



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。

暦の上では「大寒」というと、冬の真っ最中のはずですが、あちらこちらで花の便りを見かけますね。先日、昨年末頃から梅の花が咲いているという縮景園に行ってきました。満開までは少し先のようにでしたが、確かにあちらこちらで梅の花が咲いて来ていました。昨年は3月くらいに咲いていて、桜の花の咲くシーズンと近かっただけにずいぶん早い開花です。このまま雪が降らずに冬が終わるかもしれませんが、花粉症のシーズンも近くなりそうだと思う今日この頃です。



今回は、中途採用の従業員の、試用期間中の解雇についての裁判例を踏まえての記事、車の自動車登録車証上の名義を貸して自動車事故が発生した場合の責任に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。法律以外の記事は今回は税務会計に関するものになります。

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。

なお、このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

中途採用の従業員について試用期間中の解雇は広くできる？最近の幹部社員についての裁判例を踏まえて

19.01.21 | オリジナルメルマガ



解雇は、会社側が一方的に雇用契約を打ち切ることですが、日本では法律や裁判例で強い規制があります。とはいえ、実際には一方的な打ち切りはそこまで多くないというか、どこからそういった事態になるのかははっきりしないことも多いです。

一方試用期間中の解雇は、通常の解雇に比べて広くできるという判断もあります。とはいえ、どこからどこまでかはっきりしないことがあります。今回はここ1年以内に幹部社員の中途入社の場合について判断をした裁判例に触れながら、この話について述べていきます。



○試用期間中の解雇とは？

試用期間中の解雇は、新卒採用（第2新卒採用）も中途採用の場合もありうるところで、求人票や労働条件通知書に「試用期間あり●か月」と設けることで、設けた試用期間の途中あるいは本採用前に採用しないとした場合、出てくる話になります。

特に、後者について、著名な裁判例の判断の中で、試用期間中における本採用をするかどうかの会社の判断は通常の解雇よりも会社側の裁量は大きいものの、「試用期間の趣旨目的に照らして、「本採用をしない客観的な理由」「本採用をしない方法をとることが社会通念から見て相当と評価できるか」という解雇の場合と同様の点を要求しています。実際上も通常解雇とされる場合と比べ、会社側の裁量をそう簡単には認めてくれない傾向にあると思われます。試用期間自体は、雇い入れをした従業員が適性があるかどうかの判断期間とされていますが、注意が必要です。

○中途採用と新卒では異なる？

小さな会社では中途採用の従業員から新卒採用を目指すという動きがあります。新卒採用ではいわゆるポテンシャルを重視しての採用であること・実際に仕事をしてきているわけではない（アルバイト等個別の方の職歴はあるかもしれませんが、少なくともいわゆる正社員としての勤務がないことが前提とされています）ことをもとに具体的な仕事をする能力は要求されていない・実質は研修期間であると考えられてきました。そのため、適性を見極めるといっても、雇用契約で具体的な仕事との関係で予定された適性があるかどうかという判断は薄くなり、結果として、見極めだから会社の裁量を広く認める方向性はないといえます。実際にこれまでの裁判例ではこうした傾向がありました。

これに対して、中途採用の場合はそれまで仕事をしてきたキャリアに基づいての採用になると一般的には言えます。雇用契約では予定された仕事ぶりを期待していることが多く、予定された能力とキャリア等に伴う能力・適性があるかどうかの判断は新卒よりはしやすくなります。

○中途採用でも幹部社員ではどうなの？

幹部社員は、経営などに関わることもあり、相応のキャリアに基づく能力や適性を要求されていますから、先ほど触れた中途採用の中でも会社による見極めは大きくなる傾向です。こうした中途採用・幹部社員について、試用期間中の解雇や本採用をしないことについて会社の裁量が広がるのではないかとこの点が問題になります。

こうした点について最近裁判例が出されていますので触れていきます。問題となったのは、外資系企業の子会社（従業員は20人）にヘッドハンティングされ、売り上げ計画や経営計画の立案などを行う立場の仕事に採用された方が、能力や適性がないために試用期間中に解雇されたというケースです。この解雇が有効かが争点になり、試用期間中の解雇における期待されている職責との関係で能力や適性不足を理由に解雇できるかが問題となったものです。

事実関係は長くなるためこれ以上は省略しますが、試用期間が6か月とされ、その中で来季の売り上げや収益計画等の作成を求められたものの、上司の指導を受けても期待されるものを全く作成できなかったことを理由にした点は、解雇理由になると判断しています。また、

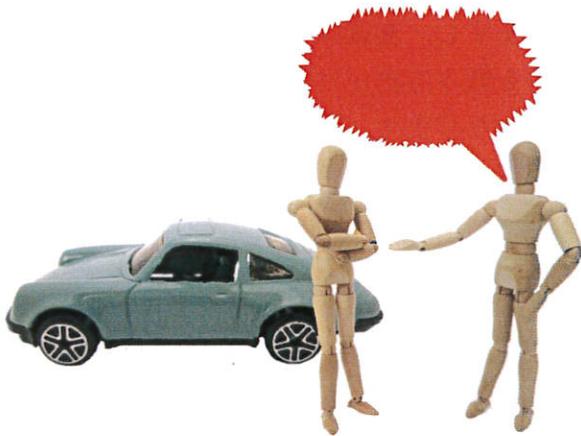
指導もあったことから解雇にいきなりすることなく会社として対応してきたとして解雇は相当な方法に当たると判断しています。

まとめれば、中途採用、特に幹部従業員になると期待されている仕事の内容や適性能力を会社側でチェックして不足といえることを重視しており、新卒よりは相当程度会社側のチェック・裁量を認めるものといえるでしょう。ただ、しっかりと指導をした（注意点は形だけ書面で指導したというのは必ずしも十分とは言えない可能性があります）ことも判断していますから、こうした点も中途採用従業員の場合であってもきちんと対応する必要があります。

ちなみに、このケースでもそもそも業界違いの方を採用してうまくいかなかった点があるような感想を筆者個人的には持っております。採用からきちんと行うことも重要であることも示唆していると思われるので、単に適性や能力のチェックや改善を図るだけでなく注意が必要でしょう。いずれにしても、新卒と中途採用では異なる点がありますので、そこも意識は必要です。

車の自動車登録上の名義を貸与しても人身事故の賠償責任を負う？最近の最高裁判決を踏まえて

19.01.21 | オリジナルメルマガ



交通事故の被害は遭わないにこしたことはありませんが、仮にケガを伴う場合には法律上「車」の事故であれば救済措置が設けられています。自賠責保険は加入が義務付けられており、仮にいわゆる無保険車（任意保険だけでなく自賠責保険にすら加入していない）であっても、一定の救済制度があります。

また、こうした保険制度以外にも自賠法（自動車損害賠償保障法）には、「車」（自動車、バイクを含みます）の所有者や使用者に対して、ケガ等人身被害への賠償責任を定めています。こうした賠償責任を負う範囲はどこまでかという点に関連して、最近名義貸しをした方でも賠償責任を負う場合があるという判断を下した最高裁判所の判決が出ましたので、その内容を取り上げます。



○自賠法で人身事故への被害を賠償する責任を負うのはどの範囲まで

法律上は、車を「自らのために運行の用に供する」方が賠償責任を負うとしていますが、これだけではよくわかりません。こうした方が賠償責任を負うのは、便利だけれども同時に大きなけがなど危険をもたらすものを使っている・管理できる立場にいたのだから、事故によって危険が現実化した際には賠償責任を負ってもらいましょうという考え方によります。

そのため、車を運転していた方はもちろん、運転について注意できた方や管理者・運転によって利益を得ていた方が、ここでいう賠償責任を負う方に含まれます。ですから、タクシー会社など運転によって利益を得ている方は含まれますし、友達に自分の車を貸している場合も賠償責任を負うことになります。同様に、夜酒を飲みに出かけて運転代行業者を利用している場合にも、事故があれば賠償責任を負うことになります。

○名義貸しの場合まで賠償責任を負うのでしょうか？

先ほどの理屈ですと、盗まれた車で誰かが事故を起こした場合にまでは所有者は賠償責任を負わないこととなります。自動車の所有者あるいは使用者は登録制度があり、自動車登録車証上に記載されています。ここに何かしらの理由で名義貸しをする場合には、別の方が車を実際には所有し管理していることとなります。そのため、パッと見たところでは、名義貸しをしている側には何かしらの管理も難しいし、特に名義貸しのお金をもらっていない場合には運転から何の利益も得ていないこととなります。

そうなると、人身事故の賠償責任を名義貸しをした方は負わないことになりそうですが、最近こうした場合でも名義貸しをした方が賠償責任を負う場合があるという判断を下した最高裁の判決が出ました。

問題となったケースの概要を簡単に触れておきます。交通事故の被害者が加害者の車の名義貸しをしていた方に人身事故の損害賠償請求をしたものです。加害者自身が車を購入し使用していたものの、生活保護の受給のために車の名義を親族にしてもらった（ここで名義貸しとなります）という事情があります。補足すると、生活保護の取り扱い上、自家用車の保有は原則としてできないという話があり、ここに対応しながら保護を受けるといったものがあつたものと推測されます。

こうした場合、名義貸しをする側は事情をよく分かったうえで承諾をするのが通常でしょう。また、親族であればお金をもらうということも少ないところです。住所や生計が別であれば、管理しにくく利益を得ていないことにつながってきます。こうしたケースで、賠償請求を受けた側は、自分は名義貸しをしていただけで、管理もできないし利益も得ていないということで賠償責任を負わないと主張し争いになったものです。

最高裁は、こうした名義貸しのケースでも、

・生活保護の受給継続のために、車を購入するのにあたって名義貸しを行ったことが、加害者が自動車を持つことで事故を起こす危険を作り出した

・名義貸しをする側に拒めない事情があったとも言い難い

ことを理由に、名義貸しをした側が賠償責任を負うと判断しています。つまり、「自らのために運行の用に供する」者として名義貸しの場合も基本的には認められると判断したものでいえるでしょう。この判決自体は、ケースごとの判断ですが、名義貸し承諾によって事故の危険性を起こしたことは広く当てはまる話です。断れない特別な事情があったかどうかは重要になってきますが、押し付けられたといえるだけの事情がないことには当てはまりにくいように思われます。

いずれにしても、名義貸しをすることにはリスクが大きく、そうしたことを示す一つの例といえるかもしれません。

もしも災害で備品が壊れたら？ 法人における『災害損失』

18.12.20 |



地震や火災などの災害で会社の備品が壊れた場

合、その修繕費や補填費用、事後処理費などは会計上、『災害損失』に含まれます。災害損失は、その事業年度の損金に算入できるものですが、それには細かな条件が設定されています。

今回は、不測の事態が起きた際の災害損失について、ご紹介します。



『災害損失』に含まれるものと、損金の範囲

災害損失とは、企業の通常経営では起こることのない例外的な損失である『特別損失』のうち、**火災や地震、風水害、盗難などの災害による損失**を言います。

災害損失には、商品、店舗や事務所などの資産の損失額だけでなく、資産が壊れたときに
出た廃材、土砂、その他の障害物の撤去費用、店舗や事務所などを元の状態に回復するための
修繕費用なども含まれます。

『災害損失』の損失額はその事業年度の損金に算入できますが、被害の状況や、資産が固定
資産なのか繰延資産なのかによって、損金に算入できる金額が変わります。

ここでは、資産の評価額や、復旧に関する費用の区分についてご紹介します。

まず、災害による被害を受けた商品、店舗や事務所などの固定資産は『被災資産』として扱
われ、その時点での評価額が災害前に記してあった『帳簿価額』を下回るようであれば、差

額を損金経理により、評価損を計上して損金に算入することができます。

また、被災資産を原状回復するための費用は、修繕費として全額を損金に算入できます。つまり、店舗や事務所を元に戻すためのコストは、その年度の税負担を軽減することになります。

ただし、原状回復に伴って付加価値をつける修繕を行った場合、その支出額が20万円以上の場合、損金に算入できない可能性があります。

たとえば、店舗が半壊してしまい、原状回復のついでに元々平屋建てだった店舗を2階建てにした場合は、原状回復に要する費用自体は修繕費として損金に算入できますが、“2階建てにする”という資産価値を高めるための支出部分については、その支出額が20万円以上の場合、資本的支出に該当するため、損金に算入できません。

なお、支出区分が明確か否かで異なる取り扱いとなる可能性がありますので、注意が必要となります。

資金やその後の展開にもよりますが、災害に遭って店舗などの固定資産を復旧させる場合は、あくまで原状回復を目的として復旧計画を立てたほうがよいでしょう。

大災害時のための『災害損失特別勘定』と『災害損失欠損金』

大きな災害が起きた場合、商品や店舗などの修繕にはかなりの時間がかかることが予想されます。

この場合、前述の『被災資産』の評価額の差額による損失額は、その災害の起きた事業年度の損金に算入できますが、『被災資産』の原状回復にかかった修繕費は、その事業年度の損金に算入できなくなる可能性があります。

必ずしも災害の起きたその日にすぐ修繕を行えるわけではなく、基本的に修繕が完了した段階でしか、正確な金額がわからないためです。

このような損金に算入できる時期のズレを避けるため、未確定の修繕費について『災害損失特別勘定』を設定することで同時期に損金に算入できるようにしています。

『被災資産』の修繕にかかる費用に関して、災害のあった日から1年以内に支出するものうち、金額が適正に見込まれるものについては、損金経理により『災害損失特別勘定』に繰り入れることができ、事業年度をまたぐ可能性があっても、災害の起きた事業年度の損金に算入することができるというものです。

ただし、実際に事業年度をまたいで修繕が終わり、最終的な修繕費が『災害損失特別勘定』に繰り入れた金額よりも少なかった場合、繰り入れた金額と修繕費との差額を益金に算入する必要があります。

さらに、各事業年度において赤字となった場合のその赤字のうち、『被災資産』の損失額を『災害損失欠損金』と呼び、生じた事業年度から最大で10年間繰り越すことができ、その後

の事業年度の所得から控除することができます。

また、災害の起きた事業年度の前年度に法人税額を納付していた場合には、その納付税額のうち『災害損失欠損金額』に対応する部分の金額に関して、還付を受けることもできます。この場合、災害の起きた事業年度の確定申告とともに、欠損金額も『還付請求書』を提出する必要があります。

なお、還付を受けた場合、還付金額計算の基礎となった『災害損失欠損金』は繰り越すことができません。

災害損失に関する制度は、知らないと損をすることがあり、その構造は複雑です。

災害はいつ起きるかわかりません。

もし、被災してしまったら、個人で判断せず、専門家の判断なども仰ぎながら、的確な処理をしていくことが大切です。