

坂田社労士事務所便り

改正不正競争防止法が施行されます

11月に改正不正競争防止法が施行されます。施行されると退職者による「営業秘密」の漏洩が刑事罰の対象となりますが、会社が社員と「営業秘密」の保持契約を結ぶ際、契約があいまいだと抑止効果が小さくなるだけでなく、社員が契約違反を恐れて転職しにくくなる恐れもあるため、経済産業省は「営業秘密管理指針」で営業秘密の管理のあり方を規定しています。

◆「営業秘密」とは

不正競争防止法の「営業秘密」とは、

- ①秘密として管理されている
- ②事業活動に有用な技術上または営業上の情報である
- ③公然と知られていない

の条件を満たしているものと定義されています。

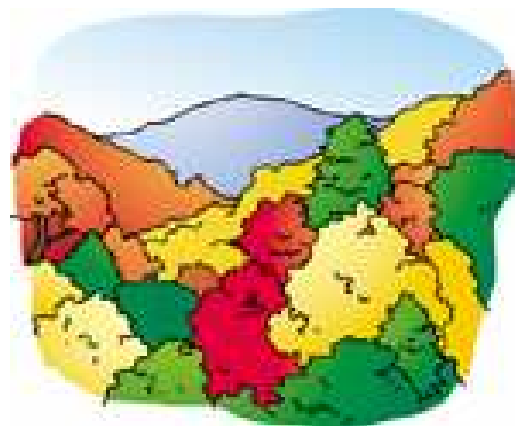
会社が社員と営業秘密の保持契約を結ぶ場合、他社に漏らすことを禁じる情報を具体的に社員に示し、秘密とする期間も「退職後5年間」という形で明確にする必要があります。

◆秘密管理に必要な体制整備

- ①営業秘密を管理するための社内規定を整備
- ②規定に基づく手続きなどについての責任者をおく
- ③研修などで不正競争防止法を社員に周知
- ④社員が法令について相談できる社内窓口の設置
- ⑤社内・社外からの監査を実施
- ⑥営業秘密の漏洩に関する懲戒処分など、秘密が漏れてしまった場合の体制整備

◆新たに処罰の対象となる行為

日本国内で管理されている営業秘密が処罰の対象となり、営業秘密を持ち出すことを前提に他社に転職したり、実際に営業秘密を漏らしたりした場合、刑事罰の対象となります。また、法人も処罰の対象になる制度が導入され、自社の社員が他社の営業秘密を不正に



入手して使用するような場合、社員の管理について過失認定されると最大1億5千万円の罰金刑が課されます。

パート社員に助成金導入へ

2004年のパート労働者は約1,240万人となり、この10年で40%近く増加しています。厚生労働省は正社員への登用制度を設けたり、正社員と同等の教育機会を提供したりする企業を助成するシステムを導入し、パート社員の待遇改善を促す事業に乗り出します。

◆パート労働者の現状

雇用者のほぼ4人に1人がパートで、そのうち約70%を女性が占めていて、一時的に正社員の役割を補完するだけでなく、継続的に重要な役割を担うパートも増えてきています。ただ、女性パート社員の労働時間あたりの給与は一般正社員の65%で、職業訓練の機会に恵まれないことや昇進・昇給の道が閉ざされているなど、正社員との差は大きくなっています。

また、年金などの社会保険制度でも、正社員と格差が生じています。パートなど低所得の働き

は増加傾向にあり、15 歳から 24 歳の若年層でも 30%を超えています。

◆新たに始める支援事業の内容

これからの人口減少社会を控え、若年層の能力を底上げし、企業内の人的資源を有効活用するために新たに始まる支援事業では、

- ①パートから正社員への転換制度
- ②パートと正社員に共通の評価・資格制度
- ③正社員と同じ教育訓練制度

などを設けて、実際に対象者が出た企業に助成金を支払う仕組みで、主に中小企業を対象に年間数十万円規模で助成し、パート社員の処遇の改善を促します。

また、一律の時間給で設定されることが多いパートの賃金について、職務や成果に応じて正社員と同等にもなる時間給のあり方を有識者らの研究会で検討し、一部でモデル導入して効果を検証し、正社員との格差是正に向けた取り組みを企業に促します。

厚生労働省は、来年度予算の概算要求にパート社員の処遇改善の事業費として約 5 億円を盛り込むことにしています。

～坂田からひとこと～

朝晩は過ごしやすくなり、ようやく秋らしい風も吹いてきました。「芸術の秋」「スポーツの秋」「食欲の秋」などと云いますが、皆さんはどのような秋を過ごされていますか？私は毎年この季節になると、体重計に乗るのが怖くなるほど「食欲の秋」を満喫します。私の家庭菜園では長茄子が食べごろを迎えており、毎日のように食卓に並びます。まだまだ日中は汗ばむ暑さが続いていることが、確実に秋が深まっていることを、食卓からも感じられます。紅葉のシーズンももうすぐですね。

求職者の個人情報の取り扱い

「求職者の個人情報の取扱い」について、職業安定法第5条の4は次のように規定しています。

「公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合はこの限りではない。」

この規定の対象となるのは、求人企業、職業紹介事業者などです。個人情報の収集の基本は、業務の目的の範囲内で収集することです。

収集してはならない個人情報としては、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出身地、家族の職業、収入、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど、②人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など、③労働運動、学生運動、消費者運動などに関することがあります。

個人情報を収集するには、本人から直接収集することが基本です。本人以外から収集する場合は、本人の同意を得た上で収集します。個人情報の保管、使用は、収集目的の範囲内に限られます。

個人情報の管理とは、以下のことをいいます。

- ①目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと
- ②紛失、破壊および改ざんを防止すること
- ③第三者からのアクセスを防止すること
- ④必要が無くなれば破壊または削除する

この規定に違反したときは、改善命令や罰則（6ヵ月以下の懲役または 30 万以下の罰金）が適用されますのでご注意ください。