



企業が抱える最近の法的リスクと対応策

弁護士 岩本 結衣



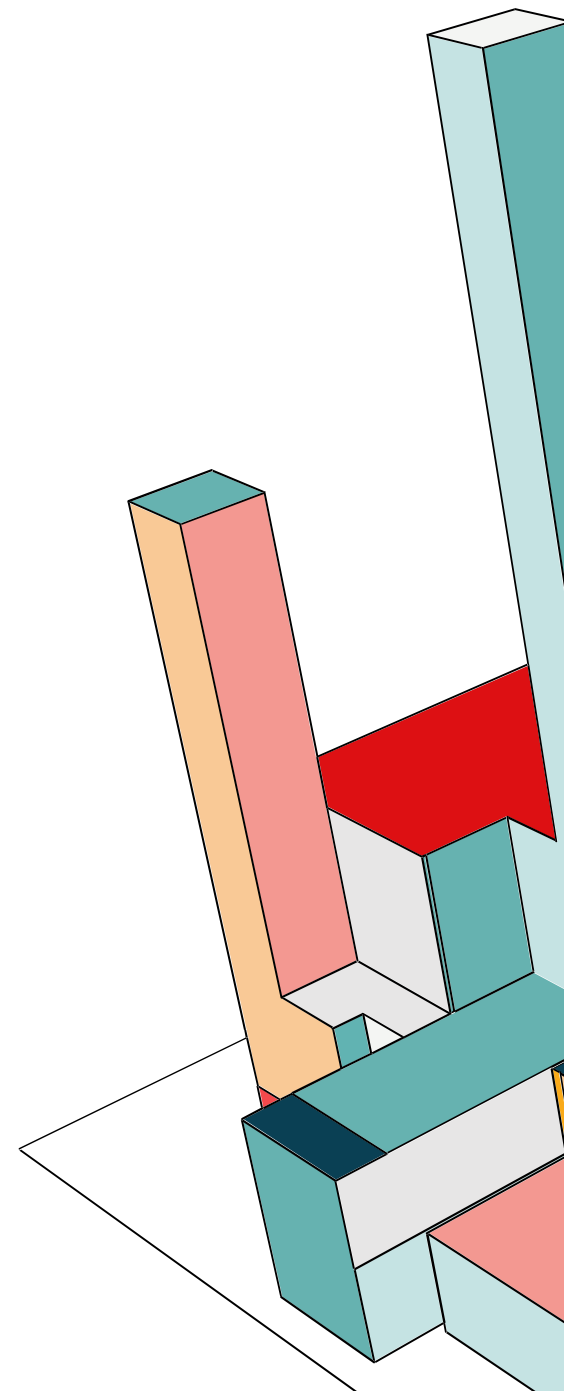
KYOBASHI LAW OFFICE
京橋総合法律事務所

概要

第一章 労務に関するリスク対策

第二章 社内ルールに関するリスク対策

第三章 契約その他に関するリスク対策



第一章 労務に関するリスク対策



試用期間を正しく活用しよう（P 2～3）

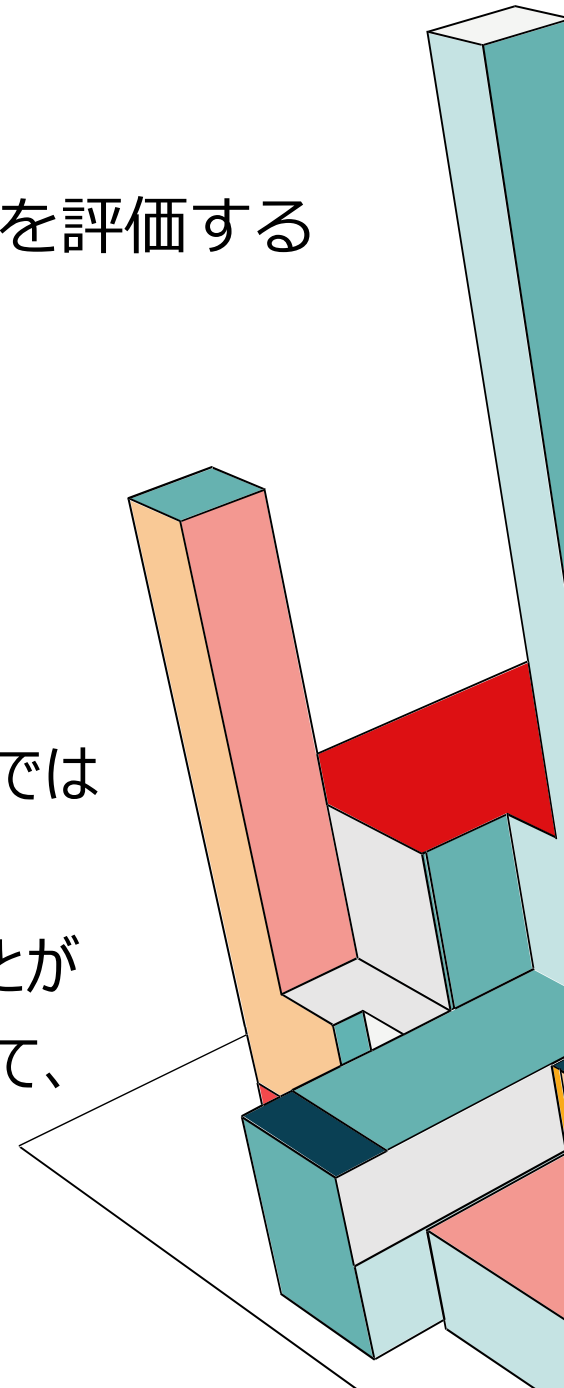
・試用期間とは：企業が採用した従業員の能力や適性、人柄などを評価するために設ける期間

解雇権留保付き雇用契約

注意：試用期間だからといって自由に契約解消できるものではない。

★試用期間後の本採用を拒否するための基準

- ①試用期間中の調査結果や、その労働者の勤務状態等によって、雇用者側は当初知ることができなかった（知ることを期待することまでではできなかった）事実が判明したこと
- ②その判明した事実を照らすと、その労働者を引き続き雇用することが適切ではないと判断することが、解雇権留保の趣旨・目的に照らして、客観的に相当と認められること





・叱責・指導がハラスメントにならないように（P 4～5）

パワーハラスメント：職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

①から③までの3つの要素を全て満たすもの。

→ 6つの類型に分けられる。

・叱責・指導がハラスメントにならないように（P4～5）

- 1 精神的な攻撃：人格を否定するような言動や長時間の叱責、威圧的な叱責
- 2 身体的な攻撃：叩く、殴る、蹴る、物を投げつける等、直接的な暴力行為
- 3 過大な要求：業務上明らかに不要なことや、能力に比して過大（遂行不可能）な業務を強制すること
- 4 過小な要求：業務を与えない、能力・経験とかけ離れた簡単な業務のみを与えること
- 5 人間関係からの切り離し：労働者を意図的に孤立させる行為
- 6 個の侵害：労働者の私的なことに過度に立ち入る行為



・叱責・指導がハラスメントにならないように（P4～5）

★業務指示、指導はパワハラには当たらない。

→・事実を伝える。感想や憶測を伝えない。

・指示、指導の理由を伝える。

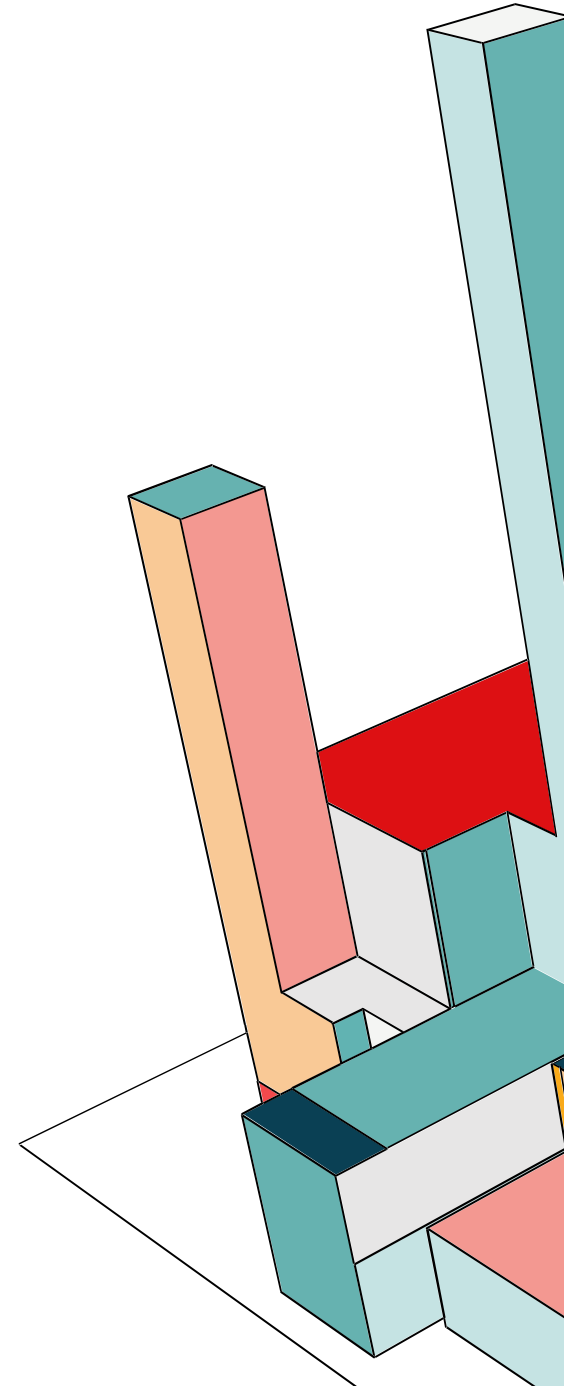
・改善策を伝える。

・従業員の理解度に合わせて指導方法に工夫をする。

★叱責・注意のポイント

①人格を否定するのではなく、行動を注意すること

②必要以上に大きな声や長時間の叱責をしないこと





・叱責・指導がハラスメントにならないように（P 4～5）

★セクシャルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されること。

（性的な言動の例）

①性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を流布すること

食事やデートへの執拗な誘い、自身の個人的な性的な体験談を話すこと

容姿に対する言及、性別に対する言及等

②性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく、身体に接触すること、わいせつな図画を配布、掲示すること、強制わいせつ等

・叱責・指導がハラスメントにならないように（P4～5）

・セクシャルハラスメントに関する判断基準

「セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を考慮する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」と「就業環境を害される」の判断に当たっては、**労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要**」

（厚生労働省「職場におけるセクシャルハラスメント対策マニュアル」p 11 引用）

・セクシャルハラスメントの種類

・**対価型**：労働者の意に反する性的な言動への対応（拒否・抵抗）により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進昇格からの対象除外、客観的にみて不利益な配置転換等の不利益を受けること

・**環境型**：労働者の意に反する性的な言動により、労働者の就労環境が不快なものになったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、労働者が就労するうえで看過できない支障が生じること



・叱責・指導がハラスメントにならないように（P4～5）

・パワーハラスメント・セクシャルハラスメントに対して企業が講ずべき措置

- i) 事業主の方針等の明確化および周知・啓発
- ii) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- iii) 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応
- iv) i～iiiに併せて講ずべき措置（相談者・行為者のプライバシーへの配慮、不利益取扱いの禁止と周知徹底）



「退職する自由」を侵害しないために（P 6～7）

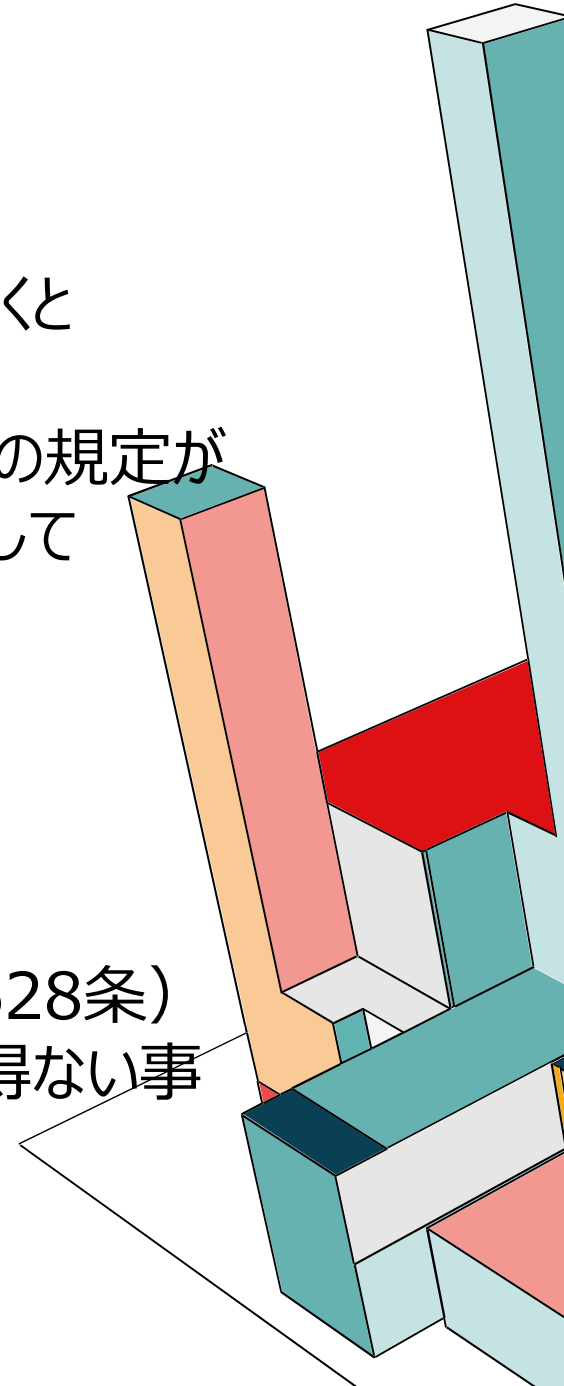
無期雇用契約：労働者はいつでも解約（退職）の申し入れが可能
解約申入日から **2週間**が経過すると使用者の承諾なくとも解約される（民法627条1項）。

※辞職について就業規則で異なる定めをしても、民法の規定が優先。合意退職の場合は、引継ぎまでの期間を考慮して申し入れまでの期間を就業規則で定めること可能。

有期雇用契約：**雇用期間中は原則、一方的な退職はNG**

例外的に「やむを得ない事由」があれば退職可能
ただし、「やむを得ない事由」が労働者の過失によって生じた場合には、会社は損害賠償請求可能（民法628条）

★雇用契約の初日から1年経過した場合には「やむを得ない事由」がなくともいつでも退職の申し入れが可能。
（労働基準法附則137条）



「退職する自由」を侵害しないために（P 6～7）

引継ぎ義務：退職に際し、担当していた業務に自身の退職後に支障が生じないように引継ぎをする義務を負う。

ただし、明文化はされていない。

→引継ぎ義務を就業規則・雇用契約で定めておくことが望ましい。

Q従業員に退職日までの期間は有給消化したいと言われたら？

→退職日まで日がない場合には、有給休暇の時季変更権は使えない

業務の引継ぎを理由に有給休暇の取得を拒むことはできない。

※退職時には例外的に有給休暇の買取も可能であるため、買取の提案等を行い、従業員と協議

★業務を引き継がず、会社に損害を与えた場合には、従業員に損害賠償請求が可能→ただし、損害の発生及び金額は会社に立証責任あり。

・職場における熱中症対策（P8～9）

・令和7年6月1日より義務化

①報告体制の整備と周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う場合には

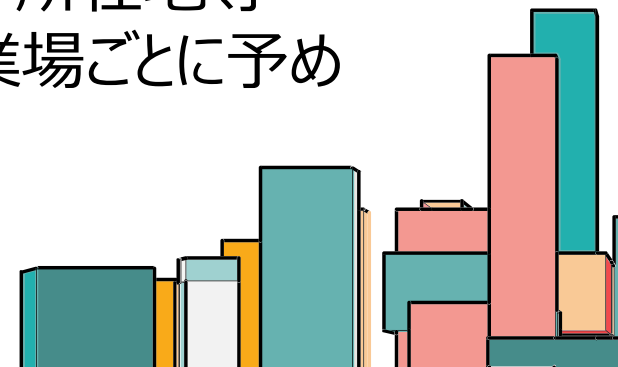
- (i) 熱中症の自覚症状がある作業者
- (ii) 熱中症のおそれがある作業者を見つけた者

が、その旨を報告するための体制（連絡先、担当者等）を事業場ごとに予め定めて置き、関係作業員にその旨を周知徹底

②症状悪化防止のための措置の実施手順と周知

熱中症を生ずるおそれのある作業を行う場合は

- i) 作業からの離脱、ii) 身体の冷却 iii) 必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること iv) 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- 熱中症の症状悪化を防止するための必要措置の内容や実施手順を事業場ごとに予め定め、関係作業員にその旨を周知徹底



・職場における熱中症対策（P8～9）

熱中症対策義務に違反した場合

・**刑事罰**（労働安全衛生法119条1項、122条）

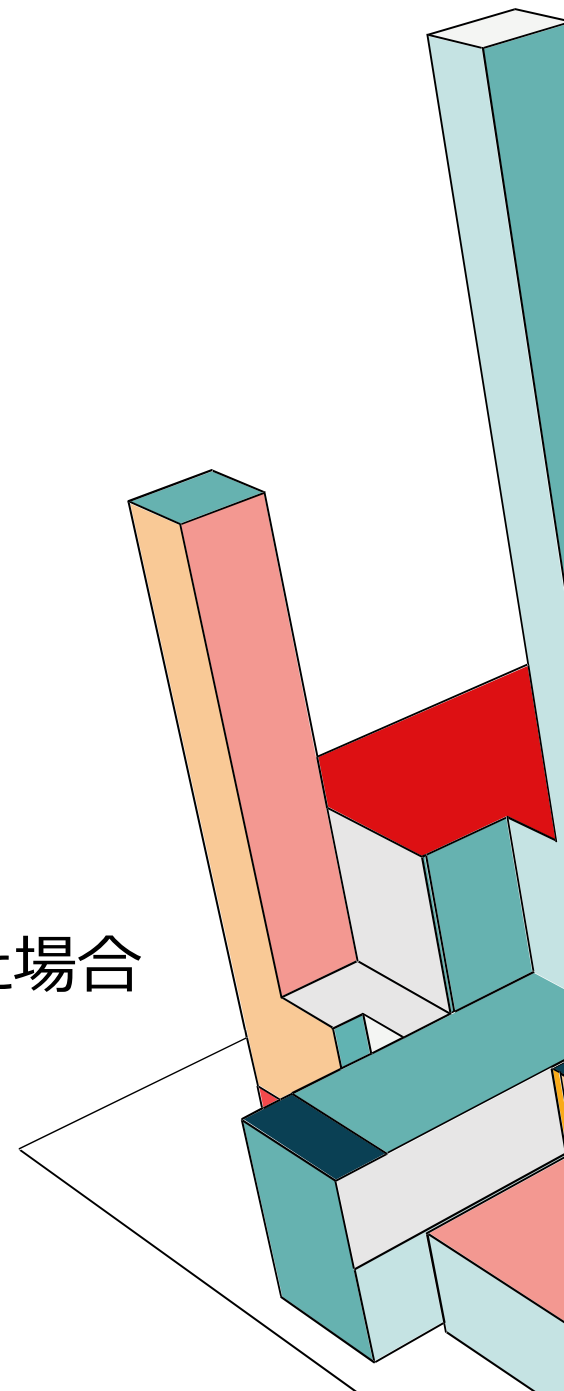
実施義務違反者に6か月以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金
法人に50万円以下の罰金

・**行政処分**（労働安全衛生法98条）

指導に従わない事業者に作業停止命令

・**民事上の責任**

熱中症の症状により死亡したり、従業員の健康が害される事態が生じた場合
安全配慮義務違反として損害賠償責任を負う可能性あり。





第二章 社内ルールに関するリスク対策

・営業秘密を保護するために（P 10～11）

・不正競争防止法上の営業秘密

i) 秘密として管理されていること（秘密管理性）

管理方法により、会社がその情報を秘密として管理しようとする意思が従業員に明確にされていること、この意思について従業員が客観的に認識できる状態に置かれていること

※単に会社にとって秘匿性が高いということだけでは不十分。

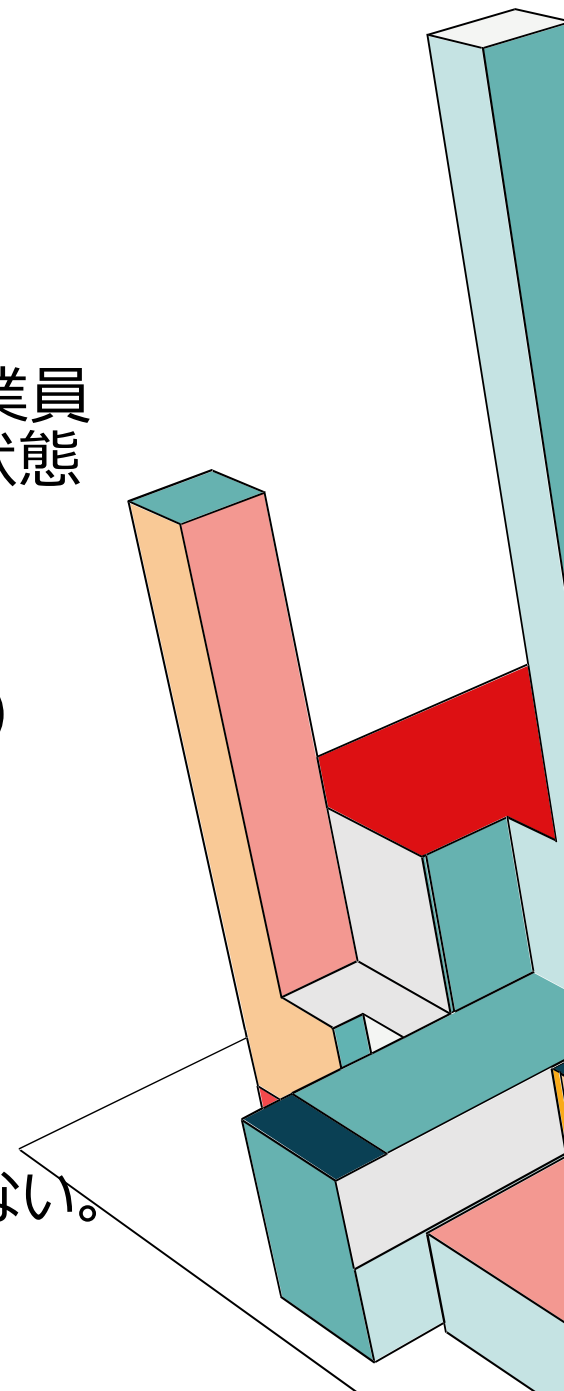
ii) 事業活動に有用な技術上または営業上の情報であること（有用性）

※客観的に判断される。事業活動に現に利用されていなくとも、将来的に役立つ可能性が客観的に認められれば有用性あり。

iii) 公然と知られていないこと（非公知性）

情報の保有者の管理下以外では一般に入手できない。

※雑誌やインターネットに挙げられているような情報は、営業秘密にあたらぬ。



・営業秘密を保護するために（P 10～11）

・外部に営業秘密を渡さない

→秘密保持契約書（NDA）の締結は必須。

※営業秘密の開発経緯の記録化。

・従業員や退職者に営業秘密を持たせない

→従業員ともNDAを締結し、退職後一定期間は秘密保持の義務を課す。

貸与物は速やかな返還を求める。

※経済産業省の「秘密情報の保護ハンドブック」参照。

★もしも外部に漏洩してしまったら？（不正競争防止法）

i 民事措置・差し止め請求（3条） 損害賠償請求（4条） 信頼回復措置請求（14条）

ii 刑事措置

営業秘密侵害罪（21条）

・株主総会は必ず開催しましょう（P14～15）

- ・株主総会：株式会社の最高の意思決定機関。
 - ・定時株主総会：毎事業年度の終了後一定の時期に招集される株主総会
 - ・臨時株主総会：必要に応じて随時開催される株主総会

★株主総会において決議を成立させるためには以下の手順が必要。

- ①取締役会(取締役会がない場合は取締役)での株主総会の招集決定
- ②株主への招集通知の発送
- ③株主総会の開催・決議

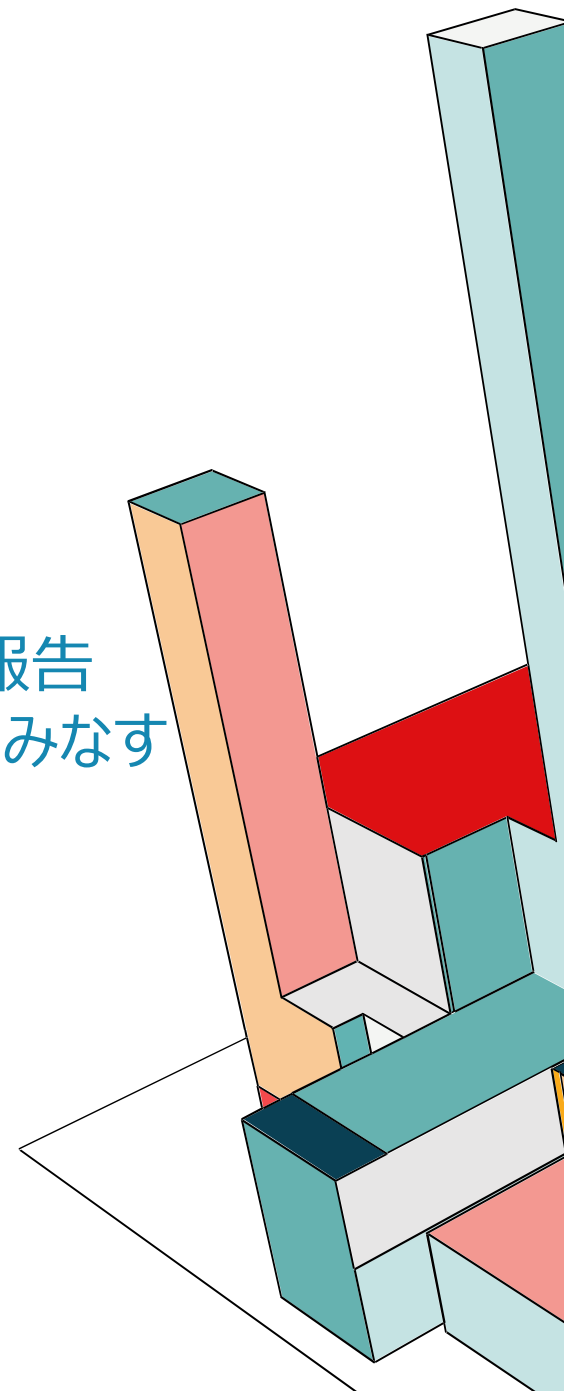
Q 一部の株主に招集通知を送付していなかったり、決議自体がなかったら？
→招集通知漏れに対し株主総会決議取消訴訟
決議の不存在に対し株主総会決議無効確認が提起される可能性あり。



・株主総会は必ず開催しましょう（P 14～15）

・株主総会の決議方法を工夫する。

- i) 株主が他の株主に委任状を提出して代理で議決権を行使させる。
- ii) 株主が書面で議決権を行使する。
- iii) あらかじめすべての株主が株主総会で決定しようとしている議案や報告事項について書面等で同意したうえで、株主総会決議があったものとみなす
→みなし決議（会社法319条1項）
 - ①取締役または株主による決議事項についての提案
 - ②①につき株主の全員による書面または電磁的記録での同意があれば、招集手続きや株主総会の開催を省略して、株主総会決議があったとみなす





・社内「不祥事」について適切に対応するために（P 1 6～1 7）

i) 初動対応の重要性

→客観的な証拠の確保が最も重要。

ii) 調査メンバーは可能な限り利害関係のない立場で

→中立性の確保、第三者期間とはいかなくとも外部の専門家を。

iii) ヒアリングは外堀から

→被害者、関係人を先行。事実固めができてから本人にヒアリングを。

iv) 中立を保ちつつ、被害者への配慮を忘れずに

v) 処分にあたっては改めて弁明の機会を

→懲戒処分をする場合には、どのような問題で懲戒処分を予定しているかをあらかじめ通知したうえで、本人の主張を聴く機会を与える。→そのうえで懲戒処分通知を交付。

vi) 調査結果の共有・公表の方法は事案に応じて相談

・代表取締役等住所非表示措置とは（P18～19）

・代表取締役等の住所は原則登記表示

・令和6年10月1日施行：**代表取締役等住所非表示措置**

→住所非表示措置では、取締役等の登記上の表示住所は最小行政区画までが登記事項証明書に記載され、町名や番地等は省略される

EX：東京都中央区京橋●丁目●番●号

→東京都中央区までが表示され、京橋以下は非表示。

※対象は株式会社のみ。

要件： i 登記申請と同時に申し出ること

※すでに登記記載された住所を非表示にはできない

ii 必要書類の添付

①株式会社の実在性を証する書面②代表取締役等の住所等を証する書面

③株式会社の実質的支配者の本人特定事項を証する書面



第三章 契約その他に関するリスク対策



・景表法違反（ステマ）とならないように（P20～21）

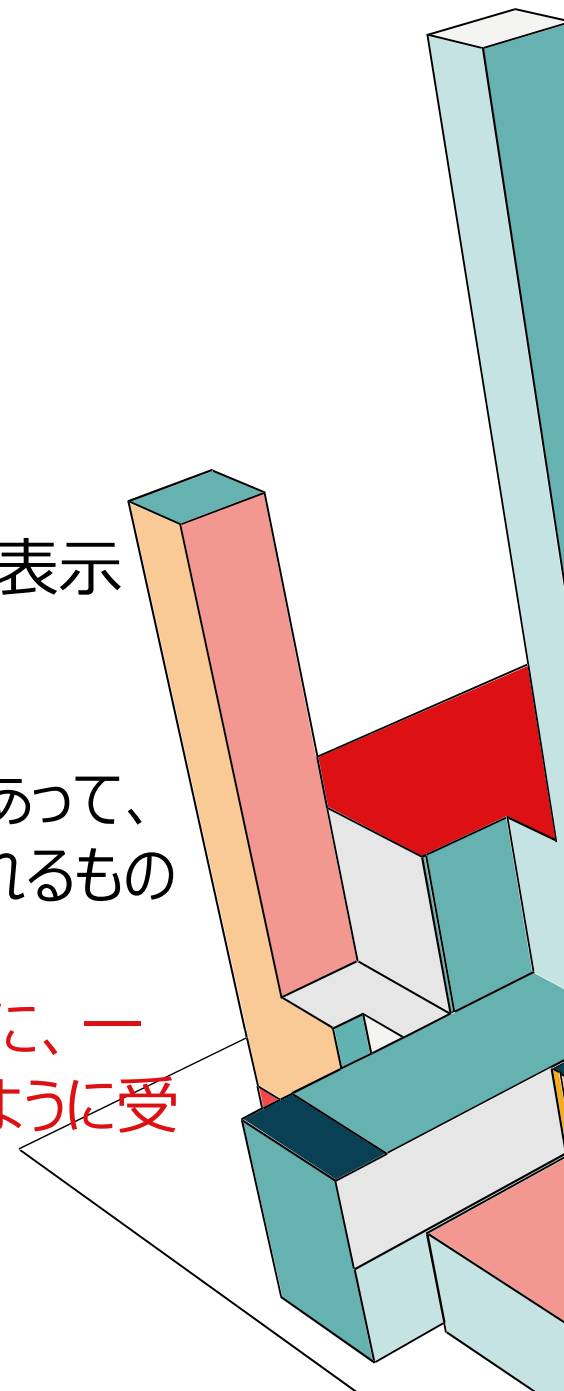
景表法の3種類の不当表示規制

- i 優良誤認表示
- ii 有利誤認表示
- iii その他、誤認されるおそれのある表示として内閣総理大臣が指定する表示

・ステルスマーケティングとは

「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（令和5年3月28日内閣府告示第19号）

→ 本当は事業者が主体となっていて行っている事業者の商品等の宣伝なのに、一般の人にはそれがわからず、あくまで投稿した第三者の個人的な感想のように受け取られる、宣伝とわからない投稿等を行うこと





- ・景表法違反（ステマ）とならないように（P20～21）

- ・なぜステルスマーケティングがダメなの？

一般消費者は、宣伝であることを認識すれば、内容にある程度の誇張や誇大が含まれることはあり得ると考えて、商品選択ではその点を考慮に入れる。

→インフルエンサーによるSNSの投稿やレビューサイトの口コミ等で事業者ではない第三者が簡素追うを述べたものについては、実際は宣伝なのに、上記のような誇張等が含まれているとは考えず、商品選択における自主的かつ合理的な選択が阻害されるため

・景表法違反（ステマ）とならないように（P20～21）

・どのようなものがステルスマーケティングにあたるか？

ア 事業者の表示であること

事業者がその表示内容の決定に関与したと認められるもの

= 客観的な状況に基づき、第三者の自主的な意思による表示内容と認められないもの

→①事業者自ら表示する場合や②事業者が第三者に成りすまして表示する場合、③事業者が明示的に依頼・指示して第三者に表示させた場合。

※ 事業者が第三者に明示的に依頼や指示をしていないくとも、事業者と第三者のやり取りの内容や関係性、対価の有無や内容、その提供目的から「第三者の自主的な意思によるもの」とは認められない場合はステルスマーケティング。

イ 一般消費者が事業者の表示であることが不明瞭でわからないこと

特定の文書や写真等から受ける印象ではなく、表示の全体から判断。



・景表法違反（ステマ）とならないように（P20～21

・ステルスマーケティングの危険があるマーケティング方法とその対処法

ア クチコミマーケティング

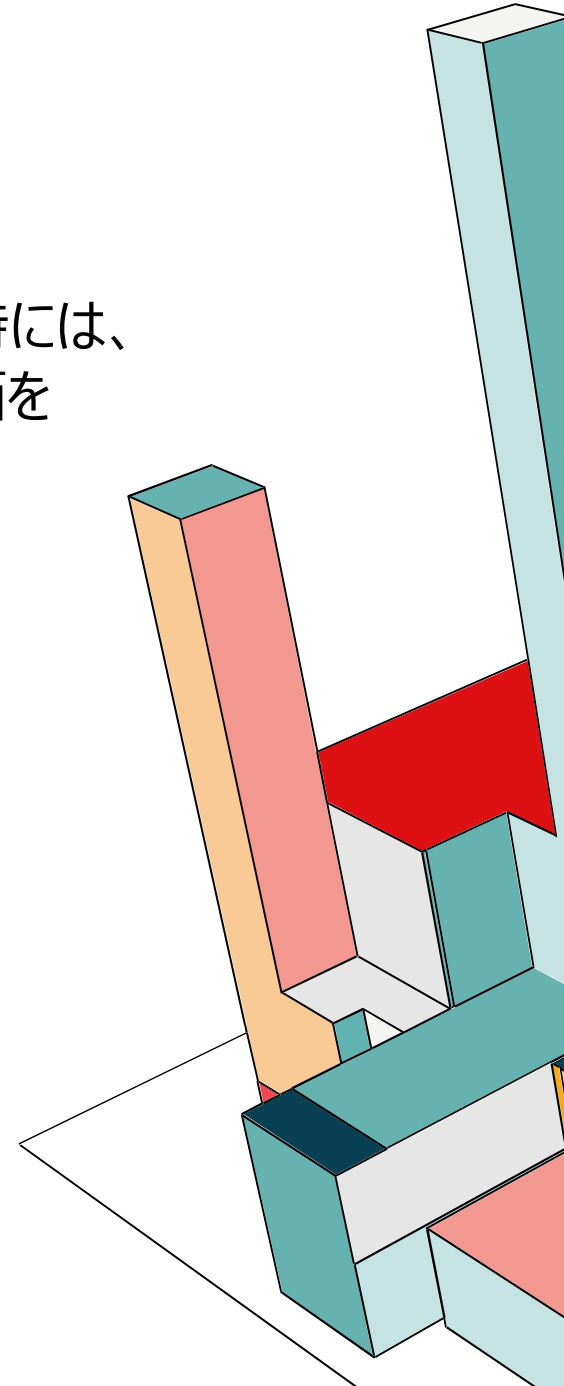
事業者が商品の購入者やサービスの利用者に「こう評価を投稿してくれた時には、値引き、キャッシュバック、ポイント還元等のサービスを提供する」ケース、「対価を支払うので高評価を投稿するように依頼する」ケース等がある。

→ステルスマーケティングに当たらないためには

事業者が高評価のクチコミの投稿を主導したものであると明示する必要あり

EX 1 か月間利用料を無料としていた、高評価のクチコミ投稿にあたってキャッシュバックを行った等の場合には、その事実を明示する必要あり。

※内容にかかわらずレビューのお礼としてキャッシュバックやクーポンの配布を行う場合で、購入者が自由な意思に基づき投稿内容を決定した場合は、ステルスマーケティングにはあたらない。



・景表法違反（ステマ）とならないように（P 20～21）

イ インフルエンサーマーケティング

特定の趣味・思考を持つ人や特定の年齢層をターゲットに広告・宣伝を行う場合、その年齢層や分野に認知度や影響力のあるインフルエンサーに広告・宣伝を依頼するマーケティング手法

※ステマと言われたいためには「これは広告・宣伝だ」と見分けられるようにすることが必要。

①「#PR」だけでは許されない

「#PR」が他のハッシュタグに紛れて見分けにくくなっている場合は「事業者の表示であることが不明瞭」とされるおそれあり

→「#PR」をつけるなら、タグは1つにしたり、複数のタグをつける場合には他とは行間を開けて「#PR」とするなど、「PR」であることをわかりやすくする必要がある。

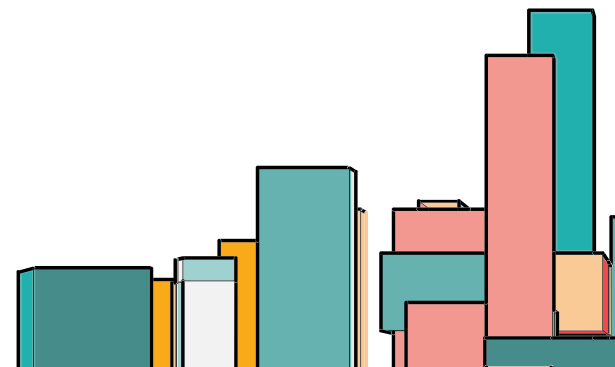
②動画配信の場合には「案件です」等の注意喚起を！

動画の概要欄に「#PR」だけでなく、動画内で「今日は案件動画です」「会社から無料で試供品を提供されました」と説明協調することが大切。

・著作者人格権とは？（P22～23）

著作者人格権：著作者が著作物に対して有する人格的利益の保護を目的とする権利。

- i) **公表権**：著作物を公表するか否か、いつ、どのような方法で公表するかを決定する権利
- ii) **指名表示権**：著作者が著作物に指名を表示するか、どのように表示するかを決定する権利
- iii) **同一性保持権**：著作者の内容や題号を著作者の意に反して改変されない権利
- iv) **名誉声望権**：著作者の名誉・声望を害する方法で著作物を利用されない権利



・著作者人格権とは？（P22～23）

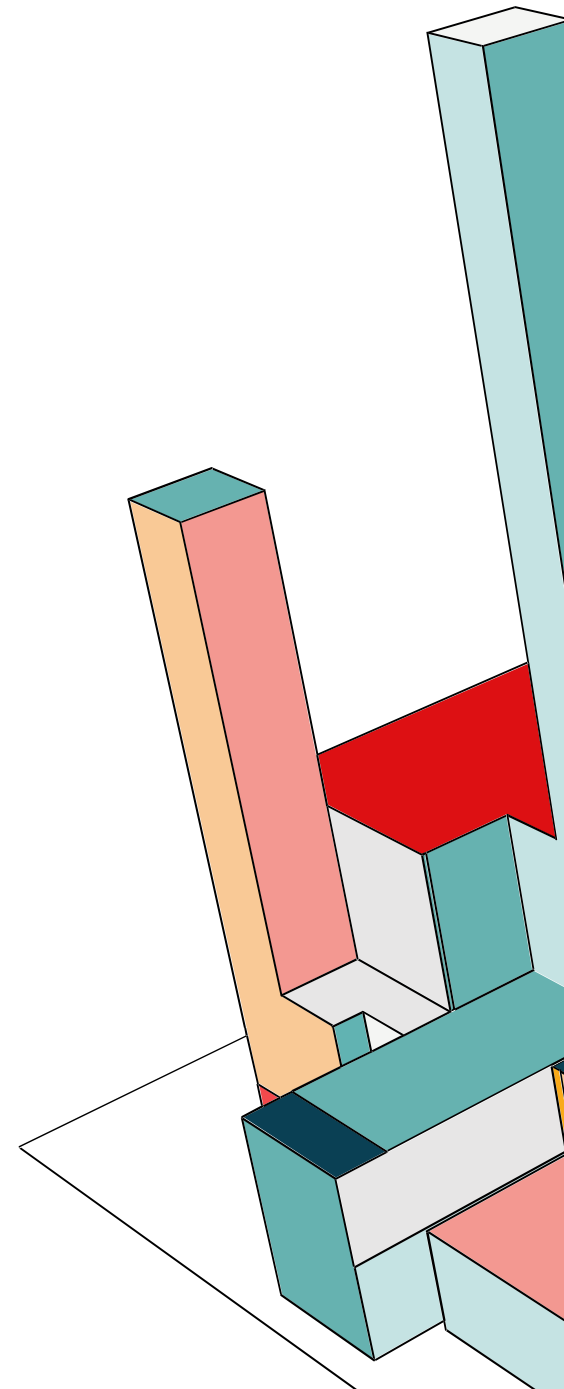
・著作者人格権は一身専属権

→他人に譲渡や放棄はできず、著作者の死後は相続されない。

ただし、死後も著作者人格権の侵害となる行為は禁止されている
（著作権法60条）

★著作者人格権の不行使特約

→著作者が著作者人格権を行使しないことを予め合意しておくこと





- ・**障害者への対応を誤らないために（P24～25）**

- ・**障害者差別解消法上の義務（令和6年4月1日施行）**

→障害のある人への「不当な差別的取扱い」を禁止し、障害のある人から申し出があった場合に「合理的な配慮」を提供すること

※法人だけでなく、個人事業主も義務の対象に。

※「障害のある人」：障害者手帳の有無に関わらず、身体障害、知的障害、精神障害等、全般的に障害のある人を含む。



- ・障害者への対応を誤らないために（P 24～25）

- ・「不当な差別的取扱い」の判断基準

- i) 事業を行うにあたり行ったものか
- ii) 障害を理由として障害のない人と異なる取扱いのするものか
- iii) 正当な理由があるか

- ・合理的配慮提供の必要性の判断基準

- i) 事業にあたり、障害者から、社会的バリアの除去を求める意思表示があったか
- ii) 求められている内容は必要かつ合理的な配慮に該当するか
- iii) 事業者にとって加重的な負担にならないか。

障害者への対応を誤らないために（P 26～28）

- ・具体的にどのようなことが「不当な差別取扱い」に当たるのか、「合理的配慮」の提供としてどのようなことが挙げられるかは内閣府の「障害者差別解消に関する事例データベース」を参考に。

(<https://jireidb.shougaisha-sabetukaishou.go.jp/ctr002.html?page=2>)

- ・障害者差別解消法に違反したとしても、直ちに罰則は課されない。

ただし、同一の民間事業者によって繰り返し権利利益の侵害に当たるような差別が行われ、自主的な改善が期待できない場合には、その民間事業者が行う事業を担当している大臣が、民間事業者に対して報告を求めることができる。

→この求めに対して、虚偽の報告をしたり、報告を怠ったりしたような場合には、罰則（20万₃₂円以下の過料）の対象になります。



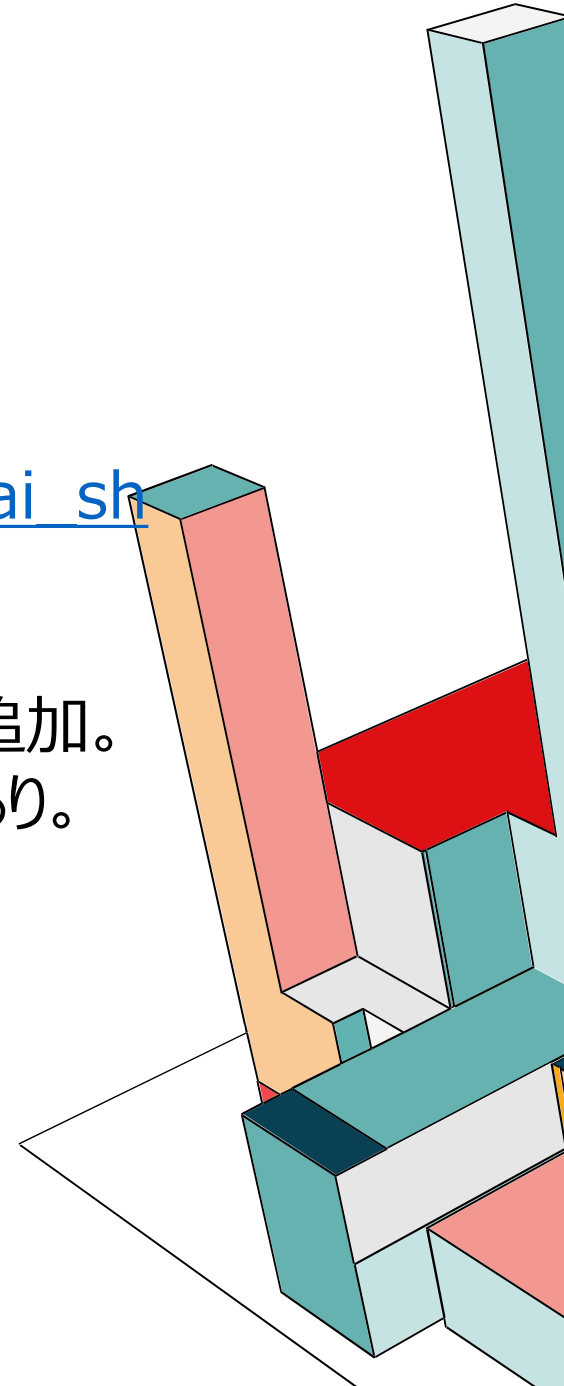
・「AI」を正しく活用するために（P 28～29）

令和8年3月31日

経済産業省は新たに「AI事業者ガイドライン（1.2版）」を発表。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ai_shakai_jisso/20260331_report.html

- ・「AIEージェント」「フィジカルAI」に関する定義、リスク、留意事項等が追加。
- ・AI開発者、AI利用者の役割、留意事項の改定、そのほか、改定点あり。





・フリーランスへの委託を適正に活用するために（P30～31）

・フリーランス法の適用対象：特定受託事業者

i) 従業員を一人も雇っていない個人事業者

ii) 代表者以外に他の役位や従業員が一人もない法人

・特定委託事業者の義務

i) 契約条件の明示義務

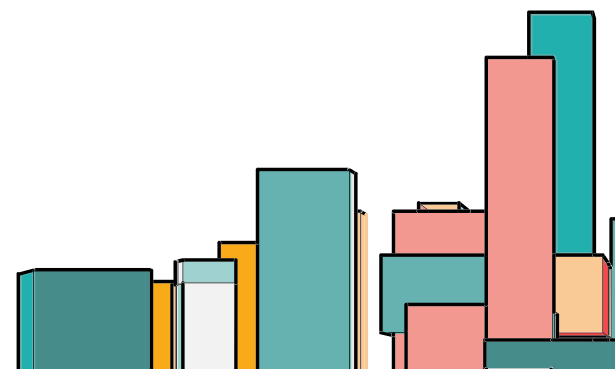
- ①給付の内容②報酬の額③支払期日④業務委託事業者・フリーランスの名称⑤業務委託をした日
- ⑥給付を受領する日/役務の提供を受ける日⑦給付を受領する場所/役務の提供を受ける場所
- ⑧（検査をする場合）検査完了日⑨（現金以外の方法で報酬を支払う場合）報酬の支払方法
に関して必要な事項

・フリーランスへの委託を適正に活用するために（P 30～31）

ii）報酬の支払期限

給付物を受領した日から60日以内のできる限り短い期間で報酬の支払期限を定め、一度決めた期日までに支払う必要がある。

※元委託者から受けた業務を発注事業者がフリーランスに再委託をした場合、契約条件を明示した通知に①再委託である旨、②元委託者の名称、③元委託業務対価の支払期日を明示することができ、これらの事項を明示した場合には、元委託業務の支払期日から起算して30日以内のできる限り短い期間内で支払期日を定めることができる。



・フリーランスへの委託を適正に活用するために（P30～31）

iii) 対象フリーランスに対する禁止行為（1か月以上の業務を委託した場合）

- ①受領拒否②報酬の減額③返品④買ったたき⑤購入・利用強制
- ⑥不当な経済上の利益の提供要請
- ⑦不当な給付内容の変更・やり直し

iv) 募集情報の的確表示

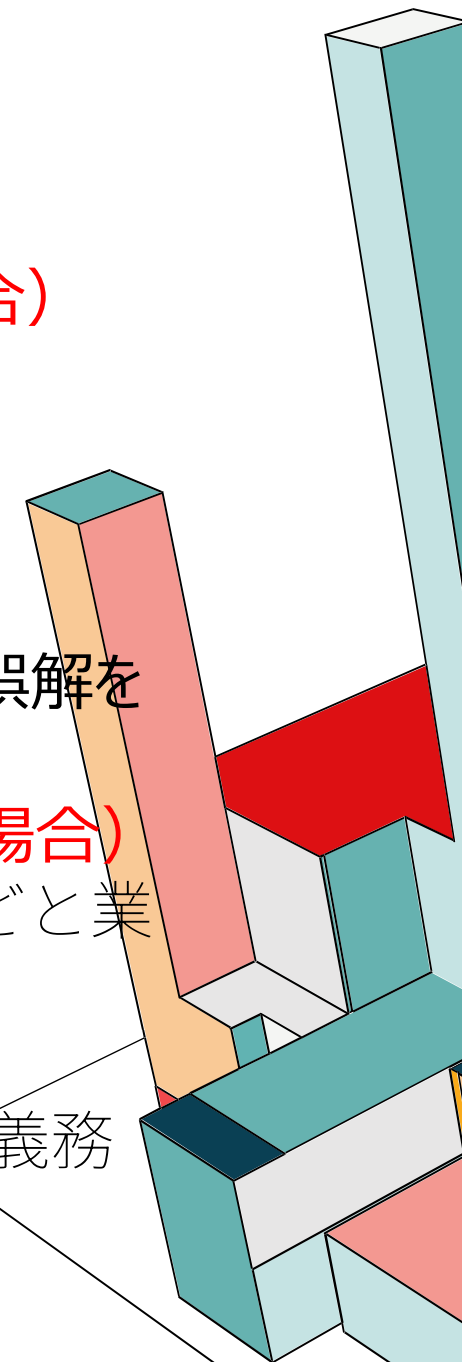
広告などによりフリーランスの募集情報を提供する場合、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の情報を提供する。

v) 育児介護と業務の両立に関する配慮（6か月以上の業務を委託した場合）

フリーランスからの申出に応じて、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、必要な配慮を行う義務がある。

vi) ハラスメント対策の体制・必要な措置の整備

フリーランスに対するハラスメント防止のため必要な対策を講じる義務がある。





・フリーランスへの委託を適正に活用するために（P30～31）

vii) 中途解約等の事前予告・理由開示（6か月以上の業務を委託した場合）

業務委託に関する契約を解除する場合や更新しない場合、少なくとも30日前までに、①書面②ファクシミリ③電子メール等による方法でその旨を予告する必要がある。

・フリーランス新法に違反した場合

・公正取引委員会や中小企業庁、厚生労働大臣からの報告徴収、立ち入り調査を行い、違反の事実が認められた場合、必要な措置の勧告、勧告に従わなかった場合の命令を行うことができる。勧告違反や命令発令では、行政はその旨を公表できる。

・命令違反や、報告の徴収に応じなかったり、虚偽の報告をしたり、検査を拒否したりした場合50万円以下の罰金の対象となる。また、viの義務に関し報告の不実施や虚偽報告の場合には20万円以下の過料の対象となる。

・中小受託取引適正化法（取適法）

・取適法の対象範囲

法律の対象取引 = 取引内容 + 資本金基準、または従業員基準

i) 取引内容

①製造委託②修理委託③情報成果物委託④役務提供委託⑤特定運送委託



・中小受託取引適正化法（取適法）

ii) 資本金基準または従業員基準

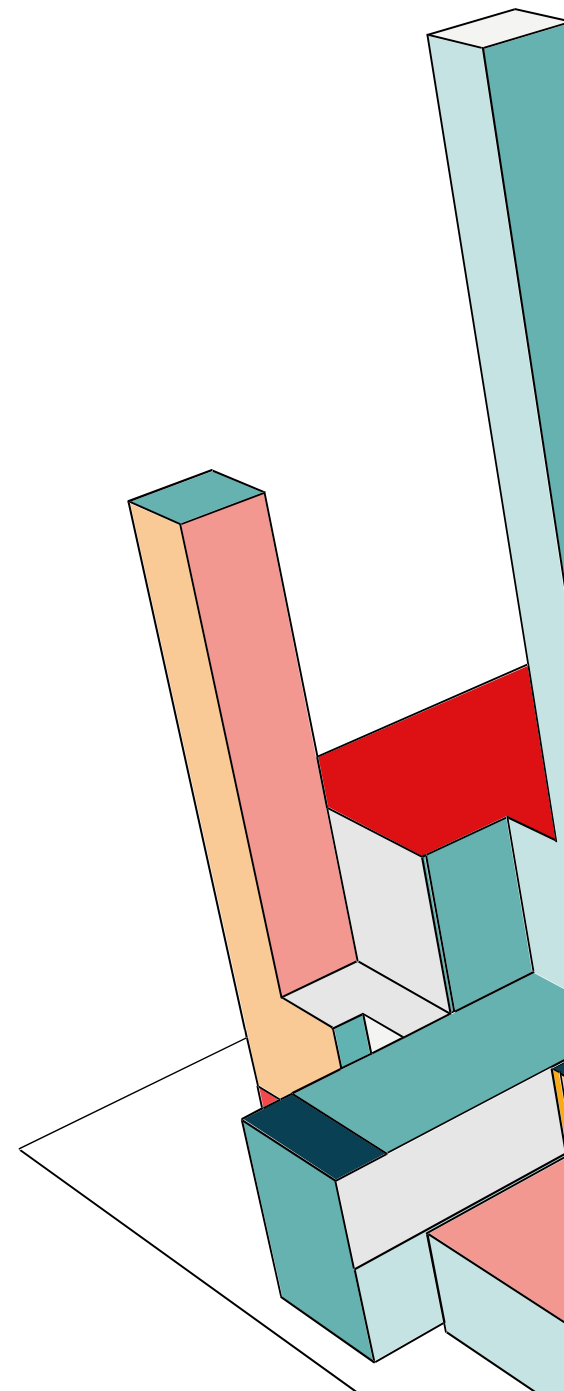
①製造委託②修理委託⑤特定運送委託

③情報成果物委託④役務提供委託のうちプログラムの作成、運送、物品の倉庫保管及び情報処理に係るもの

委託事業者	資本金 3 億円超	→	中小受託事業者	資本金 3 億円以下（個人も含む）
	資本金 1 千万円を超え、3 億円以下	→		資本金 1 千万円以下（個人も含む）
	従業員 300 人超	→		300 人以下（個人も含む）

③情報成果物委託④役務提供委託のうち、プログラムの作成、運送、物品の倉庫保管及び情報処理に係るもの以外

委託事業者	資本金 5 千万円超	→	中小受託事業者	資本金 5 千万円以下（個人も含む）
	資本金 1 千万円を超え、5 千万円以下	→		資本金 1 千万円以下（個人も含む）
	従業員 100 人超	→		従業員 100 人以下（個人も含む）



・中小受託取引適正化法（取適法）

・委託事業者の義務

i) 発注内容等を明示する義務

発注にあたり、発注内容（給付の内容、代金額、支払期日、支払方法）等を書面又は電子メール等の電磁的方法により明示しなければならない。

ii) 取引に関する書類等の作成・保存義務

取引が完了した場合、委託事業者は、給付内容、代金額、取引に関して明確に記記載・記録した書類又は電磁的記録を作成し2年間保存しなければならない。

iii) 支払期日を定める義務

委託事業者は検査を実施するか否かを問わず、発注した物品などを受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で代金の支払期日を定めなければならない。

※支払期日を定めなかった場合、物品等を実際に受領した日が支払期日になる。

当事者間の合意があっても物品等を受領した日から60日を超える日を定めた場合には、受領した日から起算して60日以内が支払期日になる。





・中小受託取引適正化法（取適法）

iv) 遅延利息を支払う義務

支払期日までに代金を支払わなかった場合、受領した日から起算して60日を経過した日から実際に支払われるまでの期間、その日数に応じ、中小受託事業者に対し遅延利息（14.6%）を支払う義務がある。

※発注時に決定した大金額を中小受託事業者の責任がないのに減額した場合、減額を行った日OR給付を受領した日から60日経過日のいずれか遅い日を起算点として、減じた額に対して遅延損害金を支払う必要あり。

v) 委託事業者の禁止行為

- ①受領拒否②代金の支払遅延③代金の減額④買ったたき⑤報復措置
- ⑥有償支給原材料等の対価の早期決済⑥不当な経済上の利益の提供要請
- ⑦不当な給付内容の変更、やり直し⑧協議に応じない一方的な代金決定

・中小受託取引適正化法（取適法）

・取適法に違反した場合

公正取引委員会、中小企業庁の立ち入り調査、違反が認められた場合の是正勧告、勧告の公表が行われる。

公正取引委員会、中小企業庁、事業所管省庁による指導も行われる。

※以下の行為に対しては50万円以下の罰金。

- ・発注内容等の書面又は電磁的方法による明示義務違反
- ・報告徴収に対する報告拒否、虚偽報告
- ・立ち入り検査の拒否、妨害、忌避



ありがとうございました

京橋総合法律事務所

東京都中央区京橋2丁目12番11号 杉山ビル7階

www.kyobashilaw.jp

