



ルピナス

ワイズ経営ニュース

編集発行人

ワイズコンサルティング
株式会社

〒104-0061

東京都中央区銀座1-8-21
中央ビル5F

TEL 03 (3567) 3072

FAX 03 (3567) 3075

5月

(皁月) MAY

3日・憲法記念日
4日・みどりの日
5日・こどもの日
6日・振替休日

日	11	25
月	12	26
火	13	27
水	14	28
木	1	29
金	2	30
土	3	17
日	4	18
月	5	19
火	6	20
水	7	21
木	8	22
金	9	23
土	10	24

5月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 国 税 / 4月分源泉所得税の納付
5月12日 | 国 税 / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付
6月2日 |
| 国 税 / 3月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 6月2日 | 国 税 / 特別農業所得者の承認申請
5月15日 |
| 国 税 / 9月決算法人の中間申告
6月2日 | 地方税 / 自動車税・鉞区税の納付
都道府県の条例で定める日 |
| 国 税 / 6月、9月、12月決算法人の
消費税等の中間申告
(年3回の場合) 6月2日 | 労 務 / 労働保険料(概算・確定)申告
書の提出 5月20日 |
| 国 税 / 個人事業者の消費税等の中
間申告(年3回の場合) 6月2日 | 労 務 / 労働保険料(全期・1期分)の
納付 5月20日 |

ワンポイント 事業用定期借地権の存続期間の拡張

契約期間が満了したら更新されない「定期借地権」の一つである事業用定期借地権の存続期間が改正され、本年1月から10年以上50年未満(改正前10年以上20年以下)に拡張されています。建物の税法上の減価償却期間には20年を超えるものが多いことから、これに見合った条件で借地権を設定できるようにしたものです。

会社と使用者責任

会社と雇用関係にある者が、会社の事業で第三者に損害を与えた場合には、会社は責任を負わなければならないとされています。これを使用者責任といいます（民法七一五条）。

この使用者責任は、他人を使用して事業を経営する者は、これによって、自己の活動範囲を拡大し、それだけ多くの利益を得ているので、被用者がその事業で他人に損害を与えたときは、これを賠償することは、まさしく公平の観念に適するといふ賠償責任の原理（大きな利益の帰するところには、損失をも帰せしむべし）に、その根拠を置くものといわれています。

それでは、どのような場合に使用者責任が問われるのでしょうか。

まず第一に、「事業のために他人を使用すること」を必要とします。その使用関係は、必ずしも有効な

雇用関係にあることを要しません。

事実上ある仕事をさせる関係があれば十分です。ただし、少なくとも使用者の選任・監督・指揮命令に服するような関係になければなりません。

第二に、被用者が「その事業の執行につき」なしたものであることが必要です。

この「事業の執行につき」という意味は、利益を図る目的をもつてする行為に限定されません。使用者が被用者を使用することによって、その社会的活動が拡張すると認められる行為を意味します。

第三に、被用者が第三者に損害を加えることが必要となります。

この要件は、民法が定める一般の不法行為の要件（故意・過失・違法性・行為と結果との因果関係）を満たしていることを前提として



います。

ここでいう第三者とは、業務執行の共同担当者である他の社員も該当します。

以上の使用者責任は、使用者が被用者の選任及びその事業の監督につき相当の注意を払ったことを立証したときに限り、その責任を免責されますが、そう簡単には免責されないのが実情のようです。

物品販売店の社員の行為

物品の販売を行う会社においては、例えば店舗内において販売する権限のない使用人がいたとしても、その社員が店舗にある物品をその店舗内において販売する限り、会社は責任を負うことになりません。会社法一五条は「物品の販売を目的とする店舗の使用人は、その店

舗にある物品の販売に関する権限を有するものとみなす」と規定し、第三者がその社員に販売権のないことを知っている場合のみ会社の責任を否定しています。

したがって、店番をしているだけの社員であっても、その店舗内の商品を現実に販売した場合には、会社はその社員とした行為は会社の行為ではないと主張して責任を否定することはできなくなります。これは、取引の安全を図るために定められた規定です。

従業員の交通事故と会社の事故責任

会社の従業員が交通事故を起こした場合、一般的にその会社が民事上の損害賠償責任を負わなければならないとされています。これは、上記の使用者責任が、運行使用者責任（自動車損害賠償保障法三条）があげられます。

従業員が会社の自動車で事故を起こした場合、一般に予想されるのは、会社の業務に従事している途中での事故ですので、その場合、会社はその自動車の所有者であり、運行支配、運行利益の帰属があり

ますので運行供用者責任を負うことになりま。この場合、使用者責任についても同じことが言えます。

部課長の行為と 会社の責任

部課長は、代表取締役などのような会社の機関とは異なり、単に会社と雇用関係にある一使用人に過ぎませんが、ある程度、包括的な代理権を有することから、部課長の行為は会社にその効果を及ぼします。それは原則として契約・取引に関する行為に限りませんが、事業の執行につき第三者に損害を与えた場合にも会社はその使用者として損害を賠償しなければなりません。

どのような行為が会社に責任をもちますのでしょうか。次に見てみたいと思います。

1 越権行為の場合

まず部課長が会社の内規に反し、与えられた権限を越えてした行為はどうなるのでしょうか。

例えば、A会社では営業部長の裁量による一回の取引額は五千万

円までと定められているにもかかわらず、勝手に一億円の取引をしてみましたような場合です。このような場合、五千万円までは有効で、それ以上の額については無効だとしたら、迅速な商取引は期待できなくなってしまうでしょう。そこで商法は、会社内部で部長らの権限を制限しても、それを知らない取引先（善意の第三者）に対しては、その旨の主張をすることはできないと定めています（会社法一四条二項）。

2 権限外の行為の場合

次に、部課長が全く権限外の行為をした場合はどうでしょうか。例えば、営業部長が無断で経理課に立ち入り、手形用紙・ゴム印・代表者印を盗用して会社振出し名義の手形を発行してしまったような場合です。

一般に、営業部長は仕入、販売等の業務に関係した事項についてのみ、ある一定の権限を与えられているだけで、特別の場合を除いては会計面にタッチしてはいけないが普通でしょう。このような権限外の行為については会社法一四条の適用はありませんので、これを

根拠に会社に責任を負わせることはできませんが、使用者責任の問題が残ります。

3 権限を濫用した場合

それでは、部課長が権限を濫用した場合はどうなるでしょうか。例えば、経理部長が自己の借金を穴埋めするため、金融業者へ会社名義の手形を振り出した場合はどうでしょうか。

この場合でも金融業者がその部長の真意を知らずに手形を受け取っているのであれば、会社はその手形の振り出し責任を負わなければなりません。部長は会社の代理人ですから、本来ならば会社のためにする意思をもって行動しなければなりません。

しかしながら、代理人の本心によって法律の効果が左右されるのでは取引の安全が害されますので、代理人が自己の利益を図るためにその代理権を濫用した場合には、相手方がそのことを知り、または知ることができると可能性があった場合に限り、会社はその行為の責任を負わないですむことになっていくのです。

4 部長や課長の法律上の地位

部課長といっても、大企業と中小企業とではその職務権限を異にするでしょうし、また、部課長の肩書きから、法律上、当然になんらかの対外的な権限が与えられているというわけではありません。しかし、一般的には、部長・課長が、人事・総務・経理・業務・営業の各部の委任を受け、そのつど会社から特別の授權なくとも活動できる権限を与えられています。そのようなことから、部課長は会社法の規定により、ある種類または委任を受けた特定の事項については、「一切の裁判外の行為」を行うことができることとなります（会社法一四条）。

例えば、不動産会社でいえば、土地の売買に限らず、土地購入資金の借入のように、営業目的を達成するために必要な行為を広く行うことができます。

以上のことから、部課長の法律上の地位は、会社業務のある事項につき、部分的ではあるが包括的な代理権を有する商業使用人ということとなります。

考える力を養うフェルミ推定

「東京都内に信号機は何基ある？」「この砂浜に砂粒はどのくらいある？」といった、把握することが難しく、荒唐無稽とも思える数量について、何らかの仮定や推定によって短時間で概数を求める方法を「フェルミ推定」といいます。フェルミ推定は、コンサルティング会社や外資系企業での面接試験にしばしば活用されています。その一つに「マンホールのふたはなぜ丸い？」というのがあるそうです。正解がないため、知識に関係なく解答者の「考える力」を試すことができます。

「原子力の父」として知られ、ノーベル物理学賞を受賞したエンリコ・フェルミは、シカゴ大学で学生に「シカゴにピアノ調律師は何人いるか？」という質問を出しました。フェルミ推定の「古典」として有名です。フェルミ推定では、正解はありません。限られた情報から、論理的な思考によって、正しいと思われる結論に到達する道筋が重要になりま

す。この問題を解くには、アプローチ設定、モデル分解、計算実行、現実性検証という段階で考えます。

【アプローチ設定】ピアノ調律師に対する年間の需要と供給を考えます。需要とは、ピアノの台数×年間調律頻度のこと。供給とは、ピアノ調律師の年間稼働可能回数。家庭以外の所有台数は誤差の範囲と想定します。

【モデル分解】ピアノ調律師数×1人当たり年間調律数 = ピアノ台数×1台当たり年間調律数

ピアノ調律師数 = シカゴの人口 ÷ 世帯当たりの平均人数 × ピアノの世帯保有率 × 1台当たり年間調律数 ÷ 1人当たり年間調律数

【計算実行】シカゴの人口は300万人で1世帯当たり平均3人、ピアノ保有率を10%、調律回数は年1回と推定、調律師が1日3回調律、年200日稼働と想定した計算の結果、調律師の数は約170人となります。

【現実性検証】人口に関するデータはありますが、調律師に関する正確な統計データはないようです。正解はありません。

カルチャーの変質

創業精神は、語り継がれても、なかなか引き継がれません。創業精神は、創業者と時間と空間を共有することでしか引き継がれません。やがて事業が拡大し会社が大きくなると、そうした経験の共有は難しくなり、カルチャー（文化・考え方）の変質が始まります。松下幸之助氏の経営の根底には、人を大切にする企業風土を持ち、社員を家族同様に考える「家

族主義」がありました。同氏は「(会社に)要らない社員はいない。仕事を与えず、(社員を)窓際族にしている会社のほうが悪い。」と経営者側を断罪しました。後任の中村邦夫氏は、経営再建の三カ年計画を打ち出し、「破壊と創造」のスローガンのもと、大規模な人員削減策を盛り込んだ改革を進めました。家族主義を脱却した中村改革は、株式市場や一部メディアからは「英断」として評価されました。

社長の悩み

「会社が閉塞感に覆われている。」「打つ手が無い。」「アイデアが枯渇している。」「この先どうしていいかわからない。」このような悩みや相談をお持ちの社長がいらっしゃいます。

「あなたは充電が必要となっていますね。」と社長に伝えると、「それは、わかっているのだが時間がない。」という返事が返ってきます。

いつか暇になったら知識を充電しようと思うようでは、永久に時間はできません。まず、一日30分でも時間を作ることです。そして、カテゴリーにこだわらずに自分が興味や関心のあるものを読んでみて下さい。少し時間を作るコツがわかったら、セミナー、研修会、交流会等人が集まるところに積極的に出て、名刺交換をしてみてください。直接仕事に結びつかなくても、変わっていく自分に気がつきます。ほとんどの場合、自己変革は人間関係、環境によってもたらされることが多いのです。