



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 企業犯罪とは何か
- 従業員による横領があった場合にどう対処するのか
- セミナー情報

◆ 企業犯罪とは何か

【総論】

「刑事事件」という言葉から、皆様はどのような犯罪を想像するでしょうか。殺人罪、強盗罪、傷害罪、詐欺罪、窃盗罪……etc、様々な犯罪が思い浮かぶでしょう。それらは全て、個人が罪を犯し、個人として処罰を受けるものです。しかしながら、世の中には、「企業犯罪」と呼ばれるものも存在します。

企業犯罪とは、小難しくいえば、企業が、経済活動の自由を悪用して、企業に関わる他者(株主、労働者、取引先企業、消費者、国等)に損害を与え、法人として不当な利益を得ようとする犯罪行為のことで、簡単にいえば、企業が組織として行う犯罪のことで、

代表例としては、背任罪(共犯)、預合罪、公正証書原本不実記載罪(見せ金)、(特定株主に対する)利益供与罪、贈収賄罪、虚偽記載有価証券報告書提出罪(不正会計)、金融商品取引法第166条違反(インサイダー取引)、独禁法の不当な取引制限の罪(カルテル)、脱税犯等が挙げられます。

昨今、経済関係法令は複雑化し、市民のコンプライアンス意識の向上も認められます。

会社経営者としては、法の不知によって違法行為をしてしまわぬよう、法改正に目を配り続ける必要があります。

とはいえ、時間的制約もありますし、経営者自ら全てをこなすことが、会社にとってプラスとはいえません。顧問弁護士による定期的な法的アドバイス、法改正解説等を受けることが、会社にとって望ましいといえるでしょう。

【各論(脱税犯)】

今回は、脱税犯について解説します。

脱税とは、納税義務者が、虚偽申告その他不正な行為により、税金の支払いを免れることをいいます。脱税犯のことを、法学界では「連脱犯(ほ脱犯)」と呼ぶことがあります。

脱税は、納税義務を免れることによって国家の租税収入減少をもたらし、国家財源を危うくするばかりか、納税義務者間の不平等を生じさせ、納税をしっかりと行っている国民の不満を呼び起こします。国家財源を危うくする脱税行為について、国家は厳しい姿勢で臨んでいます。

弁護士法人 デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは、牟田口までお気軽にどうぞ。



○脱税に対する罰則規定について

最も一般的な脱税犯は、確定申告の際の脱税です。所得税法第238条1項には、以下のような規定があります。(法人については法人税法で同種の規定があります。)

「偽りその他不正の行為により、第120条第1項第3号(確定所得申告に係る所得税額)に規定する所得税の額・・・につき所得税を免れ、又は・・・所得税の還付を受けた者は、10年以下の懲役若しくは1000万円以下の罰金に処し、又はこれらを併科する。」

さらに2項には、「前項の免れた所得税の額又は同項の還付を受けた所得税の額が1000万円を超えるときは、情状により、同項の罰金は、1000万円を超えその免れた所得税の額又は還付を受けた所得税の額に相当する金額以下とすることができる。」とあります。

脱税犯の成立要件は、①納税義務者であること、②偽りその他不正の行為があること、③所得税等を免れたこと、④偽りその他不正の行為と脱税結果との間に因果関係があること、⑤脱税の認識(故意)があることです。

上記の要件を満たす脱税行為は大きく分けて2つの型に分類されます。売り上げを計上しない行為類型と、経費を架空に計上する行為類型です。

○脱税のリスクについて

脱税が発覚してしまうと、上記の重い刑罰を課されうる他、追徴課税が発生してしまいます。追徴課税は高額となるケースが多く、企業にとって大打撃となりかねません。過失によって脱税を行ってしまわぬよう、ご不安な際には事前に弁護士(税理士)に相談することをお勧めします。

【小括】

顧問サービスにより、法的紛争を未然に防ぐことが一番の理想であることはいまでもありません。しかしながら、刑事事件として問題が

顕在化してしまった後であっても、諦めてはいけません。会社の存立のためには、適切かつ迅速に弁護活動を開始した上、有利となる証拠を豊富に収集し、最後まで全力で戦い抜く必要があります。

当事務所では、刑事事件となった後に関してもサポートが可能です。刑事事件に注力する弁護士が担当するほか、犯罪の内容によっては、企業法務に注力する弁護士、税務問題に注力する弁護士等と複数人体制で弁護人となることも可能です。企業犯罪で警察の捜査を受けている経営者の方々、捜査が及ぶ恐れがあり、事前に法的アドバイスを受けたい経営者の方々には、いつでも当事務所にご連絡ください。

◆企業が巻き込まれる犯罪について

企業にとって、企業犯罪以上に身近に存在する犯罪が、横領罪・背任罪です。これらの犯罪は、企業が被害者となり、従業員や役員が加害者となります。今回は横領罪について解説します。

「自己の占有する他人の物を横領した者は、5年以下の懲役に処する。」これは刑法第252条1項の規定で単純横領罪といわれるものです。最も基本的な横領罪ですが、企業にとっては、253条の規定の方がより馴染み深いものです。業務上横領罪の規定です。

「業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、10年以下の懲役に処する。」

要件は、①業務性②委託信任関係に基づく占有③他人の物であること④横領(自己や第三者のために不法に領得すること)です。例えば、会社の経理担当者が、金銭管理を任されていることを利用して、私用に金員を会社口座から引き出し、私物購入費用や生活費に当てた場合には、業務上横領罪が成立します。会社にとって、資本は最も重要な財産といっても過言ではなく、横領は会社の存立に対する脅威であるといえます。従業員による横領が発覚した場合、会社としてはどのように行動すべきなのでしょう。



考えられるのは、①刑事事件として警察に被害届・告訴状を提出し、刑事上の罰則を国家に求めること、②民事事件として当該従業員から被害弁償を受けることです。(また、これらの方針決定と併せて、その従業員の処遇をどうするのか、という問題も考える必要があります。)

まずはじめに、①と②、刑事上の解決と民事上の解決は、二者択一の関係にはありません。警察に被害届を提出し刑罰を求めつつ、民事上の解決をも目指すということも理論上は可能です。しかしながら、いずれに重きをおくのかということ熟考せずに、漠然と二つの解決を目指すという方法はお勧めしません。なぜならば、刑事上の解決を目指した結果、当該従業員が実際に刑務所に入ることになれば、当該従業員は、「働きながら(分割して)横領したお金を返していく」という選択肢を失い、一括での返済か、出所後(刑期終了後)に分割しての返済しか返済方法がなくなってしまうからです。そして出所後の返済ということになると、再就職の困難、当該従業員の返済義務意識の低下から、実際に返済を受けることは困難になります。

要するに、①と②は両立するものではあるけれども、相反しあうこともあるため、いずれを重視するのかしっかりと方針を決定してから具体的な行動を取るべきであるということです。

では、会社としてどのような方針決定をなすべきなのでしょう。これは簡単に答えを出せる問題ではありません。しかしながら、方針決定の際の考え方について簡単に述べさせていただきます。

まず一般的に、会社にとって最も重要なのは、被害の弁償を受けることでしょう。会社の基盤である資本を守ることを第一に考えて行動する必要があります。その際、横領の有無、横領の金額等の客観的事実を証拠に基づいて明らかにするとともに、当該従業員が横領を認めているのか、返済の意思があるのか、返済能力があるのかを聞き取り調査する必要があります。

本人が横領の事実を認め謝罪し、返済の意思を示しているのであれば、あえて刑事事件化する必要はないでしょう。示談書には、横領金額を特定し、その弁済方法を定めましょう。弁済を受けている間は被害届等を提出しない旨を定めるとともに、(例えば)2度の不履行があれば期限の利益を喪失し、さらには被害届を提出する旨も定めておく良いでしょう。刑事事件としたいくない従業員の心理から、確実な返済を期待できるでしょう。

横領を認めないケース、返済意思がないようなケースであれば、刑事として事件化することで事態が好転し、民事上の解決に資する可能性があります。警察が動き、捜索差押令状等により証拠が収集される中で当該従業員が横領の事実を認めることもありますし、なにより前科や刑務所を恐れ、真実を告白し返済への意思を生じさせることがあります。

いずれの場合であっても、②の目的達成のために①を有効に利用しようとしているということがお分かりかと思えます。漠然と二つの解決を目指す方法とは結末を異にしえますから、問題発生の際は上記の内容を頭に入れておくことが重要です。

現実には、会社は、他の従業員に同様の行為をとらせないように厳しい態度で臨む必要(一般予防の見地)があったり、当該従業員のこれまでの功績の大きさや今後の貢献への期待からお咎めなしで終わらせることが相当であると考えたりなど、事案によって色々なことを考慮する必要があります。

いずれにせよ、会社内で入念に検討を加え、慎重に行動すべきであることは間違いありません。場合によっては弁護士への相談を行うことも検討されて良いでしょう。





最後に、従業員の処遇についてですが、横領行為は、一般的には、懲戒解雇相当の行為であるといえるでしょう。しかしながら、繰り返しにはなりますが、最も重要なことは、被害を回復することですから、分割弁済を滞りなく行わせるために、自主退職の形とし、再就職の弊害をなくすことも一考に値するでしょう。一般予防の見地、横領額の多寡等との兼ね合いもあります。処遇についても、社内で慎重に判断する必要があります。

横領の問題でお困りの経営者の方々は、いつでもお気軽に当事務所にご連絡ください。

◆セミナー情報

◇医療機関のための労働紛争予防セミナー

【テーマ】

第1部

『医師の固定残業代は違法？医師の賃金問題』

- ・固定残業代制のメリット、問題点と導入のポイント
- ・賃金トラブルを防止する就業規則、雇用契約書、社内規定のあり方
- ・病院における賃金トラブルの特徴と対応策

第2部

『病院におけるハラスメント対策』

- ・病院特有のハラスメント問題
- ・パワハラ、セクハラを行うモンスター従業員の事例と対応策

【対象】医療機関その他企業

【講師】弁護士 宮崎晃

【場所】デイライト法律事務所 セミナールーム
(博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階)

【日時】平成29年8月28日(月)
14:30~16:30(開場14:00)

【参加料】3000円(税込)
※顧問先企業様は無料

◇無期転換権発生まであと半年！ 「有期労働者の雇用問題」対応セミナー

【テーマ】

第1部

『有期労働者を取り巻く雇用問題と法的対応』

- ・無期転換権とは
- ・無期転換権に対する企業の対応のポイント
- ・有期労働者の雇止めに関する法的実務

第2部

『無期転換への実務対応の進め方』

- ・無期転換への対応方針の選択、決定
- ・無期転換権行使に関する従業員への告知
- ・無期転換権に対する企業の対応のポイント
- ・無期転換手続きの進め方
- ・賃金制度再設計のポイント

【対象】企業

【講師】弁護士 西村裕一

特定社会保険労務士 人事コンサルタント
三原靖

【場所】アクサ生命北九州中央FA支社会議室
(小倉北区室町1-1-1 リバーウォーク北九州
業務棟9階)

【日時】平成29年9月6日(水)
14:00~17:00 (開場13:30)

【参加料】3000円(税込)
※顧問先企業様は無料

⇒弊所セミナー情報は、こちらからどうぞ。
<http://www.daylight-law.jp/138/>

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 牟田口 裕史
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp