

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。

【募集中】

「実務よろず相談室」では、
実務にまつわる疑問やお悩
みを募集しています。以下
のQRコードからお寄せく
ださい。



グループ会社間取引の掛け率を相場より低めに設定したい

自社の商品を販売会社である子会社に卸すにあたって、その掛け率を、グループ会社等ではない他の販売ルートと比べて、大幅に低く設定したいと考えています。税務上、何か問題はあるでしょうか。

回答者

公認会計士・税理士
佐々田 智子

子会社とはいえ、あくまで独立した別法人との取引ですので、取引価格が他社水準と著しく乖離する場合は、関係会社間の恣意的な利益の付替えとみなされ、適正取引額との差額に課税されます。

親子会社間の取引価格規制

販売会社が国内子会社である場合、適正取引価格との差額は寄附金と認定され、損金不算入となります。販売会社が国外子会社の場合には移転価格税制の問題になりますが、基本の理屈は同じで、適

正価格（独立企業間価格）との差額に課税されます。

グループ法人税制に注意

さらに、この販売子会社が国内子会社かつ100%子会社であるケースでは、グループ法人税制が絡んできます。この場合、親会社側では適正価格との差額が寄附金とされ、全額損金不算入となる一方、販売子会社側でも受贈益に相当する金額が益金不算入となり、グループ全体で見れば、この取引に関して税務上の損益は発生しま

せん。ただし、当該寄附金に関して親会社側で子会社株式の簿価修正を行なう申告調整が求められるので、注意が必要です。

グループ会社間の取引価格は、税務調査では常に重点ポイントとなるところですので、利益移転を

書類の提出期限を守らない管理職を降格処分することは可能か

提出すべき書類の期限を守らない管理職がいます。提出が遅れるたびに督促を行なっているのですが、一向に改善される気配がありません。当該管理職を懲戒処分により降格させ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

書類の提出期限を守らない管理職を降格処分にするには、次の要件を満たす場合に可能です。

- ① 書類提出期限の不遵守が懲戒事由として就業規則に明記されていること
- ② 書類提出期限を守らなかった客観的事実と証拠があること

③ 降格という処分が問題行為の程度に見合っていること

④ 弁明の機会を与えるなど適正な手続きを踏むこと

具体的な方法としては、次の手順によります。

- (1) 事実確認と記録
書類提出期限の不遵守の具体的

目的とした恣意的な価格設定とみなされないよう、取引価格の設定には細心の注意を払いましょう。

ささだ ともこ スリー・エー・コンサルティング・グループ 副代表。会計・税務をめぐる企業の悩みに同じ目線で寄り添い、問題解決を支援する。

事例を記録し、督促の証拠を残します。複数回の督促にも関わらず改善されない事実を、客観的に示す必要があります。

(2) 弁明の機会の付与

処分前に、書面などで弁明の機会を与えます。このとき、弁明書の提出期限を明確に設定します。

(3) 処分の決定と通知

懲戒処分通知書を作成し、降格の理由、就業規則の適用条文、発効日、処分内容を明記します。本人に手渡し場合は、受領印をもらうなど、通知の証拠を残します。

降格処分の

法的留意点

(1) 降格の程度

2段階以上の降格処分は、問題行為の程度にもよりますが、認められない可能性が高いです。

(2) 処分の相当性

書類提出の遅延が業務に与える影響の大きさを示す必要があります。初回の違反で即降格では処分が重すぎると判断される可能性があるため、段階的な処分（戒告・譴責等から）の検討が必要です。

(3) 同様の事例との均衡

過去の同様の事例と比較したときに、処分に一貫性が必要です。

懲戒処分の判断にあたっては、その必要性と相当性を慎重に検討し、適切な手続きを踏むことが重要です。降格以外の選択肢（配置転換、教育訓練の実施等）も考慮

入社時に社員の親族の情報をどこまで尋ねることができるか

入社時の必要書類に記入してもらう家族構成や親族関係の情報は、会社としてどこまで記載を求めることができるでしょうか。また、扶養扱いでない親族の情報や健康状態に関する情報を求めることは、個人情報保護の観点から避けるべきでしょうか。

回答者

弁護士
富田 直由

家族構成や親族関係の情報の取得

会社が従業員から、家族構成や親族関係といった個人情報取得することは、偽りその他不正の手段によるものではないかぎり、否定されるものではありません（個人情報保護法20条1項）。

実際に、家族手当や慶弔手当等の支給、源泉徴収等の税・社会保険等の法令業務の実施、緊急時の連絡先の把握等、家族構成や親族関係の情報を取得することが業務上必要な場合があります。

もともと、会社が個人情報を取得した場合は、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取

に入れつつ対応しましょう。

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。

り扱うことが禁じられます（同18条1項）。また、会社は、扱う個人

情報の漏えい等が生じないよう安全管理措置を講じることが求められ（同23条）、個人情報の重大な漏えいがある場合は個人情報保護委員会に報告する必要がある（同26条）。

このように会社は、個人情報の取扱いについて、法律上の厳格な管理責任を負うものとなります。

そのため会社は、従業員から必要な個人情報を取得し、過大な管理責任や漏えいリスクを負うことは避けるべきであり、従業員から個人情報を取得するのは業務上必要な範囲にとどめるべきといえます。

扶養扱いではない親族の情報の取得の是非

扶養扱いでない親族の情報についても、その取得の必要性があれば、会社は従業員から当該情報を取得することができます。

たとえば慶弔手当や緊急連絡先の対象者は、一般的に扶養の有無で決めるものではないでしょう。このように、業務上の必要性が認められる範囲で、会社が扶養扱いではない親族の情報を取得することは可能といえます。

健康情報の取得の是非

従業員本人やその親族（扶養の有無を問わない）の病歴等の健康情報については、「要配慮個人情報」に該当し（同2条3項）、法令上通常の個人情報以上に厳格な取扱いが求められます。

会社が従業員の親族の健康情報を必要とする場面はあまり想定されないため、できる限り取得しないほうがよいといえます。

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。