

会社を取り巻く法律問題 —働き方改革関連法を中心に—



2019年10月23日

木村総合法律事務所

弁護士 木村真也

はじめに

- 会社を取り巻く環境

社内との関係

- 働き方改革関連法
- その他人事・労務で気を付けたいポイント

社外との関係

- コンプライアンス関連
- 行政との関係

まとめ

第1 はじめに

1 会社を取り巻く環境

会社は、内に目を向けると、従業員（労働者）との関係があり、外に目を向けると、取引先（地方公共団体）との関係があります。

2 今回の講演の内容

今回の講演では、①社内との関係に着目した人事・労務（働き方改革関連法の内容も含みます。）、②社外との関係に着目した会社の法令遵守及び下請法等の法令を中心にお話しさせていただきます。

第2 社内との関係

1 働き方改革関連法

(1) 働き方改革関連法の目的

「改正法の目的は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものである。」（施行通達。平30.7.6基発第0706第1号）とされています。

一言で言うと、働き方改革は「勤労は美德」の「モーレツ社員」の否定であると言えます。

(2) 働き方改革関連法の主な改正内容

働き方改革関連法の主な改正内容は、①長時間労働是正のための労働時間の上限規制，②年次有給休暇の5日付与義務，③高度プロフェッショナル制度の創設，④産業医・産業保健機能の強化，⑤労働時間の状況把握義務，⑥雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保としての不合理な待遇差を解消するための規定の整備など、多岐にわたるものになっています。

今回の講演では、特にインパクトが大きいと思われる①，②を取り上げたいと思います。

(3) ①時間外労働等の上限規制 ア 従前の規制

前提として、労働基準法（以下「労基法」といいます。）では、労働時間は原則として、**1日8時間、週40時間以内**とされています。

従前は、法定労働時間を超える時間外労働や休日労働については、労基法第36条に基づく労使協定（以下「**36協定**」といいます。）の締結、届出という規制があったものの、その時間数について法律上の上限はなく、厚生労働大臣の告示に上限の基準が定められるのみでした。

一言で言うと、**時間外労働等の上限規制はなかった**と言えます。

イ 改正労基法の規制

(ア) 原則

改正労基法では、時間外労働の上限となる時間を、原則として1か月45時間，1年360時間までとしました（改正労基法第36条第3項，第4項）。

(イ) 例外

ただし、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合」には、特別条項を結ぶことにより、例外的に上記上限時間を超えて働かせることができます。

もっとも、その場合においても、①時間外労働が年 7 2 0 時間以内、②時間外労働と休日労働の合計が月 1 0 0 時間未満、③時間外労働と休日労働の合計について、2 か月平均、3 か月平均、4 か月平均、5 か月平均、6 か月平均が全て 1 月あたり 8 0 時間以内という上限があります。また、1 か月 4 5 時間の限度時間を超えて時間外労働をさせることができる月数は、年 6 か月以内に限られます（改正労基法第 3 6 条第 5 項、第 6 項）。

(ウ) 違反の効果

この規制に違反した使用者には、6か月以内の懲役または30万円以下の罰金が科されることになります（労基法第119条1号）。

(工) 適用範囲

改正労基法第36条が適用されるのは、2019年4月1日（中小企業については、2020年4月1日）以降の期間のみを定めた36協定です。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

(4) ②年次有給休暇に関する新制度
ア 年次有給休暇に関する改正点

(ア) 改正の趣旨

年次有給休暇は、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、労働者が賃金を受けながら休暇をとることができるものであり、使用者は労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えなければなりません。

そして、使用者は、雇入れの日から起算して6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続しまたは分割した10労働日以上の有給休暇を与えなければなりません（労基法39条1項）。ここで、**6か月継続勤務した労働者に付与される年休日数は10労働日**ですが、**その後勤務年数を増すに従ってその日数は20労働日まで加算**されます（労基法39条2項）。

しかし、**年次有給休暇の取得率は、同僚への気兼ねや社内の雰囲気等を理由として低調な状態**であり、年次有給休暇取得の促進が政府の課題の一つとなっていました。

今回の改正は、まさに年次有給休暇取得の促進を図るためのものです。

(イ) 義務の内容（時季指定義務）

今回の改正により、使用者は、一定の労働者に対して、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければならないこととなりました（改正労基法第39条第7項）。ただし、労働者自身が自ら請求して取得した日数分及び計画年休制度により付与された日数分については、同日数分だけ上記時季指定義務を免れます（改正労基法第39条第8項）。

基準日について、年次有給休暇の付与日を労基法が定める付与日より前倒ししている場合（例えば、新入社員に対して入社日である4月1日に10日以上之年次有給休暇を付与している場合）、その基準日は労基法が定める付与日（上記例でいえば、入社から6か月経過した10月1日）ではなく、前倒しして年次有給休暇を付与した日（上記例でいえば、入社日である4月1日）となります（改正労基法第39条第7項ただし書、改正労基則第24条の5）。

(ウ) 対象となる労働者

対象となる労働者は、法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者です。
フルタイム労働者は継続勤務年数が6か月を超えると年次有給休暇が10日以上付与される一方、パートタイム労働者は所定労働日数等に応じて年次有給休暇が付与されるため、付与される年次有給休暇が10日以上のパートタイム労働者もいれば、10日より少ないパートタイム労働者もいます（労基法第39条第2項、第3項）。パートタイム労働者を雇用する使用者は、当該労働者が今回の改正の対象となる労働者か否かを確認する必要があります。

(工) 違法の効果等

改正の施行は2019年4月であり、すでに施行済みです。

対象となる労働者に対して年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、改正労基法第120条第1号により、使用者には30万円以下の罰金が科される可能性があります。

イ 対応

(ア) 時季指定の方法

使用者は、年次有給休暇の時季を指定するに当たって、**労働者の意見を聴取しなければなりません。**また、使用者は聴取した意見を尊重するように努めなければなりません（改正労基則第24条の6）。つまり、意見聴取は法令上の義務である一方、意見尊重は努力義務です。

意見聴取の方法は任意の方法でよいです。面談，年次有給休暇計画表の作成，メール，社内システムを利用した意見聴取等の方法が考えられます。使用者ごとに適した方法を選択することになります。

(イ) 就業規則への規定

休暇に関する事項が就業規則の絶対的必要記載事項にあたるため（労基法 89 条 1 号），使用者が労働者に対して時季指定を行う場合には，以下の規定例のように時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について，就業規則に記載する必要があります（平成 30 年基発 1228 第 15 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法関係の解釈について」の第 3 答 14）。

(規定例) 第●条

1 項から 4 項 (略)

5 第●項又は第●項の年次有給休暇が 10 日以上与えられた労働者に対しては、第●項の規定にかかわらず、付与日から 1 年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第●項または第●項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

(ウ) 年次有給休暇管理簿の作成・保存

使用者は、年次有給休暇の時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成しなければならず、同書類を3年間保存しなければなりません（改正労基則第24条の7）。

なお、年次有給休暇管理簿は、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することが認められています（改正労基則第55条の2）。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとすればシステム上で管理することも可能とされています。

2 その他人事・労務で気を付けたいポイント

次に、人事・労務で受けるご相談の中で、最も多い「残業代請求」を取り上げたいと思います。

①使用者に労働時間適性把握義務が認められるか、②残業代の算定基礎となる賃金は何か、③残業代請求を受けた場合、どのように対応すればよいかの3つに分けてお話しさせていただきます。

(1) ①使用者の労働時間適性把握義務 ア 残業代請求の流れ

労働者が使用者に対して残業代請求をする場合、労働者が使用者に対して事前に、就業規則及び賃金規程の写しだけでなく、タイムカードの開示を求めてくるのが通常です。

その上で、労働者は使用者に対し、タイムカード（タイムカードがない場合には、手控えや記憶など）を基にして残業代を請求してくるという場合が多いです。

イ 労働時間の立証責任

残業代請求において、**労働時間（残業時間）の主張・立証責任は原則として労働者側にある**とされています。

すなわち、労働者は労働時間（残業時間）の具体的な時間を主張・立証する責任を負っており、立証できなければ、労働者が主張する労働時間（残業時間）が認められないというのが原則になります。

この点、労基法が賃金全額支払の原則（労基法24条）をとり、しかも時間外労働や休日労働について刑罰を含む厳格な規制を行い、また、使用者みずからが労働時間の把握をすべきものとしている（労基法108条、労基則54条1項参照）ことからすれば、**使用者に、労働者の労働時間を適正に把握する義務を課している**のであり、多くの裁判例もこの義務を認めます。この点については、厚生労働省も「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定しています。

エ 使用者の労働時間適正把握義務違反の効果

使用者に労働時間適正把握義務違反が認められる場合、労働者が主張する概括的な労働時間がそのまま基準となってしまう可能性があります。

すなわち、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する体制が整えられていないと認められてしまうと、労働者の有利に取り扱われる可能性が高まります。

(2) ②残業代の算定基礎となる賃金は何 か

労基法 37 条 5 項は、割増賃金の基礎となる賃金（基礎賃金）には、家族手当、通勤手当その他省令で定める賃金を算入しないとしています。

基礎賃金に算入されない除外賃金としては、以下のものが挙げられます。

【除外賃金】

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ⑧ 実質的に割増賃金に充当する趣旨の手当

(3) ③残業代請求を受けた場合、どのように対応すればよいか

ア 従業員本人から残業代請求を受けた場合

従業員本人からの残業代請求は、法律的に誤っている場合が多いですが、**油断してはいけません**。

この時点での対応を誤ると、後々問題が大きくなる可能性がありますので、まずは残業代請求の内容をしっかりと精査する必要があります。

また、従業員本人からタイムカード等の資料の開示請求を受けることがあります
が、これには誠実に対応すべきであると考えます。

なぜならば、後々労働基準監督署や裁判所から開示請求に対応しないことが不
利益に取り扱われる可能性があるからです。

したがって、使用者は前述の労働時間適正把握義務を十分に果たすべきである
と考えます。

イ 労働者に弁護士がついた場合（労働審判及び訴訟による請求）

労働審判になった場合、使用者（多くの場合、社長）と労働者が、労働審判委員会（裁判官1人並びに民間人（使用者側及び労働者側1人ずつ）の3人）が間に入り、原則として3回の期日で、労働者の請求が認められるか判断することになります。

しかし、労働審判は多くの場合、労働者側に有利な和解及び審判となる可能性が高いといわれています。

訴訟となった場合，裁判所が間に入り，労働者の請求が認められるか判断することになります。

しかし，残業代請求が判決で認められることとなると，付加金といって残業代とは別にその残業代と同額の金額を支払うことを命じられてしまう可能性があります。

ウ 対応方法

労働者から残業代請求を受けた場合、**すぐに弁護士に相談**することをお勧めいたします。的確な初動対応を行うことにより、不当な請求に対応することができます。

木村総合法律事務所では、大阪府衛生管理協同組合様と顧問契約を結ばせていただいておりますので、**初回相談料は無料**で法律相談をお受けいたします。お気軽にご相談ください。

第3 社外との関係

1 コンプライアンス関連

(1) 従業員が暴力団関係者であった場合の対応

ア 従業員が暴力団関係者であった場合に想定される問題点

企業が直面する反社会的勢力リスクとしては、企業防衛という視点からの不当要求を受けるリスクだけではなく、**企業の社会的責任（CSR）という視点からの社会的非難を浴びるリスク**があります。

また、そのような従業員を雇用していること自体から、**暴力団排除条例の「助長取引の禁止」に違反している**（厳密にいきますと、従業員が暴力団関係者であることを知りながら雇用した場合には、「助長取引の禁止」に違反する可能性があるということになります。）として、地方公共団体及びその他の取引先から取引を止められるリスクがあります。

イ 事前の対応

まず、暴力団関係者を従業員として採用してしまった場合に備えて、就業規則や入社時の誓約書等で、①暴力団関係者でないこと及び②暴力団関係者であることが判明した場合、解雇することに同意することを規定するべきです。

ウ 事後の対応

次に、そのような就業規則や入社時の誓約書等がない場合には、単に暴力団関係者であるというだけでは解雇等の処分を行い得るか法的に微妙であるといえます。すなわち、暴力団関係者である従業員の業務遂行に問題がない場合には、解雇等の処分が無効と判断される可能性が高いと思われます。

(2) 従業員の作業中の交通事故

従業員が作業中に交通事故を起こしてしまった場合、使用者が責任を負う類型としては2つの類型があります。①運行供用者責任及び②使用者責任です。

まず、①使用者が交通事故の加害自動車の所有者であれば、被害者は使用者に対して、運行供用者責任に基づく損害賠償請求が可能となります（自動車損害賠償保障法1条3項）。

次に、②使用者がある事業のために被用者を使っており（簡単にいうと、雇用していることを指します。）、その被用者がその事業の執行について（簡単にいうと、第三者が見て仕事中である時を指します。）交通事故を起こしてしまった場合、使用者責任が認められることとなります（民法715条）。

(3) 会社の役員の不法行為

会社の役員が不法行為を行った場合、事実上の影響として、地方公共団体及びその他の取引先から取引を止められるリスクがあります。

それだけでなく、会社の株主及び取引先（債権者）が不法行為を行った会社の役員にとどまらず、その他の取締役（代表取締役を含みます。）に対して、監視義務違反といって、不法行為を行った会社の役員をしっかりと監視していなかったことについて責任追及されるリスクがあります。

このような監視義務違反について責任追及されるリスクを減らし、そもそも会社の役員が不法行為を行うことを未然に防止するために、定期的に取締役会を開催し、会社の役員が不法行為をしていないかチェックするだけでなく、その議事録も作成して、しっかりと監視義務を尽くしていた証拠を作っておくのが望ましいと考えます。

2 行政との関係

組合員様のお話を伺いますと、行政から無理難題を押し付けられることが頻発しており、何とかしてほしいというお話を伺うことがあります。

それだけでなく、地方公共団体が代金の支払期限を延ばして、なかなか代金を支払わないというお話を伺うこともあります。

このようなお話を伺うと、弁護士としましては、いわゆる下請法（下請代金支払遅延等防止法）の優越的地位の濫用ではないかということが思い当たります。

ここで、下請法は、親事業者が、製造委託等に係る下請代金の支払を遅延するなどの行為を迅速かつ効果的に規制することにより、下請取引の公正化を図るとともに、下請事業者の利益を保護する目的で、独占禁止法の補完法として制定された法律で、下請代金の支払遅延、減額等の親事業者の不当な行為を禁止しています。

この点、組合員様の行っている取引は、行政から「役務提供委託を行う場合」に当たりますので、下請法の対象となる取引に当たり得ることになります。

しかし、行政（地方公共団体）は、下請法条の「親事業者」には当たらないこととなっておりますので、結局下請法は適用されないことになっております。

したがって、**行政との間で粘り強く交渉**し、行政から無理難題を押し付けられないように日頃からコンタクトを取っておく等の方法を取るのが無難であると考えます。

第4 まとめ

これまで込み入った話もさせていただきましたが、組合員様に起こり得る法律問題は三者三様です。また、法律問題が起こってしまった場合には、早期の対応が非常に重要です。

先にもお話いたしましたでしたが、木村総合法律事務所では、大阪府衛生管理協同組合様と顧問契約を結ばせていただいておりますので、初回相談料は無料で法律相談をお受けいたします。お気軽にご相談ください。

ご清聴，ありがとうございました



弁護士 木村 真也

木村総合法律事務所

〒541-0043 大阪府中央区高麗橋4丁目6-14 SI横堀ビル1階

TEL 06-4963-3813 FAX 06-4963-3816

E-mail: kimura@kimura-law.site URL: <http://kimura-law.site>