



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。

新年になってだいぶ経ちましたが、明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。今年は丑年ですが、「丑」は手の指先に力を入れて、強くものを執る形の象形文字だそうです。牛は古来より人間の生活に関わってきており、我慢、発展の前触れを表すとされているようです。12月以降、新型コロナ流行が再拡大していますが、収まったあとの発展につながるような1年になることを祈念いたします。



今回はオリジナルの記事は、外国人材の労働法令違反の調査結果と監理団体・技能実習計画の認定取消について・受け入れ時の注意点に関する記事・キャンセルポリシーを定める上での問題点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税務会計に関するものになります。当事務所では、新たに外国人材の方を受け入れられる会社様へのサービス提供・外部監査などの業務も始めましたので、もしこれらに関連するご相談等ございましたらお知らせ頂けると幸いです。

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ィルスの早い終息をお祈り申し上げます。

なお、当事務所所属弁護士西丸洋平が下記のオンラインセミナーに講師として登壇予定です。参加をご希望の方は本メールへのご返信・あるいは直接info@keiso-law.comまでお知らせ下さい。

よろしくお願いいたします。

◆中国・四国ブロック障害者雇用オンラインセミナー◆

テーマ：「コロナ禍での障害者雇用における合理的配慮と労務問題」

講演者 西丸洋平

開催日時：2021年2月15日（月）13:30~16:00

※オンラインセミナーです。

対象：初めて障害者雇用を考えている中小企業・障がい者雇用に課題がある企業、就労支援をはじめ障害者雇用に関心のある方

締め切り：2021年1月29日

参加費：無料

# 外国人材の労働法令違反の調査結果と監理団体・技能実習計画の認定取り消しについて・受け入れ時の注意点

21.01.12 | オリジナルメルマガ



ごく最近外国人技能実習生の監理団体許可と技能実習計画の認定それぞれ取り消しが厚生労働省から公表されました。先日外国人の受け入れ事業所についての労働法令違反での送検などの平成31年・令和元年のデータ公表も含め、問題となる事例（多くは労働法令違反によるもの）が出ています。前者のデータには広島監理団体も含まれています。

令和2年はコロナ禍の中でも技能実習生の解雇やその他の問題（犯罪になるものあり）が出てくるなど外国人材の雇用に関する問題が出ているように思われます。



## ○外国人材を雇用する際全般の問題

先ほどの厚労省の調査は技能実習制度（こちら自体も1号から3号ごとに別の在留資格（日本で適法に行うことができる活動などを定めたもの））における問題ですが、他の外国人雇用の多くでも問題になるかと思われます。実際技能実習生は様々な問題や廃止論が出ている中で平成29年に法令改正による規制強化がなされる一方で実習生の数は増えています（統計上は直近一番多いのはベトナムの方のようです）。

調査では、雇用時間の問題（残業）・労働安全衛生（使う機器など）の問題・残業代など給与の未払いの問題がここ数年一貫してトップ3となっています。関連して賃金台帳（雇用主は個人であれ会社であれ備え

る必要があります)の不備などが残っています。この調査は、労働基準監督署の監督事項(違反には是正指導、ひどいものは送検による刑事処分へ)に関わる事項で細かな民事に関わる事項や入管法や技能実習法で禁止されている話とは重なりません。

外国人材であっても労働関係の法令は適用されるため、残業代の上限規制(今後は中小企業でも及ぶ問題)や残業代の支払うべき期間(令和2年4月1日の期間については5年)・労働安全衛生の問題(違反には刑事罰などのペナルティの他労災事故が発生すると雇用主に賠償問題が出てくる可能性があります)の問題はそのまま当てはまります。

法改正により設けられたパワハラに関する規制やセクハラに関する規制・強制貯金の禁止や違約金の禁止が当然に及びます。在留資格や業務の内容によっては、裁量労働制やみなし労働時間制の適用もありえますし、農業については座深夜残業の規制(割増賃金を含む)を除いては休憩や休日・時間外残業の規制がない(残業代は深夜残業を除いて生じない)点も特徴です。こちらの規制がなくても過重労働についての労働安全衛生その他の問題は出てきますので注意が必要でしょう。

外国人材については在留資格によって行うことができる業務が決まっている(特に、単純作業中心というのは簡単に言えばアウト・留学生の場合には包括的な資格外活動許可をもらっていても、時間制限があるので、その業務以外を主に業務として働いてもらうと、雇用主自体が刑事罰を受けることになりかねませんので、こちらも注意が必要です。

## ○技能実習制度における問題

技能実習制度は、これまで外国人材が出国まで借金や違約金の契約に縛られる・日本での受け入れ先(厳密には企業実施型もありますが、ここでは主に多い監理団体型を念頭に置きます、実習実施先と呼ばれる雇用主)での在留カードの取り上げや行動制限・実習計画と異なる雇用契約の内容と実施状況・給料未払いなどの問題が出てきました。

ここが廃止論の根拠とされていましたが、平成29年の法令改正により、違約金の定め(抜け道を含む)や実習計画(認定を受ける必要あり)通りの実習を行う(雇用契約の内容とその実施)・行動制限の禁止などが義務付けられました。違反には実習計画認定の取り消し(取り消されると、雇用契約も終了させざるを得ず)、実習生の転職支援を行う必要があります。また、違反終了後5年は再度の受け入れはできません。

違約金の規定や強制貯蓄はこれ自体でも罰則付きの労働法令違反ですが、実習計画の認定取消事由(実習監理を行う監理団体が関与した場合には監理団体の許可も取り消し)になります。最低賃金の法令違反も同様です。残業代を含む給料の不払いの継続や労働安全衛生の基準を満たさない・残業の規制違反についても当てはまります。残業の上限規制は、これまでペナルティが薄かった点が強化されますので、今後ますます問題になってきます。

解雇については、有期雇用が前提とされる（技能実習では1号から3号までで最長5年間の継続）ので、仮に雇用主から解雇をしようと思うとそのハードルは極めて重くなります。やむを得ない事情が要求されます（雇用継続が無理からぬ事情が必要）。行政官庁等（労働基準監督署や入管庁・外国人技能実習機構等）に法令違反を告げたことでの不利益な取り扱いや意に反した帰国を強制することも禁止されています。というか、雇用主などの側にペナルティが発生します。

違反実態を隠すために事実と反した届け出（法律上要求される届け出）をしているケースがありますが、このこと自体にも先ほどの取消事由に当てはまります。企業名を公表されてのペナルティです（令和2年もニュース報道されていました）ので、注意が必要でしょう。一部報道では、罵声を浴びせる等パワハラタイプの当てはまるケース（録音も存在する場合）もあるようです。外部に話が漏れることでの風評リスクも存在します。

### ○在留資格「特定技能1号」では？

平成30年の入管法改正で設けられた在留資格「特定技能」については、現在問題となるのは1号（通算5年間指定されている業務分野・会社での勤務が可能）かと思われます。

特定技能1号で在留資格認定などがされた方は現在も増えているとの報道がなされていますが、規制自体は厳しくなっています。ここでは簡単に触れておきますが、契約内容や雇用主自体の基準が、在留資格の認定とその後の定期的な届け出の際に満たすことを要求されています。ここでの基準には労働法令を守る（こちらは日本人の従業員を含む）・入管法の規制を守るという事柄に加え、同じ技能と経験・業務や責任であれば、日本人と同一の給与や日本人従業員と比べた不合理な待遇差別の禁止も設けられています。同一労働・同一賃金の規制に加えてのもので、この意味は小さくありません。

特定技能1号は通常は有期雇用（フルタイム）かと思われますので、いわゆる同一労働・同一賃金の規制（ここではいわゆる均衡待遇という、待遇ごとに・その趣旨や業務内容や責任・人事異動の範囲・その他の点から不合理とは言えない扱いを要求）の規制も該当します。

ことに、解雇や退職勧奨についても一定の範囲で、行ったという実績が雇用契約の強制終了事由（受け入れができなくなる事由）として定められている等規制は大きくなっています。現在、農業と漁業以外では直接雇用となりますが、導入の際には、労働法令に耐えられる制度の整備が不可欠と言えます。

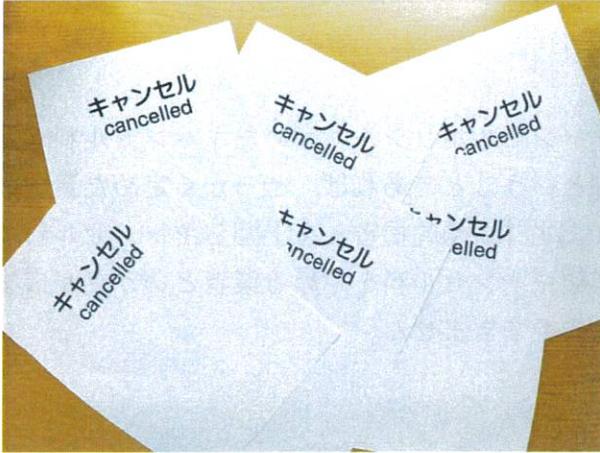
このほか様々な規制が設けられています。

外国人材の受け入れについては、在留資格の問題（特に資格外活動をさせることについての不法就労の問題）や労働法令違反の問題は非常に多く、後者についてはコミュニティユニオンから組合加入とともに団体交渉の申し入れが出てきかねない問題です。技能実習も雇用ではあるけれども、あくまでも技術移転（その意味で将来日本との経済技術格差が縮小すると減っていく可能性もあります）を目的とした制度です。

受け入れの目的やペナルティに耐えることができるのか・そもそもトラブルが起きる場合の負担をよく考えて対応をしていく必要があるでしょう。

## キャンセルポリシーを定めるうえでの問題点とは？

21.01.12 | オリジナルメルマガ



業者側にとっては、突然キャンセルされるとせっかく準備していたもの・空けていた部分が無駄になって損害が出てきます。この場合に、実際に生じた損害の賠償請求はできます。ただし、どこまでが損害といえるかという問題があります。例えば、飲食店でのドタキャンの場合でも、他の方に材料を出せるということになると無駄になったものがないので損害がないという場合もありえます。もちろん、予約していた日のすぐ近くであればこうした事は言いにくくなります。

こうした損害を埋めるものとして、一定の場合を定めて損害賠償の予定（違約金）として定めたものとして、キャンセル料を考えることができます。今回はこういったキャンセル料を取り決める時の考え方と、あらかじめキャンセル料に関する取り決めをする際の注意点を取り上げます。

○キャンセル料とは？

来ない・・・



お客様からの予約を受けて、施術やサービスの提供をするご商売は、飲食業や宿泊業・美容やエステなどいわゆる個人向けの業種に多いと思われます。予約を受ければ、時間や場所の確保の他、飲食業など材料確保が必要な場合にはその確保(料理の仕込み等を行う) もしますから、キャンセルを受けると損害が生じることもありえます。特に予約をした日にちに近い場合には、他の予約の確保が難しくなってきます。

そうした損害を埋めるために損害金の予定として、キャンセル料を定めることが多いですが、いつまでのキャンセルであればいくりにするのか等の考え方をキャンセルポリシーで定めることになります。

○約款などでキャンセルポリシーを定めるうえでの問題点は？

トラブルになる点は、キャンセル料の回収もありますが、キャンセルポリシーで定めたキャンセル料が法律上無効になるかどうかという点です。仮に法律上無効になるということであれば、せっかく定めた意味はなくなる部分が出てきます。ここで無効となるのは、後で触れます「平均的損害」を上回るキャンセル料の部分だけです。ここから全てが無効というわけではありませんが、高額キャンセル料を定める業者という話が広まるリスク・せっかく定めた部分が一部とはいえ無効になる点は無視できません。

では、どのような場合に無効となるのでしょうか？法律では抽象的にしか定められていません。それは、「平均的な損害」を上回る損害賠償の予定を定めている場合に、その「平均的な損害」を上回るキャンセル料を定めたキャンセルポリシーの部分を無効にするというものです。ここが問題になるのは、実際にキャンセルが発生しキャンセル料の請求を行う場合に、そのキャンセル料が正当なのかどうかという場面で問題となるもの・キャンセルポリシーの定めている内容自体が無効ではないかということを通格消費者団体という団体から変更を求められる場合があります。

いずれの場合であっても、結局のところはキャンセルポリシーの変更を余儀なくされる結果につながるのが普通ですから、キャンセルポリシーを定めるにあたっては、「平均的な損害」とは何かということ意識しておく必要があります。ここでの問題点は「平均的な損害」とは抽象的には言いやすいが、実際にはどこがそうなのかを確認していく作業は簡単ではないという話です。ここでいう平均とは、同様の契約で事業者側(店舗やサロンなど)がキャンセル(その他解除の理由ごと)された際に負う損害額の平均値と言われていますが、実際に統計データがない場合にははっきりしない面があります。業界水準とは異なるとされていますが、業界一般でこの程度の損害を負うようであると業界団体などで相当の調査や根拠に基づき定められた数字があれば、一応の手がかりということでは可能です。

キャンセル料には、キャンセルを防止するための効果も事実上存在するところですが、そのために、損害とは関係なく高めのキャンセル料を設定できるというわけではないこと・先ほどの平均損害がなんであるのか、検討が必要であるなどトラブル防止のための注意が必要となります。

定めておくことのメリットは、損害として負うであろう金額をはっきり定めておくことで、実際のキャンセルがあったケースで実際の損害額を確定することなく、キャンセル料を請求することができます。これは、賠償額の予定といわれるもので、予定をしておけば実際の損害を証明(この問題は大きいですが)しなくても法律上よくなるからです。キャンセルポリシーを前提に予約や契約をすることになりますから、きちんと内容を定めておくことと周知をしておくことは重要になります。

## 事業者なら知っておくべき源泉徴収の流れと計算方法

20.12.22 | ビジネス【税務・会計】



企業は、従業員への給与や社外の報酬などの支払いに対し

て、源泉徴収を行う義務があります。

従業員への給与やボーナスなどの支払いと、社外の取引先に対する報酬などの支払いとでは計算方法が異なり、特に従業員に関しては、事前に提出してもらう申告書の準備などにも必要になります。そのため、経理担当者はしっかりとそれぞれの手続きについて理解しておく必要があります。そこで今回は、会社が知っておくべき源泉徴収の大まかな流れと、計算方法を説明します。



源泉徴収は、従業員と社外の個人に対して行う

源泉徴収とは、特定の所得について、その所得の支払者が支払いの時に所得税額をあらかじめ徴収し、国に納付することをいいます。

源泉徴収義務は個人への支払いに発生するもので、法人への支払いには発生しません。

社外の取引先であれば、弁護士や司法書士など特定の資格を持つ人に支払う報酬や、個人に依頼した原稿料や講演料などを支払う際に、その都度、源泉徴収が必要になります。

一方、社内の従業員に関しては、給与や賞与、退職金などに対して、源泉徴収を行うことになります。ただし、一定の金額以下の通勤手当や出張費、技術習得のために支給する費用などは源泉徴収を行う必要がありません。

これらの報酬や給与から源泉徴収した所得税は、原則として、支払いが発生した月の翌月10日までに、所轄の税務署に納付しなければいけません。

それではここで、事業者が知っておくべき社内における源泉徴収の全体の流れを確認しましょう。

まず、従業員の源泉徴収について説明します。

1年の最初の給与を支払う前日までに、従業員に『扶養控除等（異動）申告書』を提出してもらいます。

この申告書をもとに所得税の扶養控除を適用します。

なお、所得税の対象となる『課税所得』は、給与総額から、通勤手当やさまざまな控除（社会保険料など）を引いた残りの金額となります。

この課税所得に応じて定められている所得税を、事業者が毎月給与から源泉徴収し、翌月10日までに納付します。

しかし、源泉徴収は簡易的な計算方法で算出した仮の税額なので、1年の間に扶養が増えたり、給与の増減があったりした場合、その額は変動します。

そのため、源泉徴収の額と、本来の課税額とズレが生じる可能性が高く、その過不足分の調整のために『年末調整』を行います。

年末調整とは、その名の通り、**毎年末に行われる所得税の過不足分を調整する作業**のことで、年末調整の結果、徴収額が不足していれば、年末調整の月の給与から不足分を差し引くことになり、逆に徴収額が多ければ、還付を受けることとなります。

ちなみに年末調整には、『扶養控除等（異動）申告書』のほか、『基礎控除申告書兼配偶者控除等申告書兼所得金額調整控除申告書』や『保険料控除申告書』など各種控除のための申告書が必要になります。該当する従業員に提出してもらうのを忘れないようにしましょう。

そして、社外の取引先の源泉徴収についても説明します。

社外の取引先の報酬に関しては、報酬を支払うたびに定められた所得税を源泉徴収し、翌月10日までに納付します。

また、毎年1月にはその前年1年間に支払った報酬額と源泉徴収税額を記載した『支払調書』を取引先別に作成し、税務署に提出します。

社外の取引先に関しては、通常、支払いを受けた本人が直接確定申告を行い、納税額の過不足を調整するため、年末調整の必要はありません。

## 社内と社外で異なる計算方法

源泉徴収は社内と社外の支払いにより、計算方法も異なります。

社外への支払いは、相手が個人事業主になるので、基本的には

**支払い金額×10.21%**（所得税10%+東日本大震災の復興のための復興特別所得税0.21%）

の計算をもとに税額を算出し、税務署に納めます。

一方、従業員への支払いについての源泉徴収の計算は、先ほどの『課税所得』を求めた後、国税庁の定めた『源泉徴収税額表』を参照し、算出した税額を税務署に納めます。

ボーナスなどの賞与に関しては、『賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表』を参照して、徴収額を確認しましょう。

いずれも国税庁のホームページで確認できますが、一般的には、自社内の会計ソフトなどで自動的に計算する会社がほとんどです。

計算と同時にデータとして保存もできるため、会計ソフトを使うことは有用です。

とはいえ、事業者としては、源泉徴収の仕組みや全体の流れなどは知っておいたほうがよいでしょう。

源泉徴収は従業員を雇用したり、個人事業主などに仕事を依頼したりするうえで避けて通れないものです。税金を正しく納め、会社の会計をスムーズに行っていくという観点からも、間違いのないように理解しておきましょう。

※本記事の記載内容は、2020年12月現在の法令・情報等に基づいています。

