

本号の掲載記事

- トピック 会社法務「株主総会資料電子提供制度下における株主への送付書類」 弁護士 松尾洋輔
- トピック 競争法「秘密情報の保護ハンドブックの改定について」 弁護士 高橋誉幸
- 出向のご報告と帰任のご挨拶 弁護士 前野陽平
- 近時の実務話題&裁判例レビュー 弁護士 大川治

トピック 会社法務

株主総会資料電子提供制度下における株主への送付書類

弁護士 松尾 洋輔



1 はじめに

株主総会の招集に際して、株主の個別の承諾を得ることなしに、事業報告、計算書類、株主総会参考書類等の株主総会資料の全部をインターネットを用いて株主に提供することを可能にする「株主総会資料電子提供制度」（以下「本制度」といいます。）が2023年3月以降に開催される株主総会から適用開始となります。株主への情報提供のありようを大きく変容させる制度であり、株式会社が検討すべき事項は多岐にわたりますが、本稿では、中でも株主総会関係者を悩ませる、電子提供制度の下で株主にどのような書類を送付すべきかという問題について述べます。

2 本制度におけるミニマムの要請

(1) アクセス通知

本制度の下では、株式会社は、①総会期日の3週間前の日（後記のアクセス通知の発送がそれよりも早い場合にはその発送日）から株主総会の日後3か月を経過する日までの間、株主総会資料を自社ホームページ等のサイトにアップロードし、②総会期日の2週間前の日までに、株主総会の日時および場所、株主総会資料をアップロードしたサイトのURL等を記載した書面を株主に対して通知することとされており、この書面

を「アクセス通知」と呼んでいます。したがって、本制度の最小限の要請としては、アクセス通知さえ所定の期限までに株主に送付すれば足ります。

アクセス通知の法定記載事項は以下のとおりであり、本制度導入前の狭義の招集通知の法定記載事項よりも記載すべき情報が少なくなり、スリム化が図られています（会社法325条の4第2項、会社法施行規則95条の3）。

- ① 株主総会の日時および場所
- ② 株主総会の目的である事項（議題）
- ③ 株主総会に出席しない株主が書面によって議決権を行使すること（書面投票）ができることとするときは、その旨
- ④ 株主総会に出席しない株主が電磁的方法によって議決権を行使すること（電子投票）ができることとするときは、その旨
- ⑤ 電子提供措置をとっている旨
- ⑥ 電子提供措置をとっているウェブサイトのURLその他の株主が電子提供措置事項の内容を閲覧するために必要な事項

(2) 一体型アクセス通知

議決権に係る基準日までに書面交付請求を行った株主に対

しては、電子提供措置事項を記載した書面（会社法 325 条の 5 第 2 項。以下「交付書面」といいます。）を交付する必要がありますが、電子提供措置事項に含まれる会社法 298 条 1 項各号の事項（株主総会の日時および場所など）と、前記のアクセス通知の記載事項には共通する内容が含まれています。

そのため、アクセス通知と交付書面をそれぞれ送付してしまうと、株主にとっては無駄に重複した情報が届くことになってしまいます。書面交付請求を行った株主の重複感を回避するために、一般の株主向けのアクセス通知と、書面交付請求を行った株主向けにわざわざ交付書面との重複部分をそぎ落としたアクセス通知を作成する方法も考えられますが、2 種類の書類を作成するのは非効率ですし、記載ミス防止の観点からも望ましくありません。

そこで、アクセス通知の記載事項と電子提供措置事項のうち会社法 298 条 1 項各号の事項を網羅した「一体型アクセス通知」を作成する方法が提案され、全国株懇連合において、一体型アクセス通知のモデルが制定されています¹。

一体型アクセス通知を作成し、書面交付請求を行っていない株主には一体型アクセス通知を、書面交付請求を行った株主には一体型アクセス通知と会社法 298 条 1 項各号の事項を除いた交付書面を送付する運用がスタンダードになるものと思われます。

（3）議決権行使書面の送付

本制度の下では、議決権行使書面についても電子提供措置の対象とすることは可能ですが、株主の議決権行使の促進や、総会当日の受付の便宜という観点から、本制度下においても株主に送付される扱いが一般的な実務として想定されています。

したがって、一体型アクセス通知+議決権行使書面という組み合わせが実務上の最小構成ということになると考えられます。

3 実際の株主宛送付書類の検討

（1）議決権行使率低下の懸念や株主への配慮

前記のとおり、一体型アクセス通知と議決権行使書面さえ送ってしまえば、最低限の要請は満たすことになりますが、株主は、例えば「取締役 6 名選任の件」というアクセス通知に記載された議題を見ても、取締役候補者を知ることができず、それ以上の情報（議案の内容）を把握するには、電子提供措置がとられている参考書類にアクセスする必要があります。これはまさに本制度の想定している事態ではありますが、議決権行使の促進という観点からみると、議決権行使に関心の高い個人株主が、わざわざサイト上の電子提供データにアクセスし、議案の内容を吟味して議決権を行使してくれるだろうかという懸念は否定できません。

また、本制度が十分浸透していない間は、手元に「紙」の

書類が届かないことについて、株主に違和感や不親切感を抱かれるおそれもあり、株主対応として丁寧に欠けるのではないかという意見も根強いようです。

（2）フルセットデリバリー

本制度は、上場会社に電子提供措置を義務付けるものですが、電子提供措置をとっている株主総会資料を、書面交付請求を行っていない株主にも送付することは禁じられていません²。

株式会社が任意に株主総会資料一式を株主に送付することを米国の Notice&Access 制度では、フルセットデリバリーと呼んでいます。本制度の下でも、主に議決権行使率の低下を回避したり、株主対応を丁寧に行うとの意図で、フルセットデリバリーを選択する株式会社が現れることが予想されています。

（3）送付書類の工夫

株主への情報提供を紙ベースで充実させるという観点では、フルセットデリバリーがもっとも優れているといえます。

しかしながら、本制度は、株式会社が印刷や郵送のために要する時間や費用を削減できること、印刷や郵送が不要となることに伴い、株主に対し、従来よりも早期に充実した内容の株主総会資料を提供することができるようになることなどを企図したものです。加えて、紙資源の節約による環境負荷の低減も期待されています。

安易にフルセットデリバリーを選択し、継続することは、本制度の趣旨を没却することになりかねません。フルセットデリバリーを行うとしても、あくまでも本制度の施行当初の過渡的な対応としてとらえ、初年度とせいぜい翌年度の実施とすべきとの指摘もなされているところです³。

本制度の下では、株主に対する情報提供として、株式会社がどのような書類を送付するかは各社の工夫に委ねられています。任意に送付する書類のパターンとしては、フルセットデリバリーのほかに、①業績ハイライト等（業績ハイライトのほか、ガバナンス情報、対処すべき課題、経営戦略、議案要旨等）、②株主総会参考書類（電子提供措置をとると同じ内容が想定される）、③フルセットの書類から要点をピックアップしたサマリー版資料などが考えられます。アクセス通知に加えて任意に送付する書面に関し、三菱 UFJ 信託銀行が証券代行を務める発行会社に対して実施したヒアリングによれば、2022 年 5 月時点の回答では、サマリー版（ここには、株主総会参考書類やサマリー等が含まれます。）送付が 41.8%、フルセットデリバリーが 26.1%、検討中が 18.5%となっており、2022 年 10 月時点の回答では、サマリー版送付が 28.7%、フルセットデリバリーが 38.0%、検討中が 28.1%となっています⁴。実務の動向を見守る必要がありますが、少なくとも初年度においては、大半の会社において、フルセットデリバリーを含めた書面による任意の情報提供が実施されることが見込まれています。

②株主総会参考書類の送付に比べると、①の業績ハイライト等および③のサマリー版の送付は、電子提供措置をとる書類とは別に送付用の書類を作成する手間があることから敬遠されがちなのかもしれませんが、今後、本制度の下で、創意工夫を凝らした情報提供のあり方が洗練されていくことに期待したいと思います。

なお、①②③とも、フルセットデリバリーに比べれば紙資源の節約は見込めるものの、多少ページ数が減ったからといって、デザイン会社・印刷会社のフィーや封入費用・郵送費用が大きく削減されるということにも直ちには繋がらないという声も聞かれます。

デジタルディバイドの問題に配慮することや紙資料の利点を活かすことも重要ですが、個人的には、サステナビリティの観点や、企業のより柔軟な情報提供という観点から、本制度が社会に広く受け入れられることを期待しています。

いよいよ本制度施行後の最初の株主総会実務が始まります。本稿で取り上げた問題のほかにも、実務的な課題は山積みといった様相ですが、クライアントの皆様と伴走できるよう、引き続き研鑽を深めて参ります。

(注)

- 1 [電子提供制度における招集通知モデル（電子提供措置事項の一部を含んだ一体型アクセス通知）の制定について](#)
- 2 旬刊商事法務 No. 2300 株主総会資料電子提供制度の実務対応 Q&A (1) Q5
- 3 旬刊商事法務 No. 2309 株主総会資料の電子提供制度適用下の株主総会-スケジュールと対応の要点-塚本英巨弁護士
- 4 旬刊商事法務 No. 2309 株主総会資料電子提供制度に関する企業の取組み-株主総会白書アンケート集計結果速報等をみて-中川雅博

トピック 競争法

秘密情報の保護ハンドブックの改定について



弁護士 高橋 誉幸

1 企業が保有する情報と指針

企業が保有する情報には、①ノウハウや技術情報をはじめとした、事業活動における努力の成果として獲得した情報である営業秘密、②営業秘密とまでは認められないものの競争力の源泉として他社との共有を前提とした利活用が期待されるいわゆるビッグデータ、③個人に関する情報のほか、様々な種類・性質のものがあります。

営業秘密は不正競争防止法によって、個人に関する情報は個人情報保護法によって主に保護されており、その他の種類・性質の情報についても、その内容に応じ、民事上または刑事上の保護が与えられています。

このうち、①営業秘密に関しては、不正競争防止法によって保護される対象となる「営業秘密」の3つの要件（同法2条6項）、すなわち、「秘密管理性」「有用性」「非公知性」の中でも特に重要であるとされる「秘密管理性」について、経済産業省が「営業秘密管理指針」を示しています。同指針は平成15年1月に策定されて以降、改訂が重ねられ、平成31年1月に最終改訂が行われていますが、そこでは、不正

競争防止法の「営業秘密」として法的保護を受けるために必要となる「秘密管理」の最低限の水準の対策が示されています¹。

したがって、各企業が、営業秘密として不正競争防止法による保護対象とすることを企図する情報については、まずは同指針を参照し、そこで求められている程度・方法での情報管理を履践する必要があります。

また、②についても、他者との共有を前提にするため「営業秘密」には該当しない情報でも、「限定提供データ」として不正競争防止法による法的保護を受けることができ、令和4年5月に改訂された「限定提供データに関する指針」において、「限定提供データ」として当該保護を受けるための最低限の水準の対策が示されています²。

2 秘密情報の保護ハンドブックとその改訂経緯・概要

営業秘密管理指針の改訂に関する審議の過程において、「営

業秘密管理手法等の一層の高度化のためのベストプラクティスについて…別途まとめる」とされていたことを踏まえ、平成 28 年 2 月には、経済産業省から、「秘密情報の保護ハンドブック」が公表されていました（以下「本ハンドブック」といいます。）。

本ハンドブックは、営業秘密管理指針が提示する法的保護レベルを超えて、情報漏えい対策として有効と考えられる対策を示したものです。また、他社の秘密情報を侵害することによる紛争の未然の防止策や防御策、また、万が一秘密情報の漏えいが発生した場合に推奨される包括的対応策なども網羅しています。

営業秘密管理指針が営業秘密として法的保護を受けるための最低限の水準を示すものであるのに対し、本ハンドブックは、営業秘密に限らず、企業が保有する重要な情報全般を対象とし、そうした「秘密情報」についてより良い漏えい対策を講じたい企業向けに、各社の実情に応じて対策を取捨選択したり参考にしたりとできるよう、様々な対策が網羅的に掲載されています。全てを履践することが必ずしも適切という訳ではなく、従来から秘密情報の管理を行ってきた企業がその対策を見直す場合や、初めて秘密情報の管理を行おうとする企業にとって参考になるものです。

しかし、平成 28 年 2 月の本ハンドブック公表後の社会経済情勢の変化は大きく、また、関連法令がさらに進展したことなどを踏まえ、本ハンドブックは令和 4 年 5 月に改訂されました³。3 つの大きな柱に基づいて、以下のように、より時代に即した秘密情報の管理へのアップデートが図られました。

(1) 関連する「法制度の見直し・ガイドラインの改訂」に伴う修正

平成 30 年の不正競争防止法改正で保護規定が創設された限定提供データに関して、情報の把握・評価、情報漏えい対策の選択、紛争への備えなど、限定提供データにも適用・活用可能な内容の追加、令和 2 年・3 年の個人情報保護法の改正に関連する、主として情報漏えい時の対応についての記載の追加

本ハンドブックに掲載されていた各種ガイドラインの改訂に伴う修正のほか、新たに公表された総務省の「テレワークセキュリティガイドライン」（令和 3 年 5 月）、中小企業庁の「知的財産取引に関するガイドライン」（令和 3 年 3 月）に関する記載の追加

(2) 営業秘密・秘密情報をとりまく「環境の変化」に伴う修正

テレワークの普及を踏まえ、アクセス権限を有しない者による対象情報への接近を防止するため、外部からの情報アクセスをより細かい単位で制御を行うべく、PC 等へのデータの格納制限や、テレワークの実施を認める場所の吟味等の追加

副業・兼業、転職といった働き方の多様化・柔軟化により、人材の流動化が進展、国内での不正取得や開示といった漏えい事案が発生していることを踏まえた記載の充実

業務委託や共同開発等のサプライチェーン間で秘密情報の受渡しを行う機会が増えていることを踏まえた、秘密情報の重要性に応じた管理・取扱いの手順の追加、秘密情報の提供先に対する監査対応等の追加

(3) 「重要な秘密情報の多様性」への考慮と啓発に係る修正・明確化

営業秘密や限定提供データ、個人情報、外為法の対象となり得る機微技術情報等、「秘密情報」として管理すべき情報の明確化・具体化、それぞれの情報に応じた管理の追加

海外への重要な技術情報の流出に対する懸念の高まりを受けた、典型的な情報漏えいパターンと留意点、対策ポイント等の追加

3 改訂された秘密保持の保護ハンドブックを踏まえた管理対策

秘密情報の漏えい防止対策を実施するとしても、どのような情報を対象とし、何のために当該措置・対策を講じるかという点を設定せず、また、当該措置・対策の効果を検証することなく無制約に実施するとなれば、管理コストが過大になるだけでなく、秘密情報の活用が不当に制約されることになります。そのため、秘密情報の管理方法や管理体制を検討するにあたっては、その目的を明確に設定したうえで、当該目的を達成するために有効かつ合理的な範囲内での対策を講じることが必要です。

まず、どのような情報を秘密情報とするか決定する手順としては、企業が保有する情報の全体像を把握したうえ、把握した情報を、経済的価値、情報管理の必要性・程度、漏えい時の被害等の観点から評価し、評価の高低を基準に保護に値するものかを決定します。

また、目的に関しては、本ハンドブックでは策定当初から、物理的・技術的防御、心理的な抑止、働きやすい環境の整備の各観点から、漏えい要因を考慮した 5 つの「対策の目的」が提示されており、秘密情報の管理方法や管理体制を設定するにあたって非常に参考になります。

以下では、本ハンドブックの改訂によって追加された内容にも言及しつつ、5 つの目的ごとに対策を概観します。各社の実情に併せ、想定される漏えいルート（従業員、退職者、取引先、外部者）や措置・対策の目的ごとに、具体的にどのような対策を取るか、取捨選択することになるでしょう。

なお、「限定提供データ」については、[本年 9 月号の当事務所ニュースレター掲載記事「限定提供データの除外要件とビッグデータのデータ管理のあり方 ～不競法の将来課題・中間整理報告を参考に～」](#)で横瀬大輝弁護士が解説を行っている

ますので、そちらも併せてご参照ください。

【物理的・技術的な防御の観点】

(1) 秘密情報に近寄りにくくするための対策（接近の制御）

（従前からの内容）秘密情報を閲覧・利用等することができる者（アクセス権者）の範囲を適切に設定したうえで、施錠管理・入退室制限等といった区域制限（ゾーニング）等により自らが権限を有しない秘密情報に現実にはアクセスできないようにすることで、アクセス権限を有しない者を対象情報に近づけないようにする。

（追加された内容）テレワークの実施との関係では、外部からの情報へのアクセスを、よりきめ細かい単位で制御することが求められるようになるため、細かいアクセス権限管理に対応できるアクセス管理基盤の整備、雇用関係の終了や契約の終了に伴い速やかなテレワークでのアクセス権限の削除が望まれる。

(2) 秘密情報の持出しを困難にするための対策（持出しの困難化）

（従前からの内容）秘密情報が記載された会議資料等の回収や事業者が保有するノート PC の固定、記録媒体への複製制限、従業員の私物 USB メモリ等の携帯メモリの持込み・利用を制限することで、当該秘密情報を無断で複製したり持ち出すことを物理的、技術的に阻止する。

（追加された内容）テレワークの実施との関係では、重要情報のレベルに応じたアクセス制限、PC 等への格納制限、実施を認める場所の吟味（自宅等の周囲の目から遮断が可能・容易な環境か、電車やカフェ等の周囲の目がある環境か）、画面の覗き込み防止フィルムを用いる、オンラインで会議を行う際は大声での会話を避ける、組織ネットワークに接続する際には VPN 等を用いて暗号化する等の対策を講じることが重要である。

【心理的な抑止の観点】

(3) 漏えいが見つかりやすい環境づくりのための対策（視認性の確保）

ア 物理的な環境整備

（従前からの内容）職場のレイアウトの工夫、資料・ファイルの通し番号管理、録画機能付き防犯カメラの設置、入退室の記録、PC のログ確認等により、秘密情報に正当に又は不当に接触する者の行動が記録されたり、他人に目撃されたり、事後的に検知されたりしやすい環境を整えることによって、秘密情報の漏えいを行ったとしても見つかってしまう可能性が高い状態であると認識するような状況を作り出す。

（追加された内容）AI 等の最新技術を組み入れた高度な内部不正モニタリングシステムの開発も進んでおり、これを活用することが有効であるほか、可視性を強化してセキュリティコ

ントロールのレベルを維持する努力も行うことが有効である。

テレワークの実施との関係では、自宅、サテライトオフィスなど職場と同レベルでの視認性を確保することが困難となることが想定されることから、テレワークに伴う秘密情報・重要情報へのアクセス履歴、操作履歴（Web へのアクセスログやメールの送受信履歴など）等のログ・認証を記録し、一定の期間に安全に保存することが視認性の確保のための対策としても有効である。

イ 従業員の理解の促進

（従前からの内容）ここでの対策は、従業員等の行為の正当性（身の潔白）を証明する手段としても有効である。

（追加された内容）このような従業員をモニタリングすることの目的が従業員の保護であることを就業規則等に明記して従業員に周知徹底するとともに、従業員の理解を得たうえで、適切な運用を行うことが必要である。

(4) 秘密情報と思わなかったという事態を招かないための対策（秘密情報に対する認識向上）

（従前からの内容）秘密情報の取扱方法等に関するルールの周知、秘密情報の記録された媒体へ秘密情報である旨の表示を行うこと等により、従業員等の秘密情報に対する認識を向上させる。これにより、同時に、不正に情報漏えいを行う者が「秘密情報であることを知らなかった」、「社外に持ち出してはいけない資料だと知らなかった」、「自身が秘密を保持する義務を負っている情報だとは思わなかった」といった言い逃れができないようになる。

（追加された内容）企業と退職予定の従業員との関係によっては、退職予定者が秘密保持誓約書の提出を拒否することがあり得ることから、退職時だけでなく、入社時や配属先の異動時、重要プロジェクトへの配属時・転出時・終了時にも、秘密保持契約を取り交わすことが秘密情報に対する認識向上のための対策として有効である。

【働きやすい環境の整備の観点】

(5) 従業員のやる気を高めるための対策（信頼関係の維持・向上等）

（従前からの内容）職場のモラルや従業員等との信頼関係を維持・向上することを目的として、従業員等に情報漏えいとその結果に関する事例を周知して秘密上の管理に関する意識を向上させたり、働きやすい職場環境の整備や適正な評価等によって企業への帰属意識を醸成し、仕事へのモチベーションを向上させる。

（追加された内容）テレワークの実施との関係では、テレワーク実施中の従業員等は疎外感や不安感に悩むことが多く、不審な挙動をすぐに見つけられない状況にあるため、悩みに対する相談・助言窓口の設置やコミュニケーションツールの整備、オンライン会議での定期的な職場コミュニケーションの実

施等を行うといった対策も有効である。

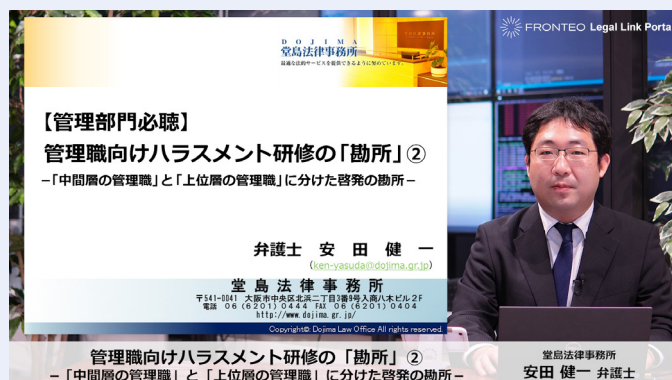
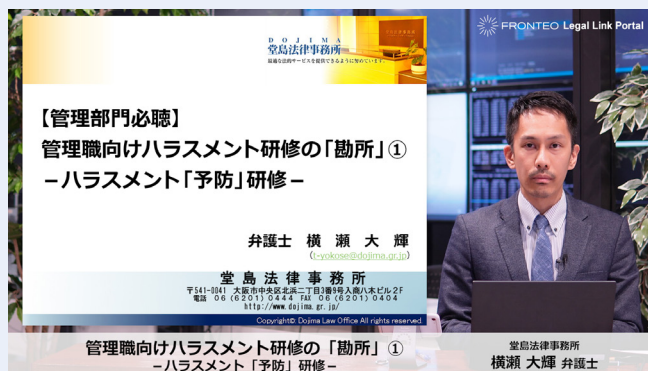
(注)

- 1 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/guideline/h31ts.pdf>
- 2 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/guideline/h31pd.pdf>
- 3 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.pdf>

【動画配信のご案内】

今般、株式会社 FRONTEO が提供する「[FRONTEO Legal Link Portal](#)」にて、当事務所の安田健一弁護士及び横瀬大輝弁護士によるセミナー動画「＜管理部門必聴＞管理職向けハラスメント研修の『勘所』」が公開されました。本動画は、「[FRONTEO Legal Link Portal](#)」へ無料会員登録することで視聴可能です。企業のハラスメント対策は、いかに管理職向けに実効的な研修・対策を講じることができるかが、一つの重要なポイントになります。ハラスメント研修を企画立案する担当者の方にとっても、管理職に対してどのようなメッセージを発信すればよいか、どのように当事者意識を喚起させればよいか、悩まれていると思います。本講義では、そのような担当者の方向けに、管理職向けのハラスメント研修の「勘所」をご説明します。

対 象	管理職向けのハラスメント研修を企画立案する、管理部門（人事部門等）の方
内 容	＜管理部門必聴＞管理職向けハラスメント研修の「勘所」 ① ハラスメント「予防」研修 ② 「中間層の管理職」と「上位層の管理職」に分けた啓発の勘所 ③ ハラスメント「相談対応」の研修 ※ 三部構成（一部の動画だけの閲覧も可能）
担 当	弁護士 安田健一 弁護士 横瀬大輝
視聴方法	株式会社 FRONTEO が提供する「 FRONTEO Legal Link Portal 」へ 無料会員登録することで視聴可能
主 催	株式会社 FRONTEO





弁護士 前野 陽平

1 はじめに

このたび、約4年にわたる出向期間を終え、堂島法律事務所に戻りました。出向時には、出向先の皆様から暖かい御指導を受けながら、唯一無二の貴重な経験を得ることができました。以下、簡単ではありますが、出向の御報告をさせていただきます。

2 上場総合商社

まず、2018年8月から2020年7月まで、上場総合商社の法務部に出向しました。多種多様な契約書のリーガルチェック、法律相談や個別案件（会社法、下請法・独禁法等）、大型の投資案件など、社内弁護士として様々な業務に関与しました。eラーニング用資料の作成や法律セミナーも数多く実施しましたが（債権法改正、知財法、下請法・独禁法等）、特に債権回収のセミナーは、企業法務部の担当者が100名以上参加するものであったため、緊張で声が震えたことを今でも思い出します。また、法務部は、事業部からの相談を受け、法的な観点はもちろんのこと、そもそもビジネスとして成り立つのかといった観点も考慮する必要があるため、社内弁護士特有のビジネスセンスを自分なりに身につけることもできたと思います。さらに、「社内」から「社外」を眺めることで、クライアントから選ばれる「社外」弁護士になるためには、「専門性が高いこと」と「レスポンスが早いこと」の2つが最重要であることをあらためて痛感しました。それと同時に、社内の組織体制や企業風土等について理解しておくこともまた重要であることを知りました。

3 経済産業省・中小企業庁

続いて、2020年11月から2022年10月まで、経済産業省・中小企業庁に出向しました。産業競争力強化法等の改正（バーチャルオンリー株主総会等）¹、事業承継・M&Aの環境整備（経営承継円滑化法の改正等）、下請取引の適正化等の業務に関与しました。また、行政処分の取消・撤回など、官公庁特有の個別案件にも数多く対応しました。任期途中からは、経済産業省・商務情報政策局・大阪万国博覧会推進室を併任しました。デジタル部門のチームに配属され、知財・メタバース・NFT等の利活用に係る企画立案を担当しました。まさか自分が大阪万博の企画立案に関与できるとは夢にも思っておらず、大阪人の血が煮えたぎりました。さらに、内

閣官房・新しい資本主義実現本部事務局・フリーランス法制準備室を併任し、フリーランス取引の適正化に係る法整備に携わりました（現時点では閣議決定前の法案ですので詳細は別途寄稿させていただく予定です）²。加えて、自分の部署以外についても、事業承継ガイドライン改訂検討会やCGS（コーポレート・ガバナンス・システム）研究会など、関心の高い研究会等には積極的に参加しました。

以上のように、期せずして多岐にわたる業務に関与することができましたが、これは、自ら積極的に手を挙げ、何にでも臆せずチャレンジした結果だったと自負しております。決して過重労働を美化するつもりはありませんが、「仕事の報酬は仕事である」ことを肌をもって感じることができました。なお、国会中継を「面白い」と思えるようになり、老後の楽しみが一つ増えたことも、個人的には大きな成果です。

4 その他自己研鑽

一つ目の出向先で最もお世話になった上司から、ビジネスマンとして法律以外の知見を広げるべきとのアドバイスをいただきました。実際、日々の業務のなかで財務会計・IT・英語等の重要性を感じていましたので、毎日すきま時間で少しずつ勉強しながら、TOEICで自己最高得点を獲得したり、中小企業診断士の試験に合格するなどしました。今後も自己研鑽を継続し、業務の「幅」と「深さ」を同時並行で追求して参ります。

5 今後の抱負

以上のように、出向時には、唯一無二の貴重な経験を得ることができました。今後は、出向の経験を活かし、これまでお世話になった皆様に少しでも恩返しをできるよう、努力して参ります。食わず嫌いせず何にでもチャレンジするつもりですが、特に、会社法・コーポレート、M&A・組織再編、下請法・独禁法、知的財産法、税務・行政等に注力して参りたいと存じます。今後とも、ご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

（注）

- [令和3年2月5日閣議決定、6月9日成立。](#)
- [令和4年9月13日パブリックコメント公表。](#)

近時の実務話題 & 裁判例レビュー



弁護士 大川 治

東京地判令和4年6月6日 国・中労委（セブン-イレブン・ジャパン）事件 労働判例 No.1271（2022年11月1日号）5頁

コンビニ加盟店主らの労働者性と団交拒否の不当労働行為該当性が問題となった事案です。原告は、コンビニ加盟店ユニオンで、セブンイレブンジャパン（参加人）との間でフランチャイズ契約を締結して店舗を経営する加盟者らが加入している組合です。このユニオンが参加人に団交申入れをしたものの、参加人は、加盟者は独立した事業体であり、参加人と労使関係にはないとして団交を拒否しました。そこで、不当労働行為に当たるとしてユニオンが地労委に救済を申立て、地労委が救済命令を出した後、中労委が地労委の命令を取り消したので、本件訴訟が提起された、という流れです。

本判決は、様々な要素を検討し、参加人と加盟者は、参加人との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点から見て労

組法上の労働者に当たるとは認められない、としました。

労働基準法が労働者を「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者」（同法9条）と定義しているのに対し、労働組合法は労働者を「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（同法3条）と定義しています。両者の定義は全く同じではなく、後者は経済従属性により着目した定義であり、前者よりも範囲が広いとされています。フランチャイズ契約、すなわち事業者間で締結される契約を本部と締結し、フランチャイジーの事業主として店舗の運営をしていたコンビニエンスストアの加盟店店長について、地労委のレベルでは労働者性が認められ救済命令が出た点も含め、興味深く、また参考になる裁判例です。

10月28日 経済産業省・公正取引委員会 サプライチェーン全体のサイバーセキュリティ向上のための取引先とのパートナーシップの構築に向けて¹

経済産業省と公正取引委員会の連名による通知です。その冒頭で整理されているとおり、近年サプライチェーン上の弱点を狙うサイバー攻撃が顕在化・高度化しています。大企業が自社プロパーの設備・ネットワークには高度な防御を維持していても、サプライチェーンのビジネスパートナーである中小企業等がサイバー攻撃に対する対策が不十分である場合、大企業が中小企業に提供した重要な情報が流出することや、中小企業を踏み台に大企業が攻撃されるおそれがあります。そのため、サプライチェーン全体でのサイバーセキュリティ向上が重要です。

本通知の中では、中小企業がサイバーセキュリティ対策を整備する助けとなることを意図した政府の施策も紹介している一方、公正取引委員会の守備範囲である、大企業の立場から、中小企業にサイバーセキュリティ対策の実施を要請したり、その支援を行う場合の、独占禁止法上の考え方も示されていま

す。

具体的には、取引上の地位が相手方に優越している事業者が、コストのかかるサイバーセキュリティ対策を相手に要請しながらコスト増を鑑みず一方的に対価を決める場合、根拠を示さずサイバーセキュリティ対策費等の名目で金銭の負担を要請する行為、サイバーセキュリティ対策に関する購入利用強制といった行為が、独占禁止法上問題になる行為として列挙されています。記載はあくまで大まかな考え方を示すものであり、実際にはより悩ましい場面も生じてくると思われます。当事務所でも、公正取引委員会で勤務をしていた酒井弁護士のほか大型案件を含め取扱経験のあるメンバーが独占禁止法務を提供しており、クライアントが適切に事業活動ができるよう、引き続き励んでいきます。

(注)

¹ https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/cyber_security.html

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