



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。

2月19日を過ぎて以後、ここ最近急激に寒さがまた増してきました。春
先前の最後の寒波到来、というところになるかと思いますが、もうしばらく
寒さが続くようです。桜のつぼみも少しずつではありますが大きくなってき
ているようです。寒暖の差がある日が増えてくるようですので、体調管理に
はお気をつけて過ごして頂ければと思います。



今回はいざというときのお金の回収に役立つ「相殺」の注意点についての
記事と、理美容業の仕事で予想される労災と、その場合のサロンが気を付け
るべきことに関する記事になります。それ以外は今回は助成金についての記
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。

いざという時のお金の回収に役立つ「相殺」。その注意点とは？

22.02.21 | オリジナル



○相殺をするためには？

相殺はお互いのお金を請求する債権が存在し、支払い時期が到来していて・相手に対して履行すべき義務が存在しないといった前提を満たしていれば意思表示を行うと相殺できます。問題となるのは証拠となる書面を残していない場合には事実関係を争われる可能性があります。総勘定元帳などで数字上清算しているものも根拠の一つにはなりますが相殺の合意あるいは通知の書類を残しておいた方が無難でしょう。

支払い時期については、自らの支払い時期が来ていない場合に支払い時期は猶予なので猶予を放棄して相殺の通知をすることは可能です。相手に対する履行すべき内容が存在する場合にはその履行をする必要があるのが原則です。ただし、請負工事の報酬請求に対し修理などの工事の代わりに被った損害賠償請求を行う場合には、特に履行を問題とする意味がなくなることから履行は問題となくなります。

ちなみに、請負工事を行うことになっている業者が業績不振から経営破綻した場合には破産手続きその他で報酬請求を受ける場合（一定程度の報酬が発生する事情が必要）があります。この場合に先ほどの途中で終わることによって被った損害を相殺する意味が出てきます。後で触れる比較的最近の最高裁判所の判断のケースもこうした場合に関わるものです。

相殺にはお金の回収を相手の危機時期に優先して行える半面、危機時期になったら債権を譲り受けて相殺できるようにする。差し押さえがあった後に差し押さえを受けた債権を取得して相殺を受けること等には法律上相殺が制限されています。他の債権者の利益を侵害すること等の理由によるものです。このほか法律やお互いの予め合意で相殺を禁止している場合にも相殺をすることはできません。こうした制限にかからないように相殺ができるよう支払い期限が一定の場合には来るように予め合意をするとともに、相殺ができるようにしておくことは、実際契約の合意上（典型例として銀行取引約款等）行われていることはよくありますので、お金の回収の面では注目をしておいてもいい話です。

○相殺が禁止される場合とは？

先ほど挙げた予めの合意で禁止する以外に法律上禁止されている権利以外には破産などの相手の危機時期以降に権利を取得した・相手に対する負債を破産の手続きがあった後に取得した場合・差し押さえの後で取得した権利のうち、差し押さえ後に生じた原因である場合には相殺ができないとされています。

ここでいう禁止に引っかかるとどうなるかと言えば、後で相殺による回収の効果が否定されるというものです。相殺の禁止は後に破産に相手先がなる場合には一定の場合に限定されていますが、もっぱら相殺をするために支払いが困難になった後、負債を負担する場合など様々に規定されていますので、いざという時のお金の回収には禁止に引っかからないように注意しておく必要があります。

比較的最近こうした相殺の禁止に引っかかるのかどうか・相殺の対象となる権利がどのようなものが争いになった点を判断した最高裁判所の判断が存在します（最高裁令和2年9月8日判決民集74・6・1643）。このケースは請負工事契約に基づいて施工をおこなう途中であった業者が経営破綻し、その後破産手続きに至ったというものです。破産の手続きでは破産管財人がつくケース（会社の破産では破産管財人が選任されるのが通常です）で、会社財産の清算・それに先立ちお金の回収を図ることになります。そのための請求に対し相殺を行ったものの、相殺が相殺禁止に引っかかるのかなどの点が問題となったものです。

このケースでは、工事は途中で終わっているものの、工事契約自体は複数存在し一部の工事契約では工事完成によって報酬請求はできた・工事契約に途中で相手の原因により施工ができなくなった場合の違約金条項が存在し、違約金をもって相殺ができるのが問題になりました。

問題となった点は、違約金は施工業者が経営破綻で施工できなくなったことによって生じるので支払い停止になった後で取得するものであること・報酬請求を行う工事契約と違約金が生じる工事契約は同じ施主・施工業者の間での契約ですが別の契約であることをどう考えるのかというものです。

相殺の禁止に関わる点の法律の規定は、支払い停止・不能になった後に取得した請求権で取得時に相殺をする側が支払い停止・不能であることを知っていた場合には相殺が制限されるというものが一つ目です。当然この規定からすると、違約金は支払い停止・支払い不能後に取得するものですから該当します。そうすると相殺できないのかというとそうではなく例外が存在します。それは、問題となる相殺をする請求権が支払停止・支払不能を相殺をする側が知る前に存在した原因に基づく場合は相殺が可能というものです。

違約金条項をも伴う請負契約がその施工業者に発注する段階で相手の経営不振（支払い不能あるいは支払い停止という内容）を知っていなければ該当しませんので、通常こうした状況で発注する方はいないでしょうからそこまで問題となることはないかと思われます。実際今回の違約金を伴う契約でも同様といえるものでした。

それではさらに問題となった点は何かといえば、違約金が生じた契約と報酬が発生した契約は別々の契約であった点が何かしら相殺に影響するのかという話です。法律上はこの場合に相殺を制限する規定はなかったものの、問題となったケースの第2審で別々の契約の場合には相殺禁止の例外に当たらないと判断したものです。最高裁判所では法律上こうした限定はないため、相殺禁止の例外にあたる⇒相殺可能としています。

実は同様の問題点は破産などに至らずとも差押えがなされた権利に対して相殺を行えるのかどうかという点にも存在します。差し押えをされると処分を制限され（返済を受けることもできない）るため、差し押えをされること自体が相手の支払い能力に疑問を持たれる事情であることから、ここで相殺によって回収が可能なのかどうかは重要な話になってきます。民法では、差し押えを受けた権利での支払義務を負う側が相手（差し押えをされた側）に対して支払いを求める権利を取得したとき、一定の場合に相殺を制限しています。それは、「差し押え後に相手に対する請求権の発生原因が生じている」権利を差し押え後に取得した場合です。差し押え前に発生原因がある場合には相殺は可能となります。さきほど挙げた最高裁判所の判断はここには及んでいませんが、相殺の禁止がかかるかどうかという似た話についての判断ですので、影響が及ぶ可能性があります。

いずれにしてもいざという場合に相殺ができるように契約上備えておくことはリスクと隣り合わせな面はあるものの回収上重要ですので、注意が必要です。

理美容の仕事で予想される労災とは？その場合サロンとしての対応は？

22.02.21 | オリジナル



○どんな場合に労災申請を求められるのでしょうか？

労災認定により労災保険の支給を受けるのは、労働者の「業務上」の災害に対して行うというものです。業務災害と認められるためには「業務遂行性」と「業務起因性」が必要とされています。「業務遂行性」が「業務起因性」の第一次的な判断基準とされていることから、まずは「業務遂行性」の有無を判断し、その上で「業務起因性」について判断するという仕組みになっています。

「業務遂行性」とは、労働者が「労働関係のもとにあること」、つまり「労働契約に基づき事業主の支配下にあること」といいます。また「業務起因性」とは、「業務または業務行為を含めて、『労働者が労働契約に基づき事業主の支配下にあること』に伴う危険が現実化したと一般的にみて認められること」をいうとされています。

前者の「業務遂行性」については、サロンが雇っている、つまり雇用関係にある従業員であれば「業務遂行性」を満たすといえます。ただ、理美容業の場合、ここ最近よく見られるフリーランス（業務委託）の形態で仕事をしているという場合もあります。そうなると、フリーランスでの契約をしている方から労災申請を求められたとしても、その方が別途特別加入団体に加入した上でなければ難しいということになります。

後者の「業務起因性」については、一般的にサロンで仕事をしている間にけがなどしたといえる場合であれば当てはまることになります。

理美容でよくありうるのは、中腰で作業をするなどによる腰痛、手首を使いすぎということで腱鞘炎になる、あるいはカラーリングやパーマ剤を使うときに生じる手のかぶれなどがあります。

薬剤によるかぶれなどについては、人によってアレルギー反応による皮膚かぶれなどの症例が報告されていたようです。そのため、この度厚生労働省の有識者による検討会議で令和4年1月下旬にヘアカラー剤、パーマ剤に含まれている特定の薬剤に限定してということにはなるようですが、それに含まれている化学物質が原因で起きる皮膚傷害を業務上の疾病と認める報告書案を了承したという報道がこの度なされました。これから有識者の別の検討会での議論をもとに、正式な決定をすることになるようです。それによって、よりヘアカラー剤やパーマ剤については薬剤のかぶれで労災認定が認められやすくなるでしょう。

さらに、ここ最近の新型コロナウイルス感染拡大に伴って、サロンに来た客からの感染など、感染経路がある程度ははっきりした場合には労災認定が認められているようです。

○サロンとして何か対応する必要があるでしょうか？

この点、労働契約法という法律では、会社（サロン）が従業員の生命、身体等の安全を確保しながら労働できるように、必要な配慮をする、安全配慮義務があるとされています。

そのため、上記のような業務中に腰痛がひどくなった、腱鞘炎がひどくなった、あるいは先のカラー剤などによりかぶれがひどくなったといったときには、たとえ従業員が労災申請をして認められる場合でも、従業員から損害賠償請求される可能性があります。

特に労災の場合、腰痛などが原因で仕事を休まざるを得なくなったようなときには、休業補償が6割ないし最大で8割支給ですから、全額カバーされません。また、腰痛などで精神的苦痛をうけたということを理由とした慰謝料は支給対象になっていないからです。

ただ、他方で腰痛や腱鞘炎、手荒れについてもいえることですが、業務との因果関係がはっきりしない場合には労災認定されない可能性が高いですし、仮に労災で認められたとしても、民事の損害賠償請求ではどこまでサロン側に安全配慮義務があるといえるか、因果関係が認められるかが別途問題になってきます。

少ない人員で過剰労働の中腰痛や腱鞘炎になったという事情があれば、サロンの安全配慮義務違反が肯定されかねないといえます。他方で、その従業員が日常自宅での作業や子育てで腰や手を既に痛めていたという事情があれば、サロンでの業務によって腰痛や腱鞘炎が生じたとはいいいにくいこともありますので、実際のところ労災されたからといって、さらにサロン側の責任が認められるケースは限られてくることが多いと思います。

いずれにしてもサロンとしては、従業員に業務の中で腰痛や腱鞘炎、手荒れが出来るだけ生じないように、日ごろから負担が生じにくいような業務配分、休憩を取る、手荒れが生じないよう手袋の使用を求めるなどといった配慮を行うことは必要といえます。

応募者を集めるための『入社祝い金』のメリット・デメリット

22.02.22 | ビジネス【人的資源】



企業が『入社祝い金』や『就職祝い金』などの名目で、入社が決ま

った応募者に臨時の報酬を支払うことがあります。

入社祝い金は、企業が広く求職者を募るために設定するもので、場合によっては、求人サイトなどの職業紹介事業者が採用された求職者に支払うケースもありました。

しかし、職業安定法に基づく指針が一部改正されたことで、2021年4月1日からは、職業紹介事業者が入社祝い金などの金銭を提供し、求職者を募る行為が禁止されました。

この改正による一般企業への影響と、入社祝い金のメリット・デメリットを説明します。



職業紹介事業者による入社祝い金が禁止に

これまで職業紹介事業者のなかには、募集実績を増やすために、入社祝い金などの名目で求職の申し込みの勧奨を行う事業者も存在しました。

求職者にとっては、就職活動や転職活動の費用をそれで補填していたという側面もあります。

しかし、職業安定法48条に基づく指針の一部改正により、2021年4月1日からは、これらの行為が禁止になりました。

厚生労働省の資料に「求職の申し込みの勧奨は、金銭の提供ではなく、職業紹介事業の質を向上させ、それをPRすることで行ってください」と記されている通り、**職業紹介事業者に対しては、金銭ではなく求人内容の充実により、企業に求職者を斡旋することが求められています。**

また、過去には職業紹介事業者が、自社の紹介で就職した人に、「入社祝い金を提供する」などと持ちかけて転職を勧め、求人者から紹介手数料を得ようとしたケースもありました。

今回の指針の改正により、このような行為も禁止され、求人市場の健全化が進んだと見る向きもあります。

ただし、禁止されているのは、あくまで職業紹介事業者による金銭を伴う斡旋です。

一般企業が自らのホームページなどで人材を募集する際に、入社祝い金を設定することは禁止されていません。

入社祝い金を支給するメリットとデメリット

入社祝い金は、**求職者にとって、就職にともなう交通費や引っ越し代などに使える**というメリットがあります。入社直後、すぐに給与が支払われるわけではないので、当面の生活費に充てることもできます。

そして企業にとっては、**多くの求職者を募ることができる**のが、最大のメリットです。

特に、早急に人材が必要な場合や、できるだけ多くの人材が必要な場合、入社祝い金を設定することで、人材を確保しやすくなる可能性もあります。

一方で、「お金で人材を集めている」という見え方になることもあり、対外的な企業イメージとしては、あまりよくはありません。

また、入社祝い金が先に立ってしまい、**求職者に企業の強みや魅力を訴求しづらくなる**ことも考えられます。

入社祝い金を目当てに入社してきた人材が、思うように事業に貢献してくれないという問題もあるでしょう。

求人の基本は**自社の強みを打ち出して、求職者に魅力を伝える**ことです。

そうした基本的な考え方を知ったうえで、社内で話し合い、慎重に導入を検討しましょう。

ちなみに、入社祝い金に対する税法上の定めはありませんが、将来的に自社に入社することを約束する見返りとしての意味合いが強ければ、『契約金』とみなし、源泉徴収を行なう必要があります。

入社した後、一定期間を経てから支払う場合には『給与所得』となり、額に応じた源泉徴収を行います。

入社祝い金の定義によって区分が異なるため、導入するのであれば、どのような勘定科目に適用するのか確認しましょう。

※本記事の記載内容は、2022年2月現在の法令・情報等に基づいています。