



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。

ようやく中国地方も梅雨に入ったようですが、「滝のような雨になる」「1日で1か月分の雨が降る」など、豪雨災害を警戒する予報がしばしばされています。もうすぐ西日本豪雨から丸1年になりますが、引き続き災害には注意する必要があるようです。



今回は、従業員の身元保証に関する記事と、大企業の働き方改革により生じかねない中小企業への「しわ寄せ」対策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は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。現在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）

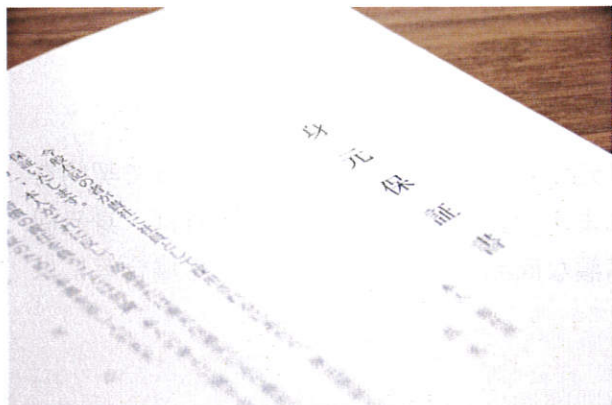
参加費用：1000円

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。

いまさら聞けない従業員を採用した際に問題となる身元保証とは？

19.06.29 | オリジナルメルマガ



身元保証人という従業員を採用する場合に、

親族になってもらう場合が多いと思われます。その意味は、従業員が何か不始末をした際の賠償に関する保証人という意味は有名です。それ以外の重要な点や今回の保証に関する法律改正の影響を受けるのか等の点を触れていきます。



○身元保証人には期間の制限がある

従業員を採用してからの期間は特に、正社員では期間の定めがないのが通常とされます。保証人も無期限で責任を負ってほしいと思うところではありますが、法律上期間の制限があります。これは身元保証人についてはどの部分で保証人となるのかがはっきりしておらず、無期限となるといつまでも重くなる可能性のある負担を負いかねないためです。

特に身元保証人の責任を負う期間を定めない場合には契約してから3年となります。期間を定めても最長は5年です。いくら契約書で10年としても5年になります。それよりも重要なのは自動更新は認められないとされていることです。そのため、更新をするのであれば、当初

の期間を経過する際に更新となる身元保証契約をする必要があります。言い換えると、更新についての定めを置かない・更新をしますと契約書に入れておいたとしても無意味になってしまいます。

それでは、何回も終了時に契約をしていけばいいかというところではなく、更新は一般的には一度限りであると考えられています。

筆者の知る限り、多くの会社様では採用時に身元保証人を要求して契約書を作って契約をするものの更新をすることは少ないように思われます。長い期間での雇用であれば、身元保証人の意味が失われることもありえます。特に高額な商品やサービスを提供する場合等にはこうした事も考えておく必要があります。

○身元保証人が負う負担に制限は？

先ほども触れましたように、身元保証人は一般に負担限度がありません。そのため、使い込みに気付かず時間が経過していた場合・高額な商品を壊したケースなどでは保証人が大きな支払い義務を負ってしまうことになります。

そのため、法律では、負担を負う元の原因が生じることについての経緯や会社側の落ち度などを考慮するとされており、必ずしもすべての損害を請求できるわけではありません。また、今回の改正の影響はこの部分でも生じますので、後で記載します。

ちなみに、身元保証人が負担を負うのは、その従業員が勤務している際に起きたことである必要があります。また、その従業員が会社に対して法律上賠償義務を負う場合である必要があります。そのため、従業員に何の問題もないのに請求できることはありませんし、問題を起こしたにしても退職後の話には何も請求はできません。

○定年退職後再雇用の場合にはどうなる？

定年退職の制度がある貴社では、嘱託など別の形で元からいる従業員を雇用するケースも多いかと思われます。それ以前にいた身元保証人が同じく負担を追い続けるのかどうかは先ほど述べた期間の問題もあります。ここをクリアしたとしても、特に何もすることなく身元保証人が同じように負担を追ってくれる（言い換えると契約は当然に引き継がれるのか）というのがここでの問題点になります。

会社側としては当然引き継がれてほしいと思うところではありますが、通常定年後再雇用は別個に採用する形となります。言い換えると別の雇用契約となり、元の雇用契約についての保証が引き継がれるとは言いにくい点があります。また、給料や更新性になることなどもあり、契約の内容は大きく変わります。これは仕事内容が基本同じでもそこまでは変わりません。実際に裁判例の中にも今述べた話や再雇用の際の契約には身元保証人を新たに要求されなかったことなどを持って引き継がれないと判断したものがあります。

そもそも、新たに身元保証人を要求するというのであれば引継ぎは問題にならないように思われますので、契約内容がほぼ同じであるなどの事情がない限りはまず引き継がれないと考えておいた方がいいでしょう。ただし、通常こうした事はないでしょうから、新しく要求するかどうかだという話と理解をしておくべきかと思われます。

○法律改正の影響は？

身元保証に関する法律そのものは改正されていないので、身元保証人に関する事柄は大きくは変わりません。しかし、民法の改正によって大きく変わる部分があります。それは、改正された内容が実施される来年4月以降に身元保証人を要求する場合は責任限度額の定めを契約書上入れておく必要があります。例えば、500万円まで責任を負う保証人というのであれば、契約書に限度額500万円としておく必要があります。この意味するところは、先ほども触れた保証人の負担を重くしすぎないというものです。そのため、こうした限度額の記載のない身元保証契約は無効になってしまいます。無効になると、身元保証人はいないということになります。それでは極めて大きな額を責任限度額としておけば問題ないかという、限度を定めた意味を失わせることにつながりかねません。あまりに大きな負担ということになるとやはり無効になるリスクが出てくるでしょう。

大企業での働き方改革によって生じかねない中小企業に対する「しわ寄せ」対策が定められました

19.06.29 | オリジナルメルマガ



生産性向上などを目的とした働き方改革に伴う法律改正がこの4月からスタートしました。勤務時間の制限は既に大企業では導入され、来年からは中小企業でも導入予定です。勤務時間が短くなるにもかかわらず、売り上げその他の目標が同じであれば効率を上げるほかに、下請け事業者が多い中小企業への負担を移転する可能性が出てきます。その点を踏まえ、国からそうした「しわ寄せ」への対策が出されました。



○「しわ寄せ」の判明はどのようにして起きるのでしょうか？

発表資料からは、下請けが多い中小企業での労働基準法の違反（特に残業時間が相当程度生じている・給与の支払いなどに問題がある）の原因や状況を調べ、例えば、ある時期に相当大きな残業が生じているということから、元請からの無理な納期設定が伺われている場合に対応するなどの話です。

このほか、下請け代金の支払い遅延による給料の遅配など・下請け代金を不当に下げるなどの問題から給料への影響が出てきた際にも状況によって、詳しく調査をし、対応をするというものと考えられます。

○ここでいうしわ寄せやその対策の意味とは？

ここでいう「しわ寄せ」とは、元請事業者の多い大企業での勤務時間把握の厳格化や残業制限・健康確保の強化などによって、中小企業の多い下請け先に無理な納期などを定めるという意味での「しわ寄せ」を起こさないようにしようという施策になります。

今回定められた内容は行政機関内での対応策を定めたものになります。主には行政による監視（モニタリング）を強化し、違反には行政指導で是正を図る・下請法など元請による下請けへの問題行為等については法律で定められた対応をとるなど行政からの指導やペナルティを課していくというものになります。モニタリングをするといっても、情報提供なくして対応や事態の把握はそもそも難しいと思われるので、困っている中小事業者からの通報などを待っての対応を強化していくという形になるのではないかと思います。実際、先ほど触れた労働関係の調査での法令違反の調査を通じての実態把握も中小企業の側から話を聞くなど調査協力がなるとはっきりしない点はあるでしょう。

ちなみに、下請け代金の支払い遅延は下請け法や建設業法等に違反する可能性がありますし、無理な納期の設定についても同様に法令違反の可能性があります。同様に超短期納期で人件費が増えるのに、代金は同じという対応・直前になって何の支払いもせずにキャンセルをした場合についての同様の問題が出てきます。

ここでいう行政指導は、あくまでも自発的に従うことを求めて行政側が対応を企業側に要求するという話です。これに対して、下請け法などでは、たとえば、支払い遅延などへの対応・独占禁止法という法律では、大企業・元請側の無理な納期設定が有利な地位を利用してのものといえれば、それに対するペナルティ（企業名の公表や是正請求などそれなりに強力な対応を含みます）をすることができます。両社は相当意味合いが異なりますが、突然ペナルティをとる前に自発的な対応を求めてくる場合もあります。

新たな法的な対応枠組みができるわけではありませんので、それまで見過ごしていた問題点を中止し対応を強く求めるという意味で変化は生じます。この点は重要な意味があります。

このほか、そもそも問題点は何か・ペナルティを含めた情報提供を強化することで事前防止を図っていくという点もあるもようです。ここでの話も労働基準監督署だけでなく、中小企業庁などの役所の連携で監督をきちんとしていくという意義はがあります。

仕事と育児を両立できる職場づくりで受けられる助成金制度とは？

19.06.11 |

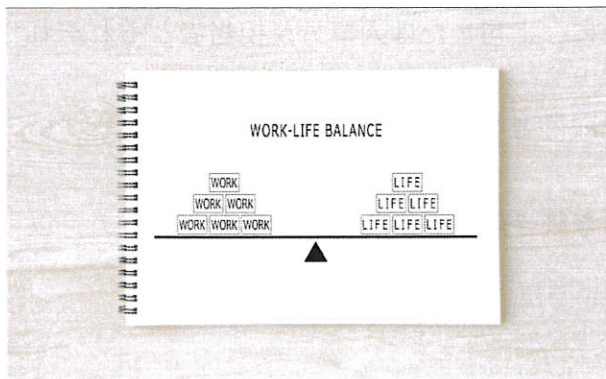


育児をしながら働く労働者を支援するため、保

育園無償化など国をあげて、さまざまな取り組みが行われているなか、事業主による環境整備も求められています。

そこで今回は、『両立支援等助成金（育児休業等支援コース）』をご紹介します。

労働力確保の取り組みの一つとして本助成金制度を活用し、育児休業を必要とする従業員が働き続けられる仕組みづくりを進めてみてはいかがでしょうか。



『両立支援等助成金（育児休業等支援コー

ス）』

中小企業事業主が、以下の取り組みを行った場合に助成する制度です。

- ・作成した育休復帰支援プランに基づき、円滑な育休取得・職場復帰に取り組んだ場合
- ・育休取得者の代替要員を確保し、育休取得者を原職復帰させた場合
- ・復帰後仕事と育児の両立が特に困難な時期の労働者の支援に取り組んだ場合

【対象となる事業主（抜粋）】

以下のすべての要件に該当することが必要です。

〈共通事項〉

- （1）中小企業事業主である。
- （2）育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤

務制度について、労働協約または就業規則に規定している。

(3) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ている。また、届け出たその計画を一般公表し、労働者に周知させるための措置を講じている。

〈育休取得時〉

(1) 労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰について、育休復帰支援プランにより支援する措置を実施する旨を規定し、労働者へ周知している。

(2) 育児休業取得予定者またはその配偶者の妊娠の事実について把握後、育児休業取得予定者の上司または人事労務担当者と育児休業取得予定者が面談を実施し、結果について記録している。

(3) 育児休業取得者のための育休復帰支援プランを作成している。

(4) 上記(3)で作成した育休復帰支援プランに基づき、業務の引継ぎを実施させている。

(5) 上記(2)～(4)の該当者に連続3カ月以上の育児休業を取得させている。

〈職場復帰時〉

(1) 育休取得時の助成金を受給している。

(2) 育児休業取得者の育児休業中に、職場に関する情報および資料の提供を実施している。

(3) 育児休業取得者が育児休業終了前と終了後に、上司または人事労務担当者とそれぞれ面談を実施し、結果について記録している。

(4) 上記(3)の面談結果をふまえ、育児休業取得者を原則として原職等に復帰させている。

(5) 上記(4)の該当者を育児休業終了後、引き続き雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用している。

〈代替要員確保時〉

(1) 育児休業取得者を育児休業終了後に原職等に復帰させる旨の取り扱いを、労働協約・就業規則に規定している。

(2) 育児休業取得者の代替要員を確保した。

(3) 雇用する労働者に、連続して1カ月以上休業した期間が合計して3カ月以上の育児休業を取得させ、かつ、(1)の規定に基づき原職等に復帰させた。

(4) 上記(3)の該当者を育児休業を開始する日において、雇用保険の被保険者として雇用していた。

(5) 上記(4)の該当者を、原職等復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6カ月以上雇用している。

(6) 最初に本助成金を支給決定された育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6カ月を経過する日の翌日から5年を経過していない。

〈職場復帰後支援〉

(1) 平成30年4月1日以降に、子の看護休暇制度または保育サービス費用補助制度を就業規則または労働協約に規定していること。

(2) 育児休業を1か月以上取得した労働者に、育児休業から原職等復帰後6か月以内に、上記(1)の制度について一定の利用実績があること。

(3) 対象育児休業取得者を育児休業開始日において、雇用保険被保険者として雇用していた、かつ、原職等復帰後、引き続き雇用保険の被保険者として6か月以上雇用していること。

【助成金の支給額】

生産性要件を満たした場合は()内の額を支給。

〈育休取得時〉

28.5万円(36万円)／人

※1企業当たり2人まで(無期労働者1人、有期労働者1人)

〈職場復帰時〉

28.5万円(36万円)／人

職場支援加算 19万円(24万円)／人

※1企業当たり2人まで(無期労働者1人、有期労働者1人)

〈代替要員確保時〉

育児休業取得者1人当たり 47.5万円(60万円)／人

有期契約労働者である場合の加算 9.5万円(12万円)／人

〈職場復帰後支援〉

制度導入時 28.5万円(36万円)

制度利用時

・子の看護休暇制度……労働者が取得した休暇1時間当たり1,000円(1,200円)

※1企業当たり1年度200時間(240時間)を上限。

・保育サービス費用補助制度……事業主が負担した費用の3分の2の額

※1企業当たり1年度20万円(24万円)を上限。

本助成金の取り組みを行うことで、会社側は経験がある貴重な女性労働者を育児を理由に離職させることなく確保することができ、また育児をする女性においては、復帰しやすい環境が構築され、より安心して働くことができるというメリットがあります。

女性が長く働ける環境をつくることができれば、今後入社する労働者も安心して働くことができ、長期的なキャリア形成もイメージしやすいものになりますので、この機会にぜひチャレンジすることをおすすめします。

なお、本助成金にはほかにも支給条件が細かく決定されていますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01,](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01)

※本記事の記載内容は、2019年6月現在の法令・情報等に基づいています。