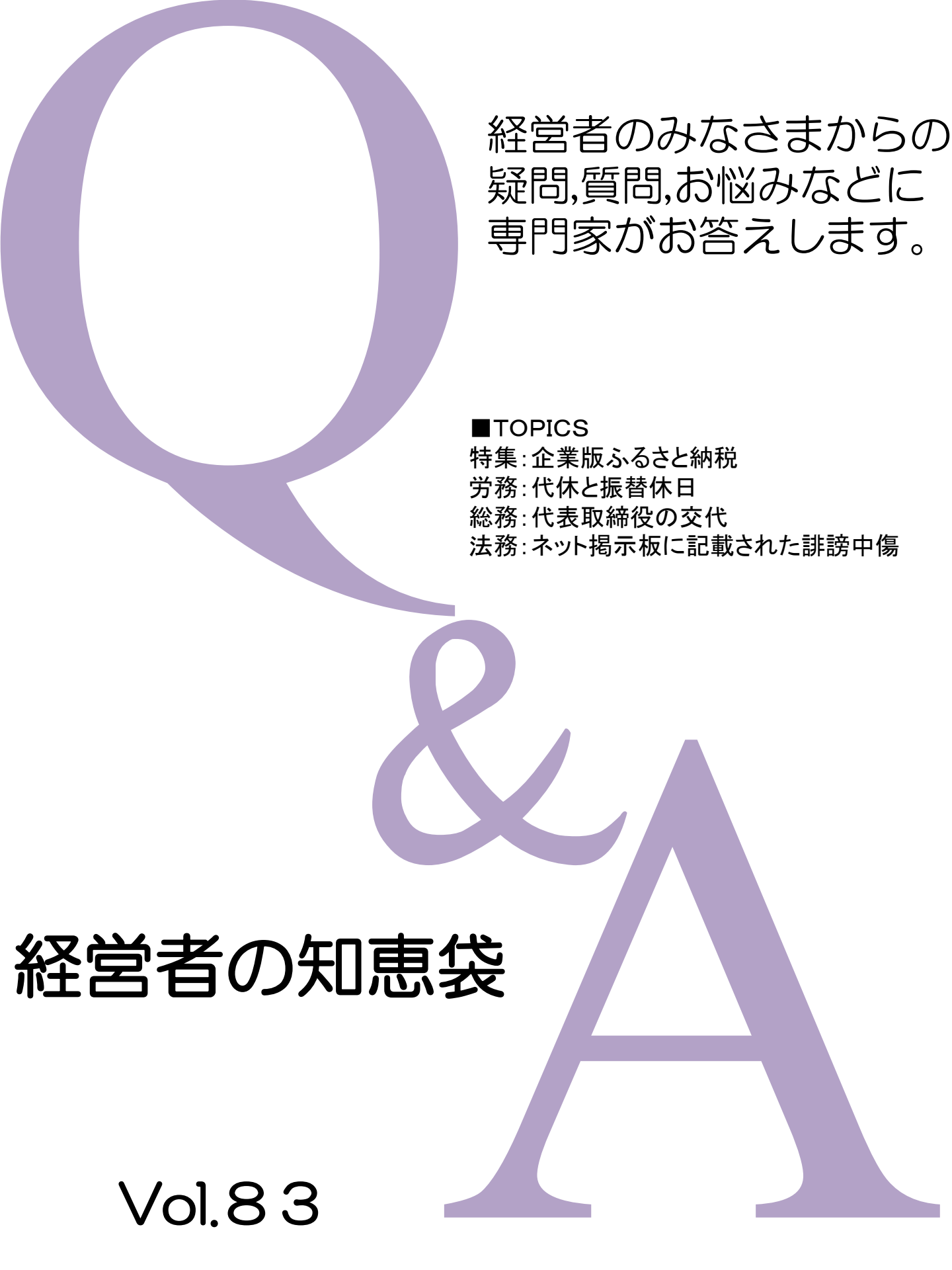


A large, stylized graphic in a light purple color. It features a large 'Q' at the top left, an ampersand '&' in the center, and a large 'A' at the bottom right. The text is overlaid on this graphic.

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集: 企業版ふるさと納税

労務: 代休と振替休日

総務: 代表取締役の交代

法務: ネット掲示板に記載された誹謗中傷

経営者の知恵袋

Vol.83

経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約25,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。

この冊子は隔月でお届けします。
二穴パンチを開けておりますので、
逐次ファイリングをして保管してください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

■ 制度

特 集	企業版ふるさと納税		01
-----	-----------	-------	----

■ 人事労務等

労働基準法	代休と振替休日		06
労働基準法	資格取得のための学習時間の扱い		08
健康保険	健康保険の扶養要件		09
雇用保険	雇用保険料率の改正		10

■ 総務

総務文書	代表取締役の交代		11
------	----------	-------	----

■ マイナンバー制度

マイナンバー制度	平成28年中に退職した従業員のマイナンバー		13
----------	-----------------------	-------	----

■ 法務

名誉毀損	ネット掲示板に記載された誹謗中傷		14
プライバシー	プライバシー権・肖像権と防犯カメラ		15

一 特 集 一

企業版ふるさと納税

01

● 質問

企業版ふるさと納税がスタートするそうですが、概要を教えてください。

● 回答

企業版ふるさと納税について、現時点(2016年4月時点)で発表されている情報をご案内いたします。

● 現行のふるさと納税

① 個人で行う場合

個人で行うふるさと納税は、自分の選んだ自治体に寄附(ふるさと納税)を行った場合に、寄附額のうち2000円を越える部分について、所得税と住民税から原則として全額が控除される制度です。納税という名称がついてはいますが、実際は「寄附金」です。

また、2015年4月1日より、確定申告が不要な給与所得者等に限り、確定申告の代わりとなる「寄附金税額控除に係る申告特例申請書」を、寄附先自治体へ寄附する都度提出(郵送)することで住民税から控除されます。これは、実質的に、今収めている県民税・市民税の一部を任意の自治体へ移転する制度ということになります。

ふるさと納税を有名にした要因として、寄附をした自治体からもらえる「返礼品」があります。寄附をする自治体は生まれ故郷に限られないため、このお礼品目的にふるさと納税をする方が増えています。

② 企業が行う場合

現在のふるさと納税制度の中でも、企業が自治体に寄附をすることは可能です。しかし、企業の場合、寄附金を損金として算入することはできますが、個人のように寄附金の大半が還付・減額されるということはありません。

「返礼品」も個人の場合とは異なり、企業には贈らないという自治体も多くあります。

そのため、企業にとってメリットが小さく、あまり行われていませんでした。このような点を改善して、利用しやすい制度とすることが「企業版ふるさと納税」の狙いといえます。

● 企業版ふるさと納税の概要

① 目的

企業版ふるさと納税は、正式には「地方創生応援税制」という名称です。名称にもあるように、この制度の目的は地方の活性化です。

地方自治体が計画する地方創生のための施策に対して、広く企業の寄附を募ることで財源確保につなげる狙いがあります。

そのためには企業が寄附しやすくメリットの大きな制度とする必要があります、

- ・税額控除措置の新設
- ・税負担の軽減効果を2倍とする
- ・寄附金の下限を10万円とする

といった仕組みが設けられています。

② 概要

企業版ふるさと納税は、地方公共団体が行う一定の地方創生事業に対する企業の寄附について、損金算入措置に加えて、法人住民税、法人事業税、法人税の税額控除の優遇措置を設けるものです。

このように、企業版ふるさと納税は、地方公共団体の事業(施策)に対する寄附ですので、施策がなければ寄附することができません。

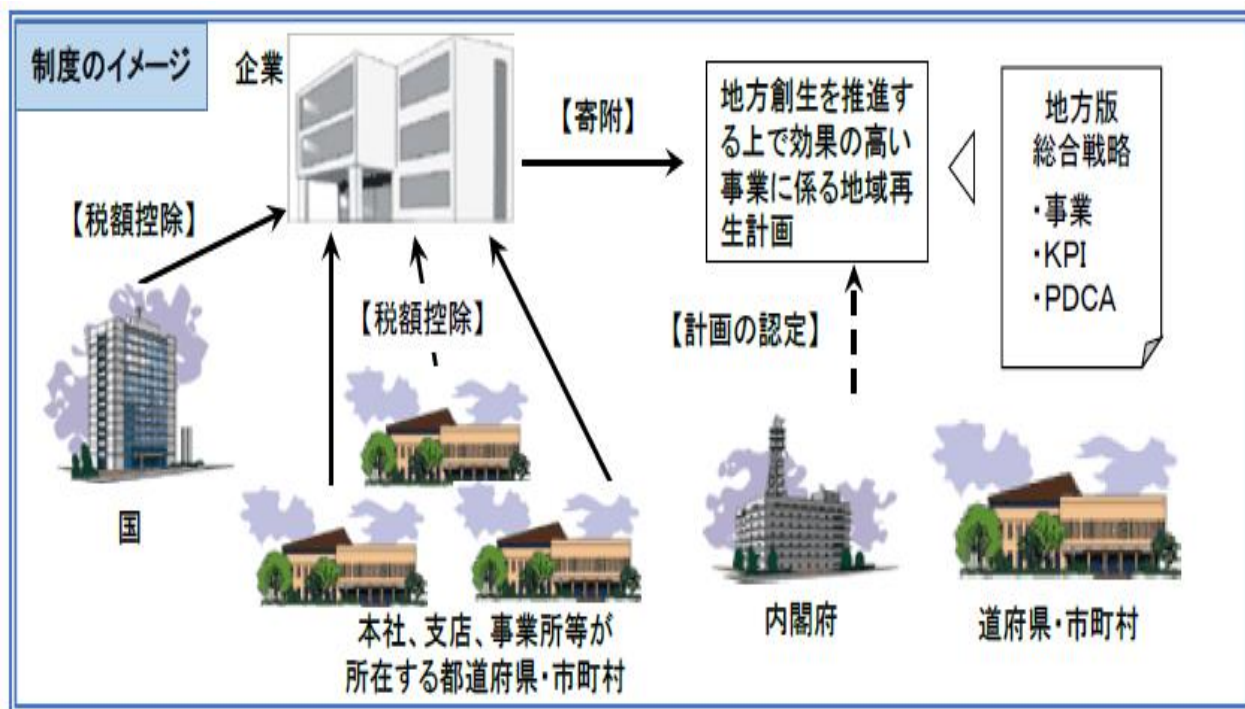
また、すべての地方公共団体の事業に対して寄附が可能というのではなく、国の認定を受けた事業のみが対象となります。

さらに、財政的に潤っていることから対象外となる地方公共団体(東京都等)もあり、寄附をする際にはこれらの点を念頭におきながら検索する必要があります。

「返礼品」についても、一定の基準の中で用意される予定となっています。ただし、地方公共団体は寄附の代償として経済的利益を与える行為を行ってはならないとされており、その例として、

- ・寄附額の一部を補助金として供与すること
- ・入札や許認可で便宜を図ること
- ・有利な利率で融資すること

といった行為が挙げられています。



● 税制優遇の内容

①概要

寄附額の損金算入に加えて、法人住民税、法人事業税、法人税の合計で、寄附額の3割が控除されます。

その内訳は、

- ・法人住民税で寄附額の2割を控除
- ・法人住民税で2割に達しない残り分を、法人税で控除(ただし、寄附額の1割が限度)
- ・法人事業税で寄附額の1割を控除

となっています。

また、寄附額に上限は設けられていませんが、納税額に対する控除額の上限が設けられています。

法人住民税20%、法人事業税20%、法人税5パーセントが上限とされています。

② 詳細

平成29年3月31日までに開始する事業年度については、当該寄附金の合計額の10%を当該事業年度に係る法人事業税額から、当該合計額の5%を当該事業年度に係る法人道府県民税法人税割額から、当該合計額の15%を当該事業年度に係る法人市町村民税法人税割額から、それぞれ税額控除ができることとされています。

ただし、控除税額は、当期の法人事業税額の20%、法人道府県民税法人税割額の20%、法人市町村民税法人税割額の20%を上限とされています。

また、平成29年4月1日以後に開始する事業年度については、当該寄附金の合計額の10%を当該事業年度に係る法人事業税額から、当該合計額の2.9%を当該事業年度に係る法人道府県民税法人税割額から、当該合計額の17.1%を当該事業年度に係る法人市町村民税法人税割額からそれぞれ税額控除ができることとされています。

ただし、控除税額は、当期の法人事業税額の15%、法人道府県民税法人税割額の20%、法人市町村民税の20%が上限とされています。

法人税においては、青色申告書を提出する法人が、「地域再生法」の改正法の施行の日から平成32年3月31日までの間に、「地域再生法」の認定地域再生計画に記載された同法の地方創生推進寄附活用事業(仮称)に関連する寄附金を支出した場合に、その支出した寄附金の額の合計額の20%からその寄附金の支出について、法人住民税法人税割の額から控除される金額を控除した金額とその支出した寄附金の額の合計額の10%とのうち、いずれか少ない金額の税額控除ができることとされています。

ただし、控除税額は、当期の法人税額の5%を上限とされています。

このように、税額控除については細かなルールが設けられることとなっています。詳細は今後変更される可能性もありますが、イメージとしては下図のようになります。

[税制措置のイメージ]



● 手続き

ふるさと納税の手続きは、各地方公共団体によって異なります。そのため、以下では、一般的な手続きをご案内いたします。

- (1) ふるさと納税をしたい地方公共団体に、ふるさと納税の申し込みをする。
- (2) 寄附をする。
- (3) 「返礼品」を受け取った場合、受贈益として計上する。
- (4) 寄附金受領証明書を受け取る。
- (5) 決算時に寄付金を全額損金として計上する。

具体的な手続きの詳細は今後発表されると考えられますが、現行のふるさと納税制度と同様、複雑な手続きにはならないと見込まれています。

● まとめ

企業版ふるさと納税は、現行の制度と比べるとかなり利用しやすいものとなっています。しかし、税制優遇は寄附額の6割であり、会社に残るキャッシュの減少も少ないとは言えないこと、そのキャッシュの減少に見合う「返礼品」についても現状では不透明であること等、メリットがあるかどうか見極める必要があります。キャッシュの減少は企業にとって大きな影響を及ぼすこともありますので、慎重な検討が必要です。

また、特に「返礼品」については、現行の（個人の）ふるさと納税においても、「寄附は経済的利益の無償供与であり、返礼品は寄附の対価ではない」ことが強調されています。寄附の主体が企業の場合、この点がさらに強調されるということも考えられます。さらに、先に述べたように受贈益を計上する必要があるため、「価値の高い返礼品なら寄附をすべき」と単純に考えることもできません。

このような財務経理上の留意点に加え、本社がある地方公共団体への寄附は税制優遇の対象外とされていることにも注意が必要です。

利用しやすくなったとはいえ、企業版ふるさと納税を節税（経済的利益）のためだけの制度と捉えることは難しいように思われます。

そのため、例えば「企業の社会的責任を果たす一環として」、「地域貢献と企業のイメージアップのために」等、経済的利益以外の目的も考慮して寄附の実施を考える必要があります。

詳細については今後の発表を待つ必要がありますが、寄附にあたっては税理士の先生とも連携しつつ、適切な額や寄附をする自治体の決定等を行う必要があると思われます。

— 労働基準法 —

代休と振替休日

06

● 質問

当社では、休日に出勤してもらった場合に代休を付与しています。
代休とは別に、「振替休日」という制度があると聞きました。
振替休日をとると割増賃金は支払わなくてもいいとも聞いたのですが、代休と振替休日は違うのでしょうか。

● 回答

あらかじめ法定休日と労働日を振り替えたうえでの休日を「振替休日」、休日労働を行わせた後の措置として与える休日を「代休」と呼んでいます。

● 解説

(1) 振替休日

振替休日は、「休日の振替」という名称で、休日と労働日をあらかじめ交換する制度をいいます。

例えば、日曜日を法定休日と定めている場合に、その日曜日と翌日の月曜日(労働日)を入れ替えて、日曜日を労働日に月曜日を休日にするという具合です。

この場合、日曜日は労働日になりますので、日曜日の労働は休日労働とはならず、休日労働割増賃金の支払いは不要となります。

(2) 代休

代休は、休日労働した日の代わりに、労働日に休む権利を与える制度です。

先の例でいえば、あらかじめ交換することはせずに、法定休日である日曜日に労働してもらった後で、1日分の休みを取る権利を与えるというイメージです。

この場合、法定休日である日曜日に労働したということに変わりはないため、日曜日の労働には休日労働の割増賃金を支払う必要があります。ただし、翌日の月曜日を代休として休んだとすれば、その分を賃金から控除することができます(ただし代休取得日を無給とするという定めがあることが前提です)。

【次ページに続きます。】

結局、①日曜日の賃金として135%を支払う、②月曜日の賃金100%を控除する、ということになりこの二日間で見れば35%部分のみが残ることになります。

この計算は、日曜日の労働時間と、月曜日の所定労働時間が同じであることが前提となります。日曜日の労働時間が所定労働時間よりも長ければ、残る部分は35%よりも多くなります。

また、このような休日出勤と代休の足し引きが行えるのは、休日出勤した人代休を取得した日が同じ賃金計算期間内にある場合だけということになります。

例えば、休日労働をした翌月（翌賃金計算期間）に代休を取得する場合、休日出勤した月は休日労働分をすべて加算して支払わなければなりません。その後、実際に代休をとった月に賃金を控除します。月をまたいで考えれば結局同じ足し引きとなるのですが、賃金の全額払いの原則上、このように扱わなければなりません。

（3）その他の注意点

代休だと割増分は残ることになりますので、代休は、割増賃金の抑制という目的ではなく、従業員の実際の休日を確保することが目的といえます。そのため、割増賃金の支払いを抑えるという目的のためには振替休日を利用することになります。

しかし、振替休日も無制限に認められるわけではなく、

- ・就業規則に休日を振り替える旨の規定があること
- ・事前に振替の対象となる休日と、振替によって新たに休日となる日を指定すること
- ・振り替えた後も、1週1日または4週につき4日の休日が確保されていること

という条件を満たさなければなりません。休日出勤は突発的な事態に対応するために行われることが多いため、常にこの条件を満たせるとは限りません。仮に振替休日の条件を満たしていないとなれば、割増賃金の不払いにもつながります。

また、実際の賃金計算においては様々なパターンが生じ得ます。そのため、「振替休日だから割増賃金は発生しない」という取り扱いではなく、発生した休日出勤ごとに丁寧に計算する必要があります。

賃金の不払い対して労働基準監督署は厳しく対応する傾向にありますので、誤らないよう正しく計算することが肝要です。

— 労働基準法 —

08

資格取得のための学習時間の扱い

● 質問

当社では社員の研鑽として資格取得を奨励しています。

この度、その一環として、ある認定資格の取得を義務付け、その学習を自宅でeラーニングを利用して行うこととしました。この場合、自宅での学習時間は労働時間として計算し、賃金を支払わなければならないのでしょうか。

● 回答

基本的に賃金の支払いは不要と考えられます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

ご質問のケースでは、義務付けられているのはあくまで資格の取得であり、eラーニングを利用した自宅での学習まで義務付けられてはいません。そのため、自宅での学習時間は、会社からの指揮命令を受けていない以上、あくまでプライベートなものであり、労働時間ではないと考えられます。

したがって、それに対する賃金を支払ったり、別途手当をつける必要まではありません。

しかし、例えば「月に〇時間以上受講すること」のようなルールを定めていて、eラーニングの受講状況を会社に報告させるような場合には、完全なプライベートとはいえず、労働時間に該当する可能性があります。

自宅での学習ですので、実際に学習していたのかどうかは自己申告のみでは明確にはわかりません。そのため、「受講状況を会社に報告させる」というだけで会社から指揮命令を受けている、すなわち労働時間であると判断される可能性は高くはないと思われます。しかし、「〇時間以上の受講」が義務付けられていれば、そのことも考慮され、「勉強すること自体が業務命令であり、すなわち自宅での学習は指揮命令のもとになされている」とされる可能性が高いと考えられます。

このように判断されれば、その労働時間に対する賃金を支払ったり、別途手当をつける等の必要があります。

また、業務命令で資格取得を義務付けている以上は、資格取得にかかる費用（eラーニングの購入・利用料金や受験費用等）は会社が負担する必要があると考えられます。

健康保険

09

健康保険の扶養要件

● 質問

健康保険の扶養の要件である「収入」について教えてください。

● 回答

扶養の要件に関する「収入」は賃金だけに限られません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 扶養の認定条件

被扶養者に該当する要件は、下記のとおりです。

- ・被保険者により主として生計を維持されていること
- ・収入要件(年間収入130万円未満、60歳以上又は障害者の場合は年間収入180万円未満)
- ・同一世帯の条件

「被保険者により主として生計を維持されていること」という要件は、主として、扶養に入る人(被扶養者)の収入が扶養者(被保険者)の収入の半分未満かどうかで判断されます。

また、「同一世帯の条件」は、被扶養者が配偶者、直系尊属、子、孫、弟妹以外の3親等内の親族である場合にのみ満たさなければなりません。

この二つの要件は満たしていることが多く、扶養に入ることができるかどうかは収入要件を満たすかどうかで決まることが多いと思われます。

(2) 収入に含まれるもの

収入要件の判断にある「年間収入」には、賃金だけではなく、その他の収入(例えば、不動産の賃料収入や自営業の収入等)も含まれます。

また、雇用保険の失業等給付、公的年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金といった公的給付も含んで計算されることに注意が必要です。

なお、収入要件は、過去における収入で判断されるわけではなく、被扶養者に該当する時点および認定された日以降の年間の見込み収入額のことをいいます。そのため、例えば、給与所得がある場合、月額10万8333円(130万円÷12か月)以下というのが目安となっています。

従業員の方から相談された場合には、これらの点を注意して確認することが必要です。

雇用保険

雇用保険料率の改正

10

● 質問

このたび、雇用保険の料率が改正されたと聞きました。
この機会に雇用保険料徴収の仕組みについて教えてください。

● 回答

雇用保険の徴収システムは社会保険とは異なります。解説をご確認ください。

● 解説

(1) 雇用保険料率の改正

2016年4月から、雇用保険の料率が変更されました。一般の事業については下図の通りです。

事業の種類 負担者	①	②			① + ② 雇用保険料率
	労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	事業主負担	失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
(27年度)	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000

(2) 雇用保険料の徴収

労働保険料(雇用保険料及び労災保険料)は年度当初に概算で申告・納付し、翌年度の当初に確定申告の上精算することになっており、事業主は、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を併せて申告・納付する必要があります。

雇用保険料については、労働者負担分を会社が受け取る必要があります。月々支払う給与に労働者負担分の保険料率を掛けて、給与から天引きすることで受け取る方法が一般的です。

このように、雇用保険の保険料は、社会保険とは徴収の仕組みが異なります。例えば、社会保険は月末に被保険者としての資格を有していなければ、その月の保険料は掛かりません。しかし、雇用保険は支払う給与に対して徴収しなければならないため、月の途中で退職した従業員からも徴収しなければならないことがあります。

概算と確定という手続きで支払っているため、正確な把握がしづらいですが、意識して確認することが重要です。

一 総務文書 一

代表取締役の交代

11

● 質問

このたび、当社の代表取締役が交代することとなりました。
取引先に案内文を出そうと思うのですが、どういった点に注意すればいいでしょうか。

● 回答

文書の書き方にはいくつかのポイントがあります、詳細は解説をご確認ください。

● 解説

代表取締役の交代の場合、送付する文書としては、「新代表取締役就任のあいさつ」がまず考えられます。加えて、「旧代表取締役退任のあいさつ」も連記することが一般的とされています。

代表取締役の交代は会社にとって非常に重要なできごとです。そのため、取引先等の関係者にとっても影響は少なくありません。したがって、交代を知らせる文書としても、格調高い丁寧な文書にすることが望ましいといえます。

また、内容としては、新代表取締役の抱負や決意を簡潔に述べ、先方に対して新任務への支援・協力、今後の交誼をお願いする挨拶を書き添えます。退任する旧代表取締役としては、在任中に受けた支援・厚情に対する感謝を述べ、後任の紹介をし、変らぬ支援・交誼をお願いする挨拶を書きます。

次ページに文例（代表取締役退任後、会長に就任することを想定した文例です）を掲載いたします。文例は横書きですが、形式を重んじるのであれば縦書きの方が望ましいです。

文中のポイントとしては、

- ①「拝啓」よりも丁寧な頭語で書き始めます。
- ②後任の紹介では、敬称を付けないことが一般的です。
- ③新任務に対する抱負は謙虚な姿勢を表すことが望ましいとされています。
- ④近日中に訪問して挨拶を申し述べる旨の言葉を書き加えることが丁寧です。
- ⑤発信の年月日は、「吉日」か具体的な日付を書きます。

という点がございますので、ご確認ください。

● 文例

旧代表取締役挨拶(退任挨拶及び会長就任挨拶)

①謹啓

時下いよいよご清祥の趣、大慶に存じます。

平素は格別のご厚情にあずかり衷心より御礼申し上げます。

さて、私こと、この度弊社定時株主総会において代表取締役社長を辞任し取締役会長に就任致すことになりました。

社長就任以来〇〇年の長きにわたり一方ならぬご懇情ご高配を賜り誠に有難く厚く御礼申し上げます。

なお、後任には②〇〇〇〇が就任いたしましたので、なにとぞ私同様、ご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

まずは略儀ながら書中にてお礼かたがたご挨拶申し上げます。

謹言

⑤平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇〇〇株式会社 取締役会長●●●●●●

新代表取締役挨拶

①謹啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は格別のご厚情を賜り心より御礼申し上げます。

さて、私こと、〇〇〇〇の後任として〇〇月〇〇日開催の定時株主総会及び取締役会において代表取締役社長に選任されましたので 謹んでお知らせ申し上げます。

③もとより、私にとりましては身にあまる重責ではありますが、一意専心、社業発展のため全力を尽くす所存でございます。

つきましては、なお一層のご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

④近く参上のうえ、ご挨拶申し上げます所存でございますが、まずは略儀ながら書中にて就任のご挨拶を申し上げます。

謹言

⑤平成〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇〇〇株式会社 代表取締役●●●●●●

マイナンバー制度

平成28年中に退職した従業員のマイナンバー

● 質問

今年の夏頃に退職予定の従業員がいます。その従業員本人と扶養親族からマイナンバーを提供してもらっていますが、いつまで会社で保管しておく必要がありますか。

● 回答

その方が、平成28年中に貴社から支払いを受けた給与の額によって取扱いが変わります。詳しくは解説をご確認ください。

● 解説

(1) 退職者およびその扶養親族に関するマイナンバー利用の要否

① 雇用保険の資格喪失届 ⇒ マイナンバーの記載が必要

その従業員が雇用保険に加入されていれば、貴社は、資格喪失届にその方のマイナンバーを記載して提出する必要があります(ただ、現時点では、マイナンバーの記載がないと受理されないということはないようです)。

② 給与支払報告書 ⇒ 平成28年中に支払いを受けた給与額による

その従業員が、今年に入ってから退職までに、30万円を超える給与の支払いを受けている場合には、年末に、その方に関する給与支払報告書を提出する必要があります。ここに、従業員本人及び扶養親族のマイナンバーを記載することになります。

③ 本人に交付する源泉徴収票 ⇒ マイナンバーの記載は不要

会社は、退職者に対して、退職日までの給与から源泉徴収した額を記載した源泉徴収票を交付する必要があります。

(2) マイナンバーを保管しておくべき期間

通知カードのコピーやマイナンバーを記載した台帳のデータ等は、法律上特に保存年限等は設けられていません。したがって、不要になった段階で直ちに破棄していただくのがよいかと存じます。

これに対し、マイナンバーが記載された扶養控除等申告書等、法律上保存年限が設けられているものについては、マイナンバーが見える状態のまま、その期間保存していただく必要があります。

ネット掲示板に記載された誹謗中傷

● 質問

従業員がネット掲示板に当社の誹謗中傷を書き込んでいらっしゃるようです。

例えば、「残業代を払ってくれない」「最悪な会社だ」等です。それに加え、最近は当社名も書き込んでしまっているようです。

この従業員に対し、何か処分を科すことは可能でしょうか。また、ネット掲示板に書き込まれた内容についてはどのように対応すべきでしょうか。

● 回答

解説をご確認ください。

● 解説

(1) 懲戒処分の可否

ご質問のような内容をネット上に書き込むことは、貴社の名誉を毀損する行為と考えられます。

そうすると、貴社就業規則の服務規律等に「会社の名誉を害するような行為をしないこと」、あるいは懲戒事由に「会社の名誉を害するような行為をしたこと」といった規定があれば、それに基づいて何らかの懲戒処分を科すことは可能と考えられます。まずは貴社就業規則をご確認ください。

ただし、その場合には、ネット掲示板への書き込みが貴社に関する内容であると特定できることはもちろん、その従業員が行ったと特定できるような証拠が必要です。

また、ネット上の書き込みに関しては、そもそもネット上には信憑性のない様々な情報があふれているため、それを閲覧した者がその内容を事実ととらえない可能性があるだけでなく、現実で反論するのに比べ、その掲示板に反対意見を書き込むことで反論するほうが容易ではないかと考えられています。この考え方からすると、誹謗中傷が直ちに貴社の名誉を毀損するとまではいえないと考えられてしまう可能性があります。そのため、貴社の名誉を毀損したとしても、その程度は軽微だと思われます。

以上からしますと、懲戒処分を行うとしても、けん責処分や減給処分等、軽い処分に留めた方がよいかと存じます。

(2) ネット掲示板上の書き込みへの対応

ネット掲示板に書き込まれた内容に関しては、その掲示板の削除依頼ページから、貴社の名誉を毀損する行為であるとして、削除を依頼するか、削除専門の業者に依頼していただくしかないと思われます。

プライバシー権・肖像権と防犯カメラ

● 質問

当社はビルの賃貸業です。あるビルについて、セキュリティ対策として、ビルの裏側が移る位置に防犯カメラを設置しました。

先日、そのビルの隣にあるマンションの1階に住んでいるという方から、「うちの部屋のベランダが防犯カメラに映っているはず。盗撮だから外してほしい。」苦情が来ました。実際に録画映像を確認したところ、確かにベランダが映っており、その住人の方がベランダに出てきたりする様子がわかりました。やはり外す必要があるのでしょうか。

● 回答

外す必要はないと思われます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

ご質問のケースで問題となるのは、防犯カメラにベランダや住人の方が映ってしまうことが、プライバシー権や肖像権の侵害となるか否かです。

(1) プライバシー権および肖像権の保護

プライバシー権とは、私生活上の事柄をみだりに公開されない権利等と定義され、憲法上の明文はないものの、憲法13条の幸福追求権によって保障されると考えられています。他方、肖像権とは、他人から無断で写真を撮られたり無断で公表されたり利用されたりしないように主張できる権利とされ、プライバシー権の一部として、同様に憲法13条によって保障される場合があります。

判例等では、プライバシー権や肖像権が保護の対象となることを認めてはいるものの、公開された内容、公開や撮影の必要性、目的等、個別具体的事情のもとでは、これらの権利の保護が認められないという結論をとっているものもあります。

(2) 防犯カメラを外す必要があるか

プライバシー権侵害になるか否かについては、そもそも防犯カメラに録画された映像は公開されるものではない以上、権利侵害になることは考えにくいといえます。

他方、肖像権侵害になるか否かについては、撮影されない権利を侵害されているとはいえませんが、そもそも人通りのある道路等に面しているベランダは、本来人目にさらされている場所であり、肖像権を保護すべき度合いが低いと考えられます。また、すでに述べた通り、防犯カメラの映像は公開されるわけでもないことからしても、侵害は認められにくいでしょう。

以上からしますと、できる限り、その住人の方のベランダが映らないよう配慮していただいた方がよいものの、防犯カメラを外す必要まではないと考えられます。

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.83＞ 2016年6月発行

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2016 by F&M CO., LTD.