



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」

稻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／稻荷町電停 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。



縮景園の標準木の桜が全国で一番最初に開花して、あっという間に満開になりました。今があちこち桜の見ごろになっています。先日、縮景園の桜のライトアップに初めて行きましたが、幻想的な雰囲気のもと、ちょうど月がいい感じに見えており、まさに桜月夜でした。他方で新型コロナの変異株の感染拡大が懸念されます。今後の感染状況も目が離せず、落ち着かない新年度となりそうです。

今回はオリジナルの記事は、4月から中小企業でも適用される「同一労働同一賃金」の制度内容と注意点に関する記事・相手方の住所が不明な場合、通知や裁判を起こすときの方法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ィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

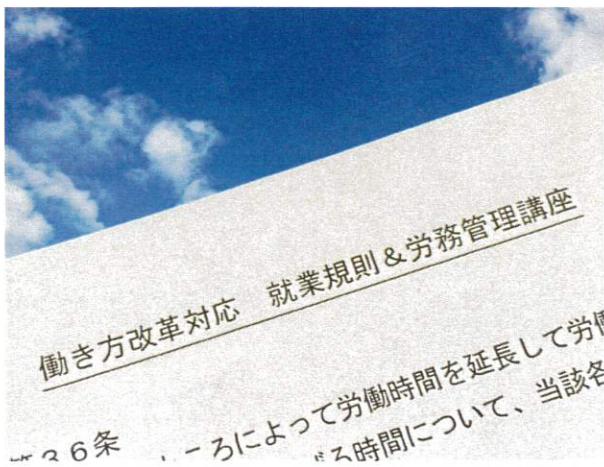
中小企業でも適用へ。「同一労働同一賃金」の制度内容と注意点とは?

21.03.29 | オリジナルメルマガ



昨年改正前の法律の適用に関する最高裁の判断が5つ出るとともに、今年の4月から「同一労働同一賃金」の制度が中小企業でも適用になります。雇用期間の定まっている契約社員の話だけかというと、パート従業員も対象になるなど雇用している方の内容や業種によっては影響があります。

今回はいまさら聞けないという意味で概要と注意点を触れておきます。



○昨年判断が出た5つの最高裁の判断は?

こちらは、働き方改革に基づく改正前の法律（労働契約法20条）に関する判断となります。改正の前後を通じて、①業務内容や責任の範囲②人材活用の仕組み③その他の事情から見て、各待遇ごとの違い（雇用契約期間の定めの有無での違い）が、その待遇ごとの趣旨から見て不合理といえるかどうかは大きくは変わりません。

その意味で、これらの判断がガイドラインとともに大きな影響をもたらすことになりますので、簡単に触れておきます。

最高裁で判断が出たものは,退職後再雇用のケースなど様々なものがありますが,退職金の支給やボーナスの支給に関する相違・各種手当や待遇面の相違が問題にされています。

裁判所の判断で重要なものとして,単に先ほどの①から③を検討するという話しではなく,あくまでも各待遇ごとの違いの内容や待遇をもうけた趣旨がどういったものか・それが①から③を踏まえて不合理といえるものなのかが問題にされている当言う点になります。

ここでいう趣旨が法律の文言上どこに位置づけられるのかは不明(強いて言えば,③その他の事情)ですが,各待遇ごとの趣旨の考慮を重視するのが改正前とはいえ裁判所の判断の傾向と考えられますし,改正後で変わるものとは考えにくい点になります。

その他の事情には定年後再雇用の場合には既に退職金が支給されていることや全体としての支給される給与などの合計額のバランス面の問題・正社員登用制度が設けられ格差の解消の機会が設けられているのかなど様々な要素が考慮されることになるようです。

後で触れますが,法改正により従業員側から会社側が説明をもうけられた場合には,各待遇ごとに違いがあることの合理性の説明をする必要があります。この合理性の説明あるいは労使間の協議で,待遇ごとの話は無視して単に①から③を検討あるいは説明すればいいという話しではないという点は注意すべき話になります。

○改正法の内容は?

法改正のよりパート従業員・契約期間の限定ある授業員とフルタイム・契約期間の限定のない従業員との違いを問題とする内容となりました。まず,フルタイム・期間限定なしの従業員と実質的に同一の勤務状況であるパート・有期雇用の従業員については均等な待遇を要求しています。ここでは給料その他の待遇において同一であることが要求されています。実質的に同一の勤務状況化は,雇用期間の全体について,事業所の慣行からみて業務内容や責任の内容・異動の範囲などが同一といえるかから判断がされます。

ここでは,待遇の違い自体が許されないということになります。

これに対し,先ほどの裁判例で問題となった部分の改正といえる部分では,「基本給・賞与その他の待遇について」,フルタイム・期間の定めのない方と違いがあるものに関し,①業務の内容や責任の内容②人材活用の仕組み③その他の事情のうち,その待遇の性質や目的に照らして適切と思われるものを考慮して,不合理かどうかが問題となっています。

このうち,待遇の目的や性質に照らしてというのが先ほど裁判例が考慮していた問題となっている違いが存在する待遇の趣旨や目的を述べるものと思われます。これらの趣旨のうち,パートや契約社員にも当てはまるものが存在すれば,①から③での正当化が難しい可能性が出てくることになります。言い換えると,趣旨目的からパート・契約社員に当てはまらないものがあり,そのことが①から③の要素から説明できるのかどうかが重要な話になってきます。

退職金については長期雇用に対するねぎらいや給与後払いの性質もあるとのことなので,長期雇用と定着を図るという意味合いから正当化される可能性は出てきます。ただし,そのことは抽象的な話ではなくそうした仕組み（広く異動しかる長期勤務が想定されている人事制度や賃金テーブルなど）が存在しての話になります。賞与（ボーナス）については長期勤務を図るという側面は小さくなるので,退職金よりは長期勤務と定着を図るという正当化は難しくなる面があります。

いずれも会社側に裁量が強い部分ですが,先ほどの最高裁の判断では正社員登用による格差の解消の可能性や業務内容が異なるに至った経緯など様々な違いを考慮する模様です。「その他」の事情の考慮要素は広く,退職後再雇用で退職金の支給や労使交渉や説明をしたのかどうか・緩和措置を設けていたのか等幅広い事情が考慮される模様です。

法改正により,先ほども触れました説明義務が会社には求められます。改正により待遇の趣旨目的の点から見ての説明（あくまでもそこに関連して,業務や異動・責任の違いなどが考慮される）が重要になってきます。待遇の違いについての説明内容は不合理かどうかにも影響しますし,そもそも説得力ある説明をすることでトラブル防止にもつながります。業務内容や異動範囲の違いではなく,待遇ごとにどうかを検討して説明をすることがポイントになりますし,トラブル防止のためには一番重要な要素といえるでしょう。

最後に派遣労働の話を簡単に触れておきます。労働者派遣の場合には,派遣従業員は派遣会社（派遣元）の従業員になります。また,派遣先で就労をするという特殊性や派遣先が変わるという点があります。派遣先のいわゆる正社員との間で各待遇の不合理な格差（考慮要素は先ほどのものと同じ）を設けてはならないとされていますが,派遣先によりバラバラになってしまうという特徴があります。これとは別に先ほどの均等待遇が要求される場合もあります。

こうしたことから,派遣労働の場合には,派遣先での不合理ではない違いによる待遇（均衡待遇）を確保するか・一定の規制の下で労使協定を結び,協定で定められた待遇を確保するという方法で規制のクリアが可能です。中小企業がへ兼事業に乗り出すのは規制の面から難しい点がありますが,多くは後者のやり方によるものと思われます。

最後に,事前の説明とそれに耐えられるだけの待遇の目的がある話なのかが重要です。たくさん待遇がある場合には整理をしていく・授業員とコミュニケーションを図ることでトラブル防止にとどまらず納得いく社内ルールを整備できることアできるのではないかと思われます。

相手方の住所が不明な場合、通知をしたり裁判を起こすにはどうすればよい？

21.03.29 | オリジナルメルマガ



賃貸借契約解除の通知をしたいがどこにいったのか分からぬ、お金を貸したもの、返済がないまま所在が分からなくなつた、といった場合、相手方に裁判を起こそうと思ったときにどのような手続きを踏む必要があるのでしょうか？またその手続きを取るにあたつてどのくらい期間がかかるとみて置いた方が良いでしょくか。



○所在不明になった人に賃貸借契約解除の通知をするには？

借家人が所在不明になつていて家賃も数か月分滞納がある、という場合、まずは契約解除をしたいというところだと思います。こういった場合、どのような方法をとれるのでしょうか？

民法では、「公示による意思表示」の手続きというものがあります。これは、意思表示（今回ですと賃貸借契約の解除の意思表示）をしたい相手方が誰なのか分からぬ、あるいはどこにいるか分からぬ（まさに今回のようなケースになります）と言つた場合に利用できる制度です。

「意思表示の公示送達の申立て」は、今回の場合のように相手方がどこにいったか不明の場合は、相手方の最後の住所地の簡易裁判所に申立てをします。申立てのときには、相手方に伝えたい意思表示の内容が書かれ

た通知書・意思表示の公示送達の申請書（書式は裁判所のホームページに掲載されています）、戻ってきた郵便物（上の通知書と同じものであることが多いでしょう）、調査報告書（最後の住所地の現在の状況、居住形態などを調査したもの）などを準備・提出する必要があります。

申立により公示送達の許可が出ると、裁判所の掲示板に公示送達の掲示がされ、官報への掲載か役所の掲示板へ掲示されます。官報への掲載・役所の掲示板への掲示から2週間経過後、公示送達の効力が生じます。

なお、賃貸借契約の場合、解除の通知が公示送達されても、その後最終的に明け渡しをしてもらわないといけないことから、別途意思表示の公示送達の申立をするよりも、後述の裁判の中で賃貸借契約解除の意思表示をすることが一般でしょう。

○裁判所で裁判をするにあたっては相手方が書類を受け取れるのが原則

それでは、上記のように所在不明の人に明渡しを求める、お金を返すよう請求するにはどうすればよいでしょうか。

この場合は、所在不明の人を相手に明渡しを請求する・金銭の返還を求める裁判を起こすことになります。

裁判所には、まずは訴状といって、申立をする人のいい分を法律構成した書面の提出をするところから始まります。この訴状やそれに書かれた主張の裏付けとなる証拠類が相手方にきちんと交付され、相手方が受け取ったことを前提に裁判の手続きが進むのが原則です。そのため、まずは相手方の住所地（会社であれば本店所在地）に対して特別送達というかなり特殊な方法で訴状等書類が裁判所より送られることになります。送付にあたって相手の今の住所が分からないときは相手の最後の住所地の住民票を取り寄せて行うことになります。

相手方の住所が分からないが勤めている（勤めていた）ところが分かる場合には相手方の勤務先に送つてもらうことが出来ます。ただ、原則としては相手方の住所地にまずは送ることになっていますので、住所地について調査したけれどもどこか分からないという報告書が必要になります。

相手方がそれでも受け取らない・再配達の連絡をしないまま放置している場合は、裁判所に送付書類一式が戻ってきますから、その場合、再度住所地に送付してもらうという手続きを取ることになります。これは「付郵便送達」といいますが、これによるには本当のその住所に住んでいるといえるのか、住所の調査をした上で、ガスや電気を使っているかどうか、洗濯物が干されているか、郵便ポストの郵便物の貯まり具合がどうか、近隣住民が相手方を目撃していないか聞き取りをするといった調査が必要になります。以前行ったものでは、（夏場であったため）エアコンから水が出ている、家の中に洗濯物が干されているのが見える、家具やその他自宅に物が置かれており、住んでいる気配があるという報告書を写真とともに提出をしたこと

があります。この場合でも休日配達指定郵便などで再配達を何度か行ったあと、付郵便送達が認められたことがあります。

付郵便送達が認められると、裁判所から被告がいると思われる住所地に書類一式を発送することで、送達がされたと扱う制度ですので、そこまで至るのに手続きを踏むことになり、かなり時間がかかることがあります。この時点まで訴状など提出から1か月以上になることがあります。

○それでも相手方の居場所が分からぬ場合は？

相手方の居場所・住所が分からず、どこに勤めているかもわからない場合には、最終的には「公示送達」という方法を用いることになります。

これは、先の「意思表示の公示送達の申立て」と重なる部分もありますが、裁判所の掲示板に裁判が起こされているので、裁判所が保管している書類を取りに来るようとの掲示を行うというものです。掲示から2週間経過で送達が有効とされます。

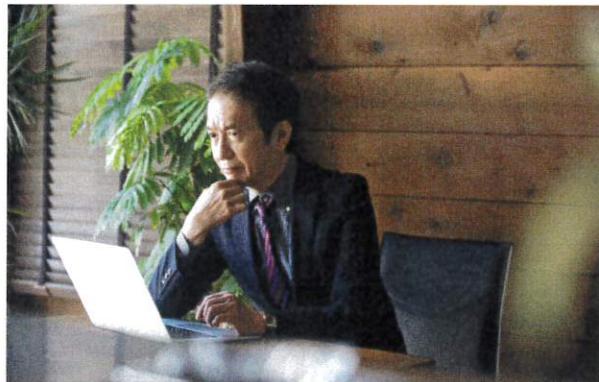
裁判所での掲示となると、さすがに相手方がその掲示をみることなくそのまま2週間が過ぎ、裁判手続きが開始され、相手方が裁判所に来ることがないまま判決となることが一般的でしょう。判決という強い効力をを持つ判断が相手方の関与なく出されるという制度ですので、住民票をたどっての調査、判明している最後の住所地に居住していないかの調査、相手方自宅周辺の関係者などへの調査を行った上で、それでも相手方の住所地が不明であるとの調査報告書の提出が必要になります。これについても以前行ったものでは、そもそも相手方の最後の住所地とされる場所にカーテンも含めた家具等一式が全くなく空き室になっている、ガスが止められている、電気メーターが止まっている、郵便物がポストにかなり前から溜まってあふれている、といった写真を撮影した上で報告書を提出して、公示送達が認められたことがあります。

ここまで手続きを取るとなると、内容によってはさらに裁判での手続きを行う必要があることもあるため、判決まで半年以上かかるものもあります。

ただ、放置していると結局何も手続きが取れないまま期間が経過することになりますので、状況によってはこういった制度の活用を考えざるを得ない場合があるでしょう。

中小企業再編を進める『経営資源集約化税制』とは？

21.03.09 | ビジネス 【税務・会計】



近年、後継者が見つからずに廃業する中小企業が増加してい

ます。

政府はさまざまな政策で事業承継をサポートするための方策を打ち出し、2021年度の税制改正には中小企業の再編を促すためのM&Aにおける優遇税制が盛り込まれました。

そのなかの一つ、『経営資源集約化税制』では、M&Aに伴う設備の投資額を一部控除する制度、M&Aによって従業員の給与支給額を引き上げた場合に増加額の一部を控除する制度、M&A実施後のリスクに備える準備金を損金として算入できる制度の三つが新設される予定です。

今回は、この経営資源集約化税制について説明します。

中小企業の事業承継をサポートするために



新型コロナウイルス感染拡大（以下、新型コロナ）の影響により、2020年には約5万件もの中小企業が休廃業・解散に追い込まれました。

実のところ、ここ数年は後継者不足によって事業承継できずに廃業する中小企業が急増しており、今回の新型コロナが追い打ちをかけた形となっています。

政府はこれまで、日本の産業を支える中小企業の廃業を防ぐために、さまざまな事業承継促進のための取り組みを行ってきました。

第三者との事業承継をマッチングさせる事業引継ぎ支援センターの設立や、専門家によって事業承継をサポートする事業承継ネットワーク、さらには事業承継補助金や中小企業経営力強化支援ファンド、経営資源引継ぎ補助金、トライアル実証事業など、2015年度には二つしかなかった事業承継のための取り組みが、2020年度には六つに増えており、政府が中小企業の事業継承促進に力を入れていることがわかります。

2021年度の税制改正では、年々増加しつつある中小企業のM&Aを後押しするための優遇税制として、経営資源集約化税制が予定されています。

この税制は、M&Aを実施するリスクを低減させたり、税負担を軽くしたりするもので、企業側がM&Aなどの再編計画を提出し、認定されることで初めて優遇措置を受けられます。

現時点でのどのような認定制度になるかは確定していませんが、計画を立案することが条件の一つになることは間違ひありません。

経営資源集約化税制の3つの制度

経営資源集約化税制には3つの制度の新設が予定されており、その1つである『M&Aの効果を高める設備投資減税』は、M&A後にシステムの統合や新たな設備投資などを行う際に投資額の10%を税額控除、または全額を即時償却するというものです。

資本金3,000万円を超える中小企業に関しては、税額控除率が7%になります。

たとえば、自社と買収先の企業が持っていた技術を組み合わせた新商品や新サービスについて、それらを開発・製造する際の設備投資や、原材料の仕入れなどに係る共通システムの導入などの際に、この税制は大きな効果を発揮します。

次に、M&A後の雇用を維持するための『雇用確保を促す税制』もあります。

M&Aに伴って従業員の給与支給総額を前年比で2.5%以上引き上げた場合に給与等支給総額の増加額の25%を、前年比で1.5%以上引き上げた場合には給与等支給総額の増加額の15%を控除するというものです。

最後に、M&Aの実施後に発生するリスクを軽減するための『準備金制度』の創設は、買収にかかった投資額の70%以下の金額を5年間の据置期間付の準備金として計上できる制度です。

たとえば、M&Aにかかった1,000万円を準備金としてその年度に損金算入すると、据置期間後から均等取崩として毎年200万円ずつ、益金算入されるというわけです。

確かにM&Aには、トラブルがつきものとはいえます。

買収後に買収先が粉飾決算を行っており、売掛金が回収できなかったり、残業代の未払いによる元社員の訴訟案件や労務トラブルが発覚したりするなどのリスクは予想できます。

準備金制度は、そんなリスクに備えるための制度です。

経済産業省は、2021年の通常国会でこれらの中小企業の経営強化のための法改正案の提出を目指しています。

コロナ禍においては、従来のビジネスモデルでは立ち行かないケースも増えてきています。

後継者のいない事業者はもとより、M&Aによって事業の転換などを考えている事業者にとっても、重要な税制改正となるため、今後の動向に注目する必要がありそうです。

※本記事の記載内容は、2021年3月現在の法令・情報等に基づいています。