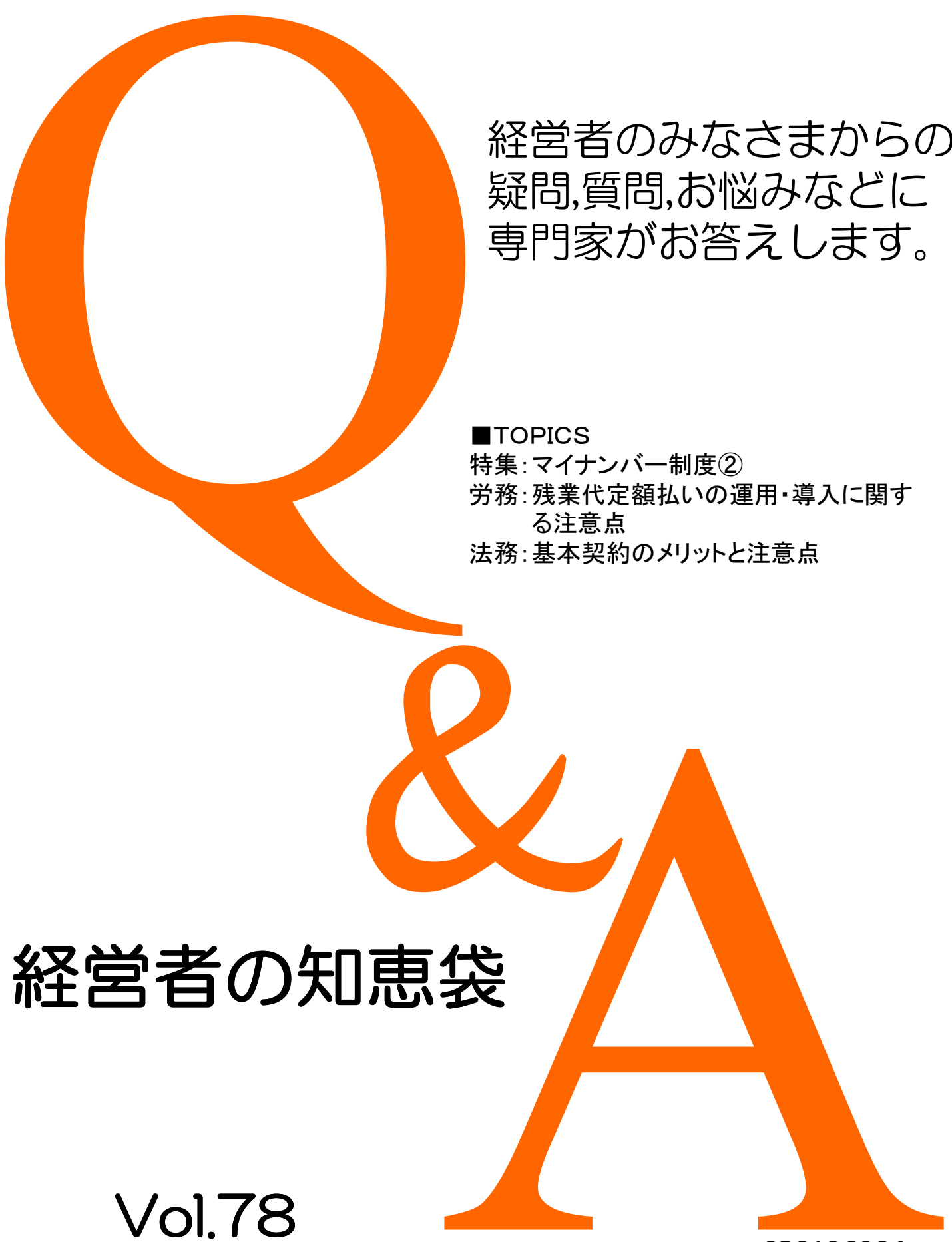




経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:マイナンバー制度②

労務:残業代定額払いの運用・導入に関する
注意点

法務:基本契約のメリットと注意点

経営者の知恵袋

Vol.78

SRS136984

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②		01
特 集	改正会社法(会計監査限定監査役の登記)		05

■ 人事労務等

労働基準法	給与の振込口座について		07
労働基準法	インフルエンザにかかった従業員への対応		08
労働基準法	賞与の発生要件		09
労働基準法	残業代定額払いの運用・導入に関する注意点		10
労働基準法	有給休暇と皆勤手当の関係		11
労働基準法	アルバイトの勤務時間		12
育児介護休業法	育児休業の申請時期		13

■ 法務

会 社 法	会計参与とは		14
民 法	基本契約のメリットと注意点		15
税 法	役員や従業員への貸付金利		17
税 法	役員が人間ドッグに要した費用		18
民事訴訟法	訴訟上の和解		19

— 特 集 —

マイナンバー制度②

01

● 質問

マイナンバーを税務関係の帳票に記載する必要があると聞きましたが、具体的に何にどのように記載する必要がありますか。

● 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。

平成28年1月から順次、国税分野で個人番号および法人番号の利用が開始され、申告書および法定調書などを提出する方は、これらの税務関係書類に個人番号や法人番号を記載することが求められます。

● 解説

マイナンバーは、国の行政機関や地方公共団体などにおいて、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。

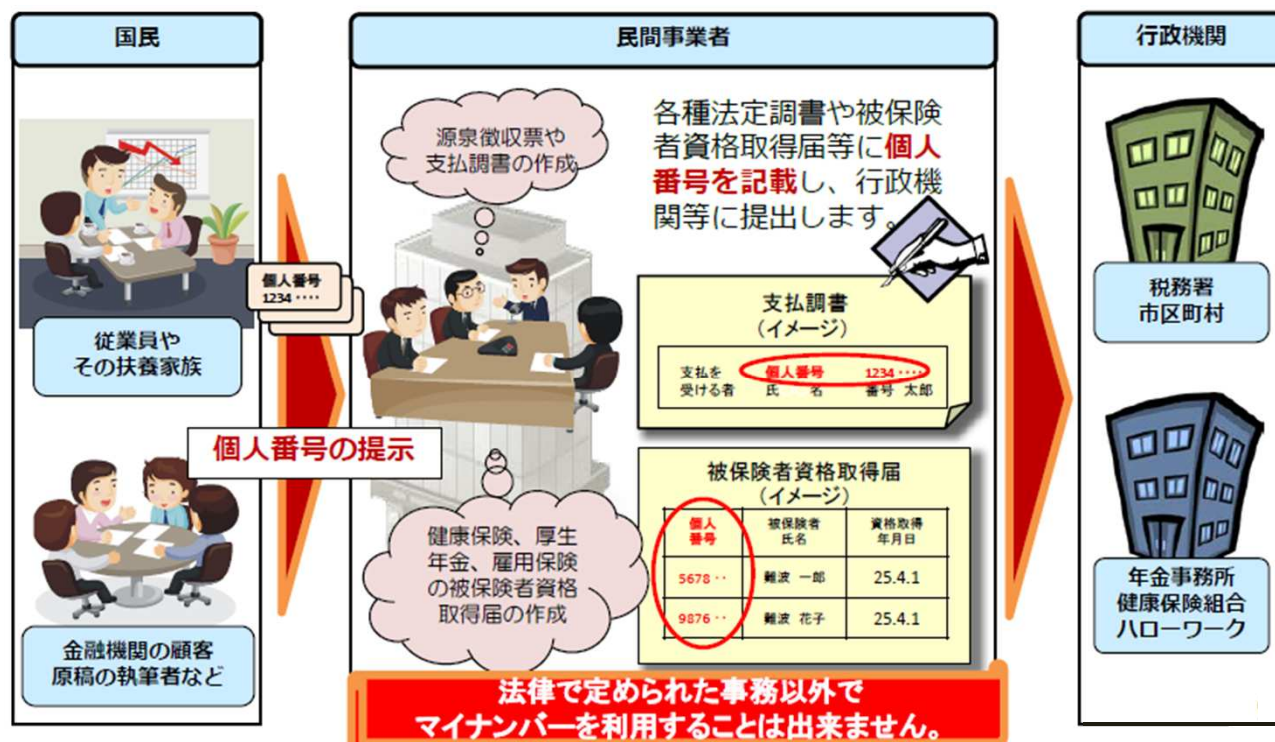
このため、年金・雇用保険・医療保険の手続、生活保護・児童手当その他福祉の給付、確定申告などの税の手続などで、申請書等にマイナンバーの記載をする必要が出てきます。

<民間事業者での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

● 税務関係書類への記載

国税通則法をはじめとする国税に関する法令の規定により、申告書、申請書、届出書、調書等に提出する本人の個人番号または法人番号を記載します。

また、地方税関係の申告書や支払報告書等についても、地方税に関する法令の規定により、同様に提出する本人の個人番号または法人番号を記載します。

国税に関する法令で規定する調書や地方税に関する法令で規定する支払報告書については、支払者の個人番号または法人番号のほかに、主に支払を受ける者の個人番号または法人番号を記載することになります。

また、給与所得の源泉徴収票や給与支払報告書であれば、

- ① 支払者の個人番号または法人番号
- ② 支払を受ける者の個人番号に加えて、
- ③ 控除対象配偶者および扶養親族の個人番号なども記載することとなります。

なお、支払を受ける者等の個人番号または法人番号を記載するためには、支払調書や支払報告書を提出する前までに、支払を受ける者等から個人番号または法人番号の提供を受ける必要があります。

● 税務関係書類への番号の記載・提出時期

税務関係書類への一般的な場合の番号の記載および提出時期は以下のとおりです。

		記載対象	番号の記載および提出時期(一般的な場合)
所得税	(国税)	平成28年1月1日の属する年分以降の申告書から	平成28年分の場合 ⇒平成28年分の確定申告期(平成29年2月16日から3月15日まで) (個人住民税および個人事業税は平成29年3月15日)
個人住民税	(地方税)		
個人事業税	(地方税)		
法人税	(国税)	平成28年1月1日以降に開始する事業年度に係る申告書から	平成28年12月末決算の場合 ⇒平成29年2月28日まで(延長法人は平成29年3月31日まで)
法人住民税	(地方税)		
法人事業税	(地方税)		
法定調書	(国税)	平成28年1月1日以降の金銭等の支払等に係る法定調書から	(例)平成28年分特定口座年間取引報告書 ⇒平成29年1月31日まで
支払報告書	(地方税)	平成28年分の支払報告書から	(例)平成28年分給与支払報告書 ⇒平成29年1月31日まで
申請書・届出書	(国税・地方税)	平成28年1月1日以降に提出すべき申請書等から	各税法に規定する、提出すべき期限

● 番号制度導入後に提出する支払調書など

① 支払調書

番号制度導入後のイメージ

平成 年分 報酬、料金、契約金及び賞金の支払調書

支払を受ける者 住所(居所)又は所在地 氏名又は名称	個人番号又は法人番号
区分	細目
	支払金額
	源泉徴収税額
(摘要)	
支払者 住所(居所)又は所在地 氏名又は名称 (電話)	個人番号又は法人番号

「支払を受ける者」の個人番号又は法人番号を記載

「支払者」の個人番号又は法人番号を記載

法定調書には、左図のように、支払者および支払を受ける者の個人番号または法人番号を記載します。

法定調書とともに提出する法定調書合計表にも提出する方の個人番号または法人番号の記載が必要です。

番号制度導入後のイメージ

平成 年分 給与所得の源泉徴収票

② 給与所得の源泉徴収票

○主な変更点

様式の大きさが、A6サイズからA5サイズに変更になります。

支払を受ける者等の番号欄が追加されます。

※給与所得の源泉徴収票には、税務署提出用と本人交付用がありますが、本人交付用には、支払者の個人番号または法人番号は記載しないこととなっています。

③ 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

番号制度導入後のイメージ

平成28年分 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書

○主な変更点

「給与所得者の扶養控除等(異動)申告書」については、給与所得者本人、控除対象配偶者および扶養親族等の個人番号の記載が必要となります。

この申告書の提出を受けた給与等の支払者は、給与等の支払者の個人番号又は法人番号をその申告書に付記する必要があります。

— 特 集 —

会計監査限定監査役の登記

05

● 質問

会社法が改正されたと聞きましたが、当社に何か影響がありますか。
なお、当社では、当社株式の譲渡に関し制限を設けています。

● 回答

監査役を置いている場合には、会計監査限定である旨の登記をしなければならない可能性があります。貴社が登記義務を負うかご確認ください。

● 解説

平成26年改正会社法が平成27年5月1日施行されました。

改正会社法では、監査役等設置会社の創設をはじめ、多くの点で改正や追加がなされましたが、その中で多くの中小企業への影響が想定されるのは、監査役の監査範囲が会計監査に限定されている旨の登記義務化であると思われます。

(1) 監査役とは

監査役は、取締役などと同様に、株主総会において選任される会社法上の役員です。

監査役を設置するか否かは自由ですが、取締役会を設置している会社では、原則として監査役を設置しなければならないとされています。

監査役の監査範囲は、原則として下記の2つとされています。

- ① 業務監査・・・取締役の業務執行の適正を監査
- ② 会計監査・・・決算内容などの適正を監査する

しかし、非公開会社(株式の全部について譲渡制限のある会社)においては、定款に定めることにより、その監査範囲を『会計監査』に限定することができます(会社法389条1項)。

(2) 改正内容

今回の改正では、監査役の監査範囲を会計監査に限定する旨定款に定められている会社は、その旨を登記しなければならないとされました(会社法911条3項17号イ)。この改正の趣旨は、監査役の監査範囲が会計監査に限定する旨定款に定めている会社か否かによって、会社法上の規律が異なってくる場合があるため、その旨を登記して第三者に公示することにあります。

ただし、登記義務を負うとしても、直ちに登記をしなければならないというわけではなく、平成27年5月1日以降、最初に監査役について変更登記を行う場合(就任・退任)までの間は、会計監査限定である旨の登記をする必要はありません。

なお、監査役を置いていない会社については、この改正の影響はありません。

○監査役の権限の確認のしかた○



○平成18年5月1日時点で『小会社』であった会社

『小会社』とは、「株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律」(会社法施行に伴い、平成18年5月1日廃止)において定められていた概念であり、「資本の額が1億円以下かつ最終貸借対照表の負債額の総額が200億円未満の会社」をいうとされていました。

『小会社』では、同法において、監査役の監査対象となる範囲は会計監査に限定されていました。このような『小会社』は、会社法が施行された際に、会社の定款に監査範囲を会計監査に限定する旨定められているとみなされました(改正前会社法施行に伴う整備法53条)。そのため、平成18年5月1日以前に『小会社』に該当していた多くの中小企業は、現在、定款にそのような監査範囲の限定規定があることとなりますので、登記義務も負うこととなります。なお、有限会社で監査役を置いていた場合も同様です。

— 労働基準法 —

給与の振込口座について

07

● 質問

当社では、これまで従業員に給与振込口座を設ける金融機関を指定してきました。しかし、先日採用面接を行った際に、そういった一方的な取扱いはおかしいのではないかと言われました。

結局その方とはご縁がなかったのですが、金融機関を指定してはいけなかったのでしょうか。

● 回答

振込口座を設ける金融機関を強制することはできません。

● 解説

労働基準法では、賃金の支払に関するいくつかのルールが設けられています。

そのうちの一つに、賃金の給与振込について下記のようなものがございます。

「労働者の同意を得た場合に、労働者が指定する金融機関の本人名義の口座に振り込むことができる」

労働者から金融機関と口座の指定があった段階で、特段の事情がなければ同意を得られているとされますが、労働者本人が、口座振込ではなく現金での直接払いを希望すると、それに応じるほかないということになります。

もっとも、現代において、よほどの事情がない限り、現金払いを強く要求するような方は稀ですし、口座振込が当然と認識している労働者が大半かもしれません。しかし、それでも会社側が強制的に金融機関を指定してしまうと、やはり労働基準法違反となるおそれがあります。

なお、労働者本人の意思を無視して金融機関を指定してしまうことが法違反であるわけで、特定の金融機関での口座開設とその口座への振込について同意してほしいと、依頼、交渉することまでは法違反ではありませんので会社の事情なども踏まえ、対等な立場から話し合われるのがよいと思います。

— 労働基準法 —

インフルエンザにかかった従業員への対応

08

● 質問

従業員がインフルエンザにかかりました。症状がおさまった後も、感染防止のため数日は自宅待機してもらおうと思いますが、労働基準法的に気をつけることなどありますか。

● 回答

会社から出勤停止の指示をすること自体は問題ありませんが、休業手当の支払が必要になります。

● 解説

労働基準法では、会社からの指示で従業員を休業させる場合、「使用者の責めに帰すべき理由の休業」と呼びます。

休業を命じること自体は、会社の指揮命令の一環として制限はされませんが、その日分の所得補償として休業手当（平均賃金の60%）の支払いが必要です。

したがって、会社の判断により、会社が指示して休業させたのであれば、あくまで「使用者の責めに帰すべき理由の休業」となり、休業手当の支払いが必要となります。

ただし、下記の場合には、休業手当の支払いは不要となります。

- ① インフルエンザにかかった場合に療養のために休む場合
- ② 他者への感染を避けるために従業員が自主的に出社を控える場合
- ③ 感染力やその症状から判断して政府や保健所などから外出禁止などの措置が出されたような場合

— 労働基準法 —

賞与の発生要件

09

● 質問

当社には、従業員に対して賞与を支払う旨定めた規定はありません。
しかし、これまで、毎年2回にわたって、年により変動はあるものの夏・冬とも月給の2カ月分ほどの支払いをしてきました。
今期は業績が思わしくないのですが、支払わなければならないのでしょうか。

● 回答

従業員から賞与の支払いを請求されれば、支払わなければならないと存じます。
解説をご確認ください。

● 解説

労働契約や就業規則などにおいて賞与が支払われる旨とその支給基準が定められている場合には、労働者は会社に対して、賞与の支払請求権を持つことになります。また、ご質問のケースのように『労使慣行』がある場合にも、労働者は会社に対して、賞与の支払請求権を持つと考えられます。

すでに長年にわたり、年2回の賞与が支給されるという取り扱いが繰り返されており、その額についても一応の基準はあるとみれるようなケースでは、特段の事情がない限り賞与の支払いについて、すでに労働関係上の慣行、すなわち労使慣行が成立しているといえます。

そして、このような労使慣行は労働契約の内容となると考えられるため、この場合には、就業規則などの規定において賞与の支払義務が明確に定められていなくとも、労働者は会社に対して、賞与の支払請求権をもつことになると考えられます。

したがって、労働者から賞与の支払請求を受けた場合には、貴社はこれを支払わなければならないと存じます。

— 労働基準法 —

残業代定額払いの運用・導入に関する注意点

10

● 質問

残業代を定額払いすることができると聞きました。導入することで、毎月同じ額の給与支払でよいようになり、残業時間の記録も不要になるのでしょうか。
また、これまで支払えていなかった残業代はどうなりますか。

● 回答

時間外労働の割増賃金を毎月定額の手当で支払うことは、一定の要件を満たすことで違法ではないとされています。しかし、残業時間も含め労働時間の管理は必須です。

また、割増賃金の定額払い制を導入したとしても、過去に発生した未払い分が精算されることはありません。

● 解説

割増賃金を毎月定額払いするには、下記の3つについて、就業規則や賃金規程上に記載する必要があります。

- ① 割増賃金にあたる部分が明確に区分されていること
- ② ①の手当が時間外労働に対する対価としての実体があること
- ③ 実際に行われた時間外労働の時間に対する金額が、①の手当の額を超えた場合は超過部分については差額を支給すること

①は、「〇〇手当」として、独立した手当であることが必要ということです。

②は、その〇〇手当が残業代相当であることが明確であることです。「定額残業手当」や「固定残業代」など、名目からして残業代であると分かることが求められます。

③は、その「定額残業手当」が何時間分の残業代に相当するのか明確にした上で、その時間を超えて残業があったなら、超えた分の残業代を支払わなければなりません。

以上を満たさずに残業代の定額払いを運用していても、この取り扱いは無効とされます。無効とされた場合、残業代と考えていた部分をも基本給として残業代を計算し直し、遡っての支払いが必要になるおそれがあります。また、残業時間の記録について、上述の通り、実際の残業時間が設定の残業時間を超えたかどうかについて、毎月確認しなければなりません。

そうでなくとも、過労死防止などのために労働時間の適正把握が求められていますので、誰が何時間働いているのかという点について、確実に把握されることお勧めします。

なお、既存の従業員に割増賃金の定額払いを適用するにあたって、今支払っている基本給の額を変えずに、定額残業手当を含むものとして扱おうとする場合が多くみられます。

しかし、その場合は基本給などの額だけをみれば減少することになります。これは労働条件の不利益変更にあたりますので従業員本人の同意が必要であり、同意なく行くとやはり無効となります。同意を得るにあたっては、従業員に制度導入の目的、運用方法など十分にご説明いただくことになります。

一 労働基準法 一

有給休暇と皆勤手当の関係

11

● 質問

当社では、所定労働日をすべて出勤した場合に皆勤手当を支給しています。年次有給休暇を取得した月には支給していませんが、この取り扱いは問題ですか。

● 回答

年次有給休暇を取得したことで不利益に扱ってははいけません。そのため、皆勤手当の不支給は避けるべきです。

● 解説

年次有給休暇（以下「有休」と略します）は、従業員の心身を現実に休ませることをその目的としています。これを受けて、労働基準法附則第136条では「使用者は有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」と定めています。そのため、取得の障害となる制度は無効とされる可能性があります。

無効とされるどうかは、「有休の①趣旨、②目的、③労働者が失う経済的利益の程度、④年次有給休暇に対する事実上の抑止力」などを総合的に判断して、労働者に有休を保障した趣旨を実質的に失わせるといえるかどうかで判断されます。

ご質問のケースについて考えると、①・②については、皆勤手当を不支給とする趣旨・目的は、実際に出勤して労働し、会社に貢献した従業員を優遇することにあるといえます。この趣旨・目的自体は不当とまではいえませんが、有休取得日に給与の満額支給を義務付けていることからすると、有休の趣旨に反することになると思われます。

③・④については、皆勤手当の額や給与全体に占める皆勤手当の割合などとも関係します。皆勤手当の額によって従業員に対する不利益の程度も変わってきます。ただ、有休をとった日の賃金よりも皆勤手当の額が多ければ、有休を取る方が労働者にとって「損」となります。そのような場合には、労働者の不利益は小さいとはいえず、抑止力も高いと判断されやすいと思われます。

このように検討していくと、無効とならないように①～④について調整する余地はある（例えば、皆勤手当全額の不支給ではなく半額不支給にするなど）ものの、無効となる可能性がかなり高いといえます。皆勤手当の不支給が無効とされると、不支給分を過去2年間遡って支払うこととなりまし、そこに利息もつける必要もありますので、注意が必要です。

— 労働基準法 —

アルバイトの勤務時間

12

● 質問

当社は飲食店を経営しています。

シフト制で勤務しているアルバイトがいます。1日のシフトが休憩を除いて10時間勤務の日もありますが、6時間勤務の日もあります。1ヶ月を平均すれば1週40時間を超えてはいないので問題ないと思っていたのですが、いかがでしょうか。

● 回答

変形労働時間制の導入、運用が適切でなければ問題があります。

● 解説

労働基準法が定める労働時間は、原則として1日につき8時間、1週につき40時間を限度としていますが、例外的なルールとして「変形労働時間制」というものがあります。

「変形労働時間制」には下記の4つがあります。

『一ヶ月単位の変形労働時間制』『一年単位の変形労働時間制』

『一週間単位の非定型的変形労働時間制』『フレックスタイム制』

いずれも、1日の労働時間は8時間を超えているものの、平均すれば1週につき40時間以内におさまるため問題がない、という趣旨のルールです。

「変形労働時間制」を導入したからといって、一定期間における法定労働時間の合計が増えるわけではありませんが、その期間中においては、1日8時間や1週40時間といった枠組みを変形させて運用することができます。しかし、導入にあたっては下記の手続きが必要となります。

例えば、一ヶ月単位の変形労働時間制を導入するには就業規則に記載するか、従業員の過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署への提出を行い、実際に労働時間を変形させる月が開始されるまでに、従業員らに勤務割表やシフト表といった形で周知が必要です。

一年単位のものや一週間単位のものは、締結した労使協定の内容を労働基準監督署に事前に届け出ておかなければ運用することができませんし、フレックスタイム制は、労使協定の届出こそ不要ですが締結は必須であり、就業規則に記載することも求められます。

こういった手続きが適切に行われていないのであれば、実態的に同じような運用をしていたとしても、許容される例外ルールには該当しないので、労働基準法違反ということになります。

一 育児介護休業法 一

育児休業の申請時期

13

● 質問

1年更新のパートタイマーが育児休業を直前で申請してきた場合、どのように対応すればよい
かアドバイスをお願いします。

● 回答

法を満たした育児休業であれば、育児介護休業法の定めによります。

● 解説

育児休業の申出については、育児介護休業法において、原則として育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに申し出ることが必要と規定されています。これは、1ヶ月以内にされた申し出を断ることができるというものではなく、申し出があった日から1ヶ月以内の日を育児休業の開始日として、会社が指定することが可能となるだけのものです。

たとえば、6月1日に6月10日から育児休業を開始したいと申し出があった場合、会社としては、6月1日から1ヶ月後の日である7月1日からの育児休業を認めるという取扱いが可能、ということです。また、6月10日から6月30日の期間中から育児休業を認めることももちろん問題ありません。

上記の例で、会社が7月1日からの育児休業を認めた場合、6月10日から6月30日までは本人に出勤義務があるため、本人からの年次有給休暇の申請などなければ「欠勤」として取り扱っていただくことが可能です。

なお、有期雇用のパートタイマーについては、そもそも育児休業を取得することができない場合がありますので、以下の要件をご確認ください。

<期間雇用者の育児休業>

期間を定めて雇用される者は、以下のいずれの要件も満たす場合にのみ育児休業をすることができます。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれていること
- ③ 子の1歳の誕生日以降1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

法的な要件を満たしている休業を会社が断ることは法律違反となってしまうため、おすすめできません。常日頃から、妊婦さんをはじめとする女性社員の方に対し、休業に入る際の手続きなどについて十分説明しておくことをお勧めします。

— 会社法 —

会計参与とは

14

法

務

● 質問

「会計参与」がいるとメリットがあると聞いたのですが、そもそも会計参与とはどのような者ですか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 会計参与制度とは

会計参与とは、取締役等と共同して計算書類等を作成する株式会社の機関です。

基本的には設置は任意の機関であり、すべての株式会社は、定款で会計参与を設置する旨を定めることができます。会計参与は主に中小の株式会社の計算関係書類の記載の正確さに対する信頼を高めるための制度です。

会計参与設置会社では計算書類の正確性が担保されるので、金融機関によっては、融資条件が優遇される場合があります。また、建設業の公共事業への入札の際、経営事項審査でのポイントが加算されるなどのメリットがあります。

しかしながら、会計参与は有資格者であるため、報酬等を支払わなければならない、これらのメリットにより発生する経済的利益と報酬負担とを比較検討することが必要となります。

(2) 会計参与の資格・職務など

会計参与は、取締役や監査役と同様に株主総会で選任されますが、公認会計士、監査法人、税理士、税理士法人のどれかであることが必要です。

株式会社またはその子会社の取締役、監査役若しくは執行役または支配人その他の使用人との兼任はできません。また、会計監査人との兼任もできません。

なお、特例有限会社には会計参与を置くことができませんので、ご注意ください。

会計参与は株式会社の役員ですが、他の役員とは独立した立場を維持しつつ、取締役と共同して計算関係書類を作成します。

また、会社の会計帳簿の閲覧したり、取締役などに報告を聴取する権利が認められており、不正行為などを発見した際には、遅滞なく株主に報告しなければならないとされています。

さらに、会社とは別にその計算関係書類を5年間備え置いて、会社の株主や債権者の請求に応じて、閲覧や謄本等の交付に対応することが義務づけられています。

— 民 法 —

15

基本契約のメリットと注意点

● 質問

当社は製造業です。現在、発注者とは、発注者のタイミングで注文書を送ってもらい、それに注文請書を返送するという形式のみで契約しています。

そのような方法以外に、あらかじめ「基本契約書」というものを交わしておくこともあるという話を聞きました。

基本契約というのはどういったもので、どんなメリットがあるのですか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 製造業の契約の性質

「頼まれて物を作る」という契約は、民法では「請負契約」に該当する場合が多いと思われます。

頼まれて作ったわけではなく、自社で製作した製品を他社に売る場合には「売買契約」となるでしょう。

「請負契約」も「売買契約」も契約自体は1回きりのものであり、継続しないものです。同じ取引相手と継続して契約していたとしても、それは1回きりの契約が連続しているだけということになります。

貴社が現在とられている方法は、法的には、この1回きりの契約を連続させる方法ということになります。

(2) 基本契約について

1 基本契約とは

「取引基本契約書」のような形で、本来的には1回きりの取引を継続して行う旨、契約することが行われています。

通常は、契約当事者間の取引すべてに通用するような規定だけを「取引基本契約書」に盛り込み、その他の詳細な条件は、「個別契約」を取り交わすことで決定するという方式がとられます。

【次ページに続きます。】

その「個別契約」は、注文書と注文請書を取り交わすという形で行われることも多く、見た目としては、現在の貴社の状況に「取引基本契約書」が増えただけともいえます。しかし、基本契約には次のようなメリットがあります。

2 基本契約のメリット

1回きりの契約では、契約の終了と同時に債権者と債務者の関係も終了します。そのため、次にまた同じ相手と取引をする際には何もない状態からスタートすることになります。

これに対して、基本契約と個別契約の組み合わせでは、個別契約が終了しても基本契約が残ることになります。そのため、個別契約終了後も、基本契約を根拠に発注したり、注文を受けたりすることができます。そのため、新たな取引先を探すコストや、契約条件を交渉する手間が省けるという効果があります。

また、基本契約を解除しない限りは取引当事者間で契約関係が続くことになるので、一方的な取引の停止がされにくいということもあります。

これらは取引先を固定したい場合や、製作物や条件が毎回ほとんど同じであるという場合には大きなメリットとなります。

(3) 注意点

基本契約を交わすということは、取引先と継続的に安定した取引関係を築けるというメリットがありますが、貴社としてもその基本契約に拘束され、取引をやめにくくなるという面もあります。

また、基本契約書があったとしても、発注の義務まで認められるわけではないので、必ず取引を停止されないというわけではありません。

さらに、取引のたびに取引条件が大きく変わるという場合には、「基本契約書」に盛り込める内容が少なくなり、取引にかかるコスト削減につながらないということも考えられます。

このような点にご注意いただき、取引の選択肢の一つとして、基本契約を交わすということもご検討いただければと存じます。

○基本契約書に貼付する印紙

「取引基本契約書」は、「継続的取引の基本となる契約書」に該当し、4,000円の印紙を貼付することになります。

基本契約書に自動更新の条項が規定されている場合には、更新の際に印紙を新たに貼付する必要はありません。

他方、基本契約書の期間が終了する場合に、契約期間を延長する旨の契約を締結する際には新たに印紙を貼付しなければなりません。このように、印紙税という観点からは1回きりの契約の連続よりも割高になる場合があります。

— 税 法 —

役員や従業員への貸付金利

17

● 質問

会社から役員に対して金銭を貸し付けた場合に、利息はつけないといけないのでしょうか。

また、利息をつける場合には、どのくらいの金利をつけないといけないのでしょうか。

● 回答

利息はつけたほうがよいです。解説をご確認ください。

● 解説

民法上、金銭を貸し付けは無利息が原則であり、利息をつけるか否かは当事者の自由です。

しかし、税法上は、本来取らなければならない利息部分を免除したとして、経済的利益を供与したということになってしまいます。この場合、原則として、役員賞与や給与として源泉課税されることとなります。

ただし、平成26年以後の貸付けについては、その利率が、貸付けを行った日の属する年の特例基準割合による利率以上であれば、原則として給与として課税されません。

平成27年の特例基準割合による利率は1.8%ですので、1.8%に満たない利率で貸付けを行った場合、次の①から③に該当する場合を除き、1.8%の利率と貸し付けている利率との差額が、給与として源泉課税されることとなります。

- ① 災害や病気などで臨時に多額の生活資金が必要となった役員または使用人に、合理的と認められる金額や返済期間で金銭を貸し付ける場合
- ② 会社における借入金の平均調達金利など合理的と認められる貸付利率を定め、この利率によって役員または使用人に対して金銭を貸し付ける場合
- ③ 1.8%の利率と貸し付けている利率との差額分の利息の金額が1年間で5,000円以下である場合

ただし、会社などが貸付けの資金を銀行などから借り入れている場合には、その借入利率を基準として計算します。この借入利率が1.8%を下回る率であれば、その借入利率で利息をつければ源泉課税されませんし、他方、借入利率が1.8%を上回る率であれば、1.8%の利息をつければ源泉課税されないこととなります。

— 税 法 —

18

役員が人間ドッグに要した費用

● 質問

役員が人間ドッグを受診した費用を会社が負担する場合、福利厚生費として経費処理できますか。

● 回答

役員のみを対象とする場合などは、福利厚生費ではなく役員賞与とされ、源泉所得税の対象となるほか、損金としての計上もできなくなります。

● 解説

会社は、労働者の健康を管理をする義務を負っており、また、労働安全衛生法は、会社に対し、年1回健康診断の実施を義務づけています。そして、会社が健康診断を受けた者全てを対象として、健康診断に要した費用を負担する場合には、その費用については給与などとして源泉課税する必要はありません。また、健康診断に要した費用は、原則的に福利厚生費として経費になりますので、損金として計上できます。これは、人間ドッグを従業員向けに行う場合も同様です。

これに対し、役員だけが受けた人間ドッグの費用を会社が負担するような場合には、その者だけに経済的利益を供与したとして、源泉課税されるおそれがありますし、損金計上が認められないおそれもあります。

ただし、役員が従業員とともに人間ドッグを受け、会社が人間ドッグを受けた者全てを対象として費用を負担するのであれば、源泉課税されず、損金計上も認められます。

とはいえ、人間ドッグを受けた費用全てを会社が負担しなければならないというのは会社の負担が大きすぎる場合がありますので、人間ドッグの実施範囲を「一定年齢以上の希望者」のみに絞っていただくことも可能です。この場合には、福利厚生規程などにより「一定年齢以上の希望者」の範囲（例えば、40歳以上の社員など）を明確に定めた上で、それを実際に運用することが必要となります。

法

務

— 民事訴訟法 —

訴訟上の和解

19

● 質問

訴訟をすると、和解で折半になることが多いという話を聞きました。当社が今起こそうと考えている訴訟ではまったく譲るつもりはありません。

訴訟になると裁判所から和解を説得されるものなののでしょうか。

● 回答

裁判官による和解の勧めは一般的に行われているところですが、応じるか応じないかは自由です。解説をご確認ください。

● 解説

(1) 訴訟上の和解について

訴訟を起こした後に、裁判所が関与して和解することを「訴訟上の和解」といいます。

訴訟上の和解は、判決を得た場合と同様の効力を持っています。

(2) 訴訟上の和解のメリット

判決に不服がある場合には控訴という形で紛争が続くことになりますが、訴訟上の和解では双方納得の上で和解しますので、不服によって紛争が長引くこともありません。

加えて、自ら納得した和解ですので、和解内容の実現に対して積極的で、債務の履行がされやすいというメリットもあります。

また、和解の内容に、判決を求めている事項以外の条項を盛り込むこともできます。和解内容も、単純に折半というものではありません。

このように、訴訟上の和解においては、早期に柔軟で実効性の高い紛争解決ができるというメリットがあります。

(3) 訴訟上の和解に対する対応

裁判官は、当事者に対して和解を勧めることがあります。事件について判断する裁判官が、提出された証拠や主張される事実に基づいて和解を勧めますので、和解に応じることを検討すべき場合が多いかと存じます。しかし、この勧めは強制ではありませんので、応じる義務はありません。十分検討の上、応じるかどうか決定されることをお勧めいたします。

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.78＞ 2015年8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.