



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JPR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けい そう  
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」



おはようございます。勁草法律事務所です。

先日は中秋の名月の日にあいにく曇り・雨がちな天気で残念でした。ここ何日かは夜雲がかかっていなければ満月かそれに近い月が見れそうです。彼岸花も一斉に花を咲かせているのがみられるようになり、ようやく秋らしく落ち着いたと思うと、また台風ニュースが入ってきましたね。なるべくこちらには近寄らないことを願います。



今回は、障がい者雇用後の労災を防ぐための記事と、職場内不倫への対応を求められた場合に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。その他、法律以外に関する記事（今回は税務会計に関する記事）も配信しております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

---

## 障がい者雇用をした後で、労災の問題を起こさないためには？

---

18.09.25 | オリジナルメルマガ



障がい者の方の法定雇用率が上がった等の話は以前のメルマガで触れたところですが、障がい者の方を雇用した後の雇用管理の問題として「労災」を起こさないために、特に注意しておくべき点は何かということも挙げられるところです。

特に、その方の持っている様々な症状や状況によって、雇う側も注意する点は変わってきますし、その方のタイプによっても当然把握しておくべきことが変わってきます。最近、知的障害や学習障害を持った新卒採用をした方が自殺した事（労災）について、会社の責任などが問題になった裁判例が出ていますので、そのことも踏まえてこうした点を少し触れていきます。



○労災で会社の責任が問われる根拠とは？

既に裁判例上確定している話ではありますが、現在では法律上会社や個人事業主でも雇用をした後に負うべき義務とされています。その内容の詳細などは議論があるところですが、大きくは

① 人や会社設備などの管理責任であること

② 管理責任は、雇用している従業員の生命や安全のために尽くすべき義務とされていること

が言えます。人や会社設備などについて、従業員の生命や安全を守るために整備をしておかないといけないというものです。問題となってくるのは、従業員の方の生命や安全が守られない場合に、会社にはそうした事態を予見して、回避することができたかどうかという点です。

ここには、その従業員の方の健康状態や勤務状態などで、会社が把握していた・実際は把握していなくても把握できたはずと考えられることをもとに、回避するための手段をとっていたかどうか（言い換えると、回避できない状況であったのかどうか、問題になった事柄を予見できなかったのか）を考えていくことになります。これが抽象的にいえる「安全配慮義務」の中身です。

こうした問題は建設現場での熱中症の問題や職場内でのいじめ（いわゆるパワーハラスメント）の際に大きく問題になります。ただ、先ほど述べた話では抽象的な話ですので、具体的な状況の中で考えていくしかありません。実際の雇用管理をしている際・雇用しようとしている時点はもちろん、事後的な問題対応の中でも考えていくことになります。

言い換えれば、具体的な「安全配慮義務」の内容は、問題となる場面ではっきりさせていく必要があります。

○障がい者を雇用する際の「安全配慮義務」とは？

雇用する従業員のタイプによっても、「安全配慮義務」の中身は変わってきます。特に、障害を持っている方の場合には、法律上「合理的配慮」（詳しくは、以前のメルマガで触れています）が要求され、「合理的配慮指針」等手がかりとなる考え方が示されています。そのため、こうした点は「安全配慮義務」を考えるうえでは考慮されますが、そこでは、雇用する従業員の個別の障害特性を理解すること・理解した障害の内容や程度に応じて教育研修や配属・仕事の内容を決める、仕事を進めるうえでの管理をするなどの義務を負うものと考えられています。ポイントは業務の負担などが過度になり、その従業員の方の心身の健康に大きな影響が及ぼさないような措置をとる必要があるという話です。

言い換えると、障害のある方を雇用する場合には、こうした点の理解と対応が要求される分、安全配慮義務のハードルは高くなるということです。ただし、会社の業務にとって大きな負担になる（これは主観ではなく一般的に見てそう言える必要があります）点までは要求はされません。

○仕事上の精神的な負担（業務が大変・いじめなど）とケガなどが直接結びつくものかどうか？

真夏の炎天下での作業で熱中症で亡くなったようなケースでは、実際の死亡と炎天下での作業との間には因果関係があるのは比較的容易には言えるでしょう。もちろん、これに加えて、安全配慮義務を尽くしておらず、そのことで亡くなったという点と言えるかどうかのポイントとなりますが、精神的な負担が生じていたという場合にはより問題が複雑になります。

例えば、いじめや仕事がついというだけですぐに自殺したり、その他の病気などに至るとは言えない場合もありえますし、精神的な負担が疾患の原因となったとしても、そこと特に自殺等にすぐは結び付かないという問題もあります。もちろん、精神的な負担が当然に疾患の原因にはならないという点も大きな問題です。

○最近裁判例で問題となったケースでは？

問題となったケースでは製造業を営む会社に高卒新卒採用（障害を持つことを具体的に会社が把握したうえでの障がい者採用）された学習障害などを持つ方が自殺をしたケースについて

- ① 会社側の仕事が原因での自殺といえるか
- ② 「安全配慮義務」を尽くしたといえるのか

等が争点となったものです。

このケースでは、結論として②で実際に従事させていた仕事が亡くなった方にとって過重負担となっていることを把握できたはずとも言えないから、避ける措置を講じるべきとも言えないとしています。言い換えると、尽くすべき前提が欠けているから、尽くしていないということを問題とするまでもなく会社側の責任は否定されるという話になります。

とはいえ、このケースでも

- ・亡くなった方の障害の特性や程度を会社は把握していたこと
- ・実際従事をさせていた業務は、障害特性や程度を踏まえると負担の程度は大きい

ことを理由に、従事していた業務⇒精神的な負担を大きくする⇒自殺（労災の結果）を事実から認めています。あくまでも、亡くなった方の会社に提出していた業務などに関する日報などの資料や周りへの相談の内容などから、精神的な疾患や自殺行動に至る程度といえるまでの精神的な負担を大きくもたらししていたと、会社側が把握できたと言えないだろうという理由で会社の責任を否定しています。

こうした点からは、会社が採用にあたって把握すべき障害の程度や特性・仕事の負担の程度のほかに、雇用管理上も相談や業務日報などで従業員の悩みや負担・危険な兆候があるかどうかを把握すべきという点は言えます。これに対し、そうした点でも把握は難しいだろうという場合まで義務違反の対象とはなりにくいことが言えるでしょう。言い換えると、「合理的配慮」をする範囲もこの程度ということができるでしょう。

今後障がい者の雇用を進める場合には、こうした点の対応も重要になってきます。

---

## 職場での不倫があるから対応してほしいとの連絡があった場合の対応は？

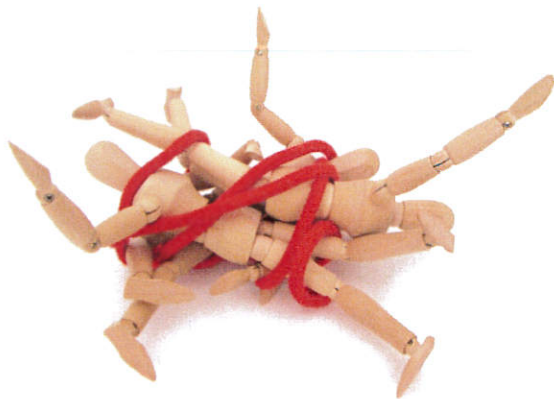
---

18.09.25 | オリジナルメルマガ



会社での従業員がかかわる不祥事は飲酒運転やその他犯罪などがあり、その際には事実の確認をし、退職をしてもらうのか等慎重に検討をする必要があります。それとは別に私生活上の事柄に会社がどこまでかかわるのかという問題があります。

その中でも、面倒なものとして、職場内での不倫が考えうるところです。最終的にどのように解決するかは当人同士の問題になりますが、会社としてどこまで関わりうるのかを触れていきたいと思います。



○私生活上の事柄はあくまでも当人の解決に任せるべき

会社として不祥事対応が問題になるものは主として、仕事上の事故やミス（交通事故も含みます）などです。この場合は会社自体が法律上の賠償責任を持つこともあり、そうした点への対応・懲戒処分等労務管理上の対応があります。

これに対して、従業員の私生活上の問題はあくまでも職場の秩序を悪くしたというものには該当しないことが多くなります。もちろん、犯罪行為・飲酒運転（飲酒運転も犯罪ではあ

ります) の場合には退職勧奨(あくまでも自発的に退職を求める)はありえますが、飲酒運転の場合を例にとると、運送業等事業上の性格などから会社の秩序に大きな影響を与える場合を除き、そう簡単に労務管理上のペナルティを与えることはできません。

同じことは、今回取り上げた職場内不倫の問題についても当てはまります。こうした事柄によって、不公平な取り扱い等が生じ職場内の秩序が乱れた場合であればともかく、あくまでも私生活上の事柄ですから基本的にはペナルティという形での対応は難しくなります。

○従業員の親族から対応を求められた場合には？

会社として対応をどうするかという問題が出てくるのが、従業員の親族(あるいは匿名の手紙や電話などの連絡も考えられます)から職場内不倫があるから対応をしてほしいといわれた場合が考えられます。この場合、実際にそうした関係があるかどうかの確認をすることは対応の一つの方法として考えられますが、職場内での混乱やトラブル(トラブルの例として、当人同士の問題解決の際に別れることになり、その後ストーカー行為などが生じるということが考えられます)がうかがわれるのではない限りは当然に調査すべきとは言いきれません。

仮に調査をしても原因究明や対応を行うものではなく、事実上の対応として職場内不倫をしているという当人らが顔を合わせないように配置転換をする程度になるでしょう。もっとも、小さな会社の場合には一人を外回りに変えてみるなどしてもそうした対応は難しい場合があります。ここを厳しく私生活に介入する調査や対応をした場合にはそのこと自体がパワーハラスメントとなりかねないことに注意が必要でしょう。

そのため、こうした要望があった場合には、あくまでも事実確認などを行うことはありうるものの、処分などはできず基本的には当人同士の問題であるということの説明をしたほうがよいように思われます。

むしろ対応が必要になってくるのが、職場内不倫をしている当人同士の仲が悪くなった場合です。この場合も関係がきれいに清算されるのであれば問題はありますが、一方が関係修復などを求めるといった場合にはストーカー等の問題が生じかねません。職場内の人間関係などによっては一方から他方へのセクシャルハラスメントになる可能性もあります。

このような場合は職場内の秩序に影響を及ぼす可能性があります。まずは当人から詳しく事実関係を聞いて整理するとともに、こうしたトラブルの状況を作り出している方に指導や注意を行う必要があります。実際に、会社側の対応が不十分であったという理由で損害賠償請求をされたという裁判例もありますので、対応をきちんと行う必要があります。

このように、問題状況が生じそうな場面を理解して対応を考えたほうがよいと思われま

---

## 本当に節税になっている？ 『法人向け定期保険』のからくり

---

18.09.25 |



中小企業の経営者ともなれば、ひっきりなしに

保険会社からの営業電話がかかってくることと思います。

保険の営業マンが「これに入れば法人税が節税できます」との謳い文句ですすめるのが、『法人向け定期保険』。

中には、法人税を4割も減税できるとする商品もあります。その口上は果たして本当なのでしょうか？

今回は、法人向けの定期保険について詳しくご紹介します。



加入することで節税になる仕組みとは？

ご存知の通り、法人税は会社の収益に法人税率をかけて算出されます。

たとえば資本金が1億円以下の企業で、その年の収益が500万円だった場合、法人税率が30%であれば、法人税は500万円×0.3で、150万円となります（実際の法人税率は条件によって変動しますが、ここではわかりやすく30%としています）。

収益が100万円なら法人税は30万円となり、収益が0円なら法人税は0円です。

つまり会社の収益が低ければ低いほど、法人税も安くなります。

この収益を下げるために、保険に加入するという方法があります。

『法人向け定期保険』は、主に経営者や役員が死亡した場合に保険金が支払われるもので、加入して毎月の保険料を損金として算入することで、課税所得を減らし、結果的に法人税を



減らすことができるというわけです。

保険には、一定の条件を満たすことで全額を経費にできる“全損型”、半分が経費になる“半損型”、まったく経費にならない“全額資産計上型”の3通りがあります。

定期保険は、基本的には貯蓄性のない保障目的の掛捨て保険であるため、支払った保険料は損金となります。

ところが保険の種類によっては、支払時に保険料の一部を前払費用として資産計上し一定期間経過後に損金に算入するものがあるため、必ずしも支払時に全額が損金となるとは限りません。

そして、定期保険であっても、加入後10年ほどで解約すると『解約返戻金（かいはくへんれいきん）』を受け取ることができるものもあり、これが注目を集めています。

つまり、毎月の保険料を支払うことで収益を減らし、法人税を節税する一方で、その支払っていた保険料は、高額の解約返戻金という形で戻ってくる仕組みです。

## 収益として計上される、解約返戻金の落とし穴

ここまで聞くと、すぐにでも全損型の法人向け定期保険に入って手元の資金を多くしたいと思えてきますが、そこに落とし穴があります。

実は、この解約した際に支払われる『解約返戻金』は、収益としてカウントされてしまうのです。

つまり、保険に加入してから解約するまでの期間は法人税を節税できたとしても、解約した際の『解約返戻金』によって、これまで節税してきた法人税と同等の法人税を解約した年に支払うこととなります。

これを『課税の繰り延べ』と呼びます。

たとえば、毎年200万円の保険料を支払い、5年後に解約すると950万円の『解約返戻金』を受け取れる保険に入ったとします。

法人税率30%として $200\text{万円} \times 0.3$ とすると、1年間の“節税効果”は、60万円。

これを5年続けると、300万円もの節税になります。

しかし解約時に950万円が支払われるので、これが収益として計上されると $950\text{万円} \times 0.3$ となり、285万円もの法人税を支払わなければなりません。

結果、5年で300万円を節税し、5年後に支払う法人税が285万円（支払った保険料のうち資産計上すべき金額がある場合、節税額は減少します）。

こうしてみると、手元に残るお金は案外少ないといえます。

とはいえ、保険の解約時に赤字決算であれば、結果的に法人税は低くなるので、通常通りに法人税を支払うよりも、細かい節税にはなるかもしれません。

**保険は、本来の意義に基づいた利用を**

これら『法人向け定期保険』について、2018年6月、金融庁は、経営者や役員死亡時の保障を前面に出しながら、同時に節税のために中途解約を前提としているのは、商品設計的に本来の保険の趣旨から逸脱しているおそれがあるとして、調査に乗り出しました。

金融庁が指摘する通り、保険は節税するためのものではありません。

経営者や役員が倒れてしまうと、会社の運営上、大きな損害を与えます。

そのための危機回避策として、**万が一の場合の死亡退職金や会社の運転資金に保険金を充てられるようにとの目的で加入するのが、正しい保険のあり方**といえます。

本来の意味での保険への加入は、リスクヘッジになるだけでなく、会社運営に必要不可欠な、精神的安定感にもつながっていきます。

未加入の方は、自身の会社の状況に適したプランを一考してみることをおすすめします。