

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

今年も顧客企業の皆様と共に新しい

歴史の創造に向かって^{ぜんしん}漸進します

税理士法人ユーマス会計 代表社員 上田 光隆



昨年はコロナで世界中が振り回された極めて特別で不安な1年でした。年が明けても未だに終息は見え、より被害が拡大する恐れも十分にございます。しかし、私たち経営者は、このような年初であっても、社員を守り事業を継続させていく事を考えねばなりません。昨年に引き続き当事務所では、行政や金融機関等からのサポート制度につき、可能な限りの情報を収集し少しでも早く皆様にご提供できるような取組を継続して参ります。是非ご相談ください。少しでも早くコロナ禍が解消され、東京オリンピックの開催を契機に、世の中が明るくなり、さらには2025年の大阪万博に向かって経済環境がより活性化される事を期待しています。

常に創業の精神を引き継いで

お蔭さまで、今年は事務所創業55周年を迎えます。前所長である父が創業したのは昭和41年2月、まだまだ生活が不自由な時代、時は世を変え、世は人心や価値観までも変えて参りました。ITやAIと言った技術的な進歩はこの半世紀に近い年月の中で私たちの生活やビジネスに大変革をもたらし、今後どこまで進化するのか想像も出来ません。同様に私共の経理や会計の業務も大きく変わりました。しかしながら皆さま方が安心して本来の業務に専念して頂けるよう、あらゆる場面でお手伝いをしていくという基本理念は決して変わる事はありません。私の一番の使命は、常に情報を先取り皆様に提供すること、そして皆様の大切な財産に携わるに値する、清廉で向上心に溢れた人財を育てること、すなわち職員の教育に努力する事であります。会計事務所に対する価値観はその事務所の「研修に対する投資」の大きさによって評価されるといわれています。今年もさらに、研鑽を積み重ね、顧客企業のお力添えに邁進し、次の節目である創業60周年に向かって尚一層の愛される事務所づくりを頑張ります。今年も尚一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



キャッシュフロー改善を実現するために知っておきたい法務知識 ⑦

今回は、いわゆる人件費削減を実施する場合の注意点の一部を解説しました、今回も引き続き人件費削減について解説します。

【視点】

- ①売上をアップすること
- ②経費を削減すること（本号で一部紹介）
- ③お金を残すこと

◆賃金削減の対象となる労働者を個別に設定することの可否

賃金削減を実行するに当たり、例えば営業職はOKだが事務職はダメ、管理職はOKだが、平社員はダメといった法律上の決まりごとはありません。したがって、法律上は特定の労働者を対象として賃金削減を行なうことも可能です。よくある事例でいえば、管理職のみ賃金カットを行うといった具合でしょうか。

ただ、例えば、同じ業務に従事している労働者に対し、社長の好き嫌いで一方は賃金削減を実行し他方に行わないとなると、合理性を担保できませんし違法なハラスメントであると法律上は評価されてしまいます。賃金削減の対象者と絞り込むことについては、会社側で任意に決めることについて原則問題はないものの、対象者の絞り込み基準について合理的な説明ができるようにするべきです。

◆賃金のどの部分を削減するべきか

一般的な日給月給制の場合、基本給と各種手当といった所定内賃金と、残業等が生じた場合に生じる所定外賃金の合計額が支給されます。また、月給以外にも賞与や一時金、退職金といったものが支給される場合もあります。一口に賃金といっても色々なものが含まれているのですが、どれから削減すればよいのか、という点については法律上の定めはありません。したがって、賃金削減を実行するに当たっては、先に基本給を切り下げても良いですし、賞与をカットすることも法律上は自由と一応は考えられます。

しかし、月額賃金のうち特に基本給をいきなり切り下げると、労働者はたちまち日々の生活に困ってしまいますので、現実論として基本給の切り下げは最終手段として取り扱うというのが一種の慣行となっています。この慣行に従うのであれば、基本給よりも手当給のカットから賃金削減を実施することが穏当と考えられます。

◆労働者の同意が得られない場合と賃金削減の実施

上述の通り、労働者保護という法律の性格上、労働者の同意の有無についてはかなり慎重な判断が行われているのが実情です（裁判の場合、労働者の同意が簡単には認められない傾向があります）。

一方、労働法の特殊性として、たとえ労働者の同意が得られなかったとしても、合法的に賃金削減を実施することが可能な場合があります。これは、多数の労働者に対する労働条件の画一的処理を可能にするという観点から、就業規則（賃金規程）を変更することによって一方的に労働条件の変更ができると法律上は定められているからです。就業規則によって労働条件の変更が可能という点に限っていえば、むしろ使用者・雇用主側に有利な内容といってよいかと思います。ただ、就業規則・賃金規程によって賃金削減を図ろうとする場合、これまでに蓄積された裁判例によって一定のハードル・要件が存在します。決して無条件に賃金削減ができるわけではないことに注意が必要です。

まず、就業規則・賃金規程の変更手続きの形式面として、過半数代表者を選任し、意見を聴いたうえで労働基準監督署に提出するという手順が必要となります。この手順ですが、賃金削減の場面に限って特別要件が加重されているという法律上の決まりごとはありません（例えば、事業所に所属する労働者の過半数の同意が必要といった要件はありません）。したがって、通常就業規則の変更手続きと同じ手順を進めてよいということになります。なお、念のため付言しておきますが、労働者代表が仮に反対の意見表明を行ったとしても、その事情のみで就業規則・賃金規程の変更が無効となるわけではないことも同様です。

（次号で就業規則・賃金規程を変更する場合の内容面での注意点を解説します）

最近のセルフレジに驚いた！

こんにちは！

最近、多くの店舗でセルフレジの導入が進められています。最も身近なところでは、コンビニエンスストアでしょうか。このコンビニのセルフレジは、店員さんがするバーコード読取作業をお客さんが代わってするものですね。読取作業が終われば、クレジットカードか電子マネーで支払いを済ませます。慣れると結構気楽なので、あえてセルフレジを利用することも多いです。商品選びから支払いまで全て自分自身で完結できますので、こうなってくると、店員さんに毎回「ありがとうございました！」と言ってもらうのが心苦しく感じてきます。

そんなセルフレジでも、今話題になっているのがユニクロのセルフレジです。ユニクロのセルフレジは、コンビニのようにバーコード読取をしなくてよく、買いたい商品を入れたカゴを、レジ台に作られた窪みに入れると、全ての商品の価格の合計が即座にディスプレイに表示される、というものなんです。コンビニの場合と違ってバーコード読取作業がないので本当にもう一瞬で会計が完了します。すごいことなのですが、服飾店で全てセルフ作業だと少し侘しい気もします（笑）。百貨店で買い物とは一線を画しています。

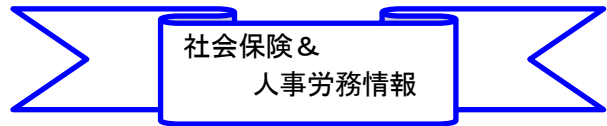
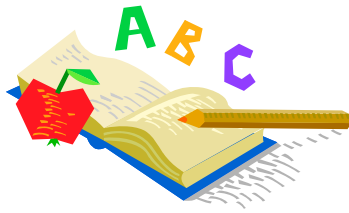
そんな凄いやセルフレジを採用するユニクロですが、実は、他者の特許権を侵害しているのではないかと訴えられているのです。特許権者とユニクロとがお互いに持っている考えはそれぞれ複雑なのですが、要するに、ユニクロは特許権の存在を知っていたものの、この特許権を侵害していないと考えていて、特許権者は特許を侵害していると考えていて、紛争になっているわけです。

それで、まあ私がここで説明したいことですが、それは、技術開発時に特許権を取得しておけば、たとえ相手が大手企業であっても特許発明を自由には使い難くなる、ということです。特許で押さえておいて、他の企業には製造販売させず特許権者自身で独占的に販売することも可能ですし、他の企業に使用させてライセンス料を徴収することも可能になります。特許庁に提出した書類だけで特許が取得でき、特許を取得しているだけで、有名企業でさえ、この特許を気にしながら業務を行わなければならないのです。

今回のユニクロの件ですと、特許権者は、ユニクロに使ってもらって、ライセンス料を貰うのが最も効率がいいですね。しかし、ユニクロも、侵害していないという考えを持っていますし、特許を無効にする審判も請求していますので、結末はどのようなようになるのかは分かりません。私の全くの個人的な意見としては、あのセルフレジはすごく好きなので、ユニクロにはそのまま採用し続けて頂き、特許権者にはその対価として、お互いに納得する良い金額のライセンス料が入るといいな、と思っています。もちろん、侵害していないとの結論になったり、侵害しているとの結論でユニクロがセルフレジ撤去、とかになったりするかもしれませんが。

今回は、特許が活用されている事例として身近な話題に触れてみました！今年は本当に大変な年でしたが、しばらくは寒さを我慢して、良い春を迎えたいですね。春にはどうか綺麗な桜が見られますように！

これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの ‘Message Today’ にまとめています。気が向きましたら、過去の記事もぜひ御覧下さい。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～コロナ関連「失業保険の特例」～

特例① 失業手当の給付日数が60日間延長される

新型コロナウイルスにより失業する人、仕事探しが長期化する人への対応として、条件を満たせば、失業手当をもらえる期間が60日(一部30日)延長されることになりました。

対象者: 下記1～3のいずれかの条件を満たし、かつ、すでに失業手当(基本手当の所定給付日数)をもらっている人、または、これからもらう人で、所定の受給終了日が、令和2年6月12日以降にあたる人。

1. 令和2年4月7日以前(緊急事態宣言前)に離職した人(離職理由は問わない)
2. 令和2年4月8日～5月25日に離職した人(特定受給資格者※1、特定理由離職者※2)
3. 令和2年5月26日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者※1、特定理由離職者※2

※1) 特定受給資格者…倒産、解雇などの理由により離職するしかなかった人

※2) 特定理由離職者…①労働期間が契約により定められていて、更新希望をしたのにも関わらず更新されず離職した人 ②転居、婚姻などによるやむを得ない自己都合で離職した人

特例② 自己都合退職でもすぐ受給可能になる

通常、自己都合での退職の一般受給資格者の場合、離職票を提出して求職の申し込みを行った日(受給資格決定日)から7日間は待機期間、その後2か月の給付制限期間(※5)があり、給付制限期間の間には失業給付は受給できません。今回、コロナの影響でやむを得ない自己都合で離職した一般受給資格者は、特例により「特定理由離職者」とすることで、給付制限期間はなく、すぐに手当が支給されることになりました。

やむを得ない自己都合とは以下のものを指します。

- ① 同居の家族がコロナに感染したことなどにより、看護や介護が必要となったことから自己都合で退職をした
- ② 本人の職場で感染者が発生した、または本人もしくは同居の家族が基礎疾患を有する、妊娠中である、もしくは高齢であるため、感染拡大防止や重症化防止の観点から自己都合として退職した
- ③ コロナの影響で子ども(小学校、義務教育学校、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園などに通学、通園している)の養育が必要となったことから自己都合で退職した

※5: 一般受給資格者の給付制限期間は、令和2年10月1日以降に離職した人は、5年間のうち2回までは2か月ですが、5年間のうち3回目以降は3か月となります。また、令和2年9月30日までに離職した人は、回数に関わりなく、3か月の給付制限期間です。法令違反や社内規定違反、会社に損害を与えたなど、自己の責めに帰すべき重大な理由で解雇された人は、これまでどおり3か月です。