

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。

会計・販売管理ソフトのサポート が終了に

これまで使っていた会計・販売ソフトの会社から、事業撤退でサポートを終了するという通知がきました。ソフト自体を入れ替えなければならなくなったので、スムーズに進めるためのポイントについて教えてください。

会計ソフトの入替えとなると、まず、どんなソフトと入れ替えるかが問題になります。またサービス終了という事態が起こらないように、「将来的になくなる可能性が低いソフト」を選ぶべきです。安いからといって知名度の低いソフトを選ぶのは、リスクが高いともいえます。

また、顧問税理士が対応しているソフトかどうかも重要です。顧問税理士が操作に慣れているソフトであれば、操作につまずいたときの質問にも対応してもらえ、可能性が高くなります。

回答者

税理士法人

はてなコンサルティング

移行作業は

余裕のある時期に

移行するのは、期首がベストです。移行の際に予想外のトラブルが生じることもあるので、業務的にも精神的にも余裕がある時期に進めましょう。

特に、期末などの業務の立て込む時期は避けることです。

また、移行から1か月程度は、新しいソフトと従前のソフトを並行して使用し、実際に使ってみての不具合がないかを検証しつつ移行を進めることをお勧めします。

ソフト入替えは 意識改革のチャンス

先日、ある会社の業務システムの入替えを手伝った際、データを保存するときのファイル名の付け方を統一したり、データはサーバーに保存して、個人のパソコンに置いておくのを禁止したりするなど、マニュアルがあれば誰でも作

通勤手当の不正な届出が発覚した ときの対応

ある従業員が、会社に申請した住所ではなく、別の住所から出勤していることが発覚しました。本来支給すべき通勤手当よりも多額の通勤手当を支給していることになるのですが、どのような処分・対策を取ればよいでしょうか。

回答者

社会保険労務士
高島 あゆみ

懲戒処分や解雇は 慎重に

通勤経路の虚偽報告や費用の水増しにより、社員が不当に利得を

業ができるようなルールづくりを併せて行ないました。

これはあくまで一例ですが、ソフトの入替えを業務改善のチャンスとして、移行を進めましょう。

ぜいりしほうじん はてなコンサルティング
顧客の「はてな（疑問）」の解消に役立つ応援として、新設法人支援、資金繰り対策、相続税等に関する税務サービスを提供。著書に『ガイドランス 新税法講義（四訂版）』（税務経理協会、共著）など。

得ていたことが発覚した場合に、会社はそれを返還させ、不正の程度に応じて懲戒処分を検討することになります。

一般的に、通勤手当の金額の決

定は社員の申告に基づくため、虚偽の申告によって多額の通勤手当を受給することは、会社に対する重大な背信行為となります。

とはいえ、通勤手当の不正受給に対する懲戒処分について、金額が比較的少額であるとか、不正受給に至るにあたってやむを得ない事情があった場合などは、懲戒解雇や普通解雇では処分が重すぎると判断されます。

たとえば、同僚である恋人と同居を開始したことを会社に知られなくなかったという場合や、通勤経路変更の届け出の必要性を認識していなかったなど積極的に通勤手当を不正受給しようとしたわけではない場合などです。

就業規則の整備で不正防止を

通勤手当は労基法上の賃金にあたり、賃金は労働契約上の重要な要素となります。そのため、通勤手当にまつわる不正を戒める規定を就業規則に定め、職場で十分に周知しておく必要があります。

たとえば、通勤手当の不正受給を防止するため、下記のように規定しておくといでしょう。

・会社に通勤手当の支給要件を満

たしているか等の調査権があること

・通勤経路やその方法が変更となったのに届出を怠ったときや、虚偽の届出によって通勤手当を不正に受給していたときは、その返還を求め、懲戒処分の対象

成果物に修正が入るときの「納品日」はいつか？

会社紹介の執筆をフリーライターに依頼しました。なかなか社内で原稿にOKが出ず、契約では納品翌月25日の報酬支払いが原稿受領から70日後になりました。社内チェックとライターの修正が終わるまで納品としない方針だったのですが、大丈夫でしょうか。

債務不履行責任の有無

ご相談のケースでは、契約上、報酬支払日が「納品の翌月25日払い」となっています。

通常、「納品」は、成果物を発注者に提供することを指し、その後の検査等は「納品」とは別のプロセスとして位置づけられるのが通常です。

すでに原稿を受領し「納品」を受けている以上、翌月25日に報酬の支払い義務があったことになり、それに遅れて報酬を支払ったことは、民法上、履行遅滞として

とすること

・このような行為をそのかした社員にも適用すること

たかしま あゆみ 社労士事務所Extension代表。就業規則を「社員同士のつながりを持つツール」として捉え、10年間で1000社以上の就業規則作成に携わる。

回答者

弁護士

堀田 陽平

債務不履行責任を負います。

フリーランス法の規定に

注意

ご相談のケースでは、個人であるフリーライターに原稿執筆を委託しているため、当該フリーライターが従業員を雇用しておらず、ご相談者様の会社に従業員がいる場合には、フリーランス法の適用を受けます。

フリーランス法では、下請法と同様に報酬支払遅延を禁止する規制がなされており、契約で定められた報酬支払期日までに報酬を支払わなければなりません（フリー

ランス法4条5項）。仮に報酬支払期日が受領日から60日を超える場合は60日を経過した日、支払日を定めていない場合は受領日が支払期日となります。

フリーライター側の責めに帰すべき事由がある場合には、当該事由が消滅した日から起算して60日以内に報酬を支払えば足りるとされていますが、本稿ではこれに該当し得る事情がないので、同条同項違反ということになります。

検品を前提とした支払日の設定を

ご相談のケースでは、契約で報酬の支払日を「納品の翌月25日払い」としていることから、その後の検査の要否と関係なく、原稿受領の翌月25日に報酬を支払う必要があります。

ご相談のケースのように、内容の検査が予定されているのであれば、検査が完了した時点をベースとしつつ、フリーランス法や下請法で許容される範囲内で報酬支払日を設定するといでしょう。●

ほった ようへい T M I総合法律事務所所属。法務・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。