

改正マイナンバー法が成立

マイナンバーの利用範囲を銀行の預金口座にまで広げる改正マイナンバー法が成立しました。ここでは、改正マイナンバー法について解説します。

はじめに

マイナンバーの利用範囲を銀行の預金口座にまで広げる改正マイナンバー法が成立しました。ここでは、改正マイナンバー法について解説します。

概要について

来年1月から運用が開始されるマイナンバー法は、その利用範囲が税金、社会保障、災害関連の3分野に限られたものでした。

しかし、このマイナンバー法の運用すら開始されていない9月3日の衆議院本会議にて改正マイナンバー法が成立することとなりました。

この改正マイナンバー法は、マイナンバーの利用範囲を現行のマイナンバー法より拡大するものです。この改正マイナンバー法の成立により、**マイナンバーの利用範囲は、銀行の預金口座や予防接種の履歴などにまで拡大**することとなります。

預金口座にマイナンバーを適用することにより、国民の資産状況を正確に把握し、脱税や年金の不正受給を防ぐことが狙いであると考えられます。

本来であれば、この改正マイナンバー法によりマイナンバーと年金基礎番号も連結される予定でしたが、日本年金構による個人情報流出問題を受け、マイナンバーと年金基礎番号の連結は延期されることとなりました。

また、改正マイナンバー法では、メタボ健診の結果や予防接種の履歴についてもマイナンバーにより管理することが規定され、引越したり転職などがあった場合でもその情報をスムーズに引継げるようになります。

預金口座へのマイナンバーの登録

銀行の預金口座へのマイナンバーの登録は、今回の改正マイナンバー法では各個人の任意とされています。したがって、当面の間は自分が登録をしない限りはマイナンバーと預金口座が紐付くことはありません。

ただし、**将来的には預金口座へのマイナンバー登録が強制されることも十分に考えられます**。マイナンバーと預金口座の紐付けが強制された場合、税務署が個人の納税状況と預金額を参照することが可能となります。

これは将来行われるかもしれない「**資産課税**」のための布石と考えることもできます。

「**資産課税**」とは、現在所有している資産の額に応じて課税される税金であり、財政破綻の懸念がある我が国でも将来的に導入される可能性が十分にあります。

「**資産課税**」が行われると、多額の資産を所有しているにも関わらず、収入が少ないためほとんど納税をしていないような高齢者に対しても課税の網がかかることとなります。

今後、マイナンバーの利用範囲がどこまで拡大していくのか、そしてそれは強制力を持つものなのか、非常に注目されるどころです。

競業避止義務の見直しについて

長年培った企業ノウハウといった知的財産や人的財産の流出を予め防止するために、その留意点について説明します。

はじめに

退職後の競業避止義務規程（以下、「競業避止規程」）の根拠と、①有効性の判断基準、②法務担当者として留意するポイント、③競業避止規程違反の効果、について触れていきます。

競業避止義務の根拠と有効性

競業避止義務を負う根拠として、①就業規則で定められている場合と、②誓約書による場合が考えられます。

また、競業避止規定の有効性を判断するための大まかな考慮事項は、①守るべき企業の利益があるかどうか、②従業員の地位が、競業避止義務を課す必要性が認められる立場にあるものといえるか、③地域的な限定があるか、④競業避止義務の存続期間や、⑤禁止される競業行為の範囲について必要な制限が掛けられているか、⑥代償措置が講じられているか、の6つとなります。

各考慮事項についての留意点

①企業の利益については不正競争防止法の「営業秘密に」限定されず、判例・裁判例で争われた事案をみると技術的
秘密や営業秘密に準じる利益（顧客に対するサービス手法も含む）、業務を通じて築いた顧客等の人的関係と広く含まれます。

②従業員の地位については、①の利益と関わる職務上の地位を有するかが特に問題となります。そこで、合理的な理由のない全従業員を対象とした規定ではなく、①の利益と関わる職務上の地位に限定した規定（一定の管理職等に限定）が望ましいと言えます。

③地域的限定については、地域的制限がないからといって競業避止規定が無効になることは少なく、業務内容と照らした判断が行われます。地域的制限を設けることが難しい場合には、「期間を短縮」するか、「代償措置を高額にする」ことで対処することが考えられます。

④競業避止の存続期間については、労働者の不利益と企業

の利益を考慮した判断がなされます。近年の傾向では2年以上の存続期間を無効とする裁判例が多いので、存続期間はおおむね1年間とする企業が多いです。

⑤禁止される競業行為の範囲については、具体的な業務内容・職種を限定した定めをした方が合理性が認められやすい傾向にあります。

⑥代償措置については③と異なり、代償措置に関する規定がないことを理由に競業避止規定を無効とした事例が多いことに注意をする必要がありますが、代償措置規定がない場合でも、代償措置と実質的に同視しうる賃金（みなし代償措置規定。比較的に高額な報酬を受け取っていた場合や、奨励金が順次支給されていた場合）が支払われていた場合には、代償措置あり、と判断されることもあります。しかしコンプライアンスの観点からは対価関係が明確な具体的な規定を設けるべきであると考えます。

規程違反の効果

①競業行為の差止め

競業避止規定が有効な場合、企業ノウハウ等の流失を防止する直接的な手段として、競業行為の差止めが認められます。

②損害賠償請求

競業避止規定が有効であるにもかかわらず、労働者が同業者に転職し、企業のノウハウ等を流用して損害を発生させた場合、当該規定違反を根拠に損害賠償請求をすることが可能となります。

③退職金の不支給

就業規則や約定によって退職金不支給条項が定められており、競業避止規定に違反することが退職金不支給事由に該当する場合は、退職金の一部又は全額について不支給とすることが可能です。

会社からの懲戒処分について

プライベートにおける行為について、どのようなケースに対して会社から懲戒処分を受けてしまうのか、について説明します。

はじめに

プライベートの時間で起こした行為について民事・刑事上の責任を負うことは当然としても、なぜ企業による懲戒処分にまで発展してしまうのでしょうか。懲戒の根拠及び大まかな判断基準と私生活上の行為で懲戒処分になってしまう事案について、具体的に紹介していきます。

懲戒の根拠

労働者が企業と労働契約を締結すると、**労務提供義務**のほか**企業の秩序を維持・遵守する義務(企業秩序遵守義務)**を負います。この企業秩序遵守義務に違反するかどうかは、具体的には、就業規則の懲戒事由規定がありかつ当該規定に該当するかどうかによって判断されます。したがって、たとえ私生活上の行為であっても、**就業規則において「不名誉な行為をして会社の体面を著しく傷つけたとき」等の私生活上の行為も含まれそうな規定があれば、懲戒の根拠となってしまう**。

判断基準

判例は、就業規則の懲戒事由に該当すれば即懲戒というような機械的な運用は行っておらず、**個々の具体的な事情を踏まえて個別・具体的に懲戒事由該当性を判断**しています。おおまかに判例の判断基準を抽出すれば、**①処分対象となる行為の性質、②会社がいかなる業務を遂行しているか、③行為者の企業におけるポスト④社会その他に与える影響・一般的認識の有無等の事情を総合的に勘案して判断**しています。

<ケース1. 男女関係>

妻子がいるにもかかわらず、教え子の女子高生と交際し肉体関係をもつに至ったケースで裁判所は懲戒処分を有効としました。この事案では、**①刑事事件といえないような**

場合において、個々の学生との距離感に違いはあるにしても、**②道義上倫理に反すること**をし、**③また高校教師という立場を考えると、④そのことに関して社会一般に与える影響が大きいことを重視したと考えられる**、という事案です。しかし、パイロットが交際中の客室乗務員に傷害事件を起こした事案について、業務とは関係ない男女関係のもつれであるとし、企業秩序に違反しないものとして懲戒が無効となりました。一般的には、**男女関係は通常、企業秩序に関わらないといえるので懲戒処分の対象となる可能性は低い**と考えられます。

<ケース2. 交通違反>

バス運転手が休日中に酒酔い運転をしたケースでは、**①罰金の金額は比較的軽微であったにもかかわらず、②公共交通機関の会社に勤務している運転手は飲酒運転が特に戒められる立場である点を重視して、裁判所は懲戒処分を有効とした事案**があります。他方、**④バス運転手であるから懲戒処分は有効としているわけではなく、被害者との示談が成立し、寛大な処分を望む申立てがある場合には、懲戒処分を無効とした事案**もあります。しかしながら、**飲酒運転に関しては、近年、刑罰が厳格化し、その取り締まりが強化されていることを踏まえると、運転業務に携わらない業務であっても懲戒処分の対象となる可能性は高くなるもの**と考えられます。

<ケース3. 痴漢>

鉄道関係職員が繰り返し電車で痴漢行為を繰り返した事案について、**①都道府県の迷惑防止条例違反行為で、②鉄道会社は痴漢行為を取り締まる立場にあり、④痴漢に対して社会的非難が高まっていることを重視し、懲戒処分を有効としました。**しかし、**被害者と示談が成立している、初犯である、企業イメージを損なっていない等の事由がある場合には、懲戒処分の対象とならない可能性**もあります。

マイナンバー制度の給与所得への影響

ここでは、マイナンバー制度が給与所得、なかでも税金へ与える影響について説明します。

はじめに

2016年（平成28年）1月からのマイナンバー制度利用開始に伴う給与所得の税金部分についての概要を説明した後、そのリスクヘッジについて考えてみます。

給与所得税について

日本における所得税は、給与所得、事業所得、不動産所得、配当所得、一時所得、雑所得、退職所得、利子所得、譲渡所得、山林所得の10種類に分けられています。このうち、給与所得とは、俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与に係る所得（所得税法28条1項）であると法律上は定められています。

所得税額の計算方法は、

- (1) 個人の収入 - 必要経費（通常の会社員であれば、給与所得控除（同条2項）として、収入金額に応じて算定される概算的経費控除がされている部分） = 所得
 - (2) 所得 - 各種所得控除額 = 課税所得額
 - (3) 課税所得額 × 所得税率 - 税額控除額 = 納税額
- となっています。

所得控除の概要

日本国内に住所がある場合には、配偶者控除、扶養控除、基礎控除の合計額が差し引かれます。このうち、基礎控除額は、一律で38万円となっています。

所得控除関連で耳にしたことがある方も多いと思いますが、「103万円の壁」というものがあります。この意味に

は大きく分けて、以下のとおり2つあります。

- ①パートやアルバイトでの給与が年間103万円以下の場合、そこから給与所得控除65万円と基礎控除38万円が差し引かれることにより、合計103万円が控除されるため、そのパートやアルバイトをした者の課税額は0円となります。**103万円を超えれば納税義務が生じるため、それを発生させないための壁、という意味**があります。
- ②世帯主の給与所得のうち、配偶者控除を受けるには、配偶者や扶養を受けている者の年収が103万円以下であることが要件とされています。それを超えてしまうと世帯主の給与所得から控除ができず、世帯主の納付する税額が増加することになり、**配偶者控除や扶養控除の対象から外れないための壁、という意味**があります。

所得控除とマイナンバー

マイナンバー制度についてはメリット・デメリットの中でも税金部分についてのリスクを改めて考えてみると、国や会社、自分自身での情報管理はもちろんのこと、**「家族内」において、今まで以上の情報共有を図ることが求められる**ように感じられます。

まずは「家族内」から情報共有管理を始めてはいいかがでしょうか。

※2015年9月号の訂正

3頁の「平成28年10月5日以降」は「平成27年10月5日以降」が正しい記載となります。

～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