

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:外国人技能実習制度

労務:産前産後休暇の社会保険料

海外:インドネシアの雇用状況


法務:音楽の著作権

建設業の契約書



経営者の知恵袋

Vol.73



SRS122907

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21,000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。

回答は、各専門家が作成しております。
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。

監修：株式会社エフアンドエム



※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	外国人技能実習制度	01
-----	-----------	-------	----

■ 会社法・不動産取引等

借地借家法	賃料の増額請求	07
借地借家法	事業用借地権の期間延長	08
会 社	顧問とは	09

■ 人事労務等

労働基準法	転籍時の賃金の取扱い	10
労働基準法	一年単位の変形労働時間制のカレンダー	11
雇用保険	休職後に退職した場合の失業給付	13
社会保険	産前産後休暇の社会保険料	14
労働保険	はじめての年度更新	15
雇用保険	雇用保険料の免除	17

■ 海外進出・外国人雇用等

外国人労働者	外国人留学生が卒業する場合	18
外国人労働者	インドネシアの雇用状況	19

■ 法務

著作権法	音楽の著作権	20
建設業法	建設業の契約書	21
独占禁止法	再委託先への委託を禁止する条文	23

— 特 集 —

01

外国人技能実習制度

● 質問

外国人技能実習制度について教えてください。

● 回答

開発途上国等には、経済発展・産業振興の担い手となる人材の育成を行うために、先進国の進んだ技能・技術・知識(以下「技能等」という。)を修得させようとするニーズがあります。

日本では、このニーズに応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、産業上の技能等を修得してもらう「外国人技能実習制度」という仕組みがあります。

最長3年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とするものです。

この制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています。

● 外国人技能実習生の受入れの方式

外国人技能実習生を、受け入れる方式には、次の二つのタイプがあります。

- (1) 企業単独型: 日本の企業等(実習実施機関)が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施
- (2) 団体監理型: 商工会や中小企業団体等営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等(実習実施機関)で技能実習を実施

この二つのタイプのそれぞれが、技能実習生の行う活動内容により、入国後1年目の技能等を修得する活動と、2・3年目の修得した技能等に習熟するための活動とに分けられ、これらに対応する在留資格として、「技能実習」には下記の4区分が設けられています。

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	在留資格「技能実習1号イ」	在留資格「技能実習2号イ」
団体監理型	在留資格「技能実習1号ロ」	在留資格「技能実習2号ロ」

今回は、団体監理型を中心に解説します。

● 入国・在留手続

1. 在留資格認定証明書の交付申請

技能実習生を受け入れようとする監理団体は、地方入国管理局に在留資格認定証明書の交付申請を行います。この証明書は、申請に係る技能実習生が入管法令の定める許可要件に適合していることを証するもので、有効期間は3ヶ月です。なお、監理団体は、技能実習生を受け入れるに当たっては、職業紹介事業の許可又は届出が必要です。

2. 査証(ビザ)の取得と上陸許可

技能実習生として日本に上陸しようとする外国人は、有効な旅券と査証を所持しなければなりません。査証は、在留資格認定証明書等を提示して、日本の在外公館に申請します。そして、日本の空港・海港で旅券、査証等を入国審査官に提示し、在留資格「技能実習1号イ(又はロ)」(在留期間1年(又は6月)とする上陸許可)を受けて初めて技能実習生としての活動ができます。

3. 在留資格変更許可

技能実習1号から技能実習2号へ移行しようとする技能実習生は、移行対象職種・作業等に係る技能検定基礎2級等の試験に合格した上で、地方入国管理局に在留資格変更許可申請を行うこととなります。この申請は、在留期間が満了する1ヶ月前までに行わなければなりません。

4. 在留期間更新許可

技能実習生は、技能実習1号(在留期間6月の場合)や技能実習2号について、通算して滞在可能な3年の範囲内で、在留期間の更新申請を地方入国管理局に行うことができます。この申請の時期は、在留期間が満了する1ヶ月前までが好ましいといえます。

5. 在留カードの交付

新しい在留管理制度では中長期在留者が対象者となり、在留カードが交付されることになります。

技能実習生で、例えば「在留期間」が1年又は6月の許可を受けて在留している場合には、在留カードが交付されます。ただし、2012年7月9日前から在留されている方が外国人登録証明書を所持している場合には、その外国人登録証明書は、一定の期間は在留カードとみなされます。

● 外国人技能実習制度の仕組み（団体監理型受入れ）

1. 監理団体の役割

団体監理型受入れでは、技能実習生の受入れを行う商工会や中小企業団体などの監理団体の役割が非常に重要です。監理団体は、その責任と監理の下で技能実習生を受け入れ、技能実習1号と技能実習2号による期間を通して、技能実習を実施する各企業等（実習実施機関）において技能実習が適正に実施されているか確認し指導することが求められます。

2. 受入れができる監理団体の範囲

技能実習生の受入れができる監理団体（営利を目的とするものは認められません。）は、次のとおりです。

- (1) 商工会議所又は商工会
- (2) 中小企業団体
- (3) 職業訓練法人
- (4) 農業協同組合、漁業協同組合
- (5) 公益社団法人、公益財団法人
- (6) 法務大臣が告示をもって定める監理団体

● 実習実施機関（各企業）の役割

実習実施機関は、技能実習生に対し実際に技能等を修得させる立場にあります。技能実習指導員を配置し技能実習計画に従って技能実習を実施するとともに、生活指導員を配置し技能実習生の生活管理にも細かく配慮するなど、技能実習が円滑に行われるようにすることが求められます。

● 「技能実習1号口」（1年目）受入れの要件

1. 技能実習生に係る要件

- (1) 修得しようとする技能等が単純作業でないこと。
- (2) 18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を生かせる業務に就く予定があること。
- (3) 母国で修得することが困難である技能等を修得するものであること。
- (4) 本国の国、地方公共団体等からの推薦を受けていること。
- (5) 日本で受ける技能実習と同種の業務に従事した経験等を有すること。
- (6) 技能実習生（その家族等を含む。）が、送出し機関（技能実習生の送出し業務等を行う機関）、監理団体、実習実施機関等から、保証金などを徴収されないこと。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていないこと。

「技能実習1号口」（1年目）受入れの要件は次ページに続きます。

2. 監理団体に係る要件

- (1) 国、地方公共団体等から資金その他の援助及び指導を受けて技能実習が運営されること。
- (2) 3ヶ月に1回以上役員による実習実施機関に対する監査等を行うこと。
- (3) 技能実習生に対する相談体制を確保していること。
- (4) 技能実習1号の技能実習計画を適正に作成すること。
- (5) 技能実習1号の期間中、1ヶ月に1回以上役職員による実習実施機関に対する訪問指導を行うこと。
- (6) 技能実習生の入国直後に、次の科目についての講習(座学で、見学を含む。)を「技能実習1号口」活動予定時間の6分の1以上の時間(海外で1月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は、12分の1以上)実施すること。
 - a. 日本語
 - b. 日本での生活一般に関する知識
 - c. 入管法、労働基準法等技能実習生の法的保護に必要な情報
 - d. 円滑な技能等の修得に資する知識
 なお、上記c.の講義は、専門的知識を有する外部講師が行うこととされています。
- (7) 他に監理費用の明確化、技能実習継続不可能時の対応、帰国旅費及び技能実習生用宿舎の確保、労災保険等の保障措置、役員などに係る欠格事由等の要件あり。

3. 実習実施機関(各企業)に係る要件

- (1) 技能実習指導員及び生活指導員を配置していること。
- (2) 技能実習日誌を作成し備え付け、技能実習終了後1年以上保存すること。
- (3) 技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合と同等額以上であること。
- (4) 他に技能実習生用の宿舎確保、労災保険等の保障措置、経営者等に係る欠格事由等の要件あり。

4. 実習実施機関の技能実習生受入れ人数枠

「技能実習1号口」による技能実習生の受入れ特例人数枠は、次のとおりです。

実習実施機関の常勤職員総数	技能実習生の人数
301人～	常勤職員総数の20分の1
201人～300人以下	15人
101人～200人以下	10人
51人～100人以下	6人
50人以下	3人

5. 滞在期間

技能実習1号による滞在期間は1年以内とされており、上陸許可時に1年又は6月の在留期間が与えられます。その後、技能実習2号口に移行することができれば、さらに2年間の在留期間があたえられます。

● 外国人技能実習生受入れの一般的な流れ

1. 監理団体(商工会・協同組合等)へ受入れの希望を出し、打ち合わせをします。

2. 監理団体(商工会・協同組合等)が、受入れを希望する外国人技能実習生の募集条件や募集地域を決定し、送出機関に通知します。
候補生の国の送出機関で候補者を募集後、現地面接を実施し技能実習生を選抜します。

3. 選抜された技能実習生は、選抜後から日本入国までの期間、現地で事前教育を受けます。事前教育に関する内容は、次のとおりとなります。

- ・日本語
- ・日本での生活一般に関する知識外国人技能実習生の日本での法的保護に必要な情報
- ・円滑な技能等習得に関する知識等

4. 監理団体(商工会・協同組合等)で申請書類等を提出します。

5. 現地の送出機関が日本領事館に査証(ビザ)を申請し、査証取得後出国します。

6. 入国後、監理団体(商工会・協同組合等)で160時間(2か月)の座学講習を行います。

7. 実習実施機関(各企業)と外国人技能実習生と雇用契約を労働関係法令上の「労働者」として企業に配属され、技能実習予定表にそって技能実習を実施します。

8. 入国1年後、技能検定基礎2級等の検定試験に合格すれば、技能実習生2号口として2年目の実習を開始します。

9. 技能実習開始後1年6ヶ月前後で、申請通り適切に実施されているかについて、JITCOの受入企業監査が実施されます。
JITCO: 公益財団法人国際研修協力機構

10. 入国して2年後、技能試験3級を受験し技能実習生3年目が始まります。
(技能試験の受験は任意です)

11. 実習3年経過後、帰国します。

● 外国人技能実習制度 注意点

①労働条件は書面で明示しなければなりません。

母国語など技能実習生が理解できる方法で行ってください。

外国人労働者向けモデル労働条件通知書を厚生労働省HPから、ダウンロードできます。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書)

②寄宿舍に労働者を居住させる場合、労働基準法で定める規定を守らなければなりません。

・技能実習生が、事業主等の用意した宿舎に居住し、共同生活(便所、炊事場、浴室などが共同で、一緒に食事をとる等)を行っている場合は寄宿舍に該当します。

・マンションなどで各自の部屋(個室)が設けられ、各部屋に便所、炊事場、浴室などが備わっている場合(共同生活の実態がない場合)は寄宿舍に該当しません。

③賃金は、通貨で、受入れ企業から直接技能実習生に、その全額を、毎月1回以上、一定期日に支払わなければなりません。

・法令で定められているもの(税金、社会保険料など)

・労使協定で定めたもの(寮費や食費など)

上記は、賃金から控除することができます。

ただし、具体的な使途を明らかにできない「管理費」などは、賃金控除協定を締結していたとしても控除することはできません。

④賃金は、最低賃金額以上の額を支払わなければなりません。

たとえ使用者と労働者が最低賃金額を下回る賃金で合意し、労働契約を締結しても、その賃金額は無効となり、最低賃金額で締結したもののみなされます。

⑤6カ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

「講習」終了後、雇用契約を締結した日から起算します。

⑥有期労働契約により雇用されている技能実習生は、やむを得ない事由がない限り、契約期間内に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

技能実習生は一定期間の実習で技能を身につけ、その技能を開発途上国等へ移転することを目的としていることから、技能実習の継続に最大限努力してください。

やむを得ず技能実習生を解雇する場合、

・少なくとも30日前までの予告

・30日前までの予告を行わないで解雇する場合、解雇までの日数に応じた解雇予告手当の支払が必要です。

— 借地借家法 —

07

賃料の増額請求

● 質問

当社では、会社の所有する建物がある会社に貸しています。しかし、もう20年以上貸しているため、周辺の建物の賃料額の半額程度のままになっています。

そこで、賃料の値上げを請求しようと思っているのですが、一方的に値上げをすることは可能でしょうか。

● 回答

解説をご参照ください。

● 解説

建物賃貸借については、借地借家法という特別法が適用されます。

同法では、建物賃貸借の貸主は、現在の賃料が不相当となったときは、借主に対して、賃料の増額を請求できると規定されています(同法32条1項。なお、借主から貸主に対し、賃料の減額を請求することもできます。)

これに対し、借主が賃料の増額に応じない場合には、最終的に、裁判所が現在の賃料が不相当であるかを判断することになります。その裁判が確定するまでの間、借主は、自らが相当と認める額の賃料を支払うことで足りるとされています(同条2項)。

なお、裁判所は、賃料が「不相当」といえるか否かについて、下記の3つの要素を考慮して判断しています。

①公租その他の公課(必要諸経費)の増減

(固定資産税、減価償却費、維持修繕費、管理費、損害保険料など)

②価格・経済事情の変動(建物価格、期待利回りなど)

③近傍同種の建物の賃料との比較

賃料を不相当と判断した場合、裁判所は、相当とされる賃料を算定することになります。その際には建物の鑑定評価を採用することが多いようです。

裁判所により賃料の増額が正当と認められた場合、貸主が増額を請求した時点から、増額された額が賃料であったことになります。

そうすると、借主は、賃料増額請求が行われて以降、賃料に満たない額しか支払っていなかったことになり、賃料に不足する額に年1割の割合による支払期後の利息を付して支払わなければならないとされています。

ご質問では、賃料額を維持したまま、20年間にわたって建物を貸し続け、周辺建物の賃料額とも大きな差が生じているとのこと。このような事情があれば、現在の賃料が不相当と判断される可能性が高くなると思われます。

— 借地借家法 —

08

事業用借地権の期間延長

● 質問

当社は、いくつかの店舗を経営しています。

これらの店舗の土地については、所有者から20年間の事業用借地として借りているのですが、そろそろ期間満了となってしまいます。

この期間を延長することはできないのでしょうか。

● 回答

解説をご参照ください。

● 解説

事業用借地権とは、専ら事業の用に供する建物の所有を目的とし、かつ、存続期間を10年以上30年未満と定めて設定する借地権をいいます(借地借家法23条2項)。事業用借地権では、法定更新等に関する規定の適用がないため、当初定めた賃貸期間が満了すると、借地権は自然に消滅し、借地権者は建物を収去した上、土地を原状に復して返還しなければならないこととなります。

しかし、期間満了時にいまだ建物の耐用年数があったり、収益性も十分あげられるなどの事情がある場合には、借地権者が契約の更新を望むことも少なくないようです。

この場合、再度事業用借地契約を締結する方法も考えられますが、上述の事業用借地権の性質に照らせば、それまでの契約が終了することにより、一旦借地権者は建物を収去し、土地を明渡さなければいけないこととなります。そこで、建物の収去や土地明け渡しは行わない旨の合意書を貸主と交わしておく必要があります。とはいえ、契約満了時に、貸主が再度の契約に応じてくれるかはわかりません。例えば、貸主が賃料の値上げを要求してきた場合、借り続けたいのであれば、要求に応じなければ契約は成立しないこととなります。

これに対し、現在の事業用借地契約について期間延長の合意をする方法も考えられます。上述の事業用借地権の性質からすれば延長は認められないことになりそうですが、法律上、事業用借地権の最長期間は30年とされていますから、この範囲内にとどまる限り、延長を認めてもよいと思われます。この方法であれば、現時点で貸主が延長に合意してくれればよいということになります。

なお、通常の借地権と異なり、事業用借地権は、公正証書によって契約しない限り、効力が認められないとされています。したがって、いずれの方法をとった場合でも、新たな合意内容は公正証書による必要があります。

一 会 社 一

顧問とは

09

● 質問

当社では、前社長に顧問になってもらおうと考えています。
ただ、顧問とは、いったいどのような立場なのでしょう。法律に規定があれば教えてください。

● 回答

顧問に関して法的な規定は無く、外部との関係は実態で判断されます。

● 解説

顧問とは、ある組織に関与し、意思決定を行う権限は持たないものの、意見を述べる役職やその役職に就いている者をいいます。相談役も同じような立場ですが、顧問の方が名譽職的なニュアンスが強いと思われれます。

顧問には、創業者や企業の発展に多大な功績のあった特別な社長や会長などが、経営の第一線を退いた後もしばらくの間は顧問として処遇されるケースや、社外の専門家に顧問を委嘱し顧問契約を締結するケースがあり、その専門知識や社内経験にもとづいた実務的で日常的助言が求められることとなります。

顧問との関係性は委任契約、雇用契約のどちらの場合もあるようですので、契約内容によって、その責任や報酬も変わってまいります。一般的にはほとんどが委任のようです。

なお、たとえ役員として登記されていなくても、会長や副会長、顧問、相談役などが、その地位・職務等からみて、他の役員と同様に実質的に法人の経営に従事していると認められる場合には、法人税法上の「みなし役員」に該当すると判断されることがあります。

「経営に従事」しているかは、その者が、売上、仕入先、価額の決定、資金の調達、人事権等、法人の経営方針や重要な経営上の決定事項にどの程度関与しているかから総合的に判断されます。

「みなし役員」に該当してしまうと、役員給与の取扱いと同様に定期同額でない部分の給与、賞与や不相当に高額な部分の金額が経費として認められませんので、注意が必要です。

— 労働基準法 —

10

転籍時の賃金の取扱い

● 質問

新年度を迎えるにあたり人事異動を行うのですが、このたび、子会社に転籍する従業員がいます。ただ、子会社側の人員事情もあり、4月1日からではなく3月中に転籍することになりました。

当社の賃金は末日締めで計算しているのですが、末日を待たずに転籍した場合は、賃金や社会保険の扱いはどうなるのでしょうか。

当社か子会社のどちらかから一括で支払うような取扱いはできますか。

● 回答

貴社において雇用契約が終了する場合は、退職時と同様に扱うことになります。

● 解説

雇用契約を残したまま他社に異動する「在籍出向」であれば、その出向元、出向先、そして従業員本人の3者による雇用契約となり、出向前後の賃金の支払い方法、社会保険の加入先、保険料の負担などの取扱いは、3者間の同意に基づいて設定することができます。

しかし、元々在籍していた会社での雇用契約が終了し、新たな会社で改めて雇用契約が締結される「移籍出向」や「転籍」の場合には、客観的には、退職し他社に再就職した場合と何ら変わりありません。

つまり、元々在籍していた会社では、月半ば(賃金計算期間半ば)で退職する従業員と同様に、就業規則(賃金規程)の定めに基づいて、賃金の日割り計算を行います。なお、月末前に退職するので、最後の社会保険料も発生しません。

そして、転籍先の会社(子会社)では、入社日から賃金締切日までの日割りで賃金を支払います。社会保険料は入社月から発生するので、転籍先の会社(子会社)にて処理することになります。

— 労働基準法 —

— 一年単位の変形労働時間制のカレンダー —

11

● 質問

昨年より一年単位の変形労働時間制を採用しています。

今年も労働基準監督署に労使協定とカレンダーを提出しようとしたのですが、休日をもう1日増やさないといけないと言われ、受け取っていただけませんでした。

カレンダー作成のルールは守っていたつもりなのですが、何か問題があったのでしょうか。

● 回答

今年のカレンダーにおける1日の所定労働時間の最長、あるいは1週の所定労働時間の最長のいずれかが、昨年の最長の値を超え、かつ、1日については9時間、1週については48時間を超えているためと考えられます。

● 解説

一年単位の変形労働時間制のカレンダーづくりには、いくつかルールがあります。

まず、基本的なルールとしては、次の3点です。

1. 対象期間(変形労働時間制を実施する期間、一般的には1年間)を平均して所定労働時間が40時間以内となること
2. 労働日数は280日以内とすること(対象期間が3ヶ月を超える場合)
3. 休日は少なくとも6日おきに設けること

以上の3つのルールとは別に、次のような制限があります。

- (1) 1日の所定労働時間は、最長でも10時間以内とすること
- (2) 1週の所定労働時間は、最長でも52時間以内とすること
- (3) 1週48時間を超える週は、連続3回を超えないこと
- (4) 1週48時間を超える週は、四半期毎に3回を超えて設けないこと

上記を踏まえ、各企業様ではカレンダーを作成すると思いますが、その際には、注意しなければならない『特殊な制限』があります。

『1日の所定労働時間のうち最も長いものが、直近の協定(旧協定)で定める最も長いものか9時間のいずれか長い時間を超えるとき、あるいは、1週の所定労働時間のうち最も長いものが、旧協定で定める最も長いものか48時間のいずれか長い時間を超えるときは、労働日数を280日とするか、旧協定より1日少なくしなければならない』

●例①

平成25年1月1日～12月31日の1年変形労働時間制では、1日のもっとも長い所定労働時間を8時間に設定(労働日数は260日)



平成26年1月1日～12月31日の1年変形労働時間制では、1日のもっとも長い所定労働時間を10時間に設定

⇒ 平成26年は平成25年より休日を1日増やさなければならず、労働日数を259日としなければならない

●例②

平成25年1月1日～12月31日の1年変形労働時間制では、1週間のもっとも長い所定労働時間を42時間に設定(労働日数は260日)



平成26年1月1日～12月31日の1年変形労働時間制では、1週間のもっとも長い所定労働時間を50時間に設定

⇒ 平成26年は平成25年より休日を1日増やさなければならず、労働日数を259日としなければならない

昨年の協定を確認し、休日を1日増やすか、1日または1週間の最長所定労働時間を見直してください。

なお、一年単位の変形労働時間制の導入は、従業員の過半数を代表する者と労使協定を締結して行わなければなりません。仮に、法律的な制限に抵触しないカレンダーであっても、従業員側の意見を聞き入れないものであれば、労使協定の締結が実現しないこともあり得ます。

従業員の健康面や私生活とのバランスにも配慮して、カレンダーを作成されることが望ましいです。

○特定期間とは？

前ページの「3. 休日は少なくとも6日おきに設けること」というルールには、次のような例外があります。

対象期間中に「特定期間」を設定することで、この期間に連続して労働させることができる日数が「1週間のうちに少なくとも1日の休日が確保できる日数」に緩和されます。この結果、最大12日間の連続勤務が設定可能になります。

例えば、原則通りであれば、下記例①のように【 】の日が休日となりますが、この例外的措置によって、次のような設定が可能となります。

例① 1週目 【日】月 火 水 木 金 土

例② 1週目 【日】月 火 水 木 金 土

2週目 【日】月 火 水 木 金 土

2週目 日 月 火 水 木 金【土】

— 雇用保険 —

休職後に退職した場合の失業給付

13

● 質問

私傷病により長期休職(1年半)していた従業員が、休職期間満了による退職となります。退職後の失業給付を受け取るには過去2年間の間に12ヶ月以上働いていることが必要だったと思いますが、その従業員は最近2年間で6ヶ月ほどしか働いていません。この場合、失業給付は受け取れませんか。

● 回答

傷病による算定対象期間の延長によって、受給資格を満たすことができる可能性があります。

● 解説

失業給付とは、厳密には、雇用保険制度が設ける複数ある給付のうち、一般被保険者が受け取る「基本手当」のことだと思われます。この基本手当を受け取るためには、ご質問の通り、離職の日以前2年間に、被保険者期間が通算して12ヶ月以上必要というのが基本的なルールです。

なお、この「被保険者期間」とは、離職日よりさかのぼって1ヶ月ごとに区切った各期間のうち、11日以上賃金が発生した日(働いた日や有給休暇を取得した日、以下「賃金支払基礎日」といいます。)がある月を指します。

例えば、今年5月13日に離職した場合は、2年前の5月14日～6月13日、6月14日～7月13日、(中略)今年の4月14日～5月13日までの24ヶ月間のうちに、賃金支払基礎日数が11日以上ある月(14日～翌13日までの区切り)を数えます。

賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12以上あれば、離職後、失業中と認定された日について失業給付を受け取ることができます。ただし、求職活動をすることは必要です。

ご質問では、傷病により1年半の間休職されていたため、離職日から遡った過去2年間のうちに、上記の「被保険者期間」が12ヶ月に満たない(受給資格を得られない)のではないかと懸念されておられますが、この点には救済措置が設けられています。

具体的には、病気や怪我によって30日以上賃金の支払いを受けることができなかった場合、離職の日以前「2年間」を最長で「4年間」まで延長して、被保険者期間が通算12ヶ月以上あるかどうかを判定できるとされています。離職される従業員の入社がここ2年以内であれば、仮に期間を延長しても、受給資格を得ることはできないこととなりますが、長く勤続されていたのであれば、4年を遡ることで受給資格を満たす可能性があります。

なお、期間を延長するには、医師の診断書や健康保険の傷病手当の申請書の控えなど、“傷病によって30日以上賃金の支払いを受けることができなかった”事実を客観的に示す書類が必要になるので、ご留意ください。

— 社会保険 —

産前産後休暇の社会保険料

● 質問

今年から産前産後休暇中の社会保険料が免除されると聞きました。すでに産休を取得中の者も保険料が免除されるのでしょうか？

● 回答

平成26年4月30日以降に休暇が終了する方については、既に産前産後休暇を取得中の方であっても平成26年4月分の社会保険料から免除されます。

● 解説

平成26年4月より産前産後休暇中の健康保険料・厚生年金保険料(以下「社会保険料」といいます。)の免除制度が設けられました。

従来から、育児休業中の社会保険料は、会社・従業員共に免除されていましたが、産休中についても同様の扱いになったこととなります。

免除されるのは平成26年4月分以降の社会保険料となりますが、すでに産休を取得中の方については、平成26年4月30日以降に産休が終了する場合にこの制度の対象となります。これに対し、平成26年4月29日以前に産休が終了された方については、残念ながら社会保険料の負担が発生してしまいます。

また、育児休業中の社会保険料免除と同じく、自動的に保険料が免除されるわけではありません。

会社は「産前産後休業取得者申出書」を年金事務所に提出する必要がありますので、お忘れのないようご注意ください。

— 労働保険 —

はじめての年度更新

15

● 質問

今年のはじめて年度更新の手続をすることになったのですが、いくつか質問があります。

- ①手続や労働保険料の納付に必要な書類はどこで入手できますか。
- ②年度の初めに64歳以上の方は雇用保険料が免除のようですが、今年3月31日までに64歳以上になっている方という認識でよいのでしょうか。
- ③石綿被害者のための一般拠出金というものがありますが、当社も負担しなければなりませんか。当社は製造業ですが、石綿を扱ったことはありません。
- ④労災の保険料率が何%なのか分かりません。保険料を分割して支払うことができるのですが、条件を教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

以下はいわゆる一元適用事業を想定した内容となっております。

二元適用事業となる建設業、港湾運送業、農林水産業、畜産業、養蚕業については、一部異なる内容がありますのでご了承ください。

1. 申告書等の入手方法

5月末頃に都道府県労働局より、各企業に向けて労働保険料の申告書や「申告書の書き方」というパンフレット等が郵送されます。また、新たな申告書が必要な場合は管轄の労働基準監督署にてご入手いただくことができます。

2. 免除対象の高年齢者について

今年度の年度更新に関して確認する必要があるのは、昨年4月1日の時点で64歳以上の被保険者であるかどうかです。

具体的には、昭和24年4月1日以前に誕生日を迎える被保険者(4月1日生まれを含みます。)の人数、賃金を除いて、平成25年度の確定保険料を算定します。

なお、今年度の年度更新の書類上と納付額には関係ありませんが、今年4月1日現在で64歳以上の被保険者(昭和25年4月1日以前にお生まれの方)については、4月以降に支払われる賃金から雇用保険料を控除されていないようにお気を付けください。

<次ページに続きます>

3. 一般拠出金について

業種や規模、あるいは石綿への関わりを問わず、労災保険が適用されている全事業主に負担義務があります。

4. 会社ごとの保険料率について

前ページ1にて送付される申告書に各会社ごとの保険料率等はあらかじめ印字されています。また、万が一申告書を滅失された場合などは、管轄の労働基準監督署にて改めて印字された申告書をご用意いただけますので、その際はお早めに労働基準監督署にご相談ください。

5. 保険料の分割納付について

労働保険料の分割納付を「延納」と呼びますが、延納の条件は次のいずれかに該当していることが必要です。

(1) 概算保険料の額が40万円以上である

(2) 労働保険事務組合に加入されている

延納する際の納付期限は、(1)の場合は、第1期が7月10日、第2期が10月31日、第3期が翌年1月31日となります。(2)の場合は第1期が7月10日、第2期が11月14日、第3期が翌年2月14日となります。

なお、納付する額は基本的に3等分ですが、3等分して1円未満の端数が生じる場合は、第1期に端数分(1円または2円)が上乗せされます。

— 雇用保険 —

雇用保険料の免除

17

● 質問

64歳になると雇用保険料が免除になると聞きました。
当社の従業員の中に、今年64歳になる方がいるのですが、誕生日月から雇用保険料の控除をしないという扱いでよいでしょうか。

● 回答

4月1日時点で64歳に達している方は、その年度以降の雇用保険料が免除となり、年度の途中で64歳を迎えられる方は、来年度以降になります。

● 解説

雇用保険料が免除になるかどうかは、毎年度(保険年度)の初日である4月1日を迎えた時点で満64歳以上であるかどうかで判定されます。

ここで、「年齢計算に関する法律」に則った年齢の数え方が必要になります。

一般的に、誕生日当日に〇歳に到達すると考えられていますが、この法律では、誕生日の前日に〇歳に到達するとされています。厳密には、誕生日の前日の午後12時になった時点で〇歳になります。

例えば4月1日生まれの方は、3月31日の午後12時に年齢が増え、4月2日生まれの方は、4月1日の午後12時に年齢が増えます。

この考え方を踏まえると、当年度の雇用保険料の免除されるには、その年度の4月1日になった時点で満64歳であることが求められます。

4月1日生まれの方は、3月31日の終わりをもって満64歳になっているので当年度の保険料が免除されます。これに対し、4月2日生まれの方は、4月1日の終わりをもって満64歳になるため、日付が4月1日に替わった時点では、満63歳と扱われます。

したがって、4月2日誕生日の方は、翌年度において雇用保険料が免除されることになります。

また、雇用保険料が免除される賃金は、3月31日以前と4月1日以降で日割り計算を行うわけではありません。4月1日以降に(当年度に)支払われるかどうかで判断されるのでご注意ください。もちろん、計算間違い等の理由で遡って支払った賃金はこの限りではありません。

外国人労働者

外国人留学生が卒業する場合

● 質問

当社では、外国人留学生にアルバイトとして働いてもらっているのですが、来年の3月で大学を卒業するとのことでした。

現在留学生の方々は資格外活動許可を得て働いていると思うのですが、卒業後もこのまま働き続けてもらえるのでしょうか。

● 回答

就労可能な在留資格への在留資格変更許可申請を行い、許可を受ける必要があります。

● 解説

前提として、「留学」の在留資格をもって在留する外国人の方は、原則として就労できませんが、事前に地方入国管理局長から資格外活動の許可を受ければ、1週28時間以内で学業に支障を及ぼさない範囲でアルバイトすることが可能となっています。

しかし、大学を卒業すると、留学生ではなくなるため、「留学」の在留資格が残っていても、就労することができなくなります。

そこで、卒業後も留学生を雇用したい場合は、入管法上、就労可能な在留資格への在留資格変更許可申請を行い、許可を受けてもらう必要があります。

来年4月以降も貴社にて働き続けることが確定している場合、まだ大学を卒業していなくても、卒業見込みの段階で変更許可申請を行うことが可能です。

申請手続には、主に下記書類が必要となります。下記のうち、③④については、個々の申請人、企業により必要書類が異なりますので、詳細は「法務省入国管理局」のホームページでご確認いただく必要があります。

- ①在留資格変更許可申請書
- ②旅券及び在留カード(もしくは外国人登録証明書)
- ③申請人の活動内容(雇用契約書等)、学歴等を証明する書類(卒業証明書等)
- ④企業の事業内容を証明する書類(給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表、登記事項証明書、貸借対照表、損益計算書等)

— 外国人労働者 —

インドネシアの雇用状況

19

● 質問

当社は製造業です。今後、インドネシアにて現地法人を設立しようと考えているのですが、インドネシアでの雇用状況がわかりません。

平均月給や初任給、社会保障などについて教えてください。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

平均月給や初任給は職種などにより差が多いですが、首都ジャカルタでは平均月収が約5万円、新卒の初任給は約2万円程度と思われます。

社会保障関連については、インドネシアでは、日本と異なり全国民への社会保障制度は整備されていません。

ただ、企業においては、老齢給付や医療給付をカバーする総合的な社会保障制度である労働者社会保障制度(JAMSOSTEK)が1992年に制定されており、労災補償、老齢給付及び死亡保障については強制加入ですが、健康維持保障は任意加入となっています。

それぞれの保険料については、全て固定給に下記のパーセンテージをかけて計算します。

①強制加入

- ・ 労災補償(会社負担0.24%~1.74%の間で業種によります)
- ・ 老齢給付(会社負担3.7% / 本人負担2%)
- ・ 死亡保障(会社負担0.3%)

②任意加入

- ・ 健康維持保障(会社負担3%/家族がいる社員については6%)

現地の日系企業がJAMSOSTEKに加入している率は、製造業で96.3%(2008年)です。ただし、健康維持保障については11.7%の日系(製造)企業がJAMSOSTEKのみで対応されており、その他は民間保険会社や払戻し制度をご活用されているようです。

JAMSOSTEKは、ジャカルタおよび周辺地域においてもかなり浸透しており、ローカル企業の加入率についてもほぼ95%以上となっています(2010年)。ただし、健康維持保障については平均20%くらいの加入率となっています。

— 著作権法 —

音楽の著作権

20

● 質問

当社ではあるイベントを企画しているのですが、そのなかで、市販CDに収録されている楽曲をパソコン上にコピーした上、会場内でBGMとして流す予定です。著作権法上問題ありませんか。なお、入場料などを取る予定のため、有料イベントです。

● 回答

著作権等の侵害にあたります。解説をご確認ください。

● 解説

(1) 著作権侵害

CD等の媒体により市販されている楽曲については、作曲者・作詞者などに著作権が発生しています。

著作権者は、

- ・ 無断で著作物を複製されない権利(複製権 ※ただし、私的利用のための複製は除きます。)
- ・ 無断で著作物を公衆に見聞きされない権利(上映権)

などの権利を有しています。

そして、市販CDに収録されている楽曲をパソコン上にコピーする行為は「複製」行為に該当するため、著作権を侵害することとなります。また、コピーした楽曲をイベント会場で流す行為は「上映」行為に該当するため、同様に著作権侵害となります。

著作権を侵害すると、著作権者から、侵害行為の差止請求や損害賠償請求などを受けるおそれがありますし、10年以下の懲役もしくは1000万円以下の罰金またはこれらの併科という刑事罰の対象となります。

(2) 著作隣接権侵害

楽曲には、(1)で述べた著作権だけでなく、著作隣接権という権利も発生しています。

作曲者や作詞者とは別に歌手や演奏者といったアーティスト(実演家)が存在する場合には、これらの者も、自己の演奏した楽曲を無断で複製されない権利を有しています。また、レコード会社も、CDに記録された楽曲を複製されない権利を有しています。

これら著作隣接権者に無断で複製した場合には、著作隣接権侵害として、著作権侵害の場合と同様に、民事上の請求を受けたり、刑事罰の対象となってしまいます。

(3) 権利侵害を避けるために

(1)(2)のような権利侵害を避けるためには、著作者、実演家及びレコード会社と楽曲の使用契約を締結する必要があります。なお、著作権者は、著作物の権利管理について、JASRACをはじめとした会社に権利管理を委託している場合が多く、その場合には、その会社との間で楽曲の使用契約を締結することとなります。

なお、著作者が死亡してから50年以上経過した楽曲については、原則として著作権が消滅しているため、著作権侵害は起こりえません。例えば、モーツァルトの楽曲などは著作権による保護を受けないため、自由に使用することが可能です。

ただし、これを実演家が演奏し、レコード化されれば、(2)で述べた著作隣接権は発生するため、注意が必要です。

法

務

— 建設業法 —

建設業の契約書

21

● 質問

当社は建設業です。この度、建設工事を下請けに依頼することになったので、契約書を作成しようと思うのですが、どのような点に気を付けて作成したらよいでしょうか。

何か書かなければいけないことはありますか？

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

建設業法19条1項では、建設工事の発注に際しては、原則として書面による契約を行うこととされています。これは、請負契約の明確性や正確性を担保し、後々の紛争発生を防止するためです。

そして、契約書面には、次ページの表に記載されている①から⑭までの14事項を記載すべきとされています。

特に、①工事内容については、受注者の責任施工範囲、施工条件等が具体的に記載されている必要があるため、「〇〇工事一式」といった曖昧な記載は避けたほうがよいです。

なお、契約書面の交付時期については、災害時等でやむを得ない場合を除き、原則として下請工事の着工前に行わなければならないとされています。

他方、契約書を作成せず、注文書と請書のみで契約することも可能ですが、その場合には、注文書・請書それぞれに14事項を盛り込んだ契約約款を添付または印刷することが必要です。

以上を遵守しない場合には、建設業法違反として、監督行政庁による指示処分の対象となります。指示処分とは、法令違反や不適正な事実の是正のため、建設業者が具体的に取るべき措置を監督行政庁が命令するものです。

指示に従わない場合には、監督行政庁による営業停止処分の対象となります。営業停止期間は、1年以内で監督行政庁が判断して決定します。

さらに、営業停止処分にも従わずに営業した場合には、監督行政庁から建設業許可の取消処分を受けるだけでなく、営業を行った者に対して、3年以下の懲役又は300万円以下の罰金が科される可能性があります。また、その者が所属する法人に対しては、1億円以下の罰金が科される可能性があります。

【契約書に記載しておかなければならない重要事項14項目】

①工事内容

②請負代金の額

③工事着手の時期及び工事完成の時期

④請負代金の全部又は一部の前金払又は出来形部分に対する支払の定めをするときは、その支払の時期及び方法

⑤当事者の一方から設計変更又は工事着手の延期若しくは工事の全部若しくは一部の中止の申出があった場合における工期の変更、請負代金の額の変更又は損害の負担及びそれらの額の算定方法に関する定め

⑥天災その他不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法に関する定め

⑦価格等(物価統制令(昭和21年勅令第118号)第2条に規定する価格等をいう。)の変動若しくは変更に基づく請負代金の額又は工事内容の変更

⑧工事の施工により第三者が損害を受けた場合における賠償金の負担に関する定め

⑨発注者が工事に使用する資材を提供し、又は建設機械その他の機械を貸与するときは、その内容及び方法に関する定め

⑩発注者が工事の全部又は一部の完成を確認するための検査の時期及び方法並びに引渡しの時期

⑪工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法

⑫工事の目的物の瑕疵を担保すべき責任又は当該責任の履行に関して講ずべき保証保険契約の締結その他の措置に関する定めをするときは、その内容

⑬各当事者の履行の遅滞その他債務の不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金

⑭契約に関する紛争の解決方法

法

務

— 独占禁止法 —

23

再委託先への委託を禁止する条文

● 質問

当社では、取引先A社からある機械の開発委託を受けているのですが、開発自体は別の会社B社へ外注に出そうと考えています。

今後のことを考え、A社がB社と直接契約することを防ぐために、当社とA社との契約書において、A社が直接B社に発注することを禁止する文言を入れたいのですが、このような内容の文言を盛り込んでも法律上問題ないのでしょうか。

● 回答

解説をご参照ください。

● 解説

ご質問のような条項を契約書上で定めること自体は可能であり、有効であると存じます。ただし、貴社とB社が競争関係にある場合には、独占禁止法違反となる可能性が出てきます。

具体的には、以下の3つの要件を満たす場合には、「不公正な取引方法」に該当し、違法となるとされています。

- ①市場における有力な事業者が、
- ②取引先事業者に対し自己又は自己と密接な関係にある事業者の競争者と取引しないよう拘束する条件を付けて取引する行為を行い、
- ③これによって競争者の取引の機会が減少し、他に代わり得る取引先を容易に見出すことができなくなるおそれがある場合

①については、貴社の市場におけるシェアなどから「有力な事業者」に該当するかどうかの判断がなされます。

また、B社がA社と取引できないことで、最終的に③B社について取引の機会が減少し、他の取引先を容易に見出すことができなくなるおそれが発生する場合でなければ違法とはなりません。仮に、貴社が禁止する取引の範囲が、今後のAB間の取引全般ということであれば、違法となる可能性は高まるのではないかと考えられます。

なお、独占禁止法に違反している場合、公正取引委員から違反行為の差止等の措置を命じられることになり、これにも違反した場合には、違反行為を行った者だけでなく、その者が所属する法人に対しても刑罰が科される可能性があります。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.73> 2014年9月発行

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

©2014 by F&M CO.,LTD.