



けいそう 勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稻荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稻荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。



先週7月6日からの豪雨で広島県内や岡山県内など広範囲に渡って被害が
出ています。このメールマガジンを配信させて頂いております皆様に
も、今回の豪雨災害で被害に遭われた方がいらっしゃるのではないかと
思います。心よりお見舞い申し上げます。今後も台風の接近などによる梅雨前線の活発化
が予想されます。これまでの雨でかなり地盤が緩んでいると思いますので、どうぞお気を
付け下さい。

今回は、豪雨災害に遭われた方の法律相談窓口などに関する記事、この間成立しました
「働き方改革」関連法の概要に関する記事・いわゆる日本版「司法取引」に関する3つの
記事が弁護士が作成しましたオリジナルのものです。

今回はその他の皆様の経営・業務などに役立つ記事はお休みとさせて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂
ければ幸甚です。

豪雨災害に遭われた方へ（広島弁護士会相談窓口の告知など）

18.07.09 | オリジナル

広島県内で対応をしている広島弁護士会では、この度の豪雨災害に関する相談を8月31日まで無料で対応することです。広島弁護士会の相談窓口は県北の巡回相談・広島市中区のそごう新館にある相談センター・東広島や呉の相談窓口など複数あり、県内各地で発生した問題に対応できる可能性があります。当事務所でもこうしたご相談には対応はさせていただく所存ですが、被害個所は県内各地に及んでおり、お住まいの地域の近くなどでのご相談をお考えの方もおられるかと存じますので、告知として紹介をいたします。

（ 広島弁護士会からの告知の紹介になりますが、詳細に関しては
https://www.hiroben.or.jp/soudan_top.htmlの広島弁護士会URLにアクセスしてご確認ください。受付電話はナビダイヤル0570-783-110になります。お電話いただくと最寄りの相談センターにつながることです。

（ ちなみに、蛇足ではありますが、当事務所にご連絡を頂ければ、当事務所での相談対応やこうした相談センターの紹介の対応いたします。今後の事柄の何かしらのご参考にしていただければ幸いです。

「働き方改革」関連法律が成立しました～改正の目的・内容は？～

18.07.08 | オリジナルメルマガ



既にニュース報道されているところですが、「働き方改革」に関する法律が成立しました。途中裁量労働制の拡大が見送られましたが、よく報道されていました「高度プロフェッショナル制度」のほかいくつかの点が改正されています。大企業の事務職によくあてはまるもの・小さな会社でも対応を考えた方がいいものなど様々ありますが、今回は簡単にどのような法律が改正などされたのかを触れていきます。



○改正の目的は？

人手不足や働くスタイルの変化などに対応して、多様な働き方を実現し、生産性を向上させる・「非正規」という言葉などをなくす目的などが言われています。ひとくくりには言えませんが、人手不足や様々な働き方に対応していくというものといえるかもしれません。

○改正された内容はどんなものでしょうか？

改正された内容は様々あります。以下の通りですが、業種によっては今後数年間変更が猶予されるものなども存在します。

① 「同一労働同一賃金」の実現

② 長時間勤務の罰則付きの禁止

が法律改正を伴うものです。

このほか

③ 副業やテレワークを推進するためのモデル就業規則やガイドラインの制定

④ 若年者や女性・高齢者の雇用促進策

⑤ 賃金引き上げと生産性向上のための施策を定める

⑥ 転職や再就職支援

⑦ 外国人雇用のための人材受け入れ

等の施策が進められています。

このうち、⑦はそのための方針が今年の骨太の方針でも示されていますし、③はガイドラインやモデル就業規則は既に定められていて、雇用類似の働き方（フリーランスなど外注先など）等とともにその規制の在り方が現在検討されています。⑤は下請け企業の取引条件改善などの施策やIoTなどの技術導入支援など様々あります。このうち、いくつかは当事務所の勉強会や別のメルマガで触っていますが、他の項目についてもいずれ触れる予定です。

ここでは法律改正を伴った①と②にもう少し触れます。詳しく知りたい方はご連絡ください。

○「同一労働同一賃金」とは？

結論から言うと、今回の改正や別のメルマガで触れました最高裁判所の裁判例にしても「同一労働同一賃金」を保障するものではありません。既に「非正規雇用」という用語は法律上ではなく、簡単に言えば契約期間の定めがあるかどうか・一週間の勤務時間が短いかどうかの区分があるだけです（短いといわゆるパート勤務です）。

これまでも、契約期間の定めがなく勤務時間も短くないことが多いわゆる「正社員」と全く同等に扱うべき（「均等待遇」といいます）場合が法律上定められていました。ここで問題となるのは、「均衡待遇」というものです。簡単に言えば、釣り合いの取れた扱いにしろということです。

福利厚生の内容や研修を受ける機会を与える・休日の設定や給料や手当などの待遇面を契約期間の定めで違いを設ける場合は、諸事情考慮の上不合理と言えれば違法とするものです。つい最近最高裁判所で判断が出たのもこの点です。一連の改正の流れの中ガイドラインが出されるなどしましたが、この流れを顕著とし、派遣の形で勤務している方にも広げていったというのが簡単な理解です。多くは扱いごとの差を設けた理由が様々なことを考えても不合理といえるかどうかという話ですから、決して同じ仕事であれば必ず同じ扱いを定めたというわけではありません。

○長時間勤務の上限規制とは？

現在も法律上は原則残業禁止で、会社と従業員側の協定（36協定といわれています）を定め、内容として「特別条項」とよばれる特別なやむを得ない事情があれば制限がなくなるという定めをおくと、特に罰則なく残業が広がるという点が問題とされてきました。

今回の改正では、1か月あたり・1年あたりの時間外勤務など（残業）を罰則付きで禁止するものです。罰則付きというのは刑罰のことですので、会社としては事業上経営上のリスク要因となります。ちなみに、昨年1月には勤務時間にどこまでが当たるのかを改めて示すとともに把握すべきことを示したガイドラインが厚生労働省から出ています。経営者サイドでは勤務時間をきっちりと把握しておくことが重要になっている点をよく把握しておいた方がいいでしょう。いわゆる曖昧な残業などを放置していることへのリスクが大きくなってしまかねません。ことに、法律改正に伴う国会での付帯決議の中で長時間勤務の放置への懸念が記載されている点も無視できないと思われます。

ここでの上限規制の程度を巡る議論が改正に至る途中で様々されていますが、重要な点は改正法が来年から少しづつ実施されるものの、しばらく適用にならない種類の業務があることです。

その具体例として、トラックなど運送業・建設業・医師の方・研究開発業務についてです。前2者は数年で同じような規制にしていくということで今後どうしていくかが議論されています。

他方、詳しくは報道されていませんが、中小企業については適用を猶予されていた、月60時間を超える残業について割増賃金率が他と同じく50%になる点は注意が必要でしょう。

また、ここでは詳しくは触れませんが、この後で触れる「高度プロフェッショナル制度」など報道された制度以外にも改正点があるという点も重要です。たとえば、勤務の仕方を柔軟にするというフレックス制に関しても改正がありましたし、有給休暇（年次有給休暇）についても取得を促進するための改正が行われています。このほか、パワーハラスメントなどへの対策も含まれています。報道されている改正部分だけではなく、こういった点への対応も重要なになります。

分量の関係から最後に最近話題となっている「高度プロフェッショナル制度」について触れておきます。この制度は「名ばかり管理職」で問題となった管理職に残業代が出ない・ニュース報道のあった「裁量労働制の拡大」とは異なった面があります。というのも、これらの制度は「管理職」であれば夜10時以降の勤務への深夜残業代の支払義務はありますし、「裁量労働制」の場合は深夜残業代に加えて休日残業代も発生します。

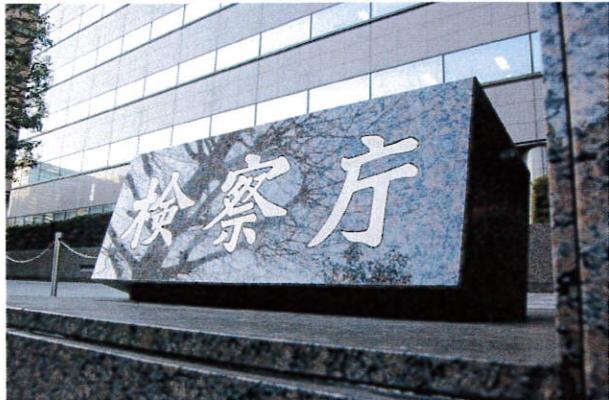
これに対して「高度プロフェッショナル制度」の下では、全ての労働時間の規制が外れますから、こうした支払義務はなくなります。ただし、健康確保措置は会社に課されますし、年104日の休日を与える必要があります。この制度の導入には要件がありますので、こうした要件を満たさず単に残業代を支払いたくないという理由での導入にはリスクがあります。法律自体には報道で言われている年収が要件として定められるわけではありませんが、今後の運用が重要となってくるでしょう。国会の付帯決議でも導入対象者の同意がきちんとされているのかの監督を労働基準監督署に求めていますし、こうした点が問題となるケースもあります。

今後こうした制度の影響が中小企業に出てくるかは定かではありませんが、注目をしていきたいところです。

大ざっぱではありますが、簡単に話題の法律改正に触れてみました。早いものは来年から導入されていきますから、経営者などは目の離せないところですね。なお、当事務所では近日中に「小さな会社での働き方改革」の勉強会を開催する予定です。ご関心があれば近日中に出す案内をご覧ください。

日本版「司法取引」がスタート・会社経営者への影響は？

18.07.08 | オリジナルメルマガ



少し前になりますが、平成30年6月から刑事免責制度が導入されました。実施前には日本版「司法取引」が導入されるという話もありました。既に覚せい剤に関する事件で導入されたという報道もあります。今回は、実際にどのようなものか、概略を簡単に触れてていきます。



○ 「司法取引」とは？

イメージとしてアメリカ合衆国のドラマや映画で出てくる感じがありますが、「司法取引」とはどのようなものでしょうか？簡単に言えば、巨大な悪をつぶすためには小さな点には目をつぶる・裁判がどのような見通しになるのか予測をつける等の目的から、刑事案件の捜査や裁判に協力をする・罪を認めることで、求刑を軽くしてもらう・罪状の一部に目をつぶつてもらうなどしてもらうものです。

こうした制度や似たような制度を採用しているかどうかは国によって異なります。この制度のメリットは先ほど目的で触れた点ですが、デメリットとして①脅されるなどして安易に罪を認める等冤罪を生みやすい②対象となる本人が罪を犯している場合、共犯なのではないか

と疑われている人をうその証言をして巻き込む可能性が高くなる、などの点が挙げられています。

○日本で導入された制度の内容は？

それでは、日本で導入された制度の概要はどんなものでしょうか？

今回導入されるのは

- ① 檢察官と容疑者側の協議・合意制度
- ② 証言内容についての刑事免責制度

というもので、いずれも証拠収集の手段として導入されるものです。これら
の内容を簡単に触れていきます。

① 「協議・合意制度」とは？

まず、「協議・合意制度」ですが、容疑者側が捜査当局（検察官）に対して、別の方の刑事事件の捜査に協力をした場合、検察官が協力を考慮して、容疑者自身の刑事事件に関する一定の処分の軽減を行うというものです。協議や合意とありますが、あくまでも別の方の刑事事件の捜査などに協力するかどうかの話し合いと合意をすることになります。弁護士がついている場合には弁護士の同意も必要です。

次に、どんな事件でも対象になるわけではありません。協力する事件が覚せい剤など薬物に関する事件や銃器に関する事件・特定の経済犯罪など組織的な犯罪などに限定されています。こうした事件に関する捜査や裁判での証言で協力をすることで、協力する容疑者が自身の事件で起訴をしない・特定の内容で起訴する・特定の内容の求刑をするなどの処分の軽減を検察官側で行うというものです。合意をする際には、どのような協力をするのか・それに対するどんな処分の軽減を行うのかも協議の上合意することになります。

ただ、協力といっても取り調べや裁判の証言で嘘を言っていいという制度ではありません。もちろん、実際の運用で嘘の証言などをすると懸念はありますが、いかに協力をしても嘘の証言を嘘と分かって証言などした場合には、協力をした方には別の刑罰が科される可能性があります。

実際にどのように協議をしていくか・合意をしていくかは捜査当局側でも通達が出されており、今後どのように運営していくか注目されるところです。ちなみに、後で分かった事

情によっては一度合意をしても破棄することが認められるとともに、合意違反には捜査当局・容疑者側ともペナルティがあります。

② 証言内容についての刑事免責制度

これまでの法律では、刑事案件の裁判で証言する際、証言した内容によって証言した人自身が犯罪に関わっていた等処罰される可能性があるとき、証言が拒否できました。このことによつて、刑事案件の裁判で、犯罪があつたことの事実の証明ができる不便さへの対応策として、証言をした方に証言内容から処罰につながらないようにして、刑事案件の裁判での証言を拒否できないというのが、刑事免責制度の内容です。

誤解がないように触れておきますと、刑事案件での証言内容によって証人自身が処罰される可能性がある場合、証言を拒否できること自体は変わりません。あくまでも、問題となつている刑事裁判での証言内容の重要性や関係する犯罪の軽重などの事情・その他の事柄を考慮して、捜査当局・検察官が必要と認める際に裁判所に請求をするという内容です。こうした請求を受けて、裁判所が証言内容を証人自身の刑事案件では不利益な証拠として扱わない（先ほどから触れている「処罰しないようにする」というのはこの意味です）かわりに、証言を拒否できなくさせます。

この制度は捜査側からの請求によるもので、証言内容以外の証拠を使っての処罰が封じられるわけではありません。しかも、②の証言内容についての刑事免責制度については、①の「協議・合意制度」と異なり、対象犯罪についての制限がありませんので、①以上に利用される可能性があります。後述するように、一部の犯罪については担当者と会社双方が処罰される両罰規定がありますので、それへの影響が考えられるところです。

さらに、ここでの処罰はあくまでも刑事案件での話ですから、営業停止や免許の取り消しなどの行政処分といった行政からの不利益取り扱いや損害賠償請求の証拠として、刑事裁判で証言した内容を使われる可能性もあります。そのため、免責といつても証言内容を証言する方自身の刑事案件で証拠として使えないだけで、全く免責されて、処罰されないわけではなく、他の不利益な扱いを受けるリスクが残る点に注意が必要でしょう。

③ 会社や役員への影響は？

小さな会社に当然に影響があるわけではありません。ただし、経済犯罪等が

対象になっています。こうしたケースで、一部の方の関与などを示す供述を得るために、こうした制度が活用される可能性もありますから、会社役員などへの影響がないとは言えないでしょう。もちろん、こうしたトラブルを起こさないのが一番であることは言うまでもありません。

特に一部の事柄については担当者と会社双方が処罰される両罰規定があり、処罰を受けること自体が会社の信用失墜などにつながりますから、日ごろのリスク管理が重要でしょう。

今まで見ました通り、導入される内容には「司法取引」と異なる内容のものもありますし、あくまでも組織犯罪での捜査側・検察から見ての事実解明の意味合いが強いように思われます。一方で、弁護士の同意が要求されるものの、司法取引で一般にデメリットとされる内容も今後の運用次第でどうなるか現在のところはっきりとしていません。今後に注目したいところです。