



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。

めっきり朝晩を始めとして冷え込む日が増えて来ました。暦の上では「霜降」が10月23日になっています。露が冷気で霜になって降り始める頃をいうようですが、楓や蔦が紅葉し始める頃でもあるようです。すこしずつ赤味を帯びてきた葉も見られるようになってきましたので、今年は少し紅葉が早まるようにも思います。

今回はオリジナルの記事は、嘘のうわさ・度を越したクレームへの対応に関する記事と、先日続けて最高裁判所での判断が出ました、パート社員や契約社員の待遇の違いとそれによるリスクに関する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。



嘘のうわさ・度を越したクレーム,感染症になったから休むなどによる損害への対応は？賠償請求と業務妨害罪

20.10.20 | オリジナルメルマガ



先日,新型コロナウイルスに感染したなどの話を伝えて教育実習への参加を行わなかったという報道がありました。この種の実際には罹患あるいはその強い可能性がないのに出勤その他を免れることを理由とした従業員サイドによる会社への通知のほかに,事実と異なる誹謗中傷も存在します。例えば,あの店のサービスでケガをしたなどの話です。こうした事柄が存在する場合の対応にはどのようなものがあるのでしょうか？



○民事上の損害賠償請求や謝罪の要求など

まずは,損害賠償請求や謝罪の要求が考えられます。インターネット上の書き込みであれば削除の請求です。これは,違法な営業妨害あるいは名誉棄損(会社に対する名誉棄損も成り立ちます)を理由とするものです。インターネット上の書き込みやSNS上の書き込みには誰が書き込んだのか特定をしないと損害賠償請求や謝罪の請求まではできません。これに対し,削除の請求であればプロバイダに対しても行うことができます。

特定のためには発信者情報の開示請求という手続きを行う必要があります。細かい話は個々では触れませんが、LINEについてはこの手続きを使うことはできません。この制度は今年になって続いたSNS上での個人などへの誹謗中傷や自殺の問題から現在制度改革などが議論されていますし、総務省(国)から注意喚起が行われています。この制度はハードルが高い点や外国法人のプロバイダ（いわゆる5ちゃんねるを含め数は多い）に早急な対応が必要でかつ書類の取り寄せなど面倒な点が多いという問題点があります。

名誉棄損に当たるのかどうか問題になることはありますし、営業妨害という場合には、どのような書き込みやふれ込み・クレームによって、どう業務が妨害されたのかが重要です。余計な仕事が増えたのであればその内容・お客様が減ったのであればその状況（書き込みやクレームの内容や態様によります）と時期がお客様の減少・売り上げ減少と時間的に近接しているのかなどがポイントできちんと整理をする必要があります。営業損害についても同様に売り上げ減少分からのみちかかる経費を差し引く必要などが出てきますので、整理は必要です。

いずれにしても、度を越えたクレームや嘘の評判を流すことは名誉棄損あるいは営業妨害に当たることは十分にありえます。また、感染症にかかったなどの理由で休みを申請することも消毒作業や休業や業務縮小につながる可能性もあります。ここでも、実際に嘘かどうか・消毒作業や業務縮小状況との時間的な近接さや必要事項かどうかの整理が必要となってきますが、営業妨害や雇用契約上の遵守事項の違反にはなりません。

○刑事上の対応とは？

簡単に言えば、書き込みやクレーム・報告が犯罪に該当するから被害届を出す・刑事告訴を行うという話になります。注意点は、刑事上の対応とは、相手に対して処罰を求めるという話で被害回復自体を目的としていないという点です。もちろん、刑事事件として立件され証拠が固いという場合には、処罰を免れるために相手が弁償や示談交渉をしてくる場合があります。ただし、ここは副次的なものなので刑事事件にすれば簡単に被害回復できるわけではありません。

ついでにいえば、被害相談などに行った際の警察などの当局のハードルは弁護士の法律相談よりも高いように思われます。これは、日本の刑事事件の対応の考え方として、①民事不介入②有罪の見通しが十分見込めそうなものを立件する、という点があるように考えられます。あくまで筆者個人の感想に過ぎませんが、話の筋がきちんとしているか(犯罪として整理してあるか)・証拠の見通しをつけているか、という点がきちんとしていないとなかなか動いてもらえないように思われます。言い換えると、簡単に刑事事件としての対応がそもそもできるわけではないという話になります。

また、刑事告訴などをネタにお金を強く請求することは逆に恐喝行為になりかねないという問題もあります。相手への正当な対応が行きすぎになっては意味がありませんので、バランス面などを考慮する必要があります。

先ほどの事実を反したうわさや虚偽の感染症にかかったという話・度を越えたクレームは、少なくとも業務妨害罪という犯罪になるのかどうか問題になります。噂については、名誉棄損罪になるのかも問題になるでしょう。名誉棄損は、具体的な事実関係を書いてあり、それが一般的に社会的評価を下げるものである必要があります。ネットの投稿では抽象的すぎる話やほかの記載から社会的評価を下げるものといえるのかなどが大きく問題になります。ここは民事と変わりません。

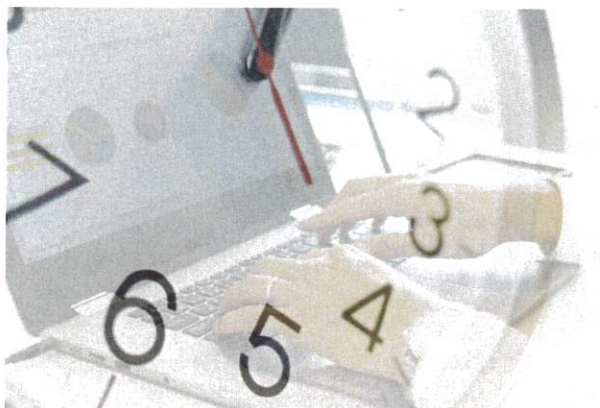
業務妨害とは、営業を含めた社会上継続して行う行為(意図のあるもの)について、妨害の可能性がある行為を行うことです。犯罪となるのは、度を過ぎたクレームのような度を越えた力を使う・誇示する行為、嘘の内容を使う場合です。難しいのは判断で、クレームも自社に落ち度が大きくあれば、相手が怒るのもやむを得ないという話があります。ただ、かなり無理な要求を行う・仕事ができないようにするということがあれば、該当する可能性が高くなります。嘘の内容の中には、うわさを流す行為のほかに、先ほどの嘘の感染症にかかったなどの話をする行為も含まれます。会社を休む話との関係でいえば、単に休みたいからというだけではなく、感染症であればその話があれば単に休むだけでなく消毒などが必要になる(妨害の可能性はある)等、妨害につながる内容である必要があります。

業務妨害罪では実際の妨害が生じたことまでは要求されませんが、警察当局などは実際に処罰が必要かなどを考えるためか、実際の妨害内容を確認するように思われます。例えば、不要な消毒作業やうわさを打ち消すための広報活動を行ったなどの話も含まれます。

こちらについても、事実経過や妨害内容などをきちんと整理しておく必要があります。意外に妨害意図につながるトラブルがあったかどうか(ほかの理由による言い訳封じ)を重視する傾向もあるようです。必ずしも犯罪の成立にここが関係するわけではありませんが、トラブルの有無は悪質さと関係がありますので、こちらをきちんと伝える必要もあります。

パート社員や契約社員の待遇の違いとリスク(最高裁判所の最近の判断について)

20.10.21 | オリジナルメルマガ



働き方改革関連法の流れの一つに、「同一労働同一賃金」と呼ばれるものがあります。この言葉自体はこれまでも特に契約社員の方について妥当し、ここ数年問題となってきた定年後再雇用の話や郵便局関連その他の話で問題となってきました。実際には、給料だけでなく、研修の内容や機会・取得できる休暇などあらゆる待遇で問題となってきます。

既に行政からガイドラインが出る一方で、定年後再雇用の場合など一部のケースでは最高裁判所の判断が出ていました。今回は、ケースごとの判断として退職金とボーナス・日本郵政における各種取り扱いについて判断されています。報道では一緒くたにした話がされていますが、基本となる事情に応じてかなり異なる話になる点には注意が必要でしょう。



○今回判断された話とは？

10月13日に、それぞれ別の会社(一部は大学)におけるボーナスや退職金の規定・15日には日本郵便に関する判断(こちらは扶養手当や年末年始休暇など)が出されています。

いずれも働き方改革関連法による改正前の話で契約社員に関する事項です。ほとんどの小さな会社では定年後再雇用以外に契約社員を採用しているケースは少ないのではないのでしょうか？せいぜいが、パート勤務のかたと正社員(パートではなく、契約社員ではない方)だけであるという場合であろうかと思われます。

関係ない話かという、パートに関してもここでいう話が該当するようになりましたので、無関係とはいかないでしょう。

① 退職金やボーナスなど

ここで今回判断をされたケースの内容について簡単に触れておきます。一つ目はボーナスの支給規程の有無(や病気やけがによる休職制度の有無や休職中の給与一部支給の有無)が問題になったものです。問題になったケースでは、支給されていない給与やボーナスの支給をフルタイムの契約社員が求めたもので、正社員にはボーナスの支給がある・正社員のみ休職制度活用中でも一部給与が出る点が不合理かどうか問題になっています。

一連の裁判例で、業務内容やそれに伴う責任の内容・人事異動によって業務などが変わる程度・その他の事情からみて、雇用契約期間の定めの有無による待遇の違いが、その待遇の趣旨に照らして不合理といえるかどうか問題とされてきました。

このケースでは、似たような事務作業や雑用を行う面があったものの正社員にはほかの部門との連携や顧客対応その他で業務負担が少し重い面があり、異動も業務命令として行われるのが原則であるのが正社員であった・正社員が行っていた業務のうち軽い業務を契約社員に置き換えていく、契約社員から正社員への登用制度を設ける形も整えてきたというその他の事情が考慮されています。結論として、不合理とまでは言えない(待遇の差を長い勤務を続けることへの見返りというボーナスの点から取らせても、功労の点などで差を設けることの説明がつく)と判断しています。重要なのは、基本給を含めた全体の給料を業務や責任の程度や異動などの点から見て一応の説明がつくのがどうかという話になります。

基本給の制度はそれぞれの会社の人事制度や評価制度などをもとにしており、正社員かパートか契約社員で要求される内容に応じて差を設けることは可能です。ここでいうボーナスも基本給の何か月分など会社の業績状況や基本給と結びついた点が存在します。期待する役割などで一定の差が存在し説明可能なものであれば、よほど給与総額の差が大きすぎない限りは不合理とは言いにいくくなります。業績連動部分や貢献連動部分が大きくなれば会社業績や貢献部分との兼ね合いが大きくなり、不合理とは余計言いにくい部分が出てきます。

今後はパート従業員の方についても同様の話が当てはまりますが、勤務時間の絶対的な長さに伴う差が一応の説明がつけば不合理とは言いにくい面が出てきます。それは、同様の性格を持つ退職金についても言えます。

ちなみに、休職制度の有無や期間中の給与の一部支払いの有無の違いも不合理ではないとされています。休職制度自体は就業規則に制度がなければ存在しない(その意味で自由度が高い制度)ものですが、期間中の給与の一部支払いをするかどうかも自由にできるものです。先ほどの業務や責任・異動範囲の違いもありますが、特に勤務期間が短い(更新があっても)場合には長期勤務を図れるようにするという休職制度(そのために、病気欠勤が続いてもすぐには退職にならないようにする制度)の必要は薄くなっていく点が重要です。単なるパート勤務(期間の限定なしで実際に長期勤務している方)については、この面が当てはまらなくなります。そのため、今回の判断があるからパート勤務には休職制度がないことが問題ないとは当然には言えないでしょう。

二つ目の判断である退職金の有無についても結論から言えば、不合理とは言えないと判断がされています。こちらは、メトロコマース事件と呼ばれ地下鉄構内での販売業務その他に従事する方(フルタイムの契約社員)から、退職金部分その他のお金の請求がされた件です。退職金は長期勤務を前提に長い間の貢献や給与の後払いなど様々な性格を持ちます。制度を設けるのかどうか・設ける際に保険を使うのかどうかなどは会社側の裁量がある話になります。給料の後払いということであれば基本給を設ける際の人事制度の設計の影響を受けますし、貢献を還元するならば長期勤務を前提とせざるを得ないという点があります。

このケースでも、一部業務内容や人材配置に関する違いが存在することや前記の点を踏まえて判断をしています。

② 夏季休暇や年末年始勤務手当など

こちらは、いわゆる郵便局での契約社員の方が一部手当や休暇といった待遇面での違いを違法として、手当などのお金の請求を行ったものです。結論としていずれも不合理とされています。こちらは、年末年始の勤務に対する手当や夏や冬の休みの制度の有無、一年間で病気による休みについて有給の休暇があるかどうかの違いについてです。年末年始はいわゆる年賀状対応などについての勤務であることや夏や冬の休みを設ける理由には、長期勤務を期待するなどの点で説明できない点が多いこと・病気による休みについて一律存在しないという点は契約社員でも一定程度の勤務はあるところから説明できないということから、不合理とされています。

年末年始の勤務や実質割増し給与という性格があり、ここで勤務をしていれば差を設ける理由がないこと・夏や冬の時期に休みを確保する点も休養確保は特に勤務期間で差を設ける理由はありません。最後の病気休暇は、先ほどの休職制度とは大きく異なります。休職制度は可能な限り退職を避け長期勤務を図るための制度であるのに対し、こちらは病気欠勤(休職になるほどではない短期のもの)について給与を支払うというもので、長期勤務を確保する(配置転換や業務などの違いを反映)点から特に正当化は難しくなります。あくまでも全く休暇を確保しない点のみが問題とされているのにすぎません。

○今後への影響

結論として言えば、現在出ている各種ガイドラインにそこまでは大きな影響はないように思われます。結局のところ、不合理といえるかどうかは、各種待遇の趣旨や業務や責任の内容・配置変更の違い・その他説明をした内容や協議内容・その他制度を設けた理由などから見て一応の説明がつくかどうかという点で変わらないためです。

これらの裁判例とは違い、パートの契約期間の限定なしの方についても同じ話は当てはまりますが、責任の内容その他の違いは比較的説明つきやすい点があります。会社側には待遇の差の説明義務が設けられていることから、これらの説明を一応の合理性を持った内容で準備できているか・説明や話し合いの機会を持ったか（交渉もありえますが、あくまでも紛争予防の点から重要です）を確認する必要があるでしょう。一応の合理性がある話で会社の制度設計の裁量のある範囲（各種手当や休暇・研修については個別の趣旨を問題にしやすい）であれば不合理という話はしにくいという点があります。

一連の裁判例からも特に人事制度や評価制度について会社側に裁量があることを前提に、趣旨が特に問題となる手当や休暇などで不合理となる可能性があるように思われます。

いずれにしても、大きくこれまでの流れが変わることはないですが、副業による人材を契約社員などで雇い入れる場合には注意が必要でしょう。

減価償却がよくわかる！ 『定額法』と『定率法』を解説

20.10.13 | ビジネス【税務・会計】



『減価償却』とは、機械設備や自動車、パソコンなどの固定

資産の購入費を、複数年に分けて徐々に経費として計上していくことをいいます。

経理処理を行ううえでよく出てくるので、知っておきたい事柄の一つです。

減価償却の計算方法には、大きく分けて『定額法』と『定率法』の2種類があり、どちらの計算方法にするかは、あらかじめ決められている場合と選べる場合があります。

では、選べる場合、どちらを選べば節税につながるのでしょうか？

今回はこの2つの計算法について解説します。



そもそも減価償却とは何のためのもの？

減価償却は、**企業の業績の実態を正しく捉えるために行うもの**です。

建物、家具什器、機械設備、パソコン、自動車など、時間の経過によって資産価値が減少していく固定資産を購入した場合は、その資産の耐用年数（使用可能期間）で割って経費計上します。

たとえば、300万円の機械設備を購入し、その耐用年数が5年だった場合には、『 $300\text{万円} \div 5\text{年} = 60\text{万円}$ 』を毎年の決算で計上するというわけです。

減価償却をすれば、その年の会社の利益を、より正確に表すことができます。

先ほどの例で、購入費用の300万円をその年度に一度に計上してしまうと、場合によっては決算が赤字になってしまいます。

赤字となれば、いくら内実が好調でも、金融機関からの融資を打ち切られるかもしれませんし、他社との取引にも影響が出てしまうかもしれません。

そうならないためにも、長期間使用し、経年劣化する固定資産については、複数年にわたって計上するほうが、実態に合わせることができるのです。

ただし、使用可能期間が1年未満のものや取得価額が10万円未満のものは、減価償却をせず、『消耗品』などの勘定科目として、その全額を使用した年に計上します。

取得価額が10万円以上20万円未満のものは、通常の減価償却として処理するか、一括償却するかを選ぶことができます。

一括償却とは、**耐用年数にかかわらず3年間で均等に計上する方法**です。

取得価額が20万円以上のものであれば、原則的に減価償却で処理します。

ちなみに、青色申告法人である中小企業者等で常用職員が500人以下の法人については、取得価額が30万円未満であれば、『少額減価償却資産』として、取得した年に全額損金算入できる特例もあります（少額減価償却資産の取得価額の合計額が300万円に達するまで）。

ただし、2022年3月31日までに取得したものが対象となるため注意が必要です。

定額法・定率法の違いとそれぞれのメリット

減価償却の計算方法には定額法と定率法という2つの方法があります。

まず、定額法では、**単純に『購入価格÷耐用年数』という計算式**で減価償却費を求めています。

その際の耐用年数は財務省令によって物品ごとに細かく定められています（法定耐用年数）。

たとえば、接客業を営む会社が100万円で応接セットを購入したとします。

接客業用の応接セットの耐用年数は5年ですので、上記の式だと『100万円÷5年』となり、1年あたりの減価償却費が20万円になることがわかります。

つまり、5年間にわたって、毎年20万円ずつ計上していくというわけです。

一方、定率法は、**毎年一定の割合で減価償却費が少なくなるように計算する方法**で、『未償却の残高×定率法の償却率』という計算式で求めます。

たとえば、耐用年数5年のものは、定率法での償却率は0.4と決められています。

上記のケースと同じく100万円の応接セットを購入した場合、1年目は100万円×0.4で40万円、2年目は（100万円－40万円）×0.4で24万円、3年目は（60万円－24万円）×0.4で14万4,000円というふうに、経過年数ごとに償却額が減少していきます。

では、それぞれのメリットについて見ていきましょう。

定額法のメリットは、**計算が非常にわかりやすいという点**があげられます。

また、定率法に比べると初年度の減価償却費が少ないため、定率法よりも初年度の利益をより多く計上することができます。

したがって、固定資産を取得した年の利益が少ない場合などには、定額法を選ぶとよいでしょう。

一方、定率法はその逆で、**定額法よりも初期の段階での減価償却費が大きい**ため、節税対策の一環として購入したものには、こちらを適用することが多くあります。

ただし、定率法を正しく運用するには、このほかに『償却保証額』や『改訂償却率』などの知識も必要になるため、**これらを正しく理解して運用するのが難しい**というデメリットがあります。

定額法・定率法を選べる場合、選べない場合

この2つの計算方法については、あらかじめどちらを使うか決められている場合と、選択できる場合があります。

まず、**個人事業主に関しては、定額法と決められています。**

しかし、所轄の税務署に届出をすることで、定率法に変更することもできます。

また、購入した物品でいえば、たとえば『建物』『建物附属設備』『構築物』『ソフトウェア』に関しては、法人も個人事業主も減価償却は定額法で計算するように定められています。

ただし、定められている方法について『減価償却資産の償却方法の届出書』を税務署に提出すれば、方法を変えることも可能な場合があります。

減価償却の知識は、経理処理をする際には必要不可欠になります。

大きな買い物をした年にあわてないで済むよう、2つの計算方法についてよく知っておくことが大切です。どちらかを選ぶ際には、その年の会社の経営状況に合わせて、適したほうを選択できるように準備しておきましょう。

※本記事の記載内容は、2020年10月現在の法令・情報等に基づいています。

