



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第171回 企業に変化を迫る法改正

明けましておめでとうございます。今年も本コラムを宜しくお願ひ申し上げます。

1 新年に持ち越された二つの課題

さて、ここ数年、賃金増が物価上昇に追い付かず、実質賃金が減少し続けていることが報じられています。家計への負担感は依然として強く、政府も経済界に対して更なる賃金増を求めざるを得ない状況です。

こうした環境下において、中小企業は二つの課題に直面しています。対外的には物価や賃金の上昇を販売価格に転嫁して適正な収益の確保を図ること。対内的には賃金を含む労働条件を整え人材の確保と定着を図ることです。特に中小企業は、限られた経営資源の中で生産性を向上させ、収益増と賃金増を同時に実現していく必要があります。

この点に関連し、今年予定されている法改正は、単に事業者に義務を課すだけでなく、生産性向上のきっかけともなり得るものです。ここでは、注目すべき主な法改正をご紹介します。

2 待ったなしの価格転嫁

対外的な場面では「取適法」が重要です。委託事業者の中小受託事業者に対する不当な行為を規制し、価格転嫁の促進と取引の適正化を図ることを目的として、既に元日より施行されています。

従来の下請法においても、代金減額や買いたき行為などが禁止されてきました。新法では、規制対象となる事業者の範囲が広がり、取引の範囲も拡張されています。また、委託事業者による禁止行為も追加され、協議に応じない一方的な代金決定が禁止されま

す。労務費や原材料価格などが高騰したことを探るに、中小受託事業者が代金の引き上げを求めて協議を申し入れた場合、委託事業者は正当な理由なく協議を拒否することはできません。中小企業にとっては価格転嫁や取引条件の是正を求めるやすい環境が整うことが期待されます。もっとも、自社が委託事業者となる場面もあるため、契約書や支払条件の管理を改めて見直す必要があります。

3 人材が活躍できる環境づくり

対内的な場面では「女性活躍推進法」の改正に注目すべきです。男女間賃金差異や女性管理職比率の開示を通じて、格差の解消と待遇改善がより一層求められることになります。開示義務というと負担に感じられるがちですが、自社の人事制度や評価の在り方を客観的に把握する機会にもなります。人材不足が深刻化する中、多様な人材が活躍できる環境づくりは生産性向上にも直結します。

このほか、「公益通報者保護法」の改正や、いわゆる「カスハラ防止法」も、労働者の就業環境改善につながるものです。問題を早期に把握し、組織として対応できる仕組みを整えることは、トラブル対応にかかる時間やコストの削減にも寄与します。

4 変化してウマくいく年に

法改正というと「守らなければならない義務」に目が向かがちですが、古い慣行を見直すことは生産性向上や収益増加への一歩でもあります。新年を機に、取引のあり方や働き方を改めて点検し、変化に対応しつつ持続的な経営につなげていく計を検討されてはいかがでしょうか。