

負けへんで!

平成26年6月

Vol.

3

夏の予感を感じさせる今日この頃、皆様お元気ですか。サッカーの日本代表は残念な結果に終わってしまいましたが、私は攻めの姿勢を貫いて頑張っております。

トピックはMサイ（一般社団法人 M&A・事業再生センター）セミナーの開催と第31次地方制度調査会委員の再任です。本業の企業法務のほか、岡山市包括外部監査やリスクマネジメントの研修、その他さまざまな講演、テレビ、ラジオ、温泉・・えーい。みんなまとめてかかって来い。(笑)

4/30開催Mサイセンターセミナー



新聞にも載りました

一般社団法人M&A・事業再生センター（代表理事小林裕彦）の初セミナーを4/30に開催しました。多くの方に来場していただき、大成功に終わりました！パネルディスカッションの参加者は次のとおり。
三宅昇さん（岡山県産業振興財団理事長）
松田敏之さん（両備ホールディングス（株）専務取締役）
佐古さや香さん（倉敷ボーリング機工（株）代表取締役）
浦上達夫さん（（株）中国銀行金融営業部長）でした。

Oni ビジョンにも出演中!



「ニュースわいど・言いたい放題のコーナー」

ますます白熱!

- 平成26年4月22日「限定正社員について考える！」
- 平成26年5月13日「コピペはやバイ！（著作物引用のルール）」
- 平成26年6月24日「河野談話の作成過程にひと言！」

RSK ラジオ
「敷居のめ～っちゃ低い法律相談所」出演中!



毎週月曜日午後7:00～RSK ラジオ「敷居のめ～っちゃ低い法律相談所」にパーソナリティとして出演しています。
身近に起こる様々なトラブルを、他の法律専門家とともにお答えします。

第31次地方制度調査会第1回総会（総理官邸にて H26/5/15）

今次の首相の諮問事項は、「人口減少社会に的確に対応する地方行政体制のあり方、議会制度や監査制度等のガバナンスのあり方」です。奥行きと広がりのある諮問事項ですが、果たして2年後どのような答申が仕上がるか・・・?

これからも月1～2回の東京出張生活が続きます。

奥側の左端が安倍総理、右下が私です



北温泉（栃木県那須）

栃木県那須の北温泉。東北新幹線の那須塩原駅からバスで約50分。約1,200年前に天狗が発見したといわれる秘湯です。天狗のお面がインパクトがありますが、むしろ注目していただきたいのは湯口からほとぼしっているお湯のものすごい量です。源泉をタンクに貯めずに、木桶を通してダイレクトに掛け流されているので、ワインの底の澱のようなものが大量に含まれています。当然のことながら、この湯舟は混浴で、まるで当然といった感じの全く違和感のない非日常的な混浴です。成分分析表は見当たらないのですが、そんなことは関係ないくらいの泉質の良さですね、ここは。ひとことで言えば、単なる単純泉を超えた生命力のある、環元力のすさまじいホンマモンの単純泉。



館内は増築に増築を重ねた迷路で、いろいろな神様を祀ってあって、炭焼きの煙で立ちこめていて、薄暗くてある意味少し怖い。

外の露天風呂は見覚えありませんか？そうそう、映画テルマエロマエの第一作で使われたところです。露天風呂というよりも温泉プール。帳場（フロントではない）で浮き輪も貸してくれます。ここは、夜が明けると何かホッとする感じがします。それでもまるで何かに取り憑かれたかのように何度も訪れてしまう癒しの湯の極み。迷い事などはきれいに吹き飛ばしてしまいます。

なお、那須湯本温泉鹿の湯（濃くて熱い白濁の湯）と大丸温泉（小さな滝というか川のような温泉）、那須名物の戦争博物館（一見の価値あり）も近いです。



今回の資料送付のご案内

- 山陽新聞 平成26年5月1日朝刊「M&Aで事業存続を」……………P2
- 山陽新聞 平成26年5月16日朝刊「人口減少社会の自治体像議論 第31次地制調」
平成26年5月15日朝刊「人事」……………P3
- おかやま産業情報 平成26年春号特集
「座談会 経営改善・企業再生・事業承継の現状 経営の課題を解決に導く」……………P4
- 岡山県理学療法士会会報 平成26年5月号……………P5
- 岡山大学メールマガジン 平成26年4月号～6月号……………P6～8
- 建設業協会会報 平成26年5月号、6月号……………P9～10
- 行政岡山 平成26年5月号、6月号……………P11
- おかやま産業情報 平成26年3月号、春号……………P12～13
- 商工連会報 平成26年5月号……………P14
- 早朝会発足三十周年記念「夢追い人のエッセイ集」「温泉雑感」……………P15

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2番15号
弓之町シティセンタービル6階
Tel 086-225-0091
Fax 086-225-0091
Mail:k0217@oka.urban.ne.jp
所長弁護士 小林 裕彦
弁護士 武田 宗久
弁護士 片岡 靖隆
弁護士 塩崎 篤史
弁護士 井筒 智子
弁護士 宗川 雄己
弁護士 丸山 洋平

HP: <http://kobayashilawoffice.p-kit.com/>



企業の事業承継や再建について話し合ったパネリスト

支援センター 承継・再建考える

岡山でセミナー
税理士、司法書士、中小企業診断士の4事務所でつくる一般社団法人「M&A・事業再生支援センター」(岡山・市北区弓之町)は30日、M&A(合併・買収)などによる企業の事業承継・再建について考えるセミナーを山陽新聞社さん太ホール(同柳町)で開いた。

企業関係者ら約200人が参加し、セミナー代表理事の小林裕彦弁護士が基調講演。後

M&Aで事業存続を

継者難や経営不振といった課題を抱える地場企業の支援を狙い、昨年12月に発足したセンターの活動を紹介。企業が存続できなくなればこれまで培った技術、知的資産、雇用はすべて失われる。M&Aは事業を残していくための手段の一つと認識してほしいと呼び掛けた。

続いて小林氏、三宅融営業部長の5氏がパネル討論。「後継者難や活性化に寄与する面で優良企業が廃業すれば社会的な損失。地域の財産として将来に引き継がなければならぬ」(三宅氏)、「M&Aは地域経済の維持や活性化に寄与する面もある」(松田氏)といった意見が出された。M&Aや事業承継を効果的に進めていくために「売り手側の企業」(秋原聡)の強みを把握しマッチングする仲人役が重要」(浦上氏)、「専門家がワンストップで対応する仕組みを」(佐古氏)との指摘もあった。(秋原聡)

人口減社会の自治体像議論

第31次地制調
地方行財政制度を検討する第31次地方制度調査会

(地制調)の初会合が15日、官邸で開かれ、安倍晋三首相が人口減少社会に対応できる自治体組織の在り方などを諮問した。2040年には全国の約半数の市区町村で20〜30代の女性が10年の半分以下に減るといふ試算もあり、地制調では今後、自治体の存続や運営に関する議論を重ねる。

地制調は有識者や与野党の国会議員、自治体関係者ら30人の委員で構成され、任期は2年。会合で会長に畔柳信雄三菱東京U.F.J銀行特別顧問、副会長に確井光明明治大学教授が選出された。

安倍首相は「人口減少社会で国民が安心して暮らせる地域をつくることは喫緊の課題」と強調。畔柳氏は「地方自治体は時代の変化に対応できる行政体制を構築する必要がある」と述べた。

他の諮問事項は、地方議会の活性化策や監査制度の強化、住民訴訟制度の改善策など。

違法な公金支出をした首長らに賠償を求めた住民訴訟で近年、議会が賠償免除を議決するケースが相次いでいることなどを念頭に、会合では委員から「議会や監査委員が首長をチェックできない状況になっていく」との指摘もあった。

人事

内閣府(15日)地方制度調査委員会 東北大学教授飯島淳子、テノ・コーポレーション代表取締役池内比呂子、J.R.東日本研究開発センターフロンティアサイブス研究所副所長鎌田由美子、中央大学教授佐々木信夫、関西大学清水涼子、西南学院大学教授勢一智子、東工大准教授谷口尚子、早大教授長谷部恭男、法政大教授武藤博己、千葉大教授村木美貴、衆議議員石田真敏、西銘恒三郎、福田昭夫、中田宏、参院議員石井正弘、野田国義、岐阜県知事古田肇、京都府議会議員多賀久雄、直島町議会議員蓬清二(以上新) 首都大学東京教授伊藤正次、明治大教授確井光明、東大教授太田匡彦、駒沢大教授大山礼子、三菱東京U.F.J銀行特別顧問畔柳信雄、弁護士小林裕彦、宣伝会議副社長兼編集室長田中里沙、一橋大教授辻塚也、長岡市長森民夫、横浜市長藤原忠彦、川上村長藤原忠彦(以上再)

経営改善・企業再生・事業承継の現状 経営の課題を解決に導く



企業の抱える現状

小林 岡山管内において、平成25年の企業の倒産件数は、おおむね毎月10件程度です。昨年の3月31日に中小企業金融円滑化法が終了した後も、メインの金融機関を中心に再生計画の条件変更などに応じる協力体制は維持されたままで、倒産件数の増加にはつながっておらず、むしろ以前に比べると減少しています。

裁判所を通じた民事再生はここ数年、岡山管内で年間3、4件程度です。裁判所の民事再生手続きは、集会など出席した債権者の過半数、債権額の総額の2分の1以上で議決したら否応なしに再生計画がスタートするため、企業が本当に再生しようとする場合には効果的な手段であると言えます。反面、裁判所の民事再生は小売業などの場合、風評被害の恐れと、1億から10億円の負債で裁判所への予納金が500万円というコスト面で、中小企業が二の足を踏む原因となっています。

破産の場合、雇用も技術もすべて失い無に帰すことになるため、できる限り企業の存続を図る方法を模索すべきです。破産申し立てのうち、もう少し早い時期に相談があれば事業再生やM&Aによる事業継続が可能であったと思われるものもあり、1社でも多く残せる仕組みを考えていく必要があります。

また、多くの企業が後継者不足に悩んでいます。跡取りのいる企業は多少業績が悪くても勢いがあり、いない企業は従

業員全体に将来への漠然とした不安が生じているように感じます。

帝国データバンクの調査によると、国内の売上100億円未満の企業約40万社のうち67%が「後継者が決まっていない」ことを憂慮しており、今後さらに問題は切実になると考えられます。

現経営者が事業承継の計画をいかに具体的に認識するか、目に見えない企業価値の魅力や可能性を親族に認知させ、いかに承継の気持ちを醸成させるか、後継者が経営ノウハウをいかに身に付けるか、承継に際しクリアすべき課題がたくさんあります。その意味でも、財団が主催している「後継者育成塾」は非常に有意義な取り組みだと感じています。

より良い企業経営のために

小林 行政は事業承継に関しては、数年前から経営承継円滑化法によりある程度対応してきましたが、M&A、特に企業の「売り」と「買い」のマッチングに関してはさほど積極的ではなかったと思います。しかし、M&Aは単なる企業の売買ではなく、事業承継や事業再生の一手段でもあり、それゆえ公的な一面もあることを重視しなければなりません。行政がなすべきことは、企業組織の再編の推進であり、M&Aの「売り」と「買い」がマッチングしやすい環境の整備です。経営改善計画や暫定リスクだけでは企業の根本的な再生は達成されないと考えています。

「岡山県事業引継ぎ支援センター」に対しては、全国のセンターと連携して多く

の情報を共有し、企業のマッチングにウエイトを置いた活動を期待しています。

将来を危惧し、「既存のコアの事業以外の分野に進出し、そこから収益が上がる体制を作りたい」「既存のコア事業と同種の事業をプラスαとしてシナジーを産み出したい」など企業の意識もどんどん変わっています。時間を経て築きあげた特定の客層、大手企業に納入できる権利、職人の技、そして人材など財務諸表に表れない計り知れない財産があり、その企業価値を認識すれば、新たに事業を立ち上げるよりも、既存企業を買収するほうが大きなメリットがあることがわかります。それに気づいた買い手が事業再生の必要な中小企業や後継者がいない中小企業を買収しようとする情報を集めています。

だからこそ「岡山県事業引継ぎ支援センター」と金融機関や先ごろ私どもが立ち上げた(一社)M&A事業再生支援センターとが連携して、1社でも多くの倒産、廃業をくい止めていきたいと思っています。

支援体制の運用について

小林 県内企業に対し、積極的にM&Aの効用やメリットをPRし、認識を変えていくことが重要です。さらに全国のセンターと連携を強めればより多くの情報共有ができ、運送業や介護業など県内にとどまらず全国にサービス展開する業種にも対応できるようになり裾野が広がります。

小林 「岡山県事業引継ぎ支援センター」については、最初の窓口対応とその後の迅速かつ有効な支援体制、そしてコスト面が最も重要なこと。県内企業が元気になって、県外の企業に対してM&Aを仕掛けられるような方向に少しずつ進め、結果として、岡山県の中小企業の雇用や技術を守り、知的資産経営ができる体制を作っていきたい。今後、財団に期待することとしては、国に先駆けた社会の変化や経営者のマインドにキャッチアップした多角的な企業経営の指導と支援が必要。特に中小企業の内部統制やリスクマネジメントの維持は重要で、これにより公的機関も中小企業に融資や助成がしやすくなり、企業の足腰も強くなり、潰れにくい企業経営が実践できるようになることを期待しています。

M&Aにより岡山県の中小企業の雇用や技術を守り、知的資産経営ができる体制を作っていきたい

小林 裕彦

Kobayashi Yasuhiko

岡山県産業振興財団顧問弁護士、(一社)M&A・事業再生支援センター代表理事
昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成4年に岡山弁護士会登録。現在、小林裕彦法律事務所(現勤務弁護士6名)を構え、企業法務、訴訟関係業務などを取り扱う。地方制度調査会委員、岡山大学経営協議会委員、岡山県立大学監事、岡山市包括外部監査人などを務める。



不注意が命取り！

岡山県士会 顧問弁護士 小林 裕彦

<相談> 転落防止用の柵に首がはさまって窒息死したケース

入院していた半身麻痺の高齢者の方が、ベッド側面の転落防止用の柵に首がはさまり窒息死してしまいました。翌日、この高齢者の理学療法士を担当している理学療法士に事情を聞くと、高齢者が亡くなる前日の病棟訓練後に、ベッドを平らにする等の措置をとらなかったということでした。今回の件で、担当理学療法士には今後どういった責任が発生するのでしょうか。

<回答>

○どんな法的責任が発生するの？

相談の事例では、人が亡くなるという大変痛ましい結果が発生しています。このような場合、相談者である理学療法士には、刑罰を科されることとなる刑事責任と損害賠償義務を負うこととなる民事責任が生ずることが考えられます。

○刑事責任とは？

刑法には、業務上過失致死罪という、ニュース等でよく耳にする犯罪が規定されています。この「業務」とは、職業等、社会生活上の地位に基づいて繰り返し行う行為で、それが他人の生命身体に危険を加える恐れのある行為のことを言います。そして、「過失」とは、簡単に言うと、その人が本来注意して行動すべきであったのに、不注意であったことによって結果が発生させてしまうことです。

ご相談の件ですと、まず、理学療法士はリハビリテーションの指導や助言を行う職業であり、適切な指導をしないと怪我をさせる恐れのある職業ですので、「業務」と言えます。また、本来であれば、ベッドを平らにして、麻痺に陥っている高齢者がベッドの柵の方へ転がらないよう配慮すべきであったのに、それを遂行していなかったことで今回の結果が発生した可能性があり、「過失」と判断される要素があります。つまり、この理学療法士は「業務上過失致死罪」となる可能性があります。業務上過失致死罪となると、5年以下の懲役若しくは禁固、または100万円以下の罰金となります。

○民事責任とは？

この理学療法士は、不法行為責任として、亡くなった高齢者の遺族から損害賠償請求をされる恐れがあります。また、民法上、被用者が不法行為責任を負う場合には、使用者(病院・施設側)も損害賠償義務を負うこととなり、損害賠償義務を負う可能性があります。今回のように、死亡するという結果が発生した場合には、1,000万円以上の賠償義務を負う可能性があります。本件のような過失でしたら、病院も理学療法士も、賠償保険に加入していれば賠償保険によりその大部分がカバーされるかもしれませんが、限度額を超えてしまい実費負担となる可能性もあるでしょうし、仮に、故意に匹敵するような重大な過失でしたら、賠償保険では全くカバーされない可能性もあります。

○こういったことにならないためにはどうすればいいの？

このような事故が発生して法的責任を負うとなると、刑罰を科せられたり金銭上の損失となることはもちろんですが、それ以上に、死亡事故が発生した病院、あるいは死亡事故を発生させた理学療法士として、信用や評判が著しく低下してしまうことが考えられます。大切なことは、このような事故を発生させないために、日頃から業務マニュアルのようなものを作成したり、互いに注意喚起をするような環境を整えておくことです。

理学療法士の方々は、日々他人の身体に関わる仕事が仕事である以上、常にこのような事故が発生するリスクが潜んでいます。どうすればこのような事故を未然に防止できるのか、あるいは不幸にも事故を起こってしまった後については、専門家への相談が不可欠でしょう。

■□ 法（ほう）～納得！ 第5号 □■

平成26年 4月 3日発行

- 「ソーシャルメディアの私的利用」～ルール作りの必要性～

1 はじめに。

4月から新しく本学教職員になられた方もいらっしゃると思いますので、改めて自己紹介させていただきます。本学顧問弁護士の小林裕彦（やすひこ）と申します。平成25年12月から『法（ほう）～納得！』の連載も担当しております、よろしくお願ひ致します。

さて、今回のテーマは『「ソーシャルメディアの私的利用」～ルール作りの必要性～』です。

2 ソーシャルメディアとは。

ソーシャルメディアとは、ブログ・ソーシャルネットワーキングサービス・動画共有サイトなど利用者が情報を発信し、形成していくメディアをいいます。利用者同士のつながりを促進する様々な仕掛けが用意されており互いの関係を視覚的に把握できるのが特徴であるとされています。

ソーシャルメディアの特性としては、以下の点を挙げることができます。

(1)手軽かつ即時に発信できるという強みがある反面、熟考することなく発信してしまう利用者が多いこと、(2)発言の一部が切り取られる等により、本人の意図しない形で伝播する可能性があること、(3)氏名・所属組織を明らかにせずに行う発信であっても、過去の発信等から発信者又はその所属組織の特定がなされる可能性があること、特定がなされた場合には組織自体の評判に関わる可能性があること、(4)断片的な情報であったとしても、過去の情報や他の情報から内容の特定がなされる可能性があること。

3 ソーシャルメディアの私的利用にあたっての留意点

ソーシャルメディアの私的利用にあたっての留意点として、総務省は、国家公務員に対して、(1)国家公務員法に規定する守秘義務に違反する発信を行わないこと、(2)職務専念義務が課せられていることに鑑み勤務時間中の発信は行わないこと、(3)所属組織の見解ではなく、個人の見解によるものであることを明確に記述すること、(4)業務上支給されている端末を用いて発信を行わないこと等を通知しました。

これは、復興庁職員がツイッターで不適切発言を行った事案を踏まえて平成25年6月28日に総務省が「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点」として取りまとめたものです。

ソーシャルメディアの不適切な利用により損害賠償義務まで認められた裁判例は未だ存在しないようですが、ソーシャルメディアは思想信条や宗教などの衝突の可能性があることや他人の個人情報・肖像・プライバシーが明らかになる可能性があることから、損害賠償の対象となる危険性を有するものです。したがって、ソーシャルメディアの私的利用に関してルールを制定するとともに責任の所在を明らかにするルールを作成しておくことが必要であると考えます。

4 ソーシャルメディアの私的利用に関するルール

上述したように総務省は国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点については周知徹底を行い、内規制定、研修の実施等を行うことを求めています。また、総務省の上記周知に伴い、岡山県でも地方公務員に対して上記同様の周知徹底を行い注意を喚起しています。さらに、民間企業でもソーシャルメディアの私的利用についての研修を行う動きがみられています。

他方で、独立行政法人等に関しては、上記のような対策は求められておらず、また周知徹底も十分とはいえません。

国立大学が独立行政法人とされた趣旨に鑑みますと、国家公務員に対する規制の趣旨は国立大学法人の教職員に及ぶと考えられます。

本学では、『国立大学法人岡山大学におけるソーシャルメディアに関する要項』の定めはあり、掲載情報に関する規制（同要項第5条）がなされています。しかし、ソーシャルメディアに掲載してはならない情報を定めているのみで、ソーシャルメディアの私的利用に関する具体的留意点についてのルールは存在しません。

私的利用としてどこまでが許容されて、どこからが許容されないかを明確にすることは教職員の皆様の「表現の自由」を保障することにもつながります。例えば「残業なう」が許されるのかについては、ルールが無ければ判断が困難ですが、ルールが存在することにより発信が許容されるか否かの判断が可能になると考えます。

ソーシャルメディアは、今後の発展が大きく予想されますので、それに伴い損害賠償の問題にもなる可能性があります。国立大学法人の職員として守秘義務を遵守することや勤務時間中（出張移動中も含む）に発信しないことは最低限守るべきルールであると考えられます。本学においてもソーシャルメディアの私的利用についてルール作りをすることは組織のマネジメントとして必要不可欠なものです。早急にルール作りをすることを強くお勧めします。

■□ 法（ほう）～納得！ 第6号 □■

平成26年 5月 1日発行

- バイトデビュー：～「ブラックバイト」の見抜き方と対処法～

5月に入り、新教職員の皆様や本学新入生も新しい生活に慣れてきたことと思います。そして、歓迎会や新勤の時期も終わり、新入生の中にはそろそろアルバイトを始めようと思っている学生も出てくる時期です。そこで今回は新入生に対するアドバイスをを行う機会の多い教職員の皆様に「ブラックバイトの見抜き方と対処法」についてお話ししようと思います。

1 ブラックバイトとは。

ブラックバイトという言葉は昨年頃から使われ始めた言葉であり、正確な定義は存在しません。しかし、一般的には学生であることを尊重させない働かせ方をするアルバイトを指します。学生であることを尊重させない働かせ方の具体例は、低賃金であるにも関わらず正規雇用者と同程度の義務やノルマを課したり、学生生活に支障をきたすほどの長時間労働をさせるなどが挙げられます。

このようなアルバイト先に入ってしまった場合は、学生としての本分を果たすことはできません。そこで、まず入ろうと思っているアルバイト先が、ブラックバイトか否かを判断する必要があります。

2 ブラックバイトの4特徴

- (1) 契約や希望を無視してシフトを組む・テスト前に休ませてくれない。

バイト先と学生との間の契約に反して授業や試験に支障がでるようなシフトを組むことは契約違反及び労働基準法（労基法）違反となります。また、心身の健康を害するような長時間労働も労基法違反となります。

- (2) 労働時間に見合った給与を支払わない。

労働時間とは実労働時間をいいます。そして、この実労働時間には、実際に作業を行う実作業時間のみならず、作業の準備・整理を行う時間や作業のために待機している時間（手持時間）も含まれます。したがって、これらの時間に対してもアルバイト代は発生するものですから、アルバイト代の未払いは労基法違反となります。

- (3) 仕事のミスに賃金カットを行う

居酒屋でたまに陶器の皿の割れる音とともにアルバイトらしき店員が「失礼しました～」と言っているのを耳にします。では、この割れた皿の損害金は誰が負担しているのでしょうか。「皿を割ったらバイト代から皿の代金引かれていた」という学生の声を聞くことがありますが、仕事上のミスに違約金を課するのは労基法違反とされています。

- (4) 上司によるパワハラ等のハラスメントがある。

上司が怒鳴ったり脅したりする行為はパワハラにあたります。この行為は民法上の不法行為に該当する可能性が高いといえます。また、上司が指導と称して殴ってきたりすれば、その行為は刑法上の暴行罪に該当します。

このようなブラックバイトかどうかは、上級生に聞けばウワサとして教えてくれることも多いので、まずはブラックバイトに該当するか否かを判断してから面接に行くようアドバイスされることをお勧めします。

3 ブラックバイト先に入ってしまったら。

では、もしブラックバイト先に入ってしまったらどのように対処すれば良いのでしょうか。

まず、アルバイト代未払いや違約金などの労基法違反に関しては労働基準監督署に申告して下さい。申告により、アルバイト先に指導が入り、改善が期待できます。

改善が見込まれない場合や耐えきれない場合には、すぐに辞めることが可能です。例えば、当初の契約条件と異なりテスト前に休ませてくれない場合は、労基法第15条第2項に基づき「即時に」辞めることができます。また、バイト先に他の労基法違反がある場合にも「やむを得ない事由」があるとして民法628条に基づき「直ちに」辞めることができます。

そして、辞めた後でも未払いアルバイト代や残業代の支払いを求めることはできますので、泣き寝入りはせず、労働基準監督署か弁護士等の専門家に相談に行くことをアドバイスして下さい。

■ 法(ほう)～納得! 第7号 ■

平成26年 6月 3日発行

- 「イッキ飲み」～させることも止めないことも犯罪?

新歓の時期も終わりを迎えバイトを始めるこの頃にやってくるのが、「新入バイト歓迎飲み会」や「懇親会」。そして、大学生や社会人になると必ず意識せざるを得ないのが「上下関係」。今回は、「上」の立場の人が囁し立てて「イッキ」させた場合の法的問題についてお話ししようと思います。

1 「イッキ」飲みの強要=犯罪の可能性。

「上」の者からの「イッキ」飲みを断れない雰囲気を作った上で「さあ、飲みなさい」というような強要により急性アルコール中毒を起こさせた場合には、傷害罪(刑法204条, 15年以下の懲役又は50万円以下の罰金)が成立する可能性が高いといえます。(なお、言葉に出さなくても、飲まなければならない雰囲気を作りだすことも強要にあたります。)

また、「イッキ」飲みをさせられた人が死亡した場合には、傷害致死罪(刑法205条, 3年以上の有期懲役)もしくは過失致死罪(刑法210条, 50万円以下の罰金)が成立する可能性もあるでしょう。

ここで、急性アルコール中毒とは、アルコール飲料としてエタノールを短時間に多量に摂取したために通常の酔った状態を超えて、運動失調や意識障害、さらには昏睡、呼吸抑制、血圧低下といった状態が生じることをいいます。重症の場合には死亡することもあり、決して軽視できません。摂取されたエタノールは、アルコール脱水素酵素などによりアセトアルデヒドに代謝され、さらにアセトアルデヒド変換酵素により酢酸になりますが、日本人には遺伝的にこのアセトアルデヒド変換酵素の働きが比較的弱い、あるいはほとんど働かない人が大勢います。そのような人は、お酒に弱いことを自覚している場合も多いですが、そのような人に「イッキ」をさせた場合、ごく少量のお酒であっても急性アルコール中毒が起こる可能性があります。このように、人はそれぞれ適量が異なるため要注意です。

「下」の立場の人はどうしても「上」の人から言われたことに従わざるを得ない雰囲気があります。そのため、「上」の立場の人は「自分が飲めるから」、「あの人はいつも飲んでいる(と思う)から」、「自分が楽しいから」という理由で、人に「イッキ」をさせてはいけません。「下」の者は顔には出さないだけで、「上」のアナタとの飲み会を「恐怖」と感じているかもしれませんよ。

2 「イッキ」を止めなかった人=犯罪の可能性。

楽しい飲み会にもかかわらず、「上」が「イッキ」をさせ急性アルコール中毒になった人がいる場合、「イッキ」を止めなかった人には傷害罪の共犯(刑法60条・204条, 15年以下の懲役又は50万円以下の罰金)もしくは傷害罪の幫助犯(刑法62条・204条, 7年6月以下の懲役又は25万円以下の罰金)が成立する可能性があります。なお、酔いつぶれた人を放置して死亡させたようなケースでは保護責任者遺棄致死罪(刑法219条, 3年以上20年以下の懲役)が成立する可能性もあるので注意が必要です。

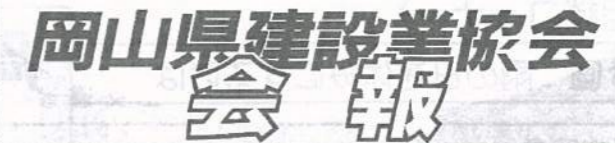
3 最後に

お酒の席は本来的には楽しいものです。もっとも、この楽しさは自分の適量を飲むということを前提としたものです。自分の適量と人の適量は異なるということを認識したうえで飲み会を楽しむよう心掛けて下さい。私も、「イッキ」飲みの危険性を理解した上で、飲み会を楽しむ・楽しませることを心掛けたいと思っています。

弁護士 小林裕彦

(法律相談コーナー)

第47回 健康診断の受診拒否



●相談内容●

当社は、毎年3月に、全従業員を対象として定期健康診断を実施しています。しかし、毎回、胸部X線検査の受診を拒否する者がいます。放射線の影響を心配しているとのことですが、当社が受診を強制することはできますか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

労働安全衛生法の規定によると、会社には、常時使用するすべての労働者に対し、雇入れ時と年に1回の定期健康診断を実施する義務があります(労働安全衛生法66条1項, 労働安全衛生規則44条1項)。この「常時使用する労働者」とは、通達によると、期間の定めのない労働契約により使用され(期間の定めがある場合は、1年以上使用されることが予定されている者及び更新により1年以上使用されている者)、かつ、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上である者のことをいうとされています。また、通達では、法定健康診断の費用については会社に負担する義務があるとされていますが、健康診断の受診に要した時間の賃金については、事業者が支払うことが「望ましい」とされており、支払い義務まではないこととなります。

一方で、従業員にも、健康診断を受診する義務があります(同法66条5項)。それでは、受診を拒否した従業員に対して、会社は、受診を命じたり、懲戒処分を行ったりすることができるのでしょうか。

この点については判例があります。病気治療によるX線暴露が多く、これ以上のX線暴露を避けたいとの理由でX線検査を拒否した教職員に対し、校長が職務命令としてX線検査受診命令を出したがこれに従わなかったため、懲戒処分を行ったという事案で、最高裁は、この懲戒処分を適法と判断しました。つまり、会社は、受診を拒否した者に対して、受診を命じたり、懲戒処分を行ったりすることができるのです。

しかし、従業員の医師選択の自由まで奪うことはできません。会社が指定する医師の受診を拒否し、従業員が選択する医師に診断してもらうことは可能です。ただ、この場合にも、従業員には、診断結果を会社に提出する義務があります。

従業員の健康管理は、ひいては労災の防止にもつながり、会社の安全配慮義務の履行にもなります。健康診断の受診を拒否する従業員については、これを放置せず、受診を促すことが、結局のところ双方の利益に資するといえます。

第48回 雨の日を休みにするには

●相談内容●

当社の業務は、屋外での作業が多く、雨の日には仕事できません。そこで、雨の日を休日とする扱いをしたいのですが、どのような点に注意すべきでしょうか。

○回答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に扱う。

岡山県建設業協会 会報

2014 6月号

休日と休業の違いは何?

梅雨に入ると、雨の日が多くなりますが、屋外の業務で雨天時に仕事ができない場合には、仕事を休みとせざるを得ません。この場合、休業手当の支払いは必要なのか、休日を雨の日に振り替えることができないか、できるとして必要な手続きは何か等という点が、問題となります。

ここではまず、休日と休業の違いを押さえておく必要があります。休日とは、労働者が労働契約において労働義務を負わない日のことをいいます。一方、休業とは、労働者が労働契約において労働義務を負う時間につき、労働することができなくなることをいいます。つまり、休みの日が、もともと労働者が労働義務を負う日であるか否かで異なります。

休業手当の支払い義務があるか

そして、休業であって、それが使用者の責めに帰すべき事由による場合には、労働者に対し、休業手当(平均賃金の6割以上)を支払わなければなりません(労働基準法26条)。

ところで、天候は自然現象であり、人間が左右できるものではありません。しかし、雨天は「使用者の責めに帰すべき事由」ではないとは言いきれません。休業手当の支払い義務を定める上記規定は、労働者の最低生活を補償する趣旨で規定されていますから、「使用者の責めに帰すべき事由」が広く解されているのです。したがって、雨によって仕事ができなくなったため、当日急ぎよ休みにするという場合には、もともと労働日であった以上、休業手当を支払わなければならない可能性が残ります。

休日を振り替えるには

そこで、休業手当の支払いを回避するため、雨の日に休日を振り替えるという方法が考えられます。休日にしてしまえば、その日はもともと労働義務を負わない日になり、休業とはなりませんので、休業手当の支払いの必要がなくなるのです。ただ、注意しなければならないのは、原則として休日は、午前0時から午後12時までの24時間与えなければならない点です。したがって、前日中に休日の振り替をしなくてはなりません。また、労働契約上の休日を変更するわけですから、労働協約や就業規則で、雨の日には休日を振り返ることができる旨規定しておくことが必要となります。

雨の日に仕事を休みとする扱いをされている事業者は多いと思いますが、法的に妥当な手続きが取られているかどうか、今一度確認してください。不安な場合には、弁護士に相談されることをお勧めします。

法務虎の穴 第39回 「試用期間と本採用拒否」 弁護士 小林 裕彦

行政書士の業務として、「本採用拒否の通知」を出すこともあるかと思いますが、今回は「試用期間と本採用拒否」について御説明致します。

多くの企業では、正規従業員の採用について入社後に「試用期間」(期間に関する法的規制はありませんが、一般的には2~6か月)を置き、正規従業員としての適格性を評価し、本採用するか否かを判断する制度をとっています。

ここで、具体的事例で考えてみましょう。

Aさんは、試用期間終了の1週間前に会社から「期待していたより仕事ができない」ことを理由として本採用拒否を告げられました。このような本採用拒否は違法ではないのでしょうか。

このような事例は、直感的には違法といえそうです。では、会社からこのような事例で相談が来た場合、どのような理由で違法を説明すれば良いのでしょうか。

「試用期間付雇用契約」の法的性質については、「試用期間中の労働者に対する処遇の実情や試用期間満了時の本採用手続の実態等に照らしてこれを判断するほか、試用期間中の労働者が試用期間の付いていない労働者と同じ職場で同じ職務に従事し、使用者の

取扱いにも格段変わったところはなく、また、試用期間満了時に再雇用(すなわち本採用)に関する契約書作成の手續が採られていないような場合には、他に特段の事情が認められない限り、これを解約権留付雇用契約であると解するのが相当である」とされています(神戸弘陵学園事件:最三小判平成2年6月5日)。

上記判例によれば、試用期間中も解約権留付労働契約が成立しているため、本採用拒否の適法性は留保解約権行使の適法性の問題となります。解約権行使が適法とされるためには、裁判所は、解約権行使は解雇である以上「客観的に合理的な理由」存在を求めています(労契法16条)。この「客観的に合理的な理由」の判断においては、労働の提供が行われていない内定取消の場合より厳格に判断される傾向にあります。実際には、本採用前の暴力的事件への関与の発覚や、欠勤・遅刻などの勤務不良の程度が平均的な労働者を下回り改善の可能性が無い場合や会社の業績の悪化などの理由が必要とされています。

上記事例では「期待していたより仕事ができない」とのことですが、勤務成績不良・労働能力不足については、平均より低くだけでなく著しく不良であるこ

とを客観的に明らかにできない限り、会社内での教育・研修や成績改善可能性の問題とされかねない点に注意が必要です。

会社としては、紛争の予防策として本採用前に客観的な基準で選別が可能となるような資格制度、登用試験などの仕組みを作っておくことが必要となります。

そのため、専門家としては、相談に来た事例が明らかに適法でない場合にはその理由を含めて説明するとともに、紛争の予防策としての仕組みを作ることのアドバイスをすることが必要となります。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大坂市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴 第40回 「『名ばかり管理職』の残業代」 弁護士 小林 裕彦

今回は、会社側もしくは労働者からの双方の相談が考えられる「残業代」の問題について御説明します。労働者側からの相談としては、「自分は支店長代理。自分に残業代が支払われていないのは納得できない。過去の分も残業代を請求したい」というものが考えられ、会社側からの相談としては「労働者から残業代を請求された。この請求は正当か」というものが考えられます。

労働基準法では、原則として1日8時間、週40時間を超えて働かせてはならないことが規定されています(同法32条)。そして、これを超える部分については、使用者は残業代を支払う必要があります。この例外が「管理監督者」に該当する場合です(同法41条2号)。そのため、上記の相談では「支店長代理の労働者が「管理監督者」に該当するかが問題となります。

この「管理監督者」に該当するか否かの判断基準は、①事業主の経営に関する決定に参画し労働管理に関する指揮監督権限を認められているか、②自己の出退勤をはじめとする労働時間について裁量権を有しているか、③一般の従業員に比しその地位と権限にふさわしい賃

金(基本給、手当、賞与)の処遇を与えられているかという点です。

本件相談事例では「支店長代理」という肩書がついていますが、上記①②③に該当するかは判断することはできませんが、裁判例では銀行の支店長代理について通常の就業時間に拘束され出退勤の自由がなく(②)、銀行の機密事項に関与することもなく経営者と一体となって銀行経営を左右する仕事に携わってない(①)として「管理監督者」に該当しないと判断されたものがあります。

この裁判例を例にとってもお分かりかと思いますが、実務において「管理監督者」の判断基準は非常に厳しいものになっています。なお、出退勤の自由の点については特に重視されるポイントですのでご留意下さい。

では、「管理監督者」に該当しないとされた場合、会社側は過去のすべてに遡って残業代を支払わなければならないのでしょうか。この点に関して重要なポイントは、時効です。賃金に関する債権の時効は2年で消滅します(労働基準法115条)。そのため、2年より前の残業代請求について、会社は消滅時効を援用することにより請求に応じる必要はなく

なります。

なお、過去2年分の残業代金額ですが、法律上支払うべき時間外割増賃金を加えた残業代に加え、支払いが完了するまで年6%の遅延損害金を支払うこととなります。さらに、残業代については、会社側の悪質性等を考慮して付加金(未払賃金額が上限)の支払いを裁判所から命じられることもあるので注意が必要です(労働基準法114条)。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大坂市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

企業法務 ケーススタディー

vol.49

イラストのアレンジ

—著作権の譲渡をしても譲れないもの—

相談内容

当社はイメージアップを狙って、あるイラストレーターにイメージキャラクターのデザインを依頼し、完成したキャラクターの著作権の譲渡を受けました。その後、社内から、「翼をつけたらもっとかわいい」「色も変えよう」などの声があがったので、これらの特徴を加えたいので、当社のホームページに載せようと思います。

当社は、イラストレーターから著作権の譲渡を受けていますが、このようなアレンジをすることに問題はあるのでしょうか。

1 著作権ってどんなもの？

回答

近年、ゆるキャラが流行しています。熊本県のくまもん、鳥根県のしまねっこ、岡山県のももっちなど、見るだけで和やかな気分になります。それだけではなく、例えば、くまもんの経済効果は1,000億円を超えと言われ、キャラクターは、効果的な宣伝になると言えるでしょう。

このようなキャラクターを制作した場合、著作権（創作者）に著作権が発生します。著作権とは、創作者が、創作した著作物に対して有する権利です。著作権を有していると、著作物を複製することや、インターネットのホームページに載せることができます。

2 著作権者人格権

御社は、著作物を制作したイラストレーターから著作権を譲渡されているため、一見すると問題は無いように見えます。しかし、著作権を譲渡すると、著作物に対する権利が全て移転するかと、実はそうではないのです。著作権のうち、著作者の人格的利益を保護するための権利、つまり著作者人格権は、著作者にのみ帰属して、譲ることができないのです。この著作者人格権には、同一性保持権という権利を含みます。同一性保持権とは、著作者の意に反して、勝手に著作物を改変されない権利です。本件のアレンジがイラストレーターの意に反する場合、この同一性保持権を侵害してしまうことになります。

3 このようなことにならないために

実務上は、著作権を譲渡する際の契約書で、必要と認められる範囲での改変または修正について、同一性保持権を行使しないという条項を設けたり、アレンジする場合には事前に著作者の了承を得るという方法が取られています。

著作権のような知的財産権は、形がないものに対する権利ですので、通常の財産権よりも分かりにくいと思います。もし、著作権に関して何かお悩みのことがありましたら、専門家へご相談することをお勧めします。



弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。

企業法務 ケーススタディー

vol.50

従業員同士の喧嘩

—喧嘩両成敗というわけにはいかない？—

相談内容

当社の従業員であるAとBは、同じ職場で働いていますが、普段から仲が悪いことで有名で、顔を合わせるたびに口論となっていました。そうしたところ、先日、勤務時間内に職場で、業務の配分を巡って、AとBが殴り合いをしてしまい、その結果、Bは全治1週間の怪我を負いました。当社にも法的責任が生じるのでしょうか。

回答

1 会社にも関係はあるの？

御相談の事案の場合、御社には、安全配慮義務違反と使用者責任の有無が問題となります。

安全配慮義務とは、雇用関係のように密接な関係を有することとなった当事者が、互いに相手の生命、身体、財産等に損害を与えないように注意する義務のことで、例えば使用者であれば、労働者が安全に働けるような環境を整備する義務があることとなります。近時、本件と似たような事例で安全配慮義務違反の有無が問題となった裁判がありました。その裁判では、普段から顔を合わせれば暴力沙汰になっていたとか、または、そうなりそうであったという状況が存在したのであれば、会社において喧嘩の発生は予見可能であり、したがって、両者の接触を避けるような人員配置を行うなどの義務があると判断されました（神戸地裁姫路支部平成23年3月11日判決）。この判断を前提としますと、御相談の事例では、普段からAとBは、顔を合わせるたびに口論となっていたのですから、御社は、本件の喧嘩の発生を予見できたとして、両者の接触を避けるようにする人員配置を行う義務があり、その義務に違反したと判断される可能性はあります。

また、使用者責任とは、被用者の不法行為が会社の事業の執行を契機として生じて、それが事業の執行と密接な関連を有する場合に生ずる責任です。御相談の事例では、業務の配分を巡って殴り合いが発生しているため、使用者責任を問われる可能性があるといえます。

2 たかが喧嘩といえない

もし御社に安全配慮義務違反、または使用者責任が認められると、怪我を負った者の治療費や慰謝料について支払う

必要が生じます。実際の裁判例では、約20万円を支払うこととなったものがあります。それだけではなく、このようなことが起これば職場の雰囲気も悪くなって、従業員の士気も低下するでしょうし、企業の社会的評判も落ちてしまいます。こうなってしまうと、たかが喧嘩ではすまされません。

3 まずは原因の究明と事実の確認を

このようなことが起きてしまったら、まずは原因の究明です。喧嘩の原因が会社の労務管理の杜撰さにあるとしたら、会社としても早急に改善する必要があるからです。また、今後の対応を考えるためにも、事実関係の確認をしましょう。当事者だけでなく、現場にいた人からも事情を聴取することが大切です。

4 予防のためには普段からの管理が大切

今後、同じ事件が起きないようにするには、社員の労務管理体制に不備はないか、部や課ごとの相互のコミュニケーションがとれているかなど、普段から職場の状況を管理することが大切です。また、軽い喧嘩が起きた場合には、今後のトラブル防止のために、口頭の注意をしたり懲戒処分を示唆するなどして、社内の規律維持に努めるべきです。

職場の環境を整えるということは、従業員のモチベーションにも影響するだけではなく、リスク軽減の上でも重要なことです。どのように整えていくべきかお悩みがありましたら、専門家へご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓の町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は7人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所
岡山市北区弓の町2-15 弓の町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092



弁護士 小林裕彦

弁護士は大変ストレスのたまりやすい仕事なので、ストレスを解消するため、私はよく一人で秘湯に出かけます。これまで、日本全国各地のほとんどの温泉に行きました。いわゆる秘湯にもかなり苦労して行きました。例えば、熊に遭遇したり（北海道東や長野県本沢温泉）、体中を毒虫に刺されたり（トカラ列島の悪石島）、海へビが近くで泳いでいたり（鹿児島県硫黄島）、崖から転落しかかったり、山の中で道に迷ったりなどさまざまな危険な目に遭いながら温泉を極めてきました。本物の温泉は心身ともにリフレッシュできますね。

いい温泉とはどのようなところですか？とよく聞かれるのですが、やはり交通の不便な一軒宿で塩素殺菌のされていない湯量の多い掛け流しで、源泉から湯舟までの距離が近く、できれば足下湧出の温泉ということになります。足下湧出というのは、適温の温泉が直に湧いている所をそのまま湯舟にしたという奇跡のような温泉です。

また、岡山県には良い温泉があるのですか？と聞かれることもありますが、東北、九州、信州といった本格的な温泉地に比べると、岡山県の温泉力は弱そうに思われます。その中で、真賀温泉（幕湯）、湯原温泉（砂湯）、奥津温泉（鍵湯）、湯郷温泉の療養湯、郷緑温泉、般若寺温泉、八幡温泉などは比較的力のある泉質の良い湯が掛け流されており風情もあると思います。岡山県は、例えば温泉もそうなのですが、一見地味そうですがなかなか実力のあるものが多いですね。岡山の温泉は決して侮れないですよ。

最後に、温泉ベスト10はどこですか？とよく聞かれるのですが、これは難しいですね。泉質重視か、湯舟を含めた風情重視か、自然

環境を含めた癒し重視なのかで答えは変わってきますが、思いつくままによくリピートする総合力の高い宿をあえて無理して挙げれば、旭岳温泉湧駒荘（北海道）、青荷温泉（青森県）、萬温泉（青森県）、鳴子温泉姥湯旅館、いさぜん旅館、高友旅館（宮城県）、玉川温泉（秋田県）、乳頭温泉鶴の湯（秋田県）、夏油温泉元湯夏油（岩手県）、渋温泉金具屋（長野県）、野沢温泉さかや（長野県）、北温泉（栃木県）、四万温泉積善館（群馬県）、蓮台寺温泉金谷旅館（静岡県）、岩井温泉岩井屋（鳥取県）、三朝温泉木屋旅館（鳥取県）、ホテル奥道後（愛媛県）、湯布院温泉二本の葦東（大分県）、長湯温泉大丸旅館（大分県）、湯の児温泉昇陽館（熊本県）、人吉温泉翠嵐楼（熊本県）、湯川内温泉かじか荘（鹿児島県）ということになるでしょうか（10を超えてしまいました）。

いずれにせよ、全国の温泉の7割から8割は循環風呂と言われています。循環風呂は単なる温泉の使い回しで、塩素殺菌もされていませんから、本物の温泉ではなく、効能もありませんが、温泉の湧出量を考えるとやむを得ないという一面もあります。要は自分に合った温泉を探すことだと思っています。

温泉に関しては、このほか、泉源の涵養、乱開発の防止、温泉表示の方法、塩素殺菌の是非、温泉療法の確立、観光施策における温泉の位置付け、県や市の条例によるさまざまな規制と画一化、保健所の過剰な指導、日本の温泉文化の諸外国への発信などといったさまざまな問題がありますし、また、温泉のさまざまな効能に関する話があるので、それは話し出すと非常に長くなってしまいますので、いずれまたの機会にお話ししたいと思います。



小林裕彦

退職後の営業秘密漏えい対策

1 不正競争防止法

会社は、多かれ少なかれ、それぞれの営業秘密を持っています。しかし、形のないものですから管理が非常に困難で、漏えいする危険が常に付きまといま

す。営業秘密に関する法律の規定には、不正競争防止法2条1項7号等があります。これらの規定によると、従業員が、会社から示された営業秘密を、不正の利益を得る目的や会社に損害を与える目的（図利加害目的）で使用、開示する行為は、不正競争行為となり、行われたのが在職中、退職後に問わず、会社から差止めや損害賠償の請求をすることができます。また、従業員に罰則が与えられる場合もあります。

2 不正競争行為に当たらない場合には

ただ、秘密が漏えいするのは、不正競争行為による場合に限りません。従業員が、商談中に、あるいは歓談の場で、自らの判断で未公開の情報を漏らしてしまうこともあります。このような場合、就業規則で営業秘密の保持義務が規定されていれば、それによって懲戒や解雇が可能となります。また、従業員は、労働契約に付随する義務の一つとして、営業秘密の保持義務を負っていると考えられるので、債務不履行に基づく損害賠償請求も可能です。

それでは、従業員が退職後に営業秘密を漏えいした場合はどうでしょうか。営業秘密の保持義務については、労働契約終了に伴って終了するという見解と、労働契約終了後も信義則上の義務として存続するという見解がいずれも存在し、裁判例の判断も割れています。そこで、退職後の秘密漏えいに関する対策をとる必要があります。対策としては、就業規則に退職後の営業秘密保持義務の規定を設けたり、従業員との間で個別的に、退職後の営業秘密保持契約を締結したりすることが考えられます。

3 リスク管理を

営業秘密は、会社の重要な財産の一つですから、漏えいのリスク管理が必須です。営業秘密に関することはもちろんのこと、会社に起こりうるさまざまなリスクへの対策をお考えの場合は、弁護士に相談されることをお勧めします。

弁護士の
コラム



小林裕彦
（岡山弁護士会所属）
TEL : 086-225-0091
FAX : 086-225-0092
昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。