



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



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」

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。

2月8日を過ぎて、広島市内の新型コロナ感染状況が落ち着く一方で、少しずつ営業再開をするお店や営業時間が延びる店舗、施設の再開も増えてきました。気候は暖かくなったり寒くなったりの繰り返しですが、道端で見られる花も増えてきて少しずつ春の気配を感じるようになったように思います。このまま落ち着くと良いですが、まだ様子見が続く様に思います。

今回はオリジナルの記事は、試用期間が延長できるかどうかに関する記事・この度改正が成立した新型コロナウイルスなどに関する特別措置法の改正点のポイント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。



試用期間の延長は可能でしょうか？

21.02.09 | オリジナルメルマガ



多くの会社では、入社後しばらくの期間（各社によりますが3か月程度が多いのではないのかという印象があります）を、その従業員の適性や能力を見極め、本採用をするのかどうかを決める制度をとっています。これが試用期間といわれるものです。職務がはっきりと決まっている場合にはその適正などを見極めがしやすい反面、日本の多くの会社では必ずしも特定はされておらず特に新卒採用の場合には顕著な点があります。言い換えると、特に新卒採用の場合には長期雇用を前提としてその研修期間という位置づけであるにとらえられてきました。今回はこの試用期間を延長することができるかどうか、取り上げます。



○試用期間の意味とは？

裁判例上、試用期間の性質は、新卒採用のケースですが、解約権を会社側が留保した雇用契約にとらえられてきました。新卒と中途採用（いわゆる第2新卒も新卒と同様と考えられます）では意味合いが異なる点はあるものの、同様の性格を有するものにとらえられ、解約権の行使が可能になる範囲も縛られています。

通常の解雇で要求される根拠や社会的な相当性までは要求されないとされていますが、具体的な勤務成績や態度が不良であること、適性を欠くこと・他の是正手段をとってきたことなどが要求されます。

○試用期間の延長は可能？

試用期間を延長するケースはそこまでは多くないと思われませんが、入社した方の態度や勤務成績などに問題があり注意をしても改善しない場合などにもう少し見極めたいという意向も出てくるようです。特に、改善して人手不足に対応したいという場合や全く逆ですが、今までの状況では解約権を行使して本採用を拒否しても相手に争われれば敗訴可能性が高いということで、様子を見たいという場合もあるかもしれません。

試用期間の延長については、一般に消極的に考えられています。その理由は、試用期間というのは本採用（期間の定めのない雇用契約）の前の不安定な見定め期間であって、延長は従業員側にどうなるかわからないという長期の不安定を与えるためと考えられています。

そのため、就業規則で延長期間とともに明確な定めが置かれていることや個別の従業員の合意がない場合は難しいとされています。合意を得る場合でも、単に合意を得るだけではなく、さらに時間をかけて見極めないと適性や能力面の判断ができないというだけの事情が必要になります。実際試用期間の延長の適否が争われた最近の裁判例（ここでは延長をすることの可否などを判断しています）でも、「やむを得ない事情」として先ほどの事情を要求しています。従業員側が本採用拒否のために応じないといけなくなる必要性や、最近の合意にそうするだけの事情を要求する傾向に裁判所の判断があると思われる点からは、こうした事情が要求される可能性は頭に入れておく必要があります。

就業規則の定めを置く場合でも、延長ができる場合やその期間をきちんと定めておくとともに、実際のケースにおいて定めてある場合に当たるのか確認をきちんとしておく必要があります。事実の記録も残しておいた方がいいでしょう。これは、延長の可否が問題になるケースでは従業員側と事実関係を含めトラブルになる可能性を秘めているためです。就業規則で定めておくことで個別のケースごとの延長の可否について延長できる場合がそもそもどんな場合なのかという問題はクリアできても、個別の事実関係に基づきそのケースではどうなるのかという問題は残ります。

○新卒と中途採用での違いは？

中途採用の場合には業務内容や職務を特定して採用することがあるのに対し、新卒者では特に特定することなく採用するケースが多いように思われます。特定された業務内容や職務についてはその適正や能力面の問題がはっきりしやすい反面、特に新卒者では業務の特定もないため、継続して勤務できるだけの能力があるのかという判断要素が少ない（そのため、延長は考えにくい）要素があります。中途採用でも評価が難しい場合もありえますが、適性や能力面での評価がしやすいという場合が通常でしょうから、当然に延長しやすいわけではありません。

いわゆる第2新卒と思われる方について試用期間を複数回延長した後で解雇がなされたケースで解雇の無効や退職勧奨行為が行きすぎかどうかとともに、試用期間の延長がなされたらと評価できるのかが争われたケース（東京地裁令和2年10月28日判決）があります。このケースでは、就業規則に試用期間の延長の話が定められておらず、従業員側が合意をした場合で、試用期間の延長ができるのかが判断されています。結論から言

えば、否定されています。その理由は、時間をかけないと評価や調査ができないというだけのやむを得ない事情が必要だけれども、そうした事情がないためとされています。

このケースでは試用期間の延長の際に退職勧奨行為が行われていたことや是正指導が言うほど行われていなかった点も考慮されています。仮に試用期間を延長しようというのであれば、実際に指導や見極めを行ったことが必要になりますし、そもそも複数回の延長にはかなり大きなハードルが必要になります。そもそも、本採用拒否を問題にするのであれば、本採用が難しい場合を定めておく・延長についてはその理由と期間を就業規則で定めておけば、ある程度トラブルを防げるように思われます。

新型コロナウイルスに関する特別措置法などが成立。改正点のポイントは？

21.02.09 | オリジナルメルマガ



先日2月3日に新型コロナウイルスに関する特別措置法（正式には新型インフルエンザ等対策特別措置法）、感染症法、検疫法が成立しました。これらの大半は公布の日から10日経過で施行されることになっています。未だ新型コロナウイルス感染拡大が終息していませんが、改正によりどういった点が変わったのかについて、今回は取り上げます。



○今回の主な改正点は？

今回の改正は政府や地方自治体での新型コロナ感染拡大防止をより実効的にするためのものです。改正特別措置法で主なものを取り上げますと、以下ようになります。

- ・ 緊急事態宣言発令前でも出すことが出来る「まん延防止等重点措置」という措置が新設
- ・ 都道府県知事は営業時間の短縮等や施設の使用制限の要請に従わない事業者に「命令」できる場合が設けられた。
- ・ 「命令」に従わないケースには過料という行政罰が科されることもありうる。

その他、今回同時に改正された感染症法では感染者に入院を勧告でき、応じない場合などには、行政罰が科され得る・保健所の調査に正当な理由なく応じず虚偽の申告をしたり、調査を拒否した場合も行政罰が科されうる、といった改正もされています。

感染症法の改正内容は、広く一般の方にも関係してくる内容ですが、今回は特に事業を行なっている方に関係しそうな部分をピックアップしたいと思います。

○「まん延防止等重点措置」とは？

今回の改正点のポイントの一つとして挙げられるのが、現在の「緊急事態宣言」以外に新たに「まん延防止等重点措置」が設けられたことです。「まん延防止等重点措置」は、全国規模で新型コロナウイルスが流行した場合に発令される「緊急事態宣言」と違い、都道府県単位、あるいはそれより小さい単位（市区町村）でも「特定の区域」でウイルスがまん延している状態といえれば、発令できる制度として設けられました。これまでは、地域独自の「緊急事態宣言」が発令されるものの、実際には自粛をお願いする程度に留まっていました。今後は「特定の業種」「特定の区域」に限りますが、営業時間の変更要請を行うことが出来るようになります。また住民には営業時間短縮措置が取られている場所への時間外の立ち入り制限を要請できることになりました。もっとも、発令（公示）は首相が行うため、地方自治体で「まん延防止等重点措置」の発令を希望する場合には、国と都道府県との情報連携などがこれまでと同様必要でしょう。

この「まん延防止等重点措置」は最大6か月間行うことが出来るとされています。2月9日現在で、現時点で緊急事態宣言が発令されている愛知県、岐阜県については、近いうちに緊急事態宣言を解除するとともに、この「まん延防止等重点措置」の対象にするとの報道がなされています。

今後は「緊急事態宣言」は全国的なまん延の場合に発令されるとの位置づけになった分、発令はより抑止的になる可能性があります。その分、新しく設けられた「まん延防止等重点措置」の方が発令されるようになるかもしれません。

○営業時間短縮要請に従わないと即命令されたり罰せられるのでしょうか？

改正点の二つ目のポイントは、前述の通り都道府県知事は営業時間の短縮等や施設の使用制限の要請に従わない事業者に「命令」できる場合が設けられ、「命令」に従わないケースには公表されたり、過料という行政罰を受けうるというものです。

これまでも都道府県知事が飲食店などに休業や営業時間短縮を求める場合、緊急事態宣言前から可能な「協力要請」⇒「要請」⇒「指示」という段階を踏んで行っていました。都道府県知事はその都度、国と協議をして専門家の意見を聞きながら行っていました。

今回はそこからさらに正当な理由がないのに応じない事業者などには「命令」できるとすることで、さらにもう一段階強力な効力が与えられることになりました。ただし、「命令」を出すのにも学識経験者の意見を聞くことが求められており、また立ち入り検査や事業者の方から報告徴収するなどした上で、「命令」を

出すか慎重な判断が必要とされているのに変わりはないため、営業時間短縮要請などに従わないからといって、いきなり命令が出されることは考えにくいところです。

また、行政罰については、営業時間短縮命令などを拒んだ事業者には、緊急事態宣言が出ている場合は30万円以下、「まん延防止等重点措置」が出ている場合20万円以下で課すこととなりました。当初は刑事罰（違反すると前科となる罰金以上）との話も出ていましたが、結局ウィルスの感染拡大を防止しながら、経済は止めない方向でバランスをとったものといえます。営業時間短縮等については、事業者の方から補償がないのに従えと言われてもという話から、通常営業を続ける事業者の方もおられたところです。今回の改正では、事業者の方に財政上の支援を行う必要性がある点に言及していますが、営業短縮・休業など自粛要請への損失補償的な規定とはなっていません。ただ、自粛要請など直接的な影響を受ける場合以外でも必要があれば財政上の措置を検討するとの内容になっていますので、今後は協力金等の支援も含めた営業時間短縮等の要請となることを期待したいところです。

特に行政罰については、今後どの程度課せられるようになるのか運用を見ていく必要があります。感染拡大を未然に防ぐための予防措置として働くようになるか、今後の状況も見ていくべきでしょう。

紙の領収書の保存が不要になる『電子帳簿保存法』とは

21.02.09 | ビジネス【税務・会計】



テレワークが普及しつつある現在、紙で保存していた帳簿を

電子データでの保存に切り替える企業が増えています。

こうした帳簿の電子化については、かなり前から関連法案の整備が進んでおり、2020年度税制改正では、より実用レベルで活用しやすい法律に改正されました。

今回は、電子帳簿導入の要点や導入のためのポイントなどについて解説します。



コスト削減に大きく貢献する紙の電子化

これまで多くの企業で、税務関係の帳簿・請求書・領収書などの書類は、紙で管理されてきました。

税務上では帳簿などの書類を7年間（※）保管することが義務づけられているため、当然その書類を保管するためのスペースも、管理するコストもかかっています。

※：平成20年4月1日以後に終了した欠損金の生じた事業年度においては9年間、平成30年4月1日以後に終了した欠損金の生じた事業年度においては10年間に延長

そこで、政府は1998年に、国税関係の書類については電子データでの保管を認める、電子帳簿保存法を制定しました。

この法律では、『国税に関する会計帳簿や、請求書や領収書などを、紙ではなく電子データで保管してもよく、その電子データを原本として取り扱うことができる』ということが定められています。

最初からPCなどで作成した書類はもちろん、もともと紙だった請求書や領収書などをスキャンしたのもも電子データとして認められることになりました。

その後、電子署名の省略が可能になり、デジタルカメラやスマートフォンなどで撮影された一定の要件を満たした請求書や領収書などの書類も電子データとして認められるようになるなど、電子帳簿に関連するさま

さまざまな法律が、より実務的なものになってきています。

このように、スペースやコストの削減に大きく貢献する電子帳簿ですが、**自社で導入する前に、所轄の税務署長に対して、申請書を提出する必要があります。**

具体的には電子保存をはじめめる3カ月前までに、申請書類や電子保存のためのシステム概要を記載した書類などを提出し、税務署長の承認を受けることで、はじめて電子帳簿を使い始めることができるようになります。

もし、これから電子帳簿を導入する際には、その点に留意しておいてください。

理解しておきたい『タイムスタンプ』のこと

請求書や領収書などの電子データ化によって利便性は高まりましたが、一方で、紙と比べて改ざんのリスクも大きくなりました。

そこで、電子帳簿保存法では、電子データにタイムスタンプを付与することを義務としています。

タイムスタンプとは、**ある特定の時刻に電子データが存在し、特定の時刻以降に不正な改ざんや修正がされていないことを証明する技術**です。

タイムスタンプに記載された情報を、オリジナルデータと照合すると、タイムスタンプが付けられた時刻から、データが改ざんされていないことを証明することができます。

したがって、タイムスタンプがあれば、その書類に改ざんが行われていないかどうかを証明することが可能になるのです。

このタイムスタンプについても、より実務に即した法改正が進められています。

2020年度税制改正では、電子データの保存条件が緩和され、領収書や請求書の発行者側と受領者側の両方でタイムスタンプの付与が必要だったところ、発行者側でタイムスタンプを付与していた場合には、受領者側で付与する必要はなくなりました。

ちなみに、このタイムスタンプを付与するには、**タイムスタンプ発行のためのサービス**を利用する必要があります。

複数のサービス事業者がタイムスタンプの発行ビジネスを手がけており、スタンプを付与する回数や、月額・年額利用など、さまざまなプランを提供しています。

導入を考えているならば、自社に合うプランを比較、検討してみるとよいでしょう。

ほかにも、**クラウド型会計・経費精算システム**を導入して、各電子データにタイムスタンプを付与するという方法もあります。

これまでの経費精算は、各社員が領収書をまとめ、紙やエクセル等に入力し、経理担当者が一つずつ手作業で確認しながら仕訳するのが一般的でした。

クラウド型会計・経費精算システムでは、社員が外出先で領収書をスマホなどで撮影し、アップロードする

ことで、自動的に仕訳が行われ、いつでも経費精算が可能というサービスが提供されています。そして、スマホやスキャナで取り込んだ領収書をクラウドシステムにアップロードする際に、タイムスタンプを自動で付与してくれるため、その後、タイムスタンプを付与する手間が一切不要になるのです。

これまで行ってきた帳簿作業を変更するには手間や時間がかかります。しかし、電子帳簿はスペースの確保やコストの削減、業務の効率化など、長い目で見れば大きなメリットをもたらしてくれます。自社の実情を踏まえながら、導入を検討してみてもいいのではないでしょうか。

※本記事の記載内容は、2021年2月現在の法令・情報等に基づいています。