

# 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 日比谷Uビル(HNBF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>

2018 秋号

2018年10月発行 第92号



## ご挨拶

爽秋の候、皆様におかれては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

1. 第196回通常国会(平成30年1月22日～同年7月22日)において、国民生活に重要な関わりをもち社会の関心を集めた法律が成立しました。本号では、そのうち、相続法制の基本となる民法相続法の改正、成年年齢を20歳から18歳に引き下げる民法改正、働き方改革を推進するための「働き方改革関連法」、所有者不明の土地を円滑に利用するための「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法」、カジノ施設や国際会議場、展示施設、宿泊施設など観光振興に寄与する統合型リゾート施設の整備・推進に関する「特定複合観光施設区域整備法」などの概要についてわかりやすく解説しました。

なお、相続法の改正については、本号で解説しました配偶者の居住権の保護をはじめ遺産分割制度、預貯金債権の仮分割・仮払い制度、相続による権利及び義務の承継、遺言執行者の権限、自筆証書遺言制度、遺留分制度などの見直し及び相続人以外の者による特別寄与分の請求など重要な改正が行われましたので、各項目ごとに順次、詳細に解説してまいります。

2. 来年(2019年)には、マネー・ローンダリング(資金洗浄)対策について国際協調を推進するため設立された政府間機関である「金融活動作業部会」(略称「FATF」)による第4次対日相互審査が実施されます。今回の審査では、法令の整備状況だけでなく、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策について、金融機関への面談を含めその有効性が審査されると言われています。金融機関としては、犯罪収益移転防止法の遵守は当然のことながら、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」に従って、リスクベース・アプローチに基づいてその実効的な態勢整備を行う必要があります。弊事務所では、これらの対策の具体的課題についてノウハウを蓄積しています。是非ご活用していただければ幸甚に存じます。

3. 弊事務所のオブカウンセル弁護士森本滋京都大学名誉教授はじめ弊事務所の会社法研究会の弁護士が編集執筆した「企業不祥事のケーススタディー実例と裁判例」が来たる10月下旬、株式会社商事法務から発刊されます。そのご案内は5頁に記載しているとおりです。企業不祥事が社会の注目を集めている昨今、企業に携わる多くの方々にご購読をいただくようお願い申し上げます。

4. 弊事務所は、既にご案内のとおり、今年で創立満50周年を迎えました。これも皆様方のご指導とご信頼の賜であると、感謝の気持ちをこめて大阪と東京で記念祝賀会を開催いたしました。大勢の皆様にご臨席いただき、厚く御礼申し上げます。その催しの写真が整理できましたので、2頁以下に掲載させていただきました。

5. 弊事務所が従来から継続的に協賛のメンバーとしてご協力している「ファイナンシャルランナーズ駅伝」が本年も右のパンフレットのとおりに開催されます。皆様も健康増進のため是非ご参加いただきますようお願い申し上げます。



会長弁護士 中 務 嗣治郎

## 事務所創立50周年記念祝賀会のご報告

弊事務所は、1968年(昭和43年)4月1日、中務嗣治郎弁護士が独立して法律事務所を開設し、以後、有能な弁護士の参画、事務所の共同化、法人化を経て、今年で満50周年を迎えることになりました。これもクライアントの皆様のご指導とご鞭撻の賜であると心より感謝しております。

50周年を迎え、感謝の気持ちをこめて、下記のとおり、大阪と東京で50周年記念祝賀会を開催いたしました。大勢の皆様方にご臨席賜り、厚くお礼申し上げます。両会場における祝賀会の写真等が整理できましたのでご掲載させていただきます。

### 記

#### 大阪会場における創立50周年記念祝賀会

日時 2018年(平成30年)5月17日(木曜日)午後5時 リーガロイヤルホテル

記念音楽会 日本の心を歌い継ぐ合唱団「ノスタルジア」によるヴォーカルアンサンブル

記念祝賀会 光琳の間

#### 東京会場における創立50周年記念祝賀会

日時 2018年(平成30年)6月7日(木曜日)午後5時 帝国ホテル

記念講演会 天野篤 順天堂大学医学部附属順天堂医院院長のご講演

記念祝賀会 富士の間



(大阪会場) 音楽会ノスタルジアの合唱



(大阪会場) 音楽会会場の様子



(大阪会場) 立礼・入場のスナップ



(大阪会場) 祝賀会の様子  
ノスタルジアの合唱によるオープニング



(大阪・東京両会場) 開会の挨拶  
会長 中務嗣治郎



(大阪・東京両会場) 「50年の歩み」放映



(大阪会場)ご来賓の乾杯のご挨拶  
非破壊検査株式会社 社長 山口多賀幸氏



(大阪会場) 祝賀会の様子



(大阪会場)閉会の挨拶  
大阪事務所 所長 岩城本臣



(大阪・東京両会場)司会者  
TBSアナウンサー 加藤シルビア氏



(東京会場) 記念講演会の様子



(東京会場) 講演会の講師 天野篤氏



(大阪・東京両会場)  
事務所出版物の展示



(東京会場)ご来賓の乾杯のご挨拶  
元警察庁長官 國松孝次氏



(東京会場) 祝賀会の様子  
弦楽四重奏団による演奏



(東京会場)閉会の挨拶  
東京事務所 所長 安保智勇



弁護士

小林 章博

(こばやし・あきひろ)

(出身大学)  
京都大学法学部

(略歴)  
1999年4月  
中央総合法律事務所入所  
2009年11月  
弁護士法人中央総合法律事務所京都事務所代表就任

(教員歴)  
2007年4月～2013年3月  
関西学院大学専門職大学院  
経営戦略研究科 兼任講師  
2010年4月～2017年3月  
京都大学法科大学院  
非常勤講師  
2014年4月～2015年3月  
同志社大学法科大学院  
兼任教員  
2017年4月  
京都大学法科大学院  
特別教授(現任)

(社外役員)  
2013年3月  
株式会社船井総合研究所  
(※現、株式会社船井総研ホールディングス)社外監査役  
(～2016年3月)  
2016年3月  
株式会社船井総研ホールディングス社外取締役(監査等委員)(現任)

(取扱業務)  
金融法務、会社法務、  
商事法務、倒産法務

## 京都事務所開設10年目を前にして

弁護士 小林 章博

### 1 はじめに

弁護士法人中央総合法律事務所の京都事務所は、2009年(平成21年)11月1日に開設されました。早いもので本年11月をもって京都事務所開設10年目に入ることになります。

大変ありがたいことに多くの方との出会いやご縁に恵まれ、京都事務所では、日々、多岐にわたる分野のご相談を頂いております。これまでご連絡をいただきましたすべての皆様にお礼を申し上げますとともに、京都事務所開設からの歩み、今後の展望をご報告させていただきたいと思っております。

### 2 京都事務所の理念

私は、1999年(平成11年)に中央総合法律事務所に入所し、ほぼ10年の間、大阪事務所に所属し、いわゆる企業法務から一般民事事件、刑事事件など幅広い分野の案件を取り扱いました。その後、生まれ育った地元京都において、中小企業から上場企業に至るまで、およそ企業の大小を問わず広く企業の発展のお手伝いをしたいとの思いから、2009年(平成21年)11月1日付で京都弁護士会に登録替えを行い、京都事務所開設に至りました。

企業が直面する法律問題は、現在、極めて多様化、複雑化、高度化しています。これらクライアントの皆様の法的ニーズに対し、プロフェッショナルとしてご満足いただけるレベルのリーガルサービスを提供させていただくためには、弁護士1人の力では限界があり、専門性を持つ弁護士が連携して対応することが不可欠です。このため、京都事務所の開設にあたり、「弁護士法人中央総合法律事務所がもつ高度な専門性や総合力を生かして、質の高いリーガルサービスを提供させていただく。」ということをご皆様にお伝えいたしました。

そして京都事務所開設後、今日まで、極めて専門性の高い案件や、数多くの困難な案件に直面いたしました。必要に応じて大阪事務所、東京事務所に所属する弁護士とチームを組み、まさに中央総合法律事務所がもつ専門性や総合力を生かして案件の解決にあたって参りました。

これからも大阪事務所、東京事務所と所属す

る弁護士との連携の重要性はますます高まっていくと考えており、引き続き「弁護士法人中央総合法律事務所がもつ高度な専門性や総合力を生かして、質の高いリーガルサービスを提供させていただく。」という理念を大切に、皆様にとって最上のリーガルサービスが提供できるよう精一杯取り組んで参りたいと思っております。

### 3 京都事務所の歩み

日々、クライアントの皆様と直接お会いさせていただき、微妙なニュアンスまでヒアリングした上で、きめ細かな対応、各種案件への迅速な対応をとるために、京都事務所に常駐する弁護士の充実も極めて重要だと考えております。

2009年11月の京都事務所開設当初、京都弁護士会に登録して京都事務所に常駐していた弁護士は私1名だけでしたが、翌年から以下のとおり少しずつメンバーが増え、現在に至っています。

2010年7月 ニューヨーク州弁護士の資格を取得し、アメリカの法律事務所での1年間の研修を終えた藤井康弘弁護士が、帰国後、京都事務所に所属<sup>1</sup>

2011年10月 京都大学名誉教授、会社法、商法分野の権威である森本滋先生が弁護士登録をされ、オブカウンセルとして京都事務所に所属

2013年4月 大澤武史弁護士が入所

2017年4月 鈴木啓市弁護士が入所

2018年4月 松井立平弁護士が入所

大澤弁護士、鈴木弁護士、松井弁護士の3名は、現在、アソシエイト弁護士ですが、京都事務所の戦力として、フットワーク軽く多様なご相談案件への対応を行っております。また、大澤弁護士はベンチャー企業関連分野及び労働法分野、鈴木弁護士は知的財産分野、松井弁護士は倒産法分野等、それぞれ専門分野の知識の習得、経験値の向上に積極的に取り組んでおります。

1 現在は大阪弁護士会に登録替えを行い、大阪事務所、京都事務所を兼務

## 4 京都事務所のこれからの展望

### (1) 企業の法務部的役割を果たせる法律事務所を目指して

京都事務所開設当時から、企業法務を専門的に取り扱える事務所を志向し、特に会社法分野、渉外分野、金融関連分野を重点に置きつつ、クライアントの皆様のニーズに対応させていただく形で、債権回収案件、労務問題などの日常的な法律問題も幅広くご相談に乗らせていただいております。

企業が日々直面される法律問題の多寡、その内容、対応されるスタッフの数などにより、各企業が求めておられる法的ニーズは様々ですが、京都事務所は、それぞれの企業のニーズに対応し、各社の法務部的な役割を果たし、皆様のご信頼に十分応えられる存在となることを目指して、これからも各企業の事業内容への深い理解、それに基づいた細やかな法的サポートができるよう、取り組んで参りたいと考えています。

### (2) 企業内弁護士との連携

企業の法務部的役割を果たせる存在となる上で非常に重要と考えているのが、企業内弁護士の方や各社のスタッフの方との連携です。

京都事務所を開設した当時の京都の弁護士数は500人に満たない状況でしたが、現在は800人に迫る勢いであり、この9年間で約60%も増加しています。また、京都は、全国的にも企業内弁護士が多いという特徴があります(登録弁護士数は、東京、大阪に次いで第3位)。

現在は、京都事務所において、英文契約の勉強会を継続し、特に渉外分野を中心に企業の方々との連携を深めています。さらに幅広い分野での連携ができるよう取り組んで参りたいと考えています。

### (3) 企業の一生を末永くサポートできる法律事務所となることを目指して～スタートアップから事業承継まで～

これからより対応力を充実させていただきたいと考えているのがベンチャー企業分野です。京都には大学発ベンチャーも含め、夢をもったたくさんのベンチャー企業があり、その夢の実現をお手伝いできることは私たちにとっても喜びでもありますし、

社会的にみても大変意味があることだと思います。

また、最近、ご相談が増えている分野の1つが事業承継分野(それに伴うM&A)です。ご承知のとおり、中小企業の後継者難は国家レベルでの喫緊の課題であり、事業承継に関わること相談は非常に多くなっております。ただし、この問題に関わるためには、経営者の理念や事業への理解、親族間の人間関係への深い配慮が必要であり、京都事務所に所属する弁護士は法的な素養だけでなく、人間性も含めて高めていくよう努力して参りたいと考えています。

このように企業のスタートアップから承継の場面まで、企業の様々なステージへの対応力をさらに磨き、企業の一生を末永くサポートできる存在になりたいと考えております。

## 5 最後に

京都事務所開設後、連載を続けておりました「京都事務所だより」を30回の区切りで昨年秋号にて連載を終了いたしました。それから約1年。久しぶりに、京都事務所のことをお伝えさせていただきました。また、折を見て、皆様に京都事務所のことをお伝えしていければと考えております。

これからも京都事務所を末永くよろしく願い申し上げます。



京都事務所のメンバーと



### 「企業不祥事のケーススタディ-実例と裁判例」弁護士法人中央総合法律事務所編 (株式会社商事法務)

平成30年10月下旬発刊予定

企業の不祥事が世間の注目を集める昨今、不祥事に対する企業の対応は、その企業の社会的評価に影響を与えるのみならず、その存続にも重大な影響を与えうるものであり、重要な意義を有します。本書では、第1部で、企業不祥事に関する概説を行ったうえで、第2部において、「会計に関する不祥事」「製品に関する不祥事」「金融機関の不祥事」「子会社の不祥事」という四つのテーマに分類して、公表されている第三者委員会の報告書の内容を分析・検討し、企業が不祥事の発生を防止するため、発生した場合の影響を最小化するために採るべき対応策を解説しています。また、第3部では、企業不祥事と取締役の法的責任について、弊事務所オブカウンセル弁護士の森本滋京都大学名誉教授による解説ののち、39の関連裁判例についてできる限りコンパクトにまとめて掲載しており、実務に大いに役立つ書籍となっております。

本書が皆様方のお役に立てば幸いです。本書は、書店でも購入できますが、当事務所までご一報いただければ、便宜を図らせていただきます。



弁護士

大塚 由梨  
(おおつか ゆり)

〈出身大学〉  
京都大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2017年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(70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(大阪事務所)

## 相続法改正 第1回「配偶者居住権」

弁護士 大塚 由梨

### 1 はじめに

平成30年7月13日、現行民法について相続分野の改正法案が公布されました。施行日については、配偶者居住権・配偶者短期居住権などが公布後2年を超えない範囲内で政令の定める日、そのほかの多くの改正は公布後1年を超えない範囲内で政令の定める日となっています(債権法改正にかかわるものについては、2020年4月1日施行とされるなど、順次施行されていく形です)。

改正の契機となったのは、最大決平成25年9月4日における婚外子相続分差別違憲決定であり、そこから高齢化社会の進展や家族の在り方に関する国民意識の変化等の社会情勢に鑑み、配偶者死亡により残された他方配偶者の生活への配慮等の観点から相続に関する規律を見直す必要性が叫ばれ、様々な相続法制が変更されるに至りました。

本稿では、上記経緯に鑑み、配偶者死亡により残された他方配偶者への居住権に対する保護に関する改正について、触れたいと思います。

### 2 配偶者居住権

#### (1) 現行法下の問題点

現行法下において、問題が生じている場面として、被相続人とその配偶者が、被相続人所有の建物に居住している状態で、被相続人が死亡した場合が挙げられます。この場合、配偶者が、引き続き生涯その建物に居住し続けるためには、遺産分割協議などによって、居住建物の所有権を取得しなければなりません。

しかしながら、この方法によると、居住建物の評価額を差し引いた額が相続分となります。したがって、預貯金等の居住建物以外の相続財産が減少し、配偶者の生活が困窮するという問題が生じていました。

#### (2) 配偶者居住権の成立・内容

配偶者居住権とは、配偶者が居住していた被相続人の建物について、無償での使用及び収益を認めることを内容とする権利です。後述する短期配偶者居住権と異なり、建物の収益まで認められている点に特徴があり、賃貸借類似の法律関係が発生することから、賃貸借及び使用貸借の規定が多く準用されます。

配偶者が配偶者居住権を取得できるのは、改正民法1028条で規定されている、①遺産分割によって配偶者居住権を取得するとされたとき、②配偶者居住権が遺贈の目的とされたときのほかに、改正民法1029条において規定されている、③遺産分割審判において、共同相続人間で配偶者居住権の合意があるとき、④③以外の場合で、生存配偶者が配偶者居住権の取得を希望する旨を申し出た場合において、居住建物の所有者の受ける不利益の程度を考慮してもなお配偶者の生活を維持するために、特に必要があると認めるときが挙げられます。

配偶者居住権の存続期間は、配偶者の終身の間とされていますが、遺産分割の協議・調停・審判や遺言に別段の定めをした場合には、その定めによります(改正民法1030条)。

他方、被相続人が居住建物を第三者と共有していた場合には、配偶者に配偶者居住権が発生しません。これは、配偶者居住権が、配偶者に無償で居住建物の使用収益を認めるという強力な権利であるため、共有持分を有する第三者に過大な負担を強いることになり、妥当ではないと考えられたからです。

#### (3) 相続分との関係

配偶者居住権を取得した配偶者は、前述したとおり、無償で使用収益が可能ですが、ただし、相続の際、配偶者居住権の財産的価値に相当する金額を相続したものと扱われます。したがって、配偶者の他の遺産からの取り分は減ることになります。しかし、現行法下における居住建物の所有権そのものの取得に比べると、居住建物以外の遺産からも、自己の具体的相続分から配偶者居住権の財産評価額を控除した残額について財産を取得できるため、配偶者保護に資する制度であるといえます。なお、配偶者居住権の財産的価値の算定方法については、当事者間での合意が存在する場合には、建物の固定資産評価額から配偶者居住権付所有権の価値を差し引いて算定されますが、当事者間に合意がない場合には、不動産鑑定士による評価によることとなります。

#### (4) 配偶者居住権の効力

配偶者は、配偶者居住権を取得すると、従前

の用法に従い、善良な管理者の注意をもって、居住建物の使用・収益をしなければなりません。また、居住建物の改築又は増築については、建物所有者の承諾が必要となり、転貸の場合にも、建物所有者の承諾が必要となります(改正民法1032条3項)。

さらに、居住建物の使用及び収益に必要な修繕は、配偶者においてすることができます(改正民法1033条1項)。居住建物の通常の必要費については、配偶者が負担しますが、非常の場合の修繕費や有益費については、建物所有者の選択に従い、配偶者が、建物所有者に対し、支出額又は増加額を償還請求できます(改正民法1034条、民法583条、196条)。これ以外にも、配偶者居住権につき、下記のとおり、特徴的な取扱いがあります。

#### ア 非譲渡性

配偶者居住権は、仮に他のすべての相続人の承諾を得ても、譲渡することができません(改正民法1032条2項)。したがって、当初、配偶者が終身居住することを前提に配偶者居住権を取得した後に、やはり転居したいと考えた場合であっても、配偶者は、居住のための費用やその後の生活費捻出のために居住権を売却することはできません。この場合には、建物所有者の承諾を得て第三者に転貸するか、建物所有者に任意で配偶者居住権の買取りを依頼する方法が考えられます。

#### イ 登記

居住建物の所有者は、配偶者に対し、配偶者居住権設定の登記を備えさせる義務を負います(改正民法1031条1項)。この登記により、配偶者居住権は、居住建物の物権を取得した者、その他第三者に対抗することができ、不動産賃借権の対抗要件に関する民法605条の規定が準用されます。

また、配偶者居住権を登記した場合には、配偶者は、居住建物の占有を妨害されていることを理由に妨害排除請求ができ、第三者が居住建物を占有している場合には、居住建物の返還請求も可能です(改正民法1031条2項後段、605条の4)。

### (5) 消滅事由

配偶者居住権は、①存続期間の満了、②配偶者が用法遵守義務違反・配偶者居住権譲渡・無断転貸した場合、③配偶者の死亡、④居住建物の滅失のいずれかの場合に消滅します。

なお、配偶者居住権を有する配偶者が居住建物の共有持分を取得した場合であっても、混同の例外として、配偶者居住権は消滅しません(改正民法1028条2項)。

## 3 配偶者短期居住権

### (1) 配偶者短期居住権新設の背景

被相続人所有の居住建物に居住していた配偶者が、被相続人の死亡した際には、当該居住建物から出て行こうと考えていたとしても、現行法下においては、問題点がありました。すなわち、現行民法の規定だけでは、仮に遺産分割協議中であっても、配偶者は、当該居住建物を引き払い、新たな住居へ転居しなければならないこととなります。

この点について、最判平成8年12月17日民集50巻10号2778頁は、共同相続人の1人が被相続人の許諾を得て、遺産である建物に同居していた場合には、原則として、当該相続人との間で、相続開始から遺産分割終了時までの間、使用貸借関係が成立していたと推認するとし、配偶者の一定の保護が図られました。しかし、これは、あくまでも当事者間の合理的意思表示に基づいて判断されるものであったため、保護としては不十分でした。

### (2) 配偶者短期居住権の成立・内容

配偶者短期居住権とは、配偶者が被相続人の財産に属した建物を相続開始時に無償で居住していた場合に、①居住建物について、配偶者を含む共同相続人間で遺産分割をする場合、遺産の分割により居住建物の帰属が確定した日又は相続開始の時から6か月を経過した日のいずれか遅い日までの期間、②①以外の場合、居住建物取得者は、いつでも配偶者短期居住権の消滅の申入れをすることができ、この申入れの日から6か月を経過した日までの期間について、その居住建物の所有権を相続又は遺贈した者に対し、無償で使用する権利が認められるというものです(改正民法1037条)。配偶者居住権と異なり、建物の「収益」は認められていません。また、②における①以外の場合としては、配偶者以外の相続人に対して相続させる遺言がされた場合や配偶者以外の者に遺贈された場合、配偶者が相続放棄をした場合などが挙げられます。なお、居住建物の一部のみの無償使用の場合には、配偶者は、その部分について無償で使用する権利を取得します。

ただし、①配偶者が相続開始時に、居住建物に関し、上記の配偶者居住権を取得したとき、②民法891条(相続人の欠格事由)又は廃除により相続権を失った場合には、配偶者短期居住権は認められません(改正民法1037条1項)。

### (3) 配偶者短期居住権の効力

配偶者短期居住権により、配偶者は用法遵守義務・善管注意義務を負うほか、配偶者短期居住権の譲渡及び無断転貸の禁止、修繕、費用負担に関する規律は、配偶者居住権と同様です(改正民法1038条、1041条、1032条、1033条、1034条)。

ただし、配偶者短期居住権は、配偶者居住権と異なり、使用借権と同様の扱いとなるため、第三者対抗力はありません。

### (4) 消滅事由

配偶者短期居住権は、①存続期間の満了、②配偶者が用法遵守義務違反・配偶者居住権譲渡・無断転貸した場合、③配偶者の死亡、④配偶者による配偶者居住権の取得、⑤居住建物の滅失のいずれかの場合に消滅します。

#### 【参考文献】

山川一陽・松嶋隆弘編著「相続法改正のポイントと実務への影響」(日本加除出版株式会社)  
法務省ホームページ  
[http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07\\_00222.html](http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00222.html)

# 成年年齢引き下げについて



弁護士  
松井 立平  
(まついりっぺい)

〈出身大学〉  
同志社大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2017年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(70期)  
京都弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(京都事務所)

弁護士 松井立平

## 1 はじめに

平成30年6月13日、民法の成年年齢を20歳から18歳に引き下げること等を内容とする民法の一部を改正する法律が成立しました。

この民法の成年年齢の引き下げについて、改正に至った経緯と改正の内容の概要等をご紹介します。

## 2 経緯

平成19年5月、国民投票法が制定され、憲法改正国民投票の投票権年齢が18歳と定められました。その際、同法附則第3条で、国は選挙権を有する者の年齢を定める公職選挙法、成年年齢を定める民法その他の法令の規定について検討を加える旨が規定されました。

これをきっかけとして、法制審議会の民法成年年齢部会は、成年年齢引き下げについて、審議を行い、成年年齢を18歳に引き下げることとすることを適当とする最終報告書が提出されました。

以上の経緯を踏まえて、今般、民法の成年年齢の引き下げの法案が国会に提出され、可決されました。

## 3 成年年齢引き下げの効用等について<sup>1</sup>

成年年齢を引き下げることによって、18歳、19歳の若年者に自立を促し、社会的・経済的に積極的な役割を果たすことを促す効用があるとされています。

また、親の同意なしに契約できる年齢を引き下げ、18歳、19歳の若年者が自ら働いて得た金銭を自己の判断で法律上消費できるようにすることで、社会的・経済的に独立した主体として位置づけられる効用があるとされています。

## 4 概要等

### (1) 民法4条の改正

民法4条は、「年齢18歳をもって、成年とする。」と改正されました。

これにより、18歳、19歳の方が、親の同意を得ることなく、契約等の法律行為をすることができるようになります。したがって、自動車の売買、ローン契約の締結やクレジットカードの利用等についても、親の同意を得ることなく行うことができるということになります。

さらに、この改正により、親権に服する年齢(民法818条1項)についても、20歳から18歳に引き下げられることとなりました。

### (2) 民法731条の改正

また、民法731条は、「婚姻は、18歳にならないと、することができない。」と改正されました。

女性の婚姻適齢について16歳から18歳に引き上げる改正となります。

### (3) 関連法令の改正等～20歳が維持されるもの～

民法上の養子をとることができる者の年齢(民法792条)については、20歳が維持されます。さらに、民法以外にも、「成年」ないし「20歳」を基準とした法律上の規定がございます。これらについて、20歳が維持される主要なものとしては、以下のものがあげられます。

- ① 喫煙・飲酒年齢(未成年者喫煙禁止法等)
- ② 競馬・競輪等の公営競技の投票券の購入年齢(競馬法等)
- ③ 国民年金の被保険者資格(国民年金法)
- ④ 大型、中型免許等(道路交通法)

これらについては、若年者の健康問題やギャンブル依存症対策等の種々の観点から、20歳が維持されています。

### (4) 施行日<sup>2</sup>

成年年齢引き下げ等を内容とする民法の一部を改正する法律は、2022年4月1日から施行されます。

2022年4月1日時点で、18歳、19歳の方は、同日に成年に達することになります。同日時点で17歳であった方は、18歳の誕生日に成年に達することになります。

## 5 今後の課題等<sup>3</sup>

成年を20歳とする現行の民法においては、18歳、19歳の方についても、親の同意なしに契約をした場合には、原則として、取り消すことができます(民法5条2項。未成年者取消権といえます)。

しかし、成年を18歳に引き下げた場合、18歳、19歳の方については、未成年者取消権を行使することができなくなります。

そこで、これらの方々に対する悪徳商法などによる消費者被害の拡大が懸念されています。

この懸念については、消費者教育の充実、消費者契約法の改正、消費者ホットライン188の周知等に加え、「成年年齢引下げを見据えた環境整備に関する関係府省庁連絡会議」を開催して、政府全体で環境整備に取り組んでいくとされています。

1 法制審議会民法成年年齢部会『民法の成年年齢の引き下げについての最終報告書』

2 法務省 『民法(成年年齢関係)改正 Q&A』

3 法務省 『民法(成年年齢関係)改正 Q&A』



弁護士  
池本 直記  
(いけもと・なおき)

〈出身大学〉  
東京大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2016年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(69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(大阪事務所)

〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

## 日本版司法取引の概要

弁護士 池本直記

### 1 概要

平成30年6月1日から、司法取引制度が施行されました。正式名称を「証拠収集等の協力及び訴追に関する合意制度」といい、刑事訴訟法350条の2以下に規定されています。

司法取引制度とはなにかというと、一般に諸外国で導入されている司法取引制度とされるものは、①自らの罪に関して進んで供述するなどし、その見返りとして不起訴処分や軽い求刑にってもらったりする制度(自己負罪型)と、②共犯者である他人の刑事事件の捜査に協力し、その見返りとして不起訴処分や軽い求刑にってもらったりする制度(協力型)の2パターンがあります。このうち、日本で導入される司法取引制度は②のみです。すなわち、日本版司法取引制度は、検察官と被疑者又は被告人及びその弁護人が協議を行い、被疑者・被告人が他人の犯罪の捜査に協力するのと引き換えに、不起訴処分や軽い求刑を約束する、というものです。①の類型については定められておらず、その意味で、「日本版」司法取引制度と呼ばれています。

たとえば、A社において役員Bから従業員Cに対して贈賄行為が指示され、Cにより贈賄が実行されたというケースでは、CはA社やBの関与や贈賄の経緯の捜査協力をすることによって、自らを不起訴処分にしてもらおうといった取引を行うことが可能になります。従来であれば、Cとしては正直に話しても、自らが刑事責任を負わない保障はないため捜査への積極的な協力は期待できませんでしたが、司法取引制度により検察官と合意に至ることで捜査への積極的な協力への動機付けが生まれ、これによって従来は捜査の手が及ばなかった背後の黒幕や組織的犯罪の全貌解明を可能とします。

すべての罪について司法取引を行うことができるわけではありませんが、対象となっている特定犯罪は、代表的なもので詐欺、恐喝、横領、贈賄、覚せい剤取締法違反、不正競争防止法違反、会社法違反、独占禁止法違反、金融商品取引法違反、租税法違反などと広範にわたっています。

### 2 適用事例

平成30年7月、日本版司法取引の初適用事例として、三菱日立パワーシステムズ(以下、「MHPS」といいます)と東京地検特捜部との間で司法

取引が成立したことが報道されました。報道によると、MHPSは2013年にタイで発電所建設を受注し、現地の港に資材を荷揚げする際に湾口関係の公務員から現金を求められたため、元役員の下承を得た上で、担当社員らが数千万円を支払ったとされ、MHPSは内部告発で不正を把握し、社内調査を実施の上、違法な外国公務員への贈賄に当たると判断して、法人として、特捜部に司法取引を持ちかけたとされています。

司法取引の結果として、元取締役ら3人が不正競争防止法違反罪で起訴された一方で、捜査に協力した法人としてのMHPSは不起訴処分とされました。

この初適用事例に対しては、本来司法取引制度は上層部が関与した組織ぐるみの不正を部下らの協力で解明することが主に想定されていたのに、逆の構図となり、会社が訴追を免れ個人だけが責任を負う形となったなどとして消極的な見方をする向きもありますが、外国公務員に対する贈賄は、企業側が現地の複数のブローカーを介して行う場合が多く、捜査で資金の流れを解明するのが難しいとされてきたところ、司法取引によって事案解明に至ったとして肯定的な見方をする向きもあります。様々な評価がありうるようですが、少なくとも従来では捜査が難航したであろう事例について、事案解明に至ったという意味で、一つのモデルケースとなる事案であるといえることができます。

### 3 最後に

初適用事例は、企業が従業員の犯罪について捜査協力する形となりましたが、もちろん、逆に社員が上司や企業の犯罪について捜査協力を申し出るという形の適用も今後は想定される場所です。そもそも、司法取引は、法令上は、対象犯罪も広く、広範かつ積極的な利用も可能な構造となっており、今後の運用事例の蓄積が待たれる場所です。法令の施行に先立ち、平成30年3月、最高検は、日本版司法取引の運用指針を全国の検察庁に通達しましたが、報道によると当面の間は、高等検察庁の指揮の下、国民の理解が得られる場合に限定的に司法取引を行うとのこと方針を示しています。今後、司法取引が捜査手法の中でどのような位置づけがなされるのか、事例の集積が待たれます。



弁護士  
笠木 貴裕  
(かざぎ・たかひろ)

(出身大学)  
九州大学法学部  
京都大学法科大学院

(経歴)  
2017年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(70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(大阪事務所)

## 働き方改革関連法について

弁護士 笠木 貴裕

### 第1 はじめに

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(以下、「働き方改革関連法」という。)が平成30年7月6日に公布されました。働き方改革関連法には「I働き方改革の総合的かつ継続的な推進」、「II長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」、「III雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つの柱があります。もっとも、Iは理念的なものであるため、以下ではII、IIIについて説明します。

### 第2 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等について

#### 1 時間外・休日労働の上限規制の導入(労基法)

##### (1) 上限規制の内容

- ①法定労働時間は、原則として1日8時間、1週40時間とされています。これらについては改正されておられません。
- ②時間外・休日労働に関する労使協定(いわゆる36条協定)を結んだ場合の原則的な時間外労働の上限は、月45時間、かつ年間360時間とされています。これらの点についても改正されておられません。
- ③旧法では、臨時的に特別な事情がある場合には、あらかじめ36条協定に「特別条項」を設けておけば、無制限に時間外労働を行わせることが認められていました。
- ③'改正法では、「特別条項」を設けた場合についても、労働時間の上限が設定されました。すなわち、㉞1ヶ月間に100時間未満、㉟複数月(2ヶ月~6ヶ月)の平均で80時間以内、㊱年間で720時間以内、㊲特別条項の適用は6ヶ月を上限、とする規制が設けられました。これらの上限を全て守る必要があります。

なお、違反した場合には罰則が科されています。

##### (2) 事業・業種による特例

事業や業種によっては施行日及び上限について特例が設けられています。

#### 2 中小企業に対する割増賃金率の引上げ(労基法)

平成22年4月1日に施行された改正労基法により、1ヶ月間に60時間を超える時間外労働については、法定の割増賃金率が5割以上に引き上げられました(労基法第37条第1項)。もっとも、中小事業主については当分の間、労基法第37条第1項の適用が猶予されていました。

しかし、本改正で同条が削除されます(平成35年4月1日施行)。

#### 3 年次有給休暇(5日)の時期指定義務(労基法)

##### (1) 現行法

現行法では、使用者は雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日間の有給休暇を与える必要があります(労基法第39条第1項)。また6ヶ月経過後からは1年ごとに、同条第2項に定める日数の有給休暇を与える必要があります。

以上の年休は、労働者の請求する時期に与える必要がありますが、請求された時期に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合において、使用者に時期変更権が認められています(同条第5項)。

##### (2) 改正法

この度の改正において、年休の取得率を向上させるため、10日以上年休が付与されている労働者に対し、そのうちの5日間について、使用者が時期を定めて与える義務が定められました(改正法同条第7項)。もっとも、労働者の時期指定や計画的付与制度により年休を与えた場合には、その日数が、使用者が時期を指定して与える義務のある日数から除かれることとなります(改正法同条第8項)。

#### 4 フレックスタイム制の見直し(労基法)

##### (1) 現行法

現行労基法において、1回の清算期間(最長1ヶ月間)の所定労働時間の総枠内で、それぞれの労働者が日々の出勤と退社の時刻、1日の労働時間の長さを自主的に決めることができるという、フレックスタイム制が定められています(労基法32条の3)。フレックスタイム制を導入するためには、適用労働者の範囲、清算期間、清算期間における総労働時間、その他厚生労働省令で定める事項について、労使協定で定める必要があります。

##### (2) 改正法

この度の改正により、清算期間の上限が、1ヶ月から3ヶ月に延長されました。そのうえで、清算期間を1ヶ月を超え3ヶ月以内の期間とする場合には、労使協定の労基署への届出が義務づけられました(改正法32の3第4項)。

また、清算期間を1ヶ月を超えるものとする場合には、清算期間の開始から1ヶ月毎の期間に区分したときに、それぞれの月の1週間の平均実労働時間が50時間を超える場合は、その月に超えた時間分の割増賃金を支払わなければならないこととされました(改正法32条の3第2項)。

さらに、改正法32条の3の2において、フレ

クスタタイム制を適用していた労働者が中途退職等した場合の清算規定が設けられました(改正法32条の3の2)。

## 5 高度プロフェッショナル制度の新設(労基法)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮することができるように、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、労基法に定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないという新たな労働制度が設けられました。紙幅の関係で詳細については割愛します。

## 6 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正について

### (1) 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主に、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間を講ずる努力義務が定められました(改正法第2条)。

### (2) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定・改善に関する労使の取組を促進するため、1つの企業全体を通じて設置する労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、①年次有給休暇の計画的な付与、②同休暇の時間帯での付与、③1ヶ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引上げ分(25%)の代替休暇の付与に関する労使協定に代えることができることとなりました(改正法第7条の2)。

現行法においては、上記3種の労使協定は、企業単位ではなく、企業内の事業場ごとに使用者と従業員の過半数代表者などで締結し、その事業場に保管しなければならないことになっていましたが、法改正により、上記3種の労使協定を企業としてまとめて決議し、労使協定に代えることができるようになりました。

## 7 労働安全衛生法の改正について

### (1) 医師による面接指導制度の改正

新技術・新商品等の研究開発の業務に従事する労働者(改正法68条の8の2)及び高度プロフェッショナル制度の対象者(改正法68条の8の4)について、労働時間が厚生労働省令で定める時間を超える場合には、医師による面接指導を実施することが義務づけられました。

### (2) 産業医・産業保健機能の強化

同法の改正により、産業医・産業保健機能の強化として、事業者について、①産業医に対して、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供する義務(改正法第13条第4項)、②衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告する義務(改正法第13条第6項)が定められました。

## 第3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保について

働き方改革関連法では、公正な待遇の確保のために、パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正が行わ

れました(施行期日は平成32年4月1日(中小企業についてのパートタイム労働法と労働契約法の適用は平成33年4月1日とされました。)。以下では、主な改正点について説明します。

## 1 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を解消するための規定の整備

### (1) 有期雇用労働者への拡大

法改正により、パートタイム労働法において、有期雇用労働者についても法の対象に含めることとされました。これに伴い、パートタイム労働法の名称が「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(略称:パート契約社員法)に改正されました。

### (2) 不合理な待遇の禁止

現行法においては、短時間労働者と通常の労働者についてのみ、不合理な待遇の差別を禁止していました。また、短時間労働者と通常の労働者について待遇の差が生じる場合には、職務の内容(業務内容・責任の程度)、職務の内容・配置の変更の範囲その他の事情を考慮して不合理性を判断することとされていました。

しかし、改正法においては、短時間労働者・有期雇用労働者と通常の労働者について、不合理な待遇の差別を禁止しました。また、短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて合理性を判断することが必要となるとともに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断する旨が明確化されました。

### (3) 差別的取扱いの禁止

現行法においては、短時間雇用労働者と通常の労働者についてのみ、差別的取扱いの禁止が定められていましたが、改正法においては(1)有期雇用労働者への拡大により、有期雇用労働者と通常の労働者についても差別的取扱いの禁止が定められました。

### (4) 派遣労働者の待遇確保について(労働者派遣法)

①派遣労働者については、派遣労働者と派遣先事業場の雇用している労働者との均等・均衡待遇方式(改正法30条の3)又は、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇決定方式(改正法30条の4)のいずれかの方式の選択制により、派遣労働者の待遇が確保されることとなりました。

## 2 事業者に対する労働者の待遇に関する説明の義務化

有期雇用労働者に関して、短時間労働者・派遣労働者についてはすでに現行法で法制化済みであった、事業者による待遇内容等の説明義務が新設されました(パート契約社員法第14条第1項)。

また、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、事業主に通常の労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務が新設されるとともに、労働者が説明を求めた場合の不利益取扱いが禁止されました(パート契約社員法第14条第2項・第3項、労働者派遣法第31条の2第4項・第5項)。

# 特定複合観光施設区域整備法の成立と今後の実務への影響

弁護士 丸山 悠



弁護士

丸山 悠  
(まるやま・ゆう)

(出身大学)  
慶應義塾大学法学部  
東京大学法科大学院

(経歴)  
2017年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(70期)  
第一東京弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律  
事務所入所(東京事務所)

## 1 はじめに

今般、特定複合観光施設区域整備法、通称IR実施法(以下「本法」といいます。)が国会において可決されました。IRとは、Integrated Resortの略語であり、統合型リゾート、具体的には、観光振興に寄与する諸施設とカジノ施設が一体となっている施設群を指します<sup>1</sup>。本法は、適切な国の監視及び管理のもとで運営される健全なカジノ事業の収益を活用して、国際競争力の高い魅力ある滞在型観光を実現し、もって観光及び地域経済の振興への寄与、財政改善に資することを目的として、制定されるに至りました。以下、その制定経緯、概要等につき、敷衍します。

## 2 制定経緯

前記目的を実現するため、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるべく、特定複合観光施設区域の整備の推進に関する法律、通称IR推進法が国会に提出され、2016年12月に可決されました。同法5条には、同法施行後1年以内を目的に、必要となる法制上の措置を講じなければならないと定められており、本法はこの定めを受けて、同措置について規定したものととなります。

## 3 概要<sup>2</sup>

本法の概要は次のとおりとなります。なお、本法施工日は、交付の日から起算して3年を超えない範囲内において、順次、政令で定める日とされています。

### (1) 特定複合観光施設(IR)区域制度

ア「特定複合観光施設」とは、カジノ施設と国際会議場施設、展示施設等、我が国の伝統、文化、芸術等を生かした公演等による観光の魅力増進施設、送客機能施設、宿泊施設から構成される一群の施設(その他観光客の来訪・滞在の促進に寄与する施設を含む)であって、民間事業者により一体として設置、運営されるものと定義されています。

イまた、IR実施の具体的手続として、国土交通大臣が基本方針を作成すること、都道府県又は政令市(都道府県等)が民間事業者との間で区域整備計画を共同作成ないし共同申請すること、国土交通大臣が同区域整備計画の認定やIR事業者の監督を行うこと等が規定されました。

ウその他、IR事業者において、カジノ収益の活用に当たり、国土交通大臣による毎年度の評価に基づき、当該事業内容の向上を図り、認定都道府県等が実施する施策への協力に充てるよう努めることが義務付けられました。

### (2) カジノ規制

ア IR事業者は、カジノ管理委員会の免許を取得したときは、カジノ事業を行うことができ、同免許の

範囲内で行うカジノ行為については、刑法第185条(賭博)及び刑法第186条(常習賭博及び賭博場開帳凶利)は適用されないこととされました。なお、同免許は、申請時にカジノ管理委員会により審査され、その有効期間3年間(更新可)とされています。

イ カジノ事業者に対し、業務方法書、カジノ施設利用約款、依存防止規程及び犯罪収益移転防止規程の作成が義務付けられました。

ウ 日本人等の入場回数は、連続する7日間で3回まで、また連続する28日間で10回までと制限されており、本人確認及び入場回数確認の手段として、マイナンバーカード及び公的個人認証によることが定められています。

### (3) 入場料・納付金等

ア 日本人等について、入場料・認定都道府県入場料として、それぞれ3000円/回(24時間ごと)とされています。

イ カジノ事業者に対して、国庫納付金の納付が義務付けられました。

### (4) カジノ管理委員会

内閣府の外局として、カジノ管理委員会を設置し、カジノ事業者等に対して、勧告、報告の徴収、立会検査、公務所等への照会、調査委託、監督処分等を行うことについて規定されました。

## 4 今後の実務への影響等

IR推進法の討議時より、カジノ事業について、ギャンブル依存症への対応策、マネーロンダリング対策、青少年の健全育成への影響等について、どうあるべきかとの提言がなされていました。この点につき、本法は、前記3(2)イのとおり、カジノ事業者に対して、各種規程等の作成を義務づけ、この問題に対する一定の対応姿勢を示しています。もっとも殊、ギャンブル依存症への対応について本法は規定しておらず、その対応策は、平成30年7月6日成立のギャンブル等依存症対策基本法により講じられることが予想されます。

## 5 結語

特定複合観光施設区域整備法の成立により、観光及び地域経済の振興にどのような影響が生じるのか、あるいは前記4の影響(弊害)がどのような形で顕在化し、どのような対応がなされるのか、今後益々の議論がなされる必要があり、その動向が注目されます。

1 特定複合観光施設区域整備推進本部事務局『IR推進会議取りまとめ(概要)～「観光先進国」の実現に向けて～』平成29年8月  
2 特定複合観光施設区域整備推進本部事務局『特定複合観光施設区域整備法案の概要』平成30年4月

# 所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法に関して

弁護士 菊地 悠



弁護士

菊地 悠  
(きくちゆう)

(出身大学)  
京都大学法学部  
京都大学法科大学院

(経歴)  
2017年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(70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(大阪事務所)

## 1 はじめに

所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法(以下、「本法」といいます。)が、第196回国会において可決されました。本法は、人口減少・高齢化の進展という現在の世相を背景とするもので、今後積極的に活用されることが予想されます。そこで、本法制定の経緯、法案の概要を検討したいと思います。

## 2 本法制定の経緯

今般、人口減少・高齢化の進展に伴う土地利用ニーズの低下や地方から都市等への人口移動を背景とした土地の所有意識の希薄化等により、所有者不明土地<sup>1</sup>が全国的に増加しており、今後も更なる増加が見込まれます。そこで、土地の有効利用の観点から所有者不明土地を公共事業等に活用しようとの動きがありますが、所有者不明土地の活用は、所有者の特定等に多大なコストを要することから、用地確保の妨げになり、事業全体の遅れの一因となってしまっているのが現状です。

そこで、所有者不明土地の地域の実情に応じた適切な利用や管理を実現すべく、法整備の必要性が高まったため、本法が制定されるに至りました。

## 3 法案の概要

### (1) 所有者不明土地の利用の円滑化のための特別の措置

ア 公共事業における取用手続の合理化・円滑化  
公共の利益となる事業の用に供するため土地を必要とするが土地所有者からの任意取得が困難な場合には、通常は取用手続を経なければなりません。特に事業認定手続は、検討すべき事項が多く、認定に時間を要する例が散見されました。

通常の手続では、権利取得裁決(土地収用法39条1項)と明渡裁決(土地収用法49条1項)が別の手続となっている上、取用手続においては、審理手続(土地収用法46条1項)を経なければなりません。この点も取用手続の長期化の一要因であると考えられていました。

そこで、本法は、手続の円滑化のため、権利取得裁決と明渡裁決を一本化するとともに審理手続を省略するという制度設計を採用しました。加えて、国又は都道府県知事が事業認定した事業に関して、取用委員会ではなく、都道府県知事が裁定を行うこととしました(本法32条1項)。

このように手続を円滑化、合理化させることで、約10ヵ月程度の期間短縮が見込まれています。

### イ 地域福利増進事業の創設

これは、所有者不明土地を利用して地域福利増進事業を実施する者(以下、「事業者」といいます。)に対し、都道府県知事が10年間を上限とする土地の利用権を設定する制度です。

所有者不明土地の所在地を管轄する都道府県知事が、事業者の事業の公益性の有無等を確認の上、一定期間公告します(本法10条、11条等)。公告期間中、利害関係者から異議等が出なければ所在地の市町村長に意見を聴取の上、事業者に対して利用権を設定するというのが手続の流れとなります。なお、所有者が現れ土地の明渡しを求めてきた場合には期間満了後に原状回復されますが、異議がない場合には利用期間の延長も可能となっています。

### ウ 財産管理制度に係る民法の特例(本法38条)

これは、所有者不明土地の適切な管理のために特に必要がある場合に、地方公共団体の長等が家庭裁判所に対し財産管理人の選任等を請求可能にする制度です。民法は、利害関係人又は検察官のみ財産管理人の選任を認めており、この点で民法の特例といえます。

### (2) 土地の所有者の効果的な探索のための特別の措置

本法は、土地の所有者の探索の合理化を図るため、以下の制度を創設しました。

#### ア 土地等権利者関連情報の利用及び提供(本法39条)

これは、行政機関が土地の所有者を探索するために必要な公的情報(固定資産課税台帳等)を利用できる制度です。

#### イ 長期相続登記等未了土地にかかる不動産登記法の特例(本法40条)

これは、長期間、相続登記等がされていない土地について、登記官が、長期間相続登記等が未了の土地である旨等を登記簿に記録する等ができる制度です。

本法は、目的外利用の禁止又は個人情報保護といった観点から、敬遠されていた登記簿等客観性の高い公的書類の調査を法的に認め、所有者の探索を合理化しました。

## 4 結語

本法の制定により、所有者不明土地を事前に防止する体制の整備や所有者不明土地の活用に向けた制度構築が行われました。土地利用のあり方を大きく変化させる制度ですので、今後の動向に注目すべきといえます。

1 不動産登記簿等の公簿情報等により調査してもなお所有者が判明しない、又は判明しても連絡がつかない土地を指します。

# AML/CFTにおけるリスク遮断措置

弁護士 高橋 瑛輝



弁護士

高橋 瑛輝  
(たかはし えいき)

〈出身大学〉  
京都大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2011年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(新64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

2016年1月  
金融庁監督局総務課 課長補佐(法務担当)  
国際監督室、法令等遵守調査室、政策課を併任  
2018年2月  
監督局総務課仮想通貨モニタリングチーム モニタリング管理官  
検査局総務課 金融証券検査官  
2018年5月  
弁護士法人中央総合法律事務所に復帰

〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務、  
金融法務、会社法務、  
家事相続法務、知的財産権

## 1 はじめに

金融機関の提供する商品・サービスを通じてマネー・ローンダリングやテロ資金供与(以下「マネロン等」という。)がまさに取引されようとしている疑いがあるとき、金融機関は何をすべきか。

この問いに対する回答としては、犯罪収益移転防止法(以下「犯収法」という。)に基づく義務としての取引時確認<sup>1</sup>、及び疑わしい取引の届出<sup>2</sup>の実施が挙げられる。

しかし、当然ながら、そうした法令上の義務を確実に履践したとしても、それだけではマネロン等が「防止」できたことにはならず、新規取引を引き受けないこと(謝絶すること)も、選択肢に含まれるべきである。なお、犯収法上、取引時確認を拒否する顧客に対しては義務の履行を拒絶できる旨の規定があるが<sup>3</sup>、それは上記のような、マネロン等がまさに取引されようとしている疑いがある場合の措置とは別個の問題である。

この点、金融庁による「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」(平成30年2月6日。以下「ガイドライン」という。)では、顧客管理(カスタマー・デュー・デリジェンス)における「対応が求められる事項」<sup>4</sup>として、以下のとおり、リスク遮断に言及されており、そのあり方が問題となる。

### II-2 (3) (ii) 【対応が求められる事項】

- ⑨ 必要とされる情報の提供を利用者から受けられないなど、自らが定める適切な顧客管理を実施できないと判断した顧客・取引等については、取引の謝絶を行うこと等を含め、リスク遮断を図ることを検討すること  
その際、マネロン・テロ資金供与対策の名目で合理的な理由なく謝絶等を行わないこと

## 2 リスク遮断としての取引謝絶

### (1) 基本的な考え方

ガイドラインでは、「必要とされる情報の提供を利用者から受けられないなど、自らが定める適切な顧客管理を実施できないと判断した顧客・取引

等については、」と定められているが、「必要とされる情報の提供を利用者から受けられない」というのは例示であり、要件はそれに限られず、判断すべきは、あくまで「自らが定める適切な顧客管理を実施できないと判断した顧客・取引等」に該当するかどうかである。したがって、必要とされる情報の提供をすべて受けた上で、なおマネロン等の疑いが払拭できない場合や、一層その疑いが濃厚になった場合も含まれる。

このようなリスクを看過し、漫然と取引を実行してしまった場合、たとえ取引時確認や疑わしい取引の届出によって「法令上の義務を果たしている」と言えるとしても、金融機関の対応としては問題視されざるをえない。実際、金融庁が本年3月30日に発出した送金取引に関する基本的な確認事項(いわゆる「緊急チェックシート」)でも、個々の顧客や取引に不自然・不合理な点がないか検証するためのチェックポイントが示されるとともに、金融機関内部における個別取引の承認プロセスも確認事項とされており、ここでは、取引の実行が否決されうることが前提とされている<sup>5</sup>。

### (2) 金融機関に求められる対応

したがって、金融機関としては、まずは顧客や取引に係る情報収集を徹底し、リスクを検知した上で、所定の承認プロセスに則り、自らが定める適切な顧客管理を実施できないか否かを適切に判断できる態勢を整えなければならない。そこでの情報収集は、法令上求められる取引時確認によるものに限定されず、リスクに応じて、金融機関が独自に収集すべきと考える情報も含まれる。

また、そうした情報収集をする場合、顧客から、「どうしてそのような情報まで開示しなければならないのか。」「法律に定められている要件は満たしているのに取引をしないと、不当ではないか。」といった反応が寄せられ、クレーム化することも想定されるため、第1線の営業現場における顧客説明も重要な役割を担うこととなる。ここでは、各金融機関が顧客向けに用意している説明

資料のほか、例えば、金融庁のウェブサイトで一般の金融サービス利用者向けに公表されている「金融機関窓口などでの取引時の情報提供にご協力ください」というページ<sup>6</sup>を利用することも考えられる。もとより、法令で求められる確認事項は、最低限の必須確認項目であって、「それ以上の確認をしてはならない」ということではないので、金融機関が合理的な追加情報を求めども何ら不当ではない。金融機関としては、こうした基本的事項を第1線の職員に十分理解させ、自信をもって顧客に説明できるような態勢を構築しておくべきである。

一方で、ガイドラインに定められているとおり、「マネロン・テロ資金供与対策の名目で合理的な理由なく謝絶等を行わないこと」という点には留意しなければならない。例えば、外国人留学生が帰国時に預金口座を安易に売却してしまうという事例が多く報告されているとしても、一律に外国人留学生との預金口座開設を全て謝絶することまで許されるか、というような問題である。そのような一律の「リスク回避」は、「リスク管理」とはいえず、リスクベース・アプローチの趣旨にも反するものとして不適切と判断される。

### 3 マネロン等と「契約自由の原則」に関する裁判例

金融機関がリスク遮断として新規取引を謝絶した場合に、上記のようなクレームから、訴訟リスクないし損害賠償リスクが生じないかという問題もある。この点に関して、参考になる裁判例を二つ概略のみであるが紹介したい（いずれも金融機関の責任を否定）。ここでは、ガイドラインはおろか犯収法が改正される以前から、これらの事例にみられるようなリスク遮断措置が実践されていることにも注目すべきである。

#### ① 東京地判平成23年8月18日(公刊物未掲載)

この事例では、X1が当初、同人が代表を務める法人の新規口座開設に関する質問をするなどしつつ、X1個人の口座開設も求めていた。これに対し、Y1銀行の担当者が法人の登記簿謄本の提出を求めたところ、X1が法人の新規口座開設を取り下げ、X1個人の口座開設のみを求めた。これを不審に感じたY1銀行の担当者が、引き続き登記簿謄本の提出を求め、法人と個人とを一体として判断する旨説明し、結局、X1個人の口座開設を謝絶した。

裁判所は、事案の経緯から、Y1銀行の担当者がX1の口座開設が実体のない法人の活動のためではないかと

疑念を抱いたことも無理はなく、口座開設に応じなかったことには合理的理由があるとして、Y1銀行の不法行為責任を否定した。

#### ② 東京地判平成25年10月31日(金融商事判例1432号28頁)

この事例では、X2が、現金200万円をY2銀行の支店に持ち込み、ATMで自己名義の普通預金口座に入金したうえ、テレビ窓口で当該200万円から手数料を差し引いた199万3500円をユーロ建てで海外送金するよう申し込んだ。これに対し、Y2銀行の担当者が当該200万円の原資について資料の提出を求めたが、X2がこれを提出しなかったため、結局、当該海外送金の申込みを謝絶した。

裁判所は、銀行において、マネロンに加担することを回避する方針を取ることや、法令上の確認に加え、当該取引がマネロンに該当しないかどうかを判断するために、取引目的、取引原資等についてのヒアリングを行うこと、その結果、マネロンの疑念を払拭することができない場合に、取引を承諾しないことも合理性を有するとして、Y2銀行の不法行為責任を否定した。

### 4 最後に

上記裁判例にも見られるとおり、マネロン等の疑いを理由とした取引謝絶は、必ずしも新しい問題ではないが、金融機関においては、第1線における顧客や取引に係る情報収集、リスク検知、顧客説明等が的確になされ、第2線がそれを支援し、全体として、合理的理由をもって必要かつ適切なリスク遮断を行える態勢を整備することがますます重要になっている。

1 「疑わしい取引」に該当する場合、取引時確認済みの顧客との取引であっても再度の取引時確認が必要となる。犯収法4条1項、同条3項、同法施行令13条2項、同法施行規則17条。

2 犯収法8条1項。

3 犯収法5条。

4 ガイドラインにおいては、「対応が求められる事項に係る措置が不十分であるなど、マネロン・テロ資金供与リスク管理態勢に問題があると認められる場合には、業態ごとに定められている監督指針等も踏まえながら、必要に応じ、報告徴求・業務改善命令等の法令に基づく行政対応を行い、金融機関等の管理態勢の改善を図る」とされており、形式的・画一的なチェックリストではないものの、行政処分につながる項目とされている。

5 金融庁「金融機関等における送金取引等に関する確認事項等について」(<https://www.fsa.go.jp/news/30/20180330amlcft/20180330amlcft.html>)。

6 <https://www.fsa.go.jp/news/30/20180427/20180427.html>。

# 労務アドバルーン<sup>⑮</sup>

～解雇によらない雇用契約の終了～

弁護士 柿 平 宏 明  
弁護士 大 澤 武 史  
弁護士 西 中 宇 紘  
弁護士 山 越 勇 輝  
弁護士 岩 城 方 臣  
弁護士 山 本 一 貴  
弁護士 富 川 諒

## 1 はじめに

既に労務アドバルーンにおいて普通解雇や懲戒解雇については実務上の留意点も含めてご説明させていただきましたが、皆さまも承知のとおり、解雇以外の理由により雇用契約が終了する場合もございます。そこで、連載15回目となる今回は、解雇によらない雇用契約の終了について取り上げたいと思います。

## 2 合意解約・辞職の意思表示について

(1) 普通解雇や懲戒解雇は、使用者が労働者に対して一方的に雇用契約を終了させる行為ですが、反対に労働者から使用者に対して退職を申し出ることもよくあります。ここで労働者からの退職の申し出には、法的に整理すると、労働者から使用者に対する雇用契約の一方的な解約の意思表示(辞職の意思表示)と、使用者との合意によって雇用契約を解約しようとするもの(合意解約の申込み)という2つのパターンがあります。

(2) 辞職の意思表示とは、労働者の一方的な行為により効力が生じるものであり、無期雇用契約においては原則として辞職の意思表示をしてから2週間を経過すれば退職の効果が生じ(民法627条1項)、使用者に到達した時点から撤回できなくなると解されています(民法540条2項)。例外的に毎月1回払いのいわゆる完全月給制(遅刻、欠勤による賃金控除なし)の場合は、解約は翌月以降に対してのみすることができ、しかも当月の前半に予告をする必要があります(民法627条2項<sup>1</sup>)。他方、有期雇用契約の場合は「やむを得ない事由」があるときに「直ちに契約の解除をする」ことができるにとどまり、その事由が当事者の一方の過失によって生じたときは、相手方に対して損害賠償責任を負うとされています(民法628条)。

これに対し、合意解約の申込みは、使用者が合意解約の

申込みを承諾したときに雇用契約が終了することとなりますので、使用者に不測の損害を与えるなど信義則に反すると認められるような特段の事情がない限り、使用者の承諾の意思表示がなされるまでは、合意解約の申込みは撤回できると解されています(大阪水上隣保館事件・大阪地判平成元年3月3日、学校法人白頭学院事件・大阪地判平成9年8月29日)。そのため、いかなる場合に使用者の承諾の意思表示があったといえるかが争われることが多く、退職に対する承認の権限を与えられた人事部長が労働者の退職届を受理した事案(大隈鐵工所上告審事件・最判昭和62年9月18日)において合意解約が認められたのに対し、常務取締役(観光部長)の受理・承諾があったにとどまる場合には、当該常務取締役が人事権を有しないことから、使用者の承諾の意思表示はなく合意解約は認められないと判断されています(岡山電気軌道事件・岡山地判平成3年11月19日)。

(3) では、労働者が「辞めます」という発言をしたり、退職願や辞職届などの文書を会社に提出した場合、「辞職の意思表示」と「合意解約の申入れ」のいずれをしたことになるのでしょうか。

かかる判断は、一律にどちらということはありませんので、具体的な事実関係に即して判断されることとなりますが、退職の申し出を行う労働者は円満に退職する意思を持つのが一般的であり、また、このように解することが通常の労働者の意思に合致しますので、使用者の態度如何に関わらず確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかの場合に限り、辞職の意思表示と解し、そうでなければ合意解約の申込みと解するのが妥当であるという見解が有力です。

(4) 例えば、次のような事案において、会社として従業員を退職したものと扱ってよいでしょうか。

## コラム



働き方改革法の施行が迫り、各規程の整備に着手しようという企業も多いかと思えます。法改正というのは改正点の反映だけでなく、既存の規程を見直す機会でもありますので、これを機に全体的な見直しを考えても良いと思います。娘のいたずら好きも見直して欲しいものです。(柿平)

今年は立て続けに大雨・台風・地震に見舞われ、日本各地で大きな被害が出ました。被害に遭われた方には、心よりお見舞いを申し上げます。この様な時に、暫く連絡を取っていなかった知人から見舞いの連絡をもらうということが立て続けにあり、人情の有り難さを身に染みて感じると共に、自分もその様な配慮ができる人間になりたいと改めて思った次第です。(岩城)

前回にも触れましたが、近時、特に各種のハラスメントに関するご相談を多くいただいています。事案も軽重さまざまであり、時として深刻な事態に発展してしまったようなケースもあります。行為者個人の性格ということで片付けず、未然防止のため事業主として従業員の意識の啓発・啓蒙に正面から取り組みましょう。(大澤)

Y社の従業員Xは、取引先の営業部長Zと口論になり暴言を吐いたため、Y社から減給処分を言い渡されたところ、Y社の人事部長Aに対し、「Zが一方的にY社の悪口を言ってきたから、Y社を擁護して口論になったのに、減給処分を下されるなんてあり得ない。こんな会社、辞めてやる!」と言って事務所を飛び出したため、人事部長Aは引きとめることもできなかった。Xは翌日出勤しなかったものの、2日後に人事部長Aに対し、「頭を冷やして考えた。もう一度働かせて欲しい」と述べてきた。

上記事案において、「辞職の意思表示」と「合意解約の申入れ」のいずれと扱うかですが、従業員Xは一時的にカッととなって退職の申し出をしたに過ぎないと思われ、「確定的に雇用契約を終了させる旨の意思が客観的に明らかであった」とは言えませんので、「合意解約の申入れ」であったものと考えられます。Xからの退職の申し出に対し、人事部長Aが承諾していれば、雇用契約が終了したと解される可能性は高いですが、上記事案では承諾をしたとの事情はなく、未だ雇用契約は終了していないこととなりますので、Y社はXを退職したものと扱ってはならないこととなります。

### 3 定年退職

- (1) 定年制とは、ご存知のとおり、労働者が一定の年齢に達したときに雇用契約が終了する制度をいいます。日本では、定年制を一要素とする長期雇用システムにおける雇用保障機能と年功的処遇機能が基本的に維持されており、定年制は一定の合理性を有するものであるとして有効であると解されています。最高裁も、昭和43年時点ですが、定年制の合理性を肯定しています(秋北バス事件・最判昭和43年12月25日)。
- (2) 民間企業においては、かつては55歳定年制が主流でしたが、1970年代半ばから高齢者の雇用確保の観点から政府の定年延長政策が進められ、企業界もこれに呼応する形で60歳定年制が主流となり、平成6年の高齢者雇用安定法の改正により、定年制を採用する場合には定年年齢は60歳以上でなければならないこととされました(同法第8条)。そして、平成16年には、定年年齢を65歳未満に定めている会社において、労働者が65歳になるまでの雇用確保措置、

私の娘がもうすぐ4か月になりますが、父となって世間で一般的に言われる「育児と仕事の両立」たるものがいかに大変なことかをしみじみと感じております。育休や産休を取得すること、保育所の存在などは特に働かされている女性にとっては有用で、欠かせないものと再認識させられます。育児介護休業法等がめまぐるしく変化する背景でもあるかと思いますが、私より深く見識を高めていきたいと思っております。(山本)

久しぶりに多数の旧友に連絡を取る機会がありました。昔話で盛り上がるとともに、互いに現在の状況を話し合うと良い刺激になり、明日からも頑張ろうという気持ちになります。弁護士としての営業力・人間力をもっともっとつけなければならぬと痛感した弁護士5年目の夏でした。(西中)

すなわち「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の定め廃止」のうちいずれかの措置を講ずることを使用者に義務づける改正がなされました。

- (3) 厚生労働省の2017年「高齢者の雇用状況」によると、継続雇用制度の導入により雇用確保措置を講じている企業の割合は80.3%となっています。かかる制度の対象者は、以前は労使協定で定めた基準によって限定することが認められていましたが、平成24年の高齢者雇用安定法の改正により、平成25年4月1日以降は希望者全員を対象とすることになりました(但し、同日以前に継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられています)。

### 4 その他

以上のほか、解雇によらない雇用契約の終了としては、有期雇用契約の場合の期間満了による退職、労働者の死亡・行方不明による退職、休職期間満了時に復職できない場合における退職等が挙げられます。

### 5 最後に

普通解雇や懲戒解雇は、使用者が雇用契約を一方的に打ち切る処分であるため、厳格な要件を満たす必要があり、解雇の有効性の判断は容易ではありません。解雇と比べれば、解雇によらない雇用契約の終了のケースでは、契約の終了について争われることも少ないと思われそうですが、それでも本稿で触れたように従業員の退職申し出の撤回ができるかどうかといった紛争が生ずることも少なくありません。また、今後、高齢化が進むことが予測される中で、高齢者雇用安定法の改正等により事業主に対してさらなる高齢者の雇用確保措置を講ずる義務が課せられる可能性もあるでしょう。

解雇の場合も含めて、労働者との関係が終了することに関して考えなければならないことが沢山あるということを、皆さまにご認識いただければと思います。

- 1 なお、改正民法においては、現行民法627条2項の規律が使用者にのみ及ぶよう修正されており、労働者からの解約申入れについては、現行民法627条1項のとおり2週間前までにすれば足りることとなります。

今年もいよいよ終わりが近づいてきました。この1年は、毎月のように結婚式があったのが印象的です。東京と札幌での結婚式が多かったのですが、今年、初めて会費制というものを知りました(札幌では会費制が大半を占めているそうです)。結婚式は文化の違いが出るところも多く、何度行っても面白いものです。(富川)

今年の夏はアスファルトが溶けてしまうほどの酷暑でしたね。私は、体調管理のためにビタミンを摂取すべくサプリメントを1日1錠飲むようにしていました。本当は、栄養のある食事をとり、規則正しい生活を送るのが体調管理において最も大切なことだと思いますので、皆さまも規則正しい生活を心がけてお身体にはお気を付けてください。(山越)



弁護士

新 智博  
(あたらしともひろ)

〈出身大学〉  
大阪大学法学部  
京都大学法科大学院

〈経歴〉  
2016年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(69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(大阪事務所)

〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

## 労働判例紹介

# 労働契約法20条の解釈基準(ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件)

～ハマキョウレックス事件:最高裁判所第二小法廷判決平成30年6月1日裁時1701号1頁

長澤運輸事件:最高裁判所第二小法廷判決平成30年6月1日裁時1701号5頁～

弁護士 新 智博

## 第1 はじめに

本件両判決は、無期労働契約の正社員と、職務内容が同じ有期労働契約の非正社員との間で存在していた賃金格差が労働契約法(以下「労契法」という。)20条に反しないかが争われた事案である。

最高裁は、本判決において、一般的な労契法20条の解釈基準を示し、各事案において主張された相違について適法か否かを個別に判断したものである。

以下では、最高裁ではどのような基準が示されたか、その意義は何かを主として解説することとする。

## 第2 事案の概要

### 1 ハマキョウレックス事件

X1は、自動車運送業を営むY1会社にドライバーとして有期労働契約を締結し、「契約社員」として配送業務に従事していた。Y1社には、無期労働契約の正社員とX1のように有期労働契約による者が併存しており、それぞれに適用すべき就業規則も異なっていた。X1ら契約社員は、一時金(賞与)及び退職金をはじめ、正社員に支給される諸手当が支給されない。そこでX1が、一時金、退職金、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当の支給及び定期昇給の有無につき、労契法20条に照らし不合理な労働条件の相違があるとして、正社員と同一の権利があることの確認、各手当等の差額の請求、予備的に損害賠償と遅延損害金の請求を行った事案である。

### 2 長澤運輸事件

X2らは、Y2会社に長距離運送ドライバーとして、60歳の定年後に高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用措置の一環として、期間1年の有期労働契約を締結して、「嘱託職員」として従前と同様の業務に従事していた。Y2社のドライバーには、無期労働契約の正社員とX2らのように有期労働契約による者が併存しており、それぞれに適用すべき就業規則も、「嘱託社員規則」と「従業員規則」で異なっていた。そこでX2らが、正社員には支払われる職務給、精勤手当、住宅手当、家族手当、役付手当、賞与及び超勤

手当の支払いにつき労契法20条に照らし不合理な労働条件の相違があるとして、差額の支払いを求め、予備的に損害賠償及び遅延損害金を請求した事案である。

## 第3 判旨の概要

### 1 ハマキョウレックス事件

① 労契法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される。

② 労契法20条にいう「期間の定めがあることにより」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が期間の定めの有無に関連して生じたものであることをいうものと解する。

③ 労契法20条にいう「不合理と認められるもの」とは、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうと解する。

④ 本件において契約社員と正社員の職務の内容に違いはないが、正社員は、全国規模の異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Y1社の中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、契約社員は、就業場所の変更等は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがある。

⑤ 本判決は以上のとおり判示した上で、各手当について個別的に労契法20条に反するかどうかを検討し、住宅手当は同条違反とならないものの、それ以外の手当については、同条違反になると判断した。例えば、皆勤手当は、Y1社が皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであると解されるところ、Y1社の社員については、契約社員と正社員の職務の内容は異なるから、出勤する者を確保することの必要性については、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではないため、当該差異は不合理と認められるものに当たると判断された。

## 2 長澤運輸事件

上記①ないし③と同旨の判示をした上で、下記のとおり判示した。

④使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえる。また、賃金に関する労働条件については、基本的には、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が多いといえる。そして、労契法20条は、不合理性を判断する際に考慮要素として、「その他の事情」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない。したがって、**有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮されることとなる事情は、労働者の職務内容及び変更範囲並びにこれらに関連する事情に限定されるものではないというべきである。**

⑤Y2社における嘱託乗務員は、Y2社を定年退職した後に、有期労働契約により再雇用された者である。定年制は、労働者を定年退職するまで長期間雇用することを前提に定められたものであるのに対し、使用者が定年退職者を有期労働契約により再雇用する場合、当該者を長期間雇用することは通常予定されていない。また、定年退職後に再雇用者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金の支給を受けてきた者であり、一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることも予定されている。そうすると、**有期契約労働者が定年退職後に再雇用された者であることは、当該有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断において、労契法20条にいう「その他の事情」として考慮されることとなる事情に当たると解するのが相当である。**

⑥本件においては、本件各賃金項目の相違が問題となる場合、労働者の賃金が複数の賃金項目から構成されている場合、個々の賃金項目に係る賃金は、通常、賃金項目ごとに、その趣旨を異にするものである。そして、有期契約労働者と無期契約労働者との賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、当該賃金項目の趣旨により、その考慮すべき事情や考慮の仕方も異なり得るというべきである。そうすると、**有期契約労働者と無期契約労働者との個々の賃金項目に係る労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断するに当たっては、両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である。**

⑦本判決は以上のとおり判示した上で、各手当について個別に労契法20条に反するかどうかを検討し、精動手当は同条違反となるものの、それ以外の手当については、同条違反にならないと判断した。例えば、住宅手当と家族手当は、「従業員に対する福利厚生及び生活保障」という趣旨を確認し、幅広い世代がいる正社員と定年退職後で年金や調整給の支給が

ありうる嘱託乗務員の差は不合理ではないと判断された。

## 第4 分析・解説

上記判示①は、労契法20条が均等待遇を意味した規定ではなく均衡処遇を求めていること、**その均衡処遇は職務の内容等の違いに応じた均衡が確保されていなければならないことを示した。**

上記判示②及び③はいわば①の具体化であっていずれもこれまでの裁判例、学説において多数を占めていた見解の追認といえる内容である。もっとも、判示②については、平成24年8月10日基発0810第2号(以下「基発」という。)では、有期であることを「理由とした」との解釈を示されていたが、上記最高裁においては、期間の定め有無に「関連して生じたもの」とし、基発よりも広い解釈を支持した。その上で、「関連性の程度は、労働条件の相違が不合理と認められる者にあたるか否かの判断にあたって考慮すれば足りる」とし、関連性の程度の低さは不合理性を弱める要素になる事を示唆している。

また、長澤運輸事件判決においては、上記に加え、「その他の事情」の判断について、**他の判断要素と特に関連がなくとも不合理判断の要素となり得ること及び定年後再雇用であるという事実はまさに考慮されるべき「その他の事情」であることを明示した。**これにより、今後の同種事案においては、企業側の定年後再雇用への対応が一定程度尊重されることになるといえる。

さらに、従前見解が分かれていた論点として、不合理性の判断は個々の労働条件毎に行うか、労働条件を全体として対象とすべきかという点があったが、長澤運輸事件判決は、この点について、**個別労働条件ごとに判断することを明らかにした。**ハマキョウレックス事件判決においては、一般論として明示されているわけではないが、同様に個別の手当について不合理性を判断している以上、当該規範を前提としているといえる。

## 第5 最後に

両判決は、主に労契法20条の適用に関して、最高裁としての基本的な立場を明確にした判決である。長澤運輸事件判決においては、結論については、高年齢者雇用安定法に基づく定年後の再雇用という特殊性の下の特例判断であるといえるが、その解釈については注目すべき一般論を示したといえる。ここで示された解釈基準は、同条を巡る議論に強い影響を与える事が想定される。今後、使用者としては有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違をどのように処理するかについて、それぞれの労働者の職務内容等の違い及び個別の労働条件の趣旨を検討し、不合理な相違にならないかを検討していく必要がある。

【参考文献】  
・NBL 1126号4頁

1 序

今回は、合弁会社および完全子会社としての利用例を参照しながら、非公開会社の管理運営機構に対する合同会社の管理運営機構の特徴について検討します。

2 管理運営に係る合同会社と非公開会社の基本的相違

非公開会社においては、公開会社よりも定款自治が認められ、管理運営機構が簡素化されています。しかし、非公開会社も株式会社であり、計算書類の公告義務があり、大会社であれば、会計監査人と監査役を設置しなければなりません。内部統制システム整備義務も生じます。

合同会社においては、社員平等原則の定めがなく、広く一般的に定款自治が認められます。計算書類の公告義務や大会社規制はありません。合同会社においては、社員の自己責任原則を基礎に、個々の会社のニーズに応じて、安価で、迅速な意思決定と機動性の高い経営を行うため、管理運営について定款で自由に決められます。

社員が共同して事業を行うことが原則とされ、社員資格を伴わない取締役制度を設けることはできません(社員の自己機関性)。社員総会制度も法定されていません。社員が業務を執行し会社を代表し、法人社員についても同様です。業務を執行する社員の中から代表社員を定めることもできます。定款の定めにより、社員の一部を業務執行社員として、業務を執行しない社員を認めることもできます。

業務を執行する社員の法的地位は、基本的に取締役と同様であり、善管注意義務・忠実義務を負い、対会社・対第三者責任も課せられますが、対会社責任の軽減免除について定款自治が認められます。業務を執行する社員について、競業禁止・利益相反取引制限規定が設けられていますが、これについても定款自治が認められます。

法人業務執行・代表社員の業務執行・会社代表権限を具体的に行使するのは当該法人が選任した職務執行者です。法人業務執行社員と職務執行者の間に委任関係等の契約関係が認められますが、職務執行者には、上述の業務執行社員に関する規定が準用され、合同会社との間にも、委任に準ずる関係が生ずることになります。

3 定款自治と合同会社の利用

定款変更その他の重要事項について、総社員の同意が要求されますが、定款で別段の定めをすることができます。定款変更には総社員の同意があることから、公序良俗に反しない限り、

どのような内容の定款規定を設けることもできると解されています。業務執行社員の過半数の決定により定款を変更することや特定の代表社員に特定の定款事項の変更権限を付与することを内容とする定款規定を設けることもできます。

詳細な合弁契約実務が形成されていますが、合同会社においては、合弁契約の内容を定款に盛り込むことにより、当事会社の法律関係を明確化できます。定款において、持分譲渡について先買権条項やプット・コールオプション条項等を定めるほか、業務執行事項、さらには、会社組織の重要事項の決定権限の帰属も、出資比率に関係なく、自由に定めることができます。

同族会社等の小規模閉鎖会社においても、このような定款自治を享受することができますが、社員が定款規定の内容を十分に理解していない場合等、少数社員の保護に配慮する必要があるように思われます。

4 法人業務執行社員制度と子会社管理

大会社である完全子会社が非公開会社である場合、会計監査人と監査役を設置しなければなりません。これが負担になる場合がありますが、さらに、合同会社形態と非公開会社形態の完全子会社の間には、子会社管理の直接性・間接性という差異が認められます。法人取締役が認められない非公開会社の子会社に対して、親会社は取締役として従業員等を派遣しますが、親会社は子会社取締役を指図する法的権利を有しません。子会社の取締役は、自らの責任で子会社の業務を執行するのです。これに対して合同会社の業務執行・代表社員である親会社には子会社管理権が法的に認められ、職務執行者に対する指図権を通して管理権を行使することができます。

なお、職務執行者が悪意重過失による任務懈怠で第三者に損害を生じさせたとき、合同会社は職務執行者と連帯してその賠償責任を負わなければなりません。これが合同会社のデメリットとされますが、親会社の子会社管理責任が強調されている現在、この点を強調することは疑問です。

5 合同会社のメリット

前回説明したように、合同会社の設立は簡便で設立費用も安価ですが、合同会社の経営管理についても、大幅に定款自治が認められ、機動的迅速に会社を運営することができます。合同会社が子会社である場合、子会社を直接管理することができます。このようなことから、合同会社は、今後ますます利用されるようになると思われます。

●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 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 鍛冶雄一 <small>(登記簿記載)</small>	弁護士 高橋 瑛輝
弁護士 岩城 方臣	弁護士 大澤 武史	弁護士 本行克哉 <small>(全額出資)</small>	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 江藤寿美怜	弁護士 祐川 友磨	弁護士 富川 諒	弁護士 山越 勇輝	弁護士 山本 浩平	弁護士 新澤 純	弁護士 鈴木 啓市
弁護士 小宮 俊 <small>(全額出資)</small>	弁護士 池本 直記	弁護士 新 智博	弁護士 松井 立平	弁護士 大塚 由梨	弁護士 菊地 悠	弁護士 丸山 悠
弁護士 笠木 貴裕	※国選事務弁護士 アダム・ニューハウス <small>(カリフォルニア州弁護士)</small>	弁護士 森本 滋	客員弁護士 吉岡 伸一	ガフ・ムニア <small>(登記簿記載)</small> ルシダ・ローマン	法務部長 寺本 栄	