

企業の営業秘密の漏洩

経済産業省は、ベネッセコーポレーションの顧客情報漏洩など、企業の持つ営業秘密の不正入手を巡る事件が相次いで発生していることを受け、不正競争防止法の見直しを行う見通し。

事案の概要

最近、ベネッセコーポレーションの顧客情報漏洩など企業の持つ営業秘密の不正入手を巡る事件が相次いで発生していますが、経済産業省は、企業の営業秘密の漏洩を防ぐため、**不正競争防止法の見直し**を行うことにしました。具体的には、情報の取得に失敗した場合の未遂罪も新たに刑事罰の対象とし、**個人に科される罰金の上限を1000万円から5000万円に引き上げ**、**懲役の上限も海外に情報漏洩した場合については10年以下から15年以下に重くし**、また、**企業に科される罰金の上限も3億円から6億円に引き上げる**というものです。

改正法案は来年（2015年）の通常国会に提出される見通しです。

改正方針の狙い

経済産業省が不正競争防止法の改正の方針を示した背景には、近年、日本企業の情報が外国企業に不正流出する事例が増えていることがあります。また、経済産業省には、罰則を強化することによって、**日本企業の競争力の確保を法制面から後押しする狙い**があると見られています。



情報漏洩の背景と今後の対応策

今までは、営業秘密が流出した場合に刑事罰を科すには、秘密を不正利用した証拠が必要とされていました。これに対して、未遂罪の処罰が規定されれば、情報取得に失敗した場合であっても、情報を盗もうとした痕跡があれば処罰することが可能となります。

昨今の営業秘密の流出の事例を見れば、日本の企業を守るために法改正することは必要であるといえます。その一方で、情報流出が相次いで起こっている背景には、**経営不振に陥った日本企業のリストラにより、大量の技術者が転職を迫られてきた**ということを見落としてはいけません。経済産業省が2013年にまとめた「人材を通じた技術流出に関する調査研究報告書」の関連資料によれば、日本企業の情報流出に関わった情報漏洩者は、約50%が中途退職者でした。

営業の秘密の流出を防ぐためには、中途退職者の退職後の秘密保持契約や競業禁止契約を結んでおくことも重要です。

しかし、転職をした技術者の中には、在職中の待遇の不満から転職をする者もいることから、**成果に見合った評価制度を確立することも必要**となってきます。

また、リストラされたことを恨みに思い情報を流出させる人もいられることから、安易に全従業員一律のリストラを実施するのではなく、十分な退職金の支給や再就職先の支援等、**企業はできる限り退職者の理解を得るための努力を行う必要**もあります。

来年にも領収書の 電子保管を容認へ

政府は税務調査の証拠となる領収書や契約書の原本を保管するよう義務付けた規制を平成27年にも緩める方針であることを発表しました。

はじめに

政府は**税務調査の証拠となる領収書や契約書の原本を保管するよう義務付けた規制を平成27年にも緩める方針**であることを発表しました。領収書の電子保管の容認について解説します。

領収書の保管義務

これまで税務調査の証拠となる領収書や契約書については、その原本を原則7年間保管するよう義務付けられていました。

これまでも金額が3万円未満の場合にはスキャナーで読み取って電子保管すれば原本の廃棄が認められていましたが、3万円以上の領収書と3万円未満の領収書を別々に処理するのが面倒であるため、実務上はすべての書類を紙のまま保管する企業が大半の状況でした。

今回の政府による見直しによってこれまでの**3万円という線引きをなくし**、高額な領収書や契約書であっても**スキャナーによる電子保管が容認**されることとなる見込みです。

ただし、スキャナーで読み取った画像データは比較的容易に加工することができるため、紙の領収書等に比べて捏造や改ざんが行われやすいと考えられます。したがって、**財務省は社内のチェック体制の整備などを電子保管の要件にするもの**と思われます。

また、領収書や契約書を受け取ってから速やかにスキャナーにかけることや読み取った日時がわかるように記録することなども求められるようです。

スキャナーで読み取った画像データは紙の領収書と同じ7年間の保存が義務付けられます。

ペーパーレス化によるコスト削減効果

大量に発生する領収書や契約書の保管に悩んでいる企業はとて多いのではないのでしょうか。

これまで書類の保管のために倉庫を借りて適宜書類を送付して管理していた企業にとっては**倉庫代や運搬代といった保管コストを大幅に削減**することができます。

例えば孫正義氏が率いるソフトバンクモバイルグループの場合、グループ全体で年間約2万枚の領収書が集まるようです。このような大量の領収書を、7年間、紙のまま保存するということは企業にとっては膨大なコストとなります。

経団連の試算では国内企業が領収書や契約書などの書類を保管するコストの合計は年間で約3千億円にのぼることです。

これらの保管コストをペーパーレス化によってゼロにできれば、企業にとっては**法人税の実効税率を約0.6%下げると同様のコスト削減効果を見込める**との試算もあります。

不正が横行しないよう内部統制の方法などは細かく定める必要はありますが、企業としては歓迎すべき規制緩和ではないかと思います。



民間給与実態を公表

国税庁は、平成 25 年分の民間給与実態調査を公表しました。民間給与実態調査の内容を解説します。

はじめに

国税庁は、平成 25 年分の民間給与実態調査を公表しました。民間給与実態調査の内容を解説します。

民間給与実態統計調査の概要

この調査は、昭和 24 年分から開始され、今回が 65 回目の調査となります。

この調査の特色は以下の 3 点です。

- (1) 従事員 1 人の事業所から従事員 5,000 人以上の事業所まで広く調査していること
- (2) 給与階級別、性別、年齢階層別及び勤続年数別による給与所得者の分布が分かること
- (3) 企業規模別（事業所の属する企業の組織及び資本金階級別）に給与の実態が分かること

民間給与実態統計調査の概要

民間の事業所に 1 年を通じて勤務した給与所得者は 4,645 万人（前年比 2.0%増）で、男性は 2,754 万人（同 1.0%増）、女性は 1,892 万人（同 3.4%増）と、総数と女性については調査開始以降最多の数字を記録しました。

正規労働者は 3,056 万人（同 1.5%増）、非正規労働者は 1,040 万人（同 5.3%増）となり、正規・非正規ともに増加しました。

民間事業所に 1 年を通じて勤務した給与所得者の平均給与は 414 万円（同 1.4%増）で、男性は 511 万円（同 1.9%増）、女性は 272 万円（同 1.4%増）となり、3 年ぶりに平均給与が増加しました。

ただし、正規労働者は 473 万円（同 1.2%増）、非正規労働者は 168 万円（同 1.8%減）と、正規・非正規の差が開く結果となっています。

年間給与 300 万～400 万が最多

給与所得者を給与階級別にみると、年間給与額「300 万円超 400 万円以下」が 809 万人と最も多くなりました。

男性では「300 万円超 400 万円以下」の 515 万人、女性では「100 万円超 200 万円以下」の 493 万人が最多でした。

ただし、今回公表された給与額はあくまで「平均」であることに注意が必要です。1 億円以上の給与を得ている会社経営者なども含まれ、これらの人々が平均年収を引き上げているとも考えられます。



年収順に並べて真ん中にいる人の給与が「中央値」となりますが、中央値は男性で 400 万円前半、女性で 200 万円半ばと考えられています。

アベノミクスの影響により平均給与は増加しましたが、正規労働者と非正規労働者の間の格差の拡大や男女の賃金格差などの問題を指摘する声もあがっています。



自転車保険加入の義務化

兵庫県知事が、自転車購入者に自転車保険の加入を義務付ける条例案を、来年2月にも県議会に提案することを表明しました。

はじめに

自転車による事故が起こった場合、自転車通勤を容認する企業では、**企業の「使用者責任」を問われる可能性**を想定しなければなりません。

そこで、企業としては、自転車通勤のリスクを十分に検討し、そもそも自転車通勤を認めるかどうか、認めるならば、どのような条件で認めるべきか等のルールを整備する必要があります。

ルール整備の概要

1. 許可基準の策定

①「自転車」の定義

自転車にもいろいろな種類があります。前輪または前後輪にブレーキがないピストバイクは、法律上公道を走ることが禁止されています。**自転車通勤の「自転車」に何を含めるのか**、明確に定めておくことが必要です。

②民間保険の加入

もし、事故を起こし、通勤者本人に支払い能力がなければ、自転車通勤を容認した企業に使用者責任が及ぶおそれがあります。そこで、**民間保険への加入を許可条件**とすることも必要となります。

③運転者の資格や禁止事項

過去の自転車利用に関する道路交通法の違反歴や疾病その他の状態により運転が可能かどうか、通勤距離などから自転車通勤が妥当かどうかといった運転者の資格だけでなく、運転中の禁止事項（例えば、飲酒運転や携帯電話を使用しながらの運転の禁止）を定め、**道交法の遵守を徹**

底させ、違反者には許可の取消しなどの罰則を定めることが必要です。

2. 通勤費、駐車場

①通勤費の支給の有無、金額

通勤手当の支給自体は法令で求められているものではありません。しかし、自転車通勤では、自転車のメンテナンス費用がかかります。これを個人負担とするのか、会社負担とするのかなどについても考慮する必要があります。また、**雨の日など公共交通機関を利用すれば、実費を精算する必要**も出てきます。これらを踏まえたルールを明確に定めておくことが必要となります。

②駐車場利用義務

近年は、放置自転車が各自治体で問題視されており、**自転車の違法駐輪を黙認することがあれば企業の管理責任が問われるおそれ**もあります。

そこで、企業で駐輪場を準備する場合には、指定した場所に駐輪することを義務付ける必要があります。また、従業員が駐輪場を準備する場合には、書類等を提出させ確保したことを確認する必要があります。

3. 関連規程・書式の整備

ルールを決めたならば、それを「自動車通勤規程」として整備し、自転車通勤の希望者には「自動車通勤許可申請書」などを用意しておくことが必要です。

※「使用者責任」とは、従業員等が不法行為によって第三者に損害を与えてしまった場合に、それが会社の勤務中など事業に密接に関係する行為と認められたときには、その会社が損害賠償を負うというものである。（民法715条参照）

～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を少しでも身近に感じていただけるコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えておりますので、よろしくお願い致します。

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町1-4-3 朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所

TEL 04-2923-0971

HPは

弁護士法人 アルファ [検索](#)