

実務よろず相談室

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。

銀行担当者が短期間で変わる。 企業側でできる引継ぎ対応は？

銀行担当者とは良好な関係を築いていても、比較的短期間で担当者が変わってしまい関係構築を一からやり直すことになります。その都度、説明の機会を設けるのに手間がかかるのですが、どうすればうまく引継ぎをしてもらえるでしょうか？

回答者
税理士
田中 慎

説明書類を社内で作成し、
企業側で引継ぎを主導する

銀行に融資相談をする際に、ほとんど口頭のみで銀行の担当者に相談する企業が見受けられます。

担当者はヒアリングした情報をもとに銀行内で稟議を進めますが、担当者がただ企業の状態を理解していても、基本的には書類で審査されます。

そのため、特に重要な資料は可能な限り社内で作成して渡すようにしましょう。そうすることで、借入時に自社が伝えたいことをよ

り正確に伝えられるので、担当者が変わっても、その資料を通じて円滑な引継ぎが可能となります。

担当者に渡すものとしては、まず第一に「資金繰り表」が挙げられます。借入をするときだけでなく、日常的に資金繰り表を用いて、自社がいくら資金を調達し、いくら利益が出る見込みかをシミュレーションしましょう。

特に成長企業では利益が出ていても資金が不足することがあるため、資金の動きを把握し、日頃から銀行と積極的にコミュニケーションを取ることで重要です。

銀行の担当者に渡すべきもう1つの書類としては、「事業計画」が挙げられます。

作成の際には、経済産業省が提供する「ローカルベンチマーク」というツールを活用するとよいでしょう。企業の経営状態を財務面・非財務面で整理してくれるもので、金融機関との対話において有効なツールです。

退職後に社内で開催される勉強会 に残業代は必要か

複数名の新社員が、退職後に社内での自主的な勉強会を開催しているようです。会社として望ましいことではありますが、勉強会が社内で行なわれている以上は、やはり残業代を支払う必要があるのでしょうか。

回答者

特定社会保険労務士
山本 喜一

労働者同士の自主的な勉強会であれば、基本的にはその勉強会の時間に対して残業代を支払う必要はありません。

しかし、勉強会の参加について

独自の記載内容でも問題ないですが、担当者としては全国的に使用されている様式で記載してもらえると、誰に対しても説明がしやすくなり、こうした配慮も引継ぎにおいてはポイントになります。

たなか しん 税理士・中小企業診断士。ITによる業務効率化支援が得意分野。SOUTIプロジェクトを運営し、総務・バックオフィス担当者の学びに尽力する。

上司からの指示があるなどの一定の強制力がある場合は、労働時間としてカウントする必要がある場合もあります。

「本当に自主的な勉強会」かど

また、自主的な勉強会を開催するにあたり、複数のメンバーが集まるので会議室などを使用すると思われれます。社内の会議室にしても、その他のスペースにしても、セキュリティや施設管理の面から、就業時間後に会社の施設を無制限に使用できるようにしておくのは問題があります。

そこで、勉強会の開催については会社の許可制として、会議の目的、メンバー、会議室の利用時間などを記載した「会議室利用の申請書」を提出してもらうことをおすすめします。

この申請書を提出してもらうことによって、「自主的な勉強会である」と「施設管理の利用に制限をかける」ことの2点を明確にすることができます。

なお、労働基準監督署などの調査が入った際に、勤怠システム上の退勤時間の打刻と、部屋のセキュリティなどの退出時刻に大きな

新入社員が退勤後に自主的な勉強会を開催するのは、非常に前向きでよいことだと思います。会社

従業員から、オフィス内で窃盗を目撃したとの報告を受けました。監視カメラの映像等の明確な証拠はありません。従業員間で解決できる事案ではないと思うのですが、会社としてはどのような対応をとればよいでしょうか。

回答者
弁護士
田 陽平

オフィス内で窃盗事件が起きた場合、従業員同士が疑心暗鬼になり雰囲気が悪化します。また、仮

に再発してしまふと会社の責任も問われかねません。そのため会社としては、迅速に事実関係を調査し、対応することが適切です。

今回は監視カメラの映像等の明確な証拠がないという状況ですが、その場合でも、窃盗行為を目撃した従業員の証言は民事上、刑事上の証拠となります。

やまもと きいち 社会保険労務士法人日本
人事代表。公認心理士。精神保健福祉士。技
術部門、法務部門を経て独立。現場と経営者、
両面の視点から、労働問題の解決を探る。

したとの報告を受けま
しありません。従業員間
で、会社としてはどのよう

ただし、証言の信用性が問題になり、他の客観的な状況との合致や、被害者等の証言等との整合性を確認することが重要です。

会社としてはまず、①目撃した従業員から日時、場所、窃取物の詳細等を確認します。

次に、②被害者とされる従業員からも窃取物の有無、紛失時期、保管場所等を確認しましょう。

さらに、③会社としても窃盗発生日の加害者とされる従業員の出勤の有無、窃盗行為の場所（更衣室等）への入室の可否等の客観的な状況も確認しておきます。

他方で、事実関係を否定された場合には懲戒処分を行なうかどうかは、調査によってどの程度まで窃盗行為の事実を確認できるかによります。事実関係を明確に確定できないまま無理に懲戒処分を行なっても、訴訟で無効を争われると敗訴する可能性があります。

その場合は懲戒処分は控えるか、被害者の意向にもよるものの、被害届を出してもらい、警察の捜査結果を待つという対応も考えられます。

以上のような懲戒処分等の対応に加えて、監視カメラの設置や事案の周知を行ない、私物管理を徹底させる等の再発防止策を講じておきましょう。

ほんた　ようへい　日比谷タックス&ロー弁
 護士法人所屬。法務・税務・労務の観点から
 企業のビジネスモデル、組織、働き方の変革
 をサポートする。講演や執筆実績等多数。