



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」

稻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／稻荷町電停 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。

先日はまだ咲き始めでしたソメイヨシノがあっという間に満開になっています。ただ、今年は同じ頃咲く山桜がまだ咲いておらず、先日も広島城入口にある山桜が咲いているか見に行ったのですが、まだ蕾のままでした。昨年は桜が長く楽しめましたが、今年は先にソメイヨシノが終わってしまい、その後山桜か八重桜となりそうです。

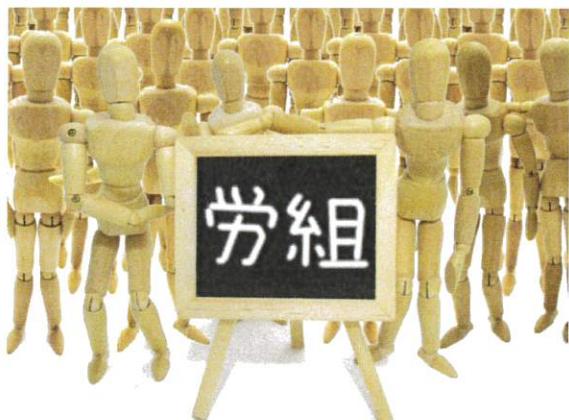


今回は労働組合と話し合いがつく目途が立たない場合、どこまで話合の場を設定すればよいかについての記事と、中小企業再生支援協議会を使った再生スキームによる債務免除について、第二次納税義務が否定された事例に関する記事です。それ以外は今回は人材育成（教育）についての記事です。

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。

労働組合側と話し合いがつく目途がつかない場合、どこまで話し合いの場を設定すべきなのでしょうか？

22.03.27 | オリジナルメルマガ



当事務所のメルマガで昨年8月末に「労働組合・合同労組との交渉での注意点と最近の裁判例」というタイトルで、合同労組（いわゆるユニオン）を含む交渉についての注意点を触れたところです。その際に、従業員側の行動が「正当な業務行為」にあたるのかどうか・「誠実な交渉」とはどこまでの話を指すのかという話を触れました。

このうち、誠実な交渉はどこまでを指すのかは最近の裁判例（仙台高裁令和3年3月23日判決、いわゆる国立大学法人山形大学事件）の判断を觸れました。ごく最近に最高裁の判断（最高裁令和4年3月18日判決）において高等裁判所の判断が覆されましたので、この判断と誠実交渉としての話し合いはどこまで要求されるのかについて触れていきます。



○何が問題になったケースなのか？

このケースで問題となったのは直接には会社側の誠実交渉義務がどこまで負うのかという話ではありません。誠実交渉義務とは、自社の労働組合ではない合同労組を含めて団体交渉（合同労組の場合には既に生じた紛争の解決のための交渉のことが多いように思われます）について、会社側は交渉の席について話をすることが義務付けられます。よく代表者の出席を特に合同労組側からは求められることもありますが、必須というわけではありません。

話が平行線となって進まない場合にはどこまで話し合いをするのか（話を打ち切ることが誠実交渉に反するのか）が問題となります。誠実交渉義務など団体交渉等労働組合側の行動について保障された事項への一定の事項の違反には都道府県にある労働委員会に救済命令の申し立てを労働組合側は求めることができます。救済命令が出されると従う義務が出てきます。今回触れる裁判例で問題となったのは労働委員会が救済命令を出すかどうかの裁量の範囲とし

て,話し合いが労使でつかない場合であっても誠実交渉義務違反として話し合いをするように求めるべきなのかという点です。

誠実に交渉する義務への違反が会社側に存在する場合であっても,労働委員会から話し合いをするように命じる団体交渉に応じるようにという命令の他に,義務違反があったけれども今後はきちんとするようなどということを示すポストノーティス命令ということが存在します。今回の話では仙台高裁が話し合いの見込みがない場合には話し合いをするように命じるのではなくポストノーティス命令で十分であると判断をしていたように,どちらを命じるのかも問題となります。前提として話し合いを誠実に行っていないという事実が存在する必要があります。

○どのような事実関係であったのでしょうか?

国立大学法人に勤務する教職員が加入する労働組合が使用者である国立大学法人に対し,給与制度の改定に関し団体交渉を行ったというものです。話し合いが平行線であった状況下で,国立大学法人の側が労働組合の側の同意なく給与制度の改定を行った点を, 誠実な交渉を行っていないとして労働委員会に救済命令の申立てを行ったというものです。

労働委員会は話し合いをするようにという命令を出したものを取り消したのが仙台高裁の判断になります。労働委員会が判断を行う上では一定の裁量が存在し,その命令が裁量の逸脱がない限りは取り消されないというのが確定した最高裁の判例です。ここではその逸脱が存在するのかどうかが問題となりました。要は,話し合いのめどがつかない状況でも話し合いを命じることが裁量の範囲を超えるのかどうかというのが問題となったという話です。

言い換えると,誠実な交渉を行っていないという場合に,どこまで話し合いを命じるべきなのか・ポストノーティス命令のみなのかというのがここでの問題点です。したがって,話し合いが進まないからと言って予定していた勤務条件の変更を行った場合には誠実交渉義務違反として労働委員会への申し立てがあれば救済命令（ここには報道リスクもあります）が出される可能性があります。

仙台高裁では,話し合いがつく可能性が事実上ない場合にまで誠実に話し合いをすることを命じるのは行き過ぎであると判断していました。これに対し,最高裁の判断ではこうした場合であっても違反状態を直すことや話し合いを命じることで会社からの資料の開示の可能性もあることから話し合いを命じることが裁量の範囲を超えているとまでは言えないと判断しています。結論として,誠実に話し合いを行う義務に違反する状況かどうかの審理を深めるためとして仙台高裁に差し戻しをしています。

○話し合いの可能性がない場合に必ずしも話し合いするよう命じられるわけでもない

この判断はあくまでも労働委員会が誠実に話し合いを行っていないと判断した場合に,たとえ話し合いが平行線であっても,話し合いをするように命じることも可能であると述べているにすぎません。つまり,労働委員会の解決のための救済命令の裁量としてこうした方法も認めているという話になります。

そのため,仮に労働委員会に救済命令が申し立てられたとしても必ずしも話し合いを命じることが決まりというわけではありません。とはいえる,全く話し合いをする気がないという意向を会社側が示している場合や強行に行う場合に,ポストノーティス命令で十分なのかという問題があります。対応いかんによっては実効性確保のため話し合いを命じられる可能性は大いにあるということです。先ほど触れたいずれにしても報道リスクがあるという点・話し合いを続けていく一方でどこまで話を聞いて雇用条件の変更を行うのか(就業規則を従業員の不利に変更する場合には同意がないと無効になるリスクが存在します。ただ,必ずしも無効となるわけではなく変更の必要性や合理性を満たしていればクリアできる場合もあります)という点は判断をきちんと行う必要があります。

中小企業再生支援協議会を使った再生スキームによる債務免除について第二次納税義務が否定された事例

22.03.27 | オリジナルメルマガ



非常に硬い・長いタイトルですが、経営状況が悪化していた会社が各都道府県に設置される中小企業再生支援協議会を使って、経営者が会社に対する債務免除を行った場合について、国税当局から会社に対して行われた課税処分が取り消された事例がありますので、今回触れていきます。



○どんなケースだったのか？

今回のケースは、経営状況が悪化していた会社に対して再生スキームのために経営者が会社へ有していたお金を請求できる権利を免除したところ、この免除によって経営者自身の国税（所得税など）の回収ができなくなったことから、国からその会社に第二次納税義務を負うということで納税告知処分がなされたというものです。このケースについて、取消しをその会社が求めて提訴したものの、第1審（東京地裁令和2年11月6日判決）では納税者側が敗訴し、第2審（東京高裁令和3年12月9日判決）で納税者が逆転勝訴しています。

ここで経営者が会社に対して有していた権利は、会社が金融機関から借り入れたお金について経営者が連帯保証人となり不動産を担保にしていたものです。ここでの話を離れて経営者からの会社への貸し付けであっても同様な話が当てはまるでしょう。判決からの事実認定によれば、その会社自体は法的整理や手形交換所での取引停止処分（いわゆる不渡り）はない・相応の売り上げ水準は維持していた・経営者からの債務免除の直前年度には一定の純利益が存在した・経営者から会社に対して免除をしたお金よりも大きな流動資産を会社が持っていた・将来の稼働能力に基づく事業価値が一定程度その会社にあったこと、が認められています。

また,分かりにくいので,制度の仕組みを整理しますと,所得税等の国に対する税金を滞納していると強制回収手続きである滞納処分というものがされます。この滞納処分を国が行っても回収できない場合に,滞納している税金を納めるべき期限の前1年以内以降に,滞納をした方が債務免除などを行っている・この債務免除などによって利益を得た方についてその利益が現在残っている範囲内で,滞納している税金の支払義務を負わせるというものです。要は,滞納している方から経済的利益を債務免除などによって得ている場合に,残っている利益分滞納している方の税金の負担を法律上負わされるという話です(国税徴収法39条に基づくもの)。回収できなくなった部分について利益が残っている範囲での負担を求めるということもできます。

このケースでは滞納している経営者が事業再建のために行った会社の負債への保証人としての支払い(家の売却) \Rightarrow 会社への支払い分を返してもらう権利の取得 \Rightarrow その権利の放棄,という流れの中で権利の放棄によって利益を得たということができるのか・その利益が現存しているのかが問題になったものです。

もう一つ,会社の債権を図る場合にはいくつかの方法があります。元々の会社から事業譲渡を行い,元の会社は清算を図る手続き・民事再生手続き等(いわゆる法的手続きの一つ)のほかに,中小企業再生支援協議会等の手続き(債権者全体を交えた話し合いの手続き)等があります。このうちの中小企業再生支援協議会を使って金融機関から一部債務免除を得て残りを返済していくことで会社再建を図る手続きが今回問題となったケースでとられた手続です。経営者の経営の失敗によってこうしたことに至っているため,経営者にも相応の負担を求められるのが通常で,経営者から会社に対して持っている資金などは放棄することもそこに含まれます。

○1審と2審の判断とその違いとは?

争点自体は,債務免除自体が法律(国税徴収法39条)で定める「債務免除その他第三者に利益を与える処分」に当てはまるのか・仮に当てはまる場合に,与えたという利益が残っているのかどうかという話です。

結論から言えば,1審・2審ともに,中小企業支援協議会を用いて行われた事業再建のための債権放棄が「債務免除その他第三者に利益を与える処分」に当てはまると判断しています。先ほども触れたように再建手続きで通常必要で行う理由はあるものの,債務免除である以上は第三者に利益を与えることになります。

次に判断が分かれたのは債務免除をなされた部分がその後残っているのかどうかという話です。債務免除を受けた権利(ここでは保証人として回収を求める権利,求償権)をいくらと評価し,その後どれだけ残っているのかという話です。1審判決は債務免除 당시에,この求償権について会社に支払能力がなく回収不能であったとは言えないから,求償権をそのまま残っていると評価し,全額残っていると判断したものです。求償権は何もなければそのまま残っていることになるのでそれは言えない事情があるかが問題になります。ちなみに,国税庁の定めている財産評価基本通達では金銭債権の評価(回収不能といえるだけの事情を要求)を定めたものがあり,この事柄に関する裁判例自体は複数存在しますが,そのハードルは高くなっています。

第2審では結論として債務免除当时求償権の価値は存在しない \Rightarrow 利益は現存しないと判断しています。その判断過程では債務免除当时に求償権が回収不能であったのかどうかを検討している点は第1審と同じです。第2審では,会社自体

の固定負債・流動負債の金額や債務超過状況であったこと・会社自体が国税当局から滞納についての措置を受けていたこと・この状況で中小企業再生支援協議会を活用して事業再建を図っていたことを踏まえて金融機関による債権放棄などが不可欠であったこと等を考慮しています。そのうえで中小企業再生支援協議会を使ったスキームに限らず私的整理においては会社が破産した際に回収できる金額（清算価値と呼ばれるもので、会社の持っている資産の合計額から破産手続きで優先的に回収ができる権利が回収する部分を差し引いた金額）がどの程度かを判断するとしています。

結論としてこの部分の金額はゼロとしています。会社の資産はあるものの、優先権への支払いをするとゼロになるとという意味です。優先する権利とは税金の一部や給料金額等のことを指します。

中小企業再生支援協議会を使ったケース・私的整理を使うケース全て求償する権利や貸金の権利がゼロというわけではありません。ただ、この権利の評価を破産の際でも回収を一般債権者が図ることができる部分で判断を行うという点は一定の意味合いを持つのではないかと思われます。

私的整理を行う場合に、今回問題となるような思わぬ税金負担は無視できません。予め経営者からの貸し付けや求償権の評価額がゼロになるのかどうかの検討や経営者に対し会社が持っている権利との相殺を図るなどを検討する必要があるかもしれません。

組織を活性化させる『社内SNS』の導入方法と注意点

22.03.08 | ビジネス 【人的資源】



従業員間のコミュニケーションの活性化や、素早い情報の共有を目的

に、社内SNSを導入する企業が増えています。

社内SNSとは、企業向けのビジネスICT（情報通信技術）ツールの一つで、テレワークの普及と共に広がってきました。

近年はさまざまな社内SNSがリリースされており、営業や開発など、職種に特化したサービスも生まれています。メールよりも気軽に使って、活発な情報交換が可能な社内SNS。

その導入方法や、運用のポイントなどを、人気サービスの紹介を交えながら説明していきます。



社内SNSを巡る日本企業の現状と導入のメリット

SNSは、利用者同士が交流を図ることのできるWebサービスのことで、日本ではTwitter、Facebook、Instagram、LINEなどが一般的です。

このなかでも特にLINEはコミュニケーションツールとして爆発的な人気を誇り、全世代の利用率は8割、若年層の利用率は9割を超えるといわれています。

社内SNSとは、社内向けにカスタマイズされたLINEのようなもので、種類にもよりますが、チャットやタイムラインへの投稿、データのアップロード、グループ作成などが行えます。

2018年に総務省がまとめた『ICTによるインクルージョンの実現に関する調査研究』では、1,200人の就労者を対象にアンケート調査を行った結果、会社にSNSを導入していると答えた人は、全体の23.5%に留まりました。

さらに、そのなかでも『積極的に利用している』と答えたのは7.3%ということから、2018年時点での日本におけるビジネスICTツールの導入はさほど進んでいなかったことがわかります。

しかし、コロナ禍によるテレワークの普及により、社内SNSを導入する企業は飛躍的に増えており、今現在もその傾向は加速していると予想されます。

社内SNSを導入するメリットは、一つに、**社員間のコミュニケーションの活性化**です。

チャット機能を使えば、メールのような前文が不要で、気軽にコミュニケーションを取ることができるようになります。

また、複数の相手にメールを送る場合は、都度アドレスを入力したり、メーリングリストを作成したりする必要がありますが、社内SNSでは前段となる準備が必要ありません。

対象となる複数人を簡単にグループ化できるので、手軽に大勢の相手と情報共有することができます。

グループ全体で円滑な情報共有ができるため、部署間やプロジェクトチーム間の交流も盛んになり、多角的なアイデアも出やすくなるでしょう。

サービスの選び方と運用する際の注意点

実際に社内SNSを導入する際は、**社内の課題を洗い出し、目的を明確にする必要**があります。

業務を遂行するにあたり「コミュニケーションが取れていない」「情報共有に時間がかかる」などの課題があれば、改善のために社内SNSを導入するべきですが、特に目的がないまま導入すると、社員に利用されず、使われないまま放置してしまうことにもなりかねません。

現在、各社がさまざまなサービスをリリースしています。

導入を考えているのであれば、実際にサービスを利用する従業員にアンケートをとり、必要な機能を備えたものを選びましょう。

たとえば、コミュニケーションを一番の目的とするのであれば、チャット機能に優れた『Chatwork』や『Slack』など多くの企業で選ばれています。

ナレッジやノウハウの共有をメインに考えるのであればQ&Aとメモ機能を備えた『Qast』、日報やタスク、勤怠など従業員に関する管理を充実させたいのであれば管理機能が豊富な『WowTalk』といったように、目的に合わせた社内SNSを選ぶことが重要です。

フリープランや試用期間を用意しているサービスもあるので、いくつかを実際に使って試してみるのもよいかもしれません。

一方、社内SNSのデメリットとして挙げられるのが『SNS疲れ』です。

社内SNSは、気軽にできることから、やり取りが増え、従業員がストレスを抱えてしまう可能性もあります。

コミュニケーションが活性化するのはよいことですが、社内SNSを導入するのであれば、まずは明確な目的を決めたうえで、『進捗報告は返信不要』『18時以降は返信しない』などのルールを設定し、無理のない範囲で利用していくことが大切です。

さらに、社内SNSの責任者や運用チームを配置し、従業員への利用を促すのも効果的です。

実際に責任者が社内SNSを使ってみせ、教育係としてほかの従業員に使い方をレクチャーすることで、導入時の混乱も減少できます。

従業員の使用状況を見ながら、社内での普及を進めていきましょう。

※本記事の記載内容は、2022年3月現在の法令・情報等に基づいています。