



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けいそう 勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。
今年台風到来が多いですね。週末と重なるのでお出かけの予定も立てにくいのではないのでしょうか。今週末にもまた新たな台風が来る予報が出ていますので、逸れるのを祈るとともに、これ以上被害が出なければと願ってやみません。ここ最近はやみやりした日も多いので、体調管理も気を付けたいところです。



今回は、「炎上」や不祥事があった場合の対応に関する記事と、システム開発業者への「二重派遣」に関する記事の2つが弁護士が作成しましたオリジナルのものです。その他、法律以外に関する記事（今回は税務会計に関する記事）も配信しております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

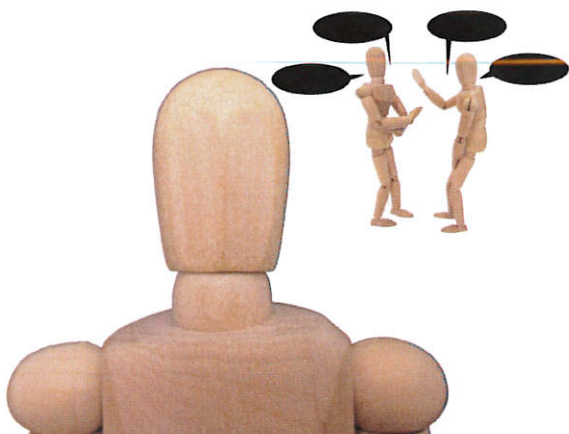
「炎上」や不祥事があった場合、どう対応すればいいのでしょうか？

18.09.30 | オリジナルメルマガ



自社のブランディングを考慮した広報対応や従業員教育その他の事柄に取り組んでおられる企業様もありますが、外への発信がSNSや普段の業務活動・社会貢献活動・広告等を通じてなされる一方で、悪い意味での情報が出回ること・従業員の行動や書き込みが物議を醸し出す、あるいはネガティブなイメージを持たれることがあります。

こう言った場合に、どのような対応があるのかを以下解説します。



○対応の方法は？

簡単に言えば、こうした場合①放っておく②謝罪・誤った情報などであるということでの削除を求めるなどの対応が大きく考えられます。①は要するに放っておくというものです。俗に「人の噂も75日」という言葉もあるように、長く話題になることはそうはないでしょう。

ただし、最近はSNSやインターネット情報などで短時間のうちに、悪い情報が出回る・公範囲に拡散することが想定されます。そのことで、自社の取引や信用に影響を与えることは

十分ありますので、この点を頭に置いておく必要があります。特に、SNSや掲示板等のインターネット上の情報・さらには報道について、事実と反していると考えるのであれば、反論あるいは削除請求・名誉棄損などを理由とした損害賠償請求を全くしないことは、場合によっては何かしら後ろめたいことがあるのではという憶測を生みかねない点には注意が必要です。

いずれの方法をとるにしても、まずは事実関係の確認が重要です。こうした場合の事実確認は、例えば、ある美容院のサービス提供はひどい、という話を書き込まれたのであれば、実際のその店の従業員の勤務の状況やサービス提供をした際の状況、お客さんとのトラブルがあったのかなどをやる必要が出てくるでしょう。その際には聞き取りだけでなく、業務日誌なども確認する必要がありますし、書き込みの事実がどこを指しているのかを確認しておく必要があります。書き込みが抽象的なものであれば確認は難しくなってきますが、この場合には書き込みの抽象性のために信用性のない書き込みといえる可能性もあります。逆に、先ほどの例で、「〇月×日に〇〇美容室でカットなどをしてもらった際に、シャンプーなどで服にシミがつけられた。そのことで謝罪もしない」などと具体的に書かれたのであれば、誰が・いつ・どこで・どのようなことをしたのかなどを細かく確認をする必要が出てきます。

この事実の確認が曖昧なままだと、後で話が違ったということや感情的に反論をして的外れていたということで逆に問題を大きくしかねません。そのため、いずれにしても確認は重要です。

続いて、無視をしない場合には、②の方法に至るわけですが、具体的にどうするのかを決める必要があります。

まず、謝罪が必要かどうかの話になってきます。事実関係を把握して、何かしら「責任」あるいは落ち度がある話なのかを考えていきます。そのうえで、道義的な問題なのか・法律上の問題が出てくる話なのかを吟味してみます。こうした問題があるということであれば、あとあと問題が大きくなるか・裁判その他の点で何か問題になるかを踏まえ、謝罪の必要があればすることになるでしょう。その際には把握している事実関係がなんであったのかの公表も必要な範囲でする必要が出てきます。

逆に被害を自社が受けたというのであれば、謝罪の代わりにこうした点を示して、対応手段をとるかどうかなどははっきり示す必要があるでしょう。もちろん、ここでも事実関係がなんであるのかということが必要な範囲で明らかにする必要は出てきます。重要なのはすべてを明らかにするのがいいのか（企業の広報責任という話では一般に適宜の情報開示をしていく方がいいという話もありますが、対応手段の内容などからすべてをその時点で明らかにするのがいいか、よく検討する必要があります）

次に行政官庁の対応が必要なものかどうか・被害者対応が必要なものかどうかを見極め、対応をする必要が出てきます。ちなみに、不祥事であればいずれは原因の究明や再発防止策

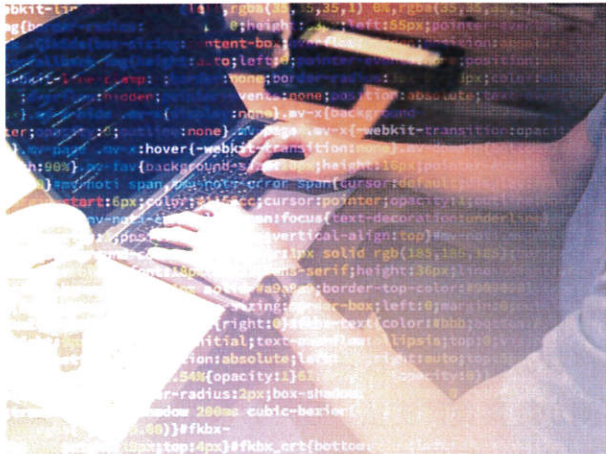
を考えて示していく必要があります。この中には、従業員への処分というのにも含まれます。ここでは労働法規上の問題点も踏まえて考えていく必要が出てきます。

以上は抽象的な話ではありますが、例えば、数年前に問題になったSNSへの従業員の問題となる画像の投稿（飲食店の冷蔵庫で寝てみる等）・業務上の事故が発生した場合（工事以外にも介護施設での事故など）でも同様の対応となります。今述べたのは不祥事の話ですが、中傷となる投稿がSNS等になされているなど逆に自社が被害を受けている際も、風評被害を防ぐために対応の内容をある程度示していく必要があります。

こうした対応はとかく大企業だけのものと思いがちではありますが、中小企業こそ風評被害の影響は大きいので、注意をしていきたいところですね。

労働者派遣のつもりが法律違反で処罰？システム開発業者への「二重派遣」の話をふまえて

18.09.30 | オリジナルメルマガ



システム開発事業は重層的な下請元請関係のもと、納期や単価面の問題、長時間労働など様々な法律上の問題が指摘されています。また、業務に従事する方を得るために労働者派遣を受けている場合には、派遣が法律上禁止されている「労働者供給」にあたるとして、問題が生じる可能性があります。今回は、つい最近厚生労働省から報道公表をされたケースを踏まえて、この問題に触れていきます。



○「労働者派遣」と「労働者供給」とは？

システム開発だけでなく様々な業種で、別の会社の従業員に仕事をしてもらって自社の業務を行うことがあります。こうした場合について法律上様々な規制が設けられています。ここでは簡単に触れます。

こうした形には、禁止されている形も含めればおよそ次のものがあります。

①出向 ②業務処理請負 ③労働者派遣 ④労働者供給

このうち、禁止されているのは④になります。

①はなじみのある言葉ですが、簡単に言えば元々いる会社の従業員として別の会社で仕事をするのを会社から命じられて行うことです。ですから、給料や雇用にかかわる話は全て元々の会社との間で問題になります。次に②は、建築工事などでもある話ですが、発注を受けた会社が自社の従業員を発注先で仕事をさせる・従業員への指示は自社で行う点に特徴があります。ちなみに、後者の点が曖昧になる（実質は発注先が指示命令をしている）場合には「偽装請負」（法律の規制をかいくぐるため請負の形をとっている）として問題になります。

これに対してよくわかりにくいのが③と④の違いです。両方とも、自社で採用手配をした従業員を別の会社でそこでの仕事をしてもらう・仕事の指示などはその別の会社で行う点では同じです。もともと、労働者供給は供給をする側が従業員に支払いしてお金を抜く等の点で問題になることから禁止されています。違いとしては、採用及び雇用をするのが派遣会社（ある意味では供給元）であるのが労働者派遣（③）・採用や雇用は供給先で行い、人を出す形の会社（供給元）はその従業員を支配してお金を抜く形（つまり、供給先と従業員が雇用契約を結ぶ、④）という点で異なっています。

今触れましたように、お金を抜くなどの供給元による搾取が大きいからということで、④の労働者供給は原則禁止され、違反には制裁・罰則が科されます。特に問題となるのは「多重派遣」と呼ばれるものです。一例をあげると、派遣業を営むA社が自社のお客さんから人を派遣してほしいという依頼を受けたものの人材を確保できないために、別のB社から人の派遣を受ける・B社にも同様の事情があり、別のC社から人の派遣を受けるという形です。この場合に実際に働くのがD社とすると、D社の依頼を受けて人を派遣しているのはA社でA社とB社・B社とC社が派遣契約をしている形になります。ここではお金を何層にも抜く等の弊害が出てきます。労働者供給はこうした「多重派遣」を含みません。

法律上は、「労働者供給」として許容されたもの以外は全て労働者供給に当てはまるとして禁止しています。ここでいう「労働者派遣」とは派遣会社が採用した方を実際の就労先へ派遣するものですから、こうした「多重派遣」はこうした禁止されたものに該当する可能性があります。

今回報道されているケースでは、一部単純化して言いますと、行政処分を科されたうちの1社で、別の会社から請負契約の名のもと実際は「労働者派遣」をうけた方をさらに別のシステム開発会社へ派遣した話です。後者の派遣が実際は「労働者供給」という状況であったために、法律の禁止に違反しているからとして処分されたものです。ちなみに、このケースでは労働者派遣では自社で採用していないことになりますが、自社で採用した従業員というこ

とで派遣を行っていたことが実態として労働者供給であるとの評価に結び付いた一因とも考えられます。

人手不足に陥っている企業様が多い状況かとは存じますが、せっかく人が確保できてもこうしたことで問題が起きてしまっは業務への支障になりかねません。多くの派遣会社ではこうした問題は起きないものと思われませんが、このような事柄にもアンテナを張っておいた方がいいでしょう。

障害者の柔軟な雇用と職場定着を促進すると最大120万円を助成！

18.09.11 |



障害者雇用促進法に基づき設けられている『障

害者雇用率制度』により、事業主は、常時雇用している労働者数の2.2%以上の障害者を雇用することが義務づけられています。

つまり労働者数が45.5名以上の企業には最低でも1名の障害者雇用が義務付けられていることとなります。

さらに常時雇用の労働者数が100名を超える事業主には、不足する障害者1名につき月額5万円の納付金が発生します。

今回は、障害者の柔軟な雇用と職場定着を促進させることを目的とした助成金についてご紹介します。



『障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援

コース）』

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成するものです。

【支給の対象となる事業主の要件】

次の①～⑩のすべてに該当する事業主であることが必要です。

（措置1～7に共通する要件で、各措置には追加要件がありますので、ご注意ください）

①雇用保険適用事業所であること

- ②対象労働者に対し、職場定着支援計画を作成し、受給資格の認定を受けること
- ③計画期間内に職場定着に係る措置に取り組んでいること
- ④職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6カ月前の日から1年を経過する日までの間（以下、基準期間）に、一般被保険者等を事業主都合によって解雇（勧奨退職を含む）していないこと
- ⑤基準期間において、会社都合による退職者が、当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の6%を超えて、かつ4人以上離職させていないこと
- ⑥対象労働者を職場定着支援計画の期間を超えて雇用し、かつ、継続して雇用することが確実であると認められること
- ⑦以下の書類が確認できること
 - ・出勤簿等
 - ・賃金台帳等
 - ・離職した労働者の離職理由等が明らかにされた労働者名簿等
- ⑧本助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であること
- ⑨支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇していないこと
- ⑩職場定着に係る措置の開始日以降において、当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けていないこと

【支給の対象となる取組と支給額】

対象労働者1人に対して職場定着に係る所定の措置を実施し、**6カ月以上定着させた場合に**それぞれ定められた助成金が支給されます。

（措置1）柔軟な時間管理・休暇取得…最大8万円
通院による治療等のための有給休暇の付与、労働時間の調整

（措置2）短時間労働者の勤務時間延長…最大54万円
週所定労働時間20時間未満の労働者を20時間以上に、30時間未満の労働者を30時間以上に延長

（措置3）正規・無期転換…最大120万円
有期契約労働者を正規雇用や無期雇用に、無期雇用労働者を正規雇用に転換

（措置4）職場支援員の配置…最大96万円
障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置

（措置5）職場復帰支援…最大72万円
中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対して、職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続

(措置6) 中高年障害者の雇用継続支援…最大70万円

中高年障害者に対して、雇用継続のために必要な職場適応の措置を行い、雇用を継続

(措置7) 社内理解の促進…最大12万円

雇用する労働者に対して、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習を受講させる

【対象労働者】

(措置1～4)

措置の開始日の時点で、次のいずれか(※)に該当する方

- ・身体障害者
- ・知的障害者
- ・精神障害者
- ・発達障害者
- ・難治性疾患のある方
- ・高次脳機能障害のある方

(措置5)

職場復帰の日の時点で、次のいずれかに該当する方

- ・身体障害者
- ・精神障害者
- ・難治性疾患のある方
- ・高次脳機能障害のある方

(措置6)

措置の開始日の時点で※に該当し、満45歳以上かつ勤続10年以上の方

(措置7)

事業所に雇用される労働者

障害者の方の採用と定着には、**障害者それぞれの特性を理解し、その方に合った環境（業務内容、勤務日数・時間、支援体制、社内理解）を整えることが重要**になります。

そのためには、少なからず労力とコストがかかりますので、障害者雇用を検討される企業は、本助成金を活用し、コストの負担を軽減しながら取り組まれてはいかがでしょうか。

出典：厚生労働省ホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisa/04.t)

専門家が教える！最新助成金情報