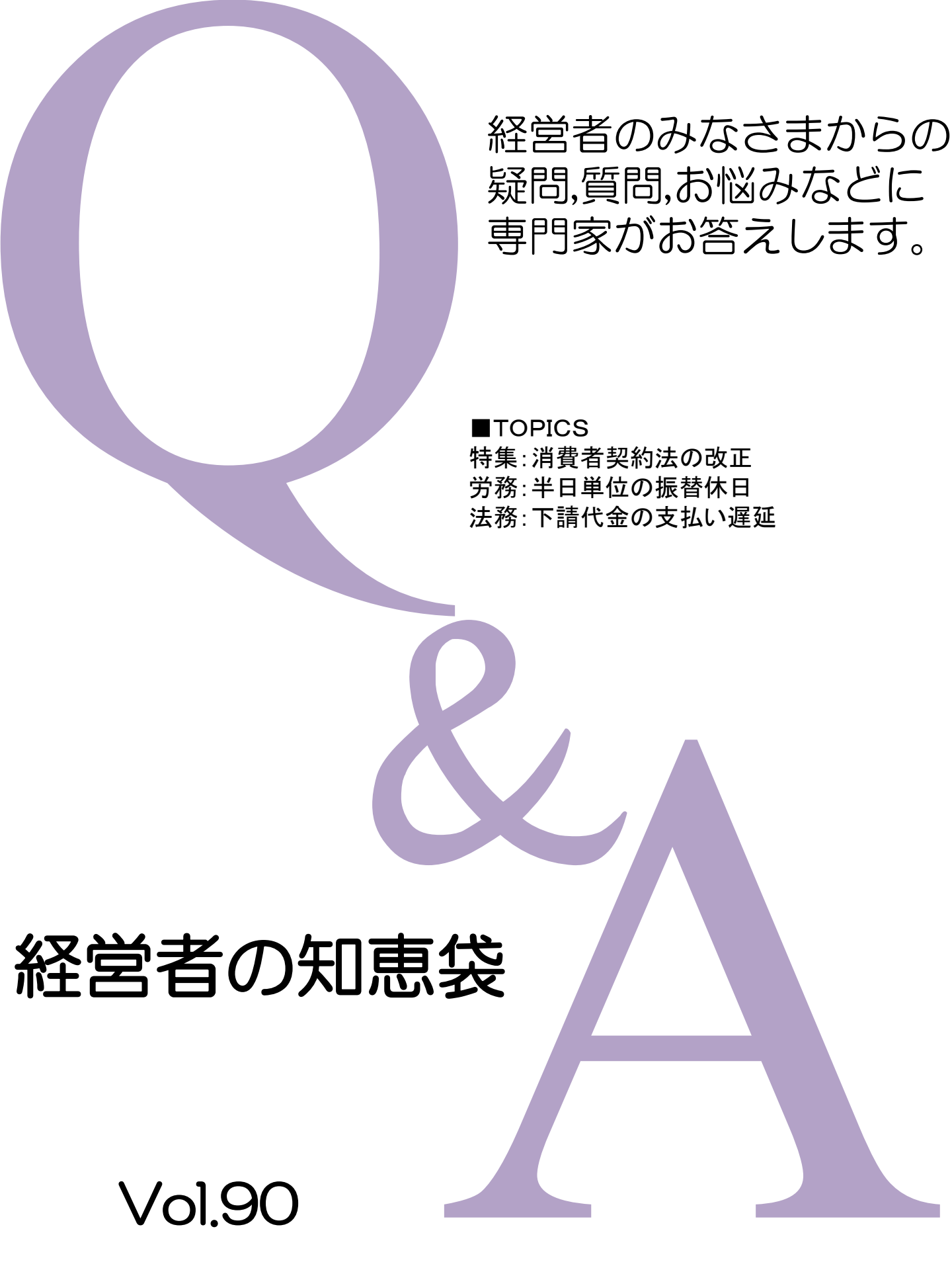


A large, stylized purple 'Q' is positioned in the upper left, and a large, stylized purple 'A' is in the lower right. A purple ampersand (&) is centered between them, connecting the two letters.

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:消費者契約法の改正

労務:半日単位の振替休日

法務:下請代金の支払い遅延

経営者の知恵袋

Vol.90

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26,000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。

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。



※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	消費者契約法の改正		01
---	---	-----------	-------	----

■ 人事労務等

労働基準法	半日単位の振替休日		08
-------	-----------	-------	----

労働基準法	退職時の年次有給休暇の取扱い		09
-------	----------------	-------	----

■ 法務

税	法	相続時精算課税とは		10
---	---	-----------	-------	----

税	法	所得税法上の扶養控除と社会保険		11
---	---	-----------------	-------	----

下	請	法	下請代金の支払い遅延		12
---	---	---	------------	-------	----

刑	事	法	告訴の方法と被害届		13
---	---	---	-----------	-------	----

会	社	法	監査役の兼任禁止		15
---	---	---	----------	-------	----

一 特 集 一

01

消費者契約法の改正

● 質問

当社は中古の洋服（いわゆる古着）販売を行っています。店舗を持っており、一般の個人が主なお客様です。

この度、消費者契約法が改正されたと聞きました。中古品という性質上、一切の返品・交換をお断りしているのですが、そのような扱いがこれからも可能なか気になります。

今回の改正はどのような内容だったのでしょうか。

● 回答

消費者契約法の改正についてご案内いたします。

● 概要

平成29年6月3日より、改正消費者契約法が施行されました。

旧消費者契約法は平成13年に施行されましたが、施行後15年以上が経ち、消費者問題をめぐる状況も変化してきました。特に、高齢化が進むにあたり、判断力の衰えた高齢者が被害に遭うという事案が深刻化しています。

また、旧消費者契約法下で出された数々の判決により、事案とその法的な解決が蓄積されています。その蓄積を明文化することで、事業者にも消費者にも明確でわかりやすいルールを構築することができます。

以上のような背景から、今回の消費者契約法の改正が行われています。

以下で、今回の主な改正点を解説いたします。

【主な改正点】

- ・重要事項の範囲の拡大
- ・無効となる範囲の明確化と拡大
- ・取消権の行使期間の延長

改正消費者
契約法の概要

1. 契約の取消し

<現行規定>

事業者の以下の行為により契約を締結した場合、消費者は取消しが可能

- ① 不実告知（重要事項〔＝契約の目的物に関する事項〕が対象）
- ② 断定的判断の提供
- ③ 不利益事実の不告知
- ④ 不退去／退去妨害

<課題>

高齢者の判断能力の低下等につけ込んで、大量に商品を購入させる被害事案



<改正内容>

過量な内容の契約の取消し
（新たな取消事由）

契約の目的物に関する事項についての不実告知による被害事案（例：床下にシロアリがあり、家が倒壊）



重要事項の範囲の拡大

取消権の行使期間を経過した被害事案



行使期間の伸長
（短期を6か月→1年に伸長）

○ このほか、取消しの効果についても規定

2. 契約条項の無効

<現行規定>

消費者の利益を不当に害する条項は、無効

- ① 事業者の損害賠償責任を免除する条項
- ② 消費者の支払う損害賠償額の予定条項
- ③ 消費者の利益を一方的に害する条項（「一般条項」）

⇒

【10条】①民法、商法等の任意規定の適用による場合と比べ消費者の権利を制限する条項であって、
②信義則に反して消費者の利益を害するものは無効

<課題>

消費者の解除権を一切、認めない条項の存在
（→欠陥製品であっても残金を支払い続ける）
（例：「いかなる場合でも解除できません」）



<改正内容>

事業者の債務不履行等の場合でも、消費者の解除権を放棄させる条項
（無効とする条項の追加）

法10条の①は明文の規定だけではなく、一般的な法理等も含むとする最高裁の判決



法10条に例示を追加
（※）

（※）消費者の不作为をもって意思表示をしたものとみなす条項

出典：消費者庁

○ このほか、「民法の規定による」という文言を削除

● 重要事項の範囲の拡大

(1) 背景事情

消費者契約法には不実告知(事実と異なることを告げること)による取消しの制度が設けられています。

重要事項について事実と異なることを告げ、それによって消費者が契約を締結した場合には、その契約を取消せるというものです。旧消費者契約法においては、この重要事項の対象が、「物品、権利、役務その他の消費者契約の目的となるものの質、用途その他の内容、及び対価その他の取引条件」とされていました。

この規定では、例えば、実際はすり減っていないにもかかわらず「車のタイヤがすり減っている。今すぐ交換したほうがいい」と告げてタイヤを買わせた場合、取消しの対象となりませんでした。ここで告げられた「車のタイヤ」とは、消費者が現在持っているタイヤのことで、買わせたタイヤ(これが消費者契約の目的です)に関することではないためです。

このような事例でも、消費者は「本来不要な契約」を締結してしまっているものであり、救済が図られるべき事案です。

そこで、このような事例においても不実告知による取消しができるように、重要事項の範囲が拡大されました。

(2) 内容

具体的な内容としては、

- ① 消費者契約の目的となるものが
- ② その消費者の生命、身体、財産その他の重要な利益についての損害または危険を回避するために通常必要であると判断される事情

が重要事項として追加されました。これにあたる事情について真実でないことを告げると消費者は契約を取消すことができます。

先のタイヤの例でいえば、「すり減っているタイヤ」で走行することは事故の危険性を高め、消費者の生命、身体、財産について損害や危険を与えることにつながります。その損害や危険を回避するために、新しいタイヤを買うということは自然な流れです。

したがって、「タイヤがすり減ってる」という事実ではないことを告げた場合には、消費者はタイヤを買う契約を取消することができるということになります。

● 無効となる範囲の明確化と拡大

(1) 背景事情

旧消費者契約法においては、契約条項が無効となるかどうかについて、以下の3つの規定が置かれていました。

- ①事業者の損害賠償の責任を免除する条項を無効とする規定
- ②消費者が支払う損害賠償の額を予定する条項等を無効とする規定
- ③その他の条項を対象とし、無効とする条項

このうち、①と②については対象となる条項が明確に示されており、どのような場合に無効となるのかについて予測が立てやすいものでした。

しかし、③については規定が抽象的で、どのような場合に無効となるのかが明確ではありませんでした。

このような状況から、より明確なルールを設けることが求められていました。

(2) 内容

具体的には、

- ・事業者の債務不履行により生じた消費者の解除権を放棄させる条項
- ・消費者契約の目的物に隠れた瑕疵があることにより生じた消費者の解除権を放棄させる条項

が無効となる場合として明記されました。

(3) 事業者の債務不履行により生じた消費者の解除権を放棄させる条項について

債務不履行とは、「契約によって生じる義務を果たさないこと」です。

例えば、何らかの理由（入荷待ちの商品が入荷されない、配送段階でトラブルがあった等）で商品を引き渡すことができなかった場合や、予定していたコンサートが開催されない場合等が債務不履行の一例です。

債務不履行が生じた場合、債権者には民法上、契約を解除できる権利（解除権）が発生します。消費者契約でいえば、事業者が債務不履行に陥った場合、消費者は契約を解除することができるはずです。

ただし、当事者間で「解除権は発生しない」とすることができます。このような定めは、消費者契約においてもされることがありました。「契約後のキャンセルは一切お受けできません」のような条項です。

「契約後のキャンセルは一切お受けできません」という条項は、債務不履行があっても解除できないことを意味します。これが「消費者の解除権を放棄させる条項」として、今後は明確に無効とされます。

ご質問の場合、店舗での対面販売であれば、通常、レジで代金を受け取り商品を手渡せば取引としては完了します。そのため、事業主の債務不履行は想定しがたいといえ、この部分の改正により「一切の返品・交換をお断りしている」という扱いができなくなる場面は少ないと考えられます。

ただし、次の、目的物に瑕疵がある場合の改正については注意が必要です。

(4) 消費者契約の目的物に隠れた瑕疵があることにより生じた消費者の解除権を放棄させる条項について

「瑕疵」とは本来備えているべき性能や品質を欠いていることをいいます。例えば、機械が不良で動かないことや、雑誌にページ欠けがあったりといったものが瑕疵の一例です。

「隠れた」とは、通常の注意をしてもそのような欠陥が見つからないことを指すため、「隠れた瑕疵」とは、「契約時の通常の注意では気づかない、見つからない欠陥」ということになります。

「隠れた瑕疵」がある物品を購入した場合、民法上、購入者はその売買契約を解除することができます。ただし、債務不履行の場合と同様、当事者間の取り決めでこの解除権は放棄することができます。これが「消費者の解除権を放棄させる条項」として、今後は明確に無効とされます。

ご質問にある「一切の返品・交換をお断りしている」という扱いも、この改正でとれなくなると考えられます。

「返品」は売買契約の解除を意味しているため、この条項は消費者の解除権放棄を定めた条項といえます。「一切の」という言葉には、「商品に不具合がある場合でも」という意味も含まれていますので、「隠れた瑕疵」がある場合でも解除できないことを指す条項となります。

したがって、今回の改正により無効とされる条項であり、今後は「一切の返品を受け付けない」という扱いはできないこととなります。

(5) 留意点

「一切の返品を受け付けない」ことはできないにせよ、すべての返品を受け付けなければならないわけではありません。あくまで、債務不履行や隠れた瑕疵がある場合に、消費者の解除権を認めなければならないということです。

また、「交換」にまで応じなければならないわけでもありません。「交換」は基本的には契約の解除ではなく、代替品を引き渡すことです。ご質問にある古着等は、この世に同じ状態のものは存在しないため、代替品を渡すということができません。交換に応じないことは未だ認められるため、契約の解除に応じ、返金するという処理までで構わないこととなります。

無効とする消費者契約の条項の追加(法第8条の2)

契約条項の無効(改正前)

具体的な条項の無効

- ① 事業者の損害賠償責任を免除する条項 (第8条)
- ② 消費者に高額な違約金や損害賠償を支払わせる条項 (第9条)

それ以外の条項の無効(一般規定)

- ③ 消費者の利益を一方的に害する条項 (第10条)

- (a) 任意規定の適用による場合に比べ消費者の権利を制限／義務を加重
- (b) 信義則に反して消費者の利益を一方的に害する

抽象的で、どのような条項が無効となるかの判断が困難

➡ ①②に加え、不当な条項を具体的に規定していく必要

<不当な条項の例>

- 携帯電話端末の売買契約における「ご契約後のキャンセル・返品、返金、交換は一切できません」という条項

このような条項が有効になると、契約後、商品の入荷がなく受け取れなかった場合や、受け取った商品に不具合があった場合にも、支払済みの代金は返還されない

⇒このような条項は**不当性が高い**

改正内容

具体的な条項を無効とする規定を追加

- 事業者の債務不履行により生じた消費者の解除権を放棄させる条項
- 消費者契約が有償契約である場合において、当該消費者契約の目的物に隠れた瑕疵(*)があることにより生じた消費者の解除権を放棄させる条項

(※) 瑕疵(かし) = 不具合、欠陥

出典：消費者庁

● 取消権の行使期間の延長

旧消費者契約法において、契約を取消することができる期間は、6か月と定められていました。

6か月という期間は消費者問題の救済という点からは短いことが指摘されてきました。一般消費者は法律の適用含め、情報に接することが乏しく、被害に遭ってもそれが救済されるべき事案だと知るまでに時間がかかる場合があります。救済されるものだと気付かず6か月を経過してしまう事例が多く、消費生活センターに相談した時点で手遅れということも一定数ありました。

そのため、今回の改正により、取消することができる期間が延長され、1年間とされました。

● まとめ

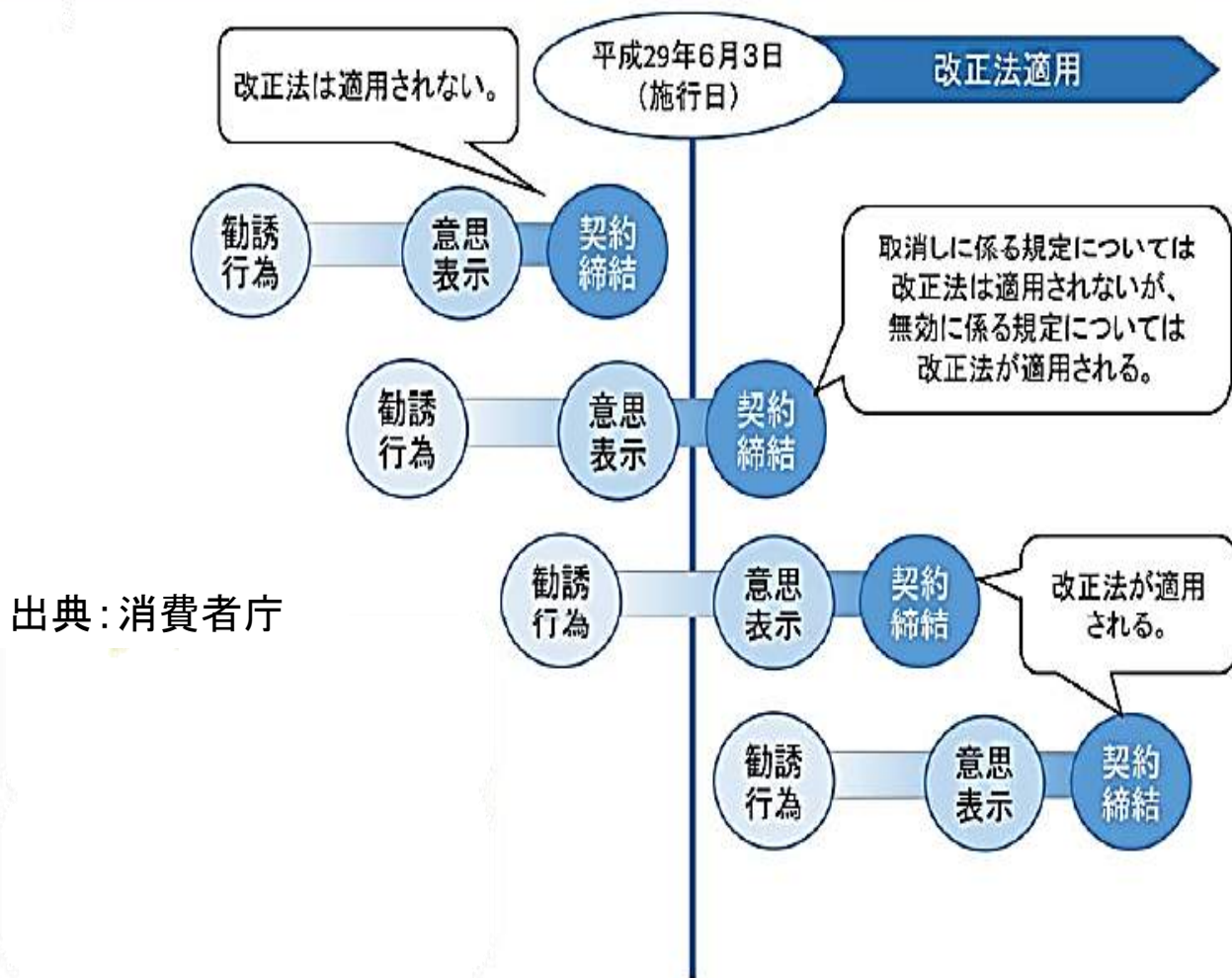
改正された消費者契約法がどの範囲の取引に適用されるかについては下図をご確認ください。

今回の改正は、一般消費者相手に事業を展開している企業にとっては大きなものとなります。より消費者保護が推し進められ、影響は無視できません。取り上げたもの以外にも、取消することができる事由の追加等もあります。

取消しや無効となる範囲が拡大・明確化されるということは、消費者からの苦情や返品の手続き等が増えるきっかけとなります。

自社が取り扱っている商品やサービス内容、その販売方式（対面なのか、訪問販売なのか、インターネット取引なのか等）によって注意すべき点が異なってきます。これらの点について今一度精査し、必要に応じて契約条項を見直すことが求められます。

改正後の消費者契約法の適用基準時



— 労働基準法 —

半日単位の振替休日

08

● 質問

当社の休日は毎週土曜、日曜、国民の祝日と定めています。法定休日は日曜日です。ただ、日曜日にどうしても半日出社してもらわなければならないことがあります。その場合、事前に他の出勤日と振替えておきたいのですが、半日単位で振替えることは可能なのでしょうか。

● 回答

振替休日を半日単位とすることはできません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 振替休日

振替休日とは、あらかじめ、休日と労働日とを入れ替えることをいいます。これにより、もとも休日だった日が労働日となり、もとも労働日だった日が休日となります。

(2) ご質問の場合

以上のように、振替休日は、休日と労働日を入れ替えるものです。

法律上、休日は暦日(0時から24時)単位で捉えられています。つまり、法律上の「休日」となるためには、0時から24時まで全く労働しないことが必要となります。

そのため、振替休日も暦日単位で行わなければ、「休日」を振替えたことにはなりません。したがって、半日単位で休日を振替えることはできないこととなります。

もっとも、振替休日にこだわらなければ、實際上、同じ状況とすることはできます。例えば、休日である日曜日に出勤を命じ、振替先と考えていた労働日の始業時間を半日繰り下げる(あるいは終業時間を半日繰り上げる)ことで、半日出勤の日を2日設けることができます。

この方法を採用する場合、法律上は半日出勤が2日ということになり、休日の日数が1日減ってしまいます。また、ご質問の場合、日曜日を法定休日と決めているため、日曜日の労働(半日分)は休日労働割増賃金の支払いが必要となります。また、始業終業時間の繰り上げ、繰り下げを認める旨の条文が就業規則中に必要です(もっとも、多くの就業規則には規定されていると思われます)。

— 労働基準法 —

退職時の年次有給休暇の取扱い

09

● 質問

当社の従業員が今月末日で退職すると申し出てきました。急なことで退職日まで15日ほどしかありません。出勤日でいえば10日ほどなのですが、その従業員は年次有給休暇を40日ほどもっています。

とても使い切れるものではないのですが、どのように対処すればいいのでしょうか。

● 回答

従業員の意思による退職ですので、原則としてそれに応じればよく、年次有給休暇について特別な配慮をする必要はありません。

● 解説

(1) 退職日と年次有給休暇

年次有給休暇は計画的付与を除き従業員からの申し出がなければ使うことができません。

また、従業員から退職日を指定して退職の意思が示された場合、原則として、一方的に会社がその退職日を変更することはできません。

このように、年次有給休暇を使うかどうか、退職日をいつにするかどうかは基本的には従業員の自由といえます。

(2) ご質問の場合

以上から、ご質問のように、退職日までに年次有給休暇を消化しきれなかったとしてもそれは従業員の選択ということになります。そのため、未消化で残ってしまう年次有給休暇について、会社がなにか配慮をする必要は法的にはありません。

この配慮には「年次有給休暇の残日数を買取る」ということも含まれます。ただ、もともと年次有給休暇の買取りは望ましくありません。会社から積極的に提案する必要もないため、仮に配慮をしても、この方法は採らない方が賢明といえます。

考えられる配慮の中で望ましいものは、年次有給休暇の残日数を従業員に伝えたうえで、退職日について再度確認するというものです。

従業員から年次有給休暇の残日数を尋ねられれば、会社は答えなければなりません。これとのバランスでいえば、ご質問の場合も、年次有給休暇の残日数を従業員に伝えることが望ましいといえます。これにより、「残日数を知らずに退職日を申し出てしまった」と後に争われるリスクも回避することができます。

なお、この配慮をした場合に従業員から退職日の変更を申し出られたとしても、会社として認めなければならないわけではありません。協議のうえ新しい退職日を決めることができます。

相続時精算課税とは

● 質問

当社の株式は代表取締役がすべて保有しています。代表には子が一人おり、相続人はその子のみです。

代表が亡くなればその子が株式を全て相続することになるのですが、その際の税金はどのようになるのでしょうか。相続時精算課税という制度を利用すれば税金を納めなくてもいいという話も聞くのですが。

● 回答

相続時精算課税制度は、税金を納めなくてもいい制度ではありません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 相続時精算課税

相続前に資産の譲渡を行うと贈与税が課されます。これがネックとなり、ご質問にあるような株式の譲渡も滞ってしまうことがあります。

そのような事態は円滑な事業承継の妨げになるため、予め(相続前に)資産を譲渡しても限度額2,500万円までは、贈与税を納めなくても良いとする制度が設けられています。

この制度を「相続時精算課税制度」といいます。

したがって、贈与税は、非課税限度額までは納めなくてもいいこととなります。

ただし、納める必要がないのはあくまで「贈与税」です。生前に譲渡した資産は相続時に再計算され、それをもとに「相続税」額を計算することとなります。

このように、「相続税」は納める必要があり、税金自体が非課税となる制度ではありません。

(2) 注意点

相続時精算課税制度を選択すると、暦年贈与にかかる基礎控除(年間110万円)の適用がなくなります。そのため、最終的に納める税額が高くなってしまう場合もあります。

相続が始まればその時点の財産を基礎に税金を納めることとなります。そのため、相続時精算課税も含め、生前から税理士等に相談しつつ、対策されることが肝要です。

所得税法上の扶養控除と社会保険

● 質問

当社の従業員が奥様を被扶養者としていました。奥様が正社員として就職したようで、社会保険の扶養から外れることとなりました。

この場合、所得税上の扶養も外れることとなるのでしょうか。

● 回答

所得税上の被扶養者と社会保険上の被扶養者は別制度ですので、所得税上の要件に該当していれば、所得税上の被扶養者となれます。

● 解説

(1) 所得税上の扶養の要件

所得税法上、控除対象となる扶養は概ね次のように定められています。

①配偶者以外の親族(6親等内の血族及び3親等内の姻族をいいます)

②納税者と生計を一にしていること。

③年間の※合計所得金額が38万円以下であること。

(給与のみの場合は給与収入が103万円以下)

※合計所得とは、年金収入やその他給与収入の所得を合計したものとなります。

また、上記要件は、その年の12月31日の現況で判断します。

(2) ご質問の場合

所得税法上、扶養の対象となるかどうかは上記の要件に従って決まります。

そのため、被扶養者(ご質問にある奥様)が社会保険に加入したことで、社会保険の被扶養者とならなくなった場合でも、その年の12月31日までの給与収入が103万円以下であれば、その年度の所得税上の被扶養者になれます。

所得税と社会保険の扶養制度は全く別の制度となっていますので、仮に一方の被扶養者とならなくても、もう一方の要件に該当していれば、その扶養を外す必要はありません。

もっとも、今回の方は正社員としての就職ですので、所得税、社会保険のどちらの扶養からも外れる可能性が高いと思われます。ただ、就職のタイミングが年末(例えば12月)の場合、所得税の扶養からは外れないということもあります。ケースごとに所得税、社会保険両方の要件を検討することが必要です。

— 下請法 —

下請代金の支払い遅延

12

● 質問

当社の親事業者である取引先に商品を納品しましたが、納品後3か月経過しても代金の入金がありません。契約内容には違反していないのですが、そもそもこのような契約は下請法違反ではないのでしょうか。

また、下請法違反だとした場合、どうすればいいのでしょうか。

● 回答

下請法には、下請代金の支払期日についての規制があります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 下請法の適用

下請法の適用対象となる「下請取引の範囲」は、①取引当事者の資本金（又は出資の総額）の区分と、②取引の内容（製造委託、修理委託、情報成果物作成委託又は役務提供委託）の両面から定められており、この2つの条件を満たす取引にのみ下請法が適用されます。

ご質問の場合、この点が不明ではありますが、満たす（下請法の適用がある）という前提で解説いたします。

(2) 下請法の規制

下請法において、下請代金の支払期日は、親事業者が下請事業者の給付を受領した日（ご質問の場合は商品の納品）から起算して、60日の期間内において、かつ、できる限り短い期間を定められなければならないとされています。

そして、下請法第4条第1項第2号において、下請代金をその支払期日の経過後なお支払わない場合、下請法違反となると規定されています。

ご質問のケースでは、60日という日数を超えて支払期日が設定されていますが、それ自体が問題であり、下請法違反となっています。

下請法違反があった場合、親事業者と直接交渉して条件を是正してもらうほか、公正取引委員会や中小企業庁に相談するといったことも考えられます。

— 刑事法 —

告訴の方法と被害届

13

● 質問

会社の備品が盗まれました。確証はありませんが、ある従業員がやったのではないかと疑っています。告訴をしたいのですが、そもそも告訴とは何でしょうか。告訴するにはどうしたらよいですか。また、被害届とは何が違うのでしょうか。

● 回答

告訴には被害届とは異なる法的な意味があります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

「告訴」とは、犯罪の被害者その他一定の者が、捜査機関に対して犯罪事実を申告し、その訴追を求める意思表示をいいます。他方、「被害届」とは、犯罪の被害に遭ったと考える者が、被害事実を捜査機関に申告する届出をいいます。

どちらも被害者が捜査機関に被害を申告するという点では同じですが、以下の点で大きく異なります。

(1) 親告罪の訴訟条件となる

刑法等で規定されている犯罪の中には、犯人を起訴するのに告訴が必須とされているもの（親告罪）があります。

通常、検察官は、犯罪事実さえ認められれば、犯人を起訴することができます。しかし、親告罪においては、告訴がなされることが訴訟を提起する条件になっているため、告訴がない限り犯人を起訴することができず、したがって有罪判決等がなされることもありません。

親告罪の例としては下記のようなものがあり、それぞれ趣旨が異なっています。

親告罪とされている趣旨	罪名
① 事実が公になると、被害者に不利益が生じるおそれのある犯罪	強制わいせつ罪、強姦罪 未成年者略取・誘拐罪、わいせつ目的・結婚目的略取・誘拐罪等 名誉毀損罪・侮辱罪 信書開封罪・秘密漏示罪
② 罪責が比較的軽微であり、または当事者相互での解決を図るべき犯罪	過失傷害罪 私用文書等毀棄罪・器物損壊罪・信書隠匿罪等
③ 親族間の問題のため、介入に抑制的であるべき犯罪	親族間の窃盗罪・不動産侵奪罪 親族間の詐欺罪・恐喝罪等 親族間の横領罪
④ その他行政的な理由	著作権侵害による著作権違反の罪等

(2) 告訴の方法

刑事訴訟法上、告訴は、書面または口頭により、捜査機関(検察官・警察)に対してしなければならないとされています。ただし、実際には、弁護士等に告訴状の作成を依頼し、弁護士等とともに警察署に行き、告訴することが多いと思われます。というのも、捜査機関には告訴の受理義務があるとされていますが、「証拠が不十分である」等の理由により受理してもらえないことがあります(被害届についても同様です)。

なお、告訴することができる者(告訴権者)も決められており、被害者、被害者の法定代理人、被害者が死亡したときはその配偶者、直系の親族又は兄弟姉妹等です。

(3) 告訴と被害届の主な相違点

告訴は、原則として犯人を知った日から6か月経過後はすることができないとされています。これは、私人である告訴権者の意思によって、刑罰の発動が変動的な状態に置かれる期間を制限するためとされています。また、告訴は起訴がなされるまでに限り取り消すことができますが、一度取り消すとやり直すことができません。さらに、告訴を受理した警察官は、その事件に関する書類や証拠を検察官へ送付する義務を負いますし、検察官は起訴または不起訴処分をしたことについて告訴人へ通知する義務を負います。

これに対し、被害届に関してはこのような定めはなく、いつでも何度でも届け出ることができます。ただ、裏を返せば、被害届には法的な根拠が何もないということであり、告訴のように、捜査機関側に各種義務が課されることもありません。その結果、受理されただけで終わり(捜査が行われない)ということが多々あり、社会問題にもなっています(ただし、告訴であっても捜査機関側に捜査する義務を課することまではできないとされていますので、受理されただけで終わりにすることがあり得ます)。

(4) どちらの方法をとるべきか

ご質問の場合、従業員が問われる可能性がある罪としては、主に、窃盗罪、業務上横領罪、背任罪が挙げられます。このいずれの罪も親告罪ではなく、あえて告訴をしなくとも従業員は起訴され、刑事罰を受ける可能性があります。

ただし、被害届を出すだけでは警察が動いてくれないおそれがあるため、可能であれば弁護士等に告訴状の作成を依頼して同行してもらうことをおすすめします。ただし、当然費用がかかりますし、告訴したとしても証拠関係等から不受理あるいは不起訴となることももちろんあります。

被害額にもよりますが、刑事責任を追及したいと強くお考えの場合は、一度弁護士等に相談に行き、その反応を踏まえて対応を決定されるのが肝要です。

○親告罪に関連して

近年、特に性犯罪の分野において、厳罰化とともに非親告罪化が叫ばれているところです。これらの内容を盛り込んだ刑法改正案が国会で可決され、成立しました。

また、TPP関連法案においても、著作権法違反(のうち悪質な態様に限って)の非親告罪化が話題となりました。著作権法違反が親告罪とされている趣旨は、被害者意思の尊重にあるとされていますが、世界的主流は非親告罪です。こちらについてはいまだ見通しが立っておらず、今後の動向が気になるところです。

一 会社法 一

監査役の兼任禁止

15

● 質問

当社には取締役会があり、監査役をAが務めています。
ある補助金を申請する際、申請書類の経理担当欄に「経理・監査役A」と記載して提出しました。
後日、補助金の事務局からこの記載について指摘がありました。なぜ指摘されたのでしょうか。

● 回答

会社法上、監査役には兼任禁止の規定があります。下記解説をご確認ください。

● 解説

(1) 監査役に関する規定

会社法上、監査役は、会社もしくは子会社の取締役・支配人・その他の使用人、子会社の執行役・会計参与を兼ねることができないとされています(会社法第335条第2項)。

「その他の使用人」とは従業員のことを指します。そのため、会社と雇用契約を結んでいる労働者は監査役になれないこととなります。

監査役にこのような兼任禁止規定が設けられているのは、監査する者と監査される者が同一であっては、監査の実があがらないからです。

労働者との関係に当てはめれば、会社から賃金を得て働いている者が、公正・公平に役員業務や会社の会計について監査することは難しいとの考えに基づきます。

(2) ご質問の場合

経理担当者は一般的には従業員だと考えられるため、補助金事務局は以上の兼任禁止規定から、「会社法に照らして疑問である」との判断をしたのだと考えられます。

もっとも、禁止されているのは「監査役が使用人を兼務すること」であり、「経理業務をすること」ではありません。実際の労働者としての身分を持っておらず、純粋な監査役の立場として経理業務を行っているという意味合いであれば、会社法上明確に違法ではありません。ただし、この場合でも、監査役は会社の会計を監査する者である以上、自らがなした会計を監査するような事態は望ましくありません。

ご質問のケースのように、兼任禁止規定に気づかず監査役が業務を行っている場合もまれに見受けられますが、会社法違反となっていないか注意が必要です。

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.90＞ 2017年8月発行 BS169723

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