



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。

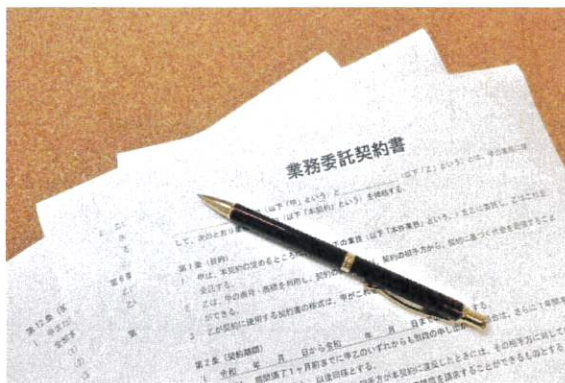
今日で10月が終わりになりますが、下旬以降はまた寒さが緩んできました。先日広島駅前を歩いていると、どこからともなく大量に渡り鳥らしき群れが次々と北に向かって飛んでいきました。「渡り鳥」は秋の季語だそうです。また急に寒くなるような気がしますので、天気予報を確認しながら体調管理をしていきたいものです。

今回は業務委託契約の注意点（契約内容・雇用かどうか・リスク管理など）、業務外の事故による「中途障がい」による休職と自然退職の際の注意点に関する記事です。それ以外は今回は助成金についてになります。

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。



22.10.26 | オリジナルメルマガ



システム開発や保守関係・何かしらのサービス委託・工場での作業請負・美容室の面貸等,業務委託契約というものはいろいろな場面で活用されています。システム開発などのIT関係の現場や最近では製造業などの現場で実質は偽装請負ではないかということで裁判所の判断が相次いでいます。

今回は簡潔な話ですが,契約上の条項や与信管理というリスク面・偽装請負などの問題や下請法関連の話に触れていきます。



### ○契約上の条項の注意点

ここで言う契約上の条項には今回触れる全ての事項と関係します。例えば,製造業の工場へ人を派遣しそこの業務に従事させる場合に,これをそのまま書くと人材派遣あるいは労働者供給に該当しかねません。いずれも,許可なく行うことはできませんので,うっかり契約書に書いてしまうと法令違反となります。特にこれらの法律は違反に罰則がついています。最終的には実態がどうなのかが問題にはなりますが,契約書の記載上明らかであれば,行政からの調査⇒罰則を受けるということでわざわざ警察などの対応も必要となる可能性があります。

製品の制作を委託する形・委託者の事業所で業務を行うならば,そこからの指揮命令を受けないという項目は入れておくことが重要です。くだいですが,委託は指示などを委託者が細かくそこの従業員と行うというのであれば,結局は実質労働者供給なのではないのか等の問題は出てきます。

次に,トラブルとなる可能性のある事項について,契約内容が対応しているのか注意が必要になります。一定の期間業務を提供すればいいという旧来からの委任であれば余り問題にはなりません,一定の成果物を納めるという意味での業務委託であれば成果物に問題がないのかあるのか・どこまで行けば納入したといえるのかは問題になります。例え

ば、工場でその製品を制作し納品をするという形があります。ここで制作する製品の納品は何を指すのかなどです。ソフトウェアその他の納品の場合には形がないものの同じような問題が出てきます。

製品であれば欠陥があった場合には、免除するという記載が契約書にない限り契約内容不適合責任が生じます。そもそも納品段階でチェックしそのチェック（検収）が終わって初めて引き渡し⇒報酬請求ができるとしておいた方がトラブルは少ないでしょう。こうすることで、制作完了⇒報酬請求ができるのがどのような場合かがはっきりします。また、契約内容不適合責任も契約内容が明確で欠陥がないものはこういったものはっきりしている必要があります。何を納入するのか・こういった契約目的なのかは契約書上ははっきり書いておいた方が、万が一何かあった場合に契約責任を問うことができるのかがはっきりします。

同じような話はリスク管理（特に信用リスクが生じた場合の対応）の点でも存在します。その一つが契約解除をどのような場合に行うことができるのかについてです。民法改正により、大きな契約違反が存在すれば（逆に言うと些細なものでは解除できない）契約解除ができる形となっています。ここで言う大きな契約違反では分かりにくいので、こういった場合に解除できるのかは明示しておく必要があります。契約内容での違反（特に義務を課すもの）・差し押さえなどの発生等がよく書式にあります。信用不安がある先との取引継続は信用問題に巻き込まれる可能性があるため、当然に解除ができるこうした条項は重要です。

#### ○リスク面（偽装請負・与信管理・下請法関係）

先ほど契約書の記載の中で、偽装請負の話に触れました。偽装請負とは業務委託契約あるいは請負契約が書面上されているものの、実態は発注者側が受注を受けた側に指揮命令をその従業員と同様に行っており、実態が労働者派遣等に当てはまる場合です。特に、製造業関係・IT関係のSES契約の関係で問題となりえます。

比較的最近偽装請負の形態での業務委託契約であるとして、労働者派遣法上のみなし直接申し込みの適用を認めた裁判例（大阪高裁令和3年4月11日判決）も存在します。また、元発注者⇒二次発注者⇒依頼を受けた側がいる業務委託形態で二重請負であると判断をした裁判例（大阪高裁令和4年3月30日判決）も存在します。後者も偽装請負を認めつつも、指示を受けていた依頼を受けた側が直接の委託者である二次発注者ではなく一次発注者からであったとして労働者供給であったと判断しています。この場合、労働者派遣にあらずとも労働者供給には当たるので、結局警察対応（罰則が存在するため）が必要となります。

分かりにくいので少し細くします。労働者派遣法上、偽装請負の形で実質労働者派遣と評価できるものについて、労働者派遣法の規制を免れるため請負・業務委託契約の締結をしたと評価できる場合に、発注者の意図と関係なく委託を受けた側の実際の業務についていた方に雇用の直接申し込みをしたものと「みなされ」ます。その方が承諾すると発注者の従業員となります。そのため、実際の業務形態や仮に偽装請負だったとして、そうなった目的を事実関係から考えていくことになります。契約書上整えていても、実態が反している場合はここでリスクが生じます。もちろん、自社での直接雇用がいいというならばそれでもいいのですが、それでは最初から直接雇用していたでしょうから無視できない点になります。

後者の裁判例は、今述べた偽装請負と労働者派遣法の規制は発注者が受注者側の方を自社従業員と同じように指揮命令をしていたことが前提となっています。この前提が欠けているので問題にはならない（このケースで従業員側による労働者派遣法のみなし申し込みを受けての一次発注者での勤務ができることの確認などの請求は退けられています）のですが、別の規制に引っかかっては余計なリスクを抱えます。刑事処分や報道のリスクは無視できないでしょう。

ちなみに、裁判例の中でも多くは偽装請負にあたるかどうかを行政解釈（厚労省の37号告示と言われるもの）に沿って判断していますので、疑義の回答集を含めて事前に確認しておいた方が安全です。

次に、下請法関係ですが、卸売物価上昇がニュース報道されていますが、この価格転嫁を妨害するよう働きかける（要は値下げ強要行為）・法的な理由のない支払遅延・材料購入先の指定等は違反になる可能性があります。下請法は独占禁止法の規制を踏まえたもので、会社の規模などによって規制を受けないものの、この場合は独占禁止法の適用を受けます。業務委託でも委託側が優越した立場を利用して行ったと評価できる場合には規制を受けます。違反は罰金や会社名公表ですが、ニュース報道のリスクもあります。近いところでは消費税の税率引き上げ時の価格転嫁をできないように下請先に対応したことで調査などを受けた会社も存在するところで、無視はできないものと思われる。

罰金などは怖くはないしこれまで行ってきたという思いがあっても、何かあった場合（要は行政への申告など）の問題は理解しておいた方が安全です。

最後に与信管理面ですが、先ほど触れた解除できる場合をはっきりしておくことは重要です。次に、委託者の側は材料などを供給している場合にはその引き揚げを行う必要があります、そのための合意をしておく必要があります。相手からの未払いがある場合には相殺での対応になるでしょう。本来法律で認められている担保権は特に委託者側からは使えない（業務委託は売買ではない等の理由から）という問題があります。

こうした問題状況を踏まえ契約内容や実態運営などを注意しておく必要があるでしょう。

## 業務外の事故による「中途障がい」による休職と自然退職の際の注意点。比較的最近の裁判例を踏まえて

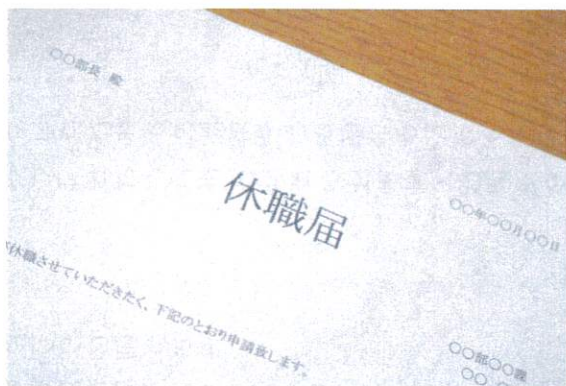
22.10.26 | オリジナルメルマガ



業務上の事故による障害,いわゆる労災の場合にはかなり大きな解雇制限がかかります。業務外の事故により障がいが生じた場合に,勤務困難などには雇用契約が終了になるのが原則です。これは,雇用契約による業務履行ができなくなるためですが,休職制度を就業規則上設けている場合には,休職期間満了後に退職扱いにするのが多いと思われます。

他方で,業務復帰が可能なのか(休職制度がなくても稼働不能かどうかの判断でも同じ)では,その会社でその方がつくことが可能な業務の範囲で業務履行が可能なのかどうかという問題があります。また,その事故によって障がいと法律上評価できる状況(ここでいう障がいは後遺症というものとしても,障がい者関連の法律における障がいの定義に当てはまる必要があります)においては,障がい者雇用における「合理的配慮義務」の考慮も問題になるのかという点があります。

前置きが長くなりましたが,今回は比較的最近まさしくこの問題を取り上げた裁判例(大阪高裁令和3年7月30日判決LSXDB25591159)が出ていますので,この話に触れながら取り上げていきます。



○どのようなケースだったのでしょうか?

このケースは製造業を営む会社の中のある事業所で,生産技術開発の従業員(いわゆる正社員)であった方が,仕事外の事故によって,年次有給休暇取得後に休職制度の活用を行ったというものです。けがは最終的に身体障がい1級の認定を受ける後遺症を残したというケースで復職が可能なのかの面談等が行われ,会社の有する複数の事業所のうち特定の一つの事業所での業務ならば何でもいいということにこだわった・主治医の診断ではフルタイムの復職可能という診断書が出ていました。対して,産業医の診断書では復職可能とは言えないと記載されています。その従業員の側は

こだわっていた事業所以外は在宅勤務が中心になるとの話をしていたという状況で復職の可否が問題となったものです。

就業規則での休職制度は、業務以外の事故や病気による長期の欠勤によっても退職にならないようにするための制度ですが、休職期間満了までに復職ができなければ、退職扱いになるというものです。

そのため、復職可能なのかは退職扱いになるのかどうかという点で問題になり、このケースでは会社側が復職不可能と判断したことにより、退職期間満了により退職になっています。これに対して、その従業員が復職可能なのに退職扱いにするのは違法であるとして、退職していないことや給料支払いなどを求めて起こした裁判に関するものです。

○争点と判断内容は？

結論から言えば、1審・2審ともに従業員側の請求を退けています。言い換えると、復職不能として退職扱いとなったことに問題ないとしたものです。

争点は、①休職期間満了時に休職事由は存在していたかどうか（復職可能と言えたかどうか）、②復職可能とした場合に支払うべき給与額③退職処理に至る過程で違法と評価できる行為が存在したのかどうか、です。

このうち、①については最高裁判所の判断（最高裁平成10年4月9日判決）によって、休職になった従業員が以前と同じ仕事ができなくとも、その方の能力や経験・会社規模や業種・配置転換の難易度などを踏まえて、その他が現実的に就労できる業務が存在し、その業務を行う旨の申し出がその方からなされている場合には、労務の提供があったと評価できるとしています。この判断は、会社規模やその方の経験などを踏まえてより軽い業務に現実的に就くことができその業務を行う旨を提供していれば復職不可とは言えないとするものです。

もう一つ、この申し出がなされているにもかかわらず復職不可として業務を行わせない場合には、会社の落ち度により働けないということになって、給与全額を支払う必要が出てくるという意味もあります。

裁判所の判断枠組みもこの最高裁判所の判断に従いながら復職可能と言えるのかどうかを判断しています。その際には、これまでのその従業員のキャリアや会社規模の他に、このケースでは従業員側から「合理的配慮の提供」を会社側が行えば休職前の通常業務を行うことができるかどうかで考えるべきと主張していたため、この点も判断しています。

ここでいう「合理的配慮の提供」とは、障がい者雇用促進法に定められている、会社は雇用している障がいを抱えている従業員の障害特性を踏まえて、講じるべき措置とされています。会社にとって過重な負担となる場合にはその限りではないとされていますが、ここを踏まえて、会社がこの措置をとることがない点を踏まえて、復職可能であったはずだと思われるものです。

裁判所の判断は、1審では大企業であるその会社であったとしても・その従業員の方の障害の状況や程度から見て、行うべき業務の本質部分の提供ができないことから、合理的配慮の提供が行われたら業務を行えたとは言えないとしています。この判断の前提として、その従業員の方の申し出た事業所（1か所）での勤務が業務内容と障がいの状況などから見て行うことは難しいという判断があります。ちなみに、配置転換などをその従業員の方が申し出していないことから、

申し出た範囲での復職での業務が可能なのかの判断となっています。2審では合理的配慮を求める内容について、従業員からの申し出のあった範囲での業務が可能かを考えればいいという判断を行い、結局その他は1審と同じ判断をしています。

#### ○結論から言えることは？

裁判所の判断では、復職可能な業務を判断するのは、その従業員の方からの申し出があった範囲内で行うとしています。後発的な障がいであっても障がい者雇用になった場合には対応する法令の制約が及びますが、合理的配慮といってもその内容は具体的なケースによって特定される一方、労使の協議や障がい特性を踏まえて行うとされています。この配慮を尽くしたのかどうかによって、就業可能なかどうか（復職可能なのか）という判断への影響の可能性は十分あります。

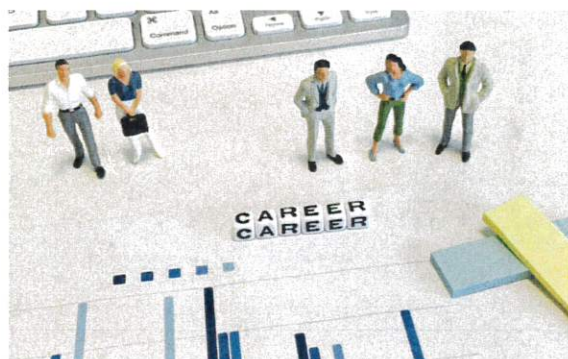
このケースでは、従業員側の主張を受け裁判所が判断を示していますが、基本的には休職期間満了時に就業可能な状況だったのかという判断に含まれるものと思われます。合理的配慮を考える際に、どこまで従業員側の意向のみにとらわれるのかは難しい判断になりますが、この裁判例の判断では協議をしたうえで強い意向であれば、その意向を重視することになるのではないかと考えられます。

関連して、復職の場合に対応業務の申し出が必須かどうかという問題があります。裁判例は必須と考えるものと、そうではないものが存在します。先ほどの判例からすると、現実的に就労しうる範囲での業務を行うことができるのかの検討は必要であり、この範囲での申し出を判例は前提にしています。ただ、強い特定した申出がない限りは就労しうるのかの検討をしておいた方が安全です。

長い病気欠勤後の復帰の際には、会社指定の意思の判断（産業医など）を求めるとともに、復職可能性について協議を十分することが後のトラブル回避にはつながるでしょう。

## 積極的に中途採用に取り組む事業主に対して助成！

22.09.13 | ビジネス【助成金】



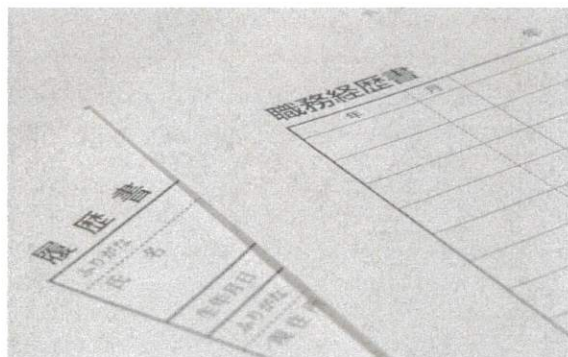
少子化が進む日本では新卒人材の確保が年々難しくなっており、中途採

用に目を向ける企業が増えています。

その一方で、中途人材であることが理由で、雇用先が見つからない求職者も少なくありません。

そうしたなか、中途採用の拡大を図る取り組みをおこなっている事業主を後押しし、転職や再雇用の機会を広げることがを目的に設置されたのが『中途採用等支援助成金』です。

今回は、その概要を解説します。



### 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

#### 【主な支給要件】

中途採用等支援助成金は、中途採用者をどのように採用したかによって受けられる助成金の種類が異なります。中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで、

A：中途採用率の拡大

B：45歳以上の方の初採用

C：情報公表・中途採用者数の拡大

の措置を行った事業主に対して『中途採用拡大助成』を行います。

また、助成された事業主のうち、生産性が向上したと認められた事業主は、追加で『生産性向上助成』を受け取ることができます。

A～Bのいずれかの条件で申請する場合、共通して以下の取り組みなどを実施する必要があります。

#### （1）中途採用計画の策定

ア：中途採用者の雇用管理制度を整備するものであり、中途採用者に適用される募集・採用以外の雇用管理制度が、新規学卒者等に適用されるものと同じであること

イ：中途採用計画期間内の中途採用の拡大について計画していること

#### （2）中途採用計画を含めた各種申請書類を管轄の労働局へ提出していること

（3）中途採用計画期間内に採用した支給対象者を、支給決定日までに事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）していないこと



以上に加えて、A、B、Cそれぞれの条件で、以下の要件を満たす必要があります。

#### A.中途採用率の拡大

- ・ 中途採用計画が原則1年間であること
- ・ 計画期間中に、支給対象者を2人以上雇い入れること
- ・ 計画期間中の中途採用率から、計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率を減じた値を20ポイント以上とすることなど

#### B.45歳以上の方の初採用

- ・ 中途採用計画が1年以下で、事業主が定める期間であること
- ・ 計画期間中に、支給対象者を1人以上雇い入れることなど

#### C.情報公表+中途採用者数の拡大

- ・ 計画期間中、中途採用にかかる定量及び定性情報を公表すること
- ・ 中途採用計画が1年以下で、事業主が定める期間であること
- ・ 計画期間中に、支給対象者を10人以上（中小企業事業主は2人以上）雇い入れることなど

C.の要件にある情報公開とは、以下の（ア）から（ウ）をインターネット等を利用して公表することが該当します。

- （ア）事業所の直近3事業年度における各年度の、採用した正規雇用労働者数の中途採用率
- （イ）事業所の直近3事業年度における各年度の、中途採用に関する定量情報
- （ウ）事業所の中途採用に関する定性情報

#### 【対象となる事業主】

本コースを受給するためには、あらかじめ定められた要件に該当している事業主であることが必要です。

- （1）支給対象者に対する賃金を支払期日までに支払っていること
- （2）事業所において、定められた書類を整備、保管している事業主であること
- （3）中途採用計画の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間（基準期間）に、労働者を解雇等（退職勧奨を含む）していないこと
- （4）基準期間に、雇用保険法第23条第1項に規定する理由の一部で離職したとして雇用保険失業給付の手続きをとった労働者が、中途採用計画の提出日における雇用保険被保険者数に対して6%を超えていないことなど

上記のほかにも、それぞれの措置に応じた条件があるので、詳細の確認が必要です。

#### 【助成額】

##### A：中途採用率の拡大

中途採用率を計画期間から20ポイント以上向上させた場合／50万円

40ポイント以上向上させた場合／70万円

これまで中途採用を行ったことがない場合／上記に加えて10万円

※ポイントの算出方法については別途確認が必要です。

##### B：45歳以上の方の初採用

1事業所あたり／60万円または70万円

※支給申請日において継続して雇用されている支給対象者の中に、雇い入れ時の年齢が60歳以上であって、かつ雇い入れ日から6カ月以上経過している労働者がいる場合、70万円を支給

##### C：情報公表・中途採用者数の拡大

中途採用者数拡大助成／1事業所あたり30万円

定着助成／上記に加えて1事業所あたり20万円

●生産性向上助成

A.中途採用率の拡大／1事業所あたり25万円

B.45歳以上の方の初採用／30万円

C.情報公表・中途採用者数の拡大／1事業所あたり15万円

**【申請の流れ】**

助成対象となる方を雇い入れる前に、中途採用計画の作成・提出が必要になります。

- 1.中途採用計画の作成（条件Cは情報の公表）
- 2.中途採用計画を労働局へ提出
- 3.中途雇用者の雇用管理制度の整備+対象となる方の雇い入れ
- 4.助成金支給

これ以外にも、細かい条件や必要な書類等がありますので、詳細は厚生労働省ホームページやパンフレット等でご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html)

※本記事の記載内容は、2022年9月現在の法令・情報等に基づいています。