



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。

6月に入り、営業再開される店舗も増えてきて、さらに日常生活に戻りつつあるように感じる一方で、少しずつまた一部地域で新型コロナの感染も散発的にみられるようです。新型コロナの治療薬やワクチン開発にはまだ時間がかかりそうですので、いかに新型コロナウイルス感染拡大を防ぎながら日常生活にもどしていくかが引き続き課題になると思います。蒸し暑さも増してきていますので、どうぞご自愛頂ければと思います。



今回はオリジナルの記事は、従業員の無断欠勤で生じた会社の損害について賠償を求められる範囲に関する記事と、インターネット上の名誉棄損・ひぼう中傷への対処法についての記事を取り上げました。それ以外の記事は、今回は税務会計に関するものです。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウイルスの早い終息をお祈り申し上げます。

なお、当事務所では以下の通り6月22日に理美容業の方向けの勉強会の開催を予定しております（zoomへの開催に変更しています）。こちらについてもご関心・ご興味がおありでしたらご連絡頂けると幸いです。

「Withコロナの経営戦略・これからの働き方～『変化』を『進化』の機会にするために、今必要なことは？～」

実施日時 令和2年6月22日（月曜日） 勉強会：午後6時から8時まで

場所 各自でご参加下さい。※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、今回はzoomにて提供させていただきます。

参加費用：1000円（ご参加ご希望の方にzoomのご招待と併せてお振込み先をご案内いたします。）

定員：10名（先着順）

第1部：午後6時～7時（質疑応答含む・その後休憩を挟みます）

「一Withコロナ一美容室の経営戦略、おさえておきたいポイント」

講師：株式会社 Happy relations

代表取締役 石原 かおり氏（MBA／経営修士）

第2部：午後7時～8時（質疑応答含む）

「今後の理美容での働き方のトレンドは？雇用と業務委託の違いと注意点を
中心に」

講師：勁草法律事務所

弁護士 片島 由賀

従業員が無断欠勤で生じた損害の賠償はどこまでできるものなのでしょうか？

20.05.31 | オリジナルメルマガ



最近是不況による従業員の解雇あるいは退職勧奨が有効なのか・未払い給与があるのかどうか(休業手当等)が問題になってます。他方で、退職代行業者からの連絡など従業員側から突然欠勤があり業務に穴が開く場合があります。今回はこのような従業員による無断欠勤などで生じた損害について、会社はその従業員に対してどこまで請求できるものかについて取り上げます。



○解雇に即日できるのでしょうか？

こうした場合に通常はまずは本人宛に連絡をしてみる・家を訪問するなどして出勤を促す・様子を見に行くという対応になるかと思われます。この場合に退職の申し入れがあった場合には、慰留をする・退職の意思が固いのであれば引継ぎの話をするようになるかと思われます。退職代行などの場合では、ここは退職⇒引継ぎ等の話になるでしょう。

これに対し、連絡がつかないけれども退職の意思表示がない(あるいは曖昧)の場合には対応が面倒になります。この場合今後の出勤の見通しがそこまで見込めないという話もありますし、仮に将来解雇の通知をするのにしてもどこに行えばいいのかという問題も出てきかねません。そもそも、こうしたケースで雇用関係をそこまで時間をかけずに終了させるには解雇によることになりますが、法令や裁判例上高いハードル(契約社員の場合には非常に高くなります)が設けられています。

いきなり解雇の通知をしたい・就業規則にも無断欠勤の場合には解雇理由になると設けられていると行きたいお気持ちが出るかもしれませんが、他の手段を尽くしたのかどうかというハードルも存在します。こうした場合には緊急連絡先や身元保証人等本人と連絡を取る方法や出勤を促す手段を講じていく必要があります。こうした手段をとっても、突然出勤しなくなるという場合には勤務が見込めませんが、後で不当に解雇されたという問題を防ぐにはこの方法が安全策でしょう。現在の新型コロナウイルス等の感染症の感染リスク防止のために会社が側から休業を求める場合とは異なり、こうした無断欠勤の場合には給与の支払い義務は生じません。

解雇をする場合にも即日解雇については行政からの認定を受ける必要が法令上設けられていますので、これを無視して・解雇予告手当も支払わずに解雇を行うことはできません。懲戒解雇の場合であっても同様です。解雇予告通知を出してなお出勤がない(連絡がない場合には通常この流れになると思われる)のであれば、法定の期間が経過すると解雇となります。

今までの話で一番面倒なのは本人が行方不明となった場合の話で解雇通知をどうすればいいのかという問題があります。この場合にこうした場合に当然退職とする就業規則上の規定を設けることも一つの対応ですが、それが無い場合には本人が受け取ろうと思えばいつでも受け取る先への郵送をするか、最悪裁判所を使っての公示送達という方法もあります。ちなみに、こうした場合には未払いの給与がある場合には法務局に供託の手続きをする必要も出てきかねません。

〇〇断欠勤により会社に損害を賠償できるのでしょうか？

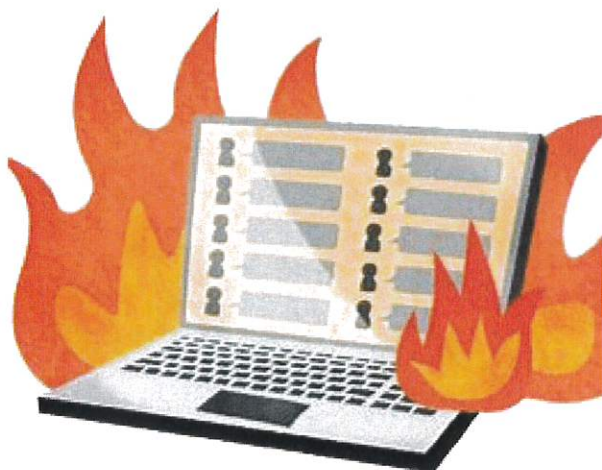
結論から言えば可能です。ただし、問題が二つあります。一つ目は、損害となる範囲は思っているよりも少なくなる可能性があること・二つ目は実際の回収には相当なハードルが存在するという話になります。業務中の事故については、会社もそこから利益を得ている、危険を管理しているといった点から制限されるという傾向はあります。これに対して、無断欠勤の場合には、従業員が雇用契約によって行うべき業務に従事していませんので、債務不履行ということで会社側に生じた損害の賠償を行う必要が出てきます。同じことは、退職時に引継ぎを行うことが全くなかった場合にも当てはまります。どこまでの引継ぎが必要なのか・きちんと行われなかった場合には、ケースごとの事情によって変わる面があり一概には言えませんが、賠償義務が生じるのか・損害がどうなるのかについて難しい面が出ることもあります。

損害については、その業務を他の従業員に任せたというだけで当然に損害が出るわけではありません。その方が手が空いていてその業務をしたというだけでは、結局本来支払う給料を支払っただけで損害というものが生じていないためです。損害とは、無駄にかかった費用と本来得られるべきだった利益を得られないことです。余計な外注による費用の増加や残業が生じることでの残業代等が生じない限りは損害とは言いきれません。本来得られるはずだった売り上げや利益についても、無断欠勤をした方が重要な営業担当で仕事を受注できなかったといえる場合に損害といえることになります。ここからもわかる通り、損害といえるにはそれだけの事情を必要とするため、相手方が争う可能性がある場合には、どこまで損害なのかを検討しておいた方がいいでしょう。

このほか、先ほど挙げておいた実際にお金を回収できるのかという問題があります。未払い給料からの相殺は法律上禁止されていますから行うことはできません。裁判をしてその後差押えをするにしても制限が存在します。身元保証人に対して請求をする場合には、法律上身元保証人の責任期間の制限があること等についての注意が重要になってきます。

インターネット上で誹謗・中傷の書き込みがされた場合の対処法

20.05.31 | オリジナルメルマガ



ここ最近、新型コロナ感染に関する過剰な「自粛警察」や、芸能人やスポーツ選手ら有名人の言動を発端とした誹謗・中傷の書き込みが後を絶たない状況にある中で新たに法的規制の検討がされています。

そこで、今回はこういったインターネット上の誹謗・中傷などの書き込みについて現状どういった法的な対応が可能で、どんな点が問題になりうるかを取り上げます。



○インターネット上で誹謗・中傷の書き込み・現行法で取り得る手段は？

まず、そもそも、インターネット上の書き込みが名誉棄損等にあたるか検討する必要があります。名誉棄損といえるには、具体的な事実を述べたうえで、一般から見て社会的評価を下げる内容といえるのが問題になります。例えば新型コロナウイルスの感染者が特に出ていない飲食店であるにも拘わらず、「あそこの〇〇(飲食店名)ではコロナの感染者が出た」などとインターネットに虚偽の書き込みがされたという場合であれば、名誉棄損にあると判断しやすいわかりやすいケースといえます。

ただ、実際には事実と書き込みをした人の意見が混じっていたり、書き込みの内容が名誉棄損にあたるといえるか微妙なケースの方が多いのではないかと思います。意見にしか過ぎないのか（意見であっても逸脱したものといえるのか）等を見極めていくにあたっては、弁護士など専門家への相談が必要となることもあるでしょう。

そのうえで、どういった方法をとるかを考えていきます。書き込みをした相手を取る方法は大きく二つの方法があります。

- ① 削除請求・慰謝料の請求（損害賠償請求）、謝罪や名誉回復の書き込みをしてもらう請求（民事上の請求）
- ② 警察や検察庁に名誉棄損罪・侮辱罪などにあたるということで処罰を求める刑事告訴を行う

①は被害回復がメインであるのに対して、②は書き込みをした相手に罰金や刑務所に行くという形でペナルティを与える方法です。①と②のどちらか一方ではなく、両方を行う場合もあります。今回は量が多くなるため、以下①の民事上の請求に絞って取り上げます。

○民事の手続きとは？

民事上の相手への手続きには、投稿や口コミの削除を求める請求、精神的苦痛への慰謝料等の損害賠償請求・謝罪などの名誉回復行動をとってもらう請求というのがあります。

投稿や口コミの削除は、サイトの管理者やプロバイダに対して行う方法があります。動画共有サイトの場合にはその管理者に対して行うこととなります。こうした削除については名誉棄損に当たる部分（URLなどに該当する部分）とその根拠・投稿されている内容がご自身のことであることを明示して、削除を求める方法等が各種SNSのサイトや掲示板にそれぞれのポリシーに沿って設けられています。こうしたものがなく、話し合いで削除を求めるには、削除を求める通知をします。管理者等が分からない場合には、「whois」等のサービスを使って調査をする方法（管理者あるいはホスティングプロバイダを調べる）もあります。ただ、こういったサイトの管理者やプロバイダに対して削除を求めても、最初に書きましたように、違法な書き込みといえるかどうか判断が難しい・あるいは違法であっても内容が真実といえれば違法にならないこともあるため対応してもらえないケースの方が割とあるでしょう。話し合いがつきそうにない場合には裁判で削除を求めることとなります。

なお、Facebook Japanなどが加入するソーシャルメディア利用環境整備機構（SMAJ）が先日、名誉棄損や侮辱などにあたりうる投稿について緊急声明を発表しました。今後こういったインターネット事業者も積極的な措置を取る可能性が出て来ましたのでこちらの動向にも注意を払う必要があります。

○プロバイダに対応を求めても動きがない場合の発信者情報開示請求

ちなみに、投稿や口コミを書いた相手に損害賠償請求等を行うには、相手が誰で、どこの住所に住んでいるのかははっきりさせないと、特に話し合いがつかない時に裁判に進めなくなります。インターネット上の投稿ではアカウント名が本名になっておらず連絡先も不明なことが多いでしょう。こうした場合に、問題となる内容の書かれた投稿がどこから発信されたのかを特定するために行うものとして、プロバイダ責任制限法に基づく発信者情報開示請求というものがあります。

インターネットサービスを利用する場合、利用者はインターネットサービスプロバイダに利用料を支払い契約しています。そのため、通常インターネットサービスプロバイダは契約時に契約者の氏名や住所を把握しています。ですから、書き込みをした契約者の情報を知りたいと考えた場合、インターネットサービスプロバイダに契約者の情報を開示してもらえばよいといえます。

しかし、書き込みをした人物がそもそもどこのインターネットサービスプロバイダと契約をしているのかは問題となった書き込みのされているインターネットのサイトからは分かりません。そのため、そういったGoogleなどのコンテンツを提供しているプロバイダからネット接続をしてきた（書き込みをしてきた）者のアクセス情報（IPアドレスなど）を開示してもらい、その情報を元に今度はインターネットサービスプロバイダに契約者の氏名、住所等の開示を求めてたどっていく流れになります。こういった書き込みをした人物の特定を行う手続きを発信者情報開示請求といっています。

このように書き込みをした人物を特定するには少なくとも2回発信者情報開示の手続きを取らなければなりません。

○発信者情報開示請求を行うには？

発信者情報開示請求にあたっては、裁判を使って行う方法と裁判により方法があります。

裁判を使わずに行う方法としては、テレコムサービス協会という、情報通信に関するインターネットサービスプロバイダ、ケーブルテレビ会社、コンテンツプロバイダなどの事業者が会員となっている一般社団法人に対して開示請求を行うものです。こちらの開示請求をする場合は、テレコムサービス協会のホームページに手続きが記載されています。ただ、実際のところ名誉毀損にあたるか、権利侵害が明らかか等、判断が難しいことも多いため、発信者の承諾なしにコンテンツプロバイダの判断で発信者情報が開示されるケースは今のところかなり限られています。

なお、この手続きはGoogleやYouTubeなど外国法人がコンテンツプロバイダである場合には裁判外での対応はしないため利用できません。そのため、こういった外国法人を相手にする場合は、裁判で発信者情報開示請求を行うことになります。

方法としてはコンテンツプロバイダに対してIPアドレスやタイムスタンプなどのアクセスログの開示を求める仮処分の申し立てによることとなります。それというのも通常コンテンツプロバイダはアクセスログを長くて3カ月程度しか保有していないため、コンテンツプロバイダに対する開示請求を通常の裁判で行うとその間にコンテンツプロバイダがアクセスログを消去してしまう可能性が高いからです。

発信者情報の開示にあたっての要件も定められていますが、特に、「インターネットにおける情報の流通によって自分の権利が侵害されたことが明らかであること」という要件がハードルを高くしています。発信者のプライバシー、通信の秘密、表現の自由と被害を受けた方の権利救済の中でバランスを取ったものといわれています。そのため、被害にあった側が名誉毀損されたと主張する場合、名誉棄損にあたる表現により損害が発生したことに加えて、公共目的がないこと・公益の利害に関するものでないこと・内容が真実でないことを裏付ける資料等も準備する必要があります。したがって、実際には名誉毀損自体認められる場合でも、発信者情報開示は認められないケースも出て来ます。

また、相手方のコンテンツプロバイダが外国法人の場合は、翻訳作業や申立書などの書類送付に時間がかかることもあり、さらにタイトな日程になることとなります。加えて裁判管轄がどこになるかも問題となりますが、この点については国内の裁判管轄が定まらない場合には東京地方裁判所が管轄となりますので、日本の裁判所で行うことは可能です。

なお、発信者情報開示請求の場合、債権者である開示を求める側だけでなく、債務者である相手方（コンテンツプロバイダ）に対する審尋（裁判官が意見を聴取する手続き）が必ず行われます。これはアクセスログの保存期間とは関係なしに取られます。Google・YouTubeなど外国法人は必ず弁護士を代理人につけて出廷しますので、実際に判断が出るまでには思った以上に時間がかかることも考慮に入れた準備が必要になります。

○発信者情報の開示を認められた場合には？

発信者情報開示請求が認められ、IPアドレスとタイムスタンプ等が開示されると、IPアドレスを「Whois」などの日本国内のドメインを管理している株式会社日本レジストリサービスのサービスを利用して割当先のインターネットサービスプロバイダの情報が得られるため、今度はこのインターネットサービスプロバイダに対して契約者の氏名、住所などの発信者に関する情報の開示を求めることとなります。なお、インターネットサービスプロバイダによる契約者の氏名、住所は保全処分では消去禁止までしか認められません。したがって、開示は通常の手続きで足りるとされていて、さらに時間がかかることとなりますので、それも含めた早めの対応が必要になってきます。

発信した人の開示を求めるだけでもここまで手続きを取らなければならない上に、さらに削除や損害賠償請求を求めるとさらに手間や費用もかかります。ですから、今後被害を被った人がより迅速かつ負担が少なくなる形での法改正の動きが出て来ることが必要ではないかと思えます。

知っておきたい！ 会社設立による節税効果とデメリット

20.05.26 | ビジネス【税務・会計】

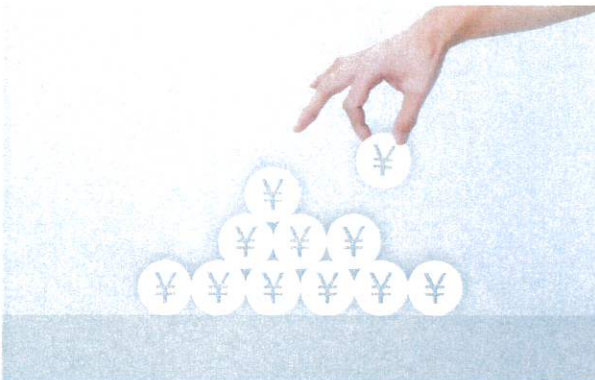


企業に属さずに事業を行う場合、個人事業主として仕事を

する方法もあれば、会社を設立して法人になるという選択肢もあります。

法人化にはさまざまなメリットがありますが、なかでも特によくいわれるのは節税効果で、その内容は非常に多岐にわたります。

しかし一方で、会社設立には当然コストがかかりますし、社会保険への加入なども必要となります。今回は、会社設立における会計上のメリットとデメリットを紹介していきます。



所得額によっては法人税のほうがお得に

会社を設立するメリットはさまざまあります。

たとえば、『対外的な信用度が高まる』『それによって大きな仕事を得やすくなる』『金融機関からの融資を受けやすくなる』『事業拡大がしやすくなる』などです。

なかでも大きいのが税制面のメリットで、ある程度の稼ぎを出している個人事業主の場合、法人化したほうがお得になるといわれています。

もちろん、個人事業主と法人のどちらが会計上のメリットが大きいかについては、置かれている状況や手がける事業内容によって異なります。

では、法人化による会計上のメリットとは具体的にどのようなものなのでしょうか。

まずは個人事業主の所得税よりも法人税のほうが納税額が少なくなるというケースを見てみましょう。

法人が納める税金には法人税や法人住民税、法人事業税などがあります。
一方で、個人事業主は所得に応じた所得税を支払わなければなりません。

法人税率は、区分に応じて原則的に一定です。

現在は資本金1億円以下の法人は、所得金額のうち年800万円以下の部分については15%（適用除外事業者は19%）、それを超える部分には23.2%の法人税がかかります。

それに対して個人事業主が支払う所得税は税率5～45%で、所得が増えれば、その分税率も高くなります。

つまり、法人税が一定税率なのに対し、所得税は超過累進税率で課税されることになるため、同じ事業を行っていても、ある一定の売り上げを超えると法人のほうが有利になるわけです。

これが、個人事業主の売り上げが伸びると、法人化を勧められる理由です。

『給与所得控除』により控除額が多くなる

さらに、法人化を行うと、『給与所得控除』が使えるというメリットがあります。

『給与所得控除』とは、給与所得のうち一定額を必要経費として控除できるというもので、控除額は以下のように定められています。

つまり、役員報酬として自身に給与を支払うようにすれば、会社の売り上げから必要経費を控除し、そこからさらに給与所得控除を適用できるということになります。

法人化しても経営者個人には所得税や住民税は課せられますので、その際に控除を適用した額で税金を計算することができます。

<給与所得控除額（2020年分以降）>

○給与等の収入金額……給与所得控除額

●180万円以下……収入金額×40%－10万円

※55万円に満たない場合には、55万円

●180万円超、360万円以下……収入金額×30%＋8万円

●360万円超、660万円以下……収入金額×20%＋44万円

●660万円超、850万円以下……収入金額×10%＋110万円

●850万円超……195万円

たとえば、法人化したあと、自分への役員報酬として700万円を支給する場合、180万円が給与所得控除額となるわけです。

そして、この700万円から180万円を差し引いた、520万円をもとに経営者個人の所得税や住民税が計算されます。

一方、個人事業主は白色申告なら一切控除はされませんし、青色申告であったとしても最大で65万円しか控除されません。

法人化して役員報酬にすれば、より多くの金額を控除することができるのです。

知っておきたい法人化のデメリット

注意しておきたいのは、**役員報酬は企業の株主との委任契約となるため、自由に変更できない**ということです。

たとえば、役員報酬を高額に設定してしまった場合などです。

会社の業績が悪化しても役員報酬を下げることはできないので、会社に負担をかけながら、そのうえでさらに高い所得税や住民税を支払わなければなりません。

これでは給与所得控除も活かせませんし、節税にもなりません。

役員報酬は会社の今後を見通したうえで慎重に決める必要があります。

また、法人化すると、**個人事業主よりも自由に使えるお金が少なくなる**のもデメリットの一つです。

経営者といえども、個人のお金と会社の資金は区別されるため、会社のお金を自由に使うことはできません。

自分の会社でありながら、会社からお金を借りる際には、会社と借り入れ契約を結ばなければなりません。

さらに、従業員を雇用する場合には、社会保険料を負担しなければなりませんし、当然、会社設立に関しての登記や定款の作成、資本金など、コストや時間がかかります。

また、会社が赤字であれば法人税はかかりませんが、会社が所在する自治体には、赤字であっても、法人住民税の均等割を支払わなければなりません。

法人住民税の均等割とは、所得額にかかわらず、資本金や従業者数に応じて課税される税金です。

このように、会社を設立すると税制面でメリットも得られると同時に、さまざまなデメリットも発生してきます。

これらを加味して、個人事業主でいくのか、会社を設立して法人として事業を進めていくのかを決めたいところです。

※本記事の記載内容は、2020年5月現在の法令・情報等に基づいています。