

本号の掲載記事

- イベントレポート「中井康之弁護士古稀記念論文集発刊記念祝賀会のご報告」
弁護士 奥津 周
- 堂島国際部門だより「シンガポールでの出向を終えて (3) ～タイ・ベトナムの個人情報保護法制（データの越境移転）について～」
弁護士 王 宣麟
- トピック 人事労務「今後の労基法改正について～労働基準関係法制研究会報告書から～」
弁護士 山本 淳
- 堂島法律事務所ウェビナーのご案内
- 近時の実務話題&裁判例レビュー
弁護士 大川 治

イベントレポート

中井康之弁護士古稀記念論文集発刊記念祝賀会のご報告



弁護士 奥津 周

1 はじめに

本年8月、当事務所の中井康之弁護士の古稀をお祝いする記念論文集「切り拓く、創る～実践の道程」が発刊されました。そして、本年9月20日に、出版を記念する祝賀会がリーガロイヤルホテルにて盛大に執り行われました。

論文集の編集委員や論文を寄稿頂いた皆様方をはじめ、中井弁護士にゆかりのある研究者、弁護士、企業関係者など多方面から95名にご出席いただき、盛大なお祝いの会となりました。

2 祝賀会の内容

祝賀会は終始和やかな雰囲気の中で行われました。

(1) 開会のご挨拶

最初に、当事務所の奥津周弁護士より、開会のご挨拶として、古稀記念論文集の発刊にご協力いただいた皆様や、祝賀会にご参加いただいた皆様にお礼を申し上げます。

(2) 謹呈式

続いて、当事務所の松尾洋輔弁護士より中井弁護士の経歴の紹介がなされた後、中井弁護士への古稀記念論文集の謹呈式が行われました。編集委員を代表して道垣内弘人先生からご挨拶をいただき、花束とともに中井弁護士に論文集が謹呈されました。また、論文集の題字は書道家である腰田稲波様に揮毫いただいたものですが、額装した題字の書も謹呈されました。



(3) 乾杯・祝辞

堂島法律事務所の創設者の一人である的場悠紀弁護士から、若き日の中井弁護士のエピソードのご紹介とともに、乾杯の発声をいただきました。

しばらく参加者の方にはお食事を楽しみながらご歓談いただいた後に、以下の皆様からご祝辞をいただきました。それぞれ、中井弁護士との出会いから、倒産実務や倒産法・債権法の改正における中井弁護士の活躍をご紹介いただいたり、ゴルフを通じたお付き合いなどについてもご紹介いただき、参加された皆様にもお喜びいただけたのではないかと思います。

- ・東京大学名誉教授 内田 貴 様
- ・一橋大学教授 山本 和彦 様
- ・最高裁判所裁判官 岡 正晶 様
- ・弁護士 小林 信明 様
- ・弁護士 四十山 千代子 様
- ・弁護士 北野 知広 様
- ・株式会社ゴードン・ブラザーズ・ジャパン
代表取締役 堀内 秀晃 様

(4) 謝辞

最後に、主役である中井弁護士から謝辞が述べられました。中井弁護士からは、論文集の作成にご協力いただいた皆様へのお礼が述べられるとともに、参加された皆様と中井弁護士との様々な関係性のご紹介がなされ、心からの感謝の意が語られました。

3 最後に

今回の出版記念祝賀会は、中井弁護士の多様な功績や人望の厚さを再確認できる機会となりました。様々なお立場の方々からいただきましたご祝辞により、中井弁護士が倒産・事業再生分野の第一人者であることや、債権法改正等を通じて民事実務の形成に貢献してきたことが伝わってまいりました。

当事務所としましては、中井弁護士が築いてきた専門性や人脈を承継しながら、引き続き顧客の皆様に質の高い法的サービスをご提供できるように全力を尽くす所存です。

改めまして、この度の古稀記念論文集の発刊並びに発刊記念祝賀会にご協力賜りました皆様に、厚く御礼申し上げます。



シンガポールでの出向を終えて (3) ～タイ・ベトナムの個人情報保護法制（データの越境移転）について～

弁護士 王 宣麟



1 はじめに

前月号のシンガポール法律事務所での出向経験に続き、今月号ではASEAN大陸部の経済を牽引するタイとベトナムに舞台を移します。シンガポールをハブとしたASEAN展開は、地理的に近接していることもあり、多くの日系企業にとってオーソドックスな拡大手法です。しかし、モノや人の移動はスムーズでも、「データ」の移動には国境ごとに見えない法的な壁が立ちはだかっていることをご存知でしょうか。シンガポールから一歩足を踏み出すと、日系企業が直面する法務課題は、より複雑な顔を見せ始めます。その筆頭が「個人情報保護法制」への対応です。この見えない壁を乗り越えるべく、私もシンガポール滞在中はタイ・ベトナムへ頻繁に出張し、現地の第一線で活躍する弁護士たちと協業・交流を重ねてきました。また、下記画像のとおり、データ保護の専門誌「Data Protection Leader」(OneTrust)にAPACのデータ法制に関する記事を寄稿する機会にも恵まれ、より大局的な視点からもこの問題を分析することができました。本稿では、こうした最前線での実務から得られた知見・経験の一部を、皆様と共有できればと思います。



2 世界各国でのデータ保護法整備の流れ

2018年にEUのGDPR（データ保護規則）が施行されてから、他国も後を追うように個人情報保護の法整備・改正を進めており、以下のとおり、それはASEAN諸国も同じ状況です。

- ・マレーシアでは2010年に施行されたデータ保護法が2024年にGDPRの内容に寄せた大改正が行われ、2025年から段階的に施行
- ・タイでは2022年6月、インドネシアでは2024年10月から個人情報保護法が施行
- ・ベトナムでも、既存の政令（2023年7月施行）に代わる、より全面的な個人情報保護法が2026年1月から施行

また、各国で法が施行された後も下位規範として政令や条例レベルのものが次々に公布されており、アップデートが大変な分野ではありますが、日系企業にとって、この動きは決して他人事ではありません。なぜなら、事業の根幹に関わる場面で、現地のデータ法が直接影響するためです。まず、現地日系企業は日本に親会社がある以上、人事・財務・顧客情報などのデータについて、越境移転が必要不可欠です。また、海外子会社のガバナンス強化に不可欠な内部通報制度も、通報者の個人情報などを扱うため、現地のデータ法を遵守した設計・運用が不可欠です。これらの理由から、常に最新の法務情報を把握し、自社の体制が準拠できているかを確認し続けることが極めて重要です。



（写真左は人民委員会庁舎前の公園から撮影したホーチミン像、写真真ん中はオスソメのベトナムコーヒープランド「CON SOC」、写真右はベトナム式サンドイッチ「バインミー」（私が一番好きなベトナム料理の一つです）を路上で購入するときに撮影）

3 ベトナムの個人情報保護法制 (PDPL)

(1) 政令から上位法への移行

2023年7月、ベトナムで初めて個人データ保護に関する包括的な法文書として制定されたのが、個人データ保護に関する政令第13号/2023年 (Nghị định số 13/2023/ND-CP¹、以下「政令第13号」といいます。)です。この政令は、GDPRと類似した概念 (管理者・処理者) やデータ主体 (個人) の権利を導入したのですが、すべての事業者に対してデータ処理影響評価 (DPIA) や越境移転影響評価 (CTIA) の実施と、公安省の担当部局 (A05) への提出を義務付けるなど現地企業にとって負担が大きい義務を課していた点が問題視されていました。但し、違反に対する具体的な罰則 (罰金額) 等が規定されておらず、また、届出をするにあたり、どのような要素を組み入れなければならないのか等について法令文言が不明確であったこともあり、どの企業も新たな関連法やガイドライン、政令が出るまで「とりあえず様子見」という態度を取っていたように思われます。

ところが、2025年6月に個人データ保護法 (Luật Bảo vệ Dữ liệu Cá nhân²、以下「PDPL」といいます。) が可決され、政令第13号に代わり、2026年1月から施行されることになりました。PDPLには、行政罰として科される罰金の金額が明記されており、例えば、データの越境移転に関する違反 (法人) の罰金額でいえば、最低30億ベトナムドン (日本円に換算すると約1700万円)、最大で前年収益の5%に相当する金額が科されることになりました。これは、ベトナムのデータ保護対応が、もはや「様子見」ではなく「必須の経営課題」になったことを意味するといえるでしょう。

(2) データの越境移転について

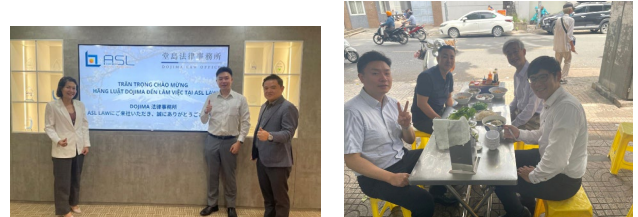
PDPLの登場により越境移転の対象は「ベトナム国民の個人データ」から全ての「個人データ」に拡大されました (PDPL第20条1項)。そのため、ベトナム現地法人で雇用している一人の日本人駐在員の個人情報をベトナム国外 (日本) に移転させる際にも、理論上は越境移転のルールを遵守しなければなりません。越境移転については、主に以下の3つの義務をいずれも履行する必要があるとされています。

- ①本人から明示的な同意の取得
- ②越境移転影響評価書 (CTIA) の作成・届出
- ③受け入れ側での実効的技術的・運用的保護措置の実施

なお、②については、PDPLに免除規定 (PDPL第20条6項) が設けられ、自社従業員の個人情報を海外クラウド (Google Drive、Dropbox、AWS等) 上に「保存」する場合は②の届出が不要とされています。もっとも、ベトナム外から日本本社などがアクセス可能な場合は越境移転として扱われる可能性があるため、②の免除を受けるためにはアクセス制限の範囲を検討しなければなりません。また③については、法令上明確に要求されているわけではありませんが、実務上、データ

移転先との間で権利義務を定める標準契約 (Standard Contractual Clauses、³「SCC」と略される。) を締結することが多く、実際当局もこれを求めているという話を聞きますので、現状の実務対策としてはこれで足りると思われます。

ちなみに、中国の個人情報保護法だと1万人以下の個人情報を越境移転させる場合、影響評価書の届出や標準契約書の作成が不要になる (詳細は、[DojimaNewsletter 2024年5月号参照](#)) ため、中国よりもより厳格なルールが定められたという印象を持っています。今後この辺りの緩和規定が出ないかどうかも含めて2026年以降の動向が注目されます。



(写真左は ASL Law Firm ハノイオフィスの代表弁護士 Pham Dyu Khuong 先生らと、写真右は One Asia Lawyers ホーチミンオフィスの弁護士らと撮影)

4 タイの個人情報保護法制

(1) 個人情報保護法の新設

タイの個人情報保護法 (Personal Data Protection Act B.E. 2562 (2019)³。以下「PDPA」といいます。) は2022年6月から全面的に施行されています。その直後に、個人情報の安全管理措置の最低基準、小規模事業者に対する情報処理記録の作成・保存の免除などを定めた計4つの下位規則が公布され、それ以外にも同意取得に関するガイドライン等が複数公表、施行されています。長らく不明確だったデータの越境移転に関する下位規則 (通達) は、2024年3月24日から施行されています。重要なのは、タイ当局がすでに法律の「執行」フェーズに入っているという点です。後述するように、実際に高額な罰金が科された事例も出てきており、もはや「法律はあっても運用はまだ先」という猶予期間は終わったと認識すべきでしょう。

(2) データの越境移転について

タイの個人情報管理者が個人データを国外に送信または移転する場合、(ア) PDPA第28条の原則と、(イ) PDPA第29条で定められた例外的な措置に従う必要があります。

まず、原則となる (ア) PDPA第28条の十分性認定の要件についてですが、個人情報を国外に移転する場合、移転先国または国際機関が十分な個人情報保護基準を有していることが必要とされています。しかし、2025年9月現在、個人情報保護委員会 (以下「PDPC」といいます。) は、十分性基準の承認を受けた移転先国の「ホワイトリスト」をまだ公表していません。したがって、実務上、タイからタイ国外に移転する場合、どの国であれ、PDPA第28条を根拠にデータの越

境移転をさせることはできないことになります。

そのため、例外規定の（イ）第 29 条の要件充足性を確認することになりますが、主に、①本人の同意（1 項）、②拘束的企業準則（BCR）によるグループ内移転（2 項）、③適切な保護措置による移転（3 項）のどれか一つをみとす必要があります。実務上は、多くの企業が①の本人の同意を得ることで個人情報の越境移転を行っているようですが、もし何らかの事情で同意が得られない場合でも③の方法を使って移転させるケースも増えてきているようです。というのも、2024 年 3 月 24 日に公表された通知（「29 条通達」と呼ばれています。）によれば、データの送付元と送付先との間で標準契約（SCC）を締結すれば③の要件を充足していると認められることが明らかとなったからです。しかも、実務上は、EU の GDPR に基づく SCC など外国法をベースに作成されたモデル条項を利用することが可能であり、既存の SCC が手元にある場合はそれを流用することができるため、コストや費用がそれほどかかりません。

（3）初の制裁事例

ここまで見てきたように、越境移転に関するルールを見比べた場合、充足すべき要件の数からしてタイの方がまだ越境移転に関するルールは緩やかといえますが、かといって楽観視することはできません。2024 年 8 月、タイでは PDPA に基づく初の制裁事例（行政罰 700 万バーツ（日本円約 3250 万円））が公表されています。このケース自体は、EC プロバイダーが重大なデータ漏洩を引き起こしたことに對するものですが、データ保護責任者（DPO）を任命していなかった、適切な安全管理措置を講じていなかったこと等が具体的な処罰理由として挙げられています。そのため、越境移転に限らず、PDPA 全体で求められる基本的なデータ保護体制については、下位規則やガイドライン等を含めて常にアップデートしておくことが肝要です。



（写真左は DFDL 地域統括代表弁護士 Audray Souche 先生らと、写真右は JTJB バンコクオフィスのパートナー弁護士 Bunnasomboon Chaiparinya 先生と撮影）

5 まとめ

タイ・ベトナムに限らず、他の周辺諸国も同様に法・規則

等がアップデートされ続けているので、海外子会社の内部規則や越境スキームが常に「最新のルールに則したものなのか」を定期的に確認することをお勧めいたします。今回は二つの国の法令をご紹介したため長くなってしまいましたが、最後までお読みいただき誠にありがとうございました。

次回は最終号として、やはり弁護士の業務にとって欠かせない人脈、ASEAN でのネットワーク構築についてお伝えできればと思います。

（注）

1 政令第 13 号については、以下のウェブサイトで英語訳を確認することができます。

https://eurochamvn.org/wp-content/uploads/2023/02/Decree-13-2023-PDPD_EN_clean.pdf

2 PDPL 全文については、一部有料となりますが、以下のウェブサイトから英語訳を確認することができます。

<https://english.luatvietnam.vn/dan-su/law-on-personal-data-protection-law-no-91-2025-gh15-405135-d1.html>

3 PDPA 全文について、以下のウェブサイトで英語訳を確認することができます。

https://www.dataguidance.com/sites/default/files/entranslation_of_the_personal_data_protection_act_0.pdf

今後の労基法改正について～労働基準関係法制研究会報告書から～

弁護士 山本 淳



1 労働基準法改正の方向性

労働基準法（以下、「労基法」といいます）が、近い将来、大幅に改正されると見込まれています。厚生労働省は、2024年1月に有識者による「労働基準関係法制研究会」を設置し、その後、研究会での議論を経て、同研究会による労基法等の見直しに向けた課題をまとめた「労働基準関係法制研究会報告書」（以下、「報告書」といいます）を2025年1月に公表しました。今後、同研究会の報告等も踏まえて、厚生労働省の労働政策審議会で議論され、労基法等の改正が行われると思われます。早ければ2026年に改正、翌年からの施行との予想もありますが、現時点では、報告書は現行法制の課題等の整理と改正に向けた意見の提言であり、具体的な法案が固まったわけではありません。したがって、企業においての対応が直ちに必要という訳ではありませんが、報告書では、「労働者」「事業」といった労基法の根幹に関わる概念にかかる考え方についての見直し意見のほか、労働時間法制にかかる具体的課題に対する改正意見が多数出されています。前者は、いわゆるギグワーカーのような、仕事を引き受けるか否かの選択肢がありつつも、働き方の実態は従来の「労働者」に近似しているといった働き方の変更に応じた見直しであり、新たな「労働者」の定義の仕方によっては、業種によっては抜本的な対応が求められる可能性もあります。また、業種に拘わらず、労働時間に対する新たな規制等については、従業員の働き方に大きな影響を与える内容が含まれます。早い段階から改正の方向性や概要を把握し、改正に備えておくことが重要です。

2 研究会報告の内容

報告書は、「労働基準関係法制に共通する総論的課題」と、「労働時間法制の具体的課題」についてそれぞれ述べています。前者の「総論的課題」では、「労働基準法における「労働者」性」、「労働基準法における「事業」について」、「労使コミュニケーションの在り方について」の3つの課題が指摘されており、後者の「具体的課題」では、「最長労働時間規制」、「労働からの解放に関する規制」、「割増賃金規制」の課題が指摘されています。さらに、個別具体的な項目として、「最長労働時間規制」の中では、「(1) 時間外・休日労働時間の

上限規制」、「(2) 企業による労働時間の情報開示」、「(3) テレワーク等の柔軟な働き方」、「(4) 法定労働時間週44時間の特例措置」、「(5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置」の項目が、また、「労働からの解放に関する規制」の中では、「(1) 休憩」、「(2) 休日」、「(3) 勤務間インターバル」、「(4) つながらない権利」、「(5) 年次有給休暇制度」の項目が、そして、「割増賃金規制」の中では、「(1) 割増賃金の趣旨・目的等」、「(2) 副業・兼業の場合の割増賃金」の項目についての課題が、それぞれ指摘されています。このように、報告書が指摘する課題項目を見るだけでも、従業員の働き方や企業の労務管理に直接影響を与える事項の改正が検討されていることが分かります¹。報告書の内容は多岐に亘りますので、報告書の概要は厚労省のサイト²を参照いただくこととし、本稿では、報告書の中から「勤務間インターバル」と「つながらない権利」について、その概要と予想される検討課題等をご紹介します。

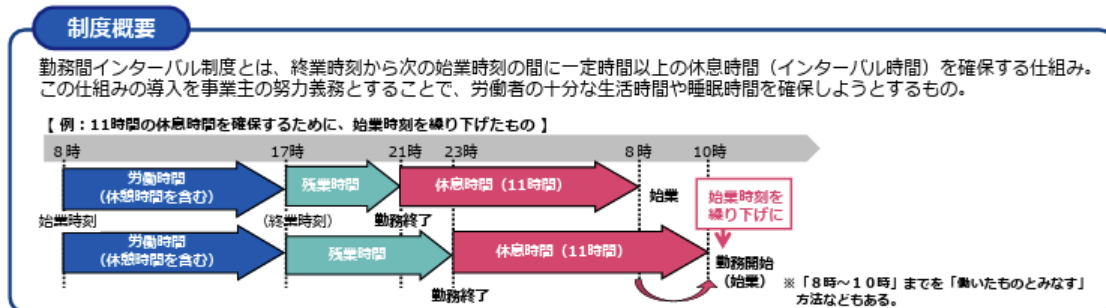
3 勤務間インターバル制度

(1) 現状

勤務間インターバル制度は、労働者が適切な生活時間や睡眠時間を確保することができるよう、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保するという制度です。現状の法制度の下でも任意に制度として導入することは認められていますが、今後、これを義務化する方向での議論がなされています。

現時点でも、勤務間インターバル制度は、労働時間等設定改善法³の改正によって、2019年4月1日より任意での導入が認められています。もっとも、同法第2条では、事業主は「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」に「努めなければならない」とされており、事業主の努力義務にとどまっていますし、これを受けた労働時間等設定改善指針⁴の中で「事業主が講ずべき一般的な措置」の中の一つとして「勤務間インターバル」の内容が示されているものの、指針の記載内容も概念的な内容にとどまっています。そのような制度であることもあり、勤務間インターバルを実際採用する企業は僅かです（報告書によると、2023年1月時点での導入企業割合は6.0%とのことです。）。他方

で、国は、2025 年までに勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を 5%未満とする、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上とするの数値目標を掲げるほか⁵、導入しようとする中小企業に対して助成金制度を設けるなど、積極的に勤務間インターバルの導入を推進する姿勢を見せています⁶。勤務間インターバル制度の具体的なイメージは下図のとおりです。(7)



（厚生労働省 労働基準関係法制研究会 労働条件分科会「参考資料 3」から抜粋）

報告書は、制度の内容について、①勤務間インターバル時間として 11 時間確保することを原則としつつ、制度の適用対象とする職種等の設定や、実際に 11 時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方、②勤務間インターバル時間は 11 時間より短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方、③規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方を示しており、具体的な時間の設定を前提としつつ、柔軟な対応を認める形での制度が想定されています。報告書も「多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる」としています。研究会の議論の中では、インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等については、一般的な健康管理、健診といった代償措置に留まらず、現実の休養の確保という観点からは代償休暇、休日等の労働時間の解放という形によって対応すべきといった意見や、代替措置によることができる可能な回数について上限を設ける意見などが出されており、それらの意見を踏まえると、できる限り休息時間の現実的な確保が求められる方向での改正となることも予想されます。なお、ここで示されている勤務間インターバル時間の具体的な時間（11 時間）ですが、EU の労働時間指令において最低 11 時間のインターバル時間の確保が義務付けられていること⁷、過労死認定基準の中に「勤務間インターバルがおおむね 11 時間未満」であるとの要因（労働時間以外の負荷要因）が追加されていること、高度プロフェッショナル制度において労使で決定すべき選択的措置の一つに「11 時間以上」の勤務間インターバルの確保が定められていること⁸等を参照したものと考えられます。さらに、勤務間インターバル制度の導入に向けた中小企業向けの助成金制度で、その助成対象となるには「9 時間以上 11 時間未満」ま

(2) 報告書の指摘

報告書は、勤務間インターバル制度について、制度の内容や義務化の度合いについては幅のある意見を並列していますが、基本的には「抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法制化の強化について検討する必要があると考える」と、導入義務化に向けた積極的な意見を述べています。(4)

たは「11 時間以上」の勤務間インターバルを確保することが成果目標として必要とされていることや、2024 年 4 月に改正された自動車運転者に対する「改善基準告示（令和 4 年厚生労働省告示第 367 号）」でも、「休息期間は原則として継続 11 時間以上、少なくとも 9 時間を下回らないこと」とされていますので、改正の際には、11 時間が原則、最低でも 9 時間以上の勤務間インターバル時間となることが予想されます。

また、報告書は、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするものから、現行の抽象的な努力義務を具体化するというものまで、様々な考え方を示していますが、前述のとおり、「義務化を視野に入れつつ、法制化の強化」が必要と述べているほか、国が制度導入企業の数値目標を掲げていることからすれば、具体的な勤務間インターバル時間を示したうえで、企業が実質的に制度導入を図らざるを得ないような形になることが十分に予想されます。例えば、どのような内容の制度にするかまで強制されない場合でも、就業規則の中に勤務間インターバル制度についての定めが必要記載事項として義務化されることにより、実質的に企業としても事実上導入せざるを得なくなることも考えられます。もちろん、報告書も「多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる」と述べているとおり、制度を義務化したとしても、業務上の必要性に応じた適用除外の設定や時間をかけた段階的な導入により柔軟な対応が可能になる制度になることも予想されます。

(3) 予想される検討課題

勤務間インターバル制度の導入が義務化された場合ですが、既に残業の抑制についての取組が進んでおり勤務間において十分な休息時間の確保が実質的にできている企業も多い

だろうと予想される一方で、特定の繁忙期や特定の部署において長時間労働が頻発しているような企業においては対応が必要になることがあります。また、交替勤務制度を導入している場合で、そのシフトの組み方によっては、必要な勤務間インターバル時間を確保できないという場面が出てくるとも考えられ、そのためにシフトの組み方に新たな制約が出てくるなどの影響が生じることもあり得ます。さらに、フレックスタイムを導入している場合には、勤務間インターバル時間の確保のための翌日の始業時間の調整が容易になるとも考えられますが、他方で、労働者が始業・終業の時間を自由に決定することができる制度が前提のところ、勤務間インターバルの時間を確保するために使用者がフレックスタイムの時間を指定できるのかという問題も発生します。また、前日に残業を行って、必要とされた勤務間インターバル時間を確保しようとした結果、翌日の始業時間を繰り下げざるを得ない場合、繰り下げた時間を労働時間とみなすのか、あるいは、単純に始業時間を繰り下げて終業時間を同時間分繰り下げるのか、始業時間を繰り下げて終業時間は変えないのか等の問題に対する対応を、制度内容として検討する必要があります。

4 つながらない権利

(1) 現状

報告書が指摘する具体的課題の一つである「労働からの解放に関する規制」の中に、「つながらない権利」という項目が挙げられています。勤務時間外は労働者の個人の時間であり、本来的に使用者は労働者の生活に介入することはできないという考え方を前提に、勤務時間外には会社からの連絡を拒否できる「権利」のようなものです。昨今の携帯、メール、モバイル等の普及により、従業員と会社は、物理的には24時間随時連絡可能な状態にあるといえます。また、在宅勤務の普及や、時間や事業所に固定されないリモートワークの普及により、従業員の業務中と業務外の区別は曖昧になりがちです。他方で、緊急時の突発的な事象に対する対応や顧客からの要求等によって、勤務時間外の従業員への連絡や対応が必要な場面が生じることもあり得ます。かかる問題は、前述の勤務間インターバルのインターバル時間中に会社から従業員に連絡ができるのかという問題としても発生しますが、勤務間インターバル制度と無関係のところでも発生します。勤務時間外の時間が、従業員の自由な時間であり、会社からの指揮監督命令から解放されているという時間であるということに異論はありませんが、現状、そのような時間における会社から従業員への連絡等について特段の法的ルールはありません。

(2) 報告書の指摘

前述のとおり、報告書は、「労働からの解放に関する規制」

の中の一つの項目として、この「つながらない権利」を挙げています。欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施等を内容とした「つながらない権利」が提唱されており、既に「つながらない権利」を法制化しているといわれるフランス⁹では、つながらない権利の「具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている」と紹介されています。報告書においては、実際に勤務時間外に労働者に連絡をとる必要が生じる際は、労働者と使用者の関係だけでなく、顧客と担当者の関係等も含めた複合的な要因が生じていることが多いと考えられることや、当該連絡の内容についても、出勤等を要するものや電話等での対話を行わなければならないものから、メール等が送られてくだけといったような様々な段階のものが存在し得ることから、こうした点を整理し、勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要であると指摘しています。そして、そのうえで、労使の話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討することが必要であると指摘しています。

(3) 予想される検討課題

わが国でも、2021年に改訂された厚生労働省作成のテレワークガイドライン¹⁰の中で、テレワークにおける長時間労働等を防ぐ手法の一つとして、時間外におけるメール送付の抑制が指摘されていました。また、2022年7月には厚生労働省の研究会である「これからの労働時間制度に関する検討会」の報告書¹¹では、労働時間制度の現状と課題の検討の中で、海外で導入されている「つながらない権利」を参考にした検討が必要と指摘されていました。報告書は、そのような議論も踏まえて「つながらない権利」について労使の協議によるルール化が必要としています。前述のフランスの労働法典は、「つながらない権利」の内容自体を法令で定めたものではなく、あくまでも内容の設定の仕方・範囲について労使で協議するということを求めています。報告書も同様に、労使の話し合いを通じて社内ルールを構築することを求めています。報告書の具体的な内容のイメージは、報告書の中では示されていません。研究会の議論の中でも、勤務時間外にメールを送信し、かつ、その内容が勤務時間外での具体的な対応を求める内容でない場合にそれを「つながった」と言えるのかという意見や、パワハラあるいは職場環境配慮的な枠組みの中で議論すべきではないかという意見、反対にパワハラ等の範疇に入らないような連絡自体の有害性とか精神負担

ということも考えるべきであるといった意見、あるいは労使の話し合いに委ねるだけだと、話し合いをきちんとしないところは話し合わないということになるので、基本的には所定労働時間外の連絡の禁止とリアクションがなくても不利益を与えてはならないということをデフォルトにしながらルール化を目指すべきと意見が出ており、ルール化の具体的な内容のイメージについては現時点で見えていません。もっとも、現状でも、休日における会社からの連絡とそれに対する応答が労働時間と評価されないために、そもそも不要な連絡はしないという自主的なルールを設けたり、そのような運用を行っている企業は多いものと思われ、今回の改正により労使の協議によるルール化が求められたとしても、労使関係に重大な影響を及ぼすような抜本的な改変や対策を求められるというものではないだろうと予想されます。他方で、本来的に勤務時間外は労働者の自由な時間であり、使用者からの指揮監督命令から解放されている時間ですから、原則、従業員は会社からの連絡に応じる必要はないということがスタートのはずであり、ルール化をする中で、会社が連絡を取ってもよい場合を緩く、広範に認めてしまうと、原状の状態よりも「後退」し、労働からの解放が十分に確保されないということが起こりかねません。ルール化の際には、その点を意識して労使の協議を進める必要があるだろうと考えられます。

当事務所では、今後も法改正の具体的な動きについてキャッチアップし、必要、有用な情報を顧問先、クライアント企業様にご提供できるようにする所存です。また、今後、法改正の内容が固まり、改正内容に応じた具体的な社内体制の改変や構築、実務上の課題に応じた対応方法について、皆様のご相談等に応じてまいりますので是非ご利用ください。

(注)

1 「時間外・休日労働時間の上限規制」については、必要性を認めつつも、「現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るためには引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる」としており、早期の改正を要求する内容ではない意見となっている。

2 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48220.html

3 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）

4 労働時間等設定改善指針（平成二十年三月二十四日）（厚生労働省告示第百八号）

5 令和3年7月30日に、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について閣議決定され、その中で制度導入や周知に関する数値目標を設定。

6 人事院は、国家公務員の関係機関に対し、11時間を勤務間のインターバルの目安とした勤務間インターバル確保にかかる取組を進めることを求めている（令和6年3月29日人事院事務総局職員福祉局長発78号）。

7 EUのほか、韓国において一部業種（陸上運送業等の5業種）に11時間の勤務間インターバルが導入されている。

8 労働基準法第41条の2第1項第5号

9 2016年の労働法典改正により法制化しており、従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つことが法定されている。また、従業員が50名以上の企業においては、つながらない権利の在り方等は「労使で協議する事項」として法定化されている。

10 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html

11 「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26843.html

書籍のご紹介

当事務所の中井康之弁護士の古稀を記念した論文集が商事法務より刊行されました。

数多くの倒産・事業再生事件に関与し、また、債権法改正で実務家の立場で貢献した中井弁護士に第一線の研究者と実務家が『事業再生』『民事実務』の経験と知見を問う座談会パートと、中井弁護士と所縁の深い実務家・研究者による 25 本の論稿・コラムを収録し、読み応えのある一冊となっています。

「中井康之弁護士古稀記念論文集

切り拓く、創る～実践の道程」

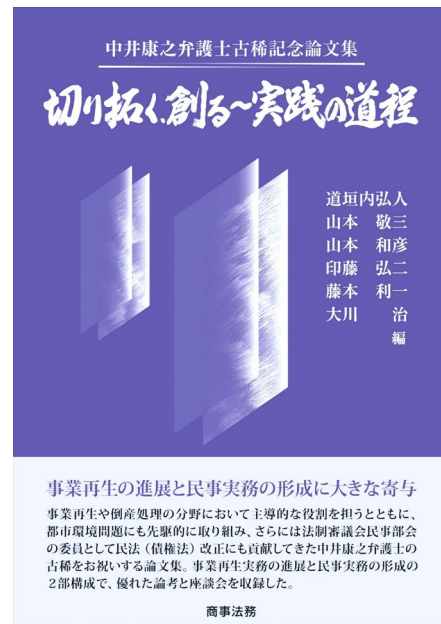
道垣内 弘人・山本 敬三・山本 和彦・印藤 弘二・藤本 利一・

大川 治 編（商事法務）

A5 判上製／624 頁

ISBN:978-4-7857-3172-4

定価：8,250 円（本体 7,500 円＋税）



堂島法律事務所ウェビナー

堂島法律事務所では、様々なトピックを題材とした無料ウェビナーを毎月開催しています。30 分・オンラインで気楽に聴講いただけますので是非ご参加ください。

第 24 回「海外子会社の労務問題の勘所 ～中国、シンガポールの解雇規制を例に～」

講師：弁護士 王 宣麟

開催日時：2025 年 11 月 13 日（木）15 時 00 分～15 時 30 分

海外子会社の労務管理、特に「従業員の解雇」の問題は、現地の法制度や労働慣行が日本と大きく異なるため、意図せず大きな経営リスクに発展しかねません。

本セミナーでは、本年8月に3年間の中国・シンガポールでの留学・現地法律事務所勤務を終えた王弁護士が、最新の現地情報をもとに、日系企業が陥りがちな解雇規制の落とし穴と、その実践的な対策を分かりやすく、コンパクトに30分で解説します。

海外に子会社や拠点をお持ちの、または海外進出をご検討中の企業経営者・役員・人事労務担当者の皆様向けにお届けできればと思います。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_UIRE7fPhRXS_qZOEMYCSDg



近時の実務話題 & 裁判例レビュー

弁護士 大川 治



日本監査役協会 第7回適時調査「有価証券報告書の株主総会前提出」を公表

9月30日、日本監査役協会は、適時調査「有価証券報告書の株主総会前提出」¹を公表しました。日本監査役協会では、定例の年次調査をはじめとした様々な調査活動を実施しており、今回、定時株主総会前の有価証券報告書提出に関して、各社の状況把握を目的として調査を行ったものです。

調査結果によると、回答社数1,095社のうち、60%が総会前提出をしており、提出日については、65%が「1営業日前」、20%が「2営業日前」と回答しています。また、提出しなかった企業について、その理由（複数回答可）として、73%が「社内体制が未整備のため」、20%が「意義を見出せなかったため」と回答しています。さらに、有価証券報告書について、取締役会を開催して決議した、または書面決議をしたと回答した企業のうち、約半数が、有価証券報告書の総会前提出を行うために特別に取った対応であったと回答しています。

自由記入回答のなかには、「監査役として時間的な問題で、有価証券報告書の十分な内容確認が出来ない。一方、投資家の意見として有価証券報告書の株主総会前確認については重要視していないという声や、対象社数が多いので確認するなら数カ月が必要という声も聞く。事務局が時間に追われ、間

違った情報が株主に伝わることにならないように配慮して欲しい」という意見もあれば、「様々な形で情報の発信が可能となっている現在において、株主による株主総会の議事の検討材料として、必ずしも有価証券報告書の早期提出が必要というわけではなく、適時適切迅速な情報提供、および提供情報を整理して閲覧できる機能をWebサイト等に具備しておくことが有用であると考え。とは言え、有価証券報告書は株主総会と同時期に提出するものであるという従来の慣習が是認されるべきものでもなく、非財務情報等の記載内容について、財務情報が固まる前に概ね固めておく等、有価証券報告書の作成プロセスを見直すことで、無理なく提出時期を早める（1営業日前とかではなく2週間前等とする）ことは可能であると思われるため、その点を執行側に伝えて、検討を促している」などと前向きな意見もあり、今後の実務動向には注視が必要です。

(注)

1 <https://www.kansa.or.jp/news/post-14324/>

公取委「実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引の適正化に関する指針」の公表

9月30日、公取委は、「実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引の適正化に関する指針」¹を公表しました。

公取委は、コンテンツ産業活性化戦略に基づき、音楽・放送番組等の実演家とその所属する芸能事務所との契約等について、「音楽・放送番組等の分野の実演家と芸能事務所との取引等に関する実態調査（クリエイター支援のための取引適正化に向けた実態調査）」を行い、令和6年12月に実態調査報告書を公表していました。今般、上記実態調査報告書の内

容を基に、実演家への適切な収益還元やコンテンツ産業関係者の健全な活動等を促進する取引関係等の推進の観点及び独占禁止法等に照らして具体的な考え方を示す「実演家等と芸能事務所、放送事業者等及びレコード会社との取引の適正化に関する指針」を策定、公表したものです。

同指針では、①芸能事務所と実演家の取引、②放送事業者等（放送事業者又は番組制作会社）と芸能事務所・実演家の取引、③レコード会社と芸能事務所・実演家の取引における、芸能事務所、放送事業者等又はレコード会社の採るべき行動

について、17の行動指針が示され、それぞれの指針について、「取引の適正化のために参考となる行動例」や、「問題となり得る行動例」が挙げられています。同指針を踏まえた関係者間の取引の適正化により、我が国のコンテンツ産業の一層の推進が期待されます。

(注)

1 https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2025/sep/250930_geinoushishin.html

本ニュースレターは発行日現在の情報に基づき作成されたものです。
また、本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、
個別の案件については当該案件の状況に応じて日本法または
現地法弁護士の適切な助言を求めている必要があります。

本ニュースレターに関するご質問等は下記までご連絡ください。

電 話：06-6201-4456（大阪）03-6272-6847（東京）
メー ル：newsletter@dojima.gr.jp
W E B：www.dojima.gr.jp