

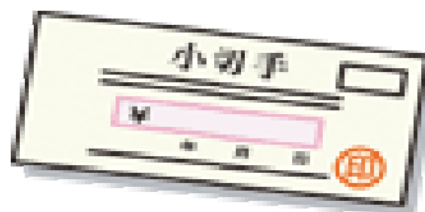
HOTLINE

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

線引き小切手と線無小切手の違い



1. 線引き小切手とは

線引き小切手とは、小切手用紙の表面に2本の平行線を引いた小切手のことです。別名「横線小切手（おうせんこぎって）」といわれます（小切手法 37条,38条）。

2. 線引き小切手には2種類あります

- ① 一般線引き小切手：小切手の表面に2本の平行線を引いた小切手で、平行線の中には何も記載しないか、単に「銀行」「銀行渡り」「Bank」とだけ書いたもの。
- ② 特定線引き小切手：2本の平行線内に特定の銀行名を記載した小切手です。

線引きの方法は、ペン書きでもゴム印でもよく、また、線引きする場所も任意ですが、小切手の表面にすることが必要です。

3. 線引きの趣旨

小切手は手形と違い、振出後直ちに支払呈示が出来る「一覧払」（いちらんばらい）の単なる支払証券であり、多くは、持参人を正当な債権者とみなす簡易な「持参人払」によることが予め想定されています。

- ①小切手用紙には「持参人に」の文言が予め印刷されています。
- ②名宛（裏書）の連続により譲渡する方式でも振出せます（記名式小切手）。この場合は「持参人に」の文言を抹消するが、一旦持参人払で振出された小切手を振出人以外の人が記名式に変えることはできません。

しかし、このことにより詐取や盗取、なりすましなどによる不正な所持人にも小切手金が支払われる危険性が高まります。そこで、支払先を銀行等の取引先（の 預貯金口座）に限定し、素性の不明確な人による呈示を抑制し、併せて小切手金の支払い先を捕捉出来るようにするのが線引きの趣旨です。

4. 線引きの効果

- ① 一般線引き小切手の場合、支払銀行は、他の銀行か、又は支払銀行の取引先に対してのみ小切手の支払をすることができ、それ以外の人に対しては支払うことが出来ません。そして、銀行は、自分の取引先か他の銀行のためにしか線引き小切手の取立をする事ができません。
 - ② 特定線引き小切手の場合、支払銀行は、2本線内に記載された銀行に対してのみ支払うことができます。被指定銀行が支払銀行自身であるときは、自分の取引先に対してのみ支払うことができます。
- なお、ここでいう「取引先」とは、当座取引や預金取引など、ある程度継続的な取引関係があり、銀行がその取引を通じて、預金者の住所や氏名、また法人の場合は主な事務所、営業所の所在地や代表者の氏名などをハッキリ認識できる人や会社をいいます。

5. 裏印の慣行

いったん線引き小切手にすると、所持人はもちろん、振出人も線引きを抹消する事はできません。しかし、取引先によっては、どうしてもすぐに現金が欲しい場合もあり、線引き小切手では不便です。慣行として、振出人が小切手表面に押捺した銀行取引印を捺すと線引き効果がなくなります。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第15回 HRTech② 退職・解雇に関して）

1.はじめに

HRTech（ヒューマンリソーステックにつき、前回は人事採用の場面を検討しました。今回は真逆の退職・解雇（雇用契約の終了）の場面について検討を行います。

2.人員整理（いわゆるリストラ）と HRTech

(1)退職勧奨

いわゆるリストラを行う場合、「希望退職の募集」⇒「退職勧奨」⇒「整理解雇」という手順を踏むのが通例です。

この点、希望退職の募集については、早期退職に関する条件を検討した上で、労働者自らが退職の申出を行うことから、あまり HRTech を活用することはないかと思えます。

しかし、退職勧奨を行う場合、誰を退職勧奨の対象とするべきなのかについて、HRTech を活用するという話はあることです。ただ、HRTech に基づく診断結果のみを根拠として退職勧奨を突き進めてよいかと問われると話は違ってきます。例えば、いわゆる“退職強要”という言葉がありますが、HRTech の診断結果に納得できない対象労働者に対し、上司等の担当者が強引に辞めるよう仕向けることは不法行為に該当しますし、パワーハラスメントといわれるリスクも存在します。

では、HRTech の診断結果に基づき、自動的に退職勧奨が行われるという場合はどうでしょうか。要は上司等の担当者に代わって、コンピューターが退職の告知を行うわけですが、告知を行うことそれ自体は特に問題にはならないように思われます。しかし、そもそも論として HRTech の診断結果について果たして正当性・妥当性があるのかを考えた場合、現状では不透明といわざるを得ません。このため、HRTech の診断プロセスの不当性を指摘した上で、退職勧奨の違法性を主張してくるリスクは存在するように思われます。その意味で、現状では HRTech の診断結果はあくまでも対象労働者を判断するための一材料にすぎず、最終的には“人”（経営者を含む担当者）の判断を介在させたほうが無難ではないかと考えられます。

(2)整理解雇

整理解雇を行う場合、①解雇の必要性（経営状態の悪化等）、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性、という四要素（要件）を検討する必要があります。HRTech を活用する場面といえば③の問題になります（なお、AI テクノロジー全体の問題として考えた場合、AI により人間の仕事が奪われることになり、①の問題がクローズアップされることになります）。

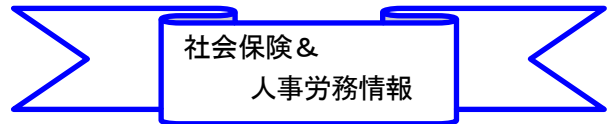
すなわち、整理解雇の対象労働者として HRTech が診断した場合、果たしてその診断結果だけで③の要素（要件）を充足すると言えるのが問題となりえます。

この点については、上記(1)の退職勧奨の対象労働者の選定の問題と重複してくるのですが、現状では HRTech の診断結果について果たして正当性・妥当性については疑義を挟まれる余地が大きいと言わざるを得ません。HRTech が診断するための全体の事実関係に不備がないことはもちろん、判断項目の公平性・客観性などをプロセスの見える化を図りつつ、最終的には“人”（経営者を含む担当者）の判断を介在させる必要があるのではないのでしょうか。

(3)有期雇用契約における更新判断

有期雇用契約の場合、一般的には更新するか否かについては雇用主（会社）が判断するという方法がとられています。

では、この更新の有無判断について、HRTech が診断することを契約書に明記し、かつ雇用契約上 HRTech の診断結果に従うことに労働者が同意している場合、果たして有効といえるのでしょうか。理屈の上では絶対に否定されるとまでは言い切れませんが、やはり HRTech の診断結果の恣意性を排除できない現段階では、否定的に考えるしかないかと思えます。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）～

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主様に対して国の予算の範囲内で助成金が支給されます。

① 支給額

対象労働者1人あたり48万円が支給されます。生産性要件を満たす場合には対象労働者1人につき60万円1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限とします。

② 主な受給要件

- (1) 無期雇用転換計画を申請、計画内容について認定を受けていること
- (2) 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度を就業規則に規定していること※実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が通算5年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る
- (3) 上記(2)の制度に基づき、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換すること
- (4) 上記(2)により転換された労働者を、転換後6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6か月分の賃金を支給すること。
- (5) 無期雇用転換計画書提出から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと

③ 受給手続き流れ

1. 計画の申請(計画開始2か月前の日までに)→2. 計画認定→3. 支給申請(転換後賃金を6か月分支給した日より2か月以内)→4. 支給決定

厚生労働省 HP 参照

