



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。

しばらくご無沙汰しているうちに暦上はすっかり秋で彼岸を迎えるはずですが、まだ暑い日が続いています。赤とんぼはようやく見かけるようになりましたが、この時期に咲くはずの彼岸花を今年はまだ見ていません。県北では割と咲いているところもあるようですが、広島市内ではまだのようです。まだ当分蒸し暑い日が続くようですので、熱中症や食中毒には気を付けて過ごしたいものです。



今回はこの度改定となる労災認定における心理的負荷基準についての記事と、基本契約書を作成したあとに個別契約書を作成するときの注意点を取り上げています。それ以外は税務会計について（節税につながる「貸倒引当金」の経費計上）となります。

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。

## 労災認定における心理的負荷基準が改定。パワハラ・カスハラ（カスタマーハラスメント）の明確化と追加。

23.09.19 | オリジナルメルマガ



最近顧客からのクレームが行き過ぎである・従業員が対応しかねるという話や退職につながるという点・パワハラを上司から受けたということでトラブル等になるケースが多いように思います。ハラスメントの相談は労働相談の中で統計上ここ数年最も多く、自社としての対応（パワハラの場合は加害者への対応が別のトラブルにつながる可能性がある）をどうするかが強く問題となるところです。

若い方の場合には親の介入や退職代行サービスの介入など様々ありうるところですので、改めて基準の改定や対応について触れていきたいと思います。



### ○心理的負荷基準の改定について

厚生労働省が公表している「心理的負荷による精神的障がいの認定基準」は、労災によるうつ病その他の精神疾患が業務上の原因によるものかを判定する際の基準となるものです。今から12年前に公表されこれまで何度か改定されています。最新のものがこの9月10日に改定されています。

概要はカスタマーハラスメント（顧客や取引先から著しい迷惑行為を受けた）ことの追加・病気や事故の危険性の高い業務への従事の追加・心理的負荷の強、中、弱の具体例が追加（特にパワーハラスメントの6つのタイ

ブ) がされたことです。パワーハラスメントの6つのタイプは暴力・暴言・私生活への過度の介入・無視や仲間外れ・過剰負担の業務・過少負担の業務です。その中にはいわゆる性的なもの(セクハラ)も含まれるものです。

また、認定に関してもこれまで3人の医師の所見が要求されていたものが1人でも足りるようになったこと・強い精神的な負荷がかかる出来事がなくとも業務負担が強い業務に従事していれば強い精神的負荷が認められる(これまでは、出来事が要求される)というものがあります。別表1には業務上の原因となりそうな出来事と強中弱・別表2は個人的な要因の事例が記載されています。

この基準自体は労災や負荷の内容によっては雇用主の安全配慮義務違反を基礎づけるものが含まれますが、あくまでも行政の通達ですので、裁判の場面ではこの基準に拘束されるわけではありません。ただ、判断の1つのポイントとして整理されているため、パワハラなどがあったという場合の対応を考える際の一つの参考にはなります。同時に書かれている事項が該当している点は社員教育で使う参考にもなると思われます。

一応パワハラに関わる事例を触れておきます。性的なものとして、「〇〇ちゃん」という呼び方や女性のポスター(水着など)が弱の出来事になっていること・上司とのトラブルとは言えない程度の対立でも弱の出来事(トラブルになると中になるほどの出来事)・同僚とのトラブル(中といえる出来事、トラブルといえずとも弱という出来事)・顧客からのクレームも威圧的となれば中程度、そうでなくとも弱という出来事になるなどとされています。あくまでも総合判断であって、弱という程度の話だけでは労災(業務上の原因)によるとは言いきれないものではありません。

研修の際には、問題となっている原因(残業時間や業務自体の負荷・同僚や上司とのやり取りや異動による影響、顧客からのクレーム等・強い退職勧奨)がなんであるのかは一つのチェックポイントかと思われます。ただ、特に問題となる中や強となる出来事などは実はかなり絞り込まれている(単なる人間関係で合わないなどが該当しない)という点は重要です。

○親などが介入し、本人が訴えているからパワハラなどで労災になるという話が出てきた場合は？

まずは、その本人がパワハラ・セクハラと感じればパワハラ・セクハラであるというわけではないという点が重要です。今回取り上げた基準も一定のものがあって初めて業務上の原因といえるなどとしているものですから、それは一般的に見て言えるレベルのものでないと該当しないという点がスタートになるものと思われます。

そして、具体的な出来事や問題と感ずる事項がなんであるのかということが最初の確認点です。パワハラや調査や対応を求められた際には、その本人が話ができないという場合であっても親その他から一定の問題と考える話が出てこないとなれば何が問題かすらわからないという話になります。親などが介入する場合には、対応を求めるなど感情的な話が出てくることも多いとは思いますが、対応には調査や確認が先行すること・特に上司や同僚に何かしら処分を求められる場合には、調査などがなく対応することはできない(雇い主側もリスクを負う)点を説明すること・調査をしても必ずしも結果については期待に沿えないことがありうる点は話しておく必要があります。

ちなみに、出てきた話が感情的なもので具体性に乏しい・上司などとのトラブル（不満）であるが内容から見て負荷がかかったとは言にくい場合（せいぜい弱といえるだけの事情）しかなく、業務内容や残業などから見て負荷があるとは言えない場合（業務内容や残業状況は日報やタイムカードなど記録があるため確認は必須です）は先入観が出てきそうなところではあります。要は大した話でないのではないのかという印象という意味ですし、実際そうであることも多いとは思われます。ただ、それ以上確認なく門前払いをすることがきちんと対応してくれなかったという別のクレームや実は見落としがあったということにもなりかねませんので、一応の見直しを持ってしまった場合でも確認は必要です。

聞き取りや調査をするにあたっては、負荷基準に挙げているポイントを参考に、例えば、実際の業務内容や指導の際の上司の発言や口調・やり取りの内容・業務経験から見て過重な負担や責任を負っていたか（逆に思うように仕事をさせてもらえていなかったのか）などの事実確認を行っていくことになります。聞き取り内容や記録を取っておかないと何を聞いたのかわからなくなるので、記録は必須です。

調査の結果はあくまでも完璧を求められるわけではないので、必要な点を拾って聞き取りその他確認を行いどういった事実関係かはっきりさせます。パワハラになるような事実といえるかは別に評価が入る話です。ここは社労士の方や弁護士などに相談もしつつどう進めるかを考えていきます。上司や同僚に何かしら対応が必要かどうかは懲戒処分にはそれなりのハードルがあることも考えて対応をしていくことになります。退職勧奨もありえますが、リスクや人材の確保で何が重要かを踏まえての判断になります。

調査の結果を伝える際には判断の要旨やあくまでも雇い主側の調査と判断であることを伝える必要があります。やり直しを求められることもあるかもしれませんが、相応の理由がない限りやり直しにはならないものと思われ（簡単に応じるようなやり直しであれば、それはそもそもがかなり杜撰と認める話になってしまいます）。そうならないように、聞き取りなどを行いどうするかを決める際に見落としがないかを確認しておく必要があります。

以上みたように、パワハラその他で労災になるのは相当なハードルが存在します。親が乗り込んできたから等の理由で迎合する、門前払いを安易にすることはケースによって注意が必要です。転職サイトその他での風評もあるのが1つのポイントです。名誉棄損・信用棄損的な投稿をされた場合に、きちんと調査対応をしておけば毅然と対応できるためです。



## 基本契約書を締結したあと、個別契約書を作成する場合の注意点は？

23.09.01 | オリジナル



### ○基本契約と個別契約の違いは？

両方とも明確に法律での定義があるわけではないですが、一般的には企業間で継続的に取引を行うときに、すべての取引に共通の事項となる基本的なことを定める場合が基本契約と言われます。売買取引、業務委託契約、請負契約など幅広い場面で結ばれています。

たとえば売買取引であっても、一つの取引先で、取り扱う製品がA工場では○、B工場には△…ということもあります。ただ、1回限りの取引でないと都度契約を結ばなくてはならなくなり、煩雑になりますので、まずは共通部分について基本契約書を取り交わし、個別の取り引きについては別途対応するというのが効率的といえます。

これに対して個別契約は個々の取引を行う場合に取り交わされるものです。個別契約では基本契約では載せにくい具体的な内容、たとえば売買取引でいくと製品名・種類、数量や金額・納入先などを定めることが多いです。ただ、実際のところ基本契約書は契約書としてきちんとしたものを取り交わしているものの、個別の取引は注文書・請書で済ませたりすることも多いものと思われます。また、覚書や念書などとして、個別で決めておくべき重要なものについてのみ条項化して取り交わすといった場合もみられます。

基本契約書の方に個別の取引については個別契約によるものとする、とあっても必ずしも取り交わす必要がないため、特に個別取引でトラブルが発生するような場合でなければ、そういった対応でも十分といえます。

### ○基本契約書で定めることとは？

基本契約書でよく定められているのは、前述のように企業間で行うすべての取引に共通の事項についてであるため、どちらかというとなりざな内容になることが多いのではないかと思います。

取引内容によっても異なってきますが、たとえば先の製品の売買取引であれば、契約の趣旨・目的、売買取引、支払い方法、引渡し方法、引渡しの際の検査方法、製品の所有権移転の時期、契約不適合があった場合の責任、契約解除事由、損害賠償の条項、といったことが挙げられます。それ以外の取引でもよく見かけるのは、契約の期間、秘密保持義務の規定、反社に関する条項、契約に関するトラブルが発生した場合に裁判を起す裁判所の場所の取り決め（専属的合意管轄といいます）などが入っていることがあります。

## ○基本契約書締結後に個別契約書を作成するときに気を付けるべきことは？

先に触れましたように、基本契約書を作成してから個別の契約書を作成するといった場合はあまり多くないかもしれませんが、その分気を付けておくべきことがあります。

### (1) 基本契約と個別契約の内容が矛盾しないようにする

特に基本契約を作成してからだいぶ経ったあとに個別契約を取り交わした場合にはありがちです。基本契約の中に、基本契約と個別契約の内容が違っているときは、個別契約によることとする、といった優先順位を定めた条項が契約書中にあればそれによりますが、ないときにはどちらを優先すべきか、といった問題が出て来ます。一般的には個別契約の方があとに作成していますので、そちらが優先しそうですが、最終的には契約当事者がどちらによると考えていたのか、という意思解釈を行った上でになりますので、取引などからみてははっきりわからないような場合には、かえってトラブルになりかねません。細かな作業にはなりますが、基本契約書と個別契約書の条項の中で、内容的にかぶっていて、内容が矛盾していないかはよくチェックしておく必要があります。たとえば損害賠償の条項では、基本契約書では限定条項となっていて、個別契約になるとなぜか損害賠償責任の範囲が広がってしまっている、ということもあります。

### (2) 安易にネットで取り寄せたひな型などによらず、取引に合わせた内容にカスタマイズする

これは基本契約・個別契約パターンに限りませんが、最近はインターネットや書店で契約書ひな型や書式が簡単に手に入りますので、それを適宜修正して利用するということも増えてきたように思います。今後はchatGPTのようなAIの活用がますます増えるでしょうから、よりこういった契約書作成がしやすくなっていくと思います。

ただ、リーガルチェックをされていてよくあるのですが、中身が良く分かっておらず、ひな型や書式をどう修正・活用してよいか分からないまま使おうとされていることがあります。内容によっては自分の方に不利になっているのに、それに気づかず契約してしまうと、その内容に逆に縛られてしまうことにもなりかねません。また、改正が多い分野ですと場合によっては内容が対応しておらず、たとえば民法は2020年4月から債権法の分野は法改正していますが、根保証に責任限定を定めておらず、そのまま使ってしまうと無効になってしまうこととなりますので、法改正も踏まえた対応が必要になります。

### (3) 特に個別の契約を締結しないときは、取引に応じた基本契約書の見直しが必要なことも。

前述のように基本契約書のみ定め、あとは注文書・請書で取引をしている場合、取引状況の変化や、法改正には対応していない内容になっているケースもあります。長期間の取引になっているときは、場合によっては契約内容を見直し、再度締結しなおす必要も出てきます。

契約はいずれにしても取引で発生しそうなトラブルや、その後の対応で困らないようにするために取り交わすものですから、内容がそれになかったものか、よく吟味してから締結するようにしましょう。

## 節税につながる『貸倒引当金』を経費計上するには

23.09.12 | ビジネス【税務・会計】



取引先が倒産してしまい、売掛金や貸付金などの債権が回収できな

いことを『貸倒れ』といいます。

取引先の倒産は極力避けたいものですが、自社ではどうすることもできません。

しかし、万が一に備え、貸倒れを避けるためにあらかじめ回収できなさそうな金額を見積もり、『貸倒引当金』として経費計上をしておくことが可能です。

法人や個人事業主にとって節税効果もある、貸倒引当金を計上する方法や注意点などを解説します。



### 将来的に回収できそうな債権とは？

貸倒引当金とは、貸倒れに備えて損失額を予想し、損金として経費計上する引当金のことです。

引当金とは、将来的に発生する費用や損失に備えて予算に繰り入れておく見積金のことで、この貸倒引当金のほかにも、従業員に支払う退職金に備えた『退職給付引当金』や、修繕に備えて積み立てる『修繕引当金』などがあります。

貸倒引当金は、将来的に回収できなさそうな取引先の債権を備えとして計上するための引当金であり、実際に損失が発生していなくても経費として計上できます。

そのため支出を伴わずに、課税される所得を減らすことが可能です。

ただし、**どんな債権でも貸倒引当金として計上できるわけではありません。**

計上できる債権は、回収できる可能性が低く、事業と関係のあるものに限られます。

たとえば、回収できない見込みの売掛金や貸付金、受取手形、未収金などは対象になりますが、前渡金や保証金、敷金、手付金などは対象外になります。



貸倒引当金は事業年度の末日に、回収できない債権の見積を出して、その金額を損金として計上することになります。

貸倒引当金として計上する債権は、回収できる可能性のない取引先別で処理する『個別評価金銭債権（不良債権）』と『一括評価金銭債権（不良債権以外）』に分け、それぞれの債権に応じた計算方法で金額を算出します。

更生手続開始の申立てや更生計画認可の決定が行われているなど、回収が極めてむずかしい債権は『個別評価』、それ以外の債権は『一括評価』で貸倒引当金を算出します。

貸倒引当金の繰入限度額は個別評価と一括評価でそれぞれ異なるため、前もって確認しておくようにしましょう。

## 貸倒引当金として経費計上する際の注意点

回収できる可能性がある『一括評価』で貸倒引当金を計上した場合は、損失が発生しなかった分に関して、翌年度の収益に計上する必要があります。これを『戻し入れ』といい、会計上は『貸倒引当金戻入』という勘定科目で仕訳を行います。

貸倒引当金戻入の会計処理には、2種類の方法があります。

まず、前期末に計上された貸倒引当金を全額消し込む処理をし、当期末において計上されるべき貸倒引当金の正しい金額を改めて繰り入れる『洗替法』です。

次に、前期に計上した貸倒引当金から当期末に発生した実際の貸倒引当金の差額を求め、足りない分を戻し入れる『差額補充法』です。

貸倒引当金は事業年度ごとに計算するため、どちらの会計処理を行ったとしても、節税効果を得られるのは最初に貸倒引当金を計上した1年目だけになります。

2年目からの節税効果はほとんどありません。

また、貸倒れによる損失が発生せずに、戻し入れの金額が当期の繰り入れた金額よりも増えてしまうと、当期の所得を上げてしまうことになるので、注意が必要です。

なお、貸倒引当金が適用できるのは、法人であれば資本金が1億円以下の中小法人（大企業の完全子会社除く）や一部の金融機関などに限られます。

個人事業主は青色申告でも白色申告でも、貸倒引当金を計上することができます。

ただし、青色申告の場合は一括評価で貸倒引当金として計上できますが、白色申告の場合は個別評価による貸倒引当金しか計上することができません。

法人にも個人事業主にも節税メリットのある貸倒引当金ですが、計上するための計算方法や会計処理は複雑です。

貸倒引当金を経費計上をするのであれば、まず税理士に相談することをおすすめします。

※本記事の記載内容は、2023年9月現在の法令・情報等に基づいています。