

LBD レポート 3月号



リーガルブレスD法律事務所

大阪府中央区久太郎町 4-2-12 本町 TD ビル 10 階

TEL 06-4708-7988 <http://www.ys-law.jp/>

弁護士 湯原 伸一

CONTENTS

1. 巻頭言
2. 事業承継対策と遺言書の活用（事業承継の勘所②）
…弁護士 湯原伸一
3. ビジネススポット 会社の資金口と状況と金融機関の対応
～明日の資金繰りに苦労しないために② …税理士法人ユーマス会計
4. 近年の長時間労働について …社会保険労務士 牧村康彦
5. 境界のプロが教える土地家屋の盲点 不動産のリスク 38
…さいとう土地家屋調査士事務所 齋藤大輔
6. 社会保険&人事労務情報 …社会保険労務士 嶋田亜紀
7. 法人における保険活用術 経営者のための生命保険講座 32
…株式会社フォーユー ファイナンシャルプランナー 宮田 正人
8. 法人における保険活用術 経営者のための生命保険講座 31【訂正版】
…株式会社フォーユー ファイナンシャルプランナー 宮田 正人
9. 職意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）
…社会保険労務士 吉崎 靖宏
10. 【カネの法務リスク④ 解説編】
キャッシュ改善のためのチェックリスト …弁護士 湯原伸一
11. 編集後記

弁護士は万能ではない！！

本冊子の準備を行っている2月末に、大分弁護士会が自殺防止のための当番弁護士制度を導入するというニュースを目にしました。

一般論で申し上げれば、社会的に良いことを行っているとは言えるかと思えます。

しかし、個人的にはこのような制度の導入は非常に疑問です。はっきり言って弁護士は心理カウンセラーではありませんし、ましてや自殺（最近では“自死”という言葉も使うみたいです）について専門的知識を有しているわけではありません。多重債務や過重労働などの法律問題で自殺を考えている人のサポートを行うということのようですが、法律問題を解決することと自殺を考えるまでの精神的抑圧からの解放とは異質の問題なような気がしてならないからです。

正直なところ、門外漢のところに出しゃばっていくのは非常に危ういような気がしています。やはり餅は餅屋で専門家にお任せするか、せめて専門家と一緒に対応するといった方が望ましいのではないのでしょうか。

私はどうも天邪鬼のようで、弁護士会のお偉い方々が考える社会貢献の内容（個人的には大きなお世話だと思っております）について、どうも肌に合いません（笑）。

私は法律のプロフェッショナルであることを前提に、個々のご依頼者様にお役立ちすることで、結果的に社会貢献したいなあと考えているのですが、こういった考え方を表立って言うと「金儲け主義」などとう批判を浴びてしまうのでしょうかね…。

変な業界です（爆）。

事業承継対策と遺言書の活用（事業承継の勘所②）

弁護士 湯原伸一

1. 遺言書作成のメリット

事業承継を含めた相続対策として真っ先に思いつくことと言えば、遺言書の作成ではないかと思われます。特に、近時はエンディングノート等のブームもあり、遺言書作成のニーズが年々増加しているようです。

さて、事業承継という場面において遺言書を作成する最大のメリットと言えば、経営に空白期間ができることを防止できること、つまり時間がかかりがちであり手続きが面倒な遺産分割協議を回避できることがあげられます。

したがって、将来的な憂い・禍根を残すことなく事業承継を行いたいというのであれば、遺言書作成は必須といっても過言ではありません。

2. 自筆証書遺言 or 公正証書遺言

遺言書を作成するに当たっては、一般的に自筆証書遺言と呼ばれる、遺言者が紙に自筆で遺言内容と作成年月日を記した上で押印する形式と、公正証書遺言と呼ばれる、公証役場で公証人に遺言書を作成してもらう形式の2種類が良く用いられます（遺言書の形式として秘密証書遺言も存在しますが、あまり用いられていませんので割愛します）。

法律上、上記2種類の遺言書の形式が認められている以上、どちらであっても問題はありまません。しかし、確実性を期すのであればやはり公正証書遺言の方が望ましいといえます。

なぜならば、自筆証書遺言については、法律上厳格な形

式要件が定められており、その形式要件を満たさないことには法的効力に疑義が生じるため、非常に紛争が生じやすい性質を有しているからです。また、よくあるトラブル事例としては、遺言者本人が自筆したものではない（偽造されている）という主張も出てきたりします。

一方、公正証書遺言の場合、公証人という人物を介して遺言書の作成が行われますので、これらの問題は回避できます。遺言・相続トラブルを取り扱う弁護士の立場からすれば、この問題を回避できるだけでも相当違いは大きいと断言できます。

なお、最近では本屋等で遺言書作成キットが売り出されていたりしますので、そのキット通りに作成すれば自筆証書遺言でも問題ないのではという質問を受けたりします。

たしかに、ある程度問題は回避できると思うのですが、残念ながら勘違いして遺言書（もどき）作成を行なってしまったがために形式要件を満たしていないという事例も存在します。また、キットで作成しても遺言者本人の自筆であることの裏付けは取りづらい点は変わり無く、やはり不十分と言わざるを得ません。

たしかに公正証書遺言の作成には費用が発生しますが、費用に見合ったトラブル回避の効果はあるのではないのでしょうか。

3. 遺言書の作成と限界

トラブルを回避しながら事業承継を進めるためには遺言書作成が必要であると述べてきました。しかし、残念ながら100%トラブル回避できるかという点、それは難しいと言わざるを得ない部分があります。特に以下の2点は如何ともしがたい内容です。

1 つ目としては、遺言書を作成した後に、再度新たな遺

言書を作成した場合です。この場合、法律上は新たな遺言書の内容が優先されることとなります。非常に残念なことですが、オーナー社長が晩年、周囲から吹聴されて遺言書を複数作成する（作成させられる）という事例が少なからず存在します。原則論としては、一番最新のものを優先させることになるのですが、これではスムーズな事業承継ができるのか心許ないところがあります。

この問題については、やはり最後はオーナー社長の強い意思と信念で、安易に遺言書の再作成は行わないことに期待するのが最良の対策になるのかもしれませんが。

2 つ目としては、遺留分の問題です。兄弟姉妹を除く相続人については法律上当然に遺留分が付与されていますので、後継者以外の相続人の遺留分を侵害するような遺言書を作成したとしても、後継者以外の相続人が遺留分侵害を主張した場合、遺言書通りに相続の効果が生じません。

最良の策としては、遺留分侵害が生じないような遺産の分配を検討したうえで、遺言書にその内容を反映させることが対策となります。ただ、遺産の内容によっては将来的な価値変動も有りえますので（オーナーが保有する自社株など）、遺留分侵害が生じないような遺産の分配も限界があります。この場合に備えて事前の策として、遺留分侵害を主張された場合に価額弁償（＝要は代償金を支払うということです）で対処できるよう、必要な資金源を確保することも重要となります。典型的には生命保険を活用した資金源確保になります。

なお、遺留分の放棄ができるのではという質問を受けることがあります。たしかに法律上は一定の要件を充足すれば可能です。ただ、その一定の要件が家庭裁判所の許可と定められており、家庭裁判所での判断傾向からすると簡単に許可が下りないのが実情です。また、経営承継円滑化法

という法律があり、株式については遺留分侵害の問題が生じないように措置を講じることも可能となっています。しかし、推定相続人全員の合意が必要であり、一定期間内で行政（経済産業大臣）の確認、家庭裁判の許可を必要とするなどハードルが極めて高く、はっきり言って使い物にならないというのが実情です。

4. まとめ

遺言書作成についてはデメリットもありますが、有るのと無いのとでは全然その後の手続きが異なるというのが、個人的な感覚です。

スムーズな事業承継を本当に望むのであれば、是非、遺言書の作成をお勧めします。

会社の資金口と状況と金融機関の対応
……明日の資金繰りに苦労しないために②……

税理士法人ユーマス会計

3、勘定合って銭足らずを避ける

赤字経営が続いて倒産する、これは当然の結果ですよね。しかし、黒字でも倒産することがあります。いわゆる黒字倒産、「勘定合って銭足らず」ともいいます。つまり、経理上の利益が捻出されているにも関わらず、手元キャッシュが途中でショート（枯渇）してしまう状態です。

では、なぜこういったことが起こるのでしょうか。典型的なのは、売上やコストが毎年変わらずに推移し利益が出ていても、世の中の不況で売掛金の回収が遅くなったり、設備投資（機械や設備・車など）に資金が流れることなどが原因です。つまり、黒字でも資金が回らなければ企業は倒産する可能性があるのです。利益が出ていればいいという訳ではありません。

もうひとつ気をつけなければならないパターン。それは事業を急拡大する局面です。事業の拡大によって帳簿上の売上が順調に伸びている一方、事業拡大に伴う初期投資や従業員の大量採用などで多額の固定費が増えている。しかし、客先からの支払い条件が悪く、数ヶ月先にしか現金にならない。そういった状況での突然のトラブルで売掛金の入金が遅れる。こういったケースが要注意です。いくら売上が増加しても、売掛金を現金で回収して初めて儲かったといえるのです。波に乗っているときほど手綱を締め直し、資金繰りに注意しなければなりません。

4. 手元キャッシュを潤沢に

不意のトラブルによる資金不足に備えるためにはどうすれ

ばいいのでしょうか。それは普段から、万が一に備え、常に手元キャッシュを潤沢に準備しておくこと。資金に余裕がある時期に定期預金をしておき非常時以外は手をつけないとか、定期積金口座を開設して毎月積み立てを始めるなど本当に基本的な方法が一番有効です。

又、現金預金を固定資産化してしまうことにも慎重になる必要があります。例えば、現金預金も土地建物も同じ資産ではありますが、流動性（いつでも現金として使える可能性）に違いがあります。つまり、いくら土地建物が資産としての価値があったとしても、必要なときに現金化して支払いに使うには買い手を見つけ売却して現金化することが必要で、相当な日数が掛かるのです。こういった固定資産を購入するときは、手元キャッシュを使うのではなく、必ず設備資金としての借入を手当てすることをお忘れなく。

5. 利益と節税、内部留保との関係に注意

税理士として、多くの経営者に接し、もうひとつ感じることに。節税に走りすぎて、内部留保がおろそかになりがちだという事でしょう。経営者が税金を払いたくないために、目一杯の節税をして利益をカツカツにしてしまうのです。利益が出ないということは、会社の内部留保（自己資本）も蓄積されないということ。

しかし、基本的にはある程度の税金を支払わない限り、内部留保は増えていかないのです。利益がなく内部留保がない場合、一番困るのは必要なときに資金調達をしにくくなるということ。利益がなく内部留保がない状態というのは、金融機関からみて貸し出しをしにくい企業ということになります。今後、新たな金融機関との取引を開始するには過去3期分の決算書の提出を求められます。もし、3年以内に新たな資金需要が出てくる可能性がある場合、決算である程度の利益を出せるように心がけてください。節税思考が強すぎるのも問題となります。ご注意ください。

近年の長時間労働について

社会保険労務士 牧村康彦

社長：電通の高橋いずみさんの件で労基署のチェックが厳しくなっていると聞いています。労働時間の考え方にもいろいろ変わってきていると聞いているのですが、どのようなことが変わってきているのでしょうか。

牧：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が1月20日に発表されています。まず注目すべきは労働時間の考え方を示すとともに具体的な内容に入っています。

『労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。』

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

社長：規程にこれは労働時間ではないと書いていても、労働時間となる場合があるのでしょうか。

牧：そうなります。ガイドラインは続けて以下のことを記載しております。

- ア) 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- イ) 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ウ) 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

社長：自己啓発も労働時間になるようになるのですね。

牧：その可能性があります。さらに使用者に労働時間を把握することを義務つけています。
以下がその内容です。

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録す

ること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ここまでは以前の指針と同じですが、以下が加わった内容です。

『ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成

り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。』

社長：かなり厳しくなったように思えます。

牧：このほか以下の内容が記載されています。確認しておいてください。

『(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタ

タイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。』

社長：ありがとうございました。

なお、長時間労働を巡る近年の主な動向を整理すると、概要以下のとおりです。

【長時間労働を巡る近年の主な動向】

平成25年	6月14日	「日本再興戦略」 「労働時間法制の見直し」がテーマ 実態調査・分析を実施した後検討開始、1 年を目処に結論を出す
平成26年	6月24日	「日本再興戦略」改訂2014閣議決定 働き過ぎ防止のための取り組み強化の方針
	6月27日	過労死等防止対策推進法施行

	9月30日	厚労省：「長時間労働削減推進本部」設置
	12月22日	「今後の長時間労働対策について」 過重労働撲滅チームによる、長時間労働事業所への監督指導の徹底
平成27年	4月1日	東京及び大阪労働局に「過重労働撲滅特別対策」(かとく)発足
	7月2日	ABC マート：労基法違反(上限を超える長時間労働)で書類送検(かとく)
	8月28日	フジオフードシステム：労基法違反(上限を超える長時間労働)で書類送検(かとく)
	11月16日	スタティックセキュリティー：労基法違反(上限を超える長時間労働)で書類送検(大阪西)
	11月9日	JCB：労基法違反(上限を超える長時間労働)で書類送検(三田)
平成28年	1月28日	ドン・キホーテ：労基法違反(上限を超える長時間労働)で書類送検(かとく)
	3月22日	メーカー社長：外国人実習生を違法に長時間働かせたとして逮捕(かとく)
	3月23日	政府：特別条項に上限を設ける案を含めて検討開始
	4月1日	政府：立入調査基準を時間外労働80時間超へと引き下げ
	4月21日	政府：残業時間を欧州諸国並みに削減する提言案をまとめる
	9月27日	政府：「働き方実現会議」開始
	10月14日	電通：新入社員が昨年末に過労自殺し労災認定を受けたことから労基署が立入調査実施

このように、長時間労働に対する規制強化は従前から検討されていた流れの一環といえます。

また、直近でも、新入社員が過労自殺し労災認定を受けたことを踏まえ、本年10月14日に電通本社に対して労基署が立入調査を実施したことが大きなニュースとなっていることから、今後さらに長時間労働に対する規制は強化されることが予想されます。

LBD 事務員のコラム

先月、フィギュア・スケートの四大陸選手権が行われ、日本の羽生結弦選手と宇野昌磨選手が表彰台に上がりました。

フィギュアを見ていて、「選手Bは一度も転倒しなかったのに転倒した選手Aが勝ったのは何故?」と思われるケースがあるかもしれません。

例えば選手Aは「4回転ジャンプに挑戦し着地に失敗して転倒した」、選手Bは「4回転ジャンプはせず3回転ジャンプだけを行い転倒がなかった」場合。フィギュアの点数の付け方では着地(転倒)するまでの間にその回転数回り切っていれば、着地に失敗したという点で減点はされますが、点数がつきます。その為、転倒するまでに4回転回り切っていれば、3回転よりも4回転でもらえる点数の方が大きい(3回転:約4~8点、4回転:約10~15点)為、転倒しても良い点数が出る場合があるのです。

もちろん、フィギュアはジャンプについてだけ評価をしているわけではありませんので、スケーティング・スキルや演技の美しさなど最終的に全ての要素を総合しての点数になりますが…。

今月末には世界選手権が行われます。この試合での順位によって、平昌オリンピックでの出場枠が決まります。日本勢には良い演技をして良い順位を獲って欲しいと思います。 C.Y

不動産のリスク 38

土地家屋調査士 齋藤大輔

みなさんこんにちは。ちょうど今話題の安倍晋三小学校と称して寄付金を集めていた森友学園の国有地売却についてお話ししたいと思います。

私が過去に測量を行った土地が国有地売却にかかったり、またある土地の買収にかかる測量を行ったり、国有地の払い下げ手続きを行ったりした経験から言いますと、普通に売却金額を出そうとすると森友学園の金額はありえません。なぜならば払い下げる土地や買収する土地については、きちんと測量され、境界も確実に決まった状態を元に不動産鑑定士が価格を算出するからです。里道水路の払い下げにおいても、路線価を元に客観的視野から補正係数をかけ価格を算出しているからです。近隣の不動産取引事例なども参考にする念の入れようです。さすが財務省！と思うほどしっかりしております。

ただ一般論として鑑定評価を出す際に、複数の不動産鑑定士さんに算定してもらおうと、みんな値段が違うのも事実です。それぞれの鑑定士の考え方が反映されるためだと思いますが、穿った見方をすれば「調整できる」とも言えます。

実際私の経験上価格を調整したのではないかとと思われる事例もあります。払い下げを受けるある土地の価格については、さまざまな特殊事情を勘案し、通常より低い値段で算出されたのでは？と思ったことがあります。ただその

価格を算出した理由付けについては、良く観察された事実をもとに、数字の根拠を出し納得のいく理由付けをしているのでそういうものかと思ったものです。

一方私が測量した土地の買収における不動産価格の算定において、通常より高い値段で算出されたのでは？と思われるものに遭遇したことがあります。でもよく考えてみるとある求積図を書いたのですが、それが私にはよくわからない位置で線引きをした求積図でした。たぶんその求積図の区分けにより基準価格を分けて算出したのではと思われるます。

このように官有地の価格算定は、論理的に筋が通るようになれば、特殊な事案を考慮して変動させていると思われる事案はあります。

ここで森友学園はどうでしょうか。ごみが埋まっているということから大幅値引きをしたということですが、その額があまりにも筋が通らない理屈で構成されているため、やんやんやと言われているわけです。そして財務省の役人も資料を「廃棄した」とか「買った後のことは知らん」など逃げてばかりですが、そりゃ筋が通らない理屈付けをしてしまったから逃げざるを得ないのでしょうか。私が遭遇した例のように数字の根拠があれば財務省は堂々としていられるのですが、森友学園の場合はごみの量につき数字の根拠がまったく持って薄すぎるのが原因です。そして特殊事情についてもいろいろ勘ぐってしまうネタが揃いすぎているからでしょう。

現在ある土地の払い下げ申請を火中にある近畿財務局に申請中ですが、特殊事情を探して交渉できるか試してみたいと思います（笑）

社会保険&人事労務情報

社会保険労務士 嶋田亜紀

助成金情報

～若年者の採用・定着のために「3年以内既卒者等採用定着奨励金」～

既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み又は募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主様に対して奨励金が支給されます。なお、対象となる労働者は学校等の既卒者や中退者であって、これまで通常の労働者として12カ月以上雇用されたことがないかたです。

奨励金支給額

対象者	1人目			2人目		
	1年定着後	2年定着後	3年定着後	1年定着後	2年定着後	3年定着後
① 既卒者等コース	50万円	10万円	10万円	15万円	10万円	10万円
② 高校中退者コース	60万円	10万円	10万円	25万円	10万円	10万円

※若年者促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）の場合、いずれも10万円が加算されます。

①既卒者等コース

1. 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者として雇用したこと（卒業または中退後3年以内の者が応募可であることが必要）
2. 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

②高校中退者コース

1. 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと（少なくとも中退後3年以内の者が応募可であることが必要です）
2. 当該求人の申込みまたは募集前3年度間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

厚生労働省HP参照

経営者のための生命保険講座 32

ファイナンシャルプランナー 宮田 正人

今回は、某企業の社長（68歳）との会話を再現してみよう
と思います。

ファイナンシャルプランナー（以下FP）：

こんにちは。ご無沙汰しております。先日お電話いた
だいた際に、相談したいことがあるとのことでした
が・・・どうされましたか？

社長：うん。そのことだけど・・・ぜひ、〇〇さんの意見を
聞きたいなあとと思って・・・

FP：はい。私でよろしければ。

社長：実は、〇〇さんと知り合う前に加入していた保険がピ
ークを迎えるんだけど・・・どうすればいいかなと思
って。〇〇生命の担当者は私が勇退し、その際に保険
を解約し、解約返戻金を退職金として取ればと言っ
ているんだけど。

FP：そうなんですか？その保険は通増定期保険という保険
でしょうか？

社長：ああ、なんかそんな名前だったと思うよ。なんなら保
険証券を持ってこさせようか？

FP：はい。出来ればその方が確かだと思います。

社長：ちょっと待ってね。

（内線電話で）

〇〇君、悪いけどこの間言っていた〇〇生命の保険証券を持ってきてくれないか。

しばらくして

社長：これなんだけど。

F P：やはり通増定期保険ですね。一般的にこの保険のメリットは比較的短期間で、解約返戻金が貯まるということ。半分損金として算入できるということ。一方、デメリットはピークが1～2年で、ピークを過ぎると返戻率が1年で10%近く下がる商品もあるということです。

社長：そうなんだよね。ちょうど今がそのピークで、これから毎年の返戻率が下がっていくから、〇〇生命の担当者も今解約して、それを退職金として取ればということなんだけど・・・

F P：なるほど。ところで、確か後継者となるご子息はまだ30歳そこそこでしたよね。もう社長が勇退して、ご子息を代表にされても大丈夫なのでしょうか？社長はどうお考えですか？

社長：ご存知の通り、つい先日役員にしたばかりだし、まだ2～3年はかかるかなと思っているので、そのことも〇〇生命の担当者にも言ったんだけど、私が形式的に会長か相談役に退き、息子を社長にする。その際に私が、社長としての退職金を取ればということだったんだが・・・

F P：そうなんですか。要は形式的にはご子息を社長にし、ご自身は会長か相談役として経営に関与していくということでしょうか？

社長：そういうことになるかなあ。まあ、それならなんとかなるかなあとは思ったんだけど。

FP：結論から申しますと、それはやめた方がいいですよ。
　　というかやってはいけないですよ。

社長：えっ、そうなの？どうして？

FP：はい、「みなし退職」と言いまして文字通り退職とみなし、退職金を支払うことは損金算入を否認される危険性が非常に高いです。過去の判例にも数多く見受けられます。

社長：本当に？

FP：はい。役員の役職変更、今回のご自身が会長や相談役に退くことを分掌変更といいますが・・・この分掌変更による役員退職金が否認されるのは利益調整・租税回避行為とみなされる可能性があります。ご自身が会長や相談役に退き、退職金を受け取ること自体には特段問題はないのですが、この分掌変更における「みなし退職」の要件を満たしてはじめて認められるものです。

要件には大きく2つあり、一つは形式要件と言いまして、例えば常勤役員が非常勤役員になったとか、取締役が監査役になったとか、分掌変更後の給与が激減おおむね50%以上減少したというようなこと。

そしてもう一つは実質要件と言いまして、法人の経営上、重要な地位を占めていないことが問われます。

今回の場合、形式要件が整ったとしても実質要件で否認される危険性が非常に高いと思います。この実質要件は異動・昇格・採用等の人事面に関わっていないか？取締役会に出席していないか？取引先や金融機関へ周知されているか？法人借入に対する個人保証の変更はされているか？日常の就労状況等さまざまな判断対象からジャッジされます。先ほどの社長のお話をお伺いする限りは、この実質要件が整わないと思われるのですが、いかがでしょうか？

社長：そういうことなら難しいかもね。

F P：はい。否認を覚悟でやるなら話は別ですが・・・そういうわけにはいきらないと思います。

社長：そりゃそうだ。じゃあ、その「みなし退職」をして解約返戻金を退職金として受け取るというのはダメというのであれば、どうしようもないのかなあ？

F P：うーん。そうですね・・・なかなか難しいかもしれませんね。

次回に続く・・・・・・・・

どうでしたか？今回の話は？お役に立ちましたでしょうか？
では、また来月お会いしましょう。

法人における保険活用術

経営者のための生命保険講座 31 【訂正版】

ファイナンシャルプランナー 宮田 正人

■お詫びと訂正

前回発行した2017年2月号におきまして、最終ページの掲載が抜けておりました。執筆者及び閲覧者におかれましては、ご迷惑をおかけしたことお詫び致します。

最終ページを掲載した形で再度掲載します。

今回は前回の続編で、某企業の社長（65歳）との再訪問での会話を再現してみようと思います。

ファイナンシャルプランナー（以下FP）：はい。損金計上出来る生命保険にご加入いただくことです。出来れば全額損金計上出来る商品がいいかと思います。一口に全額損金計上出来る商品と言いましても解約返戻金が全くない商品もあれば、社長のご年齢でも70%近く戻って来る商品もあります。ここでは出来るだけ戻って来る商品を用います。

社長：えっ、そんな商品があるの？そんなに戻ってくるのに全額損金計上していいの？

FP：はい。計算式までは覚えていただく必要はありませんが・・・全額損金計上出来る商品の条件があります。

こちらをご覧ください。この条件を満たす場合、全額損金算入することが出来ます。

※全額損金算入の条件

満了年齢 ≤ 70 歳 または 契約年齢+保険期間 $\times 2 \leq 105$

社長：そうなんだ。

F P：はい。このように全額損金計上出来、解約返戻金が出るだけ戻って来る生命保険、先ほどもお話いたしました通り社長のご年齢であれば、65%~70%程度になるかと思いますが・・・にご加入いただき、全額損金計上することにより利益を大幅に圧縮することが可能になります。要は自社株の評価額が下がることとなります。このタイミングで、後継者であるご子息に贈与もしくは買い取らせるということです。そして自社株の移転が完了した時点で、この生命保険を解約し、解約返戻金を会社に入れます。いわば、利益の繰り延べをしながら、自社株の移転を行います。

社長：なるほど。生命保険って単なる死亡保障だけでなく、色んな使い道があるんだね。初めて聞いたよ。

F P：ありがとうございます。色んな使い道を知っていると知らないのとでは大違いですから。採用するかどうかは社長のご判断次第ですが・・・また、それをお伝えするのも我々の任務だと考えています。

社長：ありがたいよ。私もなかなかそこまではわからないからね。前向きに検討するよ。

F P：はい、ありがとうございます。

注：平成29年度税制改正大綱で自社株評価（類似業種比準価額方式）の見直しが改正事項にあがっております。現時点では税制改正大綱はあくまでも案であり決定されたものではありませんが、参考までに改正案を記載しておきます。

[現行]

$$A \times \frac{\frac{b}{B} + \frac{c}{C} \times 3 + \frac{d}{D}}{5} \times \begin{pmatrix} \text{大会社} & 0.7 \\ \text{中会社} & 0.6 \\ \text{小会社} & 0.5 \end{pmatrix}$$

(配当) (利益) (簿価純資産) (斟酌率)

- ① 課税時期の月の類似業種株価 ② 課税時期の前月の類似業種株価
 ③ 課税時期の前々月の類似業種株価 ④ 類似業種の前年平均株価 のうち最も低いもの

[改正後]

$$A \times \frac{\frac{b}{B} + \frac{c}{C} + \frac{d}{D}}{3} \times \begin{pmatrix} \text{大会社} & 0.7 \\ \text{中会社} & 0.6 \\ \text{小会社} & 0.5 \end{pmatrix}$$

(配当) (利益) (簿価純資産) (斟酌率)

(類似業種の株価)

- ① 課税時期の月の類似業種株価 ② 課税時期の前月の類似業種株価
 ③ 課税時期の前々月の類似業種株価 ④ 類似業種の前年平均株価
 ⑤ 課税時期の月以前2年間の平均の類似業種株価 のうち最も低いもの

職意識改善助成金

(勤務間インターバル導入コース)

社会保険労務士 吉崎 靖宏

働き方改革の中で注目を浴びているのが勤務間インターバル制度です。

この制度は、労働者の睡眠時間を確保し、健康障害を防止することを目的として、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保するものを言います。

この勤務間インターバル制度を導入する中小企業向けの助成金制度として、職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)が創設されることになりましたので、ご紹介させていただきます。

《支給対象となる事業主》

支給対象となる事業主は、次のいずれにも該当する事業主です。

- ・労働者災害補償保険の適用事業主であること
- ・中小企業事業主であること

業種	A. 資本または出資額	B. 常時雇用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	3 億円以下	300人以下

・次の(ア)から(ウ)のいずれかに該当する事業場を有する事業主であること

- (ア) 勤務間インターバルを導入していない事業場
- (イ) 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバ

ルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場

(ウ) 既に休息时间数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

労働時間等の設定の改善を目的とした労働時間の上限設定に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できる事業主であること

《支給対象となる取組》

以下のいずれか1つ以上の実施が求められます。

- ・ 労務管理担当者に対する研修
- ・ 労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）
- ・ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ・ 労務管理用機器の導入・更新
- ・ その他の勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

※原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

《成果目標の設定》

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施することが求められます。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息时间数が9時間以上11時間未満、または11時間以上の勤務間インターバルを導入すること。

具体的には、事業主が事業実施計画において指定した各事業場において、以下のいずれかに取り組む必要があります。

す。

(ア) 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを新たに導入する

(イ) 適用範囲の拡大

既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下であるものについて、対象となる労働者の範囲を拡大し、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象とすること

(ウ) 時間延長

既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場において、当該事業場に所属する労働者の半数を超える労働者を対象として、当該休憩時間数を2時間以上延長して休憩時間数を9時間以上とすること

《事業実施期間》

事業実施期間中（事業実施承認の日から平成30年2月15日まで）に取組を実施する必要があります。

※事業実施承認は平成29年4月3日（当該日において平成29年度の予算が成立していない

場合にあっては、予算の成立の日）以後に行われることとなります。

《支給額》

事業の実施に要した経費のうち、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費及び委託費を助成対象の経費とし、その合計額に補助率（4分の3）を乗じた額（以下の上限額の範囲）が

助成されます。

休息时间数 9 時間以上 11 時間未満

「新規導入」に該当する取組がある場合 40 万円

「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」
又は「時間延長」に該当する取組がある場合 20 万円

休息时间数 11 時間以上

「新規導入」に該当する取組がある場合 50 万円

「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」
又は「時間延長」に該当する取組がある場合 25 万円

ご興味のある方は、よしぎき経営労務事務所までお尋ねください。

カネの法務リスク④ 【解説編】

キャッシュ改善のためのチェックリスト

弁護士 湯原伸一

【正解は…】

先月号にて同封したチェックシートですが、正解は全て「3つ目（一番最後）」となります。いかがだったでしょうか？

【賃金削減の準備】

(1) 一度決めた賃金を削減することは、従業員の同意を得て実施する方が望ましいが、賃金規程（就業規則）の変更で対処できる場合がある。

⇒ 会社と従業員との関係は労働（雇用）契約となります。契約＝当事者の合意である以上、一方的に契約内容を変更することができませんが、相手方当事者の同意があれば契約内容の変更ができること、これが大原則となります。

とはいえ、労働契約については、労働基準法や労働契約法をはじめとした労働法規によって、上記のような原則が修正されていることは皆様ご承知の通りです。したがって、もしいかすると賃金削減を行うことは、たとえ労働者の同意があっても不可能ではと思われるかもしれません。

しかし、実は賃金を含めた労働条件の変更については、労働者の同意を得られるのであれば変更することは可能です。そして、多数の労働者に対する労働条件の画一的処理を可能にするという観点から、実は一部の労働者の反対があっても、就業規則（賃金規程）を変更することによって一方的に労働条件の変更ができると法律上は定められています。就業規則によって労働条件の変更が可能という点に限っていえば、むしろ使用者・雇用主側に有利な内容といつてよいかと思いま

す

以上のことから、正解は最後の肢となります。

なお、後述しますが、就業規則・賃金規程によって賃金削減を図ろうとする場合、これまでに蓄積された裁判例によって一定のハードル・要件が存在します。決して無条件に賃金削減ができるわけではないことに注意が必要です。

(2) 賃金の削減を検討するに当たっては、賃金削減とリストラについて、どちらを先に実施するという順番は無いが、経費削減（役員報酬減額、人件費以外の固定費の削減など）を尽くした上で、賃金削減を実行するべきである。

⇒ 賃金削減の検討を行う場面といえば、一般的には経営環境が厳しい状況のときと考えられます。この場合、経営環境の改善＝経費削減の一環として人件費の削減を検討するわけですが、人件費の削減に関して法律上は特段の規定はありません。

したがって、雇用を守りながら全体で痛み分けを行う賃金カットによる人件費削減、会社規模縮小を伴うリストラ（希望退職、退職勧奨、整理解雇など）による人件費削減のどちらを先に実行しても、法律上は問題ありません。

もっとも、これまでの裁判例の蓄積を踏まえると、労働者に痛みをもめるのであれば、まずは使用者・雇用主が先に痛みを甘受するべきであるという考え方が主流です。したがって、賃金削減を行う前に、人件費以外の費目について経費削減を実行していることが前提条件として求められます。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

(3) 賃金削減に際し、どの部分の賃金を削減するかについては、月給部分の内、固定給（基本給など）よりも先に手当給（役職手当や職務手当など）の削減を図るべきである。

⇒ 一般的な月給制の場合、基本給と各種手当といった所定内賃金と、残業等が生じた場合に生じる所定外賃金の合計

額が支給されます。また、月給以外にも賞与や一時金、退職金といったものが支給される場合もあります。

一口に賃金といっても色々なものが含まれているのですが、どれから削減すればよいのか、と言う点については法律上の定めはありません。

したがって、賃金削減を実行するに当たっては、先に基本給を切り下げても良いですし、賞与をカットすることも法律上は自由です。

しかし、月額賃金のうち特に基本給をいきなり切り下げると、労働者はたちまち日々の生活に困ってしまいますので、現実論として基本給の切り下げは最終手段として取り扱うというのが一種の慣習になっています。この慣習に従うのであれば、基本給よりも手当給のカットから賃金削減を実施する子尾が穏当と言えますので、正解は最後の肢となります。

(4) 賃金削減の対象者と絞り込むことについては、会社側で任意に決めることについて原則問題はないが、対象者の絞り込み基準について合理的な説明ができるようにするべきである。

⇒ 賃金削減を実行するに当たり、例えば営業職はOKだが事務職はダメ、管理職はOKだが、平社員はダメといった法律上の決まりごとはありません。

したがって、法律上は特定の従業員を対象として賃金削減を行なうことも可能です。よくある事例でいえば、管理職のみ賃金カットを行うといった具合でしょうか。

ただ、例えば、同じ業務に従事している労働者に対し、社長の好き嫌いで一方は賃金削減を実行し他方に行わないとなると、合理性を担保できませんし違法なハラスメントであると法律上は評価されてしまいます。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

【賃金削減の実施方法】

(1) 賃金削減について従業員に対し了解を求める場合、同意書を手に入れることが望ましいが、賃金削減に関する説明直後に同意書にサインしてもらうのではなく、従業員に一定の検討期間を設けた上で同意書にサインしてもらった方が良い。

⇒ 賃金削減について従業員が同意するという事は、法律上は労働条件変更の契約を締結するという事を意味します。契約を締結するに際しては、一部を除き口頭でもよいというのが法律上の原則論です。したがって、賃金削減を実施するに際して、絶対に同意書が必要となるわけではありません。

もっとも、書面が無いことには、本当に賃金削減に従業員が同意していたのか証拠が無いことになります。特に、労使関係はどうしても使用者・雇用主の力が優位になりがちですので、同意書が無いこと理由に後で強要された、無理やり迫られたと言われてしまうと、なかなか戦いにくいのが実情です。したがって、法律上は要件とされていなくても、リスクヘッジの観点からは賃金削減に関する同意書はできる限り入手すべきです。

また、同意書の入手方法についても、労使間における使用者・雇用主優位という背景を考慮した場合、賃金削減実施の説明を行った直後に同意書にサインしてもらうのではなく、1週間程度の熟慮期間を開けて同意書を提出してもらった方が望ましいと言えます（その場でサインするよう迫られたと言われてしまうと、これまで戦いにくいところがあるためです）。

なお、賃金削減の実施以降、特に異議を挟んでいなかったにもかかわらず、後で突然「本当は同意していなかった」と言ってくる場合があります。使用者・雇用主としては、今さら言ってくるのはおかしい！と言いたいところなのですが、残念ながら裁判所は、明確な同意が無い場合、従業員が真意に同意していたとはなかなか認めてくれません（つまり、カット分の差額を支払うことを命じる判決を出してきます）。

したがって、異議を挟まなかったから安心と考えることは禁物です。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

(2) 賃金削減に反対する従業員が1名でも存在した場合、資格同意しない従業員に対しては、就業規則（賃金規程）を変更することで、賃金削減を実施するほかない。

⇒ 賃金削減を実施する場合、従業員の了解を取り付けた上で同意書をもらうことが最善の策となります。ただ、多数の従業員が存在する場合、全員から了解を取り付けることがどうしても困難という場面も出てきます。

このような場合、労働契約法では、就業規則・賃金規程を変更することによって、たとえ反対者が存在したとしても、一律に賃金削減の変更を強制することができる旨定められています。

したがって、全従業員の同意は必ずしも必要という訳ではありません。また、就業規則・賃金規程の変更手続きの形式面として、過半数代表者を選任し、意見を聴いたうえで労働基準監督署に提出するというフローがあるのですが、このフローについて、賃金削減の場面に限って特別要件が加重されているという法律上の決まりごとはありません（事業所の過半数の同意が必要といった要件はありません）。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

なお、仮に、賃金削減について全従業員の同意が得られた場合であっても、就業規則・賃金規程の変更は行うべきです。なぜならば、法律上、就業規則に定める労働条件を下回る個別の合意は無効、つまり、就業規則に定める労働条件に自動的に引き上げられるという定めがあるからです。せっかく苦勞して従業員の同意を得たにもかかわらず、就業規則・賃金規程の変更を忘れて後で足元をすくわれてしまっては元も子もありません。忘れずに就業規則・賃金規程の変更手続きも

実施するべきです。また、時々せつかく就業規則・賃金規程を作成しているにもかかわらず、金庫の中にしまい込むなどして従業員に見せない使用者・雇用主もいます。が、就業規則・賃金規程の有効性を担保するための重要な一要件として「従業員への周知性」、つまり従業員がいつでも就業規則・賃金規程の内容を確認することができる状態にあることがあげられます。この点も忘れずに実施したいところです。

(3) 就業規則（賃金規程）の変更の際には、手続き的には従業員代表の賛否は関係なく、就業規則（賃金規程）の変更手続きを踏めばよいが、変更の際には高度の合理性が求められるので、会社が何らの根拠も準備せずに一方的に変更することは困難であることに注意するべきである。

⇒ 上記(2)で述べた通り、賃金削減に反対する従業員が存在しても、就業規則・賃金規程を変更することで、無理やり同意があったことと同じように取り扱うことができるという強力な武器を使用者・雇用主は持っているわけですが、使用者・雇用主の自由裁量でできるという訳ではありません。

反対者の意思に反してでも強制できるだけの合理的理由、特に賃金という日常生活に直結するものを変更する以上は、高度の合理性が求められます。この合理性については過去の裁判例を踏まえ、労働契約法10条で次のようにまとめられています（※カッコ内の事情は当方で加筆した例示です。法分譲には記載がありません）。

- ・労働者にとっての不利益の程度（例えば、賃金カットが一定期間に限定される、勤続年数によってカット率が異なる、賃金カットの代償措置として職務軽減や休日を増やす等の事情）
- ・労働条件変更の必要性（例えば、金融機関より人件費削減の助言を受けている、人件費以外の経費削減を実行している等の事情）
- ・変更後の内容の相当性（例えば、変更後の内容が同業他

社と比較しても高めの須順である等の事情)

・労働組合等との交渉状況（例えば、多数回にわたり労働組合等に説明を行っている、決算書など具体的な資料を開示しながら交渉を行っている等の事情)

なお、賃金削減を伴う就業規則・賃金規程の変更手続きについては、特に要件が加重されているということは有りません。したがって、従業員代表が仮に反対の意見表明を行ったとしても、その事情のみで就業規則・賃金規程の変更が無効とはなりません。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

【不動産賃料削減の実施方法】

(1) (定期賃貸借を除く) 賃貸借契約において不動産賃料の減額を行なうことは、賃貸借契約書の記載の有無を問わず、不動産賃料の減額を申入れることは可能である。

⇒ 契約書に賃料減額請求ができる旨明記されていない場合、賃料減額請求ができないと諦めている賃借人もいますが、それは間違いです。

契約書に明記されていなくても、借地借家法の適用がある賃貸借契約の場合、借地借家法に基づいて賃料減額請求を行なうことは可能です。また、万一、賃貸借契約書において賃料減額請求ができないと規定されていたとしても、当該規定は無効ですので請求することは問題ありません。

なお、借地借家法に根拠があるとはいえ、重大な例外があります。それは、定期賃貸借契約の場合、賃料減額請求ができないと規定されているのであれば、その規定は有効であり、結果として賃料減額請求権を行使することは不可能となるという点です。最近、定期賃貸借契約が増加しつつありますが、こういった賃借人にとって思わぬ落とし穴となる条項が定められていることが多いので、注意をしてください。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

(2) 不動産賃料の減額申入れを行った場合、賃貸人が不動産賃料の減額申入れに応じなかった場合は、裁判手続き（調停、訴訟）で決着する期間中、引き続き従前の賃料を支払い続けるほかない。

⇒ 借地借家法上の賃料減額請求権について色々と誤解の多い規程になっているのですが、法律論はともかく実務上の対応としては、次のようなものとなります。

- ・ 賃貸人が減額に応じた場合、合意内容に従って減額となった賃料を支払えばよい。
- ・ 賃貸人が減額に応じない場合、とりあえずは従前通りの賃料を支払いつつ、賃料減額を認めてもらうための裁判を起こすしかない。

よく賃料減額請求権は、権利を行使したときから効果が生じると書かれていますが、理屈上はその通りです。ただ、実際に賃料減額請求を行ったものの、減額に正当性が無い場合は、賃借人が一方的に賃料を減額しただけに過ぎませんので、賃料未払いとなります。この結果、下手をすれば賃貸人より賃料不払いによる契約解除を言い渡されることにもなりかねません。

賃貸人が賃料減額に応じない場合、あくまでも最終的には裁判所が賃料減額の正当性を決めることとなります。そして、仮に正当性ありと言う判断が出たのであれば、その時に払い過ぎた分を返還してもらい清算を図るのが法律上の手続きとなりますので、ご注意ください。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

(3) 不動産賃料の減額交渉が不調に終わり、賃貸借契約を終了させようとする場合…

- いつでも賃貸借契約を解約（終了）させることができる。
- 当然に中途解約することはできないが、自動更新されること無く、期間満了をもって賃貸借契約は終了することになる。

□ 賃貸借契約書において中途解約に関する条項が定められているのであれば、その条項に従って中途解約することが可能であるが、中途解約に関する条項が定められていない又は禁止されている場合、賃貸借契約を途中で解約（終了）させることはできない。

⇒ 賃料減額請求権の行使は、あくまでも賃料に関する事項だけであり、賃貸借契約の有効性や賃借期間にまで影響を及ぼすものではありません（もちろん、法律を離れた人間関係が気まづくるとい問題はありますが）。

したがって、賃料減額請求権を行使したから、自動更新が無くなる、期間満了前までに賃貸借契約が当然に終了するという訳ではありません。

ところで、賃貸借契約の期間満了前に中途解約する権利は当然には認められていません。したがって、賃借人において、賃料減額請求を認めてもらえないのであれば他の物件に移ると主張したところで、賃貸借契約は継続しているわけですから賃料支払義務を負担することになります。上記でも記載した通り、賃料減額請求を行ったものの失敗に終わった場合のことが心配である、というのであれば、中途解約が可能か、引越し先の目途が立っているか等の環境を整備してから権利行使をした方がよいかもしれません。

以上のことから、正解は最後の肢となります。

<編集後記>

冒頭で固めの記事を書きましたが、実は最近「弁護士って、何をどこまでできるんだろう」とぼんやり考えることが多くなってきました。

弁護士としての業務を開始して15年以上経過し、ある程度の経験をしてきたつもりなのですが、経験があるが故に、「このまま真正面から法律論だけで戦っても、よい結果は生まれない」という予断をどうしても持つようになってきています。

このため、法律論をこねくり回すよりは、法律論以外のところに主戦場を置いて対処したほうが良いのでは戦略論を考えることが多いのですが、この戦略論が果たして妥当なものと言えるのか、妥当であったとしてももっと他の代替手段があるのではないかと考えてしまうと、なんとなく躊躇してしまい、皆様方にご提案するまでには至らないということも多々あります。

冒頭にも書いた通り、弁護士は法律のプロフェッショナルである以上、この原理原則は崩したくありません。しかし、差別化を図るのであれば、原理原則を踏まえたプラスアルファ（付加価値）をどうやって提供するのかを検討する必要があります。

自分の知識があやふやであり、その手の専門家がいるにもかかわらず、変に出しゃばってかき乱すことはご法度だと思うのですが、せっかく培ってきた経験に基づく法律論以外の対処法を提案しないのも勿体ないような気がしています。冒頭で記載した内容とやや矛盾するのですが、暖かくなって頭がぼんやりしてきたせいか、いろんなことを考えるようになってきています（笑）。

<本レポート作成協力>

税理士法人ユーマス会計 (代表税理士 上田光隆)

〒590-0952

堺市堺区市之町東 3-2-18 ユーマスビル

TEL 072-221-1295

牧村社会保険労務士事務所 (代表 牧村康彦)

〒573-1122

枚方市西船橋 1-19-6

TEL 072-851-4746

さいとう土地家屋調査士事務所 (代表 齋藤大輔)

〒604-8247

京都市中京区塩屋町 41 室町マンション 401 号

TEL 075-744-1775

株式会社フォーユー (ファイナンシャルプランナー 宮田正人)

〒541-0043

大阪市中央区高麗橋 4-5-2 高麗橋ウエストビル 6F

TEL 06-6201-5533

よしざき経営労務事務所 (代表 吉崎靖宏)

〒541-0056

大阪市中央区久太郎町 3-6-8

御堂筋ダイワビル 12 階 (株) ベクトル内

TEL 06-4704-5522

<http://www.yoshizaki-hr.jp>

当事務所のご案内

(発行者のご案内)

- <名称> リーガルブレスD法律事務所
<代表者> 弁護士 湯原 伸一
<住所> 〒541-0056
大阪市中央区久太郎町 4-2-12
本町 TD ビル 10 階
(※地下鉄 御堂筋線、中央線、四つ橋線
本町駅 15 番出口 徒歩 1 分)
- <電話> 06-4708-7988
<FAX> 06-4708-6466
<Email> yuhara@lbd-law.jp
<H. P. > <http://www.ys-law.jp/>

本レポートの内容に関するご質問・お問い合わせ等がございましたら、当事務所宛にご連絡下さい。当事務所より執筆者宛に連絡を取らせていただきます。

また、直接、執筆者にご連絡頂いても問題ありません。
(その際は、「湯原弁護士が発行しているレポートの記事について…」と言って頂ければスムーズかと思ひます)

※今月号の法務チェックリストの正解は最後の選択肢となります。