

# LBD レポート 4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. 事業承継対策と生前贈与（事業承継の勘所③）…弁護士 湯原伸一
3. ビジネススポット 会社の資金繰りの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③ …税理士法人ユーマス会計
4. 労働時間の把握に関して …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 39  
…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 33  
…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. 自主的な始業時間前の作業について  
…社会保険労務士 吉崎 靖宏
9. 【情報の法務リスク④ 解説編】  
反社勢力排除に関するチェックリスト …弁護士 湯原伸一
10. 編集後記

## 契約書が先にあるわけではありません！

弁護士という仕事をしていると、毎日なにかしらの契約書作成やチェック業務が発生します。

この業務自体は当たり前のことですので、私が出持っている最大限の能力とスピード重視で出来る限りの対応を行っています。が、ときどき困ってしまうのが、例えば、「業務を依頼するので、業務委託契約書を作ってください」といった要請です。

たしかに「業務委託契約書」の書式は、これまでに嫌と言うくらい（笑）作成しましたので、たくさんの書式を持っています。ただ、一口に業務委託といっても、

- ・ いったい業務を依頼するのか（双方の役割分担はどうなっているのか）。
- ・ お金の流れはどうなっているのか。

が分からないことには、私もまったく契約内容のイメージができず、作業が止まってしまいます。

何となく感じているのですが、契約書のタイトルが決まれば自動的に契約書の内容は決まると誤解されている方が多いような気がするのですが、いかがでしょうか？

ある種当たっているところもあるのですが、やはり間違いと言わざるを得ません。契約書を作成するに際しては、まずは双方当事者の交渉の結果、といった合意を行ったのか事実が重要です。その事実を契約書というキャンパスに描くのが私に役割といえば分かりやすいでしょうか…。

つまり何を申し上げたいかというと、契約書作成業務を行うに際しては、といった取引を行うのか最低限の情報は教えて欲しい！という切なるお願いです。せっかくご依頼いただいた以上、実情に合った契約書を作成したいです!!

## 事業承継対策と生前贈与（事業承継の勘所③）

弁護士 湯原伸一

### 1. 生前中に対策を講じる重要性

前回、事業承継対策として遺言書の作成に関し解説を試みました。そして、遺言書を作成するメリットは、オーナー社長の名義である財産（株式や事業用不動産など）について、相続開始後にスムーズに移転ができることに触れました。

このメリットは非常に重要なことです。しかし、遺言書が効力を発生するのは、あくまでもオーナー社長が死亡したときからです。スムーズな事業承継を考えるのであれば、できる限り前倒しで対策を講じること、つまりオーナー社長が生前中に対応することも必要です。

そこで、生前対策として検討するのが「贈与」と「売買」となります。

### 2. 生前贈与と遺留分について

後継者に対して、オーナー社長名義になっている株式や事業用不動産など無償で引渡し、名義変更を行うことが典型的な「贈与」となります。

念のため触れておきますが、法律上は、贈与する金額について上限も無ければ下限もありません。あえて誤解を恐れずに言うのであれば青天井です。しかし、皆様もご存じの通り、贈与“税”の問題がありますので、実際には贈与税による負担額を考慮しながら、贈与の上限額を決めていくこととなります。

ところで、贈与する金額について、法律上は青天井で

あると上述しました。やや混乱させるような話になってしまうのですが、「贈与」という法形式のみで考えた場合、上記説明は正確と言えます。しかし、事業承継対策に必然的につきまとう相続という領域をカバーしながら生前贈与を検討した場合、どうしても「遺留分」について意識しなければなりません。

では、そもそも何故「遺留分」を意識する必要があるのでしょうか。

相続を検討する場合、基本的には死亡時に残っている相続財産を基準に、法定相続分を考慮しながら遺産分割協議を進めることとなります。ところで、遺留分の場合、死亡時に残っている相続財産を基準にしません。遺留分算定のための対象となる財産は、次のような形で算出されるのです。

**【相続時点での財産】 + 【相続開始1年以内の生前贈与(※)】 + 【特別受益】**

※例外的に1年以上前の生前贈与についても対象となる場合有

上記枠内の記載からもお分かりかと思いますが、相続開始時＝オーナー社長の死亡時より遡って1年間の間に行われた生前贈与については、遺留分算定のための対象財産となります。また、特別受益については1年間という期間限定がありません（なお、特別受益については、とりあえずお小遣い程度では済まない多額の資金援助とイメージしてください）。

遺留分の対象となる財産が増加するということは、遺留分額が増えることを意味します。この点を勘違いして、相続開始（オーナー社長死亡時）時点での相続財産のみ

を対象として考慮すればよいとして遺留分算定をしてしまうと、後で遺留分侵害であるとして遺産分割協議が揉めてしまい、経営の空白につながるリスクが生じますので、注意が必要です。

### 3. 遺留分侵害の問題を回避するためには？

前回の遺言書作成のときと同様、生前贈与においても遺留分の問題は避けては通れない事項となります。

では、どうやった対策を講じればよいでしょうか。

1 つ目は、経営承継円滑化法と略されている法律（正式名称は中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律です）を用いて、推定相続人全員で遺留分侵害にならないことを合意するという方法が考えられます。ただ、推定相続人全員の合意を要求している時点でハードルが高いですし、その他さまざまな要件や手続きが課せられているため、経営承継円滑化法による事業承継対策を講じている企業はかなり低調となっているのが実情です。とはいえ、要件を充足できるのであれば、せつかくの法律ですので利用して損は無いかと思います。

2 つ目は、生前贈与ではなく、株式や事業用不動産などを後継者が適正価格で買い取る、つまり売買という手法を講じることです。適正価格の売買である以上、遺留分算定のための1年間にさかのぼって…という問題が生じません。また、特別受益にも該当しません。ただ、これについては後継者の買取資金が必要となりますので、資金の手当てが必要となります。

3 つ目は、あえて遺留分侵害になることを覚悟した上で生前贈与や遺言書を作成し、遺留分侵害の主張があった場合、すべてお金で解決してしまうという方策です。

遺留分侵害の主張が行われた場合、例えば事業用不動産であれば、遺留分に相当する共有持分権を取得することになります。しかし、当該共有持分権に相当する金銭を支払うことで、強制的に買取を行なうことができるという例外規定が民法には設けられています。

そこで、例えば、生命保険などを活用して、オーナー企業が死亡した場合に後継者に対して生命保険金が支払われるようにしておき、その生命保険金をもって買取資金に充てるといった方策を講じたりします。ただ、保険料負担に耐えられるだけのキャッシュを会社またはオーナー社長が有していることが前提になるという問題もあります。

#### 4. まとめ

贈与税の非課税対象内であるから遺留分侵害の問題は生じないと勘違いしているオーナー社長もおられるようですが、遺留分侵害の問題を検討するに際しては明確に切り分けて検討する必要があります。

したがって、遺留分侵害にならないよう計算しつくされた財産移転方法の実行、万一遺留分侵害の問題が生じる可能性があるのであれば、金銭解決を図るだけのキャッシュの準備という2つの視点を持ちながら対策を練ることになります。

**会社の資金繰りの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③……**

税理士法人ユーマス会計

**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る経営者は少なくありません。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。

**6. 無借金経営がいいとは限らない**

無借金経営という響き、いいですね。優良企業の代表のような印象を受けます。ただし、大企業などで潤沢に内部留保を蓄えた体力のある会社ならいいですが、中小企業にとっては、無借金経営は必ずしもいいこととは限りません。いくら無借金でも、手元キャッシュがなくなったら経営は危険状態に陥ることを認識してください。

昔から、金融機関は「晴れの日には傘を貸し、雨の日には傘を貸さない」といわれます。業績が良くてお金なんかとも必要なさそうな企業には、「どうぞ、うちの資金を使ってください」といい、逆に本当に今お金が必要な企業には、「少し検討させてください」などと答えるのが常です。金融機関からしたら、安全にお金を返してくれることが一番重要ですので、それも当然かもしれません。

企業側としては、これを逆手に取るしかありません。それほど必要がなくても、業績のよいときに運転資金を借りておくということも生き残りの手段として有効なのです。つまりムリして無借金経営をして後で業績が調子悪いときがあつて困るくらいなら、最初から必要な資金を借入で手当てし手元に潤沢なキャッシュを蓄えておくということがオススメです。また、業績のよいときこそ銀行取引を広げておくいいチャンスです。業績のよいときほど、将来の資金需要の拡大に備え、新たな金融機関との取引を開始しておくのがコツといえます。

## 7. 支払いサイト、入金サイトをよく検討する

資金繰りを考える際、支払、入金についての締め日、支払日、回収日などの設計にも注意を払うべきです。後になってから支払いサイト、入金サイトを変更するということは、やりにくいものです。その事業を始める際によく検討しておく必要があるでしょう。例えば、売掛金の入金があつてから給料を払うお金の流れになっていれば運転資金が少なく済むはずですが、また、売上金について前金で受け取れる部分がないか、手形やファクタリングの割合を下げるなど支払い条件について交渉の余地はないかなども検討すべきでしょう。もちろん初めから先方の支払条件に従うことになるケースも多いとは思いますが、しかし、交渉の余地があるのなら、交渉すべきです。その分、運転資金の借入枠を節約することにもつながります。

## 労働時間の把握に関して

社会保険労務士 牧村康彦

社長：先生、労働時間についてお聞きしたいのですが。

今会社は時間外を自己申告で行って、本人から申請のあった時間を時間外として割増賃金を支払っています。昨今いろいろと問題になっているようで、どのような対応をとるべきなのでしょう。

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日出されています。

この趣旨としては、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられており問題視されてのガイドラインの策定となっております。今後は今以上に問題視されます。

ガイドラインによると以下のような規制内容となっております。

- 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。

これだけのルールですので、相当厳格に運用しないといけないと思います。ある意味、自己申告は出来る限り避けるべきであるといえるでしょう。

社長：かい離を調査することはわかりますので、ここをしっかりと把握すれば問題はないのでしょうか。

牧：ガイドラインでは「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。」とされております。かい離調査だけではなく、労働時間の考え方も注意が必要です。

社長：具体的にはどういう点ですか。

牧：「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、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」）、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」が挙げられております。

特に指示のないからと言って労働時間ではないとは言えないということが注意ですね。

社長：取引先に勉強会に行っているのですが、これは本人の自己啓発とと思っていたのですがここも問題ですか。

牧：明らかに業務に関連すると思われるのでしたら労働時間として申告させるべきかと思います。

社長：ほかに今回のガイドラインで特に上がっていることは何ですか。

牧：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。」や、

労働時間を管理する者の職務として、「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。」など責務や管理を含む労働時間の徹底した把握を強化していると思われます。

労働時間等設定改善委員会等の活用などもこのガイドラインで示されており今後の行政の労働時間に関する取組みの強化がうかがえます。今まで以上に管理を徹底することが求められてきますので企業としてしっかりと労働時間管理に取り組むべきでしょう。

社長：ありがとうございました。

## 不動産のリスク 39

土地家屋調査士 齋藤大輔

みなさんこんにちは。今月は不動産の寄付についてお話したいと思います。

昨今空き家対策という言葉をいろんなところで聞くことはあるかと思いますが、その対策としては結局のところ、貸しましょう、売りましょうという不動産屋さんの仕事につながることで、行政が買い取ったり寄付を受けたりして何かをしようというのは残念ながらありません。

当たり前といえば当たり前なのですが、地方自治体の収入のうち固定資産税による収入はかなりの部分を占めるので、行政のものになれば固定資産税収入を減らすことになるからです。さらに不動産を持つということは管理をしなければならぬということですから、行政が不動産を持てば、一般の人以上に管理責任が発生してしまうのです。でするので原則不動産の寄付は受け取りません。

固定資産税のかからない道路について寄付を受け取ってくれるのではないかと多くの方が思っておられる現状があります。しかしながら道路についても寄付は受け取ってもらえないのです。

なぜならば管理をしなければならぬからです。受け取ってもらえるとしても京都市の場合は多額のお金をかけて境界確定を行い、地積更正登記をして法務局に図面を備え付けるまでしないといけません。ただで行政にあげるのに

すごくお金をかけなければならないのです。その話を聞くと10人が10人あきらめます。

現在私が携わっている事件で、京都市の管理する道路と道路をつなぐ形の私道があります。その私道は抜け道となっており、車の往来が激しいため、アスファルトに穴が開いて補修などの管理が大変な道路となっています。その道路を寄付したいということで依頼があったのです。

道路の寄付はお金がかかるということでお伝えしたのですが、お金がかかってもいいから寄付したいとおっしゃられたため、いろいろ調べました。

すると、測量をして地積更正登記をすることはもちろんのこと、京都市への移管後の管理範囲を示す道路区域明示図の作成、アスファルトの舗装のしなおし、側溝の埋設のしなおし、越境物の撤去など見積もりすると1300万円ほどになります。道路の長さが100m近くあるものですからそれだけの金額になったのもありますが、道路整備にお金がかかることになりました。京都市は道路整備まで個人がしないと受け取らないのです。所有者の方はものすごく驚いておられました。

ただ調べると裏技がありました。この道路に接する土地は35年ほど前に分譲された土地であったため道路に接する20世帯の住民から水道の出が悪いという状況を京都市にお話しするのです。

水道管については京都市が管理するため、水道管の取替えるためにアスファルトをめくり再舗装、また側溝の整備までしてもらえるため、かなりの額が減る見込みがあるかと思われまます。

現在地域の皆様のために活躍されている議員の方にお願ひして陳情を段取りしているところです。天の声が聞こえてくるとよいのですが(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

～従業員さんの能力向上・人材育成に取り組む事業主様に  
「キャリア形成促進助成金」～

#### キャリア形成促進助成金（制度導入コース）の概 要

事業主様が継続して人材育成に取り組むために、人材育成制度を新たに導入し、その制度を雇用保険被保険者に適用※（その制度に基づき人材育成を実施）した場合に、一定額が助成される制度です。

1. 助成額（次の5つのメニューを組み合わせて活用することができます。）

① 教育訓練・職業能力評価制度導入助成（労働者に教育訓練や職業能力評価を実施する制度）	50 万 円
② セルフ・キャリアドック制度導入助成（労働者に定期的にキャリアコンサルティングを実施する制度）	
③ 技能検定合格報奨金制度導入助成（労働者に技能検定を受検させ、合格者に報奨金を支給する制度）	
④ 教育訓練休暇制度導入助成（労働者に教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を取得させる制度）	
⑤ 社内検定制度導入助成（労働者の職業能力を検定する制度を開発し、労働者に計画的に受検させる制度）	

※適用人数

導入・適用計画届提出時における企業全体の雇用する被保険者数に応じて最低適用人数以上の人数を適用します。

・50人以上：5人　・40人～50人：4人　・30人～40人：3人　・20人～30人：2人　・20人未満：1人

2. 活用手順

- ① 導入する人材育成制度の検討、制度導入・運用計画の作成
- ② 制度導入・適用計画届の提出 計画期間の初日の前日から起算して6か月前から1か月前に労働局へ提出
- ③ 制度導入 導入する制度の就業規則へ規定、周知
- ④ 制度の適用
- ⑤ 支給申請 適用人数を満たすものの制度の適用日の翌日から起算して6カ月経過した日から2か月以内

厚生労働省HP参照

※平成29年4月締め分より雇用保険料率が下記の通り改正されます

平成29年度の雇用保険料率

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業		<b>3/1,000</b>	<b>6/1,000</b>	3/1,000	<b>9/1,000</b>
(28年度)		4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業		<b>4/1,000</b>	<b>7/1,000</b>	4/1,000	<b>11/1,000</b>
(28年度)		5/1,000	8/1,000	5/1,000	13/1,000
建設の事業		<b>4/1,000</b>	<b>8/1,000</b>	4/1,000	<b>12/1,000</b>
(28年度)		5/1,000	9/1,000	5/1,000	14/1,000

※枠内の下段は平成28年度の雇用保険料率

経営者のための生命保険講座 33

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（70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おっしゃっていましたが、近々、息子さんに会社を任されてご勇退されるとのことでしたが・・・具体的な時期はもう決まっているのでしょうか？

社長：うん。一応、年内を目処に考えているんだけどね。息子もこの会社に入社して20年近くになり、その間に色々な部署での仕事も経験させたし、役員としても5年になるからそろそろ引き継ぐ時期かなと思っているんだ。

FP：そうなんですね。では、実際の退任の時期が決まりましたら、あらためてご連絡ください。今ご加入いただいている法人契約を解約して、退職金の原資にさせていただかないといけませんので。ある意味、その原資を作るために今まで掛けていただいた訳ですから・・・

社長：そうだね。途中、厳しい時期もあったけど、この保険だけは将来のためにも何とか頑張ろうと思って、解約せずに続けてきたからね。

FP：ありがとうございます。やっとお役御免ということでですね。

社長：ああ、そうだね。万が一の時の死亡退職金としてではなく、生存退職金として受け取れるのも有難いね。

F P：はい。私自身もいくら万が一の保障といえども、死亡退職金としてではなく生存退職金としてお受け取りいただくほうが、嬉しく思います。

社長：ところで、どれくらい貯まっているのかなあ？  
2,000万円ぐらいはあるのかなあ？

F P：はい。正確な金額はお調べしないとわかりませんが・・・ご契約時、社長に「何歳ぐらいでご勇退される予定ですか？その時、退職金をいくらぐらい取りたいですか？」というご質問をさせていただいたと思うのですが・・・その際社長は確か、息子の年齢を考えると70歳ぐらいかなということまた退職金は出来れば2,000万円ぐらい取ればということをおっしゃっていたように記憶しています。

ですから、そのようなプランでご加入いただいているかと思います。ほぼ、年齢や時期も当初の予定通りなので、2,000万円前後はあるかと思います。正確な金額については後日、お調べしてご連絡させていただきます。

社長：うん、頼んでおくね。頑張った甲斐があるよ。

F P：はい、承知いたしました。ところで社長、法人の保険はそれでいいかと思うのですが、個人の相続対策は必要ではないのでしょうか？社長個人では、何らかの保険にご加入されていますか？

社長：ああ、細かなことは女房に確認しないとわからないけど・・・もともと結構加入していたけど、先ほども言ったように、会社が厳しい時期にほとんど解約して、多分今は〇〇生命の1,000万円ぐらいの保険だけじゃないかなあ。

F P : そうなんですか。保険証券を拝見していませんので、保障内容の詳細はわかりかねますが・・・仮に1,000万円の終身保険だとしても、相続税対策としては少ないかもしれません。社長の資産内容、要は相続税の課税対象額がわかれば試算できるのですが・・・

社長 : そういうことか。でも、そんなに無いと思うよ。

F P : そうなんですか？例えば自社株、会社の土地が社長個人名義であれば会社の土地、あと自宅、それと社長から会社への貸付金すなわち役員借入金、これらのものすべてが相続税の課税対象になりますが、大丈夫でしょうか？

社長 : えっ、そうなの？会社への貸付金も？

F P : はい、もともと社長の個人のお金ですから。実際には、手元に無くとも相続税の課税対象にはなります。

社長 : 本当に？それは2,000～3,000万円あるんじゃないかな？

F P : そうなんですね。きちんとした計算は一度、税理士さんにやってもらうとして・・・ある程度の試算は情報さえいただければ、私の方でも出来ます。

ただ、社長がすぐにしておくべきことは、法定相続人×500万円分の終身保険にご加入いただくことかと思えます。

社長のご家族構成は奥様とお子様は後継者である長男さんを含め3人でしたよね。

社長 : ああ、そうだね。

F P : となると、法定相続人は4人ということになりますので、2,000万円ということになります。この2,000万円を保険金で受け取ると非課税となり、相続税の課税対象から外れます。ですので、今個人で1,000万

円ご加入されているのであれば、あと1,000万円追加で加入することをお勧めいたします。

社長：なるほど。ただ、これから加入するととなると保険料も高いだろうし、健康診断で引っかかると思うよ。2年ほど前から糖尿で治療もしているんだよ。

F P：そうでしたか。では、こんな方法はいかがでしょう？

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。

### LBD 事務員のコラム

フィギュアスケートの世界選手権が終わりました。今回の世界選手権は来年の平昌オリンピックの枠取りも兼ねているからなのか選手の皆さんの気迫が凄まじく（なお、男子シングルが3枠、女子シングルが2枠となりました。）、ミスの無い素晴らしい演技ばかりで、あまりのレベルの高さに鳥肌が立つ程でした。

結果にしても、特に男子は昨シーズン羽生選手が史上初の300点越えを成し遂げたばかりだということに、優勝した羽生選手の321点を始め、4位の選手まで300点を超え、そして300点を超えても表彰台に上がれないという一種の異常事態。トリノオリンピック金メダルのロシアのプルシェンコ選手を始め、今シーズンで引退する選手も多い為、新しい時代を迎えようとしているようです。

現実世界でも新年度を迎えますので、気持ちを新たに頑張っていきたいと思います。

C.Y

## 自主的な始業時間前の作業について

社会保険労務士 吉崎 靖宏

### 《質問》

始業時間前に業務に関連した作業が自主的に行われていることがあり、「早出残業ではないのか」との声が上がっているようだ。会社としては強制しているのではなく、自主的な判断によるものと考えていた。これを問題にするのは従業員の自主性をそぐことにもなり、効果的ではないように思うが、会社としてどう判断すればいいのか迷っている。

### 《考え方のポイント》

- ・強制していなくても、黙認していることが暗黙の指示になることもありますので、作業の実態と、それを行っている理由を確認しましょう。
- ・自主的行動というのは建前であって、実際には暗黙の指示命令によって行われていると考えられる場合は、会社として時間管理の責任を負うべきものになります。

### 《説明》

早めに出社して、昨日の仕事の整理を済ませて今日の準備をする人もいれば、始業時間ギリギリに出社する人もいます。遅刻にならなければ問題にはなりません。

ここで問題になるのは、余裕をもって出勤して始業準備をするという自発的行動と、仕事としての始業準備とをどう分けるかになります。

早出残業云々という声が上がるということは、必ずしも自

発的行動ではない状況が考えられます。

本来は始業時間に合わせて入社したいが、それでは間に合わないため出社しているケースは、早出残業として取り扱うべきなのか判断が必要になります。

その作業が必要不可欠であれば、会社の指揮命令下で行われていると考えるべきであり、その時間は始業時間前であっても労基法上の労働時間となる可能性があります。

ご質問の「強制していない」ということが、単に従業員の自主性に任せているということであって、従業員としては必要不可欠な仕事と判断すれば、言われなくても始業時間前に処理しておかなければならないことになります。また、会社はそうした行動を期待していると思われる可能性があります。

例えば、特定の部署で、その管理者が早朝出勤して仕事をするタイプだと仮定しましょう。そうした部署で部下の従業員が自然と早朝出勤するようになった場合は要注意です。それが自主的判断による行動と見ていいのか、管理者の行動に影響を受けてそうせざるを得ない雰囲気になっているのか。後者であれば暗黙の命令により行われていると考えられる可能性が出てきます。

上司や会社に認められるために早朝から深夜まで働くことが美德とされた時代に育った管理者は、今でもその感覚が抜けないことがあります。就業環境や働く意識が大きく変わり、労働時間管理が社会的関心を集める時代において、その状況を放置すれば法的なリスクを負うとともに、従業員の採用、定着、育成にも大きな影響が出るでしょう。

【正解は…】

先月号にてチェック項目を設けましたが、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？

【反社条項の必要性】

(1) 取引先と契約を締結する場合、反社会的勢力排除条項（暴力団排除条項）を契約書に定めることを強制されているわけではないが、設けることが望ましい。

⇒ 反社会的勢力排除条項（暴力団排除条項）を設けることは、一部の業態（金融業や不動産業など）に対する行政指導はありますが、法律上、当然に規定しなければならないという訳ではありません。

したがって、今後の新規取引に際しては義務化する必要も無ければ、従前から継続している取引先に対して、改めて反社会的勢力排除条項を明記した契約書の巻き直しを行わなければならないという必要はありません。

ただ、世間一般の流れからすると、反社会的勢力を排除しようとする動きは高まっていますので、企業・事業者の姿勢を見せる意味では、今後は反社会的勢力排除条項を明記した契約書を用いることが望ましいと言えます。

(2) 反社会的勢力排除条項が定められていない契約書において、当該契約書の取引先が反社会的勢力であることが判明した場合、取引を解消（契約を解除）するこ

とは、当然に契約を解除することはできないものの放置するわけにはいかないので、他の法的根拠を検討するほかない。

⇒ 取引先が反社会的勢力であるからといっても、契約内容を遵守している限り契約違反にはなりません。したがって、反社会的勢力であることだけを理由とした、契約違反（債務不履行）に基づく解除は法的に不可能です。

しかし、契約内容の特約として、反社会的勢力ではないことを誓約する旨の条項を明記していた場合、この条項違反を理由とした契約違反（債務不履行）に基づく解除を行なうことが法的に可能となります。反社会的勢力排除条項を契約内に盛り込む理由は、反社会的勢力との関係をいち早く切れる根拠を作り出すことに他なりません。

ところが、反社会的勢力排除条項が定められていないとなると、前述の通り、反社会的勢力であることだけを理由とした契約解除ができません。この場合は、真正面から合意解約交渉を行うか、やや粗探しの側面はありますが、取引先の動向を注意深く観察し何らかの契約違反理由を見つけ出して、契約解除に持って行くほかないというのが実情となります。とはいえ、あまり時間をかける観察することもできませんので、法的リスク（当方側が契約違反であると言われてしまうリスク）を覚悟の上で、強引に契約解除を行うことも覚悟しなければならないこともあります。

#### 【反社会的勢力の定義・内容】

- (1) 反社会的勢力とは、上記の属性に該当する（暴力団、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等といった属性に該当

する者)、上記の行為を行う者(暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求などの行為を行う者)のどちらか一方に該当する者をいう。

⇒ 反社会的勢力という言葉について色々イメージはわくかと思いますが、実は定義や概念が明確になりましたのはここ10年くらいの出来事となります。一般的に用いられている反社会的勢力の定義は政府指針と呼ばれるものであり、これによれば、属性要件として暴力団、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等といった属性に該当する者、行為要件として暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求などの行為を行う者と定められ、この要件のどちらか一方を充足すれば、反社会的勢力として認定するとされています。

(2) 犯罪者やハードクレーマーについては、反社会的勢力に、当然に該当するわけではないが、暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求などを反復継続するなどして、悪質性がある場合は該当する場合もある。

⇒ 近時では土下座を強要したとして逮捕されるくらいのクレーマーも存在し、逮捕レベルまで来ると、反社会的勢力であると認定してよい場合もあり得るかもしれません。

しかし、事業者が提供する商品・サービスに対し、やや汚い言葉や不穏当な言動を用いて不平・不満を要求した場合に直ちに反社会的勢力として認定されるかというと、そうではありません。

たしかに、上記(1)で述べた通り、反社会的勢力に該当する場合として、行為要件(暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求などの行為を行う者)があります。が、繰り返し執拗に要求する、クレーマー自らが法外な要求であることを認識しながら迫ってく

るといった悪質性が無いことには、暴力団などの違法集団を意味する反社会的勢力と同等に取り扱うことは、かえって（人権）問題になってしまいます。

今後も通常取引を継続しなければならないといった事情が無い限り、単発・スポットで関係してくるクレーマー等については、反社会的勢力と認定してよいかという問題の捉え方ではなく、クレーマー等が要求してくる事項について、何をどこまで対応し、また対応しないのか峻別するという、これまで通りのクレーム対応でよいのではないかと思います。

- (3) 取引先法人の代表者、役員、支配株主、又は従業員に反社会的勢力該当者がいた場合、代表者、役員、又は支配株主が反社会的勢力該当者である場合は、当該法人も反社会的勢力と認定してよいが、従業員が該当するのみでは反社会的勢力には該当しない。

⇒ 取引先が法人である場合、法人構成員のうち、どこまで反社会的勢力の人物が入り込んでいたのであれば、当該法人を反社会的勢力と認定してよいかは実は難問です。

一般的には、会社の代表権限がある社長や代表取締役、会社に対する経営責任を負っている役員（取締役や監査役）、会社のオーナーである株主に反社会的勢力の人物が含まれているのであれば、反社会的勢力の人物によって法人が支配されていると言えるので、当該法人を反社会的勢力と認定してよいと考えられます。

一方、末端の平社員に反社会的勢力に該当する人物がいたとしても、法人それ自体を支配しているわけではない以上、当該法人を反社会的勢力と認定するわけにはいかないと考えられます。もっとも、最近では反社会的勢力に該当する人物が一従業員に成りすまして、実質的に会社を支配しているという場合もあるよ

うですので（いわゆるフロント企業など）、従業員だから問題ないと形式的に考えることは禁物です。

【反社会的勢力該否の確認方法など】

- (1) メインバンクより取引先について反社勢力である旨の指摘を受けた場合、民間企業による調査結果のみならず、暴力追放運動推進センター及び警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等の公的機関からの情報収集を踏まえた上で、反社会的勢力の該否を判断するべきである。

⇒ 反社会的勢力とは関わらない、事後的に関与していることが発覚した場合は直ちに関係を遮断する、このこと自体は誰しも理解ができることです。

しかし、現場実務で一番難しいのは、果たしてこの取引先は反社会的勢力に該当するのか、という判断ではないかと思えます。というのも、一般的に取引先自らが暴力団員であると名乗ることはまずあり得ませんし（名乗った時点で暴対法違反により警察対応となります）、反社会的勢力であるか否かのデータベースが公開されているわけではなく、判断材料は各企業・事業主が保有している情報のみだり、客観的根拠に乏しいという場面がほとんどだからです。

本件の事例のように、金融機関からの指摘となると、ある程度信用性があるのではないかとと思われるかもしれませんが、やはり弁護士の視点からすれば、絶対的な証拠価値があるとは考えられません。金融機関に対して根拠を示してもらうことはもちろんですが、さらなる裏付け証拠を求めて、選択肢に記載したような公的機関や警察に照会を行うなどして、証拠固めを行った上で判断する必要があります。

- (2) 反社会的勢力と認定し取引を解消したが、後で間違っていることが判明した場合、反社会的勢力と認定したこ

とに誤りがあった以上、契約解除に伴い取引先に生じた損害を賠償する義務を負うことになる。

⇒ 今回のチェックリストの項目の中で、一番のポイントであり、一番の厄介なことが凝縮されています。

つまり、政府主導で反社会的勢力排除のスローガンを掲げている状況下において、許認可権限を持つ行政機関や行政の強い監督下にある金融機関等が、不利益処分をちらつかせながら取引先が反社会的勢力に該当するので直ちに契約を打ち切るよう指導を行い、当該指導に従ったとします。ところが、後で取引先から損害賠償等の責任追及を受けた場合、誰も助けてくれない…（上記(1)でも記載した通り、反社会的勢力であるか否かは自らが情報収集した上で、自己責任で判断しなければならない）というのが現状になっているのです。

企業・事業者からすれば、いわば板挟み状態になっているわけですが、この板挟み状態を解消するような法律は存在しません。このため、証拠不十分ではあるものの、取引を解消する場合には、例えば、一気に解消するのではなく、段階的に取引量を減らすといった方策を講じたり、契約更新のタイミングを待って契約条件の変更を持ちかけながら契約解消に持って行ったりするなどの、綱渡り的なスキームを検討する必要があります。

### 【反社会的勢力であることが判明した場合の事後処理】

- (1) 契約解除後、反社会的勢力である取引先に対して未回収金がある場合、通常どおり回収するべきであり、特段の理由も無く放置することはかえって反社会的勢力への利益供与になるリスクがある。

⇒ 反社会的勢力ですので、何をしてくるか分かりませんし、下手をすれば生命身体の危険があるので、関係

遮断後は一切かわりたくないという気持ちも理解できなくありません。ただ、本来支払ってもらうべきお金であれば、それをそのまま回収せずに放置することは反社会的勢力に利得を与えたことになりかねず、あとで行政機関や世間からの批判にさらされるリスクもあるところです。

こういった場合にこそ、粛々淡々と請求業務を行い、支払ってこないのであれば事務的に訴訟提起を行い、回収努力を行ったというプロセスを重要視したほうが良いかもしれません。

なお、債権回収会社に譲渡するというのは方策として間違っているわけではありませんが、必ず債権譲渡しなければならないという義務ではありません。

## (2) 反社会的勢力である取引先に対して、引き続き取引を継続した場合…

□法令による罰則規定が無いので、事実上のリスク（悪評など）はともかく、実際には法的リスクは無い。

□法令に基づく罰則規定は無いが、企業名の公表や勧告が行われることによって事実上のリスクを被ることがある。

□法令による罰則はもちろん、企業名の公表や韓国により事実上のリスク、公共契約の排除など、様々な制裁が科せられることになる。

⇒ 実際のところは各都道府県や市町村の条例により微妙に異なるところがあるのですが、刑事罰についてはどの条例でも定められているようです。その意味で、刑事リスクは当然生じます。また、民事的なリスク（事実上のものを含む）としては、事業者名の公表による風評被害、金融機関からの融資打切り、正常な取引先離れといった悪影響が想定されることです。さらに、行政的なリスクとしては、許認可の取消を招いたり、

公共契約への参加が認められないリスクもあります。

取引先が反社会的勢力であることを裏付ける証拠づくりが難しいことは先述の通りですが、全く何も対策をしていないと上記のようなリスク・被害を被ってしまいますので、悩ましいですが反社会的勢力（の疑いがある）取引先との関係遮断対策を講じるほかありません。

### 【自社従業員が反社会的勢力に該当する場合】

- (1) 自社従業員が暴力団員であることが明らかとなった場合、就業規則の解雇事由として反社会的勢力に該当する場合を定めている、または入社時などの誓約書において反社会的勢力に該当しない旨誓約させている等の根拠があれば、解雇することも可能な場合がある。

⇒ 自社内に反社会的勢力に該当する人物が紛れ込んでいた場合、いち早く会社から追い出したいと考えるのが通常かと思えます。

しかし、取引先との契約解消に際して、反社会的勢力であることだけを理由に当然に契約違反に基づく契約解除ができるわけではないと指摘したことが、労働契約でも同様に当てはまります。特に、労働契約は、各種の労働法制によって完全に労働者が保護されるようになっていますので、一層の慎重な対応が求められます。

選択肢にもある通り、就業規則で反社会的勢力との関わりを解雇事由とする、入社時等の誓約書で反社会的勢力に該当しない旨の誓約をさせたという場合、たしかに労働契約の一内容になっています。したがって、取引先解消の場合と同じく、これに違反した場合は直ちに労働契約の解除＝解雇しても問題が無いように思われるかもしれませんが、しかし、裁判事例を紐解いた場合、経歴詐称であっても現状の業務遂行に支障をき

たしていないのであれば、解雇するのはNGであるといった事例が存在する状況ですので、果たして反社会的勢力に該当するという形式的理由だけで解雇しても大丈夫なのかという、やや不安材料があるというのが正直なところです。

退職勧奨を行いつつ、退職勧奨に応じないようであれば、モニタリング・観察を行いながら業務遂行の支障をきたしていることの裏付けを取った上で、解雇手続きを実行するという方法も検討した方が無難と言えます。

## <編集後記>

今年は桜の開花が遅れているようで、当地大阪では3月下旬頃には桜が咲いているところが多いのですが、今年はそういった話は聞きません（※この編集後記を作成したのは3月31日です）。

おそらく皆様方のもとに小冊子が届くころは桜が満開（もしかして散っている？）になっているのではないかと思います。

ところで、皆様方はお花見はされるのでしょうか？

実は私は苦手です…。

というのも、この時期は花粉症の症状がピークであるため、元々外に出たくないという理由があるのですが、ほこりが舞っている中でご飯を食べることが非常に苦手というのも大きな理由だからです。潔癖症という自覚は全くないのですが、子供のときにスーパー等で配っている食べ物の試供品を食べることを親より禁止されていたので、いつしか人ごみの中では食べることができなくなってしまったのだと思います。

周りの方々と楽しみを享受することができず、何だか損した気分なのですが、後天的なものとはいえ完全に体に染み付いてしまっていますので、今さら変えることも難しいです。

もともとドンチャン騒ぎをすることは好きなのに、なんでこうなったんだろう。。。

## <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](mailto: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います)

※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。