



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。

12月に入っても日によっては暖かなときもありましたが、昨日頃からぐっと気温が冷え込み、本格的に冬らしい天気になってきました。広島駅近くにある当事務所周辺でも、みぞれか小雪のようなものが舞っていました。当事務所にはシクラメンの鉢があり、毎年今頃より蕾が付き始めます。今年はまだ蕾はついていないようですが、ほのかなピンク色の花が咲き始めるのが楽しみです。

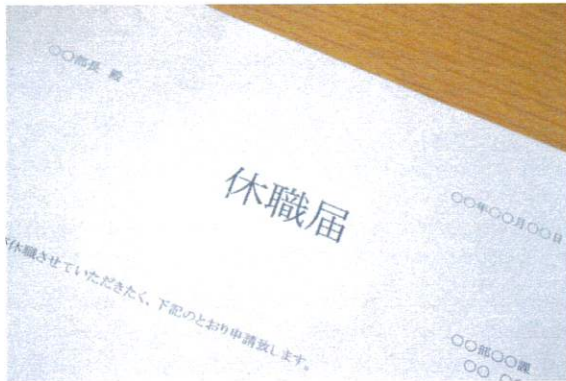


今回は休職している方の退職の扱いが問題となるケースで、パワハラの実態が問題になる場合の注意点に関する記事と、自社の広告などSNSへの投稿記事が炎上した場合の対処法についての記事です。それ以外は今回は税務会計についてです。

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。

休職している方の退職の扱いが問題となるケース。パワハラの実態が問題となる場合の問題点とは？

22.12.12 | オリジナルメルマガ



長期の休みをしている従業員がいる場合には、就業規則で休職制度がない場合には稼働が難しいために雇用契約が終了になる（解雇も可能となりうる）ところですが、そうしない制度として休職制度があります。こちらは、休職期間が終わるまでは退職しない扱いになりますが、期間が経過して復職ができない場合には退職する扱いにすることが多いと思われる。

復職が可能なのかどうか事態は休職するだけの病気等があるのかどうかとともにトラブルになる可能性があります。詳しくは別のコラムでも触れていますが、勤務可能な他の業務などの範囲で何とかできるのかどうかの検討や話し合いが重要になっていきます。ここが曖昧の場合には休職期間が過ぎる段階で復職ができないとは言えない⇒退職扱いにならないことがあるので、大きな問題となります。

今回はそれ以外の点を触れていきます。



○休職制度の活用をする場合とは？

業務上生じた事故でのケガ、パワハラやセクハラ等による病気については労災として雇用関係の終了には大きな制限が欠けられています。こちらは法律上の強制的な制度になるので、休職制度を活用するのは個人的な病気やけがになります。

建設業や製造業の現場での事故・運送業の業務中の事故でのケガは分かりやすいのですが、パワハラやセクハラによる精神疾患などについてはその原因が個人的なものなのか・職場での出来事によるものか事実関係自体問題になることがあります。

精神疾患はパワハラなどを原因とするのか、裏付けの有無や目撃者の有無・その他経緯などから問題になることがあります。令和2年に改訂された業務負荷の状況から一定期間での対応するエピソード（強い心理的負荷をかけるようなエピソードの有無、例えば罵声を含む業務指導を上司などから受けていたのかなど）に当てはまる話があれば、認められることもあります。ただ、このハードルは必ずしも低いものではありません。

○比較的最近の裁判例で問題となったもの

心因性のめまいによって欠勤をしていた方が休職期間満了により退職扱いになったことについて、病気の原因がパワハラによるものであることを理由に休職期間満了により退職にならないことを争った最近の裁判例として、東京地裁令和4年3月15日判決があります。

このケースでは、設備設計などを営む会社で就業規則上、降格や配置転換・休職の制度が設けられた会社について、降格・配置転換を受けた従業員の方が雇用関係の終了や配置転換などを争うとともに、パワハラを理由とした賠償請求を会社に対して請求をしたものです。結論から言えば、パワハラ的事实を認めずに請求は退けられています。

パワハラであれば業務中の病気ということで休職制度による退職扱いは不可能で、会社による退職扱いは一方的な雇用関係終了として解雇扱いということになります。この場合の解雇は制限されるから、パワハラの有無とそれによる病気と言えるかが最大のポイントになります。

事実関係が争いなので、事実関係の主張が具体的にどうなのか・裏付けがあるのかどうか（ある場合にはその内容）などが大きな問題になっていきます。争いのない事実経過も問題で、このケースではその従業員が交通事故にあって高次脳機能障害を抱えたこと・その後降格⇒配置転換と2度目の降格⇒心因性めまいの発症と欠勤となったことが当てはまるようです。

このケースでは理由のない降格・配置転換であるかどうかを評価とともに事実関係が問題となっています。ちなみに、降格は制度として設けられていればその合理性があれば問題ありませんし、配置転換は不当目的などが無い限りは有効が原則です。

このケースでは争いがない事実関係で業務外での事故での高次脳機能障害が存在したこととその症状、パワハラ発言の裏付けなどが問題とされています。業務上の指導に関する話し合いもこの症状をめぐっての指導などと言えるのかなど争いのない事実関係から見てどのように考えられるのかなどが問題とされています。もちろん、会社側の主張する態度を軟化するような言動を上司などが行ったのかも裏付けの有無と内容が吟味されています。

○注意点とは？

先ほど触れた裁判例では、いわゆる後発的な障がいが生じており、どういった業務を行うことができるのか・周りの方との人間関係（職場での態度等を含めて）が問題となったケースということができるといえるでしょう。

そこでの指導や話し合いでの発言が切り取られて録音をされることもありえますし、結局トラブルになるのは話し合いができないまま欠勤になる・降格や配置転換となり、最終的に退職扱いになる今回取り上げたケースのような事例と思われる。

病状やそもそもの経緯は争いがないこともあります。また、指導や話し合いの内容は記録をとっておかないと言った言わないという話になりかねません。切り取り録音にならないよう全体を録音しておく（録音自体はスマートホンのアプリやそもそもの機能での録音も可能です）ことも必要です。話し合いをするようになった経緯や指導内容・今後どうするということになったのかも記録に残しておいた方が安全です。

今回取り上げたケースはそもそもの事故の後遺症による業務に就くことの難しさや話し合いがうまくいかないことで降格や配置転換などもなされたこともあり、パワハラがされたといいやすくなるにはそもそも理由のない降格や配置転換であった方が言いやすくなるというものです。ただ、ここまで言えるには当初から狙い撃ちの対応がされたと言えないと難しくなりハードルが上がりかねません。

他方、ノルマ達成等の為に社長や上司が無理を言っている会社の場合にはなかなか達成できない方に対し、無理な達成要求や罰金（これは法令上本来無理）等の話をしていることもありえるでしょう。この場合には全体として無理な指導や給与減額などがなされたといいやすくなることもあります。

背景事情等も無視はできない点には注意が必要でしょう。

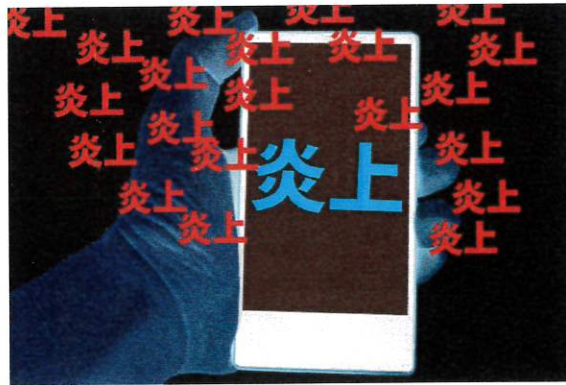
自社の広告などSNSへの投稿記事が炎上した場合の対処法とは？

22.12.12 | オリジナルメルマガ



自社の商品・サービスなどをPRするためなどに、ブログ、Facebook、Instagram、あるいは最近ではYouTubeやTikTokなどの動画配信サービスを利用している会社・事務所様も多いのではと思います。こういったサービス利用により、これまで以上に早く、エンドユーザーであるお客様に情報などを提供できるメリットがある一方、思わぬことなどで投稿記事が炎上するリスクもあります。

今回は、以前取り上げましたが、特にSNSへの投稿記事が炎上してしまった場合にどう対処するのがいいのか、現在のSNSによる状況なども踏まえて再度取り上げます。



○投稿記事が炎上した場合、炎上の原因をまずは冷静に探ること

自社が発信したSNSの投稿が炎上した場合、慌てて削除をしたり、取り繕った投稿をすることがあります。しかし、SNSに投稿した内容は自社で削除したところで消えてしまうわけではなく、すでに内容がスクリーンショットなどで保存されていて、別の媒体に掲載される、反応した人経由でさらにリツイートされるなどして拡散されてしまうおそれが高いです。それに削除をしているということがあわさって、「〇〇社は事実を隠そうと削除した」などと言われるとさらに炎上が激しくなることもあります。

また、取り繕った内容の投稿をしたあと、投稿されていた元の内容が事実であることが判明したときには、さらにそれへの対応を検討しなければならなくなり、対応に一貫性がないと「誠実でない」「隠ぺい体質が露呈した」などととられるリスクもあります。

そのため、会社としては次の行動に出る前に、まずは投稿された内容が事実に基づくものであるのか、それとも評価にかかわることで、人により意見が違ってくるものなのかをよく見極める必要があります。その上で、投稿が事実であり、会社側に落ち度があったことによるのであれば、真摯に謝罪するなどの適切な措置を取る必要が出てきます。この辺りは一般的なクレーム対応と同じで、言い訳がましいような対応をするよりは、事実に向き合えて真摯に謝罪するといった態度で臨むのが良いでしょう。

他方、記載されているものが事実に基づかない、あるいは事実が誇張されている・歪曲されているなどにより異なっている場合は、事実に基づかない指摘をしている人に対して訂正を求めるなどの措置を取ることも考えられます。この辺りは、後述するような、投稿炎上を放置することによるリスクがどの程度ありそうかによって異なってくるでしょう。

○事実でない指摘により炎上した場合の対応は？

事実でない指摘により炎上をしたときは、炎上により自社にどのような影響が出ているかにより対応が異なってきます。

たとえば、自社製品について事実と異なる内容の指摘がされている（変色していると記載されていたが、自然の原材料使用のためであり、問題なかったなど）ことで、売りにげに影響が出ているようなときには、自社のホームページ等で問題がない旨公表するのも一つでしょう。

また、自社の以前の従業員が辞めた後、自社が投稿した記事などに嫌がらせめいた内容の書き込みをするということもありえます。こういった場合は、売りにげに影響するだけでなく、さらに元従業員が転職サイトにも口コミとして事実と違う記載をすることで、求人採用にも影響が出てくる可能性もあります。このような場合には投稿した人に訂正を求める対応も必要になることが考えられます。その場合、会社としてはおおよそ書き込む人の想像がつくことの方が多くでしょうが、書き込んだ人と同一であることについては、書き込みから発信者情報開示を求めるなどの対応を検討しなければならないこともあるでしょう。

なお、これまで会社に比較的目に見える形で炎上したときを想定していますが、いつの間にかだんだんと売りにげが落ちていて、その原因が炎上にあったという場合もありえます。商品の場合はインターネットの評価サイトで検索して書き込みも見て購入するケースも多いので、そういった別サイトでの書き込みに売りにげに悪影響を及ぼす内容が書かれていることも考えられます。こういったサイトはいくつもあるので、すべてパトロールするのはなかなか難しいところですが、時間があるときに自社の名前や商品名で検索をして、コメント欄に自社や商品について事実と異なる書き込みがされていないかチェックするのも一つでしょう。

ネット社会になる前と比べると、表に出にくいものの、いつの間にか拡散しているということがありますので、そういった点にも目配せしながらうまくネットの活用をしていきたいものです。

中小企業が連結決算を導入するメリットとデメリット

22.12.13 | ビジネス【税務・会計】



連結決算とは子会社や関連会社を複数持つ企業が行う決算の一つで、親

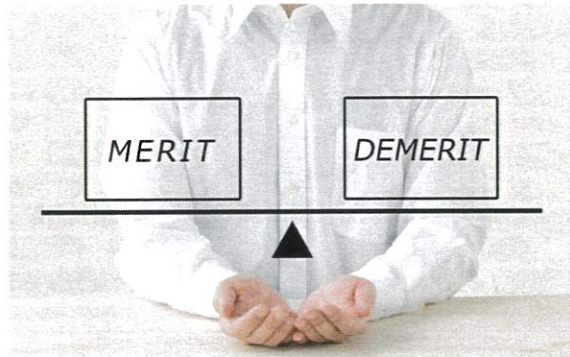
会社の決算を行う際に子会社や関連会社の決算をまとめた企業グループ全体の連結財務諸表を作成します。

連結決算を実施すると、それぞれの企業単位ではなく、グループ全体の経営状況が可視化できます。

加えて、投資家に投資を行なってもらう際に必要な情報を明確にできます。

連結決算は大企業の義務とされていますが、さまざまなメリットがあることから、任意で行う中小企業も増えていきます。

今回は、中小企業が連結決算を行うメリットに的を絞って説明します。



中小企業が連結決算を実施する際のメリット

連結決算は、有価証券報告書を提出している大企業に対して義務付けられています。

有価証券報告書を提出しなければいけない会社は、**上場企業と公募増資1億円以上の会社**となっており、**大企業は資本金が5億円以上または負債総額が200億円以上の株式会社**のことです。

そのため中小企業は、連結決算を行う義務こそありません。

しかし、任意で実行するケースは珍しくありません。

特に近年は中小企業であっても本業とは異なる業務を行う関連会社や子会社を立ち上げる動きが進んでおり、連結決算を行うことでさまざまなメリットが期待できます。

詳しくみていきましょう。

たとえば、**経営状況の可視化・グループでの不正防止**といった**メリット**が期待できます。

親会社からグループ内の会社に対して、将来損失がでる可能性がある有価証券を売却する事例を見ると、連結決算を活用することで売却後の有価証券もグループ内に残るため、不正の防止や経営状況の可視化につながっています。

また、**融資審査を有利にするメリット**もあります。

企業が銀行から融資を受ける際、審査を行う際に子会社や関連会社との取引もチェックされます。

そのため、連結決算を実施することで、グループ全体の取引が明確になり、融資審査をスムーズかつ有利に進められるのです。

中小企業の連結決算にはデメリットもある

明確なメリットがある一方、連結決算にはデメリットも存在します。

たとえば、**連結財務諸表作成の手続きが複雑になる**ことです。

この手続きでは、親会社の子会社や関連会社の単体決算書類を集め、親会社のもものと合わせたうえで、内部取引での損益取引や債権債務残高を消去します。

手続きを進めるためには、連結する会社の範囲を選定することはもちろん、子会社や関連会社の経理・財務担当者と連携を取る必要があるため、非常に時間も手間もかかります。

書類の作成については、近年は書類作成を簡略化できるシステムもリリースされていますが、企業規模によっては、コスト面でシステム導入を躊躇ってしまうケースも多いのが実情です。

また、連結決算を実行する際は、**会計監査役および会計監査人の監査を受けなければいけません**。

専属の経理担当がない場合、実行するメリットを加味したとしてもコストや人材が捻出できず諦めてしまう企業も多いでしょう。

それらの課題をクリアできれば、中小企業の連結決算はさまざまな利点があります。

自社の経営状況の可視化や不正の防止はもちろん、銀行からの融資審査が有利になります。

特に将来的に上場を検討している中小企業の経営者においては、義務化されることになる連結決算を予め取り入れることで、企業内の経理システム・体制作りを進められるでしょう。

自社の状況に合わせて、じっくり検討してみてください。

※本記事の記載内容は、2022年12月現在の法令・情報等に基づいています。