

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点



「内部告発」に対する対応

最近、社員など会社内部の者が、自己の会社の法令違反など、社内の恥部を監督官庁やマスコミに内部告発する事件が多く発生しています。中にはそれが原因となり会社の倒産にまで至った事件もあるようです。

厄介なことに、事業者内部の法令違反行為について、監督官庁や報道機関などに対して内部告発をした場合、その告発が一定の要件を満たしている場合は、「公益通報者保護法」および内部告発者の保護を定めるその他の法律により、内部告発者に対する解雇、その他の不利益な取扱いは禁止されています。

例えば、会計取引の不正を探り税務署に通報をしたり、残業代の不払いや労務に関する法令違反を労働基準監督署に通報するなど、会社の恥部を外部の監督官庁に通報することが多く発生しています。

会社には遵守しなければいけない法律が多くあります。身近なところでは、会社法・租税法・労働基準等の労働法があります。このような法令遵守義務を「コンプライアンス」等と称していますが、このような数多くの法令を意識して遵守しない、または無意識に法令違反をしていた等いろいろな場面がありますが、いずれにしても違法は違法として監督官庁の指導を受けたり、罰則を受ける場合が少なくありません。

内部告発・外部通報に関する用語や取り扱いは次の通りです。

☆ 内部告発（企業外通報）

社内などの組織内の人間が、所属組織の法令違反行為や不正の事実を、監督官庁や報道機関などの組織外部へ通報することをいいます。内部告発が公益通報者保護法所定の要件を満たしたものである場合、残念なことに、このように公益通報として保護されています。

☆ 内部通報

企業などの組織内の人間が、所属組織の法令違反行為や不正の事実を、大会社などで、組織自身が設けた通報窓口や組織内の上司、役員などに通報することをいいます。内部通報が公益通報者保護法所定の要件を満たしたものである場合、も公益通報として保護されます。

☆ 公益通報

事業者について法令違反行為が生じ、またはまさに生じようとしている旨を、そこで働く労働者が、不正の目的でなく、労務提供先、行政機関またはその他の事業者外部に対し、通報先に応じた一定の要件を満たした通報をすることをいいます。

(注) 1、公益通報者……公益通報をした労働者をいいます。2、労務提供先……①事業者において労働契約に基づいて働いている一般の労働者（正社員、アルバイト、パートタイマー等）の場合は、その雇用元の事業者、②派遣労働者の場合は、派遣先の事業者、③取引契約に基づいて労務を提供する場合は、取引先の事業者をいいます。3、内部通報制度……法令や企業倫理に違反する行為、不正などについて、内部通報を受け付ける専用の窓口（ホットライン、ヘルプライン）を設けて、内部通報を労働者に求める制度をいいます。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第19回 Home Tech スマート家電、IOT住宅）

1.はじめに

今回は Home Tech について考察します。Home Tech という用語にはなじみが薄い…という方もいるかもしれませんが、例えば IOT 住宅やスマート家電といった例をあげるとイメージができるかもしれません。

色々検討すべき事項がありますが、概要を見ることができればと思います。

2.プライバシー情報の取得

IOT 住宅やスマート家電を利用する主目的として、デバイス（携帯端末）と家電製品等をネットワークで繋ぐことで、ユーザーの嗜好に合わせた自動制御を行う（例えば帰宅時間に合わせて自動的にエアコンが稼働し室温を調整する等）といったものがあげられます。ただ、こういった自動制御を行うためには、ユーザーが制御装置に対してユーザーの情報を提供することが当然の前提となります。

上記のような流れをふまえると、Home Tech 事業を営む場合、事業者は必然的にユーザー情報を取得することになり、高度なプライバシー情報、いわゆる機微情報や個人情報保護法にいう要配慮個人情報も含まれることとなります。

さて、これらプライバシー情報を取得するとなると、利用目的を明確にすることはもちろん、当該情報の帰属をどうするのかという問題が生じます。「取得した情報は事業者に帰属する」、「企業に帰属することについてユーザーの同意を得る」という発想しか持たない事業者のほうが多いようにも思いますが、法的にはユーザーの同意を得ることでクリアできるものの、果たして世間一般が受け入れるのかという観点から、情報の帰属について見直しを図るべき時期に差し掛かっているように思われます。特に、ユーザーの特定につながるプライバシー情報やユーザーの趣向・嗜好情報、機微情報、要配慮個人情報について、当然のように事業者に帰属すると定めた場合、昨今の風潮からすると嫌悪感・漠然とした不安感から、いわゆる炎上騒動に発展する可能性があります。

上記のような炎上リスク、一方で高度なプライバシー情報等を果たして企業が保有するメリットがあるのか（利用価値があるのか）、今一度検討してもよいのではないのでしょうか。

3.スマート家電と製造物責任法

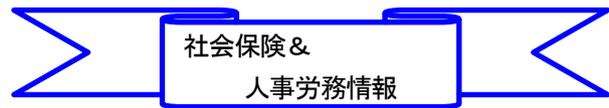
製造物責任法の製造物には無体物は含まれていません。このため、無体物である AI プログラムやソフトウェアそれ自体は製造物責任の適用対象外となります。

しかし、これらを内蔵したスマート家電は動産である以上、製造物責任法の適用対象になること注意が必要です。また、IOT 住宅それ自体は不動産であるため、不動産も製造物責任法の適用対象外となります。IOT 住宅を構成する各種機器が独立の動産といえるのか、個々の検討が必要になる場面が増えていくことが予想されます。

次に、これまで製造物責任法の「欠陥」といえば、設計上の欠陥、製造上の欠陥、指示警告上の欠陥という概念が用いられてきましたが、いずれも物理的なミスを想定した概念だったように思われます。ところが、スマート家電の場合、情報を取得することが前提となっている以上、情報漏洩のリスクを内包することとなります。すなわち、スマート家電上のセキュリティ上の不完全が欠陥と認定される可能性があるのですが、上記の欠陥概念とはやや異質のものとなります。欠陥概念が変化することが予想されることも注意が必要です。

4.その他

スマート家電等の IOT 機器は電気用品安全法の規制対象となったり、家庭用品品質表示法に基づき表示規制の対象となる場合があります。また、ネットワークについて独自通信とする場合、電波法の問題をクリアする必要があります。周辺領域にまたがってリーガルチェックが必要となることにご留意ください。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～新型コロナウイルスに関して労働者を休ませる場合の措置について厚生労働省 Q&A～

<休業させる場合の留意点>

Q：新型コロナウイルスに関連して労働者を休業させる場合、どのようなことに気をつければよいのでしょうか。

A：賃金の支払いの必要性の有無などについては、個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案するべきですが、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

※不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。ここでいう不可抗力とは、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討するなど休業の回避について通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

<感染した方を休業させる場合>

Q：労働者が新型コロナウイルスに感染したため休業させる場合、休業手当はどのようにすべきですか。

A：新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当を支払う必要はありません。

<感染が疑われる方を休業させる場合>

Q：新型コロナウイルスへの感染が疑われる方について、休業手当の支払いが必要ですか。

A：風邪の症状や37.5度以上の発熱が4日以上続く場合、強いだるさ（倦怠感）や息苦しさ（呼吸困難）がある場合には、最寄りの保健所などに設置される「帰国者・接触者相談センター」に電話でお問い合わせください。

「帰国者・接触者相談センター」の結果を踏まえても、職務の継続が可能である方について、使用者の自主的判断で休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<発熱などがある方の自主休業>

Q：労働者が発熱などの症状があるため自主的に休んでいます。休業手当の支払いが必要ですか。

A：新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、通常の病欠と同様に取り扱いをいただいで問題ありません。一方、例えば熱が37.5度以上あることなど一定の症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当てはまり、休業手当を支払う必要があります。

<年次有給休暇と病気休暇の取り扱い>

Q：新型コロナウイルスに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取り扱いは、労働基準法上問題はありませんか。

A：年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものなので、使用者が一方向的に取得させることはできません。（厚生労働省HP参照）