



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。

秋分の日が近づくと彼岸花の花が不思議と咲き始めますが、今年も当事務所近くにある、稲荷町の自転車駐輪場近くの植え込みで咲いているのを見かけました。まだまだ昼の日差しが強い時間は暑いですが、日が陰ると涼しいと感じるようになって来ました。虫の音も少しずつ聞くようになり、ようやく秋らしくなってきたと思います。



今回は、面貸しなどの業務委託契約に関する記事と、従業員の退職時の引継ぎについての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。

10月には理美容・エステ業界に関わる皆様にとって耳よりな情報を取り上げて開催致します。育成・採用に強い経営コンサルタントの方をお招きし、育成・採用戦略の全体像をお話いただき、その後当事務所所属弁護士より、理美容・エステ業界で良くトラブルになりがちな法律問題（主に労務問題）を取り上げます。

「人が育ち・人が集まる、育成・採用の全体像」

実施日時 令和元年10月28日（月曜日） 勉強会：午後6時から8時

場所 ロイヤルタワー2階会議室（広島市南区稲荷町1番1号）

参加費用：3,000円

定員：10名（先着順）

振るってのご参加をお待ちしております。

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。

面貸しやSES契約などの業務委託契約はどのように取り決めて運用すれば？その注意点とは？

19.09.17 | オリジナルメルマガ



自社の業務に従業員以外に委託して任せるという業務委託契約，こちらを活用して美容エステ業界では面貸し・IT業界では客先に常駐して開発などの業務を個別のエンジニアにしてもらうSES契約といったものがあります。それぞれ，労働関係の法律の規制などを受けるかどうかの問題になりますので，その注意点を契約の場面と運用の場面で見てみます。



○面貸し・SES契約とは？

面貸しとは，美容室やエステなどのサロンで，店の運営を委託する・場所貸しを行うというもので，前者は自社の業務の一部を委託する・後者は単に場所を課すということで賃貸になります。こちらは，前者について自社の店長との差がなくなると単に雇用しているだけ＝残業時間や労災の規制がかかるということで，そうした話になるかどうかがこの大きな問題になります。

次にSES契約とは、自社で雇用している方を別の会社で行っているIT関係の開発や運用業務に従事してもらうという形で、業務委託契約という形をとっています。仕事場所が完全にその会社になる常駐型も存在します。これだけ見ると、単に労働者派遣ではないかという気もするところですが、まさしくそこに該当するかどうかがこの問題です。労働者派遣には登録などが必要ですので、これをせずにこの形態を使うと場合によっては「偽装請負」と呼ばれる法律違反の状況が生じます。

ちなみに、業務委託契約は、先ほどのもの以外に委託販売・広告代行・コンサルティング・運送での委託等実際には様々な用途がありえます。

○業務委託契約とは？

業務委託契約とは、自社の業務を別の方に行ってもらう形で、自社は特に指示を細かくすることなく決められた業務期間で行ってもらうという形があります。これまでは、委託された業務を完遂する義務を負わない点が委託と請負の違いとされていましたが、法律の改正により業務完遂型の委託契約が正面から認められますので、問題はこうした形態をとるのか（ここは実態も問題となります）が重要となります。

雇用との違いは、委託の場合には、委託を受けた方が自由な裁量で業務を行う・毎日の業務時間の指示はできず、時間ごとの給料を細かく決めることはできません。雇用ではないので、残業などの規制は及びませんし、原則労災というものは考えられません。契約解除事由がない限りは勝手に止めてもらうことはできません（ただし、合意解除は可能）。

業務委託を行う場合まず契約で何を定めるべきでしょうか？契約は口頭でもできますが、曖昧ではトラブルのもとですから可能であれば書面できっちりと内容を決めておく必要があります。

決めておくべき点は、まずは何を委託するのか（業務は何で・どこまでを委託するのか）・報酬の内容やどうやったら報酬が生じるのかという点です。SES契約や委託した内容を成果物として納めることがあります。きちんとした内容であるのかチェックする・納品の仕組みを作っておく必要があります。このほか、トラブルが生じた際の対応をどうしておくのか・自社の秘密が漏れて困る場合には秘密保持の項目を入れておく必要があります。顧客情報が洩れるのが嫌である場合にも同様に条項で漏らすのを防止する内容の項目を入れ

ておく必要があります。契約の解除や賠償に関する項目も設けておくトラブルを防ぎやすくなります。

ちなみに、運用面もそうですが、業務委託の場合には雇用関係の規制は受けないものの、下請け法などの力関係による押し付けなどへの規制がありますので、こうした規制に違反していないのかどうかの確認は必要となります。

ここまでは一般的な話ですが、雇用関係の規制が及ぶかどうかの問題になる面貸しやSESの場合の注意点はこういった点になるのでしょうか？

まず、面貸しの場合でサロンの運営を委託されている場合を考えてみます。サロンの従業員が自社の従業員の場合にはパッと見た形は従業員とどこが違うのかという話が出てきます。契約上、報酬を定める際に一定の売り上げを達成した場合に報酬の増額がありその内容定めることには問題はありません。いわゆる成功報酬制（出来高制）にすること自体には問題がないためです。

これに対して、勤務時間を定めておく・材料などの支給に関して他の従業員と同じ（従業員は負担はなく、委託であればここを負担することが通常）・業務内容をサロンの運営全般とし他の店長や従業員との違いが見出しがたいことは実質は雇用ということにつながりかねません。自社の会議への出席や講習などへの参加を義務付けている場合にはなおさらそのようになります。

次にSES契約の場合を考えてみます。この場合重要になってくるのは客先の具体的な仕事の指示を受けている・客先の従業員と同じく様々な客先の規律を受けていることがあるかどうかです。契約上は、一定期間の客先での業務とそれに対する報酬という点を定めておく、客先からの具体的な指示は受けない・客先の設備などを使わせてもらう際（医務室やその他）には費用を払うこととその金額などを定めておく・業務で使うものは基本的に自らが負担し持ち込む（ただし、業務の性質上客先のパソコンなどを使う必要がある場合には、これを使うとしても問題はありません）ことで、指示を受けず独立しているという点を示すことになるでしょう。

○運用実態も問題になる？

契約で定めておけば全く問題がないかという点、そんなことは全くありません。雇用関係の規制が及ぶかどうかは実態を見てどうかという点が問題となります。今回取り上げた形態はいずれも雇用されている方と似た扱いがされやすいものであるため、ここの問題が大きくなります。

まず、雇用といえないために必要な要素として、

① 細かな仕事を断ることができる（特に本来行う業務とされていないことについて）。サロンであれば、店長会議への出席義務や先ほど触れた練習への立ち合いや講習への参加等の参加義務があれば、雇用に限りなく近づくでしょう。仕事に運用上も裁量が与えられた状態であることがここでのポイントです。もちろん、きちんと業務を行っていることが必要である点と言うまでもありません。

② 何時から何時まで作業などの時間拘束を細かく行わない、特に休憩時間や残業指示と捉えられかねない話があれば問題は大きくなります。このほか、休憩場所の指示や細かな喫煙などの話も施設管理上の必要性等のない限りは指示に従うような運用には問題があります。

違反に対する制裁の運用があった場合、それが契約に基づく違反であって違約金などであるならともかく、そうでない場合には会社側の規律を受ける従業員に近づきます。それが実際には他の従業員が就業規則などで受けるものであればなおさらです。

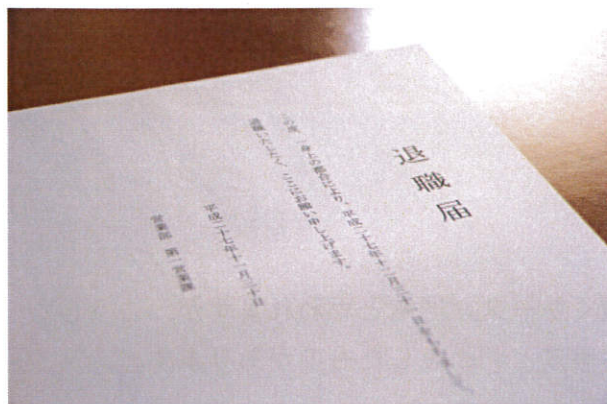
③ サロンなどの器具などを使う際には費用負担があり、材料も自分で持ち込むことを前提とした運用がされている。これは従業員であれば、仕事で使うものは会社側で準備しているはずだからです。

この他に、専属かどうか・給与所得か確定申告をしているのか・社会保険アンドがあるのかといった要素も考慮されますが、今述べた3つ程度の事柄が重要な要素となります。サロンにしてもSESにしても専従の状態になりますが、ここはそこまで重要ではなく専従だから確定申告をしているからでは決まらない点には注意が必要です。

いずれにしても、何のために業務委託の形をとるのか・その際の問題点と契約や運用面での対応をどのようにしていくのかは重要な問題といえるでしょう。

退職時の引継ぎはどこまでさせることができる？違反がないようにするための注意点は？

19.09.17 | オリジナルメルマガ



最近では退職代行や突然勤務先に来なくなるなど、退職時の意思疎通や引継ぎなどが問題になることの中身が変わってきているように思えます。情報や備品の持ち出しとともに退職時に問題となるこうした事項について今回は触れていきます。



○仕事の引継ぎ義務を従業員は負うの？

仕事の引継ぎはしてもらわないと業務への影響が出てくるもので、守ってもらうための仕組みを集魚規則等に入れている会社も多いかと思われます。一般に、就業規則に引継ぎ義務を定めておかななくても、引継ぎがないと何の仕事がどこまでなされたかわからず業務への支障が大きいこともあり、審議誠実の原則に照らして、引継ぎの義務を負うとされています。

この義務違反があった場合には、そうしたことで会社側が被った損害の賠償請求はできませんが、ここが実際にいくらになるかは算定しがたい面があります。業務に支障が出たにしてもそのことによる影響がどの程度で金銭に評価するとどうかという点が問題になります。

また、引き継ぎ内容について会社側が具体的に指示をしないと分からないようなケースでは、そうした点の指示をしないと、従業員側も引継ぎができないということになります。こうした場合には引継ぎができなくなってくるので、損害や影響の原因は結局会社を作り出したのではないかという反論が出てくる点には注意が必要でしょう。

○どの範囲で引継ぎ義務を負うのでしょうか？

業務の完全な引継ぎという規定を就業規則に置くケースが通常と思われませんが、こうした規定を置くこと自体には問題がなく、裁判例上も有効と判断をしたものがあります。

完全な引継ぎというだけではわかりにくい点がありますが、その従業員の方が行っていた業務のうち、その部分の引継ぎを新たに業務を行う方にしないと会社の業務に影響を及ぼす事柄を指します。これだけでは抽象的ですが、例えば、営業の仕事であれば既存客への接触状況や見込みの状況・今後の訪問予定で決まっていること、開発担当であれば現在かかわっている業務の進捗状況など、支店長などの管理職であれば把握している支店など管理運営状況がそこに含まれるのは言うまでもありません。

先ほど触れました会社からの指示を必要とする事項があれば、指示が必要になりますが、実際にそうしたケースがどこまであるかは微妙なところです。実際に裁判例の中にも、一部引き継ぎ業務を行った・会社からの引継ぎ指示が出ないのでそのまま退職をしたというケースで、そうした引継ぎ指示がないと引継ぎができない性質のものではなく・十分な引継ぎをしていないと判断をしたものも存在します。

ただ、トラブル防止のためには、こういった引継ぎが必要なかをおおよそ指示をしておくことで漏れとトラブルをなくすことが重要でしょう。退職と引継ぎでトラブルになるのは、一斉退職や間に誰かはいること意思疎通が難しくなる場合が考えられます。前者の場合には、特に業務への影響が大きくなりますので、その旨と指示をしておくことは従業員側への大きなけん制になると考えられます。また、後者についても伝言ゲームのようによく分からないことがないように、きちんと伝えておく（ここには返還を求めるものや情報管理の点での確認も重要になってきます）ことは重要な意味を持つでしょう。

○引継ぎを促すような方法は？

突然の退職を防ぐ方法として、退職期間を申し入れから1か月あるいは2カ月にするという就業規則の定めを置いてある会社もあるかと思われます。ただし、この規定を置いていても、正社員やパートで勤務契約期間（例えば、3か月の間のみ勤務）等の定めがない場合には原則として退職の申し出をされてから2週間で退職となります。同じことは勤務契約期間を置いていても更新後の場合に当てはまります。

したがって、この規定を置いていても限界があります。そもそも退職申し入れがないということを会社が主張・従業員が退職したというケースでは大きなトラブルにつながる可能性があります。

次に、賠償額の予定、つまり違約金の定めを置いておくという考えもありますが、これはそもそも雇用契約で行うことが禁止されています。ペナルティもあってそもそも使える方法ではありません。せいぜい、過去の前例で大きな賠償請求を受けたことを研修してもらう程度ですが、賠償請求の場合の大きな問題として、退職した方が行方不明になった・全くお金がない場合には回収面での問題が残ります。

このほか、退職金を減額する・支給しないという規定を退職金の規定・就業規則に入れておくという方法があります。この場合には、完全な引継ぎ義務とともに違反の程度に応じて不支給や減額をするという規定を入れておくことになろうかと思われます。

この場合の注意点は、引継ぎをしないということが減額や不支給につながるのは、退職金の正確を踏まえたうえでの個別のケースでの違反の内容次第であるという点です。これは、退職金が性格上は過去の給料の後払いや特別の貢献に対する会社から従業員へのお金の支払いと考えられていて、複数の意味合いを持っているためです。給料の後払いという要素がある・強い場合には減額は懲戒処分でもない限りは難しくなってきます。これに対し、特別な貢献への報酬という場合には減額がしやすくなります。ただし、この場合も裁判例上これまでの特別な貢献をなくすほどの違反、つまり引継ぎをしていないことと影響があったことが必要となります。

特に、退職金によるある勤務年数によって増えていく場合には、特別な貢献があったと考えられる場合が多くなります。ここではその方の仕事内容や立場も踏まえての引継ぎをした内容やしないことでの影響の程度、他に連絡が取れなくなった場合はそうした事や備品持ち出しや情報持ち出しなど他の問題行動も踏まえて、特別な貢献をなくすほどであったかを考

えることになるでしょう。ちなみに、懲戒解雇などの事情がある場合には通常は貢献をなくすほどの事情があったと考えることが多くなるでしょう。

退職金の減額や不支給の規定は引き継ぎ促しに有効な面もありますが、いざ問題ケースが発生すると運用が面倒な点もあります。もっとも、引継ぎがない場合には他の問題行動もあるケースが多いでしょうから、あわせてどうなるかという話になるでしょう、ちなみに、これからこうした規定を入れる場合には従業員に不利益な就業規則の変更になりえますので、後々変更が有効に行われたか問題にならないよう対策をしておく必要があります。

このように、仕組みと運用が重要になってきます。

定年延長前と後の入社で異なる『退職一時金』の税務上の取り扱い

19.08.27 |



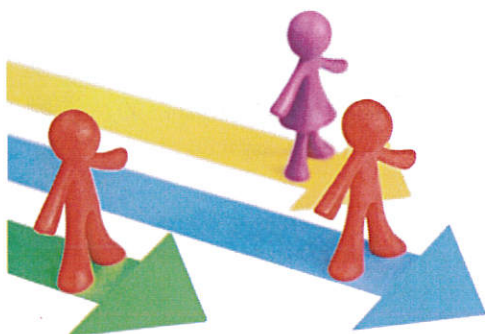
近年、人材不足を背景に、就業規則を見直すな

どして、従業員の定年を延長する企業が増えてきました。

これに伴い、定年の延長前から働いている従業員と、定年の延長後に入社した従業員とでは、支払われる『退職一時金』の取扱区分が異なります。

今回は、両者の退職一時金の税務上の取り扱いについてご紹介します。

定年延長に伴う退職金の取り扱いは？



企業は安定した雇用を確保し、過不足のない人員配置で事業を進めていかなければなりません。

しかし、近年の人材不足を受け、なかなか新規採用もむずかしい状況です。

そこで打開策として、定年を引き上げる企業が増えてきました。

高齢者雇用安定法により、企業における定年は60歳以上と決まっており、また、希望者は原則として65歳まで働けます。

厚生労働省の『平成29年就労条件総合調査』によると、定年制を定めていない企業が4.5%しかないのに対し、定年を定めている企業は95.5%にも及び、さらに60歳を定年に行っている企業は79.3%と、大多数を占めます。

近年は、**就業規則を改定するなどして、この60歳の定年を64～65歳までに引き上げる企業が目立っています。**

今後の統計では、60歳を定年にする企業の割合が減少していくと予想されています。

さて、従来60歳が定年だった企業が、定年を65歳と定めた場合、退職金の取り扱いはどうなるのでしょうか。

ある企業では、従業員の入社時期に関係なく、従業員が従来 of 定年の60歳を迎えた時点で、退職一時金を支給すると定めています。

退職金が定年で支払われることを前提に生活設計を立てている従業員も少なくありません。企業側の事情で定年を65歳に延長し、併せて退職金の支払いも65歳になってからにしてしまつては、この生活設計が崩れてしまう可能性もあります。

これらの理由から、従業員が従来 of 60歳になった時点で、退職一時金を支給するという企業側の配慮は、従業員の生活の面でもよいことといえます。

定年延長前と後の入社で区分が異なる

しかし、ここで退職一時金の取り扱いが問題になってきます。

定年を65歳に延長する前に入社した従業員に関しては、60歳で支払われる退職一時金は、いわゆる『退職所得』という区分で処理します。

退職金は、基本的には、企業年金や内部積立金によって構成されており、たとえ定年が65歳に延長されたとしても、入社から前の定年である60歳までの勤続期間に起因するため、退職一時金を退職金とみなし、その給与を退職所得とします。

一方で、定年が65歳に延長された後に入社した従業員に関しては、この限りではありません。

定年延長後に入社した従業員は、入社時点で定年が65歳と定められていたため、いわゆる延長前に入社した従業員とは同列に扱われず、60歳の時点で支払われる退職一時金も、退職所得ではなく、『一時所得』に区分される可能性が高くなります。

退職金とは、入社から定年までの勤続期間に関わるものであるため、定年が65歳という前提で入社した従業員に関しては、60歳の時点で支払われる退職一時金は、退職金とはみなされないというわけです。

取り扱いが異なる退職所得と一時所得

退職所得と一時所得では課税の取り扱いも異なってきます。

退職所得は分離課税とって、ほかの所得とは分離して税額を計算するのに対し、一時所得は総合課税とって、その年度にほかの所得があれば、合算して税額を計算します。

また、控除額も変わってきます。

退職所得の控除額は勤続年数が21年以上の場合は『800万円+70万円×(勤続年数-20年)』という計算式、勤続年数が20年以下の場合には『40万円×勤続年数(最低80万円)』という計算式で求めます。

一方で、一時所得の控除額は、一律50万円となっています。

この50万円はほかに一時所得があれば、それも合算してから控除されます。

また、ほかの所得と合算する際に、上記計算で求めた一時所得の1/2に相当する金額を合算します。

このように、名目上は同じ退職一時金だったとしても、従業員の入社時期によって、区分が退職所得か一時所得かに分かれてしまうケースがあるのです。

もちろん、これはあくまで事例の一つにすぎず、すべての企業に当てはまるわけではありません。

しかし、定年延長をすることによって、従業員の退職一時金の控除額が変わる可能性があるということを押さえておきましょう。

※本記事の記載内容は、2019年8月現在の法令・情報等に基づいています。