



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。

だいふ紅葉も終わり、そろそろ冬空らしい日も増えてきたように思います。暦の上では「小雪」（わずかながら雪が降り始める頃）を過ぎて、冬の入り口を指すそうですが、おおよそ季節からは外れていないように思います。これから年末にかけてコロナも落ち着かないところですが、どうぞお気をつけてお過ごしください。

今回はオリジナルの記事は、自社の従業員や役員が退職後に競業行為やお客様・他の従業員を引き抜いた場合の対応に関する記事・借金や売掛金、未払給与を抱えている際の事業譲渡スキーム使用の注意点の記事などを取り上げました。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。



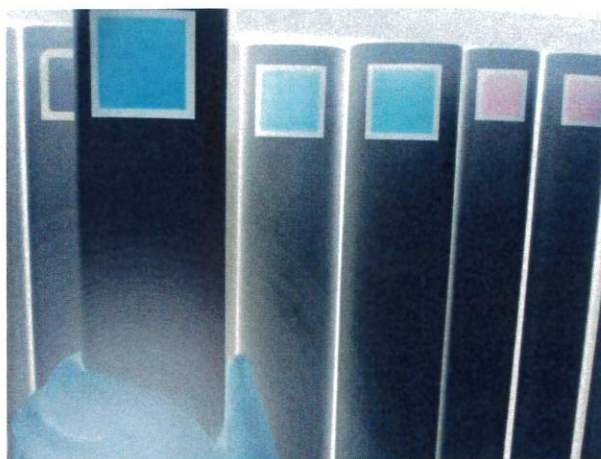
自社の従業員や役員が退職後に、競業行為やお客様や他の従業員を引き抜くことへの損害賠償請求は可能でし

20.11.25 | オリジナルメルマガ



自社からある程度の地位の従業員や役員が退職する際に、その後顧客情報の持ち出しやお客様を自分が連れていく・他の従業員も誘うということでトラブルになるケースはままあります。こうした場合に備えて競業制限の誓約書を作成することはありますが、その有効性は問題になります。また、そうした行為を止めることができるのか・損害賠償請求ができるのかは問題となります。

今回はそうした話について触れていきます。



○競業や引き抜きの問題

多くの会社で退職時あるいは在職時の競業禁止の誓約書を書いてもらうかと存じます。このうち、在職時については雇用契約上当然に自社での業務と矛盾する競業は行うことはできません。副業の申請の際にもこの時点の確認は重要ですし事後も確認の必要があります。

これに対し退職後は当然にこうしたことをしてはいけない義務があるわけではありません。そこを防ぐための誓約書ですが、業務情報の流出やお客様・従業員の流出による営業への損害（営業権の侵害）を防ぐために重要となってきます。

そのためにとる方法としては実質差し止めができるようにする（退職金その他の一部不支給や返還ができる世にしておく）・損害賠償請求をするという話が考えられます。

○誓約書の有効性が問題となる場面

よく、退職後の競業禁止の誓約書の有効性は制限されるという話があります。これは、退職した側が今後どのような仕事に就くのかは自由（職業を選ぶ権利）が法律上保証されているからという理由からですが、ここでは会社側が有する営業権との関係で、仕事を選ぶ自由に優先するだけの営業権の侵害があるかどうかの問題になってきます。

このうち、合意に基づき實際上競業を差し止めることになる、差し止めの請求や退職金の返還請求（従業員の側から支給しないという退職金を請求する場合もありえます）の場合にはその誓約書の内容や禁止の範囲・会社の受けるダメージや退職前の従業員の地位などが考慮されます。曖昧な禁止の内容では後半に過ぎると考えられますし、確定した内容であっても会社に実害はなく、実害を生じさせる可能性も薄い立場の従業員について大きな制限をかける・栄元の代償を与えない場合には、有効性は難しくなります。

こうした誓約書では違反に対する損害が生じた場合に損害賠償請求ができるという規定を入れている場合も多いと思われます。こうした場合に具体的な賠償額を予定しておくことは労働関係の法律の制限によることはできません。そのため、ここでいう損害賠償とは実際に損害が生じた場合のその損害を指します。ここでいう損害が何で実際に生じたといえるかという点でもハードルがありますが、特に最近の裁判例では誓約書違反を理由とした賠償請求ができるのかという意味で誓約書の有効性が問題となるものがあります。

ここで注意が必要なのは、誓約書がなかったとしても、会社の営業権への不当な侵害を伴う競業行為の場合には従業員には損害賠償を負う義務が出るという話です。そのため、誓約書の有効性とは「営業権の不当な侵害」以外にも賠償請求ができる範囲を広げることができるのかという話になってきます。誓約書を作る側は広く制限したいという意図がありますが、ここで先ほど述べた制限の範囲や代償となるお金を支払っているのか・制限が必要な事情（従業員のポジションや仕事内容など）が考慮されます。こちらについて、仕事を選ぶ自由の尊重という点から大きな制限が設けられます。

ちなみに、秘密管理されている営業情報や顧客情報を持ち出した場合には法令により賠償請求その他の措置をとることができます。また、秘密保持契約により守秘義務を課している事項の持ち出しをした場合には、

その有効性が認められる限り賠償請求を行うことができます。

先ほど、不当な営業権の侵害を行う場合には損害賠償請求を行うことができるという話をしました。ここでいう「不当な営業権の侵害」とは何かが問題になりますが、裁判例上は在職中に手に入れた営業情報や顧客情報を用いて顧客を奪ったといえるだけの事情（特に多くの顧客を狙い撃ちに奪う行為）や従業員の大量引き抜き（会社の業務運営に支障をもたらす程度が大きい場合）には、こうした場合に当たるので損害賠償請求の支払い義務を従業員（あるいは役員）は追うこととなります。

ここでの注意点は、特に人にお客様がつく商売（講師業やコンサルタント・美容師など）の場合には、お客様の方から情報を集めて鞍替えするケースもありますし、従業員についても引き抜きといえるにはそれを裏付けるだけの働きかけの存在があることも必要です。顧客情報を持ち出した・ノウハウを持ち出した（同じノウハウを提供）を言えるにはそれだけの管理も必要ですし、従業員の引き抜きもそれを裏付けるメール・ライン・録音などの資料も必要です。時間的にも退職後すぐに顧客の移転が始まった・従業員の遺跡が始まったなどの事情を必要とするので、こうした点の事実経過や証拠があるのかも非常に重要となるでしょう。

逆を言えば、こうした動きを察知した場合には引き抜きなどの証拠を整えることが必要ですし、業務関連の情報の管理が重要となってきます。あくまでも、こうした点を踏まえての誓約書（無効となるリスクも十分あります）という点には注意が必要でしょう。

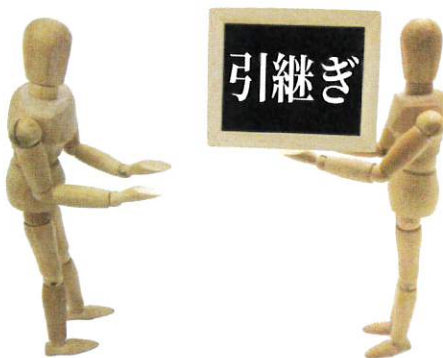
借金や売掛金未払い給与を抱えている際に事業譲渡のスキームを使う際の注意点

20.11.25 | オリジナルメルマガ



よく会社の整理やM&Aの場面、残業代その他従業員などへの支払いがある（労務リスク）がある会社で、重要あるいはすべての事業を別の会社に譲渡する携帯がとられることがあります。

引継ぎ先は、これまで使っていた事業をできれば同じ屋号などで行いたいと思う反面、支払いを求める権利を持っている側としては支払いを受けられない可能性が出るためトラブルになる可能性があります。



○トラブル内容とその理由とは？

事業の譲渡（一定の代金あるいは無料で自社の営んでいた事業を別の個人や会社に譲り渡すこと）以外にも会社分割という形を使うものもありますが、後者については規制があります。ここでは触れませんが、事業譲渡の場合と似た趣旨の規制です。

これは、労務リスクの場合には、従業員の勤務先は同じなので支払いを求めても回収が難しい・売掛金や貸金についても同じような回収リスクが生じるという話です。労務リスクについては会社にとって不都合な従

業員を残したままという可能性もあり、この面でもトラブルになる可能性があります。先ほどの会社分割という形態の場合には、労務リスク逃れを含めて明確な規制が存在します。

事業譲渡の場合には、売却の代金が入ってきますので、そこから回収できれば問題がないという面があります。特に事業自体は黒字で魅力があるものであっても、借金その他を多く抱え支払いが苦しい自社のままではその支払いなどすら追いつかず先行きがないという場合には、このまま財産を食いつぶすよりという面があります。これに対して、各種支払いをしても実は余裕がある場合には、回収できるお金が少なくなるという問題があります。

○規制の内容とは？

法律上、詐害行為取り消しという、回収逃れを行う行為の効果を否定する制度があります。この制度自体はこれまでも存在していましたが、今年から改正法が適用されました民法の改正により一部内容が変更されています。ただし、これまでも破産の場面では考えられてきた内容です。

その内容とは、適正な代金額でなされた売買は効力を否定できないというのが原則になりました。これまでは特に不動産の処分では効力を否定できるのが原則という裁判例がありました。ただし、例外があります。これは簡単に言えば事業や不動産などをお金に換えて、隠すなり使ってしまうということを売り手が考えており、買い手もそのことが分かっていた場合です。当然ここでは隠す・使ってしまう可能性が実際問題として現実に生じたことも必要です。

事業譲渡の場面でいえば、事業を早くお金に換えて、名目は不明ですが多くのお金を支払いに充てて流出させるスキームであった場合（買い手側もそのことを知っている必要があります）が例外に当たる話です。特に労務リスクや会社（売り手）が多くの負債をかけているかどうかは士業やコンサルタントが関わっているでしょうから多くの場合は判明しているものと思われます。そうした場面でこのスキームを使うことはリスクが伴います。

ここでのリスクは事業譲渡の効果が否定されるというもので、代金を売り手が使う・他の債権者に回収されると、自分の支払った代金は回収できないというリスクを欠いては追うことになります。

これに加えて、法律上売り手の会社から譲渡を受けた財産の評価額までの金額の範囲で、売り手の会社の債権者からお金の請求を受け支払い義務を負うことになります。こちらは、これまで引き継いだ事業について、名称や標識などを使っていた際に売り手会社が負っていた支払い義務を引き受けるものにプラスして負う形になります。

言い換えると,こうした負担を逃げようと,引き継いだ事業について使う名称を全く別のものにしたからといって支払い義務を逃れることはできません。

期間の制限はありますが,大きな負担となりかねません、

代金額が適正ではない場合には,こうした規制を受けるケースに当たりますから,その評価をきちんと行う必要があります。この際には税理士などの専門家に帳簿その他をベースにした評価を売買の前にしてもらう必要があります。もちろん,事前に売り手の負っている借金や労務リスクのチェックを行う(こちらは弁護士に任せることになるでしょう)をしておく必要があります。売り手側のその後の処理(廃業を含む)とともにきちんとプランを立てておく必要があります,特に魅力ある事業を持つけれども問題や負債を抱える会社のM&A等の場面では注意をするべき話となってきます。

家族への給料を経費にできる『事業専従者控除』と『青色事業専従者給与』

20.11.24 | ビジネス【税務・会計】



個人事業主が従業員を雇用した場合、その従業員に支払った

給与は『給料賃金』として経費計上することができます。

ただし、給料を支払う相手が自分の家族である場合は、原則として経費計上できません。

しかし、これには例外もあり、家族を『事業専従者』にする場合は、家族の給与を経費で落とすことが可能になります。

今回は、家族を専業従事者にするための条件や、手続きの方法などをご紹介します。



原則、家族への給与は経費計上できない

個人事業主への所得税は累進課税制といって、所得金額が多ければ多いほど、税率がアップしていきます。現在、年間の課税される所得金額が195万円以下なら所得税率は5%、195万円を超え330万円以下なら10%、330万円を超え695万円以下なら20%といった具合に増えていき、年間で4,000万円を超える所得があると、その税率は45%にもなります。

一方で、個人事業主は事業に関わる支出を必要経費として計上することによって、所得金額を下げるすることができます。

たとえば、事業に使用するインターネット料金などは『通信費』、顧客との飲食代などは『接待交際費』として必要経費として計上できます。

そして、従業員などを雇用した場合も、その給与を『給料賃金』として計上できるのですが、家族への給与は税法上で制限がかけられています。

家族に支払っている給与は、税金逃れなどを防止する観点から、原則として必要経費として計上することができないのです。

ここでいう家族の範囲とは、『生計を一にする親族』のことで、民法上は血のつながりのある6親等内の血族、配偶者、婚姻によって親族となった3親等内の姻族のことを指します。

たとえば、自分の従兄弟の子どもは5親等なので範囲に含まれますし、自分の配偶者の甥姪の配偶者は親族等に含まれないので範囲に含まれません。

また、生計を一にするとは、日常生活を送るうえでの家計を共有していることで、たとえば、大学生の子どもに仕送りをしている場合や、親に生活費を援助している場合なども、この条件に当てはまります。

家族を『事業専従者』にすれば経費にできる

生計を一にする親族への給与は基本的には経費計上できませんが、家族を『事業専従者』にすれば、控除を受けられる又は給与とすることができるとい例外があります。

確定申告の際に白色申告にするか、青色申告にするかで条件は変わってくるので、それぞれ確認していきましょう。

(1) 白色申告の場合

対象となる家族が、その年の12月31日時点で15歳以上であり、その年を通じて6カ月を超える期間、個人事業主が営む事業に従事している必要があります。

この条件を満たしており、確定申告書の所定の欄に適用金額などを記載することで、『事業専従者控除』が摘要され、経費として給与を計上できるようになります。

ただし、白色申告の場合は限度額が決められており、下記の2つのどちらか、低い金額が摘要されます。

●配偶者は86万円。その他の親族は1人50万円

●控除をする前の事業所得等の金額を『専従者の数+1』で割った金額

(2) 青色申告の場合

青色申告の場合も、条件は白色申告の場合と同じですが、家族への給与は『青色事業専従者給与』となり、限度額は税務署へ届けた金額の範囲内となります。

たとえば、500万円で届け出ていれば、家族への給与は『青色事業専従者給与』として500万円まで経費として計上できることとなります。

ただし、ほかの従業員の給与や、同業他社の給与と比較して、著しく金額に乖離があった場合には、青色事業専従者給与とは認められないので注意しましょう。

また、青色事業専従者給与として家族への給与を経費計上するには、青色事業専従者給与を算入しようとする年の3月15日までに納税地の税務署長へ『青色事業専従者給与に関する届出書』を提出しておく必要があります。

届出書に記載されている方法により支払われ、しかもその記載されている金額の範囲内で支払われたものであること、労働の対価として相当であると認められる金額であることも必要です。

なお、過大とされる部分は必要経費とはなりません。

このように、家族の給与を必要経費として計上できる事業専従者控除や青色事業専従者給与について注意したいのは、**確定申告の際に、扶養者控除や配偶者控除などと併用できないこと**です。

せっかく家族への給与を必要経費として計上できたのに、実は配偶者控除などのほうが控除額が大きかった、ということにもなりかねません。

どの控除が自分にとって一番節税になるのかをよく考えたうえで、制度を活用していきましょう。

※本記事の記載内容は、2020年11月現在の法令・情報等に基づいています。