



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。

盆が過ぎてから少し涼しくなったように思いましたが、台風が到来するにつれてまた熱帯夜が続くようになりました。8月23日には処暑（暑さが峠を越えて後退し始める頃）でしたので、もう少ししたら秋の気配が本格的になるのに期待したいと思います。もうしばらく熱中症などお気をつけてお過ごしください。

今回はオリジナルの記事は、相手に渡したお金が贈与かが問題になった場合の対応に関する記事と、業務中に発生した損害の賠償や受講した研修の費用を退職時に返還することを義務付けることについての記事を取り上げました。それ以外の記事は今回は人材育成（教育）に関するものになります。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウイルスの早い終息をお祈り申し上げます。



業務中に発生した損害の賠償や受講した研修の費用を退職時に返還することを義務付けることができますか？

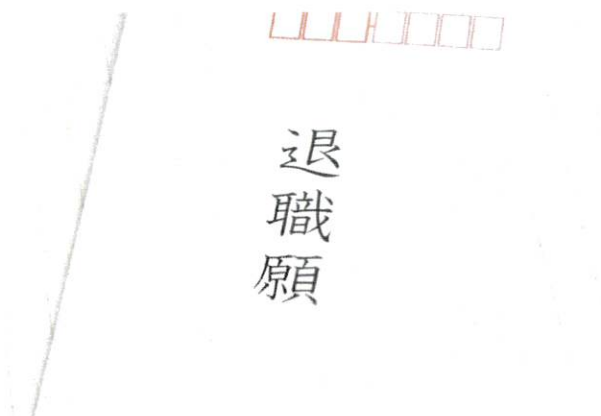
20.08.24 | オリジナルメルマガ



荷物を運ぶ仕事や建設関連の仕事では、業務中に運送先の会社や家の塀などを壊したりする、あるいは建設現場で物を壊してしまうというケースが見られると思います。そういった場合に備えて、雇い主である会社としてはあらかじめ損害発生を防ぐために違約金を設けるという場合があります。

また、会社で業務中に研修をうけてもらったり、場合によっては留学の際の費用を出したものの、ほどなくして退職することを防ぐために一定期間勤務するよう約束してもらい、その前に辞めると違約金の支払を求めたいということもあります。

こういった定めを従業員との間で行うことに問題はないでしょうか？



○違約金の定めは労働基準法の定め違反。刑罰が科されることも。

労働基準法では、「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償を予定する契約をしてはならない」と定められています（16条）。ですから、上で言う、業務中に起こした損害の賠償を確

実にするため、損害額の如何を問わず金額を一方的に違約金として決めて支払う約束をさせる、または損害賠償額を決めてしまうのはこの規定に反することになり許されません。それというのも特に戦前、雇用契約を結ぶにあたって、契約期間の途中で従業員が転職したり里帰りした場合は一定額の違約金を支払わせる約束や従業員の契約違反や不法行為にて損害賠償額を決めるケースが横行し、従業員がやめようにもやめられない、労働契約に拘束されてしまう場合が多かったことから、それを防ぐために設けられているからです。

もっとも、従業員が業務中に物を壊した場合にはどんなときでも請求できないという訳ではなく、従業員に働いてもらうことで受ける利益がありますので、制限を受ける場合はあるものの、発生した実際の損害に応じて賠償請求をすることは可能です。

ですから、実際に発生した損害によらずにあらかじめ決めた金額を支払ってもらう、という形での約束が出来ないということになります。

○研修の費用を返還するように求めることは？

それでは、たとえば美容院で従業員に業務中カットやパーマ、接客などの技術について研修を受けてもらうようにしており、一定期間勤務しなければ返還を求めることもある、という約束を会社と従業員で取り交わしていた場合はどうでしょうか？

この場合は、先のケースと違い、形式的にみれば労働基準法16条には違反しないように思えます。しかし、こういった約束を取り付けることで従業員が一定期間勤務せざるを得ない状況になり、辞めると研修費用相当を返還しなければならないので、結局は違約金の定めにあたりうることになるため、賠償予定が禁止されていることとの関係が問題になってきます。

こういったケースについては裁判で争われたものが複数あります。裁判所の判断の方向性としては、元々従業員本人が負担（支払う）しなければならない自主的な技能の取得に関する費用について、会社が費用を貸し付け、技術取得後一定期間勤務するとその返済を免除する、という場合であればどちらにせよ本人が支払わないといけなかったものを一定の勤務で支払わずにするようになるため、賠償予定の禁止にあたらないとしています。

しかし、会社の方が業務を行うにあたって必要な教育訓練や能力開発などとして業務命令で研修を受けさせ、研修後の従業員を会社にいさせるために一定期間は勤務するよう約束させ、辞めたときの違約金を定めるのであれば、違反するとされています。

この両者の違いとしては、業務に関連するものとして業務命令で研修を受けているのであれば、そもそもそれにかかる費用は会社の方で負担すべきということがあります。そうであるにもかかわらず、従業員への貸付という形をとって一定期間辞められないようにすることは過度の拘束にあたりうる、とされている点が大きいでしょう。

こういった裁判例を踏まえて、先の美容院で従業員に業務中カットやパーマ、接客などの技術について研修を受けてもらうようにしており、一定期間勤務しなければ返還を求めることもある、とする場合を考えてみましょう。美容院ではカットやパーマ、接客技術についてはそもそも業務を行うにあたって必要になるものですし、業務中の受講を求めていることから、これらの研修にかかる費用は本来会社（美容院）が持つべきものです。そうであるにもかかわらず、研修を受けた従業員の離職を防ぐためにたとえば1年以内に辞めた場合、研修費用相当額（たとえば50万円）の返還をもとめることがある、とすることは結局のところ賠償額の予定と評価せざるを得ないところがあるため、労働基準法違反にあたりかねません。仮に技術取得について費用をもらうようにするのであれば、最初から受講には費用の支払が必要とする、参加は任意とするとしておくのがトラブル回避に必要なようになってくるでしょう。

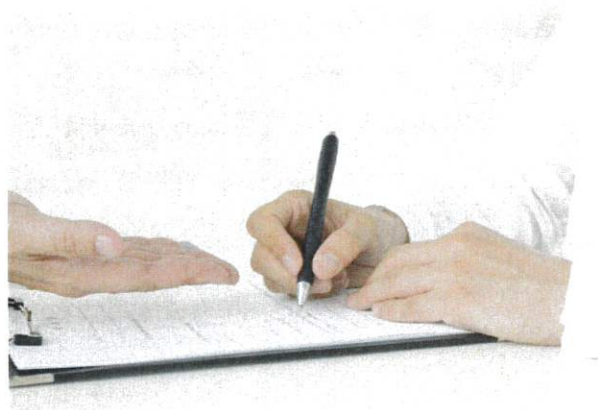
相手に渡したお金が貸金か贈与か等が問題になった際の対応はどうなるのでしょうか？

20.08.24 | オリジナルメルマガ



日常あるいは取引の中などでお金のやり取りがされることはよくあるところです。その中では、お金を渡したことの記録もない（現金払いで領収証のやり取りもない場合）・お金のやり取りは痕跡があるものの、それが何の名目なのか分からないということがあり、後々お金を返してほしいという話が出る場面では、大きなトラブルにつながる可能性があります。

また、実際の名目とは異なるお金であると表面的には処理をしている場合にも同じことが言えます。



○争いが生じにくい場合

例えば、契約書を作ってそれに伴う支払であると領収証を作っている場合には、後で受け取っていない・実は違う名目のお金であったというトラブルは生じにくくなります。言い換えると、実際とは異なる名目での処理は後で違う話であったと言いくくなる点には注意が必要です。そもそも、契約書を使っている場合には、この書類の証拠上の意味は極めて重要になります。

例えば、本当は貸金なのに贈与として契約書を作っている場合です。贈与契約書自体はあまりつくられないように思われますが、違法なスキームを隠すため等よほどの場合でないとは難しくなります。また、実際には貸金であるけれども出資の形式をとっている場合にも同様に難しい点があります。贈与(返済義務なし)と貸金(返済義務あり)は矛盾しますが、出資の場合も原則払い戻し(返済義務はなし)ということで貸金とは異なります。定款その他の書類で記録に残りますし、この意味合いは非常に重要なので後で争うのは同様に難しくなります。

贈与あるいは出資となっているはずなのに後で貸金と言われ返済を求められる場合には、応じない対応が多くなるものと思われます。言い換えると、それを防ぎたいければ実態に合った書類を作っておく必要があります。請求をしたいという側にとっては、実態を表す証拠があるかどうか検討することになりますが、後付けでの証拠収集となると、例えば無理に相手に認めてもらうという話であれば、相手から脅されたなどとして思わぬ反撃を受ける可能性があります。

ちなみに、この話とは別の意味で争いが生じにくいのは、お金の受け取りの証拠がない場合です。この場合、お金の返済を巡ってのトラブルが生じる段階ではお互いの人間関係が悪化しており、相手からお金の受け取りを否定されると証拠がなく押し切ることができないという点があります。お金のやり取りなどを目撃していた方から一筆書いてもらう等の証拠集めもありますが、この方の位置づけ(相手方とは対立している・ご自身とは仲がいい)というところでは信用性に限界がありますし、客観的な裏付けがないと証拠としての意味合いが弱くなる面はあります。争いたいけれども争いようがない可能性が高くなるという意味では、争いが生じにくい一例ということもできるでしょう。実際には、こちらにもトラブルになる可能性はありますが、回収をしたい側にとっては大きなハードルが出ている状況です。

○争いが生じやすい場合

争いが生じやすいのは、お金のやり取り自体は根拠となる資料はあるか・争がないものの、その位置づけを巡る問題です。先ほどの出資かどうか自体ではそこまでないように思われますが、貸金が贈与かは難しい面があります。

貸金かどうかという意味では返済時期を決めているのかどうかは問題ではありません。この場合は法律上請求してから返済に通常かかる期間が経過すれば返済時期が来たといえるからです。ただし、貸し付けで全く返済義務を定めないことはあまりありませんし、特に大きな金額を貸し付ける場合に全く決めていないこ

とは貸金の話でなかったことを示すと捉えられかねる可能性もあります。これに対して、特別な人間関係でもなければ大きなお金を贈与するはずがないという反論は出てくるなど、様々な背景事情が問題となってきます。このように、色々な事情やそこでの証拠がどうなのかがシビアに問題になるなど、争いは大きくなる可能性があります。

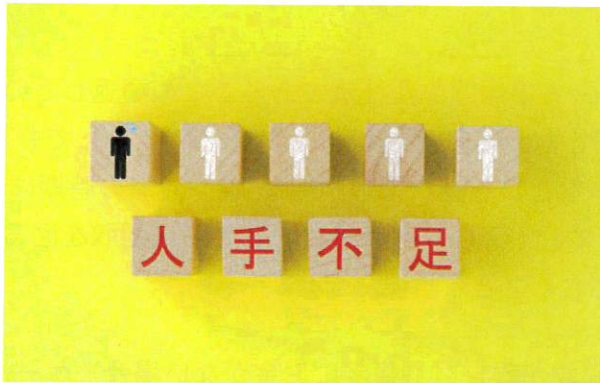
このことは先ほど述べました争いが起きにくい場合に備えている書類関係が杜撰であることの裏返しということもできます。事前にはこうした事から書面の準備が重要ですし、事後書類がないのであれば、少しでも返済があったのかどうか・経緯ややり取り内容(ラインやメールなど)の整理・お金の使い道や返済の時期に関するやり取りの資料・人間関係の内容などをきちんと整理しておく必要があります。こちらは回収を図る側の対応ですが、請求を受ける側もこうした点の見通しを立てておくことが重要です。

ちなみに、回収を図る側は、こうした問題が生じるのはお金の回収が難しい(相手にお金がない場合)ケースも想定できますので、回収見通しをきちんと立てておいた方が無難なように思われます。

最後に書類は重要といっても、利息があまりに高すぎるなど過酷な条件があると法令違反としての追及を受ける可能性もありますので、こちらも注意が必要でしょう。

『人手不足対応ガイドライン』と『対応事例集』で人手不足解消！

20.08.07 | ビジネス【人的資源】



少子高齢化による労働者の減少で、多くの中小企業では人手

不足が深刻な問題となっています。

これを受け、中小企業庁では中小企業の人手不足を解消する目的で、『中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（改訂版）』と『中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例』を取りまとめました。

今回はこれらの資料をもとに、高齢者や育児中の女性など多様な働き手が活躍できる職場づくりや、ITや設備の導入による生産性向上など、多角的な面から人手不足解消のための具体的な事例を紹介します。



人手不足解消のための5つのステップ

現在、日本の企業における人手不足は過去最高水準で、今後もその傾向は続いていくといわれています。労働政策研究・研修機構の調査においても、中小企業における経営課題について、多くの企業が『必要な人材の不足』『従業員の育成、能力開発』『人手不足』をあげていることがわかりました。

これを受け、中小企業庁は2017年に『人手不足対応ガイドライン』と『人手不足対応事例』を作成し、さらに2020年5月に改訂版を公表しました。

ガイドラインでは、現在の中小企業を取り巻く労働環境の変化などを踏まえ、人手不足を乗り越えた200を超える企業の事例を分析し、研究会での議論なども踏まえて、あらためて中小企業が人手不足に対応していくなかでの考え方やポイントなどを、整理して提案しています。

ガイドラインでは、まず人手不足対応に関する考え方を、以下の5つのステップに分けて紹介しています。

1. 経営課題を見つめ直す
2. 経営課題を解決するための方策を検討する
3. 求人像や人材の調達方法を明確化する
4. 求人・採用／登用・育成（人材に関する取り組みの実施）
5. 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

この5つのステップを中小企業の取り組み事例とともに解説し、ほかの段階を意識しながら、できることから取り組むように促しています。

現在、自社の人手不足の現状を把握していない事業主にとっては、人手不足解消のための一助になることは間違いないでしょう。

100企業から事例を集めた『人手不足への対応事例』

『中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例』は、業種別、企業規模別、地域別、創業からの期間別で検索できるようになっており、自社の経営課題に類似した事例が参照しやすくなっています。実在する企業の具体的な取り組みを幅広く紹介しているため、似たような状況にある企業にとっては非常に参考になる資料といえるでしょう。

たとえば、ある教育関係の企業では、契約社員を正社員に転換する『短時間正社員制度』を導入しました。この制度は、優れた能力や経験があるにもかかわらず、育児と仕事の両立が難しい女性を活かすためのもので、時間の制約があっても能力を活かして働き続けられるように、6時間または6.5時間という短時間の労働時間を設定し、契約社員を積極的に正社員に転換しました。その結果、従業員のモチベーションと定着率がアップし、結果的に人手不足解消に繋がったとしています。

ほかにも、人手不足が慢性化している建設会社では、能力とやる気があれば、何歳になっても働けるように、『定年退職制度』を廃止。定年を設けず、年齢による処遇変更をしないように勤務環境を整備しました。これにより、働く意欲に富んだ高齢者が継続して働けるようになり、過去には80歳を超える社員も在籍していたそうです。

このように、人手不足への対応事例では、取り組みの内容や、どのような効果が出たのかを紹介しています。

また、設問に回答することで、経営課題を抽出し、人材活用の方針を立てることができる『人材確保支援ツール』も同時に公開されています。

人手不足への対応事例、ガイドラインとともに中小企業庁のホームページで閲覧できますので、人手不足を解消したい事業主は参考にしてみてもはいかがでしょうか。

出典：中小企業庁ホームページ

●中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（改訂版）

https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusokugl_press.html

●中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例

https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusoku_jirei.pdf

※本記事の記載内容は、2020年8月現在の法令・情報等に基づいています。