

本号の掲載記事

- 「新年のご挨拶」
- トピック 労働法務 「賃金査定 減額改定の有効性について」
- トピック 金融法務 「「損害保険業等に関する制度等ワーキング・グループ」報告書の公表」
- 近時の実務話題&裁判例レビュー
- 堂島法律事務所ウェビナーのご案内

弁護士 大川 治

弁護士 板崎 遼

弁護士 柳 勝久

弁護士 大川 治

新年のご挨拶

明けましておめでとうございます。

本年もどうぞ、よろしくお願いいたします。

2025年の到来で、21世紀も、はや四半世紀が経ちました。2000（平成12）年を振り返ると、乳製品メーカーの食中毒事件などの企業不祥事が立て続けに起こり、大手百貨店の民事再生申立てなど大手企業が倒産するなどしていました。当時は、21世紀の世が進むにつれて、世界も日本もよりよい社会に発展していくと期待していた気がしますが、四半世紀が経っても企業不祥事はなくなっておりませんし、倒産件数も増加傾向ですので、世の中はそう単純ではないと改めて実感しています。

また、今年で、阪神・淡路大震災から30年となりました。わが国は、その後も東日本大震災をはじめ、多くの自然災害を経験し、近い将来には南海トラフ巨大地震の到来も予測されています。改めて、過去に学び、サステナビリティの観点で減災・防災に取り組むことの重要性を噛みしめたいです。

ただ、そうはいつても、悲観したり、不安を抱くだけでは未来はないと思います。本年は、当事務所が「木村の場合合同法律事務所」として1965年に設立されてからちょうど60年、2010年に東京事務所を開設してから15年の節目の年です。ヘビが脱皮を繰り返して成長するように、巳年にあやかって、少しでもよりよい変化をもたらしていきたいと思ひます。

昨年1月のニュースレターにて、2024年の法務課題は、

①倒産増加への備え、②担保法制の動向、③その他諸々であろうと予測しておりました。

本年はどうか、ですが、昨年の法務課題のうち、②の担保法制については、結局、2024年中には要綱案とりまとめまでに至らず、越年の課題となっています。ただ、2025年の早めの時期に要綱案が取りまとめられる見通しですので、占有改定劣後ルール、法的倒産手続開始時の集合物・集合債権譲渡担保の扱い（いわゆる固定化）、実行手続の法定化（実行に関する私人間の合意の効力が制限される）等々、これまでの実務に大きい影響を及ぼす可能性のある立法提案の内容をしっかりと把握し、実務上の対処策等を検討する必要があると思います。また、2024年に立法化された「企業価値担保権」の施行に向けて（施行は2026年ころでしょうか）、実務界の動向の引き続きのウォッチと検討が必要でしょう。

また、「倒産増加への備え」は、2025年も引き続き、留意が必要な課題です。2024年は前年よりも倒産件数の増加が急であり、本年もその勢いが続きそうです。2023、2024年と緩やかに景況が回復していますが、コロナ禍からの手元資金不足、業績不振企業の倒産はむしろ増えていきます。全産業で倒産件数が増加しており、いつでも、どの業界でも倒産が起きうる、ということです。粉飾決算等が発覚して倒産するコンプライアンス違反倒産が見られるようになっ



弁護士 大川 治

ている点も気になります。こうした企業は、信用不安の兆候がなかったのにある日、急に倒産するという「突然死」型の倒産といえるので、要注意です。また、報道で話題になっていますが、M&A 後（資本関係の変更後）に急激に企業の財政状態が悪化する事例も出てきていますので、取引先の業況や資本関係の変動等の再確認が必要と思われる。

コーポレート関連では、やはり、会社法改正の動向に注目ですね。2023年2月以降、商事法務研究会の「会社法制に関する研究会」が開催され、同じく2024年9月以降、「会社法制研究会」が開催され、さらに内閣府の規制改革推進会議や、経産省の「稼ぐ力」の強化に向けたコーポレートガバナンス研究会で「バーチャルオンリー株主総会の活用」、「バー

チャルオンリー社債権者集会」、「従業員等に対する株式報酬の無償交付を可能とする会社法の見直し」、「株式対価 M&A の活性化に向けた会社法の見直し」といったトピックが検討されてきました。2025年には、法制審議会に正式に諮問がなされる見通しであり、その審議の行方が注目されます。

ほかにも、労働法制や、下請法の見直しなど、ビジネスに大きな影響のある法令改正等が検討されており、本年も、法令・制度の改正動向から目が離せないところです。こうした新しい話題について、適時的確に把握し、皆さまに情報提供するとともに、実務対応に向けての所内体制を整えてまいります。どうぞ、引き続き、よろしくお願いいたします。

トピック 労働法務

賃金査定 減額改定の有効性について



弁護士 板崎 遼

1 はじめに

会社が従業員を雇用する上でしばしば起こりがちなミスマッチが、労働者の能力と待遇に関するミスマッチです。特に中途採用の場合など、労働者の能力に一定の期待をした上で給与を決定したものの、実際には期待した能力を発揮できないことから、給与を減額したい、あるいは職務内容を変更した上で給与を減額したいなどのご相談を受けることがあります。

労働契約は、会社が労働者の労働力を一定の金額（給与）を払って買い取るという契約です。売買契約に置き換えてみれば、買主が一度合意した売買金額を一方的に減額することができないのと同様に、本来会社は何の根拠もなく一度決めた給与を減額することはできません。給与を減額するには、労働者の真摯な同意のある場合を除き、労働契約上の根拠が必要ということになります。

2 異動・降職と役職手当のカット

給与の減額として、最もわかりやすい形は、給与の構成として「基本給+役職手当」のように、一定の職務上の地位に基づいて支給される手当がある場合です。この場合には、労働契約上、一定の役職から外れた場合に役職手当の支給がなくなることが前提となっているため、役職から外れた場合に役職手当が不支給となることは、いわば織り込み済みといえます。したがって、会社は業務上の必要性があり、法律上禁

止された差別、不利益取扱いや権利濫用とならない限り、人事権の行使として役職の変更をすることができ、これに伴う役職手当を不支給とすることができるということになります。

3 基本給に関する定めを根拠とした賃金減額の可否

これに対し、基本給に関する就業規則の定めを直接の根拠として、基本給自体を減額することができるのでしょうか。基本給については、「基本給は、職員の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する」といった定めをおく会社が多いと思われるが、この規程を根拠にして、職務内容の変更等に伴い基本給を減額改定できるのか、という問題です。

この規程は、一見すると「職務内容」を踏まえ、会社が基本給を「決定する」ことができる以上、職務内容を変更した際に基本給を変更することもできるようにも読めます。しかし、この規程は、あくまでも当初基本給を決定することはできるにせよ、その後いったん支給を開始した基本給について、不利益な変更をする根拠規定にはならないというのが一般的な考え方と思われます。

この問題について、近時、東京地方裁判所令和6年1月10日判決は、使用者が、上記のような基本給に関する規定を根拠にして、配転（業務内容の変更）とこれに伴う賃金の減額を行ったことに対し、配転自体は有効としつつも、基本給に関する規定は、一度決定された賃金額が異動や業務内容

の変更によって賃金額を変更することまでを含むものであると直ちに解釈することはできないとして、この規程を根拠とした賃金減額を認めませんでした。基本給の減額には、単に「決定できる」というだけでなく、事後的にもその変更が可能である旨を明らかにした根拠規定が必要といえます。

4 査定規程に基づく減額改定の可否

それでは、賃金査定に基づく減額改定はどうでしょうか。

一般論として、査定による賃金減額が適法となるためには、①能力・成果の評価と賃金決定の方法が就業規則等で制度化されて労働契約の内容となっており、②その評価と賃金額の決定が違法な差別や権利濫用など強行法規違反にならない態様で行われたことが必要になるとされています。ここでは、①の点を見ていきたいと思えます。

(1) 改定要件等の明確化が必要

査定による賃金改定については、例えば「基本給及び諸手当等の賃金の改定（昇給、降給、現状維持のいずれかとする。）については、原則として毎年4月に行うこととし、改定額については、会社の業績及び従業員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。」などの規定をおく会社もあると思われます。ここでは、この規定に従って、賃金を減額改定したとする主張の可否が争われた事件を紹介します。

東京地裁立川支部令和6年2月9日判決は、上記のような規定に基づき賃金減額がされたことについて、賃金査定に関する規定を含む賃金規程は、同規定以外に、改定の要件等については何ら規定しておらず、労働者の職務との対応において定められているわけでもなければ、昇進昇格に応じた枠組みの中で人事評価の手续や決定がされるわけでもなく、使用者の恣意的な適用を排除し得ないと指摘した上で、実際の会社の評価について、いかなる理由で当該評価となったのか、客観的な基準や根拠も明らかではないとし、減額について合理的な理由を見出しがたいとして、基本給の減額を無効としました。

この裁判例は、実際に減額評価に合理的な理由が見出せないとしたもので、①の要件のみで減額を無効としたものではありませんが、査定の根拠規定だけでは会社による恣意的な適用を排除できないことを踏まえ、賃金減額評価の合理性について厳しく審査をしたものとも評価できます。適切に改定要件等が明確化されていれば、当該要件に従った減額改定は、会社の恣意的な運用が排除されており、合理的であるとの評価を受けやすくなるという点を裏から示す裁判例ともいえそうです。

(2) 内規ではなく就業規則による明示と周知が必要

では、改定要件等を明確化するとして、いわゆる内規としたり、経営者だけの「秘密」としておくことはどうでしょうか。

この点を判示した最近の裁判例として、東京地裁令和5年

12月14日判決があります。この裁判例では、「能力、実績、技量、勤怠等を参酌し、上位または下位に相当すると判断した場合、昇給又は降給することがある。」「業務内容の変更に伴い、その業務に相当しないと会社が判断した場合、昇給または降給することがある。」といった規定が設けられていましたが、裁判所は、賃金は労働者にとって最も重要な労働条件の一つであるから、これを使用者が労働者との合意なく一方的に変更できるためには、労働契約又は労働契約の内容となる就業規則上の根拠が必要であり、労働契約又は就業規則において、少なくとも賃金を減額する事由及び当該事由に対応する具体的な減額幅が明示されていることが必要であるとした上で、会社が賃金テーブルを設け、配置された役職ごとの基本給を定めていたものの、当該賃金テーブルが労働契約や就業規則に定められたものではなく、労働者に周知されてもいない、いわば内規であったことから、基本給を減額するための根拠としては不十分であるとして、賃金の減額を無効としました。

賃金減額事由や具体的な減額幅については、例えばこれが広く知られることで査定の公平が保てない等の理由から、労働者に周知していない会社もあるのではないのでしょうか。もっとも、本来的にいえば、賃金が増額になるような事由は会社にとっても好ましい事由（協調性がある、能力が高いなど）であるはずですし、賃金が増額になるような事由は会社にとって好ましくない事由（規則違反がある、勤務態度が不良であるなど）であるはずで、これを労働者に周知することで、労働者にとっても会社にとっても好ましい事由が増えるのであれば、それはwin-winの関係になるはずです。また、具体的な増減額（賃金テーブルの明示もその方法の一つです。）が明らかになることは、労働者にとってもモチベーションの向上につながる面もあると思われます。これらを経営者だけの秘密にしておいても、結局査定の効力が否定されるのでは意味がありません。このような観点から、就業規則、給与規程等を今一度確認いただくのもよいと考えます。

賃金は労働者にとって最も重要な労働条件の一つであり、その不利益変更に対して裁判所は相当慎重な判断をします。当事務所では、数多くの顧問先、クライアント企業からの相談実績等を踏まえて、皆様のご相談等に対応しております。制度の設計から、実際の賃金減額の可否等に関する具体的な対応も含め、是非ご相談ください。

「損害保険業等に関する制度等ワーキング・グループ」報告書の公表



弁護士 柳 勝久

2024年12月25日、金融庁より、「「損害保険業等に関する制度等ワーキング・グループ」報告書」¹（以下「本報告」といいます。）が公表されました。損害保険市場における保険金不正請求事案や保険料調整行為事案の発生を受け、2024年3月から6月にかけて、「損害保険業の構造的課題と競争のあり方に関する有識者会議」（以下「有識者会議」といいます。）が開催され、同年6月25日に公表された有識者会議の報告書²において、これらの事案を踏まえた施策等が盛り込まれましたが、本報告は、法律改正が必要と考えられる事項や、有識者会議で十分に議論しきれなかった論点について、審議の結果をまとめたものです。以下、本報告の内容について紹介します。

1 顧客本位の業務運営の徹底

(1) 大規模乗合代理店に対する体制整備の強化等

現行制度上、保険会社に対しては保険募集人に対する適切な管理・指導等が、保険代理店に対しては保険募集の業務に関する体制整備が、それぞれ求められていますが、今般大きな問題となった株式会社ビッグモーターのような大規模乗合代理店に対しては、保険会社の営業上の配慮が働きやすく、保険会社との力関係が逆転する傾向にあることや、複数の保険会社が業務を委託することにより適切な管理・指導等が行き届きにくくなることから、問題が生じやすい状況にあることが明らかとなりました。そこで、乗合代理店のうち、特に規模の大きな特定保険募集人（以下「特定大規模乗合保険募集人」といいます。）に対して、以下のような体制整備等を求める方針が示されています。

項目	内容
法令等遵守責任者の設置	営業所又は事務所ごとに、同営業所等において法令等を遵守して業務を行うための指導等を行う者（法令等遵守責任者）を設置すること
統括責任者の設置	本店又は主たる事務所に、法令等遵守責任者を指揮し、法令等を遵守して業務を行うための指導等を行う者（統括責任者）を設置すること
資格・試験制度の新設	法令等遵守責任者及び統括責任者に対する資格要件、試験制度を設けること

保険募集指針の策定等	顧客本位の業務運営に基づく保険募集を確保する観点から、保険募集指針の策定・公表・実施をすること
苦情処理・内部通報体制の整備	苦情処理・内部通報に関する体制を整備すること
内部監査体制の強化	独立した内部監査部門を設置する等、内部監査体制を強化すること
保険代理店に係る不祥事件届出書の通知	保険会社が保険代理店に係る不祥事件届出書を当局に提出した場合、同保険代理店自身が、同不祥事件届出書に係る情報を他の所属保険会社等に通知すること

また、保険金関連事業（自動車修理工場など本業に付随した保険金の支払いを受けることで利益を得られる事業）を兼業している保険代理店に対しては、①不当なインセンティブにより顧客の利益又は信頼を害するおそれのある取引の特定、②当該取引を適切に管理する方針の策定・公表、③不当なインセンティブにより顧客の利益又は信頼を害することを防止するためのその他の体制整備（修理費等の請求に係る適切な管理体制の整備等）を求めるものとされています。

さらに、特定大規模乗合保険募集人に対しては、当局による定期的なヒアリング等を通じたモニタリングにより、体制整備の実効性を確保するほか、特定大規模乗合保険募集人に該当しない者についても、事業報告書の記載項目を拡充するとともに、当局による機動的なリスクベースのモニタリングを行う方針が示されています。

(2) 保険会社による指導等の実効性の確保等

今般の保険金不正請求事案において、保険会社によって本来行われるべき保険代理店に対する適切な管理・指導等が行われていなかったことを踏まえ、保険会社に対し、以下の措置を求めるものとされています。

項目	内容
保険金等支払管理部門と営業部門の分離	保険金関連事業を兼業する全ての保険代理店からの不正な修理費等の請求に対して、保険会社のけん制機能が適切に発揮されるよう、保険金等支払管理部門と営業部門を適切に分離する。

取引の特定・管理等	保険金関連事業を兼業する全ての委託先の保険代理店における、不当なインセンティブにより顧客の利益又は信頼を害するおそれのある取引を特定した上で、それを適切に管理する方針を策定・公表する。
管理責任者の設置	特定大規模乗合保険募集人へ業務を委託する際、業務委託に関する方針を各保険会社において策定するとともに、特定大規模乗合保険募集人の法令等遵守態勢等を検証するための管理責任者を設置する。

また、保険会社の保険募集人に対する求償権の行使によって違法・不適切な保険募集を抑止する観点から、保険会社に対し、①求償権行使に関する考え方を整理すること、②これに基づく全ての保険募集人に対する求償権の行使状況について、行使の有無の判断理由も含めて把握・管理することを求めるものとされています。

(3) 乗合代理店における適切な比較推奨販売の確保

現行法令上、乗合代理店に対しては、複数の保険商品を比較する、又は特定の保険商品を推奨して販売（比較推奨販売）する場合、その販売方法に応じた説明を行うことが義務付けられています。他方、顧客の意向にかかわらず、保険会社からの便宜供与等、乗合代理店の利益のみを優先して特定の保険会社の商品を推奨する等の不適切な対応を抑止し、適切な比較推奨販売を確保する観点から、本報告では、乗合代理店が比較推奨販売を行う場合、顧客が重視する項目を丁寧かつ明確に把握した上で、顧客の意向に沿って保険商品を絞り込み、推奨すること等の対応を求める方針が示されています。

(4) 損害保険分野における自主規制のあり方の整理

また、ワーキング・グループでは、損害保険分野における自主規制機関の要否についても議論されましたが、本報告では、今後の制度・監督面での対応や業界の取組み等の効果を検証した上で、要否を改めて検討するものとされています。

2 健全な競争環境の実現

(1) 保険料調整行為の背景となった市場環境等

今般の保険料調整行為の背景として、本報告では、以下の点が指摘されています。

企業向け保険市場において、保険契約者等への便宜供与等の保険以外の要素が契約のシェア等に影響を及ぼしており、公正な競争が阻害されていた。

近年の自然災害の頻発、激甚化を受け、損害保険会社における火災保険の赤字が継続しているが、こうしたリスクの変化に応じた適切な保険料の設定に対して、売上減少を懸念する営業上のプレッシャーが影響しうる社内環境があった。

企業向け保険市場においては、顧客である企業グループに属する「企業内代理店」が極めて多くの保険契約を取り扱っているが、その立場の不明確さや、企業内代理店に支払われ

る手数料が保険料の実質的な値引きになっているおそれがあるなど、構造上の問題点が指摘される中で、他の保険代理店との公正な競争がなされていなかった。

顧客の委託を受けて、保険会社から独立した立場で保険契約の締結の媒介を行う「保険仲立人」というプレイヤーも存在するが、企業内代理店が企業向け保険市場で主な販売チャネルとなっていることもあり、その認知が広がっておらず、活用も進んでいない。

こうした点を踏まえ、有識者会議の報告書を受け、共同保険のビジネス慣行の適正化、損害保険会社における営業推進態勢の適正化、保険引受管理態勢の確保等の取組み等が進められているほか、本報告において、以下の提言がなされています。

(2) 保険仲立人の活用促進

保険仲立人は、保険契約の締結の媒介業務だけでなく、総合的なリスクマネジメント業務も併せて提供しているところ、上記構造的な問題も踏まえ、本報告では、保険仲立人の活用促進に向けた対応を行うべきとの方針が示されています。具体的には、以下の方策が提言されています。

項目	内容
手数料の受領方法の見直し	企業向け保険について、保険仲立人が顧客からも手数料を受領できるよう見直す。
保証金の引き下げ	保険仲立人に義務付けられる供託保証金の最低金額を2000万円から1000万円に引き下げる。
保険代理店等との協業の見直し	現行監督指針上、保険仲立人は、保険代理店や保険会社と同一契約の共同取扱い（協業）が認められていないところ、保険契約者の誤認防止措置を前提として、保険仲立人と保険代理店等の協業を認める。
外国保険業者との保険契約の締結の媒介	当局による個別審査の上で許可を受けて、企業等が外国保険業者と保険契約を締結する場合、保険仲立人による媒介を可能とする。

また、現行法令上、保険仲立人について、不祥事件に係る届出義務がないため、保険仲立人が不祥事件を起こした場合、所属先の保険会社に届出義務を課すべきとの提言がされています。

なお、保険募集人（乗合代理店）と保険仲立人の主な規制を比較すると、以下のとおりです³。

	保険募集人（乗合代理店）	保険仲立人
法的な立場	所属保険会社から委託を受けて保険募集（代理又は媒介）を行う者	顧客から委託を受けて保険募集（媒介のみ）を行う者 ※媒介手数料は保険会社から受領
参入要件	登録制 ※保険仲立人との兼業は不可	登録制 ※保険募集人との兼業は不可 ※登録拒否要件の一つに「保険募集業務を的確に遂行するに足りる能力を有しない者」
複数の保険会社の保険商品の取扱い	損保：取扱い可（規制なし） 生保：原則として取扱い不可だが、保険契約者等の保護に欠けるおそれがない場合等は取扱い可	取扱い可（規制なし）
保険募集に関する賠償責任の規定	所属保険会社の賠償責任	・保証金の供託義務（2000万円） ・賠償責任保険契約の締結
保険募集に関する義務	・情報提供義務 ・顧客の意向把握・確認義務 ・業務運営に関する体制整備義務	・手数料・報酬等の開示義務 ・誠実義務（最も適切な商品を助言する義務等）
	・比較推奨販売を行う場合の情報提供義務	
保険募集に関する禁止行為	<ul style="list-style-type: none"> 自己契約の禁止（生命保険募集人を除く） 虚偽告知・重要事項に関する不告知の禁止 特別利益の提供禁止 不当な比較販売の禁止 	
監督	<ul style="list-style-type: none"> 帳簿備付（保険募集人については、一部） 事業報告書提出（保険募集人については、一部） 報告徴求・立入検査 業務改善命令 登録取消等 	

(3) 保険会社による保険契約者等への過度な便宜供与の禁止

現行法令上、保険契約者間の公平性を害するほか、保険業の健全な発展を阻害するおそれがあるとの趣旨から、保険契約者等に対する特別の利益の提供が禁止されていますが、従来、禁止の対象として念頭に置かれていなかった、保険契約者の「グループ企業」のサービスの利用や物品の購入、役務の提供（出向等）などの「便宜供与」が業界慣行上行われ、これが保険契約の締結に重要な影響を及ぼしているおそれが明らかになりました。そこで、本報告では、「特別の利益の提供」として禁止される行為の対象に、例えばサービスの利用や物品の購入、役務の提供等の便宜供与のうち、上記の趣旨に反するようなものを新たに含めるとともに、特別の利益の受け手の対象に、保険契約者又は被保険者のグループ企業を追加する方針が示されています。

(4) 企業内代理店に関する規制の再構築

現行法令上、損害保険代理店が、自らと人的又は資本的に密接な関係を有する者を保険契約者等とする保険契約の保険募集を行うことが制限されています（特定契約比率規制）。現在、一部の保険代理店に対し、特定契約比率の計算対象種目等を限定する経過措置が適用されているところ、企業内代理店に係る上記指摘を踏まえ、本報告では、3年程度の準備期

間を置いた上で当該経過措置を撤廃するとともに、「特定者」の範囲を、保険代理店の親会社の「連結の範囲」に拡大する方向性が示されています。他方、全ての企業内代理店に対して特定契約比率規制を画一的に適用すると、一定の悪影響が及ぶおそれもあることから、①保険代理店として十分な実務能力を有しており、もって親会社等からの自立が図られていると認められること（一定の態勢整備）、②企業内代理店が受け取る手数料について、親会社等を保険契約者とする保険契約に係る保険料の実質的な割引が生じていないと認められること（手数料の適正化）を軸とした要件を設け、適用除外とする制度が提言されています。

また、本報告では、企業内代理店の提供した役務に見合う額を超える手数料を保険会社が支払うことは、実質的な保険料の割引等（特別の利益の提供）に相当するとの考え方が明示されています。

(5) 火災保険の赤字構造の改善等

このほか、本報告では、近年の自然災害の頻発、激甚化を受け、企業向け保険市場における火災保険の赤字が継続していた状況が、保険料調整行為事案の背景にあったことを踏まえ、企業向け損害保険商品のモニタリングの高度化、火災保険参考純率の算出方法の見直し、参考純率算出及び標準約款

作成の対象となる保険種目の拡大等、火災保険の赤字構造の改善等に係る施策が示されています。

3 おわりに

有識者会議や本報告の契機となった保険金不正請求事案や保険料調整行為事案は、損害保険市場の信頼を揺るがす極めて重大な不正事案であり、本報告で提言された制度改革を含めた各種施策、取組み等を通じ、損害保険市場の信頼が回復し、健全化されることが強く期待されます。

(注)

1 https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20241225/1.pdf

2 <https://www.fsa.go.jp/singi/sonpo/houkokusyo.pdf>

3 ワーキング・グループ 2024 年 9 月 27 日事務局説明資料参照。 https://www.fsa.go.jp/singi/sonpo_wg/siryu/20240927/3.pdf

近時の実務話題 & 裁判例レビュー



弁護士 大川 治

令和6年12月17日 個人情報保護委員会 人事労務管理のためのサービスにおける安全管理措置及び委託先の監督等に関する注意喚起

個人情報保護法は、個人情報取扱事業者に対して、その取り扱う個人データの漏えい等の防止その他の個人データの安全管理のため、必要かつ適切な措置を講ずること（以下「安全管理措置」といいます。）や、個人データの取扱いを委託する場合は、委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行うこと（以下「委託先の監督」といいます。）を求めています。

昨今、クラウド上で提供される人事労務管理サービス（以下「本サービス」といいます。）が多数利用されています。この場合、本サービスの利用者は、従業員の個人データを自ら取り扱うとともに、本サービスの開発・提供者に対して、個人データの取扱いを委託していることとなり、本サービスの開発・提供者は、委託を受けた個人データを自ら取り扱っていることとなりますので、利用者は、安全管理措置及び委託先の監督を、開発・提供者は安全管理措置を、それぞれ実施する必要があります。

個人情報保護委員会は、令和6年12月17日、本サービスが不正アクセスを受け、個人データが漏えいした事案を受けて、本サービスにおける安全管理措置及び委託先の監督等に関する留意点を整理し、注意喚起（以下「本注意」といいます。）を行いました¹。

本注意は、本サービスの開発・提供者が取るべき安全管理措置に関して、個人情報保護法ガイドラインが、「個人データが漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の規模及び性質、個人データの取扱状況（取

り扱う個人データの性質及び量を含む。）、個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じて、必要かつ適切な内容としなければならない。」と示していることを指摘しています。そして、本サービスにおいて取り扱われる個人データには、利用者企業の従業員の氏名・生年月日・住所に加え、運転免許証・住民票・健康診断書・マイナンバー等、漏えい等した場合に、重大な権利利益の侵害が発生するおそれの大きいものが大量に含まれていることを指摘し、本サービスの開発・提供者に対して、①特にアクセス制御の点や不正アクセス等を防止するための措置について、開発段階から注意して設計し、ユーザーの利便性に偏らない安全なシステムを構築し、サービス提供をすること、②システムに係る網羅的な脆弱性診断等を実施するなど、継続的な見直しを行うべきことを注意喚起しています。

また、本注意は、本サービスの利用者企業が行うべき委託先の監督について、個人情報保護法ガイドラインが、安全管理措置と同様に、個人データの性質や量等を考慮して、適切な措置を行うべき旨を定めていることを指摘しています。そして、本サービスが、大量の、漏えいした場合に重大な権利利益の侵害を生じる個人データの取扱いを委託するサービスであることに鑑みて、①委託先（サービス）の選定に際して、セキュリティ対策の取組状況を確認すべきこと、②サービスの利用開始にあたって、「個人データの取扱いに関する、必要かつ適切な安全管理措置として、利用者・提供者双方が同意し

た内容」や「提供者における委託された個人データの取扱状況を利用者が合理的に把握すること」に関する規定を設けた委託契約や利用規約を締結すべきこと、③利用者自らが、安全管理措置に関するチェックシートを利用して提供者に報告を求める等、提供者による個人データの取扱状況を把握するための一定の措置を実施すべきことを、注意喚起しています。

本サービスのような人事労務管理サービスに限らず、第三者に対して、個人データの取扱いを委託する機会は増加しているのではないかと考えられます。人事労務管理サービスに限らず、その他のサービスを利用する場合においても、本注意の趣旨を踏まえ、個人データの性質や量を踏まえて、個人情報保護法上適切な措置を講じる必要があります。

なお、個人情報保護法については、令和2年改正法附則第10条の「いわゆる3年ごと見直し」規定に基づき、個人情報保護委員会において、令和5年11月から、個人情報の保護に関する国際的動向、情報通信技術の進展、それに伴う個人情報を活用した新たな産業の創出及び発展の状況等についての実態把握や、多様なステークホルダーからのヒアリング等を

通じて検討が進められています。令和6年12月17日の本注意の後、同月25日には、「個人情報保護法のいわゆる3年ごと見直しに関する検討会報告書」が公表されました²。同報告書では、「課徴金制度」（第三者提供等違反、漏えい等・安全管理措置義務違反のうち、一定の要件により限定されたものが対象）、「団体による差止請求制度及び被害回復制度」についての検討会での議論状況が示されています。ここでも、漏えい等の安全管理措置に大きな関心が寄せられていますので、十分、留意する必要があります。

(注)

1 https://www.ppc.go.jp/news/careful_information/241217_alert_hrms/

2 https://www.ppc.go.jp/files/pdf/minaoshi_kentokaihokokusho_r6.pdf

令和6年12月25日 公正取引委員会「企業取引研究会報告書」公表

令和6年12月25日、公正取引委員会は、「企業取引研究会」において取りまとめた「企業取引研究会報告書」を公表し、パブリックコメントを実施することにしました¹。

本報告書は、第1において、日本が「価格据置き型経済」となっていること、価格据置き型経済の問題点、価格据置き型経済の要因、近年の取り組みとその成果を概説し、第2において、下請法を中心に、優越的地位の濫用規制の在り方の現状の課題とその対応案について検討しています。

具体的には、以下のような課題が指摘されています。

- ① より適切な価格転嫁に関する環境整備の観点から、現行の下請法の買いたたき規制のほかに、下請代金の額の決定に関し規制する行為類型があるか
- ② 発注者（親事業者）が受注者（下請事業者）に資金繰りに係る負担を求める約束手形等による支払について、下請法における取扱いをどう考えるか
- ③ 荷主・物流事業者間の問題（荷役・荷待ち）を踏まえ、発荷主から運送事業者へ物品の運送を委託する取引の下請法における取扱いについて、見直すべき点はあるか
- ④ 公正取引委員会、中小企業庁、事業所管省庁の連携の在り方として、各省庁の特徴をいかして、更の下請法の執行を強化していくためにはどのような取組が必要か。現行の事業所管省庁の調査権限（第9条第3項）で十分か
- ⑤ 資本金額を用いた下請法の対象事業者の定義についての以下の問題にどのように対処すべきか。
 - ・ 事業規模は大きいですが、資本金が少額であるため、下請法の親事業者に該当しない

・ 自ら減資する／下請事業者に増資を求めることにより下請法の適用を逃れる親事業者が存在

- ⑥ 時代の情勢変化を踏まえ、「親事業者」や「下請事業者」といった用語について、どのように考えるか
- ⑦ 取引に際し、受注者側が元来保有していたり、取引によって取得したりした知的財産権やノウハウを、無償又は低廉な価格で発注者側に帰属させる行為は、優越的地位の濫用や下請法における買いたたき、不当な経済上の利益の提供要請として問題となり得るところ、現在のガイドラインで十分な手当てはできているか
- ⑧ 金型の無償保管の問題について、金型の所有権が下請事業者にある場合であったとしても、金型の所有権が発注者にある場合と同様に、下請事業者に不当な不利益が生じていると整理するべきではないか
- ⑨ 木型等の金型以外の型も下請法において金型と同様の扱いとする必要はないか
- ⑩ 下請事業者の承諾の有無にかかわらず、必要的記載事項を電磁的方法により下請事業者に対し提供することができるように対応すべきではないか
- ⑪ 下請法においては、執行力を強化すべき（命令の導入や罰則の強化）ではないか
- ⑫ 現行の遅延利息の対象に減額を追加する必要はないか
- ⑬ 現行の勧告対象に加え、受領拒否、支払遅延及び報復措置をした親事業者の行為が是正されていた場合においても、特に必要があると認めるときに勧告することができるように対応すべきではないか

それぞれの論点について研究会内での主要な意見や解決の方向性がまとめられています。例えば⑤の論点では、従業員数による基準（従業員基準）で対象事業者を規定する案、取引依存度を基準とする案、資本金変更行為があった場合に、一定期間、親事業者や下請事業者として下請法を適用する案、資本金基準に新たな資本金区分を追加する案、が意見として示されており、解決の方向性として、「従業員数 300 人（製造委託等）又は 100 人（役務提供委託等）の基準を軸に検討することが適当」とされたり、⑥で用語（「下請」「親事業者」）の変更が提言されるなど、もし実現した場合には実務的な影響が大きいと思われる意見が数多く取りまとめられています。本報告書は今後の改正の議論で参照されることが予想されるため、要検討です。

(注)

1 https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/dec/1225_kigyotorihiki_repot.html

堂島法律事務所ウェビナー

堂島法律事務所では、様々なトピックを題材とした無料ウェビナーを毎月開催しています。30分・オンラインで気楽に聴講いただけますので是非ご参加ください。

第 15 回「労使関係における『指導』と『パワハラ』の考え方」

講師：弁護士 板崎遼

開催日時：2025 年 2 月 14 日（金）15 時 00 分～15 時 30 分

コンプライアンス意識の高まりを受け、労使いずれの立場からもパワハラに関する相談が増加しています。「死んでしまえ」というような、どう考えてもアウトなパワハラならまだしも、特に悩ましいのが、部下に指導を繰り返したところパワハラだと訴えられたというようなケースです。何が許されないパワハラで、何が許される指導なのか、元労働事件集中部裁判官・労働審判官としての経験も踏まえ、考え方を整理します。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_XwEKx9hNTZOIfC6vCOPA8A



本ニュースレターは発行日現在の情報に基づき作成されたものです。
また、本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、
個別の案件については当該案件の状況に応じて日本法または
現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。

本ニュースレターに関するご質問等は下記までご連絡ください。

電話：06-6201-4456（大阪）03-6272-6847（東京）

メール：newsletter@dojima.gr.jp

WEB：www.dojima.gr.jp