

～税理士も “ここだけ” は押さえて  
おきたい～

# 企業にまつわる法務の ポイント

---

弁護士法人ピクト法律事務所  
弁護士 茨木 拓矢

# 講師紹介

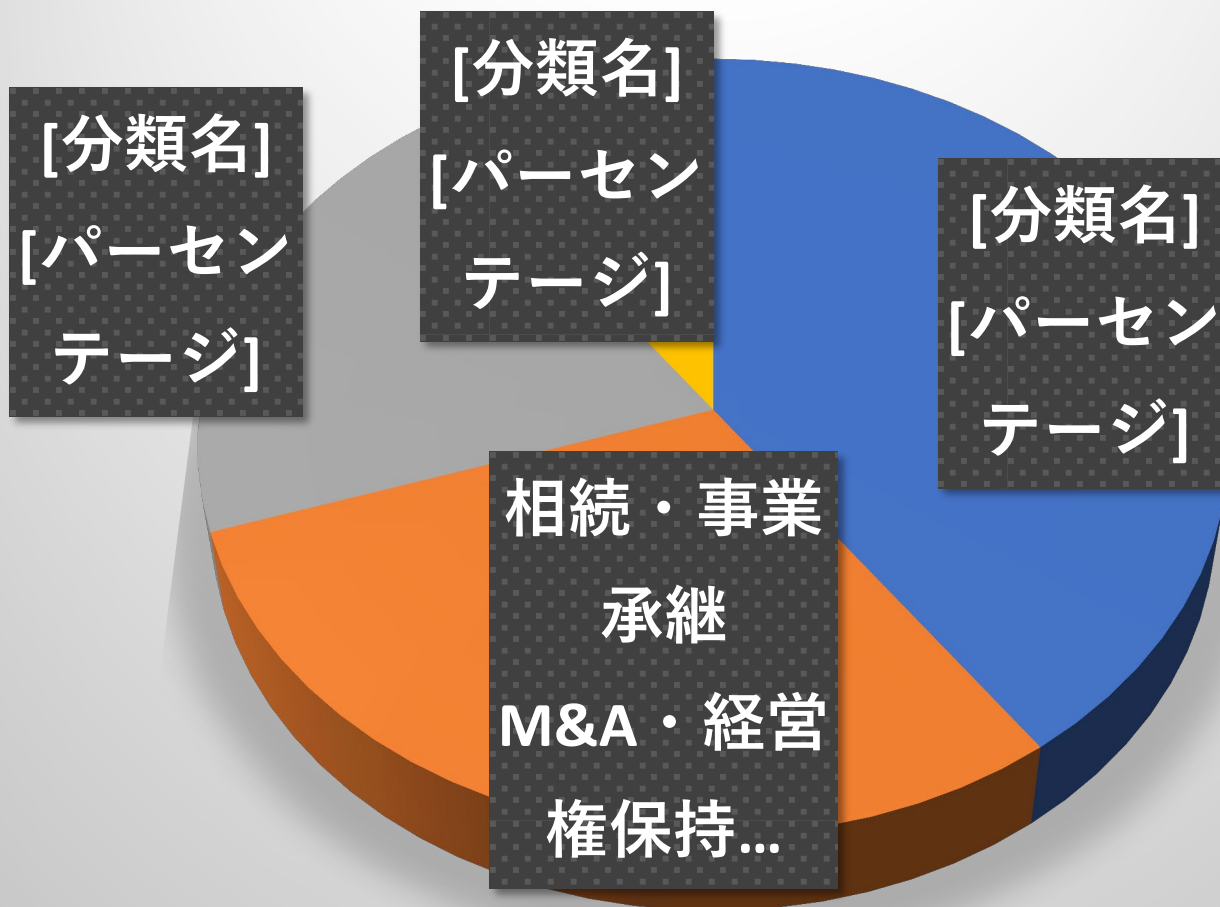
---

- 法人名 弁護士法人ピクト法律事務所
- 所在地 東京都渋谷区渋谷 1-8-8  
新栄宮益ビル 9階
- 代表者 永吉啓一郎
- 社員数 10名（うち弁護士6名）

# 講師紹介

## 弁護士法人ピクト法律事務所

### 業務分野



# 講師紹介

---

2010年 司法試験合格

2011年 都内法律事務所入所

2015年 弁護士法人ピクト法律事務所に創業メンバーとして参画

現在、多くの顧問先へサービス提供をしており、契約書のレビュー、新規事業の適法性チェック・コンサル、広告関連法チェック・コンサルなどの予防法務領域から紛争・訴訟対応などの事後対応まで、企業の幅広いニーズに对应している。

その他、税理士から紹介案件も数多く取り扱っており、相続紛争や経営権に関する紛争などについても強みを有する。

主な著書に「企業のための民法改正と実務対応」（清文社）がある。

# 今日のアジェンダ

## 1 近時の労働法に関する重要ポイントと実務対応

### 0 働き方改革関連法

- 1 残業時間の上限規制
- 2 年次有給休暇の確実な取得
- 3 同一労働・同一賃金

## 2 事業リスクとなる広告法務のポイント

### 0 景品表示法とは

- 1 広告規制のルール（一般）
- 2 規制に違反した場合
- 3 広告規制のルール（薬機法）



弁護士法人

ピクト法律事務所

# 今日のアジェンダ

---

## 3 個人情報保護に対する実務対応と留意点

- 0 個人情報保護法とは
- 1 基本的ルール
- 2 違反事例
- 3 違反した場合の責任

## 4 知らないうちに侵害している！？ 著作権法の基礎

- 0 著作権法とは
- 1 著作権法のルール
- 2 違反事例
- 3 違反した場合の責任

# 今日のアジェンダ

---

## 5 盲点となる重要な下請法のポイント

- 0 下請法とは
- 1 下請法のルール
- 2 違反事例
- 3 違反した場合の責任



# 1 近時の労働法に関する重要 ポイントと実務対応

---



# 0 働き方改革関連法



●2018年6月29日に成立

●正式には「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」



- ・労働時間の短縮とその他の労働条件の改善
- ・雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡の取れた待遇の確保
- ・多様な就業形態の普及
- ・育児や介護、治療など仕事との生活との両立

# 0 働き方改革関連法

## 《主なテーマ》

- ① 残業時間の上限規制
- ② 有給休暇の取得を義務化
- ③ フレックスタイム制の見直し
- ④ インターバル性の普及促進
- ⑤ 高度プロフェッショナル制度の新設
- ⑥ 同一労働・同一賃金の実現
- ⑦ 中小企業での残業割増賃金率引上げ
- ⑧ 産業医の権限強化

# 0 働き方改革関連法

働き方改革関連法施行スケジュール

		施行日				
		2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日	2024年 4月1日
① 時間外労働の上限規制	大企業 <sup>※1</sup>	●	→	→	→	→
	中小企業 <sup>※1</sup>		●	→	→	→
	自動車運転業務 建設事業 医師					●
② 「勤務間インターバル制度」の導入促進 ③ 年次有給休暇の確実な取得 ④ 労働時間状況の客観的な把握 ⑤ 「フレックスタイム制」の拡充 ⑥ 「高度プロフェッショナル制度」の導入		●	→	→	→	→
⑦ 月60時間超残業に対する 割増賃金率引き上げ	大企業	●	→	→	→	→
	中小企業				●	→
⑧ 雇用形態に関わらない公 正な待遇の確保	大企業		●	→	→	→
	中小企業			●	→	→

※1 企業規模の定義は「中小企業基本法」の基準による。※2 大企業はすでに実施済み。※3 労働者派遣法の改正時期は大企業と同様。

(愛知労働局ホームページより引用)

# 1 残業時間の上限規制

## ●労働時間のルール

- 1日8時間、週40時間

→これを超える場合は「残業」となる。

## ●36協定

- 残業のあるすべての事業所について36協定の締結と届出が必要
- 36協定とは、残業させる場合に従業員の過半数代表との間で締結することが義務付けられている労使協定

# 1 残業時間の上限規制

---

## ●改正前

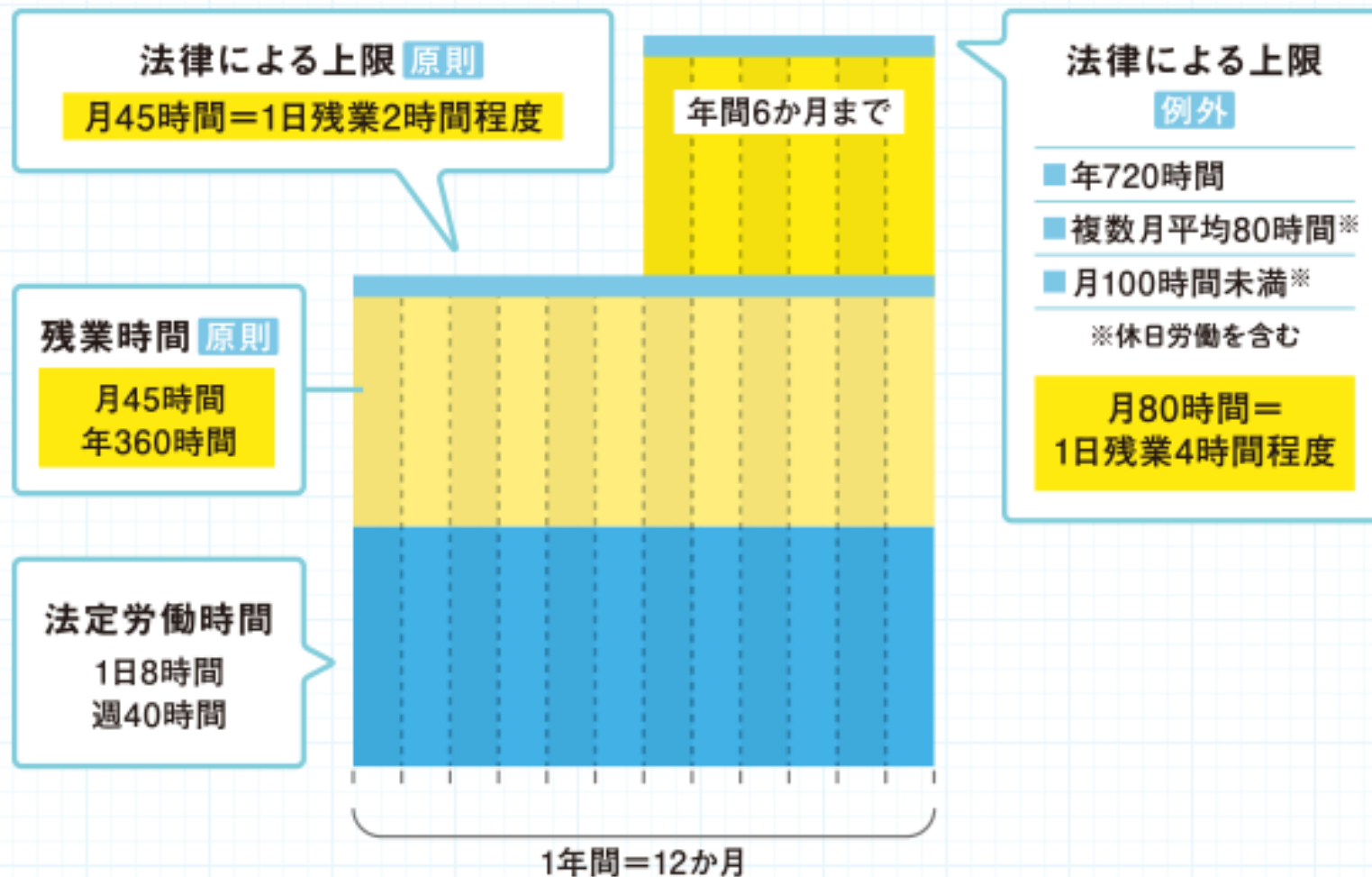
- 通常時の残業時間の上限  
→「月45時間、年360時間まで」
- 特別条項を設けたとき  
→月45時間を超える臨時的残業が可能  
(1年に6カ月まで)
- 特別条項（臨時的残業）の上限はなし  
(行政指導のみ)

# 1 残業時間の上限規制

## ●改正後

- ・ 特別条項（臨時的残業）の場合でも、
  - ・ 年間720時間以内
  - ・ 複数月平均80時間以内
  - ・ 単月では100時間未満（休日労働含む）しか許されない。
- ・ ルール違反については、「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の刑罰
- ・ 他には、労働者からの残業代請求

# 1 残業時間の上限規制



(厚生労働省ホームページより引用)

# 1 残業時間の上限規制

## ●企業の確認ポイント

(1) 3 6 協定が正しく締結されているか

(2) 改正法の残業規制をクリアしているか

- ・ 年間残業時間が720時間以下
- ・ 月の残業時間が45時間を越える月が年6回までにおさまっているか
- ・ 繁忙月の残業時間がおおむね80時間以下におさまっているか



# 1 残業時間の上限規制

## ●頻出事項①：残業代未払

(従来) 時効期間 2年

※2020年4月の民法（債権法）改正に伴う労働基準法の改正



(当分の間) 時効期間 3年

(今後) 時効期間 5年

# 1 残業時間の上限規制

## ●頻出事項②：固定残業代の有効性

- ① 給与総額のうち基本給部分と割増賃金部分が明確に区分されていること（明確区分性）
- ② 当月の残業代の金額が固定残業代の額を上回るときはその差額を支払う旨が合意していること（清算合意）

※ これらの合意がない場合、**固定残業代も基本給に含めた形での残業代の支払義務**

## 2 年次有給休暇の確実な取得

### ●従前のルール

- ・労働者が申し出ることにより年休を取得  
→労働者から希望申出がしにくい状況



### ●改正後のルール

- ・使用者は、10日以上年休が付与される全ての労働者に対し、毎年5日有給休暇を与える必要

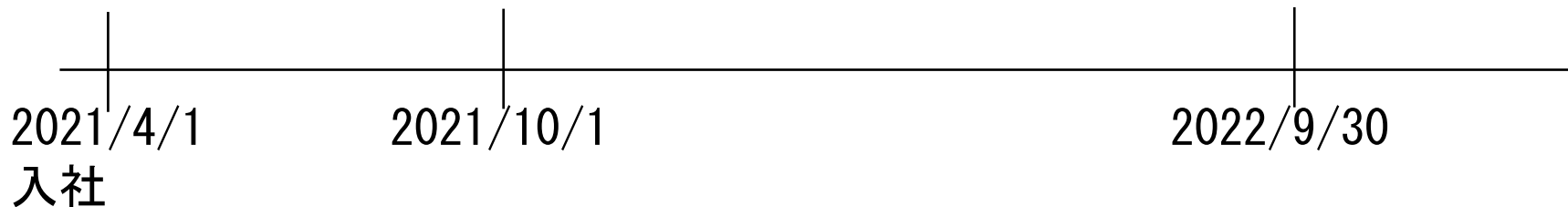
## 2 年次有給休暇の確実な取得

### ●対象者

：年休が10日以上付与される労働者

### ●年5日の時季指定義務

10日付与（基準日）



2021/10/1～2022/9/30までの1年間に  
5日年給を取得させる必要

## 2 年次有給休暇の確実な取得

### ●対応方法

#### ①個別指定方式

- ・ 使用者は、時季指定に当たって労働者の意見を聴取する必要
- ・ できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重

# 2 年次有給休暇の確実な取得

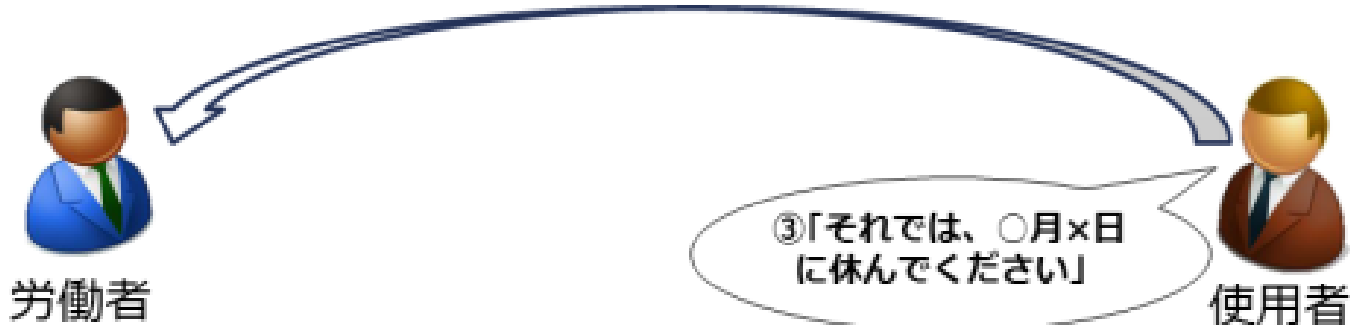
## 時季指定のイメージ

### 1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



### 2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



(厚生労働省ホームページより引用)

## 2 年次有給休暇の確実な取得

### ●対応方法

#### ②計画年給制度

- ・ 会社が各従業員の有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ日にちを決めてしまうことができる制度
- ・ 従業員代表との労使協定が必要

# 3 同一労働・同一賃金

## ● 「同一労働・同一賃金」とは

・ 正社員と非正社員の間での不合理な待遇差を設けることを禁止するルール



● 個別の賃金項目ごとに判断される

● 賃金項目の目的に照らして判断される

(参考：厚生労働省の同一労働同一賃金ガイドライン)



# 3 同一労働・同一賃金

## ①基本給

労働者の

- ・ 能力や経験に応じて
- ・ 業績又は成果に応じて
- ・ 勤続年数に応じて

同一であれば同一の支給を、一定の違いがあれば違いに応じた支給を行う必要

※相違点は、客観的具体的なものである必要

# 3 同一労働・同一賃金

## ●メトロコマース事件 (H31. 2. 20東京高裁判決)

- ・ 駅売店で販売業務に従事していた勤続10年の契約社員の基本給が正社員の72~74%程度であった事案



次の点を理由に挙げて、その差は不合理ではないと判断

# 3 同一労働・同一賃金

- メトロコマース事件 (H31. 2. 20東京高裁判決)
  - ・ 契約社員は、マネージャー業務や、売店業務以外の業務への配置転換の可能性がないこと
  - ・ 正社員（長期雇用を前提）と契約社員（短期雇用を前提）とで異なる賃金体系を設けるという制度設計は一定の合理性があること
  - ・ 契約社員から正社員への登用制度があること

# 3 同一労働・同一賃金

## ②賞与

- ・ 基本的な考えは「基本給」と同じ

### ●大阪医科薬科大学事件 (R2. 10. 13最高裁判決)

- ・ 一般論として賞与の格差が違法と指摘
- ・ 正社員との間で仕事の内容や配置転換の範囲に違いがあったことを踏まえると、契約社員に賞与を支給しなかったことも不合理とはいえず適法と判断

# 3 同一労働・同一賃金

## ③各種手当

・非正社員についてのみ手当を不支給とした  
り、支給額に上限を設けることは、通常は不合理な待遇差に該当

(具体例)

- ・通勤手当
- ・皆勤手当
- ・病気休暇、特別休暇
- ・住宅手当(※転勤の範囲に差がある場合は合理的)

# 3 同一労働・同一賃金

---

## ●違反した場合

- ・罰則はない

- ・ただし、不合理な待遇差が解消されていないと労働者から不足分の賃金を請求されたり、損害賠償を請求されたりする可能性



# 2 事業リスクとなる広告法務 のポイント

---

# 0 景品表示法とは

- 正式名称：不当景品類及び不当表示防止法
- 目的：消費者が適正に商品・サービスを選択できる環境を守る（一般消費者の利益の保護）
- 対象：広告全般



不当な表示の  
禁止

過大な景品類の提  
供禁止



# 1 広告規制のルール（一般）

## 〈ルール①：優良誤認、有利誤認〉

●優良誤認：商品やサービスの品質についての  
不当表示を規制

（例）「輸入牛肉を『国産松坂牛』と表示」

●有利誤認：商品・サービスの価格についての  
不当表示を規制

（例）「今だけ50%オフ」と広告しているが、実は常に  
50%オフである場合

# 1 広告規制のルール（一般）

## 〈ルール②：不実証広告規制〉

●合理的な根拠は、表示側が証拠をもって説明する必要がある

●合理的な根拠がない効果・性能の表示は、不当表示とみなされる。

※消費者庁の調査が入った場合、15日以内に資料の提出を求められる

## 2 規制に違反した場合

### ①行政指導

### ②消費者庁(都道府県)による措置命令

- ・消費者庁などのHPで公表される(ネットニュースにも掲載)

### ③課徴金納付命令

- ・対象行為に係る商品又は役務の売上額に3%  
を乗じた額の課徴金の納付

## 2 規制に違反した場合

### ● 課徴金納付命令の実例

- 空気清浄機メーカーの表示 → 1559万円
- 通販会社の痩身機器の表示 → 1431万円
- アプリ開発会社のオンラインゲームの表示  
→ 609万円
- 健康食品会社の表示 → 1972万円
- 通販会社の値引きに係る表示 → 5180万円

# 3 広告規制のルール（薬機法）

- 平成26年11月25日に改正（以前は「薬事法」と呼ばれていた）
- 対象：医薬品、化粧品、医療機器（健康食品）
- 規制
  - ①：効能、効果に関して、虚偽又は誇大な記事を  
広告してはならない。
  - ②：未承認医薬品の広告の禁止
- 違反した場合：行政指導、刑事罰



# 3 個人情報保護に対する実務 対応と留意点

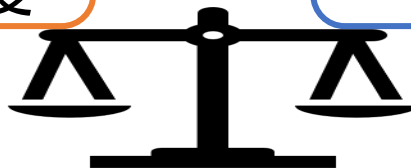
---

# 0 個人情報保護法とは

## ①目的

個人の権利・  
利益の保護

個人情報の  
有用性



②対象者：全ての事業者（平成29年5月から）

③ルール：民間事業者の個人情報の取扱い  
→ガイドラインが豊富

# 1 基本的ルール

## ①取得・利用

- ・ 目的の範囲内での利用
- ・ 利用目的の通知、公表

## ②保管

- ・ 漏洩が生じないように安全管理
- ・ 従業員や委託先の監督

## ③提供

- ・ 第三者に提供の場合は、事前に本人の同意
- ・ 第三者提供した場合は記録

## ④開示請求への対応

- ・ 本人から開示請求があった場合は対応
- ・ 苦情等にも適切に対応



## 2 違反事例

---

### ①第三者提供

学習塾で生徒同士のトラブルが発生し、加害者の保護者が謝罪するため、被害者生徒の連絡先を要求され、住所、電話番号を教えてしまった。

### ②元従業員の持出し

元従業員が、業務管理システムにアクセスし、顧客の氏名や住所等の個人情報をも不正に持ち出し、外部流出させた。

## 2 違反事例

---

### ③誤送信

メールマガジンに本来非公開とすべき、個人情報<sup>①</sup>を添付・送信し、主催するセミナーの参加者ら約2000名の情報(氏名やメールアドレス・合否情報など)が外部流出した。

### ④不正アクセス

サイトシステムの脆弱性を悪用したサイト改ざんが発生し、新規登録を行った顧客の個人情報やカード情報が外部に流出した。

# 3 違反した場合の責任

---

## ① 損害賠償

- ・1人あたり数千円から数万円
- ・合計すると数千万円以上になる可能性

## ② 刑事罰

- ・まずは国からの是正勧告
- ・違反した場合、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金

## ③ 信用低下、調査・復旧コスト



# 4 知らないうちに侵害している！？ 著作権法の基礎

---

# 0 著作権法とは

---

## ①著作物

「思想又は感情を創作的に表現したものであつて、文芸、学術、美術又は音楽の範囲に属するもの」

※事実を伝えるに過ぎない短いニュース等誰が書いても表現に差異がでないような情報の場合には、「著作物」として保護されない。

# 0 著作権法とは

---

## ② 著作者・著作権者

- ・ 著作者：著作物を作成した人
- ・ 著作権者：著作者又は、著作者から権利を譲り受けた人  
(著作権譲渡の合意・法人著作)

※著作権譲渡の合意をしても、著作者に権利が残るものもある（著作者人格権）

# 1 著作権法のルール

---

## ●原則

複製（コピーしたり）や公衆送信（サイトに上げたり）する等により利用するには、著作権者の許諾が必要

（cf. 法令や通達、裁判所の判決等）

## ●例外

- ・ 個人の私的使用の目的での複製
- ・ 引用（※一定のルールがある）

## 2 違反事例

---

### ①Webサイト上の記事・写真

- ・ネット上にある文章や写真などを無断で自分のサイトなどに転用
- ・他人のイラストを無断で広告記事に利用する。

### ②記事を社内でコピー配布

- ・日本経済新聞社が、新聞記事の社内での無断コピーについて、つくばエクスプレスを運行する首都圏新都市鉄道に対し、約3500万円の損害賠償を求める訴訟を提起(2020年5月19日)



# 3 違反した場合の責任

---

## ① 損害賠償

- ・ブログや記事の無断転載はそこまで高額とはならない
- ・利用料が一般化しているものは、無断利用期間中の利用料を請求される

## ② 刑事罰

- ・悪質な事例は逮捕・刑事罰があり得る

## ③ 信用低下、販売の差し止め、HPの修正



# 5 盲点となる重要な下請法の ポイント

---

# 0 下請法とは

---

## ①目的

下請事業者の利益を守り、取引の適正化を図る

## ②対象取引

- (1) 製造委託
- (2) 修理委託
- (3) システム開発・コンテンツ制作の委託
- (4) 役務提供委託（運送・情報処理など）

# 0 下請法とは

## ③適用場面

《親事業者》

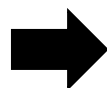
3億円超の法人



《下請事業者》

3億円以下の法人

1000万円超～3億円以下の法人



1000万円以下の法人

※プログラム以外の情報成果物作成委託の場合など資本金額が異なるものもある

# 1 下請法のルール

---

## ①親事業者の義務

### ●書面の交付義務

- ・記載すべき事項も法定されている
- ・電子メールで発注書を送付することもOK  
だが、一定の条件あり

### ●支払い期日の決定義務

- ・納品日から60日以内

# 1 下請法のルール

---

## ② 禁止行為（※以下、代表的なもの）

- 1 発注した物品の受領拒否
- 2 代金の支払い遅延（納品日から60日以内）
- 3 代金の減額（合意があっても禁止）
- 4 発注した物品の返品（納品後6カ月過ぎた後の返品）
- 5 買ったたき（市場より不当に低い価格）

## 2 違反事例

---

### ①誤発注による返品行為

- ・飲料食品業者は、食料品の製造を委託していた下請事業者に発注したところ、誤発注を理由に、納品後に返品を要求した

### ②企業内ルールによる支払遅延

- ・支払日を納品日を基準に毎月20日締め翌月末日払いとしている場合  
→5月21日に納品した場合、7月31日払いとなり、納品後60日以上経過

## 2 違反事例

---

### ③ 買ったとき

- ・ 下請事業者が、原材料の高騰を理由単価の引き上げを求めたものの、親事業者は十分な協議を行わず、単価を据え置きにしたまままで発注を継続した



# 3 違反した場合の責任

---

①公正取引委員会による指導、勧告（企業名の公表もある）

- ・令和元年度は、8016件の指導と7件の勧告

②代金減額分等の返還

③上記①、②を背景にした当事者間の請求

# ご清聴ありがとうございました。

事務所名	弁護士法人ピクト法律事務所
弁護士	茨木 拓矢 (代表：永吉 啓一郎)
所在地	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1-8-8 新栄宮益ビル 9階
TEL	03-6427-2619
FAX	03-6427-2649
e-mail	info@pct-law.jp

税理士のための法律サイト  
<https://zeirishi-law.com/>

**税理士×法律**

税理士 法律

検索

税理士向け無料法律メールマガジン

スマホでのご登録はこちら！  
(QRコードをかざして下さい)

