

NEWS LETTER



Topics

- * 法律が社会のニーズに今まで以上の速さで応えるようになってきた
- * 契約書を企業倫理の顕揚と公正なビジネスを行う意思の表明と考える企業が増えてきた
- * 2022年施行& 2021年施行された 中小企業の経営や労務に関連した法令改正
- * 所属弁護士で挨拶

寒中お見舞い申し上げます。

皆様におかれましては、希望に満ちた新年をお迎えのことと存じます。

さて、2022年第1号のニュースレターをお送りします。今回は、急速に変化していく社会のニーズに応えるべく成立した「バス事業・銀行の独占禁止法特例法」の事例と、民法改正後、日々の契約書チェックを通じて弁護士菊池が感じている、最近の契約書の傾向についてお伝えしたいと思います。また、2022年に施行予定および2021年に施行された改正法令の中から、特に中小企業の経営や労務に関係する法令の情報を紹介します。

本年も、最新法律情報を分かりやすくお届けしていきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

法律が社会のニーズに 今まで以上の速さで応えるよう なってきた

独禁法は、企業活動を規制する法律です。これに違反すると、課徴金が科され、会社名が公表され、企業活動が停止させられるほどの大きな力を持った法律です。その力の持ち主は公取委ですが、公取委が常に、社会のニーズを見ながら、その判断をしているかというと、そうではありません。公取委は、過去のある時点でできた法制度を、その時の法の基準で、適用するのが仕事ですので、法律ができた時点と独禁法を適用する時点で、経済界のニーズに大きな開きがあるときは、独禁法の適用は、かえって企業の経済活動の阻害要因になる場合が生じます。

その一例を紹介いたします。九州のある県で2018年に始められた企業統合（地方銀行と地方銀行のM&A）が、公取委にストップをかけられ、それから2年間にわたって、企業（二つの地方銀行）が、大切な資産（取引先への融資債権）の一部を、別の企業（地方銀行）に譲渡するよう、公取委から指導され、それをしたことにより念願のM&Aはできたものの、重要な資産の喪失と2年間という時間の空費という大きな犠牲を払いました。これは、独禁法が、九州の中の一定範囲の地域という狭い範囲であっても、二つ企業の統合によってその地域における市場の自由競争が阻害されることは許さないと規制していることから起きた出来事です。しかしながら、現在の経済界は、世界を一つの市場とみて競争をする時代になっているのです。そのため、この企業統合にストップをかけた公取委のやり方には批判が出、そのため2020年には、地方銀行と地方のバス事業者の場合については、公取委の直接の関与を否定し、所轄官庁（地方銀行の場合は金融庁、バス事業者の場合は国交省）の認可だけで、企業統合を認める法律（バス事業・銀行の独占禁止法特例法）ができました。これら二つの事業は、地方の重要な社会インフラです。近時、過疎化による人口減少などが原因で経営が困難になる企業も増えてきていますので、これらの業種に属する企業の経営合理化、そのためM&Aは、国策としても大いに助力する必要があります。

以上ご報告いたします。この事例から、法律が社会のニーズに、今まで以上の速さで、応えるようになってきた一端が垣間見えることと思います。

契約書を、企業倫理の顕揚と公正なビジネスを行う意思の表明と考える企業が増えてきた

（1）一般的傾向

改正民法（債権法）が、令和2年4月1日から施行され、1年と9箇月が経過した昨今、企業が作る契約書が変わってきました。企業倫理の高さを感じず契約書が増えてきたのです。

具体的には、

- ①法令用語は言うまでもなく、一般用語も、的確に使った契約書、すなわち意味が一義的明確な契約書が増えてきたのです。これにより契約内容についての争いは起きにくくなっております。
- ②また、契約当事者の一方にのみ有利で他方当事者には著しく不利になる契約書が減ってきました。公正な内容の契約書は、契約することに強い信頼感と安心感が生まれますので、契約の締結が実にスムーズにできるようになります。
- ③それに、契約書の作成に高い専門的知識と経験をもった人材の関与が増えてきた印象があります。

これら3点から分かることは、内容の充実もさることながら、契約書を、職業倫理を顕揚した公正なビジネスを行う意思の表明、と考える企業が増えてきたということです。

（2）改正民法（契約法）の目的

改正民法は、契約書の解釈を、お上（裁判所）に任せていた時代の契約法を、当事者間の合意で決める時代の法律に直したのです。それだけ、契約書の内容の充実が求められるようになったのです。人は、人生で、実に多様、多種類の契約書を取り交わすようになってきましたが、それだけに、人は皆、正しい法律知識を身に付け、聡くなければならない時代になってきたとも言えると思います。

2021年に施行された 2022年に施行される 中小企業の経営や労務に関連した法令改正

2021年施行
された

育児介護休業法【2021.1～】

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるように法令の改正が行われ、1時間単位での取得が可能となりました。また、今回の改正により全ての労働者が取得できるようになりました。

今回の改正に伴う就業規則の変更例につきましては、QRコードより、厚生労働省作成の資料をご参照ください。

check!



障害者雇用促進法関連【2021.3～】

すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率が引き上げられました。また、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員「45.5人以上」から「43.5人以上」に変わりました。該当の事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告するなどしなければなりませんので、ご注意ください。

詳細は、QRコードより、厚生労働省作成の資料をご参照ください。

check!



高齢者雇用安定法【2021.4～】

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主等は、下記①～⑤の「高齢者就業確保措置」を講じるよう努めることが義務づけられました。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細及びその他関連する改正等につきましては、QRコードより、厚生労働省作成の資料をご参照ください。

check!



パートタイム・有期雇用労働者法【2021.4～】

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働・同一賃金」制度が、特定の中小企業においても施行されました。

詳細は、QRコードより、厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」をご参照ください。

check!



2022年施行
される

高齢化やデジタル化が進むなか、毎年多くの法改正が行われ、企業の人事・労務の現場では、迅速かつ柔軟な対応が求められています。2021年に施行された& 2022年に施行される改正法令の中から、中小企業の経営や労務に関連するものをピックアップしてご紹介します。

check! について
詳細はWEBページを
ご覧ください。



育児介護休業法【2022.4～※段階的施行】

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました。主な改正内容は次のとおりです。

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【2022.10.1～】
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【2022.4.1～】
- ③ 育児休業の分割取得【2022.10.1～】
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け【2023.4.1～】
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【2022.4.1～】

就業規則の変更が必要となる場合がありますので、QRコードより、厚生労働省作成の資料をご参照ください。

check!



個人情報保護法【2022.4～】

個人情報に対する意識の高まり等を踏まえ、個人情報保護法が改正されました。多数の改正点がありますが、例えば、個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人が開示請求できるようになります。また、漏えい等が発生し、個人の権利利益を害する場合には、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知が義務化されました。その他、違法又は不当な行為を助長する等の不適正な方法により個人情報を利用してはならないことが明確化されるなどしています。

詳細は、QRコードより、個人情報保護委員会作成の資料をご参照ください。

check!



労働施策総合推進法【2022.4～】

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されます。

パワーハラスメント防止措置については、当事務所ニュースレター Vol.27（2020年7月発行）でも解説しています。WEB上で確認していただくことも可能ですが、必要であれば紙面をお送りしますので、お気軽にお問い合わせください。

菊池総合法律事務所ニュースレター
Vol.27「パワーハラスメント防止措置について」はこちらから

check!





所属弁護士
ご挨拶



弁護士 菊池 捷男

新年おめでとうございます。

契約法の基となる改正民法（債権法）が令和2年4月1日に施行され、企業が作成する契約書が変わってきたことは本号の記事でもお伝えしました。

弁護士や企業の法務部の優秀なスタッフが関与する契約書が増えてきたのです。当事務所も、さらに充実した公正なビジネスに資する契約書の作成を追究していきたいと考えております。本年もよろしくお願いいたします。



弁護士 高橋 絢子

あけましておめでとうございます。情勢の変化もさることながら、主要な法律も変化がめまぐるしい昨今ですが、常に新しい情報に触れ、知識を更新していくよう精進いたします。本年もよろしくお願いいたします。



弁護士 藤原 由季子

明けましておめでとうございます。昨年も沢山の皆様にご大変お世話になり、この場を借りて厚く御礼申し上げます。本年も、ご縁を大切に謙虚かつ実直に歩みを進めてまいります。本年もよろしくお願いいたします。



弁護士 宮井 啓

旧年中は大変お世話になり、誠にありがとうございました。新たな年を迎え、気持ちを引き締めて業務に臨む所存です。本年も皆様が御健勝で御多幸でありますよう、心からお祈り申し上げます。



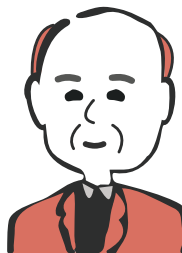
弁護士 北内 佑弥

明けましておめでとうございます。本年もご相談いただいた方々のために、自分自身にできることを日々、一生懸命、ひたすら丁寧かつ誠実に取り組んで参りたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。



弁護士 福住 涼

新年明けましておめでとうございます。旧年中は一般民事に加え犯罪被害者支援という貴重な経験をさせていただきました。本年も新しい分野に挑戦したいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。



弁護士 後藤 紀一

昨年は、新型コロナが最も感染拡大した年でもあったことから、もっぱらリモートワークに徹していました。最近、新しい法律の制定とか法律改正が非常に多く報告されており、今後も最新の情報を提供してまいります。

<岡山弁護士会所属>



弁護士法人菊池綜合法律事務所
Kikuchi Synthetic Law Office L.P.C.

〒700-0807 岡山市北区南方 1-8-14
TEL 086-231-3535
FAX 086-225-8787
受付時間 月～金 9:00～17:00
土 9:00～12:00

