



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。

あっという間に2月も終わりにりましたが、ここ最近になってようやく少し暖かい日が増えてきました。先日久しぶりに縮景園を訪れましたところ、ようやく梅が満開に近くなっていました。早い年では2月の半ば頃までに満開に近くなるときもありますので、今年は少し遅いようです。今週以降は暖かい日が増えるようですので、今度は花粉が多く飛びそうです。花粉症の方（私もですが）これからのシーズンは気を付けてお過ごしください。



今回は物価高に対応するため従業員に支給するときの注意点と、起業するとき・新規事業を展開するとき的心得をおきたいことに関する記事です。それ以外は今回は助成金についてです。

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。

▼ 今月のおススメ記事



急激な物価高に対応するため、従業員に支給するときの注意点とは？

p> ここ最近、食料品や生活必需品など様々なものの値上がりや、電気・ガスなどの公共料金の値上がりが家計を圧迫しているとのニュースをよくみるようになりました。他方で政府は企業に対して賃上げを求めています、各社の業績にも影響がある中で簡単に対応できないのが現状でないかと思います。

今回はそういった中でも従業員に対して何かしら支給するにしてどのような方法があるかについてみていきたいと思います。

オリジナル

[続きを読む](#)



起業するとき・新規事業を展開するとき的心得ておきたいことは？

新しく事業を始めようとするとき（この場合はまずは個人事業で始めることが多いのではないかと思います）、あるいは既存事業の横展開的に、あるいはまったく別の新しい事業を始めるというケースも見られます。

アイデアとしてはいけると思っている、実際に始めようと思ったほど利益が上がりそうにないとき、あるいは法的に問題となる点が複数見つかって断念せざるを得ないという場合もあります。

今回はこういった起業するとき・あるいは新規事業を展開する際に心得ておく必要がある事柄について取り上げます。

オリジナル

[続きを読む](#)

急激な物価高に対応するため、従業員に支給するときの注意点とは？

23.02.20 | オリジナル



○物価高対策としての手当を支給する方法

労働基準法にいう「賃金」は、毎月支給される賃金と、特別に支給される賃金に大きく分けることができます。月ごとの賃金は、基本給と諸手当からなっている所定内賃金と、所定外の時間外労働に対して支払われるものとの大きく分けられます。

特別に支給される賃金は賞与と退職金が当たります。

物価対策として値上げを考えるのは毎月支給される賃金の値上げ、いわゆる「賃上げ」ではないかと思えます。ただ、月例賃金のうち基本給の値上げをするとすると、基本給は学歴や年齢、勤続年数や職務遂行能力の種別とランクで決めることが多いため、物価対策という名目では上げづらいように思えます。また、基本給は賞与や退職金の算定のときにもベースになってくるのが一般的でしょうから、一度上げてしまうと下げることによる影響が各所に出てくるので簡単には下げにくくなります。そのため、物価高が解消したからといって簡単に下げられるものではなく、経営上の理由であっても就業規則の不利益変更になるため所定の手続きや要件を満たしてから行う必要が出てきます。

そのため、物価高に対処するためのものとしては、基本給の値上げによるよりも、家計を助けるための一時的な手当として支給するのが一つの方法ではないかと考えます。諸手当には役職手当や技能手当や特殊勤務手当など仕事内容から支給する手当と、家族手当や住宅手当、地域手当といった生活手当とで大きく分かれます。物価高に対処するための手当であれば、生活手当のようなものといえるでしょう。

○一時的に現物を支給する方法

上記のように基本給ないし手当の支給で対処となるとどちらにしても「賃金」にあたる以上、一度支給すると減額ないし廃止は従業員にとって不利益な変更になってきます。また、減額ないし廃止のタイミングも難しいところがあるので、現物を支給するということも考えられます。この点、「賃金」については通貨で支払わなければならないとされていますので、原則として現物給付はできません。そのため、現物で何かを支給するのであれば労働者の過半数で組織する労働組合との労働協約による必要があ

ります。実際のところ現物給付の例としては、食事や食事代の補助、会社の商品などの値引き販売、制服、レジャークラブなどの入会金や年会費などがあるようです。色々なものが物価高になってきているのと、現物となると仕入れや保管なども必要になってきますので、現物給付するにしても一般的にみて従業員にとって負担にならず、必要とされるものを選択するのが良いと思います。

物または権利その他の経済的利益をもって支給するとなると、税法上の扱いにも注意が必要です。一般的には通貨の価値に換算して給与所得として課税されます。ただし、現物給与には、①職務の性質からみて欠くことのできないもので主として企業側の業務遂行上の必要から支給されるもの、②換金性に欠けるもの、③その評価が困難なもの、④受け取る従業員側に物品などの選択の余地がないものなど、金銭による給与と異なる性質があります。また、⑤政策上特別の配慮を要するものなどもあります。そのため、こういった特定の現物給与については、課税上金銭による給与とは異なった特別の取扱いが定められています。

このまま物価高が続くようであれば将来的に賃上げをする必要も出てくるのではないかと思います。それにあたっては今かかっている経費や収益などの見直しも必要になってくるでしょう。全体的に見直しをした上で将来に備えることが大事ではないかと考えます。

起業するとき・新規事業を展開するとき心得ておきたいことは？

23.02.27 | オリジナル



○始めようとする事業が法律の規制に抵触しないか注意を。

まずは始めようと考えている事業が各種法律の規制にひっかかることがないか気をつける必要があります。

割とよくありがちなのが許認可が必要な事業であったり、一定額の営業保証金などまとまった財産が必要であるといったケースです。例えば今後インバウンドの需要が増えそうだとして旅行事業を始めようとするときは、旅行業法の規制に気を付ける必要があります。国内旅行中心に扱うか、海外旅行まで視野に入れるかによって違ってきますが、一定以上の資本要件や、旅行業務取扱管理者が在籍しているといった要件を満たさなければなりません。金融関係の商品などを扱うときは投資についての助言などを伴うことが一般的なため、その場合は金融商品取引業にあたるとして、投資助言や代理業について登録が必要になってきます。

こういった法律の規制に拘わらず許認可や登録を受けずに行っていると、各種業法違反として、刑事罰を科されたり、行政処分を受けるなどのリスクが発生することになります。

法律の規制に抵触するかがはっきりしないときは、監督省庁に対する意見照会制度がありますので、事前に確認の上行うのが無難でしょう。

また、事業自体は各種法律に違反しなくても、顧客獲得のための広告などの記載が規制されていることがあります。美容関係や医療・医薬品に関わるものについては、医療法や医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（略して薬機法といいます）、景品等表示法の規制がかかってきますので、注意しなければなりません。一般ユーザーを相手にするときはさらに特定商取引法や消費者契約法についても目くばせする必要があります。

最近では事業を広く一般の人に知ってもらうためホームページを作成したり、その他SNSで顧客になりそうな人に宣伝する機会が多いと思いますが、掲載をするにあたっては上記のような点に気を付けて行いましょう。

○事業に関する契約書などの整備を。

また、新規事業を始めるにあたって取引先との間で交わすことになる契約書などの整備もあらかじめしておく必要があります。

契約形態としては業務委託契約であることが多く、インターネットでひな型も出回っているのですが、それらを参考にご相談されることが増えているように思いますが、実際のところ意味が良く分からずとりあえず作成した、ということが割とみられます。内容によっては委託を受ける側に不利になっているのをそのまま流用していることもあったりしますので、個別のケースに応じた契約内容とする必要があります。

気を付けた方がいいのは、一般的には損害賠償に関する部分と、契約解除・解約に関するところですが、そもそも契約内容がはっきりしないような定めになっていることがありますので、まずは契約内容をできるだけ特定するようにし、あとからどこまで何が問題になるか分からない、といったリスクを避けるようにしましょう。

また、損害賠償や解除・解約についての条項は、発注者との力関係によっては委託を受ける側にとって一方的に不利になっていることがありますので、交渉をすることで修正してもらうことが必要になることもあります。第三者が原因の損害も含めて賠償責任を負うといった内容になっていることもありますので、よく気を付けておく必要があります。解除や解約については、発注者の都合よい条項になっていて、委託を受けた側からの解除などが制限されている・違約金が発生するといったこともありますので、この点も良く気を付けてから契約を結ぶようにする必要があります。

それ以外にも個別に業務内容や契約内容に応じた規定を設けておいた方がよいことがあります。こういったことは一旦契約を交わした後、あるいは契約がないまま取引を始めたあとでは交渉が難しいときもあるでしょう。そのため、契約を締結する前に一度専門家によるリーガルチェックを受けることをお勧めします。

計画的・継続的に人材育成を行う事業主に対する助成金

23.01.10 | ビジネス【助成金】



企業の成長には、事業を支える従業員の能力向上が欠かせません。

将来に渡って活躍する人材を育てるには、計画的・継続的な教育が大切です。

『人材開発支援助成金』は、職業能力開発計画を立て、その計画に沿って従業員に職業訓練を実施する事業主などを支援します。

今回はそのなかでも、労働生産性の向上を目指して、職業能力開発センターなどの教育機関の活用を支援する『特定訓練コース』について紹介します。



人材開発支援助成金（特定訓練コース）

『特定訓練コース』は、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、効果が高い10時間以上の特定の訓練や、OJTとOFF-JT（業務と切り離して座学などで行う訓練）とを効果的に組み合わせた訓練として認定を受けた場合に助成されます。

特定訓練コースで助成される訓練は、以下の6種類があります。

（1）労働生産性向上訓練

労働生産性の向上に資する訓練を実施した場合

（2）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労働者で、かつ35歳未満の若年者に対して訓練を実施した場合

（3）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、認定職業訓練を受講した場合

（4）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認定実習併用職業訓練（認定実習併用職業訓練）を実施し、ジョブ・カードによる職業能力の評価を実施した場合

（1）～（3）は、特定訓練コースのなかでOFF-JTにより行われる訓練で、事業内訓練または事業外訓練で計画する必要があります。

【対象となる事業主】

支給対象の事業主に関しては、下記のほかにもいくつかの要件を満たしていることが条件となります。

- (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事業主であること
- (4) 年間職業能力開発計画の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること
- (5) 従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も、当該従業員に対して賃金を適正に支払っていること

【支給対象となる労働者】

次のすべての要件を満たす労働者が対象となります。

- (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

【対象となる訓練など】

- (1) 対象となる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。

<事業内訓練>

自社で企画・主催・運営する訓練計画により、社外から招いた講師、または自社従業員を講師として実施される訓練など

<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など

- (2) 対象となる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、適格な指導者の下で計画的に行われるOJTが対象となります。

【助成額・助成率】

●OFF-JTを実施した場合の経費

45% (30%) を助成 ※生産性要件を満たす場合は60% (45%)

●OFF-JTを実施した場合の賃金 (1人1時間当たり)

760円 (380円) ※生産性要件を満たす場合は960円 (480円)

●OJT実施助成 (1人1コース当たり) (雇用型訓練のみ)

20万円 (11万円) ※生産性要件を満たす場合は25万円 (14万円)

上記以外にも、細かい条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページやパンフレット等をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001031492.pdf>

※本記事の記載内容は、2023年1月現在の法令・情報等に基づいています。