

CHUO SOGO LAW OFFICE NEWS

弁護士法人
中央総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0047 大阪市北区西天満2丁目10番2号 幸田ビル11階
電話 06-6365-8111(代表) / ファクシミリ 06-6365-8289
東京事務所 〒100-0011 東京都千代田区内幸町1丁目1番7号 NBF日比谷ビル11階
電話 03-3539-1877(代表) / ファクシミリ 03-3539-1878
京都事務所 〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8番 京都三井ビル3階
電話 075-257-7411(代表) / ファクシミリ 075-257-7433

<http://www.clo.jp>

2016 春号

2016年4月発行 第82号



ご挨拶

暴力団等反社会的勢力の根絶を図るため、経済取引から反社会的勢力を排除し、企業が反社会的勢力による被害を防止するための政府指針が定められて以来、全国の都道府県には暴排条例が制定され、種々な業界団体で反社会的勢力遮断の動きが定着してきています。

銀行取引においても反社会的勢力との取引遮断が具体的に実践されているのはご承知のとおりです。この状況の下、預金取引約款に暴力団排除条項を追加し、その条項に基づいて暴力団員が開設した預金契約を解約した案件につき、その解約が無効であるという訴訟が福岡地方裁判所に提起され、当事務所が金融機関の訴訟代理人の一員として委任をうけ、適正な判決を求めて争ってきました。今般、金融機関の預金契約の解約は有効であるという当方の全面勝訴の判決が言い渡されました。判決の内容は金融判例を掲載する雑誌に速報されていますのでご覧ください。

当事務所は、これからも反社会的勢力を社会から根絶するため努力を重ねてまいりたいと存じます。

オブカウンセル川口富男弁護士が、去る2月24日逝去いたしました。私の追悼の辞を6頁に掲載していますので、同弁護士を偲んで是非ご一読ください。

中務正裕パートナー弁護士が、去る3月31日をもって、大阪弁護士会副会長を任期満了により退任しました。重責を果たしたことを慰労いたします。4月以降は事務所に復帰し、弁護士業務に専念することになりますので、よろしく願いいたします。

東京事務所に勤務していた大平修司弁護士が事務所を退職し、4月1日から㈱TBSテレビのメディアライツ推進部に就職することになりました。これまでに同弁護士に寄せられたご厚誼に感謝するとともに同弁護士の新たな可能性への挑戦にご支援の程よろしくお願い申し上げます。

大阪事務所で勤務しておりました鍛冶雄一弁護士が、任期付公務員として、来たる4月18日から2年間、証券取引等監視委員会に勤務することになりました。この間、皆様にご迷惑をおかけすることになりますが、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

大阪事務所に、新しくカリフォルニア州弁護士ルシнда・ローマン氏を迎え、外国法アドバイザーとして勤務していただくことになりました。日本語も堪能でございます。私ども同様何卒ご厚誼のほどよろしくお願い申し上げます。

会長弁護士 中務 嗣治郎

大阪弁護士会副会長 1年を振り返って

弁護士 中務正裕



弁護士
米国ニューヨーク州弁護士
中務正裕
(なかつかさまさひろ)

〈出身大学〉
京都大学法学部
米国ノースウェスタン大学
ロースクール(LL.M)

〈経歴〉
1994年4月
最高裁判所司法研修所修了
(46期)
大阪弁護士会登録(中央総合法律事務所入所)
2005年5月
Northwestern University
School of Law LL.M. 卒業
2005年8月~2006年7月
米国カーランド&エリス法
律事務所勤務
2006年4月
ニューヨーク州弁護士登録
2007年6月
国家検定金融窓口サービス
技能検定委員
2008年10月~2012年3月
京都大学法科大学院 非常勤
講師
2010年6月
貝塚市公平委員
2011年3月
公益社団法人総合紛争解決
センター和解あっせん人・仲
裁人候補
2013年4月~2015年3月
大阪弁護士会常議員
2015年4月~2016年3月
大阪弁護士会副会長

〈取扱業務〉
国内外M&A
ファイナンス・金融法務
会社法務 等

はじめに

大阪弁護士会の副会長に就任し、あっという間の一年でしたが、凝縮した時間のなかで、多忙の中でも大変充実した日々を過ごさせて頂いたというのが実感です。本稿では、この一年の会務を振り返り、皆様へのご報告と業務復帰のご挨拶に代えさせて頂ければと存じます。

「弁護士」の広報

副会長就任時、広報担当となった私に課せられたミッションは、「司法」や「弁護士」の役割をもっと社会に知ってもらい、広い意味で弁護士の広報をする、ということでした。とはいえ、大上段から、弁護士とは、と言ったところで、多くの人にとっては何のことやら、という感じです。

そこで、最初に考えたのは、それを子ども達にとってもわかりやすい言葉で伝えることだと思い、憲法記念日の新聞広告では、弁護士会長と小学生や高校生との対談を企画しました。この中で、「円すいは横から見たら三角形だが、上から見たら円になる。立場が違えば、見方もかわる。先入観をもたず依頼者の話を聞くのが大切だ」という話がでて、生徒達もナルホドと頷いていた光景を見て、シメシメ、まずは上手くいったかなと感じました。生徒から質問があった「弁護士はなぜ悪い人の味方をするの?」という疑問に対しては、まずその人が悪いことをしたかどうか分からないから弁護するということ。そして、仮に悪いことをしたとしても、その人なりの言い分があるかも知れないこと、それを司法手続の中できちりと代弁することこそが、人類が幾多の歴史的経験の中から学んできた仕組みだと、少しは分かってもらえたかなと思っています。

次に、多くの人に弁護士の役割を知ってもらうには、弁護士会の委員会の活動を知ってもらうことが一番だろうと考えました。大阪弁護士会には70以上の委員会があり、いわば巨大なNGOであり、児童虐待問題、貧困問題から人権救済まで、社会の様々な問題について、個々の弁護士が自らの仕事を超えて取り組んでいます。この姿を伝えることが、社会に役立つ「弁護士」の姿を伝えることになると考えたからです。そこで、弁護士会のラジオ番組「弁護士の放課後～ほな行こか～」(MBS月曜午後7時～)において、各委員会から、毎回その活動内容を話してもらうことにしました。委員会の活動は、各々とても熱心に行われていますが、関係者の間のみで共有されがちです。これらの活動を広く社会に知ってもらうことこそが、弁護士全体のイメージアップに繋がると考えました。

大きな話をすれば、日本は民主主義の国です。民主主義は、最終的には多数決で物事が決まります。ただ、その中で埋没する少数者の権利が司法により救済され、擁護されなければ、多数決は正当性を持ち得ません。弁護士は、司法の中でも在野にあり、少数者の意見を代弁し、その権利を擁護する使命

を負っており、民主主義が機能するために不可欠の役割を担っていると思っています。

行政連携・対外交流

弁護士会では、行政との連携も幅広く行っています。担当副会長として、今年度、堺、吹田、羽曳野、八尾、大阪の各市長との対談を行い、市長会、町村長会において弁護士会の行政連携の取組みをアピールすることができました。住民福祉、行政の各分野における法の支配の浸透のために、弁護士が果たすべき役割は今後もっと大きくなっていくと思います。

また、初めて、弁護士会長と大阪府警本部長との対談も実現できました。刑事弁護で厳しく対立する警察とは、「共通言語がなかった」時代もありましたが、それぞれの立場の違いはあっても、法の支配を目指すという点は一致しており、意思疎通できる関係になったのは大変有意義だと感じました。経済界との関係でも、関経連との意見交換会を復活させ、マスコミとの関係でも、在阪の新聞社やテレビ局の責任者とも意見交換会を開催いたしました。マスコミからは、弁護士会の課題を説明すると、「それは『弁護士村』の話であり、国民的な理解は得にくい」などの手厳しい意見がでることもありましたが、こういう外部の視点を持つことが大切であると感じています。

海外に目をうつせば、ソウル弁護士会との交流会では爆弾酒の洗礼を受け、カリフォルニア州弁護士会の大会では、前駐日大使であったルース弁護士から、東日本大震災の際の米国の意思決定経緯を聞くことができたことなど、思い出に残ることも多かったです。加えて、今年度新たに台北律師公会、中国の深圳市律師協会と友好協定を新たに締結し、各弁護士会を訪問いたしました。国家間の政治状況は様々に変わりますが、同じ弁護士として協力し、交流することの大切さを改めて痛感いたしました。

最後に

上記以外にも様々な会務に関与いたしましたが、今年度においても、弁護士の不祥事対策は大きな問題でした。日本の弁護士会は、自治権がある強制加入団体ですので、弁護士に対する綱紀懲戒も弁護士会が取り扱うこととなります。ただ、この弁護士自治制度は、市民の信頼があつてこそその制度です。マスコミで大々的に弁護士の不祥事が取り上げられる今日、弁護士会として不祥事を根絶するための実効的な制度を導入すべきことは、喫緊の課題だと強く感じています。

思えば、あっという間の1年でしたが、微力ながらも、自分なりに最善を尽くすことができたのではないかと思います。依頼者の皆様方には1年間、種々ご不便をおかけいたしました。ご理解いただき、誠にありがとうございました。4月からは、通常業務に戻りますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

退所のご挨拶

弁護士 大平 修 司

謹啓

陽春の候、皆様におかれましては益々清祥のこととお喜び申し上げます。さて、私こと、平成23年1月より5年余りの間、弁護士法人中央総合法律事務所にて弁護士として執務して参りましたが、今般、本年2月末日をもって退所させていただき、4月1日から、株式会社TBSテレビのメディアライツ推進部にて勤務することになりました。

在職中、多大なご厚情を賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。依頼者の皆様、そして中央総合法律事務所が今後ますます発展されることを心より祈念しております。

謹白

ご挨拶



弁護士

鍛治 雄一
(かじ・ゆういち)

〈出身大学〉
同志社大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2010年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新63期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

証券取引等監視委員会での勤務にあたって

弁護士 鍛治 雄一

この度、証券取引等監視委員会(監視委)の任期付職員として採用され、しばらくの間、事務所を離れることとなりましたので、ご挨拶申し上げます。

監視委は、市場分析審査、証券検査、取引調査、開示検査及び犯則調査の監視事務を行っており、これらの結果、取引の公正を害するような法令違反が認められる場合には、行政処分等を勧告したり、告発をして刑事訴追を求めたりするなど厳正な対処を行っています。近年、日本の市場は大きなうねりを見せており、今後、監視委による上記活動の重要性は、ますます高まっていくと想定されます。このような動向の中、今般、監視委にて勤務し、公正な市場構築に寄与できる機会を得られることに、大きな喜びを感じるとともに、身の引き締まる思いがしております。

また、監視委の任期付職員に応募したのは、クライアントの皆様から様々な案件を頂戴する中で、皆様の多様な考え方に触れ、自らの見識の狭さを痛感したことも大きな契機となっております。クライアントの皆様には、これまでの御厚誼に感謝申し上げますとともに、かような貴重な気付きの機会をいただきましたことにつきましても、心よりお礼申し上げます。監視委において実務的な経験・知見を得ることはもちろんですが、異なるバックグラウンドを有する方々と業務を共にする中で自らの見識を広げ、さらに大きく成長できるよう、全力で監視委の活動に取り組んでまいります。

任期は本年4月中旬より約2年間の予定となっております。任期が満了した後は、監視委で得た経験等も踏まえて、再びクライアントの皆様への貢献に邁進させていただく所存ですので、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。

入所のご挨拶



カリフォルニア州弁護士
ルシンダ・ローマン

〈経歴〉
1980年
Bates College 卒業
1991年
Tulane Law School 卒業
1992年
カリフォルニア州弁護士登録

私は、カリフォルニア州の弁護士であり、そのキャリアの3分の2に当たる期間を日本で過ごしています。これまで、日本の主要な法律事務所の1つの東京および大阪オフィスに、外国弁護士として10年以上在籍しました。また、パナソニック電工株式会社で初のインハウス外国弁護士として勤務し、最近までは大日本住友製薬株式会社に勤務していました。

米国では、米国の法律事務所のトップ事務所であるWeil Gotshal & MangesおよびJDewey LeBoeufのニューヨークオフィスに在籍していました。バイオテクノロジー関連の新興企業から多国籍公開企業に及ぶあらゆる規模の日本企業と身近に接しており、日本の主要産業、特に製造業および製薬業に関して深く精通しています。M&Aおよびライセンス取得を含むコーポレート・ガバナンスと業間取引を専門としています。

現在、同志社大学法科大学院の嘱託講師であり、米国企業法および国際仲裁のコースを担当しています。また以前は、京都大学医学部で知的財産のライセンス取得に関するクラスを共同で担当していました。



弁護士

柿平 宏明

(かきひら・ひろあき)

〈出身大学〉
京都大学法学部

〈経歴〉
2008年9月
最高裁判所司法研修所修了
(61期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律事務所入所

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務、
労働法務

留学報告

NYで迎えた新年

弁護士 柿平 宏明

1 NY生活について

少し前の話にはなりますが、冬休みにカンクンに行っていました。日本からだと遠くて簡単には行くことは出来ませんが、アメリカ本土からだと数時間で行ってしまいます。



この1年は自分にとっては環境が激変して、楽しいながらも知らず知らずのうちに体にはかなりの負担がかかっていたようでしたので、1年の疲れを癒すことが出来ました。

また、年末には有名なタイムズスクエアのカウントダウンを見に行きました。このカウントダウンは元々まだそこまでタイムズスクエアが整備されず、比較的近寄りにくかった時代に、タイムズスクエアを活気づけようとして起こされたイベントです。地元だけでなく、観光客も含め、自分の夢等の色々な願い事を書いた紙を紙吹雪として舞わせているようです。

今年はテロへの警戒がとて強く、ボディーチェックを何度かしないとちゃんと見られるところに行けませんでした。

2 大学での授業について

後期の授業が始まりました。後期は私が専門とする金融法務、企業法務に関する実務を学びたいと思い、Banking Litigation(銀行の訴訟)、M&A(合併等の組織変更)、Securities Regulation(証券取引規制)等の授業をとっています。

ニューヨークは、大きな法律事務所が集まり、たくさんの実務が行われ、たくさんの先例が集まる場所であることは言うまでもありません。そのため、そういったポイントをたくさん取り入れることが出来るのがニューヨークで法律を学ぶ一番の魅力です。重要なのは、アメリカの大都市の実務というのは往々にして日本のその先駆けになっており、日本はアメリカの実務で得られたものを後に取り入れることがたくさんあるということです。特に証券取引規制等はその傾向が顕著です。

加えて、グローバル化が進む中、当然のように国際的な取引がなされており、その実務の蓄積というのもまたアメリカから始まります。そのため、いずれの授業でも、アメリカ国内の話はむしろ少なく、国際的なM&A等の取引、海外企業との紛争等に関する裁判を含めた解決策や、例えばマネーロンダリング等の規制について取り扱うことが大半であり、私個人にとっても帰国後の仕事に強くつながりのあるものとなっておりますから、強い感心を持って積極的に授業に取り組むことが出来ています。

具体的な話を書きだすとときがありませんので割愛致しますが、とても面白い話ばかりですので、また帰国後にも色々な形でクライアントの皆さまにフィードバック出来ればと思います。



弁護士

太田 浩之

(おおた・ひろゆき)

〈出身大学〉
慶應義塾大学法学部
神戸大学法科大学院

〈経歴〉
2009年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新62期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律事務所入所

留学報告

日進月歩のミャンマー

弁護士 太田 浩之

1 ヤンゴンの気候

ヤンゴンは、モンスーン気候の地域であり、大きく分けて3つの季節があります。11月から2月ころが一番過ごしやすい乾期であり、3月から5月が夏の非常に暑い季節であり、5月から10月までが長い雨期になります。現在、ヤンゴンも少しずつ暑くなっていますが、ミャンマーは今が一番いい季節です。決して涼しいということはありませんが、日本の夏のように蒸し暑いということはなく、過ごしやすい気候です。

これから本格的な夏に向かっていきますが、夏になると40度近くになるようです。日差しがとても強く、じりじりとした暑さです。

ミャンマーでは、伝統的な日焼け止めとして女性はタナカという木をすってペースト状にしたものを顔に塗っています。とても可愛らしいので、是非この伝統を残してほしいと思いますが、少しずつ西洋の化粧品が浸透するにつれ、タナカを使用する人も減るのではないかと思います。

2 ヤンゴンの最近の動き

ご存知のとおり、ミャンマーは11月に総選挙がありました。この総選挙でアウンサンスーチー率

いるNLDが大勝したため、各省庁の重要なポストの多くに変更があると予想されました。そして、その影響が不明確だったため、すでに終盤に近いプロジェクトは政権交代前にプロジェクトをクローズしようと必死になり、まだ序盤のプロジェクトは政権交代がなされるまで中断する傾向がありました。

現在、まだ政権交代は行われておりませんが、総選挙から現在まで比較的スムーズに政権の委譲に向けてことが進んでいるからか、中断されていた案件も再び動き始めています。

先日、JICAがNLDに期待を寄せており、引き続きミャンマーを支援する意向であるとの報道がなされています。日系企業以外の方と話をしていると、多くの方が、JICAの後ろ盾もあり、ミャンマーでの日本企業は存在感が強いといえます。このことから、ミャンマーは日本企業にとって引き続き魅力的なマーケットであり続けるのではないかと期待しています。

3 ミャンマーでの業務の難しさ

ミャンマーは過去イギリスの統治下にあったことから、英文のビルマ法典が存在します。しかし、

現在では、会社法や投資法など外国投資に極めて重要な法律を除き、一般的にはミャンマー語の法文のみ公表されています。

ミャンマーでは、旧政権下の最後の国会が1月に開催されたのですが、この時期に多くの法案が国会を通過しました。改正会社法など国会通過が期待されていた法案が通過しませんでした。通過した中には、仲裁法、コンドミニアム法、労働法に関連する法律、そして金融機関法など幅広い分野の重要法案が含まれていました。

現在、様々な会社から法令順守のために必要ない対策のアドバイスが求められています。これに応えるためには法令の内容を知り、理解していることが必要のため、ミャンマー人弁護士と膝を突き合わせて法文を解説する必要があります。しかし、言語の問題があるだけでなく、法文が十分に練られていなかったり、他国の法律をそのまま転用しているため、ミャンマーにおいてそれがどのよ

うな意味を有するのかが不明確だったりします。日本で業務をしていれば法律を読むという弁護士にとってもっとも基本的な作業が当然のようにできるのですが、ミャンマーでの業務の場合、ここから試練が始まります。

これが難しさでもあり、面白さでもあります。

4 新聞を読むということ

ミャンマーに関連する仕事をするようになってからミャンマー関連のニュースを毎日確認するようになりました。ニュースを確認する理由は、新しいクライアントを獲得しようとする際の話題づくりのためでもあります。一番の理由は、各会社がどのような視点でミャンマーを見ていて、どのような分野が伸びるのかを把握するためです。

経済の動向が気になるようになったというのは、自分自身も経済に少しは寄与できるようになったのかなと嬉しく思っています。



弁護士

赤崎 雄作
(あかさきゆうさく)

〈出身大学〉
東京大学法学部
京都大学法科大学院
米国カリフォルニア大学
ロサンゼルス校ロースクール
(LL.M.)

〈経歴〉
2008年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新61期)
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務
会社法務、家事相続法務

留学報告

UAEの労働法

1 UAEの労働法

今回はUAEの労働法についてご紹介いたします。日本の労働基準法では、非常に厳格な解雇規制が採用されており、期間の定めのない雇用契約の場合、一般に解雇は困難です。これは、従来の終身雇用を原則としていた日本の社会に対応したものと考えられます。

これに対し、UAEにおいては、多数の外国人労働者を雇用することが念頭に置かれているからか、終身雇用は想定されておらず、解雇規制は日本のそれと比べて非常に緩やかなものとなっています。

以下、具体的に担当した案件をご紹介します。ドバイにあるフリーゾーンに設立された会社が、期間の定めのある雇用契約を締結している従業員の一人の働きぶりが芳しくないということで、期間の途中で解雇したいという案件でした。

各フリーゾーンにも労働に関する個別の法律や規則が存在する場合がありますが、その場合であっても、UAEの労働法(1980年連邦法NO.8)が適用されます。

UAEの労働法における解雇規制の概要は以下の通りです。

まず、期間の定めのある雇用契約の場合、経歴を偽ったり虚偽の証明書を提出したりした場合、勤務中に酩酊状態や薬物の影響があると認められる場合等の極端なケースを除いて(これらの事由は法定されています)、期間途中で解雇した場合には最大3か月分の給与相当額を賠償する必要があります。裏を返せば、最大3か月分の給与相当額を支払えば、特に上記のような事由がなくとも解雇できることになります。この場合、別途在籍期間に応じた退職金の支払い義務は生じます。なお、期間の定めのある雇用契約に関し、法律上解雇についての事前の通知義務は規定されておられません。

他方、期間の定めのない雇用契約の場合、正当な理由(これは期間の定めがない場合の上記解雇事由よりは幅広く認められます。)があればいつでも解雇することができます。ただし、在籍期間に応じて最大1か月前の通知が必要となります。不合理な理由で解雇した場合であっても、最大3か月分の給与相当額の賠償をすれば足ります。

弁護士 赤崎 雄作

以上のように、期間の定めのある、なしに関わらず、最大3か月分の給与相当額の賠償をすれば解雇が認められる点で、解雇事由の厳格な日本の解雇規制と比べて非常に使用者側に有利になっています。

なお、雇用契約に、上記法律の規制より労働者に有利な規定があれば、そちらが優先されます。

さて、担当した案件において、賠償することなく解雇する事由があるかを確認しましたが、該当しそうな事由はなく、解雇の上で賠償金・退職金を支払うという方針で臨むことになりました。本件の雇用契約書には、期間の途中で解雇をする場合には、30日前の通知をもって解雇することができる旨が定められており、30日前の通知を必要とするという限度で労働者に有利なので、30日間の猶予期間を設けて通知を送付の上、一定の賠償金及び退職金を支払う方向で対応することとなりました。

なお、UAEで労働問題を扱う際には、法律だけでなく、当局によるdecreeにも留意する必要があります。上記に関連して、2015年9月27日付の2015年decree(765)(効力発生は2016年1月1日)において、期間の定めのある雇用契約における、事前の通知義務が規定されました(1か月以上3か月以下)。法律上の規定とは異なった定めとなっているのですが、今後は、decreeにしたがって、期間の定めのある雇用契約においても、通知期間を規定することが望ましいと考えられます。

2 Globalaw¹ Meetingへの参加

3月10日~12日にかけて米国マイアミにて開催されたGlobalawのAmerican Regional Meetingに参加してまいりました。Globalawの会議への参加は今回が初めてだったのですが、北米南米を中心に世界各地から集まった弁護士との交流は非常に有意義でした。

Globalaw Leadership Programmeという若手・中堅弁護士向けのプログラムに参加することとなり、今回はそのメンバーとの顔合わせという意味合いもありました。詳細については、次回以降の事務所ニュースにてご報告させていただきたいと思っております。

1 弊事務所の所属する国際的な法律事務所のネットワーク。

追悼の辞

川口富男先生を偲んで



川口富男氏

昭和9年11月2日生

平成28年2月24日逝去

享年81歳

会長弁護士 中務 嗣治郎

オブカウンセル弁護士川口富男先生が、平成28年2月24日、81歳で亡くなりました。謹んで哀悼の意を表します。

川口先生は、昭和32年3月京都大学法学部をご卒業され、司法修習修了(司法修習第11期)と同時に裁判官に任官、京都地方裁判所、東京地方裁判所、最高裁判所調査官、大阪高等裁判所、大阪地方裁判所の裁判官を歴任され、京都家庭裁判所所長、京都地方裁判所所長、高松高等裁判所長官など司法行政の要職を務められました。

川口先生とは、京都大学法学部教授であられた林良平先生が主宰しておられた(社)金融財政事情研究会の「関西金融法務懇談会」において、金融法務の研究に毎月ご一緒させていただいたのがきっかけで、昵懇にさせていただいていました。

そのご縁で、川口先生が高松高等裁判所長官を退官されてまもなく、お電話をいただき、平成12年1月より中央総合法律事務所にオブカウンセル弁護士としてお迎えすることになりました。以来16年の永きに亘り、大所高所からご意見、ご指導を賜ってきました。事務所としてかけがえのない人を喪ってしまいました。

川口先生は、弁護士登録後、民事調停委員を務められ、大阪民事調停協会会長、近畿調停協会連合会会長、日本調停協会連合会副理事長、(財)国際民商事法センター理事、年金記録確認大阪地方第三者委員会委員長などの要職を歴任されたほか、裁判外紛争処理機関として大きな役割を担っている公益社団法人民間総合調停センターの発足以来、理事長としてその重責を果たしてこられました。

わが国の司法に果たされたご功績により、平成16年11月には、瑞宝重光章の叙勲を受けられました。

川口先生は、種々な文学賞の受賞作品を予想的中させる程の読書家でありました。事の本質を見抜く洞察力は、それによって更に磨きがかけられ、司法研修所はじめ各方面でご講演されたほか、当事務所の季刊ニュースには平成14年春号の第26号より今日まで「裁判エッセイ」を毎号掲載され、読者に大きな感銘を与えられました。川口先生がご病気のため連載を中断したときには、皆様から川口先生の裁判エッセイはどうなったのかという問合せが来るほどでありました。

この「裁判エッセイ」を一冊の書籍として刊行する計画がございましたが、ご逝去により、川口先生への追悼の意を込めて、法曹会からこの随想集を「裁判のこころ、調停のこころ」として出版する準備が進んでいます。

川口先生は私と同じヘルスクラブの会員でもありました。ヘルスクラブから表彰されるほど熱心に体力の維持を心がけられ、ゴルフの方も若者に負けない力強いショットをしておられました。膀胱ガンという病魔に冒され、奥様やお子様方の献身的な看病の甲斐なく、逝かれてしまいました。生きとし生けるものの定めとはいえ、こんなに早く逝ってしまわれるとは予想もしていませんでした。これほど悲しいことはありません。

天上で静かに愛読書を紐解かれる姿を思いながら、川口先生に心からなる哀悼の意を捧げ、ご冥福をお祈りする次第です。

川口富男先生のお別れの会

川口富男先生を偲んで、下記のとおりお別れの会を執り行う準備を進めております。当日は平服でご参列賜りますようお願い申し上げます。

なお、勝手ながら御供花・御香典の儀はご辞退しております。

記

日 時	平成28年6月16日(木)午後1時30分～3時
場 所	大阪弁護士会館2階大ホール (大阪市北区西天満1-12-5)
問合せ先	TEL: 06-6365-8111 (担当事務局: 財部)

「民泊サービス」の法的検討

弁護士 村上 創
弁護士 下西 祥平
弁護士 岩城 方臣

1 はじめに

近年、インターネットを通じて宿泊者を募集し自己が所有する居室を宿泊のために提供する、いわゆる「民泊サービス」が広く行われています。マンションにおける民泊サービスは、区分所有者から見れば資産の有効活用という側面がありますが、他方で、住環境の変化による住民とのトラブルや、旅館業法やマンション管理規約への抵触等の問題も指摘されています。なお、旅館業に該当すると、関連して行政法上の法規としては、建築基準法、消防法上の要件を具備しているかがさらに問題となりますが、本稿では割愛させていただきます。

2 旅館業法との関係

旅館業法上の旅館業とは、「施設を設け、宿泊料を受けて、人を宿泊させる営業」(同法2条1号ないし5号)とされています。旅館業は、他人に自己の居室を利用させるという点において建物賃貸業と類似していますが、①施設の衛生上の維持管理責任が営業者にある点や、②宿泊者がその宿泊する部屋に生活の本拠を有さない点において、建物賃貸業と区別されると考えられています。もっとも、この様な判断基準によっても、マンションのような一時使用目的の建物賃貸業と旅館業との区別が困難なケースもあります。

旅館業を営業者の場合は、都道府県知事の許可が必要となります(旅館業法3条1項)。また、旅館業には4種類あり、このうち民泊サービスは一般的に、ゲストハウスなどと同じ「簡易宿所営業」に該当するものと考えられますが、この場合、旅館業法の規制により、氏名・住所・職業等を記載した宿泊者名簿の備置や、客室の延床面積を33㎡以上とすること等が義務づけられます。

もっとも、規制緩和の動きを受けて、現在、簡易宿所の客室面積基準等、政省令の見直しが検討されています。また、国家特別戦略区内での、外国人旅客への一定期間以上の宿所提供については、知事からの認定等の要件を満たすことを条件に旅館業法の適用が排除されることとなり(旅館業法の特例)、幾つかの自治体においては、具体的な特例要件を定めた条例が成立しています。

とはいえ、旅館業法の特例が認められるのは、あくまで国家特別戦略区内のみであり、また、特例の適用を受けるためには法令や条例が定めた要件を満たすことが必要で、全ての民泊サービスが合法になるわけではない点に注意が必要です。また、旅館業法に基づく行政上の規制と、マンション管理規約が定める区分所有者間の内部的な規制は、それぞれ目的が異なりますので、旅館業法違反とマンション管理規約違反とは分けて検討すべき問題となります。

3 管理規約等との関係

マンションの管理規約は、共同の利益を増進し、良好な住

環境を確保するために区分所有者が民主的に制定する内部ルールです。

民泊サービスは、不特定多数の部外者がマンションに出入りするため、住民が不安感を抱いたり、騒音や居住ルールの無視といったトラブルが発生することがあります。その他、宿泊者の本人確認が不十分になりがちであることから、衛生管理面や犯罪等利用防止のための対策を講じる必要性も指摘されています。

上記のような民泊サービスのメリット・デメリットを踏まえ、分譲マンションにおいて民泊サービスを許容するか否かは、最終的に管理規約等を通して区分所有者が決定することになります。例えば、国土交通省がモデルとして定めるマンション標準管理規約は、専有部分の用途について「区分所有者は、その専有部分を専ら住宅として使用するものとし、他の用途に供してはならない」と規定していますが、「住宅」とは生活の本拠を指すため、民泊サービスは当該規約に抵触する可能性が高いものと考えられます¹。また、最近では、専有部分の民泊やシェアハウスへの提供を禁止することを明示したり、専有部分がシェアハウスに提供された場合には区分所有者に対し中止を求める権利を理事長に付与する等、民泊サービスを禁止する意思をより明確に示した管理規約を備えるマンションも現れています。

管理規約に違反するにも関わらず区分所有者が民泊サービスを止めない場合、規約に違反する行為であるとして、もしくは区分所有法57条1項が規定する「区分所有者の共同の利益」のために、管理組合が、訴訟や仮処分によって民泊サービスの差止めを求めることが考えられます²。管理規約に基づく差止請求については規約において理事会決議をもって訴訟提起を行うことが定められている場合もありますが、区分所有法57条1項に基づき差止訴訟を提起する場合は、総会決議が必要となります(同法57条2項)。

4 まとめ

民泊サービスは、家主がいるかないか、管理者がいるかないか、戸建てか共同住宅か、個人所有か法人所有かなど、様々な形態のものが存在し、管理規約や旅館業法への抵触性も具体的事案によって判断せざるを得ません。

当事務所は、分譲マンションにおいて民泊サービスの差止仮処分決定を得るなど(マンション管理組合側)、同種事案の法的対応も行っておりますので、お困りのことがございましたら遠慮なくご相談いただきますようお願いいたします。

1 なお、平成27年12月22日付国土交通省の大臣会見においても、標準管理規約を定めるマンションにおいて民泊サービスを実施する場合には、管理規約の改正が必要になるとの見解が示されています(<http://www.mlit.go.jp/report/interview/daijin151222.html>)。
2 「共同の利益に反する行為にあたるか否か」は、当該行為の必要性の程度、これによって他の区分所有者が被る不利益の態様、程度等の諸事情を比較衡量して決すべきであると考えられています(東京高裁昭和53年2月27日判決(下級裁判所民事裁判例集31巻5~8号658頁))。

金融レギュレーションに関する座談会録

～弁護士業務とレギュレーション対応～

弁護士 錦野裕宗 弁護士 國吉雅男
弁護士 金澤浩志 弁護士 堀越友香
弁護士 稲田行祐 弁護士 浦山周

任期付公務員として金融庁で勤務した経験のある当事務所の弁護士が、金融レギュレーションについて語り合う座談会を企画いたしました。

今回は、金融庁で勤務した経験と弁護士業務/レギュレーション対応について対談しています。各弁護士において得られた経験がどのように活かされているか、雰囲気を感じていただければ幸いです。

1 自己紹介

金澤：金融庁で任期付公務員として仕事をした経験のある当事務所の弁護士による「金融レギュレーション座談会」を始めさせていただきます。まずは、金融庁で担当した業務内容とそれを踏まえて当事務所でどういう仕事をしているかについて、各自ご紹介をお願いします。

錦野：2005年から2007年まで、金融庁監督局保険課に勤務しました。私が主に取り組んだのは、非常にやりがいのあるタスクだったのですが、保険商品の販売勧誘規制に係る制度設計でした。「保険商品の販売勧誘のあり方に関する検討チーム」という、ミニ審議会を監督部局のもとに設置し、その「検討チーム」からの提言を受けて、制度を変更するということを担当しました。「検討チーム」の事務局を担当し、監督指針による具体的制度化に携わりました。その結果、現状、

実務に根付いている「契約概要」「注意喚起情報」の情報提供書面制度や、「意向確認書面」制度が導入されました。本当に難しい課題で、悩み悩み、事業者の方と沢山の意見交換をしながら何とかやり遂げたわけですが、私の任期の4割ぐらいはそのタスクのために捧げたと思います。

金融庁から帰任して大分経った後の2012年に金融審議会「保険商品・サービスの提供等の在り方に関するワーキング・グループ」が開催されましたが、本当にありがたいことに、その実務委員に選任頂きました。今般の保険業法改正は同WGの提言を受けてのものです。行政から帰った後に、今一度金融監督行政に間接的にではあれ携わることができたことは、感無量でした。

國吉：私は、弁護士経験を8年ぐらい経た後に、2011年7月から2年半、金融庁監督局の総務課に課長補佐として勤務しました。金融庁監督局の中にはメガバンク等の監督を所管する銀行一課、地域金融機関を所管する銀行二課、証券課、保険課などの課室があるわけですが、私が所属していた総務課というのはこれらの課室を束ねる総括的な位置付けにある課です。具体的には、銀行、証券、保険等の各金融業態を横断するような規制を担当する課でありまして、私自身は、各金融機関の金融ADR制度への取組みや、反社会的勢力への対応、マネー・ロンダリング対策等のコンプライアンス分野への取組みといった点の監督業務を主に担当しておりました。

また、事業再生関係では、平成24年末に行われた衆議院選挙により民主党政権から自民政権に遷移した際に、自民政権下の重大施策の一つとして、従来の企業再生支援機構(ETIC)を現在の地域経済活性化支援機構(REVIC)へ改組するという政策があったわけですが、その法改正も担当しました。

2012年3月から6月の4か月間は監督局証券課も併任し、証券課では、「消えた年金問題」ということで社会的に大問題になったAIJ投資顧問とITM証券に対する行政処分なども担当しました。

こうした経験を踏まえて、私は現在、反社対応やマネロン



対策などのコンプライアンス関係の仕事と事業再生案件などに携わっています。

金澤：私は2014年1月から2015年12月末まで、國吉さんと同じく監督局総務課に勤務させていただきました。金融庁でやった仕事としては、反社・マネロン／テロ資金対応・FATF対応、あるいは個人情報保護対応等の金融機関のコンプライアンスに関する取り組みの監督に携わりました。また、障害者差別解消法という本年4月1日から施行される法律について、金融機関における対応を示した「対応指針」の策定を担当しました。あとは、REVICの関係業務に関する法令照会・対応も担当しました。

それから、個人版私的整理ガイドラインという、東日本大震災で被災された方々の債務整理を行うためのガイドラインを更に推し進めて、自然災害一般に対応できるようにものを作るということで、昨年12月に公表された「自然災害による被災者の債務整理に関するガイドライン」の策定についても関与させていただく機会を得ました。

そのほかにも、例えば、法令等遵守調査室というところで、金融庁の内部通報・公益通報に対応したり、あとは各種の法令照会対応について担当するという貴重な経験をさせていただきました。



稲田：私は2008年5月から2010年4月まで金融庁監督局保険課に在籍しておりました。そこで実際に従事した業務内容は、比較的穏やかな2年間だったので特に大きい案件はなかったのですが、保険業法の適用・解釈に関して他の職員をサポートするほか、ノーアクションレターの対応、監督指針の改正、あとは大和生命という生命保険会社が破綻したときの対応等を担当させていただきました。

堀越：私は、金融庁監督局で金融会社室と信用機構対応室の2



室を兼務していました。金融会社室は、貸金業者やプリペイドカードの発行者などを監督する部署です。そこで、貸金業法や資金決済法等の法令の解釈が問題となる場合に、法令解釈に関する専門家という立場で、案件に携わりました。貸付けや資金決済は、通常の事業活動の一環として行われることも多いので、金融機関ではない事業会社から、当該事業スキームが貸金業法や資金決済法の規制対象となるのかどうか、という観点からの照会を受けることも多くありました。

特に、グループ会社間の貸付けが貸金業法上の貸金業として規制の対象になるかという点については、従来から議論されてきており、照会回答事例も積み重なってきていましたが、私の在任中に、貸金業法施行令と同施行規則の改正を行い、グループ会社間貸付けについて規制の範囲を明確化するとともに、濫用の恐れがない場合について規制緩和することができたことは、よい経験になりました。

信用機構対応室は、銀行の破綻に備えた制度を整備し、仮に破綻が生じた場合には預金保険機構等を通じてその破綻処理に当たる部署です。私の在任中は、国際的にシステム上重要な金融機関の破綻処理のルールについて、関係各国と議論しながら検討しており、その結果としての預金保険法の改正にも関わりました。

浦山：私は2012年8月から2015年6月末まで監督局証券課で金融商品取引業者などの監督業務や、特例業務に関する規制枠組みの改正に従事させていただきました。また、2014年10月からは証券取引等監視委員会の証券検査官の併任発令を受けて証券検査に従事し、実際に検査先の業者の事務所に詰めて検査を行うという経験もできました。

2 金融庁で働いた経験について

金澤：では、金融庁で働いた経験について皆さんが感じたことなどを教えていただければと思います。

まず、金融庁の雰囲気というのでしょうか、役所で任期付職員として働くということで、当然、弁護士事務所とは違う雰囲気があったかと思います。私のイメージは、金融庁は他の役所よりも外部出身の人がたくさんいるなあというものでした。実際そうだと思うのですが、例えば、財務局の方が出向で来られていたり、私たちのような弁護士や公認会計士など、外部出身の人が結構たくさんいるなと思いました。私が入ったのは1月なので、年度の半ばから入った形だったのですが、すごく入りやすいというか外部出身の人を受け容れる素地があるように感じました。実際に業務を進めていく中でも、外部出身の人だから案件を任せないということは全くなく、むしろ専門的な能力を発揮してもらいたいという意識が強いように感じました。この辺りを同じように感じておられるのでしょうか。堀越先生はどんなイメージを持たれていますか。

堀越：私も、任期付職員という外部出身者でありながら、内部の方と全く分け隔てなく、上役の方との関係においても対外的な関係においても、金融庁の一職員として活動できたというのが実感です。自分が処理する案件について、内部で議論し説得もしながら、自ら責任をもって回答や対応の方針を固めていくなど、責任とやりがいとが両方とも与えられている職場だったと感じています。

浦山：私も同意見です。その理由の一つとしては、課長補佐・室長補佐という重要なポジションで仕事をさせてもらえたということが大きいと思います。監督局の課室はどれも同じだと思うのですが、各課室の課長補佐・室長補佐の数は限られているので、任期付公務員も含めた一人一人が戦力として役割を果たすことで初めて課室の業務が円滑に遂行されるというところがあります。こうした重要ポジションを与えてもらい、重要な仕事を経験させてもらいました。監督局で仕事してきたことを誇りに思っています。

錦野：同僚と苦楽をともにし、困難を一緒に解決できたこと、「任期付き」という限られた期間ではありますが、金融庁の仲間と同じ釜の飯を食べたということは、今の私にとって、何物にも代えがたい誇りとなっています。

國吉：弁護士事務所と違うのは、やはり役所は人的リソースがあるということですね。例えば、ある大きな事件が起こると、時には他官庁の協力も得ながら人を手当てし、またそれに専従す



るということで、組織を挙げて対応するというところが弁護士事務所と異なっていました。私の場合、AIJ投資顧問等に対する行政処分事案を担当したときに正にこのような状況で、ご飯を食べるにしても1人が買い出しに行き、おにぎりやサンドイッチを課の皆に配給し、また宿泊を余儀なくされる人用の簡易ベッドを用意することもあり、そのときは組織として動いているということを実感しました。

稲田：私が金融庁に入った時はまだ弁護士になって半年くらいのことだったので、実力に伴っていない役目を果たさなくてはいけないし、法務の課長補佐として責任を持って仕事を必要があるので少し大変だと感じたときもありましたが、今となってみれば、若いときからそういった経験ができたことはとても有意義だったと思っています。また、保険業法・保険業界の知識・経験はもちろん、それ以外にも、仕事の進め方やメモの取り方、上司への報告の仕方など、組織の一員として働く際の基本的なスキルも学ぶことができたのですが、それは若いときに行ったからこそ柔軟に吸収できたのかなと思っています。

金澤：弁護士は仕事のやり方として、どうしても自分だけで完結させてしまいがちなところがありますが、やはり組織として仕事をするという経験はこれから弁護士業務をやるに当たっても役に立つのではないかと、私も2年間金融庁で仕事をして思ったところです。金融庁での経験が今の弁護士業務に活かしていると感じられるようなものは、何かありますか。

國吉：私からは2点あるのですが、それは交渉力と文章力です。一般に弁護士というと、交渉力に優れ、プレゼン能力も高く、非常に優れた文章を書くという印象を持たれているかもしれませんが、むしろ私は金融庁での経験を得たことによって、この2つの能力を格段に伸ばせたのではないかと思います。

まず、交渉力で言いますと、弁護士はどうしても相手方、

依頼者との一対一の交渉がほとんどですが、金融庁という役所にいますと、当然、他の役所との折衝なり、監督している金融機関の方との交渉、あるいは上司との交渉、交渉というか議論というか、そういった多方面にわたる人といろいろ対峙、交渉することになります。そのときには当方のストロングポイントとウィークポイントを明確に把握した上で、事前準備もしっかりして臨まないといけません。こうした経験、実践により交渉力を学びました。

もう1点は文章力ですが、役所から弁護士事務所に戻ってきた際に一番感じたことは、弁護士の文章は非常に長いということでした。弁護士の文章を読む人は、裁判官にしろ、相手方にしろ同じ法曹ですから長い文章を書いても読んでくれるわけですが、役所に勤めているときは、上司にしろ、議員にしろ、大臣にしろ、時間が限られている中で、いかに短時間で要点をつかんで話すということが非常に重要になってきます。そういったところも、文章だけではなく、図表、ポンチ絵なども駆使しながら、できるだけ分かりやすく伝えるということを学びました。

金澤：弁護士としては、長い文章を書けばいいものができたように見えると思いがちなところがある気がしますね。簡潔なプレゼンのやり方は確かにすごく勉強になりましたね。

國吉：長い文章を書くということが、必ずしもクライアントのためになるとは限らないということを実感しました。

堀越：私は地域経済活性化支援機構法の改正や、先ほどの貸金業法施行令の改正に携わり、条文の文言の選択や条文相互の関係、法令相互の関係等も含め、法律の成り立ちに

ついて改めて理解することができました。また、弁護士は既存の法令を所与としてその解釈等で悩むのですが、法令改正に関わることで、時代や経済環境の変化を踏まえて条文や制度自体を変えていくという視点を学ぶことができたのは、新鮮であり有益でした。

金澤：私は2014年6月に行われた反社会的勢力対応の監督指針の改正を担当させていただきました。パブリックコメントを通じて、たくさんの意見をいただいたのですが、実務に対する影響も大きく、世間的にも注目されている状況でしたので、回答に当たっては、かなり慎重に検討しました。金融機関に対する影響や他省庁との関係など、やはり行政はとて幅広い視点が必要なのだとということをよく理解することができた経験だったと思います。

錦野：金融庁では行政判断を行います。行政判断というのはロジカルに正解が1つという世界ではなく、「利用者便利」が一方にあり、「利用者保護」がもう片方にあるというなかで、どの折衷点で対応するのかを決める、ということだと思います。正に行政「判断」ですが、それを適切にするためか、議論を活発に行う空気・風土があったように思います。例えば、同僚同士でも、上司との間でも議論を活発にやる、やっても良い、という空気がありました。

クライアントは当然経営判断を行います。それに当たっては、金融庁の行政判断同様、正解が一つではない中、風評リスクも踏まえた諸要素を考慮しつつ、どういう手立てが最善策かを模索します。その局面でのアドバイス業務に、金融庁で学んだ議論の大切さ、議論の作法等は大変生きています。

金澤：稲田さんは1年間ロンドンのロイズで働いておられました。ロンドンも金融当局と民間との人的交流はあるのでしょうか。

稲田：はい。イギリスは特に官民の人材交流が多いので、私と同じような経験をした人も多くいました。「リボルビングドア」と言われる、海外における行政と民間との行き来は、かなり頻繁だということが分かりました。

金澤：みなさん、ありがとうございます。

やはり弁護士とは異なる経験をする中で、翻ってそれが現在の弁護士業務に活かされている部分が多いという実感を持たれていることがよく分かりました。



「第18回信州再生支援ネットワーク会議」のご報告

弁護士 國吉雅男
弁護士 山田晃久

國吉弁護士と山田弁護士が「第18回信州再生支援ネットワーク会議」において基調講演を行いました。本稿では、その模様についてご報告いたします。

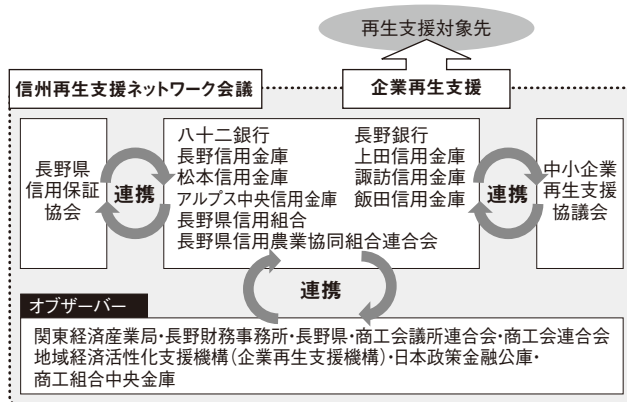
記

日時 2016年1月21日(木)13:00～17:00
会場 諏訪信用金庫 大会議室

1 本会議の概要

信州再生支援ネットワーク会議は、平成22年2月に、長野県内の地域金融機関を中核メンバーとして、信用保証協会、中小企業再生支援協議会等の担当者が一堂に会する会議として設立されました。平成24年4月に内閣府・金融庁・中小企業庁が公表した「中小企業金融円滑化法の最終延長を踏まえた政策パッケージ」における「中小企業支援ネットワーク」の構築に先駆けた取組みです。

この会議では、経営改善・事業再生を担当する者同士の連携強化、ノウハウの共有化、スキルアップと平準化、再生実務におけるインフラ整備の検討などを目的に、外部講師を招聘した研修会、事例勉強会、再生支援資金やファンドの創設等の企業再生に寄与するツールの検討等を行っています。



今回は、その第18回目の会議です。まず、諏訪信用金庫の浜哲司専務理事より、長野県内の状況、関係機関の連携強化などをお話いただき、開会の挨拶がありました。

次に、國吉弁護士と山田弁護士より、経営者保証に関するガイドラインに関して、基調講演を行いました。詳細は後述します。

その後、関東経済産業局産業部中小企業金融課の戸川哲宏課長より「中小企業・小規模事業者政策について～平成28年度経済産業省関係予算案・税制改正～」を、関東財務局長野財務事務所理財課の大沢雄一課長より「平成27年度金融行政方針と金融機関により事業性評価への取組み」を、長野県中小企業再生支援協議会の塚田誠統補佐より同協議会の取組状況を、それぞれご紹介いただきました。

最後に、八十二銀行融資部の吉田秀樹副部長より、本会議をご総括いただき、関係機関の連携強化を改めて確認し、閉会となりました。



2 基調講演の様様

(1) 國吉弁護士より、「経営者保証ガイドラインの利用促進に向けた近時の取組と金融当局の目線」と題するテーマで、経営者保証に関するガイドライン(以下「GL」といいます。)について、主に政策面からの解説を行いました。

GLは、経営者保証に依存しない融資の促進や経営者による早期の事業再生を目的として、2013年12月に策定されました。これに合わせ、金融庁は、2014年2月に監督指針と金融検査マニュアルを改正してGLの積極的な活用を金融機関に要請しました。その後も、政府や金融庁は、GLの利用促進に向けて数々の取組みを行っています。

國吉弁護士は、2011年7月から2013年12月まで、金融庁監督局総務課において任期付き公務員として従事した経験を踏まえ、2014年6月に公表された「日本再興戦略 改訂2014」や、2015年9月に公表された「平成27年事務年度 金融行政方針」における、GLに関する政府・当局方針を紹介するとともに、金融庁が民間金融機関に対して如何なる観点から監督を行っていくのか、そのポイントを解説しました。

金融行政方針は、検査・監督の一体化を企図した従来の金融モニタリング方針を更に一步前進し、検査局・監督局に加え、企画部局(総務企画局)を含めたオール金融庁として金融行政の課題に取り組む方針を明確化しています。そこでは、金融庁は、従来の規制官庁としての役割を担うほか(金融機関に法令等のルールの遵守を求める)、金融機関がその役割である金融仲介機能等を適切に発揮できるようサポートする役割を担う(金融機関共通のプリンシプルの策定、優良事例の公表、ディスクロージャーの充実の促進)ということが示されています。

こうした方針の下、GLに関して、今後、金融庁は、金融機関に対するアンケートやヒアリング調査を通じて、

- ・ 経営トップがGLについてどのような方針を示しているのか
- ・ GLの活用実績を自らどのように評価・検証しているのか
- ・ 経営者保証を外す代わりに担保を厳しく徴求する運用がなされていないか

といった観点から、金融機関における組織全体としての取組みを掘り下げて把握していくものと思われます¹。



(2) 次に、山田弁護士より、「経営者保証に関するガイドライン活用事例と今後の課題」と題するテーマで、これまで事業再生・倒産案件を数多く手掛けてきた経験を踏まえ、GLに基づく保証債務の整理(出口論)ついて、解説を行いました。

GLに基づく保証債務の整理は、破産や民事再生といった法的整理と異なり、弁済計画が成立するためには、対象債権者全員の同意を必要とします(いわゆる私的整理)。このため、手続きとしては、成立要件が厳しいともいえます。しかし、GLに基づいて保証債務の整理を行うことができれば、経営者にとっては、破産した場合よりも多くの資産を手元に残すことができ(一定の生計費、華美でない自宅)、対象債権者にとっても、経営者が破産した場合よりも回収の早期化・極大化を図ることができるので、積極的な活用が望まれるところです。



GLに基づく保証債務の整理の手法としては、事業者が抱える主債務と経営者が抱える保証債務を同じ手続で整理する「一体型」と、保証債務のみを整理する「のみ型」があります。また、公表された準則に従って行われる「準則型」と、そうでない「非準則型」があります。「準則型」には、地域経済活性化支援機構(以下「REVIC」といいます。)による特定支援業務、中小企業再生支援協議会(以下「協議会」といいます。)によるGLに基づく保証債務の整理手順、裁判所による特定調停があります。

REVICによる特定支援業務は、2014年10月に開始され、2015年9月末時点で、12件の支援決定がなされています。REVICのスキームは、少なくとも対象債権者の1人からREVICが債権を買い取ることが必要となるため、「一体型」のみに対応していますが、事業者の再生までは必要とせず、事業者の転廃業支援にも活用することができます。

協議会によるGLに基づく保証債務の整理手順は、2014年5月に策定され、2015年4月に同Q&Aが公表されたところで本格的に

実施されましたが、2015年9月末時点で、相談件数180件(累計)、うち107件が計画成立に至っています。協議会のスキームは、「一体型」と「のみ型」の両方に対応しています。「のみ型」の場合は、対象債権者全員の積極的な事前同意(事前調整)が必要であると言われていますが、必要な場合には、支援専門家候補の紹介も行われています。

裁判所による特定調停は、既存の特定調停制度において、2014年12月に日本弁護士連合会が公表した「経営者保証に関するガイドラインに基づく保証債務整理の手法としての特定調停スキーム利用の手引き」を利用して、保証債務の整理を行うものです。「一体型」と「のみ型」の両方に対応しています。裁判所が中立公正な第三者として関与しますので、手続の透明性を確保することができます。ただし、特定調停を申し立てる前に、対象債権者と事前調整しておくことが望ましいとされています。

以上の具体的な事例として、「特定支援案件事例集」(REVICにて公表)、「『経営者保証に関するガイドライン』の活用に係る参考事例集」(金融庁にて公表)、法律雑誌等²⁾に掲載されている事例が参考となります。なお、國吉弁護士と山田弁護士が実際に取り組んでいる案件も一例として紹介しました。



GLの策定から2年が経過して見えてきた課題としては、保証債務以外の債務をどのように扱えばよいか(消費者ローン、住宅ローン、公租公課などの扱い)、経済合理性が認められない場合はGLを使えないのか(配当が見込めない場合の扱い)、インセンティブ資産はいくらが妥当であるのか(Q&Aにおける目安の意味)、私財調査はどこまで行えばよいか(私財調査の限界)、表明保証違反のペナルティはどうあるべきか(表明保証の効果)などがあります。基本的にGLは一定の考え方を示したものですので、GLが示していない取扱いは否定されるものではありません。個々の事案において、経営者、支援専門家、対象債権者などの関係当事者が真摯に議論して、解決策を見出すことが肝要ではないかと思えます。

当事務所は、経営者保証を含め、事業再生・倒産案件に豊富な実績があり、債務者側、債権者側、スポンサー側、中立的な第三者など、様々な立場からアドバイスを提供することが可能です。実務において疑問点やお悩みの点がございましたら、いつでもお気軽にご相談ください。

1 小林賢三「経営者保証ガイドラインの活用促進に向けた取組状況」(金融法務事情No.2031号)参照。
2 例えば、事業再生と債権管理146号13頁、118頁、147号78頁、148号106頁、114頁。金融法務事情1993号6頁。NBL1030号4頁参照。

はじめに

当事務所が加盟しているGlobalawは、世界175都市の115の独立した法律事務所からなる、全世界規模の法律事務所ネットワークです。同ネットワークでは、毎年アジア太平洋地域総会が開催されており、2015年は、4月23日から25日までの間、東京のリッツ・カールトンホテルで開催され、当事務所がホストを務めました。

本地域総会では、Globalawと当事務所の共催で、アジア太平洋地域のメンバー法律事務所による各国の法律事情に関するセミナーを開催させていただきました。

本事務所ニュースでは、本セミナーの第二部「現地における企業運営の基本的問題」から、各国の雇用法制についてご参加いただいた法律事務所のコメントの概略をご報告します。

1 シンガポール

ケルビン・チア法律事務所

ジェラルト・ロー弁護士

山本祥世弁護士

雇用者と被雇用者の関係は、その大部分が当事者間での契約で取り決められている。

雇用法の中に弱い立場の労働者を保護する項目があり、60～70%の労働者をカバーする。雇用法は、より良い雇用条件を交渉できるとみなされる、基本月給が4,500シンガポールドル以上の労働者には適用されず、これらの労働者との労働条件は当事者間で自由に決めることができる。

雇用法は、従業員に支払わなくてはならない最低賃金について定めていないが、清掃業や警備会社には最低支払賃金の義務付けがある。

シンガポールでは雇用の機会均等は法的に定められておらず、性的、人種的差別を明確に取り締まる法律はない。ただし、妊娠や年齢等の理由によって解雇された従業員を守る制度はある。

雇用関係は、いずれかの当事者が他方当事者に対して雇用契約を解約する旨を書面にて通知するか、解雇予告手当を支払うことで解約できる。2015年の4月1日以降は、整理解雇の法制が変わり、勤続2年以上の従業員は整理解雇の場合に解雇手当を要求することができるようになった。これは月給4,500シンガポールドル以下の所得層を保護する目的で変

更されたものであるが、解雇手当をいくら払うかなどの記載はなく、会社の財務状況に応じて、雇用者と被雇用者間での交渉によって決めることができる。労働省は雇用者に対し、被雇用者を解雇する前にその旨を労働省に報告するよう勧めている。労働省は解雇された被雇用者の再雇用斡旋や再教育などに力を入れている。

2 タイ

リーガル・アドバイザー法律事務所

ポーンプロム・カーンチャアチャリ弁護士

タイの雇用法制については、民商法、労働保護法、労働関係法、労働裁判所設置法及び労働裁判所手続、社会保障法、労働者災害保障法など様々な法律を見る必要がある。従業員の権利及び給付は、様々な法律、労働省の関連通達及び規則に規定されている。

労働省は、最低賃金を公表しており、地域によって異なる。現時点での最高の最低賃金は、一日300バーツであり、従業員の月の最低雇用コストは、月9,000バーツ、約月300ドルである。

労働法は、男女平等及び同一業務について同一賃金を要求する。セクハラは禁止されている。

労働法制は、従業員保護の色彩が強い。従って、従業員の不当行為が立証できない限り、従業員の解雇には多くの場合、解雇手当、解雇予告手当、未使用の年次休暇及び不当解雇の補償を伴う。ちなみに、成績不良を理由とする従業員の解雇は不当解雇であり、従業員は補償を受けることになる。しかし、成績不良者を解雇した場合も、従業員の職場復帰までは必要とされない。

3 フィリピン

ザンブラノ・アンド・グルバ法律事務所

フォルフェ・アルフォンソ・メロ弁護士

フィリピンの労働法は、労働者/従業員の利益を保護する多くの権利や保証を規定している。例えば、最低賃金、多くの種類の時間外及び休日手当その他の手当や休暇などである。

従業員は正当理由、例えば重大な非行、意図的な職務命令違反、重大かつ継続的な職務怠慢、詐欺や故意の信任義務違反、人員余剰、損害を避けるための整理解雇及び業務の



(左列) 左から ボンブロム・カーンチャンアチャリ弁護士、ジェーソン・ツアン弁護士、アンドリュー・スリロ弁護士、山本祥世弁護士、ジェラルト・ロー弁護士
 (中央) 中務尚子弁護士 (モデレーター)
 (右列) 左から フォルフェ・アルフォンソ・メロ弁護士、キュン・ハン・ソン弁護士

停止などがある場合にのみ正当に解雇することができる。

解雇のためには、その前に全ての従業員に書面の通知及び解雇前にその事情を聴くという適正手続が要求される。他のいくつかの国とは違い、常勤の従業員は、雇用主の自由な判断で解雇することはできない。正当理由及び適正手続の要件に違反した場合には、解雇は違法となり、従業員は、一般的に復職、バックペイ、損害賠償を請求することができる。

女性に対する差別については、労働法135条が性別のみによって差別をすることを禁止している。人種による差別に関する法律はないが、最高裁判所は、学校の現地採用及び外国採用の教師は、同様の条件で、実質的に同一の資格、技術、及び責任により勤務しているので同一の給料を支払う必要があると判断している。

従業員が正当な理由により適法に解雇された場合には、1か月分又は1年の勤務につき1か月分のいずれか高い方の解雇手当を受ける権利を有する。

従業員は、労働協約又は労働契約で定めた定年に達した場合には、退職する。従業員は、勤続1年につき少なくとも半月分の退職金の支払いを受ける権利を有する。法律上の定年は65歳である。

4 インドネシア

ジア・エリスタ法律事務所

アンドリュー・スリロ弁護士

インドネシアの法律上、期間雇用関係と永久雇用関係がある。

永久雇用の場合には、従業員は、従業員的意思で勤務する。従業員は何時でも辞職をすることができ、雇用契約に別段の定めがない限り、辞職の場合、1か月分の退職手当及び未使用の年次有給休暇を超えた退職金の請求権はない。雇用主は永久雇用の従業員を合意又はインドネシア労働紛争解決裁判所の審査及び承認がない限り解雇できない。この手続は弁護士を必要とし、強制的な調停手続及びその後の上訴

をした場合、3年から4年の期間がかかる。紛争解決手続きには雇用主及び従業員双方に費用がかかるため、両当事者とも正当な和解に至ることが多い。

永久雇用関係では、雇用契約は3カ月の試用期間を明示的に規定することができ、その期間中、従業員は事由の有無を問わず、また、解雇手当の支払い義務なく解雇できる。

期間雇用の場合には、雇用契約の最大期間は2年間である。期間雇用の契約は、当初の契約期間又は1年間の短い方の期間、1回の更新ができる。期間雇用の場合には、雇用主又は従業員が契約期間前に契約を解除した場合には、契約を解除した当事者は、解除の日から契約期間の終了まで、契約に規定する給料の全額を相手方に支払う必要がある。

インドネシア法は、労働者は組合を結成して雇用契約の条件を団体交渉する権利を有する。

雇用契約は外国人が署名すべきではなく、人事問題は外国人の人員が管理することはできない。雇用契約はインドネシア語でなければならないが、従業員の言語との二カ国語版でも可能である。契約に含めなければならない一定の要素がある。雇用契約が法律で規定する要件に合致しない場合には、労働関係裁判所により無効とされ、労働法の規定に従い、労働法の有利に修正される。

実務上、これは永久雇用の契約に規定される解雇手当の権利を主張するために、永久雇用と区分されることを希望する外国人労働者に有利に働く。通説は、外国人は永久雇用で雇用することはできず、期間雇用でのみ解雇されなければならない。しかし、雇用契約が法律に定める要件を欠くために無効となる場合には、従業員は、永久雇用の解雇手当を受ける権利を有することになる。

法律上様々な規制があるため、インドネシアには、いわゆる派遣会社が存在しており、これらの会社の利用によって有能な労働者を雇用するための管理費用と派遣労働者を解雇するコストを避けることができ、その負担は、給料その他の手当の支払いを含む労働関係を管理する派遣会社に転嫁される。

労務アドバラーズ⑤

～賃金の支払い～

弁護士 柿 平 宏 明
弁護士 下 西 祥 平
弁護士 大 澤 武 史
弁護士 西 中 宇 紘
弁護士 鍛 治 雄 一
弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 山 本 一 貴

第1 はじめに

大企業であれ、中小企業であれ、労働者にとって最も関心の高い労働条件の一つであると思われる賃金(給与)については労働基準法に各種の保護規定があり、違反に対する刑罰規定も設けられているため、賃金を支払う側である会社として適切に法律を理解しておくことが必要不可欠であるといえます。賃金を巡る問題は、ノーワーク・ノーペイの原則や割増賃金など、会社及び労働者のいずれにおいても理解しておくべき事項が多く存するところですが、本稿では、労働基準法が定める賃金保護規定の中でも、特に基本となる『賃金の支払い』に焦点を当てて取り上げてみたいと思います。

【ケース】

- (1) A社では特段の定めは置かれていなかったものの、会社から毎年正月になると「お年玉」として一律10,000円が支給されてきた。しかしながら、労働者数が増加し、また、会社の手元資金の余裕がなくなってきたことも相俟って、2016年以降は支給されないこととなった。
- (2) B社は、今般、任意の組織である従業員互助会(但し、全労働者が加入。)の代表者から、「社員旅行等の行事のために全労働者から毎月1,000円の積立金を集めたいが、低額であることもあって事務が複雑なので、会社が給与から差し引いておいて欲しい」旨依頼され、翌月から全労働者の給与から当該積立金を差し引いて処理した。
- (3) C社は、遅刻、無断欠席や同僚・顧客に対する暴言など業務上問題を起こした社員に対する制裁として罰金規程を作成、周知し、規程に掲げられた行為を行った労働者に対して、各罰金を負担させることとして、給与から控除した。

第2 「賃金」とは

1 「賃金」の定義

「賃金」は、労働基準法上、『賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの』とされます。「使用者が労働者に対して支払うもの」であり、海外ではよく見られるホテルや飲食店で客が労働者に手渡すチップは「賃金」ではないことになり

ます。

また、例えば結婚祝金や出産祝金といったものは通常、「労働の対償」とは切り離された任意的恩恵的給付として整理されますし、住宅貸与など労働者の福利厚生のために支給される利益も「労働の対償」とされず、これらは「賃金」には当たらないことになります。ただし、賃金規程などの就業規則や労働協約において、これらの支給条件が明確にされ、制度化されているような場合には「賃金」に該当することとなるので、会社の規定を改めて確認し、その違いを意識しておくことが必要になります。

2 「賃金」の支払い方法についての原則

賃金支払方法について、労働基準法はいくつかの原則を定めており、労働の対価が完全かつ確実に労働者本人の手に渡るように配慮をしていますので、これら原則について取り上げます。

(1) 通貨払の原則

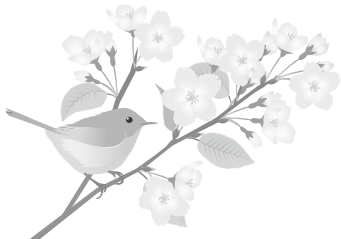
「賃金」は通貨による支払いを要するとする原則です。通貨は、日本国において強制通用力を有する貨幣を意味するため、外国通貨は許容されないこととなります。仮に、「賃金」の代わりに会社の製品或いは金塊などを相当額で支給されたとしても、その価格は不明瞭とならざるを得ず、また換価にも不便であり社会生活を営む上で弊害を招くおそれが高いことは容易に想像できます。このため、実物給与は原則として禁止され、労働者に不利益になるおそれが少ない場合として、現在は労働協約で定めのある場合に限り許容されることとなります。

なお、大多数の会社が採用している銀行口座への振込みの方法による支払いは、労働者の同意を得た場合に可能とされていますが、ここでの振込みは、所定の賃金支払日に賃金全額が払い出されるように行われることを要するため、振込手続から着金までの時間を考慮して支払手続をすることが重要です。

(2) 直接払の原則

「賃金」は、中間搾取などの弊害を除去するため、労働

コラム



アメリカの大統領候補者同士の戦いを現地で見ていると、政治経済と労働の問題は良くも悪くも露骨に直結するものだと感じます。アメリカの労働法制は日本と比べて労働者に厳しいように思いますが、それを政策的にどう調整していくのかに個人的には注目しています。(柿平)

昨年ヨガを再開しました。ヨガの基本は呼吸ですが、これが意外に難しい。ポーズを意識すると、いつの間にか呼吸が乱れてしまいます。それでも続けていると、体がじんわり温まり、心身ともにリラックスできます。最近では、ジムにも多くのヨガのプログラムがあるので、適宜、気分転換に利用しています。

(鍛治)

皆様のご家族はお元気でしょうか。自分が仕事に打ち込めるのは、自分の周りの家族が健康でいてくれるからであることを最近思い知らされました。いついかなる時に自分の身の回りに何が起こるか全くわからないため、どんなことがあっても自分自身と家族を支えられる強さを持ち続けられるように、一生懸命生きていきたいと思います。(下西)

者本人に支払うことを要し、親権者その他の法定代理人であっても、また、委任を受けた任意代理人であっても、彼らに支払うことは禁じられています。労働者自身が賃金債権を他人に譲渡した場合の他人に支払うことも認められません。ただし、民事執行法又は国税徴収法に基づく差押えがなされた場合に、当該債権者に支払うことは法律に従った適法な処理となりますので、当該差押分について労働者に対して支払うことがなくとも労働基準法に違反しないことになります。

なお、労働者が病気欠勤中に配偶者が賃金の受領を求めるようなケースにおいては、労働者本人の「使者」として取り扱い、これに対して支払うことは本原則に違反しないと解されています。

(3) 全額払の原則

「賃金」は、その全額を労働者に対して支払わなければなりません。賃金の一部を控除して支払うことは原則として認められていないこととなります。

また、同原則の趣旨から、仮に、労働者に対する債権（不法行為債権も含む。）を有していたとしても会社の側から一方的に相殺することはできないとされていますので、不祥事を起こした労働者に対する債権を有していたとしても、当該労働者の自由意思に基づく合意なくして、当然に賃金又は退職金と相殺することはできません。

とはいえ、例えば所得税の源泉徴収や社会保険料の控除など、労働者の給与からは各種の控除がなされているのが通常です。では、これらが違法であるかという点、もちろんそのようなことはなく、公益上の必要から法令により認められた一部控除として適法に控除することが可能です。さらに、積立金や財形貯蓄、或いは労働組合費などを賃金から控除している例がありますが、これらは、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下、「労使協定」といいます。）がある場合にのみ許容されます。会社の福利厚生の一環として当然のように控除している例も散見されますが、あくまで例外的なものに位置づけられるため、必ず労使協定を要することには注意しなければなりません。

(4) 毎月払の原則・一定期日払の原則

「賃金」は、毎月1日から月末までの間に少なくとも1回、周期的に到来する一定の期日を定めて支払わなければなりません。年俸制を採用している会社であっても同様です。

支払期の間隔が開きすぎること及び支払日が不定であることによる労働者の計画的な生活の困難を防止して、労働者の定期収入の確保を図ることにより労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

ただし、賞与や退職金など、臨時的・突発的事由に基づいて支払われる「賃金」に対しては本原則の適用はなく、毎月払いでなくとも違反となりません。また、先に述べたような結婚祝金や出産祝金といった任意的恩恵的給付が、就業規則などの定めによって「賃金」として取り扱われる場合も同様です。

3 ケースの検討

(1) ケース(1)

会社から毎年お年玉と称して労働者に金員を支給していたというものであり、一律1万円ではあったものの支給条件の定めもなかったことからすれば、労働の対償でなく、原則として任意的恩恵的給付であったと整理されることとなり、「賃金」には該当しません。このため、本ケースの「お年玉」は「賃金」としての労働基準法の保護は受けない、ということとなります。

(2) ケース(2)

従業員の互助会の会費を賃金から控除しています。全労働者が任意で加入する組織であり、当該組織の代表者から依頼されたとしても、労使協定が存在しないままに、一部控除して支払うことは「全額払の原則」に違反します。

(3) ケース(3)

会社が労働者に対して罰金を負担させることで有することになった債権と賃金債権を一部相殺して、残額を賃金として支払うというものです。例え、社内規則を整備して周知させていたとしても会社がこのような一方的な処理を適法に行うことはできません。

第3 最後に

今回は、労働者の生活の基盤となる「賃金」に関し、その支払いについて取り上げさせていただきました。基本的かつ重要な事項であり、既にご承知のことが殆どであると思いますが、実は気がつかないところで思わぬ違反をしてしまっている例も散見されるのが実情です。一度、この機会にご紹介した各原則の遵守状況についてご点検いただければと思います。

前回、子育てを頑張っているかのようなコラムを書きましたが、多分に誇張が入っているとの指摘を家族から受けてしまいました。育メンには到底なれそうにありませんが、仕事も家庭も細やかな気配りを忘れず、小さな変化にも気がつくことができるようになりたいと思います。(岩城)

ここ最近、M&Aにおける法的監査案件を複数いただき、専ら人事労務分野を担当しています。会社規模にかかわらず、必ずといっていいほど労働法違反が大なり小なり生じている実態を再認識できると同時に、各社の悩みや工夫を知ることができる良い機会であり、クライアントの皆様へ還元できるように一層知見を深めていきたいと思っています。(大澤)

最近、より人事労務関係のご質問を頂くことも多くなりました。労働分野では、法律が実態と乖離している状況は多々見られるように思いますし、企業の方々は管理にも手を焼かれていることと存じます。些細な点でも共に悩みたいと思いますので、ご質問頂ければと思います。よろしくお願ひ致します。(山本)

今号から事務所季刊ニュースの編集担当アシエイトに任命され、本事務所ニュースの編集作業に携わることになりました。このコラムを書いている頃は、入稿に向けて所内の多数の先生方からの原稿集めに奔走しています。慣れていないため色々な壁にぶち当たっていますが、任期を全うするため頑張ります。(西中)

見えないルール

弁護士 小林 章博



弁護士
小林 章博
(こばやしあきひろ)

弁護士業務では、クライアントの皆様から事実関係のヒアリングさせていただく、という機会が多くあります。典型的なご質問として「契約書はありますか」と投げかけると「うちの業界では普通、契約書は作っていません。」という回答がなされることがよくあります。もともと、契約書がなくても何らかルールは存在するのが通常であって、お互いがそれを理解しているからこそ、普段は支障なく業務が行われているわけです。むしろ、書面という形式にとらわれていない分、柔軟に自由な発想で仕事が行われているようなケースもあると感じます。弁護士は、後日紛争になることを回避する観点から

「今後はできるだけ書面化してルールを明確にしておくほうがよいですね。」という助言をさせていただくことも多いですが、書面化ばかりに気を取られてしまうと、仕事全般が形骸化してしまい、企業に求められる新しい発想やイノベーションを阻害しかねません。そこで、バランスに配慮したアドバイスが必要だと常々考えて取り組んでいます。



ところで、契約書がない場合に、「見えないルール」を明らかにしていくのはなかなか難しい作業です。同種事案の経験があれば、「見えないルール」についてある程度の予想がつきますので、適切な質問を展開することができますが、全く初めて扱うような事案ですと、1、2回聞いただけで「見えないルール」の全貌を理解することは容易ではありません。限られた時間を有効に使うために、その業界について事前の予習や、他の案件からの想像力が欠かせません。まさに弁護士としての質問力が問われる場面だと言えるでしょう。

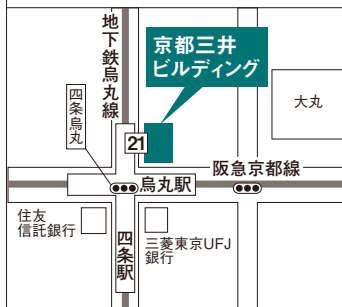


そして、春。私にとって「見えないルール」の難しさを感じる季節がやってきました。ここ数年、毎年法科大学院の演習講座の講師を担当させていただいており、今年も春になると大学通いが始まります。私が担当している講座は実務科目であり、学生のみさんが書籍を通じて学んでおられる法律の知識を、実務の世界で「活用する」ことを学んでもらうことを目的としています。私も、日々の業務の中で体得した「生きた法律の世界」をお伝えするべく奮闘しておりますが、私どもの仕事にもやはり「見えないルール」のようなものが存在しており、これを学生に伝えることが意外に難しい作業です。先ほどの話のように、学生の質問力が高ければ、私の経験もどんどん引き出され、弁護士の世界にある「見えないルール」もうまく伝えることができ、充実した講義になりますし、私にとっても気づきが多い時間となります。この講義を通じて、一番勉強させて頂いているのは実は私のほうかもしれません。



母校に通うというのはとても不思議な気持ちです。特に春先の大学は、希望に胸を膨らませた学生が満ち溢れており、私も沢山のパワーをもらいます。ただ、主観的には「ついこの間まで学生だった。」と思っても、私が大学の構内を歩いてもサークルの新人勧誘のチラシを渡す人は誰ひとりいません(当たり前ですが)。「見えないルール」ではなく客観的に誰からも「見えている」ことですが、私もすっかり歳を重ねているのですね(笑)。

さて、この春からはどのような学生との出会いがあるのでしょうか。今年も楽しみな春がやってきました。



京都事務所へのアクセス

【所在地】 〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8番 京都三井ビル3階
TEL (075)-257-7411 (代表) FAX (075)-257-7433

【交通】 阪急京都線「烏丸」駅・地下鉄烏丸線「四条」駅 下車 20番出口・21番出口直結

裁判エッセイ 53 ● 要約するということ

弁護士 川口 富男
(オプカウンセラー) (元 高松高等裁判所長官)

文章や出来事などの要点を取りまとめて、短く表現することを要約と言います。要約というと堅苦しく響きますが、実は要約は私たちの日常でよく行われる事で、私たちは要約の中で暮らしているといってもよいくらいなのです。人との会話、雑談では、ある出来事を要約して話すことの繰り返しですし、手紙を書くにしても同様です。会社員などの組織人にとっては、上司や同僚に口頭又は書面で報告することが頻繁にあります。その際も要約が前提になっています。素早く、必要にして十分な要約ができることが、会社員にとって必要不可欠の技倆と言えるのです。会議体は、幾つかの要約された報告を元に、これまた要約された意見を交わして一定の結論を導くものです。こうしてみると、私たちは要約に取り囲まれて生きていると言っても過言ではないでしょう。

実は、判決文は、審理の結果と裁判官の意見を要約したものですし、代理人が作成する準備書面は、当事者等から得た情報を要約したものなのです。

◇ ◇ ◇

要約は英語では、summing upとなります。サミングアップという、サマセット・モームの同名の随筆(The Summing Up、要約すると)が思い出されます。

モームは、昭和30年頃にはよく読まれた小説家で、文章が平明であることもあって、当時大学の外国語購読によく用いられました。人生を深く観察したところを鋭く、皮肉に、ユーモアを持って平明に表現するという作風でした。「月と六ペンス」「人間の絆」が代表作です。そのモームが64才の時に人生を回顧し、人生、戯曲、文学、哲学、宗教等についてのモームの考えを、モーム流の率直さで要約したエッセイです。

この本でモームは、自分は自分の観察に基づいて作品を作っていたと回顧していますが、その率直な観察眼こそがモームの作品を魅力あるものにしていきます。人間を観察すると、一人の人の中に矛盾があるのは自然なことと分かると言います。そこから現実主義者、皮肉屋としてのモームが浮かび上がると思います。

こうしたところからか、モームには「愛とは、お互いに相手を知らない男女の間に発生するものである」とか「金は第六感のようなものだ。これがないと、他の五感も十分に機能しない」と言った辛辣な警句が多く、皮肉屋の面目躍如たるものがあるのですが、こうした警句も、要約作業の結果なのです。

◇ ◇ ◇

複雑なことを簡潔に要約する、ということだと思いつくのは、フランスのモラリストと言われる人たち、例えば、モンテーニュ、パスカル、ラ・ロシュフーコーらです。これらモラリストたちは人間性とか人間の生き方につき思索をめぐらし、箴言、つまり、格言風の短い言葉で表現した一連の著作を世に送りました。箴言の一例を挙げると「己の慣習でないものを、人は野蠻と呼ぶ」(モンテーニュ)、「人間は考える葦である」(パスカル)、「人はみな記憶力の乏しさを嘆く。しかし、誰も判断力の乏しさを嘆かない」(ラ・ロシュフーコー)などです。これらの言葉は、人間や人生の本質を

鋭く突いていて、心を打ちます。真実を単純な言葉で言い切ることの力、言葉の本当の力とはこういうものなのだと感じます。同時にユーモアやペーソスも感じますが、それが人生の有り様なのでしょう。小説家らが着想や言葉に悩んだ時、何らかのヒントを求めてこれらの書物をひもとくことがあるそうですが、私たち一般人にも何かと参考になります。

◇ ◇ ◇

実は、俳句や短歌も要約のなせる技なのです。17文字、31文字という僅かの字数の中に、壮大なこと、微妙なことその他森羅万象ありとあらゆる事々を詠み切って、しかも素人も含めて多数の者が鑑賞できるというのですから、要約の極致と言ってよいのではないのでしょうか。しかもその実践者の数の多いことは世界に例をみません。一握りの好事家の独占物ではないところがすごいと思います。

話を飛躍させるようですが、演劇や映画の脚本に書かれるセリフもある意味では要約そのものであるように思っています。なぜかというと、演劇であれ、映画であれ、いろんなことが重なった末にある場面になり、それは更に発展するのですが、そこで語られるセリフは、今までのこと、これからのこと、セリフを述べる当人の思い等の複雑きまる関係相の中で、決定的な決め事になるような表現でなければなりません。それは論理的に要約されたものに留まらない内容であらねばなりません。ですから、劇作家はそのセリフを産み出すのに呻吟します。ある劇作家は、脚本の2頁を書くのに2日をかけ、一つのセリフを産み出すのに壁に頭をぶつけてまで呻吟すると言います。そのセリフは、当該作品をある意味で表象するような重みがあるものになるはずで。そして実は、どのセリフもそういう重みを持っているべきなのです。つまりセリフはすべて当該作品の要約に匹敵する位置にあるのです。名劇作家井上ひさしの遅筆ぶりは有名です。舞台が開いているのにまだ完成しないと云った常識はずれの遅れにも、劇団員から文句が出なかったそうですが、それは井上ひさしが怠けているためではないことが分かっていて、遅れに遅れた脚本がこれしかないという完成度を持っていたからだと言います。

◇ ◇ ◇

俳句や短歌がそうであるように、よくできた要約には、原文など原世界の持つエネルギーを凝縮した力があります。逆に、要約文でなくても、要約力のある人が書いた文章は明晰で力があります。楯の半面なのでしょう。実は文章を書くということは素材を要約することですから、文章力のある人がよい要約ができるのは当然なのです。ですから、要約力をつけるためには、文章力をつけること、すなわち明晰なよい文章を沢山読み、そして沢山書くことに尽きるはずですが、意図的な方法としては、元の文章を定められた字数(200字、500字とかペーパー1枚)にまとめる練習をするのがよいようです。公刊紙のコラムの担当はとてよい訓練になるはずで。印刷されると、不出来ぶりがはっきりして身にしみるからです。

(川口弁護士のご遺稿となります。)

● 監査役会と社外監査役—社外役員制度その I

弁護士 森本 滋
(オブカウンセル) (京都市大学名誉教授)

1 序

わが国の社外役員制度は、この一兩年の間に、大きく様変わりしました。平成27年7月段階で、東京証券取引所市場第1部の上場会社のうち、社外取締役を選任している会社は94%を超え(独立社外取締役選任会社は87%)、2人以上独立社外取締役を選任している会社の比率はほぼ半分となっています。これは、平成26年改正会社法や平成27年6月より運用開始されたコーポレートガバナンス・コードの要請に応ずるためです。

今回からしばらく、わが国の社外役員制度の変遷について検討します。今回は、社外監査役制度についてです。

2 複数・常勤監査役制度

昭和40年代の上場会社の粉飾決算・違法配当等の不祥事を受けて、昭和49年改正商法は監査役の職務権限を会計監査から業務監査に拡大し、その任期を2年に延長しました。また、商法特例法が制定され、大会社に会計監査人制度が導入されました。昭和56年改正商法特例法は、大会社について、複数・常勤監査役制度を採用し、会計監査人の独立性を強化するため、株主総会が会計監査人を選任することとされ、監査役と会計監査人の連携が強化されました。

昭和56年改正商法は、①取締役の職務執行の監督と②重要な業務執行の決定が取締役会の基本的な職務権限である旨、明定しました。社外取締役制度について、経済界は、適当な人材がいなかったことのほか、取締役間に無用の対立が生じ、取締役会が形骸化するおそれがある等の理由により、消極的であり、学説の大勢も、②の機能と関連して不適切であるとしていました。監査役監査の充実が主要な立法的課題とされていましたが、社外監査役はなお注目されていませんでした。

3 監査役会制度の展開

平成5年の改正法は、金融・証券不祥事に配慮して、監査役制度を強化するため、監査役の任期を3年に延長し、大会社に、監査役会制度(監査役を3人に増員し、1人以上の社外監査役の選任を義務化)を導入しました。社外監査役とは、その就任前5年間、会社または子会社の取締役または使用人でなかった監査役です。

平成13年末の議員立法により、監査役の独立性確保制度

の充実とともに(監査役の任期を4年に延長、監査役の取締役会出席・意見陳述義務の明確化等)、大会社においては、監査役人事(選任)同意権等が認められたほか、監査役の半数以上が社外監査役でなければならないものとされ、また、社外監査役要件が厳格化されました(5年の期間要件を削除し、就任前に会社または子会社の取締役または使用人となることがないこと)。この改正により、監査役制度は完成したといわれています。

4 社外監査役の理念と現実

監査役会制度は、社外取締役制度の導入や取引所の上場基準による社外取締役から構成される監査委員会の設置等の、平成5年当時の日米構造問題協議におけるアメリカ側からの要求に対する代替制度として、消極的な形で設けられたものであり、社外監査役に期待される具体的役割は明確ではありませんでした。社内の常勤監査役と社外監査役の連携により、監査の独立性と実効性が高まるのが、一般的に期待されていたにすぎません。なぜ、社外監査役は監査役の半数以上とされ、過半数とされなかったのでしょうか。また、複数の社外監査役を選任する場合、そのうちの1人は弁護士等の専門家とするというような積極的な検討はされませんでした。

平成13年の改正も、監査役会制度の改善に正面から取り組んだ成果というより、取締役の責任制限の導入や株主代表訴訟制度の合理化を円滑に行うための、いわば取引材料として、実務的に差し障りのない制度いじりであったように思われます。

しかしながら、実務は合理的に制度を運用します。上場会社において、会社経営者や学識経験者が社外監査役に就任するようになり、社外監査役に期待される役割が多様化しました。大所高所からの経営助言が選任理由とされ、監査役の役割は適法性監査に限定されないという意見が実務界において強くなってきました。

バブル崩壊との関連において、わが国大企業の経営の健全性だけでなく効率性を確保する観点から、経営機構改革が問題となりました。その先鞭を付けたのがソニーの平成9年の経営機構改革の試みであり、それが平成14年の委員会等設置会社(現在の指名委員会等設置会社)の創設に結びつきました。社外取締役制度が立法的課題となったのです。

●所属弁護士等

弁護士 中務 嗣治郎	弁護士 岩城 本臣	弁護士 森 真二	弁護士 加藤 幸江	弁護士 村野 譲二	弁護士 安保 智勇	弁護士 中光 弘
弁護士 中務 正裕	弁護士 中務 尚子	弁護士 村上 創	弁護士 小林 章博	弁護士 錦野 裕宗	弁護士 鈴木 秋夫	弁護士 藤井 康弘
弁護士 國吉 雅男	弁護士 瀧川 佳昌	弁護士 金澤 浩志	弁護士 堀越 友香	弁護士 平山浩一郎	弁護士 古川 純平	弁護士 松本久美子
弁護士 稲田 行祐	弁護士 山田 晃久	弁護士 柿平 宏明	弁護士 赤崎 雄作	弁護士 角野 佑子	弁護士 浦山 周	弁護士 太田 浩之
弁護士 鍛冶 雄一	弁護士 下西 祥平	弁護士 菅原 啓嗣	弁護士 高橋 瑛輝	弁護士 岩城 方巨	弁護士 大澤 武史	弁護士 本行 克哉
弁護士 山本 一貴	弁護士 西中 宇紘	弁護士 大口 敬	弁護士 浜田 将裕	弁護士 富川 諒	弁護士 山越 勇輝	弁護士 野村 浩一
弁護士 (オブカウンセル) 森本 滋	客員弁護士 吉岡 伸一	客員弁護士 岡村 旦	客員弁護士 (オランダ) ルンダ・ローマン	法務部長 寺本 栄	法務部長 角口 猛	法務部長 野草 弘嗣