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

勁草（けいそう）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。

時々冷たい風が吹く様になり、すっかり冬になったような気がします。先日12月７日は二十四節季では「大雪」といって、本格的に冬が到来する頃とされているようです。北海道や東北の方では雪が積もっているところもあるとのことで、今年は例年より寒くなるような話も聞きます。まだこちらの方はそこまでではありませんが、これから年末にかけて寒くなる日も増えると思いますので、暖かくしてお過ごしください。

今回のオリジナルの記事は、1か月単位変形労働時間制を定めても無効となる場合についての記事、紛争を解決する場合に取り交わす和解契約・裁判上の和解に潜むリスクについての記事になります。それ以外は今回も税務会計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ィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

シフト制などとともに用いられることのある1か月単位変形労働時間制。定めても無効となる場合とは？

21.12.07 | オリジナルメルマガ

業務に繋閑がある場合にはシフト制を使う意味があります。その意味でずっと始業と終業が同じ勤務時間の形よりも変形労働時間制という凹凸をもうけられる仕組みは使い勝手があります。特に,1か月単位の変形労働時間制では,常時10人以下の事業所で美容業や接客業などには残業が生じない時間が1週間40時間ではなく44時間とされている等残業代対策の意味でも用いられていることもあります。

それがいいのかどうかはここでは触れませんが,せっかくこの制度を導入しても有効性が残業代請求などの点から争われることがあります。最近でも無効とされた裁判例が複数存在します。

〇1か月単位変形労働時間制とは？その要件とは？

まず,変形労働時間制とはその名の通り,一定の期間（1週間以内・1か月以内・1年以内）の法律で認められたパターンの中で,期間の中で勤務時間の長さと始まり・終わりの時間の凹凸をつけることができるで制度です。無効の話が出てくるところからも分かるように,一定のハードルをクリアする必要があります。

先に無効となった場合を考えてみると,凹凸のうち多くなっている期間について多くなっている部分の多くが残業になってしまう可能性があります。つまり,有効となった場合と比べて残業が多くなるリスクがあります。

ここでの凹凸の意味を触れておきます。1か月単位の変形労働時間制をこの後では前提とします。法律上,1週間以内の法定勤務時間は週40時間以内とされ,これ以上の勤務は残業となります。36協定の締結や現在の残業規制には別途注意が必要ですが,この規制は変形労働時間制を採用しても基本的には維持されます。どのように維持されるかと言えば,1か月以内での1週間当たりの勤務時間を平均すれば40時間を超えないような仕組みを採用する必要があります。凹凸によって多く勤務する時間が発生する期間が生じる場合別の期間で少なくして先ほどの勤務時間の前提を満たす必要があります。ここでの40時間は先ほどの特例として44時間となる場合には,44時間となります。

ここでの凹凸が生じる期間とどれだけ生じるのかはきちんと特定をさせる必要があります。つまり,1か月のほぼ4週間ある期間のうち,どの1週間・どの1日に何時間超えることになるのか（当然その分を残りの期間で調整する必要があります）をはっきりさせる必要があります。常時10人以上を雇用している事業場では始業と終業の時間をいつにするのかを特定するのが原則です。ただし,こうした特定が困難な場合には変形をする期間や各シフトごとの始業や終業時間・シフト表の作成ルール（前月前までに定める等）を定めればいいとされています。

こうした定めは就業規則等によって決めておくことなどが必要とされています。裁判例上,一度決めたルールを変更することは原則許されないと考えられていますが,当初想定した業務内容などが大きく変わる場合には変更できると考えられています。

〇最近無効とされたケースとは？

最近でもいわゆるドラッグストアでの残業代請求での残業時間の長さに関わるものとして（長崎地裁令和3年2月26日判決）・住宅の建築や販売などを行う会社について,どの日に何時間の勤務であったかを特定できないかどうかが争いになったケース（宇都宮地裁令和2年2月29日判決）があります。

このうち,ドラッグストアでのケースでは,判決文によれば就業規則で1週間40時間を超えないという定め・始業と終業を定めたシフトの組み合わせが定められていました。シフトをあらかじめ通知する仕組みでした。

このケースでの争点は一見問題のない決まりのある場合であっても,実際の運用として決まりを無視して店舗ごとに店長がシフトを決めるという話であったのか・そのシフトが1か月の所定労働時間に30時間をプラスしたものであったのかという事実レベルの話があります。ここで所定労働時間を超えたシフトが設定されていたという場合には,先ほど触れた1か月平均して1週間当たり40時間の制限に違反するため,無効になるという話になってきます。

事実関係の点は,会社側の稼働計画表で残業時間がそもそも月30時間と想定されていたなどの点を証拠から認定しています。ここでの話は,そもそも月30時間の残業を想定していたとなると,実質は所定同労時間は月30時間を足した時間となるので法定の所定労働時間（1週間40時間を前提とした月177時間（31日を前提））を30時間超えることになります。当然1週間40時間を平均して超えることになるので,ここで無効とされてします。

このケースでは,稼働計画表など会社側の業務実態を証拠から判断したものと言えます。就業規則やシフト表の定めと稼働計画表やそれに基づく運用が異なる場合には,無効リスクがあるといえるでしょう。詳しくは触れませんが,シフト表での勤務が月180時間を超えていた場合について同様に1か月単位平均労働時間の制度を無効としたケースも存在します。

次に,建築や販売会社でのケースでは,就業規則で1か月単位の勤務時間の定めはおかれていました。ただし,具体的に,どの日に・いつからいつまでの勤務とするかの定めはおかれていませんでした。シフト制の採用や内容・いつ提示するかの定めがないという話になります。このケースでは,会社側がいつ勤務で休みなのかを記入したカレンダーを作成し周知していることが,勤務時間の凹凸がいつどれだけ存在し平均しての1週間以内の勤務時間をクリアしているといえるかも争点となっています。

結論から言えば,単にカレンダーに勤務日休みを記入するだけでは,凹凸の確認はできるわけがないので,会社側の言い分は排斥されています。変形労働時間制は無効とされています。

こうした時間や長さの特定がなされていないケースもまた,先ほど触れた時間の長さ自体が法律のルールを上回っている場合と同じくよく見られるものです。就業規則に採用を定めればいいというだけでなく,運用ルールをどうするのか・そのルールで時間の長さや凹凸部分の特定などクリアすべき部分がクリアされているかの確認は重要となってくるものと思われます。

後者の裁判例のケースでは,残業時間の長さや固定残業代の制度が有効かどうかも争点となっています。固定残業代の有効性自体の判断は最近の裁判例でもどのように考えるか問題になっているものですが,変形労働時間制の有効性や実労働時間とともに残業代で争いとなるものです。トラブルを防ぐための運用やトラブルになっても足元をすくわれないように注意をしておく必要があるといえます。

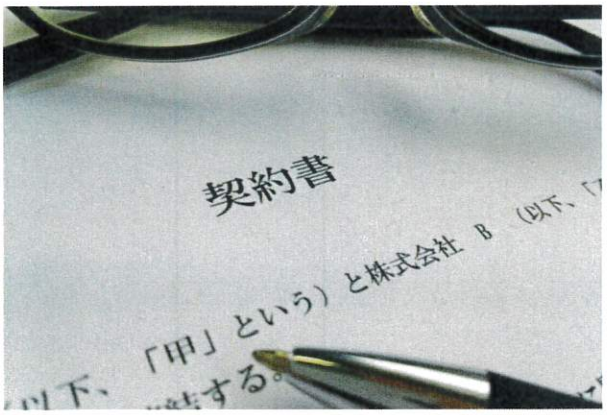
紛争を解決する場合に取り交わす和解契約・裁判上の和解に潜むリスク。税務や法務面での落とし穴は？

21.12.06 | オリジナルメルマガ

代金返還や賠償請求・未払い給与の支払い等紛争（トラブル）があった場合に,解決を図る場合にどのような文言にするのか・取り決め内容で後後落とし穴がないか等が問題になる可能性があります。

例えば,未払い給与の請求の紛争について,一定のお金の支払いを解決金名目にするのかどうかで源泉徴収義務が生じるのかどうかということがありえます。また,遺産分割協議などで清算条項（一切の問題解決をした）という項目を入れたけれども実は見落としがあった場合にどうするのかという問題があります。文言が曖昧であるという場合などには解釈をめぐって紛争に新たになる可能性もあります。

いずれにしても,どのように解決するかは注意をする必要があります。



○合意の際の注意点とは？

合意の際の注意点は,文言の解釈の余地をなくしたものかどうか（少なくとも自分側にとって不利な解釈が成り立つのか）・見落としが存在するのかという点です。後者については,法的な観点を落として解決をした場合に解決していない点が存在したことが後で明らかになりトラブルになるという可能性があります。

ここでの見落としの中には譲渡関係で税金が発生するのだけれども考えずに取り決めてしまったため後で負担が出てきたという場合もありえます。遺産分割などでだれが取得するのか不明確な部分が残ったけれども解決扱いになった場合にも,その後の協議に影響が出る可能性があります。漏れがないかという点の確認は極めて重要です。

○税務リスクは？最近の裁判例を踏まえて

最近の裁判例（東京地裁令和2年8月6日判決）では,株式売買に関する株式の評価に関するトラブルについての解決金の性質が何であるのか・それによって税務負担が生じるのかという点が問題になっています。

税金関係では先ほど触れた合意時の見誤りや見落とし・確認漏れという点で後で問題を抱える可能性があります。ここは合意時の注意点といえる点です。今回の話は解決金のとらえ方いかんによって税金の負担が生じるという話なので,解決の際の話以外にそもそもどのような請求の筋道をとるべきであったのかという点も問題となりえます。

問題となったケースは,会社が別の会社の株式を購入した・購入時の評価に関する保障が実態と異なることが分かったというものです。このケースでは・代金の減額（一部返還を求める,・誤った評価により被った損害の賠償請求をするという筋道があります。前者の場合には,返還を求めるだけなのでそれだけで新たに経済的利益の移動があったとはいいがたい（株式の取得価額を減額する形となり,法人税法上の益金とは言えない）のに対し,後者では損害賠償なので新たな経済的利益の移動があったといえる（法人税法上の益金といえる）という違いがあります。言い換えると,後者の場合には何かしら差し引く損金がないと税金がかかるという面があります。

ちなみに,個人の場合には損害賠償請求が所得税法上の非課税に該当する場合には課税がされないことになります。

合意時の文言に注意すれば話が終わるのであれば,解釈が割れる「解決金」と書くのではなく,一部返金分と書くなどして明確に返金部分であるとする対応もあります。このケースでは,損害賠償請求で裁判を起こし和解協議を得て和解に至った・その際に「株式の金額評価が過大であったことに起因するお金」「解決金」という記載が判決文からは和解の取り決め文言上ではなっていたようです。

和解合意時の文言のみである場合には,一部返金とも取れる要素（過大評価という部分）もありますが,損害賠償請求でも原因となる部分ですし,解決金だけでははっきりしません。そもそもの考え方の枠組みがどうかという話になりますが,裁判所の考え方として,和解に至る経緯紛争態様・和解合意の文言などを考慮してというものが取られています。実際の判断では,損害賠償請求の裁判であったこと・和解合意の文言から見ても連帯しての支払いであったこと等の考慮から,損害賠償金の性格を持つ解決金であると判断されています。実際にはここで述べた以上に細かい点を検討していますが,大きくは「和解に至る経緯」「和解合意の内容や文言」の検討となっています。

このうち,和解に至る経緯では,損害賠償請求の裁判である以上は請求している内容は債務を履行しない・故意過失の不法行為によるものとしても賠償の回復内容ということになります。この紛争解決のために解決金を設定するという性格がある以上,ここでの解決金は賠償金の存在を前提とする形になります。したがって,合意の文言を代金一部返還に合うように設定しても,その内容が損害賠償請求と整合する限り（話の性質上両方に整合する可能性があります）,損害賠償請求という判断を受ける可能性が相応に出てきます。また,この経緯では解決金の性質が何であるのかという点の確認がなされたのかも検討されています。この点は,損害賠償請求の裁判であれば何もない限りお金の支払いは損害賠償ということを念頭に何かしら打ち消す要素があったのかという点と関わります。

これを避けるには,当初から少なくとも代金減額の請求もしておく必要が出てくるものと思われます。もしくは,和解協議の途中で解決金の性質が何か記録に残る形で資料を残しておく必要があるでしょう。代金減額請求と損害賠償請求については請求できるお金の範囲が異なってくる点がある話や代金減額請求については基本的に連帯支払いの話が出てこない点にも注意が必要です。損害賠償請求であれば,その原因となる話と相当因果関係（通常あるだろう損害等）があれば代金分以外の調査費用なども請求（認められる）可能性があります。これに対し,代金減額分については減額分以外に請求できるわけではありません。

こうなると,話における請求の設定の仕方・話の進め方・合意時の話の内容や文言についても注意をしておく必要が出てきます。ここでのケースがM&Aがらみの特殊なケースではありますが,最初に触れた抜け落ちや文言と同様に確認や検討をきちんと行う必要を示すもので,特に士業にとっては注意が必要だと示す例と言えるかもしれません。

税務調査で指摘されない摘要欄の書き方を知っておこう

21.12.07 | ビジネス【税務・会計】

帳簿には取引における勘定科目や金額を記載しますが、それだけでは取引内容が把握できないため、『摘要欄』に取引先や取引の詳細など、具体的な情報を記入する必要があります。
もし、この欄が空白だったり、記入された内容があいまいだったりすると、税務調査で追加の資料を求められたり、調査の期間が長引いたりしてしまいます。
今回は、税務調査で指摘されない摘要欄の書き方について説明します。

摘要欄に記入がないとどうなる？

帳簿とは、**事業の取引状況、つまりは収入金額や必要経費の発生など、お金の流れを記録した台帳のことで、事業活動に欠かせないもの**です。
しかし、記載されている項目が日付や金額だけでは、後で帳簿を見返した際に、どのような取引だったのかが伝わりません。

また、帳簿を入力する人物が複数いる場合、摘要欄に取引内容の詳細が記載されていないと、ほかの人が見たときに、「これは何のことだろう」と疑問に思うかもしれません。
入力した人物はその取引について覚えていても、ほかの人がその取引内容を把握するには、より詳細に書かれた情報が必要です。
その点からいっても、摘要欄はなくてはならないものなのです。

摘要欄は、**日付や金額、勘定科目以外の詳細情報**を記入します。
取引先の名称や取引事由など、取引の事実を示す具体的な内容を記入していきましょう。

また、普段の税務申告で摘要欄がチェックされることはありませんが、税務調査においては、摘要欄への記入の有無が大きな意味を持ちます。

摘要欄が空欄だったり、取引内容が具体的に記入されていなかったりすると、税務官に不明瞭な取引だと判断されかねません。
その取引が経費に関するものであれば、経費の計上が認められなくなってしまう可能性もあります。
取引があったという事実や取引の根拠を示すためにも、摘要欄は正確に記入しておきましょう。

現在、多くの企業では、帳簿の入力に会計ソフトを活用しています。
会計ソフトにも摘要欄があり、そこに入力したキーワードでソートや検索をすることもできるため、社内で記入するルールを統一しておくとよいでしょう。
ルールを統一していないと、作業効率が低下するばかりか、肝心の税務調査において、記入した人しかその内容を説明できず、調査を長引かせてしまうことになります。

では、摘要欄に情報を記載するときのルールは、どのように決めていけばよいのでしょうか。
摘要欄には、取引先の名称や取引内容などを記載します。
取引先に関しては、売上であれば販売先、経費であれば販売元を記入し、取引内容に関しては、売上であれば販売した商品名、経費であれば購入した商品名を記入しましょう。
たとえば、移動に使用したタクシー代を経費として計上する場合は、以下のように記載します。
タクシー代であることはもちろん、利用したタクシー会社やその区間、移動の目的なども記入します。

＜借方＞
旅費交通費
1,380円

＜貸方＞
現金　1,380円

＜摘要＞
〇〇交通株式会社
タクシー代　渋谷区笹塚～新宿区住吉
（□□工務店訪問）

この際、前述した通り、**社内で表記ルールを決めておくこと**が重要です。
『〇〇交通株式会社』なのか、株式会社は省略して『〇〇交通』だけにするのか、番地や号まで含めるのか、それも県をまたぐ移動に限って簡略化させるのかなど、あらかじめ細かく決めておくことで、ソートや検索も容易になり、誰が見ても取引内容を理解できる帳簿を作ることができます。

接待交際費であれば、お店の名前のほかにも、参加人数や名称、食事の目的などを記入しておきます。
ただし、細かくなると入力に手間がかかるので、「〇〇社・〇〇さんほか３名」のように、ルールを定めて省略しても問題ありません。

また、摘要欄には**軽減税率についての記載**も必要です。
2019年10月からスタートした軽減税率は、消費税10％の引き上げにともない、特定の品目の税率をほかの品目に比べて低く定めるというもので、現在、食料品などの一部品目の消費税が８％に据え置かれています。

摘要欄に記載する取引に関しても、標準税率の10％なのか、軽減税率の８％なのかを区別する必要があります。

国税庁では、軽減税率の商品を摘要欄に記載する場合、『※』や『☆』などの記号を記載して、軽減税率の商品を明確にするよう求めています。
また、帳簿に『※は軽減税率対象』と表記するなど、記号が軽減税率の対象であることを明確にしておきましょう。

帳簿は税務調査の際に必要になるだけでなく、自社の過去の取引における大切なデータです。
きちんと整理された帳簿のつけ方を心がけることが大切です。

※本記事の記載内容は、2021年12月現在の法令・情報等に基づいています。