



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- メンタルヘルス不調者に対する休職命令の可否
- 従業員が「企業秘密」を持ち出すことは違法？
- セミナーのご案内
- 編集後記

●メンタルヘルス不調者に対する休職命令の可否

メンタルヘルスに不調を抱え、仕事を十分に行うことができない従業員が、会社から指示しても医師による診察と治療を受けずに他の社員の業務にも支障を生じさせている場合、この従業員に対して休職命令を発令することができるかが問題となります。

従業員が医師の治療を受けず、出勤と欠勤を断続的に繰り返し、自己の業務も十分に行えず、他の従業員の業務にも悪影響を及ぼしている場合は、休職の発令は可能であると考えられます。もっとも、紛争の事前防止のため、就業規則上、休職事由として「精神の疾患により職務に堪えないとき」や「業務上の必要性に基づいた休職を命じることがある」というような規定を入れることをお勧めします。

休職は賃金が支給されない場合が多いため、休職命令が発動されることによる労働者の不利益は小さくありません。そのため、メンタルヘルス不調にあるとはいえ、病状がそれほど重くなく、通院しながら勤務が可能である場合など、通常業務に支障を生ずるまでもないような場合には、休職命令は合理性を欠き、無効となります(参照:東京高判平成7年8月30日)。

もっとも、メンタルヘルス不調により業務に支障を来す場合には、就業規則に従い休職命令を出すことは可能です。

メンタルヘルス不調は、欠勤の継続だけではなく、出勤と欠勤が断続的であったり、無気力となり仕事に手がつかないなどの状態が続きます。このような場合に、使用者から従業員に対して休職命令を発令することが考えられます。このような場合、休職事由として、就業規則に「精神の疾患により職務に堪えないとき」や「業務上の必要性に基づいて休職を命じることがある」などの規定がある場合には、仮に従業員の欠勤が継続していないような場合であっても、その従業員を就業させることにより業務運営に与える不都合、本人・配偶者・親族等の受診に対する協力姿勢の有無等を総合勘案し、休職の発令をすることは可能であると考えられます。

それでは、就業規則に上記のような規定がない場合はどうでしょうか。

就業規則上、一定期間の欠勤の継続を前提とした規定しか置かれていないような場合、断続的な欠勤のみを理由として休職命令を発令することは難しいといえます。しかし、使用者は従業員の安全配慮義務を負っており、労働者が原に健康を害し、もしくは健康を悪化させるおそれがあると認められるときは、速やかに労働者を業務から離脱させて休養させる等の措置をとる契約上の義務を負っています(神戸地裁姫路支部平成7年7月31日)。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階

北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは勝木までお気軽にどうぞ。



また、労働者が医師の治療を受けず、出勤と欠勤を断続的に繰り返し、又は自己の業務も十分に行えず、他の従業員の業務に悪影響を与えているような場合には、労働者の労務提供は不完全なものとして、使用者はそのような不完全な労務の受領を拒絶することができると考えられています(この場合、使用者は賃金の支払義務を負いません)。このように使用者が、従業員の不完全な労務の提供の受領を拒絶し、賃金を支払わない状態は、実質的に欠勤と同視できるため、その状態が一定期間継続した場合には、そのことをもって私傷病による休職命令を発令することができると考えられます。この点においても、労働者の労務の受領を拒絶できる程度の不完全な労務であるか否かは専門的な判断となります。そのため、紛争の未然防止のため、私傷病の休職事由として、一定期間の「欠勤の継続」のみならず、「精神疾患により職務に堪えられないとき」や「業務上の必要性に基づいて休職を命じることがある」というような規定を設けておくことは労務管理上必要でしょう。

さらに、実際には、使用者が一方的に労務の受領を拒絶して休職命令を発令しても、その従業員の理解が得られていなければ、命令を無視して出勤し、会社の秩序を乱す行動をとるなど、さらに事態が悪化することも考えられます。したがって、会社としては、まず本人や家族と面談し、十分な話し合いをしてから、引き続き医師の受診と治療を促し、本人を納得させた上で休職させるよう努めることが大切です。

従業員のメンタルヘルスに関わる法律問題は、専門的知識の必要な問題であり、安易に休職命令や解雇などをしてしまうと、法的に無効とされてしまうリスクが生じる可能性があります。メンタルヘルスに問題が生じた従業員に対して、これから何らかの対応を行う予定であったり、そもそもどのように対応すべきかお困りの場合には、是非ご相談に来られてください。専門の弁護士が対応いたします。

●従業員が「企業秘密」を持ち出すことは違法?

2019年3月13日、株式会社アシックスの元従業員が、その在職中に同社が開発した靴の画像や性能データを持ち出したとして、不正競争防止法違反の疑いで逮捕されました。

そもそも、「企業(営業)秘密」は法的に守られるのでしょうか。民事事件及び刑事事件それぞ

れの観点から解説します。

◆民事上の営業秘密の保持義務

労働契約においては、その人的・継続的な性格に由来しての信頼関係が必要となり、使用者と労働者双方に「信義誠実の原則(当事者双方が相手方の利益に配慮し、誠実に行動すること)」が要請されます。「営業秘密の保持義務」は、上記「信義誠実の原則」のうち、労働者側から使用者側に対して負う義務のひとつにあたります。

労働者は、労働契約の存続中、上記「信義誠実の原則」として負う義務の一種として、使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っています。また、営業保持義務について就業規則上、規律を設けている場合には、当該就業規則の規定が労働契約を規律していることとなります。就業規則中に営業保持義務に関する規定を設けている場合には、労働者が秘密保持義務に違反したとき、就業規則の規定に従って、懲戒処分や解雇をしたり、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求を行うなどの余地があります。秘密保持の根拠が明確に規定されている場合には、履行請求ができる可能性もあります。営業秘密の漏洩による懲戒処分が有効とされた裁判例としては、「古河工業足尾製作所事件(東京高等裁判所昭和55年2月18日)」が挙げられます。この裁判例は、同製作所の従業員らが、政治活動として参加していた党の会議において、同製作所の業務上重要な秘密である長期経営計画の基本方針である計画基本案を配布するなどして漏洩したという事案です。裁判所は、この従業員らの秘密の漏洩について、「労働者は労働契約にもとづく附随的義務として、信義則上、使用者の利益をことさらに害するような行為を避けるべき責務を負うが、その一つとして使用者の業務上の秘密を洩らさないとの義務を負うものと解せられる。信義則の支配、従ってこの義務は労働者すべてに共通である。もとより使用者の業務上の秘密といっても、その秘密にかかわり合う程度は労働者各人の職務内容により異なるが、管理職でないからといってこの義務を免れることはなく、又、自己の担当する職務外の事項であっても、これを秘密と知りながら洩らすことも許されない」と判断しました。その上で、守秘義務違反が就業規則上懲戒事由として定められている場合、「懲戒は企業秩序をみだす行為に対する制裁であり、…会社の業務上



重要な秘密が守られることを企業秩序維持の一つの柱と考え、これを他に洩らした者に懲戒解雇をもって臨む」ことが可能であることを前提とした判断をしています。

一方、労働契約が終了した後については、就業規則の具体的な規定や個別的な特約によって一定の営業秘密の保持が約定されていると認められる場合に、その約定の「必要性」や「合理性」の点で公序良俗に違反しないとされない限り、秘密保持の履行を請求(差し止め請求)や、不履行による損害賠償請求が可能となります。

その他、不正競争防止法において、労働者が使用者から取得、または開示された営業秘密について、労働関係の継続中だけでなく終了後においても、その不正な使用や開示について、差し止め請求などの法的救済が規定されています。労働者が使用者から取得した「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの(同法2条6項)」(営業秘密)を「不正の利益を得る目的で、又はその保有者に損害を加える目的で」使用・開示する行為は、営業秘密に関する不正行為の一類型とされます(同法2条1項7号)。使用者は、従業員によるこのような使用・開示行為につき差し止め(同法3条1項)、損害賠償(4条)、侵害行為を組成した物の廃棄または侵害行為に供した設備の除却(同法3条2項)、信用回復の措置(同法14条)を求め余地があります。

◆営業秘密に関する刑事上の責任

営業秘密の漏洩に対する刑事罰としては、①不正競争防止法違反、②窃盗、③業務上横領などが考えられます。

①不正競争防止法違反

不正競争防止法は、上述のとおり、「営業秘密」の不正取得を禁止しています。同法に違反した場合、「10年以下の懲役又は1000万円以下の罰金、またはこれを併科」することが規定されています(不正競争防止法21条)。この法定刑は、窃盗罪や背任罪よりも重いものとなります。刑事上の不正競争防止法違反の要件としては「営業秘密」、「不正の利益を得る目的」が必要となります。

不正競争防止法違反が認められた事例とし

ては、自動車の開発・製造・売買等を業とする自動車株式会社(以下、「A社」といいます。)において、元従業員が、退職前に同社の商品企画に関する情報などを持ち出して逮捕・起訴された事件(最高裁平成30年12月3日)があります。同事件において、被告となった元従業員は、A社の退職後、A社の同業他社であるB社への内定が出ていました。そこで、元従業員は、A社から退職する直前に、管理権限を付与されていた同社のサーバーコンピューターに保管されていた自動車商品企画に関する情報などのデータ(営業秘密)を、同社から貸与されていたパソコンを経由して自己所有のハードディスクに転送するなどして持ち出しました。裁判所は、元従業員が、勤務先(A社)を退職し同業他社(B社)へ転職する直前に、勤務先の「営業秘密」である同データを私物のハードディスクに複製したことについて、「勤務先の業務遂行の目的によるものではなく、その他の正当な目的の存在をうかがわせる事情もない」などの事実関係からすれば、「当該複製が被告人自身又は転職先その他の勤務先以外の第三者のために退職後に利用することを目的としたものであったことは合理的に推認できる」として、元従業員のデータ持ち出しには「不正の利益を得る目的」があったことを認定しました。上述した2019年3月13日のアシックスの元従業員によるデータ持ち出し事件も、類似のケースであると考えられます。

②窃盗及び③業務上横領

企業の情報の不正入手に関しては、上記不正競争防止法だけでなく、刑法上の「窃盗罪」又は「業務上横領」にあたるケースも存在します。もっとも、窃盗や業務上横領が成立するには、盗まれた又は横領された「もの」が「財物」である必要があります。そのため、情報(データ)が外部に流出したというだけでは、「窃盗」や「業務上横領」は成立しません。この点、新薬産業スパイ事件(東京地裁昭和59年6月28日)において、「情報(データ)」そのものではなく、「情報の化体された媒体」について財物性が認められました。つまり、行為者が企業の情報を、当該企業の管理する紙やUSBなどのデータ媒体にコピー等複製して持ち出した場合、その企業の管理する紙やデータ媒体に財物性が認められるため、窃盗や横領の罪が成立することになります。一方、行為者が自分



の所有するデータ媒体に情報をコピー等複製して持ち出した場合には、「媒体」そのものが行為者のものであるため、窃盗や業務上横領といった犯罪は成立しません。その場合は、不正競争防止法違反の成否の問題となります。

行為者が情報をコピー等複製した当該企業の管理する紙や媒体を持ち出した場合、「窃盗罪」となるか「業務上横領罪」となるかは、その行為者の権限の有無によります。企業の情報の管理権限(閲覧等)を有する人物による不正な目的での外部持ち出しの場合には、業務上管理している財物(情報が化体された媒体)の横領といえるため、業務上横領罪が成立します。情報に関する権限がない人物による不正な目的での外部持ち出しの場合には、他人の財物(情報が化体された媒体)を権利者を排除して自分のものにしようとする意思で窃取したということになるため、窃盗罪が成立することになります。

企業を経営される皆様にとっては、企業秘密の管理や流出した場合の迅速な対応・対処はとて大切な事柄です。企業秘密という重大な財産を守るためにも、一度、弁護士に相談にいられてみてください。

●セミナー情報

下記のとおり、セミナーを開催いたしますので、ご興味がありましたら奮ってご参加ください。

◇平成31年4月15日

【テーマ】

問題社員対応・マネジメント能力向上セミナー

第1部 使用者側弁護士が明かす！

問題社員等への対応方法

第2部 管理職のための実践型「叱る」スキル

【対象】企業・社労士

【講師】弁護士 宮崎 晃

社労士 城 敏徳

【場所】佐賀市文化交流プラザ交流センター

(〒840-0826 佐賀県佐賀市白山2丁目7-1)

【時間】14時～17時(開場13時30分)

【参加料】3000円(税込)

※顧問先企業様は無料

セミナーに関して詳細を確認されたい方は、こちらをご確認ください。

(<https://www.daylight-law.jp/138/>)

●編集後記

桜前線がニュースを賑わす季節となりました。昨年の桜は非常に開花が早かった印象がありますが、今年の桜も平年より早く咲くところが多くなるそうです。

ちょうど、このニュースレターの原稿を書いている3月20日、全国に先駆けて長崎での桜の開花が発表されました。福岡県での桜の開花予想も3月20日、満開日は3月31日頃が予想されているそうです。

せっくなので桜の「開花」や「満開」についても調べてみたところ、

〈開花〉

標本木で5～6輪以上の花が開いた状態

〈満開〉

標本木で80%以上のつぼみが開いた状態だそうです。

幣所福岡オフィスの所在地である福岡市では、西公園が「日本さくら名所100選」に選ばれているほか、舞鶴公園が有名です。北九州オフィスから近い場所では、勝山公園(小倉城)が毎年花見客でいっぱいです。

北九州オフィスでは、毎年慣例行事として花見を開催しており、満開のソメイヨシノを見て季節を感じています。

皆様も、春の訪れを桜とともに楽しんでみてはいかがでしょうか。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 勝木 萌

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp