

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集:非正規社員への賞与支給

労務:管理監督者とは

法務:在留資格「特定技能」の創設

経営者の知恵袋

Vol.101



A

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約28,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

■ 制度

特 集	非正規社員への賞与支給	04
-----	-------------	-------	----

■ 人事労務等

安全衛生法	「労働者死傷病報告」の提出	10
労働基準法	管理監督者とは	11
助成金	不正受給の場合の措置について	12

■ 法務

外国人雇用	在留資格「特定技能」の創設	14
会社法	配当の要求	18

一 特集一

04

非正規社員への賞与支給

● 質問

今年の2月に、「非正規社員にも賞与を支払うべき」という判決が出されたと聞きました。当社にも正社員以外の従業員（有期契約労働者、短時間労働者）がいますが、その方たちには賞与を支給していません。正社員には会社業績、本人の成績・勤務態度等を基準に賞与を支給しています。当社のような場合もやはり、非正規社員にも賞与を支給しなければならぬのでしょうか。

● 回答

有期雇用者にも賞与を支払うべきとの判決は出されましたが、あくまでもケースバイケースの判断であり、慎重に見極める必要があります。

● 概要

2019年2月15日、大阪高等裁判所で正社員と非正規社員の格差に関する判決が出されました。第一審では非正規社員側が敗訴していたのですが、この判決では使用者に109万円余りの支払いが命じられました。この金額中には賞与分も含まれていたことから、「画期的な判決」との描写で様々な媒体により報じられました。

ただし、本判決の争点は賞与の支給だけではありません。非常に多くの待遇が問題となっており、そのそれぞれについて当事者双方から詳細な主張がなされています。しかもそれらのひとつひとつが、今後、非正規社員の処遇を考えるにあたって重要となるであろう問題を含んでいます。この事件は最高裁判所に上告されているようなので、各争点についてどのように判断されるのか、注視する必要があります。

とはいえ、高等裁判所のレベルで賞与について非正規社員への支払いを命じる判決が出たことは軽視できません。従来、賞与の有無は、正社員と非正規社員との典型的な違いと考えられてきた面があります。実際、「賞与が支給される非正規社員は3割ほど」という調査結果もあります。「賞与不支給」という扱いが許されないということになれば、その影響は大きく、全社的に賞与制度を見直さなければならなくなります。なぜなら、多くの会社では、賞与の支給にあたり、従業員個人の成績や勤務態度などを「査定」したうえで支給額を決定しており、その「査定」を非正規社員にも行うことになるためです。もちろん、「査定」を行わずに一律で支給することも可能ですが、それだと賞与を支給する意味合いが減ってしまいます。

本特集では、このような大きな影響を及ぼす賞与に限って、判決を解説していきます。

● 賞与とは

判決の解説の前に、まずは、賞与が法的にどのように考えられているかを振り返っておく必要があります。

賞与は、多くの場合、夏季・冬季の年2回、支給対象期間の業績等を勘案して支給される一時金です。会社は、支給条件や査定基準・内容・方法、業績との連動性などを原則として自由に設定できます。そのため、賞与には、単なる労働の対価(賃金)という意味のほかに、功労に報いる意味や生活補てん的意味、将来の労働への意欲向上策としての意味などが含まれると考えられています。

この意味で、賞与は、先のように「正社員にのみ支給するもの」と捉えられることが一般的です。非正規社員は正社員の指示に従って定型的な業務に従事するとすれば、功労は正社員より低いと考えられますし、生活補てんという意味は長期間かつ長時間働く正社員だけに配慮されてきました。また、比較的代替要員の確保が容易な非正規社員に対しては、将来の労働に対するモチベーションアップも不要と考えられることが多く、賞与を支給する会社側のメリットに乏しいといえます。

このような事情から、賞与は最初から「正社員向け」として設計されていて、非正規社員への支給は例外的だといえます。そして、賞与には様々な意味が込められていることから、「正社員と非正規社員とで扱いをそろえる」ことを強制しにくいと考えられてきました。

実際、賞与に対する上記の考え方は、今回の事件においても主に使用者側から主張されています。また、「非正規社員に賞与は支給しない」という認識は世間一般でもある程度通用しているのではないのでしょうか。例えば、学生のアルバイトが、自らに賞与が支給されないことを不合理だと思い、裁判まで起こすという例は考えにくいと思います。

しかし、上記の考え方と反対の状況にある非正規社員は、賞与が支給されないことを不合理だと感じる機会が多いと考えられます。例えば、正社員と同じような業務を遂行している(つまり正社員と同じ程度の功労がある)、毎日フルタイムで勤務しており勤続年数も比較的長い、といったような場合です。このような働き方をしている非正規社員には、賞与を支給する意味がある程度当てはまります。そうだとすると、非正規社員に支給しないことが不合理だとされる可能性が出てきます。

ここでのポイントは、賞与には様々な意味を込めることができるため、まずはその会社における賞与の意味を確定する必要があるということです。この意味は一つということもありますし、複数ということもあり得ます。そのうえで、非正規社員の働き方と照らし合わせてみるという作業を行います。

● 労働契約法第20条

もう一点、正社員と非正規社員との間の格差是正が、どのような法的根拠に基づいて行われるのかも確認しておく必要があります。

本判決で問題となったのは、非正規社員と呼ばれるカテゴリの中でも、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を締結して働く「有期契約労働者」についての待遇です。それについては、労働契約法第20条が下記のルールを定めていて、格差是正はその規定を根拠に行われます。

(1) 条文

労働契約法第20条は、『有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。』と定めています。

抽象的でわかりにくい規定なので、以下で整理してご案内いたします。

(2) 要件

労働契約法第20条には、「有期契約労働者であることによって、期間の定めのない労働者(無期契約労働者)との間で、不合理な違いを設けてはならない」ということが定められています。

つまり、有期契約労働者と期間の定めのない労働者との間に「何らかの違い」があることを前提としつつ、その違いが不合理ではないことを要求するルールということです。このようなルールは「均衡待遇規定」と呼ばれています。

不合理かどうかを検討するための要件は、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情とされています。

①は、実際に行っている業務やその業務を遂行するために課せられている責任の程度のことです。

②は、業務や責任がどの程度変更されるのか(例えば事務職から営業職への異動が予定されているか)、就業場所の変更(転勤)はあるのか等、人事異動に関する要件です。

③は、①や②以外の事情を広く考慮するための要件です。例えば、経験や能力等が典型例だとされています。

この①～③を総合的に考慮し、有期契約労働者と無期契約労働者との違いが不合理かどうか判断されます。

● 事案の概要

今回の判決は次のような事案でした。

期間の定めのある労働契約を締結して、学校法人であるYで勤務していたXは、期間の定めのない労働契約をYと締結している労働者（無期契約労働者）とXとの間の待遇の相違が違法であると主張し、提訴しました。

具体的には、基本給、賞与、年末年始及び創立記念日の休日における賃金支給、年休の日数、夏期特別有給休暇、業務外の疾病（私傷病）による欠勤中の賃金、並びに附属病院の医療費補助措置に相違がありました。この相違が、労働契約法第20条が禁止する「不合理な相違」に該当するとし、Yに対し損害賠償等の請求をした事件です。

XはYの中では「アルバイト職員」というカテゴリーに属しており、フルタイムで働いています。職務内容は教室事務員であり、同じ教室事務員として働いている者の中には、Yの正社員である「正職員」もいました。

正職員とアルバイト職員以外にも、Yの中には、「嘱託職員」や「契約職員」というカテゴリーがあり、カテゴリーごとに一応、待遇は区別されていました。

正職員には昇格やY全体での異動がありますが、アルバイト職員には原則として異動や昇格はありません。また、アルバイト職員は正職員、嘱託職員、契約職員の指示を受けて、定型的で簡便な作業に従事することが多いとされています。

なお、契約職員には正職員の約80パーセントの賞与が支給されています。

このような状況で、どのような主張を当事者が行ったのかを解説していきます。

● 賞与についての当事者の主張

【X（非正規社員側）の主張】

○Yにおける賞与について

Yにおける賞与は、個人の査定（人事評価）や個人の貢献度合いを考慮することなく、夏季賞与は一律に基本給の2.1カ月分に一定額を加算し、冬季賞与は基本給の2.5カ月分に一定額を加算した額が支給される。したがって、賞与は、算定期間中にYに在籍し就労したこと自体に対する対価又は生活保障の意味を持つ。

○労働契約法第20条との関係について

Yにおける賞与は上記のような意味で支給されているが、それらは「①職務の内容」や「②職務の内容及び配置の変更の範囲」とは直接関係がない。

そうであるにもかかわらず、フルタイムのアルバイト職員であるXに対して全く支給されないことは不合理な相違にあたる。

【Y(使用者側)の主張】

○Yにおける賞与について

Yでは長期雇用への期待が契約形態(カテゴリー)に応じて段階的に異なる。

正職員は、法人内のあらゆる事務業務に主体的に従事し、異動の範囲は全法人規模で、正規の昇格発令を受け、人事評価制度の適用があり、長期間の就労を期待され、代替性にも極めて乏しい。契約職員は、原則として異動及び昇格発令は行わず、正職員に準ずる業務に従事し、採用された部署の業務に原則として正職員、嘱託職員の指示を受けて従事しており、人材の代替性は比較的乏しい。アルバイト職員は、原則として異動や昇格発令は行われず、定型的で簡便な作業や雑務レベルの業務が過半を占め、求められる能力も限局的であり、採用された部署の業務に正職員、嘱託職員、契約職員の指示を受けて従事し、人材の代替性が高い。

このように、カテゴリーごとに異なる長期雇用への期待に応じて賞与を支給している。

また、定型的な貢献しか想定されていないアルバイト職員には、賞与ではなく、時給額で評価している。

○労働契約法第20条との関係について

賞与は上記の意味で支給しているのであり、アルバイト職員に支給しなくとも不合理ではない。Yの賃金水準は新規採用の正職員の約55パーセントであることは、職務の違いを考えれば不合理ではない。

● 賞与についての裁判所の判断

○Yにおける賞与について

賞与の支給額は、正職員全員を対象とし、基本給にのみ連動するものであって、従業員の年齢や成績に連動するものではなく、Yの業績にも一切連動していない。このような支給額の決定を踏まえると、Yにおける賞与は、正職員としてYに在籍していたということ、すなわち、賞与算定期間に就労していたことそれ自体に対する対価としての性質を有するものというほかない。そして、そこには、賞与算定期間における一律の功労の趣旨も含まれるとみるべきである。

○賞与におけるYの主張について

Yは長期雇用への期待が異なることを賞与を支給しない理由とするが、賞与額は従業員の年齢にも在職年数にも連動していないのであって、長期雇用への誘因となるか疑問がある。仮に、Yの主張するような賞与の意味があるとしても、長期雇用を必ずしも前提としない契約職員に、正職員の約80パーセントの賞与を支給していることを考えると、その意味はあくまで付随的なものとどまる。

また、アルバイト職員には時給額で評価しているとも主張するが、具体的にどのように時給額に反映されているかは全く不明である。

○労働契約法第20条との関係について

賞与が、賞与算定期間に在籍し、就労していたことそれ自体に対する対価としての意味を持つ以上、Yに在籍し、就労していたアルバイト職員、とりわけフルタイムのアルバイト職員に対し、額の多寡はあるにせよ、全く支給しないとするには、合理的な理由を見出すことが困難であり、不合理というしかない。

○損害(Yが支払うべき)額について

Yの賞与には、功労、付随的にせよ長期就労への誘因という趣旨が含まれ、不合理性の判断において使用者の経営判断を尊重すべき面があることも否定し難い。さらに、正職員とアルバイト職員とでは、実際の職務も採用に際し求められる能力にも相当の相違があるため、アルバイト職員の賞与算定期間における功労も相対的に低いことは否めない。

これらのことからすれば、フルタイムのアルバイト職員とはいえ、その職員に対する賞与の額を正職員に対すると同額としなければ不合理であるとまではいうことができない。

上記の観点と契約職員に対し正職員の約80パーセントの賞与を支払っていることからすれば、正職員の賞与の支給基準の60パーセントを下回る支給しかしない場合は不合理な相違に至るものというべきである。

● まとめ

ここまでみてきたように、本判決では、Yの賞与に含まれている意味が判断の決め手となりました。Yでは賞与をほとんど一律に支給していたため、功労に報いる意味や将来の労働への意欲向上策としての意味が薄いものとなっています。つまり、単なる労働の対価としての意味合いが強調された、賃金の後払い的要素の強いものだったということです。

このような賞与は、「正社員向け」とはいえず、就労している者すべてに対して支給されるべきものといえます。

もうひとつ注目すべきポイントは、Yの賞与に含まれる意味を、賞与額の算定基準から判断したことです。賞与を支給する意味は会社によって様々であることからすると、会社の認識が尊重されるべきとの考え方もできます。しかし、本判決では、Yの賞与の意味についての認識と実際の算定基準が整合的ではないことから、Y側の賞与の意味に関する主張をほぼ採用しませんでした。これにしたがうならば、賞与においても、会社の意図を実現するにふさわしい、支給条件や額の算定基準を設けておかなければならないといえます。

このように、Yの賞与が少し特殊な内容だったことが本判決の結論を左右していると考えられます。つまり、本判決を「非正規社員にも賞与を支給しなければならない」と一般化することはまだできないということです。ご質問にあるような賞与の基準であれば別の結論となる可能性は十分にあります。ただ、現在の自社における賞与の支給条件を今一度確認しておくことが重要だといえるでしょう。

— 安全衛生法 —

「労働者死傷病報告」の提出

10

● 質問

従業員の作業中に事故が起き、その従業員がけがをしてしまいました。大したけがではなかったので、労災保険は申請せずに会社で治療費を全額負担しました。

しかし、労災保険を使わなかったことで労災隠しとして問題になるのではないかと、社内から意見が出ました。労災隠しになるのでしょうか。

● 回答

労災保険を申請しなかったことで、労災隠しになるわけではありません。労働者死傷病報告を提出しないことが、いわゆる労災隠しとなります。

● 解説

業務上の事故が原因で1日以上休業した場合には、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」を提出する義務があります(労働安全衛生法)。

この提出義務を怠ることが、いわゆる「労災隠し」と呼ばれます。

業務上災害による休業が1日以上あった場合に提出義務が発生するため、休業が1日もなかった場合は、提出は不要です。

また、休業が1日～3日の場合は、四半期ごとにまとめて提出することでよいのですが、4日以上の休業があった場合には、遅滞なく提出する必要があります。

今回、ご相談いただいた業務災害において、1日も休業されなかったのであれば、労働者死傷病報告の提出義務はありません。提出義務がないのですから、労災隠しということにも当然なりません。

なお、1日でも休業があったのであれば、労働者死傷病報告を忘れずにご提出ください。

労災保険を申請せずに、治療費を全額会社で負担されたこと自体は、労働基準法が定める災害補償義務を自社で果たしたということであり、違法ではありません。

ただし、労働基準法が定める災害補償義務を肩代わりしてくれるのが労災保険であり、そのために、毎年労災保険料を支払っているのですから、大きな事故でなかったとしても労災保険を利用することが望ましかったのではないかと思います。

今後は、労災保険を活用されることをおすすめいたします。

— 労働基準法 —

管理監督者とは

11

● 質問

今回の4月1日の法改正に関連して、「管理監督者も年次有給休暇の時季指定義務及び労働時間の把握義務の対象となる」と聞きました。

時間外手当の支払いについては、従来どおり「支給する必要がない」という認識でいいのでしょうか。

● 回答

従来通り変更なく、時間外手当については支払う必要はございません。
管理監督者に支払う必要がある割増賃金は、深夜手当のみとなります。

● 解説

(1) 労働基準法上の「管理監督者」とは

労働基準法上では、「監督もしくは管理の地位にある者」には、労働時間や休日に関する規制の適用がないとされています。この「監督もしくは管理の地位にある者」がいわゆる「管理監督者」と呼ばれています。管理監督者に該当するかどうかは、肩書や職位ではなく、その社員の立場や権限を踏まえて実態から判断する必要があります。

なお、この判断基準は非常に厳しく、管理監督者に該当する社員はほとんどいないと考えられています。

(2) 管理監督者の扱い

管理監督者には労働時間や休日に関する規制の適用がないため、時間外労働・休日労働という概念もありません。したがって、時間外・休日労働の割増賃金を支払う必要もありません。ただし、深夜労働に関しては割増賃金が必要です。

しかし、年次有給休暇については一般の社員と同様に付与されます。そのため、4月1日より施行されている年次有給休暇の時季指定義務の対象となる可能性があります。

また、時間外労働・休日労働の規制は適用されなくとも、長時間労働による健康被害を防止する必要があることから、同じく4月1日施行の労働時間の把握義務の対象ともなります。

このように、管理監督者といっても通常の社員と全く異なるというわけではありません。適用がある法規制もありますので、都度確認することが肝要です。

— 助成金 —

不正受給の場合の措置について

12

● 質問

2019年4月より雇用関係助成金を不正受給した場合の措置が厳しくなると聞きました。どのように厳しくなるのでしょうか。教えてください。

● 回答

近年、雇用関係の助成金ビジネスによるトラブルが増加していることより、不正受給の場合の措置が強化されることとなりました。従来との変更点は下記となります。

1. 不支給期間の3年間→5年間への延長
2. 請求金の納付の要件化
3. 不正受給を行った事業主の役員等が他の事業主の役員等となっている場合、当該他の事業主に対しても、5年間助成金を支給しないこと
4. 不正に関与した社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者がかかわる申請は、支給対象外(厚生労働省HPに掲載後の申請)とする等
詳しくは解説にて説明いたします。

● 解説

●従来と今年度の不正受給に対する措置のポイントのまとめ

※不正受給とは、偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受けまたは受けようとするを指します。

1.不支給期間の3年間→5年間への延長

不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けた場合、当該不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない事業主は、申請することができません。(2019年4月1日以降の申請から適用されます)

2.請求金の納付の要件化

支給決定取消日から5年を経過した場合であっても、不正受給による請求金(※)を納付していない事業主は、時効が完成している場合を除き、納付日まで申請できません。

従来においても受給支給額の返還を求められていましたが、申請要件として追加変更されました。

※請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで年5%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額の合計額です。

3.不正受給を行った事業主の役員等が他の事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主に対しても、5年間助成金を支給しないこと

従来は、不正を実施した事業主がその後不支給申請期間において申請できないというものでした。今回の改正では、その不正を実施した事業の役員が他の事業主の役員をしている場合、その他の事業主も申請することができないことになりました。ここでいう役員等は、不正受給に関与した者に限ります。

2019年4月1日以降に申請した雇用関係助成金が対象であり、請求金の納付も必要となります。

4.不正に関与した社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者がかかわる申請は、支給対象外(厚生労働省HPに掲載後の申請)とすること、他請求金の弁済義務等の明示化

従来においても社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者について、不正時においてさらに厳しくチェックはされていましたが、さらに強化されることになりました。

例えば、社会保険労務士が行う場合の留意点として、審査に必要な事項の確認に協力することはもちろん、不正受給に関与している疑いがある場合の事務所等への立ち入りも含まれます。また、不正受給に関与していた場合は、申請事業主と連帯責任があることや事業所名等の公表等が行われます。

【不正受給に対する措置 比較表】

	2019年4月1日以降の申請	2019年3月31日以前の申請（従来）
不支給期間	5年	3年
請求金の納付	必須要件	—
不正実施役員	他社就任企業においても5年申請不可	不正受給実施企業のみ申請不可
不正実施社会保険労務士、代理人、および職業訓練実施者	HP掲載後の申請は支給対象外	—

このように助成金の不正受給に対する措置が強化されたということは、申請自体のチェックも強化されるということを示します。

助成金に取り組みにあたっては、自社で申請される場合だけでなく、社会保険労務士等に手続きを依頼する場合であっても、助成金の目的や主旨等をよくご理解いただくことが重要です。また当然のことながら、適正な労務管理や法令の遵守といった面が肝要となるかと存じます。

一 外国人雇用 一

在留資格「特定技能」の創設

14

● 質問

4月から在留資格に「特定技能」が追加されると思うのですが、当社でも外国人を過去に何人か雇ってきましたが、働かせられる内容や時間に制限があったと記憶しています。「特定技能」とはどういう内容ですか。これまでの在留資格とは何が違うのでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

2018年12月8日に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、同月14日に公布されました。この改正法は、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設等を内容とするもので、本年4月1日に施行されました。

以下では、在留資格とは何か、これまでどういった資格が設けられていたかを改めて確認した上で、「特定技能」についてご説明いたします。

(1) 在留資格とは

在留資格とは、外国人が入国・在留して行うことのできる活動を類型化したものです。日本では「出入国管理及び難民認定法」(入管法)等で規定されています。

日本に在留する外国人は、入国(上陸)の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限って在留活動が認められています。外国人を雇用する場合は、就労させようとする仕事の内容が在留資格の範囲内の活動か、在留期間を過ぎていないかを確認する必要があります。これらの在留資格や在留期間は、在留カード、旅券(パスポート)面の上陸許可証印、外国人登録証明書等により確認できます。

(2) 主な在留資格

① 各在留資格に定められた範囲に限って就労が可能な在留資格

「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号」「高度専門職2号」「経営・管理」
「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」
「興行」「技能」
(「技能実習」「特定活動」)

・・・職業相談や職業紹介を受けることができます。ただし、他の在留資格に属する収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行う場合は、資格外活動の許可、または在留資格変更の許可が必要です。

【次ページに続きます】

②資格外活動の許可を得なければ、就労不可能な在留資格

「文化活動」「留学」「家族滞在」

…日本国内で収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行う場合には、資格外活動許可を受けなければなりません。なお、「留学」「家族滞在」の在留資格を有している方の場合には、就労先を特定せず、包括的に資格外活動許可を申請することができます。例えば、留学生のアルバイトについては、風俗営業又は風俗関係営業が含まれている営業所に係る場所でないことを条件に、1週28時間以内を限度として勤務先や時間帯を特定することなく、本来の活動である勉学活動を阻害しない範囲で許可されます。

③身分または地位に基づく在留資格

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」

…日本国内での活動に制限は全くありません。どのような職業でも就労することができ、他の職業への転職も自由に行うことができます。

(3)「特定技能」が創設されるまで

(2)で述べたように、①では在留の目的となっている活動の範囲内でしか働くことが認められておらず、②では認められるとしても非常に限定的でした。また、①では高度の専門性が求められている在留資格も多く、その資格で外国人を受け入れること自体が難しいという状況もありました。これは、日本が「自国にとって有用な高度人材は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働(専門的な知識や技能を必要とせず、短期間の訓練で行うことが可能な労働)者は受け入れない」ことを基本方針としており、それに基づいて制度設計がなされていたことによります。

そのような中で、在留資格「研修」に加えて、「技能実習」制度が導入されました。技能実習制度は、日本で修得した技能等を母国において活かし母国の経済発展に貢献することを目的とし、外国人が労働者として実践的な技能・技術を修得できるよう設けられたものです。

その一方で、少子高齢化が進み、慢性的な人手不足に悩む中規模・小規模事業者から「安い外国人労働者を受け入れたい」という強い要望があり、また、在日外国人からも日本で働くことを望む声も多数挙がっていました。その結果として、「技能実習」制度は、中規模・小規模事業者が外国人に単純労働をさせるために利用され、過重労働、最低賃金を下回る賃金等、外国人の人権をないがしろにする様々な問題を引き起こしてきました。

【次ページに続きます】

● 「特定技能」とは

政府は、2018年12月8日の改正法において、これまでの「単純労働者は受け入れない」という基本方針から大きく舵を切ることになります。

同改正法では、中小・小規模事業者をはじめとして人手不足が深刻化する中、現行の専門的・技術的分野における外国人材の受入れ制度を拡充し、一定の専門性・技能を有する外国人材を幅広く受け入れてくれるために、在留資格「特定技能」が創設されました。

本年3月15日より、申請書や申請に必要な書類が法務省のホームページ等で公開され、本年4月1日より、全国の地方出入国在留管理官署で受付が開始されています。

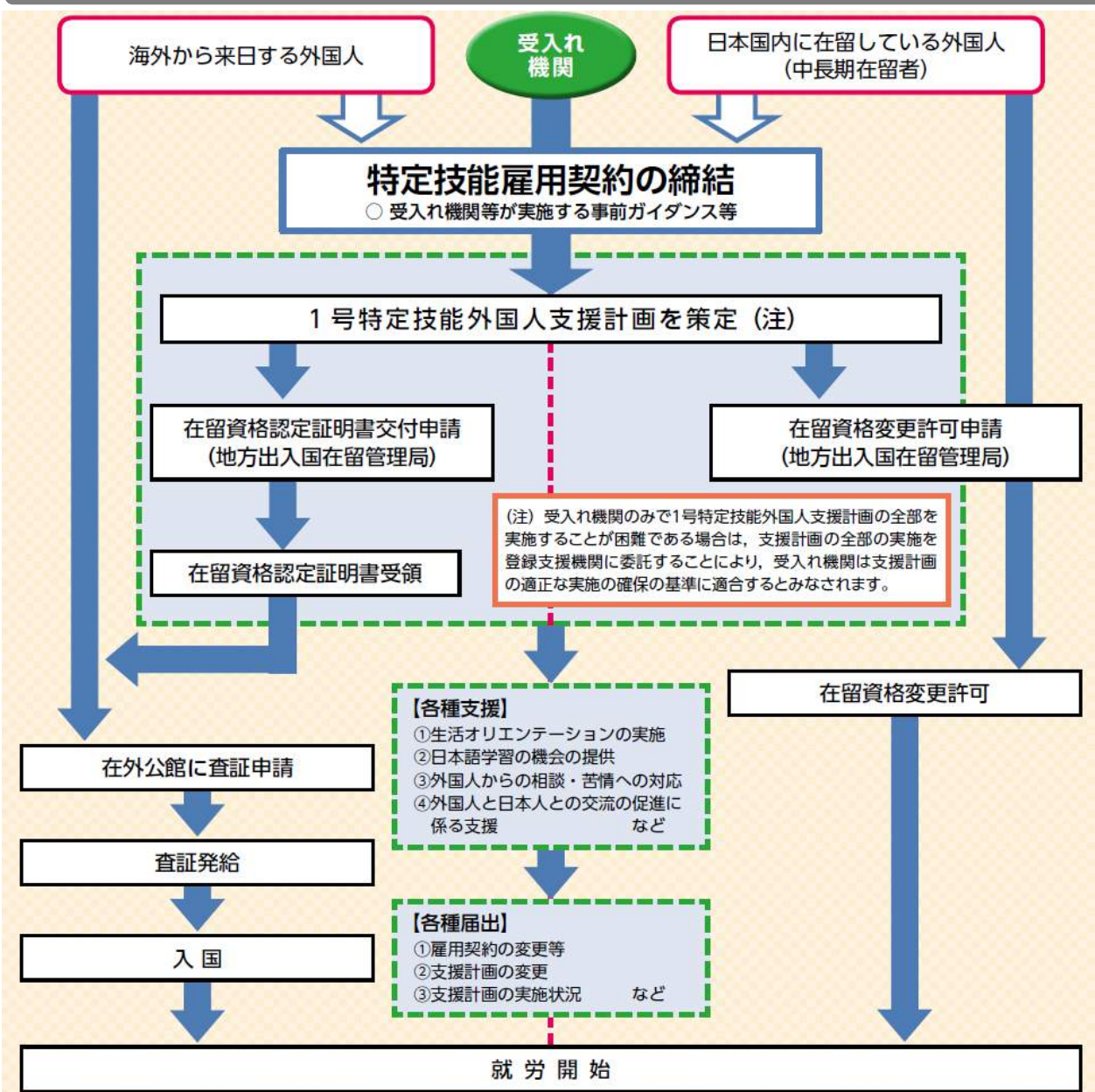
「特定技能」では、一定の専門性・技能を必要とし、試験に合格することを要件に掲げているものの、労働力の確保を目的としている点で「技能実習」等とは大きく異なります。また、先述の通り、「技能実習」が日本で修得した技能等を母国において活かし母国の経済発展に貢献することを目的としており、在留期間経過後は帰国しなければならないのに対し、「特定技能2号」では在留期間に制限がない等、多くの相違点があります。

他方で、労働基準法その他の労働関係法令が適用され、労働時間や賃金その他の労働条件において日本人と同様に扱わなければならない点は「技能実習」と同様です。

	特定技能1号	特定技能2号
概要	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留期間	1年、6カ月又は4カ月ごとの更新 通算で上限5年まで	3年、1年又は6カ月ごとの更新なし 更新に回数制限なし
家族の帯同	基本的に認められない	認められる
業種	1 介護 2 ビルクリーニング 3 素形材産業 4 産業機械製造業 5 電気・電子情報 6 建設 7 造船・船用工業 8 自動車整備 9 航空 10 宿泊 11 農業 12 漁業 13 飲食料品製造業 14 外食業	1 建設 2 造船・船用工業
試験 (※2019年4月1日時点では一部しか公表されていません)	技能水準 試験等で確認(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除) 日本語能力水準 生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)	技能水準 あり 日本語能力水準 なし ※「特定技能1号」を経る必要なし

相違点	技能実習	特定技能(1号)
目的	国際協力の推進	労働力の確保
単純労働	不可	可
在留期間	1号:1年、2号:2年、3号:2年(最長5年)	通算で上限5年
入国時の試験	なし	あり
監理団体	あり	なし
支援機関	なし	あり
転籍・転職	原則不可	可

● 1号特定技能外国人の受入れ手続きの概要



※出典 法務省 在留資格「特定技能」に係るリーフレット(受入れ機関向け)

一 会社法 一

配当の要求

18

● 質問

今期は思ったよりも業績が厳しく、ここ数年、每期行ってきた株主への配当を断念しました。月末に開催される定時株主総会では、配当決議は否決される予定ですが、一部の株主から不満の声が上がるのが予想されます。

もし、配当を要求された場合、支払わなければならないのでしょうか。また、仮に、配当をする旨の決議があった場合は、いつまで要求されることとなるのかも教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 配当決議と配当要求

株主には、剰余金の配当を受ける権利があります。

しかし、その権利は、株主総会で配当する旨が決議される(配当決議)ことで具体的になります。裏を返せば、そのような決議がされる前(権利が具体的になる前)は、株主だからというだけで配当を要求することはできないということです。

このように、配当決議を経ることで、はじめて、各株主は会社に対し具体的な請求を行うことができるようになりますので、配当決議が否定された場合、配当を要求されても支払う必要はありません。株主の方には、株主総会決議に従っていただく旨を説明するということになるでしょう。

(2) 配当要求の期間

仮に、配当決議が成立してしまった場合どうなるのでしょうか。

配当決議においては、配当がその効力を生ずる日(配当金等の支払時期)を定めることとされています。そのため、決議の内容に従って、その日に配当を支払わなければなりません。

もし、その日に支払えなかった場合、原則としては時効で消滅するまで支払いの請求を受ける可能性があるということになります。配当金の支払いについての時効は10年とされていますので、10年間は請求を受けるということです。

なお、定款において、「効力発生日から満3年を経過したときは会社は配当の支払い義務を免れる」といった旨を規定しているケースもあります。その場合は、基本的にその定款の規定に従うこととなります。配当要求の期間については、貴社の定款もご確認ください。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.101> 2019年6月発行 SRS198446

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2019 by F&M CO., LTD.