



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」

稻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／稻荷町電停 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。

ようやく遅い梅雨が明けたと思ったら、猛暑続きの毎日ですね。今年の立秋は8月8日とあと10日余りですが、季節とは裏腹に当分暑い日が続くようです。夏バテと熱中症にはくれぐれもご用心の上、毎日をお過ごし下さい。



今回は、出来高払いの場合の給料面の注意点や残業代に関する記事と、不動産賃貸オーナーが本人訴訟をする場合のメリット・デメリットに関する記事が弁護士が作成しましたオリジナルの記事になります。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・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

なお、当事務所は勝手ながら以下の期間は夏期休業とさせて頂きます。

【夏期休業】 8月10日（土）～15日（木）

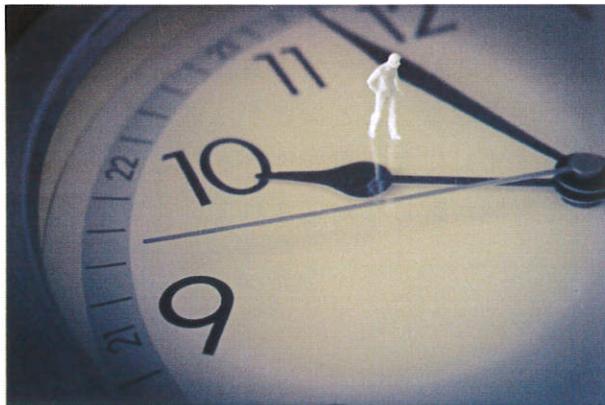
このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

出来高払いの場合の給料面での注意点・残業代はいらないのでしょうか？

19.07.29 | オリジナルメルマガ



サロンに勤務している方・歯科衛生士の方・営業の方などいわゆる歩合給が相当程度の給料の中にある方がいます。これとは実際には別の話になるはずですが、営業の仕事の中には「フルコミッション」というタイプの方もいます。こういった方との違いや注意点・残業代との兼ね合いについて今回は触れていきます。



○フルコミッション制とは？完全歩合給は可能？

結論から言えば、自社の社員に「フルコミッション」にすることはできません。これは労働基準法という法律で、歩合給=出来高払いを従業員に採用する場合には、必ず時間勤務に応じた保障給部分を設けるように定めているためです。そのため、従業員である限り「フルコミッション」=完全歩合制をとることはできません。

ここでの注意点ですが法律上、この保障給をいくらにしないといけないとは決まっていません。そのため、雇用契約で保障給を定めていない場合には従業員側は給料請求をできません。ならば、保障給はなくても大丈夫ではないかというともちろんそんなことはありません。違反には罰金とはいえ刑罰という重いペナルティがありますし、結局は最低賃金分その

他の慰謝料請求を受けるリスクが高く、ブラック企業呼ばわりされる風評リスクも考えると負担が高くなるでしょう。

それでは世の中でよく聞く「フルコミッション制」とは何でしょうか？結論から言うと、フリーランスの方に営業業務を「業務委託」する形になります。サロン経営の場合の面貸しや一人親方等の場合でも問題になる、実際に従業員（雇用契約）かどうかが問題になる場合は当然出てきます。単に契約の形を「業務委託」にすればいいというだけでなく、時間や場所の拘束をすることもできませんし、業務の指示も細かくすることはできません。言い換えると細かな業務日誌での報告を求めるることは難しくなってきます。専属的な委託となった場合にはこうした面で問題が出てくる可能性は当然出てきます。確定申告をしている等の点は雇用でないことを裏付ける一つの要因にはなりますが、決定打にはなりません。

少なくとも、専属的な委託で場所や時間の指示・業務報告などを求めている場合には雇用となる可能性が高くなってくるでしょう。雇用となった場合に「フルコミッション」となっていると先ほどの刑罰面その他のリスクも出てきますので、どのような形をとり運用していくのかは注意が必要なところです。

ちなみに、最近ではフリーランスの方についても最近は国での議論が進んでいます。現在は発注側が優越的な立場を用いて、不当に安い値段で受注させる・代金の支払い遅延・専属をするよう要求する・自社と競合する会社の業務を受注させないことなどが法律違反（違反には企業名と違反内容の公表などのペナルティを伴います）になる可能性があることが指摘されています。先ほどの問題点とともに今後こうした事柄が厳しく対応されていくことになるかは注目すべきところと思われます。

○歩合給・出来高払いの場合に残業代は必要？

結論から言えば、必要です。これは、成果を上げるにはそれだけ余計に時間をかける必要があるからという理由・これに基づき、残業代を考えないでいい給料の要素に歩合給・出来高払い部分が含まれていないためです。

出来高払い部分となると、既に成果に支払いをしているから要らないはずだと考えがちで、実際残業代の支払いに含めていない企業様はそれなりにあるのではないかと思われます。出来高・歩合給部分での注意点は、保障給や基本給などの他の部分と残業代の計算の考え方方が異なる点があることです。通常は月の所定労働時間で月当たりの金額を割って計算しますが、歩合給部分の場合は実際の月の総労働時間で割って計算します。

分かりにくいで捕捉しますと、所定労働時間とは雇用契約で従業員が働くことになっている勤務時間のことを指します。始業9時・終業18時・休憩1時間とすると8時間になります。これを月単位で計算していきます。ちなみに法定労働時間との違いはという話が出てきますが、これは法律で勤務時間の上限のことと上限という性質上所定労働時間が法定労働時間を超えることはありません。ちなみに、36協定で上限を超えていい場合に残業が出てきます。働き方改革で上限を超えてもいい場合でも多くの業種で上限が出てくることになります。

計算で割る時間数が変わってくる点で注意が必要（言い換えると、基本給と同じように計算をすると間違った計算になります）ですが、プラスして既に基本部分の給料は支払っているという話になりますから、割増の部分のみお金を支払えばいいということになります。通常25%増しの部分は125%部分として計算して支払うことになりますが、出来高部分・歩合給の場合には25%部分だけでいいということになります。ちなみに、深夜勤務の場合の更に25%増し（合計50%増し）や休日の35%増しの場合にはこの増えた部分になりますし、令和5年（2023年）以降は、中小企業でも月60時間を超えた部分の残業代の割増率が60%になること（当然出来高払い・歩合給もこの割り増し分の支払いが必要になります）には注意が必要になってきます。

○歩合給に固定残業代を含める場合の注意点

歩合給部分に固定残業代を含めているという話は残業代請求の裁判で出てくる言い分の一つですが、こうした主張・さらには制度を設ける場合には注意点があります。それは、固定残業代として有効と評価できるのかという点です。無効になると全く残業代を払っていないことになるので、歩合給部分を先ほどの計算で残業代を一から計算して支払う必要が出てきます。

裁判例上、残業代部分と本来の給与部分がしっかりと明確に区別されている必要があります。最近の裁判例の傾向では、厳密に何時間分の残業代化までは明示していないなくても有効と判断していますが、最低限就業規則その他から何時間分の残業代にあたるのかを計算できるような仕組みは必要です。トラブルを防ぐなら、何時間分の残業代にあたるのか（先んじて計算をして制度を作る必要があります）・不足が生じた場合（残業が多くなった場合）には追加で支払うような仕組みを作り運用をする必要があります。

残業代請求の裁判で特に従業員側から、不足分払いの実例があったのかどうかが問題にされるケースがあります。実例がない場合には実際には残業代の先払いとして機能していないのではないかという考えに基づくものですが、これによって当然に残業代の先払いではないと評価はできません。あくまでも一つの要素ですが、トラブル防止のためには、こうした実例を仕組みで作っておく必要があるようには思われます。人の定着などにも有効といえるでしょう。

不動産賃貸オーナーが本人訴訟をするメリットデメリット（借主に未払家賃や退去を求める場合）

19.07.29 | オリジナルメルマガ

借主（テナント）が家賃を滞納したりするた



め、滞納分の家賃の請求をしたり、あるいは場合によっては退去を求める必要が出て来ることもあります。こういった場合の対応については、不動産オーナーである貸主には頭の痛いところです。話し合いが難しい場合裁判を起こすにあたって、不動産オーナーご自身が行う場合とそうでない場合の違い、裁判になったときに手続きがどう進むかについて取り上げます。



○ 弁護士を付けない本人訴訟は可能？メリット・デメリットとは？

結論から言えば、大家さんによる本人訴訟は可能です。ここでいう本人訴訟というのは、弁護士に依頼しないでご自身で裁判を起こすことです。日本では、弁護士に依頼するかどうかはご意向によるためです。今回のケースにあるような、借主が家賃を払わず・退去もしないケースであっても同じように当てはまります。

それでは、こうした本人で行う本人訴訟のメリットは何でしょうか？

一番は、弁護士に支払う費用を節約できるところでしょう。実際にどの程度の費用がかかるのかは、請求する内容（単に未払いの家賃だけなのか・退去までなのか、こうした話の示談交渉なのか・裁判までなのか・強制的な回収まで含むのか）によって変わってきます。一般に請求する内容や手続きが多いほど費用はかかっていきます。こちらはメリットかどうかは分かりませんが、実際に裁判を行うことでノウハウを吸収できるという面がある場合もあるでしょう。

次にデメリットは何でしょうか？

一番は、手間を負担する必要が出てくるという点です。これは、借主とのやり取りや裁判にする際の書類の作成や出廷についての負担、強制執行と呼ばれる回収手続きを自ら行う負担（退去についてもある手続きです）があります。時間や書面の作成などの話、専門的な知識の活用といった場面も手間がかかるケースも出てくるかもしれません。

結局、メリットとデメリットのどちらを重視していくのかという話になります。手間をかけている暇がないのであれば弁護士への依頼になるでしょうし、費用面も踏まえるとどうも言えないという場合にはご自身での対応といったことになるでしょう。予めどこまでの手間ならご自身で対応するのかを決めておいたうえで、問題となる場合の見通しを相談しておくといった対応もありえるでしょう。

○ 実際に本人訴訟はどのように進むのでしょうか？

ここでも結論から言えば、裁判自体は弁護士に依頼する・しないにかかわらず、制度としては同じように進んでいきます。そもそも裁判に至る前に支払いの請求と契約解除・退去に関する話し合いを借主側としていることが多いと思われますので、どのタイミングで裁判まで必要とするのかを決めていく必要があるでしょう。もちろん、話し合いができない場合には裁判を起こす必要が出てきます。

裁判では言い分と証拠を整理して書類で準備する必要があります。貸している部屋にいるのが別の方になっていた場合には、単に借主に退去の裁判を起こしても後で問題が出る可能性があります。裁判の場では、借主側が言い分を出してきている場合もありますし、出頭さ

えしない場合もあります。仮に簡易裁判所（簡易裁判所への程度になるかどうかは請求内容によって決まります）での裁判の場合には、話し合い解決をその場で強く斡旋してくれる場合もあります（司法委員という方が関与する場合です）。地方裁判所での裁判の場合でも話し合い解決を進められる場合ももちろんあります。

実際に話し合い解決をするかどうかは、借主側の反応も見て決める必要があります。ただし、早く退去を実現し次の方への賃貸を考えるのであれば、早めの解決（退去によるもの）を目指していく場合が多くなっていくものと思われます。

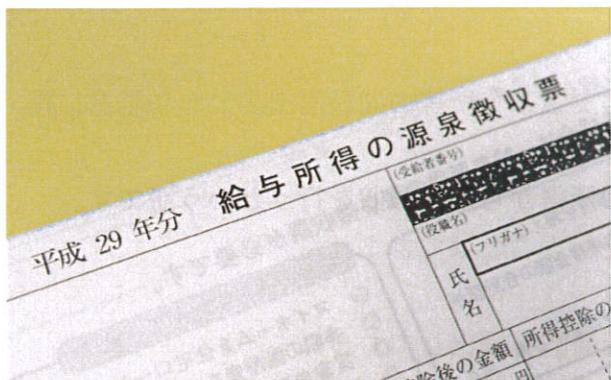
話し合いがつかない場合には裁判所の判断（判決）を求めることがあります、借主側の反論も踏まえて必要な部分の言い分や証拠の補充が必要となります。ケースによってどこまで時間がかかるのかは異なりますが、大きな争いがある場合には相当程度時間はかかります。

話がつかず判決になっても、控訴などと呼ばれる別の裁判所への不服申し立てを敗訴した側はすることができます。つまり、時間は結構かかります。また、判決が確定（争いようがなくなった状況）になっても借主が出ていかない場合には強制執行といって、強制的に退去するための手続きをとる必要が出てきます。

このように判断が必要となる部分は相当程度あります。先ほども触ましたが、どこまでをご自身の負担で行うのかを費用や手間をどこまで追うのかなどの点を踏まえて決めていく必要があるものと思われます。

従業員の給料だけじゃない！ 源泉徴収が必要な対象者や範囲とは？

19.07.30 |



『源泉所得税』とはどういうものなのか、その

意味をご存知でしょうか。

源泉所得税とは会社側が従業員の代わりに源泉徴収し、税務署に納める所得税のことをいいます。

実はこの源泉所得税は従業員だけではなく、社外の人間が対象になる場合もあります。

今回は、源泉徴収が必要な対象者やその範囲を解説していきます。



所得税は個人の所得に関する税金です。

1年間の所得に応じて税率が算出され、個人事業者などは自ら税務署に納めなければいけません。

一方、法人化している会社は、雇用している従業員の所得に応じた税率の源泉所得税を徴収し、税務署に納めるところまでを行わなければいけません。

つまり、源泉所得税とは、法人の場合、会社が従業員から所得税を預かって、従業員の代わりに税務署に納める制度だと言い換えることができます。

本来であれば、従業員は自分で税務署に所得税を納税しに行かなければいけませんが、税務署と従業員の負担を軽減するためにも、会社側がすべての従業員の源泉徴収を行い、税務署

に納めるという仕組みになっています。

源泉所得税の徴収から納税までの流れ

次に源泉徴収の流れを見ていきましょう。

会社を設立し、従業員を雇用すると、まず『給与支払事務所等の開設届出書』を税務署に提出します。

これは、**従業員の給与やボーナス、退職金などの所得から源泉徴収を行うという証**です。

そして、この届出書を出さずに勝手に源泉徴収を行うことはできません。

次に会社はすべての従業員から『扶養控除等申告書』を提出してもらいます。

所得税は所得の税額はもちろん、扶養している家族の人数によっても税率が変わってきます。

当然、扶養している家族の人数が多いほど、税率は低くなります。

また、扶養控除が適用になる従業員と適用にならない従業員とでも税額が異なってくるので、扶養控除等申告書は、会社側が従業員の扶養人数を把握するために必要なもので、変更がなくても毎年提出してもらいます。

源泉所得税は、まず従業員の残業代や各種手当などを計算し、そこから社会保険料を差し引いた金額をベースに、税額表と照らし合わせて求めることができます。

税額表は毎年変更されるので、その都度、チェックしておかなければいけません。

また、2037年12月31日までの所得には、所得税に加えて、東日本大震災からの復興のための『復興特別所得税』が加算されます。

復興特別所得税は、基準所得額×2.1%で求めることができます。

こうして各従業員の源泉所得税を計算したうえで、原則として給与支払月の翌月10日までに納税をしなければいけません。

この日程は、給与の支払いが10日でも月末でも変わりません。

ちなみに、上記は給与における源泉所得税の求め方で、ボーナスや退職金はそれぞれ計算方法が異なるので注意してください。

支払い方法は、納付書を持参し、税務署や銀行・郵便局等の窓口で処理する方法と、振替口座から引き落としてもらう方法、さらにネットバンキングを使った方法などがあります。

これらの源泉所得税は、ほかの税金と同様に、毎月支払わなければならず、申告しないと延滞税が発生するなどのペナルティーが課せられるので注意しましょう。

ただ、源泉徴収の対象者が10人未満の会社であれば、届出を提出することで、源泉所得税の6カ月分をまとめて納税できる『納期の特例』を利用することができます。

外部の業者が源泉徴収の対象になる場合

また、源泉所得税は自社の従業員だけではなく、外部の業者に対して徴収して代わりに納税しなければならない場合もあります。

ある仕事を外部業者に発注した場合、その業者が法人であれば源泉所得税の徴収は不要ですが、個人であれば、源泉所得税徴収の必要が出てきます。

国税庁では、源泉徴収が必要な報酬・料金などの範囲を定めており、それによれば、個人の『原稿料』や『講演料』、弁護士や公認会計士、司法書士などへの『報酬』や『料金』、さらにプロスポーツ選手や芸能人、モデルなどに支払う『報酬』や『契約金』、広告宣伝のための『賞金』などが対象になります。

ただし、コンクールや懸賞応募作品など入選者に支払う賞金等については、1人に1回で支払う金額が5万円以下であれば、源泉徴収をしなくてもよいことになっています。

また、外部業者に支払う金額から源泉徴収を行う場合には、いくつかの注意点があります。『謝礼』や『研究費』、『車代』などの名目であっても実態が『報酬』や『料金』であれば、源泉徴収の対象になりますし、金品ではなく物品で支払ったとしても、『報酬』や『料金』とみなされます。

さらに、報酬や料金として支払った金額の全部、原則として、消費税を含んだ額が源泉徴収の対象になります。

ただし、弁護士や税理士などからの請求書等に報酬・料金等の金額と消費税等の金額とが明確に区分されている場合には、消費税等の額を除いた報酬・料金等の金額のみを源泉徴収の対象としても差し支えありません。

源泉徴収の範囲は従業員だけでなく、場合によっては外部の業者にも及びます。

源泉徴収の対象となる範囲を理解し、正しく徴収したうえで、納税を行うようにしましょう。

※本記事の記載内容は、2019年7月現在の法令・情報等に基づいています。