



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:http://mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

第198回通常国会(6月26日閉会)において成立した法律のうち、独占禁止法及び建設業法等の改正法について詳しくご紹介致します。

◇独禁法改正～課徴金制度等の見直し～(令和元.6.26 公布、公布後1年6月以内に施行)

独禁法に違反した事業者に対し、より効率的且つ適切な課徴金を課すことを目的として、課徴金に関する規程が改正又は新設されました。

1 算定の基礎に関する規程の改正

(1) 算定期間の延長

改正法は、課徴金の算定期間を調査開始日から最大10年前まで遡れることとしたうえ(現行は3年)、除斥期間を7年に延長しました(現行は5年)。

(2) 算定基礎の追加

改正法は、算定の基礎について、現行法の定める違反事業者の対象商品・役務の売上額のほか、違反事業者から指示されて商品を販売した子会社の売上額、対象商品等に密接に関連する業務の対価、対象商品等を供給しない事の見返りとして受けた利益等も含めるとし、その対象を拡大しています。

(3) 子会社等への課徴金賦課

改正法下では、調査開始日前に違反事業を承継した子会社に対しても、課徴金を賦課できるとされました。

2 算定率に関する規程の改正

改正法は、業種別算定率制度や調査開始日の1ヶ月前までに違反行為を止めた者に対する軽減算定率制度を廃止した上、中小企業算定率の適用対象から、大企業の子会社を除外しました。その他、割増算定率が適用されるケースを大幅に変更しています。

3 調査協力減算制度の導入

調査に協力するインセンティブを高めることを目的として、事業者が公正取引委員会の調査に協力した度合いに応じ、課徴金の額を減算する制度が新設されました。

4 弁護士と依頼者との秘匿特権を導入

事業者と外部の弁護士との相談に関する文書については、一定の要件を満たす場合には、審査官の目に触れさせることなく、速やかに事業者に還付させる制度が新設されました。これは、新たな課徴金減免減免制度をより機能させると共に、適正手続を確保することを目的としています。

また、審査官の恣意的な判断を防止するため、本制度の取り扱いの求めがあった文書については、専門の判別官が、当該文書が秘匿特権の対象となるか否かを判別することとされています。

◇改正建設業法等(令和元.6.12公布、公布後1年6月を超えない範囲内で施行)

建設業界における長時間労働の常態化、高齢化と

承継問題に対応するため、①働き方改革、②生産性の向上、③持続可能な事業環境の確保を3本の柱として、複数の法令が改正されました。

1 建設業の「働き方改革」

(1) 長時間労働の是正(工期適正化)

中央建設業審議会が工期に関する基準を作成・勧告します。著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等がなされます。そのため、建設業者は工期を含む見積書を交付し、工事を実施しない日や時間帯を合意する場合には契約書に明示する必要があります。

(2) 現場の処遇改善

社会保険に未加入の業者は建設業の許可・更新が認められなくなります。また、下請代金のうち労務費相当分について現金で払うよう適切な配慮をする必要があります。

2 建設現場の生産性の向上

(1) 人材の有効活用

元請業者は、監理技術者補佐を専任で置くことにより、監理技術者が複数現場を兼任することが可能となります。また、監理技術者を補佐する制度(技士補)が創設されます。

下請業者は、一定の要件を満たす場合に主任技術者の設置が不要になります。

(2) 施工の効率化促進

建設生産物に資材に起因する不具合が生じた場合、許可行政庁が建設業者のみならず建設資材製造業者に対して再発防止のための勧告等を行うことができるようになります。

3 持続可能な事業環境の確保

(1) 経営業務管理責任者に関する規制

建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいない旨の規定が廃止されます。

(2) 円滑な事業承継

合併・事業譲渡等に彩氏、事前認可手続を経ることにより、円滑に事業承継できる仕組みができました。(友成、門屋)

法務トピックス

◆36協定のひな型の見直し(厚労省/2019.8.23)

働き方改革関連法による労働基準法の改正で、本年4月から「時間外労働の上限規制」が導入され、厚労省では、この改正の周知を図るため、新しくなった36協定の記載例(ひな型)を公表していましたが、その記載例が修正されました。従来は記載例として1ヶ月の時間外労働の上限が90時間等と記載されていましたが、修正後のひな型では1ヶ月の上限を55時間や60時間と記載されています。詳細につきましては厚労省のホームページをご覧ください。