

## PICKUP LAW NEWS

## 中小企業におけるコンプライアンス強化の必要性和法的リスク管理

コンプライアンスとは、企業がその事業活動を行う際に遵守しなければならない法令・規制のみならず、社会的責任や企業倫理に基づく行動のことであり、単なる法令遵守を超えて、企業の社会的信頼を維持するための重要な要素です。

企業が遵守すべき法令は多岐にわたりますが、主として会社法、商法、消費者保護法、労働法、個人情報保護法等があり、各事業における活動が法令に違反しないよう適切に管理する必要があります。

近年、企業に対する法的監視が強化される中、コンプライアンス（法令遵守）への対応は企業経営の根幹をなす重要な課題となっています。

特に、中小企業においてはリソースの限られた状況でコンプライアンスを適切に管理しなければ、法的リスクが重大な経営問題へと発展する可能性があります。



## 企業が直面する法的リスク

近年、企業に対する法的監視が強化される中、コンプライアンス対応は企業経営の根幹をなす重要な課題となっています。特に、中小企業においてはリソースの限られた状況で適切に管理しなければ、法的リスクが重大な経営問題へと発展する可能性があります。

## 消費者保護法関連のリスク

消費者庁が厳格な監視を強化する中で消費者保護に関する法律に違反した場合、企業にとって大きなリスクとなります。

例えば、製品に関する誤解を招く広告や不正表示があった場合、企業は行政処分を受ける可能性があり、さらに消費者からの損害賠償請求が発生することもあります。

最近では、インターネット通販業者に対する規制強化が進んでおり、特に契約の際に消費者に対して十分な情報提

供が行われていない場合には、違法行為とみなされるリスクがあります。

## 個人情報保護法違反のリスク

個人情報保護法は、企業が個人情報を取り扱う際に守るべき基本的なルールを定めています。

これに違反した場合、罰則が課せられるほか、個人情報漏洩が発覚した場合には企業の信頼性が失われ、顧客離れや契約の解消、損害賠償請求を受けることになります。

特に、多数の顧客情報を管理している中小企業においては、個人情報保護に対する意識を高める必要があります。

## 労働法関連のリスク

過重労働や不当解雇、セクハラやパワハラに関する労働法の規制は年々厳格化しており、これらの規制に違反した場合、経済的な損失を被るだけでなく、企業イメージを大きく損ない、社会的信

用が低下し、結果として経営が困難になる可能性もあります。

特に中小企業においては、労働時間管理や給与体系の適正化が不十分であることが多く、労働基準監督署による調査や労働者からの訴訟リスクを避けるためには、早期に対策を講じることが必要です。

## コンプライアンスの現状と課題

中小企業では、大企業に比べてコンプライアンスに関するリソースや人材が限られているため、法的リスクへの対応が不十分になりがちです。

その結果として、法令遵守に対する認識が低下し、重大な法的リスクに直面することが少なくありません。

また、従業員が法令や社内規程の遵守について十分な教育を受けていない場合、違反等の発生リスクも高くなりますので、研修等の教育を行う等して各自の意識を高めるよう尽力すべきです。

## コンプライアンス体制の構築

### 法令遵守のための内部規程の整備

まず、企業はその事業活動に関連する法令を把握し、社内規程を整備する必要があります。

これは、法令に適合するだけでなく、事業活動に特有のリスクを管理するための指針となります。

例えば、取引先との契約におけるリスクを回避するために、契約書が適切な内容であるか、十分なリーガルチェック

を行うことが求められます。

また、従業員向けにコンプライアンス規程を策定し、定期的に研修等を実施することが重要です。

### 内部監査体制の強化

中小企業においても、内部監査を実施することで業務の適正性をチェックし、法令遵守が守られているかを監視する体制を構築することが大切です。

弁護士等の専門家による定期的な監査を導入することも一つの方法です。

## まとめ

中小企業におけるコンプライアンス強化と法的リスク管理は、事業を発展させるために極めて重要です。

コンプライアンス強化や法的リスク管理を適切に行うためには、弁護士等の専門家によるサポートが不可欠です。

弊所では顧問契約によるサポートを推奨しており、契約書や社内規定等のリーガルチェックのほか、コンプライアンスに関するセミナー等も開催しておりますので、是非一度ご相談ください。

## TOPICS

## 育児・介護休業法の改正について

### はじめに

育児・介護休業法の改正が決まり、2025年4月1日と2025年10月1日に施行が予定されています。

今回は2025年4月に施行される改正点をピックアップしてご紹介します。

### 子の看護休暇の見直し

看護休暇とは、子が病気や怪我をしたり、予防接種や健康診断に付きそう必要がある場合などに、子の世話などを行うために使用できる休暇です。

改正により、まず名称が「看護等休暇」という名称に変更されます。

休暇の取得事由も、感染症による学級閉鎖や、幼稚園・保育園への入園式や卒園式、小学校への入学式など、広く使用できるようになります。

対象となる子の範囲も、現行法では小学校就学前まで、と定められていますが、改正後は小学校3年生修了までが対象となります。

### 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

所定外労働の制限（残業免除）は、労働者が育児や介護などの事情により残業が難しい場合に、会社が残業免除という形で支援する制度です。

現行法では、残業免除の対象となるのは3歳になるまでの子を養育する労働者に限定されていましたが、改正法により、小学校就学前の子を養育する労働者にまで拡大されることになります。

### 育児のためのテレワーク導入

3歳に満たない子を養育する労働者に対しては、テレワークを選択することができるよう、措置を講じることが企業の努力義務として設けられることになりました。

努力義務ですので、法的に強制されるものではなく、守らなかったからといって罰金や罰則が科されることもありませんが、導入する場合には、就業規則等の見直しが必要です。





## 育児休業取得状況の公表義務拡大

現行法では、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に対し、育児休業等の取得の状況を年に1回公表することが義務付けられています。

改正後は、常時雇用する労働者が300人を超える事業主まで拡大されることになり、より多くの事業主が、育児休業の取得状況について公表義務を負うことになります。

なお、公表の方法については、一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。

自社ホームページや、厚労省が運営する「両立支援のひろば」で公表することなどが推奨されています。

## 介護による離職防止の為に制度導入

まず、介護休暇を取得することができ、労働者の要件が緩和されます。

具体的には、週の所定労働日数が2日以下の労働者や継続雇用期間が6か月未満の労働者については、介護休暇の取得をすることができる労働者から除外する、と定められています。

改正後は、後者（継続雇用期間が6か月未満の労働者）の要件が撤廃され、介護休暇の取得除外される労働者が、週の所定労働日数が2日以下の労働者のみとなります。

このため、就職してすぐに介護が必要となってしまった労働者でも、介護休暇を取得することができるようになります。

## 就業規則の見直しは、弁護士にご相談ください

事業主においては、育児・介護休業制度の変化を理解いただくだけではなく、会社の就業規則の見直しも必要となります。

具体的にどの規定をどのように見直すべきなのか、労働者への情報提供の方法、内容については、会社の実情に合わせて個別具体的に検討することが重要です。

ぜひ一度、弊所の弁護士にご相談ください。

より詳しい解説は  
QRコードから  
ご覧ください



## 福岡・天神の発展に目が離せません！

現在、福岡・天神には様々な施設・ビルが建設中で、最近では「ヒューリックスクエア 福岡天神」という複合ビルの商業施設部分が開業しました。

低層階には九州初出店が3店舗も入った商業施設、中層階にオフィス、高層階にはレストラン・ホテルで構成されています。

市営地下鉄天神駅と直結しており、福岡の景色を一望できる最上階のテラス席や171室の客室を有するホテルなどで、さらに多くの観光客が福岡・天神に訪れて賑わいの地となることと思います。

天神ビッグバンの一環で開業したということもあり、災害発生時の一時滞在施設として防災物資を備蓄している、とても興味深い建物です。

初出店のお店やホテルなどにわくわくしておりましたが、災害時への備えなど様々な取り組みにも魅力を感じます。

今後もこのような魅力的な施設・ビルが誕生していくと思いますので、ますます福岡の発展には目が離せません！

新しい施設が開業された際には、ぜひ一度訪れて新たな福岡・天神を体験してみたいかがでしょうか。