

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集:人手不足の現状

労務:2019年ゴールデンウィークの取扱い

法務:抱き合わせ販売

経営者の知恵袋

Vol.99



A

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	人手不足の現状	04
-----	---------	-------	----

■ 人事労務等

労働基準法	2019年ゴールデンウィークの取扱い	10
-------	--------------------	-------	----

助 成 金	雇用関係助成金の特徴と注意点	12
-------	----------------	-------	----

■ 法務

プライバシー	プライバシー権・肖像権と防犯カメラ	15
--------	-------------------	-------	----

独占禁止法	抱き合わせ販売	16
-------	---------	-------	----

印紙税法	印紙税の基本	17
------	--------	-------	----

一 特集一

人手不足の現状

04

● 質問

当社は製造業ですが、新規に正社員を採用しようと考えています。求人をハローワークに出しているのですが、なかなか応募がありません。周辺の会社と比べても条件は悪いわけではないと思っているのですが、採用難はとても深刻な状況なのでしょうか。求人・求職の現状を教えてください。

● 回答

採用難の状況は進行しており、今後もその傾向は続くと考えられます。

● 概要

2018年9月28日に、厚生労働省より「平成30年版 労働経済の分析」が公表されました。これは「労働経済白書」とも呼ばれ、雇用、賃金、労働時間、勤労者家計等の現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書です。2017年度のデータをもとに分析がされており、日本における最新の状況がわかるものとなっています。

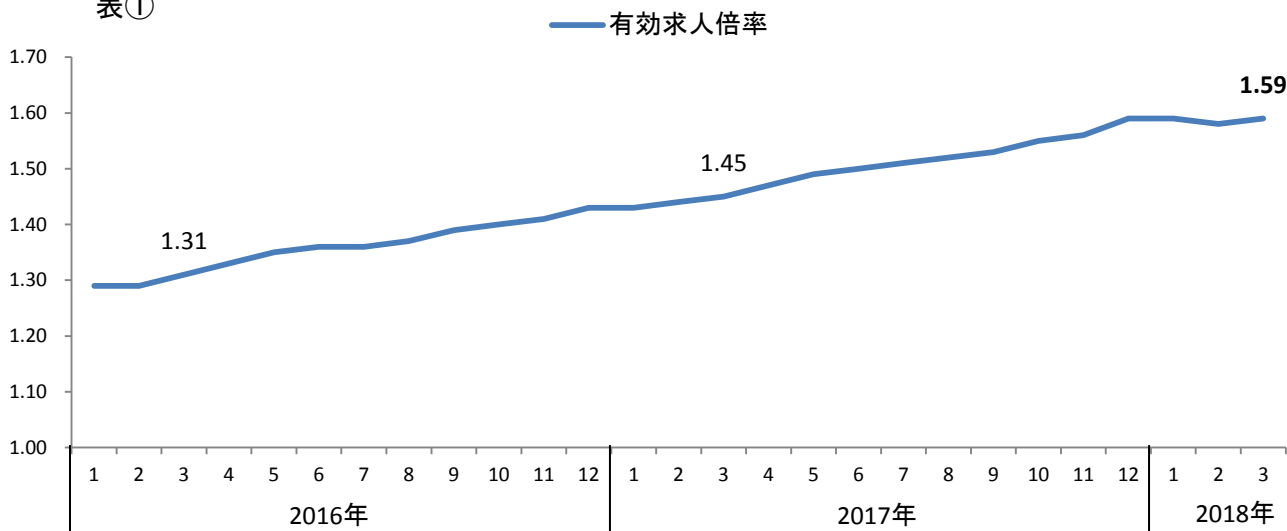
今回の分析テーマは「働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」というもので、「第Ⅰ部 労働経済の推移と特徴」、「第Ⅱ部 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」という2部から構成されています。

特に、「第Ⅱ部 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」は今回のメインテーマでもあり、160ページほどの紙幅が使われています。「働き方改革」でもテーマとされている労働生産性の向上や多様な働き方に対応した雇用管理について、現状の分析と今後の課題・展望がまとめられています。また、AI等の技術革新や外国人材受け入れ等のグローバル化といった、従来の雇用の枠に大きな変革をもたらす可能性のあるテーマにも言及しています。

「平成30年版 労働経済の分析」は全部で350ページほどの非常にボリュームのある報告書となっており、すべてをご紹介することはできません。第Ⅰ部では雇用をめぐる一般的な動向について詳細な分析がなされていますので、本特集では、この第Ⅰ部を取り上げ、求人・求職の現状についてご案内したいと思います。なお、本特集中の表は「平成30年版 労働経済の分析」に用いられている図表のバックデータをもとに作成しています。

● 求人倍率

表①



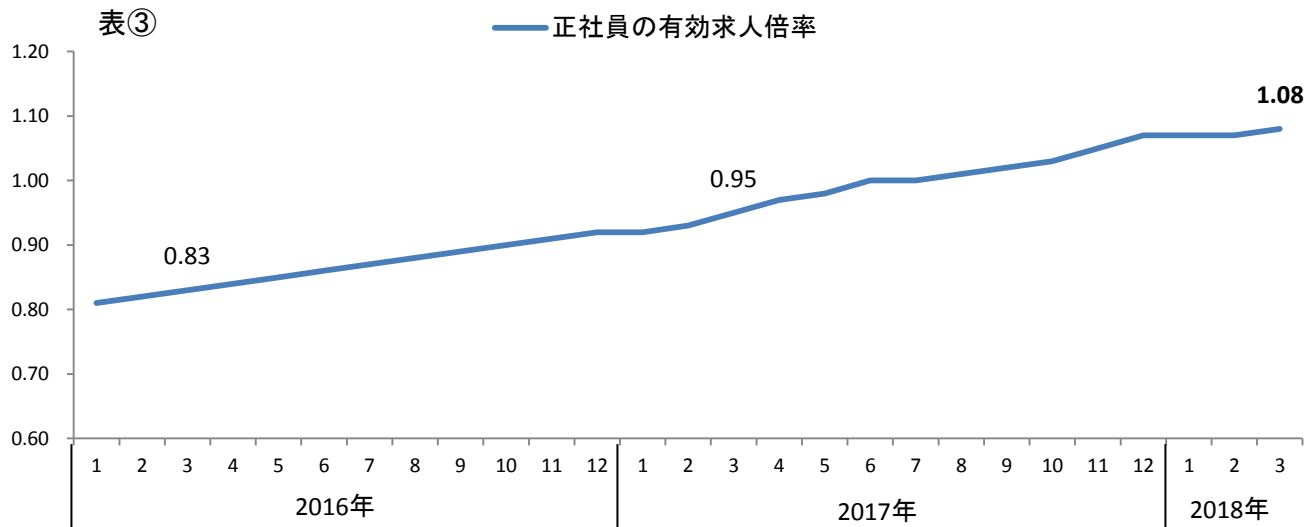
表②



求人・求職の動向を確認するための最も基本的な指標が、「求人倍率」と呼ばれるものです。これは、求人数(仕事の数)を求職者数で割ったものです。つまり、ごく簡単にいえば、1を超えれば仕事が余っている(人手不足)、1を下回れば人が余っているということになります。

表①は有効求人倍率、表②は新規求人倍率を示したものです。有効求人倍率は前月からの繰り越し分を含めたもので、新規求人倍率はその月に受け付けた求人・求職のみで算定する倍率です。両者とも上昇傾向が続いており、2018年3月では、それぞれ1.59倍、2.41倍と高い水準となっています。これは、求人数が増加しているのに対し、求職者数は減少していることによります。新規に限ってもその特徴が出ており、現在採用で困っている企業は今後ますます苦しくなるといえます。

● 正社員の求人・求職



表③は正社員に限った有効求人倍率、表④は正社員に限った新規求人倍率です。2018年3月の有効求人倍率は1.08と、正社員においても全体で見れば仕事が余っている状態に突入しています。また、新規求人倍率は2016年の段階で1を大きく超えており、正社員についても人手不足が起きる予兆は数年前からあったといえます。

また、製造業における正社員の新規求人数は、2016年が前年に比べ3.5万人の増加だったのに対し、2017年は前年に比べ7.9万人の増加と、増加幅が拡大しています。他の産業と比較しても新規求人数の増加幅が広く、製造業における人手不足の現状が見て取れます(次ページ表⑤)。

この傾向は職業別の統計にも表れています。製造業において求められる「生産工程の職業」では、新規求人が大幅に増加しています(次ページ表⑥)。

正社員の求人数
(前年差・単位:万人)

産業別(表⑤)

年	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業・郵 便業	卸売業・小 売業	宿泊業・ 飲食 サービス業	医療・ 福祉
2014	1.8	6.7	-0.2	0.5	1.9	0.8	7.6
2015	0.3	3.5	-0.1	0.3	3.1	2.9	6.6
2016	4.1	3.5	1.0	1.2	3.0	2.6	6.4
2017	5.8	7.9	0.5	3.1	2.7	1.1	7.4

職業別(表⑥)

年	サービスの 職業	専門的・ 技術的 職業	生産工程 の職業	事務的 職業	運搬・ 清掃・ 包装等の 職業	輸送・ 機械運転 の職業	建設・ 採掘の 職業
2014	9.4	1.3	6.9	2.5	2.9	0.4	1.0
2015	8.3	0.6	1.1	1.7	0.6	-0.3	-1.2
2016	7.7	4.3	2.7	2.8	1.8	0.8	1.4
2017	5.2	5.4	8.6	4.3	3.3	3.3	3.3

● 就業者・雇用者の動向

ここまで、求人倍率や求人・求職者数といった失業に焦点を当てた指標についてみてきました。そこでは、新規求人数の増加と求職者数の減少、それに伴う求人倍率の上昇という、人手不足を招く現状が示されていました。特に製造業においてその傾向は顕著で、正社員の求人であっても採用に至ることが難しくなっています。

そこで、次に、採用難解決の方策を探るためどのような属性が就労しているのかをみていくことにします。時系列に沿って変化を追うことで、「新しく就労することに積極的な属性」を発見することができるため、求人に対するヒントを得ることができます。

すでに多く語られているところですが、「新しく就労することに積極的な層」とは、「女性」と「高齢者」です。ただし、それを数字で確認した場合のインパクトは非常に大きなものがあります。

「女性」の場合は男性と、「高齢者」の場合はそれ以外の年齢と比較することにより、そのインパクトを示したいと思います。

表⑦

性別・年齢・雇用形態別雇用者数の動向
(前年差・単位:万人)

男性

15～34歳

年	有期雇用	無期雇用
2014	6.0	-3.0
2015	-2.0	-10.0
2016	8.0	3.0
2017	-3.0	5.0

35～54歳

年	有期雇用	無期雇用
2014	7.0	0.0
2015	2.0	7.0
2016	0.0	7.0
2017	1.0	2.0

55歳以上

年	有期雇用	無期雇用
2014	18.0	2.0
2015	6.0	8.0
2016	10.0	5.0
2017	7.0	12.0

女性

15～34歳

年	有期雇用	無期雇用
2014	10.0	-5.0
2015	-3.0	0.0
2016	2.0	9.0
2017	0.0	7.0

35～54歳

年	有期雇用	無期雇用
2014	25.0	3.0
2015	5.0	20.0
2016	12.0	16.0
2017	3.0	20.0

55歳以上

年	有期雇用	無期雇用
2014	19.0	3.0
2015	9.0	11.0
2016	14.0	9.0
2017	13.0	9.0

表⑦は、自営等ではなく、雇われて働く人(雇用者)が前年に比べてどのように増えているのかを示したものです。これを見ると、ここ数年、女性の無期雇用者が大幅に増加してきていることがわかります。また、男女とも55歳以上の年齢層では、有期雇用、無期雇用ともに増加しています。

一方、54歳までの男性ではほとんど雇用者数が増えていません。つまり、この属性(若い男性)の労働力を得ようと思った場合、新規卒採用に注力するか、他社からの転職によって得るということになり、失業者をターゲットにした採用活動はあまり効果が出ないということが考えられます。

また、54歳までの有期雇用者数が男女ともあまり増加していないことにも注目すべきです。無期雇用者は基本的に自由に退職できるため、同じ条件や仕事内容であれば、働き手にとって有期雇用となるメリットがありません。国としても有期雇用者の待遇向上を進めているところで、有期雇用労働者だからといって条件を低く設定することが徐々に難しくなっています。このように、無期雇用者が増加している背景には、働き手の確保と有期雇用の地位向上という両面があるものと考えられ、この傾向は今後も続くこととなりそうです。

● まとめ

日本の労働力に関する動向を概観してきましたが、人材の確保は全体として非常に厳しくなっているといえます。もちろん、地域・業種・職種・会社規模等によってはまだまだ人手不足や採用難を実感していない場合もあるでしょう。しかし、人材の獲得競争においては、すべての企業が競争相手となり得る以上、労働市場全体の動向による影響を考えないわけにはいきません。

また、すでに人材不足・採用難を実感している企業にとっては、採用戦略や既存業務の整理・効率化を検討する必要があります。その際、「若年層の男性従業員の獲得は容易ではない」ということを認識しておかなければなりません。

今までの日本型雇用慣行は「就業時間・就業場所・職務内容等の限定なく働ける者」を基軸にしてきました。そして、日本の風土は「その役目は男性が担うもの」だとし、男性がいわゆる正社員（総合職）として日本企業における労働力の根幹となってきたという歴史があります。そのため、多くの企業において、働き方（労務管理・職場環境）が男性向きとなっていたり、求める人物像としても無意識にそのような属性を前提としてしまっていたりします。しかし、先に述べた通り、そのような属性は労働市場においてあまり「余って」いません。獲得が困難であるばかりか、獲得と維持に多くのコストを要することとなります。

このような状況からは、「意識的に」目線を変え、女性や高齢者が働きやすい環境を整備することも検討に値するといえます。これらの属性は労働参加に積極的で、「周りが働いているから私も働こう」という連鎖的な反応も起きやすいといえます。一方、今までの日本の風土上、女性や高齢者には働く上での何らかの制約（例えば子育てや親の介護）があることが多いでしょうから、働く環境が自分に適したものでなければ、求人に応募してもらえなかったり、早期離職となったりしてしまう可能性も高いといえます。

業務内容を精査し、勤務時間に融通が利く雇用形態を設けたり、急な欠勤等に対応できるような仕事をシェアできる体制を作ったりと、設備投資がなくても取り組めるものは多くあります。もちろん、テレワークのための設備投資をして在宅勤務を可能にしたり、育児休業制度を法定以上に拡充したりといった、大掛かりな投資もあります。もっとも、このような投資は特定の要望（在宅勤務をしたい、長く休業を取りたい）への効果は大きいといえますが、採用全般でみたときの費用対効果については十分に検討する必要があると思われるでしょう。

本特集で確認した労働力に関する動向は、日本の構造に起因するものなので、過去のような状況（例えばバブル期）に戻るといえることは非常に考えにくいといえます。このような不可逆的な社会の変化に対応するため、国としても「働き方改革」を推進しているわけですが、この変化に最前線で向き合うのは企業であり労働者です。変化にどう対応するかは各企業それぞれではありますが、変化の内容を的確に捉え、それをもとに企業運営を行うことが肝要です。

— 労働基準法 —

2019年ゴールデンウィークの取扱い

10

● 質問

来年度の稼働カレンダーについて頭を悩ませております。

来年度は、天皇陛下の退位によりゴールデンウィークが10連休になると決まったと聞きました。就業規則で、会社の休日は「国民の祝日」となっている以上、ゴールデンウィークについては10連休にせざるを得ないのでしょうか。仮に、もしどこかで出勤する場合、休日出勤ということになりますか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1)2019年ゴールデンウィークは10連休になるか

「国民の祝日に関する法律」(祝日法)では、「国民の祝日」と「国民の休日」は次のように区別されています。

◇国民の祝日

祝日法の第2条で定められた祝日。

2018年現在では、1年に16日の国民の祝日があります。これに加え、2019年には、この1年に限り、5月1日、10月22日が祝日になります。

◇国民の休日

祝日法の第3条第3項で定められた休日の通称。

国民の祝日には含まれた平日があったときは、国民の休日として休みになります。2019年は、先のように5月1日が国民の祝日となることで、4月30日と5月2日が国民の休日となる予定です。

このように、国民の祝日と国民の休日が組み合わせられ、2019年のゴールデンウィークは「世間的には」10連休とされています。ただし、国民の祝日や国民の休日が「会社としての休日となるかどうか」は会社の就業規則や個々の労働契約で決まりますので、すべての会社で10連休というわけではありません。

【次ページに続きます】

貴社の就業規則上、休日が「国民の祝日」となっているとのことなので、文字通りに読めば、祝日法でいう「国民の休日」は休日ではないことになります。つまり、4月30日と5月2日は休日ではなく労働日ということになります。

ただ、この取扱いは形式的過ぎて、従業員の中には納得できない方もいるかもしれません。そもそも、国民の祝日と国民の休日との違いをしっかりと理解して就業規則を運用している会社・従業員はあまりないのではないのでしょうか。ちなみに、厚生労働省が公開しているモデル就業規則においても、「国民の休日」という記載はありません。

このような意識を反映した結果、これまでの取扱いとして、いわゆる「暦通り」に休日を運用してきた会社が多いのではないかと思われます。つまり、過去の国民の休日を会社の休日と取り扱ってきたということです。その場合、今回も4月30日と5月2日を休日とすることが基本だと考えられます。

(2) 休日出勤になるか

2019年のゴールデンウィークが、会社としても10連休となるとして、そのどこかで出勤を命じた場合、どのような取扱いとなるのでしょうか。

まず、会社の休日に出勤してもらうため、一般的には休日出勤と呼ばれることとなるでしょう。そして、月給制の従業員であれば、会社が定めた通常の労働日(所定労働日)よりも多く出勤していることになるため、出勤日数(あるいは時間数)分、通常時の賃金月額よりも賃金額が高くなります。

では、その高くなる部分に、さらに割増分の支払いが必要でしょうか。

労働基準法上、1週間の労働時間が(原則として)40時間を超えた場合には25パーセント、また、(原則として)1週間に1日の休日(法定休日)に労働した場合には35パーセント分を通常の賃金に割り増して支払わなければなりません。

1週間の始まりは、会社で特に取り決めがなければ日曜日ですので、日曜日から土曜日までの1週間で考えることになります。2019年のゴールデンウィーク付近の暦を確認すると、4月28日(日)から5月4日(土)まで(第1週)と、5月5日(日)から5月15日(土)までの週(第2週)があります。第1週はすべてが休日、第2週は3日の休日があるため、どちらについても、休日の出勤が1日であれば割増分の支払いまでは不要であることが多いと考えられます。ただし、第2週については、休日の出勤が2日になると1週間の労働時間が40時間を超える可能性があり、その場合は割増分(25パーセント)の支払いが必要となります。

なお、貴社の就業規則において、例えば、「法定休日は日曜日とする」と指定して日曜日に労働した場合や、「(法定休日でなくとも)会社が定めた休日に労働した場合には割増賃金を支払う」旨が定められている場合には、その定めに従って割増分(35パーセント)の支払いが必要となります。ご注意ください。

— 助成金 —

12

雇用関係助成金の特徴と注意点

● 質問

先日、とある会社から、雇用関係の助成金の案内として「人を雇っていれば〇百万円受給ができる」旨のダイレクトFAXが届きました。非常に魅力的な話だと思う半面、本当にそのような助成金があるのか疑問に思います。

本当に人を雇うだけで何百万円も受給できるものなのでしょうか。

● 回答

厚生労働省が設ける雇用関係助成金は、支給額が10万円程度から800万円を超えるものまで幅広い種類がありますが、一案件あたりの支給額が数十万円程度のものが標準的です。また、それぞれ詳細な支給要件があるため、「人を雇っている」だけで受給できるものはございません。

● 解説

(1) 助成金の本質

働き方改革との関係もあり、雇用関係の助成金が注目を集めてきています。それに伴って、「要件を満たせば受給可能」「受給後の事業報告等が不要」「返済不要」といったキーワードを並べた、民間事業会社からの助成金案内を目にすることも増えてきました。

しかし、それらは雇用関係助成金の本質を捉えたものではありません。各種助成金にはそれぞれに背景となる政策があり、その政策を実現するために創設・運用されます。ありていに表現すれば、政府が「企業にさせたいことをさせるため」に助成金があるということです。

政府が政策を実行する方法としては、法律で義務付けるものもあります。例えば、国民全体で負担すべきものとして、一定の要件のもと社会保険の加入を義務付ける等です。しかし、雇用政策の中には、法律上の義務として設定することが困難、あるいは望ましくないものがあります。例えば、残業を(例外なく)禁止すると、現在の日本の状況では企業活動が著しく停滞し、それが労働者にも悪影響を与えるであろうことは明白です。それでも長時間労働を削減する方向に導いていきたいとなれば、企業側(雇う側)に労働時間削減に向けてのインセンティブを与えるという方法がとられます。それが、助成金や補助金といった公的な補助です。つまり、政府は、法律上の義務とはできないが、企業に実行させたい何らかの政策について助成金制度を設け、実現を図ろうとしているわけです。

視点を変わると、助成金を受給するためには、企業は、自発的に義務ではない負担を負わなければならないということです。

【次ページに続きます】

(2) 雇用関係助成金の受給額と企業の経済的負担

雇用関係の助成金は厚生労働省が所管していますが、その原資は労働保険の保険料です。そのため、受給のために必要となる取組みは、例外なく労働者に関連するものとなります。例として、次のようなものが挙げられます。

- ・法定基準を上回る雇用管理制度の導入
- ・就職困難者の新規雇入れ
- ・非正規雇用者の待遇改善
- ・従業員の能力開発
- ・育児・介護休業制度の拡充と促進
- ・従業員の健康保持(メンタルケア、受動喫煙の防止)

助成金の受給に必要な取組みを実施することで、企業には経済的な負担が生じます。その負担の補助として助成金があるわけですが、支給される助成金額は、企業が取組みに要した費用を上回ることはありません。これは、助成金が、そもそも費用の一部助成であったり、取組み自体は継続的であるにもかかわらず「一時金」であったりすることに由来します。

なお、助成金受給のために導入した制度等は、助成金を受給した後も基本的には撤廃できず、継続して運用し続けることとなります。仮に撤廃した場合、助成金の返還等を求められることもあります。

つまり、ご質問にあるような〇百万円を受給するためには、その額を上回る経済的負担が発生するという事です。

一例として、「人材確保等支援助成金 人事評価改善等助成コース」という助成金をご紹介します。この助成金は、「人事評価制度を改善し、企業の生産性を高める」という主旨のもので、その主な支給要件は次の通りです。

- ・雇用保険の加入者全員(非正規含む)を対象とする人事評価制度および賃金制度を設計すること
- ・人事評価とその結果を反映させる賃金改定が、一年に一回以上行われること
- ・人事評価の結果が最も標準的な内容であった場合、賃金が2%アップすること
- ・賃金が減額される改定は行われないこと

上二つはともかくとして、下二つは企業にとってかなりの負担を強いるものといえます。もちろん、これらに取り組むことで、安心して長期間働ける会社となる、人件費が伸び続けることによって労働生産性が高まる、という効果はありますが、すべての企業になじむ制度ではないため、注意が必要です。

【次ページに続きます】

(3) 雇用関係助成金のメリット

先述の通り、金銭面のみに着眼すると、経済的なメリットは大きくはありません。少なくとも、キャッシュの獲得を目的に助成金に取り組むことは、本末転倒の結果を招くと言えます。

では、助成金の受給を目指すことの意味はどこにあるのでしょうか。それは、言わずもがなですが、取り組んだ内容を生かして自社を今より良くすることにあります。

例えば、次のようなメリットが考えられます。

- ・求人票等で、法定を超える人事制度を設けていることをアピールできる
- ・労働時間削減の仕組みを導入したことで、継続して生産性が向上する
- ・人が辞めない企業になる

助成金を通してこのようなメリットを享受できるよう、受給後も継続して取り組むことが重要といえます。

(4) 注意点

ここまで、広く助成金という制度の本質についてみてきましたが、実際に取り組む際にはいくつかの注意点があります。

○厚生労働省の警戒

冒頭でも触れましたが、民間事業会社からの助成金案内が増えてきています。ただ、そのような会社の中には、企業の実情に合わせた取組みの提案ではなく、受給額のみを焦点を当てて営業活動を行うものがあるため、厚生労働省は注意喚起を行っています。そのような会社を利用した場合、後述のように不正受給となってしまうおそれもあるため、安易な表現を用いた勧誘には十分注意することが必要です。

○不正受給について

助成金の不正受給は、支給する側の国としては最も注意するポイントです。自社が取り組む助成金の目的や主旨を十分に理解せず業者に任せてしまうことで、実態と異なる申請をしてしまい、意図せず不正受給となってしまう事例もあります。このような事態が生じないよう、こちらについても厚生労働省が注意喚起しているところです。不正受給と判断された場合の具体的なペナルティは次のようなもので、決して軽くはありません。

- ・会社名および代表者氏名の公表
- ・不正受給をした助成金の返還
- ・助成金の3年間不支給
- ・詐欺罪で刑事告発(懲役1年6カ月の判決事例あり)

— プライバシー —

プライバシー権・肖像権と防犯カメラ

15

● 質問

当社はビルの賃貸業を営んでいます。当社が保有するビルについて、セキュリティ対策として、ビルの裏側が映る位置に防犯カメラを設置しました。

先日、そのビルの隣にあるマンションの1階に住んでいる方から、「うちの部屋のベランダが防犯カメラに映っているはず。盗撮だから外してほしい。」と苦情がありました。実際に録画映像を確認したところ、確かにベランダが映っており、その住人の方がベランダで作業をしている様子もわかりました。やはり外す必要があるのでしょうか。

● 回答

外す必要まではありませんが、配慮は必要です。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

ご質問のケースで問題となるのは、防犯カメラにベランダや住人の方が映ってしまうことがプライバシー権や肖像権の侵害となるか否かです。

(1) プライバシー権および肖像権の保護

プライバシー権とは、私生活上の事柄をみだりに公開されない権利等と定義され、憲法上の明文はないものの、憲法第13条の幸福追求権によって保障されると考えられています。他方、肖像権とは、他人から無断で写真を撮られたり無断で公表されたり利用されたりしないように主張できる権利とされ、プライバシー権の一部として、同様に憲法第13条によって保障される場合があります。

判例等では、プライバシー権や肖像権が保護対象となることを認めてはいるものの、公開された内容、公開や撮影の必要性、目的等、個別具体的事情のもとでは、これらの権利の保護が認められないという結論をとっているものもあります。

(2) 防犯カメラを外す必要があるか

プライバシー権侵害になるか否かについてですが、防犯カメラに録画された映像は一定期間保管された後削除されていくもので、基本的には公開されるものではない以上、権利侵害に至っているとまでは言いにくいと思われれます。

また、肖像権侵害になるか否かについては、確かにベランダはその住人の方の自宅の一部ではありますが、そもそも人通りのある道路等に面している以上、本来人目にさらされています。そのため、肖像権を保護すべき度合いは一応低いと考えられます。また、すでに述べた通り、防犯カメラの映像は公開されるわけでもないことからしても、侵害は認められにくいでしょう。

以上からしますと、防犯カメラを外す必要まではないと考えられます。ただ、住人の方がカメラを嫌がるのももっともではありますので、できる限りベランダが映らないよう配慮していただいた方がよいでしょう。

法

務

— 独占禁止法 —

抱き合わせ販売

16

● 質問

当社では、主にパソコン等の機器を販売していますが、購入と同時にそのパソコンの保守サービスをご契約いただいた場合には、購入代金を10%オフしています。

先日、とあるお客様にこのような内容を持ちかけたところ、「それって抱き合わせ販売ではないんですか。違法ですよ。」と言われてしまいました。本当に違法なのでしょうか。

● 回答

違法ではないと思われます。解説をご確認ください。

● 解説

(1) 抱き合わせ販売とは

公正取引委員会の告示において、抱き合わせ販売とは以下の通り定義されています。

「相手方に対し、不当に、商品又は役務の供給に併せて他の商品又は役務を自己又は自己の指定する事業者から購入させ、その他自己又は自己の指定する事業者と取引するように強制すること。」(昭和57年6月18日公正取引委員会告示第15号「不公正な取引方法」)

一般的には、購買率の高さが期待できる人気商品と、売れ行きが芳しくない商品(不人気商品)をセットにして販売する手法がこれに該当します。不人気商品も同時に購入することを強制することで、自由かつ公正な競争を不当に妨害することにつながりますし、人気商品のシェアを占める企業が不人気商品の市場での競争者を排除する手段として用いられることもあります。

他方で、2つの商品が密接にかかわっている場合(レンタカーと保険等)、個別に購入できる選択肢が残されている場合には、抱き合わせ販売には該当しないとされています。

なお、上記告示は、独占禁止法(以下「法」といいます)第2条9項に規定されている「不公正な取引方法」を具体化したものです。上記に該当すると法第19条違反となり、公正取引委員会からの調査がなされた上、排除措置が命ぜられることとなります。

(2) ご質問のケース

ご質問のケースでは、パソコンの購入にあたって保守サービスの契約が必須とまではされておらず、個別に契約する選択肢が残されているようです。したがって、抱き合わせ販売には該当しないと言ってよいでしょう。

ただし、契約書等の見た目上は個別の契約が可能とはされていても、実際には口頭で両方を契約することを強制してしまっているような場合には、抱き合わせ販売と言われるおそれがありますので、注意が必要です。

— 印紙税法 —

印紙税の基本

17

● 質問

取引先にある製品を製作してもらう契約を締結する予定です。その製品を製作してもらうのは初めてですので、念のため契約書を作成しようと思うのですが、契約書には印紙を貼らなければならないと聞きます。

すべての契約書に印紙を貼る必要があるのでしょうか。また、すべてではないとすればどのような場合に印紙を貼る必要があるのでしょうか。

● 回答

すべての契約書に印紙を貼る必要はありません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

印紙とは、正確には「収入印紙」といい、いろいろな場面で用いられています。例えば、国家試験の受験手数料の支払いや訴訟費用の支払い等です。

ご質問のように契約書に貼付する場合は、印紙税という税金を納めるために収入印紙が用いられています。印紙税とは、経済的な取引が行われたことを証明する文書等にかかる税金です。どのような文書等に課税されるかは、印紙税法という法律で定められています。

印紙税法で課税することとされている文書は「課税文書」と呼ばれており、次の3つすべてに当てはまる文書をいいます。

- ①印紙税法別表第一(課税物件表)に掲げられている20種類の文書により証明されるべき事項(課税事項)が記載されていること
- ②当事者の間で課税事項を証明する目的で作成された文書であること
- ③印紙税法第5条(非課税文書)の規定により印紙税を課税しないこととされている非課税文書でないこと

本記事では①の20種類すべてを解説することはできませんが、代表的には以下のような文書が課税文書となります。

- ・不動産等の譲渡契約書
- ・請負契約書
- ・継続的取引の基本契約書

【次ページに続きます】

ご質問の場合、製品の製作を請け負ってもらうということなので、この「請負契約書」に該当すると考えられます。「請負契約書」に関する印紙税の額は、契約書内に記載されている請負金額(契約金額)によって決まります。

右の表は印紙税額をまとめたものです。請負契約には建設工事も含まれるので、大きい金額も定められています。ただし、この表は通常のもので、軽減措置等も定められています。

例えば、ご質問の契約金額が250万円だとすると、印紙税は1,000円となり、契約書に1,000円分の収入印紙を貼付します。そして、その上から印鑑を押すかあるいは署名をして消印します。これは印紙の再利用を防止するためで、例えば鉛筆で署名する等、後から消してしまえるような消印は認められません。

通常、契約書は自社と相手方とで1通ずつ持ちますので、その両方に印紙の貼付と消印を行うことになります。

印紙代を契約当事者間でどのように負担するかについては、法律的には決まりがありません。一般的には折半することが多いと思われます。すなわち、自己が保有する契約書には、自分で印紙代を負担して収入印紙を貼るということです。

ここまで、ご質問にある契約書が「請負契約書」として印紙税がかかる場合を説明してきました。ただし、「請負契約書」は同時に「継続的取引の基本契約書」に該当する場合もあり、その場合、印紙税額は一律4000円となります。ここで、「継続的取引の基本契約書」とは、一定の取引や事務の委託を継続的に行うため、その取引に共通する基本的な取引条件を定めた契約書です。ただし、契約書に記載された契約期間が3カ月以内であり、かつ、更新の定めのないものは除かれます。

ご質問にある契約書が「請負契約書」か「継続的取引の基本契約書」のどちらに該当するかは、契約書の内容次第です。また、ご質問の件に限らず、印紙税に関する判断は、契約書の名称ではなく内容で行うこととされています。最終的には、税務署が内容を確認し、課税文書か否か、印紙税はいくらかを判断することとなるため、所轄の税務署に確認することが肝要です。

記載された契約金額	税額
1万円未満のもの	非課税
1万円以上 100万円以下のもの	200円
100万円を超え 200万円以下のもの	400円
200万円を超え 300万円以下のもの	1,000円
300万円を超え 500万円以下のもの	2,000円
500万円を超え 1,000万円以下のもの	1万円
1,000万円を超え 5,000万円以下のもの	2万円
5,000万円を超え 1億円以下のもの	6万円
1億円を超え 5億円以下のもの	10万円
5億円を超え 10億円以下のもの	20万円
10億円を超え 50億円以下のもの	40万円
50億円を超えるもの	60万円
契約金額の記載のないもの	200円

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.99> 2019年2月発行 193307

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

©2019 by F&M CO., LTD.