



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」

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

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。

6月に入ってもまだひんやりとする日と蒸し暑い日が混じった変な天候ですね。風邪なども流行っているようですので、体調管理にはくれぐれもお気をつけ下さい。



今回は、先日改正されました出入国管理法に関連して、外国籍の方を雇い入れる場合の注意点に関する記事と、建設業法の改正に関する記事が弁護士が作成しましたオリジナルの記事になります。法律以外の記事は今回助成金に関するものになります。

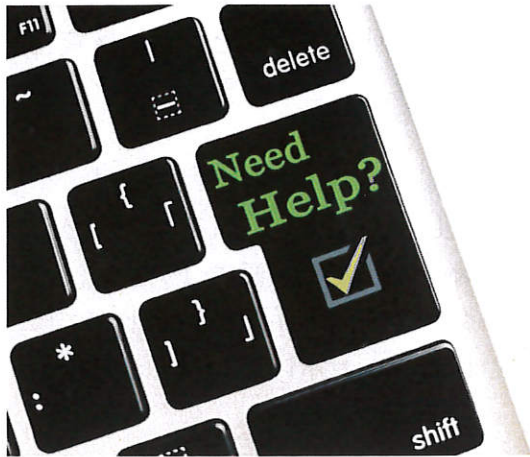
良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸甚です。

当事務所ではこの度、皆様のお取引先など関係の方のお役に立てられればと思い、業種ごと（理美容・不動産賃貸・介護事業）の小冊子を作成いたしました。もしご興味をお持ちの方がいらっしゃいましたら、このメールへのご返信でも結構ですので、当事務所までご連絡下さい。

このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

人材不足に朗報となるでしょうか・外国籍の方を雇い入れる際の注意点とは？

19.06.01 | オリジナルメルマガ



今年の4月からいわゆる入国管理法の改正された内容が施行され、特定技能1・2という在留資格が追加されました。広島など地方都市でも人手不足への対応が注目されていますが、同時に雇用関係を含めたトラブルが頻発しています。今回は在留資格については詳しくは触れませんが、雇い入れの際の注意点を触れていきます。



○在留資格の確認はきちんと行う

きちんとしている企業様が多く、取次ぎを行う専門家（多くは行政書士の方かと思われませんが、弁護士で業務対応をしているところもあります）が申請などを行う際に確認をしているかとは思われます。

ただし、既に日本にいる外国籍の方を採用する場合に、在留カードが偽造されているケースもありますし（この場合は不法就労になるのが通常でしょう）、在留資格の確認などを怠ることで、その在留資格ではできない業務をさせる（例えば、「技術人文知識国際業務」の在留資格の方に単純作業をさせる）場合には、企業自体に不法就労を助長したのではないか

ということで犯罪に該当する可能性すらあります。そのため、こうした点の確認は有用ですし、雇い入れ後にその在留資格ではできない業務をさせるのも同様の問題を生じかねません。

まだ海外にいる方と在留資格を取得する前などに雇用契約をするのであれば、取得してほしいと考える在留資格を取得できない場合には契約解除ができるようにするなど契約内容を注意するとともに、雇用管理上もきちんと在留資格による制限（「留学生」という在留資格における資格外活動での勤務の制限など）もきちんと意識しておく必要があります。

また、「日本人の配偶者」という在留資格の方がその日本人と離婚をする場合等には、そのまま勤務し続けることは当然にはできませんので、こうした点を含めて気を付ける必要があります。入国管理法などで在留資格によっては様々な対応を企業側に要求（例えば、「特定技能」では、・原則としての直接雇用（派遣などはダメという意味で業種によっては例外があります）、・日本人と同等の報酬を支払う、等）していますから、こうした点もきちんと確認をしておきましょう。

○外国籍の方の雇用での注意点

ご存知の方も多いかと思われませんが、外国籍の方についても日本で勤務する限り（外国にある支店での勤務の場合には、どこの国の法律が適用されるかをきちんと契約書で定めておいた方が安全です）、日本の法律が適用されます。そのため、雇用関係の法律も日本の法律が適用されます。このほか、入国管理法の要請に基づく規制もありますし、平成31年4月に改訂されました外国人の方を雇われる事業者の方が守られるべき雇用環境の改善を求める指針が国から出されています。今回の改定では、募集や採用の際の話・生活支援その他の点で加わっている点があります。

募集や採用については、日本人と同じく法令上労働条件通知書（勤務条件など雇用契約の内容を記載した書類）を雇う外国籍の方に渡すよう義務付けられています。先ほどの指針では、その方の母国語で翻訳した文書を渡す（分かりやすい文書を渡すという話）を要請しています。この指針ではあくまでも努力義務ですが、この点を契約における信義誠実の点から義務として要求されるという見解も有力に存在します。この見解が裁判所に採用されるかは現時点では明らかではありませんが、全く分かりにくく説明をしていたということであれば説明義務違反の問題が出てきかねません。

特に給料や勤務条件が自分の思うものと違っていた・違っているという説明もなかったということでトラブルになる際には、きちんと説明をしていたのか（説明をすることができたし、要請が法的なものといえたのか）という点で問題になるケースは十分出てくるでしょう。こうした点でいえば、雇用契約書についても同じことが言えるでしょう。就業規則（契約内容を定めておく、規律内容を定めておく）についても、分かりやすい言葉で記載をしておかないと「周知」したとは言えず、せっかくの就業規則の内容を職場の契約などのルールにできないという問題が出る可能性もあります。就業規則については、厚生労働省のHPに

モデル書式がありますし、社会保険労務士等専門家（弁護士も対応できます）に相談などするのも方法ではあります。

特に規律内容や契約内容（就業規則の内容もこうしたものになる点）はきちんと説明をしておく必要があります。就業規則の内容が契約内容になるのは法律で定められたからですので、契約書にないではないかということで後でトラブルになっては意味もない話になりかねません。

このほか、パワハラやセクハラの規制（パワハラに関してはこの度成立した法律によっても罰則はありませんが、会社を含め損害賠償請求を受けるリスクや報道による風評リスクの問題も出てきます）も及びます。また、給料面でも最低賃金や残業の規制（残業代は2023年・令和5年からは中小企業でも割増率が大幅に増える部分が出てくる予定です）も及びますので、注意が必要です。

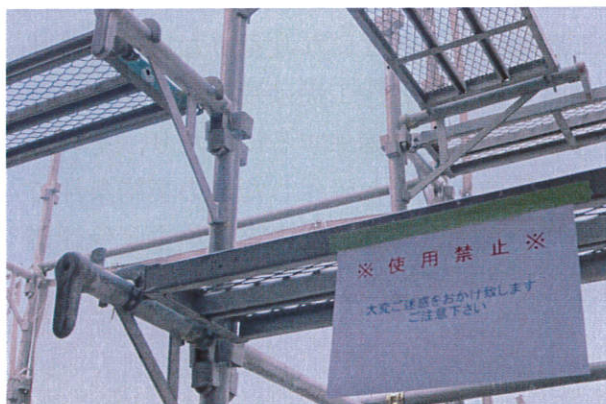
国籍による採用その他での差別的な扱いは違法ですし、渡航費その他の費用を給与から天引きするのは原則として違法です。前者については例えば、給与での格差が不当に存在する場合には差額請求を受ける可能性がありますし、後者については天引き分の支払いを請求される可能性があります。給与天引きには、従業員との間での労使協定や個別の方との同意書があれば適法にはなりません。実際には、同意書を作成するケースが多いとは思われますが、一般的に見て（実際には紛争になった際の裁判所の判断見通しを考えることとなります）自由な意思でその外国籍の方が同意をしたといえる事情が必要になります。実際に、天引きを問題にされる場合には、よく分からないまま署名させられたという話などが出る可能性もあります。少なくとも同意書自体も翻訳等によってわかりやすくしておくことは必要になってくるでしょう。

また、費用を貸しつけて、長期勤務を希望して返済免除を勤務期間と組み合わせる場合には、退職の自由を阻むものとして、こうした対応が法律上問題になる可能性もあります。給料の一部を積み立てさせるのも強制預金という法律上禁止されたものになる可能性があります。

外国籍の方であってもいわゆる合同労組に加入することはできますし、そうしたところに加入をすることで団体交渉（勤務条件など）を求められる可能性もあります。この場合には企業には交渉する義務（話し合いのテーブルに着く義務）がありますので、無視はできません。こうしたところに至る原因として、契約やその後の管理で聞いていたことと違った・管理に不満があるなどの場合が考えられます。文化面や宗教面での違いもあり、注意が必要になる点は多くなるでしょう。いずれにしても、可能な限り行き違いをなくし、余計なところに労力をなくしたいところですね。

建設業法が改正・その概要についてご紹介します

19.06.01 | オリジナルメルマガ



現在まだ国会で審議中ではありますが、この3月に働き方改革を踏まえた建設業法の改正案が国会に提出されました。まだ現在成立はしていませんが、その概要等について触れていきたいと思います。



○背景となる事柄は？

ここ数年働き方改革の名のもと法律や制度の改正が進んでいます。残業時間の上限規制も来年には中小企業にも適用され、残業の割増率も令和5年（2023年）には中小企業でも上がります。

こうした中、建設業や医師などについては、上限規制の適用は数年間猶予されていますが、建設業は昨年の法律改正の上限を達成する方向でガイドラインが定められ、法律の改正もそこに合わせた体制を作っていく方向に変わっていく見通しです。ここでは、まず、一昨年に定められた「建設工事における適切な工期設定等のためのガイドライン」の概要について触れておきます。

このガイドラインは既に昨年7月に改訂されていますが、簡単に言えば、建設現場での「働き方改革」言い換えると、残業をせずに週休2日が実質達成できるように、生産性の向上と工期設定を適切に行う（短すぎる工期を設定しない）等の建設工事の請負契約の内容や実際の現場管理などを行うよう公共工事の発注者である公共団体・建設業者等に求めています。

このことを踏まえて、ガイドラインでは①残業が生じることや週休2日が確保できないことのない適切な工期の設定を確保することの要請②工期が伸びることになりそうな施工上のリスクが存在するのかどうか情報共有を施主と受注業者が図ること③工期は残業などが生じないようにする必要があるが、伸びすぎるのも困る④適正な工期を確保するにあたり、その分一定程度確保される工期に応じた労務費や法定福利費等をきちんと確保した形の契約条件での契約を進める⑤生産性の向上を図ること、を求めています。こうした内容は施主と受注業者との関係だけではなく、元請と下請けとの請負契約についても求めています。

○建設業法改正案の中身は？

現在建築業法の改正案とともに、公共工事の入札に関わる法律の改正案も出されています。この法律の改正目的もこれまで述べた働き方改革の点を踏まえるとともに、事業承継をしやすくなる点を求めたものです。

特に働き方改革に関しては、先ほどのガイドラインの点を法律にも反映し、①工期の適正化などを図ることで長時間労働の是正を目指す②現場の環境改善を図る③現場の生産性向上（人材の有効活用などを図れるようにする）④事業承継をしやすくするなど事業を継続して行いやすくするといった点が主な事柄です。

もう少し敷衍しますと、①については

- ・ 工期や請負代金額に影響がある事柄について、発生可能性のある事柄を含めて契約までに施主（元請）は情報提供を義務付ける
- ・ 著しく短い工期（通常契約で工事をする内容となっている工事施工にかかる時間に比べて短い工期）を内容とする契約の締結禁止
- ・ 工事をしない日にちや時間帯があれば、見積もりの条件として施主や元請は業者に示すとともに、契約の際にも書面で明らかにする

等の話です。建設業法はあくまでも契約の効力には当然に影響するものではありませんので、これまでもそうですが、違反があったからその契約項目が無効になるわけではありません。あくまでも行政からの指導やペナルティがあるだけであって、都道府県からの指導や国土交通省を含めた処分（場合によっては公正取引委員会からのものもあります）があります。こうしたペナルティには、違反と指導に従わないことを業者名とともに公表されること（風評リスクがあります）・営業停止処分や是正を命じられることもモノや状況によってはありえます。

今回の前記改正部分でも契約締結が禁止されていても、あくまでも契約をすること自体はできますし、よほどの内容でない限りは無効にはそう簡単にはなりません。ただし、一定の請負工事院額の場合で行政側が特に必要性を感じる場合には是正の請求と従わない場合の公表を行うとの規定があります。

次に②については、請負代金中「労務費」の部分は現金での支払いが要請されています。労務費部分は可能な限り手形などではなく現金払いを要請するという内容です。そのため、契約上で手形を振り出しての支払い等にしても契約が無効になるわけではありません。ただし、現金払いがされておらず、プラスして、それが例えば、元請側が専属的な下請け先に力関係を利用して飲ませたものである場合等「不公正な取引方法」と評価できる場合には、行政からのペナルティが生じる可能性があります。

ちなみに、こうした場合を含めた一定の場合に、下請け先等が行政に違反と是正のための指導を求めたことを元請先などが知って、不利益を与えることはそれ自体で、先ほどと同様の行政からのペナルティのリスクがあることが法律で規定される予定です。

こうした事柄の他、社会保険に加入していることが建設業許可のための要件に加えられる予定です。

③については現場の技術者に関する規制を緩和すること・④は相続やM & Aの場合の建設業許可を引き継ぎやすくすることと経營業務管理者に関する規制の緩和があります。

このように働き方改革を踏まえた行政規制であるとともに、事業承継等も踏まえた制度変更がなされる予定です。現時点では、法改正をして公布後1年6か月の範囲内で改正された内容が適用されるようになります。

中途採用者や中高年齢者の雇用拡大で最大100万円を支給！

19.04.11 |

今や人材不足はあらゆる産業にとって深刻な問



題。少子化が進むなか、新規採用を新卒者に限ったままでは、この流れに対応できるものではありません。

そこで考えてみたいのが、新卒にこだわらない、**キャリアを積んだ人材の積極的な活用**です。

今回は、中途採用率を向上させたり、45歳以上の中高年齢者を採用した事業者に支給される助成金をご紹介します。



『中途採用等支援助成金（中途採用拡大コー

ス）』

中途採用者の雇用管理制度を整備し、生産性の向上を図るために中途採用の拡大を図った場合に事業主が受けられる助成金で、以下の2つの種類があります。

・中途採用拡大助成

中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大（中途採用率の拡大または45歳以上の初採用）を図る事業主に対する助成

・生産性向上助成

中途採用拡大助成の支給を受けた事業主のうち、一定期間経過後に生産性が向上した事業主に対する助成

【支給要件（抜粋）】

・中途採用拡大助成

(1)の対象労働者に、(2)(3)の全ての措置を取る必要があります。

(1) 次のa～eのいずれにも該当する者

- a.申請事業主に、中途採用により雇い入れられた者
- b.雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた者
- c.期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられた者
- d.雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、雇用関係、出向、派遣または請負により申請事業主の事業所において就労したことがない者
- e.雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、申請事業主との関係が資本的・経済的・組織的関連性等からみて独立性を認められない事業主に雇用されていた者でないこと

(2) 以下の2点にかかる中途採用計画を管轄の労働局に届け出ること。

- a.中途採用者の雇用管理制度（募集・採用を除く、労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度、福利厚生など）の整備
- b.中途採用計画の拡大に取り組む期間（中途採用計画期間）内の中途採用の拡大

(3) 中途採用計画期間に、以下のどちらかの中途採用の拡大を図ること。

- a.中途採用計画期間より前の中途採用率が50%未満の事業所が、中途採用計画期間内に中途採用率を20ポイント以上向上させること
- b.中途採用計画期間より前に45歳以上の者を中途採用したことがない事業所が、中途採用計画期間内に45歳以上の者を初めて中途採用したこと

・生産性向上助成

(A) 中途採用率の拡大 (B) 45歳以上の初採用 共通

計画期間の初日が属する会計年度の前年度（以下、基準年度）とその3年度後における生産性を比較し、3年度後の生産性が6%以上向上しているときに支給されます。

なお、生産性は以下の計算式によって計算します。

付加価値（※）

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値（※）}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※付加価値とは、企業の場合、企業価値+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については各管轄の労働局にお問い合わせ下さい。なお、『生産性要件算定シート』が厚生労働省ホームページに掲載されています。

【支給額】

（A）中途採用率の拡大

中途採用拡大助成…1事業所あたり50万円

生産性向上助成…1事業所あたり25万円

合計…75万円

（B）45歳以上の初採用

中途採用拡大助成…1事業所あたり60万円（70万円※）

生産性向上助成…1事業所あたり30万円

合計…90万円（100万円※）

※支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇入れ時の年齢が60歳以上であって、かつ雇入れ日から6カ月以上経過している者がいる場合

【対象となる事業主（抜粋）】

・中途採用拡大助成

以下のア～キ全ての要件に該当している事業主であることが必要です。

（A）中途採用率の拡大（B）45歳以上の初採用 共通

ア.雇用保険適用事業所であること

イ.支給のための審査に協力すること

ウ.申請期間内に申請を行うこと

エ.支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること

オ.事業所において、出席簿、タイムカード、賃金台帳等、労働者名簿等の書類など、必要な書類を整備・保管している事業主であること

カ.中途採用計画の提出の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業所において雇用する雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇（勧奨退職などを含む）していないこと

キ.基準期間に、雇用保険法第23条1項に規定する『特定受給資格者』となる離職理由のうち、離職区分1Aまたは3Aとされる離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職など）により、離職したとして雇用保険失業給付の手続きを取った者の数が、中途採用計画の提出日における雇用保険被保険者数に対して6%を超えていないこと

【対象となる労働者（抜粋）】

以下のア～オ全ての要件に該当している労働者であることが必要です。

（A）中途採用率の拡大（B）45歳以上の初採用 共通

ア.申請事業主に中途採用者として雇い入れられた者

イ.雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた者

ウ.期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れられた者

エ.雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、雇用関係、出向、派遣または請負により当該事業主の事業所において就労したことがない者

オ.雇入れ日の前日から起算してその日以前1年間において、申請事業主との関係が、親会社

と子会社など、定められた条件に該当していない者

(B) 45歳以上の初採用 のみ

カ.雇入れ時の年齢が45歳以上である者

【中途採用率の計算方法】

『(A) 中途採用率の拡大』における『中途採用率』は、以下の計算式により算出します。中途採用計画期間中かそれ以前かにより算定対象とする労働者の条件が異なりますのでご注意ください。

・ 中途採用計画期間中の中途採用率

中途採用計画期間中に雇い入れた人数が50人未満の場合

$$\frac{\text{期間中に雇い入れたア～オ全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れたイ、ウに該当する労働者数}} \times 100$$

中途採用計画期間中に雇い入れた人数が50人以上の場合

$$\frac{10人 + [(\text{期間中に雇い入れたア～オ全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2]}{\text{期間中に雇い入れたイ、ウに該当する労働者数}} \times 100$$

・ 中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率

$$\frac{\text{期間中に雇い入れたア、イ、ウ全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れたイ、ウに該当する労働者数}} \times 100$$

今回ご紹介した『中途採用等支援助成金』のほかにも、『労働移動支援助成金（再就職支援コース、早期雇入れ支援コース）』などがあり、さまざまな手段で雇用の活性化を図る助成金が用意されています。

今回ご紹介した制度も参考にしながら、きたる深刻な人材不足に対し、自社の採用方法を見直してみてもいかがでしょうか。

※本記事の記載内容は、2019年4月現在の法令・情報等に基づいています。

出典：厚生労働省『中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）』

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000493245.pdf>

厚生労働省『生産性要件算定シート』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>