



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。

少し気温が下がってきたと思うと桜の木など広葉樹の葉が一気に赤くなり紅葉が見ごろになってきました。銀杏の葉もすっかり黄色になり、ようやく秋らしさを感じるようになりました。ダウンなどコートの日とも増えて来ましたのでもう冬が間近になってきたことを急に実感するようになったこの頃です。

今回のオリジナルの記事は、退職勧奨やパワハラ等の事実関係や評価の判断はどのようになされるのかについての最近の裁判例を踏まえたもの、税金滞納で差押え等を受けた後減額の決定がされた場合返還のときの計算方法に関するものになります。それ以外は今回はマーケティングについての記事です。

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。



退職勧奨やパワハラ等の事実関係や評価の判断はどのようになされるのでしょうか？最近の裁判例を踏まえて

21.11.07 | オリジナルメルマガ



従業員の退職時に、パワハラや退職勧奨・残業代などの未払い給料の請求が問題となるケースは多いように思われます。退職勧奨の部分に解雇の有効性も加われば、一通りの問題がそろった感がありますが、まさしく比較的最近判断が出た裁判例でもそうしたケースが問題となりました。今回はその裁判例（東京地裁判決令和3年2月15日判決）に触れながら、事実関係や評価に争いが出た場合に問題となるポイントを述べていきます。



○事実関係や評価が争いになる場合の注意点

解雇がなされる場合には、前提となる事実関係、特に解雇の原因となる能力不足や言動等について会社と従業員側で言い分が異なる場合があります。退職勧奨やパワハラについても重なるケースもありますが、会社側の誰が・どのようなことを・どのような態度で・どの程度の回数、頻度、時間の長さ、言ったのか等が争いになるケースがあります。

この場合には、言い分が不自然か、具体的なものか、つじつまが合っているのか等の話や、争いが無い部分と整合するかという話もありますが、一番は裏付けとなる証拠があるかどうかです。この証拠についても信用できるといいやすいものかどうか・その証拠から言えることでどこまで裏付けができるのかがポイントになります。

パワハラや退職勧奨はその際の言動を録音や録画していない限りは、言った言わないの話になる可能性があります。前後のやり取りの記録や目撃者の話も証拠になりますが、全体の録音や録画に比べれば証拠としての意味合いが落ちる可能性があります。証言もする方自身の立場によって虚偽の供述をする動機ありと判断されますし、その場合には信用性は割り引いて考えられます。

また、録音や録画が前後のやり取りを外されたものである場合には、恣意的な選択がされている可能性・言動の意味（何に対する回答や発言かがよくわからない）が不明ということで証拠としての価値（意味合い）が下がる可能性があります。編集によって実際のやり取りと異なるものとなっている場合には、証拠としての意味はなくなります。その意味で、録音や録画だから全てが決まるというわけでもありません。

事実関係の話以外にその評価が問題になることもあります。例えば、「あなたは他の勤務先の方がいいと思います。居場所はうちではないと思いますし。」という話は退職勧奨の際に使われる可能性のある言葉です。決定権を持つ小さい会社の社長が拒否の回答に何度もこうした発言をする場合には、退職させるという強い意志と予定を感じさせるもので、相当性を超えた退職勧奨の根拠となりえます。これに対し、一回発言したにすぎない場合には、強い勧奨とは言えません。評価をどうとらえるかは言動の内容の他に、前後の文脈や言動を述べた方の立場などの事実関係によっても変わってきます。

そのため、言動の内容以外の要素も考慮して評価を考えていく必要があります。とかく、有利なように考えたという気持ちが出てくるころですが、きちんと考えておく必要があります。また、なんでも従業員側の有利に裁判所の手続きでなるといってもなく、社会的な相当性を一般的に考えても逸脱しているといえる必要がある（ハードルが相当程度ある）点も考えておく必要があります。

○裁判例で問題となった話やポイントは？

東京地裁令和3年2月15日判決では事実関係や評価が多く、会社側と従業員の側で争いになったケースです。以下では、判決の認定に沿って記載します。

このケースでは、従業員にさぼりや暴力行為等があるから解雇したというもので、解雇の有効性・残業代の請求の基礎となる残業時間の存在・退職勧奨などについてパワハラとして慰謝料請求がなされ、慰謝料が生じる行為なのかが争いになったものです。他にも争点がありますが、今回は省略します。

解雇の基礎となる事実関係（さぼりや暴力行為等）の内容・関連して残業時間の存在・退職勧奨等の際のやり取りに関する事実関係とパワハラに該当するのかどうかの評価（賠償請求が認められる原因があるかどうか）等の事実関係と評価が争いになっています。

結論から言えば、次の通りの判断です。解雇の基礎となる事実関係については従業員側・会社側の言う事実関係も認めず、争いのない何かしら従業員と上司がもめて双方ケガをしたという範囲で事実を認め解雇の原因はないと結論付けています。これは、解雇の基礎となる事実関係（解雇の基礎付けとなる事実、就業規則で定める解雇事由に該当するもの）は解雇を有効とする側で立証する必要があり、ここで立証できないリスクは会社側が負うこととなります。

次に、残業時間の存在は認められませんでした。このケースでは先ほど述べたさぼりの存在はある程度争いのない部分があり（ただし、勤務時間が短かったという範囲であり、会社が許容していたかどうかというさぼりにあたる部分自体には争いあり）ます。残業時間の存在は従業員側が立証する必要があり、争いのない事実関係の存在や、残業の証拠が弱かったことから、その存在が否定されています。ここは事実関係の争いになります。

最後に退職勧奨の際の会社側の言動（上司の言動）がパワハラにあたるかどうかですが、当たらないという判断になります。このケースでは上司による人格否定発言などの存在など事実関係面での争いと争いのない事実関係（「売り上げがなければ退職してもらおう」等）が社会的に見て逸脱した言動かという評価面も争いになっています。こちらについて、従業員側が立証責任を負うパワハラと基礎となる人格否定発言などの事実関係が立証されていない・評価面では逸脱していないというのがその根拠です。

これらのうち、事実関係については証拠の意味合いや位置づけ、その信用性について細かく検討されています。例えば、証言については虚偽供述の動機の有無や録音の内容の精査・争いのない事実関係との整合性等を検討しています。したがって、言い分がどこまで認められるかの見通しを考える際には証拠の検討が重要になりますし、その際には事実認定の際にどのように評価されるのかという点がポイントになります。本件では上司側の発言以外に暴行の事実やその他事実関係の存在になっていますが、同様のことが当てはまります。

次に評価については「売り上げがなければ退職してもらおう」というのは、上司にあたる人物が言ったというものであることを考えると、退職してもらおうことが確定し強く働きかけるものとも考えられます。ただ、発言している主に決定権がなく、前後の流れから見て決定しているというわけでもない場合などはこの発言から、当然に強い退職勧奨ということはできません。裁判所の判断はこうした点を考慮したものと考えられますが、もちろん、先ほど述べた決定してのものではないかという考えも出てくるでしょう。

いずれにしても、発言の主の立場や出てきた文脈を無視することはできないので、この考慮は重要です。発言を切りとるだけでは意味がないというのも評価を考える際にはポイントになります。先ほどの録音などを一部だけ切り出すというのが事実関係を考える上でポイントになるのと同様に、評価を考える上でもポイントになります。

このように、証拠の内容や位置づけ・信用性、評価がどうなる見通しかといった検討は、全体の見通しを考える上では極めて重要になります。

税金滞納で差押え等を受けた後に、減額の決定がなされた場合の返還する場合の計算方法とは？最近の住民税に

21.11.08 | オリジナルメルマガ



税金の滞納は様々なリスクがあります。財産を抑えられる以外に破産をしても残るという問題があります。他方、払いすぎになっていた部分は可能金と呼ばれ利息付きで戻ってきますが、他の税金がある場合の計算や対応も問題になります。今回は、直接は住民税に関して最近（最高裁令和3年6月22日判決）の最高裁の判断を中心にこうした点を触れていきます。



○税金滞納の問題とは？

税金を滞納するとペナルティとして高めの延滞税が課されるとともに、滞納が続くと財産の差し押さえ→売却→配当により売却代金清算の流れで財産がなくなります。家だけでなく、預金や給与まで一部制限はあるものの様々な財産を失うことになります。

延滞税が発生するのも住民税や所得税・消費税について、申告（市県民税などの自地方税の多くは行政から賦課されます）での場合もあれば源泉徴収の場合もあります。納期限を超えると生じますので、注意が必要です。

会社の場合とはかく、個人の場合には自己破産をしても残る種類の「負債」である点にも注意が必要です。これは、税金は非免責債権と呼ばれ、免責許可という負債の支払い義務を残す対象から法律上外されているためです。しかも、最低生活の保障などのための関係からの例外はあるものの、裁判所の手続きを使うことなく差し押さえや売却（原則公売という名の競売）をされることになるので、信用リスクや財産を失うことに直結しかね

ません。そのため、税金や健康保険料などの公租公課と呼ばれるものの支払い延滞には相当のリスクがある点には注意が必要です。

ちなみに、税金関係は通常の貸金や代金関係に比べて優先回収権が認められている等回収に関する優遇が定められています。今回は触れませんが、回収に関するルールは法律で詳しく定められています。

○税金の支払いすぎの場合の清算とは？

税金の支払いすぎは間違っただけで支払いすぎの場合もあれば、計算間違い等があり是正手続きや裁判の中で直された場合等に生じます。特に是正されることで税額が少なくなる場合には当初から納めすぎの税金はなかったことになるので、その部分のお金に利息をつけて返すこととなります。他に納税すべき税金があればそのお金の割り当て（充当と言います）形になるとされています。

延滞している税金が複数ある場合には、この割り当ての方法により延滞税の発生の状況が大きく変わるので、場合によって戻ってくるお金の大きな影響を与えかねません。今回触れる最高裁の判断では住民税に関する事項ですが、まさしくこうした計算の方法をどうするのか・戻ってくるお金に関する認識の違いが問題になっています。

○支払いすぎが生じた場合に、税金が他にある場合の支払いすぎのお金の計算や割り当ては？

タイトルの話について、住民税の増額賦課決定→滞納処分→売却清算その他回収がされた後に住民税が減額→戻すお金が生じたという場合のものです。このケースでは住民税の減額自体が増額賦課決定（行政の決定）を裁判で争い言い分が認められた（計算の間違いを理由とするもの）もので、賦課決定→滞納処分等のなされてから時間が経過してからのものになります。

税金が減額されると、支払いすぎのお金は当初から支払う必要のないもので返金する必要があります。減額時点までには時間が経過しているので、それまでに生じている税金に充てるかどうかで、延滞金が生じるかどうか（充てることで生じなくなればその分返金分が増えます）という計算方法の違いです。

行政側は、減額された年分の回収額－減額された後の税額を計算し、加算金をつけて返還するというを行っているので、他の延滞分の税金の支払いに充てていません。この方法だと、他の延滞分についての延滞税が発生します。これに対して、納税者側の言い分では、他の延滞分の税金に充てることになるので、他の延滞分の延滞税が発生しない部分が行政側の言い分よりも多くなります。完全支払いの時期が早くなるともいえるでしょう。

ちなみに、今回触れている住民税（個人住民税）は均等割・所得割部分が存在し、後者は前年の所得をもとに計算されます。したがって、前年の所得が多く所得税が多く課されるほどに、多くなることとなります。ここで

の増額や減額も所得税に関する所得の計算の話と連動して話が進んだものです。

それはともかく、今回触れるケースで問題となったのは、先ほど述べたどちらの計算方法（充当方法）を採用するのが主な点です。1審2審ともに、支払いすぎとなった税金は徴収時から法律上徴収の根拠を持たないから、そのまま返還すべき・他の滞納分に充てるべき法律上の理由がないと判断しています。要は、納税者側敗訴という話です。最高裁は、この判断を覆しています。

この理由として、滞納処分制度（大雑把に言えば、税金の延滞が生じている場合に強制回収を図る制度といえます）は、地方税等の滞納の解消を目的とするものでらるから、支払いすぎが生じた時点で他の滞納分があればその支払いに充てないと、滞納が残ることとなり、滞納処分の目的に反するためという点を挙げています。

それでは、どのように支払いに充てていくのが問題になります。国税通則法や国税徴収法・地方税法などといった法律のルールと民事のお金の支払いに充てる部分（民法、指定のない場合のルール）には違いがあるためです。その違いは、例えば、税金関係では延滞税金本体→延滞税などとなっているのに対し、民事では費用→利息→元本となっています。元本の充当の順番が異なっています。

ちなみに、行政解釈（国税徴収法基本通達129条関係19）では、本税の間・延滞税の間については民法のルールが及ぶような記載がされていますが、今述べた違いも存在します。

そうである中で、最高裁の判断は、画一的・最も公平妥当なルールということで費用→利息→元本を定める民法のルール（民法489条）が、妥当するのだと述べています。

地方税であっても滞納処分は法律上国税と同じく、国税徴収法の例によるとされています。そのため、この判例の述べるルールは国税に関しても及ぶ可能性があります。その際に支払いすぎのお金（時効の問題が別途あります）が十分なのかどうかという問題もあるので、どこまでの影響を持つか重要となるものと思われます。

見込み顧客を獲得するためのリードジェネレーションとは

21.11.09 | ビジネス【マーケティング】



一口に『顧客』といっても、初めて自社商品に触れる新規顧客か

ら、何度も購入している既存顧客まで、その性質はさまざまです。

そして、販売戦略の観点からは、顧客になる一歩手前の段階、いわゆる『見込み顧客』の獲得がとても重要になります。

マーケティング用語では、見込み顧客のことを『リード』と呼び、リードを獲得するための活動を『リードジェネレーション』といいます。

今回は、リードジェネレーションによる見込み顧客の獲得活動について解説していきます。



見込み顧客と潜在顧客の違い

見込み顧客とは、その名の通り、“顧客になる見込みのある対象者”のことで、自社商品に対し、『興味を持っている』『関心を寄せている』『購入を検討している』段階の人を指します。

よく似た言葉に『潜在顧客』があります。

潜在顧客は商品やサービスの存在を知れば、見込み顧客になる可能性がある人を指します。

そしてリードジェネレーションとは、**潜在顧客のなかから見込み顧客になる人を発掘するための活動**といえます。

また、リードジェネレーションとよく似た言葉に、『リードナーチャリング（見込み顧客の育成）』や『リードクオリフィケーション（見込み顧客の選別）』があります。

リードナーチャリングは、**情報提供やキャンペーンなど、見込み顧客の購買意欲を高める活動**を指し、リードクオリフィケーションは、**見込み顧客のなかから購買意欲のある顧客を選別すること**を意味します。

したがって、マーケティング活動の初期段階で行われるのがリードジェネレーションとなり、その後にリードナーチャリングやリードクオリフィケーションを行うのが一般的です。

リードジェネレーションが重要視される理由

マーケティングの世界でリードジェネレーションが重要視される要因は、**市場の変化**にあります。

近年のネット社会では、商品やサービスの情報を得たいときに公式サイトのほか、ネット通販サイトの口コミやレビューなど、さまざまな情報源があります。

商品を知ってから実際に購入するまでにかかる“検討の時間”が長くなり、簡単には購入に進まなくなりました。

とはいえ、企業側としては、人的資源や予算に限りがあるため、無尽蔵にキャンペーンを行ったり、人員を割いたりすることはできません。

そこで、将来的に顧客となる可能性がある、見込み顧客の獲得だけに絞った取り組みを行う必要が出てきました。

では、実際にどのようにリードジェネレーションを進めていけばいいのでしょうか。

見込み顧客の獲得とは、『見込み顧客の個人情報を取得する』ことでもあります。

リードジェネレーションで獲得した見込み顧客の育成や選別をするにあたり、対象者の名前や年齢、性別などはもちろん、仕事や連絡先、ニーズや趣味嗜好を把握する必要があります。

そのため、**オフラインでは、ターゲットが多く足を運ぶ展示会やイベントに出展したり、オンラインではWeb広告、SNSなどを活用したコンテンツマーケティングなどの手法で個人情報を収集していきます。**

たとえば、展示会に出展して商品情報を広く発信しながら、ブースを訪れた人と直接名刺を交換するなどして交流を図れば、個人情報を得ることができます。

また、オンラインであればWeb広告から商品のランディングページに誘導し、資料請求を促すことで個人情報を取得する方法も考えられます。

また、リードジェネレーションにおいては、**ターゲットを設定して行う電話営業やダイレクトメールも有効**です。

無差別にアプローチをかけるのではなく、見込み顧客になりそうな企業や個人を絞って電話をかけたりDMを送ったりする施策は、成果に結びつく可能性が高いといわれています。

リードジェネレーションを効率的に行うには、**ターゲットを具体化する作業も重要**になります。

あらかじめ見込み顧客になる人物のペルソナを作成し、ターゲット層をある程度絞ることで質のよい見込み顧客の獲得が可能になり、その後のリードナーチャリングやリードクオリフィケーションもスムーズに進めることができるのです。

リードジェネレーションは、販売戦略の第一歩であり、売上アップや事業の拡大には欠かせないものです。どのような方法が自社に向いているのか、リードジェネレーションの具体的な施策と併せて、まずは想定するターゲットを考えていきましょう。

※本記事の記載内容は、2021年11月現在の法令・情報等に基づいています。