

3 対象者との贈与契約の締結に関する注意事項

- ✓ 贈与契約の締結及び勤務の継続について**留学生の自由意思を確保**してください。
- ✓ 贈与契約は**労働関係法令を遵守**の上で慎重に作成してください
- ✓ 留学生との間に労働問題が発生しないように注意してください（労働問題に関する問い合わせ先は裏面下部参照）

Q

留学生の自由意思を確保するとは、どういうことですか？

A

贈与契約に基づいて、留学生の意思に反して強制的に働かせてはいけないということです。
例えば、贈与契約に基づいて留学生Aさんに金銭を給付したとします。給付後、Aさんがアルバイトを「辞めたい」と申し出たとしても、「給付した金額を返さない」ですとか、「給付した金額を返還するまでは働きなさい」などと、Aさんの退職の自由を奪うようなことをしてはいけません。

NG事例集！

以下の事例は労働基準法に抵触する可能性があります。

（前提）留学生Aと介護施設Bの間で学費等贈与契約を締結

ケース
1

年度当初に一括支給。年度途中で退職
例：介護施設が留学生に4月に90万円贈与。留学生が6月末に退職

No.	労働基準法に抵触することが想定される事項
1	Aが退職したため、Bが一括で支払った分（90万円）の返還を求める。
2	7月～3月分に相当する贈与額について、BがAに返還を求める。
3	Bが6月分給与で、贈与した額を相殺する。（6月分給与を支給しない。）
4	Aの意思（退職したい）に対して、Bは本贈与契約を理由に引き留めを図る。

ケース
2

毎月一定額を支給。年度途中で退職
例：介護施設が留学生に毎月7万5千円贈与。留学生が6月末に退職

No.	労働基準法に抵触することが想定される事項
1	BがAに対して、6月末までに贈与した額の返還を求める。
2	Bが6月分給与で、贈与した額を相殺する。（6月分を支給しない。）
3	Aの意思（退職したい）に対して、Bは本贈与契約を理由に引き留めを図る。

NG条文例！

- 以下のような条文を雇用する留学生との間で締結する贈与契約に明記すると、労働基準法に抵触する可能性があります。
- なお、東京都が示すのは、あくまでも一般的なモデルであり、一例にすぎません。
- 各介護事業者において、労働問題についての疑義が生じた場合には、管轄の労働基準監督署等にお問い合わせください。（問い合わせ先は下記参照）

(前提)
介護施設甲と留学生乙の間で学費等贈与契約を締結

	条文記載例
第〇条	甲は、乙が甲と雇用契約を締結し、1年間継続勤務することを条件として本件贈与を実施するものであるから、雇用契約締結から1年以内に乙が甲を退職する場合、乙は、違約金として本契約に基づいて贈与した金員と同額を甲に支払わなければならない。
第〇条	乙が甲と雇用契約を締結後1年以内に甲を退職する場合、甲は、支払われていない賃金と本契約に基づき贈与した金員と同額を上限として相殺することができる。
第〇条	乙が、甲と雇用契約を締結後1年以内に甲を退職する場合、乙は、贈与された金員のうち退職後の期間に相当する金員を甲に支払うものとする。

労働問題に関する問い合わせ先

労働基準法に関する労働問題の問い合わせ	管轄の労働基準監督署	https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/kantoku/list.html
労働契約法に関する労働問題の問い合わせ	総合労働相談コーナー (東京労働局)	https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/roudoukyoku/kanren_shisetsu/annai.html