



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。

あいも変わらず雨があまり降らない日が続いていますね。もうすぐ大暑ですが、どちらかというと梅雨は空けてしまったのかなという感じです。百日紅も咲き始めているようで、夏が本番になってきているようです。



今回は、残業代に関する注意点（週4 4時間制の特例）に関する記事と、店舗・サロンを借りる時のスケルトン戻しと現状回復の際の注意点についての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は助成金に関するものになります。

良い会社・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

すでにご案内していますが、当事務所では第15回「強い（つよい）草となるための勉強会」（経営に役立つ研修会）を開催いたします。まだ申し込み受付中ですので、振るってのご参加をお待ちしております。

テーマ：「民法改正で保証契約はどうなる？経営者保証に関するガイドラインについても触れます」

実施日時：令和元年8月1日（木曜日） 勉強会：午後6時45分から8時まで

場所：ロイヤルタワー2階会議室（広島市南区稲荷町1番1号）

参加費用：1000円

定員：10名（先着順）

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。

残業代を考える上での注意点その①（週44時間制の特例とは？）

19.07.16 | オリジナルメルマガ



中小企業でも来年（2020年）4月から働き方改革に基づく残業時間の上限規制が設けられます。ただし、建設業や医師など一部業種については除きます。令和5年（2023年）には中小企業について残業時間の一部割増率が引き上げになりますので、残業に関する問題の管理は中小企業でもますます重要になってきます。

何度か残業代を考える上での問題点を分けて伝えさせていただきます。



○問題点とは？

中小企業でも問題になるところとして、外回りの方を抱えていれば「事業場外みなし労働時間制」というものの適用が、小さな会社や事業所を抱える会社であれば「週法定労働時間44時間制」の適用が、歩合給を設けている会社には歩合給をどう考えていくのかが問題となります。

今回は「週法定労働時間44時間制」の話に触れていきます。

○「週法定労働時間44時間制」とは？

いきなり、「週法定労働時間44時間制」といわれても分かりにくい話です。この制度は、本来は小さなサービス業や小売業などについて業務の特殊性から週の法定労働時間が少し多くなっているという制度です。本来週法定労働時間は週に40時間で、変形労働時間制などを使わない限りは、どの週でもこの時間を超えて働いてもらうと、一日の法定時間内でも残業代が発生します。言い換えると、週に6日勤務とすると仮に1日が8時間勤務でも確実に1日分は残業代が発生することになります。

この特例が適用されると、一か月を含めて法定労働時間が変化し44時間までは1週間で残業代は発生しません。そのため、先ほどのケースでも4時間分しか残業代が発生しないこととなります。ただし、1日8時間を超えた勤務分は残業代が付きます。ここへの対応は1か月単位の変形労働時間制やフレックスタイムも導入することで導入内容によりますが、特例の適用を受けることが可能です。注意点ですが、1週間単位や1年単位の変形労働時間制を使う場合には、1週間の法定労働時間は必ず40時間になります。言い換えると特例は適用されません。

もちろん、どんな場合でも用いられる制度というわけではなく

- ① 飲食業・ホテル・遊園地やゴルフ場、その他接客業
- ② 治療や看護を行う保健福祉事業（病院・診療所・老人ホーム、個室付き特殊浴場は除きます）
- ③ 理美容業や卸売り小売業・倉庫・不動産管理業

を営む業者の方で、常時10人未満の従業員を使用する事業所で適用されるというものです。言い換えると、例えば、サロンや飲食店の店舗で、常時10人以下しか従業員がいないところでは適用があることとなります。そのため、全社的には100人規模の会社であっても、先ほどの各店舗の状況と業種さえ満たせば適用自体はあります。

こうした事もあって、業務の性格上残業が生じやすい業種でもこうした特例を使うことで残業代を削減できる要素が存在します。そのために活用を進める方がいらっしゃる一方で、従業員側の弁護士の方の中には残業削減策のために不当に使われているとの主張をし残業代

請求が出てくる場面では、この制度の適用があるかどうかが大きく問題になるケースが存在します。特に、各店舗ごとに細かく人員配置をしているケースでは実際に店舗を出して運営をする苦労を考えるとなく、こうした点が問題になりえます。実際、この特例は以前法定労働時間を短くした際に特例とされていたものが現在も残っているもので廃止論は存在しています。

ここで問題となるのは「常時」10人未満を満たすのかどうか・事業所と評価していいのか・適用業種といえるのかどうかという点です。

このうち、まず「常時」とはどこまでの方を含めるのかという点が問題になります。簡単に言えば、アルバイトやパートの方を含めるのか（常時勤務するとは限らず臨時で勤務する方という意味です）という問題です。法律上は実のところはっきりしていません。ただし、裁判所での運用や一般的な考え方では、特に限定がありませんので、定期的に勤務している限りこうしたアルバイトやパートの方を含めるとされています。ですから、こうした制度の適用を受けようというのであれば、採用計画等は注意しておく必要が出てきます。ちなみに、多くの店舗などを抱える場合に他の店舗などから応援に来てもらう方を含めるのかという問題も出てきますが、定期的に勤務をしているわけではありませんので、含まれないと考えられます。ただし、実際に残業代請求を会社が受ける場面では会社側が応援であることなどを示す必要がありますので、注意が必要です。

ちなみに、中小企業では経営者が従業員と変わらず働いていることはありえますが、考え方として含まれないと考えられます。

次に、事業所と評価できるかですが、大きな点があります。というのも営業所のように見えても実際は事業所と評価できないということであれば、他の営業所と従業員が合算されますから、特例を受ける可能性が減ります。もちろん離れた場所に店舗やサロンを設けている場合には経理や営業面を含め独立しているのが普通ですから言うほど問題にはなりません。ただ、小さな出張所の場合には独立していると評価できない場合もありえます。また、大きな工場などではその中にある診療所や食堂自体が全く工場とは独立していて、工場自体とは別の「事業所」と評価できる場合もありえます。

最後に小さな会社であっても複数の事業を展開している場合があります。例えば、建設業を営む会社が飲食店もやっているケースや不動産の管理だけでなく賃貸を行っている場合です。事業所ごとに、適用を受ける事業かを判断することになり、先ほどの話では飲食店店舗で建設業はやっていないのが普通でしょうから、その店舗では特例の適用を受けることに問題がありません。

これに対して、不動産賃貸と管理を行っている場合には、同じ事業所でも行っているケースはあります。この場合には、誰が担当しているのかという話だけではなく売り上げや実際の営業状況からどちらがメインかを考えて、その事業所でメインといえるのが不動産管理業であれば事業所全体で適用を受けることになります。言い換えると、メインが不動産賃貸業と評価されると事業所全体で特例は適用されなくなります。

このように問題になるところはある制度ですが、制度活用の意味はあると思われます。

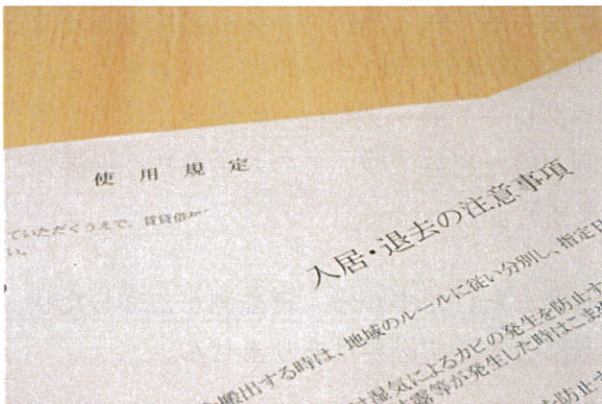
店舗・サロンを借りるときのスケルトン戻しと原状回復の際の注意点とは？

19.07.16 | オリジナルメルマガ



飲食店など可と書かれた賃貸物件・美容院などのサロンへの転用を可能とする物件はありますが、もとは事務室を想定し手を加える必要のある物件も存在します。一方で前に入っていたテナントが作った備品や改造部分を買収する形での賃貸借契約も存在します。

賃貸借契約が終了した後にどこまで原状回復工事が必要かは、敷金の返還額とともにB to Bであってもトラブルの原因になりかねません。



○スケルトン戻しの意味とは？

よく知られている言葉ですが、スケルトンとは内装など何もないコンクリートの打ちっぱなしの状況を指します。スケルトン戻しとは、こうしたスケルトンの状況で貸し渡したことを前提にその状況にテナントは戻して物件を貸主に明け渡すという賃貸借契約の内容を指します。言い換えると、借りた後にテナント側で、飲食店やサロンに適した洗面台・調理設備などを設置した場合はその撤去が必要になりますし、当初のスケルトン状態に実はパーティションが存在していたのであれば、パーティションをつけておく必要が出てくるという話です。

ただし、注意すべきはスケルトン戻しと原状回復の内容は必ずしも一致しないこと・スケルトン戻しと本当に言えるものかどうかは契約内容がどうなっているかのきちんとした確認が必要ということです。

これは何かといえば、原状という状態とスケルトン状態が一致しないことがあるという話です。賃貸物件を明け渡す際には、原則として入居時の状況に戻すというのが原状回復の意味合いです。ここでいう元の状態とは、テナント側がつけた設備や物品を撤去するというもので、先ほどの調理設備や洗面台や店舗やサロン用の設備をすべて撤去するという意味で、貸主が自ら付けた設備を撤去する必要はありません。また、経年劣化部分という使うことで当然に傷む・老朽化したと一般に考えられる部分は原則として修理や清掃をする義務をテナント側は負いません。

この原状回復の原則を契約で変更することはできますが、きちんと合意をしておく必要があります。

○原状回復工事の内容とは？

原状回復の内容は先ほど触れた通りで、トラブルになることが多いため、「原状回復トラブルとガイドライン」という国土交通省が出したガイドラインが考え方の一つを提供しています。原状回復が必要となる根拠は、テナント側は使わせてもらった物件をそのまま返却する必要があり、特に設備工事などをした部分が取り外し可能であればその撤去が必要とされるためです。この話と借りた物件そのものの補修やグレードアップを行った場合には原状回復の対象ではなく、特別な合意がない限りは貸主側が得た利益についてのお金を払う必要があります（このルール自体は法律で定められています）。

また、あくまでも自らが設置したものの撤去が必要なだけですから、貸主側がこうした状況で使ってほしいということで自ら工事をした改造部分を直す必要はありません。

必要となる工事は、内装をいじっている場合には内装解体工事が必要となります。飲食店であれば給排水や吸排気管関係の修理も必要です。このほか、サロンや飲食店用にクロスや床の張替えなどを行っていた場合にはこの修理や清掃も必要となってきます。

ちなみに、スケルトン戻しと居抜き物件を借りるというのは内容が異なるものである点の理解は重要です。居抜き物件は特に飲食店などで前のテナントが残っていた設備などをそ

のまま使うという話になります。したがって、そこから壁紙などを張り替えたということがあれば、元々の壁紙などに戻す必要が出てきます。単に撤去すればいいというスケルトン戻しの場合と話が異なってきます。

○契約や原状回復の際に注意すべき点とは？

まず注意すべきは契約内容がどうなっているのかという話です。口頭でスケルトン戻しのような話になっていても、契約書で最終的に合意をしていたのは単に通常の前状回復の場合もありえますし、どの部分を修繕するのか等を特約で合意してある場合もありえます。

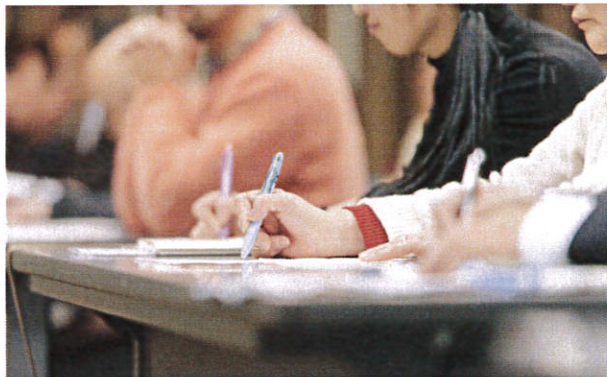
また、契約書がある一方で貸主が一部改造を行い引き渡してくることもありえますが、通常はこの部分は原状回復の内容から外れるはずでず。ただ、後でトラブルになる可能性がありますから、こうした部分をどのように扱うのかは契約（物件の引き渡しを受ける時点まで）の際に貸主側と確認をしておく必要があります。後になると、どの部分を誰が工事したのか・戻すという話であったのかが不明確な話になります。

分かりにくい場合には写真を撮っておいて契約書に張り付けるなどするというやり方もありうるでしょう。

トラブルを防ぐには、実際に物件から退去する場合にどのようにするのかをきちんと貸主側と協議をしておくのも大切です。実際にどの部分を撤去しておく必要があるのか等コンセンサスをとっておくことでトラブルを防げる可能性が高くなります。一番は事前の確認ですが、こうした点も重要です。

職務関連の知識・技能取得の訓練で、最大20万円支給！

19.07.09 |



働き方改革の影響もあり、企業には、限られた

労働時間で労働生産性を上げることが求められています。

そのためにも、今いる人材を育成していくことは必須の課題ですが、研修などの機会を用意することは、時間やコストの面でむずかしいのも事実です。

そこで今回は、職務に関連した知識・技能を習得するための訓練に対して支給される助成金をご紹介します。



『人材開発支援助成金（一般訓練コース）』

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するための制度です。

雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合などに、**訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。**

人材開発支援助成金は対象者や条件別に7つのコースがありますが、今回は、そのうちの一般訓練コースのご紹介です。

【対象となる事業主（抜粋）】

次のすべての要件に該当することが必要です。

1. 訓練を受講する対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類、および訓練の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
2. 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知していること
3. 職業能力開発推進者を選定していること
4. 訓練を受ける期間において、所定労働時間に労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
5. セルフ・キャリアドック（従業員のキャリア形成を促進・支援することを目的とした企業内の取り組み）を規定すること。定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画のいずれかに定めること
6. 中小企業事業主であること

【対象となる措置】

1. 対象労働者は、申請事業主によって雇用されている被保険者であること
2. 事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための『年間職業能力開発計画』を作成して、管轄の労働局に提出すること
 - （1）1 コースの訓練時間が20時間以上であること
 - （2）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること
3. 届け出た訓練実施計画に基づき、対象労働者に対して訓練を実施すること

【支給額】

対象労働者1人あたり以下の額を支給。生産性要件を満たした場合は（ ）内の額を支給

・賃金助成

1時間あたり380円（480円）

・経費助成

30%（45%）

※訓練経費助成の支給限度額

- （1）20時間以上100時間未満…7万円
- （2）100時間以上200時間未満…15万円
- （3）200時間以上…20万円

【受給手続】

1 から 2 の順に手続きを行うこと。

1. 訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて訓練開始日から起算して 1 カ月前までに管轄の労働局に提出する
2. 提出した訓練実施計画に沿った訓練を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して 2 カ月以内に必要な書類を添えて管轄の労働局に支給申請を行う

もし本助成金の受給条件に当てはまるようであれば、自社の従業員に訓練の機会を用意し、**従業員のスキルと労働生産性を上げる取り組み**を行えるように、ぜひ一度、検討してみてください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

※本記事の記載内容は、2019年 7 月現在の法令・情報等に基づいています。