

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。

顧問税理士のミスで過大に納税した。賠償をしてもらいたい

当社の顧問税理士が税務処理を誤り、過大に納税してしまいました。当社としては、顧問税理士に責任をとってもらうべきと考えますが、どうにか損害額を回復したり、顧問税理士に損害賠償をしてもらう方法はないでしょうか。

回答者

税理士

佐竹 正浩

税理士には、依頼を受けた業務

について、善良な管理者としての注意をもって委任事務を処理する「善管注意義務」があります。

申告書や届出書の作成ミス、不十分な事実確認や調査、税制に関する説明や助言が不十分だったことにより過納となった場合には、善管注意義務が問題になります。

実際に損害賠償責任を問えるかどうかは、善管注意義務違反の有無を踏まえて判断します。

まずは顧問税理士に事実関係の確認を依頼し、その結果を自社でも確認することで、税務処理の誤

りの原因を明らかにします。

税理士のための過失か、自社においても過失があったのかによっても、損害賠償請求できるかどうか、判断が分かれるところです。

なお、過納の原因が、法律の規定に従った計算ができていなかった場合や、計算に誤りがあった場合には、更正の請求という手続きにより、税金の還付を受けることができる可能性があります。

契約内容を確認したうえで
顧問税理士と相談

過納による損害の取扱い、顧

問契約によって取り決められているはず。契約を確認し、双方の責任範囲を把握しておきます。そのうえで、損害額、契約内容を踏まえて、顧問税理士に損害への対応を相談しましょう。

なお、税理士職業賠償責任保険に加入している税理士で、善管注意義務に違反していることが明らかの場合であれば、保険を利用して請求に依ることができるでしょう。

顧問税理士が協議に応じないな

コロナ禍で導入した在宅勤務制度を廃止したい

コロナ禍の際に、従業員からの要望もあって在宅勤務制度を導入しました。現在も同制度を継続中ですが、導入前と比較して生産性の低下やコミュニケーションの遅延等がみられるので、廃止を検討しています。会社が一方的に廃止することは可能でしょうか。

回答者

社会保険労務士
宮子 智子

在宅勤務制度の一方的な廃止は、法的リスクを伴います。

就業規則の変更により在宅勤務

ど対応に不満がある場合には、税理士会や弁護士に相談することを検討しましょう。

各地域の税理士会には、紛議の調停を申し立てる紛議調停制度の窓口が用意されていますので、顧問税理士が所属する税理士会に相談する方法もあります。

さたけ まさひろ I T 企業、税理士法人勤務を経て独立。税理士・キャッシュフローコーチとして顧問先の経営サポートやクラウド会計等による業務効率化に取り組む。

条件変更にあたる場合には、「就業規則の不利益変更」を検討しなければなりません。

すなわち、就業規則の変更に合理性が認められること、変更後の就業規則に従業員に周知することが必要になります。

合理性の判断には、労働者の不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉状況などが考慮されます。

業務命令で在宅勤務を導入した場合は、その廃止も業務命令で可能ですが、労働条件の不利益変更とみなされる場合もあります。

労働契約で就業場所を自宅と明記している場合、変更には原則として労働者の同意が必要です。

廃止を検討する際は、以下の点に注意が必要です。

- ・従業員へのヒアリング……アンケートなどで現状や要望を分析し、従業員に配慮した対応を
- ・ハイブリッドワークの検討……出社とリモートワークを組み合わせた柔軟な働き方を検討する
- ・システムによる解決……コミュニケーションや情報管理のシステム導入で課題解決を図る
- ・猶予期間の設定……廃止する場合でも、十分な猶予期間を設ける

・オフィス環境の改善……出社のメリットを感じられるようなオフィス環境を構築する

結論として在宅勤務制度の廃止は可能ですが、一方的な廃止は避けるべきです。従業員との対話を通じて、ハイブリッドワークの導入やシステム改善など、柔軟に

納期の当日にフリーランス報酬の増額を要求された

デザイン業務を委託しているフリーランスから、納期の当日に、「想定より負荷が大きいため、その分の報酬を増額したうえで納期を延長してほしい。できなければSNS等で社名を公表する」という連絡がきました。どのような対応をとればよいでしょうか。

回答者
弁護士
富田 直由

フリーランスに業務委託する場合、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス法）が適用されます。

同法では、企業が、フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、報酬の額を減ずることを禁じています（同法5条1項2号）。

「報酬の総額はそのままにしておいて、発注数量を増加させること」とは、「報酬の額を減ずること」とに該当します（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方第2部第2の2(2)イ⑨）。

応することが望ましいでしょう。やむを得ず廃止する場合も、十分な説明と猶予期間を設け、従業員の理解を得ることが重要です。

みやこ ともこ 宮子労務管理事務所所長。
産業カウンセラー等資格多数。「折り合いをつけて解決する」をモットーに、これまで1000社5万人超の労務に携わってきた。

また、企業が、フリーランスの責めに帰すべき事由がないのに、納期遅れを理由に給付の受領を拒むことも禁じられています（同法5条1項1号）。

納期がフリーランスの事情を考慮せずに決定されたものであると、納期遅れがあってもフリーランスの責めに帰すべき事由に該当しないものとされます（同考え方第2部第2の2(2)アウ②）。

過度の負担を強いる委託業務となっていないか

ご質問のケースでは、フリーラ

ンスが、納期の当日に報酬増額と納期延長を求めています。その背景に、企業が依頼作業を途中で増加させたという事情がある場合、フリーランスの責めに帰すべき事由があったとはいえ、報酬増額や納期延長の協議に応じないことは、フリーランス法に反する場合があるといえます。

他方、特に上記のような事情がない場合、企業が報酬増額や納期延長に応じないとしても、問題ないと考えます。

社名公表などの行為への対応

フリーランスが自らの要求を押し通すべくSNS等での社名公表を主張することに対しては、毅然とした対応が必要と考えます。

かかる主張は、民法上の不法行為だけでなく、強要や恐喝等の刑法上の犯罪行為に該当し得ます。

フリーランスが軽率な行動で重大な責任を負う事態に陥ってしまわないよう、真摯な対応を求めることが肝要と考えます。

とみた なおゆき 堀総合法律事務所所属。
M&A、ベンチャーファイナンス、人事労務などを取り扱い、プライム市場上場企業からベンチャー企業まで幅広くサポートする。