



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。

ようやく梅雨が明けて少し夏らしくなってきましたが、いつもの年より少し涼しいように思います。蝉が鳴くのも今年は遅かったですが、その分クマゼミやアブラゼミに混じって、ツクツクボウシやヒグラシの声も聞こえてきます。特にヒグラシは街中では珍しいので、涼しげな鳴き声が聞こえるとつい姿を探してしまいそうになります。このまま盆になりますが、今年は例年以上に出掛ける機会が少なくなりそうです。



今回はオリジナルの記事は、管理や給与計算などの継続委託契約を解除するにあたっての制限・賠償義務に関する記事と、退職勧奨や合意退職にあたっての注意点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も税務会計に関するものになります。

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日程で勉強会を開催いたします。

「強い（つよい）草となるため」の勉強会（経営に役立つ研修会）第25回のご案内

「コロナ時代の上手な金融機関との付き合い方や数字の見方・これからの労務管理における注意点は？」

○こんなことを学べます

- ・決算書や会社の数字での注意点を学べます。
- ・金融機関が見ている数字はどこか、注意点を知ることができます。
- ・新型コロナウイルスやリモートワーク・働き方改革等での労務管理における注意点を知ることができます。 など

実施日時 令和2年8月24日（月曜日）勉強会：午後6時から7時45分

場所 ロイヤルタワー2階会議室（広島市南区稻荷町1番1号）

参加費用：1000円（消費税込）

定員：10名（先着順）

※新型コロナウイルスの感染状況によってはオンラインセミナー（zoom）に変更することがあります。

第1部：午後6時～7時（質疑応答含む）

「銀行はここを見ている、決算書類での注意点・銀行との付き合い方」

講師：株式会社ビジネスサポートクリエイト

代表取締役 持田 光宏 氏

第2部：午後7時～7時45分（質疑応答含む）

「働き方改革や新型コロナ関係・リモートワークの労務管理上の注意点」

講師：勁草法律事務所

代表弁護士 西丸 洋平

※当事務所ないし会議室には駐車場がございませんので、お車でお越しの場合は最寄りのコインパーキングにご駐車下さい。

※勉強会終了後近くの飲食店にて懇親会を行う予定です（新型コロナウイルスの感染状況によっては中止する場合があります）。

■ 準備の都合上8月21日（金）までに出席のご回答をfaxないし本メールにご返信下さい。

管理や給与計算・記帳などの継続委託契約を解除する際の制限は？賠償義務は生じるのでしょうか？

20.08.03 | オリジナルメルマガ



不動産の管理や会計記帳など毎月定型的な業務を依頼してい

る場合に、様々な事情から契約先を変更したいということが出てくるかもしれません。代理店や販売委託契約については信頼関係の破壊等長期的な取引に対する期待を保護する傾向が裁判例上とられていますが、こうした取引についても同様に考えられるのでしょうか？



○法律上の原則は？契約書での変更は可能でしょうか。

結論から言えば、法律上は契約解除を行うことには特に制約はありません。不動産管理会社や顧問税理士に対する契約解除について固まった裁判例がありますし、委託を受けた側の利益(報酬確保)を目的とした委任契約(管理などの委託契約)については、法律上やむを得ない場合でないと契約解除ができないと規定されているので、当然に契約解除ができるのかが問題になったという話になります。

実際には、契約解除に至るまでのやり取りの中で不信その他が生じていることも多いでしょうし、契約書での取り決め・トラブル防止のために話し合いで決着がつく場合が多い(というか、委託を受けた側も特に解除を争わない)と思われそうですが、一応問題にはなるところです。

この問題について、個人的な信頼関係を継続して行う管理や税務顧問(性質上、社労士など他の士業やコンサルタントも含まれるでしょう)について、意に反した契約関係を継続するのは法律の趣旨に反するからとの理由から、自由な解除が認められています。ただし、解除に関する制限などを契約書で加えている場合には話が変わってきます。「やむを得ない事由」を要求する形で契約書に契約解除を制限する趣旨の項目を置いている場合には、この意味合いがどのようなものであるかが問題になる可能性があります。契約解除までに「●カ月前の申し出」「解除できる場合」を限定している際には、制限が加わる可能性があります。

この話はこの春からの民法改正の後も変わってはいません。顧問契約や管理契約などで契約書を作らない場合には、法律の規定通りの適用になりますから、契約解除を受ける際にはその効力を争うのは難しくなります。契約書を作る場合は、こういったときに契約解除を限るのかははっきりさせておいた方がいいでしょう。もっとも、解除を希望する方を引き留めるのには相当な労力が必要なこともありますから、実際にどう対応するのかは考えておいた方がいいように思われます。

○違約金や賠償請求の定めを置くことは可能？

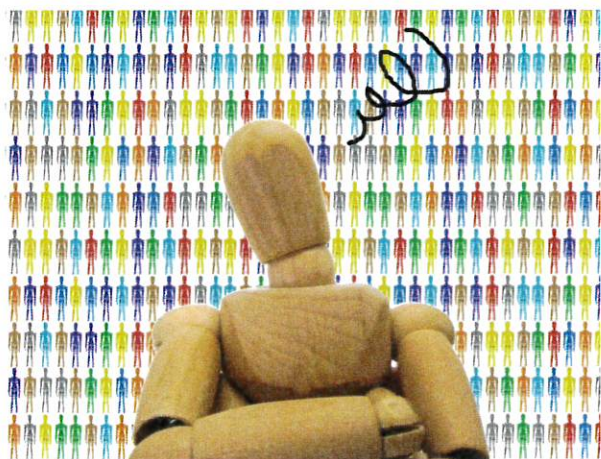
特に事業者(個人事業主を含む)については、こうした規定を置くことについての制約は低くなります。よく、賠償の義務の上限を報酬を受けた金額までと規制する契約条項を置く方もおられますが、一般消費者を相手にする場合には契約無効のリスクがありますけれども、事業主の場合にはそうしたリスクも基本的にはありません。

ちなみに、こうした規定を置かない場合にどうなるのかといえば、法律の規定通りになります。契約解除については、委託を受けた側への賠償支払いが必要になりますが、実際に生じた損害に当然限られることになります。いつでも契約解除ができるという場合に、当然に契約期間の顧問料や利用料金が損害になるのかという話も出てきます。こうした問題を回避するには、契約解除の場合の違約金の規定を置く・契約解除までの通知に一定の期間を設けるなどの工夫が必要になってくるように思われます。

これまでに利用していた期間の費用を払わないで済むのかといえば、基本的にそうしたことはできません。既に提供されたサービスの費用を支払うのが免責されるわけではないからです。サービスの提供についておよそサービス提供をしたとは言えない場合や大きな損害を与えた場合には話が違ってきます。別のメルマガでも触れましたが、損害の範囲がどこまでなのかを巡っては顧客側とサービス提供側の認識(あるいは裁判になった際に認められそうな内容)が大きく異なることもありえます。どのように解決するのかは、ミスの内容等の事情にもよりますが、加入している保険で支払われそうなものなのかもきちんと確認して対応することが重要になってきます。

今更聞けない退職勧奨や合意退職手続きをとる場合の注意点とは？

20.08.03 | オリジナルメルマガ



新型コロナウイルス感染拡大の影響に留まらないとは思いますが、業績不振や従業員自体の問題等の理由から、退職勧奨などののちに従業員が退職するケースはここ最近増えてきているように思われます。特に会社側から従業員に対して退職の話を進める場合に気を付けておくべき点について、今回は取り上げます。



○退職勧奨の場合で注意すべきこととは？

退職勧奨は、現在のような新型コロナウイルス感染拡大の影響で業績不振になり、人員が余剰になったときなどに行われる場合が見られます。退職勧奨自体は、従業員（労働）の退職申し込みの意思表示を誘引する者ですから、使用者である会社が自由に行うことができるとされていて、たとえば実質的には整理解雇的な理由で行う場合でも、従業員との合意の下行うのであれば、整理解雇で必要とされている要素も要求されなくなります。

退職勧奨は前述のように会社側から、従業員に働きかけて従業員の退職を促すこととなりますので、やり方や方法が社会的にみて相当とは言い難い場合には不法行為にあるとされる場合があり、慰謝料の支払義務が発生することもありますので、特にやり方や方法には注意が必要です。

たとえば、退職勧奨の面談を必要以上の回数行ったり、長時間にわたる面談を行ったり、面談の際に従業員の人格否定・誹謗中傷を行うなど、刑事事件にもあたりうるような態様で行う場合は違法に退職を強制したとして不法行為に該当する可能性が出て来ます。また、従業員が拒否しているにも拘わらずしつこく退職を求める場合、従業員の身元保証人になっている親族や他の影響を持ちうる人の力を借りて退職に応じるよう説得してもらう場合にも違法とされることがありますので、注意が必要です。

退職勧奨を行う場合、通常いきなりするというのではなく、伏線的な流れでなされることの方が多いと思いますので、従業員側もいざという場合に備えて隠れて会話を録音していることもありえます。そういった場合に備えて、退職勧奨を進める場合には特に注意を払って行うことが必要になってきます。

退職勧奨を実際に行う場合には、勧奨する会社側の役員・従業員は1～2名として、従業員に圧迫感・威圧感を与えないような雰囲気の下話が出来るようにする・行う時間は就業時間内で30分程度とし、会社の施設内で出来れば窓があるところとする、行う回数も執拗にならないように注意を払う、といった対応とすることが必要です。なお、会社側と従業員とのやり取りについてはのちの紛争を避けるため、あらかじめ告げた上で録音しておくという方法もあります。また、退職勧奨を受ける従業員からは勧奨される理由やなぜその従業員が退職勧奨の対象とされたのか人選も聞かれると思いますので、その点についても説明・対応できるようにしておくことが会社としても重要になってきます。

○合意退職の場合の注意点は？

上記の退職勧奨、その後の話し合いを踏まえて、従業員が退職することに同意をした場合、合意退職となります。その場合には、辞職か解雇か、といったのちの紛争を防ぐために、署名入りの退職届の提出を従業員に求め、退職意思が明確になる書面を提出してもらうべきでしょう。もともと退職の意思表示自体は口頭で足りるのですが、よくあるケースとして、従業員もその場ではそういったものの、あれは強要されてやむなく行ったもので、自分から退職とっていない、という場合や、あるいは解雇されたということもあります。会社からの解雇となると、要件についてのハードルが高くなり、解雇にあたって合理的な理由があるかが非常に問題になってきます。ですから、トラブル防止のために退職届を出してもらうことで、後日争いになったとしても従業員の方から辞職した、あるいは合意退職によるといえるようにしておくことが必要になります。

また、辞職・退職については就業規則で従業員による退職届の提出をもって有効にするかのような記載があるケースもありますので、就業規則の退職手続きの記載についても確認し、それに沿った形で対応するようにしましょう。

○会社都合退職とする場合の注意点は？

退職勧奨に応じて従業員が退職を選択した場合、離職票上会社都合退職として扱うこととなります。自己都合退職とした場合には雇用保険の上で90日間待機になりますが、会社都合退職の場合に支給まで7日間待機のみで済むことになり、従業員にとってのメリットは大きくなります。また、雇用保険の受給資格の関

係からも、自己都合退職と比べ会社都合退職の場合には、離職前1年間で通算6か月以上雇用保険の被保険者であれば失業保険を受給でき、また給付期間も90日から330日と大きく期間が延びることになります。

他方で、従業員を会社都合退職にした場合、会社が助成金を申請しようとしたときには一定期間内に会社都合退職を行っていないこと、という要件を満たさなくなり、助成金を受けられなくなることもありますので、注意が必要です。

また、従業員の方も転職先で離職理由が「会社都合退職」とされている理由を具体的に聞かれる可能性があります。場合により転職に支障が出ることもありえます。そのため、会社も従業員も安易に「会社都合退職の方が雇用保険上メリットが大きい」と考えずに、こういったリスク・デメリットがあるのかも踏まえながらの対応とした方がのちのトラブルを防ぐことができるでしょう。

借入金、保証金、利息……金融機関から融資を受けた際の勘定科目

20.07.28 | ビジネス【税務・会計】



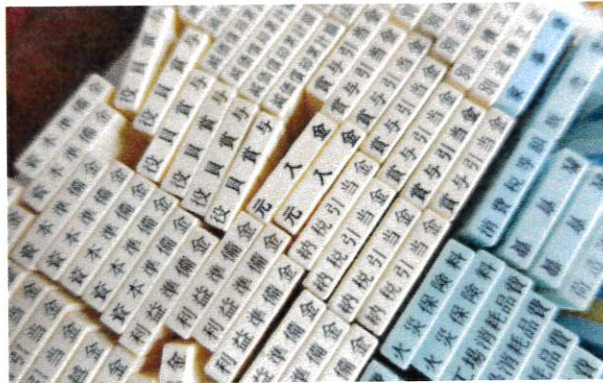
事業者が経営を続けていくなかで、銀行などの金融機関から

事業資金の借入が必要となることがあるでしょう。

その際、経理担当者はその借入の取引を仕訳する必要があります。

融資を受けた際の借入金、事務手数料、収入印紙代のほか、借入金に対する利息を支払ったときや、元金の返済をしたときなど、それぞれの勘定科目を選択すればよいでしょうか。

いざ仕訳をするときに困らないよう、各勘定科目について解説していきます。



融資を受けた際の勘定科目

事業者は、事業拡大や経営の安定化などのために、金融機関から事業資金の融資を受けることがあります。通常、融資を受けた際の借入金は、種類によって2つの勘定科目に区分されます。

- 長期借入金……最終的な返済期日が1年を超えている借入金
- 短期借入金……最終的な返済期日が1年以内の借入金

また、借入金を返済期日に一括で返済するケースのほかに、借入期間中に分割で返済していくケースもあるでしょう。

たとえば、3月決算の会社が、8月に金融機関から480万円の融資を受けたとします。

この融資における契約が、融資を受けた翌月から毎月20万円ずつの返済で、最終返済期日が24カ月後となっていた場合、いったい借入金の勘定科目はどうなるのでしょうか（ここでは、わかりやすくするために手数料や利子などは考えないものとします）。

この場合、最終返済期日が1年を超えているので、原則的に勘定科目は『長期借入金』に区分されます。

そして、決算時には、『長期借入金』のうち決算日の翌日から1年以内に返済期日を迎える分の金額を『長期借入金』から『短期借入金』または『1年以内返済長期借入金』の勘定科目に振り替えて、貸借対照表の流動負債の部に表示する必要があります。

上記の例では、3月の決算日を迎えた時点で、残りの17カ月分のうち、次の決算日である翌年3月までの1年間分の『長期借入金』を『短期借入金』または『1年以内返済長期借入金』に振り替えるということです。

付随費用と返済に関する勘定科目

金融機関からの融資には、必ず手数料などの借入金以外の費用が発生します。

これらの借入金以外の付随費用に関しても、内容ごとに細かく勘定科目が決められています。

中小企業が金融機関から融資を受ける際には、保証協会の保証付きの融資を受けることが少なくありません。

この場合、借入金に応じて、**保証協会に一定の保証料を支払う**必要があります。

保証料を借入時に一括で前払いしている場合、返済期間にわたって費用として計上するため、次の決算日以降の費用となるもののうち1年以内のものは『前払費用』、1年を超えるものは『長期前払費用』として処理します。

また、課税文書にかかる印紙税は『租税公課』、融資に関わる事務手数料や送金手数料などは『支払手数料』という勘定科目となります。

さらに、日本政策金融公庫で融資を受けた場合の団体信用生命保険の特約料に関しては、『保険料』という勘定科目になります。

団体信用生命保険とは、**融資を受けた事業者が万が一亡くなったり、高度障害になったりした場合に借入金を代わりに返済してくれる掛け捨ての保険**のことです。

そして、借入金を返済する場合も、状況によって勘定科目が異なります。

返済の際には、基本的に借入金の勘定科目に準じて区分していきます。

借入金が『長期借入金』であれば、返済時も『長期借入金』になりますし、借入金が『短期借入金』であれば返済時も『短期借入金』になります。

ただし、これらの返済はすべて元金の場合で、利息の支払いは勘定科目が異なります。

利息は『支払利息』という勘定科目で処理することになっており、**借入金の元金とは、勘定科目が異なるので注意**してください。

また、保証協会の保証付きの融資を受けた場合に支払う保証料に関して、融資を受ける際にはなく、利息の支払い時に支払うケースがありますが、このときは、前述した『長期前払費用』ではなく、『支払利息』や

『支払保証料』『支払手数料』等の勘定科目で処理します。

ちなみに、**利息は経費計上できませんが、元金は経費として計上することができません。**
区分を間違えると、決算にも影響が出てくるので十分注意する必要があります。

借入金の勘定科目は、種類によって細かく勘定科目が決まっています。
仕訳や決算の際に混乱しないように、よく確認しておきましょう。

※本記事の記載内容は、2020年7月現在の法令・情報等に基づいています。