



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。

急激に寒くなり、秋らしくなったというより冬の入り口に差し掛かっているような天候になりました。10月23日は「霜降」といって、今までと比べ一段と寒さが加わり、露が凍って霜に変わり始めるようになるころとされています。朝晩は特に寒くなってきていますので、体調管理には十分気をつけてお過ごしください。

今回のオリジナルの記事は、事業の引継ぎを行う場合に、それ以前の従業員との雇用契約の引継ぎをする場合の注意点に関する記事・相続税の申告や納税後に遺産分割協議が成立した場合の対応に関する記事です。それ以外の記事はマーケティングについてとなります。



事業の引継ぎを行う場合に、それ以前の従業員との雇用契約の引継ぎでの注意点。未払い給与や退職金について

21.10.17 | オリジナルメルマガ



最近M&Aの認定支援機関の登録がなされるなど、小さな会社の買収や事業の譲受というのは今後増えていく可能性があります。その中には業績が良くない事業主から事業を譲り受ける・会社の場合には吸収分割という方法を使って事業や関連する部分を譲り受けるというものがあります。

その際の合意の内容や屋号によっては、取引や労務上の負債の負担の問題が出てきかねません。ごく最近に紛争となった裁判例のケースがありますので、そこも触れつつ問題の防止について取り上げます。



○ 会社分割での従業員との契約の引継ぎは？

事業譲渡の場合には、譲受側と譲渡側で事業譲渡に関する契約を締結します。従業員との雇用契約を引き継ぐかはこの契約の定めにもよりますし、個別の方の同意も必要となります。

これに対し、会社分割を使う場合には、分割契約での定め方によりますが、引き継ぐ事業に主に従事している方は引き継ぐのが原則になります。仮に特定の従業員が外されていても、その方から異議が出れば引継ぎをすることになります。ここでは雇用契約を引き継ぐことになりまので、仮に引継ぎをする側であれば、雇用契約や退職金に関する内容や未払い給与の有無・内容をきちんとチェックしておく必要があります。

事業を営んでいてその店舗あるいはほかの経営資源を引き継ぎたいけれども、負債の引継ぎは避けたい場合には、どのような引継ぎの形態をとるのか・リスク要因を把握する必要があります。新会社を設立して譲渡を譲り受けて、前の会社と商号や屋号を類似のものを使う場合には、それまでの取引上の負債や借金その他違法行為に関する賠償金の支払いを負うリスクもあります。

○ ここ最近の裁判例で問題となったケース

今回触れるのは、大阪地方裁判所判決令和3年3月26日のケースです。この事案では飲食店を複数の店舗で営む会社が経営不振に陥ったところ、別の会社との間で事業譲渡をするというスキームに合意をしたというものです。

判決文の認定によれば譲渡を受ける側が設立する会社に、経営不振に陥った会社が営む事業を譲渡する契約を締結されたというものです。その際の契約の内容が経緯等を含む事実認定と評価の両面で争いになったものです。裁判自体は、従業員側が事業譲渡で雇用契約や退職金の規定（負債）も譲受側が引き継いだのだから支払ってほしいと、譲受側に求めたものです。

このケースでは、元々の店舗の従業員（店員）は同じく、屋号も同じままであったこと、譲渡後に雇用契約を譲受側と締結し、その後退職を従業員側が行った・事業譲渡後1年以上経過して別途会社分割での引継ぎがあったという事情があるようです。また、引継ぎをする側には退職金の規定がなく、譲渡側にはそうした規定があったという事情もあります。

専ら問題となったのは、事業譲渡契約書に記載された文言や経緯から、どのような事実があり・合意がされたのかという事実関係と契約内容についてです。結論としては引継ぎを否定しています。その際にポイントとなる事情について触れておきます。

まずは、事業譲渡契約書での文言です。事実認定や契約の解釈にあたっては、この文言が極めて重要になります。判断によると、契約書には店舗内の物品や権利関係など資産のみの引継ぎが記載されていて、負債の引継ぎがなかったことが触れられています。雇用契約の引継ぎであれば、未払給与や退職金などを引き継ぐので、ここは重要な話となってきます。また、交渉過程で退職金などの引継ぎの話が出ていないこと（雇用契約の引継ぎであれば、こうした義務の引継ぎも含まれます）・前提としての退職金規定の有無が異なっていたという事情が考慮されています。

退職金規定の有無が引継ぎをするかどうかという点の動機となり、そこから話が出ず合意に至ったのではないかという事実認定上の話になってきます。

このケースでは、引継ぎの前後で従業員サイドでは、同じ店舗で同じ条件での勤務となっていたこと・出向という形態がとられており、やり取りによっては紛争の原因となりかねないところもあるように思われます。出向

というのは、引継ぎ側が前と同じ事業を行う際に元からいる従業員を譲渡側から出向したという形で行ってもらおうというものです。雇用契約は譲渡側との間だということが前提となります。

おそらく、譲渡側に支払い能力が余りなかったことも、この裁判での請求の一因かもしれません。ただ、雇用契約の引継ぎをどうするのか・未払い給与や退職金といった将来のトラブルになりかねない項目をどうするかは契約書に明示する・従業員側にもその旨の説明をし記録化しておいた方がトラブル防止によりつながったものと思われます。また、交渉のやり取りも議事録の形で記録に取っておくことが重要と言えるでしょう。

相続税の申告や納税後に遺産分割協議が成立した場合の対応。手続きでどこまで考慮される？

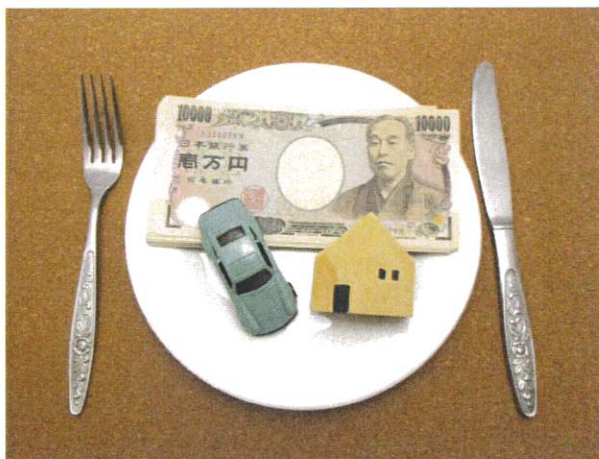
21.10.18 | オリジナルメルマガ



p> 相続税に関して数年前に法令改正がなされ課税される場合

が増えました。相続税については遺産分割で取得した内容で最終的には課税されるので、相続税の申告・納税期限までに話が見つからないケースの対応が問題となります。また、相続税・贈与税では財産評価をめぐり、通常は国税庁の出している行政解釈（財産評価基本通達）に従うことが多いですが、その是非や評価の方法などが問題となることもありえます。

ごく最近最高裁が2審までの判断を覆した、特殊なケースではありますが相続税に関する判断がありますので、今回はその話に触れていきます。



○ 遺産分割と相続税の納税。納税に関する是正方法とは？

相続税・贈与税は相続税法の規定に従い、先ほど述べた行政解釈（通達）を踏まえて運用されています。以下では相続税のみ触れますが、財産評価後に非課税部分の考慮・課税財産を足して法定相続分で各相続人が取得したことを前提に課税総額を計算し、その後実際の取得に応じた各相続人の税額を計算します。ここでは配偶者の軽減措置や各種控除は除いておきますが、簡単にこうした計算経緯をたどります。

そのため、実際の取得に関わる内容が重要になりますが、遺言で全て定めている場合（遺留分の問題は除く）を除くと、遺産分割協議がなされない・調停が終了しない状況でも、相続税の申告期限（現在は相続開始を知ってから10か月以内）に申告と納税が必要になります。この場合は、とりあえず、法定相続分での取得として申告をしておき、話がついた後で是正の請求（更正の請求）を一定期間内に行うこととなります。注意として、とり

あえずの申告の際に行っておく手続きがあり、この手続きを行う必要があります（ここでは詳細は省略します）。

是正の方法は、更正の請求というもので、全ての税金で共通のものとは相続税法における特別ルールが存在します。共通のものを簡単に触れておきます。まずは、申告の期限から5年以内に行うことができるもので、その一つに所得や財産額・税額の計算の間違いや法令に従っていなかったことで税金が多くなっていたというものがあります。もう一つは、税務官庁の処分での財産額や所得額の計算の基礎となる事実関係等が事後に裁判所などにより別の判断が下されたというものがあります。後者は納税申告後の事情を踏まえての是正となります。

これとは異なり、税務官庁側でも是正（こちらは過小な税金申告・無申告の是正を含む）を行うことができますが、期間の制限があるので、いつまでもできるわけではありません。

相続税については特別ルールがあります。それは、遺産分割協議が決着した・遺留分侵害額請求に関する争いが解決した・認知に関する問題が解決したという、申告後の事情変更に対する是正です。税務官庁でもこれに対応した是正を行う権限が定められていますが、一般の場合の期間制限や相続での特別ルールでの是正請求を納税者サイドから起こされて1年経過後は行うことができません。

したがって、遺産分割での是正は相続税の特別ルール（4か月以内）・財産評価関係の間違いは通常の是正ルールか、仮に裁判所などでの争い解決後は通常の是正ルールのうち事情変更に基づくものというのが一般的なところでは。

○最高裁の判断で問題になったものとは？

①背景となる事情

最近出た最高裁の判断（最高裁令和3年6月24日判決）では事情が特殊な面があるとともに、2審までの判断を覆し、納税者敗訴の判断を出しています。少し背景を触れておきます。

まず、このケースでは、遺産に含まれる会社の株価の評価をめぐる納税者と税務官庁側の考え方が対立し、一度裁判まで至り、納税者側勝訴の判決が出ています。ここで株価は申告の際に納税者が出していた金額・税務官庁が認定した金額がありますが、判決では申告の際の金額を下回った評価がされています。納税者側はこの勝訴時点で更正の請求を行うこともありえたところではありますが、その後遺産分割協議に基づいて更正の請求を行っています。

このケースでは、法定相続分から見て遺産分割での取得割合に変動があるとともに、遺産に含まれる株価をどう評価するという点で特徴がありました。判決文から見ると、相続開始は平成16年・1回目の裁判は平成25年6月ころ解決・遺産分割は平成26年1月に解決しているようです。ちなみに、1回目の裁判後に税務官庁側は株式に関する通達の変更を行っています。

1回目の判決確定の時点で一般ルールによる通常の是正の期間は経過しているので、事情変更に基づく是正を行うことはありえたところですが。遺産分割決着の時点ではこの方法でも期間が経過しています。

こうした背景事情のもと、是正の請求を受けた税務官庁側は請求を退けるとともに、遺産分割の結果を踏まえ、納税者側の相続税の増額の処分を出しています。これは、法定相続分よりもその方が多く取得することになったためです。この判断を取り消すための申立てが納税者側からなされ、行政での不服申立て手続き後に裁判所でも争われました。

②争いになった点とは？

簡単に言えば、

- ・相続税の特殊な是正ルールの下でも、評価額の点の是正を求めることができるか
- ・一度目の裁判所の判断が、相続税の是正の判断において税務官庁の判断に影響を与えるか（一度目の裁判所の判断額通りの評価を税務官庁はしないといけないか）

というものです。結論から言えば、一つ目の点は1審から最高裁まで否定的です。二つ目の点が最高裁と2審までの判断を分けており、1審と2審は影響すると判断し、最高裁は異なる点から影響しないとしています。

このうち、一つ目は結局本来は申告後の事情変更の是正手続きであるのだから、そうではない財産評価の話は取り上げられないというものです。財産評価それ自体は相続開始時のものであるという理解が前提になります。先ほどの一般的な是正における事情変更では、申告後の裁判所などの判断が出た場合を定めているので、裁判所判断を事後のものというならば、こちらの手続きによるべきという話になります。

問題は二つ目の話です。こちらは、やや分かりにくい点があります。それは、行政訴訟で請求を認めてもらった場合の判決の効力について法律で定めがあるためです。それは、「拘束力」と呼ばれるもので、簡単に言えばせつかく裁判所で行政の判断を覆してもらっても、それだけでは実効性がないので、判断に不可欠な理由（評価や事実認定）には行政サイドを拘束するというものです。ここでの拘束とは、裁判所の判断に従って行政がその後の対応をするという意味を持ちます。

ここで面倒なのは、強い力を持つ「拘束力」がどこまで影響するかです。法律上は「その事件」とされているので、ここがどこまで及ぶのかという問題が出てきます。1審と2審はこちらを問題としています。「その事件」を言葉の上だけで見ると、最初の納税について金額が少ないという処分を指すだけのように見えます。遺産分割後の減額更正請求とそれを認めない処分（遺産分割による事情変更を踏まえた増額処分を含む）は背景は同じものの、事件としては別の処分と言いうるためです。

これとは別に最高裁の判断で問題としたのは、相続税・税金一般の是正方法が法律上限定されていることをどう考慮するかというものです。是正方法が限定されているとは、納税者側からの是正を求める理由や請求するための期間が限定されているということ・行政官庁側も是正できる場合と期間の制限がされているという話です。言い換えると、ここで定められたもの以外の是正理由や期間制限を超えての対応が制限されている（できないのが原則）という点です。

今回のケースでは遺産分割が決着したなどの事情変更を根拠とする是正請求で遺産の評価金額を問題としている点で、法律で定めている場合には当たりません。こちらを重視すると、是正は認められないこととなります。行政サイドに1回目の裁判での判決に従う義務があるとしても、この義務がどこまで及ぶのかという点が問題になります。先ほどの「その事件」の範囲という意味もありますが、是正を行うことができる期間制限との関係もあるためです。期間制限を超えている場合に、行政が義務を負うのかという点です。判決の拘束力に意味を持たせるためには、1回目の裁判での争点と2回目の処分が密接に結びついているところからは、「その事件」の範囲に2回目の処分というものは含まれるといえるでしょう。

最高裁の判断では、期間制限をオーバーしている以上行政に是正の義務を負わせられないから、「その事件」の範囲に含まれるかを議論するまでもなく、拘束力は及ばないと判断しています。ここでは判断を避けているように思われますが、十分に範囲に含まれる可能性があることを前提にしているとも言えます。

この判断の是非は今後議論されていくとは思われます。1審2審についてはかなりの数の評釈が存在しますし、今後最高裁判断についての評釈も多く触れるかと思われます。

最高裁の判断で期間制限と更正の請求が原則的な救済手段であるとしていることや例外の話に触れていません。今回のケースのように評価額等相続税法32条（相続税における事情変更を理由として特別ルールでの救済申し立て）ができる理由から外れる場合には、注意した対応が必要になるものと思われます。

炎上する人物を起用しない！ 重要なコンプライアンスチェック

21.10.12 | ビジネス【マーケティング】



企業にコンプライアンス遵守が求められるようになった昨今、自

社の広告・宣伝に起用するタレントが、本当にふさわしい人であるかどうかを確認する『コンプライアンスチェック』の重要性が高まっています。

いわゆる“炎上リスク”をなくすためにも、コンプライアンスチェックは、今後、広告・宣伝やマーケティング担当者が必ず意識すべきものとなっていくでしょう。

今回は、タレントの起用におけるコンプライアンスチェックの進め方や、ポイントなどを解説していきます。



タレントの過去の言動が炎上した例

東京オリンピック・パラリンピックの開催直前に、過去のいじめ問題によって開会式の楽曲の作曲を担当していたミュージシャンが辞任した際、組織委員会のチェック体制を疑問視する声があがりました。

五輪という、世界で最もコンプライアンスの求められるイベントに、そうした人物を起用してしまったことは、明らかに主催者側の認識不足であるという指摘です。

この一件で、起用する芸能人やアーティストのコンプライアンスチェックの重要さが、広く認知されるようになりました。

過去にも、企業が、広告にふさわしくないと思いき過去を持つ芸能人やアーティストを起用して炎上するケースがありました。

2020年には、Amazonで有料会員サービスのAmazonプライムビデオのテレビCMに、国際政治学者が起用されましたが、当人が過去、日本で徴兵制を導入すべきだと発言していたことを問題視した会員が反発。

Twitterで『Amazonプライム解約運動』がトレンド入りするほどの大きな炎上事案へと発展しました。

これも、起用する芸能人のコンプライアンス調査が不足していた例でしょう。

炎上するのはテレビに出ている人たちに限りません。

人気ライトノベル作家が過去にヘイトスピーチを繰り返していたことが露見して、決定していた作品のアニメ

化が中止になったり、歴史学者が過去にSNSで、女性研究者に対する誹謗中傷をあげていたことが判明し、NHK大河ドラマの時代考証を降板したりといった炎上騒動も起きています。

このように、過去の発言や出来事が取り沙汰されて炎上し、プロジェクトが頓挫したり、辞任に追い込まれてしまうケースは後を絶ちません。

そうなってしまうと、企業側はマーケティング施策を中止せざるを得なくなり、そこに投じたコストや人材、労力や時間が無駄になってしまいます。

最近では反社会的勢力の排除に向け、取引相手や従業員や株主などに対して“反社チェック”が行われるのと同様に、マーケティング施策においても、起用する人物のコンプライアンスチェックを徹底していく必要があるでしょう。

コンプライアンスチェックの方法とは

では、具体的にどうすれば起用を考えているタレントのコンプライアンスチェックができるのでしょうか。有効とされているのが、**Web上での人物調査**です。

検索エンジンや各種SNS等を使い、対象となる人物の名前のほかに、肩書や事務所、出演番組や作品名などの関連ワードをすべて検索することで、対象者の過去の言動についてある程度までは調べることができます。

そのほかにも、**過去の新聞記事や雑誌記事の検索や、広告代理店のリストによる調査などが有効**です。新聞記事は、大手各社が有料のサービスを実施しているほか、G-Searchや日経テレコンなど、各新聞社の記事を横断して検索するサービスがあります。

国会図書館でも全国紙等の記事索引・検索サービスの紹介を行っており、対象者の過去の言動の検索に活用することができます。

また、広告代理店が独自のリストを作成している場合もあるので、もし、CM作成などを依頼する場合は、相談してみるとよいでしょう。

マーケティング担当者だけでは、全てのリスクを洗い出すことは難しい場合も多いため、**独自のチェック項目を備えた調査会社や、調査サービスを活用するのも方法の一つ**です。

理想は、自社で独自にコンプライアンスチェックを行いながら、外部の機関などにも調査を依頼することです。

将来の発言まではコントロールできない

ただし、どんなにコンプライアンスチェックを徹底しても、**起用した人物の将来の発言まで予見することはできません**。

したがって、**起用する人物の発言の傾向や、思想を把握しておくことも大切**です。

もし、炎上とはいえないまでも、偏った思想や発言があった場合は、起用を考え直す必要があるでしょう。

また、発信された時点では問題なかった発言が、**社会全体の観念や常識の変化によって、現在では問題視**されてしまうケースもあります。

たとえば、『死ぬ気で働く』という表現は、少し前まで受け入れられていました。

しかし、パワハラや過労自殺などの社会問題が浮き彫りになってきた現在では、そうした表現を使うことに嫌悪感を抱く人が多いため、そういった発言を繰り返している芸能人がいた場合、その人を起用することにはリスクがあるといえます。

今後も、コンプライアンスに関する世間の目は、厳しさを増していく可能性があります。広告・宣伝に著名人を起用する場合は、慎重に選ぶべきでしょう。

※本記事の記載内容は、2021年10月現在の法令・情報等に基づいています。