



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。

あっという間に猛暑が収まりましたが、早くも秋のような長雨が続き、土砂崩れや河川氾濫による浸水の被害を受けられた方もおられるのではないかと思います。ここ最近はまだ新型コロナ感染者も急増傾向にあります。落ち着かない盆明けになりましたが、大雨・新型コロナいずれについてもどうぞお気をつけて頂ければと思います。



今回のオリジナルの記事は、退職にあたって割増で渡したお金と競業禁止の合意の効力との関係についての記事・会社案内などで出演している従業員が退職後動画などの削除を求めてくる場合への対応に関する記事です。それ以外の記事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。

👉 今月のおススメ記事

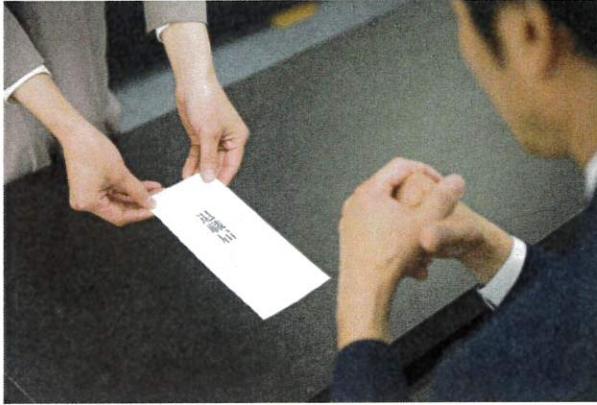


退職にあたって割増しで渡したお金は競業禁止の合意の効力に影響を及ぼすのでしょうか？

従業員の退職にあたり、同業他社への転職を制限する条項を就業規則などに設けているところは多くあるかと思われます。退職時の念書を含めその有効性は問題となるところですが、退職時に割増で何かしらお金を渡した場合に、そのお金は影響をもたらすのでしょうか？

退職にあたって割増しで渡したお金は競業禁止の合意の効力に影響を及ぼすのでしょうか？

21.08.18 | オリジナルメルマガ



従業員の退職にあたり、同業他社への転職を制限する条項を就業規則などに設けているところは多くあるかと思われます。退職時の念書を含めその有効性は問題となるところですが、退職時に割増で何かしらお金を渡した場合に、そのお金は影響をもたらすのでしょうか？



○ 競業禁止や制限の有効性は厳しめに考えられる傾向？

競業禁止や制限は勤務中は就業規則に設けていればその有効性は広く認められますが、退職後については別途合意をしておく必要があります。しかも、その有効性はこれまでの裁判例を見ると厳しめに考えられる傾向にあるように思われます。

これは、退職前は自社の業務に専念するため・利益相反行為は許されないと考えられる一方、退職後はどの仕事を選ぶかは自由ということに対する制限はそれだけの必要性などがないと許されないと考えられているためです。最近では副業など兼業をする方が増えていますが、あくまでも本業の妨害や利益相反とならない範囲での話ですから、退職前は競業禁止自体は広く有効になります。

ちなみに、裁判例の中では、ここ数年のものの中で割と緩く競業禁止の合意の有効性を認め、当初家業を継ぐための退職という話を同業他社の面接を受け転職したということについて割増退職金の返還を認めたケースがあります。2年間の地域を限定しない競業禁止を平社員に課したというものです。このケースをもとに広く競業禁止は認められるという根拠にしたいところではありますが、特殊な事情もあるものです。

それは、2年分の給与相当額の割増退職金の支給や全国展開の会社であったこと・当初の退職理由とは異なった（つまり競業に転職する）ことを知りながら割増金を受けたという事情です。このうち、競業禁止に該当するというを知りながら退職金を受け取ったという話が、競業制限の合意の有効性につながるのかは疑問が残りますが、やや特殊なものであることは頭に置いておいた方がいいと思われます。

ここで疑問が残るといえるのは、競業制限を知りつつ受け取ったという話は合意の有効性がある場合に、その違反の程度が大きいのかという話ですから、合意の考慮を考える上での話とは異なるのではないかという話になります。

○割増のお金の意味とは？

多くの裁判例では、競業禁止あるいは制限の合意の効力を考える上では、制限の程度や制限を設けるだけの必要性があるのかなどを考えて、総合考慮で考える傾向にあるようです。その際の考慮要素には、①退職する従業員が営業秘密や顧客情報に深くかかわる方なのか②会社の事業内容や事業地域から見て、制限の広さや長さの程度③営業秘密や顧客情報などを特に守る必要性や制限を設ける目的④代償となるお金など、が考慮要素になります。

①は役員や研究開発、あるいは広い人脈や事業情報を持っている方については制限の必要性があります。②は広い地域・長い期間であればあるほど制限の程度が大きくなります。事業領域や地域と比べて大きい・広いものであれば制限は必要ないと考えられる可能性が高くなります。③は一般的に制限を設ける必要性になります。④は制限を設けるだけの代償を与えていれば、制限を設けることでの不利益がなくなります。

ここでいう割増のお金とは④の話になります。金額が多ければそれだけ制限による不利益はなくなるようになります。それでは、制限を設ける期間と代償となるお金がどういう場合に見合うといえるのでしょうか？

ここが問題となる点です。退職の際の割増で支給するお金には様々な性格が考えられます。そこには在職中の支給していないお金（残業代を含む）・その他トラブルの解決金としてのお金・早期に退職してもらう（退職の有効性を問題にしないための）お金というものも考えられます。このほかに、競業制限の代償としてのお金も考えられます。

よく言われるように、お金には色がないという要素がありますので、単に退職にあたり割増しでお金を支給する場合に、そのお金がどの要素を持ったお金なのかははっきりしていなければトラブルになる可能性があります。

割増しとなったお金が競業制限の期間や程度に見合うお金というのであれば、その旨がはっきりしていないといけません。同じ期間の制限でも地域が広ければ、制限の程度は大きくなるのではないかとありますので、その考慮も必要になります。

特に限定なく割増金を払ったから全てを解決したといえるのかどうかは、退職時のトラブルが生じる可能性によっては問題になりかねません。先ほど取り上げた裁判例（厳密には京都地方裁判所平成29年5月29日判決）では、割増金の中身を検討することなく割増金の給与該当期間と制限期間が同じ2年程度だから見合っているという点を、合意の有効性を根拠づける要素としています。しかし、そう簡単にそうは言えない可能性があるという点には留意が必要ないように思われます。

○競業禁止や制限を設ける際の注意点

制限を設ける際に留意をする点は、まずは退職時の合意がないと基本的には競業制限はできないという話です。次に、一律に制限というのではなく、制限の範囲（広さや期間）がどの程度なのか・制限をする目的と見合っているのか・合意をしてもらう相手の立場や地位などと見合っているのかという話になります。

最後に制限を設けるには代償となるお金を支払った方が有効性は満たしますが、そこまでの話を決める必要があります。支払わないということは有効性が満たされない可能性が高くなることを前提にすることになりますし、仮に支払うならばいくらなのか・制限内容と見合うのかを検討しないと無駄な支出となりかねません。

その際には、先ほども触れた他の支出の可能性もあるので、認識違いが生じないように、何のためのお金かは明示しておいた方がいいでしょう。

会社案内のため作成した動画に出ている従業員が退職後動画の削除を求めてきたときは？

21.08.16 | オリジナルメルマガ



最近では、会社のホームページなどに、求人向けの動画を載せ、それに従業員が会社での仕事や、社内の雰囲気などを紹介するという場合があります。ただ、こういった動画をせっかく作成しても、出演した従業員が辞めてしまい、その後削除を求めることがあります。また、動画でなくても、社内の行事などに参加したときのスナップ写真などを掲載していて、退職した従業員から掲載をやめてほしいといわれることもありえます。こういった場合の対処法として、どのようなことが考えられるでしょうか？



○動画や写真に写っている従業員の肖像権・プライバシー権が問題に。

前述のような会社紹介の動画や会社の行事などに参加した従業員が映っている場合、従業員のこういった権利に配慮する必要があるのでしょうか？

こういった動画や写真に従業員が映っている場合、従業員の肖像権やプライバシー権が問題になってきます。

肖像権とは、私生活での容姿を無断撮影されたり、撮影された写真を勝手に公表される精神的な苦痛を受けないように保護する権利です。この肖像権にはパブリシティ権と前述のプライバシー権の二つの側面があるとされています。パブリシティ権は、芸能人やスポーツ選手など、著名人が活動をすることで人気や名声を獲得し、顧客を引き付ける力から生じる経済的な利益や価値を保護するというものです。他方、プライバシー権は自分の容姿を無断で撮影されたり、撮影された写真や動画を勝手に公表しないように求める権利のことです。

今回の従業員の場合は、パブリシティ権ではなくプライバシー権の侵害があるかどうかが問題になってきます。

特に会社紹介の動画に従業員が出演するときは、その動画をどういった目的で制作するのか、何に使うか説明を受けているでしょうし、その上で出演していることと思います。ですから作成目的に応じた形で動画を掲載しているのであれば、従業員の方もそれについて肖像権やプライバシー侵害にあたるかと主張したところで、権利侵害が認められるのは難しいといえます。

ただ、他方で会社の行事などで撮影された写真の場合には、撮影されたときの状況にもよりますが、社内報のように社内の限られた中で見られるならともかく、その従業員が不特定・多数の人がアクセスするホームページに掲載されると思っていない可能性があります。ですから、会社の行事などで撮影された写真を会社のホームページに掲載するような場合は、勝手にするとプライバシー侵害と従業員に主張されるリスクがあるといえます。

なお、こういった動画や写真の掲載については個人情報保護法の保護の対象になることがあります。個人情報保護法にいう「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であって、情報に含まれる氏名や生年月日その他記載されている内容で特定の個人を識別できる場合などとされています。例えば、会社紹介のホームページで、従業員の顔写真とともに氏名や年齢が記載されている場合には、個人情報にあたることとなりますので、個人情報保護法の規制も視野に入れる必要があるでしょう。

○動画撮影や写真掲載にあたって、従業員に求めておくべきことは？

前述のように従業員に動画に出演してもらう、また従業員が映っている写真をホームページなどに掲載する場合は、その従業員の肖像権やプライバシー権、場合によっては個人情報にあたることとなりますので、出演や掲載についてその従業員の承諾を取るのが良いでしょう。会社紹介で動画に出てもらう場合には、何のための動画か知らずに出るといえることはないでしょうが、先のような会社行事での写真ですと、単に口頭で了承を得ただけでは、あとで承諾をした、していなかったという話が出かねないので、書面なり記録に残る形で承諾を得ておくのが良いと思います。

特に個人情報も含めて掲載をする場合には、掲載をする目的（利用目的）の関係で、他の用途への使用は制限されるようになりますので、何のために使うものかきちんと従業員に説明し、納得してもらったうえで了承をした旨の署名などをもらうようにしましょう。

良くあるのが、タイトルにもあるように、動画に出演したり、写真に写っている従業員が会社を辞めてしまい、その後もその動画や写真を掲載したままに置いて、辞めた従業員からもう辞めたので載せないでほしいといわれる場合です。写真の差し替えはそこまで手間ではないと思いますが、動画の場合にはそもそも製作費をかけて作るものが多いでしょうから、一人辞めたから即差し替えのため作り変えるということが、そんなに簡単にいかないケースもありえます。そのため、前述の承諾を得るにあたっては、その従業員が辞めてからも一定の期間（半年～1年）は作成した動画や写真を使用することについても、事情を説明の上併せて了解を取っておく方がその後の無用なトラブルを防げます。そうはいつても、いつまでも辞めた従業員が出ている動画を使うのもできないため、期間内には差し替えるようにしましょう。

融資を受けた際の会計処理について知っておこう

21.07.27 | ビジネス【税務・会計】



コロナ禍により業績が悪化し、資金調達を行わなければならない

企業が急増しています。

主な資金調達の方法には『株式の発行』『社債の発行』『金融機関からの融資』があります。

なかでも金融機関からの融資は、多くの企業が利用する方法です。

今回は、主な資金調達手段の概要と、このうち特に押さえておきたい事項として、融資を受けた際の会計処理の方法に焦点を当てて解説します。

資金調達のための主な3つの方法



資金調達の方法はさまざまありますが、主なものとしては以下の3つがあげられます。

●株式を発行することによる資金調達

株式会社であれば株式を発行することで資金を調達するという方法をとることができます。

具体的な方法としては、一般の投資家を対象にした『公募増資』と、自社の役員や取引先など特定の第三者を対象にした『第三者割当増資』、既存の株主を対象にした『株主割当増資』の3種類があります。

会計処理は、3種類のいずれも原則として払い込み金額の全額を資本金として処理します。

●社債の発行による資金調達

自社が発行する社債を投資家に購入してもらう資金調達の方法です。

発行時に金利を設定できるため、金融機関から融資を受けるよりも低金利での資金調達が可能で、さらに株式の発行のように投資家が経営に関わってこないことがメリットです。

ただし、社債は投資家からの借り入れの意味合いを持つため、年1～2回の利払い日に利息を支払う必要があります。

また、発行すればするだけ負債が増えることになり、満期になれば元本も返済する必要があります。会計処理は、発行時、利息の支払い時、返還時、決算時と複数回行うことになります。

●金融機関からの融資による資金調達

銀行などから借入れをする方法で、資金調達としては最も一般的です。

銀行から借りる場合には、まず融資額や利率を決めるために審査を受け、業績や財務状況などをチェックしてもらいます。

銀行は審査によって企業の格付けを行います。ここで業績が良好で財務状況にも問題がない企業だと判断されれば、よりよい条件で融資を受けることができます。

一方、経営難や経営破綻に陥るリスクがあると判断された企業の場合は、融資を受けられなくなる可能性もあります。

会計処理は、社債と同じく借入時や利息の支払い時など、それぞれのタイミングで処理します。

次に、もう少し詳しくみていきましょう。

金融機関から融資を受けた際の会計処理

銀行の審査が通ると、融資額が会社の預金口座に振り込まれます。

ほとんどの場合は融資額の総額から信用保証料や収入印紙代、事務手数料などの手数料が差し引かれた額が入金されますが、手数料が差し引かれないケースもあり、それぞれ会計処理の方法が異なります。

手数料が差し引かれない場合には、入金された額をそのまま借方に預金として記帳し、貸方には『短期借入金』か『長期借入金』という区分を使って記帳します。

短期借入金は契約日から1年以内に返済期日が到来する借入金で、**長期借入金**は契約日から返済期日が1年を超える借入金のことです。

一方で、手数料が差し引かれる場合には、それぞれの手数料の内訳に応じた仕訳を行います。

信用保証料は『前払費用又は長期前払費用』として、印紙代は『租税公課』として、振込手数料や事務手数料は『支払手数料』として記帳します。

さらに、借入金の返済の際にも会計処理が必要となり、利息を支払う際には『支払利息』で、元金を支払う際には借入時と同じく、『長期借入金』か『短期借入金』の勘定科目で処理します。

決算時の会計処理も、借入金の勘定科目が『長期借入金』か『短期借入金』で異なるため、注意する必要があります。

銀行などから融資を受けると月々の借入金残高が記載されている返済予定表が送られてくるので、決算時には貸借対照表の残高と金額が一致していることを確認します。

長期借入金の場合は残高に差異があると翌期も差異があるままの残高になってしまうため、元本を支払利息で処理していないかなど、遡って調べておきましょう。

また、長期借入金に関して、決算の時点で返済の期限が1年以内になるものは、『1年以内返済長期借入金』

への振り替えが必要となります。

ただし、重要性が低い場合は処理を行わないこともあります。

借入金の会計処理は、入金時、利息の支払い時、元本の返済時、決算時で行うことになるため手間や時間がかかります。

専門家にも相談しながら進めていくほうが得策といえるでしょう。

※本記事の記載内容は、2021年7月現在の法令・情報等に基づいています。