



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。

ようやくまん延防止等重点措置が解除され、少しずつ日常を取り戻しつつありますが、その反面世界情勢が非常に不安定となって来ています。一難去ってまた一難という感じで落ち着かない日々が続きますが、動きを注視しながら日々の仕事により丁寧に向き合っていきたいと思う今日この頃です。

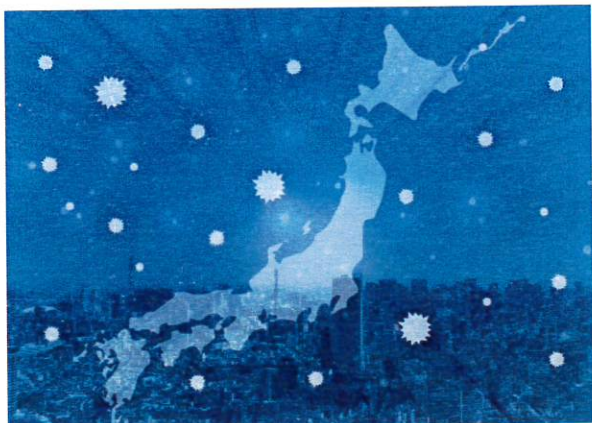


今回は業務受注が受けられない・新型コロナウイルスなどの原因による売り上げ減少があった場合の休業手当の対応と、違約金条項を入れる意味と注意点に関する記事です。それ以外は今回は税務会計についての記事です。

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イルスの早い終息をお祈り申し上げます。

業務受注が受けられない・新型コロナウイルスなどの原因による売り上げ減少があった場合の休業手当の対応は

22.03.06 | オリジナルメルマガ



新型コロナウイルス感染症の流行による業務や売り上げ減少による営業時間の減少や雇用時間の減少の際に休業手当（給料の60%支給）をするかどうかは厚生労働省の解釈基準が示されています。ただ、どの場合に支払うべきなのか・100%支払うべき場合との境界がどこなのかは悩ましい問題です。

比較的最近新型コロナウイルス感染症流行による売り上げ減少がある場合に勤務時間を減らした場合について裁判所の判断（東京地裁令和3年11月29日判決）が出ました。ここでは労働基準法上の休業手当（60%支払い）が問題になったものですが、100%支払いの場合（民法上の場合）との兼ね合いも踏まえて触れていきます。

ちなみに、新型コロナウイルス感染症については雇用調整助成金の特例措置が取られたところなので、問題はそこまで大きくはありませんでしたが、他の場合には改めて問題となるところです。



○60%支払いと100%支払いとは？

60%支払いとは、労働基準法26条に定められたものです。こちらは、「使用者の責めに負うべき場合」によって休業がある場合に、給料の60%の支払義務を会社側に課すものです。休業の場合には原則給料の支払義務がない（ノーワークノーペイの原則）の例外に当たるものです。従業員の生活保障のために、例外的に会社側（雇用主）

に支払義務を課すことが社会的に正当とする場合がここでいう「使用者の責めに負うべき場合」とされます（最高裁昭和62年7月17日判決で示された事項）。

100%支払いとは、民法536条2項で定められているもので、勤務をしてもらう会社側に原因があって勤務ができない場合に給与の支払義務が残るというものです。給与の支払義務が残るということで100%の給与（ただし、勤務できない場合に他で勤務して給与を得ている場合などにはその部分は差し引き）の支払いをする必要が出てきます。

労働基準法・民法ともに会社側に原因があって勤務ができない場合の話なのでどの部分をそれぞれ指すのが重要になってきます。

○休業手当を支払う場合とは？最近の裁判例では

100%ではなく60%であることからイメージとしては、労働基準法上の休業手当の支払義務を負う場合には、会社側の原因は広く認められそうなところですが、実際に一般にはそのように考えられています。先ほどの最高裁判所の判断では、従業員の生活保障のために会社側への負担を認めることが正当とされる場合・取引や賠償義務に関する過失責任主義とは異なる考え方をとるとしています。ここでいう過失責任主義とは、相手方に負担を与える場合にその賠償を行うのは、過失（法的な義務違反・責めるべき場合）が存在する場合とするものです。このうえで、100%支払いを負う場合よりも広く考えると判断しています。

会社側に何かしらの原因がある場合を含むとしてあり、売り上げ減少などがあっても不可抗力によるものでない場合には60%の支払義務があるとされています。行政解釈では、下請先が元請けからの資材や資金供給を受けられない場合も支払義務を負うとしており、過去の裁判例を見ても業務受注を受けられないから休業をした場合にも休業手当の支払義務を負うとしています。

最近の裁判例では、ラブホテルを経営する会社に勤務する従業員が、営業短縮により生じた休業について一部休業手当が支払われていたケースについて、休業手当の支払いを求めたケースです。このケースでは、先ほど触れました100%支払いの請求はなされていませんのでこちらについては判断をされていません。なお、実際には残業代の支払い等の未払給料も求めており、ここでは触れませんが、休憩時間などが勤務時間にあたるのかなどが判断されています。

休業手当の関係では、そもそも雇用契約上の勤務時間に変更されたのかどうか（変更の合意が存在するのかどうか）・休業手当を支払うべき「使用者の責めによるべき場合」にあたるのかが判断されています。前者については変更の合意が存在しないと判断しています。そのうえで、後者については売り上げ減少に対応する業務縮小・雇用時間の減少を行いつつ雇用確保を図ったことを認めつつも、売り上げなどを予測しつつ営業時間（勤務時間）を変動させて対応したことは、会社側の都合（コントロール）により休業が生じたものとしています。言い換えれば、これがために「使用者の責めによるべき」場合として休業手当の未払部分の支払いを命じています。

経営者の経営努力による部分を会社側の都合（原因）によるものとした点は、雇用調整助成金の特例が出ない他のケースでは大きく問題となるどころです。新型コロナウイルス関連の行政解釈の中では、経営努力でもどうにもならない不可抗力の要素として、最大限とれる手を打ったと客観的に認められること（自宅勤務など休業以外にとる方法をすべて取ったのか・取引先関係では、そこの関係や依存度、休業回避の努力の程度など）が考慮されるとしています。過去の裁判例の中でもそのような事柄が述べられています。

ここからしますと、雇用の維持や経営基盤の維持という経営者側のなすべきことを行ったとしても、60%の休業手当を支払うべき場合はかなり広めになることになります。

○100%支払いとなる場合とは？

次に問題となるのは100%支払義務となる場合と60%支払義務となる場合の境界はどこかというものです。先ほどの最高裁判所の判断の中に出ている話によれば、過失と呼ばれるものがある場合に会社側には100%の支払義務が生じることになります。問題は具体的にはどのような場合なのかという話です。例えば、先ほどの裁判例のケースで未払給料の中に100%支払義務があるのだとして請求を受けた場合には、ここでの100%支払義務がないのかが大きく問題となるためです。

典型例としては、会社側から度を越した退職勧奨を行い勤務ができなくなった場合や無効な解雇を行った場合・職場いじめを放置しておいた場合などは分かりやすいです。問題は会社側がとった休業措置で何かしらの経営上の理由や対応の必要性から行った場合にどこまでが該当するかどうかです。比較的最近の裁判例（東京地裁令和3年5月28日判決）では、休職命令により業務ができなくなったことについて、100%の支払義務を負う場合に該当するのかなどが争われたケースがあります。そこでは、この休職命令という会社側の措置について、そうするだけの合理性が認められるのかどうか問題とされ、合理性を基礎づける事情があるのかどうか争点となっています。言い換えると、会社側の措置が存在し合理性がない場合には100%の支払義務を負うことになります。ちなみに、このケースでは、競業避止義務を負っているその従業員にその違反が存在したのかどうか、合理性を基礎づける事情となるのかどうか・その有無という事実関係が争いになっていますが、いずれもその存在が認められています。

ここでいう合理性を検討している裁判例はほかにも存在します。

言い換えると、会社側が営業・経営上必要と考えて休業措置をとった場合には、それを基礎づける合理性が存在するかどうかのチェックが必要ということになります。その中で、一部の裁判例には、一律の休業について休業を必要とする事情の変化の状況と休業状況が変化したのかどうか・休業による給与カットによる会社側の利益などを考慮して、できる限り従業員側の不利益を解消を図るべきと判断したものも存在します。この考えによると、100%支払義務を負う場合は広くなる可能性があります。ただ、ここでも従業員の休業状況の正当性を基礎づけるだけの事情が存在すればいいという話になります。

今回取り上げた裁判例の判断の中でも会社側が経営努力を尽くしている点は触れられていますので、ここが仮に100%請求をされた場合に排斥する事情となりうる点を示している可能性もあります。

いずれにせよ、60%支給で済むのかを含め、休業や給与の支払いに関しては事前の検討が重要になってきます。

違約金条項を入れる意味と注意点とは？

22.03.06 | オリジナルメルマガ



合意書を交わす場合、契約条項の違反があれば違約金いくらと定めておくことがあります。意味合いについては色々考えられますが、条項を入れることにより約束違反を防ぐものとなります。ただ、入れれば何でも大丈夫という訳ではなく、入れる場合には気を付けることがあります。今回はこういった違約金条項にまつわることを取り上げます。



○違約金条項の法的な性質・意味合いとは？

違約金条項は主に合意書に記載されている条項の違反を防ぐために、違反があったときの制裁的な意味合いで入れるものが一般的です。例えばよく見かけるものとして、不倫がバレた場合、二度と不倫相手と連絡や密会などを繰り返さないようにしてもらうため、今後連絡した場合には1回あたり〇〇万円の違約金を支払うこととする、といったものが挙げられます。

こういった違約金条項自体に関するものとしては民法の損害賠償に関する規定が及ぶこととなります。損害賠償請求額の予定という意味であれば、民法420条第3項に規定があります。違約金の定めがあれば、特段当事者同士で取り決めていない限り賠償額の予定と推定されるとしています。

なお、令和2年の改正民法施行により賠償額の予定についての条項は若干変更されました。賠償額の予定の定めがあっても、履行を求めたり解除できるということを定め、その点について明確化したことと、裁判所が賠償額の予定について増減できないとしていた部分を削除したという点です。後者の点については注意点の中で触れることにしたいと思います。

こういった違約金条項を設けることの一番の意味は、損害が発生したかどうかやその金額を証明することなく予定した損害賠償額を請求できる、という点です。そのため、支払を求められた側は、実際のところ請求している者に損害が生じていない、実際発生した損害は少額であると証明して支払を拒むことはできないこととなりますが、条項で決められた金額の支払さえすれば、実際の損害額がいくらかわらずに損害賠償をしたということになります。そういう意味で、支払う側にも支払の上限が明確になることから、メリットといえるかもしれません。

○違約金条項を入れる場合の注意点は？

このように、違約金条項は損害発生の有無や損害額によらずに支払を求められる金額を決める、というものです。そのため、違約金として決めていた金額を超える損害が発生しそうな場合には、それについては違約金条項と別で請求できるとしておかないと、違約金の支払い以上の損害の負担は求められないこととなります。

また、さきほど民法改正に関連して少し触れたところですが、違約金条項に記載された金額が不当に高額である場合は、違約金額が多すぎるとして裁判になっても否定されるリスクがあります。例えば先の不倫相手と夫（妻）が合意書作成後に連絡をした場合でも、違約金として1回1000万円支払うと定めたとして、その約束に違反して不倫相手と夫（妻）が連絡していたことが判明したときが挙げられます。これまでも裁判では既に生じた損害の額や賠償額を予定した目的などを踏まえて、賠償額の予定の中でも著しく大きすぎるといえる部分については公序良俗（公の秩序・善良の風俗に違反する事項を目的としたもの、暴利行為や違法行為をしないことを条件に金を支払など）違反などを理由に無効とされたケースがありました。それを踏まえて、今回の民法改正ではあまりにも不当な金額の定めがされている場合など違約金の条項通りにしてしまうと不当な結果になるといえるものがあることを踏まえ、前述のように条項の一部が削除されました。ただ、どのような場合に無効にするかどうかという点については統一した見解を示すのが難しいということで、一部の削除という形になっています。

さらに、他の法律の定めとの関係でも違約金条項を設けるにあたって注意が必要なことがあります。例えば、消費者と事業者の間の契約については消費者契約法が適用されることとなりますので、消費者の損害賠償額を予定する条項が無効になる場合があります。また、会社が従業員との間で取り交わす秘密保持契約で、もし秘密漏洩が発覚したときに備えて、違約金の定めを設けることも、労働基準法の規定（違約金又は損害賠償の予定に関する定め禁止）と抵触することとなります。

特に損害賠償請求をするにあたっては、損害との因果関係や金額の妥当性などの証明をしなければならず、その点の立証が要らなくなる違約金条項は相手方が了承をすればその後のトラブルがあっても簡便に解決しやすいというメリットがあります。ただ、事後のトラブルを回避するには何についての違反があったときの違約金か、明確に定めて置くとともに、適正といえる範囲での金額を定める必要があることに注意する必要があります。

中小企業における法人税の特例と適用期間の延長について

22.02.22 | ビジネス【税務・会計】

現在、普通法人の法人税の税率は23.2%に定められています。



一方、規模の小さい中小企業は特例として『軽減税率』が適用され、800万円以下の所得に関しては、法人税率が15%に設定されています。

この特例を『中小企業者等の法人税率の特例』といいます。

2021年度の税制改正では、中小企業者等の法人税率の特例の期間が2年間延長されることになりました。

今回は、特例を受けることができる中小企業の適用範囲と併せて解説します。

軽減税率の特例を利用するための条件

軽減税率



中小企業者等の法人税率の特例は、**租税特別措置法**によって定められた**中小企業**が対象です。

法人税は、年間の所得に対して課せられます。

この特例により、**中小企業は800万円以下の所得に関して、15%の軽減税率が適用されること**になります。

この措置には期限があり、2021年度の税制改正で延長が決定しました。

改正前の『2021年3月31日までに開始する事業年度』から、2年延長され、『2023年3月31日までに開始する事業年度』までとなります。

特例の対象はあくまで中小企業のみで、普通法人はこれまでと同じ、23.2%の法人税率です。

この特例を受けるためには、原則として『**資本金の額または出資金の額が1億円以下の法人**』であることが条件になります。

つまり、上記の条件を満たす企業が中小企業だと言い換えることもできます。

ただし、各事業年度終了の時ににおいて、大規模法人（大法人）が一定の株式を保有しているなど大企業の支配下にある企業は、中小企業であっても、特例を受けることはできません。

ちなみに、大法人とは、資本金または出資金の額が5億円以上の法人のことを指します。

特例の要件から省かれる適用除外事業者とは

また、過去3年の平均所得金額が15億円を超える中小企業は、15%の軽減税率ではなく、19%の本則税率が適用されることとなります。

この企業のことを『適用除外事業者』と呼びます。

国税庁では、『その事業年度開始の日前3年以内に終了した各事業年度を基準年度とし、その年度の所得金額の合計額を各基準年度の月数の合計数で除し、これに12を乗じて計算した金額が15億を超えている場合』を適用除外事業者と定めています。

ただし、設立後3年を経過していないなどの一定の事由がある場合には、一定の調整を加えた金額により判断されます。

この適用除外事業者に該当せず、大法人の支配も受けていなければ、中小企業と判定され、特例を受けることができます。

まとめると、中小企業以外の普通法人は、所得の区分がなく、一律23.2%の法人税率が課せられます。

また、大法人との支配関係がない中小企業は、800万円以下の所得に関して15%の税率となります。

また、過去3年の平均所得金額が15億円を超える適用除外事業者は、800万円以下の所得に関して19%の法人税率で計算することとなります。

なお、800万円を超える所得に関しては、どちらも普通法人と同じ23.2%の法人税率となります。

法人税は、事業の運営に関わる大事な税金です。

近年は大企業が税制の優遇策を受ける目的で、減資を行って中小企業になる動きが相次いでいます。

しかし、**中小企業化は、税負担が軽くなるというメリットと、コストの削減や資金調達がしづらくなるというデメリットの両面がある**ので慎重に検討しましょう。

税負担は企業を運営していくうえで、必ず向き合わなければいけない課題でもあります。

中小企業者等の法人税率の特例の期間延長は、自社が納める法人税を考えるきっかけにもなるのではないのでしょうか。

※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。