

- |                                       |                                     |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ご挨拶                                | 弁護士 中本 和洋                           |
| 2. 医療法人の事業承継                          | 弁護士 大高 友一<br>弁護士 鍵谷 文子<br>弁護士 桑原 彰子 |
| 3. 景品表示法をめぐる動向について<br>—ステルスマーケティング規制— | 弁護士 佐藤 碧                            |
| 4. 残業代請求を受けたら…<br>勤怠データの利活用を          | 弁護士 幸尾菜摘子                           |
| 5. 時間外労働に関する法改正                       | 弁護士 宮崎 慎吾                           |
| 6. 調停委員のつぶやき                          | 弁護士 倉橋 忍                            |

## ご挨拶



所長 弁護士  
**中本 和洋**

## 残暑お見舞い申し上げます。

毎日、暑い日が続いていますが、皆様にはお元気でお過ごしのことと思います。

コロナ感染は発生後3年を経過し、ようやく終息の兆しが見えてきました。しかし、2年目に入ったウクライナ戦争は停戦の見通しは立たず、今なお戦争被害は拡大しています。戦争は、直接の当事者だけでなく、国際社会に大きな被害をもたらしています。理念と現実を見据えて、一日も早いウクライナ戦争の終結が求められます。

日本国内外において、平和、核の脅威、環境、人権、持続的な経済発展等について、これまでになく大きな議論となっています。また、ITやAIの急速な進展が社会のあらゆる分野で変革をもたらそうとしています。

日本の司法や弁護士会も、チャットGPT等に見られるAIやITの進展の影響は免れず、司法制度や弁護士業務の在り方についても改革・改善が求められようとしています。

一方で、日本社会には、ジェンダー、出入国管理、外国人労働者(外国人技能実習生)、死刑制度、再審法改正等、国際的な人権基準に照らして、改革・改善すべき課題も山積しています。このような課題について、引き続き取り組んでまいりたいと考えています。

まだまだ暑い日が続きますが、皆様にはお元気で過ごしてください。

### 中本総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満5丁目9番3号 アールビル本館5階

TEL:06-6364-6241 FAX:06-6364-6243 E-mail:info@nk-law.gr.jp

中本和洋 ・ 倉橋 忍 ・ 鷹野俊司 ・ 豊島ひろ江 ・ 宮崎慎吾 ・ 鍵谷文子 ・ 上田倫史  
小林由巳子 ・ 堂山 健 ・ 皆川征輝 ・ 田尾宜貴 ・ 中本隆久 ・ 下迫田啓太 ・ 桑原彰子

### 中本総合法律事務所 東京事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂1丁目3番9号 K-Frontビル4階

TEL:03-5771-6248 FAX:03-5771-6249 E-mail:mail@nk-law.gr.jp

三木 剛 ・ 大高友一 ・ 太田健二 ・ 佐藤 碧 ・ 幸尾菜摘子 ・ 和田 周

# 医療法人の事業承継

弁護士 大 高 友 一

弁護士 鍵 谷 文 子

弁護士 桑 原 彰 子

## 1 はじめに

事業承継とは、現経営者から後継者に「事業」そのものを「承継」する取組みです。後継者が安定した経営を行うためには、現経営者が培ってきたあらゆる経営資源、特に経営権（法人等の支配権など）と財産権（事業用の資産、知的財産など）を承継することが必要です。

事業承継の方法は、引き継ぐ先によって、親族内承継、従業員承継、M&Aに分類されますが、医療法人の事業承継においても、引き継ぐ先により相続等による親族内承継とM&Aなどの親族外承継の方法があることは、一般的な事業承継と変わりません。

しかし、医療法人の特殊性により一般的な事業承継とは異なる事前対策が重要になります。

## 2 医療法人制度の概要

(1) 医療法人とは、病院、医師若しくは歯科医師が常時勤務する診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を開設することを目的として、医療法の規定に基づき設立される社团又は財団をいいます（医療法（以下「法」といいます。）第39条）。

医療法人の基本的な区分として、社团たる医療法人（以下「社团医療法人」といいます。）と財団たる医療法人（以下「財団医療法人」といいます。）がありますが、令和5年3月31日時点で、全医療法人の約99.4%が社团医療法人となっています。<sup>1</sup>

このうち、社团医療法人は、出資持分の有無という観点から、持分の定めのある医療法人と持分の定めのない医療法人に分けられ、持分の定めのある医療法人には、出資額限度法人とそれ以外の類型があります。

平成19年の第5次医療法改正以降は、出資持分という概念がなくなり、平成19年4月1日以降に新たに持分の定めのある医療法人を設立することはできなくなりましたが、経過措置によってそれ以前に設立された持分の定めのある医療法人は、当分の間は存続することとなります。令和5年3月31日時点においても、社团医療法人全体の約64%が持分の定めのある医療法人です。<sup>2</sup>

また、公益性の高い医療法人として、社会医療法人や特定医療法人があり、これらの医療法人は財団、社团双方の形態がありますが、いずれも持分の定めのない医療法人です。

| 区分     | 出資持分 |          |
|--------|------|----------|
| 社团医療法人 | 持分あり | 出資額限度法人  |
|        |      | その他の医療法人 |
|        | 持分なし | 社会医療法人   |
|        |      | 特定医療法人   |
| 財団医療法人 | 持分なし | その他の医療法人 |
|        |      | 社会医療法人   |
|        |      | 特定医療法人   |

(2) 通常の株式会社の場合、出資者である株主は、その持株数に応じて株主総会における議決権を有しています。そのため、後継者が株式の譲渡や相続により自社株式の過半数を

取得できれば、当該後継者が株主総会決議における主導権を握ることができ、実質的に会社の経営権が後継者へ移転します。

一方、社团医療法人における出資持分とは、社团医療法人に出資した者が定款の定めるところにより、出資額に応じて払戻し又は残余財産の分配を受ける権利<sup>3</sup>にすぎず、社員総会における議決権は含まれません。この社員総会の議決権は、社員とよばれる社团医療法人の構成員が有しています。

そのため、出資持分を後継者へ移転するだけでは社团医療法人の経営権まで承継されるわけではなく、出資持分の譲渡とは別に社員総会における議決権を有する社員の交代（被後継者の退社と後継者の入社）を行う必要があります。

（参考）社团医療法人の機関について

|        |                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社員     | 医療法人の構成員であり、社員総会における議決権を一人一個有している（法46の3の3①）。株式会社に相当するが、出資者でなくとも就任できる。<br>なお、社員の一般的資格喪失事由は、①除名、②死亡、③退社。 |
| 社員総会   | 社員によって構成される社团医療法人の最高意思決定機関。                                                                            |
| 理事・理事会 | 社員総会において3名以上の理事の選任が必要（法46の5①）。理事会は、理事により構成される医療法人の業務執行機関。原則として、医師又は歯科医師の理事のうちから1名を理事長として選出する（法46の6③）。  |
| 監事     | 医療法人の監査機関であり、社員総会において1名以上の監事の選任が必要（法46の5①）。                                                            |

## 3 医療法人の事業承継

(1) 医療法人の事業承継にはなぜ事前対策の検討が重要と言われるのか。

上述のとおり、事業の承継には、経営資源（経営権と財産権）の引継ぎが必要です。

このうち経営権の承継については、医療法人の理事長には原則として医師・歯科医師免許が求められるという問題があるほか、医療法人の社員の過半数の支持（出資持分の過半数ではない）を得なければならないという問題があります。

一方、財産権である出資持分の相続や譲渡による承継に関しては、出資持分の評価額の問題があります。医療法人は非営利法人であるため、医療法により剰余金の配当が禁止されており（法第54条）、剰余金が生じても出資者に配当することができません。その結果、剰余金が内部に留保され、医療法人の純資産が増加し、出資持分の評価額が高額になる傾向があります。

具体的には、前経営者の法定相続人が複数いる場合などには、出資者から出資持分を引き継ごうとする後継者が遺産分割において他の法定相続人に支払う代償金が高額になる可能性や遺留分侵害額請求への対応を検討する必要があります。また、相続税や贈与税の問題も考えておく必要があります。

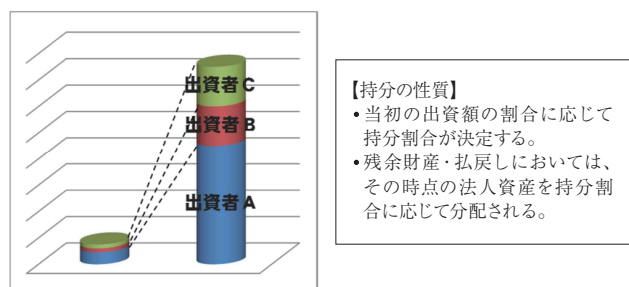
このような経営権と財産権の承継に伴うリスクをふまえ、医療法人の事業承継には、事前の対策を講じる必要があります。

1・2 厚生労働省「種別別医療法人数の年次推移」（<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001113934.pdf>）

3 平成18年医療法第84条附則第10条の3第3項第2号



【純資産が増えた場合の持分の評価額増加のイメージ】<sup>4</sup>



## (2) 持分の定めのある社団医療法人の事業承継の方法

### ア 出資持分及び社員の地位の譲渡

社団医療法人における出資持分は、法令や定款による制限があるものの、一身専属的なものではなく、譲渡や相続が認められています。

もっとも、上述のとおり、後継者が出資持分の譲渡を受けただけでは当然に社団医療法人における社員の地位を取得するわけではありません。社員総会における議決権を行使するためには、出資持分の譲渡と併せて、定款の定めに従い従来の社員を退社させ、後継者たる譲受人が社員として入社する手続を取る必要があります。

ただし、実際には、社員が出資持分を有していることがほとんどであるため、新社員と従前の社員との間で出資持分譲渡契約を締結した上で、後継者を新社員として入社させた上で同社員に対して持分の譲渡を行い、その後、従前の社員の退社手続を行うことが一般的です。

また、後継者が社員総会において理事長に選任されるよう、必要があれば、他の社員の交代についても検討する必要があります。

### イ 出資持分の払戻し

後継者への出資持分の譲渡は行わずに、後継者を新社員として入社させた上で、従前の社員兼出資者の退社に伴う持分の払戻しを行う方法もあります。これには、後継者に持分買取資金の負担が生じないメリットがあります。

後継者が社員総会において理事長に選任されるよう、必要があれば、他の社員の交代についても検討する必要がある点は、出資持分の譲渡の場合と同様です。

なお、出資持分の譲渡と払戻しでは、税務上の取扱に注意が必要です。税理士とも連携して進めることが必要です。

## (3) 持分の定めのない社団医療法人の事業承継の方法

この場合は、出資持分がありませんので、社団医療法人の承継において、出資持分の譲渡や相続、払戻しなどを考慮する必要がありません。

他方で、経営権の承継のために、社員の交代が必要です。具体的な方法は、持分の定めのある社団医療法人と同様です。

なお、持分の定めのない医療法人の場合、前経営者に対して出資持分の譲渡対価などの形で承継対価を提供することができないため、実務上、前経営者の理事長退任時に退職慰労金を法人より支払うことにより承継対価とすることが一般的です。

## 4 事業承継の具体例

Q1: 持分のある医療法人において、社員でもあり100%の出資持分を持つ理事長が亡くなったため、後継者が相続によりその持分を取得しようとする場合、どのような点に注意が必要ですか。

A: 被相続人が有していた持分は、被相続人の死亡により具体的な金銭請求権である持分払戻請求権となり、それを後継者（相続人）が相続により取得することとなります。この解釈は、相続人がすでに当該医療法人の社員であった場合でも異なりません。

もっとも、払戻請求ができる具体的金額は、社員資格喪失時（＝死亡時＝相続発生時）の時価で計算されるため、医療法人としては金銭支払の財源準備を予め検討することが必要です。また、後継者の他に相続人が複数いる場合に持分を全て後継者において取得しようとするときには、他の相続人に対して（場合によっては高額な）代償金を支払うなどして相続人間のバランスを図り、その同意を得る必要があります。このようなことから、遺言等による事前の相続対策が必須となってきます。

なお、このような持分相続に伴う金銭負担の問題は、理事長などの役職に就いていない者が持分を有している場合にも生じるため留意が必要です。

Q2: 医療法人の持分を、特定の後継者に生前贈与することはできますか。

A: 定款で禁止されていなければ、持分を生前贈与することは可能です。ただし、将来の遺産分割において特別受益にあたりうることや遺留分侵害には留意が必要です。

生前贈与が特別受益にあたる場合、当該生前贈与を含めて遺産分割における具体的相続分や遺留分侵害の計算を行うこととなりますが、特別受益の評価は、贈与時の価額ではなく、相続時の時価を用いて算定します。

そのため、後継者が取得した持分の評価がその後の経営努力によって贈与時よりも高額に計算され、支払うべき代償金額や遺留分侵害額が想定よりも高額になるリスクがあることに注意しましょう。

Q3: 事業承継の準備のために、社団医療法人の社員を交代させる必要があります。交代手続ではどのようなことに留意する必要がありますか。

A: 後継者が社員に就任するためには、社員総会の承認が必要ですが、過半数の社員の支持が得られるのであれば大きな問題ははありません。

一方、社員の資格喪失事由は、一般的に①除名、②死亡、③退社とされています。①の除名については、厚生労働省が示す定款例<sup>5</sup>でも「社員であって、社員たる義務を履行せず本社団の定款に違反し又は品位を傷つける行為のあった者は、社員総会の議決を経て除名することができる。」とされており、相当の理由が必要です。

医療法人の経営者としては、将来の理事や理事長の交代なども見越して、普段から社員と良好な関係を築いておくことが必要です<sup>6</sup>。

<sup>4</sup> 厚生労働省「持分の定めのない医療法人への移行計画認定制度（認定医療法人制度）の概要」（<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001016668.pdf>）

<sup>5</sup> 厚生労働省「社団医療法人定款例（最終改正平成30年3月30日）」第15条第2項（<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000205243.pdf>）

<sup>6</sup> 本稿作成にあたり、脚注で引用したほか、東京弁護士会親和全期会編「Q&A 各種法人の事業承継の実務」（新日本法規出版）を参照しました。

# 景品表示法をめぐる動向について—ステルスマーケティング規制—

弁護士 佐藤 碧

昨年以降、不当景品類及び不当表示防止法（以下「景品表示法」）をめぐり、大きな点として以下の動きがありました。

- ① ステルスマーケティングに関する検討会の開催、その結果を受けての不当表示類型の新設
- ② 景品表示法検討会の開催、その結果を受けての改正法の成立（確約手続の導入や課徴金制度における返金措置の弾力化等）

今回は、①について、その概要をご紹介します。事業者側として、インターネットやSNSを通じての広告を行う場合に、重要な注意点が追加されることになりました。

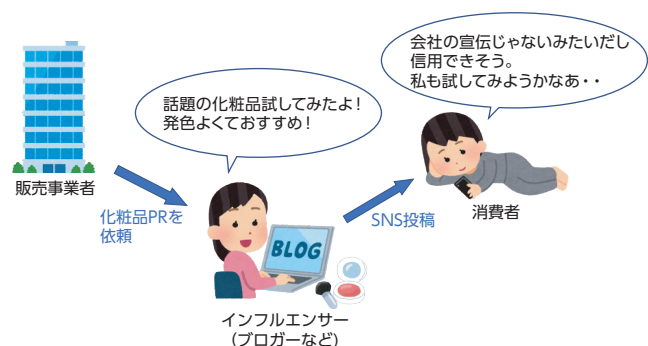
## 1 ステルスマーケティングに関する検討会

### (1)背景

近年、インターネット広告市場は拡大の一途をたどっており、特にSNSを通じての広告は、皆様も日常的に目にするかがあるかと思います。かかる状況の中で、広告主が商品・サービスの広告であることを隠したまま広告を出稿する等の、いわゆるステルスマーケティングの問題が生じています。

ブログやSNSの投稿で、特定の商品の紹介がされており、純粋な感想を述べているのかな・・・と思って読んでいたら、実は投稿者自身の販売する商品の広告だったり、販売者に対価をもらって投稿者が広告を行っていたものだったり、といったものです。消費者からすると、広告ではないと思って読んでるので警戒心が薄くなってしまい、商品・サービスへの誘引効果が不当に高まってしまうという問題があります。

そして、景品表示法は、自ら提供する場合・サービスについて、実際よりも優良であったり（優良誤認表示）、お得であったり（有利誤認表示）するかのような表示等について規制しているものですが、広告であること自体を隠すステルスマーケティングについては現行の制度では規制対象とならないという問題がありました。



【一般的なステルスマーケティングのイメージ】

### (2)議論の経過

この状況を踏まえ、消費者庁は、「ステルスマーケティングに関する検討会」を開催してきました。同検討会は令和4年9月

16日から同年12月27日までの8回にわたって開催され、ステルスマーケティングに関する実態調査の報告や関係事業者等からのヒアリング、諸外国の規制等を踏まえた議論が重ねられました。その結論として、同年12月28日に「ステルスマーケティングに関する検討会 報告書」が公表されました。

### (3)同検討会において示された問題点

議論を踏まえ、広告であるにもかかわらず、広告であることを隠すステルスマーケティングは、景品表示法が規制する「一般消費者による自主的かつ合理的な選択を阻害するおそれのある行為」に該当し、同法の目的に反しているため、同法により規制される必要があるとの見解が示されました。また、規制法令がないことからインフルエンサー等における知識が不十分である点や、米国やEUでは既に法規制があることから現在の日本がステルスマーケティングの草刈り場と化しているといった点から、早急な規制が必要との見解も示されました。

## 2 1を受けた不当表示類型の新設

上記検討会報告書において、①ステルスマーケティングについては景品表示法5条3号の告示に新たに指定することにより規制すること、②①の告示について運用基準を定めること、が提案されました。この提案を受け、令和5年3月28日、①告示の指定及び②運用基準の策定が行われました（施行は同年10月1日）。

### ①告示について

景品表示法において、優良誤認表示（5条1号）、及び有利誤認表示（同2号）について規制されていますが、この他に、消費者の合理的な選択を確保するために柔軟かつ機動的に対応できるようにするため、5条3号では、消費者庁に上記以外の不当表示類型を告示として指定する権限が付与されています。これまでは、下記6つの類型について指定されていました。

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| ①無果汁の清涼飲料水についての表示   | ②商品の原産国に関する不当表示  |
| ③消費者信用の融資費用に関する不当表示 | ④不動産のおとり広告に関する表示 |
| ⑤おとり広告に関する表示        | ⑥有料老人ホームに関する不当表示 |

今回、これに加え、7類型目として、下記のものが指定されました。

事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示であって、一般消費者が当該表示であることを判別することが困難であると認められるもの

### ②運用基準について

また、上記告示について、該当するかどうかをどのように考えるかを示した運用基準もあわせて定められました。

この運用基準では、上記告示における、

「事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示」（ア）

「一般消費者が当該表示であることを判別することが困難である」（イ）

それぞれの要件について判断要素を説明しています。



ア 上記(ア)「事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示」については、事業者が従業員や子会社従業員などに表示させる場合や、事業者がインフルエンサーなど第三者にSNS投稿、ECサイト上のレビュー、アフィリエイト広告を行わせるような場合にどう考えるか問題となります。

運用基準によると、「事業者が表示内容の決定に関与した」といえるかどうか重要であり、この点については事業者と表示をした者との関係性から客観的に判断されることになります。

すなわち、事業者が第三者に対して表示を行うよう明示的に依頼・指示していない場合であっても、事業者と当該第三者との間に事業者が当該第三者の表示内容を決定できる程度の関係性があり、当該第三者の表示について、事業者と第三者との間に第三者の自主的な意思による表示とは客観的に認められない関係性がある場合には、当該表示は事業者が「表示内容の決定に関与した」表示とされます。この判断にあたっては、以下のような事情が総合的に考慮されることとされています。

- ・事業者と第三者との間の具体的なやりとりの態様や内容(メール等の内容)
- ・事業者が第三者に提供する対価の内容(金銭・物品に限らず、イベント招待等のきょう応といった対価性を有する一切のものが含まれる)
- ・対価を提供する主な理由(宣伝目的であるか等)
- ・事業者と第三者の関係性の状況(過去の取引関係やその継続期間、将来の取引関係やその見込まれる継続期間等)

たとえば、事業者がインフルエンサーなどに対し、商品、サービスについて表示してもらうことを目的に、無償で当該商品、サービスを提供し、当該インフルエンサーがその方針に従った表示を行うなどの場合は「事業者が表示内容の決定に関与した」となります。

他方、第三者が自らの嗜好等に基づき、商品、サービスについて行う表示であって、当該第三者の自主的な意思による表示と客観的に認められる場合には、「事業者が表示内容の決定に関与した」とはいえないとされています。

たとえば、事業者が消費者に商品レビューを依頼したとしても、そのレビューの内容に事業者が関与することなく、当該消費者が自らの自主的な意思でレビューを行うような場合です。

「事業者が表示内容の決定に関与した」といえる場合に当該事業者の表示と判断する、という判断枠組<sup>1</sup>は従前と異なるものではありません。今回、その判断基準についてより具体的に示されることとなり、さらにこの判断基準は本告示以外の不

当表示案件一般に適用されると考えられているため<sup>2</sup>、事業者が第三者を介して広告表示を行うケース全般について留意が必要となってきます。

イ 上記(イ)「一般消費者が当該表示であることを判別することが困難である」場合については、表示全般から一般消費者に事業者の表示であることが明瞭となっていないもの、とされています。たとえば、事業者の表示であることがまったく記載されていないもの、不明瞭に記載されているもの(視認しにくい末尾での表示や、周囲の文字と比して小さい表示、薄い色の表示、ハッシュタグに埋もれさせている表示等)です。事業者名までの表示は不要と考えられています。

### 3 必要となる対応について

今回の規制では、事業者の商品やサービスを第三者がSNS等で紹介しているような場合、事業者がどういった点に、どこまで留意すべきかが示されているといえます。

まず、上記のような第三者の表示が事業者の表示といえるかについて、運用基準(2②ア)の考え方により、その判断基準が具体的になったものと考えられます。当該第三者との客観的な関係から自らの表示と判断される可能性があるかどうかを検討し、ある場合は表示内容につき自らが責任を持つことを前提にきちんと確認を行うことが必要となります。

そして、事業者の表示と判断される場合には、運用基準(2②イ)の考え方により、その内容の確認だけでなく、広告であることを明確に表示させることも求められるようになりました。

したがって、事業者にとっては、関係のないインフルエンサー等による表示を止めることはできませんが、その場合、当該インフルエンサーが、自主的な意思による表示を行っている関係性にあることを立証できるようにしておく必要がありますし、ある程度関係性が疑われそうな場合には表示内容の確認に加え、明確に広告であることを表示してもらう対応が必要になります。

今回の規制は、検討会開催の趣旨から考えても、いわゆる典型的なステルスマーケティングのケースを念頭に置いていられると考えられ、たとえば従業員によるSNS上の商品紹介や、消費者へのレビュー依頼などの場合にまで厳格な適用が行われるかは不透明な部分がありますが、上記のような留意点を念頭に、一度広告表示のシステムの見直しを行うことをお勧めいたします。

1 東京高判 H20.5.23 (バイクルーズ事件) [「表示内容の決定に関与した事業者」が法4条1項(引用者注現行の5条)の「事業者」(不当表示を行った者)に当たるものと解すべきであり、そして、「表示内容の決定に関与した事業者」とは、「自ら若しくは他の者と共同して積極的に表示の内容を決定した事業者」のみならず、「他の者の表示内容に関する説明に基づきその内容を定めた事業者」や「他の事業者」にその決定を委ねた事業者」も含まれるものと解するのが相当である。そして、上記の「他の者の表示内容に関する説明に基づきその内容を定めた事業者」とは、他の事業者が決定したあるいは決定する表示内容についてその事業者から説明を受けてこれを了承しその表示を自己の表示とすることを了承した事業者をいい、また、上記の「他の事業者」にその決定を委ねた事業者」とは、自己が表示内容を決定することができるにもかかわらず他の事業者に表示内容の決定を任せた事業者をいうものと解せられる。

2 運用基準案についてのパブリックコメントNo. 40

[https://www.caa.go.jp/notice/assets/representation\\_cms216\\_230328\\_04.pdf](https://www.caa.go.jp/notice/assets/representation_cms216_230328_04.pdf)

# 残業代請求を受けたら・・・勤怠データの利活用を

弁護士 幸尾菜摘子

企業内のあらゆる制度・書類がDX化され、大量の情報がデータとして保存されています。勤怠管理も例外ではありません。勤怠管理のため、システムやアプリを導入されている企業も多く、近時の残業代未払請求では勤怠データが重要な証拠になっています。本稿では、勤怠データの位置付けと証拠として使用する場合の主要な争点等をご紹介します。

## 1 労働法上の義務としての勤怠データの生成・保管

使用者は労働者の労働時間を適正に把握する責務を負います。厚生労働省策定のガイドラインでは、始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法として、使用者自らが現認する方法と「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録」を基礎として確認する方法が定められています。<sup>1</sup>かかる確認作業をシステム上で行うことも認められます。

また、使用者は労働時間に関する記録を3年間保存する義務を負っていますが（労働基準法109条）、システムで確認された労働時間の記録データ、いわゆる勤怠データは、「労働時間に関する重要な書類」に相当すると考えられていますので、別途書面で保存する必要はありません。<sup>2</sup>

## 2 残業代請求における活用

残業代請求において、勤怠データは、労働者側・使用者側双方にとって重要な証拠となります。残業代請求の消滅時効は3年で（労働基準法115条）、上記保存期間3年と対応することから、対象となる勤怠データは使用者側に保存されています。<sup>3</sup>

そこで、労働者から残業代請求を受けた場合、会社側は社内でも保存されている勤怠データとの整合性を速やかに確認し、過大に残業時間が主張されている場合はこれを覆す反証として勤怠データの提出準備をする必要があります。

また、労働者から残業代請求に関連して勤怠データの任意開示を求められることも多いです。“任意”での開示であるものの、会社側が合理的理由なく開示を拒否すると、残業代未払があった場合に付加金請求まで認められることや不法行為による損害賠償責任が認められることもあるため、注意が必要です。

## 3 デジタル証拠としての利用と争点

勤怠データを証拠として提出する場合、対象データをプリントアウトするのが一般的です。訴訟や審判において、勤怠データそのものを、「準文書」（民事訴訟法231条、労働審判法17条2項）として提出することも可能ですが、その必要性や証拠調べの方法を検討する必要があります。

この点、デジタルデータは改ざん・改変が容易であるため、労働者から信用性を争われることがあります。このような場合、会社側から、①データの真正性や②他の客観的証拠との整合性を立証することが考えられます。

①**データの真正性の立証**では、改変が不可能であることや事後的な変更・削除は所定の社内手続により適正になされたものであることなどを立証します。立証方法としては、勤怠データの管理システムの仕様書や設計・作成者の陳述書を書証として提出することや、システム設計・作成者の尋問が考えられます。その他、事後的な変更・削除については、外部業者に勤怠データのアクセスログ（追加・変更・閲覧等の電磁的記録）を書証化してもらったものを提出することも考えられます。

②**客観的証拠との整合性**の立証では、ICカードによる打刻時刻、労働者自身が作成した日報、オフィスビルへの入退館記録、パソコンのログイン・ログアウトの記録、メールの送受信履歴などの提出が考えられます。<sup>4</sup>かかる立証作業の対象となるデータが膨大である場合、専門業者にデジタル・フォレンジックス調査を依頼することも考えられます。会社側にとって作業時間短縮になることに加え、外部の専門業者作成の報告書であるため信用性が高いというメリットもあります。また、会社側の提出したデジタル・フォレンジックス業者の報告書が考慮され、労働者側による残業時間の主張が排斥された裁判例もあります。<sup>5</sup>

## 4 最後に

労働者から残業代請求を受けた場合、会社側はすみやかに対応する必要があります。特に、労働審判を申し立てられた場合、第1回期日で主要な反論を尽くす必要があるため、迅速性が要求されます。ご不明点がございましたら、弁護士にお気軽にご相談ください。<sup>6</sup>

1 厚生労働省「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ガイドライン（平成29年1月20日策定）」

2 平成17年3月31日基発第0331014号通達

3 民法改正及び労働基準法改正により保存期間や消滅時効は5年に延長されましたが、経過措置により当分の間は3年となりました。今後のシステム設計や運用にあたっては、経過措置終了後のことも見据える必要があります。

4 特にICカード等の読み取りにより自動的に打刻がなされるシステムの場合、打刻により実労働時間が推定されるのが裁判例の趨勢であるため、これと整合するシステム上の記録に高い証明力が認められます（佐々木宗啓ほか編著「類型別労働関係訴訟の実務」115頁（青林書院、2017））。

5 東京地判平成27年6月1日（WestlawJapan）。同判決では、労働者遺族側が自宅でのPC作業による残業を310時間57分と主張しましたが、会社側が提出した報告書（60時間39分と解析）が考慮され、労働者遺族側の主張が排斥されました。

6 本稿作成にあたり、脚注で引用した他、高橋郁夫ほか「デジタル証拠の法律実務Q&A」（日本加除出版）を参照しました。

# 時間外労働に関する法改正

弁護士 宮崎 慎吾

## 1 時間外労働の上限規制

労働基準法においては、原則として、労働時間が1日8時間、1週40時間とされています。ただし、労働基準法36条に基づく協定（三六協定）を締結することで、法定の労働時間を超えた労働が認められます。

もちろん、三六協定を締結したからといって無制限に時間外労働が認められるわけではなく、時間外労働にも上限規制があります。

上限規制の改正は、大企業については2019年4月から、中小企業については2020年4月から施行されており、原則として月45時間、年360時間が時間外労働の上限とされました（労働基準法第36条第4項）（労働基準法附則 平成30年7月6日法律第71号 第3条）

もっとも、繁忙期などに特別に上限を超える労働が必要な場合は、労使で合意することにより、上限を超えた時間外労働が可能となります（労働基準法第36条第5項・特別条項）。この場合は、①時間外労働が年720時間以内であること、②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、③時間外労働と休日労働の合計について「2ヶ月平均」「3か月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」がすべて1月当たり80時間以内となること、④時間外労働が月45時間を超えるのは年6ヵ月を限度とすることといった規制に従う必要があります（なお、特別条項を使わない場合も、②、③には従う必要があります）。

## 2 2024年問題

この点、建設事業や自動車運転業務（運送業務）においては、業務の実情も加味し、かかる上限規制の適用が猶予されていました。

しかし、2024年4月1日からは、その猶予期間が終わり、建設事業や運送業務においても上限規制が適用されることになります（2024年問題）。

これにより、建設業においては、災害の復旧・復興の事業を除いて、1に記載した上限規制が適用されることになります（災害の復旧・復興の事業については、1に記載した②③の規制は適用されません）（労働基準法附則139条）。運送業務においては、特別条項付きの三六協定による年間の時間外労働時間が年960時間とされており、他業種（年720時間）と比較して長時間の時間外労働が可能とされています。また、1に記載した②、③、④については適用がありません（労働基準法附則140条）。

このように、2024年4月1日から、他業種よりは緩やかではあるものの、建設業や運送業にも上限規制が適用されるようになります。とりわけ運送業界においては、労働時間が制限されることで、過酷な長時間労働となることが多かったドライバーの

健康面に対する好影響が期待されます。

他方で、ドライバーの健康面を確保しながら、これまで通りの十分な物流サービスを提供することができるのか、ドライバーの収入にどう影響するかといった点も注目されています。

## 3 時間外労働の割増賃金

時間外労働の上限規制に加えて、時間外労働に対する割増賃金率についてもルールが変更されています。

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える労働について、月60時間以下の場合は基本給の25%増し、月60時間を超える場合は基本給の50%増しの賃金が支払われる必要があります（労働基準法37条1項）。

ただし、上記のうち、月60時間を超える場合の50%増し規定は、2023年3月31日まで、中小企業については適用が猶予され、月60時間を超えるかどうかにかかわらず、残業割り増し賃金は25%とされていました。

しかしながら、2023年4月1日からは、上記猶予が廃止となり、中小企業にも月60時間を超える時間外労働に対しては50%増しの賃金を支払う必要があります。

したがって、中小企業においては、これまでとは割増賃金の考え方が変わることになりますから、これまで以上に労働時間管理が重要になります。また、就業規則の改定が必要となるケースも考えられます。

## 4 最後に

働き方改革関連法により、労働基準法も大きく変わってきました。上記の他にも重要な法改正がなされており、上述のとおり就業規則等の見直しが必要となるケースもあります。不安に思われる場合は是非一度弁護士にご相談ください。



## 調停委員のつぶやき

弁護士 倉橋 忍

### 一. はじめに

民事の調停委員になり1年以上が経過いたしました。この間、常時3〜4件の調停事件に対応しています。週一のペースくらいです。

家事（相続や離婚など）の調停委員は10年間行ってきましたが、今回は、民事ということで新鮮な気持ちで頑張っています。

さて、前回、調停委員の活動をPRさせていただくとともに、調停で事件処理をすることの有用性についても説明させていただきました。調停という制度がものすごくいい制度だと力説したと思います。なんといっても早期に話し合いにより紛争を解決することができますので。そこで、今回は、こんなにうまくいっているんですということを報告したかったのですが、実際はなかなかそうはいきません。

### 二. 直面している悩み

民事調停においては、金銭の争いが中心となります。お金の問題ですので（0か100かという問題ではありませんので）、何とかなりそうです。しかし、調停の有用性について実感しつつ、他方でまた難しいという現実には直面しています。

調停が成立しにくい事件がそれなりにあるということです（はじめから判っていたことですが）。たとえば、双方の対立が厳しく主張に大きな開きがある事件です。あるいは、双方の当事者のキャラクターによる場合（自分が正しいという立場を崩さず、相手の意見を否定する）もあります。このような事件の場合は、そもそも裁判をしてもらった方がいいのかもしれません。はっきりと白黒をつけるといことです。しかしながら、そのような事件でも調停の申立がなされている以上、自分としましては、何とか話し合いによる解決ができないかと考えます。そして、足して2で割るような解決ではなく、事件の内容を理解した上で適切に早期に解決しようとトライします。

### 三. うまくいかない例

主張に理由がない当事者（Aさん）の取り分は、本来はゼロです。しかし、それでは解決ができないので、少額の金銭で何とかならないかと考えます。ただ、ここで難しいのは、主張に理由がある方（Bさん）にあまり強く言えないということです。そのため、せいぜい、早期に解決した方があなた（Bさん）にとってもよいので（紛争から解放されるメリットは大きいと思います）、少し譲歩できませんかということになります。そして譲歩してもらう金額は、どうしてもしょぼい金額になります。ただ、これでは、

主張に理由がない方（Aさん）の納得を得ることがなかなか難しいですね。主張に理由がないのだから、この金額でもあなた（Aさん）にとっては得ですよということを丁寧に説明するのですが、納得を得るのは難しい。

ある程度までいくと、もう結構です、それじゃあ裁判をします、ということになります。その方がすっきりするからということでしょうか。

もちろん、裁判をした場合にどのような結果になりうるのかについてはかなり説明します。調停を担当している裁判官の意見も説明します。裁判をしてもあなたにとって不利な結果になる可能性が非常に高いですよ。しかし、なかなか了解してもらえません。そして、裁判をうけることは憲法上保障されている権利（憲法第32条）ですので、止めることはできません。そのため負けることが目に見えている場合でも「どうぞ」ということになり、調停は「不調」となり終了します。調停の処理としては、これでも一件おわりとなるのですが、これでいいのかと悩んでしまいます。

このような場合どうすればいいのでしょうか。もっと時間をかけて説得すべきなのか。調停委員だけでなく裁判官にも説得してもらいたいのか。

ただ、双方が納得できる解決案を示す事が難しい事件の場合、時間をかけてやっても、また、仮に裁判官が説得してもやはり難しいと思います。

そうであれば、早く見切りをつけて、調停を「不調」として終わらせ、裁判に持っていくり次の対応を考えてもらった方がいいと言えそうです。ある意味でのわりきり（調停の限界）ですね。事件を早期に適切に処理するということの難しさに直面しています。