

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。

個人でためたポイントで 立替払いしたときの経理処理は？

会社の消耗品の購入や、出張時に利用したホテルの宿泊代に対して、従業員が個人的にためたポイントの一部使用したうえで立替払いしていました。この場合、どのような経理処理をすればよいのでしょうか。

回答者

公認会計士
吉岡 博樹

一例として、6000円の消耗品を購入する際に、個人でためたポイントから1000円分相当を

充当し、残りの5000円を個人のクレジットカードで立て替えて支払った場合を考えてみます。

この場合、1000円分相当のポイントとは従業員が個人でためたものであり、所有権は当然その従業員に帰属すると考えられます。

したがって、消耗品の代金全額を現金や個人のクレジットカードで支払ったか、あるいは一部をポイント充当により支払ったかに関係なく、従業員は6000円の消

耗品代すべてを会社に請求できると言えるでしょう。

会社側としては、6000円全額が現金や個人のクレジットカードで支払われた場合と同様に、ポイント分も含めて経費精算するのが一般的と思われるため、仕訳は次のようになります（後日、従業員に立替分の精算をすると仮定）。

（借方）	消耗品費	6000円
（貸方）	未払金	6000円

トラブルを避ける事前の対策を

もつとも、業務上の立替払いに

個人的にためたポイントを使用すべきでない、という意見もあると思います。

とはいえ、従業員からそのような領収書を提示された場合、経理担当者としてはポイント相当分について精算を断るわけにはいかないのが現実でしょう。

実務上は、従業員とのトラブル

始業時間より極端に早く出勤する 従業員への対応に悩む

当社の始業時間は9時なのですが、7時前に出勤して始業時間までのんびり過ごしている従業員がいます。「早く来ているといっても、早出残業を申請していないのだから個人の自由ではないか」と言うのですが、そのままにしてもよいのでしょうか。

回答者

特定社会保険労務士
飯田 剛史

始業時間より極端に早く出勤している人は少なくありません。そうした人にヒアリングをすると、「満員電車を避けたい」「朝の時間は余裕をもって過ごしたい」など、その理由はさまざまですが、

や混乱を避けるために、会社の経費支払いの際には、個人のポイント使用を禁止する旨の社内規定をあらかじめ設けるなど、対策を講じておくことをお勧めします。

よしおか ひろき 財務・経営の支援を数多く行なうほか、セミナーや大学院の講師、商工会議所の相談員を務める。経営者や経理担当者には役立つ情報をHPで配信中。

ほとんどが本人の都合です。

ところが、毎日のように早朝から出勤しているとなると、朝の時間に一切仕事をしていないという証明が難しいため、タイムカードの打刻があると、会社にいただけ

で労働時間とみなされてしまう可能性があります。

企業によっては未払残業代の問題が生じないように、所定の時間になるまで物理的に職場への入室を制限したり、所定の時間にパソコンの電源を強制的に落としたりと、思い切った施策をとっているところもあります。

自己都合で早く出社している時間は、オフィスにいても使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間とはなりません。

そのことを従業員に説明したうえで、タイムカードがあるならば出社時ではなく、始業のタイムインで打刻させることを徹底すべきです。

会社にとっても働く人にとっても、どのような勤務・打刻形態が最も適切なのか、従業員側の意見も踏まえて決めましょう。

タイムカードの修正に要注意

全国に店舗を展開する、ある会社の労務監査を行なったところ、各店舗で定められた休憩を従業員が取ることができていないため、退勤時間の打刻を後ろ倒しに修正している実態がありました。

18時に退勤しているにもかかわらず、取れなかった休憩分の1時間を含めて19時退勤に修正していたわけです。

このように打刻の信頼性に問題がある場合、サービス残業等が隠れている可能性も考えられます。特に管理職で打刻の正確性への

意識が薄い人がいると、タイムカードは実態を表わさなくなることが多くなるので、勤怠管理への意識改革を促す必要があります。

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。

就業規則の改定に際し 不利益変更を主張された

賃金テーブルと手当の就業規則の改定に伴い、一部従業員の給与の支払総額が減少します。代償措置として一定期間の調整手当で対応すると伝えたところ、当該従業員より「不利益変更だ」と声が上がりました。改定に際してどのような注意が必要でしょうか。

回答者

弁護士 井護士 善彦／木村 容子
弁護士 淵邊 善彦

原則として、一方的に就業規則を変更し、労働者に不利益な労働条件へと変更することはできません（労働契約法9条）。

就業規則の変更によって労働条件を変更する場合、同法10条では、原則として次の(1)および(2)の内容が必要とされています。

(1) ①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況、⑤その他の就業規則の変更に係る事情に照らして、変更が合理的であること

(2) 労働者に変更後の就業規則を周知させること

主によく問題となる(1)の変更の合理性については、前述の事情が総合的に考慮されるので、事前にそれらのポイントを整理し、合理性があるかどうかを検討することになります。

賃金の減額は労働者の不利益の程度が大きいと言えるので、慎重に判断する必要があります。一般的に、賃金を減額する場合は、高度の変更の必要性と内容の相当性が要求されると言えるでしょう。たとえば、賃金体系の変更によ

り一方的に不利益を受ける労働者について、不利益性を緩和するなどの適切な経過措置などがない場合は不十分である場合、相当性がないと判断される可能性が高くなります。代償措置・経過措置や、関連する他の労働条件の改善状況等の検討も必要でしょう。

今回は、一定期間の調整手当を支給することですが、主に、不利益の程度も踏まえた調整手当の額、期間、解消方法などについて、十分な代償措置・経過措置となっているかを慎重に検討することが肝要です。

また、調整手当単体の条件だけではなく、不利益を受ける労働者が、将来的に新しい制度のもとで努力して昇給を得ようとしても、その可能性がほぼ閉ざされているような場合、代償措置として不十分とされる可能性があります。このように全体的な観点から、将来の不利益についても、代償措置等として十分かどうかを考慮する点にも注意しましょう。

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。