

社会保険労務士 川村泰文

カワムラ社労士事務所便り

ご連絡先: 〒583-0852
大阪府羽曳野市古市 2271-68
電話: 072-956-8846 FAX: 072-956-8690
Eメール: fwny9920@mb.infoweb.ne.jp
HP <http://kawamura-sr.blogdehp.ne.jp>



保護される企業の「営業秘密」の 範囲が拡大する可能性

年内にも指針を抜本的に見直し

経済産業省は、法律で保護する企業の「営業秘密」の管理手法の目安を示す指針を抜本的に見直し、年内にも改定する方針です。この見直しにより、これまでよりも幅広い範囲の情報が営業秘密として認められる可能性があります。

現在の「営業秘密」事情

不正競争防止法では、従業員が営業秘密を故意に漏らした場合などに刑事罰を科すことができるほか、被害を受けた企業が損害賠償や差止請求をできるとしています。保護の対象になる営業秘密については、経済産業省の「営業秘密管理指針」で定義された、以下の3つの要件を満たす必要があるとされています。

- (1)機密管理性: 施錠保管するなど秘密として管理している
- (2)有用性: 事業に有用な技術・営業上の情報である
- (3)非公知性: 公然と知られていない

法律だけでは営業秘密として保護される情報の範囲がはっきりしないため、2003年に、営業秘密と認められるのに必要な企業の管理手法などを例示した指針がつけられました。

この指針では、営業秘密の「望ましい管理水準」として、情報へのアクセス制限や特定の管理者による施錠、パソコン保管時のパスワード管理などが列挙されています。

指針に法的拘束力はありませんが、秘密漏洩事件に関する裁判では、企業が指針に基づいた管理をしていたかどうか、営業秘密と認定されるための重要な判断材料となります。指針に沿った管理をしていなかったため、漏れた情報が営業秘密と認められなかった例も多くあります。

見直しの内容

今回の見直しでは、企業側からの「これまでの指針は一律に高い管理水準を求めすぎている」との批判を受け、業種や企業規模に応じた弾力的な基準に改めることが検討されています。

具体的には、商品の研究開発や試験に長い時間がかかり、開発に失敗するリスクも高く、情報を幅広く企業秘密として認めて保護しなければ研究開発意欲をそくおそれのあるバイオテクノロジー・医療分野などでは管理水準が下げられます。

また、中小零細企業も緩和の対象となる見通しです。

特に中小企業などから不満の大きかった、管理の際の施錠やパスワード設定、社内での独立した秘密管理部署の設置などについては、削除したり条件を付けたりするなどして管理水準を緩和することが検討されています。

こうした見直しにより、従来よりも幅広い範囲の企業情報が営業秘密として保護される効果が期待されていますが、一方で、他社の企業情報等について、これまで以上に慎重に取り扱う必要が出てくるかもしれません。

各業種に広がるパート・契約社員等の正社員化の動き

改正パート労働法が施行

非正規雇用労働者が働く人の3人に1人を占めるまでに拡大しているなか、4月1日から改正パート労働法が施行されました。同法では、パート労働者の通常の労働者(正社員)への転換を推進するための措置を講ずるように事業主に義務付けています。

厚生労働省が発表した「労働経済動向調査」(2月)の結果によれば、過去1年間に正社員以外から正社員に登用した実績のある事業所の割合は41%となっており、特に製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでその割合が高くなっています。今後の方針については、64%の企業が「正社員に登用していきたい」としています。

改正法の施行を機に、非正社員を正社員化する動きはますます広がっていきそうです。

パート・契約社員を正社員に

東京都に本社を持つ日用雑貨販売大手の株式会社ロフトでは、パート社員・契約社員のうち、今後、希望する者を正社員としていくそうです。

同社が雇用しているスタッフは約3,300人で、そのうち正社員は約400人。1年契約の社員は280人、半年契約の社員は2,650人で、そのうちの2,350人が正社員になることを希望しているそうです。

なお、新規採用者については、6カ月間の見習い期間を経て、正社員か有期雇用かの選択を行います。

ちなみに、正社員化に伴う同社の総額人件費は、約1割程度増加する見込みだそうです。

製造大手では 派遣社員を直接雇用などに切替え

また、派遣社員を多く抱えるキヤノン本体・グループ18社では、子会社を含めた工場などの製造現場で働く約1万2,000人の派遣社員の受入れを年内にも全面的に打ち切り、半数を直接雇用の期間社員、残りの半数を請負会社との契約に切り替えること発表しました。

同社は以前から『偽装請負』があるとして労働局などから指導を受けており、派遣契約への切替えをすすめていましたが、直接雇用と請負とに再編する方針を決めたようです。

建機製造トップのコマツでも、2009年3月末までに工場働く派遣社員全員を期間社員に切り替える方針を明らかにしています。

処分決定前の自宅謹慎期間を 無給扱いにできるか？

重要情報を他社へ漏洩！

ある会社の社員が会社の重要情報を他社へ漏らしてしまい、処分決定まで自宅謹慎するように会社から命じられました。1週間の謹慎後、減給処分となりましたが、会社は「謹慎中は無給」と言い渡しました。

就業規則には謹慎に関する規定は特になく、社員は納得できない様子です。

規定がなくても謹慎処分に付すことは可能

社員の行為が就業規則で定めた懲戒事由に該当する場合、会社は処分内容を決定します。処分決定をする前の段階として「自宅謹慎」や「自宅待機」を命じることがありますが、就業規則にこれらの扱いに関する規定がない場合、そのような謹慎・待機命令を下せるのかという問題が生じます。

大企業に比べ中小企業では、就業規則に謹慎に関する扱いを明記していないところが多いかもしれません。

結論から言うと、そのような規定がなくても、処分決定前の自宅謹慎を命じることが、会社の指揮命令権の一環である業務命令として可能です。

会社の業務命令として自宅謹慎を命じた場合、社員が「働きたい」と言っても会社はこれを拒否することができます。会社には社員の行為が懲戒事由に当たるのか調査する必要があり、職場秩序を維持するためであれば当該社員に自宅謹慎を命じることがやむを得ないと認められるためです。

「謹慎」の付与名目によって異なる 賃金支払義務

処分決定前に自宅謹慎を命じる場合の扱いをめぐる裁判には、「懲戒処分ではなくても、会社側に職場秩序維持の理由などがある場合」に謹慎を命じることができるとしたものの、このような場合の自宅謹慎は当面の職場秩序維持の観点からとられる一種の職務命令であることから、使用者には謹慎期間中の賃金の支払義務があると判断したものがああります(日通名古屋製鉄作業事件・平成3年7月22日名古屋地裁判決)。

他方、謹慎命令が、懲戒規定に基づいた「処分」として出されたものならば、謹慎期間中は無給でもよいとされています。

例えば、調査のために1週間休むように命じた後、懲戒処分として再び1週間休むように命じた場合、後者の期間は無給となります。

しかし、処分対象の社員に会社内で強い権限があれば、安易に証拠をもみ消すことができるおそれもあります。前述の名古屋地裁判決は、このような場合には「不正行為の再発、証拠隠滅のおそれなどの緊急かつ合理的な理由」があるとして、例外的に処分決定前の謹慎でも無給にできると判断しています。ただし、この要件は厳格で、該当するケースはかなり限られます。

この問題に関するポイントは？

ポイントは次の通りです。

1. 規定がなくても、会社は業務命令として自宅謹慎を命じることができる。
2. 自宅謹慎が懲戒処分として会社が命じたものである場合は、当該期間は無給でよい。

企業の外国人雇用をめぐる状況、 制度改正の動向

昨年10月から改正雇用対策法が施行

改正雇用対策法が昨年10月1日から施行されていますが、この改正の目的の1つは、今後見込まれる労働力不足に対応するため、若者や外国人を積極的に活用していくということにあります。

上記改正法には、外国人労働者に関する雇用管理等に関する事項が盛り込まれており、外国人労働者の適正な雇用管理の推進のために、事業主に外国人の雇用状況等の届出義務を課し、

国に外国人の雇用管理の改善等について努力義務を求めているのが大きなポイントです。

「在留カード」発行で 外国人情報を一元管理へ

外国人に関しては、現在、「在留カード」(仮称)の発行が検討されています。鳩山法務大臣の私的懇談会である出入国管理政策懇談会は、現行の「外国人登録証」を廃止し、新たに「在留カード」を発行して外国人の情報を一元管理できるようにする在留管理制度の見直し案を提言しています。

また、この見直し案には、在留期間の上限を現在の原則3年から5年に延長することも盛り込まれており、法務省は、来年の通常国会に関連法改正案を提出する方針とのことです。

これらの改正が行われた場合、企業における外国人雇用にも影響していくでしょうか。

外国人研修生・技能実習生の保護拡大へ

政府は、外国人研修・技能実習生の保護を拡大する方針を明らかにしています。

母国語で相談できる電話窓口を設置したり、受入れ先企業が倒産した場合であっても研修を続けられるよう支援したりするほか、労働環境を改善するための新たな在留資格の導入などが検討されています。

これらの施策については、法務省、厚生労働省、経済産業省などの関係省庁が連携して、2008年度から順次着手していくそうです。

ハードルが高い 外国人留学生のフルタイム採用

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った調査によれば、卒業後の外国人留学生を過去3年間にフルタイム社員として採用したこと

のある企業の割合は9.6%だったそうです。

従業員300人以上の企業では36.3%でしたが、中小企業ではこの割合が大きく下がります。

採用企業の理由は、上から順に「国籍に関係なく優秀な人材を確保」「職務上の外国語の必要性」「事業の国際化」となっています。

5月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

雇用保険被保険者資格取得届の提出
<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出
<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

20日

労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]

労働保険料の納付[郵便局または銀行]

31日

自動車税の納付[都道府県]

健保・厚年保険料の納付

[郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[社会保険事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器
使用状況報告書の提出[公共職業安定所]