

負けへんで！



皆様、お元気ですか。

7月に入り、夏の暑さも本格的になりました。今年の5月8日には、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが「5類感染症」に移行されました。それにより、陽性者や濃厚接触者の外出自粛や就業制限を要請する法的根拠がなくなり、街や観光地にも活気が戻ってきました。

さて、今回の「事務所便り」は、以下の内容でお届けしています。

- 副業・兼業の落とし穴 ～副業・兼業先の労働についても労働時間の管理が必要！～
- メンタルヘルスと受診命令権 ～就業規則への記載と懲戒処分の可否～
- 労働時間の管理 ～不要な残業と休日出勤。まずは部下の業務量を適切に把握することから～
- 高齢者人材をいかに活用するか？ ～70歳までの就業確保措置をする際に考えるべきこと～
- 迷惑行為動画の投稿問題と企業の対応 ～民事責任と刑事責任。抑止のためには強硬な対応も必要～
- 企業の身近な著作権侵害問題 ～社内利用は私的利用に当たらず。コンプラ意識の緩みに注意～
- 企業における個人情報の取り扱いの注意点 ～プライバシーポリシーの策定。個人情報とは「財産」～
- 逆パワハラ ～部下から上司に対する逆パワハラ。防止のために研修や窓口の設置を～
- 不祥事の拡大を未然に防ぐ！ 公益通報窓口の設置 ～従業員が法令違反などを会社に通報できる窓口～
- 産後パパ育休とは？ ～制度の新設で、育休と仕事のバランスがとりやすくなりました～
- 割増賃金率の引き上げについて ～従業員の残業に係る法制度。代替休暇制度と36協定～

最近、顧問先の皆様から、コンプライアンスやハラスメントの研修を多くご依頼いただいています。研修や講演など、ご要望があればお気軽にお問い合わせください。

テレビ・ラジオの出演

Oni ビジョン「小林弁護士のまるごとぶった斬り」

毎月前半と後半に何回か流してくれています。「そこまで言って委員会」的な内容と中四国の温泉の紹介をしています。YouTubeで過去の番組を見ることができます。

■小林弁護士のまるごとぶった斬り！
前7・15・4・15、8・30
岡山弁護士会所属の小林裕彦弁護士「写真」が「首相の国会拘束の異常性」をテーマに話す。後半の「中四国八十八湯」は、山口県下関市にある国登録有形文化財の「川棚温泉玉椿旅館」を取り上げる。

令和5年4月18日 山陽新聞



レディオモモ「小林弁護士のプログレの道」

毎月第1、第3、第5土曜日の午前11時半から12時。さまざまなゲストを招いて、プログレをかけています。

レディオモモ 79.0 MHz
五輪金メダリスト原田さん招く
（18日午前11時半、小林弁護士のプログレの道）
小林裕彦弁護士岡山市在住。山陽高校でソフト始めた原田「写真」が進める番組「小林弁護士のプログレの道」は、は応援のおかげと思っただけ、総社市出身で東京五輪ソフトの人に金メダルをかけてもらっボール金メダリスト原田のどかさん（左）を招き、18日、ックはシネシスとUKの楽午前11時半から放送します。岡曲。

レディオモモ 79.0 MHz
学芸館高サッカー部高原監督招く
（20日午前11時半、小林弁護士の道）第135回（土曜）
小林裕彦弁護士岡山市在住。菅はフアン選手など経て「写真」が進める番組「小林弁護士のプログレの道」は1月、度と話します。
「あいつにしよう」
弁護士のアプローチは、プロレスリングブロックはエマタ学芸館高サッカー部高原良明、ソン、レイク&パーム、監督（左）を招き、20日、アール&ステイア、ハワの午前11時半から放送します。監、業曲。

令和5年3月18日、同5月20日 山陽新聞

小林裕彦法律事務所 代表弁護士 小林 裕彦

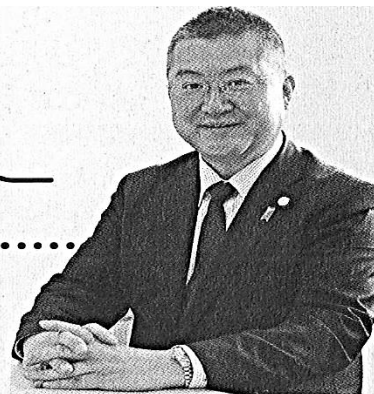
岡山市北区弓之町2番15号 弓之町シティセンタービル6階 / Tel 086-225-0091 Fax 086-225-0092

弁護士 藤井 秀孝 弁護士 丸屋 祐太郎 弁護士 越智 量平 弁護士 石井 一弥
弁護士 中井 美音 弁護士 青木 祐也 弁護士 田中 宏実 弁護士 岩田 尚浩 (岡山弁護士会所属)

HP: <http://www.kobayashi-law-office.jp/>

連載

企業法務ケーススタディー



vol. 94

副業・兼業の落とし穴 労働時間の管理はできていますか？

相談内容

当社は運送業を営んでいます。先日、当社の従業員Aが配送中に交通事故を起こしました。事故の原因を確認したところ、就業時間後に副業でB社でも配送業務を行なっており、睡眠不足による居眠り運転が原因ということでした。当社では、就業規則に副業禁止の規定を設けていますが、Aに対して懲戒処分を課すことに、何か問題はありますか。

回答

1 ガイドラインとその改定について

平成30年1月、厚生労働省が副業・兼業ガイドラインを作成後、令和2年9月に改定し、労働時間管理・健康管理ルールが明確化されました。さらに、令和4年7月の改定では、企業に対して副業・兼業への対応状況について、ホームページ等において公表することを求めています。

このような副業・兼業に関する政府の後押しとともに、新型コロナウイルスによって生活様式が大きく変化したことも相まって、副業・兼業の在り方の見直しが加速しています。

2 就業規則の規定の在り方

裁判例においては、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であることから、原則的には副業・兼業を制限できないが、例外的に、①副業を行うことにより本業の労務を提供するにあたって支障が生じる場合、②同業他社での副業など企業秘密が漏洩する危険性がある場合、③企業の名誉・信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、④競業により企業の利益が害される事情がある場合には、制限できるとされています。

従って、就業規則に副業・兼業に関する定めを置く場合には、原則として副業・兼業を認めつつ、上記①～④に該当する場合には例外的に副業・兼業を禁止または制限できるといった規定にする必要があります。

ご相談の事案においては、副業によって本業に支障が生じたといえます。そのため、Aさんに対して、懲戒処分を課すことも可能だと考えられます。

3 労働時間の管理と時間外労働

注意しなければならないのは、Aさんに対するその後の対応です。

すなわち、Aさんは就業時間外にも副業をしていたので、Aさんの労働時間が労働基準法32条の規制に違反しないかどうかを確認する必要があります。労働者は原則として休憩時間を除き、1日8時間、あるいは1週間に40時間までしか働けないことになっています。副業が雇用契約である場合には、貴社での労働時間と副業先での労働時間が通算されることになるため、貴社と労働者の代表との間で労働基準法36条の協定を締結しておかなければ、労働基準法32条に違反することになります。

また、Aさんが貴社で8時間勤務した後、副業として3時間勤務していた場合は、Aさんは法定労働時間を超える労働をしていることとなりますので、副業の3時間分の労働は時間外労働となります。

なお、その場合の割増賃金は、原則として後から労働契約を締結した会社が支払うこととなりますので、B社での副業が後からであれば、B社が負担することとなります。

4 副業・兼業の内容をしっかりと確認することが重要!!

副業・兼業と言っても、労働契約を締結する場合とそうでない場合(業務委託契約等)がありますので、副業等の業務内容や副業等に従事する時間を正確に把握することが重要です。副業等の存在を知りながら、長時間労働を許容していた場合には、安全配慮義務違反として会社の責任を問われかねません。

副業・兼業に関する制度の構築等でお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談されることをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

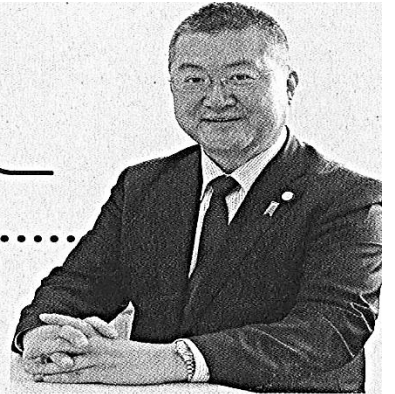
昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所(現在弁護士は10人)を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 95

メンタルヘルスと受診命令権 受診しないとだめですか？

相談内容

従業員Aは、最近仕事に集中できていないようで、今までできていた仕事でミスが目立つようになりました。また、突然大声を上げるなどの言動を繰り返すようになり、他の従業員も怖がっています。Aに対して精神科を受診するように指示しましたが「私は病気ではない」と言って、受診の指示に従おうとしません。どのように対応すべきですか。

回答

1 はじめに

厚生労働省の調査によると、過去1年間にメンタルヘルスの不調により、連続1カ月以上休業、または退職した労働者がいた事業所の割合は、約1割にも及ぶそうです。また、労働者の半数以上が、仕事や職業生活に強いストレスがあると回答しています。

企業としても従業員の健康に配慮しなければなりません。病院に行くべきか、また、どの医師を受診するかについては、従業員の意思を尊重すべきです。

2 受診命令権が認められるか

受診命令権が法律上当然に導かれるとは言えないものの、例えば「会社が必要と認める場合、従業員に医師の受診を命じることが出来る」と就業規則に記載しておくことで、それを根拠とすることができます。

もっとも、裁判例によると、就業規則にそのような定めがなくとも、会社は従業員に対して、指定医の受診を指示することができる判断した裁判例があります。疾病が業務に起因するかどうかは、従業員の以後の処遇に直接影響するなど極めて重要な関心事であるため、受診を命じる必要性が認められたのだと考えられます。また、従業員本人の症状の程度も重要と言えます。

相談事例では「これまでできていた仕事でミスが目立つ」「突然大声を上げる」などの言動が見られたことから、精神疾患を疑わせる具体的な事情があるといえるので、受診を命じることができる可能性が高いと考えられます。

3 懲戒処分の可否

業務命令として受診を命じたにもかかわらず、これに従わない場合には、懲戒処分の対象となり得ます。

もっとも、会社がけん責等の懲戒処分をなしたにもかかわらず、従業員が受診に応じないということであれば、同従業員に何らかの疾病があると判断することができません。その場合には、疾病がないことを前提として、業務に従事できる状態であるかどうかを判断し、到底業務に従事できるような状態ではない場合は、普通解雇を行うことも検討すべきでしょう。

しかしながら、精神疾患の特徴として、自身が病気であるとの認識を欠く場合があります。いきなり懲戒処分として普通解雇を行うのではなく、まずは繰り返し受診するよう命じるべきでしょう。裁判例においても、被害妄想等の精神的不調により欠勤を続けていた従業員に対して、健康診断の実施や、治療を勧めたりすることなく行った論旨退職の懲戒処分を無効だと判断したケースがあります。

4 メンタルヘルス不調にならない環境を整備することが重要

従業員のメンタルヘルス不調により、業務上のミスや事故が発生する危険性が高まるほか、生産性低下により他の従業員に負担を掛けるなど、会社全体に悪影響が及びます。今回は受診命令を拒絶しているという、いわば入口の問題ですが、一旦休職した後、復職可能の主治医の診断書が提出されたものの、復職は困難だと考えられるケースや、復職後に再発したり、待遇に不満を持ったり、過去の上司からのハラスメントを問題にしたりするなど、さまざまなケースがあります。

メンタルヘルス不調の従業員への対応でお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談されることをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦 やすひこ

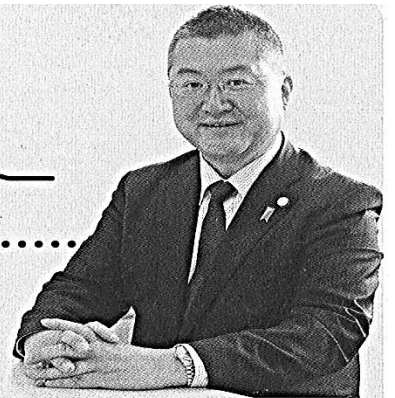
昭和35年2月17日、大阪生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は10人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 96

労働時間の管理

管理職の管理・指導が労働時間管理の基本

相談内容

当社では、同じような業務に携わっているにもかかわらず、所定時間内で終業する従業員もいれば、平日も残業が多かったり、不要な休日出勤をしたりする従業員もいます。無駄な残業を抑制するためにはどのように対応すべきでしょうか。

回答

1 割増賃金に関する法改正

労働基準法の改正により、令和5年4月1日から、中小企業においても、1カ月の労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金率が5割以上に引き上げられました。これは長時間労働の是正を目的とするものです。ただし、従業員の中には、不要な残業を行い、意図的に残業代を得ようとする者もいます。実際、企業からはそのような相談を受けることがあります。

2 不要な残業は労働時間に含まれる？

そもそも労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。そして、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされています。

そうすると、本来残業する必要性がない場合であっても、所定の労働時間を超過して必要な業務を行っている場合には、上司等が黙認している状況があれば、その残業は、使用者の黙示の指示により労働者が業務に従事する時間、すなわち労働時間であると評価される可能性が高くなります。

3 管理職による適切な労働時間の管理が重要!!

当たり前のことですが、残業を抑制するためには、管理職が、部下の業務内容・業務量・勤務状況等を正確に把握したうえで、適切な仕事を配分することが重要です。

そして、不要な残業を抑制するための具体的な方法としては、残業する場合に上長の許可・届出を必要とすることを就業規則に定める方法があります。

しかし、残業の許可制・届出制を採用している企業であっても、就業規則に制度を定めるだけで満足し、適切な運用を怠っていると、許可・届出を得ずに残業することが常態化しがちで、会社が残業を黙認しているとみなされ、許可・届出がない不要な残業においても、残業代を支払わなければな

らないと判断されるリスクがあります。

つまるところ、許可制・届出制を採用するとしても、管理職が部下の業務量・業務内容を適切に把握・管理・分配して初めて有効な方法となることに注意が必要です。

4 不要な休日出勤への対応

必要もないのに休日出勤を繰り返す従業員に対しては、懲戒処分も視野に入れるべきでしょう。裁判例においては、労働者に就労請求権を認めていません。そのため、会社が定めたルールに従わないで休日に勤務することは、懲戒処分の対象となります。もっとも、この場合においても、他の従業員も含めて、休日出勤が常態化し、使用者が休日出勤を黙認していたとの事情がある場合には、懲戒処分をすることが難しくなります。

また、懲戒処分の内容を決定するためには、対象者に与えられた業務量を把握し、納期等との関係においても、休日出勤しなくても対応可能であったかどうかといったことを考慮する必要があります。

したがって、ここでも管理職が部下の業務量等を適切に把握しているかということが重要となってきます。

5 まとめ

不要な残業を抑止するためには、管理職が会社のルールを理解し、部下の業務量や業務内容等を適切に把握できるよう、管理職への指導・教育を行うことが重要です。従業員の労働時間の管理への対応についてお悩みの方は、弁護士などの専門家にご相談され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之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は10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

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

小林裕彦弁護士の



「ホンネ」の経営法務」50

◇ 高年齢者人材をいかに活用するか？ ◇

高年齢者の就業確保措置

皆さん、ご存じと思いますが、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の改正法により、事業主は、高年齢者に70歳までの就業確保措置を取ることが努力義務とされています。努力義務規定は、それに反する行為を違法・無効とする効果を有するものではなく、当事者の任意の履行に期待するルールです。そのため、これを遵守せずとも、違法とはされませんが、必要と認める場合、厚生労働大臣が事業主に対して指導・助言等を行うことができると定められています。現状、努力義務ではありますが、70歳までの就業確保措置を講じることを検討してはいかがでしょうか。そこで、前回に引き続き、70歳までの就業確保措置を導入する際に、何を考えるべきかをお話します。

有期契約による再雇用を
選択する場合

(1)対象者基準の設定

65歳以上の高年齢者と有期雇用契約を締結して継続雇用する制度を導入する場合には、対象者基準の設定をすべきです。既に、70歳までの高年齢者就業確保措置を導入している企業では対象者基準を設定しているところが多くあります。65歳未満の継続雇用と異なり、70歳までの就業確保措置は努力義務であるため対象者基準の設定は可能であると解されています。ただし、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令に反する又は公序良俗に反するものは認められないと考えられます。65歳以降に関して対象者基準を設定する場合の就業規則の規定例は厚生労働省の「高年齢者雇用安定法Q&A（高年齢者就業確保措置関係）」に掲載されているので参考にしてください。

(2)待遇の設定

70歳までの継続雇用をする場合、待遇を

どのようにするかも検討が必要です。待遇差を設ける場合には、定年前の無期契約労働者と定年後の有期契約労働者と比較し、職務内容などを考慮して、待遇差の相違が不合理と認められないようにしなければならず、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（短時間・有期雇用労働法）8条に違反しないように注意が必要です。定年後再雇用者のモチベーションを維持するためにも、労使協議を経たうえで、定年後の業務内容も工夫しつつ、労働者の納得を得られるような待遇を設定すべきでしょう。

待遇の設定につき、厚生労働省の「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」によれば、「高年齢者の意欲及び能力に応じた就業の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合」には「能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること」、「勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること」、「就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと」などが記載されています。

(3)無期転換申込権への対応

60歳から65歳まで1年契約の再雇用で、65歳以降も同じく再雇用を行う場合、65歳を超えた段階で労働契約法18条1項による無期転換申込権が発生するため、注意が必要です。有期契約特別措置法に基づく特例の適用を受けることや無期転換申込権が行使されることを見越した第二定年制の導入により対応することが考えられます。

創業支援等措置を選択する場合

就業確保措置として、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入などを選択することもできます。これを「創業支援等措置」といいます。

(1)下請法との関係



70歳までの就業確保措置として、創業支援等措置を取る場合、雇用によらないため、高年齢者の雇用管理上の規制や労働法規の規制を受けることはありませんが、下請法等の規制を受ける場合があることにも注意が必要です。

(2)労働者性について

創業支援等措置は雇用によらない措置であるため、対象となる高年齢者に労働者性が認められない働き方としなければなりません。労働者性が肯定された場合、労働法規の適用されるリスクがあります。

高年齢者人材をいかに活用するか

今後、少子化により若手人材が不足する中で、健康で勤労意欲のあるシニア人材の活用が必要となります。企業は、法律が変わったからというよりは、いかに働く意欲のある高年齢者を活かすかという視点で、その職務内容や待遇を設定していくべきではないでしょうか。ポストコロナ禍の時代を勝ち抜くため、人事制度・賃金制度全体の見直しを図るタイミングが来ているのではないかと考えます。企業の人事制度・賃金制度の見直しには、同一労働同一賃金、就業規則の不利益変更など法的な検討を要する場面がたくさんあります。お困りの際には、お気軽に弁護士にご相談ください。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所（岡山市）の代表弁護士。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所（電話086-225-0091）まで。

小林裕彦弁護士の



「ホンネ」の経営法務 52

◇ 迷惑行為動画の投稿問題と企業の対応 ◇

SNSでの迷惑行為動画の投稿問題

令和5年1月末頃、某回転ずしチェーン店で、客が卓上のしょうゆボトルの注ぎ口や未使用の湯のみをなめる様子などを撮影した動画がSNS上に投稿される事件が、その直後、2月初め頃にも、別の某回転ずしチェーン店で、客がレーンを流れる寿司を手づかみで直接食べ、卓上の醤油ボトルを口に含んで笑みを浮かべる様子などを撮影した動画がSNS上に投稿される事件がありました。どちらも、単なる悪ふざけでは済まされず、刑事事件になっています。そこで、今回は、迷惑行為の法的責任と企業の対応についてお話しします。

迷惑行為に対する民事責任

店舗で迷惑行為を行い、その様子を撮影して、SNSに投稿する行為には、その行為と因果関係が認められる範囲の損害につき、行為者は、不法行為に基づき損害賠償責任を負う可能性があります。損害の範囲としては、消毒や清掃などの対応に要した費用、減少した売上に相当する金額などが認められると考えられます。ただし、特に、売上の減少が損害と認められるかは、迷惑行為と売上の減少との因果関係を立証できるのかという問題があります。損害の範囲は、事案によって異なりますが、迷惑行為により売上げが大幅に減少した事案であれば、極めて高額な損害賠償請求となる可能性もあります。

親の監督責任を追及できないのか？

ひと昔前にはバイトテロなんてものもありましたが、若者による迷惑行為が多く問題となっています。そこで、迷惑行為者が、未成年の場合、親に損害賠償請求できないかという問題もあります。

(1) 責任能力がない未成年者の場合

未成年は、自己の行為の責任を弁識するに足る知能を備えていなかったとき、賠償責任を負いません。裁判例上、12歳程

度までの子どもについては、自己の行為の責任を弁識するに足る知能を備えていないと判断される傾向です。責任無能力者が責任を負わない場合、その監督義務者は、監督義務を怠らなかつたこと、又は、監督義務を怠らなくても損害が生ずべきであったことを立証しない限り、責任無能力者が第三者に加えた損害を賠償する責任を負います(民法714条)。責任能力がない未成年者の場合、未成年者は責任を負わず、民法714条により、親に対して、損害賠償請求することができます。

(2) 責任能力がある未成年者の場合

また、未成年者が責任能力を有する場合でも、監督義務者の監督義務違反と未成年者の不法行為によって生じた結果との間に因果関係があるときは、監督義務者に民法709条に基づく不法行為が成立します。もともと、この監督義務とは、危険発生の予見可能性がある状況下で権利侵害の結果を回避するために必要とされる行為をなすべき義務であるため、一般論として、子による突発的な迷惑行為には、監督義務の違反は認められにくいと考えられます。

以上のように、民事責任については、損害の範囲はどこまで認められるか、迷惑行為者が若者(特に未成年)の場合、賠償金を回収できるのかという問題なども考慮する必要があります。

迷惑行為に対する刑事責任

刑事責任としては、迷惑行為により、業務を妨害した場合には、威力業務妨害罪や偽計業務妨害罪が成立します。また、備品を損壊、汚損など物の本来の効用を失わせた場合には、器物損壊罪が成立します。刑事責任については、迷惑行為の内容に応じて、犯罪の成否を検討する必要があります。迷惑行為動画の投稿には、若者の悪ふざけという面はありますが、企業は、こうした行為を許しておくべきではありません。特に、飲食店では、食の安全を脅かす重大な問題です。迷惑行為の抑止のた



め、被害届の提出や刑事告訴といった強硬な措置を取るべきです。

企業防衛には性悪説!!

なぜ若者が迷惑行為動画を投稿するのか不思議ですが、きっと自分の行為がどんな結果を招くのか想像ができないのでしょう。誰もがSNSで容易に情報発信できる時代だからこそ、見えていなかった事件が顕在化しているだけかもしれません。

何事もそうですが、企業防衛には性悪説的な発想で対策を講じなければならないと私は考えています。悪い顧客の存在を常に想定しながらも、顧客に対する利便性やサービスの質を損なわない範囲で、事前防止策を講じる必要があります。ただし、どこまで対策すべきかは非常に悩ましい問題で、完全に防止する対策を講じることは現実的ではありません。

結局は、問題発生時にどれだけ適切かつ迅速な対応を行い、顧客からの信頼回復ができるかが最も重要となります。不祥事の際に、頓珍漢な記者会見を開いたり、初動対応を誤っている事例もときどき見ます。適切な対応には、事前に法的な検討をすることが不可欠です。お困り際には、弁護士にご相談ください。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所(岡山市)の代表弁護士。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所(電話086-225-0091)まで。

小林裕彦弁護士の



「ホソネ」の経営法務」53

◇ 企業の身近な著作権侵害問題 ◇

身近にある著作権侵害

令和5年4月、カジノを含む統合型リゾート施設（IR）に関して、大阪府などが、事業者が作成して、公表していた動画等に、著作権者などから利用の許諾を得ていない可能性が高い著作物が含まれていたことを明らかにしました。知事は、関係者に謝罪したうえで、事業者とともに誠実に対応していく考えを示したと報じられています。大阪府などでも、こうした問題が生じるように、著作権侵害の問題は企業でも発生します。そこで、今回は、企業で身近に生じ得る著作権侵害のリスクについて、お話しします。

新聞や雑誌の記事を無断でコピーして利用することは違法!?

著作権者の承諾を得ず、新聞、雑誌などの記事をコピーして、社内資料としたり、社外へ配布していませんか。新聞や雑誌などの記事は、著作権法で保護されている著作物です。例外的な場合を除き、これらの著作物を著作権者の許諾を得ずに無断で複製することは、著作権を侵害し、違法となります。他人の著作物を利用する場合には、私的使用のための複製や引用などの著作権が制限される例外の要件を満たすか否かを検討し、それらの要件を満たさない場合、事前に著作権者の許諾を得る必要があります。

社内利用は私的使用に当たらない!!

著作権法では、著作権者の許諾を得ずに著作物を自由に利用できる場合を著作権の制限として個別に定めています。

著作物は、個人的に又は家庭内その他これに準ずる限られた範囲内において使用すること（私的使用）を目的とするときは、その使用する者が複製することができる定められています。これを私的使用のための複製といいます。「その他これに準ずる限られた範囲内」とは、家庭内に準ずる親密で閉鎖的な関係があることを要し、これに

は親密な特定少数の友人間、小研究グループが該当するとされます。しかしながら、裁判例では、企業その他の団体において、内部的に業務上利用するために著作物を複製する行為は、その目的が個人的な使用にあるとはいえ、かつ家庭内に準ずる限られた範囲内における使用にあるとはいえないとして、私的使用のための複製に当たらないと解されています。そのため、例えば、企業が内部会議の資料のために新聞や雑誌記事を複数複製するケースでは私的使用のための複製としては認められないことに注意してください。

引用による利用

新聞・雑誌記事などの資料を利用する場合は、自社の主張や意見の根拠としてその記事の内容を利用したいという場面が多いのではないのでしょうか。そのような場合、「引用」の方法で利用すれば、著作権者の許諾を得ず、その記事を利用することができます。

著作権法では、公表された著作物は、引用して利用できるとされ、その引用は、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲で行われるものでなければならないとされます。判例では、引用とは、照会、参照、論評その他の目的で自己の著作物中に他人の著作物の原則として一部を採録することをいうと解するのが相当であるから、引用にあたるというためには、①引用して利用する側の著作物と、引用されて利用される側の著作物とを明瞭に区別して認識することができ、かつ、②両著作物の間に前者が主、後者が従の関係があると認められる場合でなければならないと判断されています。

「引用」は、日常用語としても用いられる言葉ですが、著作権法上の要件を満たす方法であることが必要ですので、上記の判例を参考にして、著作物を適法に引用するように注意して下さい。



フリー素材の利用

最近では、イラスト、写真などについてフリー素材として、個別に許諾を得ずとも、著作物を利用できる場合があります。フリー素材を利用する企業も多いのではないのでしょうか。フリー素材とは、著作権者が利用を許諾している著作物ですが、利用条件の範囲内で許諾をしている場合がほとんどです。「フリー」という言葉で勘違いして、利用条件に違反しないように注意が必要です。

著作権侵害問題はなぜ生じるのか?

企業などによる著作権侵害は、なぜ生じるのでしょうか。その原因は、著作権に関する知識不足もありますが、著作権侵害の可能性があっても、法的対応はされず、大丈夫だろうというコンプライアンス意識の緩みにあると私は考えています。コンプライアンス意識の緩みは、「法律違反をしても問題にならなければいい。」という危険な思考に繋がります。こうした思考が企業内に蔓延すると企業の不祥事の温床となります。企業のコンプライアンス体制の整備には、身近な違法行為から是正していくことが重要です。他人の著作物を利用する際には、著作権を侵害の有無を慎重に検討しなければなりません。法的な検討が必要で、お困りの際は弁護士にご相談ください。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所（岡山市）の代表弁護士。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を下支えする中小企業の支援」をライフワークとする。9人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所（電話086-225-0091）まで。

小林裕彦弁護士の



「ホンネ」の経営法務」54

◇ 企業における個人情報の取り扱いの注意点 ◇

個人情報の取り扱いにご用心!!

皆さま、個人情報の適法な取り扱いはできていますか。私は、『温泉博士×弁護士が厳選 っておきの源泉かけ流し325湯』という本を出版して、出版記念パーティーを開催しました。そのパーティーの中で、参加者の方から「参加者を確認したいのですが、氏名、所属を書いた座席表や参加者リストはありませんか」と尋ねられましたが、当日は取って座席表は配布していませんでした。出席者の氏名などは個人情報に当たりますので、個人情報保護法に反した取り扱いにならないように注意をしていたのです。そこで、今回は、個人情報の取り扱いについて、お話しします。

個人情報の取得・収集時の注意点

個人情報保護法では、本人の同意が要求されているのは、①利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱う場合(目的外利用)、②個人データを第三者に提供する場合、③要配慮個人情報を取得する場合に限定されています。もっとも、個人情報を取得した場合は、利用目的を本人に対して通知し、または公表しなければなりません。また、本人から直接書面で個人情報を取得する場合には、予めその利用目的を明示しておく必要があり、公表では足りません。

第三者提供の制限

個人情報取扱事業者は、法令に基づく場合、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなどの一部の例外を除くほか、あらかじめ、本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないとされます。例えば、冒頭で話した出版記念パーティーや周年行事などで個人情報の記載された名簿のリストを配布する場合には注意が必要です。個人データを第三者提供する場合は、個人情

報を取得する際に、予め、ハガキや申込書等で「第三者に提供することに同意します。」といった本人の同意を得る必要があります。

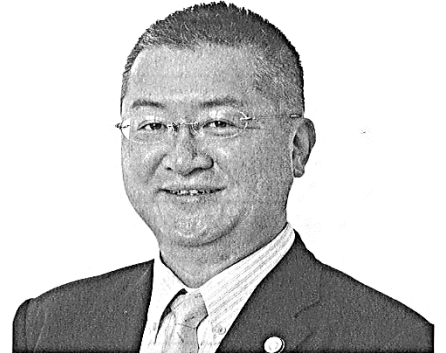
第三者提供の制限の対象は、「個人データ」です。「個人データ」とは、個人情報データベース等を構成する個人情報をいいます。「個人情報データベース等」とは、個人情報を含む情報の集合物であって、特定の個人情報をコンピュータを用いて検索することができるように体系的に構成したもの、または、コンピュータを用いていない場合でも、特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成したものとして政令で定めるものをいいます。例えば、五十音順等の一定の規則で整理、分類され、容易に検索できるようにしたものは個人情報データベース等に該当します。

プライバシーポリシーの策定

ところで、皆さま、事業目的や事業形態に応じたプライバシーポリシーを策定していますか。プライバシーポリシーとは、個人情報を取り扱う上の方針のことです。「個人情報保護方針」という名称で定めている企業もあります。個人情報保護法では、プライバシーポリシーを策定する義務は規定されていません。しかし、プライバシーポリシーは、実務上、個人情報保護法の遵守のための有効な手段として用いられます。例えば、利用目的の通知・公表の手段として用いたり、個人データの第三者提供のように、同意の取得が求められる事項を記載したプライバシーポリシーに同意させることで、本人の同意を得るために用いられます。

個人情報保護法違反の罰則は?

本人の同意なく、個人データの第三者提供をするなどの違反行為をした場合、一定の要件の下で、個人情報保護委員会は、個人情報取扱事業者に対し、違反是正措置を取るべき旨を勧告し、違反是正措置をとるべきことを命ずることができます。この命



令に違反した場合、違反行為者は、1年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられます。また、個人情報取扱事業者若しくはその従業者又はこれらであった者が、その業務に関して取り扱った個人情報データベース等を自己若しくは第三者の不正な利益を図る目的で提供し、又は盗用したとき(個人情報データベース等不正提供罪)は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられます。いずれの場合も、違反行為者が法人の従業員等であった場合には、法人は、1億円以下の罰金を科されます。

個人情報保護のため意識改革が必要!

近年、顧客情報等の流出事件により、個人情報の取り扱いに関する規制・罰則が厳しくなっています。企業は、個人情報を単なる情報ではなく、大切な「財産」を預かっていると意識を変えて、慎重に取り扱う必要があります。取り扱いを誤れば、罰則のみならず、レピュテーションリスクもあります。個人情報の取り扱いに関して、従業員にも研修等でルールを周知し、社内全体で個人情報保護の意識を高めることが必要です。多くの企業で、プライバシーポリシーの策定や社内の個人情報取扱規程の整備が行われています。研修の実施、プライバシーポリシーの策定など個人情報の取り扱いに関しては、弁護士にご相談ください。

<プロフィール>

こばやし・やすひこ。一橋大学法学部を卒業し、1992年に弁護士登録。岡山弁護士会に所属し、小林裕彦法律事務所(岡山市)の代表弁護士。政府地方制度調査会委員などを歴任し、「日本の経済社会を下支える中小企業の支援」をライフワークとする。9人の弁護士とともに企業法務を中心に活動中。趣味は、テニス、秘湯巡り、寺社巡り。大阪市出身。問い合わせは同事務所(電話086-225-0091)まで。

(法律相談コーナー)

第145回 逆パワハラ

●相談内容●

当社のある部署でパソコンが苦手な課長がいます。その課長に対して係長が「課長の仕事が遅いので部署全体の仕事が遅くなるんですよ。」などと発言していると聞いています。当社はパワハラとして処理しなくてはならないのでしょうか。

○回 答○



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。

昨今、部下から上司に対する通称逆パワハラも問題となっています。今年4月から中小企業にも労働施策総合推進法（通称パワハラ防止法）のパワハラ防止対策が義務付けられており、パワハラに対する社会の目は一層厳しくなっています。

逆パワハラのパワハラ該当性

パワハラ防止法は、パワハラ要件の1つとして「優越的な関係を背景とした言動」を挙げています。部下と上司とでは、通常上司のほうが優越的立場にありますが、能力・立場の関係から部下のほうが優越的立場にある場合もあります。したがって部下から上司に対する逆パワハラも法律のいうパワハラに該当することとなります。よって事業者には事情聴取をしたり、懲戒に関する規定に従った懲戒処分をしたりなどといった対応をしなくてはなりません。

逆パワハラが発生する原因

逆パワハラが起こる原因として、部下のほうが上司よりも能力が優れている場合があります。再雇用などの影響で経験のある人が部下となっているとき、ITなどの技術について部下のほうが上司より詳しいときは、部下のほうが能力面から優越的な関係であると評価できます。

また、上司が部下に対してうまく指導できない場合にも、逆パワハラが起こる原因になります。叱ることが苦手な上司につけあがって部下が業務命令を無視するとき、部下がパワハラをほめかして業務命令を断るときなどは、まさに部下であることそのものが上司との関係で優越的な関係といえます。

逆パワハラを防ぐために

逆パワハラを防ぐためには研修を受けさせることが効果的です。どのような場合に逆パワハラに該当するかを周知できるだけでなく、上司から部下に対する指導がどの程度であればパワハラにならないかを学ぶことができるため、上司から部下への適切な指導も期待できます。

またハラスメント相談窓口、内部通報窓口を置き、周知を行うことも必須です。ここで、相談や通報をした人のプライバシーを守るとともに相談や通報をしたことをもって不利益な取扱いをしないようにしなくてはなりません。上司が部下からパワハラを受けた場合、自らに能力が足りないこと、うまく指導できないことに自責の念を感じて抱え込んでしまうリスクがあります。安心して相談などができる環境があることで、事態が深刻化する前に対応することが可能となります。

上司も部下も能力を発揮できる環境づくりのためにもパワハラには毅然と対応していきましょう。

(法律相談コーナー)

第149回 不祥事の拡大を未然に防ぐ！公益通報窓口の設置

●相談内容●

今年、公益通報者保護法が改正されましたが、中小企業は何か公益通報について行うべきことはありますか。

○回 答○



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。

昨今、企業による大きな不祥事が明るみになり、報道されるケースがよくあります。このリスクは企業の大きさに関係なく存在するものです。したがって、不祥事の拡大を社内で未然に防ぐために、従業員が会社の不祥事を通報するシステムが必要となります。

公益通報とは

公益通報とは、会社の中で犯罪行為となったり、過料が課されたりする行為が行われている場合において、従業員から会社に対して当該行為があると通報することを言います。具体的には横領などの刑法違反行為が行われている場合、建設業との関係では、建設業法違反、労働安全衛生法違反などに該当する行為が行われている場合に、従業員が会社に対して当該違反行為を通報することが公益通報に該当します。

公益通報保護法の改正

公益通報者保護法が改正され、今年の6月から施行されています。改正によって、1年以内の退職者による通報も保護されるようになり、通報をしたことによって損害賠償を禁止することが定められたりしています。

そして、それ以上に重要な改正は、公益通報を受け、調査や是正措置をとる業務に従事する人を定めることと、公益通報に適切に対応するための体制を整備することが義務付けられたことです。

公益通報窓口は設置しなくてもよい？

もっとも、上記の義務は労働者が300人以下の会社については努力義務とされています。このことから、中小企業は通報窓口の設置等をしなくてもよいとも考えられます。しかし、中小企業であっても、不祥事を通報するシステムを作ることで、拡大して、明るみになるリスクを未然に防ぐことができます。また従業員にとっても、通報ができる窓口が存在することによって、安心して業務に集中することができるようになります。

特に建設業に関しては、想定されるリスクは、不祥事が明るみになるだけではありません。労働安全衛生法違反となれば刑事罰が会社に課されますし、建築業法違反となれば建設業の許可が取り消される可能性があります。このようなリスクをなくすためにも報告窓口を設置するべきといえます。

具体的なシステムの内容

通報窓口では、従業員からの通報を受け、対象事案を調査し、調査の結果法令違反があった場合には是正をすることとなります。ここで重要なポイントは①通報者を保護するためのシステムと②窓口の独立性です。

そして、ただ窓口を設置するだけでなく、窓口の存在を従業員に周知をして、通報に対応して是正の措置を取った場合には、利害関係人のプライバシー等に支障がない範囲内で周知をする必要があります。

公益通報窓口は弁護士など社外に委託することも考えられます。詳しくお聞きになりたいときは、是非ご相談ください。

Column
弁護士の
コラム

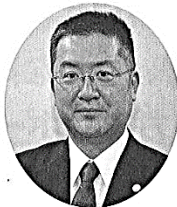
産後パパ育休とは？

こばやし やす ひこ
弁護士 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。

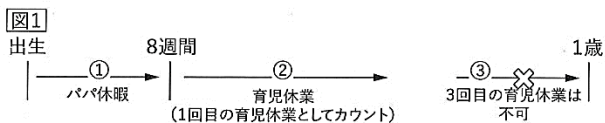
ここ数年、育児休業に関する法改正がめまぐるしく、令和4年10月1日からも「産後パパ育休」という制度が施行されています。これは、特に男性にとって育児休業を取得しやすくする制度です。今回は「産後パパ育休」と、あわせて法改正された、「育児休業の分割取得」についてご説明したいと思います。

○これまでの育児休業

育児休業は、配偶者の出産予定日から子が1歳になるまでに取得できるもので、これまで、原則1回のみ取得できる制度とされてきました。

また、この育児休業に加えて、**パパ休暇**というものがありました。たとえば、配偶者の産後8週間以内に夫が育児休業を取得した場合には、これをパパ休暇として、その後、夫が2回目の育児休業を取得できる制度です。

右上の図1のとおり、これまでの制度では、子が1歳になるまでに最大で2回取得することができました。



○「産後パパ育休」の新設

法改正により、新しく「産後パパ育休」という制度が始まります。これは、配偶者の産後8週間以内に、上限4週間まで、2回に分割して育児休業を取得することができるというものです。

この「産後パパ育休」を2回取得した後も、子が1歳になるまで、再び育児休業を取得することができます(図2のとおり)。

○「育児休業の分割取得」

加えて、これまでの育児休業は、子が1歳になるまでに1回のみ取得できるといっていましたが、法改正により、2回に分割して取得できるようになりました。

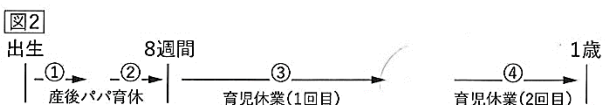


図2のとおり、法改正により、配偶者の産後8週間以内に2回(産後パパ育休)、子が1歳になるまでに2回取得できるようになったことで、分割して最大で4回取得できます。

これまでの制度では、たとえば育児休業を取得したい時期が分かれていた場合、連続して長期間の休業は避けたいということで、1回のみ短期間で取得せざるを得なかった人がいたかもしれません。しかし、今回の法改正により、このような場合でも、仕事とのバランスを見ながら2回に分けることができ、より育児休業を取得しやすくなったといえます。

Column
弁護士の
コラム

割増賃金率の引き上げについて

こばやし やす ひこ
弁護士 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。

従業員が法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて時間外労働を行ったときには、割増賃金が発生します。

中小企業においては、これまで、時間外労働の割増賃金率は25%とされてきました。

これに対し、法改正により、時間外労働が月60時間以下の割増賃金率は25%、時間外労働が月60時間を超えた場合には、割増賃金率は50%となります。

大企業には、すでに2010年4月から適用されており、中小企業には適用が猶予されていましたが、このたび、猶予措置が撤廃され、2023年4月1日から、中小企業にも割増賃金率の引き上げが適用されることになります。

○深夜労働の場合

ちなみに、深夜労働(22時~5時)については、割増賃金率は25%とされて

います。ですから、時間外労働が月60時間以下の場合には、25%+25%=50%の割増賃金率が適用され、時間外労働が月60時間を超えたときは、50%+25%=75%の割増賃金率が適用されます。

○代替休暇制度について

時間外労働が月60時間を超えた場合に、50%以上の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができる制度があります。ただし、この代替休暇制度を導入するには、労使協定を締結しておく必要があります(労働組合か、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との間で締結)。また、代替休暇を取得するかどうかは従業員の任意の選択であり、会社が取得を強制することはできません。

○割増賃金を支払えば残業が無制限に許されるわけではないことに注意

そもそも、法定労働時間を超える時間外労働の上限は、月45時間、年360時間です(36協定の締結が必要)。

これを超えて時間外労働をさせるには、「特別条項付き36協定」を締結する必要がある。臨時的な特別の事情(たとえば、納期のひっ迫、機械のトラブルなど)があれば、月45時間、年360時間以上の残業が認められます。ただし、さらに次のような制限があります。

①時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2ヶ月~6ヶ月平均で月80時間以内、②時間外労働が年720時間以内、③時間外労働が月45時間を超えられるのは年6ヶ月まで

これらに違反した場合には、罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)が課されるおそれがありますので、注意が必要です。

中四国の温泉のご紹介

① 天然温泉かみとくの湯(愛媛県)

JR 伊予富田駅から歩いて行けます。

ナトリウム・カルシウム-塩化物泉です。

外見は健康ランド的ですが、露天風呂の一つだけが源泉かけ流しです。ここだけ赤茶色に濁っています。

源泉温度が 30 度くらいなので、加温していますが、立派なかけ流しです。加温とはいっても 40 度を切るくらいのぬるめの温度です。これが実に塩分濃度が高くて濃厚で、四国の温泉のレベルではありません。赤黒い湯の花がたくさん舞っています。少し金属臭がします。全国的にも珍しい泉質です。ぬるめなので長湯ができますが、長湯しすぎるとかなり疲れを感じます。

これ以外にも浴槽がたくさんありますが、いずれも循環風呂です。しかし、循環とはいえ塩分は感じます。



② 玉造温泉湯陣千代の湯(島根県)

ナトリウム・カルシウム-硫酸塩・塩化物泉です。

玉造温泉の中では、大変希少価値のある源泉かけ流しの旅館です。旅館敷地内から湧出する約 66 度の自家源泉をかけ流しています。

浸かると、とろみとしっとり感を感じます。じんわりと源泉が身体に浸透してくる感じがします。これが本来の玉造温泉の泉質なんだと思います。

浴室と浴槽も大変レトロで凝っています。料理ももてなしも最高レベルです。宿泊代はリーズナブルです。

日帰り入浴はありません。ここは、山陰に仕事に行くときの定宿です。



③ 海癒の湯(高知県)

土佐くろしお鉄道の中村駅からバスで行けます。因みに、中村市は合併して四万十市になっています。

ナトリウム-塩化物・炭酸水素塩泉です。源泉は 30 度弱なので加温しています。

浸かった瞬間、とろとろでぬるぬるの肌触りを感じます。浴槽の中でずるっと滑ります。かなりのレベルの個性的な泉質です。

浴槽は一つだけで貸切で入ります。海を眺めることができます。贅沢な気分を味わえます。

湯治目的の方が多くそうです。湯治場とゲストハウスが合体したような感じです。

高知県は少し温泉力が弱いような感じがしますが、こんないい温泉もあるんですね。



温泉本第 2 弾「温泉博士×弁護士が厳選 325 湯」を出版いたしました。
顧問先の会社には、ご要望があれば、**1 冊無料で進呈いたします。**