



望月綜合法務事務所便り

連絡先：〒612 - 8411

京都市伏見区竹田久保町2番地

TEL/FAX : (075) 756 - 7687

URL : <http://www.office-mochizuki.com> (メールはこちら)

企業の「営業秘密」を保護するための改正不正競争防止法

改正不正競争防止法が成立

この度、「不正競争防止法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、4月30日に公布されました(施行は来年の4月以降となる予定)。

この法改正は、「企業間の公正な競争の確保」の観点から、企業が保有する営業秘密の保護を図るための措置を設けたものであり、一般企業にも大きな影響を与えるものと思われます。特に以下の(3)については、自社の従業員や取引先にも関係がありますから、特に注意が必要です。

以下、法改正の内容を簡単にご紹介します。

主要な改正内容

(1) 営業秘密侵害罪の目的要件の変更

これまで、営業秘密を侵害したとして罰するには、「不正競争の目的で」侵害することが必要とされていました。

これが改正され、「不正の利益を得る目的で、またはその保有者に損害を加える目的で」侵害することで足りるようになりました。

この改正により、これまで罰することのできなかった「不正な利益を得るため、海外政府などに営業秘密を開示する行為」や「営業秘密の保有者を単に害するため、営業秘密をネット上の掲示板に書き込む愉快犯的な行為」も罰せられるようになるため、結果的に、営業秘密を保有する企業がこれまでよりも保護されるようになります。

(2) 処罰対象行為の見直し

これまで、処罰の対象となるのは、第三者などが違法性の高い行為(詐欺的行為や管理侵害行為など)を行ったうえで、「営業秘密記録媒体などを介した方法により」不正に営業秘密を取得した場合だけでした。これが改正され、営業秘密の取得方法が記録媒体などを介していない場合でも罰せられるようになります。

この改正により、「営業秘密を記憶する場合」や「記録

媒体などに記録されていない営業秘密(会議における会話)を盗聴する場合」も処罰の対象となります。

(3) 従業員等による営業秘密取得自体への刑事罰の導入

これまで、営業秘密の保有者から秘密を示された者(従業員や取引先など)については、秘密の使用・開示に至った段階で初めて刑事罰の対象となっていました。これが改正され、「記録媒体などの横領」「記録媒体などの記録の複製作成」「記録の消去義務に違反したうえで消去したように偽装する行為」という方法で営業秘密を取得した場合に罰せられるようになります。

労働相談件数が過去最多を更新!

急激な景気悪化を反映
労働者と企業間のトラブルを裁判に持ち込まずに迅速に解決することを目指す「個別労働紛争解決制度」に基づく2008年度の「民事上の個別労働紛争相談件数」

が、過去最多の約23万7,000件に上りました。厚生労働省は、「急激な景気悪化を反映し、解雇や雇止めをめぐる非正規労働者からの相談が目立っている」としています。

2001年にスタートした個別労働紛争解決制度

個別労働紛争解決制度は2001年10月にスタートし、全国の労働局などの「総合労働相談コーナー」で相談を受け付けています。

全体の「総合労働相談件数」は107万5,021件(前年度比7.8%増)と初めて100万件を突破し、このうち、労働基準法や労働者派遣法などに明確に違反しているものを除く、民事上の労働紛争に関するものは23万6,993件(同19.8%増)でした。

「解雇」関連の相談が最多

紛争内容については、「解雇」関連が25.0%と最も多く、経済的な理由による「整理解雇」の相談件数は前年度の2倍以上になりました。また、「労働条

件の引下げ」が13.1%、「いじめ・嫌がらせ」が12.0%でした。

相談を受け、実際に労働局が企業側に指導・助言をしたのは7,592件(同14.1%増) 専門家で構成される紛争調整委員会があっせんに乗り出したケースは8,457件(同18.3%増)となっています。

厚生労働省紛争処理業務室では、「景気悪化で労働トラブルに遭う労働者が増えている。不利益な取扱いを受けたり、疑問を感じたりしたら、最寄りの労働局に相談してほしい」としています。

トラブルを一步手前で防ぐ

都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が多かったものは、2007年は「解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」と続き、2008年は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」でした。

一方、紛争調整委員会によるあっせん申請件数が多かったものは、2007・2008年ともに「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」と続き、上位3件は顔ぶれが同じとなっています。もう一步踏み込んで、個別労働

紛争解決制度を利用する手前で、労使トラブルを未然に防ぐためには、「労使間でコミュニケーションをとっていく」、「細やかな就業規則を作成する」といったような努力が必要なのではないでしょうか。

当事務所よりひとこと

労務・人事管理、給与計算、就業規則見直し、労基署・社保事務所の調査の立会いについて、疑問やご質問はお気軽にお問い合わせ下さい