

Puente

Vol.18



Puente(プエンテ)とは
スペイン語で「かけ橋」と
いう意味です。
みなさんと行政書士との
かけ橋となれるよう思い
を込めて。

成 年後見制度 ってなに?

P2~3

「成年後見制度の仕
組み」や「利用手続き
の流れ」といったポイ
ントを分かりやすく
解説します。

?



パートタイム 労働法改正!

P4~5

平成20年4月1日か
ら「改正パートタイ
ム労働法」が施行さ
れます。その内容を
ご紹介します。

へー



外 国人の雇用に 注意!

P6

日本で働いている外国人の方に関する雇用関
係法令が平成19年10
月から改正されました。
事業主の方も外国人の
方も是非お読みください。



法 律用語 豆知識

P7

日常的に使っている言葉。
法律用語になると
どうなるの?
答えは7ページで!



判断能力が不十分な方を守って支える「成年後見制度」

成年後見制度って、なに？

あなたのそばで、権利や財産を守り、暮らしを支援する仕組みです。

私たちは契約を前提とする社会で生活しています。契約をする人は、それによりどのような結果が生じるか、きちんと理解していなければなりません。しかし、認知症のお年寄りや知的障がい・精神障がい等により判断能力が不十分な方は、自分に不利益な契約があっても良くわからず契約してしまい、被害にあうことがあります。また、アパートの経営や預貯金の出し入れ等、財産を自分で管理することが困難な場合もあります。

成年後見制度は、こうした判断能力の不十分な方が現在の能力・財産を生かしながら、終生その人らしい生活が送れるよう法律面や生活面で保護・支援する身近な仕組みです。

どのように支援するの…？

この制度には「法定後見制度」と「任意後見制度」があります。

*判断能力が低下してしまい今すぐ支援を受けたい場合…法定後見制度

家庭裁判所に成年後見人等（後見人・保佐人・補助人）を選定してもらい、その人が本人の利益を考えながら保護・支援する仕組みです。成年後見人等は、本人に代わって契約や財産の管理をしたり（代理権）、本人が自分で契約等をするときに同意を与えたり（同意権）、本人が同意を得ないで行った不利益

な契約等を取消することができます（取消権）。

申立て時の判断能力の程度に応じて「後見」・「保佐」・「補助」の3つの類型に分かれ、支援者をそれぞれ、後見人・保佐人・補助人といい、「代理権」・「同意権」・「取消権」の行使もそれぞれに異なります。

*将来の判断能力の低下に備えたい場合…任意後見制度

本人が元気なうちに、判断能力が不十分になったときに備えて、あらかじめ支援してもらおう人を選び、将来の自分の生活や療養看護、財産管理に関する事務について代理権を与える契約（任意後見契約）を結んでおく制度です。

万一、本人の判断能力が低下した場合は、任意後見人が任意後見契約に基づき、本人の意思に従った保護・支援を行います。これらの行為は、家庭裁判所が申立てによって任意後見監督人を選任することによって、その監督の下で速やかに実行されます。



利用手続きのながれ

法定後見制度

自宅を売りたい・福祉サービス（介護や障がい者など）、入退院が必要・大きな契約などでは自分の代わりに判断して欲しい・少し物忘れが出てきたので一人でするには不安である。

東京都行政書士会成年後見センターまたは東京家庭裁判所に相談する。

後見・保佐・補助開始のいずれかを東京家庭裁判所に申立をします（補助の申立は本人の同意が必要）。

任意後見制度

今は元気であるが、将来認知症になったときが心配である。

任意後見人になる予定の人と支援してもらう内容（代理権の範囲）を定め、公証役場で公正証書（任意後見契約書）を作成します。

本人・任意後見契約の受任者の氏名・住所のほか、代理権等の公正証書の内容が東京法務局で登記されます。

判断能力が不十分になったとき本人の住所地を管轄する家庭裁判所に任意後見監督人選任の申立てをします。

東京都行政書士会「成年後見センター」の取組み

～安心してご利用いただくため～

*後見人候補者名簿登載証明書の発行

専門職後見人育成のための専門的な研修を履修し、「研修の効果測定」と「面接」を経て、後見人候補者として認定された会員だけが所持している信頼の証明です。

*安心の証明

成年後見制度をご利用される皆様の確かな安心のため、当センターでは保険会社と「成年後見賠償責任保険契約」を締結し、万一の場合に備えております。

成年後見の業務を実践していく中で、いろいろな問題が生じます。これらを解決していくため、総務委員が常に情報を集め、分析すると共に対応を検討しております。

*教育管理体制

後見人候補者名簿に登載されてからも、一定の更新研修が課せられています。また、後見人になった会員は定期的に報告する義務があり、業務管理委員の指導・監督をうけます。

東京都行政書士会成年後見センターでは、ご本人やご家族の心配を解決するための成年後見事業のほか、日常生活自立支援事業や介護等の福祉サービスについてもご相談いただける体制を整えています。お気軽にご相談ください。

東京都行政書士会成年後見センター

〒150-0036 東京都渋谷区南平台15番1号
ライオンズマンション南平台201号
電話：03-5489-7444

*面接相談（予約受付）

毎週（月曜日・木曜日） 午前9:30～12:30 午後1:30～4:30

パートタイム労働法改正!

パートタイム労働法の改正について

平成20年4月1日より、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が改正されます。ここでは、その改正される主な内容について触れていきます。

パートタイム労働者とは?

パートタイム労働法の対象である「短時間労働者(パートタイム労働者)」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託」、「契約社員」、「臨時社員」、「準社員」など呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

改正される内容

○義務化されるもの

- 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れる際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書等(パートタイム労働者が希望した場合は電子メールやFAXでも可能)で明示することが**義務化**されます。

違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ10万円以下の過料に処せられます。

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際には、特に、「労働契約の期間」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」、「賃金」、「退職」などについて、文書で明示することが義務付けられています。

改正パートタイム労働法では、これらに加えて「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書等により、**速やかに**、パートタイム労働者に明示することが義務化されます。

- パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するにあたって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主はパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが**義務化**されます。

- 「給食施設」、「休憩室」、「更衣室」について、事業主はパートタイム労働者に利用の機会を提供するよう配慮することが**義務化**されます。

- 事業主は、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じることが**義務化**されます。

講じる措置としては、例えば次のようなものがあります。

- ・通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。
- ・パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。

- 事業主は、雇い入れ後パートタイム労働者から求められたとき、そのパートタイム労働者の待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明することが**義務化**されます。

*説明義務が課せられる事項

労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、待遇の差別的取扱い禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者への転換を推進するための措置

○努力義務化されるもの

- 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが**努力義務化**されます。また、通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用(人事異動の有無や範囲)の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同じ方法で決定することが**努力義務化**されます。

- キャリアアップのための訓練などについては、職務の内容の違い如何にかかわらず、事業主はパートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施することが**努力義務化**されます。

- 事業主がパートタイム労働者から苦情の申出を受けたときは、事業所内で自主的な解決を図ることが**努力義務化**されます。

*対象となる苦情の範囲は説明義務が課せられる事項と同じです。

なお、紛争解決援助の仕組みとして、「都道府県労働局長による助言、指導、勧告」、「均等待遇調停会議による調停」が設けられます。また、パートタイム労働者が都道府県労働局長による援助を求めたこと、調停の申請をしたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されます。

○差別的取扱いの禁止

事業主は、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を差別的に取り扱うことが禁止されます。

通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者とは、職務の内容が同じで、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じで、契約期間が実質的に無期契約であるパートタイム労働者です。

○関連する事項

平成15年に告示された「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」に新しい項目が追加され、3月1日より施行されました。

この基準において使用者は、

- ① 契約期間満了後の更新の有無等を明示
その契約について更新する場合がある旨明示したときは、労働者に対して当該契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示。
- ② 3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告。
- ③ 労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示。
- ④ 契約更新の場合、契約期間をできる限り長くするよう努めることとされています。

*赤字部分が追加されました。

労働条件通知書の見本

自分が締結した労働契約の内容と合っているか労働条件通知書でしっかり確認しましょう！

(労働者名) 殿		事業所名称・所在地 使用者職氏名	年 月 日
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日) ※1		
就業の場所	勤務地、仕事の内容は合っているか？		
従事すべき業務の内容			
始業終業の時刻、休憩時間等	始業 時 分 ~ 終業 時 分まで (休憩時間 分) ※2		
所定外労働	1 所定時間外労働をさせることが [有 (1週 時間、1ヶ月 時間、1年 時間) / 無] 2 休日労働をさせることが [有 (1ヶ月 日、1年 日) / 無] 残業等はあるのか？		
休 日	勤務時間・休憩・休日・労働時間に関する項目はトラブルになりやすいので要チェック！		
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 → 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 [有/無] → か月経過で 日 2 育児休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 3 介護休業 取得可能、一定の要件を満たさなければ取得不可能 4 子の看護休暇 年 日 5 その他の休暇 有給 () 無給 ()		
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円)、ハ 時間給 (円)、 ニ その他 () (円) 2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法 :) ロ (手当 円 / 計算方法 :) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 () %、法定超 () %、 ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、 ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 日 5 賃金支払日 () 日 6 賃金支払方法 () 7 昇給 [有 (時期、金額等) / 無] 8 賞与 [有 (時期、金額等) / 無] 9 退職金 [有 (時期、金額等) / 無] 10 労使協定に基づく賃金支払い時の控除 [有 (時期、金額等) / 無]		
退職に関する事項	1 定年制 [有 (歳) / 無] 2 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 3 解雇の事由及び手続 ()		
その他	・ 社会保険等の加入状況 (厚生年金・健康保険・その他 ()) ・ 雇用保険の適用 [有/無] ・ その他 () ・ 具体的に適用される就業規則名 ()		

本通知書の交付は、労働基準法第15条労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

更新の有無 ※1 期間の定めありとした場合に記入	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない] 2 契約の更新は、次のいずれかにより判断する ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 労働者の勤務成績、態度 ・ 労働者の能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況
※2 ①~④のような制度が適用される場合に記入(①~④のうち該当するもの1つに○を付け、具体的な条件を記載すること。)	①変形労働時間制等： () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) ②フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。(ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分) ③事業場外みなし労働時間制：始業 (時 分) 終業 (時 分) ④裁量労働制：始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○労働条件の明示

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りません。

文書で明示しなければならない事項

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

- ④賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金などを除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払の時期に関する事項(昇給に関する事項は口頭でもよい)

- ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む)

○労働契約書と労働条件通知書

- ①労働契約書
労使双方が署名をして取り交わすもの
- ②労働条件通知書
使用者が労働者へ一方的に通知するもの

外国人に関連する雇用関係法令が改正されました！

事業主の方も外国人の方も行政書士に相談しましょう！

平成19年10月から、事業主の方は、日本で働いている外国人（特別永住者を除く）について、正社員かアルバイトか、雇用保険に加入しているかいないかを問わず、ハローワークにその外国人の氏名、在留資格等を届け出なければならないことになりました。

外国人が働くためには、その仕事に応じた在留資格等を取得していないといけません。

事業主の方は、外国人を雇用する場合は外国人登録証やパスポートなどで、仕事をするのに必要な在留資格をもっているか、在留期限は大丈夫か、などを確認しましょう。

永住者、日本人の配偶者等などの在留資格であれば、特に職種に制限なく働くことができますが、それ以外の場合には、例えば、翻訳通訳業務を行うのであれば、「人文知識・国際業務」、コックさんとして働くのであれば、「技能」の在留資格がそれぞれ必要です。

また、留学等の在留資格は、働くことを目的としたものではありませんので、就労の許可（資格外活動許可）を取得しないと働くことはできません。

お仕事をする外国人の方も、これから行おうとするご自分の仕事の内容に応じた在留資格をもっているのか、今一度必ず確認しましょう。

事業主の方がハローワークに外国人の氏名や在留資格等の届出をして、お仕事をしてしまった後に、実は届け出た在留資格等が働くことができるものではなかった場合には、「不法就労」となり取り返しのつかないことになります。事業主及び就労する外国人双方に罰則規定があります。

外国人の就労については、在留資格等の内容（出入国管理及び難民認定法の規定）を理解しなければなりません。この法令に携わり業務を行っているのが、実は入国管理局長に申請取次の届出をした行政書士です。

事業主の方も外国人の方も、在留資格等の内容については、是非、最寄りの申請取次の届出をした行政書士に相談することをおすすめします。

（東京都行政書士会のホームページより各支部ホームページへリンクできます。ご覧ください）

市民相談センターのQRコードです。

03-5489-2411

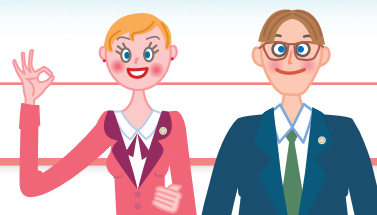
携帯に登録して、ゴヨyakフヨーイイ（相談）と覚えてください。



お気軽にご相談ください！



法律用語解説



何気なく普段から使っている言葉、
それが法律用語になるとどういう意味になるのか、解説します。



錯誤(さくご)

表意者(意思表示をする人)がうっかり間違えて真意と異なる意思表示をしてしまうことを言います。民法は、表意者の真意を尊重する立場をとっているので、錯誤がある場合には契約などにおける意思表示を「無効」にできる、つまり、はじめからなかったことにできるとしています。例えば、有名な画家の絵だと思って買ったのにその絵がにせものだった場合には錯誤を理由に売買契約が無効になることがあります。ただ、どんな些細なことでも思い違いがあれば契約を無効にできってしまうのでは契約の相手方もかわいそうなので、契約の重要な部分に錯誤があった場合にだけ無効主張ができるとしています。また、うっかりしていた人にも非があるので、表意者に「重大な過失」(うっかりしていた度合いが大きいこと)がある場合には錯誤による無効は主張できません。



詐欺(さぎ)

人をだまして錯誤に陥らせる行為を言います。例えば、人をだまして契約を締結させるような場合です。詐欺された場合には、その意思表示は取り消すことができます。「取消」は、「無効」とは違って、取り消しを主張するまではその契約は有効なものとして扱われます。有効なままにしておくか、それとも取り消して無効な契約にしてしまうかの選択権は表意者に与えられています。ただし、不確定な状態が長期間続けば相手方や第三者の地位をいつまでも不安定なものにしてしまうので、取消権は一定の期間で消滅してしまいます。また、詐欺による意思表示の取消は、詐欺の事実を知らない第三者には主張することができません。

詐欺は錯誤が生じている点では錯誤と違いはありませんが、それが相手方や第三者の欺もう行為(だます行為)によって引き起こされたという点で違いがあります。だまされて錯誤に陥ったという場合のように「詐欺取消」と「錯誤無効」のいずれも主張できる場合には、どちらを主張してもよいとされています。



強迫(きょうはく)

人を怖がらせて、それによって意思表示をさせること、つまり脅かして契約をさせるような場合を言います。この場合、詐欺された場合と同様に、意思表示を取り消して契約の効力が生じないようにすることができます。ただし、強迫による取消は、詐欺による取消とは違い、強迫があった事実を何も知らない第三者にも主張することができます。民法は、事情を知らない第三者に取消を主張できるかどうかについて、詐欺の場合は、だまされた人にはだまされたことについて落ち度があるので取消を主張できないものとし、強迫の場合は、脅された人に落ち度があるといつて責めるのはかわいそうなので、取消を主張できることとしているといえます。

-----キリトリ線-----

(1) 今号のプエンテで面白い記事、面白くない記事は?

面白い記事() 面白くない記事()

(2) プエンテをどこでもらいましたか?

1. 街頭 2. 学校・予備校 3. その他()

(3) 今後、プエンテにどのような内容の特集して欲しいですか?

()

(4) 行政書士はご存知でしたか?

1. よく知っていた 2. なんとなく知っていた 3. 知らなかった

(5) (4)で1、2と回答した方は、行政書士はどのようなイメージですか?

()

(6) その他、ご意見・ご感想をお聞かせください。

()

お名前 _____

ご住所 〒 _____

年 齢 0～10代 20～30代 40～50代 60～70代 80代以上

性 別 男性 女性

ご協力ありがとうございました。

行政書士
による

東京都行政書士会

検索

市民相談センター

市民生活や法人活動などに伴う、
官公署手続き・契約・相談・書類作成などの困り事や悩みは、
親切に対応する街の身近な法律家「行政書士」にご相談ください。

電話相談は **無料** ですので、お気軽にご相談ください。

TEL **03-5489-2411** (相談)

月曜日～金曜日（祝祭日を除く）9：00～20：30

土曜日 9：00～16：30

※事案処理は有料です

ご意見、ご感想はこちらまで

info@tokyo-gyosei.com

郵便はがき

1 5 3 8 7 9 0

料金受取人払郵便

目黒支店承認

416

差出有効期間
平成20年5月
31日まで
(切手不要)

東京都行政書士会
プエンテ編集委員会

行

東京都目黒区目黒区青葉台3丁目1番6号
行政書士会館

アンケートに答えると図書カードが
もらえます!! (先着300名様)

※商品の発送をもって発表に代えさせていただきます。

※個人情報は今回の企画以外には利用致しません。

※個人情報を第三者に提供することはありません。

※〆切り日 5月15日。

Puente プエンテ Vol.18

発行日 平成20年 3 月 20 日 発行

■本誌記載記事の無断転載・複製を禁じます。

編集 東京都行政書士会広報部
編集委員長 清水 勲
編集委員 吉田 安之
田村 通彦
清水 良満
高橋 敦子
近藤 直樹
青山 純子

発行人 東京都行政書士会
会長 清水 勝利
東京都目黒区青葉台3-1-6
TEL 03-3477-2881
FAX 03-3463-0669
URL <http://www.tokyo-gyosei.or.jp>

印刷所 東京都同胞援護会事業局