



ナムラン クォーターリー

Namrun Quarterly

発行所 / 弁護士法人苗村法律事務所 大阪市北区西天満 2丁目 6番 8号 堂島ビルディング 7階 制作協力 / 株式会社 陸風社 <http://www.rikufusha.co.jp/>

Index

ヨーロッパ犬事情
…1

【事件ファイルより】
欧州 GDPR の概要と
対応にあたっての
注意点
…2～3

【最近の判例から】
有期雇用契約に関する
2つの最高裁判所
第二小法廷平成 30年
6月1日判決について～
…3～4

【事務局から】
【留学のご挨拶】
…4

ヨーロッパ犬事情

この7月に、法務研究財団という日弁連の関係財団の研究メンバーとして、民事執行法の研究のため、ルクセンブルク、ウィーン、ドイツのフライブルグ、スイスのチューリッヒ、バーゼルを訪問してまいりました。各国で、研究者、裁判所、弁護士等の実務家から大変有益な示唆を受け、いずれ、財団の研究成果として発表させていただくことになると思います。

その中で日本法への有益な示唆とはいえないのですが、一つ驚いたことをご紹介します。ウィーンの弁護士さんが、今はこんな制度ないんですよと前置きをして紹介してくれたのは、ペットの差押さえが19世紀には認められていたということでした。ペットを差押さえ、金銭債権の回収に効果があるの？世話が大変なだけじゃないの？と、たぶん多くの皆さんは、思われることと思います。

しかし、この制度は、どうやら一定の実効性を持っていたようです。次のヒントからご想像ください。

私たちは、今回の訪問で、ヨーロッパの各都市の多くを電車や地下鉄で移動しました。そこで驚いたのは、犬連れの乗客が大勢いたことです。写真のとおり、大型犬にはさすがに簡単な口輪がしてありましたが、たくさん見た犬たちの一匹もワンと吠えたり、誰かに飛びついたりということはありませんでした。扉の横

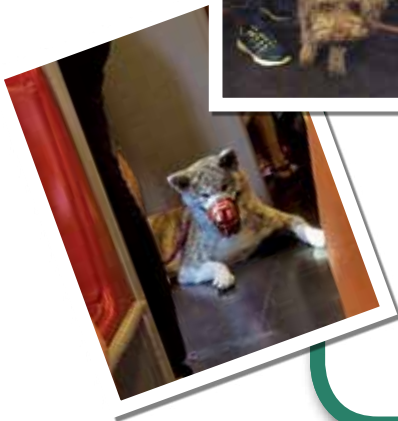
にお座りの姿勢で乗っていて、周りを見回して「うん？結構空いてる？」なんて思ったら、ちょっと寝そべっちゃうといった感じで、とてもよく躡けられていました。レストランにも普通に家族と一緒に入ってきて、誰も犬と一緒にいいですかなんて聞かず、ほかのお客さんたちもまったく気にしていません。

皆さん、もうお分かりですね。そうです。ヨーロッパでは、ペット、特に犬は、家族同様に扱われており、ペットの犬を差し押さえられると、債務者は、家族である犬を取り戻すために、何とかして、債務を支払ったようなのです。

21世紀の現在、このような差押えは動物愛護の精神（犬権？に反する）ということからか、宗教用のさまざまな器具などとともに差押禁止財産となっているそうです。

写真のワイヤーテリア君は、レストランで見た恥ずかしがり屋さんでしたが、支払いを済ませて帰っていくご家族を見ると、お父さんらしき人とワイヤーテリア君がそっくり！なるほど家族だと思ったしだいです。

苗村 博子
(なむら ひろこ)



欧州GDPRの概要と対応にあたっての注意点

1. はじめに

本年5月25日から、EUにおけるGDPR (General Data Protection Regulation: 一般データ保護規則)の適用が開始されました。

GDPRは、欧州経済領域 (EEA) 域内の新たな個人情報保護の枠組みを定めたものですが、EEA域内に所在する者の個人情報の移転を伴う取引を行っている事業者にも幅広く適用されるため、多くの日本企業がGDPRへの対応を求められます。

以下では、GDPRの概要をご紹介します、欧州に関連する取引を行うわが国の事業者に求められるGDPRへの対応の注意点について簡単に述べます。

2. GDPRの概要

(1) GDPRとは

EUでは、1995年に個人情報保護に関する法制度の共通化のためにデータ保護指令 (96/46/EC指令) が採択されました。当該指令は、加盟国に対して直接には適用されず、加盟各国が自国の法令により個人情報保護の枠組みを定めていました。

その後、近年の急速な技術進歩や個人情報取扱いのグローバル化を受け、新たな態様での個人情報の取扱いに対応すべき必要性が生じるとともに、国家を超えたデータ保護法制のさらなる均一化が求められるようになり、国内法の制定を経ずとも加盟国を直接拘束する統一的な法規範として、2016年4月27日にGDPRが採択されました。

(2) GDPRの適用対象

GDPRで保護対象となる「個人データ」とは、EEA域内に所在する自然人 (データ主体) を識別し得る情報をいい (4条)、データ主体は国籍や居住地を問いません。そのため、海外赴任や出張でEEA域内に所在する日本人従業員等の情報も、GDPRにより保護される個人データに含まれ得ます。また、日本からEEA域内へ個人データを送付した場合には、当該個人データについても、EEA域内においてGDPRに従って適切に処理されなければなりません。

仮に事業者がEEA域外に所在しているとしても、当該事業者がEEA域内のデータ主体に対して商品やサービスを提供する場合には、GDPRの適用を受けます (3条)。そのため、インターネット取引等で日本企業がEEA域内の顧客等に商品やサービスを提供する場合、たとえば当該企業がEEA

域内に拠点等を有していなくても、GDPRが直接適用されることとなります。

また、わが国の個人情報保護法では「個人データ」に直ちには該当しない可能性のあるIPアドレスやCookieといったオンライン識別子が、GDPRでは保護対象の「個人データ」に挙げられていることにも注意が必要です。

(3) 個人データの処理・移転に関する義務とデータ主体の権利

GDPRの適用対象となる個人データについて、その処理等を行う事業者 (管理者及び取扱者、以下「管理者等」といいます) には、法令上、適切なセキュリティ措置の実施 (32条以下)、データ保護責任者の選任 (37条) 等のさまざまな義務が課せられます。

また、GDPRでは、多くのデータ主体の権利が明記されており、わが国の個人情報保護法における本人の権利よりも広い範囲で、個人データにより識別される個人の権利が認められています。例えば、GDPRにおいては、わが国の個人情報保護法と異なり、自己の個人データの削除を求めることができる削除権 (「忘れられる権利」、17条)、自己の個人データのコントロールを可能とするデータポータビリティ権 (20条) 等が明記されています。

(4) GDPRの違反者への制裁

GDPRの大きな特徴の一つが、違反者への厳しい制裁金が定められていることです。違反類型に応じて、違反企業に対しては、最大で2000万ユーロ又は前年度の全世界年間売上上の4%を上限とする制裁金が課せられるおそれがあります (83条)。

欧州においては、過去に競争法違反により多くの日本企業に対し巨額の制裁金の支払いが命じられており、将来にはGDPR違反により日本企業に対し制裁金が課されることも十分想定されます。欧州でビジネスを行うわが国の企業としては、制度上、GDPRに違反した企業には数十億円を超える制裁金が課せられるおそれがあることに十分注意すべきでしょう。

3. GDPRへの対応の注意点

本稿では、GDPRにより求められる対応を網羅的に説明することは字数の制限上困難ですが、GDPR対応にあたっての基本的な方針を最初に述べ、その後、特に注意すべき点をいくつかご紹介します。

(1) GDPR対応への基本的な方針

まず、GDPRへの対応には、社内の現状を把握し、GDPRの要求事項と現状のギャップを分析することで、対応方針を策定することが重要となります。

社内の現状把握としては、各拠点や部署への質問票送付やインタビューなどにより、どの拠点又は部署が、どのような目的で、どのような流れでEEA域内のデータ主体の個人データを取り扱っているのかを正確に理解することが必要です (いわゆる「データマッピング」)。

その上で、GDPRの要求事項に照らし合わせ、対応すべき課題を洗い出すとともに、それら課題に優先順位をつけながら対応方針を策定しなければなりません。

(2) EEA域外の第三国への移転の原則禁止

まず一つ目の注意点として、GDPRでは、EEA域外への個人データの移転が原則として禁止されています。例外的に、欧州委員会が個人データの保護の「十分性」を認定した国については適法に移転できます。日本は、長らく「十分性」認定を受けるための取り組みを続けてきましたが、平成30年7月、EUとの間で「十分性」の認定を受けることの最終合意に至ったことが報じられました。

もっとも、「十分性」の認定の手続が完了するまでの間は、EEA域内のデータ主体の個人データを日本国内へ移転するには、たとえ親子会社間であっても、下記のいずれかの要件を満たさなければなりません。各要件の詳細については割愛しますが、当該個人データの量、性質、移転の目的、利用の態様、移転事業者間の関係性等を個別具体的に考慮して、最もふさわしい手続を選定することが求められます。

- ①本人からの個別の同意の取得
 - ②標準契約条項 (Standard Contractual Clauses) の締結
 - ③ (グループ会社間での) 拘束的企業準則 (Binding Corporate Rules) の策定
- ### (3) データ保護責任者の選任

個人データの管理者等の中心的業務が、大規模なデータ主体の定期的かつ系統的な監視を要する業務であったり、又は、機微情報 (人種、思想、遺伝データ、生体データ、

犯罪歴等)を大規模に取り扱う業務であるなどの一定の場合には、当該事業者には、高い独立性を有する「データ保護責任者」(Data Protection Officer)の選任が義務付けられます。データ保護責任者の任務には、他の従業員への助言や事業者の監視等が含まれます(39条)。

(4) データ保護影響評価

個人データの処理が個人の権利又は自由に対して高度のリスクをもたらす危険がある場合、当該個人データの管理者は、個人データ

の処理に先立ち、これにより個人データの保護にどのような影響を及ぼすかを評価しなければなりません(35条)。

(5) 侵害発覚時の通知義務

個人データの滅失、サイバー攻撃による漏えい等、個人データの侵害行為が発覚した場合、当該個人データの管理者は、侵害を認識してから72時間以内に監督機関へ通知しなければなりません(33条)。9月11日の日経新聞では、このGDPRの適用後初めての例として、ブリティッシュエアウェ

イズの顧客情報約38万件が盗まれたとして個人情報保護当局や警察に届け出たと報じています。情報の取得は8月21日から9月5日まで続いたとしており、当局が今後どのような措置をとっていくかが注目されます。



田中 敦
(たなか あつし)

最近の判例から

有期雇用契約に関する2つの最高裁判所 第二小法廷平成30年6月1日判決について～

1. はじめに

非正規社員が不当な賃金格差を訴えた2つの労働事件について、平成30年6月1日、同日に2つの最高裁判決が下されました。1つは、横浜市の運送業者のトラック運転手3名が、定年前と同じ仕事なのに賃金を引き下げられていたのは不当として訴えた事件(以下「N運輸事件」といいます)、もう1つは、正社員と契約社員で手当の支給に差をつけることが違法かどうか争われた事件(以下「HL社事件」といいます)です。

労働契約法20条は、期間の定めがある労働者の労働条件が、期間の定めがない労働者の労働条件と比較して、不合理となることを禁止していますが、同条において、①「期間の定めがあることにより」との文言解釈、②不合理か否かの判断、③不合理と認められた場合の法的効果について、これまで判断・解釈が分かれるなかで、両最高裁判決は、最高裁として初めて、各賃金項目の趣旨を個別に考慮したうえで、一部について不合理性を認め、無効であるとの判断を示しました。また、近時、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」^{*1}が成立し、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正を図るため、有期雇用労働者の均等待遇規定を整備することとされるなど同一賃金同一労働が叫ばれる状況において、注目すべき裁判例となります。

本稿では、両判決の事案の概要、最高裁判所の判断を紹介し、両判決による影響について検討いたします。

2. 事案の概要について

(1) N運輸事件について

会社を定年退職した後、期間の定めのある労働契約を会社と締結している労働者(以下「有期契約労働者」という)が、期間の定めのない労働契約を会社と締結している労働者(以下「無期契約労働者」という)との間で、能率給及び職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、約付手当、超勤手当、賞与といった労働条件の相違があることが、労働契約法20条に違反するかどうか争われた事案です。

高齢者雇用安定法に基づく定年後の継続雇用措置^{*2}として有期労働契約で再雇用された労働者について、無期契約労働者と有期契約労働者との処遇の相違が労働契約法20条の不合理な労働条件に当たるか否かが問題となりました。

(2) HL社事件について

有期労働契約を締結して会社に勤務する労働者が、無期労働契約を会社と締結している正社員と当該労働者との間で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金に相違があることは労働契約法20条に違反するかどうか争われた事案です。正社員と契約社員との間の格差が、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違を禁止した労働契約法20条に違反するかどうか問題となりました。

3. 両最高裁判決で共通する主要な争点

- ①「期間の定めがあることにより」の文言解釈
- ②労働契約法20条違反の判断基準(労働条件の不合理性の判断基準)
- ③労働契約法20条違反の効果

4. 裁判所の判断について

(1) ①「期間の定めがあることにより」についての文言解釈

同条の解釈について「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものとししました。同解釈によれば、労働契約法20条が適用される場面はかなり広くなると考えられます。

(2) ②労働契約法20条違反の判断基準

労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が相違する場合、当該労働条件の相違は、①労働者の業務の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)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の3つの観点から判断して、不合理と認められるものではあってはならない旨を定めているとし、不合理性の判断基準を示しました。そのうえで、両判決においては、有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものとしています。すなわち、各賃金項目の趣旨によって、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なるという理解を前提としています(ただし、N運輸事件判決においては、両者の賃金の総額の比較や、ある賃金項目の有無および内容が、他の賃金項目の有無および内容を踏まえて決定される場合もあり得るので、そのような事情も考慮するとされています)。

N運輸事件の第一審判決^{*3}では、①及び



Topic of 事務局から the secretariat

弊事務所では国際案件を取り扱うことも多くあります。Eメール、電話会議、Skype会議等で連絡を取り合うことが通常ですが、海外の弁護士が事務所に来ることも時折あります。そのような際に私が気を付けて対応していることについて書かせていただきたいと思います。

海外の方は日本人に比べて時間にルーズといったイメージがある方も多かもしれませんが、弊事務所でお付き合いのある海外の先生方は、むしろ短い滞在時間を有効に使いできる限りの成果を得ようとされますので、事前準備、日程調整ともにしっかりとされます。所長の苗村は常に多数の案件を抱えて忙しくしておりますので、大切な日程調整の連絡等に落ち度がないよう気を配ってお手伝いするよう心がけています。

実際にご来所された際には、笑顔でフレンドリーな対応を心がけています。日本では丁寧な対応が一番求められるのではないと思いますが、欧米では挨拶、笑顔はとても大切ですので、笑顔のご挨拶、そしてご体調を伺ったりと、小さな会話も心がけています。もちろんお仕事の邪魔になるようなことは決してしてはいませんが、多くの場合が、一度小さな会話をこちらからすると、その後は先生方から話しかけてこられます。時差ボケを会話で解消しようとしているのかもしれません。(笑)

欧米では能力が認められないと就職しても安泰というわけではありませんので、優秀な先生方に付かれているアシスタントの方々も皆さん優秀です。苗村法律事務所でするにあたって不便さを感じられないように、率先してお手伝いできることがないか私の方からお伺いして、全力でサポートするように心がけています。これは、来日前、来日後でも同様です。日本での業務がよりproductiveでefficientであることは、一番大切なクライアント様にとって大きな恩恵となるからです。

弁護士法人 苗村法律事務所

〒530-0047
大阪市北区西天満 2丁目6番8号
堂島ビルディング7階

※ 地下鉄御堂筋線又は
京阪淀屋橋駅1番出口を上がり、
御堂筋を北へ徒歩5分

TEL : 06-4709-1170
FAX : 06-4709-0131
受付時間 / 9:00~18:00

<http://www.namura-law.jp>

②の事項について、有期雇用労働者と無期雇用労働者の間で同一性を有する場合には、③が存在しない限り、不合理性が認められるとする枠組みでしたが、控訴審^{※4}及び最高裁は、全ての要素を総合的に判断するという枠組みによっており、仮に①、②の事項については、有期雇用労働者と無期雇用労働者の間で違いを設けたとしても③の事項によっては、労働条件の相違が不合理であると判断される可能性もあるということになります。また、N運輸事件の最高裁判決は、控訴審判決と同様の基準によりつつ、会社を定年退職した後に、有期労働契約により再雇用された者であるという事情を、労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解し、各賃金項目の労働条件の不合理性の判断において考慮事情としています。

(3) ③労働契約法違反の効果について

両判決においては、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が労働契約法20条に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではないと判断し、上告人が有期契約労働者に関する就業規則等が適用される地位にあることの確認を求める請求を排斥しました。

5. 検討

両判決において、例えば、皆勤手当については、出勤するものを確保する必要性から、皆勤を奨励する趣旨で支給されるもの

であり、有期契約労働者と無期契約労働者の職務の内容が異なる場合、出勤する者を確保することの必要性は、職務の内容によって差異が生ずるものではないことから、皆勤手当に関する労働条件の相違は不合理であると評価しています。このように、各賃金項目の趣旨から、その支給の有無や内容の違いは、職務内容あるいは変更の範囲の相違から、不合理でないといえるのか、それが説明できない場合には、他の賃金項目で優遇している等のその他の事情から企業として不合理でないことが説明できるかを検討する必要があります。

上記、2つの最高裁判決において、労働契約法20条の解釈が示されたことで、企業経営者にとっては、無期契約労働者と有期契約労働者の間で設ける労働条件の検討にあたっては、各賃金項目ごとの目的や、支払基準、金額等について、慎重な検討が求められることとなります。

※1：働き方改革関連法案の内容について、詳細は厚生労働省のHPを参照ください。

※2：60歳定年を超えた労働者について、企業に、原則65歳までの雇用保障をすべきことを求めるものです。

※3：東京地裁平成28年5月13日判決

※4：東京高裁平成28年11月2日判決



倉本 武任
(くらもと たけつぐ)

留学のご挨拶 田中 敦

この度、今夏より、アメリカ西海岸にあるカリフォルニア大学パークレー校のロースクール(LL.M.)に留学することとなりました。ロースクールのプログラムと今後の研修を含め、2年間ほど日本を離れることを予定しております。

2009年12月の弁護士登録から8年半にわたり、弁護士法人苗村法律事務所での業務において、知的財産、倒産、国際紛争等の幅広い分野の案件に携わらせていただきました。これまでの業務を通して、弁護士として一定の成長を感じつつも、今後の国際化社会の中でさらに質の高いリーガルサービスを提供するためには、日本のみならず海外の法制度に関する知見を養いつつ、外国のローファーム等との協力がますます重要となるであろうことを実感致しました。そのため、外国法の見識を深めるとともに、世界各国の法律の専門家との連携を強化するためにも、現時点での海外留学を決意した次第です。

今回留学予定のカリフォルニア大学パーク

レー校は、シリコンバレーを擁するベイエリアに所在することもあり、知的財産法分野の研究で高い評価を得ています。限られた留学期間ではありますが、私が特に関心を有する知的財産法の分野をはじめとして、さまざまなアメリカの法律や司法制度の知識を身に付け、帰国後にはより専門的かつ先進的なサービスを提供できるよう、励んでいきたいと存じます。

なお、カリフォルニア大学パークレー校への入学に先立ち、ワシントン州シアトルのワシントン大学に付属する知的財産法研究機関(Center for Advanced Study and Research on Intellectual Property (“CASRIP”))主催の短期プログラム及び国際会議に参加いたしました。

私の不在の間、皆様にはご迷惑をお掛けすることもあろうかと存じますが、今回の留学を通して法律家として成長した上で苗村事務所へ戻ってきたいと考えておりますので、ご理解とご支援の程、何卒よろしくお願ひ申し上げます。