



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。

無事広島サミットが5月21日で閉会しまして、少しずつ広島市内も元の落ち着きを取り戻しつつあります。このサミットの影響を色々な意味で受けた方が多かったのではと思いますが、少しでも実りある成果が今後現れればと思います。今年は色々な花が咲くのが早く、もうすでに6月に開花のイメージがある紫陽花が咲き始めています。季節外れの勢いになっている台風も今後影響が出てきそうです。地震も最近は増えてきていますので、今一度防犯対策を振り返ってみる必要がありそうです。

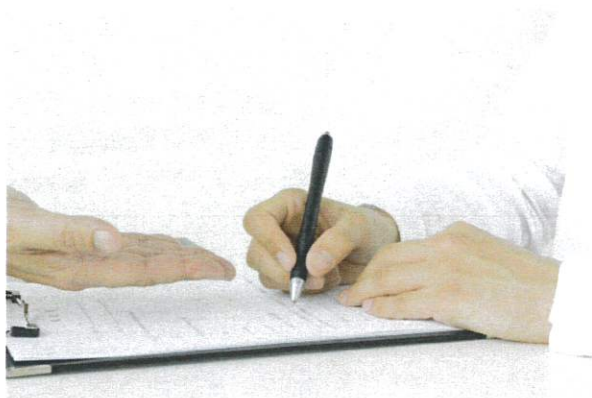


今回はこの6月に施行されます消費者契約法の改正内容と、不正横領行為があった場合の損失の計上と損害賠償請求権の政務上の扱いについての記事です。それ以外は今回は助成金についてです。

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。

消費者契約法の改正（取り消しや賠償予定項目の無効の追加など）がこの6月に施行されます

23.05.24 | オリジナル



○改正の概要は？

改正の内容は複数にわたりますが、平成28年・平成30年の改正（主に判断しにくい環境を作ったうえで、その状況に付け込んで契約させるタイプの取引について取消しできる場合を設ける）の延長にある取消しできる場合の拡張・事業者の免責の規定の無効となる場面を増やすというものです。

そのうえで、解約料（行事や予約について事前の解約の際の解約料）の根拠の説明義務を設けたこと、努力義務などが存在します。

取消しができる場面として、①営業目的を隠して帰りにくい場所へ連れて行って契約をさせる②ビビらせる言動をとったうえで契約させる③契約よりも先にサービス提供をして契約に持ち込む場合、が追加されました。わかりにくいですが、①はセミナーに誘われたところ、行ってみると投資その他の商材のセミナーということで初めて勧誘を受ける場合です。この場合は、地元の文化センターなどの場所であっても帰りにくいと感じられる状況が作られれば当てはまるとされています。②は脅されるという場面を想定してしまいがちですが、例えばズームでのセミナー⇒勧誘で家族に相談したいという回答を封じて自分で今決めるようにといった場合も含まれます。要は自分で判断できない状況を作り出す（営業には多かれ少なかれ含まれる要素ですが）場合には該当の可能性があります。相談したいという点を断ったかどうかなので、それが無い場合には特に問題はありません。

③は竿竹屋の先に竿を切る行為が具体例として挙げられますが、契約していないのに先にサービスの提供や関連する行動をとることで契約しないといいくすれば該当します。

次に解約料の説明の点ですが、厳密な説明義務が課されるのは「適格消費者団体」から説明を求められた場合です。この「適格消費者団体」とは、消費者保護のための活動をするものとして認証を受けた団体のことです。契約条項の問題などを指摘された場合に、高額な解約料の場合にはその是正を求めて説明を求めてきます。平均的な損害を埋めるための解約料といえるのかという点の説明責任を事業者にならなければならない意味を持ちます。

それでは、顧客などには説明が不要かということ、説明を求められた場合には概要を説明する義務があります。説明を求めてこない場合には不要ですが、数字面も含め概要を示せる準備自体は必要になります。いわゆるドタ

キャンの場合には準備していたものが無駄になる・売上げ確保が難しいので、解約料の請求等は問題ありません。あくまでも、高額な解約料ではないかと一般的に見て問題になる場合の話が対象です。

努力義務も複数設けられていますが、割と重要と思われるものは次の点です。①約款（ネットでの契約の場合を含む）を使う場合には約款はどこを見ればいいのかを示しておく②契約書で解除できる場合を定めている場合には、解除するにはどうすればいいのかを説明する、というものがあります。①はQRコードやURLを載せておき、リンク先に約款があるという形で大丈夫です。②は解約できなかったということでのトラブル防止に役立てることが可能です。

○免責条項について

これまでもBtoC取引については特に事業者側に大きなミスがあった場合の免責条項が無効になるとされていました。比較的話題になったのが、相続税の申告における税理士の方のミスに関する免責の条項が問題となった横浜地裁令和2年6月11日判決があります。このケースは2審の東京高裁の判断とともにこの界限の方には報じられていたようですが、判断自体は税務申告における特例の判断ミスがあったかどうか・仮にあった場合の免責条項（税理士報酬を上限とする）が有効かどうかなど問題になったものです。1審はミスを認め・条項を無効として賠償額の上限超えを命じています。

これに対し、2審ではそもそもミスがないとの判断をしています。ここでいう免責条項の有効性は2審では判断されていませんが、BtoC取引では責任軽減条項は特に損害が大きくなり平均損害を補填できないようなものは無効になるリスクが高くなります。ここでは詳細は触れませんが、システム開発に関する裁判例を基に大きな落ち度がない場合の免責を定めることは可能といわれていますが、専門家がその分野でミスをした場合の落ち度は大きく評価される可能性もあります。

今回の改正での重要な点は、免責をするのがどのような場合か明示していない場合です。つまり、軽い落ち度の場合に免責をするとの記載が書いていない場合にそれだけで条項全体が無効になるというものです。それでは大きな落ち度の場合に免責をするという条項はOKかといえば、これまでの規制でこうした条項は無効になります。軽いミスの場合に制限する条項であることを明確に記載する必要があります。これまで明示していない条項は割と存在している印象がありますので、今一度条項を確認しておくことが必要かもしれません。

年々様々な規制が設けられています。これらは令和5年6月からの施行になります。

不正横領行為があった場合に、損失の計上と賠償請求権の税務上の扱いはどうなるのでしょうか？ 最近の裁判例

23.05.24 | オリジナル



○今までの裁判例や税務通達の扱いでは？

弁護士の仕事で賠償請求の相談はいくつもありますが、その際には回収可能性や勝訴の見通しが問題となります。前者は重い問題です。古い最高裁の判例（最高裁昭和43年10月17日判決）では会計の処置に沿って両方とも計上する⇒つまり差し引きで帳簿に載せる、という判断がされています。

最高裁の判断があるならばなぜ問題になるのかというところは大いにありますが、その後回収不能になった損害のみを損失計上するという裁判例（東京地裁昭和52年3月9日判決）・損害は不正行為や盗難被害を受けた際に計上しつつ、賠償請求権は支払いを受けることが確定したときに計上するという判断（東京高裁昭和54年10月30日判決）が存在していました。

さらに、別の裁判例（東京高裁平成21年2月18日判決）では、損害をその確定した時点・賠償請求権は損害発生時に請求が可能となるのでその時点で確定したものとする⇒わかりにくいですが、不正行為や盗難があってその被害が明らかになった時点でプラスもマイナスも計上するのが原則、という形になります。では例外は何かといえば、盗んだ犯人が不明の場合で請求が困難な場合には請求できる状況ができるまではプラスは計上しないというものです。社内の不正行為の場合には、不正発覚時点で、だれが・いくらの被害をもたらしたのかはふつうははっきりするはずなので、プラスマイナス計上以外は考えにくくなります。

これに対して税務通達ではどうなっているのかというと、法人税法基本通達2-1-43では、今述べた比較的最近の裁判例をベースにしつつ、「他の者」から実際に賠償金の支払いを受けた時期の計上をするならばそれでもかまわないという判断がされています。

見解が実は割れているところですが、税務通達の扱いが一番柔軟性があるように思われます。もちろん、理屈では比較的最近の裁判例の処理の仕方が一貫しているような印象を持ちますが、被害にあったのにという点は残

る話です。ちなみに、個人事業主の場合には必要経費に算入されるか・所得からの差し引き（雑損控除と呼ばれるもの）等話が異なる点もあります。

○最近の裁判例では？

今回取り上げる東京地裁令和2年7月14日判決は、今回の話題以外にもいくつも争点がありますが、大半省略します。勤務していた方がもらったお金が横領だったのかという事実関係と仮に横領だった場合にプラスとマイナスの計上がいつの時期かなどが争点です。

結論から言えば、判決の事実認定では横領が事実として否定されています。そのため、いつ計上するのかという話は単に仮定の話になりますが、いずれにしても、プラスマイナスは基本は同時に計上するという判断がされています。その意味で、これまでの多くの裁判例と同じ判断をしているように思われます。

事実関係はやや複雑ですが、債務整理などを営む弁護士法人での業務を一部行う方へのお金の支払いが横領なのかどうか等が事実関係で問題となっています。事務職員の方であれば給与ですが、雇用関係は法人とはなく（弁護士法人なので法人税が問題となっています）、業務委託なのかは判決文からははっきりしませんけれども、何かしらの契約で報酬を得ることになります。おそらくは、業務委託になるはずですが。判決の認定では会計士の方が税務申告にかかわっていたものの、売り上げの一部などが会計士の方へ伝えられていなかったなどの事情があるようです。

このケースでは、弁護士報酬の金額自体が顧客と事務所サイドでトラブルとなっていて弁護士会での話し合いで解決し、その際の減額分をどこで計上するのか（解決時点）も争点となっています。いずれにしても、お金の管理や契約関係をきちんとしておくことはトラブルを防ぐことになるものと思われます。

この裁判例の判決では仮定的な判断とされた部分は、結局は最高裁判例やその後の多くの裁判例が従う方法（基本は税務通達と同じ内容）に沿っての判断が基本であるという点を示すものと思われます。

キャリアアップを促進！非正規雇用労働者の正社員化に対して助成

23.05.09 | ビジネス【助成金】



優秀な人材に長く働いてもらい、事業の生産性を高めるためには、

労働者が安心して働ける雇用環境をつくる必要があります。

そこで活用したいのが、有期雇用労働者、短時間労働者（アルバイトやパートなど）、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを支援する『キャリアアップ助成金（正社員化コース）』です。

非正規雇用労働者の能力開発を通じ、正社員化を進める事業主に対して助成金が支給されます。

今回はその概要を紹介します。



キャリアアップ助成金（正社員化コース）

キャリアアップ助成金（正社員化コース）は、就業規則または労働協約、そのほかこれに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者などを正社員化した場合に助成されます。

【対象となる労働者】

対象となる労働者に求められる主な要件は（１）～（４）となります。

（１）有期雇用労働者または無期雇用労働者

支給対象事業主に、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則などの適用を通算6か月以上受けて雇用される有期雇用労働者または無期雇用労働者

（２）正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者などでないこと

（３）支給申請日において、有期雇用労働者または無期雇用労働者への転換が予定されていない者であること

（４）就労継続支援A型の事業所における利用者以外の者であること など

【対象となる事業主】

対象となる事業主に求められる主な要件は（１）～（６）となります。

（１）有期雇用労働者などを正規雇用労働者に転換する制度を就業規則または労働協約そのほかこれに準ずるものに規定している事業主であること

（２）上記（１）の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者などを正社員化した事業主であること

(3) 上記(2)により正社員化された労働者を、正社員化後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して正社員化後6カ月分の賃金を支給した事業主であること

(4) 多様な正社員への転換の場合にあっては、(1)の制度の規定に基づき正社員化した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者(多様な正社員を除く)を雇用していた事業主であること

(5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること

(6) 転換後6カ月間の賃金を、正社員化前6カ月間の賃金より3%以上増額させている事業主であることなど

【支給額】

(1) 有期雇用労働者→正社員：一人当たり 57万円(42万7,500円)

(2) 無期雇用労働者→正社員：一人当たり 28万5,000円(21万3,750円)

※()内は大企業の額

※(1)(2)を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで。

※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)へ転換などした場合には正規雇用労働者へ転換などしたものとみなします。

※生産性要件を満たした加算措置が令和5年3月31日で廃止されました。

【加算額】

(1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合

一人当たり28万5,000円

(2) 対象者が母子家庭の母などまたは父子家庭の父の場合

ア. 有期雇用労働者(以下、有期)：一人当たり9万5,000円

イ. 無期雇用労働者(以下、無期)：一人当たり4万7,500円

(3) 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合

ア. 有期：一人当たり9万5,000円

イ. 無期：一人当たり4万7,500円

このうち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合

ウ. 有期：一人当たり11万円

エ. 無期：一人当たり5万5,000円

※令和5年度より人材開発支援助成金の訓練後に対象労働者を正社員化し、キャリアアップ助成金の正社員化コースを申請する予定の事業主は、人材開発支援助成金における『訓練実施計画届』(訓練様式第1号など)の作成・提出をもって、キャリアアップ助成金(正社員化コース)における『キャリアアップ計画』とみなすことができます。

(4) 『勤務地限定・職務限定・短時間正社員』制度を新たに規定し、有期雇用労働者などを当該雇用区分に転換などした場合

1事業所当たり9万5,000円(7万1,250円)

※1事業所当たり1回のみ

※()内は大企業の額

【手続きの流れ】

(1) キャリアアップ計画の作成・提出

雇用保険適用事業所ごとに『キャリアアップ管理者』を配置するとともに、労働組合などの意見を聴いて『キャリアアップ計画』を作成し、管轄労働局長の認定を受けます。

転換・直接雇用を実施する前日までに提出します。

(2) 就業規則、労働協約そのほかこれに準ずるものに転換制度を規定

キャリアアップ計画提出前に転換制度を規定していた場合でも対象になります。ただし、その場合でも『試験などの手続き、対象者の要件、転換実施時期』の規定は必須です。

※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合の加算を受ける場合を除く。

※ 労働基準監督署に改定後の就業規則を届け出る必要があります。

※ 10人未満の事業所は労働基準監督署への届出の代わりに、事業主と労働組合などの労働者代表者（有期雇用労働者などを含む事業所の全ての労働者の代表）の氏名などを記載した申立書でも可です。

(3) 就業規則などに基づく正規雇用への転換・直接雇用の実施

転換後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。

また、転換後に適用される就業規則などに規定している労働条件・待遇にする必要があります。

(4) 転換・直接雇用後6カ月分の賃金の支払い

転換後6カ月間の賃金を転換前6カ月間の賃金と比較して3%以上増額している必要があります。

(5) 支給申請

・ 転換または直接雇用後6カ月分の賃金（時間外手当などを含む）を支給した日の翌日から起算して2カ月以内に支給申請します。

※ 令和5年4月2日以降正社員化コースは電子申請が可能になりました。

(6) 審査、支給決定

なお、このコースにはこれ以外にも細かい要件があります。詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001083208.pdf>

※ 本記事の記載内容は、2023年5月現在の法令・情報等に基づいています。