



LIFRE

**Legal Information Flash Report
from MCLAW**

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

市営バスの運賃を着服した運転手に対し、退職金を全額不支給とした市の処分の合理性が争われた近時の最高裁判例及び経産省による「営業秘密管理指針」の改定内容をご紹介します。

◆会社の従業員に対する退職金不支給決定を適法とした最高裁判決（最一小判令和7年4月17日）

1. 事案の概要

XはY市の経営する自動車運送事業のバス運転手として勤務していましたが、勤務中、運賃として客から千円札を受け取った後、これを着服した。Y市は、運賃の着服等を理由としてXを懲戒免職処分とした上、条例に基づき、退職手当を支給しない処分（本件処分）を下したところ、Xが処分の取消しを求めて提訴しました。

第1審は、本件全部支給制限処分を適法とし、Xの請求を棄却しましたが、控訴審は第一審判決を取り消し、同処分を違法としました。

2. 判決要旨

本件規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当等について、退職手当支給制限処分をするか否か、これをするとした場合にどの程度支給しないこととするかの判断を管理者の裁量に委ねているものと解され、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものというべきである（中略）。

本件着服行為は、上告人が経営する自動車運送事業の運営の適正を害するのみならず、同事業に対する信頼を大きく損なうものということができる（中略）。そして、本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、被上告人は、それらが発覚した後の上司との面談の際にも、当初は本件着服行為を否認しようとするなど、その態度が誠実なものであったということとはできない。

これらの事情に照らせば、本件着服行為の被害金額が1000円でありその被害弁償が行われていることや、被上告人が約29年にわたり勤続し、その間、一般サービスや公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことがないこと等をしんしゃくしても、本件処分に係る本件管理者の判断が、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものということとはできない。

3. コメント

本判決は、懲戒免職処分を受けた従業員に対する退職手当の支給について、行政に広い裁量権を認めています。その上で、着服の金額自体は少額であるものの、売上金の着服という行為事態が重大であること、事後の対応が不誠実であったこと等の理由から、本件処分は監理者の裁量権の範囲内と判断されました。行政内部の紛争の事案ですが、本判決の判断内容は、民間企業においても参考になると思われますので、判決文を一読されることをお勧めします。

◆営業秘密管理指針の改訂

不正競争防止法は、営業秘密の不正取得や使用、開示について「不正競争」と定義し、損害賠償や差止め請求を認めたり、罰則を設けたりしていますが、「営業秘密」の該当性について、経済産業省が管理指針を定めています。今般、令和7年3月に本指針が改定されましたのでご紹介します。

1. 大学・研究機関における情報管理

民間企業のみならず大学・研究機関も価値ある情報を管理することがありますので、大学・研究機関も本指針の対象となる旨が明記されました。

2. 秘密管理措置の対象者・程度

営業秘密に該当する3要件の1つである「秘密管理性」について、企業等が行うべき秘密管理措置の対象には当該情報に合法的に接することができる者を含み、従業員個々の認識ではなく客観的に秘密管理されているかどうかと判定されるべきである旨が明記されました。また、管理措置の程度としても規則の制定による管理やアクセス制限による管理、クラウドシステムや生成AIに関する考え方が明記されました。

3. 営業秘密の有用性

営業秘密に該当する3要件の1つである「有用性」について、事業活動に利用されていれば足り、不正に取得した者が有効に活用できるかどうかにより左右されないことが明記されました。

4. 営業秘密の非公知性

営業秘密に該当する3要件の1つである「非公知性」について、ダークウェブに公開された場合やリバースエンジニアリングにより直ちに非公知性を喪失しないことが明記されました。

5. コメント

特許や実用新案と異なり、「営業秘密」として情報を守る方法もありますが、法律の基準に従った管理などが必要ですので、適宜確認されるとよろしいだろうと考えます。

（弁護士友成、弁護士門屋）

法務トピックス

◆改正労働安全衛生規則（令和7年6月1日施行）

職場における熱中症の重篤化を防止するため、熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、以下の措置を講じることが事業者には義務付けられます。

①「熱中症の自覚症状があるある作業中」「熱中症のおそれがある作業中を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係者への周知

②熱中症のおそれがある労働者を把握した際に迅速な判断が可能になるよう、「事業所における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡」「重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及び関係者への周知」詳細は厚生労働省のHPをご参照下さい。