

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。

関連会社に対する債務を 免除する際の留意点は？

社会環境が変化し、事業がうまくいかなかった関連会社に対する貸付金等が増加してきました。実質的に債務超過ではない関連会社の再建等のために債務免除をする場合、寄附金に該当することを避けるにはどうすればよいでしょうか。

回答者
税理士
田中 慎

債務免除に相当な理由・
経済合理性があるか

相手先に対して債務免除をした際、法人税法上の貸倒損失の要件に該当する「回収不能であることが確実」な債権であれば、税務上損金になることは明らかです。

しかし、今回のように債務超過ではない関連会社の再建等のため債務免除をする場合には、法人税法上、損金算入が制限される寄附金に該当しないかをよく検討する必要があります。

たとえば、国税庁の質疑応答事

例においては、次のような場合には損金算入が認められるとされています。

- ① 営業を行なうために必要な登録、認可、許可等の条件として法令等において一定の財産的基礎を満たすこととされている業種にあつては、仮に赤字決算等のままでは登録等が取り消され、営業の継続が不可能となり倒産に至ることとなるが、これを回避するために財務体質の改善が必要な場合
- ② 営業譲渡等による子会社等の整理等に際して、譲受者側等か

ら赤字の圧縮を強く求められている場合

法人税基本通達においても、「その損失負担等をしなければ今後より大きな損失を被ることになることが社会通念上明らかであると認められること」や「倒産を防止するためにやむを得ず行なわれるもの」という経済合理性や相当の理由が要求されています。

内定当初の契約内容と違う部署 に、新入社員を配属できるか？

内定時に伝えた配属予定先がなくなったため、新入社員をほかの部署に配属しましたが、当該新入社員から契約違反だと指摘されました。内定時の契約内容とは異なる配属先や職種に変更すること等には問題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

労働条件通知書に

変更の範囲が定められているか

当人がとても悲しい気持ちになるのは理解するところですが、経

通達や質疑応答事例、裁判例においても公表されていることから、相当の理由や経済合理性がなく安易に債務免除をする、寄附金に該当する可能性が高いため、注意する必要があります。

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 MUP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。

営上の必要性から、配属先や勤め先の支店・工場がなくなるということは、十分にあり得ます。

労働契約の内容に特段の制限がないかぎり、配置転換などの人事

権は会社にあります。

しかし、2024年4月から、労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に、新しい労働条件の明示事項として「就業場所・業務の変更の範囲」が追加されました。

職務限定の労働契約となっていないまでも、業務の変更の範囲に特段の記載がなければ、労働者の意思に反して職種変更などをするとは問題があることになります。

今回の場合、労働条件通知書に就業場所変更の範囲が広く定められているのであれば、同じ職種でほかの支店などで働いてもらうことが考えられます。

たとえば、次のような記載が考えられます。

就業場所…〇〇支店（変更の範囲…本社、すべての支店、在宅勤務を含むテレワーク）

一方、労働条件通知書に、業務の変更の範囲が広く定められているのであれば、他の職種で働いてもらうことが考えられます。

たとえば、次のような記載が考えられます。

従事すべき業務…経理（変更の範囲…製造部門を除く業務）

また、労働契約で職種や働く地域が限定されていて、ほかに従事

する仕事がない場合、最終的にはいわゆる整理解雇ということになるかと思います。

しかし、その場合でも、会社としてできるかぎり配属先の検討、転職支援などの配慮、本人の希望のヒアリングなどを行ない、丁寧に対応する必要があります。

今回は新入社員ということでは

同業他社の商品ロゴが、外注した自社商品のロゴと似ている

自社商品のロゴをデザインしたデザイナーが、同業他社の新商品を手掛けました。その新商品のロゴが自社のものと非常に似通っていたのですが、どのような法律の保護が受けられるでしょうか。また、どのような対応をとればよいでしょうか。

回答者
弁護士
堀田 陽平

商標権・著作権による保護

今回のロゴが商標登録されているのであれば、商標権による保護を受けることができます。

同業他社のロゴが商標登録を受けた自社ロゴと同一または類似しており、指定商品・役務と同一または類似の商品・役務に商標的に使用されている場合には商標権侵害となり、商標権者は差止請求や損害賠償請求を行なえます。

他方で、商標登録をしていない

ので、本人に対して、配属先がなくなってしまう経緯などの説明を丁寧に行ない、ほかに配属可能な職種を提示することは、最低限必要でしょう。

やまもと きいち 社会保険労務士法人日本人事代表。公認心理師。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。

場合でも、創作的表現等の要件を満たし「著作物」に該当する場合には、著作権による保護を受けることができます。

ただし、ロゴに著作権が認められたとしても、今回のロゴは外部のデザイナーに外注したものであり、その著作権は当該デザイナーに原始的に帰属しているため、業務委託契約書等で著作権の譲渡を受けておく必要があります。

もつとも、判例では、文字でつくられたロゴに対しては著作物性を認めない傾向にあり、商標権に

よる保護が基本となるでしょう。

不正競争防止法による保護

仮に商標登録を受けていない場合でも、他人の商品等の表示として広く認識されている（周知されている）ものや、他人の商品等の表示として著名であるものと同一または類似する商品等の表示を行なうことは、不正競争防止法で禁止されており、差止請求や損害賠償請求が可能です。

とるべき対応

訴訟には相応の時間、費用等を要するので、いきなり訴訟提起はせず、まずは類似ロゴを使用している他社に対し、当該ロゴの使用をやめるよう警告し、交渉で解決を目指すことが考えられます。

商標権侵害や不正競争防止法違反の判断には専門的判断を要することが多いので、弁護士や弁理士などの専門家へ相談し、対応を検討するとよいでしょう。

ほった ようへい 日比谷タックス&ロー弁護士法人所属。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。