



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。

もうすぐ10月ですが、まだ蒸し暑い日が多いように思います。緊急事態宣言が解除される見通しのようですが、広島県内の一部の地域の飲食店には10月以降も2週間は時短営業を要請するとのことですので、もう少し元の生活に戻るのには時間がかかりそうですね。今冬はインフルエンザが流行するという予測もあるようですので、体調管理には引き続き注意をしてお過ごしてください。

今回のオリジナルの記事は、所有者不明土地についての法律関係のうち、共有に関する変更についての記事・システム開発の委託契約が労働者派遣契約になり規制を受けないようにするための注意点に関する記事です。それ以外の記事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。



## 所有者不明者土地の関係の法律改正。共有に関する変更とは？

21.09.26 | オリジナルメルマガ



共有といってもピンとこない方もいらっしゃると思いますが、共有とは一つの土地や建物を複数の方で一部ずつ権利を持ち合う権利関係を指します。一部ずつ持ち分という形で全体についての権利や義務を持ちますので、共有者の間では互いに持ち物への利用や管理・処分が制限されることとなります。

不動産以外にも株式等様々なものについて、共有・準共有という状態が生じます。



### ○ 所有者不明土地が共有になることが多い理由

所有者不明土地といってもそもそもの所有者が不明ということは、不動産登記簿によって権利関係が公示されていますので、考えにくい話です。所有者の居所がわからない・相続が生じて何もしていないということがあっても、戸籍や住民票などを調査すればわからないということはそうはないように思われます。

もっとも、これらの調査は具体的な案件の依頼を受けた士業（弁護士・司法書士・行政書士など）でなければ調べられないことが多いです。

それはともかく、相続が発生した場合には、遺産で特定の方が不動産を取得（相続あるいは遺贈）していない場合には、法定相続分（指定相続分）により共有することになります。現在問題となっている所有者不明土地に

は特に田舎の地域を中心に相続が発生しても相続の登記や遺産分割がなされずに放っておかれているものが多い印象があります。こうした背景もあって、場合によっては多くの方が共有をしている所有者不明土地が発生していると思われます。

## ○ これまでの規制とは？

共有をしている場合、各共有者は持ち分に応じてその土地や建物などを利用することができます。とはいえ、ある持ち分を持っている方が利用している場合に、他の共有者は仮に持ち分が多かったとしても利用を止めることはできず、自らが利用できないことについての損失をお金で支払いを求めることができるだけでした。

共有の対象となっている土地や建物などの管理は持ち分の過半数により、どのような管理をするかを定める・処分は全員の同意があつて可能となるという規制がありました。また、管理についても共有しているものに変更を加える場合には全員の同意が必要であり、変更を加えない場合や誰かに賃貸する等の場合には持ち分の過半数で決めることができました。

このほか、修理などの行為は各共有者が単独で行うことができました。あとで共有者の間の費用負担の問題はありますが、崩れかかった空き家の修理はこれで対応可能です。もっとも、家を崩す場合には処分に当たるので、全員の同意が必要になるという問題があります。

## ○ 改正の内容とは？

改正の内容は、①先ほど触れた共有物の管理や変更に関する規制の変更②共有者分割制度の整備③所有等不明者の持ち分の譲渡・取得の制度④遺産相続の分割手続きとの関係の整備⑤その他、になります。

### ① 共有物の管理や変更についての規制の変更

これまで、何かしら変更が土地などに加えられる場合には共有者全員の同意が必要とされていましたが、形状や利用に著しい変更を加えない場合には持ち分の過半数で変更を加えることができるようになりました。一部の相続人（共有者）に連絡が取れず何も変更を加えられないという点には不合理な点があり、軽微な変更には全員の同意までは不要とされたものです。

何が軽微なのかは解釈によりますが、改良を加える目的・費用がそこまでかからないもの（私道の修理や一部改良を行うもの）程度であれば該当する可能性が高くなります。

また、一部の共有者の所在が不明（住所を調べてもそこに実際に居住しておらず所在不明なケースは十分あります）で、軽微ではない変更を含めて話し合いができない場合には、裁判所の手続きを使って対応することも可能になりました。こちらは、所在が分かる共有者との合意が得られれば、その合意に基づき求める変更を許可するよう裁判所に請求できるという制度です。この許可は裁判手続きで行われることとなります。

共有物の管理についても変更が加えられています。各共有者が単独で修繕できるという点は同じですが、適切な管理を行うことができるようにするため管理人を選任（解任）することを裁判所に請求できる制度が設けられました。この請求には持分の過半数分の同意が必要になります。この請求ができる場合は限定されており、過半数の同意がある場合でかつ、共有者の中に所在不明者がいる場合・共有物管理についての意見を示してくれないため話が進まない場合です。話が進まないというためには、以降の確認を証拠で残る形で行い、回答がないという状況である必要があります。

しかも、ここでの管理が共有者の一部に特別な影響をもたらす場合には、その方の同意も必要とされています。ここでの特別の影響は、管理について一定の定めをする・あるいは変更する必要性や合理性とその共有者に生じる不利益を踏まえてケースごとで判断をするとされています。例えば、これまで最高裁判例で一部の共有者が利用している土地を他の共有者が明け渡しを求めることは当然にはできないとされてきました。ここでの明け渡しは管理についての変更にはなりませんので、先ほどの特別の影響が生じないケースでは使用している共有者の拒否権なく明け渡しが可能になることもあります。立法担当者は、こうしたケースで利用についての合意が存在しない場合は、特別な事情があるとはいいがたいと述べているようですが、実際にトラブルになった場合にこの見解の通りに裁判所が判断するかは不透明です。先ほどの事情に該当する事柄をきちんと検討しておく必要があります。

このほか、利用権の設定については規制が強化され、短期間でない限り他人に賃貸する行為は共有者全員が同意をするか、先ほどの管理に関する裁判所の判断を受ける必要があります。

## ② 共有物分割の規定の整備

共有物分割とは、制限がかかる共有関係の解消を行うことで、話し合いで取り決める・裁判を行うという方法があります。ここでの分割は現物を公平に分けることを原則に、誰かが買い取る・売却してお金を分けることが衡平にかなう場合には行うとこれまで考えられてきました。

遺産で取得した相続分に基づく共有持ちは共有物分割手続き（裁判の場合は地方裁判所で裁判をします）ではなく、遺産分割手続きで行うとされており、こちらの規制は今回の規制でも変わりません。相続開始をして10年経過して遺産分割手続きが行われていない場合について一部改正が行われていますが、遺産分割手続きで行うという点は同じで相続分のみで決める（修正はしない）という点が改正されています。

共有物分割に関する規定の整備は、話し合いがつかない場合だけでなく、そもそも所在不明者がいて話し合いができない場合も裁判で解決ができる・これまで裁判例で認められていた手続きも法律で定め、どの手続きも基本的には同列とされていますが、可能な限り現物手続きによるとされている点は変わっていません。分割に際し

てお金の支払い・物の引き渡し・登記の履行を命じることができると規定され、買取の際のお金の支払いの確保などが明確に定められました。

### ③ 所在等不明者の持ち分の取得と譲渡

所在不明者がいて、共有物の管理や変更の話が進まない場合には、先ほど述べた方法による対応もありますが、あくまでその場次第の対応になります。共有関係を解消すれば、そうした負担がなくなるので、共有物分割によることも十分考えられます。ただし、共有物分割は裁判手続きでそれなりに時間がかかりますし、どういった判断をするかについては裁判官の裁量が大きいという特徴があります。

このため、所在者不明土地など不動産については、所在不明な方がいる場合に、所在不明者以外の方が持つ持ち分を取得することを前提に共有者が、所在不明者の持ち分を取得するよう請求できる手続きが設けられました。この手続きは、これから触れます所在者不明土地全体を売却する（譲渡）の請求とともに、共有物分割の手続きを求める代替の方法ということができます。

後者の譲渡（売却）の場合にも、請求をする方は他の共有者の持ち分を取得する必要があります。そのため、これらの方法を使う場合には、他の共有者との間で共有持ち分を取得することの話がついている必要があります。話がついていないと結局は共有物分割（遺産分割の前であれば遺産分割協議）を経る必要があります。また、遺産分割手続きや共有物分割手続きが行われている場合には、この手続きを行うことができません（厳密には先行手続きの届け出がされると取得譲渡の手続きは止まります）。

### ④ その他

主には、一部の共有者が共有物を使っている場合に、他の共有者に原則（免除合意があればそちらが優先）損失分の支払い義務があること・他人のものと同様の管理義務を負うことが明確にされました。この場合の損失の評価をどうするかという問題（類似物件と同様の賃料相当額になることが多いでしょう）はあります。

他に、所有者不明土地については財産管理制度が設けられています。相続を通じて共有になることが多いだろう所在者不明土地などについて、対応の方法が拡充されました。今後どのように活用するのかをよく考えていく必要があるでしょう。



## システム開発の委託契約が、労働者派遣契約（偽装請負）となり規制を受けないように注意するには？（最近の

21.09.26 | オリジナルメルマガ



契約の名目上は業務委託契約とされているけれども、実際には時間や場所の拘束があり実態が雇用契約（別の業者から派遣されている場合には、労働者供給・労働者派遣契約）ではないかが問題になるケースは相応に存在します。

時おり、行政から処分が出ているものも存在しますし、期間途中での契約終了が、雇用契約であるがために終了が無効であるかが争われるケースも存在します。これまで、こうした契約形態や終了事由の存在に加えて、特に労働者派遣契約などに該当するかが問題になる場合には、法令上の派遣先が派遣労働者に直接申し込み義務を負うかどうか問題になることもありえます。

これは、直接申し込み義務を負う場合には、派遣先と派遣労働者との間に雇用契約が成立するために、それに伴う義務や権利関係が生じることになるため、重要な意味を持ちます。

比較的最近、システム開発関係で労働者派遣契約なのかどうか・雇用契約の終了原因があるのかどうかとともに、派遣先との雇用関係があるのか（未払い給与などの支払い義務を負うのか等）という点で直接申し込み義務が派遣先にあるケースであるのかが問題となったケースがあります。



## ○ 雇用契約か請負・業務委託契約にあたる基準とは？

これまで様々な裁判例及び行政解釈が存在します。一般に裁判例上は、指示された仕事を断ることができたのか・時間的場所的な拘束の有無・業務遂行上指揮監督の有無・代わりの人を業務につけることができたか・報酬が時間拘束に対する性格を持っていたのか、等を実態に即して判断しています。今回問題になったケース（東京地裁令和2年6月11日判決）でも同様の観点から判断をしています。

このケースでは、ソフトウェア開発の業務を会社の間で委託し、受託した側が紹介した個人が開発業務に従事するとされているものでした。委託期間が定まっており、業務場所を発注者の事業所とし発注者が業務の指示や報告を受け検収等を行うとされていました。報酬額は定まっていたものの、清算が必要な業務時間と不要な業務時間（少ない業務時間で済んだ場合には返還を行うというもの）がなされるという項目が設けられていました。

この契約自体は業務委託契約ですから、雇用契約あるいは労働者派遣契約で必要とされる書類や契約条項が取り交わされていることはありませんでした。契約に基づく業務の進捗が遅れているとのことで、途中で契約終了が行われたことから、業務に従事していた個人から、①照会をした先に雇用契約を前提とした雇用契約終了の無効と未払い給与の支払い②業務の委託先に対して、違法派遣を免れる目的があるという派遣先から業務従事する方への直接雇用契約申し込み義務がある場合に当たる（から、申し込みを受けて雇用契約が存在し、契約終了していないから未払い給与の支払いを求める）などということで、裁判となったものです。

このケースでは、業務の報告や時間・場所の拘束、報酬が時間単位で清算されていたという実態が認められやすいケースであったために、①について照会元との間に雇用契約が存在し、発注先に派遣されて指揮命令を受けたものと判断されています。請負契約や業務委託契約でもその業務の性質上検収や業務の性質上受ける指示というのが存在するため、裁判例の多くではこの業務上要求される程度を超えるのかどうか問題になっているケースは多く存在します。先ほどの裁判例のケースでは時間拘束や報酬と時間単位の関係が言いやすかったという特徴があります。

雇用関係が肯定されると、雇用契約の終了原因が認められるかという問題があります。契約期間の定めがない雇用契約でよくあるタイプでもハードルは法令や裁判例上高いところですが、契約期間が定められているとさらに高くなります。ここでは「やむを得ない事情」が要求され、今回取り上げる裁判例のケースでも終了原因は認められない⇒未払い給与ありとされています。

## ○ 派遣先との雇用関係は？（直接申し込み義務がある場合に当たるかどうか）

東京地裁令和2年6月11日判決のケースで特徴的な点は、直接申し込み義務があるケースにあたるかどうか争われた点です。こちらは、労働者派遣法に定められたケースにあたるかどうかという点で問題となります。

具体的には、労働者派遣法40条の6の各号に定める場合に当たるかどうかという話になります。この条文自体は6つの場合を定めていますが、今回問題となったのは実際は労働者派遣契約であるにもかかわらず、労働者派遣法（労働基準法の特例部分を含む）の規制を「免れる」目的で請負契約など他の形態の契約名目にしたのかどうか問題となりました。この「免れる目的」が認められると、実態が労働者派遣契約であり、業務委託を言う別の契約形態を使っている以上、派遣先には直接雇用の申し込み義務が出てくることになります。

したがって、「免れる目的」とはどのような場合に言えるのかがここでのポイントになってきます。結論から言えば、このケースでは裁判所は「免れる目的」は認められないとして、派遣先との雇用関係を否定しています。

裁判所の判断では、契約名目で逃れるという実態に加えて、主観的に免れる目的を要求しており、この目的は契約締結時に契約締結の権限を持つ方の認識で認められるのかどうかを問題としています。別契約を使って規制逃れを図る目的があったのかどうかは、契約の時点しか問題になりませんし、契約締結を決める方についてどのような目的や認識があったのかがわからないと法人組織ではわからないことになります。主には、小さい会社では社長・権限を任されていた別の方がいればその方になります。

認識や目的は主観的な話なので、契約締結前後の客観的に存在する事情（特に締結前）から見てどのような認識を持っていたのかを考えていくことになります。規制逃れという意向を持っていたかどうかとなると、当然規制違反が存在していることを理解していることが前提となります。規制違反を認識していたことがわかる資料あるいは行政機関などからの指摘がないと、そうした理解はないのが通常でしょうから、このハードルは相応の高さを持つことになるでしょう。

ちなみに、雇用契約が派遣先ともあったかどうかは、こうした直接申し込み義務がある場合だけでなく、採用決定や解雇決定・給与決定などの雇用契約の決定的な要素を派遣先が持っていたかどうか重要になります。このケースでは事実認定からはそうは言えないというケースでしたが、裁判例の中にはこうした要素の有無が問題になったもの（決定的な要素を持っていれば、雇い主であったという話に先ほどの直接申し込み義務の話とは別につながります）も存在します。

このように、雇用契約なのかどうか・誰との間の雇用契約なのか・仮に労働者派遣契約であったとして規制逃れの問題やペナルティ、契約関係への影響がどうなるのかを考えておく必要があります。特に問題の指摘がよくある業界では注意の必要があります。



## 専門的な知識・技能習得のために職業訓練を実施した事業主を助成！

21.09.07 | ビジネス【助成金】

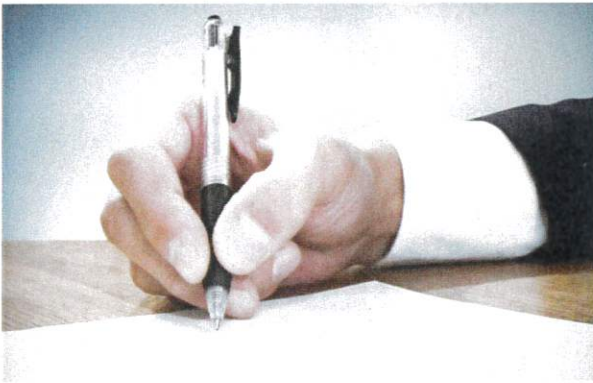


人材育成に積極的に取り組むことは、従業員の能力向上やキャリ

ア形成につながるほか、従業員の職場への定着、ひいては企業経営の安定化にも寄与すると考えられます。そして、このような取り組みを強く後押しするのが、『人材開発支援助成金』です。

この助成金は、従業員の職務に関連する専門的な知識・技能習得のための職業能力開発計画を立て、計画に沿って実施した事業主等を支援する制度です。

今回は、人材開発支援助成金のうち『特定訓練コース・一般訓練コース』を紹介します。



人材開発支援助成金（特定訓練コース・一般訓練コース）

### 【コースの概要】

#### 1. 特定訓練コース

雇用する正社員に対して、若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練など、10時間以上の特定の訓練や、OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた訓練（雇用型訓練）として厚生労働大臣の認定を受けた訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成されます。

※『OJT』とは、適格な指導者による指導のもとで、企業内の事業活動のなかで実施する実習訓練のこと。  
『OFF-JT』とは、企業の事業活動（通常の業務・生産ライン）と区別して実施する座学・実技訓練のこと。

訓練は、内容や実施目的などに応じて以下のように区分されています。  
各区分について細かな要件が設定されていますが、ここでは割愛します。

#### <OFF-JTにより行われる訓練>

- 労働生産性向上訓練：労働生産性の向上に資する訓練
- 若年人材育成訓練：雇用契約締結後5年を経過していない35歳未満の若年者を対象とする訓練

- 熟練技能育成・承継訓練：熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練
- グローバル人材育成訓練：海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出などの、海外展開等の関連業務に従事する従業員に対する訓練

<OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練>

- 特定分野認定実習併用職業訓練：事前に厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練（認定実習併用職業訓練）のうち、建設業、製造業、情報通信業に関する訓練、および訓練後にジョブ・カードによる職業能力の評価を実施
- 認定実習併用職業訓練：認定実習併用職業訓練、および訓練後にジョブ・カードによる職業能力の評価を実施

## 2. 一般訓練コース

雇用する正社員に対して、特定訓練コース以外の、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させるための職業訓練等を20時間以上、事業主もしくは事業主団体等が実施する場合に助成されます。

### 【主な対象事業主】

次のすべての要件を満たす必要があります（このほかにも要件があります）。

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- (2) 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、その計画の内容を労働者に周知していること。
- (3) 職業能力開発推進者を選任していること。

### 【主な支給対象労働者】

次のすべての要件を満たす必要があります（このほかにも要件があります）。

- (1) 助成金を受けようとする事業所または事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、被保険者であること。
- (2) 訓練実施期間中において、被保険者であること。
- (3) 訓練実施計画届時に提出した『訓練別の対象者一覧』に記載のある被保険者であること。
- (4) 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上であること。

### 【対象となる訓練等】

<OFF-JT訓練>

以下のいずれかにより実施されるOFF-JTが対象となります。

- (1) 事業内訓練
    - 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、社外より招へいする部外講師、もしくは要件を満たす自社従業員である部内講師により行われる訓練
    - 事業主が自ら運営する認定職業訓練
  - (2) 事業外訓練
- 社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練等

<OJT訓練>

大臣認定を受けた実習併用職業訓練の計画に沿って、適格な指導者のもとで計画的に行われるOJTが対象となります。

## 【対象となる経費等】

### <対象となる経費>

以下の経費が支給対象となります。

#### (1) 事業内訓練

部外の講師への謝金・手当、部外の講師の旅費、施設・設備の借上費、学科や実技の訓練に必要な教科書等の購入・作成費

#### (2) 事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等、あらかじめ受講案内等で定めているもの

### <対象となる賃金>

訓練期間中の所定労働時間内の賃金について、賃金助成の対象となります。

## 【助成額・助成率】

中小企業の場合、コースごとの助成額・助成率は以下のようになります（それぞれ上限あり）。

なお、（ ）内の額は生産性の向上が認められる場合の金額です。

### 1. 特定訓練コース

●OFF-JTの賃金助成：1人1時間あたり760円（960円）※雇成型訓練のみ

●OJTの実施助成：1人1時間あたり665円（840円）

●経費助成：対象経費の45%（60%）

### 2. 一般訓練コース

●OFF-JTの賃金助成：1人1時間あたり380円（480円）

●経費助成：対象経費の30%（45%）

なお、この助成金には、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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

※本記事の記載内容は、2021年9月現在の法令・情報等に基づいています。