



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR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」



お問い合わせ、ご予約

082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

ここ数日さらに寒さを強く感じる日が増えてきましたね。暦では11月22日に「小雪」となっています。紅葉も早いものは葉があっという間になくなり、枝が目立つようになってきました。もう1年もあとわずかになってきたと改めて実感させられる今日このごろです。



今回は、不正を行ったり、「競業先」に転職した元従業員の退職金に関する記事と、介護現場における利用者からのハラスメント対策についての記事の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）を配信しております。

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。

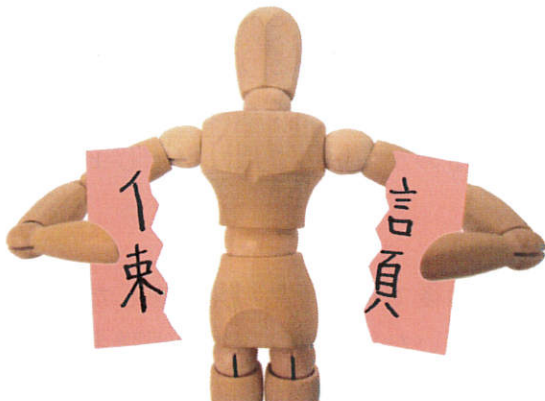
不正を行った・「競業先」に転職した元従業員の退職金は減額が可能？

18.11.18 | オリジナルメルマガ



退職金の制度を設けるかどうかは各企業様の意向によって様々と思われませんが、制度を設けておけば支払いの基準に従って支払義務が生じます。これには慣行として設けられたといえる場合も含まれますが、実際にはそう簡単にはいえません。

最近は保険や確定拠出・確定給付年金の活用、いわゆる中退共の制度の活用など会社外部の制度を使って退職金制度を設けておられるところもあるようです。そもそも、退職金はそのようなもので、従業員が不正行為を行った場合や競業先に転職された場合に減額できるのかどうかなど触れていきます。



○退職金の意味合いは？

退職金の意味合いは実際にはモチベーション確保や人生設計の応援という意味もありますが、在職中の功績を後からねぎらう意味・給料の一部後払的なものなど複数の意味合いを含んだものと言われています。

実際に支給をするかどうか・減額できるのかどうかは、こうした複数ある性質から見て正当化されるのかといった点が大きな意味を持ってきます。

○不正を行った従業員が退職する場合、退職金は減額できる？

結論から言うと、できる場合とできない場合があります。そもそもの話から言えば、退職金を減額しようというのであれば、就業規則あるいは退職金の規定に減額や不支給があること・どんな場合に減額や不支給があるのかははっきりと定めておく必要があります。

そのうえで、実際に問題となっているケースで減額や不支給ができるかどうかの吟味が必要となってきます。これは退職金には先ほど触れたような複数の性質があり、特に過去の貢献への労いの意味というのは、現在不正行為があったからと言って当然になくしていいのかという問題があるため、問題となります。また、給料の一部後払い的な意味合いがあるという点を考えると、法律上給料は全額支払わないといけないという決まりがあり、全く支給しないということはここにも反するのではないかという問題も出てきます。

一般には、不正行為の程度がひどく、過去に貢献をしたことを帳消しにすると評価できる場合に減額あるいは不支給が許容されると考えられています。ここで面倒な点は二つあり、①不正行為の程度がひどいといっても会社側の意向で決まるというものではない（裁判で争われた場合には、裁判所が諸事情を踏まえてどこまで減額を認めるかという話になります）ということ②不正行為が自主退職後に発覚した場合にはどうかというものです。

このうち、①については不正の程度に応じてどうなるかを慎重に考える必要があります。特に減額が問題になるのは通常は懲戒解雇にする場合でしょうから、懲戒解雇にするのかどうかの判断とともに決めていく必要があります。紛争に後でなりそうな場合には、弁護士に相談しておくのも一つの対応でしょう。

次に②については、原則として自主退職・合意退職の場合には退職金を支払わない・減額をするというのは一般に許容されていません。そのため、減額をするかどうか・支給をしないかどうかの判断は懲戒解雇にするのかどうかとセットになることが多くなります（通常は懲戒解雇になる場合に支給しない、減額をすると決めているのが多いのではないのでしょうか）。

面倒なのは、その従業員が自主退職の手続きをしてその後で不正行為が発覚した場合です。この場合には既に退職をしており、懲戒解雇はできないため、基本的には退職金の支給を拒めません。ただし、不正の程度が強い場合は例外と考えられていますので、退職金の減額などを行う場合には不正の程度がどこまでかよく吟味する必要があります。

○「競業先」に転職した従業員の退職金の減額・不支給・返還は求められる？

この場合も結論としては、退職金の減額や不支給・返還を求めることは容易にはできません。言い換えれば、できないことが大半です。これは次の理由によります。

退職をした場合には、競業先に就職などしてはいけないという義務は基本的にはなく（むしろ制限を広く設ければ、就職する自由を奪うということで制限の規定が無効になることがあります）、制限を設けるだけの合理性と制限自体が限定的である（期間や場所などで縛りがあるなど）必要があります。

このうち、制限を設けるだけの合理性は、例えば、会社の営業秘密に触れる立場であったという場合に、漏れるのを防ぐために一定期間競業先への就職を制限できるということが考えられます。重要なのは、実際に営業秘密（これはだれが見てもそういえる必要があります）といえるだけのものに触れている方でないと駄目という点です。

こうした競業先への就職を制限する場合には、就業規則や退職時の合意が必要です。合意や決まりがあっても、先ほど触れました内容面での限定などが必要である点も注意が必要です。

また、退職金の減額などを行う場合にも同じように合意や決まりを設ける必要があります。ここでは、先ほど退職金の減額や不支給は限定される傾向にあるという話をしましたが、同様に過去の功労を消すというだけの事情が必要となります。そのため、単に競合先に転職したというだけではなく、営業情報その他会社にとって重要なものを持ち出し顧客を奪ったというような場合など悪質性の強い事柄がないと減額（一部返還）・不支給（全額返還）は求められないという点に注意が必要でしょう。

いずれにしても、会社が決めれば自由にできるというわけではなく、制約が多いことを頭に入れて、そもそもこうした持ち出しがないように情報管理を行うようにしておくことも大変重要なことになってきます。

介護現場における利用者からのハラスメントにどう対応すればいいのでしょうか？

18.11.18 | オリジナルメルマガ



平成30年11月15日に広島市域通所サービス連絡協議会様の勉強会で、上記をテーマに講師をさせていただきました。平成30年7月には、介護職員でつくる労働組合アンケート調査をした結果が公表されたこともあり厚生労働省も調査に向けて動いています。今回はこの勉強会でお話しさせていただいた内容の概要をお伝えいたします。



○ご利用者・ご家族からのハラスメント経験はどのくらいあるのでしょうか？

先日公表されました、ご利用者・ご家族からのハラスメントに関するアンケートの調査結果報告書（日本介護クラフトユニオン）によりますと、アンケート回答者（女性2100名程度・男性300名弱）のうち、ハラスメント経験者は7割、そのうちセクハラ4割、パワハラは9割以上被害に遭ったことがあるとの結果が出ています。

こういったハラスメント自体は実は10年以上もあったものの、これまで十分に実態把握されていなかったことから今回調査されたということです。

○ハラスメントとは？パワハラ・セクハラとは？

「ハラスメント」とは、いろいろな場面での「嫌がらせ」「いじめ」のことを言いますが、〇〇ハラスメントという形で様々なシチュエーションで使われています。

そのうち、比較的早いうちから聞かれるようになった、セクシュアルハラスメント（セクハラ）やパワーハラスメント（パワハラ）ですが、これらはいずれも職場内でのことについて規定したものです。セクハラについては、雇用機会均等法で定めがありますが、パワハラについては、厚生労働省のパワハラに関する指針に定めがあるのみです。パワハラについては、先日（11月16日）の報道で、今後法制化の動きがあるようです。しかし、今回取り上げています、介護現場における利用者などからのハラスメントについては、一般的な法律（刑法や民法）による以外には、これといった規制がないのが現状です。

○介護職員へのハラスメントが起こりやすい背景事情とは？

こういった介護施設でのハラスメントが起こりやすい背景事情として、以下の4つがあるとされています。

- 1 介護サービスを利用する本人や家族が高齢化により心身の機能が低下
- 2 利用者側は「お客様」、当たり前との利用者側・家族の発想
- 3 サービス提供をする場が「密室」という特殊性
- 4 介護職員の方のプロ意識の強さ

1のご利用者、ご家族の高齢化に伴うものとしては、認知症など、ご本人等の意思にかかわらず行動を止められず、自分自身や周囲を思い通りにコントロールできないことへの大きな怒りや不安から来るものが考えられます。これは家族など身近な人への暴言・暴力にも共通するものといえます。

また、3については相手の住居に入ってマンツーマンでサービス提供する訪問介護は身体的にも精神的にも距離が近くなりやすく、セクハラ・パワハラ被害のリスクが高まるといえるでしょう。

さらに、いったところで解決できない、ハラスメントを受け流せてこそプロとの意識の存在も伺わせます。

○ハラスメントに遭った場合にどうすればよい？

先にも述べましたように、介護現場における利用者などからのハラスメントについては、一般的な法律（刑法や民法）による以外に規制がないのが実際のところでは、

警察沙汰となると、利用者・家族との関係を考えて躊躇することもあります。ただし、あまりにもひどいケースの場合には毅然とした対応を取る必要もあるでしょう。

事案によっては、セクハラでも強制わいせつなどにあたるケースなどもありますが、被害が「密室」の中のことであるだけにあった・なかったとなる可能性があり、しっかりした裏付け（証拠）が必要になってきます。動画や録音か何を取っておかないと証明が難しくなってくるでしょう。

また、認知症の場合は、刑事・民事での責任能力があるかどうか（犯罪にあるとわかってしていたといえるか）が問題になる可能性もあり、難しい問題を抱えています。

実際の対応策として、何名かの方に具体的に伺いましたが、

- ・勤務シフトを交替したり、男性の担当者に替える
- ・複数人で行かせる

というのも一つでしょう。

- ・他の職員と問題を共有しておく。
- ・介護職員を含めて施設の方もハラスメントについての知識を学ぶ・ハラスメントのかわし方などについて研修を行う

というのも具体的な対応策として考えられるところです。

さらに、サービス提供に関する契約でこういったハラスメントがあった場合には解約できる条項を設けておく・利用者や家族の側にもどういった場合がハラスメントにあたるかの啓もうを行うということも考えられるでしょう。

先のアンケートでは、「上司に相談してもまともに取り合わないことがある」との回答もみられたところです。介護業界については、飲食業・建設業など雇用の流動化が顕著な分野と比較しても離職率が高いと言われています。特に経験年数が少ない若手職員に対するフォローは意識して行う必要があるでしょう。

厚生労働省もこの内容を受けて、平成30年度中に介護現場でのハラスメントの実態調査を行うことになったとのことで、今後ハラスメントの対応マニュアル作成・介護事業者の方に配布予定とのことです。こういった対応マニュアル等も参照して、対応策をあらかじめ検討・準備しておくことが大事でしょう。

節税効果を最大限に！ 役員報酬の設定方法

18.11.13 |



会社を運営するうえで、経営者は会社から役員

報酬を得ることができます。

しかし「経営者なのだから役員報酬は多くもらうもの」と、目分量で役員報酬を決めてしまっていないですか？

適切な額を定めれば、中小企業にとっては大きな節税効果を見込むことができます。

今回は、節税効果を上げる役員報酬の決め方についてご紹介します。



役員報酬の額で変動する法人税と所得税

会社を運営していると、会社としての法人税のほか、役員報酬にかかわる個人としての所得税や住民税を支払い、さらに社会保険料も負担しなければなりません。

これらの税金を減らすことは、結果として手元にお金を残すことにつながります。

節税にはまず、会社の法人税率を下げることに、個人の所得税率を下げるのが必須になります。

中小企業の場合、法人税率(実行税率)は会社の所得、いわば利益によって変動します。年間で400万円以下の利益の場合は21.4%、年間で800万円を超える利益を出した場合は33.8%の法人税がかかります。

つまり、利益が少なければ少ないほど、法人税率が低くなるのがわかると思います。

一方、個人の所得税率も同様で、所得によって変動していきます。

195万円以下の所得であれば所得税率は5%で、195万円を超え、330万円以下であれば10%といった具合です。

経営者の中には役員報酬を高めを設定し、年間で4,000万円を超える収入を得ている人も存在します。

この場合は、なんと45%もの所得税が課せられてしまいます。

また住民税は、所得に関わらず一律で10%課税されるので、所得によっては、最大で55%もの税金が課せられる可能性があります。

このことから、個人の所得もできるだけ低くしたほうがよいことがわかります。

しかし、個人の役員報酬を少なくすると、その分が会社の利益になり、法人税率が上がってしまう可能性があります。

その逆もしかりで、役員報酬の分を損金として算入すれば法人税率は低くなりますが、今度は逆に個人の所得税率が高くなってしまいます。

法人の所得と個人の所得にそれぞれ莫大な税金がかかってしまうのであれば、結局、手元に残るお金は少なくなります。

最適な節税をするには、法人の所得と個人の所得のバランスを考えなければいけません。

そのためにはまず、適切な役員報酬の額を決める必要があります。

節税効果のある役員報酬の決め方とは？

役員報酬をいくらにすれば、最大の節税効果を得られるのでしょうか？

家族構成や年齢、事業の規模などケースバイケースですが、ここでは、40歳独身で資本金5,000万円の会社を運営しているという前提で考えてみます。

たとえば、役員報酬を除く会社の利益が年間で2,000万円あったケースで、役員報酬を年間で1,000万円受け取った場合と、1,500万円受け取った場合の、税率の違いを見てみましょう。どちらも役員報酬以外の所得がなく、基礎控除のみ所得控除がある場合を前提とします。

・役員報酬が年間1,000万円の場合(会社の所得1,000万円)

個人の所得・住民税額は約184万円(※1)になり、会社の法人税額は約338万円になります。所得税額と法人税額の合計は約522万円です。

・役員報酬が年間1,500万円の場合(会社の所得500万円)

個人の所得・住民税額は約386万円(※2)になり、会社の法人税額は約116万円になります。所得税額と法人税額の合計は約502万円です。

※1

役員報酬 給与所得控除 基礎控除

$(10,000 \text{千円} - 2,200 \text{千円} - 380 \text{千円}) \times 23\% - 636 \text{千円}) \times 102.1\% + (10,000 \text{千円} - 2,200 \text{千円} - 330 \text{千円}) \times 10\% = 1840 \text{千円}$

※2

$(15,000 \text{千円} - 2,200 \text{千円} - 380 \text{千円}) \times 33\% - 1,536 \text{千円}) \times 102.1\% + (15,000 \text{千円} - 2,200 \text{千円} - 330 \text{千円}) \times 10\% = 1840 \text{千円} = 3,863 \text{千円}$

つまり、このケースでは、役員報酬を1,500万円にしたほうが、役員報酬を1,000万円にするよりも、会社と個人を合わせて考えると、約20万円も手元にお金が残ることになります。一概に役員報酬を低く設定すればよいわけではないことが、おわかりいただけたのではないのでしょうか。

多少の損を覚悟で会社にお金を残す選択も

もちろん、役員報酬の決定には会社の経営方針も関わってきます。

会社にお金を残しておくほうが、会社の財務体質を強固なものにし、会社間の取引を有利に進めることができます。

また、設備投資のためにも、会社にお金を多く残しておきたいという考え方もあります。

そのため、多めに法人税を払ってでも、個人より会社にお金を残しておきたいと考える経営者は少なくありません。

また、役員報酬には基準額などがあり、不相当に高額だった場合は、高額な部分の金額が損金に算入できなくなることもあります。

役員の業務内容や、会社の規模や業界の平均報酬によっても基準額が変動します。

このように、役員報酬は**会社の状況に応じた適正額**があり、それを見極めることが何よりも大切になってきます。

自社のためになる“最適な役員報酬”を設定しましょう。