



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」

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

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。

梅の花の開花は早いところで昨年12月下旬と早かったのですが、その後の寒さからか、桜はまだ咲くのが先かと思いきや、先日市内某所で枝垂桜の花がちらほら咲いているのを見かけました。今週後半からはようやく桜のシーズンになりそうですね。



今回は、士業事務所での労務トラブルに関する記事、コンビニオーナーが「労働者」にあたるかどうかについての記事が弁護士の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。

また、4月22日（月）には弊事務所主催の第14回「勁い（つよい）草となるための」勉強会を行います。今回のテーマは「情報管理にあたって注意すべき事柄とは？～採用・テレワーク・健康情報に関わることを中心に～」です。まだご参加を受付しておりますので、振るってのお申込みお待ちしております。

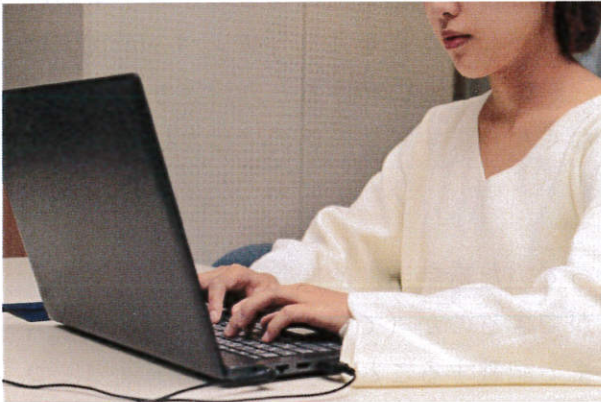
なお、このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

---

## 士業事務所でも労務トラブルが起きる場合とは？（特に小さな事務所の場合）

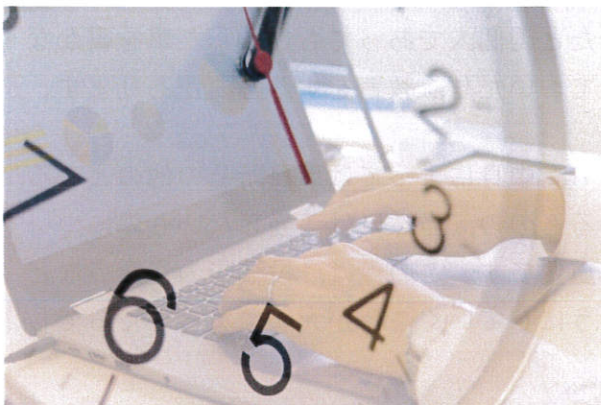
---

19.03.18 | オリジナルメルマガ



筆者の個人的な感想として、弁護士はもちろん士業事務所でも少なくとも「潜在的な」労務トラブルはそこそこあるのではないかという気はします。幸いにも当事務所ではまだ起きていませんが、例えば、法律事務所に勤務する事務スタッフ組合（いわゆる合同労組）の発表している資料で拝見したところでも、保険関係の問題や残業代その他ハラスメントなどの話が潜在的にはあるように見受けられます。小さな事務所では特に何となくで運営されているところもありえますので、いざその慣行に適合しにくい方が出てきた際には問題が出てくる可能性があります。

実際、士業事務所でも労務トラブルが起きたケースにはどのようなものがあるのでしょうか？今回はここ数年特に税理士事務所関係で問題となった裁判例にいくつかに触れつつ、述べていきます。



○解雇の有効性が問題となったケース

公になっている裁判例を少し見るだけでも標題のようなトラブルがあるようです。比較的最近問題になったものとして、会計事務所での従業員の解雇が有効かが問題となったものがあります。

このケースでは、職員が上司や税理士の業務命令を拒否したこと・Facebookに事務所内での出来事を記載した事・その他問題が起きたことが解雇事由となるのか等が争われたものです。いわゆる小規模な事務所では、就業規則がないことも多く（メンバーが10人に達しない場合には法令上の義務はありません）・残業に関するいわゆる三六協定がないケース（こうなると残業を命じることがそもそもできなくなります）も多いのではないかと思います。

このケースでは、こうした状況下で、慣例となっていた電話当番や掃除当番（特にこちらは早出勤務に事実上繋がっていた）を命じることができるのか（できなければ、そもそも業務命令ができない）・事務所内での出来事をどこまで記載することが事務所の信用棄損につながるかが問題になりました。加えて、昼休憩時に交代で電話当番をする場合に、従業員の一斉休憩の例外についての労使協定もない点（労使協定がないと、休憩時間中は職員は全員が休憩をしないといけなくなります）も問題になったところです。

結論から言えば、事務所側に大きく不利に結論が出されています。このケースでは36協定もなく、電話当番や掃除当番を命じるにあたり、一般的な取り決めをする就業規則もないために、早出「残業」につながることは命じられませんし、労使協定がないため休憩時間中の交代休みも命じられません。そのため、こうした規定の整備は重要です。この場合はいわゆる残業代の支払いが出かねないうえに、労働基準監督署からの指導や労働基準法違反が問題になる可能性もあります。

SNSの記載については、各先生については業法による守秘義務があり、職員の指導義務があるところかと存じますが、どこまで監督をすればいいかは問題となるところです。業務上知りえた状況については規制を先生方あるいは職員にさせることは業法上記載をされているところであって問題です。そのため、SNSはたとえ個人であってもこうした事を書かないように、規定を契約書あるいは就業規則で設けておいたり、教育をする必要があります。

それ以外に事務所内での単なる出来事であっても、中身によっては事務所その他のところへの信用棄損や名誉棄損につながりうることはあるものの、当然には該当しないものについて、どこまで注意をするかを共有しておくことは重要です。この点は、投稿での注意点などを記載したガイドラインを作り、順守を求めるようにしていくことが大切になってくるでしょう。もちろん、研修も必要となってきます。

ちなみに、このケースでは当該職員の方が事務所とトラブルを抱えるようになってから、合同労組への当該職員が加入し団体交渉の申し入れがなされたようです。まさかご自身の事務所に、ということはあるかもしれませんが、合同労組への対応はお客様に指導しているのと同様にご自身にも当てはまる点には注意が必要でしょう。

細かいことを言えば、昼休憩時間の交替での電話当番や掃除当番は職員が何人かいれば設けている事務所もあるかと思われませんが、制度上の工夫と運用（特に法律のきまりを守りつつ、きちんと理解をしてもらい従ってもらうようにすること）は非常に重要です。

○残業代や機密情報の持ち出し制限が退職後もどこまで続くのかが問題になったケース

#### ・機密情報漏洩と守秘義務

就業規則もしくは契約書によって、勤務期間中は職員の方にも守秘義務（業務で知ったことは外には口外しない）を課しているのが通常と思われます。退職の際には、別に誓約書を要求しているのも通常かと思われませんが、注意点は誓約書の署名義務を職員は基本的には負いません。また、退職の際には独立も想定されるところですが、不正競争防止法に違反するような競業行為や営業秘密の利用は制限される（刑事罰もあるので、この点は大きなものです）ものの、この場合でも同様です。各士業向けの業法による守秘義務は職員にも及んでいる（例えば、税理士法には明確な規制があります）ものの、雇用契約にまでは当然に及びませんので、就業規則に取り込むことや退職時の誓約書で明確化しておく必要があります。ただし、この業法による規定をもってしても資格者ではない職員の退職後の守秘義務の根拠とはならないので注意が必要です。

実際、こうした点に言及した裁判例は存在します（税理士法人のケース）。そもそも、機密情報＝守秘義務の対象と当然になるわけではないでしょうから、規定の整備とトラブル防止の意味も含めて誓約書への署名をしてもらうことは重要になってきます。ちなみに、不正競争防止法の適用対象となる事柄には、秘密管理がなされている必要がありますので、重要な情報や書類の管理状況がポイントになってきます。また、漏洩行為が在職中になされているれば問題発覚や顕在化が退職後になろうとも、在職中の就業規則違反等として対応することはできます。

#### ・残業代

残業については弁護士事務所でも勤務弁護士からを含め請求はありうるところです。勤務している資格者について、業務委託型・雇用契約型をそれぞれ選択している事務所があらうかと思われま。ただし、業務時間や場所が決まっている・その他指揮命令があり、事務用品の支給などされている等の場合には雇用契約と法律上評価されることがありえます。資格者でない職員の方は雇用契約となります。いずれであっても、残業代の問題は出てきます（資格者の場合は雇用契約のとき同じく問題になってきます）。

士業の種類によっては、専門業務型裁量労働制の対象（建築士・公認会計士・税理士・中小企業診断士・不動産鑑定士・弁理士・弁護士）になりますので、制度設定がされていれば、定められた一定期間の勤務をしたものとみなすことができます。誤解のないように言えば、この定められた時間が既に法律上の制限を超えているのであれば残業代の支払いは必要

ですし、深夜残業や休日残業・休憩に関する法律上の規制は残ります。社会保険労務士・司法書士・行政書士の方の場合には、この制度で勤務時間のみなしはできません。

規制を受ける土業の事務所で勤務をしている職員の方にこの規制が及ぶのかが問題になった裁判例（税理士法人でのケース）があります。結論から言えば、税理士登録をしている方しか適用がないと判断をされています。他の土業でも同様に考えられますので、特に資格者でない職員の方が資格者と同様に客先周りや事務仕事をしているケースでは注意が必要です。

今回触れた話は一例にすぎませんが、土業事務所であっても様々労務トラブルは特に小さな事務所ではありえそうです。お客様には指導しているけれどもうちでは、とならないように注意をしたいところですね。

---

## コンビニオーナーは「労働者」ではない。その意味は？

---

19.03.18 | オリジナルメルマガ



先日報道されたニュースで、中央労働委員会がコンビニオーナーは「労働者」ではないと判断したとの話が載っていました。これはコンビニオーナーで結成された労働組合がコンビニ運営会社を相手とした話し合い（団体交渉）を運営会社に拒否されたことへの救済申し立てについて、コンビニオーナーは団体交渉を求める組合を作る「労働者」ではないからといったものです。

これはどういう話なのでしょうか？



○どういう理由からこうした申し立てと判断になったのでしょうか

コンビニエンスストアのオーナーは通常フランチャイズ契約を運営側と締結して加盟する形をとります。フランチャイズ契約自体は美容室やエステ・飲食店や学習塾でも存在します。基本的には「一国一城の主」という言葉もあるように、独立した業者になります。その意味で、「労働者」という言葉はしっくりきません。

ここでいう「労働者」にあたるかどうかは、コンビニエンスストアの運営会社と「団体交渉」をすることができるかどうかにかかわってくる話です。団体交渉とは、最近ではあまりなじみがありませんが、弱者であるとされる「労働者」側が「使用者」の側と対等に交渉ができるようにするという意味があります。本来は、勤務条件等を取引するという話になりますから、経営者側にとっては企業別組合でなくても自社に一人でも組合加入されると交渉をする必要のある「合同労組」が相手でも無視はできない話になります。

少しわき道にそれましたが、フランチャイズ加盟店側（ここではコンビニオーナー側）のフランチャイズ契約における権利関係の改善を交渉によって図っていく形になり、フランチャイズ契約（通常はフランチャイズ運営側に圧倒的に有利な契約内容であることが多く、不当な抱き合わせ販売や取引条件の押し付けを国が監視するという形になります）で劣位にたつフランチャイズ加盟店が力を合わせて交渉していくというのがここで「労働者」といえることの意味となります。

今回中央労働委員会での判断は、あくまでもコンビニ加盟店だけの話ですが、他のフランチャイズ契約の形態にも当てはまる部分は相当あります。

○今回の話はどういう意味なのか？

そもそも、中央労働委員会といっても何のことかという方が多いかと思われます。これは各地方にある労働委員会（都道府県ごとにあり）の中央版です。労働委員会では、個別の従業員と会社側の労務関係のトラブルの斡旋のほか、労働組合（合同労組を含む）と会社側との団体交渉がうまくいかない場合の斡旋や交渉拒否の場合の救済を図ります。

今回はコンビニ運営会社が団体交渉を拒否した事への救済を求めて労働委員会での場が設定されたもので、地方の労働委員会が団体交渉はできると判断したものを中央労働委員会ができない（これが「労働者」でないことの意味）とした点に意義があります。ただし、最終的には裁判所の判断で決められるべき事柄ですので、今回の判断だけですべてが決まったわけではありません。

ちなみに、ここでいう「労働者」とは普段イメージする話とは直感的にかなり異なります。通常は残業代や労災などの保護を受けるかどうかのポイントで、業務上指揮命令を受ける等があるかがポイントになります。これに対し、団体交渉を考える局面では異なる判断要素で考えられています。ここで詳しくは触れませんが、プロ野球選手など自営業者とされる方も団体交渉の局面では「労働者」と考えられるなどの点があります。

○現在国の審議会で検討されている事柄との関係は？

現在、自営業者あるいは下請業者で、「労働者」としての保護はなく、元請などからの押し付けを受けかねない立場（いわゆるフリーランス）の方の保護をどう考えていくのかが議論されています。現在まさしく議論されているのが、今回の団体交渉での取引対象であった契約条件など弱い立場にある側がどうやって対等に交渉をしていけるようにするのかという

話です。各種のハラスメントの発生も問題として挙げられており、今回の中央労働委員会の考えが裁判で確定したとなると、フランチャイズ契約の加盟店や零細業者（ITやコンテンツビジネスでも下請け関係はかなりの階層を持っています）が交渉や紛争が起きた場合にどう対応していけばいいのかにも影響を与えかねません。

いずれにしても、ご自身が経営者層だから関係がないとも必ずしも言えない問題かもしれませんが、今後注目されるところです。



---

## 新車？ それとも中古車？ 節税&経費削減できる社用車選びを学ぶ

---

19.03.12 |



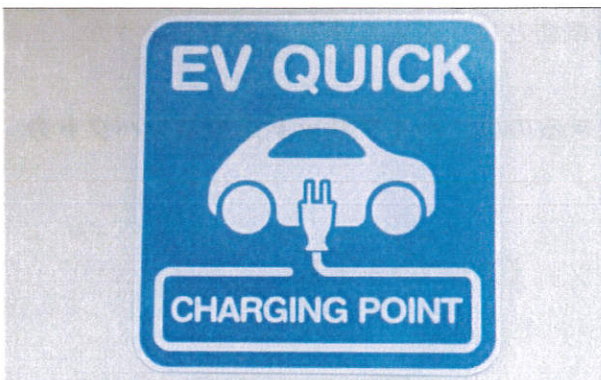
2019年10月に予定されている消費税率10%への

引き上げに合わせて、自動車税制も改正されます。

消費税増税後の自動車の売れ行きが冷え込むのを防ぐためのもので、さまざまな自動車関連の税金が調整されることになり、一部は増税開始前から改定されます。

今回は、このタイミングで社用車の購入を考えている企業に向けて、**新車で購入する場合はどの車種が最も税金が優遇されるのか**を解説。

さらに、中古車で購入するケースも併せてご紹介します。



新車購入でエコカー減税の恩恵を受ける車は？

今回の自動車税制改正の大きなポイントの一つに、“エコカー減税の見直し・延長”があります。

エコカー減税とは、国土交通省が定める排出ガスと燃費の基準値をクリアしている、いわゆる“**環境性能に優れた車**”の購入に際して**適用される税金の優遇制度**のことで、新車購入時に支払わなければならない、『自動車取得税』と『自動車重量税』、登録の翌年以降にかかってくる『自動車税（環境配慮型税制）』の3つについて優遇があります。

このエコカー減税が受けられるかどうかの分かれ道が、『自動車燃費目標基準』です。

自動車からのCO2排出量を減らすことが世界の命題となるなか、各国は、自動車の燃費性能を改善させることが極めて重要な課題の一つであると捉えています。

これを受けて、日本では、『エネルギーの使用の合理化等に関する法律』、通称『省エネ法』に基づいた燃費基準、すなわち自動車燃費目標基準が設定されています。

この基準の達成具合によって、エコカー減税を受けられる割合も変わってきます。

エコカー減税の見直しにより、自動車取得税は2019年4月1日から、自動車重量税は2019年5月1日から、この基準が、新たな割合で計算されることになりました。

## 狙い目は、『基準+40%』を達成する車種！

エコカー減税の対象となる税金のうち『自動車重量税』について見てみましょう。

自動車重量税は、車検証の車両重量に記載された重量、および所定の条件（燃費や排出ガスの区分や経過年数）により、税額が定められています。

これまでは、自動車燃費目標基準を達成すると25%ほど税金が軽減され、その基準をさらに10%上回って達成すると50%も税金が軽減されていました。

しかし、5月1日からは基準+10%の達成でも、半分の25%しか軽減されなくなります。

ほかにも、これまでは基準+20%（または30%）の達成で75%軽減だったのが、50%の軽減になってしまいます。

しかし、基準+40%を達成する車種であれば、これまでと変わらずに、自動車重量税が免除されます。

基準+40%を達成する車種は、さらに自動車取得税も非課税となります。

では、基準+40%を達成し、税金的にお得になる車種とは、どんな車種なのでしょうか。

エコカー減税による全額の免税を受けられるのは、**ハイブリッド車やコンパクトカー**です。

具体的には

トヨタであれば『プリウス』『アクア』『ヴィッツ』『アルファード』

ホンダなら『アコード』『インサイト』

日産なら『ノートe-POWER』

マツダなら『デミオ』『アクセラ』

になります。

これらの車種は、燃費性能がよく運用コストが低いという点で共通しており、税制の優遇というポイントを除いても、社用車としてのメリットは大きいものがあります。

各メーカーのWebサイトで『エコカー減税対象車』として大々的にPRしているので、購入の際の指針にするとよいでしょう。

なお、エコカー減税は、自動車取得税は2019年9月30日まで、自動車重量税は2021年4月30日まで延長されることとなっています。

## 中古車購入なら、『4年落ち』がおすすめ！

次に、社用車として中古車の購入を考えている場合について、解説していきます。

自動車を購入する際は、新車であれ、中古車であれ、買った代金を損金として計上することができます。

しかし、全額をすぐに購入した事業年度の損金に計上できるわけではありません。

購入金額が20万円以上の資産は『固定資産』として計上し、その事業年度の『減価償却費』として、『法定耐用年数』に応じて計算した金額を限度として、各事業年の損金に計上することになります。

『法定耐用年数』とは、その資産が、物理的・経済的に使用可能な年数として国が定めた期間のことで、たとえば、いずれも新品の状態、テレビは5年、パソコンは4年、マネキン人形は2年など、資産の種類ごとに定められています。

このうち**自動車の法定耐用年数は6年**。

たとえば、新車で600万円の車を社用車として購入したとしたり、購入から6年間の各事業年度の損金に計上できるわけです。

では、中古車の場合はどうなるでしょう。

中古車を買った時点で使用可能年数が経過しているため、必然的に法定耐用年数が短くなります。

中古車の法定耐用年数は、次のような式で求めることができます。

$$\text{（新車の耐用年数 - 経過年数）} + \text{経過年数} \times 20\%$$

たとえば4年落ちの中古車を買った場合は、下記のようになります。

$$\text{（6年 - 4年）} + 4年 \times 20\% = 2.8年$$

小数点以下は切り捨てるので、4年落ちの中古車の法定耐用年数は2年ということになります。

このことをふまえて考えると、4年落ちの中古車を400万円で購入すれば、2年間で損金として計上できることになります。

しかも耐用年数が2年の場合は、定率法(法人の法定償却方法)の償却率は1.0であるため購入から1年間で1円の残存価額を控除した金額の減価償却が可能となります。

つまり、上記の例の購入日が事業開始月だった場合、減価償却費は12カ月分となるため、約400万円が購入した年の事業年度に一括で損金計上できるわけです。

これは4年落ちに限ったことではなく、4年以上経過した車であれば法定耐用年数は2年と

なるため、減価償却費は同様となります。

### 自社の自動車使用状況も考えたうえで検討を

以上のことから、社用車を新車で購入する場合は、エコカー減税の恩恵を最大限に受けられる『基準+40%達成』している車種が、最も税金的に“お得”な車種となります。そして、中古車を購入する場合は4年以上経過している車が早期に損金に計上できるメリットがあるということが出来ます。

もちろん、会社の状況や社用車の使用目的はそれぞれ異なりますので、すべての企業にこれらの購入方法がおすすめできるわけではありません。

さらに現在はリースやシェアリングサービスも活発ですので、会社によっては、**社用車購入そのものの必要性についての議論も必要**かもしれません。

社内の意見も幅広く聞き、どのようなスタイルが自社に合っているのかを考えてから、社用車の導入を検討していきましょう。

※本記事の記載内容は、2019年3月現在の法令・情報等に基づいています。