

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

外国人を雇用する際の4つの注意

人手不足を背景に、外国人を雇用する企業が増えています。一方でトラブルや早期離職が起こるケースも少なくありません。こうした事態を防ぐには、企業側の理解と配慮が重要です。

外国人を雇用するときは、在留資格や労働条件、日本語レベルなどの確認や教育環境の整備など、様々な準備が必要です。準備を怠ると既に働いている従業員との間にトラブルが起きることもあります。適切な形で外国人を採用することで企業の収益を高めることもできるでしょう。

外国人雇用の4つの注意点

①在留資格

外国人を雇用するときは在留資格が自社の業務に合っているかどうかの確認が必要です。在留資格を持たずに外国人が働くと不法滞在及び不法就労になります。在留資格は「在留カード」という身分証で確認することができます。「就労不可」と記載されている場合は「資格外活動許可欄」を確認します。日本に在留するための資格は全38種類あり、資格ごとに許可される就労内容が定められています。

資格で認められていない業務をしたり、在留期限が切れた後も更新せずに働いたりすると「不法就労」になるだけでなく、事業主も不法就労をさせた「不法就労助長罪」により処罰されるので注意が必要です。

②外国人雇用に必要な手続き

外国人雇用をしたときはハローワークに外国人雇用状況を届け出なければなりません。雇用保険の加入条件に達した人は外国人であっても原則として雇用保険資格取得届を出します。

③労働条件・マナー・日本語レベル

日本の慣習、文化になじみのない場合、労働条件やビジネスマナーについて事前に理解をしてもらうようにします。また、一般企業のビジネスの場ではN1かN2の日本語能力は欲しいところです。

労働条件通知書は日本語、母国語で記載すればトラブルは少ないでしょう。日本のビジネスマナーは研修、OJTなどで身に付けてもらい教育環境も整えましょう。

④不法就労が判明したときの対応

万が一、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で、新たな在留資格を取得するようにします。是正できない場合は解雇となりますので注意が必要です。



日本人と外国人の労働者がお互いを理解しあうための場の提供が必要となりますね

給与所得控除—概算控除の功罪—

給与所得者が納付する所得税は、給与収入金額から給与所得控除額を控除した給与所得の金額をもとに算定しますが、控除額は給与収入金額の階層に応じて設定された概算額を使用しています。

概算控除のメリットは簡便性

給与所得の概算控除は実額控除と異なり、必要経費について税法上の取扱いを確認することや、請求書、領収書等を保管することは必要ありません。また、税務署にとっても必要経費の内容を確認する必要がなく、所得税の源泉徴収を使用者に義務付けることで業務の手間を省略しています。

課税の公平性は侵害されているか

給与所得者の場合、使用者が事務所賃料、光熱費、交通費、通信費など経費の大半を負担してくれるため、概算控除額が実額より高く設定され、課税の公平に問題があると税制改正の度に指摘されてきました。

一方、源泉徴収により所得金額が把握されやすいことなどにより、概算控除には他の所得との負担調整をはかる目的もあるとされています。

さらに、令和7年分より給与収入160万円までは課税されないことになり、課税最低限が103万円から引き上げられました。実額控除を適用すると給与収入の低い人に

課税が生じてしまうことから、概算控除によって生活保障に配慮した措置を取ることができます。

税制への関心が薄れる弊害

給与所得者は税金が源泉徴収されてしまうため、自身の所得課税がどのような計算過程で算定されるのかについて関心が薄くなりがちです。特定支出控除の利用、副業収入、ふるさと納税などで確定申告する機会があるとはいえ、普段は実額による経費をもとに給与所得を計算する習慣がないため、所得税に対する感度が低くなります。租税制度に関心を薄れさせてしまうことは概算控除制度の欠点とも言えます。

給与所得者も実額控除で申告すべきか

e-Tax やマイナポータルの利用により所得税を申告する環境は整ってきているので、給与所得者も実額控除にすべきという意見があります。一方、実額控除にした場合、必要経費の判断を給与所得者に委ね、その適否を税務署に確認させることは、双方の負担を重くさせてしまう問題もあります。概算控除制度は維持したうえで、課税の公平を図りつつ、控除額を適宜、見直す方法が現実的と言えるかもしれません。



必要経費の扱いを
いちいち調べて申
告するのは、かなり
大変。



競業避止・競業禁止義務に違反した従業員への対応（第3回）

【質問】

当社の従業員が、競業行為を画策しているようです。
こういった対応を取ればよいのでしょうか。

【回答】

労使間での競業避止・競業禁止義務とは、従業員が所属する又は所属していた使用者（企業）と競合する業務を行わないことを言います。
現在勤務している場合のみならず、退職後であっても競業避止・競業禁止義務は問題となりえますが、法的根拠が異なってきますので、対処法に相違が生じます。

【解説】

今回は競業行為を主張するための法的根拠と警告の仕方について解説しました。今回は法的措置と防止策の構築となります。

(4)法的措置

警告を行ったにもかかわらず、違反者が競業行為を止めない場合、次のような裁判手続きを検討することになります。

- ・ 競業行為の差止を求める仮処分手続き
- ・ 損害賠償の支払いを求める訴訟手続き
- ・ 不正競争防止法などに基づく刑事告訴手続き

なお、やむを得ず裁判手続きを行う場合、取引先や顧客に事情を説明し、適切な対応を要請するといったフォローアップも検討する必要があります。もっとも、フォローアップに当たり、名誉毀損や信用棄損の問題が生じないよう、言葉を選んだ対応が求められますので、弁護士等の専門家に事前に相談することをお勧めします。

(5)防止策の構築

実際に競業避止・競業禁止義務違反の事例に対応することで、様々な問題が浮き彫りになってきます。

その問題を1つずつカバーすることになりますが、現場実務を見ていると例えば…

- ・ 調査に支障が生じたのであれば、使用者（企業）に調査権があることを社内規程に定めて従業員に周知する（モニタリング規程の整備など）
- ・ 競業避止・競業禁止義務の根拠を見出すことに支障が生じたのであれば、当該義務を明記した雇用契約書や誓約書を整備し徴収することを徹底する、就業規則の変更を行う
- ・ 情報の管理体制に問題があったのであれば、情報へのアクセス制限や機密情報の取扱いに関する社内周知を行う、退職（予定）者が情報にアクセスできない環境にする
- ・ 退職した元従業員が競業行為を思い止まるためのインセンティブとして、退職金の上乗せなどの代償措置を講じる

といったことが喫緊の課題になることが多いようです。

(6)弁護士に相談するメリット

競業避止・競業禁止義務に関する問題を弁護士に相談・依頼することで、使用者（企業）は、自らの判断と責任の下で行う面倒な対応から解放されると共に、次のようなメリットを享受することが可能となります。

- ・競業避止義務の有効性を確認し、適用可能な範囲を明確化できる。
- ・違反者に対して法的根拠に基づいた適切な警告・交渉が可能となる。
- ・必要に応じて迅速な法的措置を講じることができる。
- ・社内制度や契約内容を適正化し、再発防止策を策定できる。
- ・従業員や取引先への説明を弁護士が行うことで、信頼性の高い対応ができる。

競業避止・競業禁止義務違反への対応は、使用者（企業）の経営に大きな影響を与えるため、専門知識を持つ弁護士の助言を受けながら慎重に進めることが、最も効果的かつ安全な方法といえます。

■新事業進出補助金の第1回目の結果が公表されました。

本年度からスタートした新事業進出補助金(事業再構築補助金の後継補助金)ですが、今月10月1日に第1回目の審査結果の発表がありました。本補助金の第1回目の採択率は37.1%と非常に低い数値となりました。

個人的には20%台ほどの難易度になると想定していたので、それでも少し高い数値になったなという感覚はあります。

応募件数・採択件数

	合計(件)
応募件数 (電子申請システムにおける申請受付件数)	3,006
採択件数	1,118※

おそらく、今後は20~40%の水準で採択率が固定されると予想できるので、今後も難易度は非常に高い補助金として位置づけられるかと思います。

主たる業種別の応募件数割合



一方で、業種別に見ていくと、製造業だけが51%と比較的高い採択率となっており、製造業の企業にとっては一定の勝算を見込める補助金かもしれません。

第2回目は本年の12月19日締切で募集が公表されていますが、難易度の高い補助金ですので、事前にしっかりと事業計画を立て審査に挑む必要があります。本補助金の活用を検討される場合は、早めに専門家に相談の上、少しでも採択率を高められるよう取り組んでいく必要がございます。