



けい ぞう
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。

12月に入り何かと忙しいシーズンになりましたが、ここ最近新型コロナウイルス感染者が急増してきており、忘年会など各種会合が中止との連絡が増えてきました。外国では一部ワクチン接種も始まっているようですが、日本は今のところ自己防衛しか現状方法がないので、年末にかけて益々体調管理に気を付ける必要があります。当面この状況が続くようですので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、自分で書いた遺言書の保管サービスの特徴と注意点に関する記事・従業員が業務外の非行で刑事処分になった場合と懲戒解雇について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。

なお、当事務所所属弁護士西丸洋平が下記のオンラインセミナーに講師として登壇予定です。参加をご希望の方は本メールへのご返信・あるいは直接 info@keiso-law.com までお知らせ下さい。

よろしく願いいたします。

◆中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナー◆

テーマ：「コロナ禍での障害者雇用における合理的配慮と労務問題」

講演者 西丸洋平

開催日時：2021年2月15日（月）13:30~16:00

※オンラインセミナーです。

対象：初めて障害者雇用を考えている中小企業・障がい者雇用に課題がある企業、就労支援をはじめ障害者雇用に関心のある方

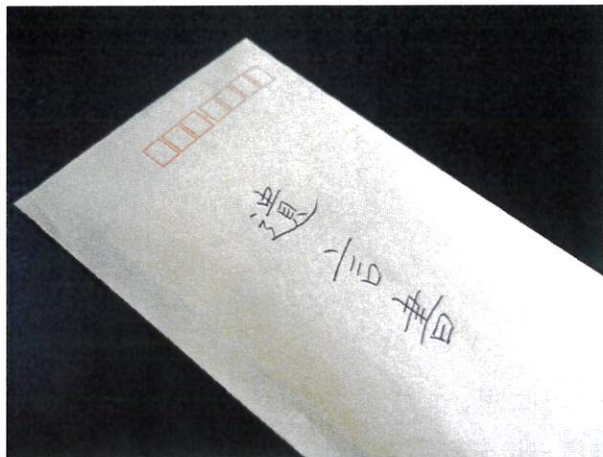
締め切り：2021年1月29日

参加費：無料

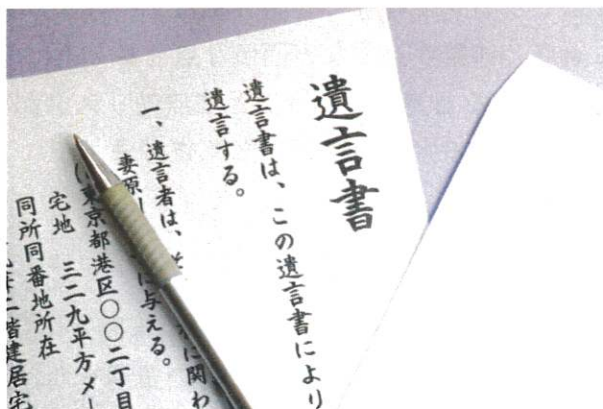


自分で書いた遺言の保管サービスが始まって半年。その特徴と注意点は？

20.12.08 | オリジナルメルマガ



今年の7月から、自分で書いた遺言を法務局に保管してもらうサービスが始まりました。毎月2000件程度利用があるとの情報もありますが、このサービスを使う意味やそもそも自分で遺言を書く意味とは何か、保管をすることで遺言は有効性が保障されるのかなど気になるところがあります。



○遺言書保管サービスとは？

公証人の方に口頭で伝えた内容を書類として整理してもらった公正証書遺言ではなく、ご自身が自筆で書く自筆証書遺言を法務局で保管してもらうというのは、遺言書保管サービスです。国の機関に預ける形になりますが、無料ではありません。

公正証書遺言は原本を公証人役場に預ける形になりますが、自筆証書遺言の場合には貸金庫に預ける場合はともかく、基本的に書いた方が保管をするのが基本でした。それでは、紛失や相続人などがだれも気付かないまま話し合いが進む（それによって遺言の意味が実際にはなくなる）・偽造がなされる（別の方が勝手に遺言を作る）というケースがありました。特に偽造かどうかというのは、遺言の有効性が争われる場合の代表例の一つです。

こうしたリスクを減らすために、国が預かるという形をとるとというのが遺言書保管サービスです。公正証書とはすみわけを図りつつ、自分で書く遺言についてのリスク軽減ということもあり、自筆証書遺言というもののみが対象になります。

保管により遺言書の存在などが確認ができるため、自筆証書遺言で必要とされている検認（遺言をした方がなくなった後に家庭裁判所で遅滞なく行う遺言書の確認手続き）は不要となります。ちなみに、この制度を使う場合には遺言は封をしていない必要があります。

○公正証書遺言と自筆証書遺言のすみわけとは？

最近多くの士業が遺言作成に関するサービス提供をしているように思いますが、多くは公正証書遺言です。これは、専門家（少なくとも公証人）が関与するため複雑な項目にも対応できる・遺言をする方の判断能力面で微妙な点がある場合もチェックをしてもらうことで（判断能力不十分であれば無効です）、無効になるリスクを減らすことができるという点があるためです。

自筆証書遺言には外見目で、自分で書く必要がある（基本的にはパソコンではなく自署である必要性があります。財産目録はパソコンでも記載は可能ですが、各ページに署名と印鑑が必要など面倒な点もあります）。また、印鑑や日付の記載など外形面で要求される事項があり、欠けると無効ということで無効リスクがあります。また、記載内容が複数の解釈ができるとなると、解釈をめぐって争いになる可能性もあります。

とはいえ、公正証書遺言を作成するには、少なくとも公証人の方の費用が掛かりますし、その他専門家の費用もかかります。もちろん、財産が多い・複雑な内容を書きたいという場合であれば、それだけの費用をかける意味はありますから公正証書のメリットは大きいでしょう。これに対して、少額遺産で・さしたる遺言内容でない場合には、相談をしつつ自分で遺言を書くのも一つの方法とは言えます。

今回の保管サービスの導入で、先ほどの形式的な面（日付や自筆かどうか・押印はあるのかどうかなど）については有効性が判断される（法務局での預ける真正の際に確認されます）ので、この意味では無効リスクは減ります。また、公正証書遺言の有効性との対比（無効リスクの対比）でいえば、公正証書遺言も実際には周りの方と公証人の方の打合せで本人確認が十分にできないケース（実際には相当少ないように思いますが）では無効になる可能性はあります。保管サービスを利用する際には、あくまでも遺言をした方本人が申請のために法務局に赴き・申請書を書くということもあるので、判断能力面やご本人が書いたのかどうかという点では無効リスクがむしろ減る面が出るかもしれません。

どう活用するのは、遺言の金額や内容・遺言以外に使うスキームなど（ほかにスキームがあるほど費用をかけてきちんと専門家のサポートを受ける必要が高くなります）を考えて決める必要があります。

○保管サービスを使う意味と注意点

意味については先ほど触れました無効リスクが減る意味と遺言書をだれにも知られずに話が進むという点が考えられます。偽造をするというのも、書いたご本人が遺言者として申請をする（申請の際に本人確認を資料付きでなされます）ので、防げる点は十分あります。

ただし、遺言書の書き方（遺言書として意味があるのかどうか・解釈がどうなるのか等）を法務局が指導してくれるわけではありません。また、先ほど遺言者自身が申請に行く点が無効リスクが減るという点を触れましたが、法務局で公証人のように判断能力面のチェックなどを積極的に行うわけではないので、法務局に保管をした≠遺言が有効であるという点は注意は必要でしょう。

また、遺言は生前自由に書き換え可能なので、変更をした場合には都度保管の撤回や新たな保管をしておく必要があります。そうでないと、何が現在意味のある遺言なのか・項目なのかがよくわからなくなります。

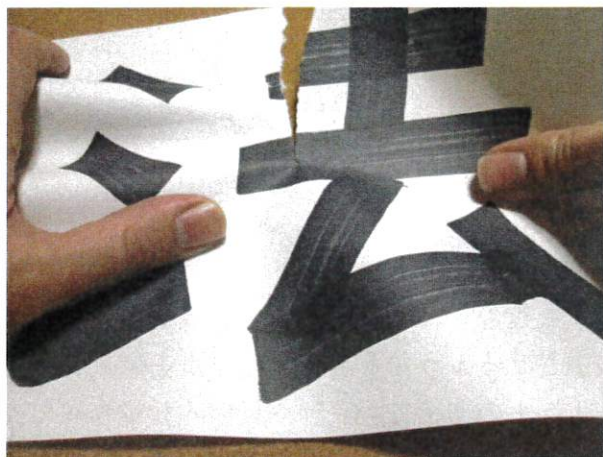
このほか、申請時に相続人になる方（氏名と連絡先）や受贈者（遺言で贈与をする場合の受け取る方、この氏名あるいは名称と連絡先）・誰に対して何を贈与するのか（相続させるのか）等の記載をきちんとしておく必要があります。保管されている遺言のデータ情報の開示請求や通知をする際にはこれらの情報が重要になるため、この記載がいい加減であるとやはり遺言の存在が分からないままになる可能性も最悪ありえます。

ちなみに、相続人の側（遺贈を受ける側も含みます）は相続開始前（遺言をした方の生前）に遺言書の内容を見ることはできませんが、自分を相続人などとする遺言書が存在するのかどうかという証明書の交付を法務局に請求できます。

細かな管轄（どこの法務局に預けることができるのか・証明書の発行を請求できるのか）その他細かな点は制度の案内をご覧いただければと思いますが、活用の仕方によっては意味のある制度といえるでしょう。同時に限界となる点・公正証書遺言とすみわけを図った制度のようですので、ご自身にとってどちらで作成をするのが良いのかをよく考えた方がいいでしょう。

従業員が業務外の非行で刑事処分になった場合、それを理由に懲戒解雇できる？

20.12.08 | オリジナルメルマガ



従業員が、会社内に限らず、会社外で非行を行い刑事処分になった場合、懲戒解雇とする旨の定めを設けることで、従業員への抑止効果を持たせたいと思われることがあると思います。このように従業員の非行が、会社外で、私生活に関わるような場合でも、懲戒解雇とすることが問題なくできるのでしょうか？今回はこういった場合の懲戒解雇の定めを設ける場合、どの範囲で認められるのか・また懲戒解雇と関連して、退職金の支給について制限を設ける場合の考え方について取り上げます。



○普通解雇と懲戒解雇の違いは？

普通解雇・懲戒解雇を問わず、解雇事由の要件については、裁判例上、また労働契約法でも限定されて定められています。そのため、労働契約解消理由としての解雇はかなりハードルが高く、従業員より、解雇権濫用であるといって裁判で争われるリスクも大きいといえるでしょう。

懲戒解雇は中でも、重大な企業秩序の違反をした者に対する制裁という意味合いがあり、懲戒処分の中でも一番重い処分になります。普通解雇は会社と従業員との信頼関係が喪失したことから、契約を維持することが難しくなったので、将来に向かって関係を解消するというものですが、懲戒解雇は従業員にとって極刑のようなものになるので、再就職する上でも大きな障害になってきます。それだけ従業員にとっての不

利益が大きいものになりますので、かなり要件が限定されたものにならざるを得ないですし、実際裁判例でもそのような方向で判断されています。

ですから、非行に限らず懲戒事由にあたる事情があったとしても、軽微な場合はその回数などに応じて他の懲戒処分によることとし、会社秩序違反としてかなり重大な影響があるといえるもののみ懲戒解雇とする必要があります。また、普通解雇であれば合理性が肯定されるときは、懲戒解雇によらず普通解雇とすることも割とみられるといえます。

○会社外の非行で懲戒処分ができる場合はどんなとき？

上記を踏まえれば、会社外の私生活の上での行為であっても、会社の事業活動をする上で直接関連するようなものであったり、会社の社会的評価を下げる、もしくは毀損させるようなときは、従業員を懲戒して秩序を回復させる必要があるといえます。裁判例でも従業員の私生活上の非行で、会社へ具体的な業務への支障が出たり、取引上不利益が生じたと言うところまで必要としないが、非行行為の性質、情状、会社の事業の種類・態様・規模、会社の経済界に占める地位、経営方針、従業員の会社における地位、職種等諸般の事情から総合的に判断して、当該従業員の非行行為が会社の社会的評価に及ぼす悪影響が相当重大と客観的に評価される場合でないといけない、としています。

結局のところ、会社外での従業員の非行であっても懲戒解雇も含めた懲戒処分ができることがあります。が、裁判例にあるとおり具体的なケースによつての判断になりますので、あとで無効を主張されるリスクを考慮して慎重に判断していく必要があるでしょう。

割とよくあるものとしては、飲酒運転事故、暴行・脅迫など比較的軽微な犯罪、痴漢行為など性犯罪、SNS関連ですと最近では名誉棄損・侮辱行為なども挙げられます。

たとえば、飲酒運転については、ここ最近刑事法・道路交通法でも厳罰化の傾向にあり、社会的にみても従業員による飲酒運転での事故が報道されると会社に対する評価への影響が大きいといえます。ただし、それでは飲酒運転による事故であれば、業務外でも懲戒処分の対象になるかと言われると、基本的には企業秩序を乱すと直接評価できる会社内または就業時間中の従業員の行為についてとなりますので、そこから外れる場合は原則として懲戒処分の対象ではないといえます。

先の裁判例によれば、従業員の飲酒運転が会社の事業に直接関連する場合、あるいは会社の社会的名誉・信用が害される場合、企業秩序を乱すものにあたるといえれば、懲戒処分の対象になりうるということですので、飲酒運転での事故の場合、これに沿って考えることになります。上記の要素については、すべて同じように見ていくものではなく、ポイントとしては会社の事業に直接関連するといえるか、関連しないのであれば会社の社会的な信用への影響があるかどうかという点を重視していくことになります。そうすると、たとえばその会社がバス・タクシーなどの旅客運送事業を行っている、あるいはそういった会社の場合、当該従業員が運転をする業務に日ごろ携わっているかどうかによって判断が異なってきます。他方で、その従業員が運転業務でない、事務職であるといった場合は、かならずしも会社の評価を下げるまでいえない、ということにもなります。

また、それ以外にも事故を起こしたときの飲酒量など、事故で人身事故など重大な結果をもたらしているかどうか、大々的にマスメディアで報道されたかどうか、といった事情も影響してきます。

ですから、犯罪行為がよほど重大でない限りは、実際のところ飲酒運転による事故だけで懲戒解雇まで出来るケースは相当に限定された場合になるといえます。そのため、実際には懲戒解雇までいかずに降格などの懲戒処分にとどめている場合が多いと思われます。ただ、飲酒に加えてひき逃げなどがあり逮捕・勾留されているときは、その間に仕事ができなくなっていますから、有給休暇が取れない・あるいは取得できる期間を過ぎたといった場合には、従業員には労務提供をしていないという債務不履行が発生していることになり、それを理由に普通解雇をするかどうか別途検討対象になります。

その他、痴漢行為やその他刑事事件についても、おおむね考慮される要素は変わりませんが、痴漢行為の場合は女性が多い職場の場合に配置転換をするといった配慮が必要なこともあります。

○懲戒解雇時、退職金を没収ないし減額することができるとする規定は有効？

退職金規程がある場合、従業員を懲戒解雇にすると退職金を没収すると定めているケースが多いと思われます。

しかし、実際には全額退職金を没収できる、とされるのはかなり限定的になることに注意すべきです。それというのも、退職金はそれまでの従業員の勤務に対する功績への賃金の後払いとして支払うものですから、それまでの功労が全く否定されてしまうほどの犯罪・非行行為でない限り、すべて没収するのはやりすぎとなってしまいかねないからです。

そのため、実際には裁判例で懲戒解雇になれば退職金を没収する、と定めていても、何割かの支給を認めているケースの方が多いです。ただ、これについては従業員の行った非行行為・犯罪行為の程度からみて、会社に対する背信性が高いかどうかで判断されており、顧客への対応業務への従事中、10件あまりの横領や顧客の名義等を冒用していたという場合で退職金不支給は違法といえないとした裁判例もあります。

こちらについても結局のところケースバイケースになりますが、このように退職金没収の定めがあるのですべて有効、というわけにはいかない点に注意が必要です。

会社のお金を“私物化”することによる税務会計上のデメリット

20.12.08 | ビジネス【税務・会計】



大手企業は別として、多くの中小企業では社長が株主を兼ね

ているケースがほとんどです。

いわゆるオーナーとして会社に出資している立場ですから、“会社のお金は自分のお金”という感覚になってしまう方もいるのではないのでしょうか。

しかし、会社の資金を私物化すると、税務会計上のデメリットが発生する可能性がおおいにあります。そこで今回は、知っておきたいさまざまなデメリットについて説明します。

経営者と法人のお金は分けるのがルール



法律上では『経営者と法人は別人格』と定義されますから、原則、経営者個人の資産と法人の資産は分けて考えなければなりません。

中小企業では、株主と経営者が同じ場合も多いことなどから、資金の面でも公私混同をしてしまう経営者もいるようです。

しかし、経営者はあくまで自社を経営・管理する立場ですから、いくら会社に資金があったとしても、**経営者が自由に会社のお金を使ってよいわけではありません。**

仕事とプライベートの財布は分けることが基本です。

決算書に『貸付金』があると融資が下りづらくなる

では、会社のお金を持ち出してしまったら、どんなデメリットが発生するのでしょうか。

たとえば、個人的な支払いのために会社の資金を10万円ほど持ち出し、使ってしまったとします。その場合、10万円を会社から経営者に貸し付けたことにし、決算書では経営者への『貸付金』として計上します。

会社の貸借対照表には『短期貸付金』（決算日の翌日から1年以内に返済期日が到来する貸付金）や『長期貸付金』（決算日の翌日から1年を超える返済期限で貸し付ける貸付金）という勘定区分で記載されることになるわけです。

ちなみに、10万円が業務に関わる出費だったとしても、レシートや領収書など、証明できるものを紛失してしまうと、その10万円は使途不明金になり、上記と同様に経営者への『貸付金』として処理することになります。

どちらのケースにせよ、会社の資金管理の甘さが目立ちますし、税務会計上でも、決してよいことではありません。

まず、**決算書に貸付金があると、金融機関の融資が下りづらくなってしまいます。**

金融機関がお金を貸すのは、そのお金が事業に使われることが前提であるため、貸付金があると、「お金を貸しても経営者のプライベートのお金に流用されてしまう可能性があるのでは？」と判断されてしまいます。

また、**ずさんなお金の管理をしている会社だという印象につながり、金融機関における自社の評価が低くなってしまいます。**

余計な税金や利子の支払いも生じてしまう

さらに、**税務調査では本当に10万円が貸付金であることを客観的に証明しなければいけません。**

もし、貸付金だということが証明できない場合は、その10万円は会社から経営者への臨時ボーナスとみなされてしまいます。

そうなること事前に届出をしていないため、10万円が税務上会社の経費にならないばかりか、経営者個人に対し10万円に対する所得税も課されてしまいます。

つまり、**会社としても経営者個人としても税金を支払う必要が出てきますし、もし10万円を経営者個人の所得として申告していない場合は、延滞税などの支払いも生じてしまいます。**

10万円を貸付金であると証明するためには、**会社にお金を返済していかななくてはなりません。**

そしてこの場合、**返済する金額には利子をつけることが定められています。**

税務上、会社が経営者に無利子でお金を貸すことは認められていません。

会社は利益を追求するという原則のもとに成り立っているため、たとえ経営者であったとしても、貸付金には利子が発生します。

役員または使用人に金銭を貸し付けた場合、その利息相当額は、法令により貸付が行われた年に応じた利率が定められています。

たとえば、2018年～2020年中に貸し付けが行われたものであれば、1.6%です。

ただし、役員または使用人に、無利息または低い利息で金銭を貸し付けた場合に、次の（1）から（3）までのいずれかに該当する場合には、上記にかかわらず、給与として課税しなくてもよいことになっています。

- (1) 災害や病気などで臨時に多額の生活資金が必要となった役員又は使用人に、その資金に充てるため、合理的と認められる金額や返済期間で金銭を貸し付ける場合
- (2) 会社における借入金の平均調達金利など合理的と認められる貸付利率を定め、この利率によって役員または使用人に対して金銭を貸し付ける場合
- (3) (1) および(2)以外の貸付金の場合で、上記の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が1年間で5,000円以下である場合

このように、会社のお金をプライベートで使用すると、余計な税金を納めることになったり、利子を付けて返さなくてはならなくなったりします。

持ち出しによって会社の資金が減るのはもちろんのこと、ずさんな経理をしていては、従業員に対しても示しがつかず、信頼を失うことにもなりかねません。

そうならないためにも、会社の財布と個人の財布は別だという意識をしっかりと持って、管理を徹底していきましょう。

常に健全な経営を心がけることは、従業員や金融機関、取引先などと良好な関係を築くためにも大切なことです。

※本記事の記載内容は、2020年12月現在の法令・情報等に基づいています。