



〈撮影：川原弁護士 地名：アンダルシアのひまわり畑〉

残暑お見舞い申し上げます

平素はひとかたならぬご厚情にあずかり、心から御礼申し上げます。

今夏はエルニーニョ現象による冷夏になるとの予想に反し、例年通りの暑さが列島を包んでいます。

このうだるような暑さに負けるとも劣らない熱気をもって、当事務所は、この夏も稼動しております。

法律分野における近時の出来事として、改正労働契約法が平成24年8月10日に公布されました。また、平成25年8月には、経済産業省作成のガイドライン（営業秘密管理指針）の最終改訂がなされました。

さらに、国土交通省が進めてきた「個人住宅の賃貸流通の促進に関する検討会」の最終報告書において、「借主負担DIYの賃貸借」という新しいガイドラインが提示されました。

そこで、これらの出来事について、井崎淳二弁護士、阿部泰彦弁護士及び工藤研弁護士からご紹介させていただきます。

改正労働契約法の施行に伴う留意点

弁護士 井崎 淳二



改正労働契約法(以下「改正法」といいます)が平成24年8月10日に公布されました。改正法のポイントは、①無期労働契約への転換ルール、②有期労働契約の更新等に関するルール(最高裁判例で確立された雇止め法理の法定化)、③不合理な労働条件の禁止、の三点であり、②は公布日から、①及び③は平成25年4月1日から施行されています。

改正前の有期契約労働者は、更新時に雇止めされるという不安感から、自己の権利行使(有給休暇の取得や時間外賃金の請求など)を差し控えてしまうという問題があり、また、正社員の労働条件との間に格差が生じて労働意欲の減退にもつながるといった問題がありました。

1 改正法の趣旨

有期労働契約は、使用者側からみれば、景気の変動に対応するために不可欠な雇用形態ですが、改正法は、使用者による有期労働契約の濫用的な利用に歯止めをかけて、有期契約労働者の雇用の安定、労働条件の是正を図ろうとするものです。

改正法は、使用者による有期労働契約の濫用的な利用に歯止めをかけて、有期契約労働者の雇用の安定、労働条件の是正を図ろうとするものです。

2 改正法の内容

①「無期労働契約への転換ルール」(改正法18条)とは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、一定期間内に労働者からの申込みがあれば、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換するというものです。このルールは、施行日(平成25年4月1日)以後に締結又は更新される有期労働契約のみが対象となります。

②最高裁判例で確立された「雇止め法理」とは、(a)有期労働契約が反復更新され、あたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、又は、(b)労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合に、雇止めを制限するものです。判例では、(a)又は(b)の場合には、当該雇用契約の雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときには許されないとされていました。

改正法19条はこの雇止め法理を法定化し、(a)又は(b)の場合には(但し同条の要件は上記より詳細な表現に

なっています)、有期労働契約の期間満了前に労働者が契約更新の申込みをした場合、又は、期間満了後に遅滞なく有期労働契約の申込みをした場合であって、使用者による拒絶が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、労働者の当該申込みを従前と同一の労働条件で承諾したものとみなす旨が定められました。

③「期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止」(改正法20条)とは、同一の使用のもとでの有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させてはならないとするものです。

3 実際上の留意点

①無期労働契約への転換ルール(改正法18条)について
労働者が留意すべき点は、無期労働契約への転換には「労働者からの申込み」が必要であるということです。5年の経過で自動的に無期労働契約になるわけではありません。

この申込みは口頭でも有効ですので、使用者としては、「言った」「言わない」のトラブルを防ぐことが重要です。無期労働契約への転換ルールを周知させ、申込み書式の準備、使用を徹底する等の対応が考えられます。

なお、雇用時に労働者に「無期労働契約への転換をしない」旨を約束させることは、公序良俗に反して無効です。

②雇止め法理の法定化(改正法19条)について
改正法18条との関係が問題となりますが、改正法18条の適用を避ける目的のみで5年以内で行われた雇止めは無効です。

労働者としては、「5年を超えていないが更新への合理的な期待があった」ことを主張立証することになります。

使用者としては、5年以内に雇用を終了させるのであれば、雇用時に、更新回数の制限や不更新の特約を付すことが考えられます。

③不合理な労働条件の禁止(改正法20条)について
改正法20条は、労働条件が不合理か否かの判断要素として、労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮するとしています。「職務の内容」については、無期契約労働者の業務・責任と同一又は類似しているか否かがポイントとなります。使用者としては、労働条件を相違させる場合には、その趣旨、目的を明確にし、その相違が人事政策の中でどのような効果をもたらすのかを常に検討することが重要になるでしょう。

借主負担 DIY の賃貸借の効果について

弁護士 阿部 泰彦



国土交通省が進めてきた「個人住宅の賃貸流通の促進に関する検討会」の最終報告書において、「借主負担DIYの賃貸借」という新しいガイドラインが提示されました。

建物の賃貸借においては、貸主は入居前や入居中に修繕義務を負い(民法606条)、借主は原則的に壁紙の貼り替え等の模様替えができただけでなく、退去時には原状回復義務を負います(同616条・598条)。もちろん、契約自由の原則により、これまでもこれと異なる合意をすることはできましたが、国土交通省も原状回復にかかるガイドラインを定めており、上記と同じ内容で契約が締結される

ことが多いのが実情といえました。

これとは異なり、今般提示された「借主負担DIYの賃貸借」は、貸主が原則として修繕義務を負わない代わりに低廉な賃料とする一方で、借主が自費で修繕や模様替え等をすることを認め、当該箇所について退去時の原状回復義務を免除するものです。この形態の賃貸借は、貸主については、①修繕の負担や手間がなく現状のまま賃貸が可能となる②長期間の賃貸継続が予想され安定収入につながる③退去後は借主のDIYにより物件の設備や内装等の価値が上昇する可能性がある、などのメリットが考えられます。また、借主については、④模様替え等により持ち家と同じような感覚で居住することが可能となる⑤賃料を安くすることができる⑥自ら施工コストを調整できる⑦DIY実施箇所は原状回復義務が免除される、などのメリットがあります。

当該物件の普及により、多様化した居住ニーズに対応する、住宅市場を活性する、地方への定住を促進などの効果が予想されており、今後が期待されます。

営業秘密の管理について

弁護士 工藤 研



1 営業秘密の意味

事業計画や顧客名簿等、企業が持つ大事な情報は数多く存在します。しかし、これら情報が漏洩した場合に漏れなく責任追及等の措置がとれるわけではありません。その大事な情報が、不正競争防止法上の「営業秘密」と言えなければなりません。「営業秘密」と認められるためには、①秘密として管理されていること(秘密管理性)、②有用な営業上又は技術上の情報であること(有用性)、③公然と知られていないこと(非公知性)が必要とされています。今回は、特に①の秘密管理性についてご説明します。

理」等の具体的な管理方法により、秘密情報とその他の情報と区分し、権限に基づきアクセスした者がそれを秘密であると認識して取り扱うために必要な措置を講じるとともに、権限の無い者がアクセスすることができないようにすることが必要であり、具体的な管理方法による管理を機能させるため、「組織的管理」の実施が重要であるとされています。

そのため、①秘密指定(営業秘密とその他の情報との区分、秘密レベルの区分等)、アクセス権者の指定、②物理的・技術的管理(営業秘密が記載、記録されている書面についてマル秘マークの押印、記録媒体についてパスワード、暗号化の設定、専用スペースでの分離保管、持出・複製制限、回収・破棄の明確化等)、③人的管理(従業員に対する教育・研修、就業規則や契約による秘密保持の要請、取引先に対する秘密保持契約の要請等)、④侵害に備えた証拠確保等に関する管理(書類や記録媒体の閲覧・持出の記録化、アクセスログの保存、保管スペースに監視カメラ設置等)の各方法を定めた上で、⑤管理方針を整備し、⑥責任者の存在と権限を明確化し、⑦秘密侵害防止の教育及び管理方針を周知徹底し、⑧日常的なモニタリングや内部監査を実施し、⑨事後対応体制を整備することを目安に組織的管理を実施し、⑩PDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルを確率すべきことが詳論されています。

ガイドラインをご参考に、御社の営業秘密管理体制が十分なのか再確認されるよう、お勧めします。

2 管理方針に関するガイドライン

秘密管理性については、平成25年8月に最終改訂がなされた経済産業省作成のガイドライン(営業秘密管理指針)が詳しく解説しています。それによると、営業秘密の管理にあたっては、「物理的管理」、「技術的管理」、「人的管

近況報告



弁護士 古川 史高

社会環境の変化に伴い、法律も年々変わってきております。古い頭を少しでも新しくして、環境の変化に対応するとともに、一歩でも変化の前取りをして、サービスの向上を図りたいと思います。



弁護士 伊豆 隆義

独立満20年を迎えました。イソ弁時代からお世話になった海谷先生、江口先生を始めとする多くの法曹の方々、また、依頼者の皆様を支えられ、ここまで来ました。恐懼感激の思いです。



弁護士 岩田 修

今年4月から、司法修習生（弁護士、裁判官、検察官の卵）の教官をすることになりました。本格的な講義は9月からですが、仕事の合間（？）をみて、準備に楽しい毎日を送っております。



弁護士 井崎 淳二

6月、約1年半ぶりにゴルフをしました。当然スコアはひどいものでしたが、緑の中でプレーするのは、気持ちがいいものです。一年中こんな季節なら、たくさんラウンドできて、もっと上達するのに。。。？



弁護士 梶浦 明裕

マンションの管理組合の仕事をするようになり、区分所有法や管理規約のコンメンタルを読む機会が増えました。企業とは全く異質の利益追求のサポートは、難しく、奥が深いです。



弁護士 阿部 泰彦

子供が生まれてからゴルフをする機会が減りました。たまのラウンドも、ショットが力み、ダフリ、トップし、右へ左へ、大乱調。でも不思議とスコアはあまり変わりません。元々下手ですから。



弁護士 川原 奈緒子

10年越で、念願のスペイン旅行に出掛けました。情熱的で活気溢れる人々、パワーみなぎる文化の数々に刺激を受け、新たな一歩が踏み出せる予感です。



弁護士 工藤 杏平

最近、個人で受任する事件のみならず、複数の弁護士で事件処理にあたる、いわゆる弁護団事件にも多く参加しています。弁護団としてのマンパワーを活かした適切かつ迅速な事件解決に努めております。



弁護士 新森 圭

最近、同世代で起業された方とお会いする機会が多いのですが、熱意のある方ばかりで、いつも刺激を受けています。私も負けてはいられません!!



弁護士 渥美 三奈子

W杯初戦の敗北は、計画が狂ったからだとか。大舞台で25歳前後の青年が、一瞬の躊躇で出遅れるのは、あり得ると同情した。しかし、独のミュラー等同世代は大活躍。この差は何か？興味深い。



弁護士 工藤 研

今春、高校卒業後30年目にして、初めて学年全体のクラス会が開催されました。懐かしいながらも、年相応に変化(劣化)した友人を見て、改めてダイエットを決意した次第です。



弁護士 宮島 佳範

4年計画で家族を説得して、2泊6日でブラジルまでワールドカップ応援に行ってきました！結果は残念でしたが、世界のサポーターとオレオレカーニバル状態で、雰囲気最高でした！



弁護士 高平 めぐみ

4月から弁護士会内派閥の執行部で女性会員支援を担当しています。育児中の立場から少しでも女性弁護士のお役に立てればなど。家に帰れば、息子の可愛い笑顔が私の癒しに役立ってくれています。



弁護士 堀田 和宏

ウルトラブックを導入して1年が経ちました。とても薄くて軽いのですが、それでも長時間持つて歩くとなかなか疲れます。文明の利器を生かすためには体力強化が必要なようです。



弁護士 山口 秀雄

体調管理のためジョギングを始めようと一式揃えたものの、通勤ウォーキングから抜け出せない日々が続いています。秋～冬までには皇居デビューしたいと思います。

新入所弁護士紹介



弁護士 近森 章宏

平成15年に弁護士登録をして以降、債権回収、不動産、労働問題及びM&A等の企業法務をはじめ、会社再建、離婚・相続、交通事故等の様々な分野に携わってまいりました。少しでも皆様のお役に立てるよう尽力する所存です。



弁護士 酒井 由美子

当事務所に復帰した現在も、引き続き企業内に駐在し、日々の法律問題やM&A・組織再編等のプロジェクトに取り組んでおります。多くの経験を積み、充実した法的サービスをご提供できるよう努力して参りたいと存じます。

事務局便り

最近の楽しみは、この春に新社会人となった姪達が語る「初めて社会に出て感じた驚き・戸惑い・反省・喜び等」の話です。すっかり社会慣れしているつもりでいた日常に新鮮な刺激を与えてくれるのです。彼女達の話聞きながら、日々出会うすべての事柄に心弾ませ臨んでいたあの頃の初心を、決して忘れてはならないなあ、とつくづく思う今日この頃です。 (M. N.)