



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。

緊急事態宣言の延長は決まりましたが、広島市内のコロナ感染者数は少し落ち着いてきているようです。今後飲食店の営業時間短縮が延長されるのかまだ分かりませんが、少しずつまた元の状況に戻ると良い反面、まだまだコロナが今後どうなるか分からないところもあります。油断せずに気を付けながら過ごしたいものです。

今回はオリジナルの記事は、未払残業代の問題解決と源泉徴収の注意点についての記事、弁護士費用についてどこまで裁判で請求できるかについて取り上げました。それ以外の記事は今回は人材育成（教育）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。



# 未払い残業代の問題解決と源泉徴収の注意点

21.02.02 | オリジナルメルマガ



誰もが当たり前と思う源泉徴収義務は最近でも債務免除や横領での考慮・ストックオプションでの扱い等裁判例でもしばしば問題となっているものです。今回は簡単な源泉徴収とはという話しとともに、未払い残業代での問題について触れておきます。



## ○源泉徴収の仕組み

多くの事業者にとって、給与に源泉徴収が必要（ただし、一部不必要となる場合があります）なのは意識しているところでしょう。ただ、その仕組みなどを詳しく理解していない方も多いのではないのでしょうか？

源泉徴収義務は所得税法に定められており、給与や退職金・一部の報酬支払（弁護士報酬も対象）について、一定の税率で計算した所得税分を差し引いて支払う（ただし、一部差し引けない性質のものもあります）とともに、その税金部分を国に納税するものです。面倒なのは、納税義務を負う方（給与の場合には従業員や役員）と源泉徴収をして国に税金を納める義務を負う方（先ほどの例では会社）が異なっていること・源泉徴収での税金額や税金を納める義務は、給与などの支払いの時点で確定するという話しです。

源泉徴収金額の誤りやその調整は別途できる点ではありますが、源泉徴収義務を負う会社が納付（支払いの翌月10日が納付期限）をしないと、不納付加算税と呼ばれるペナルティを税務署（国）の側から受ける可能性がある・このペナルティ部分は源泉徴収義務を負う会社が必ず負担するという点です。源泉徴収義務を負うことになる給与などの「支払い」は裁判例上広くとらえられており、支払いをするべき金が消滅する行為

すべてととらえられています。そのため、例えば、従業員や役員の債務を免除する行為も「支払い」として、免除した金額についての源泉徴収を行う必要が出てくる場合もあります。この場合は天引きできませんし、免除する相手からお金を回収できるのかという問題点があります。ちなみに、債務の免除については課税が生じない場合もあります。支払いが著しく難である相手に免除する場合です。その場合に当たるのか（つまり、相手の資産や負債状況などを詳しく調査する）を事前に確認する点で大きな負担が生じます。

ちなみに、税務署からやってくる「納税告知」はこれによって国から税額を明らかにされる場面ではありませんが、既に税金滞納の回収手続きに入っています。そのため、この告知の場面ではペナルティを受ける可能性が生じています。

#### ○未払い残業代の問題解決と源泉徴収義務

未払い残業代も給与の性格があります（所得税法上の給与所得）から、源泉徴収義務が会社側にあります。その解決が労働審判や交渉・裁判の場であれ、話し合いによる場合には会社が仮に支払い義務を負うお金の性質が何であるのかをはっきりさせておく必要があります。その内容が未払い給与であれば、源泉徴収を意識した解決内容とその後の対応を行う必要があります。源泉徴収義務を会社は負いますから、天引きしておかないと一度源泉徴収額を立て替えて納付したうえで、後で元従業員に請求をする必要が出てきます。ただし、それでは面倒な話となりかねません。

これに対し、会社と従業員側で争いになったのが慰謝料その他の損害賠償請求も存在し、解決金（一連の紛争解決のために会社が支払うお金という程度の意味）を支払うという解決の話し合いができた場合には、その旨を解決のための条項で明確にしておく必要があります。曖昧であった場合には、その性質をめぐって後でトラブルになる可能性があります。

今までの話とは異なり、未払い残業代の請求裁判で請求が一定程度認められる判決が出た・その後支払いをしないままだったところ強制執行（回収手続き）を受けたという場合には話が面倒になります。実際には延滞利率が高いこともあって支払うケースが多いと思われませんが、それ以外に源泉徴収義務をめぐっても問題が出てきます。

それは、強制執行であっても源泉徴収義務が出てくるという点です。強制執行の場合には判決で書かれた請求が認められた金額（ここに源泉徴収金額が記載されることはありません）を回収するという形となり、ここで源泉徴収金額の天引きという話しはありません。しかし、回収＝支払いという理解がされますので、その翌月10日までに源泉徴収額を会社は収める必要があります。ここは最高裁でも確定された判断が出ていて、強制的な回収が除外される法律上の規定がないこと・強制的でも回収されれば支払額が少なくなることなどを理由に源泉徴収義務があると判断されています。

もちろん、回収場面で相手方（おそらく元従業員）と話ができればいいのですが、こうした場面では話もうまくできないから強制執行に至ったというケースが多いと思われれます。そのため、いったん源泉徴収額を納付しないと、相手方に請求できない不納付加算税（税額の10%）などが付け加わることとなります。一度立て替えた後で請求の手続きをすることになります。

このように、未払い残業代の解決を行う場面では源泉徴収義務が問題となることがあります。源泉徴収義務自体は先ほど述べたほかの場面でも問題となることがあり、実は注意が必要です。

---

## 弁護士費用はどんな場合に・どこまで裁判で請求できるのでしょうか？

---

21.02.02 | オリジナルメルマガ



最近では弁護士費用保険（少額短期保険）や自動車事故などでの弁護士費用特約サービスなど何かあった際の弁護士に依頼する際の費用負担を見てくれる保険サービスその他のサービスが登場しています。とはいえ、相手とのトラブルの際には相手に依頼するのにかかったお金を請求したい気持ちも出てくるものです。ごく最近に最高裁で契約問題について弁護士費用の請求ができるのかどうかについて判断が出たこともありますので、この問題を取り上げます。



### ○訴訟費用と弁護士費用の違い

弁護士費用と紛らわしいのが訴訟費用と呼ばれるものです。こちらは、裁判を起こした際の印紙代や切手代・出廷日当や旅費・書面作成費用など、法令で金額が定められています。民事裁判になった場合には、費用負担の割合が勝訴割合によって決まります。敗訴者が負担をする形となっています。

### ○裁判所のこれまでの判断は？

これまでは、例えば交通事故にあった場合の賠償請求・何かしらの被害にあった場合の損害賠償請求など、法律上「不法行為」と呼ばれるものについて、損害の10%が弁護士費用として請求できるとされていました。これは、交通事故・不倫の慰謝料などの救済を求めるのに弁護士に依頼をすることは十分ありうることで、事前に対策ができないということで、相当因果関係が認められる範囲で損害の範囲に含めるという理屈で定着してきたものです。ちなみに、確実に10%となるわけではありませんが、多くのケースでそのような認定がされる傾向にあります。

ごく最近問題になっているインターネットの名誉棄損やプライバシー侵害・営業権の損害については発信者情報の開示（誰が問題の書き込みをしたのかを特定する手続き、実際には2段階の手続きが必要など煩雑な内容となっています）をするなど多額の弁護士費用がかかる可能性があっても、損害として認められる範囲は小さいですし弁護士費用も掛かった費用が損害とは言いにくい（10%にされる可能性もあります）という面があります。話がわき道にそれますが、こうしたこともあって費用倒れリスクから弁護士費用保険の重要性は大きいように思われます。

数年前に労災事故によって負ったケガなどについての損害賠償請求についても、弁護士費用が損害に含まれるという判断が出されています。これは、労災事故の賠償請求は不法行為と呼ばれるもの以外に安全配慮義務違反（これは雇用している方が雇用契約に基づいて安全な環境整備をする義務を負うのを怠ったというもの）での請求がありえます。両者は似た性質を持つところから、安全配慮義務違反だということでも損害に含めても問題はないというのが裁判所の判断になります。

このように、これまでの裁判例はあくまでも損害に含まれるのかどうかという観点から、不意に負った損害を回復するための請求をするという場面では、弁護士に依頼するのもありうるということで弁護士費用扱いで一定の割合の請求を認めてきたという傾向にあります。もちろん、個別の弁護士に依頼するという場面では個別の契約ですから、かかる費用は損害とされる点とは一致しないという点が面倒なところです。

#### ○契約トラブルの場合には？

令和3年1月に最高裁が、契約で定めた内容の不履行の損害賠償請求の損害に年越し費用は含まれないという判断を出しました。問題になったケースは会社間の土地の売買契約で、売主は①代金引き換えで所有権移転登記を行う②土地上の建物を崩して、登記上存在する担保権を消滅させる③土地の測量を行い境界画定を行う、義務を負っていました。売主が代金を受け取った後に行方不明になったために、買主が弁護士に①から③の手続き（③は土地家屋調査士も）を依頼してその費用を負担したというものです。

その後、買主側が①から③の義務を売主が怠ったということで支払った費用（本来は売り主負担）を請求し、その中に弁護士費用も含めたというケースです。形としては、債務不履行に基づく損害賠償請求というものになります。

最高裁は第2審の判断を覆し、弁護士費用は損害に含まれないと判断をしています。その理由として、契約の問題では不履行に備えて事前の条項面や契約するかどうかで対応可能である・契約問題での損害は履行された場合の利益の請求ではあるが、不法行為の場合は侵害された権利の回復である・契約で負う義務の内容は条項から一義的に定まることをあげています。

やや分かりにくく、権利救済の必要性という面では契約だから異なるとは言にくいのではないのかといいたくなる面はあります。ただ、交通事故などの場合には不意に権利を侵害されその回復を図るのには事前対応は難しいのに対し、契約の場合には条項面で違反や損害がはっきりするため事前に対応が可能であるというところから違いを設けたという理解が可能です。

もちろん、契約トラブルの際に弁護士に依頼せずに解決が可能とは言いきれない面がありますが、事前対応が可能であった点を考慮しているものと思われます。例えば、違約金条項や担保を差し入れてもらう・信用調査をするなどの対応が重要であることを示しているともいえるでしょう。

いずれにしても、契約面におけるトラブルでも弁護士費用のための保険などの制度の活用や事前のチェックなどは非常に重要といえます。

## オンライン化は当たり前？ アフターコロナ時代の採用活動ガイド

21.01.26 | ビジネス【人的資源】

新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）は、採用の



現場にも大きな影響を与えました。

ほとんどの企業では現在、対面や実地で行われる会社説明会やインターンシップ、面接などは全て中止となり、Web会議ツールなどを使用し、オンラインで行われている状況です。

そして、現状ではいまだ新型コロナが収束しそうにないことから、この流れはますます進んでいくと考えられています。

そこで、採用活動のオンライン化を進めるうえでの注意点や、押さえておきたいポイントなどを説明します。

### 人材不足解消にも繋がるオンライン化のメリット



新型コロナの感染拡大を防止する観点から、ハローワークでは採用活動に伴う会社説明会や面接などをオンライン化するように呼びかけています。

大勢の人が集まる会社説明会や、個室で行われる面接などは、密閉・密集・密接からなる、いわゆる“三密”の起きやすいシチュエーションですから、企業側と求職者側の双方が安心して採用活動に臨むためにも、できるだけ避けるのがベストです。

このコロナ禍で、求職者を直接自社に呼び出して個室で面接を行っている企業は、採用活動方針について求職者から疑問を持たれることもあるかもしれません。

採用活動のオンライン化をアピールすれば、より多くの求職者が安心して応募できるようになるでしょう。

また、採用活動のオンライン化には、新型コロナの感染リスクを大幅に減らすほかにも、さまざまなメリットがあります。

たとえば、面接場所を確保しなくて済むことや、お互いの日程調整や案内などを効率化できることがあげられます。

従来であれば、来社日時を設定し、場所を伝えるなど、細かい案内をしなければいけませんでした。オンラインであれば、面接の担当者と求職者の都合を合わせるのも比較的容易です。

求職者にとっても、移動時間や交通費を削減できるというメリットがあります。

さらに、オンライン化によって企業と求職者の物理的な距離が関係なくなり、遠方の求職者とも面接が行えるようになりました。

求職者が全国どこにいても面接が行えるため、人材を確保するチャンスが広がったといえるのではないのでしょうか。

一方で、まだオンライン化に対応できていない地方の中小企業も多く、生まれ育った街での就職、Uターンを考えている学生や、出身地以外での就職、いわゆるIターンを考えている学生などからは、Web面接などの採用活動の実施状況を把握できないという声も出てきています。

人材確保に力を入れたい企業においては、採用活動のオンライン化こそが、長年続く人材不足を解消するための、きっかけになりうるかもしれません。

## オンライン化の注意点と企業側の心構え

オンラインでの会社説明会や面接などは、たとえばコロナ禍で使用機会が増えたZoomやWhereby、Google MeetなどのWeb会議ツールを使って行います。

無料版と有料版があるツールがほとんどで、有料版には人数や時間の制約を受けないといったメリットがあり、Zoomであれば月額2,000円程度と安価に利用できます。

求職者側も、パソコンはもちろん、タブレットやスマートフォンなどでも対応できるため、それほど高い障壁にはならないでしょう。

もちろん、採用活動のオンライン化はメリットだけではありません。

求職者が来社しないため、リアルな職場の雰囲気や伝えずらいうえに、企業側も画面越しで求職者と接するため、本人の印象や雰囲気、人間性が掴みづらいというデメリットもあります。

また、新卒採用の現場であれば、優秀な学生が、距離というハードルに悩まされることなくさまざまな企業を受けられるようになるため、一部の優秀な学生に今よりもさらに内定が集中してしまう事態も懸念されています。

さらに、地方の企業においては、遠方の求職者がわざわざ高い交通費を払って面接を受けに来るかどうか、ある種の『本気度』を測るバロメーターになっていました。

オンラインでの面接では、この『本気度』を測るのも難しくなっています。

以上のことを踏まえると、採用活動のオンライン化は内定辞退が発生しやすく、企業側の“人を見る目”が以前にも増して重要になっていくといえます。



オンライン化はメリット・デメリットがありますが、今後も採用活動における選択肢の一つとなっていくことはほぼ間違いないでしょう。

特に人材採用に注力したい企業にとっては、いかに迅速にオンライン化の体制を整えるのかが、今後の採用活動の明暗を分ける鍵だといわれています。

現状、オフラインで採用活動を行っている企業は、いまこそ、オンライン化を検討してみてもいいでしょうか。

※本記事の記載内容は、2021年1月現在の法令・情報等に基づいています。