



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。

今年はまだつつじが咲いている中で紫陽花が咲き始めてきました。紫陽花の花言葉（全般的なもの）には、「移り気」や「冷酷」といった、どちらかといえばマイナスイメージの言葉が出ていますが、それ以外にも「団らん」、「和気あいあい」、「家族」といった言葉があります。小さな花がひしめき合って咲いているように見えることから来ているようです。また、咲いている時期や土壌によって花の色が変化することから「変節」「移り気」といった花言葉もあるそうです。今年には緊急事態宣言の関係で縮景園が閉園していますので、残念ながら見ごろの時期に見ることが出来ないかもしれません。街路などで咲いている紫陽花を出来るだけ楽しんでみたいと思います。

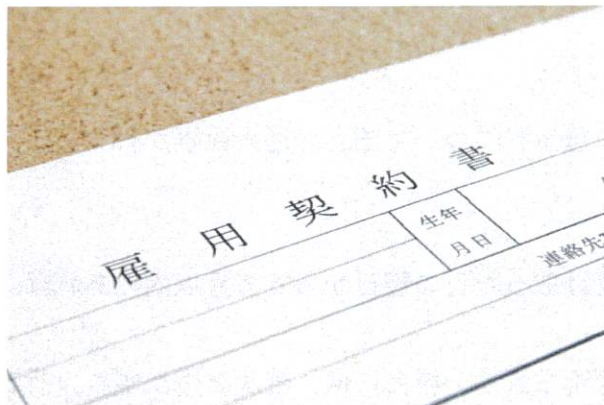
今回のオリジナルの記事は、雇用契約書を交わさなかったり、求人票と齟齬がある場合のリスクについての記事・分割での支払合意をしたときに確実に支払ってもらうようにするために注意すべき点に関する記事です。それ以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

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。



今さら聞けない雇用契約書を交わさないこと・求人票と齟齬があった場合のリスクとは？

21.05.23 | オリジナルメルマガ



労働法では会社が従業員になる方と雇用契約を結ぶ場合、雇用契約書などの書類がなく口約束でも、雇用契約は成立しているとみなされます。しかし、口約束での契約であるときは、契約内容をめぐって言った・言わないになり、トラブルが発生するリスクがあります。トラブルがひどくなってしまうと、裁判にまで発展することもあります。

また、求人票に記載をしていた業務内容等と、実際に採用後してもらっていた業務内容等が異なっていた場合にも、後でトラブルになりかねません。

今回はこれらの場合にどういったリスクがあるのかをお伝えいたします。



○入社時は労働条件の明示義務、場合により書面交付が必要。

通常は、従業員が入社時に雇用条件を明示した通知書を渡したり、従業員に署名押印してもらった雇用契約書を預かる場合が一般的です。また、労働基準法では、事業主（会社）に対して従業員へ賃金や労働時間など、重要な労働条件について明示を義務づけています。

しかし、中小企業のなかには、特に前述のケースのように会社側と従業員が口約束だけで雇用契約を結

び、雇用条件が明確でないまま従業員を働かせていることもあります。もちろん、先にも述べた通り、書類がなくても法律上は雇用契約が成立しますが、雇用契約書など書類がないことでのちのちトラブルが発生する可能性があります。例えば、従業員側から「当初の労働条件と異なる。元の契約通り賃金を払ってほしい」などと言われる場合です。

このようなとき、入社時に説明していた労働条件が正当なもの、と会社側で主張したとしても裏付けのものが無い以上、正当かどうか判断するのが難しくなります。その場合、従業員の勤務状況が分かる資料（タイムカードや出勤簿など）や月々の給与明細、普段従事していた仕事内容、他の社員の労働状況や証言といった証拠類を集めて、裏付け資料として示すことが必要になります。

なお、労働基準法以外の他の法律で、労働条件明示義務が課せられている場合があります。パート労働者の場合、さらに昇給があるかどうか、退職手当の支給があるかなどについても、文書などでその内容を明示しなければならないとされています。

また、労働条件明示義務に違反した場合は、30万円以下の罰金、労働基準監督署からの指導、勧告となるリスクがありますので、注意が必要です。

○求人票に記載されている内容と労働条件が違っている場合は？

求人票に記載していた内容と、入社後の雇用条件が違っていた、というのも割と見られます。その場合、求人票の記載が虚偽である場合、職業安定法違反となり、罰則を科される可能性が出てきます。また、状況によっては、雇用契約の内容が求人票のものとなるリスクがあります。会社と従業員の間で求人票記載の労働条件を明確に変更し、それと違う合意をするなど特段の事情がないのであれば、雇用契約の内容=求人票記載のものと判断した裁判例もあります。

また、労働条件が求人票の内容と異なっていたときは、従業員から即時に雇用契約を解除される・従業員が就職のため居所を変えていた場合には、雇用契約解除した日から14日以内に郷里に戻る場合、必要な旅費（交通費だけでなく、食費、宿泊費も含め）を負担しなければならない可能性があります。

それでは、労働条件が異なっていたことを理由に慰謝料請求をされた場合には、会社は支払わなければならないのでしょうか。

裁判例では、求人広告や面接、社内説明会で提示した労働条件での待遇が受けられるような説明をしていたことから、その待遇になることを信じて入社したのに、結局それより低い待遇であった場合に慰謝料の支払い義務を認めたものがあります。このように、雇用契約に至るまでの間に労働条件に関する説明内容や方法に問題があって、会社側にそれについての過失があるといえる場合には、不法行為責任が肯定される可能性があります。この点もよく注意する必要があります。

分割で支払合意をした場合、確実に支払ってもらうために注意すべきことは？

21.05.22 | オリジナルメルマガ



お金の貸し借りや損害賠償請求など、まとまったお金の支払

いについて話し合いの結果合意に至ることがあります。その際に一括で支払をしてもらえる場合はよいのですが、そうでなく、分割でないと支払いが難しいといった話が出た場合には、長期にわたっての支払いの場合、途中で支払が滞るリスクがあります。そういったリスクをできるだけ抑えるためにどのような方法がとれるかについて以下取り上げます。



○支払いの条項には「期限の利益喪失条項」を必ず入れる

分割での支払いに応じる場合には、支払いが滞ったときは一括で支払をしなければならないとする、「期限の利益喪失条項」を入れるのが一般的です。これは期限内であれば分割での支払いに応じるものの、一定の回数支払いが滞ると、そういった分割で支払いを続けられるという（支払いをする側の）恩恵をなくすとともに、残りについての期限も到来するということにして、のちの差し押さえ手続きを取ることができやすくするものになります。

普通は一定額支払いが滞るか、一定の回数（二回とすることが多いように思いますが、一回でも遅延すると期限の利益が失われるとする場合もあります）支払いがないと一括での支払い+支払いが滞った期限後の翌日から約定ないし法定の遅延損害金が発生するとするケースが良く見られます。法定の遅延損害金はかつ

ては5%でしたが、今は当面3%とされています。ですので、何も記載がないと法定の利率（3%）となりますので、支払いが滞った場合の遅延損害金を高めに設定して抑止力を持たせたいという場合は、それより高く約定で設定することも可能です（ただし貸金の場合は利息制限法で制限されていますので注意が必要です）。

また、少なくとも元金部分の支払いを確実にしたいときは、元金と遅延損害金などの支払いを前提に、元金部分につき支払いを滞りなく行った場合には遅延損害金を免除する規定を設けることで、元金部分の支払いへの動機づけを図るケースもあります。

○可能であれば保証人の確保を

また、分割での支払いをしてもらう場合、支払いが滞ったときのために連帯保証人を付けてもらうのも一つの方法です。ただ、金額にもよりますが、実際のところ支払いをする人の身内以外で連帯保証人になってもらえる場合はまれで、親族でなってもらおうことの方が多いと思います。その場合には支払期間や、連帯保証人になる親族の年齢によって、本当に確実に支払いが確保できそうか、よく考える必要があります。

なお、連帯保証人を付ける場合、事業用融資のときには、民法改正により単なる合意書面だけでなく、後述の公正証書（合意締結前の一か月以内に保証人になろうとする人の意思確認を公証人が行って作成するもの）を作らなければならないので、この点についても注意しましょう。

○支払いが滞った場合資産や給与へ簡易に差し押さえができるようにするには？

分割での支払いで合意をしたとしても、単なる合意書面である場合には支払いが滞ったとして、直ちにその書面だけで相手の資産や給与を差し押さえることができるわけではありません。裁判手続きを行って、判決や和解などの裁判所作成の書類を得てからでないと行えません。現状では裁判を経ると数か月かかる可能性がありますので、スピーディに回収をすることはできないことになります。

公正証書で合意内容を定めたときには、もし支払いが滞った場合に差し押さえなどの手続きを取られても異議を述べない旨の条項を入れますので、この場合は裁判手続きを取ることなく（ただし差し押さえの裁判手続きは必要です）相手の資産や給与の差し押さえができます。ただ、公正証書作成となると、当事者や連帯保証人を付ける場合は連帯保証人も含めて一同に会して作成することが必要です。当事者の一方が遠方にいるときや、今のコロナ禍のような状況の場合には日程調整に手間取ることもありえます。

60万円以下の金銭支払いを求める場合で、証拠などがそろっており、1回の裁判期日で審理を終えられるような特殊なケースに限られますが、分割払いや支払い猶予の判決を受けられることができる手続き（少額訴訟）があります。支払い条件などがすでに詰められており、あとは合意に至るまでどうするかというだけの場合には利用してみるのも一つでしょう。

また、同じくすでに合意内容は詰められている場合で利用できる裁判手続きがあります。「即決和解」といって、合意内容について簡易裁判所に和解の申立をして裁判手続きで和解成立とする場合です。ちなみにこの手続きであれば、公正証書では差し押さえ手続きを取ることが出来ない場合（金銭債務の履行に関する合意）以外でも利用できます。たとえば、今回のテーマとは離れますが建物や土地の明け渡しといった場合にも使うことができます。また、先の少額訴訟のように、金額の制限がないので、当事者双方で合意が出来ているときには案外利用しやすいといえます。ただし、この場合であっても裁判上の手続きである関係で、書類の送付などの時間の関係から申し立てより1か月くらいは時間的ゆとりを見ておく必要があります。

相手との合意の状況、合意書等締結までの時間的ゆとりや支払い確保といった点のどれに重点を置くか考えながら、上記の方法のどれを利用・選択するか考えるとよいでしょう。

有期雇用労働者等の正社員化に取り組んだ企業を助成！

21.05.11 | ビジネス【助成金】



非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するた

め、正社員化などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する『キャリアアップ助成金』が、2021年4月から大きく変わりました。

今回は、いくつかのコースのなかから、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に助成される『キャリアアップ助成金（正社員化コース）』を紹介します。



キャリアアップ助成金（正社員化コース）

【主な対象労働者】

基本的には次の（１）～（５）のいずれかに該当する労働者が対象となります。

- （１）支給対象事業主に雇用される期間が通算して６か月以上の有期雇用労働者
- （２）支給対象事業主に雇用される期間が６か月以上の無期雇用労働者
- （３）６か月以上の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者
- （４）支給対象事業主が実施した有期実習型訓練を受講し、修了した有期雇用労働者等
- （５）2020年１月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者であって、紹介予定派遣により２か月以上６か月未満の期間継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者または無期派遣労働者

【主な支給要件】

ア、有期雇用労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者に転換する場合、および無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する場合

- (1) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換する制度を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- (2) (1) の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者もしくは無期雇用労働者に転換、または無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。
- (3) (2) により転換された労働者を、転換後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6カ月分の賃金を支給した事業主であること。
- (4) 多様な正社員への転換の場合については、(1) の制度の規定に基づき転換した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く）を雇用していた事業主であること。
- (5) 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること。

イ、派遣労働者を正規雇用労働者、または無期雇用労働者として直接雇用する場合

- (1) 派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用する制度を、労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- (2) 派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位において、6カ月以上の期間継続して同一の派遣労働者を受け入れていた事業主であること。
- (3) (1) の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者として直接雇用したものであること。
- (4) (1) により直接雇用した労働者を直接雇用後6カ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して直接雇用後6カ月分の賃金を支給した事業主であること。
- (5) 多様な正社員として直接雇用する場合については、(1) の制度の規定に基づき直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く）を雇用していた事業主であること。

【支給額】

中小企業の場合、1人当たり以下の額が支給されます。

有期→正規：57万円（72万円）

有期→無期：28万5,000円（36万円）

無期→正規：28万5,000円（36万円）

※（ ）内は生産性の向上が認められる場合の額です。

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで。

【各種加算措置】

要件に該当すれば、中小企業の場合は以下の額が加算されます。

※（ ）内は生産性の向上が認められる場合の額

●派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合

1人当たり28万5,000円（36万円）

●母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合

有期→正規：1人当たり9万5,000円（12万円）

有期→無期：1人当たり4万7,500円（6万円）

無期→正規：1人当たり4万7,500円（6万円）

●勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換または直接雇用した場合

1事業所当たり1回のみ、9万5,000円（12万円）

キャリアアップ助成金（正社員化コース）の支給要件は、中小企業にとって取り組みやすいものであるため、今後、活用したい事業主は早めに検討するほうがよいでしょう。

なお、本助成金にはこれ以外にも細かい支給要件がございますので、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/content/11650000/000765576.pdf>

※本記事の記載内容は、2021年5月現在の法令・情報等に基づいています。