

# 務ろず 実よ相談室

企業の  
経理・税務・  
人事・労務  
担当者が  
職場で直面する  
さまざまな  
疑問・悩みについて  
実務家・専門家が  
答えます。

## 会社の備品を壊した社員から弁償金を受け取る際の経理処理は？

休憩中に社員がふざけていて会社の備品を壊してしまいました。本人同意のうえで弁償が決まったのですが、弁償額は給与から差し引く形で問題ないでしょうか。

回答者  
税理士  
宮澤 博

会社に対する社員の損害賠償には制限がありますが、場合によってはその損害を弁償することはあります。

今回のように休憩中にふざけていて会社の備品を壊したのであれば、本人の同意のもとで弁償金を受け取ること自体に問題はないでしょう。

このときの経理処理についてですが、まず、損害賠償金を給与と相殺することは認められています。労働基準法24条に「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定められているからです。

### 雑収入もしくは 受取賠償金で処理

社員から受け取った弁償金を処理する際の科目は、「雑収入」を使います。受け取った理由について帳簿上でも明確にしておきたい場合は「受取賠償金」とします。

受取賠償金10万円を現金で受け取った際の仕訳は、次のようになります。

(借) 現金100,000 /  
(貸) 受取賠償金100,000

たとえ本人の同意があったとしても、給料からの控除は避けるべきです。①就業規則に規定があ

り、②労使協定もあり、③本人の自由意思に基づく同意の3点がある場合には、給料からの控除ができるとされています。しかし、実際には③が不明瞭となることから、控除が可能となるケースは少ないと考えたほうがよいでしょう。

なお、損害賠償金はあくまでも損害を補填するためのもので、資産の譲渡等にあたる取引ではないため、次のような場合を除いて、消費税の課税対象外となります。

- ・棚卸資産である製品を汚損させてしまったときに、金銭を支払ってその製品を引き取り、軽微な修理で利用できる状態にする場合の損害賠償金
- ・特許権や商標権などの無体財産権の侵害による損害賠償金
- ・事務所の明け渡しが遅れた場合に授受される損害賠償金

みやざわ ひろし 税理士・FP技能士・宅地建物取引士。税務面を中心に、事業経営のさまざまな問題を解決するための提案と実行請負を行なっている。

## 外国人労働者を採用してもすぐ退職する。定着のポイントは？

介護事業を展開していて外国人労働者を採用するのですが、なかなか定着してくれません。長く働き続けてもらうためのポイントを教えてください。

回答者

特定社会保険労務士  
飯田 剛史

まずは「きちんとした人」を雇うことが大事です。外国人を採用するときに欠かせないのが、在留

資格と在留期限の確認です。資格外活動許可書がある場合はその内容と在留カードを確認し、コピー

をとっておきます。ここで確認を怠ると不法就労になってしまうことがありますが、慎重さが求められます。

たとえば自動車整備の特定技能で入国した人をディーラーで整備士として雇用するのは認められていますが、販売的な活動をさせるとそれだけでアウトになります。

そのほかには、留学生だということで資格外活動許可を確認したうえでアルバイトとして働いてもらっていたところ、いつのまにか学校を辞めていた、というケースなども違反になってしまいます。

安心して働いてもらうために  
月1回は面談を

働き続けてくれるかどうかは、仕事以外のことも配慮しようとする意識が伝わるかで変わってくるでしょう。

顧問先にさまざまな国から整備士を受け入れている自動車整備業者がいるのですが、ネパールから来た整備士を、プライベートの時間にネパール人が店主の飲食店に連れていっていると聞きました。母国語の話せる人となげたいという思いからだそうです。

一斉退職のリスクもあります

が、同じ出身国の人がいたほうが、社内で孤独感を感じず、長く続く傾向もあるようです。

国籍にかかわらず、社員の定着はきちんとした人を雇って、安心して働ける環境をつくるということに尽きるでしょう。

月に1回は面談を行ない、在留

## SNSで社内外の情報を発信している従業員をどう注意すべきか？

動画の配信をしている従業員が、社内や取引先の情報に言及していることが発覚しました。あだ名や身体的特徴、自社の商材にも触れています。問題になる前に対処したいのですが、どのような注意の仕方が適切でしょうか。

回答者

弁護士 木村 容子  
弁護士 淵邊 善彦

SNSの個人アカウントでの投稿は、従業員の私生活上の行為となります。この行為の制限は、表現の自由やプライバシー権の侵害となり得るため、慎重な検討が必要です。ただし、従業員は会社に対して誠実義務を負っており、就業規則等の違反になる可能性もあるので、合理的な利用制限を行うことは可能と考えられます。

まずは情報・証拠を収集し、事実関係を調査しましょう。個人アカウントということもあり、懲戒処分ではなく注意を行なうことが無難であると考えますが、内容や

資格等の条件に変化がないか、仕事や生活上で困ったことはないかについて確認することをお勧めします。

いいだ たけし 特定社会保険労務士。中小企業から上場準備企業まで、業界・業種・規模を問わず、人事労務・賃金制度の構築や労務トラブル防止の支援を得意とする。

今後の改善の有無等によっては懲戒処分等も検討し得ることから、注意の段階から証拠収集等をしておくことは重要といえます。

想定されるリスクの  
程度と範囲を考慮して注意する

従業員の配信が就業規則やSNSガイドラインの規定に違反し得るか（「業務命令」として削除を要請する場合の根拠規定の有無等を含みます）、どのような企業秩序への害・リスクがあるのか（権利侵害や営業秘密の漏えいのリスク等）、その程度等を検討します。

今回は会社や言及されている人物を特定される可能性があるようですので、社内外の人物への権利侵害となり得るリスクや、会社の信用等を毀損するリスク、取引先離反のリスク等があると考えられます。

そのため、今回は主に以下のリスクを伝えて注意することが考えられます。その際、SNSの特徴（拡散されやすい、情報が残るおそれが高い点等）を踏まえ、丁寧に説明することが重要です。

- ・投稿者の勤務先が特定されるリスク
- ・言及された個人が特定されるリスク、その個人に対する権利侵害となり得るリスク
- ・会社の信用等を毀損するリスク
- ・炎上リスク、取引先離反のリスク、その他のリスク

なお、就業規則やSNSガイドライン等に規定があり、それらに違反する可能性がある場合には、その旨を本人に伝えることも検討に値します。

ふちべ よしひこ 1989年弁護士登録。著書に『実践 会社役員のための法務ガイド』等。ベンチャー支援、M&A等を取り扱う。きむら ひろこ 2012年弁護士登録。携わった書籍に『1分でわかるコンプライアンスの基本』等。