



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:働き方改革とは

労務:育児介護休業法の改正

法務:共謀罪(テロ等準備罪)と企業活動



経営者の知恵袋

Vol.91

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26,000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	働き方改革とは	01
---	---	---------	-------	----

■ 人事労務等

育児介護休業法	育児介護休業法の改正	08
---------	------------	-------	----

年	金	受給資格期間の改正	09
---	---	-----------	-------	----

■ 法務

民	法	所有権移転登記の必要性	10
---	---	-------------	-------	----

刑	事	法	共謀罪(テロ等準備罪)と企業活動	11
---	---	---	------------------	-------	----

特定商取引法	通信販売における広告の表示義務	15
--------	-----------------	-------	----

一 特 集 一

働き方改革とは

01

● 質問

本年度からよく「働き方改革」という言葉を耳にするようになりました。当社は適切な労務管理を実施しているという自負がありますが、そのような会社でも何か取り組まなければならないのでしょうか。

そもそも「働き方改革」とはどういった目的で何をするものなのでしょうか。

● 回答

「働き方改革」の概要についてご説明し、現状と企業への影響についてご案内いたします。

● 概要

「働き方改革」は政府の経済政策の一環です。「ニッポン一億総活躍プラン」において、少子高齢化という日本の構造的な問題に立ち向かい、名目GDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職ゼロをめざす中での最大のチャレンジと位置付けられています。

2017年3月28日には「働き方改革実行計画」が発表されました。その計画の中で、以下の9つの項目を2017年から2027年までに段階的に実施していくことがうたわれています。

- ① 非正規雇用の処遇改善
- ② 賃金引上げと労働生産性向上
- ③ 長時間労働の是正
- ④ 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ⑤ 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- ⑥ 外国人材の受入れ
- ⑦ 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- ⑧ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- ⑨ 高齢者の就業促進

このうち、①と③については企業への影響が大きく、計画内容の実行段階に至っている項目です。本稿では、この①、③を中心に「働き方改革」について検討していきたいと思えます。

具体的には、①は「同一労働同一賃金」が大きな柱となっており、③については時間外労働の上限規制に関して労働基準法が改正される予定です。

<同一労働同一賃金、時間外労働の上限規制実行スケジュール>

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度
同一労働同一賃金の法整備	関連法案を国会に提出	施行準備・改正法の施行 ※施行後5年をめどに見直し									
		事業主への相談体制整備・ADRの実施 相談窓口の整備等・法制度の見直し									

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度
時間外労働の上限規制	労働基準法の改正	施行準備・周知徹底を図ったうえで段階的に施行 ※施行後5年をめどに見直し									



● 同一労働同一賃金

(1) 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金とは、学問的には、「同じ職務に従事する者には同じ賃金を与える」という考え方のことを指します。この意味での同一労働同一賃金には、正規や非正規といった区別はありません。

しかし、「働き方改革」でいわれる同一労働同一賃金は、「正社員と非正規労働者の賃金上の差異」に関する考え方を指しています。

具体的な法規制としては次の2つに分けることができます。

・均衡待遇規制

均衡待遇規制とは、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲」、「その他の事情」に差異がある場合に、待遇差が不合理であってはならないという規制をいいます。

・均等待遇規制

均等待遇規制とは、「職務の内容」、「職務の内容及び配置の変更の範囲が同一」の場合には、待遇差を設けてはならないという規制をいいます。

つまり、「働き方改革」で予定されている同一労働同一賃金は、「正社員と非正規労働者の賃金に関して、均衡待遇と均等待遇を推進するもの」だといえます。

(2) 非正規労働者の種類

法律上、「非正規労働者」の明確な定義はありません。ただし、正社員とは働き方が異なる類型として、一般的に「パートタイム労働者」、「有期雇用労働者」、「派遣労働者」があり、それぞれ異なる法律で定義されています。

(3) 現行法の規制内容

現行法の規制内容は次の表の通りです。

	パートタイム労働者	有期雇用労働者	派遣労働者
定義	所定労働時間が正社員に比べて短い者	期間の定めのある雇用契約を締結する労働者	派遣契約の対象となる労働者
法律	パートタイム労働法	労働契約法	労働者派遣法
規制内容	均衡待遇規制 均等待遇規制	均衡待遇規制	均衡待遇に関する配慮義務

(4)「働き方改革」による改正予定

「働き方改革」では、非正規労働者に関する3つの法律すべてで改正が予定されています。

【パートタイム労働法について】

現行法のパートタイム労働法でも均衡待遇規制と均等待遇規制は定められています。そのため、新たな規制の追加ではなく、「現在の規制の明確化を図り、労働者が自律的に待遇改善を求めることができる制度とする」方向での改正が予定されています。

具体的内容は以下の通りです。

①均衡待遇規制について

(ア)待遇ごとの個別判断の明示

現在の均衡待遇規制では、「待遇差」をどのように捉えるかが判然としませんでした。例えば賃金について、総支給額の違いを「待遇差」とするのか、それとも基本給、通勤手当、家族手当等の個別の違いを「待遇差」とするのかという問題です。

この問題について、全体的に「待遇差」を考えるのではなく、個別の「待遇差」ごとに不合理かどうかを判断するという枠組みが明記される予定です。

(イ)その他の事情の例示

現在の考慮要素では、「その他の事情」が結論に与える影響が大きく、そのことで「許容されない待遇差」がどのようなものなのか、労使ともに予測がつきにくい状況でした。そのため、「その他の事情」として考慮すべき要素を例示する改正が行われる予定です。

例示される要素は、職務の成果、能力、経験の3点とされています。

②均等待遇規制について

均等待遇規制については現行法からの変更は予定されていません。

【労働契約法について】

労働契約法ではすでに均衡待遇規制が設けられています。その規制内容について、パートタイム労働法と同様の改正が行われる予定です。

また、均等待遇規制が新しく追加されることとなっています。

【労働者派遣法】

派遣先労働者との均衡待遇規制・均等待遇規制を求める内容で改正が行われる予定です。

しかし、派遣先労働者との均衡待遇・均等待遇を求めると、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることとなり、むしろ派遣労働者の所得が不安定になってしまいかねません。そのため、例外的に、労使協定等で一定水準を満たす待遇決定方式を締結し、それにしたがって待遇決定するという方法も選択できることとなる予定です。

● 時間外労働の上限規制

(1) 現在の時間外労働規制

現在の労働基準法は、時間外労働を原則禁止とし、例外的に条件付きで認めるという姿勢です。この例外の典型がいわゆる36協定の締結です。

36協定では、1か月等の期間について時間外労働を何時間まで行えるのか(延長時間)を決めなくてはなりません。延長時間に関しては法律上限度がなく、「限度基準告示」という告示によって上限が決められているのみです。しかし、告示とは行政庁が決定した事項を一般に発表することを指し、法律ではありません。そのため、法的拘束力がなく、「限度基準告示」に反する36協定も有効ですし、労働基準法上の罰則も適用されません(ただし、労働基準監督署の指導対象とはなりません)。また、特別条項を結べば、「限度基準告示」の基準を超えることも可能となっています。

<限度基準告示>

一般の労働者の場合

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

期間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

(2)「働き方改革」による改正予定

「限度基準告示」の定める規制が、限度時間はそのままに労働基準法の中に盛り込まれる(法律に格上げされる)予定です。これにより、限度時間が法律の定めとなり、36協定もその枠の中で設定しなければ有効ではないこととなります。

また、「限度基準告示」において定められている特別条項は、年6回までという制限はあるものの、時間数に上限はありませんでした。改正される労働基準法の中にも特別条項の制度自体は追加される予定ですが、時間数の上限に関して以下のルールが設けられることとなっています。

前提:年間720時間を上限とする

かつ

- ①休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内
- ②休日労働を含み、単月で100時間未満
- ③原則(月45時間かつ年360時間)を上回る回数は年6回まで

「限度基準告示」の内容が労働基準法に組み込まれることをきっかけに、長時間労働に対する取り締まりが強化されることが予想されます。

また、長時間労働の是正は、時間外労働の上限規制だけではなく「労働時間の把握」とも結びついていますので、労働時間管理にもいっそう指導の目が向けられます。本年1月20日には「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定されており、監督・指導の強化が見込まれます。

● 企業活動への影響

「働き方改革」は現政権の目玉政策であり、様々なテーマが掲げられています(次ページをご参照ください)。これらのテーマの中には具体的に進捗しているものもあれば、まだまだ計画段階のものもあり、企業活動に与える影響もまちまちです。

今回取り上げた同一労働同一賃金と時間外労働の上限規制については、近いうちに法改正が予定されており、企業としては無視できない状況です。最低限の法改正には対応しつつ、「働き方改革」には付き合わないという姿勢もあり得るところですが、今後の流れを考えると必ずしも得策とはいえません。

非正規雇用の処遇が改善されていけば、「正規と非正規で労働市場が分断されている」という状況がなくなり、企業は採用・雇用管理戦略の変更を迫られます。例えば、非正規の処遇改善で遅れをとる企業は離職者が増えると同時に求職者から敬遠され、適時の人員確保が難しくなります。その結果、事業拡大に支障をきたしたり、受注量を減少せざるを得なくなったりと、企業運営に悪影響が出ます。

「働き方改革」により、程度の差はあれ、「今以上の待遇」を求める意識が労働者の間で高まります。その意識をうまく生かすことが、「働き方改革」を乗り越えて企業価値を高めるにあたり重要となると思われます。

- ①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ②非正規雇用労働者の正社員化等キャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件・生産性向上支援等賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定等の環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援等の推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を生かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受け入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練等の充実
- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職等多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職支援の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱給付型奨学金の創設
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

— 育児介護休業法 —

育児介護休業法の改正

08

● 質問

今年の1月に育児介護休業法が改正されたばかりですが、10月にまた改正されると聞きました。この1月の改正は非常に大きな改正だったと記憶しているのですが、今回の改正はどのような内容なのでしょうか。

● 回答

1月の改正ほど大規模なものではありません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 改正概要

平成29年10月1日に施行される改正育児介護休業法のポイントは以下の通りです。

- ① 子が2歳に達するまでの育児休業取得
- ② 労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、または労働者が対象家族を介護していることを知ったとき、関連する制度を個別に周知するための措置を講ずる努力義務の創設
- ③ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務の創設

②と③は努力義務であり、企業に対して強制的に行動を求めるものではありません。

(2) 子が2歳に達するまでの育児休業取得

現行法では、育児休業は最長で子が1歳6か月に達するまでと決められています。今回の改正によりこの上限が2歳となりますが、以下の要件を両方満たすことが必要です。

- ・育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
- ・保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

この2つの要件を満たした場合、1歳6か月から2歳までの間、育児休業を取得することが可能となります。

受給資格期間の改正

● 質問

従業員から「法改正により年金を受け取ることができるようになったので、労働時間を減らしたい」と申し出がありました。その方は、国民年金にもほとんど加入していないと言っていたのですが、年金を受け取ることができるのでしょうか。

● 回答

平成29年8月より、資格期間が10年以上となれば、年金を受け取ることができるようになりました。

● 解説

年金制度の課題の1つである無年金者の問題を是正するため、年金を受け取るために必要な期間(これを「資格期間」といいます)を25年から10年と短縮する法改正が行われ、平成29年8月1日より施行されています。

- 国民年金の保険料を納めた期間や免除された期間
- サラリーマンの期間(船員保険を含む厚生年金保険や共済組合等の加入期間)
- 年金制度に加入していなくても資格期間に加えることができる期間(「カラ期間」と呼ばれる合算対象期間)

これらの期間を合計したものが「資格期間」です。今回の法改正により、「資格期間」が10年(120月)以上あれば年金を受け取ることができるようになります。

新たに年金を受け取れるようになる、「資格期間」が10年以上25年未満の方は、日本年金機構から年金請求書が郵送されていますので、それにより手続きを行う必要があります。最も早い支払いとしては、平成29年10月(9月分の支払い)を予定しているようです。

詳細については最寄りの年金事務所に相談されることをおすすめいたします。なお、年金事務所等での混雑を緩和するために、「ねんきんダイヤル」でも予約相談を受け付けているようです。

なお、「資格期間」が10年以上あり、かつ、厚生年金保険の加入期間が1年以上ある60歳(男性は62歳)以上65歳未満の方は、特別支給の老齢厚生年金の受給資格も有することになります。ただし、在職したまま特別支給の老齢厚生年金を受給する場合には、報酬額に応じて調整があります。必要書類が揃えば、当社サービスの「賃金設計シミュレーション」により調整額を確認することができます。ぜひご利用ください。

所有権移転登記の必要性

● 質問

ある建物を購入予定なのですが、不動産の購入時には所有権の移転登記手続きをすることが一般的だと思います。

移転登記手続きにあたっては登録免許税を支払う必要がありますが、出費は極力抑えたいのが本音です。登記は必ずしなければいけないのですか。また、登記をしないことによる不利益は何かあるのでしょうか。

● 回答

所有権移転登記は義務ではありませんが、トラブルに巻き込まれないためにも、必ず行うようにしてください。

● 解説

不動産登記制度は、不動産の状況や権利に関する情報を、法務局に備え付けられている「登記簿」に記録して、不動産に関する権利関係等を誰にでもわかるように公示することにより、国民の権利の保全や不動産取引の安全と円滑を図るための制度です。

ここでいう「取引の安全を図る」とは、「登記簿に記載された名義人がその不動産の所有者である」と信頼できる制度とすることで、「登記簿と実際の所有者が異なる」という事態が生じる等、安心して不動産取引を行えないような状態となることを防ぐという意味です。

ただし、公的に用意されたものであるとはいえ、不動産登記制度は不動産上の権利を私的に保護することを目的としています。そのため、法律で登記が強制されている商業登記等と異なり、保護を受けるか否かは取引を行う当事者の判断に委ねられています。

しかし、売買と同時に登記をしないとトラブルに巻き込まれるおそれがあります。

例えば、貴社が売主Aから建物を購入して利用を始めた後、AがBにも同じ建物を売却してしまったとします。Bは貴社が先に建物を購入していたことを知りませんでした。この場合、Bが貴社より先に登記簿に所有者として登記されれば、原則として貴社は、Bに対して「この建物は自分のものだ」と主張することができなくなります。その結果、所有権を失うことになりかねません。また、貴社が金融機関から融資を受ける際、その建物を抵当権を設定することを求められるかもしれません。その場合、抵当権設定の前提として、所有権移転登記がなされていることが必要となります。

このように、自分の権利を守るためにも、また、その権利を利用するためにも登記は必須といえます。必ず移転登記手続きを行うようにしてください。

一 刑事法 一

11

共謀罪(テロ等準備罪)と企業活動

● 質問

本年7月11日に共謀罪が施行されましたが、当社のような一般市民でも簡単に対象となってしまうと聞いています。そんな世の中が来るのだとしたら、不安から企業活動も制限されてしまうと思うのですが、実際はどうなのでしょう。

● 回答

企業活動が大きく制限されるものではないと思いますが、今後の運用次第の部分もあります。解説をご確認ください。

● 解説

今回成立した「共謀罪」は、正式には「テロ等準備罪」といいます。過去に法案として提出された際に「共謀罪」という名称だったためそのまま報道されていますが、過去の「共謀罪」よりも主体・行為・対象犯罪が限定された内容となっています。なお、「〇〇罪」と聞くと、一般的に「刑法」を思い浮かべる方も多いかと思いますが、「テロ等準備罪」は「組織的犯罪処罰法」という法律の「第6条の2」に規定されています。

(1) テロ等準備罪の要件

まず、「テロ等準備罪」がどういう犯罪か見てみましょう。要件を分けると次の通りとなります。

構成要件	補足等
① 次の各号に掲げる罪に当たる行為 (以下「①対象行為」といいます)	対象となるのは277の罪 ・ テロの実行に関する犯罪＝110 ・ 薬物に関する犯罪＝29 ・ 人身に関する搾取犯罪＝28 ・ その他資金源犯罪＝101 ・ 司法妨害に関する犯罪＝9
② テロリズム集団その他の組織的犯罪集団 (以下「②組織的犯罪集団」といいます)	団体のうち、その結合関係の基礎としての共同の目的が対象犯罪を実行することにあるもの
③ ②の団体の活動として	団体の意思決定に基づく行為であって、その効果又はこれによる利益が当該団体に帰属するもの
④ ①の行為を実行するために組織により行われるものの遂行を二人以上で計画 (以下「④計画行為」といいます)	
⑤ 計画をした犯罪を実行するための準備行為 (以下「⑤実行準備行為」といいます)	その計画をした者のいずれかによりその計画に基づき資金又は物品の手配、関係場所の下見等が例示

①から④のすべてを満たした場合に「テロ等準備罪」が成立し、④の計画をした者全員が処罰されることとなります。ここからは、「テロ等準備罪」で問題として挙げられる点を見ていきたいと思います。

(2) 一般人が対象となるのではないか

なぜこのような懸念が挙がるのかといえば、「②組織的犯罪集団」という文言に何が含まれるのかがわかりにくいからだと考えられます。

結論からいえば、いわゆる一般人も本罪の対象となり得ます。そもそも「②組織的犯罪集団」が想定しているのはテロ組織や暴力団等、特定の犯罪を実行する目的で結成された集団です。しかし、かつてのオウム真理教のように、当初は犯罪とは関係なく存在していた集団が、あるタイミングから犯罪を実行する集団に一変した例もあります。このような場合に、どの段階で「②組織的犯罪集団」に該当することになるのかが法律からは必ずしも明らかとは言えません。

この点が明らかでないということは、例えば市民団体や労働組合、拳句の果てには、友人との集まりでさえ少し犯罪的な内容を話し合っただけで「②組織的犯罪集団」にあたるとして捜査対象になってしまうのではないかと。言い換えれば、警察等の捜査機関が「②組織的犯罪集団」に該当すると判断しさえすれば、一般人で構成された集団ですら捜査対象たりうるのではないかと、という懸念にまで至るわけです。

(3) 「⑤実行準備行為」とは何か

(2)で述べた点に加え、どんな行為が「⑤実行準備行為」に該当するのか明確とは言い難い点も懸念として挙げられています。

前ページ①で述べた通り、本罪の対象となる犯罪は277にも上り、その犯罪それぞれに様々な段階の準備行為が想定されます。にもかかわらず、「⑤実行準備行為」が何を指すのかが不明確であると、結局は捜査機関の解釈次第で該当・非該当が決められ、捜査対象にされてしまうおそれがあります。例えば「ATMで生活費をおろす行為」が「資金の調達」にあたるのか、「散歩」が「現場や逃走経路の下見」にあたるといったような具合です。

なお、(2)(3)で述べてきた懸念は、法的には、刑法の基本原則である「罪刑法定主義」(次ページのコラム参照)に反しているのではないかと問題に集約されます。

○「捜査対象になる」とは

(2)(3)で述べた「捜査対象になる」という言葉には、任意で職務質問されること等を超えて、令状をもとに逮捕されたり、搜索されたりすることまで含まれていると考えられます。

令状とは、裁判官または裁判所が捜査機関等に対し、強制処分を行うことを許可する旨の書面です。ここで強制処分とは、被疑者の権利利益の制約を伴う捜査方法をいいます。例えば、逮捕は被疑者の自由を奪う点で、搜索は被疑者のプライバシーを大きく侵害する点で、どちらも強制処分に該当します。捜査機関が強制処分を行う場合には、事前に裁判官に捜査資料を提出し、審査を経た上で発付された令状に基づかなければなりません(令状主義)。

このように、令状は裁判官の審査を経て発付されますが、審査の際には、個々の犯罪に関する嫌疑があるか否かの判断が不可欠となります。その際、犯罪の要件が不明確であると、裁判官によって判断にばらつきが生じやすくなります。もし審査が緩くなっていけば、結果的に捜査機関の主張するままに令状が発付され、捜査機関の恣意で一般人が逮捕等の強制処分を受けるのではないかと、というのが「捜査対象になる」という懸念のより具体的な内容といえます。

(4) 既遂処罰の原則と処罰の早期化

① 既遂処罰の原則

日本の刑法は、「既遂(結果が発生した)」となった犯罪行為の処罰を原則としています。例えば、殺人罪は<故意に人を殺害する(行為)→死亡する(結果)>まで至って初めて「既遂」であり、「既遂」に至らない限り殺人罪は成立しません。

ただし、危険性が高いと考えられるごく一部の犯罪については、犯罪を実行したものの結果が発生しなかった「未遂」の段階、あるいはそもそも犯罪を実行する前の「予備」の段階で処罰できる旨が例外的に規定されています。殺人罪はまさにそのような危険性の高い罪であり、「殺人未遂」や「殺人予備」での処罰が認められています。ただし、「未遂」は結果が発生していないわけですし、「予備」に至っては犯罪が実行されてすらいないわけですから、科される刑は軽くなります。

② 処罰の早期化と「テロ等準備罪」

これに対し、殺人罪を行うことを計画・準備したことによる「テロ等準備罪」の場合、まだ準備段階であるにもかかわらず、下記表の通り、「殺人予備」や「殺人未遂」よりも重いだけでなく、殺人罪(既遂)と同等の刑が科される可能性すらあります。そのため、「テロ等準備罪」は、処罰の時期を早期化し、「既遂」処罰の原則を覆すものであるといわれています。処罰の時期が早期化されると、処罰をおそれて様々な活動を控える(萎縮効果)ことにつながるのではないかと懸念されます。

「テロ等準備罪」に反対する立場からは、危険性の高い特定の犯罪についてはすでに「予備罪」が設けられており、テロ等の準備行為に対してはこれで対処できる以上、(2)(3)で述べたような懸念が想定され、しかも「既遂」処罰の原則をも覆してしまう「テロ等準備罪」を設ける必要はないとの主張がなされていました。

罪名	法定刑等
殺人罪(既遂)	死刑／無期懲役／5年以上(20年以下)の懲役
殺人未遂罪	死刑⇒無期懲役または禁錮／10年以上の懲役または禁錮 無期懲役⇒7年以上(20年以下)懲役または禁錮 5年以上(20年以下)の懲役⇒2年半以上10年以下の懲役
殺人予備罪	2年以下の懲役(情状により、刑の免除可能)
テロ等準備罪(殺人罪)	5年以下の懲役又は禁錮

○罪刑法定主義とは

「いかなる行為が犯罪となり、それに対していかなる刑罰が科されるかについては、あらかじめ成文の法律をもって規定しておかなければ人を処罰することはできない」という刑法の基本原則です。憲法第31条には「何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪われ、又はその他の刑罰を科されない。」とあり、罪刑法定主義の根拠の一つとされています。

この罪刑法定主義から派生する内容として、「明確性の原則」というものがあります。これは、刑罰法規ができるだけ具体的であり、かつ、その意味するところが明確でなければならないというものです。この原則によれば、刑罰を定める法律の内容が曖昧不明確なため、一般人の理解において刑罰の対象となる行為を識別できない場合には罪刑法定主義に反し、その刑罰法規は憲法第31条に違反するものとして無効となります。

これらの考え方は、西欧中世の専制国家において、国家機関のほしきままに刑罰権が行使されていた反省を踏まえて生まれたものです。あらかじめ犯罪と刑罰の内容や限度を法律で定めておき、国家機関による刑罰権の行使を厳格な法的制約のもとに置くことで、国民の自由を守ることが目的です。

(5)賛成側の意見

(2)(3)(4)で挙げた懸念・反対に対し、「テロ等準備罪」に賛成する立場からは次のような意見が出されています。

反対	賛成
(2) ⇒「②組織的犯罪集団」が不明確であり、罪刑法定主義に反する	・「②組織的犯罪集団」は「その結合関係の基礎としての共同の目的が対象犯罪を実行することにあるもの」をいうとされている。市民団体等の一般人で構成される団体は犯罪を実行する目的がない以上、余程のことがない限り該当しない。
(3) ⇒「⑤実行準備行為」なども不明確であり、罪刑法定主義に反する	・「②組織的犯罪集団」「④計画行為」「⑤実行準備行為」という、立証の難しい3つの要件をすべてクリアしなければならない、三重の限定がかかっている。この点で、むしろ他の犯罪より成立しづらい。
(4) ⇒現行法の予備罪で対処できるはず	予備罪は特定の犯罪にしか法定されていない上に、法定刑も低く、テロ等の抑止力とはなりえない。テロ等を事前に防ぐには処罰の早期化が必要であり、国際的な犯罪を取り締まるための国際組織犯罪防止条約(TOC条約)に加盟している各国でも同様の法律が既に存在している。

(2)(3)で述べてきた懸念とこれに対する賛成意見は、個々の要件(例えば「②組織的犯罪集団」だけ)でさえ明確でなければならないとするのか、その犯罪のすべての要件を踏まえ、対象となる行為が明確であれば足りるのかという考え方の違いによる部分が大きいと思われます。

(6)まとめ

「テロ等準備罪」について、基本的内容を踏まえつつ、反対意見・賛成意見を見てきました。ご質問にあるように、自由な企業活動が制限されてしまうか否かは今後の運用次第で決まってくるでしょう。

例えば、「①対象行為」には商標権等の侵害(商標法第78条、第78条の2)が含まれているところ、A社が自社の商品に掲載しようと用意した商標が、偶然にもB社が同種商品に掲載している登録商標と同一または類似していた(すなわち、商標権侵害に該当していた)とします。

この場合に、A社が商標権侵害をするための「②組織的犯罪集団」にあたり、B社登録商標と同一または類似する商標を準備する行為が、A社におけるB社商標権の侵害の「④計画行為」を踏まえた「⑤実行準備行為」と判断され、捜査対象となってしまうようことがあれば、それはまさに企業活動を制限する事態といえるでしょう。

これに対し、「①対象行為」に該当するような内容を偶然計画してしまったくらいでは「②組織的犯罪集団」には該当し得ないとか、あるいは仮に「②組織的犯罪集団」に該当するとしても、基本的にA社内で行われる「④計画行為」(例えば、会議でB社登録商標と同一のものを掲載することを決める行為)や「⑤実行準備行為」(例えば、商標を商品パッケージに掲載することを発注する行為)を突き止めるのは実際上困難であると考えれば、企業活動への影響は小さいといえます。

いずれにしても全国民が「テロ等準備罪」の行く末に関心を持ち、実際上どのような問題が生じるのか厳しく見極めていくことが肝要です。

○国際組織犯罪防止条約(TOC条約)とは

「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約」の略称です。

日本政府は「改正組織犯罪処罰法」が施行された7月11日、本条約の受諾について閣議決定を行いました。国際連合本部に受諾書を寄託して正式に条約を締結した後、8月10日の発効をもって188番目の締約国となる予定です。

— 特定商取引法 —

15

通信販売における広告の表示義務

● 質問

当社は、洋服の製造・販売を行っている会社です。この度、当社商品のインターネット販売を開始しようとしています。Webサイトを開設し、そこから注文を受ける予定なのですが、そのサイトに法律上表示しなければならない情報はあるのでしょうか。

● 回答

インターネット販売には特定商取引法の適用があり、Webサイト上に表示すべき事項が定められています。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 特定商取引法

特定商取引法は、事業者による悪質な勧誘行為等を防止し、消費者の利益を守ることを目的とした法律であり、訪問販売や通信販売等7つの取引類型を対象に、事業者が守らなければならないルールと消費者の権利を守るルール等が定められています。

(2) 広告の表示義務

特定商取引法の規制対象となる「通信販売」とは、事業者がインターネット等で広告し、電話やインターネット等の通信手段により申込みを受ける取引のことをいいます。ご質問のインターネット販売は、まさにこの「通信販売」に該当します。

「通信販売」においては、消費者と事業者が直接相対することはなく、消費者は事業者がWebサイト上に表示した情報のみを頼りに商品を購入することになります。そのため、特定商取引法は、下記事項の表示を事業者に義務付け、必要十分な情報を消費者に提供させることにより、消費者の利益保護を図っています。

なお、このような趣旨から、これらの事項は、利用規約等とは別に、可能な限りわかりやすく記載することが重要です。

- ① 販売価格(役務の対価) ※送料についても表示が必要
- ② 代金(対価)の支払い時期、方法
- ③ 商品の引渡時期(権利の移転時期、役務の提供時期)
- ④ 商品(指定権利)の売買契約の申込みの撤回または解除に関する事項(返品の特約がある場合はその旨含む)
- ⑤ 事業者の氏名(名称)、住所、電話番号
- ⑥ 事業者が法人であって、電子情報処理組織を利用する方法により広告をする場合には、当該販売業者等代表者または通信販売に関する業務の責任者の氏名
- ⑦ 申込みの有効期限があるときには、その期限
- ⑧ 販売価格、送料等以外に購入者等が負担すべき金銭があるときには、その内容およびその額
- ⑨ 商品に隠れた瑕疵がある場合に、販売業者の責任についての定めがあるときは、その内容
- ⑩ いわゆるソフトウェアに関する取引である場合には、そのソフトウェアの動作環境
- ⑪ 商品の販売数量の制限等、特別な販売条件(役務提供条件)があるときには、その内容
- ⑫ 請求によりカタログ等を別途送付する場合、それが有料であるときには、その金額
- ⑬ 電子メールによる商業広告を送る場合には、事業者の電子メールアドレス

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.91> 2017年10月発行 BS172418

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

©2017 by F&M CO., LTD.