

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

「約束手形」振出人と受取人の権利義務

知っておきたい手形取引の基礎知識



◇ 約束手形の振り出しと白地手形

約束手形を振り出す行為は、振出人が手形債務を負う法律行為です。振出人は、手形金額の債務を負担し、満期日にその手形金額を支払わなければなりません。

手形を振り出すには「絶対的記載事項」が必要となります。ところが必ず記載しなければならない事項が記載されていない状態で手形が振り出され、流通している手形があります。これは「白地手形」といわれ、振出人と受取人の合意の上で、受取人が白地部分の記載を補充します。とても危険な事で、例えば手形金額・支払期日・受取人など。補充された記載内容が振出人の意思に反する場合であっても、事情を知らない第三者の手に渡った場合には、その記載事項が無効であることを振出人はその第三者に主張することができません。その第三者から支払呈示を受けた場合は、その手形に基づき支払いをする必要があります。

◇ 手形の割引(手形譲渡)

手形に「裏書き」することにより、手形の受取人は支払期日前に早期にその手形を「資金化」することができます。手形の裏書きは、手形債権の譲渡と同様の効果があります。手形に裏書きをし、手形を譲り渡す者を裏書人といい、裏書きによって手形を譲り受ける者を被裏書人といいます。通常は、取引金融機関に依頼して買い取ってもらい、その場合、割引の日から手形期日までの所定の利息を手形代金から差引いて受取ることになります。

◇ 手形の裏書譲渡と裏書の連続

金融機関等での割引譲渡以外に、取引先に取引代金の支払いとして譲渡することが出来ます。裏書きは、手形に裏書人が記名押印して行います。手形には裏書欄があり、その裏書欄に記名押印しますが、裏書きの記載が連続していなければ、手形の所持人は手形の権利を行使することができません。たとえば、手形の振出人がA、受取人がBとなっている手形に、「B(裏書人)・C(被裏書人)」→「C(裏書人)・D(被裏書人)」と裏書人、被裏書人が連続している手形を受け取った者は、その手形の権利を行使することができますが、裏書人欄に、「B(裏書人)・C(被裏書人)」→「D(裏書人)・E(被裏書人)」と記載している手形を受け取った者は、手形の権利を行使することができません。手形を受け取る際は、裏書人欄が連続しているかどうかを必ず確認する必要があります。

◇ 裏書手形の効力

権利移転効力：	裏書きによって、裏書人が有している権利の全てが被裏書人に移転します。
担保的効力：	裏書人は、手形が不渡りになった場合に、原則、手形の所持人に対して手形による支払い義務を負います。
資格授与的効力：	手形の所持人は、裏書が連続していることを証明すれば、適法に手形を所持している者とみなされます。

裏書人は、「裏書禁止」の文言を記載することができます。裏書禁止の文言を記載した裏書人は、自己が直接裏書きした被裏書人に対しては、その手形に基づく担保責任を負いますが、その被裏書人がさらに裏書きした相手には担保責任を負いません。

◇ 手形の期日提示

手形の所持人は、満期日及びその満期日から2日以内に、手形による支払いを受けるために、振出人に手形を呈示しなければなりません。手形による支払いを受けるために、手形を振出人に呈示しなければならない期間を「手形呈示期間」といいます。実務では、振出人に直接手形を呈示することはほとんど実施されておらず、手形の所持人が自分の取引銀行に手形の取立を委任します。

手形交換所に手形を呈示することにより、振出人に手形を呈示したと同一効力を有しますので、手形の取立委任を受けた取引銀行は、その手形を手形交換所に呈示し、振出人から支払いを受けます。



民法改正メモ【第13回 多数当事者の債権・債務（連帯債務など）】

社長：連帯債務という言葉は聞いたことがあるなあ。でも、前から疑問だったんだけど、連帯債務と連帯保証って同じじゃないの？まずはそこから解説してよ。

弁護士：理論的には、連帯債務と連帯保証は異なる法制度なのですが、経済的な意味では、どちらも人的担保ですので、たしかに同じかもしれません。

社長：じゃ、なんで別制度にしているんだろうか？

弁護士：よく例に出されるのは夫婦で不動産を購入した際のペアローンと呼ばれるものがあります。夫婦で持分割合を決めて不動産を購入するものの、夫のみが債務者となり、妻が連帯保証人に過ぎない場合、不動産購入に見合った負債を抱えているのはどこまでいっても夫のみと考えられます。そうであるにもかかわらず、妻が持分権を有するとなると、税務上は贈与があったと見なされる場合があり、別途税金（贈与税）がかかってくることもあるようです。

こうした税務対策の観点から、夫と妻の両方がローン債務を負担する形態＝連帯債務として取り扱った方が有利という実務上の話はどうやらあるようです。

社長：ふ〜ん、、、いろいろ考えているんだね。

弁護士：それはともかく、多数当事者の債権債務関係という場合、理論上は、①連帯債権、②連帯債務、③不可分債権、④不可分債務というものに分類されます。が、①と③は実務上はあまり見かけませんので、②と④を以下解説したいと思います。

社長：了解。ところで、連帯債務、不可分債務といった区分はどうやって行うの。だいたい、多数当事者がいるから必ず「連帯」「不可分」になるわけでもないのでは？

弁護士：おっしゃる通りです。大まかな関係図を示すと次のようになります。

	債務の内容が性質上「可分」	債務の内容が性質上「不可分」
原則	分割債務	不可分債務
例外	法令の規定 or 当事者が連帯して負担することを合意したときは連帯債務	

社長：性質上「可分」「不可分」とはどういうこと？

弁護士：大雑把なイメージとしては、金銭債務については性質上可分、物の引渡しは性質上「不可分」と考えればよいかと思います。

社長：例えば、債務者が3人で150万円借りた場合、原則的には分割債務として債務者は50万円ずつしか負担しないけど、当事者間の合意があれば債務者はそれぞれ150万円を負担するという理解でよいのかな。

弁護士：その通りです。

社長：でも、連帯債務の場合、たまたま1人が債権者のお気に入りです債務免除された場合、他の債務者にどういった影響が生じるのか、いろいろ複雑な問題が出そうだなあ。

弁護士：ご指摘はごもっともで、実は今回の民法改正の目玉は、債務者間の内部関係の取扱に変更が入ったという点なんです。なかなか分かりづらくかもしれませんが、一応まとめますと、次のようになります。

	現行：連帯債務	改正：連帯債務	不可分債務
弁済	絶対効	絶対効	絶対効
請求	(=他の債務者にも影響が及ぶ)	【相対効】	【相対効】
更改		絶対効	絶対効
免除		【相対効】	【相対効】
相殺		絶対効	絶対効
混同		絶対効	【相対効】
時効		【相対効】	【相対効】

社長：ちょっと頭がクラクラしてきたぞ…。

弁護士：でしょうね…。我々弁護士でもこの分野はなかなか理解しづらいところですね。ただ、非常に大雑把に申し上げますと、債権者の満足（＝実質的に回収ができています）になるものについては、絶対効が発生し、直接的に債権者の満足に繋がらないものについては、他の債務者には影響を及ぼさない（相対効）とってよいのかもしれませんが。

社長：この相対効なんだけど、例えばさっきの連帯債務の例でいえば、1人が消滅時効を援用した場合であっても、他の2名は引き続き債権者との関係では全額負担義務を負うという理解で良いのかな。

弁護士：その通りです。

社長：でもそうすると、全額を支払った債務者は消滅時効を援用した債務者に対して求償できないということになるのでは…。

弁護士：その辺りについても改正法ではルールが設定されました。結論から申し上げますと、求償は可能です。消滅時効を援用する対象は債権者であり、債権者との関係で負担が無くなったにすぎません。つまり、他の債務者との関係＝内部負担割合について消滅したわけではないので、債務者は求償可能ということになります。

社長：消滅時効を援用しても、債務者間の約束事項（内部負担割合）は守りなさいという訳だな。

弁護士：そういうことになりますね。ちなみに、時効の援用以外に「免除」でも同じ問題が生じますが、結論としては内部間での求償は可能というのが改正民法の立場です。

社長：なるほどねえ。

民法

私たちの生活に密着した
「最も基本的なルール」





助成金情報 ～キャリア形成促進助成金（制度導入）～

キャリア形成促進助成金（制度導入コース）は主に5つの助成メニューがあり、組み合わせて利用する事が可能です。

対象となる人材育成制度とは

「制度導入コース」には、次の5種類があります。

1. **教育訓練・職業能力評価制度**：雇用している従業員の方に対して教育訓練を行ったり、職業能力評価を実施する制度。
2. **セルフ・キャリアドック制度**：従業員の方に対してジョブ・カードを活用して計画的にセルフ・キャリアドックを受けってもらう制度。
3. **技能検定合格報奨金制度**：従業員の方に技能検定を計画的に受検してもらい、合格者に対して会社が報奨金を支給することにより、受給できる制度。
4. **教育訓練休暇等制度**：労働者に教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を取得させる制度
5. **社内検定制度**：労働者の職業能力を検定する制度を開発し、労働者に計画的に受検させる制度

上記の制度を一つ実施するごとに、50万円の助成金が支給されます。注意点として、企業内で雇用する労働者数に応じて教育を受けさせる労働者の人数が定められています。20人未満の企業で1人、20人以上2人、30人以上3人、50人以上の企業では5人の労働者へ実施しなければなりません。

