



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。

桜のシーズンは終わり、今はハナミズキやつつじ、チューリップなどの花が咲いています。まだ少し朝晩は肌寒い日がありますが、だんだんと暖かい（暑い）日が増えてきました。今年は花粉症だけでなく黄砂の飛ぶ量が多いとのことで、最近はこちらまでよりもマスクをつけていることが多い今日この頃です。コロナもこのあと第9波があるような話があり、なかなか収まらないようですが、人との交流も増えてきていますので、こういった動きが阻害されないことを願います。



今回は中小企業の割り増し給与の率が上がったことに関して、固定残業代の最近の裁判例も交えての記事と、工事請負契約での追加工事の代金請求の注意点に関する記事です。それ以外は助成金についてです。今回も写真は自分で撮ったものですが季節がずれています（今年3月頃のもの）。もう少ししましたら藤やあじさいの写真も撮りたいと思っています。

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。



## 中小企業での割増給与の率が上がりました。最近の固定残業代に関する最高裁の判断も踏まえて

最近、「2024年問題」と呼ばれる運送業での残業時間規制の記事が出る一方で、中小企業の割増賃金率が上がる（令和5年4月1位日以降）等の点があります。残業代の問題は給与の減額や

時間規制・時効期間の延長とともに大きな問題であり続けているように思われます。

今回は割増賃金率が上がったという内容と比較的最近の固定残業代の有効性が問題になったケースを触れていきます。また、つい先日である3月10日に最高裁で判断がされています。運送業のケースですがこの判例についても触れていきます。

オリジナル

[続きを読む](#)



## 工事請負契約での追加工事の代金請求の注意点、孫請先から発注者への請求を認めた最近の裁判例を踏まえて

建築工事の代金関係のトラブルの一つに追加変更工事があったのかどうか、言い換えれば代金の追加請求ができるのかどうかトラブルになることがあります。合意が曖昧であったり工期延長が流れの中でなされたという場合には大きくもめごとになることがあります。そもそも、追加なのかやり直しなのかどうか問題となることもあります。

オリジナル

[続きを読む](#)

### 新着記事



#### 新規事業展開やデジタル化に伴う訓練を実施した事業主に向けた助成

助成金

いくつかのコースに分かれている『人材開発支援助成金』は、事業内の職業能力開発計画を立て、計画に沿って従業員に職業訓練を実施する事業主を支援する制度です。

そのなかの『事業展開等リスキリング支援コース』は、2022年12月に新設されました。

今回は、新事業への進出、新商品開発やデジタル化などに伴い、労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、経費や賃金の一部を助成するコースについて紹介します（※この記事は2023年2月時点の情報をもとに作成しています）。

## 中小企業での割増給与の率が上がりました。最近の固定残業代に関する最高裁の判断も踏まえて

23.04.20 | オリジナル



### ○中小企業での割増率の変更とは？

実はすでに以前から大企業（資本金と従業員数，業種により定めあり）では月60時間を超えた残業に対する割増率が上がるという制度は導入されていました。法定休日以外の休日や深夜・時間外勤務の合計が月60時間以上になると，そこからは割増率が25%上がるというものです。25%という通常割増は50%に・深夜割増は50%から75%といった具合です。深夜勤務≠時間外勤務（夜間勤務の場合は1日8時間を超えるなど時間超過にならない限り時間外ではない・ただし，深夜割増あり）ではありますが，両方が重なると負担が重くなります。また，法定休日は週1ですが，週休2日のうちどちらかで勤務かつ就業規則などで休日割増を入れてると，法定休日ではない休みについては残業量が多くなると割増率が最大60%（25+35）になる可能性もありえます。いずれにしても，休日が週2回ありうる場合には法定休日がどちらなのかをはっきりしておいた方が疑義が少なくなります。

令和5年4月1日からは，どの企業・個人事業主であっても，従業員の残業が特に多くなると割増率が上がります。この規制は割増の他の制度と同じく残業抑制という意味合いを持っていますが，罰則が問題となる上限時間を超えていても割増はつきますし，むしろ月60時間越えはここでこそ威力を発揮する可能性があります。

代替休日を設けることで割増分を支払わないことはできますが，この代替休暇は有給の休暇である必要があります。就業規則に給与規定を入れてそこに割増給与（残業代）の規定や計算方法の規定を置いていることは多いと思いますが，この4月1日以降は計算方法が変わることからアップデートが必要になります。アップデートしない場合であっても，今回の改正に反する計算方法（つまり割増率が低い部分）は無効となって改正内容に沿った計算方法になりかねません。社労士の方に聞く方法もありますし，厚生労働省のHPに載っているモデル就業規則にもこの点の反映がされています。具体的には，月60時間を超える残業について割増率を50%とするなどです。代替休暇についても定めがないのであれば定めておくことも選択肢を増やすことにはなります。

### ○残業代（固定残業代）の有効性

ここ何年も問題となってきた問題点ですが，残業代請求の裁判では残業時間の有無や内容のほかに固定残業代制度が存在する場合には，その有効性が問題になることが多いように思われます。労使それぞれの立場によって，有効性の前提が変わることがあります。ただ，少なくとも①通常勤務の給与と残業による給与を区別しておく②固定残業代部分が何時間分の残業代なのか・深夜勤務の給与なのかをはっきりさせておく③想定していたよりも，残業が多い場

合には追加払いの仕組みを作っておく必要はあります。もちろん、前提として④その手当が残業に対する支払であることが明示されている、ことが必要です。

今回最高裁令和5年3月10日判決は、給与体系変更後の固定残業代が有効かどうかは特に①・④の関係で問題となっています。

裁判例によっては、実際に追加清算された実績が必要・上限規制を超えた残業を想定する規定は無効ではないかという主張などが出ていますが、①から③の点が重要なポイントとなります。特に、深夜勤務かつ残業部分が出てくると、どこまでなのかは可能であれば明らかにしておくべきでしょうし、今回割増率が変わることによって、どこまでの時間をカバーしているといえるかが変わる場合もあります。もちろん、相当残業時間が長い場合になりますので数は少ないでしょうが、営業手当など別名義の手当てにしておくことで実際に固定残業代といえるのかが問題となることもありますから、就業規則その他で明確化しておく方が安全です。

## ① 最近の裁判例

比較的最近の裁判例の中には、そもそも固定残業代の制度が契約書・就業規則がないために、有無レベルで問題となったものが存在します。こうしたケースはある手当が実は固定残業代であったという話が紛争になってから出てきて問題となるものを含め相当数あるように思われます。そのうちの、例えば、東京地裁令和3年9月28日判決・LEXDB25590963)では、ソフトウェア開発会社のケースでこうした手当の位置づけをめぐって、固定残業代とは言えないと判断されています。他方、入社面接などでの説明内容を基に固定残業代と認めたケースとして、大阪地裁堺支部令和3年12月27日判決・LEXDB25593298があります。このケースでは外回りの従業員の方からの残業代請求があったもので、給与規定などが無いものでした。面接の内容がどうであったかは記録がないと不明確となることもあるので、何かしら規定を設ける・疑義が無いように明示しておくことは必要です。どのくらいの程度の時間の明確化や識別というそもそもの有効性の問題をクリアすることにもつながります。

このほか、ある手当が固定残業代となるかは、給与規定の記載内容や実際上時間外勤務の対価といえるかを手当導入の経緯や残業実態などから判断をしたものも存在します(東京地裁令和4年1月18日判決)。導入する場合には記載内容やその手当が時間外勤務としての実態がある(その方のキャリアや給与、導入の際に給与の減給と穴埋めをした形とは言にくいこと)ようにしておく必要があります。減給と穴埋めということになると、通常勤務分がその手当に混じるので、通常勤務の給与と残業代が区別されていないということになりかねません。

## ② 最高裁のケースとは？

最後に、最高裁令和5年3月10日判決について簡単に触れておきます。このケースでは一般貨物運送業の会社で運転手として勤務していた方が会社に残業代の請求をしたというものです。このケースでは、運転手の方の稼働中の時期に就業規則が労働基準監督署の指導を受けて変更をされた・変更前の給与体系のうち、基本給の歩合部分が大きく減った分別の手当に置き換わって固定残業代の一部とされたという事情があります。

特徴的なのは、就業規則変更の前後で支払給与総額(労務コスト)はほぼ同じである・変更について会社から従業員に一応の説明をして意義を確認したという事情があります。このケースでは、1審判決後に会社側がそこで認められた残業代を支払ったため、それ以上に残業代があるのかどうか2審以降で問題となっています。

ここで問題となったのは、変更後の給与のうち固定残業代とされた手当が固定残業代としての有効性を持つのかどうかです。有効でないとなると、残業代には不足があることとなります。2審で有効性を認めたものを最高裁が否定したというのが判断の概要です。

ここでの手当とは、時間外割増手当という手当と調整手当というものです。ここでの時間外割増手当は、調整手当を含まず基本給などについて法律の割増率をかけて計算したものです。残業代総額から時間外割増手当を引き算したものが調整手当としたものです。先ほど触れたように、基本給には歩合とそれ以外の部分がそもそもの給与体系で在ったところですが、給与変更後は歩合部分が大きく削減され調整手当となっています。言い換えると、基本給部分が残業部分に付け替えられたように見えるという点がポイントとなるところです。

給与体系の変更が有効にされているのだからここは問題はないといえるのかどうかという点も問題となります。先行する最高裁判例（最高裁平成30年7月19日判決など）の考慮要素から、特に残業の対価としてどこまで支払われたといえるのかを検討しています。先行判例では、雇用契約書その他の書面の内容や勤務実態・従業員への説明内容などから、その手当での位置づけを給与体系全体から考えるという基準が示されています。

ここでは、残業実態や給与総額が同じこと・先ほど触れた付け替えで説明できる点やそこをあまり説明していない点を考慮して残業代と計算されているものが実際にどこまで残業代といえるのかを検討しています。わかりにくいですが、総残業代=時間外割増手当+調整手当、として計算されている仕組みですので、調整手当が実質多くを基本給の付け替えとなってしまうと、総残業代には残業代ではない部分を多く含み（④を満たさない部分が出てきます）・調整手当に残業代とそうでないものが混じるため、結局①の区別もされていない制度ということになります。実際に最高裁の判断はこのように言っていますが、残業代総額自体が残業代総額でなくなり、残業の計算の基礎給与がどこまでなのかが問題になると時間外割増手当にも影響が出かねません。

このケースでは支給総額を変えないように、残業が相当程度出ることを前提に給与体系を変更したため、基本給が減った分を固定残業代へカバーするというある意味で分かりやすい面があったように思われます。実際補足意見でも同趣旨のことが述べられています。給与制度の設計は会社の自由ではあるものの、露骨なものは規制にかかります。給与体系として、労務コストをどこまで増えることを前提とするかを定める上に、このケースでも触れられている基本給や手当の変更内容の説明・手当が残業勤務のどの程度の時間にあたるのかなどを変更水準その他を含めて説明をしておくのは必須といえるものといえます。特に、支給総額が変わらず勤務実態も変わらないならば、どこまでが残業勤務への対価とされたのかはかなり不透明になるためです。

いざという時には遅いので、早めにチェックなどをしておく必要があります。社労士や弁護士など専門家に確認してみるのも一つの方法でしょう。

# 工事請負契約での追加工事の代金請求の注意点、孫請先から発注者への請求を認めた最近の裁判例を踏まえて

23.04.20 | オリジナル



## ○トラブルのパターンとその原因・対応策

トラブルのパターンは曖昧に現場での協議がなされ曖昧なまま指示があり、施工完了後あるいは間際に赤字などの理由から、追加変更分の代金の支払い請求がなされるという話が一番ありえます。その際に、サービス内として無償で行うものかどうか・追加や変更が実際にあったといえるか・そもそも、単なる手直し不備への対応であったのか問題になることが多いように思われます。このほか、発注者側あるいは元請けサイドの指示に問題があったから生じた施工といえるのかが問題になることもあります。このほか、そもそも追加・変更とされる部分の施工がされたのかが争いになることもありえます。

追加変更工事がなされたかどうかは仕様変更がされたのかがどうか・追加の場合には契約書や見積書（最終的な契約見積）との比較で追加が存在するのかがポイントになります。設計図書や図面がある場合にはその図面などと比較・最終的な見積もり（相見積もりなどの段階ではなく、発注書とともに示されるもの）においてどうか重要な話となってきます。

図面が曖昧で最終的な注文書や見積書で単に「〇〇一式」と書かれていると何が追加で変更になりうるのかがわからなくなることがあります。この場合には追加といえるのかが問題が出てきます。ただし、図面や見積書ですべてを書き込むことはできないため記載はされていないものの、工事の性質などから施工の前には想定されていた内容は当然当初の発注に含まれていることになるため、追加などとは言えなくなります。そのため、図面や見積書の記載だけですべてが決まるわけではなく、裁判の場面で専門家の意見を聞くことが存在します。

これを防ぐには、当初の契約内容（施工内容）を決める場面での話し合いの記録化や施工中のやり取り（監督者や元請け・発注者側）は何かしら記録にとっておくことが重要になってきます。これによって、当初の想定内容・追加変更があったのかの齟齬自体が防げるためです。

無償サービスかどうかは追加変更の合意がなされるようになった経緯・品質や数量に大きな変更がなされたのかどうか・そもそもの見積書に代金付きの項目であった場合には無料とは考えにくくなります。

手直し是正工事かどうかは図面やそもそもこれらの施工が行われるようになった経緯・一般的な同種工事と比べてどうか重要になってきます。この場面で発注者サイド・元請けサイドの指示があったから無駄工事や手直しを余儀なくされたという言い分が出てくることがありえます。この場合も経緯がどうであったのかなどが重要なポイントになってくるように思われます。紛争は特に裁判になる場合には実際の施工から時間が経過していることが多く、当時の記憶があいまいになっていることもままありえます。

最後に施工の有無が問題になる場合には、竣工図の記載・完成の際の写真があればわかりやすいですが、記載のないこと等もありえます。この場合には、対応する工事の出面表・下請け業者の請求書と出来高記載をした作業確認書等がポイントとなってきますが、積み上げが必要になるので手間が大きくかかるという問題は出てきます。

#### ○最近の裁判例（孫請け先が発注者に行った追加工事の請求が一部認められたケース）

今から触れるケースは特殊な背景を持っていますが、追加工事での請求の方法などが問題になった最近の参考ケースになると思われる点もあります。問題となったケース（東京地裁令和4年2月10日判決・LEXDB25603545）では、自社物件の施工を依頼した建築設計業者に対し、孫請け先（鉄筋関係の施工を下請け先から受注）が行った追加工事の代金請求を一部認めたというものです。

まず、こうした請求がなされるのは相当に特殊です。というのも、発注者⇒元請け先⇒下請け先、という関係になる場合、契約は下請け先とは元請け先しか存在しません。したがって、契約に基づく請求は発注者に対して行うことは普通はない形になります。このケースでは、①発注者からの指示での追加工事の際に直接契約をしたからという請求②法律の規定に基づく請求、の2本立てでの請求があります。

よくあるケースとして先ほど挙げた話も追加や変更の工事を有償で行うという合意があったといえるかという話で①の話と重なります。追加や変更といえなければ合意はないですし、単なる手直しや不備是正であれば当然追加や変更という合意はありえません。

このケースでは判決文からは発注者が直接鉄筋工事の追加（一部是正かどうか争いあり）をしたこと自体は争いはないのですが、別に元請け側が発注者に追加工事などの代金請求の裁判を行っているというかなり特殊な経緯があります。しかも、その裁判では、このケースで問題となっている追加部分の請求はなされていないという相当特殊な点があります。

多くのケースでは、元請け側に請求を行い、それを踏まえて元請けと発注者側との間で紛争になるように思われま

す。

このケースでは細かくは、他に一部が追加か不備の是正かどうか（ここは設計図面などを基に不備と判断）・清算合意が存在したのかどうか（こちらは経緯の事実認定から否定の判断）をしています。清算合意については、他のケースでも問題になりますが、一体何についての合意なのか・あとは一切請求をし合わないものなのかをきちんと記載しておく必要があります。

先ほど触れた直接契約の有無（①の点）は事実認定から否定をしています。そのうえで②を根拠に請求を一部認めています。この②というのは、会社や個人事業主が「営業の範囲」で他の人が行うべき事項を行った場合には、相当な報酬を請求できるという規定が存在し、これに基づき請求できるかという話です。この請求を行うのは契約関係がなくても、有償となる事項を自社の営業の範囲で行った場合に報酬請求ができるという話です。施工業者が当初の合意に含まれていない工事を行った場合は「有償」という話以外満たしていることが多いように思われます。

このケースでは、発注者の意思や利益に反する施工であったのかを検討しています。特殊と述べた点（元請け側は代金請求せず、下請け側も元請け側に請求していない）・施工による出来高発注者が利益を受けていることから、利益や意思に反していないし有償性はあったという判断をしています。

利益構造からの判断ですべて説明できるというわけではなく、よく言われる当初想定されていない施工が存在すれば有償になるのが基本という話も当然②すべてのケースに当てはまるわけではないと指摘する文献もあります（一例として、青林書院発行裁判実務体系・建築訴訟372から374頁の記載）。

ここまで面倒にならないようにするためには、最悪録音でもいいので、追加指示の際にどうするのかという点・追加にあたるという共通認識の有無などを話し合いをして記録しておく必要があります。その際に、一部支払うから清算したいという話がある場合にはそれでいいのかをよく考えておく必要があります。もちろん書面の記載の問題もあります。このケースでも、問題は防げたでしょうし、仮に報酬が請求できるとしても相当額とは何か（通常は原材料費に利益率を足すことで一定程度は示せたとは言えます）という問題も出てきかねません。

いずれにしても、書類自体が曖昧（発注内容が一式との記載も多い）なことが多く、金額が大きな割にトラブルとなるリスクが大きい点には注意が必要です。



## 新規事業展開やデジタル化に伴う訓練を実施した事業主に向けた助成

23.03.06 | ビジネス【助成金】



いくつかのコースに分かれている『人材開発支援助成金』は、事業内の

職業能力開発計画を立て、計画に沿って従業員に職業訓練を実施する事業主を支援する制度です。

そのなかの『事業展開等リスクリング支援コース』は、2022年12月に新設されました。

今回は、新事業への進出、新商品開発やデジタル化などに伴い、労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、経費や賃金の一部を助成するコースについて紹介します（※この記事は2023年2月時点の情報をもとに作成しています）。



### 事業展開等リスクリング支援コース

人材開発支援助成金のうちの一つ、『事業展開等リスクリング支援コース』は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供などにより新たな分野に展開する、またはデジタルトランスフォーメーション（DX）やグリーン・カーボンニュートラルといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化などを図るため、下記の（1）または（2）に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

- （1）新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴う人材育成
- （2）業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化に対応した人材育成

#### 【支給対象となる事業主】

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. 労働組合などの意見を聞いて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
4. 従業員に職業訓練など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
5. 事業展開等実施計画を作成する事業主であること

#### 【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などが実施する訓練など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

### 【主な支給要件】

●OFF-JTにより実施される訓練であること

●実訓練時間数が10時間以上であること

※eラーニングによる訓練などおよび通信制による訓練などについては、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1カ月以上であること

●次の(1)または(2)のいずれかに当てはまる訓練であること。ただし、(1)の事業展開については、訓練開始日(定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日)から起算して、3年以内に実施される予定のものまたは6カ月以内に実施したものであるものに限る

(1) 事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

(2) 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める場合に、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練

※事業展開とは：新製品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始すること、事業や業種を転換することや、既存事業のなかで商品やサービスの製造方法や提供方法を変更すること

※デジタルトランスフォーメーション(DX)化とは：デジタル技術を活用して業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革すること

※グリーン・カーボンニュートラル化とは：徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用などにより、CO2などの温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること

### 【対象となる経費・賃金】

#### 1. 対象となる経費

支給申請までに対象経費の全額を申請事業主が負担していることがわかる書類が必要です。

従業員などに負担させた場合、助成金は支給されません。

##### (1) 事業内訓練

a. 部外の講師への謝金・手当 (bに該当する旅費を除く旅費、車代、食費などは含めない)

b. 部外の講師の旅費 (車代、食費などは含めない)

c. 施設・設備の借上費

d. 学科や実技の訓練に必要な教科書などの購入・作成費

e. 訓練コースの開発費

##### (2) 事業外訓練

受講に際して必要となる入学金・受講料・教科書代など、あらかじめ受講案内などで定めているもの。

※国や都道府県から補助金を受けている施設が行う訓練の受講料や受講生の旅費等は対象外です。

#### 2. 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。

※所定労働時間外・所定休日(予め別日に所定休日を振り替えた場合は除く)に実施した訓練は対象外です。

※eラーニングによる訓練など、通信制による訓練などおよび育児休業中の訓練は対象外です。

### 【助成率・助成額】

●経費助成：中小企業/75% (60%)

●賃金助成：中小企業/960円 (480円)

※（ ）内は中小企業以外の助成率・助成額です。

※1事業所1年度当たりの助成限度額は1億円となります。

●受講者1人あたりの経費助成限度額

10～100時間未満：中小企業／30万円（20万円）

100～200時間未満：中小企業／40万円（25万円）

200時間以上：中小企業／50万円（30万円）

※（ ）内は中小企業以外の事業主の助成限度額です。

※1,200時間が限度となります。ただし、専門実践教育訓練については、1,600時間が限度時間となります。

なお、本助成金には、これ以外にも細かい支給要件があります。また、2023年3月末以降に一部内容の更新等がされる可能性がありますのでご注意ください。

詳細や最新情報について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/11600000/001019762.pdf>

※本記事の記載内容は、2023年2月現在の法令・情報等に基づいています。