



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。

いよいよ12月・師走になりました。毎年振り返ってその年どうだったか思うのですが、今年は早かったのかよく分からない年でした。来年は亥年。「猪突猛進」という言葉がありますが、少なくともイノシシのように勢いがある年になればと、少し早いです考えています。



今回は、前回取り上げました退職代行サービスに関する記事(2)と、理美容・エステ業界の最近の労務問題に関する記事の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）を配信しております。

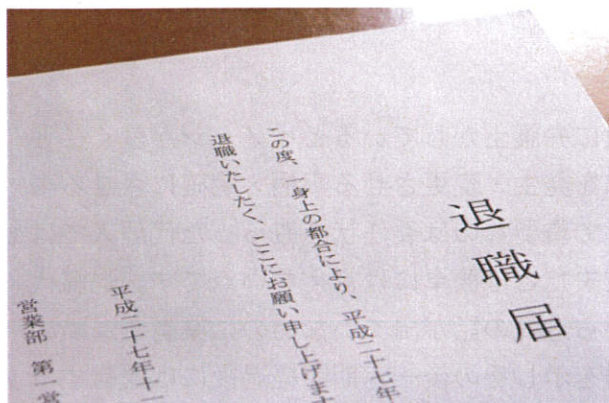
良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

---

## 退職代行サービスとは？その(2)（退職代行業者による連絡などと問題点とは？）

---

18.11.24 | オリジナルメルマガ



前回のメルマガでは退職代行サービスという最

近よく聞くようになったサービスに関して、サービス概要と会社は退職を制限できるか・退職の際のトラブルに関して触れていきました。今回はそうしたサービスについて改めて触れたいので、「非弁行為」の可能性という問題点を触れていきます。



### 1 退職代行サービスとは？

よく聞くサービス概要として、退職の連絡が、様々な理由で行えない方の代わりに退職の連絡とその後の手続きを行うというものがあります。様々な理由には人手不足などの点から会社に説得その他されていること等もあります。事前にヒアリング（相談を受ける）ということもあるようです。

### 2 「非弁行為」の可能性？

「非弁行為」と言われてもそれは何？という方も多いかと思われます。まず簡単に触れておきます。「非弁行為」とは弁護士法で定められている弁護士でないにも関わらず、「報酬を得る目的」で繰り返し行う意思をもって行ってはダメというものです。違反すると刑罰の

ペナルティを受ける可能性があります（もちろん、事件として報道されるという可能性もあります）。

では何がダメかという点、法律事件にかかわる法律事務を行うこととされています。ここでいう法律事件とは何かには争いがありますが、少なくとも権利や義務について争いや義務がある話・新しい権利や義務の発生に関わる話を指します。ちなみに、弁護士会ではあらゆる法律にかかわる事柄を言うとしています。

法律事務とは、代理や和解・交渉といった一般に弁護士がしているとイメージが就くことに限られません。最近の裁判例では法律的な意味を発生・変更させる事柄・明確にさせる事柄・保全させる事柄も含むとされています。ここで重要なのは委任状をもらった代理人ではだめだけれども、単に意向を伝えるだけでは大丈夫だとは簡単には言えない点です。退職代行の話に置き換えると、退職したいという本人から退職の話が出ていないのに業者が退職の意向を伝ええるということになると、退職の意思を示しその後一定期間経過後には退職するという法律上の意味を発生させることもあります（これは正社員の場合と一部契約社員の方もありえます）。「やむを得ない事由」があるかどうか問題になる場合には、紛争性もあります。そのため、単に連絡や手続き代行を行うから問題がないとは簡単には言えません。法律相談も費用をもらったと評価されればアウトになります。

業者の方は当然代行費用をもらうわけですから、「報酬」＝代行費用をうる目的とは言いやすくなります。ちなみに、ここでいう「報酬」とはこうした禁止されていることの対価といえるものであればいいとされています。

また、ここでの規制はそもそも利益を得る目的で他人の事件に介入するのを弁護士に限定しようというためのものです。利益を得ないで他人の事柄に介入しようという業者がいるとは思えませんので、通常ここはあまり問題とはならないでしょう。

このように考えていくと、単に連絡でも本人が言えないから会社に業者が連絡をすること自体にも「非弁行為」の可能性がありますし（ちなみに、当てはまるかどうかの裁判所の判断自体はありません。ただ、火中の栗を拾うというのはそれなりのリスクを背負う行為とは言えます）、損害賠償請求や嫌がらせ行為の存在・「やむを得ない事由」があるか問題になるケースは、禁止行為に該当するケースが多くなるでしょう。

ちなみに、その業者が弁護士と提携している場合でも、紹介料を顧客に請求している場合には「非弁提携」と言って、同様に禁止とともに刑罰を受ける可能性がある行為となります。ここでの紹介料は弁護士に請求をするのも禁止されています。顧問弁護士に対応してもらおうとしても、ここの紹介料の問題をどうクリアするのも課題となりうるでしょう。そもそも、顧問弁護士側もリスクを負うかという問題もありえます。

長くなりましたが、広島のある士業でも問題となったこうした「非弁行為」にあたる場合の業者側のリスクにはもう一つあります。それは、そもそも依頼を受けた契約自体が無効に

なるとともに、支払いを受けた報酬を顧客に返す必要があるという点です。ちなみに、最近  
はインターネットの削除を本人に代わって行う業者についてこうした裁判所の判断が出てい  
ます。

バレなければ大丈夫だと思っても捜査機関に加えて弁護士会も調査活動をしています。  
せっきくのビジネスモデルも刑罰などのリスクを大きく負うかどうかなど問題のあるところ  
です。代行業者から連絡がかかってきた会社の方もこうしたことを頭に入れて対応をしておい  
たほうがいいのかもかもしれません。

---

## エステや美容業界での労務問題の最近の流れ（合同労組対応と最近の裁判例）

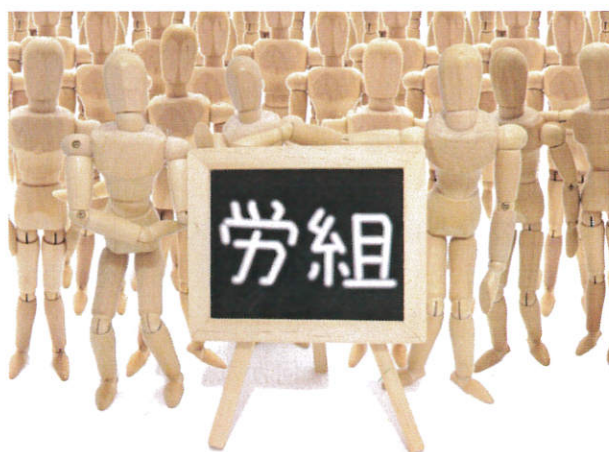
---

18.12.02 | オリジナルメルマガ



昨年頃、大手のエステサロン運営会社の社長が労務問題の際に話をしていた内容がユニオン（いわゆる合同労組）側の公表で明らかになっていました。各業界の処遇改善のための活動とのことですが、経営者の考えていること・法令で現在定められていること・商売をうまくしていくためにはどうすればいいのか、といった点で齟齬が生じる場合もあります。

少し前置きが長いですが、今回はこうした合同労組に関わったごく最近のケースを念頭に、対応などどうするのがいいかなど、触れていきます。



### 1 ユニオン（合同労組）とは？どう対応すればいいのでしょうか？

日本で会社に労働組合が存在するのはごくわずか（20%を切って久しいです）ですから、労働組合との団体交渉と言われてもピンと来ない方が多いのではないのでしょうか？

自社に労働組合がなくとも団体交渉に応じる義務が出てくる場合があります。それが、このユニオンからの団体交渉の申し入れがあったときの話です。細かな話は置いておきます

が、法令上の一定の条件をクリアした労働組合に対しては、組合員に自社の社員（重要なのは解雇や実質的な解雇が問題になるケースでは、経営者側がもう従業員ではないと考えている方が組合員になり、その後団体交渉の申し入れすることがある点です）がなった場合には団体交渉に応じる義務が出てきます。こうした合同労組は広島にもいくつか存在します。

団体交渉の申し入れ（実際には組合員になった従業員の処遇問題、解雇ではないかという話や未払の給料を支払ってほしいという話、その他待遇の話もありえます）があった場合、どう対応すればいいのかまず問題となります。ここで全く無視をした場合には、合同労組側から「不当労働行為」ということで最終的には損害賠償請求を受ける（途中で「救済命令」の申し立てを県の労働委員会にされます）可能性があります。

ということですから、全く無視はできず話し合い（交渉）自体はする必要があります。とはいえ、先ほど触れましたように、一定の条件をクリアしているところである必要がありますから、よくわからない場合には規約などの提示を求める必要は出てきます。

ちなみに、こうした合同労組には地域的なもの（広島ではこちらの方が多いというか筆者の知る限りはこちらしかない気がします）のほかに、エステユニオンのような特定の業界の処遇の改善を目的とした、その業界で働く方なら入れるものもあります。ついでの話ですが、エステ業界や美容業界では業務委託という形をとっている場合も多いかと思われそうですが、形はこちらでも法律上は「労働者」扱いの場合もありえます。こうした方が組合員になった場合、交渉の必要がないと構えると先ほど述べた面倒が発生することもあります。

先ほどから話し合いに応じないことは問題と言いましたが、相手方の言い分を飲まないといけないわけではありません。組合によっては無理な言い分を言ってくる可能性もあり、場合によっては毅然とした対応が必要になるケースもありえます。もちろん、法律に応じた言い分を言ってくるケースの方が多いかと存じます（もっとも、事実関係が争いになっている場合には、法律に応じたといってもその前提の事実が正しいとは限りません）。

事実関係はどうであったか・証拠や法律的に見てどうかを事前に吟味したうえで、自社の今後（交渉の際の発言内容などは録音されている可能性が十分にありますので、それを後日公表されることでの風評リスクがあります。また、職場環境の整備と人の確保につなげていく点と現在金銭面などで折り合える点のうち、将来的に見て得策なのは何かなどの検討もあります）を考えての対応が必要になります。

ちなみに、交渉の日時や場所についての提示が合同労組側からされる場合もありますが、都合が悪い場合などは変更を申し入れることには問題ありません。また、特に中小企業では社長が出席したほうが話が早いという点ではありますが、感情的な発言をしそうなどという場合は、幹部社員や弁護士（依頼が必要です）に出席を依頼するのも意味があります。ちなみに、一部社会保険労務士の方が団体交渉に出席をして交渉をしたという話を見かけたことがあります。これは法令で禁止されている行為（簡単に言うとやってはダメな行為）ですから、顧問の社会保険労務士がいる場合でも関与の仕方には注意が必要です。

このほか、一回の交渉で無理に解決をしないといけないわけではありませんから、次回までの課題を決めてその日は打ち切ることも可能ですし、どうしても折り合いがつかない場合は話の打ち切りをすることもあるでしょう。後者の場合に相手方がどうするかは相手方で検討をすることになりますが、裁判所の手続きに移る場合にはそこでの見通しを考えておく必要があります。

## 2 最近問題になったケース（固定残業代の有効性が問題となったもの）

エステ業界や美容業界は、残業その他給与面・女性についてマタニティハラスメントがあるのではないか・産休や育休が取れない・美容器具などの自腹購入（いずれも大手の会社で問題になったこともあるものです）ということで、団体交渉や裁判になったものも全国的に見るとそこそこあるようです。実際に交渉を申し入れられた場合の対応は1で触れましたが、ここでは今年判決のあったもので、固定残業代の導入の合意が問題になったものを触れておきます。

固定残業代の細かい話は別途触れますので、ここでは簡単に触れておきます。固定残業代とは、残業がある程度予定される職場（理美容の業界では「練習」等法律上は勤務時間とされる残業が相当程度あります）で残業代をあらかじめある程度支払うというものです。勤務する際は給与の一部になりますから、勤務の際の説明と合意あるいは就業規則にある必要があります。このほか、固定残業代にはハードルが高い有効かどうかという問題があります。今年問題になったケースでは、全国的に店舗を展開するエステティックサロンを運営する会社について未払い給与（残業代など）があったかどうか問題になったものです。

ちなみに、こうしたケースでは、合意あるいは就業規則の定めがないと残業代の先払いもないため、支払額は増えます。

このケースでは、役職手当や技術手当という一見残業代と関係なさそうな手当に固定残業代が含まれていると会社側が主張したものの、求人説明会での説明の際にはそうしたものもない⇒合意はない、就業規則も従業員が見たケースもなく見れるようにしていたともいえない（この通りだと就業規則があっても雇用契約の内容とはならない⇒手当が無意味となる）、と従業員側が主張をしていました。

結論としていずれも会社側の言い分が認められないという結論でした。今後に役立つ点としては、複数の店舗がある場合には、各店舗の従業員に対して就業規則が見れるような仕組み（制度を作っておくこと、説明資料を配布しておくこと）が必要でしょう。また、求人説明会で配布資料に説明の話が入っていない場合には出席者の言った言わないの話になりますから、資料に入れておく必要があります。

特に後者の点について、会社に現にいる従業員の話の信用性はあまりなく、求職活動のため出席していた方のメモにそうした重要な手当てに関する記載がないことを重視した点が事実関係が争いになった場合に意味を持つように思われます。

この話は難しい点を含みますが、団体交渉では解決しない場合には、合同労組と関係のある弁護士から裁判などの手続きに至る場合もあります。先ほど裁判になった場合の話についても触れたところですが、業務負担になる一方・そう簡単に妥協できないという考えもありますから、こうした事態に立ち至った場合には専門家にも相談をして対応を決める必要があるでしょう。



---

## 会社が倒産したときの税金はいったいどうなる？

---

18.11.29 |



会社が倒産したとき、支払いが滞っていた滞納

税金や法人税などはどうなるのでしょうか？  
法人が消滅しても払わなければいけないのか？  
それとも免除されるのか？

今回は、**会社の倒産後の税務処理**について詳しくご紹介します。



『倒産』は法的に定義されていない？

東京商工リサーチによれば、2017年度の全国企業倒産件数（負債総額が1,000万円以上となる企業）は8,405件、負債総額は3兆1,676億3,700万円になっていることがわかりました。2016年度と比べて倒産件数は0.48%減少（41件減少）していますが、負債総額は57.89%増加しています。

都道府県別で見ると、東京都、大阪府、兵庫県は8年ぶりに倒産件数が増加に転じており、状況がよくなっているわけではありません。

実は『倒産』とは法的に定義されている用語ではなく、**企業が債務支払不能の状態になったり、経営を続けることが困難になったりした状態**のことを『倒産』と呼んでいるにすぎません。

東京商工リサーチでは、負債総額が1,000万円以上になった企業を倒産と定義しており、上記の集計も、この基準をもとにしたものです。

通常、経営の継続が不可能な『倒産』の状態に陥った場合は、地方裁判所に対して破産手続開始の申立てを行います。

裁判所の審査を経て破産手続開始決定が下され、その法人は解散し破産手続の終了の日をもって消滅します。

## 法人破産すると

### 滞納している税金はどうなる？

破産手続による法人破産の場合の税金の動きは、どのようになっているのでしょうか。

企業は、法人税や事業税を筆頭に、消費税や法人市民税、源泉所得税など、多様な税金を納めており、会社を運営していくうえでこれらの支払いは切り離せません。

いくら節税しても、一定額は必ず納めなければいけませんし、場合によっては、これらの税金の負担が大きいため事業の継続が困難となる場合もあります。

では、自社が法人破産してしまった場合、これらの税金はどうなるのでしょうか。

個人が自己破産をした場合、裁判所から免責許可の決定が下りると、その**個人が抱えていた債務の支払いは免除**されます。

しかし税金や国民健康保険料に関しては『非免責債権』に指定されているため、滞納していた税金や保険料の支払いが免除されることはありません。

法人が破産をした場合には、破産手続きの終了の日をもって法人そのものが消滅することになり、債務の主体が消滅する以上、債権も消滅せざるを得ないことから、**法人に対する滞納していた税金や、保険料の支払いの請求債権も消滅**することとなります。

ただし、法人破産の前段階では、滞納中の税金はほかの債権と比べて優先的に回収されるため、まったく支払わなくてよいという状況にはなりにくいのが現状です。

さらに、経営者個人が得ている報酬に関しては、法人ではなく個人の債務となり、たとえ法人が破産したとしても、税金を請求されることとなります。

## 個人が法人の税金を負う場合も

なお、あくまで例外ですが、**法人の滞納していた税金を個人が支払わなければいけないケース**がいくつかあります。

その一つが、納税の猶予や分納を依頼する**納税保証書を税務署に提出している場合**です。

『保証書』は、税金の猶予や分納を認める代わりに、納税を保証するものでもあります。

法人税などの猶予や分納のために納税保証書を提出した個人は、たとえ法人破産後であっても、滞納した税金を納める義務があります。

もう一つ、合名会社や合資会社における『無限責任社員』になっている場合には、法人が破産しても滞納税金の請求がされます。

『無限責任社員』とは、会社に対して無限に責任を負う社員のことをいいます。会社が倒産し、さらに債務を会社の財産だけでは弁済できなかった場合、無限責任社員は税金を含めた債務を自身の資産から支払わなければなりません。

本来の経営者ではない『無限責任社員』が、二次的に納税義務を負うことになるため、『第二次納税義務』と呼ばれます。

会社が倒産したとしても、手続きに則って破産手続きを行えば、滞納税金は免除されますし、そのことで経営者が自己破産する必要もありません。

法人破産した後に再起を図り、見事復活を遂げた人も少なからずいます。

業績の悪化で経営困難に陥った場合は、さまざまな道を模索してみることをおすすめします。