



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。

梅雨に入ったかと思うと急激に蒸し暑くなってきました。昨日のような梅雨の晴れ間になると気温が急上昇しますので、早くも夏バテ気味、という方もおられるかと思います。体調管理にはくれぐれもお気をつけてお過ごしください。なお、コンサルタント業務の注意点についての記事の方は先日訪れました島根県松江市の月照寺で録った写真を入れています。月照寺は松江藩主代々のお殿様の墓所で、山陰のあじさい寺としても有名だそうです。睡蓮と紫陽花の写真をお楽しみ頂ければと思います。



今回は降格処分やそれに基づく減給を行う際に気を付けるべきこと（有効性を認めた・否定した最近の裁判例を踏まえて）についての記事と、最近割とよく見られるコンサルタント業務に関して注意すべきことに関する記事です。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ィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

降格処分やそれに基づく減給を行う際の注意点（有効性を認めた・否定した最近の裁判例を踏まえて）

22.06.19 | オリジナルメルマガ



給与の減給には契約内容の変更にあたるので、合意の有無や就業規則の変更に基づくものは法律や裁判例上の規制が加えられています。他に言及ができる場合には懲戒処分（違反行為）・業績不良（評価や降格に基づくもの）が存在します。このうち、特に業績不良に基づくものについて、最近出た裁判例（東京地裁令和4年1月25日判決・東京地裁令和4年1月31日判決）をもとに注意点を触れていきます。ちなみに、前者が有効性を否定し後者が肯定しています。



○業績不良等による考課や降格と減給の注意点とは？

考課を給与に反映させるにせよ、降格させるにしてもその根拠は必要です。降格や考課については裁判例上会社側の裁量がはたらくとされているのですが、就業規則や雇用契約で制限が加えられている場合には、その制限を受けます。また、裁量とはいっても評価制度が存在する場合にはそこに準拠する必要がありますし、評価の根拠となる事実関係が存在しない場合・社長の感覚等による場合が裁量逸脱であることは言うまでもありません。考課による減給も賞与など考課と連動する給与に限られます。

雇用契約については、業務内容や部長など一定のレベルでの仕事と限定されている場合にここから会社側の評価によって降格などをすることはできません。

裁量の逸脱は例えば懲戒処分でも1回では1/10が限界なのでここに匹敵あるいは上回る内容の減給につながるもの（降格によって給与額の変動が定められている場合には、変動がどこまで及ぶかが問題になります）・先ほど触れた評価の前提を欠くものや是正指導を行っておらず能力不足の根拠に欠ける場合その他相当な理由がない場合も該当します。降格になった際には、就業規則やその中にある給与規定によって、職務や立場による給与が定まっている場合には、そこに従っているのかどうかは当然問題になります。その定めよりも言及されているとなると理由のない減給になります。

育児休業その他の取得を理由とする場合には、この不利益取り扱い自体が無効とされる可能性があります。退職勧奨に応じない場合に、配置転換・降格⇒給与減額となる場合には、その根拠となる理由や事実関係が大きく問題になります。

○最近の裁判例の概要とは？

①東京地裁令和4年1月25日判決

先ほど挙げた裁判例のうち、東京地裁令和4年1月25日判決では降格が無効であることと降格による給与が下がった分の請求が認められています（従業員側からの請求は賞与や残業代・いやがらせ行為に対する賠償請求も存在します）。

問題となったのは、ネイルなどの関係の美容商材などを取り扱う会社で勤務する係長から降格や減給を受けた従業員が会社に対し、先ほど触れた請求を行ったものようです。

判決文からは、このケースでは勤務態度や能力に問題があり上司から指導をしても改善されない等の事情から降格に合理的な理由があるのかどうか（言い換えると、事実関係に異なる部分が存在し不合理なものと言えるのかどうか）が問題となっています。このほか、実際に支給されていない賞与の請求ができるのか・いやがらせ行為の存在があるのかどうかも問題となっています。

このケースでまず問題となっているのは降格の原因となる業務成績不良や素行不良の事実の存在とともに是正指導を行ったのかどうかという事実関係についてです。判決の認定によると、同僚からのクレームや注意は存在したものの上司からの指導は存在しないことから是正指導は行っていないとされています。判決では明確に成績不良などを認定せずにクレームの存在を認めていることからすると、ある程度の問題があることを前提にしているものとは思われます。ただ、是正指導がないことや大きな不良とは言いにくい点はありますし、是正指導なく直ちに降格や減給の不利益を与えることは裁量違反であることを前提に、是正指導がないことを根拠に判断を行っています。

降格や減給につながる評価の裁量逸脱を認めることで降格や減給は無効となります。ただし、同じく事実関係が問題となつたいやがらせ行為は認めていません。このことは従業員側の主張するいやがらせ行為の存在を立証できないことを踏まえてのものです。賞与については、当然にもらえるものではなく会社の支給決定があって初めてもらえるという賞与の性質を踏まえてと思われます。

②東京地裁令和4年1月31日判決

このケースでは財団に勤務していた元従業員が人事考課に基づく降格と減給の無効に基づく給与の請求や賞与の請求を行ったものです。結論から言えば、請求は認められていません。

この財産については給与制度の中で降格や昇給の定めや降格の際の減給の内容・人事考課の規定や賞与の規定が存在するようです。内規で降格の要件や人事考課の仕方や評価期間が定められています。したがって、降格や人事考課はこの内規などで定めた方法に従って行う必要があります。この財団での考課の要素はたくさんありますので、ここでは単純化のために詳細は省略します。ただ、このケースでは問題となる降格などの前に労働組合に加入していた元従業員側と財団には別に係争案件があった模様で、この影響の有無などの事実関係も問題となっています。

争点は、就業規則に基づく降格と言えるのかどうか（降格に基づき給与へ減給する制度）・制度に基づくとして濫用的なものと評価できるか・賞与の請求を行うことができるのか等の点です。このうち、就業規則に考課とそれにに基づく降格などの制度が存在し、それに基づいて行っている以上は、就業規則に基づかないということは難しく実際に認められていません。

考課が濫用かどうかという点も結論として否定されています。考課の内規が存在し、その方法や評価形式・評価者が定まっている場合に、勤務成績不良を裏付ける事実関係が存在する限りは濫用あるいは不合理ということは言いにくく、実際にこのケースでもそのように判断されています。賞与が財団決定まで支給請求を行うことができないのはその性質からも言えることですが、就業規則で規定を入れている場合には、確定額を保障する制度でない限り同様に請求は困難です。

これらの理由から、いずれの請求も認めてはいません。

③これらのケースから注意することは？

まず、就業規則やその他の内規で考課の方法や考慮要素・時期、降格の要件や減給との連動性を示している場合には、その内容に従って対応をする必要があります。勤務成績不良の場合には、その裏付けとなる事項が存在すれば、勤務不良⇒評価の不合理さを争うのは極めて難しくなります。ただ、勤務成績不良の場合にはそれは正指導はきちんと行っておくべきでしょう。

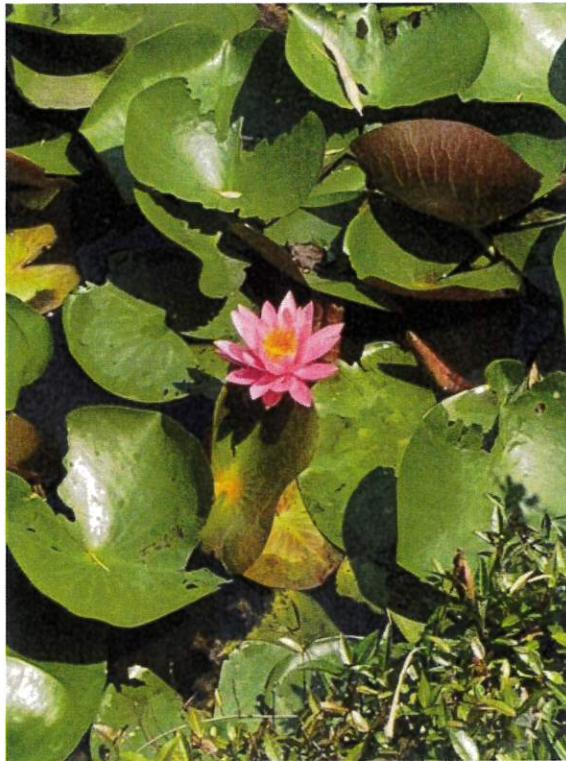
次に、素行不良や職場での問題が指摘されている場合には、きちんと上司から是正指導を行うとともに、その記録をつけておくべきです。就業規則がない場合には一見フリーハンドが存在するように思われますが、大きな不良であれば是正指導がないのは不自然であることや是正の機会を与えずにいきなり降格や減給の不利益を与えるとなると、逸脱の評価を受けるリスクがあります。

内規や就業規則の定めがある場合には、考課や面談の記録がきちんと存在するはずで、ここを抑えられているとなると、降格を争うのはかなり難しくなります。

問題となる方と退職やその他処遇でトラブルが存在する場合には、大きな紛争につながりやすいので、特に運用ルールがきちんとしていない中小企業では記録をきちんと取るとともに社長やその右腕から面談で注意をしておく必要があります。

コンサルタント業務契約を交わすときの注意点とは？

22.06.23 | オリジナルメルマガ



ここ最近、補助金や助成金申請のコンサルティングといった以前からある形態のコンサルタント業務に加え、InstagramやTikTok、YouTubeのフォロワー数増加などの支援、投資関係のコンサルタント業務など様々な業態のコンサルタントを名乗る方からの呼び込みなどがSNS上でも見られます。

こういった内容のコンサルタント業務については、実際に対応してもらえる範囲などがあいまいなことも多く、特に中途解約をしたときに既に支払済みの費用について返金してもらえるかといったトラブルなど発生しがちです。

今回はこういったコンサルタント業務を交わす際の注意点などについて取り上げます。



○コンサルタント業務で行う業務内容があいまいなままで契約したときは？

前述のように、コンサルタント業務の種類は様々ですが、こういった業務に基づくサービス提供は一般的に委任（準委任）契約という契約類型になります。そのため、特約がなければ報酬請求ができないと民法では規定されていますが、実際のところサービス提供による対価を得ないことを前提に業務をすることは考えにくいので、契約時に（契約書を交わしているかどうかはともかくとして）報酬の支払を当然の前提にしているでしょう。

問題はその報酬はどういった事務（業務）を行うことに対するものか、ということになります。請負の場合と違い、提供するサービスにより得られる成果を確約していないことが多いかと思います。ただ、令和2年に施行された改正民法では、委任事務の履行により得られる成果により報酬を支払うという内容の類型が新たに設けられたことから、こういったときは契約の中で別の定めをしていない限り、成果物が発生するのであればその引渡しと同時に報酬を支払わなければいけないということになります。

トラブルが起きやすいのは、コンサルタント業務の内容自体があいまいな場合、つまりどういったことをコンサルしてもらうのかすら明確でないものです。たとえば、今より儲かる方法を教えます、といったたぐいのものです。実はこういったタイプのコンサルティングがSNSを通じて増えているようで、依頼する側もなんとなく儲かるのであれば、といってコンサルタントを頼むこともあります。このときはそもそもコンサルタント業務の内容がどこまで何をするのかすわからないというものになるので、契約自体が取消できる可能性があります。しかし、こういったケースでは、コンサルタントの依頼をした側・受けた側ともにLINEのやり取りで、特に業務提供する側の連絡先（住所・電話番号など）がいざとなると分からず、連絡がつかなくなると他の方法を取りようがないこともあります。

このようなことがないよう、あいまいなままやり取りしてなんとなく依頼をせず、依頼する業務内容などが分かる契約書の提示を求めることが重要になってきます。

○コンサルタント契約を締結するときの他の注意点とは？

割とよくあるのが、コンサルタント業務は一定期間コンサルタントを受けるという継続的な内容の契約であるため、中途で解約する際の返金トラブルです。

元々中途解約の際には返金しない、との規定があると消費者契約法の適用がある場合は、消費者の利益を一方的に害する条項であるとして、無効との主張ができます。しかし、たとえば会社の資金に関わるコンサルタントであったり、会社のアカウントでのSNSの閲覧者数増加などが目的であるといった場合は、消費者としての個人ではないということになります。そうすると消費者契約法の適用がないということになりますので、取り消しや無効主張ができないことになります。そのため、もし途中で契約を解約しないといけない事態になったときの条項がどうなっているかには注意しておく必要があります。

また、コンサルタント業務遂行の中で損害が発生した場合、どの程度責任をとってもらえるかについても注意が必要です。この種の契約の場合は、損害賠償の制限について規定を設けていることも多く、月ごとの報酬支払のときは報酬〇か月分、といった形で制限しているケースも見られます。その場合、それを超えるような損害が発生しそうかどうかについても良く見極めておく必要があります。

その他、業務の中で知り得た秘密（顧客や営業に関するノウハウなど）についての管理をきちんとしてもらえるか、もし契約条項に違反した場合の解除の規定や解約の定めが不当にコンサルタント業務を依頼する側にとって不利になつていいかについても注意が必要です。前述のように、事業に関するものでコンサルタント業務に関する契約を結ぶ場合は消費者契約法の適用から除外されてしまうため、契約したあとで不利な点について気付いても解約・解除できないこともあります。

これ以外にも契約条項で気になる点が出てくる場合もあるかと思います。その場合にはすぐに契約してあとで後悔することがないように、専門家に相談されることをお勧めいたします。

期限延長！『交際費等の損金不算入制度』

22.06.07 | ビジネス【税務・会計】



税務会計における交際費とは、取引先などに対する接待や贈答などを目的とした支出のことです。

税務上、交際費は原則として損金算入できないことになっていますが、期末の資本金の額または出資金の額が1億円以下の法人は、一部を損金として算入することが認められていました。

これを『交際費等の損金不算入制度』といい、成立当初は限定的な特例措置とされていましたが、複数回にわたり期限が延長されており、2022年度税制改正大綱にも2年間の延長が盛り込まれました。

課税負担を減らすことのできる交際費等の損金不算入制度について説明します。



飲食店を支援するため2年間の期限延長

日本には約382万の企業が存在し、その内の99.7%が中小企業です。

中小企業は、規模の面でハンデを負いやすい傾向があります。

そこで、中小企業を対象にした、いくつかの特例措置があります。

そのなかの一つが、『交際費等の損金不算入制度』です。

1954年に作られたこの制度は、度重なる改正を経て今に至ります。

そもそも交際費は『冗費』、無駄な費用であるとして、損金算入できないようにするのが国の方針でした。

しかし、接待などは円滑なビジネスを進めるうえで必要な費用であるという見方もあることから、損金不算入制度の一部を変更する措置が行われました。

特に中小企業では、交際費を使うことで売上の維持や拡大につながることもあり、交際費の損金算入は、その一部において可能になっています。

そもそもは臨時的な措置である制度でしたが、期間の延長も何度か行われており、2022年度税制改正大綱でも、景気対策の一環として2年間の延長が盛り込まれました。

この特例制度の延長には、企業活動の活性化とともに飲食店の利用を促し、新型コロナウイルス感染症の影響で苦境に陥る飲食業界全体を支援する目的があります。

交際費の範囲と損金算入できる金額

次に、交際費とはどのような費用をさし、どのようなケースが損金に算入できるのかを説明します。

交際費は、国税庁のホームページで『法人が、その得意先、仕入先その他事業に関係のある者等に対する接待、供應、慰安、贈答その他これらに類する行為のために支出するもの』と定義されています。

つまり交際費とは、飲食等のために要する『接待飲食費』を筆頭とした取引先との会食や接待などで発生する費用のことと、従業員の福利厚生や会議の弁当や茶菓子などに要する費用は含まれません。

また、接待飲食費であっても、その支出する金額を飲食等に参加した者の数で割って計算した金額が5,000円以下である場合は、損金不算入となる交際費等から除かれます。

5,000円以下であれば、特例制度を使わなくても経費として計上できる（損金算入できる）のが、その理由です。

また、制度の利用は資本金の額または出資金の額が1億円以下の法人にしか認められていませんので、注意が必要です。

資本金の額または出資金の額が1億円以下の中小企業は、損金に算入する額について、下記のいずれかを選ぶことができます。

- (1) 支出する交際費等の額のうち、接待飲食費の50%相当額以下の金額
- (2) 支出する交際費等の額のうち、年800万円までの金額

(2) の800万円までの額のことを『定額控除限度額』と呼びます。

たとえば、年間の交際費のうち、接待飲食費が1,000万円ほどになるのであれば、50%相当額以下の金額は500万円になるので、(2)を選択して、定額控除限度額である800万円を損金算入するほうが課税負担は軽くなります。

つまり、接待飲食費が1,600万円を超えるかどうかが、(1)と(2)の分かれ道になるのです。

接待飲食費の合計額が1,600万円に近づいたら注意しましょう。

たとえ少人数での会食や接待であっても、経費は一年の間に積み重なっていくものです。

自社の交際費は隨時確認し、本制度を活用できるよう準備しておきましょう。

※本記事の記載内容は、2022年6月現在の法令・情報等に基づいています。