

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。



過大支払い分の回収目処が立たない。雑損失で処理してよいのか？

荷造運賃を過大に支払っていた分を返金してもらう予定で、未収入金として処理していましたが、回収の目処が立ちそうにありません。この場合、未収入金を雑損失として処理しても問題ないでしょうか。

回答者

公認会計士・税理士
佐々田 智子

過大支払い分は継続取引している取引先であれば、次回支払代金と相殺できます。そうでない場合も、返金請求を行なって早期に解決するケースがほとんどですが、何らかの事情で相手方が返金に応じない場合には、貸倒れ処理を検討します。

簡単に損失には
できない

回収の目途が立たなくても、簡単には損金処理できません。まずはきちんと相手方に過大支払額の返還請求を行なっていることが前

提ですが、当該未収入金を貸倒れとして処理するには、法人税法上の貸倒れの要件である、①法的に債権が消滅した場合、②債務者の資産状況、支払能力等から事実上債権の全額が回収できないことが明らかになった場合、のいずれかに該当することが必要です。これが売掛債権であれば、このほかに取引停止から1年経過した場合や、取立費用のほうに債権を上回る場合等も貸倒損失として損金経理できるのですが、不当利得返還請求という性質上、売上債権のようないわゆる「形式要件」は

認められず、損金経理のハードルは高くなります。また、消滅時効を待つて損失処理することも可能ではありませんが、債権が消滅するには単に時効の到来だけでなく、債務者の「時効の援用」が必要であることにも留意が必要です。

訴訟を起こすほどでもない少額債権に関しては、粘り強く返還交渉を行なうことが肝要です。担当

従業員から一部の業務を業務委託で行ないたいと希望された

営業部で正社員として働いているIT知識が豊富な当社従業員に、自社HPの保守・運用をお願いしたところ、業務委託契約で当該業務を行なわせてほしいと希望されました。従業員の希望に沿いたいと思いますが、問題ないでしょうか。

回答者

弁護士

岸田 鑑彦

ご質問のようないわゆる社内副業は、法律上、理論的には許容されるものですが、リスクもあります。雇用主と委託主が同一であり、本来業務との判別が困難で、

結果として、労基法の労働時間規制、労働法の安全衛生規制等の潜脱や、違法な偽装請負ではないかとの疑いを持たれてしまう可能性があります。

者レベルで解決できない場合は、経営の上層部も巻き込んで交渉を続けてください。それでも回収が難しい場合は、会計上のみ損失計上し、税務上は時効まで加算留保とするのが改善の策でしょう。

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。

雇用が業務委託かは、名称ではなく実態で判断されることから、当事者間が合意していたとしても、実質が雇用であれば、労基法等における使用者の責任が問われることとなります。

社内副業を実施する際の留意点

(1) 本来業務との異同

従業員の本来業務とのわかりやすい違いがあるとよいです。本来業務と似通っていると、混然一体性が生じ、労基法等の潜脱を指摘される可能性があるからです。

営業部の業務と自社HPの保守・運用は性質が異なるように思えますが、当該従業員が以前はこのHPの保守・運用部門に在籍していた場合は、雇用契約で想定されている業務の範囲内では？と指摘を受ける可能性があります。

(2) 稼働場所、時間の区別

どちらの業務を、いつやっているかが判然としないことはリスクです。基本的に業務時間中に副業は認められませんが、所定労働時間外に副業を行なうこととなります。ただ、所定労働時間終了後に副業をしたとしても、周りの従業員から当該従業員に対して本来

業務に関する質問や指示があるなどすると、残業をしているのか副業をしているのかの区別がつかず、正しい労働時間管理ができなくなる可能性があります。したがって、本業と副業の明確な切替え、稼働場所の物理的な区別を行なうなどの工夫が必要です。

(3) 健康管理と安全配慮義務

副業が業務委託の場合、本業との労働時間の通算はありませんが、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時

間が長時間にならないよう配慮することが望ましいとされています。社内副業の場合、副業の稼働状況の把握も容易であるため、「副業で何をしていたのかは把握できなかった」というような弁解ができません。したがって、企業にはより一層の労務管理が求められることとなります。

そのほか、フリーランス法の適用も意識する必要があります。

きした あきひこ 杜若経営法律事務所パートナー。使用者側労務専門弁護士として訴訟、労働審判、労働委員会等あらゆる労働事件の使用者側代理人を務める。

夏の暑いときでも スーツ着用を強制できるか

当社では男性従業員にスーツ・ワイシャツ着用を義務付けていますが、ある男性従業員がポロシャツで出勤してきました。注意したところ、ワイシャツでは熱中症になってしまおうと反論されました。当該従業員にワイシャツ着用を命令してもよいでしょうか。

回答者

弁護士 梅澤 康二

雇用契約には、その内在的な権利・権限として、企業において企業内の風紀・秩序を維持・管理する権限があり、その一環として、企業が労働者に対して就労時間中の髪型や服装等について指示・命令をする権利があるといえます。

無論、この指示・命令の権限は

絶対無制限のものではなく、業務上の必要性や合理性が認められる範囲で行使できるものですので、本問ではスーツ等の着用指示についてこの必要性・合理性が認められるかが問題となります。

この点、スーツ等の着用を義務付けることは、企業イメージを向

上・確保するという観点から業務上の必要性・合理性は相応に認められ得ると考えられますし、実際にそのようなルールを実施している企業も少なくないため、その必要性・合理性は社会的にも認知されているといえそうです。そうすると、本問のような対応は企業側の権限行使として原則として許容されると考えるべきでしょう。

もちろん、スーツやワイシャツを着用させることで何らかの健康被害が生じる具体的危険性がある場合には、企業イメージの維持・向上に優先すべき利益があるとして当該指示・命令の合理性が否定される可能性があります。実際のところ夏用スーツを正しく着用するかぎりそのような危険性は低いと思われますし、ワイシャツのほうが熱中症の危険が増すということもおよそ考えられません。そのため、本問の労働者側の反論を踏まえたとしてもなお、スーツ・ワイシャツの着用を義務付けることについて正当性が直ちに否定されることはないと考えます。

うめざわ こうじ プラム総合法律事務所代表。アンダーソン・毛利・友常法律事務所を経て、2014年に独立。迅速な対応と高品質なリーガルサービスに定評がある。