



新年のご挨拶

昨年はひとかたならぬお引き立てをいただきまことにありがとうございました

本年も皆様にご満足いただけますようさらなるサービス向上に向け

弁護士・スタッフともに気持ちを新たに取り組んでまいります所存でございます

本年も変わらぬご愛顧のほど心よりお願い申し上げます

平成三十一年 吉日



弁護士法人

たくみ法律事務所

弁護士・スタッフ一同





弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□改正入管法成立！人手不足時代を生き抜くための外国人雇用のポイント □2019年4月、メールによる労働条件通知書の交付が解禁！
□最近の自賠責保険の傾向～怪我したこと自体の否定 □弁護士壺岐が中小企業診断士登録いたしました！

Pickup Law News

改正入管法成立！人手不足時代を生き抜くための外国人雇用のポイント

はじめに

あなたの会社には外国人労働者はいらっしゃいますか？

飲食店やコンビニエンスストアで働いているイメージの強い外国人労働者ですが、最近では国内の中小企業で働く外国人労働者も多く見られます。

改正出入国管理法の概要

ニュースでも大きく取り上げられていますのでご存知の方も多くいらっしゃるかと思いますが、

平成30年12月8日、改正出入国管理法が成立しました。

深刻な人手不足に対応するため、外国人労働者の受け入れを拡大することが改正の目的です。

今回の改正の最大のポイントは、**在留資格の新設**です。

外国人が日本で就労するための在留資格は出入国管理法に規定されており、既存の在留資格としては「外交」「法律・会計業務」「研究」「報道」などがありましたが、今回の改正で**新たな在留資格として、2段階の「特定技能」が新設**されました。

対象業種は、農業、介護、外食、宿泊、建設、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、ビルクリーニング業など14業種が想定されており、今後、業種ごとの運用方針を決定していく予定になっています。

新たに新設された在留資格「特定技能」

1号

相当程度の知識または経験を有する技能を持つ外国人が対象

【要件】

最長5年間の技能実習を修了するか、技能と日本語能力の試験に合格した者

【ポイント】

- ①在留資格は通算5年間
- ②配偶者や子どもなどの家族の帯同は認められない

2号

1号よりさらに高度な試験に合格し、熟練した技能を持つ外国人が対象

【要件】

1号に加えてより高度な試験に合格した者

【ポイント】

- ①在留資格は1～3年ごとの期間で更新可能
- ②更新回数に制限はなく事実上の永住も可能
- ③配偶者や子どもなどの家族の帯同も認められる



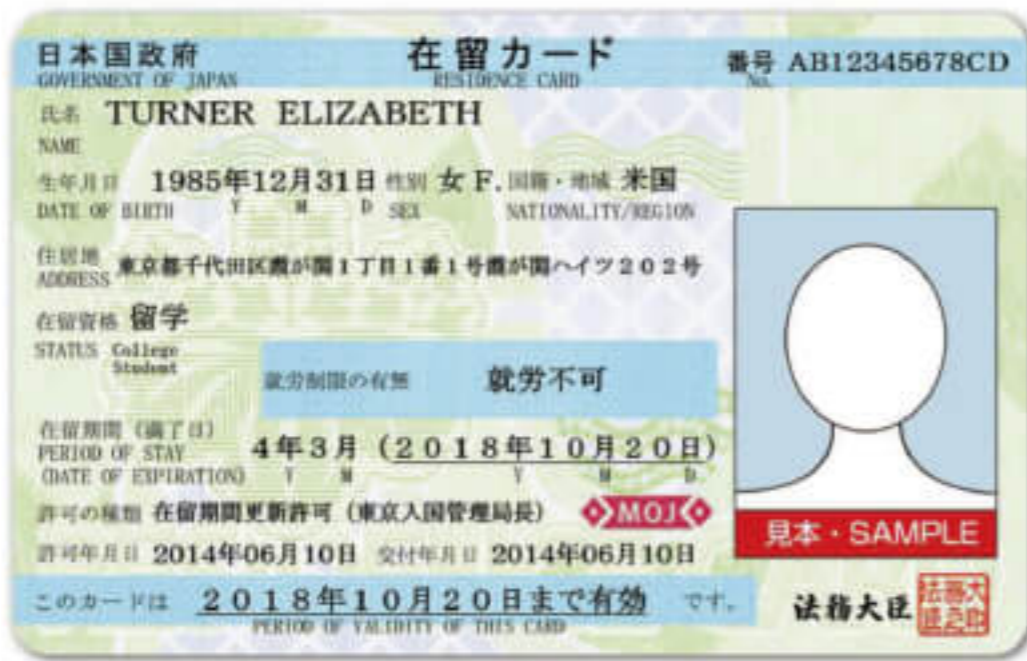
要件の緩やかな1号だけでも5年間で最大34万人の受け入れが想定されており、今後ますます外国人労働者が増えることは確実と言えます。

では、外国人労働者を雇用する際に雇用主はどのような点に注意すべきでしょうか。

外国人労働者を雇用する際の4つのポイント

(1) 在留カードの確認

在留カードとは、新規の上陸許可、在留資格の変更許可や在留期間の更新許可など、在留資格に係る許可の結果として中長期在留者に対して交付されているものです。



出典: 入国管理局ホームページ
(<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/zairyukanri/whatzairyu.html>)

在留カードには、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、**在留資格**、**在留期間**、**就労の可否**などの情報が記載されています。

在留カード以外では、旅券（パスポート）上の上陸許可証印、就労資格証明書等によっても在留資格や在留期間を確認することができます。

当然ですが、**在留資格で認められた資格の範囲以外の業務に従事させることはできませんし、雇入れの時点で在留期間がいつまでなのかという点は雇用主側でも正確に把握しておく必要があります。**

詳細は割愛しますが、「文化活動」「留学」「研修」「短期滞在」などの在留資格では就労は認められていないので特に注意が必要です。

万が一、不法就労にあたる外国人を雇用してしまった場合、外国人労働者本人は強制退去処分に処せられます。

さらに、**不法就労と知りながら雇用した雇用主は入管法違反として3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金または科料に処せられることがあります。**

雇用後に不法就労が発覚した場合には、直ちに、出勤停止命令を下したうえ、場合によっては解雇を検討することになります。

(2) ハローワークへの届出

外国人を雇用する事業主は、外国人の雇入れ、離職の際に、その氏名や在留資格について確認し、ハローワークへ届出を行うことが義務づけられています。

雇用対策法 28 条

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(3) 外国人に適用される法律の確認

憲法 14 条や労働基準法 3 条は、国籍による差別を禁止しています。

憲法 14 条

すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

労働基準法 3 条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない

外国人であるという理由だけで、賃金や労働時間その他の労働条件について日本人と異なる取り扱いをすることはできませんし、日本人と同様に外国人にも、労働基準法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等法、最低賃金法等の各法律が適用されます。

雇用保険についても、日本人と同様に、条件を満たす場合には被保険者として取り扱いをしなければなりません。

外国人労働者への特別の配慮

日本人労働者と共通する手続を行う場合や同じ条件下で雇用する場合であっても、外国人労働者を雇用する事業主が特に配慮が必要な場面

も多くあります。

たとえば、日本人労働者にも共通することですが、雇用後に労働条件をめぐるトラブルを最小限に抑えるために、雇入れの際には労働条件通知書を作成し本人に交付することが大切です。

このとき、日本語があまり流暢でなく、日本後の読み書きが得意でない外国人労働者もいるかもしれません。

そのような外国人労働者に対し、日本人労働者と同様に労働条件通知書を交付しても内容を正確に理解してもらえないことがありますので、外国人労働者に対しては母国語が併記された労働条件通知書を交付するといった工夫が必要です。



厚生労働省のウェブサイトでは、外国人労働者向けの母国語の労働条件通知書の書式が掲載されていますので、参考になさってください。

また、特に危険を伴う作業を行うことがある場合には、標識や掲示についても、母国語を併記したり、写真やイラストを用いたりする等して外国人労働者も確実に理解できるような工夫が必要になります。

加えて、外国人労働者の場合には言語や慣習の違いを理由に、事業主としては当然と考え、他の日本人労働者も当然のことと認識していることでも、外国人労働者が異なる認識を有していることも多くあると思われます。

日本人と外国人労働者の間にはこのような認識のギャップがあることを念頭に置いて、日本人労働者より細かい説明や配慮が必要となるでしょう。

さいごに

少子高齢化により外国人労働者の活用のニーズは年々高まりを見せています。

外国人労働者も日本人労働者と同様の給与や待遇を保障することで日本における労働が外国人労働者にとって魅力ある場所と感じてもらえるようにすることはとても大切です。

今回改正された出入国管理法の内容を正しく理解し、外国人雇用者を正しく雇用してトラブルを未然に防止し、外国人労働者を企業における大切な戦力として有効に活用してみたいかがでしょうか。



弁護士 向井智絵

鹿児島県生まれ。人事・労務管理の問題に注力しており、福岡県弁護士会では労働法制委員会に所属。労働問題に関する最新の動向も把握しておりますので、是非一度ご相談ください。

TOPIC

2019年4月、メールによる労働条件通知書の交付が解禁！

メールによる労働条件の通知が解禁

2019年4月から、労働条件通知書をメールやPDFファイルなど電磁的方法で交付することが解禁されます。

この記事では、改正の内容について解説するとともに、労働者を雇用するときの労働条件の通知方法について確認します。

労働条件通知書とは

労働基準法（労基法）15条は、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定めています。

労働条件を通知するための書面が労働条件通知書です。

労働基準法施行規則では労働条件通知書は書面で交付しなければいけないとされており、メールなどによる交付は認められておりません。

今回、同規則が改正され、交付の方法として「ファクシミリを利用してする送信の方法」と「電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法」が追加されます。



ただし、メール等で交付を行うためには**労働者がその方法を希望していなければならず、労働者の同意が得られない場合は、従来どおり紙で交付しなければいけません。**

雇用契約書との違い

労働条件通知書と似たものに「雇用契約書」があります。

労働条件通知書は使用者から労働者に一方的に通知するものですが、雇用契約書は使用者と労働者が署名・捺印することにより、双方の当事者が契約内容に合意したことを証明することができるのが大きな違いです。

では、雇用契約書はどのような形式で交わせばよいのでしょうか。

労働契約法 4 条で「できる限り書面により確認するものとする」とされており、労働条件通

知書と異なり書面で交付することは義務付けられていません。

さらにいうと、**使用者と労働者の口約束であっても雇用契約は成立**します。

「それなら、労働条件通知書だけ交付すれば雇用契約書は不要なのではないか」と思われるかもしれませんが。

たしかに、労基法が定めるとおりに労働条件通知書の交付を行ってれば、法律上の問題はありません。

ところが、**使用者から労働者に対する一方的な通知という労働条件通知書の性質上、もし労働者から「そんな書面は受け取っていない」という主張をされると会社側は不利な立場に立たされるおそれがあります。**

そこで、労働条件通知書と雇用契約書をそれぞれ作成したり、労働条件通知書の要件を満たした雇用契約書を作成するのが一般的です。

おわりに

労働条件通知書の交付方法が緩和されたことにより、企業にとっては印刷や郵送にかかるコストや手間が削減され、利便性が高まるというメリットがあります。

しかし、雇用契約締結時に労働条件を適切な方法で書面化しなければ後々トラブルに発展する可能性があるという点は変わりません。

雇用契約時の労働条件の通知に関する体制が十分に完備されていない企業様は、一度弁護士に相談することをお勧めします。

COLUMN

最近の自賠責保険の傾向～怪我したこと自体の否定

はじめに

弁護士の櫻井です。

ここ1年ほどで、自賠責保険の傾向が変わったな、と感じるようになりました。

それは、(自賠責保険が考える)軽微事故にお

いて、「怪我したこと自体」を否定してくるごが増えたな、という印象です。

この傾向の変化が、交通事故の損害賠償実務に与える影響は非常に大きいため、その一端を紹介したいと思います。

怪我したこと自体の否定

我々の言葉では、交通事故で怪我したこと自体を否定されることを「受傷否認」といいます。



要するに、軽微事故の場合では治療が必要なほどの怪我をしなかったでしょう、という認定です。

受傷否認を受けやすい軽微事故

自賠責保険が考えている（と思われる）軽微事故の典型例としては、以下のものがあります。

- ・クリーブ現象での追突事故
- ・修理費10～15万円以下の事故（但し高級車はもう少し高め）
- ・バイクや自転車事故で転倒していないもの

確かに、これらの事故は典型的に身体に加わるエネルギーが小さいものです。

ただ、体勢や年齢、従前の健康状態なども影響するため、エネルギーが小さい場合は怪我をしないというのは乱暴な意見だと思います。

受傷否認を受けるタイミング

自賠責保険が受傷否認をするのは、自賠責保険が事故について実質的に判断する以下のような場合です。

- ・被害者が、自賠責保険に治療費や慰謝料、休業損害などを請求する場合
- ・被害者が、自賠責保険に後遺障害の認定を求める場合
- ・相手方保険会社が、自賠責保険に対して保険金支払いの事前確認をする場合

このような請求があった場合、自賠責保険は事故の状況や物損額などを確認し、受傷の有無を判断するのです。

受傷否認を受けた場合のダメージ

自賠責保険が受傷否認すると非常に厄介です。まず、相手方保険会社は一切の交渉に応じなくなります。

つまり、**人身損害賠償の請求が困難となる**のです。

もっとも、当初から相手方保険会社が受傷否認していれば、自賠責保険が受傷否認をしても、1円も支払われないという状況は変わらないため、チャレンジ的に治療費や慰謝料などの請求をするのに心理的抵抗はありません。

しかし、一番判断に困るのは、相手方が一定の時期まで治療費や休業損害などを支払っている場合です。

相手方が治療費等の支払を打ち切った後の治療費等について、被害者が自賠責保険へ直接請求することがあるのですが、ここで受傷否認を受けると、相手方はそれまで支払ってきた治療費や休業損害の返還を求めてくるのです。

そして、これらの費用は概ね数十万円に上ることが多いです。

怪我していなかったのに治療費を払わせた、だから返せというのも酷い話です。

自賠責保険はそこまで考えて受傷否認しているのか疑問に思います。

対策

とはいえ、自賠責保険の傾向が変化しているなら、被害者側としても対応しなければなりません。

自賠責保険が受傷否認しそうな類型の事故か否かを的確に見積もり、自賠責保険への請求の適否を判断する必要があります。

やみくもに請求するわけにはいかないのです。もっとも、この判断はかなり難しいです。

一度弁護士にご相談の上、リスクをとってでも請求するか否かは要検討だと思います。

（文責：弁護士櫻井正弘）

弁護士壹岐が中小企業診断士登録いたしました！

2018年12月、弁護士壹岐晋大が中小企業診断士として登録を行いました。

「中小企業診断士」とは、中小企業の成長戦略の策定やその実行のためのアドバイスを行う専門家で、経営コンサルタントとして唯一の国家資格です。

中小企業診断士の試験では、経営戦略論、組織論、マーケティング論、経済学・経済政策、オペレーション・マネジメント、経営情報システムなど幅広い知識が問われます。



理論を知っているだけでなく、中小企業の支援を行うための実践的な能力を備えていると認められて初めて登録が可能になります。

なぜ弁護士がわざわざ他の資格を取るのだろうか、と思われるかもしれません。

壹岐が中小企業診断士として登録を行ったのは、顧問先や依頼者の皆様に、従来の弁護士の役割を超えたご支援を行いたいと考えたからです。

弁護士の仕事は紛争の解決や裁判の対応だと考えている方もいらっしゃいます。

しかし、どのような企業もできることなら紛争や裁判に巻き込まれたくはないと考えているはずです。

トラブルを未然に避けるには、経営課題を早期に発見して的確に対処し、コンプライアンスを遵守しながら健全な成長を続けていくことが必要です。

そのためのアドバイスを行うには、法律論だけでなく、中小企業経営に関する幅広い知識が必要となるのです。

経営計画や事業承継計画の策定、組織化、人事制度、評価制度に関する相談をはじめ、企業経営に関するちょっとしたお悩みでも、どうぞお気軽に弁護士にお話してください。

経営者の視線に立って親身にサポートいたします。

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）