

# OH-EBASHI LPC & PARTNERS NEWSLETTER



## 目次

1

【危機管理】

### 企業の危機管理の一環としての報道機関対応

畝本 毅

2

【フリーランス新法】

### 政令・規則・ガイドラインが公表! 施行が迫る フリーランス新法への実務対応に向けて

小田 勇一・高田 真司

3

【働き方改革関連法】

### 働き方改革と物流の2024年問題

大和 奈月

4

【労働基準法、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律】

### 最判令和6年3月26日裁時1836号3頁を踏まえた 企業の死亡退職金支払の運用

山本 大輔

5

【インドネシア法】

### インドネシアにおけるハラル認証義務付けの段階的導入 ～2024年10月から始まります～

逢見 昂平

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 【危機管理】

# 企業の危機管理の一環としての報道機関対応



大江橋法律事務所 弁護士  
畝本 毅

▶ PROFILE

tsuyoshi.unemoto@ohebashiri.com

## 第1 はじめに

不幸にも不祥事が発生・発覚した場合、事実関係を調査し、様々な措置（製品の回収、関係者の処分等）を取り、再発防止策を講ずるとともに、ステークホルダーへの適切な説明が求められますが、こうした一連の施策の中で、重要かつ困難なものの一つにマスコミ対応があります。事態収拾に向けた一連の施策の評価が、マスコミ対応の適否により大きく左右してしまうこともあります。

また、企業にとって、不祥事は、災害と同様、いつ発生するか分かりません。それだけに、企業においては、平時からこの問題について「備え」をしておくことが重要だと思われる。

今回は、そうした視点から、企業の危機管理の一環としての報道機関対応について考えてみたいと思います。

## 第2 相手を知ることの重要性

### 1 相手を知ることが重要な理由

マスコミによる自由な報道は、自由主義、民主主義を護る上で不可欠なものであり、報道機関による批判的報道や記者によるときには追及的とも感じられる取材を批判することは適切ではないと思います。

他方で、マスコミに対する「伝え方」が稚拙であったため、批判報道が「炎上」し、必要以上にレピュテーションリスクが

増大してしまうこともあります。「伝え方」の稚拙さの中には、準備不足による場当たりの対応、感情的な対応、「本音」を語るつもりが誤解され、批判の矛先になってしまうなど様々なものがありますが、これらを回避する第一歩として、「相手」である報道機関や記者のことについて正しく理解しておくことが必要だと思います。

私は、弁護士登録をする前の職場で、他の多くの業務とともに広報を所管する立場にいたことがあり、夜討ち朝駆けの洗礼も受けました。そうした際、多くの社の記者が自宅近くで雑談しながら私の帰りを待つ中、ある新聞社の女性記者だけが、街灯の灯りの下で立ちながら、当時の私の勤務先に関する書物を紐解いていました。取材する側も寸暇を惜しんで取材対象者のことを知ろうと努力している姿を垣間見た瞬間でした。実際、彼女の書く記事は他社のものに比べて背景を丁寧に論じた深みのあるものでした。同じようなことは、取材を受ける我々にも通じるものがあり、マスコミときちんとした対応をするためには、「相手」の理解が不可欠だと痛感した次第です。

### 2 報道機関のこと

報道機関と言っても、新聞社、テレビ局、通信社とでは性格が異なりますが、ここでは全国紙を刊行する新聞社を例にとって説明したいと思います。実際の名称は個々の会社や時代によって異なりますが、新聞社の（総務、経理、人事等ではない）現業部門には、いわゆるプロフィットセンターとして、広告を取ってくる広告局、新聞を売ったり販売網を維持するため

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

の販売局、コストセンターとして、取材して新聞を作る編集局と新聞を印刷して運送する工務局があります。このうち、取材を受ける立場で私たちが接するのは、編集局ということになります。

編集局の中には、これも会社と時代によって名称は異なり、近時は〇〇グループとか、●●ユニット、というようなカタカナの名称が増えているように思いますが、伝統的には政治部、経済部、社会部、文化部、科学部、国際部、運動部、整理部といった部署が置かれています。

企業に対して日常的な取材を行うのは経済部だと思いますが、不祥事が発生した場合、とりわけ捜査機関による捜査が併走しているような場合には社会部の記者も加勢してくるケースが多いように思います。そうした場合、日頃からお付き合いのある経済部の記者との間には、当該企業の概要やビジネスモデル、業界の実情等について共通認識ができていますが、不祥事発生を契機に初めて取材活動に加わる社会部記者の場合には、そうした「下地」がないこともあり、こうした点についてより丁寧な対応が必要になります。

また、紙面の上でも、経済部が所管している経済面と社会部が所管している社会面とは峻別されており、当然のこととして、新聞社としての大きな編集方針は揃えるものの、必ずしも個々の担当記者が細部にわたる取材内容をつぶさに共有していないこともあります。したがって、同じ新聞社だからといって、経済部の記者に説明したことを社会部の記者に対して補足したり訂正したりしても、必ずしもそれが共有されるとは限りません。

#### 《ちょっと脱線》

新聞の朝刊で最終ページを1枚めくった左側のページを第一社会面(マスコミ界では「いっしゃ」などと呼ばれています)、その右側のページを第二社会面、更に1枚めくった左側のページを第三社会面と

呼びます。

また、1ページの紙面の右上のスペースを「頭」、左上のスペースを「肩」、紙面の中央のあたりを「へそ」などと、身体の部位に例え、記者の皆さんは「この件は、一社肩での掲載になりました。」などと呼んだりもします。

### 3 記者のこと

報道機関の中で、実際の取材を担当するのが記者です。これも伝統的な名称で説明しますと、経済部なり社会部には、部長の下に何人かの次長がいます。このうち筆頭の次長以外は、「記者クラブ」等の取材拠点ごとの担当を分掌しています。経済部ですと、日銀担当(日銀金融記者クラブ)、東証担当(兜倶楽部)…、社会部だと、警視庁クラブ、司法記者クラブ(裁判担当・検察担当)…、といった具合です。こうした本社にいて各取材拠点を統括する次長のことは「デスク」と呼ばれており、原則として自ら取材に従事することはありません。

これに対して、各取材拠点に配置される記者が実働部隊であり、そのトップがキャップ、それを補佐するのがサブキャップです。社会部ですと、その下の記者のまとめ役が「しきり」、社によっては、その下の記者のことを「一番機」、「二番機」と呼ぶことがありました。

#### 《ちょっと脱線》

「一番機」、「二番機」に限らず、新聞社では、戦前の軍隊用語が使われるシーンが見受けられ、例えば、新聞休刊日の前日に社会部全体で休みにする(旅行会や宴会等のレクリエーションを行う)ことを「全舷(ぜんげん)」と呼んだりすることもあります。これは、海軍で、敵の襲来に備え、右舷担当の乗組員と

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

左舷担当の乗組員を分けて、それぞれ別の機会に休息日とするのではなく、全乗組員に一齐に休息を与えることを全舷と呼んでいたことに由来するものようです。メディア間の熾烈なスクープ合戦から、このような社内用語が生まれたのかもしれない。

新聞で記事にすることを、新聞業界では「字にする」などと呼びますが、これは個々の記者が送付した取材結果をデスクやキャップが分析し、その信ぴょう性やニュースバリューなどを吟味の上、通常1行11～12文字の記事の体裁にまとめられるものです。取材において、自分が話したことがそのままの形ではなく、若干変容した姿で記事になることがあるのはこうした事情によるものであり、取材時に話したことと同一性が認められる限りは、新聞社の編集権、テレビ局の編成権に関わる問題と言えるのかもしれない。

報道の現場では、激しい取材競争が繰り広げられています。記者たちは、少しでも早く正確な情報を報道したいと願っています。自社だけのスクープ情報を特ダネと呼びますが、他方で競合他社が全て報道している中で、自社だけが情報をつかめず報道できなかった状況を「特落ち」と呼び、これを最も恐れているのが記者の職業意識です。大阪などでは午前3時に各社が朝刊の最終版を交換する「交換紙」という制度がありますが、そこで「抜かれていない」ことを確認するまではゆっくり眠れない、という声をよく耳にします。このように、各社は熾烈な取材合戦を繰り広げていることから、企業の広報担当者が不用意に特定の社にリップサービスをするとトラブルに巻き込まれることがあります。

記者が少しでも早く正確な情報をつかむための取材行動として、夜討ち朝駆けがあります。ただ、最近はコストを考え、また記者の働き方改革の影響からか、最終版(14版)の降版時刻も繰り上がり、夜討ち朝駆けの文化はやや下火になりつつあるとの声も聞かれます。

マスコミに就職した記者が真っ先に教えられる最も重要な職

業倫理が、取材源の秘匿です。記者が退職した後であっても、墓場まで持って行かなければならないことであると教わります。これとは別に、記事にはしないことを前提として取材に応じる「オフレコ取材」という手法があります。報道機関にとっては、直接、直ちに報道することができなくても、目の前で起こっている事象の背景事情を知ったり将来における取材活動のヒントを得る上で有用であり、取材対象者としても、公式な発表の場では語ることが困難な「本音」を伝えることで、報道が実相から乖離していくことを防ぐ効果がある場合もあります。ただ、過去には、報道機関において、目の前で起こっていることの重大性を理由に、オフレコ取材で得られた情報を直ちに報道する「オフレコ破り」がなされたこともあることは留意しておく必要があります。

### 第3 自由に取材・報道する根拠と取材時の質問に回答できない根拠

次に、報道機関において、自由に取材し報道することができる法的な根拠、あるいは企業の広報担当者などが、取材を受けるに当たり特定の質問への回答を拒む場合があるとすると、それはどのような場合なのか、という点について検討してみたいと思います。

#### 1 報道機関が自由に取材・報道することができる根拠

憲法21条1項は、「(前略)言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。」とし、最高裁大法廷は、昭和44年、いわゆる博多駅事件に関する決定で「報道機関の報道は、国民が国政に関与するにつき、重要な判断の資料を提供し、国民の『知る権利』に奉仕するものであるから、事実の報道の自由も本条の保障の下にあり、取材の自由も本条の精神に照らし、十分

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

に尊重に値する。」と判示しました。

他方で、取材活動の限界については、最高裁は昭和53年、いわゆる外務省秘密漏えい事件に関する決定で、「国家公務員法100条1項にいう秘密とは非公知の事実であって、実質的にもそれを秘密として保障するに値すると認められるものをいい、その判定は司法判断に服する。報道機関が取材目的公務員に対し秘密の漏示を唆した場合に、公務員に対して根気強く執拗に説得ないし要請を続けることは、それが真に報道の目的から出たものであり、その手段・方法が法秩序全体の精神に照らし相当なものとして社会通念上是認されるものである限りは、実質的に違法性を欠くが、社会通念上是認できない態様のものである場合には、正当な取材活動の範囲を逸脱し、違法性を帯びる。」と判示しています。

ちなみに、法廷での証人尋問に際して記者が取材源秘匿を理由に証言を拒むことができるか否かについては、刑事事件についてこれを消極に解した昭和27年の最高裁判決と、民事事件についてこれを積極に解した平成18年の最高裁の決定があります。

これらの判例は、学生時代に憲法の教科書で目にされた方もいらっしゃるのではないかと思います。私は、学部の学生時代の講義で、ある教授から「法律学は、『大人の学問』です。諸君が、今、講義を聴いたり教科書を読んで内容を理解したように思ったとしても、それは本当の意味で理解しているではありません。やがて諸君が実社会に出て、その荒波に揉まれた後、初めて条文や判例が語る法意を真に理解する時が来るでしょう。」という趣旨の話を聞いたことがありました。当時は、あまりピンとこなかったのですが、仕事として広報対応することになり、日々の取材対応や記者会見などをこなす中で、改めてこのあたりの判例や学説を紐解いてみたくなり、憲法の逐条解説書を買って求めたことがありました。そして、出版の自由や取材活動の限界に関する記述を読み進めるうちに、改めて学生時代に聞いた、先の教授の話を思い起こすことになりました。

なお、マスコミの取材は、国や地方公共団体等との関係では、「権力監視」としての側面があり、取材する記者もそのことを意識しています。このことは、民間企業の場合には当てはまらないのですが、例えば国の資本が入っている、補助金を受けている、事業の内容が国民の生命や健康、あるいは教育に関わる、といった事情がある場合には、報道機関も公的機関と同じような目線で取材をしてくる可能性があり、受け答えの際には留意する必要があります。

## 2 取材に応じられない根拠

取材を受ける企業にとって、いかなる質問につき回答をお断りできるか、という問題については、レピュテーションリスクを考慮の上、必要に応じて外部専門家の意見も聞きつつ、当該企業がその権限と責任において個別に判断していく事項と言えるでしょう。

その上で、ここでは一般論として、どのような場合に回答を差し控えることがあり得るのか、という点についてカテゴライズすると

- (1) 発生している不祥事に関し、警察、検察、国税、証券取引等監視委員会、公正取引委員会、会計検査院等の捜査、調査、検査等が併走し、その時点で詳細な事実関係をオープンにすることで、これら公的機関の活動を阻害するおそれがある場合
  - (2) 秘密保持契約に抵触する場合など、法令、契約等による守秘義務がある場合
  - (3) 被害者、とりわけ当該不祥事により亡くなられた方がいらっしゃる場合の遺族の心情に配慮する必要がある場合
  - (4) 役員や幹部社員ではない一般従業員の実名など、従業員の個人情報を守る必要がある場合
- というような場合等は該当する可能性があると思われます。

また

- (5) 会社の決定それ自体ではなく、決定のプロセスを聞かれた場合

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

についても、回答を差し控えるべき場合があります。例えば、会社の方針決定に当たり、特定の役員の非公式な会議における発言内容のような事項は、将来公開されることが予定されていない場での発言であり、後日これがむやみに公表されるようなことになれば、将来の当該会議での自由な討議に支障が生ずるおそれがあるからです。

## 第4 実際に記者と対峙する場面での心構え

ここからは、実際に記者と対峙する場面での留意点について考えていきたいと思います。日常的に行われる個別の取材対応のシーンと、記者会見の場に分けてお話しすることとし、まず、前者から始めたいと思います。

### 1 個別の取材対応

#### (1) 嘘はつかない

当たり前のことですが、企業を代表して広報対応する以上、改めて肝に銘じておく必要があります。答えられないことは、「お答えを差し控えさせていただきます。」とするべきです。

#### (2) 答えられるか否かは、将来を見越して判断する

例えば、ある広報担当者が、特定の記者から、連日のように、「調査委員会のメンバーは決まったのですか?」というような質問を受けていたとします。当初は本当に決まっていなかったの

- 月曜日…「決まっています。」
- 火曜日…「決まっています。」

と回答しました。そして、水曜日の午前中に決まりましたが、その時点では公表できないことになっていたため、嘘についてはいけないと思った件の広報担当者は

- 水曜日…「ノーコメントです。」
- 木曜日…「ノーコメントです。」
- 金曜日…「ノーコメントです。」

と回答を変化させたとします。皆さん、どう思われます?水曜日の時点で「決まりました。」と回答しているも同然ですよ。要は、月曜日、火曜日の時点では本当に決まっていなかったものの、仮に決まっていたとしてもその時点でオープンにできない事柄については、月曜日の時点から「ノーコメントです。」と回答しなければなりません。非常にシンプルな例を紹介しましたが、実際にはより判断が難しい「変化球」が飛んでくることもあり注意が必要です。

#### (3) 「知らない」、「言えない」、「言う立場にない」を峻別する

「知らない」と「言えない」の区別は、先の例からも明らかだと思いますが、これに加えて、「言う立場にない」という返答が求められることがあります。自身が知っていて、恐らく喋っても差し支えないことであっても、「他人のこと」、「他部署のこと」、「他社のこと」は軽々に口にすべきではありません。個々の事象を、どのタイミングで、どのような表現で公表するか、あるいはしないか、ということは個々の組織に委ねられた広報戦略であり、外部の者がむやみに立ち入ることは慎むべきです。

#### (4) 全ての報道機関、全ての記者と平等に、そして冷静に接する

既にお話ししたとおり、報道各社は熾烈なスクープ合戦をしており、特定の社についてのみ有利な取り計らいをすること、とりわけ不祥事における危機管理の場面でそうした対応をすることは、他の報道機関の不信感をあおり、結果としてレピュテーションリスクを高めることになりかねません。

また、取材時、多くの記者は極めて礼節的に振舞ってくださいますが、中には、取材対応者から特定の事実を引き出そうとするあまり、威圧的な言動を取って挑発してきたり、逆に社内における自身の立場に言及しつつ懇願するような仕草を取る記者もいます。広報担当者も人間ですから、立腹したり同情することもあるか

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

と思いますが、ここはぐっと堪え、仕事だと思い常に冷静に振舞うことが肝要です。我々が見えるのは目の前にいる記者だけですが、その背後には記者が所属する報道機関が、そして、その先には報道に接する一般市民、消費者、ステークホルダーがいることを忘れてはいけません。

## 2 記者会見

### (1) 事前準備

#### ア 何をどこまで広報するのかスタンスを決する

記者会見の目的を定め、具体的に何を発表するのかを社内で意思統一することがまずもって重要になります。これは全社的な決定でなければなりません。不祥事対応には、社内の多くの部署が関わるのが通例ですが、このスタンスの決定に関しては、特定の部署に一任するのではなく、経営陣が主体的に関与して方向性を確定する必要があります。

また、こうしたステージで顧問弁護士、専門のコンサルや危機管理アドバイザーに加わってもらうこともあります。

#### イ 記者会見の「大枠」を決める

「大枠」とは、会見のタイミングとメインスピーカーです。不祥事である以上、タイミングは可及的速やかに、ということになるかと思いますが、あまり早すぎると当事者である企業においてもほとんど事実関係が分かっていない、という事態にもなりかねません。また、対応の準備も必要になります。時には、プレスリリースやHP上での発表を先行させる、あるいは複数回の記者会見をセットする、という選択肢を検討しなければならないこともあります。

メインスピーカーは、社長が不祥事に関与していない

場合には、原則として社長ということになるかと思いますが。ただ、メインスピーカーは、記者からの質問の理解とそれに対する応答に専念することになるため、至近距離に「冷静な陪席者」を配置することが望まれます。また、質問が技術的な事項にわたることが予想されるようなケースでは、それに備えた専門部署の管理職が同席することもあり得ます。

#### ウ パーパーワーク

基本的には、「当日の進行案」、「配布文書」及び「想定問答」の3つが軸になるかと思いますが。これらにつき、社内の関連する部署で調整の上、成案を得る必要があります。

#### エ 「現場」への配慮

企業のビジネスモデルによっては、会見後の報道により、店舗、顧客相談窓口、コールセンター等の「現場」に苦情等が殺到する可能性があります。必要に応じた対応マニュアルの準備や応援要員の配置、時にはクレーム対応を担当した従業員のメンタルケアにも配慮する必要があります。

### (2) 当日の進行

#### ア 司会者の進行

司会者は、相応の経験のある、「腹の据わった」方が望まれます。コンサルにお願いすることもあるでしょう。

司会者には、常に「公平」かつ「冷静」な対応が求められます。会社にとって批判的な意見を有する媒体を指名しないようなことは、「炎上」の原因になりかねません。

また、時には会場内が騒然としたり、指名を待たずに不規則発言をするような者が出現することもあります。司会者には、いかなる状況下でも、冷静かつ毅然として、

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

会見場を仕切っていくことが求められます。

#### イ 冒頭の「主催者からの説明」は、端的に、かつ、分かりやすく

記者会見では、通常、主催者(会社)からの説明(謝罪)をした後、記者からの質問に答える、という形が取られます。冒頭の会社からの説明は、端的かつ明瞭であることが重要です。長文のペーパーを棒読みするようなスタイルが最悪です。冒頭で「お伝えしたいポイントは3点あります。1点目は…です。2点目は…です。3点目は…です。以下、1点目から順に御説明します。」という要領で、冒頭に全体像を鳥瞰するようなスタイルを取ることも一案です。また、会社側から伝えたい内容がやや複雑あるいは多義的な場合、これを端的に表すキーワードがあれば、「敢えてキーワードを申し上げます『●●●』ということになります。」というような説明ぶりを取り得ます。

また、その後の記者からの質問の際に必ず聞かれそうなこと(報道機関ないしは世間にとっての関心の的)については、先手を打って冒頭の会社からの説明の際に言及しておくことが好ましいように思います。

#### ウ 「記者からの質問」では、とにかく真摯な対応を

通常、記者からの質問に備えて想定問答が準備されますが、そこにぴったりはまるような質問がなされた場合であっても、想定問答を棒読みすることはなく、できるだけ質問者の方を見ながら、自身の言葉で説明することが求められます。想定問答を踏まえた上での「アドリブ感」が重要です。

#### エ 答えられない質問への対応

不祥事の会見では、「何か隠している。」と思われる

ことが最も重要です。そのため、何らかの理由で回答できない質問に対する対応には気を遣う必要があります。可能な場合には、先に整理したような「答えられない理由」を説明することが望ましいでしょう。また、本件ズバリだと答えられない場合であっても、一般論に置き換えれば回答可能というケースもあります。そのような場合には、「本件について、御質問の点の取扱いを具体的に説明することは、●●の理由で致しかねますが、一般に当社ではこのような事態が発生した場合、通常、○○といった点を留意しながら適切な対応を取っており、本件についても同様な取扱いがなされる可能性が高いものと思われま。」というような形の答弁をすることもあり得るでしょう。

#### オ 終わり方

終わり方も重要です。何よりも、「逃げた」と思われなことが大切です。そのためには、原則として質問が尽きるまで終わらないことが適切ですし、可能であれば、司会者が、会見の冒頭に、「原則として」という限定文句を付した上でそのことを説明しておくことも一案です。

ただ、中には、ただただ引っ張ることだけを企図して質問を続ける記者、あるいは質問の名を借りて、ただただ自身の意見の開陳を続ける記者が出現しないとも限りません。そうした場合には、他の多くの記者からの質問が出し尽くされていること、質問を継続しているのが特定の記者のみであること、会場の雰囲気から判断して、そのタイミングで会見を打ち切ったとしても大方のメディアの理解が得られるであろう状況になっていると判断される場合には、その後も広報担当者等において会見外での質問に対応する旨を告げて、会見の打ち切りを宣言せざるを得ないと思われま。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



## 第5 おわりに

不幸にも不祥事が発生、発覚した場合に最も重要なことは、事実関係の解明とそれに対する適切な対処方針の策定、そして再発防止策の構築だと思いますが、そのことをステークホルダーを含む「世間」に受け入れてもらい、事態を沈静化させるためには適切な広報対応が不可欠となります。本稿が、平素からそのための準備や頭の整理をする際の一助になれば幸いです。

なお、本稿中、意見にわたる部分は筆者の個人的な意見であること、報道機関や記者に関する記述の多くは、長年にわたる筆者の報道関係者との懇談を通じて知り得たものですが、筆者の勘違いや既に事情が変わっている場合もあろうかと思われることを申し添え、本稿を終わりたいと思います。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 【フリーランス新法】

# 政令・規則・ガイドラインが公表! 施行が迫るフリーランス新法への実務対応に向けて



大江橋法律事務所  
弁護士/ニューヨーク州弁護士  
小田 勇一

▶ PROFILE

yuichi.oda@ohebash.com



大江橋法律事務所  
弁護士/ニューヨーク州弁護士  
高田 真司

▶ PROFILE

shinji.takada@ohebash.com

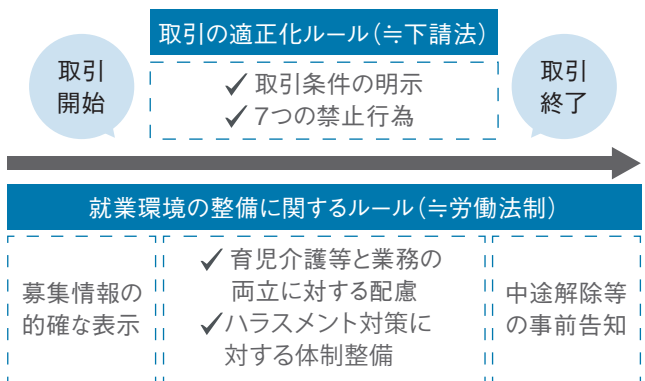
## 第1 はじめに

昨年(2023年)5月12日に公布された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(以下「フリーランス新法」又は「法」といいます。)が、いよいよ本年(2024年)11月1日から施行されます。個人の働き方の多様化の進展等に伴い、企業がフリーランスと取引する機会も増え、どの企業にとっても、フリーランス新法への対応は避けられません。

2024年11月1日からの施行に向け、同年4月12日、フリーランス新法の関連政令、規則及びガイドライン(案)がパブリックコメントに付され、その結果注1を踏まえ同年5月31日に一部変更等の上で成案(以下「フリーランス新法関連政令等」といいます。)が公表されました注2。

本稿は、フリーランス新法関連政令等も踏まえ、①フリーランス新法が適用される取引はどのような取引か、②取引の適正化ルールの内容、及び③就業環境の整備に関するルールの内容について、下請法や労働法制と対比しつつ概観し、企業にとって新たに留意すべき事項が何かを解説いたします。

### 【フリーランス新法の全体像】



## 第2 適用対象取引

### 【Point】

- フリーランス新法では、これまで下請法の適用対象外であった委託取引も、適用対象となるケースが出てきます。特に、役務の業務委託に対する適用範囲が広がります。
- 施行日(2024年11月1日)後に行われる業務委託から同法の対象となります注3。

### (1) 概要

フリーランス新法の適用対象取引は、①「特定業務委託事業者」と「特定受託事業者」との間の②「業務委託」取引です。取引当事者の属性と取引の内容の2つの要件から構成されています。

まず、取引当事者の属性(①)の点です。同法は、業務の受注者側に立つフリーランスのことを「特定受託事業者」と呼び(以下「フリーランス」といいます。)、それを個人(「従業員」なし)及び一人法人(代表者以外の役員及び「従業員」なし)と定義し、他方で、業務の発注者に当たる「特定業務委託事業者」を「従業員」がいる個人又は法人(2人以上の役員、又は「従業員」がいる)としています(法2条1項及び6項)。ここでいう「従業員」は、

注1 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令(案)」等に対する意見の概要及びそれに対する考え方(以下「パブコメ結果」といいます。)

注2 なお、2024年1月に公正取引委員会の「特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会」報告書が、同年5月に厚生労働省の「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」報告書が出されています。

注3 パブコメ結果2-1-4。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

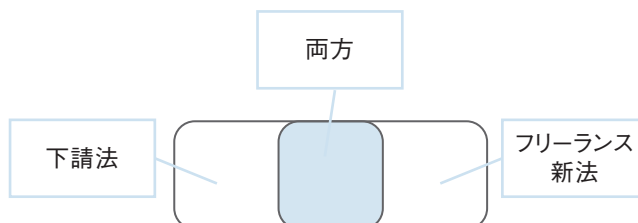
原則として、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者をいいます<sup>注4</sup>。下請法が、資本金基準に従い「親事業者」と「下請事業者」を定義するのと異なり、フリーランス新法では、「従業員」の使用の有無という発注者側からは見えにくい事情により適用が分かれ得ます。そのため、発注者側に立つ企業としては、取引基本契約書又は発注書等において、フリーランスに対し「従業員」の使用の有無・内容に関する表明保証や通知義務を入れておくことが考えられます<sup>注5</sup>。

次に、取引内容<sup>(2)</sup>の点です。フリーランス新法の「業務委託」とは、製造委託(加工を含む。)、<sup>注6</sup>「情報成果物」<sup>注6</sup>の作成委託及び役務提供委託です(法2条3項)。下請法の役務提供委託と異なり、フリーランス新法の役務提供委託は、役務の再委託の場合に限らず、自らの事業に用いる役務の委託も含まれること<sup>注7</sup>、下請法にあった建設工事の適用除外もないことから<sup>注8</sup>、その適用範囲は広範であり、これまで下請法対応をしてきた企業もそうでない企業も新たな対応が必要となります<sup>注9</sup>。また、フリーランス新法の製造委託及び情報成果物作成委託の定義は包括的であり、下請法の「製造委託」又は「情報成果物作成委託」に該当しない同種の取引(自家使用・自家消費品の製造委託/作成委託)がフリーランス新法の製造委託又は情報成果物作成委託に該当し得ることに留意が必要です<sup>注10</sup>。

なお、フリーランスには明示的に修理委託の類型がありませんが、下請法における修理委託はフリーランス新法の役務提供委託に含まれます<sup>注11</sup>。

## (2) 下請法との重畳適用

委託先が個人(「従業員」なし)及び一人法人(代表者以外の役員及び「従業員」なし)の場合、下請法及びフリーランス新法の双方の適用が考えられます。この場合、両法が定める記載事項を併せて一括で示すことで足りず。



フリーランス新法と下請法のいずれにも違反する行為については、原則として、フリーランス新法を優先して適用し、フリーランス新法8条に基づく勧告の対象となった行為について、重ねて下請法7条に基づく勧告はしないとされています<sup>注12</sup>。

## 第3 取引の適正化に関するルール

### 【Point】

- フリーランス新法における取引の適正化に関するルールは、一部の違いを除き、下請法と同じです。そのため、下請法遵守体制を整備している企業は、下請法遵守体制をベースとして、フリーランス新法の適用対象取引の確認・洗出しと発注書面・取引基本契約書の若干の変更などを行うことで、同法への対応を効率的に行えます。

<sup>注4</sup> 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の考え方(以下「解釈ガイドライン」といいます。)第1部1(1)及び4。

<sup>注5</sup> 発注時点又は更新時点で、受注事業者がフリーランス(「特定受託事業者」)に該当しない場合は、当該業務委託にはフリーランス新法は適用されません(パブコメ結果1-2-10)。

<sup>注6</sup> 「情報成果物」の範囲は下請法と同じです(法2条4項、下請法2条6項)。

<sup>注7</sup> 解釈ガイドライン第1部1(2)ウ(ア)。

<sup>注8</sup> したがって、フリーランス新法と建設業法の双方が適用される場合が生じます(パブコメ結果4-6)。

<sup>注9</sup> ただし、取締役、監査役等や委任型の執行役員との委任契約は、フリーランス新法の「業務委託」に該当しません(パブコメ結果1-2-29)。

<sup>注10</sup> 下請法2条1項及び3項とフリーランス新法2条3項1号との対比。

<sup>注11</sup> フリーランス新法に関するQ&A2-2。

<sup>注12</sup> 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律と独占禁止法及び下請法との適用関係等の考え方。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## (1) 手続的なルール

### ア 取引条件の明示

業務委託事業者<sup>注13</sup>は、フリーランスに対し「業務委託」をした場合、直ちに、書面又は電磁的方法（電子メール、ショートメッセージサービス等を含む。）により必要的記載事項を明示する必要があります（法3条1項、公正取引委員会関係特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行規則（以下「公取委関係規則」といいます。）1条）。下請法の3条書面の交付義務と相当する義務であり、3条通知と呼ばれます。

当該必要的記載事項は、デジタル払いの記載が加わったこと（公取委関係規則1条1項11号）、原材料支給に関する記載事項が除かれたことを除けば、下請法の必要的記載事項と同様です。違約金等の定めは必要的記載事項として見送られました。

「算定方式」による報酬額の記載方法、正当な理由により3条通知に記載できない事項がある場合の対応方法や各業務委託に共通の事項の記載方法については、下請法と同様です（法3条1項、公取委関係規則1条3項及び4項、同規則3条及び4条、解釈ガイドライン第2部第1(3)キ(ア)、ケ及びコ）。

なお、下請法の場合と異なり、フリーランス新法は電磁的方法による取引条件の明示につきフリーランスの同意を取る必要はありません。それに代わり、電磁的方法により取引条件の明示を行う場合、フリーランスから書面の交付を求められたときは、一定の場合を除き、書面を交付する必要があります（法3条2項、公取委関係規則5条2項）。

### イ 報酬の支払期日

特定業務委託事業者は、フリーランスに対し、給付を受領した日（役務提供委託の場合は、役務の提供を受けた日）から起算して60日以内（受領日を含んで計算）に、報酬の支払

期日を定める必要があります（法4条）。この受領日に関する考え方は、下請法のそれと同様です（解釈ガイドライン第2部第2の1(1)、下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準第4の2等）。

下請法と異なる点としては、再委託の場合における支払期日の例外があります（法4条3項及び4項）。特定業務委託事業者が他の事業者から業務委託を受け（元委託業務）、当該業務の全部又は一部をフリーランスに対し再委託する場合、当該再委託に係る報酬の支払期日は、元委託業務の支払期日から記載して30日以内に定めることができます<sup>注14</sup>。ただし、3条通知の書面等に、再委託である旨、元委託者の商号、氏名若しくは名称等、元委託業務の対価の支払期日を記載する必要があります（法4条3項、公取委関係規則1条2項及び6条）。

### ウ その他

フリーランス新法には、下請法と異なり、取引経過を記載する書面（下請法5条書面に相当する書面）の作成及び保存義務、下請法4条の2に相当する遅延利息の定めはありません。

## (2) 禁止行為

特定業務委託事業者がフリーランスに対し1か月以上の期間の「業務委託」をした場合には、特定業務委託事業者は、7つの禁止行為（受領拒否の禁止、報酬の減額の禁止、返品禁止、買いたたきの禁止、購入・利用強制の禁止、不当な経済上の利益の提供要請の禁止、不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止）を行ってはならないとされています（法5条、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律施行令（以下

**注13** なお、フリーランス新法は、取引条件の明示義務に限り、特定業務委託事業者に限らず、あらゆる業務委託事業者（フリーランスが委託者になる場合も含みます。）に対し同義務を課しています。

**注14** 元委託業務の対価の支払が元委託業務の対価の支払期日より前倒しで行われた場合であっても、再委託の報酬の支払期日が前倒しになるものではありません（解釈ガイドライン第2部第2の1(2)イ(ア)）。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

「施行令」といいます。)1条)。当初想定されていた契約期間より短く、1か月以上の「業務委託」(契約の更新により1か月以上となった場合を含みます。)であれば上記禁止行為が及ぶことになりました注)15。

上記7つの禁止行為の具体的な内容は、基本的に下請法のそれと同じです(解釈ガイドライン第2部第2の2(2)、下請代金支払遅延等防止法に関する運用基準第4等)注)16。

下請法と異なり、フリーランス新法の禁止行為には、支払遅延の禁止、有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止、割引困難な手形の交付の禁止がありません(法5条、下請法4条参照)注)17。

## 第4 就業環境の整備に関するルール

### (1) 募集情報の的確な表示

#### 【Point】

- フリーランスの募集に関する情報(業務内容、従事場所、報酬等)について、虚偽表示等が禁止され、かつ、正確かつ最新の内容に保つことが求められます。

特定業務委託事業者は、広告等により、業務委託に係るフリーランスの募集に関する情報を提供するときは、当該募集情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示(以下「虚偽表示等」といいます。)をしてはなりません(法12条1項)。これは、求人等の情報に係る職業安定法(以下「職安法」といいます。)5条の4に類した規定です。

ここで虚偽表示等が禁止されるのは、①業務の内容、②業務に従事する場所、期間又は時間に関する事項、③報酬に関する事項、④契約の解除(契約期間の満了後に更新しない場合を含む。)に関する事項、⑤フリーランスの募集を行う者に関する事項です(施行令2条)。フリーランス新法が求めるのは、あくまで虚偽表示等を行わないことであり、これらの情報を明示すること(職

安法5条の3参照)まで求められるわけではありません。ただし、法15条に基づき定められた指針注)18は、特定業務委託事業者が広告等によりフリーランスを募集するに当たっては、可能な限り、これらの募集情報を含めて提供することが望ましいとしています(指針第2の5)。

誤解を生じさせる表示を避けるという観点では、募集の主体、報酬額及び職種又は業種が実際と齟齬しないようにすることに加え、フリーランスの募集と労働者の募集(更には請負契約等による受注者の募集)が混同されないように留意する必要があります(指針第2の3(2)、パブコメ結果3-1-19)。

また、上記の情報については、正確かつ最新の内容に保つことが求められます(法12条2項)。例えば、募集の終了又は募集内容の変更があれば、速やかに情報提供を終了又は変更する、情報提供に当たっては、その情報の時点を明らかにするといった措置を講じる必要があります(指針第2の4)。

### (2) 妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮

#### 【Point】

- 6か月以上の期間行う(又は契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる)業務委託の相手方であるフリーランスについては、その者の申出があれば、育児介護等に応じた必要な配慮を行わなければなりません。
- 申出内容を実現しない場合には、その理由の説明が必要となります。

注)15 1か月という期間の始期及び終期、更新の際の契約の同一性の判断は、紙面の制約上省略いたします。解釈ガイドライン第2部第2の2(1)をご参照ください。

注)16 なお、昨今話題になることが多い労務コストの上昇と買いたたきの問題ですが、フリーランス新法においてフリーランスはそもそも「従業員」を雇用しない者とされています。そのため、当該「従業員」に該当しない臨時の労働者等をフリーランスが使用している場合に、当該労務コストの上昇と買いたたきの問題が生じます(パブコメ結果2-3-51)。

注)17 報復措置の禁止は、法5条には定めがありませんが、同法6条3項で禁止されています。

注)18 「特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関して講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針」。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

特定業務委託事業者は、継続的業務委託の相手方であるフリーランスの申出に応じて、当該フリーランス(法人である場合には、その代表者)が妊娠、出産若しくは育児又は介護<sup>注19</sup>(以下「育児介護等」といいます。)と両立しつつ業務に従事できるよう、その者の育児介護等に応じた必要な配慮をしなければなりません(法13条1項)。また、継続的業務委託以外の業務委託の相手方であるフリーランスからの申出に関しても、そうした配慮を行う努力義務を負います(同条2項)。

「継続的業務委託」とは、6か月以上の期間行う(又は契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる)業務委託をいいます(施行令3条)。基本契約に基づいて業務委託を行う場合は、その基本契約の締結日から終了日までの期間が6か月以上あれば、これに該当します。また、契約の更新による場合には、①契約当事者が同一で、給付又は役務提供の内容が一定の同一性を有し、②空白期間が1か月未満であれば該当するとされています(指針第3の1(3))<sup>注20</sup>。

ここで必要とされる「配慮」は、①フリーランスの申出を受けた場合に、その内容等を把握すること、②配慮の内容又は取り得る選択肢を検討すること、③配慮を実施する場合には、その内容を伝達して実施すること、④やむを得ず配慮を実施しない場合には、その旨を伝達し、その理由についてもわかりやすく説明することとされています(指針第3の2)。

配慮の実施例としては、妊婦健診がある日について、打合せの時間を調整してほしいとの申出に対し、調整した上でフリーランスが打合せに参加できるようにすること、妊娠に起因する症状により急に業務に対応できなくなる場合について相談したいとの申出に対し、そのような場合の対応についてあらかじめ取決めしておくこと、子の急病等により作業時間を予定どおり確保することができなくなったことから、納期を短期間繰り下げることが可能かとの申出に対し、納期を変更すること等が挙げられています(指針第3の2(2))。

育児介護休業法が、労働者について画一的な休業制度を定

めるのとは異なり、フリーランス新法は、フリーランスからの、個別の申出に応じて、上記のような配慮をすることを求めています。もちろん、申出には多様なものが含まれると考えられ、そのすべてを必ず実現することが要求されるわけではありません。ただし、実現しない場合には、上記のように、その理由の説明が求められています。

指針では、育児介護等に対する配慮が円滑に行われるようすべく、こうした配慮の申出が可能であることや、その際の窓口・担当者、手続等を周知することが望ましいとされており(指針第3の2(1))、後述するハラスメント相談窓口等とあわせて、フリーランスとの業務委託契約等に、こうした内容を記載することも考えられます。

### (3) 業務委託に関しても行われる言動に起因する問題に関して 講ずべき措置等

#### 【Point】

- フリーランスについても、労働者に関して求められる各種ハラスメントへの措置と同様の措置を行うことが義務付けられます。

特定業務委託事業者は、業務委託に関しても行われるセクシャルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントに当たる言動により、特定受託業務従事者(フリーランス個人及びフリーランスである法人の代表者)の就業環境を害する等の状況に至ることのないよう、その者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければなりません(法14条1項)。相談を行ったこと等を

<sup>注19</sup> 「育児」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育することを指し、「介護」とは、要介護状態にあるフリーランスの家族の介護その他の世話をを行うことをいいます(指針第3の1(4)及び(5))。

<sup>注20</sup> 具体的なイメージは、第7回特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会の配布資料である「参考資料集」38頁の図を参照(<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001211122.pdf>)。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

理由とする不利益な取扱いも禁止されます(同条2項)。

指針第4の2～4には、「業務委託における」各種ハラスメントの内容が記載されているところ、例えば、パワーハラスメントの内容について見れば、「職場における優越的な関係…」が「取引上の優越的な関係…」に置換され、また「契約内容に基づき成果物を納品したにもかかわらず正当な理由なく報酬を支払わないこと又は減額することを、度を越して繰り返し示唆する又は威圧的に迫ること」といった経済的な嫌がらせの内容が追記されるなどしているものの、基本的には、その内容は、労働者に対するハラスメントの内容に類したものと いえます。

そして、指針第4の5では、特定業務委託事業者の方針等の明確化及びその周知・啓発や、相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備等が記載されており、こちらも、例えば、元委託事業者等との関係において行うことが望ましい取組等<sup>注)21</sup>に係る記載がある点等に相違はあるものの、基本的には、労働者に対するハラスメントに関して使用者が講ずべき措置と同種の内容といえます。

これらを踏まえれば、特定業務委託事業者において、労働者に対するハラスメント関連規程及び相談体制等が整備されている場合には、基本的には、それに必要な調整を行ったものをフリーランスにも拡大して適用する、又はそれと同種の規程及び体制等をフリーランスのためにも追加的に設けるかたちで対応することが考えられます。

#### (4) 解除等の予告・理由の開示

##### 【Point】

- 6か月以上の期間行う(又は契約の更新により6か月以上の期間継続して行うこととなる)業務委託の相手方であるフリーランスとの契約を解除しようとする場合には、原則として30日前までの予告に加え、フリーランスから求められれば、その理由の開示が必要となります。

特定業務委託事業者は、継続的業務委託(上記(2)参照)に係る契約の解除をしようとする場合(契約期間の満了後に更新しない場合を含む。)には、当該契約の相手方であるフリーランスに対し、原則として、30日前までに予告しなければならず、また、契約終了日までに請求を受けた場合には、契約解除の理由を開示しなければなりません(法16条1項及び2項)。これらは、労働契約の解雇に係る労働基準法(以下「労基法」といいます。)20条及び22条等に類する規定です。解除等の予告及び理由の開示は、いずれも①書面交付、②ファクシミリ、③電子メール等の送信のいずれかの方法による必要があります(解釈ガイドライン第3部4(3)及び(5))。

対象となる「継続的業務委託」については、上記(2)で述べたとおり、6か月間の継続が基本とされます。また、「満了後に更新しない」場合で予告義務の対象となるのは、その意思をもって当該状態になった場合をいい(解釈ガイドライン第3部4(2))、期間満了後に次の契約の申込みを行えるか否かが明らかでないような場合は直ちには該当しないとされるものの、次の契約の申込みを行わないことが明らかになった時点で、その旨を伝達することが望ましいとされています(同上)。

この予告義務については、災害その他やむを得ない事由により予告が困難な場合のほか、概要、次のような除外事由が定められており、これらに該当する場合には予告が義務付けられるものではありません(厚生労働省関係特定受託事業者に係る取引の適性化等に関する法律施行規則(以下「厚労省関係規則」といいます。)4条及び解釈ガイドライン第3部4(4))。

**注)21** 元委託事業者等にもハラスメント対策の重要性の理解を求めるとともに、それと連携してハラスメント対策を行うことが効果的とされています(指針第4の7(2))。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

- 再委託の元となる業務委託契約の全部又は一部が解除され、当該再委託の大部分が不要となった場合その他の直ちに再委託に係る契約の解除(不更新を含む。)が必要と認められる場合
- 基本契約を締結して業務委託を行う場合、又は契約の更新により継続して業務委託を行うこととなる場合に、契約期間が30日以下である(当該基本契約に基づく)業務委託契約を解除しようとする場合
- 基本契約を締結している場合であって、フリーランスの事情により、相当な期間、当該基本契約に基づく業務委託をしていない場合
- フリーランスの責めに帰すべき事由により直ちに契約を解除することが必要と認められる場合注)22

また、理由の開示についても、その開示により、①特定業務委託事業者及びフリーランス以外の第三者の利益を害するおそれがある場合や、②他の法令に違反することになる場合(例えば、法律上の守秘義務に違反する場合など)には開示義務を負わないうこととされています(厚労省関係規則6条及び解釈ガイドライン第3部4(6))。

## (5) 実務対応のまとめ

このように、就業環境の整備に関しては、①募集情報の的確表示、②妊娠、出産等への配慮、③ハラスメント防止措置、④解除等の予告及び理由の開示の4点が課題となります。フリーランスとの契約やその解除等は、法務や人事といった管理部門ではなく、実際に業務を委託される事業部門で行われていることも多いと思われ、そうした場合には、当該部署の方々にも、労働法制の一部がフリーランスにも拡大等されるという、この法律の内容を適切にご理解いただく必要があります。

また、特に上記③ハラスメント防止措置については、(企業の実情によっては、上記②妊娠、出産等への配慮についても、)

定の規程を整備し、相談窓口等を設置することが想定されるところであり、そうした規程等の整備及びその周知等についても、検討・準備を進めていただく必要があるかと存じます。

## 第5 おわりに

以上のとおり、フリーランス新法では、取引の適性化及び就業環境の整備という二つの側面から、それぞれ下請法及び労働法の一部の適用対象が拡大されており、また従来の法にはない新たな義務が設けられている部分もあります。

今般、関連する政令、規則、ガイドライン、指針等が整備され、その具体的内容が明らかになってきました。特定業務委託事業者にあたる各事業者においては、こうしたフリーランス新法関連政令等の内容を前提に、各社に個別の事情も踏まえて、同法に対する適切な対応を検討される必要があるでしょう。本稿が、そうした各社における検討の一助となれば幸いです。

以上

**注)22** 解釈ガイドライン第3部4(4)エでは、労基法20条1項の「労働者の責めに帰すべき事由」と同様に、業務委託に係る契約に定められた給付及び役務を合理的な理由なく全く又はほとんど提供しない場合や、一定の重大な経歴詐称等を行っていた場合、一定の刑法犯等に該当する行為があった場合、賭博・風紀紊乱等により業務委託に係る契約上協力して業務を遂行する者等に悪影響を及ぼす場合等が挙げられています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターにのみ依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



# 【働き方改革関連法】 働き方改革と物流の 2024年問題



大江橋法律事務所 弁護士  
大和 奈月

▶ PROFILE

natsuki.yamato@ohebash.com

## 第1 はじめに

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（以下「働き方改革関連法」といいます。）が平成30（2018）年6月29日に成立し、同年7月6日に公布されてから約6年が経過しました。令和2（2020）年以降のコロナ禍もあいまって、多くの企業が「働き方改革」を迫られた数年間であったのではないのでしょうか。そして令和6（2024）年4月1日には、「労働時間の上限規制」について、適用が猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師等にも適用されることになり、「2024年問題」として「働き方改革」が再び注目を集めています。

本稿は、働き方改革のうち、長時間労働の是正に関する「労働時間の上限規制」及び「月60時間超の割増猶予措置の廃止」の概要及び留意点と、2024年問題のなかでも特に

経済活動への影響が大きいとされる「物流の2024年問題」について解説します。

## 第2 働き方改革関連法とは

働き方改革関連法とは、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総合的に推進するため、より具体的には、①長時間労働の是正、②多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための措置を講ずることを目的とした、労働基準法（以下「労基法」といいます。）、労働者派遣法等の8つの法改正の一括法案のことをいいます。主な改正内容とその施行日は表1のとおりであり、令和6（2024）年6月現在、すべての法改正が施行されています。

<表1>

法律と内容		大企業	中小企業
雇用対策法		公布日施行	
労働基準法	労働時間の上限（※）	2019年4月1日	2020年4月1日
	その他の改正 （有給取得義務化、高度プロフェッショナル制度等）		2019年4月1日
	60時間超の割増猶予措置の廃止	—	2023年4月1日
労働時間等設定改善法	勤務インターバル制度	2019年4月1日	
労働安全衛生法	長時間労働者の面接指導等	2019年4月1日	
パートタイム労働法等	短時間・有期雇用労働者の均等均衡待遇	2020年4月1日	2021年4月1日
労働者派遣法	派遣労働者の均等均衡待遇	2020年4月1日	

※ 適用が猶予されていた建設業、自動車運転の業務、医師等にも2024年4月1日以降適用される

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

年5日の年次有給休暇付与の義務化や、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の均等均衡待遇なども重要な改正ではありますが、特に、長時間労働の是正をめぐる労基法の改正は、大手広告会社の新入社員が過労自殺した平成27(2015)年の事件を通じて世間の関心が高まったことも後押しとなり、昭和22(1947)年に制定されて以来の、約70年ぶりになされた大改正といえます。

そこで、まずは長時間労働の是正をめぐる労基法の改正内容として、「労働時間の上限規制」と「月60時間超の割増猶

予措置の廃止」の概要と留意点についてご説明いたします。

### 第3 労働時間の上限規制

「労働時間の上限規制」とは、端的に言えば、これまで青天井だった時間外労働(残業)の上限を法律で定め、これに違反した場合には罰則が科されるようになったというものです(表2)。

<表2>

	これまでの規制	改正内容
大原則	〈労基法32条〉 1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけない	
三六協定	〈労基法36条1項〉 三六協定の締結・届出により時間外労働をさせることが可能	
限度時間の原則	〈限度基準告示3条1項本文〉 1か月45時間、1年360時間	〈労基法36条4項〉 <b>1か月45時間、1年360時間</b>
限度時間の例外(特別条項)	〈限度基準告示3条1項但書〉 臨時的で特別な事情があれば限度時間を超えた労働が可能、限度基準を超えるのは1年のうち多くとも6回	〈労基法36条5項〉 <b>通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合</b> ①時間外労働年720時間以内 ②時間外労働月45時間超は <b>年6か月が限度</b> ③時間外労働と休日労働の合計が <b>月100時間未満</b>
三六協定の運用		〈労基法36条6項〉 ③時間外労働と休日労働の合計が <b>月100時間未満</b> ④時間外労働と休日労働の合計が、2か月平均～6か月平均全て <b>1月あたり80時間以内</b>
違反の効果	特になし →事実上、際限なく労働時間を延長することが可能	〈労基法119条1号〉 <b>労基法36条6項(③④)を超過すると罰則</b> (6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)

労働時間規制の大原則として、「使用者は、1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけない」というルールがあります(労基法32条)。この「1日8時間、1週間40時間」という労働時間を、「法定労働時間」といいます。

もっとも、各事業場の過半数組合又は過半数代表者との間で労使協定を締結することで、使用者は、例外的に、法定労働時間を超えて労働させることができます(労基法36条)。この労使協定のことを「三六協定」といい、法定労働時

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

間を超えた労働を「時間外労働」といいます。三六協定に定められた範囲内であれば時間外労働をさせることができるというルールですので、三六協定に定められた範囲を超える時間外労働は、大原則のルール(労基法32条)に違反するということになり、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される可能性があります(労基法119条1号)。

本項の冒頭において、改正前は時間外労働が「青天井だった」と述べましたが、正確には、使用者は、三六協定において、際限ない時間外労働を定めることができたわけではありません。改正前においても、限度基準告示<sup>注)1</sup>といわれる基準が存在し、三六協定においては、「時間外労働は45時間/月、360時間/年」を「限度時間」、すなわち上限とするが、臨時的で特別な事情がある場合には、この「限度時間」を超えて労働させることができる(ただし1年のうち多くとも6回まで)と定められていました。このような限度時間を超えて労働させる場合の定めを「特別条項」といい、特別条項を付した三六協定は「特別条項付き三六協定」などといわれます。

ところが、限度基準告示による上限規制は、あくまで厚生労働大臣の告示を根拠とするものでしたので、限度基準告示に反する三六協定を締結したり、限度基準告示の上限を超える時間外労働に従事させたりした場合、行政庁から行政指導等がなされることはあっても、罰則等が科されることはありませんでした。その結果、使用者は、事実上青天井に時間外労働に従事させることができていたのです。

そこで、働き方改革関連法における改正において、「時間外労働は45時間/月、360時間/年」を上限とするという「限度時間」を法律の定めで格上げするとともに(改正労基法36条4項)、特別条項付き三六協定の内容についても、労基法において上限を定めることになりました。具体的には、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に…限度時間を超えて労働させる必要がある場合」であっても、①時間外労働は年720時間以内であり、②時間外労働

が月の限度時間(45時間)を超えることができるのは年に6か月を限度とし、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満であることを特別条項付き三六協定に定める必要があるとされました(改正労基法36条5項)。そのうえで、特別条項付き労使協定に基づき、時間外労働又は休日労働をさせる場合であっても、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、④時間外労働と休日労働の合計が、2か月平均～6か月平均全て1月あたり80時間以内でなければならないとされ(改正労基法36条6項<sup>注)2</sup>)、③及び④の上限を超えて時間外労働又は休日労働をさせた場合には、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科されることになりました(改正労基法119条1号)。なお、これらの改正に伴い、限度基準告示は廃止されています。

この改正における留意点は二つです。

一つ目は、改正によって罰則が追加されたのは、上記のとおり③及び④の上限規制を超えた時間外労働に実際に従事させた場合(すなわち三六協定の運用における違反)のみですが、既述のとおり、三六協定に定められた範囲を超えた時間外労働は、そもそも大原則のルール(労基法32条)違反として罰則の対象となりますので(労基法119条1号)、上記①ないし③の三六協定に定められた上限を超えて時間外労働に従事させた場合もまた、罰則の対象となるということです。

二つ目は、上記①ないし④の上限規制のうち、①と②は時間外労働の時間数が対象であるのに対し、③及び④は、時間外労働と休日労働の合計の時間数が対象であることです。時間外労働と休日労働をあまり区別せずに労働時間を把握されている会社も多いように思いますが、労働時間の上限規制

**注)1** 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号)

**注)2** なお、正確には、③及び④に加えて、坑内労働等の健康上特に有害な業務については、1日の時間外労働が2時間を超えないことも定められていますが、改正前労基法36条1項但書と同じ内容であることから説明を省略しています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

との関係では、それぞれを区別して把握しておく必要がある  
ということに注意が必要です。

## 第4 月60時間超の割増猶予措置 の廃止

次に、「月60時間超の割増猶予措置の廃止」について説明  
します。

そもそも、時間外労働に対する割増賃金の割増率は、労基  
法及び政令<sup>注)3</sup>において表3のとおり定められています。この  
うち、太枠部分(月60時間を超える時間外労働に対する割増  
率の引き上げ)は、平成20(2008)年の労基法改正(平成22  
(2010)年4月1日施行)によって導入されたもので、労基法  
37条1項但書に定められていました。

〈表3〉

	割増率	1か月60時間超
法定時間内残業	x1.00	
法定時間外残業	x1.25	x 1.50
法定時間外+深夜残業	x(1.25+0.25)	x(1.50+0.25)

もっとも、この但書は、「中小企業」については「当分の間」  
適用が猶予されていました(旧労基法附則138条)。ここでい  
う「中小企業」とは、その資本金の額又は出資の総額が3億  
円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主につい  
ては5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1  
億円)以下である事業主、及びその常時使用する労働者の数  
が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50  
人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主につい  
ては100人)以下である事業主をいいます(表4)。

〈表4〉

	①資本金の額又は 出資の総額		②常時使用する 労働者数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

ところが、働き方改革関連法における改正において、中小  
企業に対する適用猶予規定が削除され、削除規定の施行は  
令和5(2023)年4月1日と定められました(働き方改革関連  
法附則1条3号)。すなわち、令和5(2023)年4月以降は、中  
小企業を含めたすべての会社において、1か月当たり60時間  
を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金を支  
払わなければならなくなりました。なお、労使協定を締結すれ  
ば、引き上げ分の割増賃金の代わりに、有給の休暇(代替休  
暇)を付与することができますが(改正労基法37条3項)、労  
働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%  
の割増賃金の支払が必要となります。

この改正における留意点も二つです。

一つ目は、労基法37条1項但書に違反した場合でも6か月  
以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される可能性がある  
ことです(労基法119条1号)。就業規則や賃金規程に定めが  
ない場合であっても、1か月あたり60時間超の時間外労働に  
対して50%以上の割増賃金を実際に支払っていれば問題は  
ありませんが、法令を遵守した運用を確実にするためにも、今  
一度、貴社の就業規則等がこの法改正に対応した定めとなっ  
ているかについて確認していただく必要があります。

二つ目は、月60時間を超える時間外労働の算定には、所定

**注)3** 割増率は「労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割  
増賃金に係る率の最低限度を定める政令(平成六年政令第五号)」によ  
る。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

休日に行った法定時間外労働は含まれますが、法定休日<sup>注4</sup>に行った労働時間は含まれないということです<sup>注5</sup>。したがって、割増賃金の計算を簡便にするという観点と、労働条件を明確にするという観点から、就業規則又は労働条件明示書において、法定休日と所定休日を明確に定めることが望ましいということに留意が必要です。

## 第5 物流の2024年問題

### 1 はじめに

2024年問題とは、第3で述べた「労働時間の上限規制」の適用が猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業に対しても、労働時間の上限規制が適用されることによって生じる問題を指します。

2024年問題は、これらの事業者が対応すべき問題で、それ以外の事業者には関係がない問題だと思われるかもしれませんが、決してそうではありません。特に、運送事業者と取引関係にない事業者はいないといえるほど、物流は事業活動に欠かすことのできないインフラであり、「物流の2024年問題」による影響は、荷主たり得るすべての事業者の経済活動に大きなダメージを与える可能性があります。

そこで以下では、「物流の2024年問題」について概説したうえで、荷主たる事業者が取り組むべき対応についてご説明します。

## 2 労働時間の上限規制が猶予されていた「自動車運転の業務に従事する者」

まず、労働時間の上限規制が猶予されていた「自動車運転の業務に従事する者」についてですが、正確には、「自動車運転者（労基法第9条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車の運転の業務（厚生労働省労働基準局長が定めるものを除く。）に主として従事する者）」をいいます。

より分かりやすく分類すると、①タクシー・ハイヤーの運転手、②トラックの運転者、③バスの運転手の3つであり（表5）、それぞれに対して、拘束時間の上限、休息期間等についての基準が告示<sup>注6</sup>によって設けられています（いわゆる「改善基準告示」）。

〈表5〉

タクシー・ハイヤー 【概算19万人】	一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第八十三号）第3条第1項ハ）に従事する自動車運転者
トラック 【概算147万人】	貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第2条第1項）に従事する自動車運転者
バス 【概算11万人】	一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者並びに旅客自動車運送事業及び貨物自動車運送業以外の事業に従事する自動車運転者であって、主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者

**注4** 1週間に1日又は4週間に4日の休日を与えなければならないとされており（労基法35条）、ここで付与される休日を「法定休日」といい、法定休日以外で、会社が定めた休日を「所定休日」といいます。法定休日労働に対しては、35%以上の割増賃金を支払う必要があります（割増率は注釈3参照）。

**注5** 理論上は、法定休日に労働させて休日振替を行うことにより、月60時間を超える時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用を回避するこ

とが可能な場合があるということになりますが、法定休日労働の割増賃金率である35%以上を適用することは、労基法の趣旨に照らして望ましくないとされています（厚生労働省ほか「働き方改革関連法のあらまし（改正労働基準法編）」26頁）。<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>

**注6** 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第七号）

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターの上に依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

なお、令和6(2024)年3月まで労働時間の上限規制の適用が猶予され、後記③の上限規制の対象になるのは、「四輪以上の自動車」の運転業務に「主として」従事する者であって、「自動車運送業」そのものではありません。すなわち、たとえば、バイク便など二輪自動車の運転業務に従事している者や、自動車運送業に従事する者でも、運行管理者や事務員など、主として運転業務に従事していない者は、第3の一般の労働者に対する労働時間の上限規制がすでに適用されていることになります。

### 3 自動車運転の業務に従事する者の上限規制の内容とその影響

#### (1) 上限規制の内容

自動車運転の業務に従事する者に対しては、一般の労働者に対する上限規制(前記第3)における②1か月45時間を超える月数の制限、③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満の制限、④時間外労働と休日労働の合計が2か月平均～6か月平均全て1月あたり80時間以内の制限の適用はなく、「当分の間」は、①時間外労働は年間の制限のみとされ、その上、上限時間は720時間よりも長い960時間とされました。

一般の労働者と比較すると、極めて緩やかな上限規制と思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、物流業界における長時間労働の実態に照らせば、決して緩やかな規制とは言えません。たとえば、上記上限時間から、1か月あたりの拘束時間(労働時間及び休憩時間)を算出すると274時間になりますが(表6)、厚生労働省が令和3(2021)年に実施したトラック運転者の労働時間等の実態調査<sup>注7</sup>によると、通常期における1か月あたりの拘束時間について「275 時間未満」の自動車運転者の割合が 77.1%と最も多いものの、「275 時間以上～293 時間以下」が 16.8%、「293 時間超

～320 時間以下」が 5.0%であり、約2割のドライバーが上限規制を上回るような業務に従事していることがわかります。  
(表6)

- 時間外労働:年間上限960時間÷12カ月=80時間/月
  - 法定労働時間:40時間/週×4.3週=172時間/月
  - 休憩時間:1時間/日×22日=22時間/月
- 80時間+172時間+22時間=274時間/月

#### (2) 上限規制等が適用されることによる影響

上限規制や月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げにより、具体的にどのような影響が生じるのでしょうか(ちなみに、上限規制が適用されるのは令和6(2024)年4月以降ですが、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げは、令和5(2023)年4月から自動車運転の業務に従事する者にも適用されています。)

上限規制や月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げにより、ドライバーの長時間労働が是正されること自体は極めて喜ばしいことですが、その反面、輸送能力が大幅に低下することになり、株式会社NX総合研究所が実施した試算<sup>注8</sup>によると、有効な対策を講じない限り、令和12(2030)年には輸送能力が34.1%不足すると予想されています。

また、輸送能力が低下し、運送事業者が運べる輸送量が減少すれば、運送事業者の売上・利益が減少します。長時間労働が是正されることもあまって、ドライバーの収入の減少につながり、ドライバー不足が加速的に深刻化するともいわれています。

その結果、モノが作れない(原材料や部品が調達できない)、

<sup>注7</sup> 「トラック運転者の労働時間等の実態調査」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000883704.pdf>

<sup>注8</sup> 第3回持続可能な物流の実現に向けた検討会(令和4年11月11日)資料1「『物流の2024年問題』の影響について(2)」(株式会社 NX総合研究所)

<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/001583917.pdf>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

モノが運べない(生産品を流通業者や小売業者、消費者に届けられない)、モノを買えない(商品や購入品が届かない)という問題に発展し、経済活動の停滞を招くのではないかと懸念されているのです。

そして、荷主に対する影響としては、ドライバー不足を補うために賃金アップが必要となり、その結果運賃自体、すなわち物流コストが上昇する可能性や、ドライバーの労働時間削減のために長距離輸送を受けないなど、長距離輸送の依頼が困難になる可能性、ドライバーの拘束時間の減少により、輸送スケジュールの見直しが必要となる可能性などが考えられます。

#### 4 物流の2024年問題の解決に向けた荷主の取組

それでは、物流の2024年問題を解決するために、荷主としてはどのような取組が求められるのでしょうか。

経済産業省、農林水産省及び国土交通省は、令和4(2022)年9月、「物流の2024年問題」への対応を加速させ、物流を持続可能なものとしていくための方策を検討するべく、有識者、関係団体及び関係省庁からなる「持続可能な物流の実現に向けた検討会」を設置しました。この検討会の最終取りまとめ注)9によると、取り組むべき政策としては、①荷主企業や消費者の意識改革、②物流プロセスの課題の解決(非効率的な商慣習・構造是正、取引の適正化、着荷主の協力)、③物流標準化・効率化(省力化・省エネ化・脱炭素化)の推進に向けた環境整備と整理されました。

このうち、①においては、2024年問題の荷主企業の認知度は産業全体で5割程度であること、トラックドライバーの拘束時間のうち、荷積み・荷卸しに伴う荷待ち・荷役作業時間等が約2割(1運行あたりの荷待ち、荷役作業等にかかる平均時間は計約3時間)を占めていることなどが指摘されており、物流の2024年問題を解決するためには、貨物を発送

する、あるいは受け取る関係者といった荷主において、2024年問題を認識し、非効率性を是正するという意識改革が第一に重要といえます。

上記検討会を経て、経済産業省、農林水産省及び国土交通省は、発荷主事業者・着荷主事業者・物流事業者が早急に取り組むべき事項をまとめた「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(2023年6月)」注)10を策定しました。上記ガイドラインでは、取組事項としては大きく、物流業務の効率化・合理化、運送契約の適正化、輸送・荷役作業等の安全の確保の3つにカテゴリ分けされ、荷主たる事業者が取り組む必要がある事項及び取り組むことが推奨される事項について、具体的に定められています(表7及び表8)。

注)9 持続可能な物流の実現に向けた検討会の最終取りまとめ

<https://www.mlit.go.jp/seisakutokatsu/freight/content/001626756.pdf>

注)10 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(2023年6月)

<https://www.meti.go.jp/press/2023/06/20230602005/20230602005-1.pdf>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

〈表7 実施が必要な事項〉

発荷主・着荷主共通の取組事項	
物流業務の効率化・合理化 ① 荷待ち時間・荷役作業等の時間の把握 ② 荷待ち・荷役作業等時間2時間以内ルール ③ 物流管理統括者の選定 ④ 物流の改善提案と協力	
運送契約の適正化 ⑤ 運送契約の書面化 ⑥ 荷役作業等に係る対価 ⑦ 運賃と運送以外の料金の別建て契約 ⑧ 燃油サーチャージの導入等 ⑨ 下請取引の適正化	
輸送・荷役作業等の安全の確保 ⑩ 異常気象時の運行の中止・中断等	
発荷主事業者としての取組事項	着荷主事業者としての取組事項
物流業務の効率化・合理化 ① 出荷に合わせた生産・荷造り等 ② 運送を考慮した出荷予定時刻の設定	物流業務の効率化・合理化 ① 納品リードタイムの確保

〈表8 実施が推奨される事項〉

発荷主・着荷主共通の取組事項	
物流業務の効率化・合理化 ① 予約受付システムの導入 ② パレット等の活用 ③ 入出荷業務の効率化に資する機材等の配置 ④ 検品の効率化・検品水準の適正化 ⑤ 物流システムやパレット等の標準化 ⑥ 輸送方法場所の変更による輸送距離の短縮 ⑦ 共同輸配送の推進等による積載率の向上	
運送契約の適正化 ⑧ 物流事業者との協議 ⑨ 高速道路の利用 ⑩ 運送契約の相手方の選定	
輸送・荷役作業等の安全の確保 ① 荷役作業時の安全対策	
発荷主事業者としての取組事項	着荷主事業者としての取組事項
物流業務の効率化・合理化 ① 出荷情報等の事前提供 ② 物流コストの可視化 ③ 発荷主事業者側の施設の改善 ④ 混雑時を避けた出荷 ⑤ 発送量の適正化	物流業務の効率化・合理化 ① 発注の適正化 ② 着荷主事業者側の施設の改善 ③ 混雑時を避けた納品 ④ 巡回集荷(ミルクラン方式)

また令和6(2024)年5月15日には、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が公布され注)11、荷主(発荷主・着荷主)にも物流効率化のために取り組むべき措置を講じることが努力義務として課されたほか(物資流通効率化法42条)、上記取組状況によっては、国から指導や助言を受ける場合があります(同法44条)、また必要に応じて取組状況に関する調査が行われ、調査結果は公表されることになりました(同法71条)。なお、同法における取り組むべき措置の内容は、施行日までに策定されることとなっています。

物資流通効率化法における措置義務は努力義務ではあるものの、荷主たる事業者が、物流の2024年問題を認識し、そ

の解決に向けた取組を実施することは、今後、持続可能な物流、ひいては経済活動を維持するうえで極めて重要な課題になると考えられます。

本稿が、その一助になりますと幸いです。

以上

注)11 公布日から2年以内に施行される予定です。また、名称が「物資の流通の効率化に関する法律」(物資流通効率化法)に変更されました。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



# 【労働基準法、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律】

## 最判令和6年3月26日 裁時1836号3頁を踏まえた 企業の死亡退職金支払の運用



大江橋法律事務所 弁護士  
山本 大輔

▶ PROFILE

daisuke.yamamoto@ohehashi.com

### 第1 本稿の目的

2024年3月26日の最高裁判所の判決は、企業の死亡退職金の規定（従業員が死亡した場合に、退職金を誰が受け取るかを定めた規定）にとっても大きな影響力がある内容でした。

この判決（最判令和6年3月26日裁時1836号3頁）は、直接的には「犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律」の文言の解釈を示したもので、一見すると企業の死亡退職金の制度とは何の関係ありません。しかし、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号では、犯罪行為によって死亡した者の「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）」に対して、国が給付金を支給する、ということが定められていて、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁は、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号の、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」の文言に、犯罪行為によって死亡した者と同性の者も含まれる可能性がある、と判断しました。この「配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。）」という文言が、まさに企業の死亡退職金の受取人が誰かを定めた文言と酷似している場合があります。特に、死亡退職金の受取人が誰かについて、労働基準法施行規則42条～45条の規定による、と定めている企業も多くみられますが、この場合、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号と同様

の文言で死亡退職金の受取人を規定していることとなります。そうすると、企業では、従業員が死亡した際に、当該従業員に同性パートナーがいるかどうか、ということも確認しなければならない場面があり得ます。

企業が正しい死亡退職金の受取人に死亡退職金を支払わず、間違った受取人に支払ってしまった場合、正しい受取人に死亡退職金を支払いなおさなければなりません。間違った受取人から死亡退職金を取り返せばよいのですが、一度支払われた死亡退職金は既に使われてしまっていることもあり、簡単に返してもらえる可能性は高くありません。多額になる死亡退職金の支払についてリスクを負いたくないと考える企業がほとんどでしょう。

そこで、本稿においては、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁の概要と射程を確認して（第2）、企業の死亡退職金の規定で多い文言とその内容を説明します（第3）。その上で、企業が死亡退職金の受取人が誰かを定めるに当たって確認すべき事項は何か（第4）、どうすれば企業が死亡退職金を正しい受取人に支払うことができるかということを検討します（第5）。

なお、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」という文言は、死亡退職金の規定だけでなく、健康保険法の被扶養者の定義など、企業に関連する多数の法令において使用されています。したがって、退職金や死亡退職金の規定が存在しない企業においても、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁の内容がいずれ関係する可能性があるため、これを機に本稿の内容を確認しておくことは有益であると考えています。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 第2 最判令和6年3月26日裁時 1836号3頁の概要及び射程

### 1 最判令和6年3月26日裁時1836号3頁の概要

当該判決の原審である名古屋高等裁判所判決も、原々審である名古屋地方裁判所判決も「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」には犯罪行為によって死亡した者の同性パートナーが含まれないという、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁とは逆の判断をしていました。それにもかかわらず、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁は、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号の、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」というのは、犯罪行為によって死亡した者と同性の者も含まれる可能性がある、と判断しました。

その理由ですが、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁は、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律の目的から考えています。その目的は、犯罪の被害者が犯罪行為によって死亡したことで精神的・経済的に打撃を受ける可能性がある者に対して給付金を支給してそれらの打撃を和らげることにあります。犯罪行為で死亡した者と「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」というのは、その死亡によって精神的・経済的な打撃を受けるといえ、両者が同性であっても異性であってもその打撃を受けることには変わりありません。また、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号の文言は、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」であって、犯罪行為によって死亡した者と同性の者を含まないというような記載になっていません。以上のことを総合して、最判令和6年3月26

日裁時1836号3頁は、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号の、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」というのは、犯罪行為によって死亡した者と同性の者も含まれる可能性がある、といたしました。

この点、「婚姻の届出をしていない」という文言を、婚姻できずにもかかわらず婚姻届を提出していない、という意味であると考えれば、犯罪行為によって死亡した者の異性だけが「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」に該当することになりますが、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁はこの解釈を採用しませんでした。その理由は、重婚的内縁関係にある者や、近親婚に該当する者も、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」に該当する旨を判示した判例があるからであると考えられます（最判昭和58年4月14日民集37巻3号270頁、最判平成19年3月8日民集61巻2号518頁）。これらのケースは、配偶者が別にいるために婚姻届を出せない内縁関係になる者や、3親等以内の近親者であるために婚姻届を出せない者についても、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」であると判断しています。ここからすると、最高裁判所は、「婚姻の届出をしていない」という文言を、婚姻届を出せる男女カップルが婚姻届を提出していない、という意味であるとは考えておらず、文字どおり婚姻届を提出していない、という意味であると考えていると思われます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 2 最判令和6年3月26日裁時1836号3頁の射程

それでは、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁で用いられた理由は、企業の死亡退職金の規定にも関係するのでしょうか。

最判令和6年3月26日裁時1836号3頁は、法律の目的、同性か異性かで保護に差があるかどうか、法律の文言を踏まえて、犯罪被害者等給付金の支給等による犯罪被害者等の支援に関する法律5条1項1号の、「婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」というのは、犯罪行為によって死亡した者と同性の者も含まれる可能性がある、としました。

同様に、企業の死亡退職金の規定についても、死亡退職金の規定の目的、同性か異性かで保護に差があるかどうか、当該規定の文言を踏まえて検討します。企業の死亡退職金の規定の目的を示したものではありませんが、中小企業退職金共済法では、配偶者と「事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」が死亡退職金の第1順位の受取人であり、死亡した者の収入によって生計を維持していた親族がその次の順位の受取人、死亡した者の収入によって生計を維持していたという事情がなかった親族がその次の順位の受取人であるとしていることを踏まえて、これらの死亡退職金の規定の目的は、死亡した者の収入に依拠していた遺族の生活保障であるとししました（最判令和3年3月25日民集75巻3号913頁参照）。第3で解説するとおり、企業の死亡退職金の規定では、「労働基準法施行規則42条～45条の規定による」と規定されることが多いですが、その労働基準法施行規則42条は中小企業退職金共済法と同様の規定になっています。そのため、同様の文言で定められている死亡退職金の規定の目的も、死亡した者の収入に依拠していた遺族の生活保障であると考えのが相当です。死亡した従業員と「事実上婚姻関係と同様の事情にあった者」というのは、当該従業員の収入によって生計

を維持しており、その死亡による生活保障を受けるべき存在であって、両者が同性であるか異性であるかによって生活保障を受けるべきかどうかは変わりません。また、労働基準法施行規則42条の文言は、「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」であって、死亡した従業員と同性の者を含まない、というような記載にはなっていません。以上を踏まえると、労働基準法施行規則42条の「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」というのは、死亡した従業員と同性の者も含まれる可能性があります。

## 第3 企業の死亡退職金の規定の内容

### 1 企業の死亡退職金の規定として考えられるもの

それぞれの企業において、退職金を設けるかどうかは自由になっていますが、一度退職金制度を設けた場合には、当該制度に従って退職金を支払わなければなりません。

退職金の規定がある企業でも、死亡退職金の規定を設けていない場合があります。その場合には、特段の事情がなければ、従業員が死亡した場合に、当該従業員に退職金債権が帰属し、当該退職金債権を当該従業員の相続人が相続した、とも考えられます。そうだとすると、その際の対応としては、債権者不確知を理由とした弁済供託（民法494条）をすることが考えられます。

また、従業員が死亡退職金の受取人を遺言や企業に対する予告で指定する、という規定になっている場合もあります。この場合には、従業員が死亡した際に遺言や企業に対する予告で指定していた受取人に死亡退職金を支払えばよいこととなります。もし受取人を指定していない場合には、民法の相続人が死亡退職金の受取人になって上記の対応に合流します。ただし、遺言で指定された受取人と、企業に対する予告

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

で指定された受取人が異なる場合や、死亡した従業員が遺言や企業に対する予告をした段階で意思能力を欠いていた場合などには、どの受取人が正しい受取人であるかを調停や訴訟などで、裁判所とともに判断することが、企業が正しい受取人に死亡退職金を支払うための1つの合理的な方法になります。

最後に、多くの企業で採用されている、「労働基準法施行規則42条～45条の規定による」という死亡退職金の規定の内容について、**2**で詳しく確認します。

## 2 労働基準法施行規則42条～45条の規定の内容

労働基準法施行規則42条によれば、死亡退職金をまず受け取るべき受取人、第1順位者は、死亡した従業員の配偶者又は、婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者です。この両者のどちらを優先するかについて、昭和23年5月14日基収1642号の通達では、配偶者を優先するとされています。ただし、当該通達は、労働基準法解釈総覧改訂16版には記載されていません。また、企業の死亡退職金の受取人について判断した判例ではありませんが、労働基準法施行規則42条と同様の文言がある法律の解釈について、原則として配偶者が死亡退職金全額を受け取りますが、例外的に死亡した従業員と配偶者が事実上の離婚状態にあるときは、配偶者が死亡退職金の受取人から除外されて、事実上婚姻と同様の関係にある者がいる場合はその者が、いない場合には次順位以下の受取人が死亡退職金を受け取るとされています（最判昭和58年4月14日民集37巻3号270頁、最判令和3年3月25日民集75巻3号913頁等参照）。

死亡した従業員に配偶者がおらず、事実上婚姻と同様の関係にある者もない場合には、従業員の死亡時にその収入によって生計を維持していたか、従業員の死亡時に生計を一にしていた従業員の子、養父母、実父母、孫、祖父母の順番

で、該当する者がいればその者が死亡退職金の受取人となります。それらの者がいない場合には、従業員の死亡時に生計を共にしていなかった従業員の子、父母、孫、祖父母、生計を共にしていた兄弟姉妹、生計を共にしていなかった兄弟姉妹の順番で、該当する者がいればその者が死亡退職金の受取人となります（労働基準法施行規則43条）。もし同順位の者が複数いる場合、死亡退職金は人数によって等分されます（労働基準法施行規則44条）。

## 第4 企業が死亡退職金の受取人を決めるに当たって確認すべき事項

### 1 死亡した従業員に配偶者がいる場合

第4では、企業の死亡退職金の規定が「労働基準法施行規則42条～45条の規定による」とされている場合について、何を確認すべきかを検討します。

在職中に従業員が死亡した場合、まず、第1順位者である当該従業員の配偶者の有無を確認すべきです。死亡した従業員に配偶者がいる場合でも、両者が事実上の離婚状態にあった場合には、当該配偶者は死亡退職金の受取人になることはできません。

事実上の離婚状態にあるかどうかは、別居の経緯、別居期間、婚姻関係を維持ないし修復するための努力の有無、別居後における経済的依存の状況、別居後における婚姻当事者間の音信・訪問の状況、重婚の内縁関係の固定性等を総合的に考慮して判断されますが（最判平成17年4月21日判タ1180号171頁、172頁）、単に別居中であり離婚調停中であつたことだけでは、事実上の離婚状態であつたというには足りないとされています（大竹敬人「民法上の配偶者が中小企業退職金共済法14条1項1号にいう配偶者に当たらない

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

場合」曹時74巻10号124頁)。

事実上の離婚状態にあったかどうかを確認するためには、死亡した従業員の戸籍謄本・住民票を取得して、婚姻関係を確認し、配偶者と死亡した従業員の住民票上の住所が同一であることを確認し、実際に同住所に配偶者と死亡した従業員が同居していたことを確認する、というのが慎重な確認となります。その場合の確認方法としては、当該住所への書留郵便で企業に返送することを求める内容の書類を送って配偶者がすぐに返送してくるかどうかを確認したり、当該住所の固定電話に架電したり、企業担当者が当該住所に出向いて配偶者が同居しているかどうかを確認したりすることが考えられます。従業員が死亡するたびに、毎回このような確認をしたり、配偶者との生活の実態を確認したりすることは企業の負担が大きいため、ケースバイケースの判断になります。なお、死亡した従業員の配偶者だけが、死亡直後に死亡退職金を請求してきて、その他に死亡退職金を請求する者がいない場合には、基本的には配偶者が死亡退職金の受取人となることが多いと考えられます。

企業に対して死亡退職金を請求してくるのが配偶者だけでなく、配偶者以外の者もいる場合には、当該請求者と配偶者を被告として、企業が訴訟や調停等を提起して、誰が正しい受取人であるか(死亡した従業員と配偶者が事実上の離婚状態にあるかどうかなど)を裁判所に判断してもらえば、死亡退職金を正しい受取人に支払うことができます。

## 2 死亡した従業員に配偶者がいない場合

死亡した従業員に配偶者がいない場合(戸籍謄本等で確認できる)には、「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」がいるかどうかを確認することになります。最判令和6年3月26日裁時1836号3頁を踏まえると、「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」は、

死亡した従業員からみて同性でも異性でも構いません。死亡した従業員と「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様にある者」の存在を企業に申告していた場合には、同人に対して連絡を取り、従業員が死亡した当時の生活状況等を確認することで、「事実上婚姻と同様の関係」にあったかどうかを確認することになります。他方で、死亡した従業員に「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」がいるかどうかを企業が把握していない場合にも、死亡した従業員の住民票等を取得して未届の妻か夫がいるかどうかを確かめたり、死亡した従業員の住所への郵送・電話・訪問等で同居人の有無を確認したり、死亡した従業員の子や父母などに同居人の有無などを確認することが考えられます。

特に、死亡した従業員と同性の同居人がいる場合には、従業員の死亡時点で、同性婚が法制化された国における婚姻証明書の有無、日本の地方自治体における同性パートナーシップ証明書の有無、生活状況等を確認して、「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」に該当するかどうかを判断しなければなりません。他に死亡退職金を請求する者がいる場合には、ここでも、訴訟や調停等を提起して、裁判所に正しい受取人を判断してもらうことが簡便かつリスクを減らすことができる方策となります。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 第5 死亡退職金を正しい受取人に支払うために

### 1 総合福祉団体定期保険

総合福祉団体定期保険とは、従業員の死亡退職金・弔慰金の財源確保を目的とした団体保険で、従業員が死亡した際に死亡退職金相当額を保険会社が保険金として支払うことを内容とする、企業が保険会社との間で契約する保険です。

総合福祉団体定期保険には、①保険会社が企業に対して死亡退職金相当額を支払う形式と、②保険会社が死亡した従業員の遺族に対して死亡退職金相当額を直接支払う形式があります。①は、企業が死亡退職金の正しい受取人が誰であるかを判断するため、第4で述べたような方法を検討することになります。他方で、②の場合には、保険会社が死亡退職金の正しい受取人が誰かを検討・判断して、死亡した従業員の死亡退職金の受取人に対して、死亡退職金相当額を支給することになると思われます。②の場合であれば、企業としては死亡退職金の正しい受取人が誰であるかを判断する必要がないため、死亡退職金を間違えた受取人に支払ってしまうリスクを負うことがありません。この点の取扱いについては、個別の保険契約の内容によるため、死亡退職金の支払が起きる前に、企業が総合福祉団体定期保険を契約している保険会社と相談しておくことが望ましいでしょう。

### 2 企業が死亡退職金の規定を変更する場合の注意点

第4の2で述べたように、企業の死亡退職金の規定が「労働基準法施行規則42条～45条の規定による」とされている場合に、死亡した従業員に配偶者がいなかったり、配偶者と

の関係が事実上の離婚状態にあたりするときは、「婚姻の届出をしなくとも事実上婚姻と同様の関係にある者」がいるかどうかを、同性であるか異性であるかを問わず、確認しなければなりません。

この負担を避けるために、死亡退職金の規定を変えて、死亡した従業員の相続人を受取人にしたり、死亡した従業員が指定した者を受取人にしたりしてしまう、という方法が考えられます。死亡退職金の金額を下げるわけではないため、死亡退職金の規定の変更が有効である、と考えることもできますが、この変更が就業規則の不利益変更には該当しないことを明示した裁判例・判例はないため、いざ変更するとすると、就業規則の変更によって労働者が受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等の要素に照らして、変更が合理的であるといえるかどうかを慎重に検討する必要があります。

また、死亡退職金の規定を上記のとおり変更できたとしても、第3の1でも述べたように、変更後の規定であれば企業には何の負担もリスクもない、というわけではありません。死亡退職金の受取人を死亡した従業員の相続人とした場合には、当該相続人を調査したり、弁済供託をしたり、という行為が必要になることがあります。

また、従業員が死亡退職金の受取人を遺言や企業に対する予告で指定する、という規定にしている場合にも、第3の1でも述べたように、受取人を指定していないとき、遺言で指定された受取人と企業に対する予告で指定された受取人が異なるとき、遺言や企業に対する予告をした時点で死亡した従業員が意思能力を欠いていたときなどは、企業が調停や訴訟等を提起することが必要になることもあります。

もう1つ注意しておきたいことは、レピュテーションリスクです。最判令和6年3月26日裁時1836号3頁が出された後に死亡退職金の規定を変更して、死亡した従業員の同性

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

パートナーが死亡退職金の受取人となることができないようにしたとなると、企業が特定の属性を持つ従業員に対して寛容ではないことを表明してしまうことになりかねません。

## 第6 まとめ

本稿では、最判令和6年3月26日裁時1836号3頁を踏まえて、企業の死亡退職金の規定の運用に与える影響を検討しました。死亡した従業員の受取人が企業にとって明らかであることも多いと考えられますし、複数の者が「私が正しい受取人であるから死亡退職金を全額支払え」と主張して企業に請求してくるという可能性も高くはないと考えられ、死亡退職金の受取人が誰かを企業が真剣に確認する場面はそれほど多くないと思われます。ただし、既に述べたように、退職金や死亡退職金は高額になることが多いため、少しでも不自然に思われることがあったり、複数の受取人候補が名乗り出てきたりしている場合には、その受取人が誰かということを慎重に確認したり、本稿で述べたようなリスク管理の方法を採用したりしておくことが、正しい受取人に死亡退職金を支払うためには重要です。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 【インドネシア法】

# インドネシアにおける ハラール認証義務付けの 段階的導入

～2024年10月から始まります～



大江橋法律事務所 弁護士／  
ニューヨーク州弁護士  
逢見 昂平

▶ PROFILE

kohei.omi@ohebash.com

## 第1 はじめに

インドネシアは、現在、世界第4位の約2億8000万人という膨大な人口を有する国であり、少なくとも2050年までは人口増加が継続すると予測されています。また、近年、中間所得層の人口も急速に増加しており、個人の消費活動も拡大しています。日系企業においては、製造業だけでなく、サービス業及び小売業等を営む非製造業も、上記のような豊富な人口及び旺盛な個人消費を受けて、インドネシアに多く進出し、又は、進出を検討している状況です。例えば、今年の3月にも、日系大手小売企業が、チカラン（西ジャワ州に所在し、工業団地には、日系企業も多く進出しています。）に、5号店となる大規模モールを開業しています。

しかしながら、インドネシアでビジネスを行う上では、日本と異なった観点から規制がなされることも少なくありません。その典型例がハラール認証です。インドネシアは、人口の約9割がイスラム教徒であると言われており、そもそも、ハラール製品（すなわち、イスラム法に従いハラールであると宣言された製品）の需要が高い国と言えます。また、それにとどまらず、2014年には、ハラール製品保証法（法律2014年33号。以下、単に「法」と言います。なお、同法は、雇用創出に関する法律2023年6号（以下「2023年オムニバス法」と言います。）で内容が改正されていますが、以下では、断りなき限り、改正後の内容を記載しています。）が施行され、2021年には、ハラール製品保証の実施に関する政令2021年39号（以下「本政令」と言います。）が施行されています。本政令では、2024年10

月から、段階的にハラール認証の義務付けを導入することを明らかにしており、また、ハラール認証が義務付けられる製品、ハラール認証の取得方法等について詳細に規定しています。その他にも、ハラール認証制度の構築にあたって、宗教大臣やBPJPH（後述）が複数の規則を制定しています。

本稿においては、ハラール認証義務付けの段階的導入及び認証手続の概要について解説を行い、読者の皆様において、例えば、自社製品がハラール認証義務付けの対象となるのか、また、いつから義務付けられるか等を判断される上での一助になれば幸いです。

なお、本稿執筆時点（2024年5月23日時点）において、小規模・零細事業者に限り、ハラール認証義務付けの開始時期を、2024年10月から2026年10月まで延期する旨の報道もありますが注1、外資企業は、最低投資額が（土地・建物を除き）100億ルピアを超える大企業の形態で設立される必要があるため（投資調整庁規則2021年4号12条1項2項）、引き続き、2024年10月からの段階的なハラール認証の義務付けの対象となるという前提で記載しています。

## 第2 実施機関

まず、インドネシアにおいて、ハラール認証を実施する機関は、宗教省直下に設置された「ハラール製品保証実施機関」

注1

<https://news.yahoo.co.jp/articles/17a4b9b075bc8ec3ee9b9bf3250deea466318458>

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。



(BPJPH)です。従前は、民間団体であった「インドネシア・ウラム評議会」(MUI)がハラール認証の発行権限を有していましたが、2019年にその権限がBPJPHに移管されました。

もっとも、後述のとおり、BPJPHがハラール認証を行う前提として、BPJPHから「ハラール検査機関」(LPH)が実施する審査や、MUIが実施するハラールファトワによる審理といった手続を経る必要があるため、上記の3つの機関は、相互に連携しながら、ハラール認証事務にあたっているとも言えます。

## 第3 ハラール認証規制の枠組み

### 1 ハラール認証が義務付けられる製品

本政令2条1項によれば、インドネシアに輸入され、流通され、取引される「製品」は、ハラール認証が義務付けられるとされています。そして、「製品」とは、食品、飲料、医薬品、化粧品、化学製品、生物学的製品、遺伝子組換え製品、着用・使用・利用される消費財に関する商品及び／又はサービスを言います(法1条1項及び本政令1条2項)。

なお、上記の化学製品、生物学的製品、遺伝子組換え製品は、食品、飲料、医薬品、化粧品に関する製品に限定されています(本政令137条)。

また、上記の着用・使用・利用される消費財は、動物性由来の物質を含む場合に限定されており(本政令138条1項)、本政令141条では、具体的に、衣類、頭飾品、アクセサリーに分類される消費財、及び、家庭用健康用品、家庭用電化製品、イスラム教徒用礼拝用品、文房具、事務用品に分類される消費財が挙げられています。

以上からわかるとおり、ハラール認証が義務付けられる製品は、食品及び飲料にとどまらず、広範囲にわたっている点に注意が必要です。特に、着用・使用・利用される消費財について

は、定義上、多くの製品が該当しうところですが、動物性由来の物質を含まない場合には、ハラール認証が義務付けられませんので、製品の含有成分について事前に検証を行うことも検討に値します。また、ハラール認証が必要な消費財については、宗教大臣等が詳細を定めるとされており(本政令138条2項)、複数の規則(例えば、ハラール認証義務が免除される原材料に関する宗教大臣決定2021年1360号、ハラール認証が義務付けられる製品のタイプに関する宗教大臣決定2021年748号等)が既に定められていますので、これらの規則を参照の上、自社製品がハラール認証義務付けの対象となっているか確認する必要があります。もし宗教大臣やBPJPHが制定する規則等を参照しても、自社製品がハラール認証義務の対象となるかについて判断が難しい場合は、BPJPHに照会をかけることも有用です。

### 2 ハラール認証が義務付けられない製品

他方、非ハラール原料を含む製品(例えば、豚やアルコールを含む製品等)は、ハラール認証が義務付けられず、ノンハラール表示をすることで販売し続けることができます(本政令92条)。ハラール認証義務付けの後も、非ハラール原料を含む製品の販売ができなくなるわけではないという点も、本制度のポイントです。

しかしながら、ノンハラール表示をして販売する場合、製品によっては、売上げの大幅な減少が想定されます。食品や飲料であればイメージしやすいところですが、それ以外についても、例えば、購入者が日常的に触れる製品等については、少ない売上げの減少が予測されると思われます。したがって、仮にノンハラール表示をして製品を販売し続ける場合には、売上げにどれ程の影響があるかについて、事前にマーケットリサーチを行うことが望ましいと言えます。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみには依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

### 3 ハラル認証義務付けのタイムスケジュール

ハラル認証の義務付けは段階的に導入されることとされており(本政令139条1項)、まず、食品、飲料、と殺サービス及びと殺サービスによる製品は、対応期限が2019年10月17日から2024年10月17日までとされており(本政令140条)、今年の10月からハラル認証が義務付けられることとなります。他方、それ以外の製品については、本政令141条に、以下のとおり、対応期限が定められています<sup>注)2</sup>。

- 伝統的医薬品、医薬部外品、健康補助食品:2021年10月17日から2026年10月17日まで
- 市販薬、限定市販薬:2021年10月17日から2029年10月17日まで
- 向精神薬除く処方薬:2021年10月17日から2034年10月17日まで
- 化粧品、化学製品、遺伝子組換え製品:2021年10月17日から2026年10月17日まで
- 衣類、頭飾品、アクセサリに分類される消費財:2021年10月17日から2026年10月17日まで
- 家庭用健康用品、家庭用電化製品、イスラム教徒用礼拝用品、文房具、事務用品に分類される消費財:2021年10月17日から2026年10月17日まで
- リスククラスAの医療機器:2021年10月17日から2026年10月17日まで
- リスククラスBの医療機器:2021年10月17日から2029年10月17日まで
- リスククラスCの医療機器:2021年10月17日から2034年10月17日まで
- 原材料がハラル材料から調達されていない、及び/又は、製造方法がハラルでない医薬品、生物学的製品、医療機器:法令の規定に従って実施

以上のように、製品の類型ごとに対応期限が定められていますので、自社製品がどの類型に分類され、また、いつから義務付けられるかを検討する必要があります。特に、2026年10月からハラル認証義務が課される製品については、対応期限までにハラル認証を取得できるよう検討を開始する必要があると思われます。

## 第4 ハラル認証手続及び所要日数

### 1 総論

ハラル認証に必要な手続及び所要時間につきましても、ハラル製品保証法及び本政令に明記されています。なお、改正前のハラル製品保証法(以下「改正前製品保証法」と言います。)では、各手続の所要日数について明記がなされておらず、本政令等に記載があるのみでしたが、2023年オムニバス法による改正により、法律においても各手続の所要日数が明記されるに至りました。

なお、以下では、BPJPHにハラル認証申請をすることを前提としています。BPJPHと相互認証を行った日本の認証機関もハラル認証が可能と考えられますが、2024年3月時点において、BPJPHと相互認証を行った日本の認証機関は、1機関にとどまり(その他4機関が申請中)、運用自体もまだ稼働していないようです<sup>注)3</sup>。

**注)2** なお、大統領令2023年6号13条において、生物学的製品の対応期限が2039年10月17日まで、リスククラスDの医療機器の対応期限が2039年10月17日までというスケジュールも追加されています。

**注)3** 日本貿易振興機構「ASEAN主要国におけるハラル認証制度比較調査」  
([https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2024/d5fea7ae44f7eadc/20240315\\_r.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2024/d5fea7ae44f7eadc/20240315_r.pdf))29、38頁

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターだけに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 2 ハラル認証手続の大まかな流れ<sup>注4</sup>

まず、ハラル認証を受けようとする事業者は、事業主のデータ、製品の名前及びタイプ、使用されている製品及び原材料、製品の加工に関する情報を記載した申請書を、BPJPHに提出し、BPJPHにおいて、申請書類に不備がないかを審査します。BPJPHの書類審査は、申請書類の受領から1営業日以内に実施されると規定されています(法29条、本政令59条及び66条)。

仮に申請書類に不備がなかった場合、BPJPHは、LPHに対して製品のハラルステータス(すなわち、ハラル認証の要件を満たしているか)について審査の実施を通知します。BPJPHによる審査の実施の通知は、BPJPHが申請書類に不備がないことを宣言してから1営業日以内に実施されると規定されています(法30条、本政令67条)。

LPHによる審査には、提出書類の妥当性の審査及び製品のハラルステータスの検査／試験が含まれており、15営業日以内(ただし、延長の可能性があり、海外で製造された製品については、最大15営業日の延長があり得ます。)に実施されると規定されています(法30条及び31条、本政令68条及び73条)。

LPHの審査結果はMUI等に送付されます(法32条、本政令75条)。MUI等において、ハラルファトワセッションによる審理を踏まえ、製品のハラルステータスについて決定を下し、その結果はBPJPHに送付されます。ハラルファトワセッションによる決定は、MUI等がLPHからの審査結果を受領してから3営業日以内に実施されると規定されています(法33条、本政令76条及び77条)。

上記の手続を踏まえ、BPJPHからハラル認証が発行されます(法35条、本政令78条)。ハラル認証の発行には、製品のハラルステータスの決定から1営業日以内に実施されると規定されています(法35条、本政令78条)。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィス構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみならず、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

## 第5 有効期間

改正前ハラル製品保証法及び本政令では、ハラル認証の有効期限は4年間とされていましたが(改正前製品保証法42条1項及び本政令78条1項)、2023年オムニバス法による改正により、原材料の構成や製造過程に変更がない限り、ハラル認証は有効であるとされました(改正前製品保証法42条1項)。このように、ハラル認証の有効期間が撤廃されたこととされる点も2023年オムニバス法の注目すべきポイントです。

## 第6 おわりに

ここまでで、インドネシアにおけるハラル認証義務付けの段階的導入及び認証手続の概要についてご説明いたしました。ハラル認証の制度は、インドネシア以外の国においても存在しますが、インドネシアのような広範なハラル認証義務を定めている国は少なく(例えば、マレーシア、シンガポール、タイでは、ハラル認証制度自体は存在しますが、現状、ハラル認証は義務付けられていないか、一部のみ義務付けられているにとどまります<sup>注5</sup>)、このことから、ハラル認証規制は、インドネシアでビジネスを行う上で特に気を付けなければならない規制と言えます。また、上記のとおり、ハラル認証制度の構築にあたっては、宗教大臣やBPJPHが複数の規則を制定しており、今後も新たな規則を制定する可能性もありますので、引き続き、動向を注視する必要があります。

以上

**注4** 上記の手続以外にも、検査費用の請求及び支払等の付随的な手続も存在します。

**注5** 日本貿易振興機構「ASEAN主要国におけるハラル認証制度比較調査」

([https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2024/d5fea7ae44f7eadc/20240315\\_r.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2024/d5fea7ae44f7eadc/20240315_r.pdf)) 11頁