

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-1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鋒町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>

2019 秋号

2019年10月発行 第96号



東京事務所移転のご案内とご挨拶

弊事務所は2003年(平成15年)9月、東京都港区六本木に東京事務所を開設し、2010年(平成22年)より日比谷公園を一望できる現在の事務所で執務してまいりましたが、地域再開発のため立ち退きが具体化してきたこと、あわせて東京事務所の所属弁護士も18名体制となり、規模も充実してきましたので、東京事務所を下記に移転し、来る11月5日(火)午前9時より新事務所で業務を開始いたしますのでご案内申し上げます。その詳細は、本ニュース20頁に記載してございます。

記

〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号 日比谷国際ビル18階
電話:03-3539-1877 FAX:03-3539-1878 (電話番号、FAX番号は変更ありません)

新しい事務所も、交通の便もよく、また、日比谷公園を一望できる場所にございますので、ご来所いただくクライアントの皆様にも眺望を楽しんでいただけるものと存じます。なお、旧事務所は11月1日(金)まで平常通り執務しております。

東京事務所移転を機に、皆様に対し更に良質の法的サービスをご提供できますよう、弁護士、職員一同気持ちも新たに精励する所存でございます。何卒、ご支援・ご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

かねて予定されておりましたとおり、いよいよマネーロンダリング及びテロ資金供与対策について、FATFによる対日相互審査が始まります。金融機関等へのオンサイト審査が実施されますので、各金融機関等におかれては万全の態勢を整えておられると存じますが、万一ご不明の点がございましたら、何なりとご相談いただければ幸いです。

本号におきましても、京都大学名誉教授のオブカウンセル弁護士森本滋先生の会社法改正に関する論攷をはじめ種々な法情報を掲載させていただきました。各々専門的に研鑽している弁護士の成果でございますので、ご参考にしていただければ幸いです。また、来春4月1日から、いよいよ改正民法が施行されます。弊事務所の検討チームが中心となって、中小企業や個人事業主の方々の経営や事業の遂行に大きな影響を与える事項について、具体的事例を挙げてわかりやすく解説した「知らないと大変『民法改正Q&A』」を発刊いたしました。詳細は17頁に掲載しておりますので、ご活用いただければ幸いです。

恒例の「ファイナンシャル・ランナーズ駅伝」が今年も右記の通り開催されます。当駅伝は金融機関の役職員の方々をはじめ金融業務に携わっている方々の全国的な大会です。全国から多くのチームが参加し、大会を盛り上げています。弊事務所は2014年の第1回大会から今日まで協賛し、応援しています。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

[illegible]

平成31年2月14日に法制審議会が採択した「会社法制（企業統治関係）の見直しに関する要綱」が提案している株主総会資料の電子提供制度について、理論的・実務的観点から解説します。

1 序

平成時代にITが飛躍的に発展し、株主総会の招集通知、議決権行使書面・株主総会参考書類、そして、定時株主総会における計算書類・事業報告・連結計算書類・監査報告・会計監査報告の電磁的方法による提供が認められました。しかし、これには株主の個別的承諾が必要とされ、実務上、余り利用されていません。

このため、会社法施行規則と会社計算規則は、定款の定めに基づいて、株主の個別的承諾を要することなく、定時株主総会の招集通知に際して提供される連結計算書類（その監査報告・会計監査報告を含む）、計算書類のうち株主資本等変動計算書と個別注記表、そして、事業報告と株主総会参考書類（一定の重要事項を除く）について、ウェブ開示を認めました（ウェブ開示によるみなし提供制度）。これは規則によるコスト削減目的の合理化措置であり、貸借対照表と損益計算書のほか、事業報告と株主総会参考書類の重要な記載事項について、ウェブ開示は認められていません。

平成31年2月14日に法制審議会が採択した「会社法制（企業統治関係）の見直しに関する要綱」は、株主総会資料を自社のホームページ等のウェブサイトに掲載し、株主にそのアドレス等を通知することにより、株主総会資料を適法に提供したものとする制度を設けることとしています。これが、「株主総会参考書類等の電子提供措置」です。株主の承諾を得て行う電磁的方法による提供や規則に基づくウェブ開示制度はなお存続します。

電子提供措置の対象となるのは、株主総会参考書類と議決権行使書面のほか、計算書類、事業報告および連結計算書類（これらの監査報告・会計監査報告を含む）であり、株主総会参考書類等と定義されています。

招集通知は、電子提供措置の対象ではありません。非公開会社であっても、電子提供措置を採用するときは、会日の2週間前までに招集通知を発出しなければなりません。

電子提供措置は、定款の定めに基づいて、株主の個別的

承諾を要することなく、採用することができます。これは、取締役が株主総会（種類株主総会を含む）を招集する場合に限り認められ、少数株主が招集する株主総会には適用されません。

以下、上場会社を前提に、この制度について説明します。

2 上場会社と電子提供措置制度

電子提供措置を採用するときは、定款に電子提供措置をとる旨定め、それを登記します。振替株式（上場会社）にはこの制度の採用が義務づけられ、改正法施行時の上場会社について、定款の見なし変更制度が採用されます。しかし、この場合にも、会社は、変更登記の申請をしなければなりません。

株主総会参考書類等の電子提供措置により、その印刷・郵送の手間と費用が不要となります。実務上、この費用削減効果（による競争力強化）が強調されています。また、上場会社にこの制度を強制する根拠として、株主にとっての分かりやすさがあげられます。それは上場会社の横並び意識を前提とするでしょう。

しかし、この制度の主たる意義は、情報提供の迅速性と開示内容の拡充により経営者と株主との対話を深化させること（コーポレート・ガバナンスの実質化）にあり、このため、上場会社にこの制度が強制されていると解することが合理的でしょう。

3 電子提供措置

電子提供措置は、会日の3週間前（それ以前に招集通知が発出される場合は、当該発出日）から株主総会の後3か月を経過するまでの間、継続しなければなりません（電子提供措置期間）。上場会社については、取引所規則により、電子提供措置開始日を前倒しすることが期待されています。

電子提供措置の対象情報は、株主総会参考書類等のほか、取締役会が定める株主総会事項と株主から議案の要領通知請求があった場合の当該議案の要領、さらに、これらの修正事項です。

招集通知に際して、取締役が株主に議決権行使書面を交付するときは、議決権行使書面に記載すべき事項に係る情報を電子提供する必要はありません。議決権行使書面の記載事項には各株主の名称や議決権数が含まれ、これに対応するシ

システム開発費用の負担が困難な上場会社もあります。また、議決権行使比率の低下も危惧されます。このため、少なくとも当分は、議決権行使書面を交付する実務が一般的となろうと推測されています。

株式に係る有価証券報告書提出会社が、電子提供措置開始日までに、定時株主総会に係る電子提供措置情報(議決権行使書面の記載事項を除く)を記載した有価証券報告書のEDINET開示をしているときは、当該情報を電子提供する必要はありません。この特例利用のための日程がタイトであると指摘されています。この関連においても、いわゆる7月総会が検討課題となるでしょう。

4 電子提供措置採用会社の招集通知等

電子提供措置採用会社においても、招集通知は書面で行わなければなりません。株主の個別的承諾を得て、電磁的方法で招集通知を発することはできます。

電子提供措置採用会社は、招集通知に会社法298条1項5号所定の法務省令で定める事項を含める必要はありません。招集通知には、株主総会の日時・場所、目的事項(議題)、議決権行使書・電子投票制度を採用するときは、その旨のほか、電子提供措置をとっていること、当該ウェブサイトのアドレス等を記載・記録します。

5 書面交付請求制度

電子提供措置採用会社において、電磁的方法で招集通知を発することを承諾した株主を除いて、株主に、電子提供措置事項記載書面交付請求権が認められます。この交付請求権は、定款によっても、排除することはできません。デジタル・デバイスに配慮して、書面交付請求権が強行法的に保障されているのです。

書面交付請求は、株主総会の議決権に係る基準日までに行わなければなりません。請求があった場合、会社は、当該株主に、招集通知に際して、電子提供措置事項を記載した書面を交付しなければなりません。この場合にも、定款の定めにより、ウェブ開示相当事項を書面の記載事項から除外することができます。

株主は、会社に対して、書面交付請求をすることとなりますが、振替株式(上場会社)の株主は、個別株主通知をすること

なく、口座を開設している証券会社を経由して、書面交付請求をすることができます。株主は、取引証券会社を介して、銘柄毎に、書面交付請求をすることができるのです。

会社は、書面交付請求日(株主が異議を述べた場合は、異議申述日)から1年経過後、当該株主に対して、書面交付を終了する旨通知し、これに異議がある場合は、1月以上の一定の期間内に異議を述べるべき旨催告することができます。この通知・催告を受けた株主が催告期間内に異議を述べた場合を除いて、当該株主の書面交付請求の効力は当該催告期間を経過した時に失われます。この通知・催告は、定時株主総会の招集通知や中間配当の計算書等の提供時に行われるでしょう。

この制度を円滑・公正に実施するため、十分に移行期間を確保するほか、関係機関、とりわけ、証券会社等が個人株主に対して書面の交付請求制度を周知する方策を講ずる等、書面交付請求制度の実効性を確保する措置が講じられることが望まれます。

6 電子提供措置の中断

電子提供措置の中断が生じた場合であっても、①会社が善意無重過失であること、または、正当事由があること、②中断期間が電子提供措置期間の10分の1を超えず、③電子提供措置開始日から会日までの期間中に中断が生じた場合は、その期間中の中断期間の合計が当該期間の10分の1を超えないときは、④適切な事後措置を講ずる限り、当該電子提供措置の効力に影響しません。

なお、電子提供措置の調査制度は設けられていません。

7 結語

この制度を上場会社に一律に強制する必要があったのか、疑問もあります。この関連において、制度趣旨に沿うよう弾力的柔軟な運用が求められます。たとえば、個人株主とのコミュニケーションの充実等の制度趣旨から合理性が認められるときは、(書面交付請求の有無にかかわらず)個人株主に限定して電子提供措置情報を書面で提供しても、株主平等原則ないし不公正な決議方法の問題は生じないと解されます。これは、特別決議事項や委任状勧誘合戦等の場合に、具体的に問題となるでしょう。



弁護士
加藤 幸江
(かとうさちえ)

〈出身大学〉
早稲田大学法学部

〈経歴〉
1971年4月
最高裁判所司法研修所修了
(23期)
1974年
大阪弁護士会登録
1983年
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〉
知的財産権、独占禁止法、
民事法務、家事相続法務、
会社法務、商事法務、
税務法務



弁護士
榎本 辰則
(えのもとたつなり)

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2018年12月
最高裁判所司法研修所修了
(71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

事業活動と独占禁止法

～令和の独占禁止法改正およびデータの利活用時の留意点～

弁護士 加藤 幸江
弁護士 榎本 辰則

はじめに

近年議論がなされてきた独占禁止法の改正案が、令和元年6月19日に可決成立しました。今回の改正の主なポイントは、①課徴金制度の見直し、②課徴金減免制度の見直し、③弁護士・依頼者間秘匿特権の(限定的)導入の3点です。

また、最近多くの事業者が注目している「データの利活用」に関しても公正取引委員会は研究会を設置して検討をすすめており、データの利活用を考えている企業は、独占禁止法の面からの検討も避けて通れません。

独占禁止法関係でぜひ知っておいていただきたい最新情報をお届けします。

第1 令和元年改正独占禁止法について

1 はじめに

近年、独占禁止法の特に課徴金関連規定の改正について経済界をはじめとして議論がなされてきましたが、本年6月に改正法が成立しました。改正点はいろいろありますが、本稿では課徴金関係を取り上げてご説明します。この部分は令和2年12月25日までの間に施行されます。

2 課徴金制度の見直し

(1) 課徴金算定基礎の範囲の拡大

現行法は課徴金の算定基礎を対象商品や役務の売上額にしていることから、例えばカルテルに参加した違反事業者自身が直接違反商品を販売せず、そのグループ会社内の子会社等が販売していた場合には、売上が無い違反事業者には課徴金が課されることはありませんでした。

そこで、改正法は、違反事業者が直接違反商品を販売しない場合であっても、違反事業者から指示や情報を受けた一定のグループ企業(完全子会社等)の売上額など違反行為によって不当利得が生じている場合の当該金額について、違反事業者に対する課徴金の算定基礎としました。

また、入札談合に参加した違反事業者やそのグループ会社内の完全子会社等が、入札により受注を受けた事業者より当該受注工事の業務等について下請受注したことにより発生した売上額についても、違反事業者に対する課徴金の算定基礎としました。

このように、課徴金算定の基礎となる取引の範囲が拡大しました。

(2) 業種別算定料率の廃止

現行法では、大企業、中小企業、原則、卸売業、小売業それぞれの組み合わせにより課徴金の算定料率が異なっています。しかし現状は会社実態に沿わない算定料率しか適用できないケースもあり、問題視されていました。

そこで、改正法は、業種による算定料率制度を廃止し、大企業については一律10%を基本税率としました。また、4%の中小企業算定率が適用されるのは大企業の子会社では無いことなど実質的な要件が加わりました。

(3) 算定期間の延長

現行法における課徴金算定期間は、違反行為終了から遡って最長で3年までとされており、また除斥期間も5年とされていました。しかし、アンケートによれば違反行為期間は平均で4年以上であったことから期間の見直しがなされました。

改正法では、課徴金算定期間を、立ち入り検査等の強制調査の処分日、犯則調査の臨検等の処分日または事前通知日から最長10年間遡らせることが出来ることとし、除斥期間も7年に延長しました。

3 課徴金減免制度の見直し

(1) 現行法の問題点

現行法においては、課徴金減免制度の適用を受けることができる事業者は図表1の通りとなっており、適用順位外となった事業者は、公正取引委員会の調査に協力しても一切減免を受けられず、積極的に調査に協力するインセンティブが生じにくいという問題や、反対に適用順位内に申請できた事業者は、失格にならない限り積極的に調査に協力しなくても権利を失わないという問題がありました。

【図表1】

調査開始日	申請順位	申請順位に応じた減免率
より前	1位	全額免除
	2位	50%
	3～5位	30%
	6位以下	0%
以後	最大3社※注	30%
	上記以外	0%

※注 調査開始日より前と合わせて5位以内

(2) 申請者数の上限撤廃と実態解明への協力度合いに応じた減算率の導入

そこで改正法は、申請順位に応じた減免率を変更すると共に、減免の適用を受ける事業者の数を限定しないこと、公正取引委員会の実態解

明調査に協力した度合いによって減算率を付加させることにしました。基本的な数字は図表2のとおりです。

公正取引委員会と事業者との間で協力の内容と減算率の付加についてあらかじめ協議し、それに従って事業者が合意内容を実行するという制度です。具体的な減算率の考慮要素等については、改正法施行までにガイドラインの整備がなされる予定です。

【図表2】

調査開始日	申請順位	申請順位に応じた減免率	協力度合に応じた減算率
より前	1位	全額免除	+最大40%
	2位	20%	
	3～5位	10%	
	6位以下	0%	
以後	最大3社※注	10%	+最大20%
	上記以外	5%	

※注 調査開始日より前と合わせて5位以内

4 弁護士・依頼者間秘匿特権の(限定的)導入

(1) 改正に伴う制度整備

これまで述べたとおり、今回の改正は課徴金の額が大きくなる要素を含んでおり、事業者にとっては疑わしい事実に接したときに真実発見のための調査や方針について弁護士に相談するニーズが高まると思われます。弁護士との協議・意見交換等を実効性のあるものにして適切な対応を確保するためには、協議された内容が秘密として保護されることが必要です。経済界や弁護士会は、海外と同様に事業者と弁護士との検討協議内容については秘密として保護する制度が必要であるとして、いろいろ意見を発表してきました。

今回の独占禁止法改正において、この点は直接に法律に盛り込むことはされませんでした。が、不当な取引制限の行政調査手続のみを対象として、弁護士への相談のための通信を保護する制度(以下「本制度」といいます。)を、独占禁止法76条に基づく規則、指針等によって整備することとされました。

(2) 本制度の要件

本制度による保護を受けるための要件は、次のようになっています。

- ①提出命令を受けたときに、事業者が本制度の取扱いを求めること
- ②適切な保管がされていること
- ③提出命令後、一定期間内に、文書ごとに作成日時、作成者、共有者の氏名、物件の属性と概要等を記載した文書(ログ)を提出すること
- ④本制度の対象外の資料が含まれる場合、その内容を報告すること

提出命令の対象文書は一旦持ち帰り、判別官が上記要件を満たすと判断した文書は、審査官に渡されること無く事業者に戻付されます。

本制度で対象となる文書やメモの範囲、法律専門家の範囲、判別手続の内容等については、公正取引委員会が平成3

1年3月12日に公表した「事業者と弁護士との間で秘密に行われた通信の取扱いについて」に述べられています。

第2 データの利活用と独占禁止法

1 データは事業者にとって宝の山

現代はIoT全盛時代とも言えるものであり、企業は膨大なデータを知らないうちに入手できる環境にいます。この豊富なデータをAIが持つ情報収集能力及び分析力を駆使することにより、企業は事業に利活用して多大な利益を上げることができるのであり、この点に注目した企業の躍進が著しいこの頃です。

経済産業省はデータの利活用は我が国の経済発展に寄与するものであると考えて、応援する態勢をとっており、平成30年6月15日に「AI・データの利用に関する契約ガイドライン」を策定しています。

また、データを利活用する権利を持ったものが経済社会において一定の力を持ち、事業活動に有利になるという面から、公正取引委員会もこの分野に注目するようになりました。

2 データの利活用に関して考えられる独占禁止法による規律

価格データの交換はカルテルに結びつきやすく、データの集中は優越的地位の濫用行為を誘引することになりかねず、プラットフォームによるデータ独占は、一定分野における寡占・独占が生じやすく、契約条件の一方的押しつけ、変更、サービスの押し付けや過剰なコスト負担が生じるのではないかと懸念を抱かせます。公正取引委員会は、令和元年8月29日に、プラットフォームと個人情報等を提供する消費者の取引における優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方の案を公表しました。

この案においては、利用目的を知らせずに個人情報を取得したり、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、消費者の意に反して個人情報を取得・利用する行為等は、優越的地位の濫用となる旨が明示されています。したがってデータ収集に当たってはできる限り個人情報を除外するように留意しましょう。利活用の場面においても個人情報がデータ内に存すると厳しい要件の遵守が必要になってきます。

また、公正取引委員会・競争政策研究センターは、令和元年7月10日に『「業務提携に関する検討会」報告書について』を公表しました。業務提携の重要性を認識する一方で、業務提携は、データの共同収集や共同利活用の活発化をもたらし、データの不当な収集、囲い込みに繋がるなど、競争制限的な効果を持つ場合もあると述べています。事案によっては、不当な取引制限、私的独占、取引拒絶、不公正な取引方法に該当する可能性があるとしてされています。

第3 おわりに

独占禁止法は決して一部の者達のみに関係する法律ではなく、事業を営む上で常に念頭に置いておきたい法律です。時代の変化に即して法改正がなされ、ガイドラインが次々に発表されていきますので、参考になさってください。



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)
2006年4月
ニューヨーク州弁護士登録
2008年10月~2012年3月
京都大学法科大学院 非常勤講師
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

事業承継 法務のポイントと課題

～遺留分制度に関する相続法改正を受けて～

弁護士 中務 正裕

1 はじめに

「事業承継」とは、中小企業「経営者」の高齢化による引退、死亡による「交代」に伴う課題への対応と捉えることができます。中小企業庁の資料によれば、今後10年の間に、70歳(平均引退年齢)を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人となり、うち約半数の127万(日本企業全体の1/3)が後継者未定とのことであり、現状を放置すると、中小企業廃業の急増により、2025年頃までの10年間累計で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性がある指摘されています。

これは、我が国経済にとって一大事であり、事業承継がスムーズに行われるよう、国では各種政策を講じています。中心となるのは、①事業承継税制、②遺留分に関する民法特例、③金融支援の3本柱からなる経営承継円滑化法(中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律)による対策であり、平成20年5月に成立した法律ですが、平成30年4月には事業承継税制について大幅に拡充され、平成31年4月の改正では、事業承継税制について個人事業主にも拡大されました。

とりわけ、事業承継税制は、後継者が先代から自社株式を相続や贈与を受けたときの納税猶予制度を定めていますが、平成30年改正により猶予対象となる株式数が3分の2から全株数が対象となったこと、相続税の猶予割合が80%から100%とされ、対象者も一人の先代から一人の後継者であったものが、親族外を含む複数の株主から代表者である後継者(最大3名)への承継へ拡大されたこともあり、大幅に申請件数が増えており、中小企業庁の資料によれば、平成30年の改正以降、年間400件程度の申請が6000件程度に飛躍的に伸びているということです。一方、民法特例については、あまり利用されていないというのが実態です。

本稿では、法的側面からみた事業承継についてのポイントと課題について、2019年7月から施行されている相続法改正と絡めて触れていきたいと思います。

2 4つのファクターと類型

まず、事業承継にあたっては、①誰が承継するか、②経営権の承継、③資産(自社株、不動産等)の承継、④経営者保証への対応という4つのファクターを念頭にする必要があります。また、誰が承継するか、という観点からは、親族内承継なのか(推定相続人である場合とない場合)、企業の役員・従業員等による企業内承継であるのか、第三者承継かの3つの類型に分かれます。多くの中小企業では、まずは親族による承継を検討されることかと思いますが、後継者がまだ若く、経験が浅い場合には、番頭的な役割をもつ役員の方の協力体制が不可欠です。役員人事などの重要事項については、先代に権限を残すことも考えられます。

親族内承継の場合は、自社株の承継に関して相続対策が必要となってきますし、企業内承継の場合は、雇われ社長かオーナーチェンジかという場面によっても異なってきますが、売買による株式を取得する場合には株式取得資金の準備が必要となり、また、経営者保証の引き継ぎの問題があります。親族内承継も企業内承継も困難である場合には、第三者承継という形を模索することになりますが、一定の組織的運営がなされている中規模企業の場合は株価の算定等の客観的な指標も可能となりますが、小規模な企業では、そもそも株価がつかない場合もあり、取引先や同業者に引き取ってもらうことも多いかと思います。ここでは一般のM&Aによる

手法が行われますので、合併か、株式譲渡か、事業譲渡か、などM&Aスキームの選択を行い、専門家が関与して手続きを行っていくことになります。

3 親族内承継のパターン

親族内承継におけるポイントは、「後継者への集中的承継と公平な分配」です。まずは、後継者が安定的に経営できるよう後継者に議決権(株主総会で単独で重要事項が決議できる3分の2以上)を集中させる必要があります。他方、後継者以外の相続人への配慮も必要となってきます。特に、中小企業の経営者においては、資産の大部分が自社株といった場合も多く、そういった場合は、後継者以外の相続人に不公平感があれば、相続争いが生じるなど、円滑な承継が実現できませんし、遺留分による制限もあります。

ここに、自社株の承継パターンについて比較した表が以下のとおりです。

		集中度	円滑性	安定性	コスト	留意点
生前実現	売買	○	○	○	× 買取資金必要	経営権集中度、円滑性、法的安定性高く、事業承継に適する。ただし、買取代金が必要
	生前贈与	△ 遺留分	○	△ 遺留分	△ 贈与税(※)	滑性、安定性(生前に確定できる)で遺言・死因贈与よりも優れている
生前準備	遺言	△ 遺留分	△ 執行が必要	△ 遺留分	△ 相続税(※)	単独行為。撤回が可能。遺贈と「相続させる」遺言
	死因贈与	△ 遺留分	△ 執行が必要	△ 遺留分	△ 相続税(※)	契約。効力は遺贈とほぼ同じ。撤回が可能(制約あり)
死後	遺産分割	× 法定相続分			△ 相続税(※)	集中度、円滑性で問題が残るため、事業承継では避けるべき

※事業承継税制(納税猶予制度)の活用が可能

この表のように、最も法的安定性が高く、円滑な承継ができ、後継者に株式が集中できるのは売買ということになります。ただ、この場合、株式売買代金が必要となり、後継者への資金需要に応えるための融資などが活用される場面です。株価の算定については、中小企業の場合、純資産価格をベースとする場合も多いことから、先代経営者への退職金を支払うことによる株式評価の軽減と、先代経営者への支払いということを検討することもできます。

次に生前贈与ですが、これも生前に贈与が確定するという点で円滑であり、遺留分の点で売買よりは不確定性があるという意味で、△を付けておりますが、後述するように、遺留分減殺請求権というのが、相続法改正により遺留分侵害額請求権ということになり、金銭請求債権となったことから、集中度、安定性でも、売買に遜色ない形になりました。次に、準備するという点で、遺言、死因贈与があります。遺贈とは遺言による贈与のことをいい、遺言という単独行為で行われますが、死因贈与とは、贈与相手先との契約になります。遺言の場合は、内容を秘匿するという点にメリットがあり、負担付死因贈与の場合は撤回ができないなどの違いはありますが、法的な効力は殆ど同じです。これも、執行が必要という点、撤回が可能という点では、若干安定性や円滑性にかけることがあります。最後は遺産分割ですが、これは、そもそも後継者への株式の集中ができない可能性があり、事業承継では避けなければなら

ないパターンです。ですので、生前実現ができればそれにこしたことはなく、また、万一のために、生前準備をしておくということが肝要です。

4 株主の確定

経営権の承継のためには、親族内、企業内、第三者承継であろうと、自社株の承継が必要であり、まずはその株主の確定が必要です。ところが、中小企業の場合、株主が誰かという点が必要でも明確になっていない場合があります。

以下に法務の観点からのチェック事項を挙げてみます。

☐ 株主名簿を作成しているか

☐ 名義株ではないか

▶平成2年の改正前商法では発起人7名必要

▶形式的な名義ではなく実質的な株主を基準に判断(最判S42.11.17)

・創業者が全てお金をだして会社を設立したが、親戚などに名義を分散してそのままになっている場合。後日、会社が拡大してから、親戚において、自分の株式だと主張を始め、買取を請求した事例があります。お金をどのようにして工面したのか、通知等はおくっていたのか等の事実関係の把握が大切です。

☐ 株券発行会社か否か

▶保管方法は？ 株券発行会社の場合、株券交付が効力要件

・原則は株券不発行ですが、定款に株券発行の定めがあれば株券発行会社となります。

・発行会社だが株券がどこにあるか不明な場合やそもそも発行しているかどうかの確認。その場合、定款変更して株券不発行会社とするか、新たに株券を発行してもらう必要があります。

・留意すべき点としては、会社法の改正に伴って、平成18年5月1日(会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律、以下「整備法」の施行日)時点で存続する株式会社は、定款に株券を発行しない旨の定めがない場合には、定款に株券を発行する旨の定めがあるものとみなされることになりました(整備法76条4項)。したがって、平成18年5月1日時点で存続する会社で、株券の発行・不発行について、定款に何の定めもない会社は、株券発行会社とみなされるため、株式の譲渡の際には株券の交付が必要になります。

☐ 定款に相続人に対する売渡請求は規定されているか

▶会社法174条以下で、譲渡制限株式について、定款で定めることにより、相続その他の一般承継により取得した者に対して、売渡請求が可能とされています。

▶定款で定める時期については、会社法上限定はなく、相続等がおこなわれた後に定款を変更して、相続人等に売渡請求を行うことも可能です。

☐ 株主総会が開催されているか

▶株主に招集通知を送っているか。会社法上の機関決定がなされているかどうかの確認が必要です。

☐ 所在不明株主がいないか

▶5年以上継続して会社からの通知が到達しない株主には、会社は当該株主に対する通知・催告をすることが不要(会社法196条1項)ですが、管理コストが存続するため、会社は株式を競売、裁判所の許可を得て競売以外の方法により売却、自社株買いをすることが可能です(会社法197条)。

☐ 株式の譲渡時に承認決議が行われているか

▶承認決議ない場合、会社に対する関係では対抗できないので、再度承認手続を行う必要があります。

☐ その他

▶譲渡制限、決議要件の緩和あるか、役員の任期・選任方法も確認する必要があります。

保された相続財産の割合(民法1042条)のことをいいます。遺留分の割合は、被相続人の財産の1/2(直系尊属のみの場合1/3)、子の代襲相続人にも認められます。

(2)遺留分の算定は、被相続人の相続時の財産の価額に、その贈与した財産の価額を加え、債務の全額を控除(同1043条)します。贈与は原則として相続開始前1年間にしたものを価額算入しますが、当事者双方が遺留分権者に損害を加えることを知って贈与した場合は1年前より前の日のものでも算入されます(同1044条)。

(3)この点、相続法改正前の判例で、相続人に対する贈与は、旧民法1030条の要件を満たさないものであっても、特段の事情のない限り遺留分減殺の対象となるとされていたことから(最判平成10.3.24)、何十年前の贈与でも基礎財産に算入され遺留分減殺の対象となることから、法的安定性を害するとの指摘がありました。そこで、改正法では、相続人に対する生前贈与について、特別受益に該当する贈与であって、かつ相続開始前の10年間にされたものに限り、その価額を基礎財産に算入することとしました(同1044条)。但し、当事者双方が遺留分権者に損害を加えることを知って贈与した場合は算入される点は維持されている点には注意を要します。

(4)遺留分減殺(改正法では遺留分侵害額請求)の順序は、遺贈→死因贈与→生前贈与(遺贈と贈与につき民法1047条1項、死因贈与について東京高判H12.3.8)となっています。また、贈与の減殺は後の贈与から順次前の贈与に対してすることになり(同1047条3項)、この点に改正法による変更はありません。

(5)改正前において、遺留分減殺請求の効果として、減殺された財産はその限度で遺留分権者のものとなり(物権的効力)、現物返還が原則で、価額弁償は例外とされていました。しかし、これでは目的財産が受遺者等と遺留分権利者の共有となり、新たな紛争の火種となります。そこで、改正法では、遺留分減殺請求という用語を改廃し、「遺留分侵害額請求権」という債権的な権利にしました。これは、遺留分侵害額請求の行使により、遺留分侵害額に相当する金銭債権が発生するという制度に変更したものです(債権的効力)(同1046条)。これにより、共有状態が生じないことから、事業承継に有益といえます。ただし、受遺者等における資金準備・調達の実効性がありますし、リスク低減のため自社株式については早期の生前贈与が望ましいと言えます。

(6)改正法により、遺留分侵害額請求権となり、自社株が共有されるといふ懸念は払拭されましたが、遺留分侵害があれば金銭請求を受けるので以下の点にはまだ留意が必要です。

①遺留分を侵害しない形が望ましい。例えば、生命保険の利用。実質的な経済的利得を他の相続人に与えることにより公平を図るなど。他方、侵害額請求への対価支払のために後継者を受取人にすることも考えられる。

②できるだけ早い段階での生前贈与が望ましい。相続法改正により、10年以前についての贈与であれば、原則、遺留分の対象となりません。また、受遺者と受贈者があるときは、受遺者が先に遺留分を負担します(遺言により取得した場合の方が先に、遺留分侵害額請求の対象となります)。

③遺留分の放棄(同1049条)の検討。相続開始前の遺留分の放棄は家庭裁判所の許可を受けたときに限り、その効力を有します。共同相続人の放棄は他の相続人の遺留分に影響を及ぼさないで、相続人全員で行う必要があります。

④中小企業円滑化法(経営承継円滑化法)4条(民法特例)の検討。法定相続人全員の書面による合意により、会社関係資産の全部又は一部の価額を将来の遺留分算定の基礎から除外すること(除外合意)や、その評価額について、相続開始時の評価ではなく事業承継時の評価で固定すること(固定合意)ができます。ただし、合意後に、経済産業大臣の確認を得た上で、家庭裁判所の許可を得る必要があります(後継者が申請人)。

今般の相続法改正によって、今後の事業対策においても、生前贈与、遺贈について、従前のような遺留分減殺請求の行使による株式分散の懸念という点については払拭されたものといえますが、遺留分としては残りますので、やはり、公平な分担についての配慮は必要かと思えます。

5 遺留分と相続法の改正

(1)遺留分とは、被相続人の兄弟姉妹以外の相続人に対して留

1 特別受益とは、相続人が被相続人から生前に贈与を受けていたり、相続開始後に遺贈を受けていたり特別に被相続人から利益を受けていること。事業承継のための生前贈与では、特別受益となります。



弁護士

鍛冶 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
2016年4月
証券取引等監視委員会事務局
証券調査官(取引調査課)
2018年7月
証券取引等監視委員会事務局
開示検査課兼務
2019年7月
弁護士法人中央総合法律
事務所へ復帰
2019年8月
第一東京弁護士会に登録換え

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務

インサイダー取引の未然防止

弁護士 鍛冶 雄一

1 はじめに

皆様は、「インサイダー取引」という言葉を聞いて、どのようなことを思い浮かべるでしょうか。ある検索エンジンで「インサイダー取引」と入力しますと、検索候補として「罰則」や「逮捕」など刑事事件を連想させる言葉も出てきます。刑事事件と聞くと縁遠いと感じるかもしれませんが、最近では、上場会社が役職員に株式報酬を付与したり、役職員が自社の持株会に入会したり、自社株の売買を行ったりする例も増えています。このように身近になってきた株取引ですが、ひとたび、上場会社の役職員が自社株でインサイダー取引を行うと、役職員への罰則や課徴金等のみならず、上場会社にも様々な不利益が生じかねません¹。

当職は、本年6月末まで、証券取引等監視委員会において、インサイダー取引等の調査・検査等に従事しており、現在は、その経験も踏まえて、インサイダー取引を未然に防止するための内部管理体制(以下「インサイダー取引管理体制」といいます)の構築・運用等にも関与しておりますので、本稿では、上場会社におけるインサイダー取引管理体制について、若干の留意点をご紹介します。

2 インサイダー取引の禁止—上場会社の新株発行の場合

本論に入る前に、まず、上場会社の新株発行を例として、金融商品取引法(以下「金商法」という)で禁止されるインサイダー取引の概要をご紹介します。

金商法166条1項は、上場会社等に係る業務等に関する重要事実(以下、単に「重要事実」といいます)を、同項各号に定めるところにより知った会社関係者は、当該重要事実の公表がされた後でなければ、当該上場会社等の特定有価証券等に係る売買等をしてはならない旨を定めており、上場会社の役職員は、この会社関係者に含まれます(同項1号)。

重要事実には様々なものがありますが、上場会社の新株発行は、金商法166条2項1号イに該当し、上場会社の「業務執行を決定する機関」が新株発行を「行うことについての決定をした」場合、その決定は当該上場会社の重要事実となります(金商法166条2項1号柱書、いわゆる「決定事実」の一つです)。

ここにいう「業務執行を決定する機関」については、会社法所定の決定権限のある機関には限られず、実質的に会社の意思決定と同視されるような意思決定を行うことができる機関であれば足りると解されています(最判平成11年6月10日刑集53巻5号415頁)。また、どのような機関が実質的に会社の意思決定と同視されるような意思決定を行うことができる機関に当たるかという点については、会社により、また決定する事柄によって異なるものと考えられますので、その実情に照らして個別に判断されます²。

また、ここにいう「行うことについての決定をした」については、新株発行に関して言えば、業務執行を決定する機関において、株式の発行それ自体や株式の発行に向けた作業等を会社の業務として行う旨を決定したことをいい、当該機関において株式の発行の実現を意図して行ったことを要するものの、当該株式の発行が確実に実行されるとの予測が成り立つことは要しないと解されています(前掲最判平成11年6月10日)。

これらを踏まえますと、例えば、上場会社の代表取締役社長が「業務執行を決定する機関」とであると認定され、当該代表取締役社長が、部下の役職員に対して、新株発行に向けた作業等を指示した時点では、仮に、実際の新株発行の成否が未確定であったとしても、「行うことについての決定」があったと認定される場合があります³。

3 上場会社におけるインサイダー取引管理体制に係る若干の留意点

それでは、役職員によるインサイダー取引を未然に防止するために、上場会社として、どのような対応策を取ることが考えられるでしょうか。

まず、役職員自身にインサイダー取引規制を理解してもらうため、役職員に対する研修等を行うことが必要です⁴。

次に、上場会社では、(1)重要事実の情報管理や(2)役職員による自社株売買等の管理などを行っていることが多いのですが、(1)や(2)を有効に機能させるためには留意すべき点がご紹介します。紙幅の関係上、以下では、そのうちのいくつかをご紹介します。

(1)重要事実の情報管理

一般に、インサイダー取引を未然に防止するためには、重要事実を把握する必要がある者に

限って必要な情報だけを共有し、無用な情報の拡散を防ぐことが必要となります。特に、重要事実が生じた時点以降においては、このような情報管理の必要性はさらに高まります。

決定事実に関して言えば、重要事実が生じる時点としての決定時期を正確に捉えるに当たって、当該会社における意思決定の実情等を把握しておく必要があります。例えば、新株発行であれば、当該会社において、新株発行に係る機関決定が行われるまでに、通常、どのような意思決定が行われるのか、また、どのような調査、準備、交渉等が行われるのか、さらに、各段階において、どの個人あるいは会議体がどのように関与するのか、などといった業務の過程を把握しておくことが重要になると考えられます。

その上で、上場会社としては、実際の業務の進捗を具体的に把握しつつ、社内外への情報共有に際しては、業務上の必要性を踏まえて、共有する人的な範囲及び共有する情報の範囲を慎重に検討し、それらを管理する必要があります。具体的な方策としては、重要事実が生じ得る業務を担当する社内の関係者には、その進捗について、情報管理を行う役職員あるいは部門（以下、総称して「情報管理部門」といいます）への一定の報告（日時、場所、関係者の氏名、作業の内容や協議・交渉の結果等）を求めつつ、情報管理部門において、時系列順に、当該業務の進捗を具体的に記録していくことが考えられます。あるいは、当該業務を担当する部署において、このような記録化を担当する者を指定し、情報管理部門においては、担当者による記録を管理することなども考えられます。また、情報共有を行おうとする関係者には、事前に、情報共有の必要性等を検討した上で情報管理部門に一定の報告（いつ、どのような必要性に基づいて、誰に、どのような情報を、どのような方法で共有するのか等）を行うよう求めることも考えられます。

ただし、一定のインサイダー取引管理体制が構築されていても、適切に運用されていないと思われる例も少なくなく、情報管理部門が社内でも共有された情報を重要事実として認識していないケースや情報管理部門が情報共有の事実自体を把握していないケースも散見されます。このような状況は、(2)で言及する役職員による自社株売買等の管理において、役職員からの許可申請に対して、誤って許可を与える原因になりかねませんので、注意が必要です。

(2) 役職員による自社株売買等の管理

自社の役職員によるインサイダー取引の未然防止のため、自社株売買等の管理を行っている上場会社は多く、許可制や事前届出制を採用している会社が相当数存在します⁵。

このうち許可制は、典型的には、許可申請をした役職員が重要事実を含む情報を知っているか否かにかかわらず、自社の役職員による自社株売買等を原則禁止し、会社が事前に許可した場合に限って、自社株売買等が認められるものです⁶。

このような許可制が有効に機能するためには、申請の拒否

を判断する者（以下「判断権限者」といいます）が、自社の重要事実に関連する事実やその情報共有の状況を正確に把握した上で、申請された自社株売買等のインサイダー取引該当性等を検討することが必要になります。そのため、判断権限者に、これらの情報を速やかに集約することが不可欠です。特に、判断権限者が、(1)の情報管理を行う役職員ではなく、情報管理の過程で、重要事実に関連する事実やその情報共有の状況を把握する立場にいない場合には、(1)とは別に、上記のような集約体制の構築・運用も必要になります。

また、(1)でも言及したとおり、インサイダー取引管理体制が構築されていても、その運用が形骸化していると、自社の重要事実を知る役職員からの許可申請についても、誤って許可を与えかねません。このような許可がなされた場合、当該役職員に対して、(インサイダー取引であるにもかかわらず)「インサイダー取引ではない」といった誤解を与える可能性があるため、上場会社としては、このことも踏まえて、インサイダー取引管理体制の構築・運用を行う必要があります⁷。

4 終わりに

これらはあくまで一例に過ぎず、実際に、インサイダー取引管理体制の構築・運用を行っていく際には、会社の状況等に応じた検討が必要となります。規程の整備だけでなく、具体的なガイドラインやマニュアルの作成等が必要になることもあると思われます。

インサイダー取引規制やインサイダー取引管理体制の構築・運用等につきまして、お悩みのことやご不明点等ございましたら、お気軽にご相談ください。

- レピュテーションリスク等のほか、役職員によるインサイダー取引を未然に防止できなかったことに関して、取締役の善管注意義務違反が争われるリスクもあり、実際に、その点が争われた裁判例もあります（東京地判平成21年10月22日判時2064号139頁、結論としては善管注意義務違反を否定。）。なお、東京証券取引所の有価証券上場規程においては、上場会社に、役職員によるインサイダー取引等の未然防止に向けた体制整備の努力義務が課されています（有価証券上場規程449条）。
- 横島裕介「逐条解説 インサイダー取引規制と罰則」（商事法務研究会、1989）52頁、平野龍一ほか編『注解特別刑法 補巻(2)』（青林書院、1996）220頁〔土持敏裕＝榊原一夫〕参照。
- 木目田裕＝上島正道監修『インサイダー取引規制の実務〔第2版〕』（商事法務、2014）95頁参照。ただし、重要事実としての決定は、それが投資者の投資判断に影響を及ぼすべきものであるという観点から、ある程度具体的な内容をもつものでなければならないとの指摘もあります（横島・前掲注(2)53頁）。
- 特に、平成26年4月1日から施行された取引推奨規制（金商法167条の2）については、上場会社の役職員であっても、その内容を十分に理解していないことが少なくないと思われますので、取引推奨規制も含めた研修等の実施が必要でしょう。なお、取引推奨規制についての上場会社としての対応策については、鍛冶雄一＝味香直希「平成三〇年度の課徴金勧告事案にみるインサイダー取引規制に係る留意点」商事法務2201号4頁以下を参照ください。
- 日本取引所自主規制法人ほか「第四回全国上場会社インサイダー取引管理アンケート調査報告書」（2016）18頁～22頁。
- 日本取引所自主規制法人ほか・前掲注(5)18頁。
- 鍛冶雄一＝味香直希・前掲注(4)7頁以下。



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

コンプライアンス上の問題が生じる原因は何か

—金融庁が示した「他山の石」(1)

弁護士 高橋 瑛輝

1 はじめに

金融庁は、本年6月28日、「コンプライアンス・リスク管理に関する傾向と課題」(以下「傾向と課題」という。)を公表した。

ここに至る流れを簡単に整理すると、金融庁における検査・監督の見直しの中で、まず、金融モニタリング有識者会議の報告書「検査・監督改革の方向と課題」(2017年3月)を踏まえ、「金融検査・監督の考え方と進め方(検査・監督基本方針)」が2018年6月に公表された。その中では、個々のテーマ・分野ごとの具体的な議論の材料として「ディスカッション・ペーパー」を示すこととされ、その一つとして、同年10月、「コンプライアンス・リスク管理に関する検査・監督の考え方と進め方」(コンプライアンス・リスク管理基本方針。以下、「基本方針」という。)が公表された。これを踏まえ、金融庁がモニタリングを進めた結果をとりまとめたレポートが、この「傾向と課題」である。

基本方針では、金融機関がコンプライアンス・リスク管理を向上させていくために重要だと考えられるいくつかの着眼点が示されていたが、傾向と課題では、それらの着眼点に沿って、問題意識を踏まえた取組み事例(好事例)と、問題事象につながった事例(問題事例)が整理されている。

上記の経緯からすると、それらの事例は、専ら金融機関にのみ関係するものと思われるかもしれないが、実際には、金融機関のみならず幅広い企業にとって示唆に富むものも多いと考えられる。

その中で、本稿では、「他山の石」とすべく、あえて好事例ではなく問題事象につながった事例を中心に紹介していきたい。

2 基本方針で示された問題意識と問題事象につながった事例

1 「経営陣の姿勢・主導的役割」「企業文化」

(1) 問題意識

基本方針では、「コンプライアンス・リスク管理は、まさに経営の根幹をなすものである」との認識に基づいた経営目線での対応が極めて重要であり、経営陣においては、コンプライアンス上の重大な問題事象は、ビジネスモデル・経営戦略と表裏一体のものとして生じることが少なくなく、コンプライアンス・リスクは、基本的にこれらに内在するものであることを認識する必要がある。また、経営陣の姿勢(「tone at the top」)がコンプライアンス・

リスク管理の屋台骨としての企業文化に大きな影響を与える。」との問題意識や、「金融機関の役職員が共有する基本的な価値観・理念や行動規範、すなわち企業文化が、役職員の行動や意思決定に大きな影響を及ぼすことがあると考えられることから、経営陣が経営方針を踏まえた、あるべき価値観・理念や企業文化を明確にし、その醸成に努めることが重要である。」との問題意識も示されている。

(2) 問題事象につながった事例

これらの点に関し、傾向と課題では、問題事象につながった事例として、次のものが挙げられている。

- ① 一見すると公表資料や各種研修等を通じてコンプライアンスの重要性を社内外に向けて発信しているように見えるものの、経営陣の根本的な姿勢は収益至上主義であり、経営陣の日々の言動や内部管理態勢の整備を疎かにしている姿勢等と相俟って、役職員の多くがこのような経営陣の「建前」と「本音」の使い分けに気づいており、役職員のコンプライアンス意識の低下を招いた事例
- ② 経営陣による明確な指示はなくとも、現場の職員に対し過度な収益プレッシャーやノルマが課せられていることを経営陣が黙認していた結果、役職員のコンプライアンス意識の低下を招いた事例
- ③ 抽象的な内容の経営理念や将来を展望した経営計画を外部業者等を利用して策定しているものの、役職員にとって共感することが困難なものであり、また、経営陣の日々の言動等を通じてそれが建前に過ぎないと認識されていた結果、役職員の理解を得られず、経営理念や経営計画に基づいた業務運営が実践されていなかった事例
- ④ 経営陣の意向に反する行動をとる役職員は正當に評価されず、不正の端緒に気づく者があつたとしても、問題提起等を行うことが事実上困難な企業文化が醸成されていた事例
- ⑤ 営業成績の良い職員でなければ、組織内での発言権が事実上認められないような企業文化が醸成されていた事例

これらの状況では、役職員にとって、収益プレッシャーが不正の「動機」となりうる。さらに、不正の「機会」を認識した際に、不正に対する「正当

化」(「収益さえ挙げれば実際には誰もコンプライアンスなど気にしていないし、自分は上の期待に応えているだけ。」といった発想)が容易に行われ、コンプライアンス・リスクが顕在化しやすくなると考えられる¹。

具体的には、次のような問題事象の存在も挙げられているところである²。

- ① 顧客への直接的な被害がないように見え、また、組織としての損失に直ちに結びつくように見えないのであれば構わない等の発想から、文書への不実記載や改ざん、証拠の捏造等、社内規程違反が日常化する企業文化が醸成されていた事例
- ② 建前としては顧客本位の業務運営を志向するとしていながら、法令の範囲内かつ顧客の同意があれば問題はないとして、対価となるサービス内容又は算定根拠が不明な手数料の徴収等が行われる企業文化が醸成されていた事例

2 「内部統制の仕組み」

(1) 問題意識

基本方針では、「たとえ経営陣が正しい姿勢で経営に臨んでいたとしても、役職員全員にこれが浸透していなければ組織として適切にコンプライアンス・リスク管理を行うことはできないことから、中間管理者には、経営陣が示した姿勢を自らの部署等の業務に合わせて具体的に理解し、日々の業務の中でそれを自ら体現することを通じて浸透させることが求められる(「tone in the middle」)」との問題意識や、「個々の役職員へのインセンティブとして作用する人事・報酬制度を経営陣が示した姿勢やあるべき企業文化と整合的な形で設計し運用することが重要であり、内部通報制度が活用されるべく、通報の適正な取扱いや通報者の保護に関する懸念を低減すべき」との問題意識も示されている。

(2) 問題事象につながった事例

この点に関し、傾向と課題では、問題事例につながった事例として、次のものが挙げられている。

- ① 支店長等の中間管理者の主な関心事が、管理する部・支店・営業店等の成績の向上のみにあり、それに貢献する職員は優遇する一方、目標未達や些細な事務ミスが発生させた職員に対しては叱責や処分を繰り返していた結果、中間管理者の本音を見透かした付度が日常化し、コンプライアンス・リスク管理が軽視され、職員の不適切な行為が蔓延していた事例
- ② ハラスメント等の不適切な事案に関与した職員を配置転換させたとするものの、当該職員が結果として本部の要職に就いており、コンプライアンス・リスク管理に向けた組織としての毅然とした姿勢を他の職員に明確に示せていなかった事例
- ③ 営業の現場への理解が不十分な営業ノルマを前提とし、営業推進に偏重した人事・報酬制度が構築・運用されていた結果、職員の不適切な行為が蔓延していた事例

- ④ 事実上、上司への相談が利用の前提となっていた結果、内部通報制度が機能しなかった事例

これらもまた、不正の「動機」や「正当化」につながりうると考えられるほか、抑止力の欠如を招く状況ともいえるであろう。

3 「外に開かれたガバナンス態勢」

(1) 問題意識

基本方針では、「経営陣が自らの姿勢を顧みることや、内部統制の仕組みや企業文化を客観的に認識することは必ずしも容易ではなく、いつの間にか「社内の常識」と「世間の常識」が乖離することがあることや、金融機関を巡る経営環境の急速な変化等に関する情報を感度良く、適時に入手することが重要となると考えられることから、社外取締役を含む取締役会、監査役(会)、監査等委員会、監査委員会等を中心に、経営陣に対する牽制機能が働く適切なガバナンス態勢を構築し、これらの問題に関する気づきを得ることが重要となる」との問題意識が示されている。

(2) 問題事象につながった事例

この点に関し、傾向と課題では、問題事例につながった事例として、次のものが挙げられている。

- ① 経営上の重要事項の決定は、事実上、一部の社内役員のみで行われており、社外役員を含む会議体は形式的かつ儀礼的にこれを追認する形骸化した存在になっている等、社外の目線による牽制が全く機能していない事例
- ② 事業部門で発生している不適切な事案等、業務の実態が社外役員に正確に報告されておらず、社外役員による有益な指摘や提言を引き出せない等、社外役員の知見を活用する前提条件が整っていなかった事例
- ③ 社外役員にどのような役割を求めるとかという発想からではなく、経営トップとの個人的なつながりをきっかけに社外役員候補者が選定されており、社外役員による経営陣への牽制機能が十分に発揮されなかった事例

このような事例は、形骸化そのものであり、不正を招きかねない企業文化や内部統制の仕組みがあったとしても、それを是正することができない。

以上は、基本方針で示された着眼点のうち、「経営・ガバナンスに関する着眼点」に関するものである。次号では、「リスク管理の枠組みに関する着眼点」を取り上げたい。

- 1 以上の整理は、意図的背信行為(横領)の発生メカニズムに関する所謂「不正のトライアングル」(人は不正を犯す「動機」を持ち、その「機会」を認識して、それを「正当化」できる理由を見出したときに不正行為に踏み出す)をベースとして分析を試みたものであるが、もとより、本稿における「不正」ないし「コンプライアンス・リスクの顕在化」を、意図的背信行為に限る趣旨ではない。
- 2 傾向と課題の中では、これらも「問題事象につながった事例」として整理されているが、むしろ結果として生じた問題事象そのものではないかと思われる。



弁護士
祐川 友磨
(すけがわ・ゆうま)

〈出身大学〉
慶應義塾大学法学部
早稲田大学大学院法務研究科

〈経歴〉
2014年12月
最高裁判所司法研修所修了
(67期)
2015年1月
東京弁護士会登録
2018年4月
弁護士法人中央総合法律
事務所入所(東京事務所)

〈取扱業務〉
一般企業法務、金融法務、
M&A、企業再編、破産/再生、
人事/労務、一般民事事件、
家事事件、刑事事件

環境法のキーワード

弁護士 祐川 友磨

1 はじめに

SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)やプラスチックごみによる海洋汚染等、近年は環境に関連した話題が世間の耳目を集めることも多くなりました。本論稿では、これらの事項を理解する際に参考となる環境法上のキーワードをご紹介します。なお、各概念の定義等につきましては、基本的に大塚直教授著環境法第3版(有斐閣)及び北村喜宣教授著環境法(弘文堂)に依拠しておりますが、近時の環境法政策の法的位置づけに関する考察については、筆者の見解を述べたものとなっております。

2 環境法の基本理念について

環境法には、同法特有の基本理念が複数存在します。これらの理念を理解することは、各環境法政策の意義や目的につき考察するために有益と考えられますので、以下、ご紹介します。

(1) 持続可能な発展(Sustainable Development)

「持続可能な発展」は、社会・経済と環境の関係性について定めた基本理念であり、自然環境が人類存続の基盤であること、及び自然環境が有限な資源であることを認識した上で、①自然環境のキャパシティ内での利用、②世代間の衡平(現代世代と将来世代との間の衡平)、③世代内の衡平(南北間の衡平や貧困の克服等)の3点の実現を図ることがその主な内容であるとされています。すなわち、持続可能な発展は、有限な自然環境を、将来世代を含めた全ての人類で分け合い、損なうことなく共存していくことを目指す理念といえます。

同理念は、元々は漁業分野で漁業資源保護の指針として用いられていた「最大維持可能漁獲量」にルーツを持つ概念ですが、次第に適用対象が拡大され、環境法全体を貫く理念となりました。言うまでもなくSDGsの“SD”はこの理念を指しており、SDGsは同理念が理想とする社会を実現するために必要と考えられる具体的な目標を分野別に細分化して定めたものです。

(2) 予防原則

「予防原則」とは、「深刻な、あるいは不可逆な被害のおそれがある場合には、十分な科学的確実性がないことをもって、環境悪化を防止

するための費用対効果の大きな対策を延期する理由として用いてはならない」(リオ宣言第15原則)とする基本理念です。1987年に開催された「北海の保護に関する第2国際会議」で採択されたロンドン宣言で初めて本格的に採用された後、その後多数の条約において言及される等して国際的な広がりを見せています。

地球温暖化や海洋プラスチック汚染等、一度被害が発生すれば深刻かつ不可逆なものとなるおそれのある世界規模の環境問題に取り組む際に、確実な科学的根拠を求めては対策が手遅れになる可能性が多分にあります。科学技術の急激な発達に、同技術の環境影響についての研究・検討が追いつかない現代においては必要不可欠な理念であるものといえます。

(3) 汚染者負担原則(Polluter-Pays-Principle)

「汚染者負担原則」とは、受容可能な状態に環境を保持するための汚染防止費用は、汚染者が負うべきであるとする基本理念です。この原則の主たる目的は、環境汚染という“外部不経済”を予防・解消するための費用を商品やサービスのコストに反映させて“内部化”し、希少な環境資源を効率的に配分する、“外部不経済の内部化”にあります。例えば水質汚濁防止法が排水水に関して排水基準を定めることは、排水基準を満たす状態まで汚染を解消するコストを事業者に対して課すものであり、この基本理念の現れであるといえます。

この汚染者負担原則は、特に廃棄物やリサイクルに関する分野では拡大・強化の傾向がみられており、容器包装リサイクル法や家電リサイクル法等では、直接の排出者ではない製造者に対して再商品化義務を課する「拡大生産者責任(Extended Producer Responsibility)」が採用されています。

CSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)やSDGsといった概念・制度の普及は、企業による経済活動に必然的に伴う環境負荷の発生を、法による強制ではなく世論の評価や環境ビジネスという新規市場への誘引等により各企業の自主的取組みを促すことで低減させるという点で、“外部不経済の内部化”を目指すものと考えられ、この原則の延長線上に位置するものと考えられます。

3 環境法政策上の手法について

環境保全を実現するための環境法政策上の手法も複数存在し、時代に応じて重点が変化してきました。これらの環境法政策上の手法に関する理解も近時の環境法政策を理解する上で有益と考えられるため、上記2に引き続き、これらの手法の種類・内容につきご紹介します。

(1) 規制的手法

「規制的手法」とは、行政機関が一定の環境基準を定めて、排出者に対してその遵守を求め、排出者がこれに違反した場合には、罰則をもって対応することにより、基準の遵守を強制する手法を指します。水質汚濁防止法や大気汚染防止法等の公害対策のために発達した分野でこの手法が用いられています。達成すべき目標や、行為とその結果に対する責任が明確である環境汚染に対しては有効であり、現在も規制的手法は環境法政策上の手法の中心であるといえます。

しかし、規制的手法には、汚染源の監視や対応のために膨大なコストを要することや、規制に対する国民的な合意に時間を要し新たな環境問題に対する迅速な対応が困難であること等の限界を有することから、その他の手法によりこれを補う必要があるとされています。

(2) 経済的手法

「経済的手法」とは、経済市場を利用することにより環境に影響を与える特定の行為の実施・不実施を誘導する手法を指します。経済的手法の代表例としては、①補助金制度、②賦課金制度、③市場の構築等が挙げられます。

①補助金制度は、環境に適合する行為や製品を一定の金銭を給付することで財政的に支援し奨励する制度であり、我が国でも頻繁に用いられています。補助金制度は即効性を有する一方、上記2(3)の汚染者負担原則を歪める、産業全体としては排出量が増大する恐れがあるといったデメリットも存在します。

②賦課金制度は、一定単位の汚染物質の排出等に対して一定額の賦課金を課す制度です。汚染解消に向けた技術革新に対する継続的インセンティブが働く、徴収した賦課金を新たな財源として使用できる等のメリットがある一方で、事業者の財産権に配慮する必要がある利用に限界がある、排出総量をコントロールできないといったデメリットも存在します。

③市場の構築は、環境保全のために、人工的な市場を構築する手法であり、典型的には温室効果ガス等の「排出枠取引制度」がこれに該当するものとされます。その他にも近時のSDGsの普及による国際的な環境ビジネス市場の形成や、プラスチック資源循環戦略における海外へのビジネス展開支援等の動きも新規市場の構築を試みるものと言って良いものと考えます。

上記①ないし③からも分かるとおり、経済的手法には種々

の態様があり、それぞれ一長一短があるため、それぞれの長短を対比した上で最適な方法を模索する必要があります。

(3) 情報的手法

「情報的手法」とは、環境保全活動に対して積極的な事業者や環境負荷の少ない製品などを評価して選択できるよう、事業活動や製品・サービスに関して、環境負荷についての情報の開示・提供を進めることによって、各主体の環境配慮活動を促進しようとする手法です。情報的手法の例としては、企業が自主的に作成した環境報告書に基づく公表、化学物質排出移動届出制度(Pollutant Release and Transfer Register: PRTR)等に基づく行政による企業情報の開示、環境ラベリング等が挙げられます。

SDGsを踏まえた企業報告書の作成や、外務省におけるジャパンSDGsアワードの表彰、各種団体におけるSDGsに関する各種取組の紹介は、いずれも情報開示によって各主体の環境配慮活動を促進することを目的としたものといえます。また、環境省実施の海洋プラスチック問題の解決に向けた取組紹介のキャンペーンである“プラスチックスマート”も同手法を利用したものといえます。

4 まとめ—近時の環境法政策及びこれに対応する弁護士業務の必要性—

4大公害に代表される高度経済成長期に発生した種々の公害は排出源が限定されており、局地的・劇症的な被害が生じるものであったため、汚染者負担原則の観点からしても、規制的手法を用いて当該排出源に対する排出規制を行うことが可能かつ妥当でした。

これに対して、近時問題となっている地球温暖化や海洋のプラスチック汚染等の環境問題は、汚染源が世界中に幅広く存在するため、個々の汚染源を対象とする管理は極めて困難であり、かつ、不可逆的な影響も懸念される一方で行為と結果との間の因果関係が完全に解明することも困難であるといった特徴を有します。

そのため、近時の環境法政策は、持続可能な発展という大義名分を掲げ、汚染者負担原則を拡大し、予防原則を適用することによって、これらの問題への取り組みの法的素地を形成した上で、各種経済的手法、及び情報的手法を組み合わせることで企業の自主的な取り組みを促進し、企業によるイノベーションを推進する手法を多用しています。

我々弁護士も、これらの環境法政策の動向に合わせ、従来からの規制法に対する対応のみならずSDGsの普及に対応した環境報告書の作成や、環境ビジネスの新規市場における取引のサポート等、新たな業務に積極的に取り組んでいく必要性があることを強く感じます。

労務アドバース①

～同一労働同一賃金～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 山 本 一 貴 弁護士 西 中 宇 紘
弁護士 山 越 勇 輝 弁護士 新 澤 純

1 はじめに

連載19回目となる今回は前回に引き続き、2018年6月に成立したいわゆる「働き方改革」関連法に関するテーマを取り上げます。働き方改革関連法には、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）の3つの柱があるところ、今回はこのうち③に関する規制について説明します。

2 同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」という言葉を素直に読めば、同一の労働をしている以上は同一の賃金が支払われるべきという考え方が導かれますが、今回の働き方改革関連法において導入された同一労働同一賃金規制は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差をなくすというものです。

したがって、使用者に対して純粋に労働の価値のみによって賃金を決定することや、企業横断的に同一の労働には同一の賃金を支払うことを強制するものではありません。

3 現行法の規制

法改正の内容を見る前に、現行法における規制を説明します。2019年9月時点の現行法においては、労働契約法20条が無期契約労働者と有期契約労働者との間の不合理な労働条件の相違を禁止しており、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」といいます。）8条がフルタイム労働者とパートタイム労働者との間の不合理な待遇の相違を禁止していました。

その規制は、いずれも労働条件の相違が、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないというものです。

労働契約法20条については、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20条に反しないかが争われたハマキョウレックス事件（最判平成30年6月1日民集72巻2号88頁）と長澤運輸事件（最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁）において、解釈基準が示されています（※詳細については弊所季刊ニュース2018秋号18～19頁の「労働判例紹介」をご参照ください。）。

4 改正法の概要

今般成立した働き方改革関連法において、労働契約法及びパートタイム労働法が改正され、労働契約法20条は削除されてパートタイム労働法の適用対象に有期契約労働者が含まれることになりました。これに伴ってパートタイム労働法は、法律の名称を「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」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）。以下単に「法」といいます。）に変更されることになります。改正のポイントは以下のとおりです。

(1) 不合理な待遇差の禁止（法8条・法9条）

同一企業内において、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

ア 法8条（均衡待遇の規制）

法8条（不合理な待遇の禁止）

事業主は、その雇用する短時間・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、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、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ものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

※下線は筆者によるもの

法8条の規制は、均衡待遇の規制と呼ばれ、正社員（通常の労働者）と短時間労働者や有期雇用労働者との間の待遇差について、①職務内容、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情、という3つの要素を考慮して不合理な待遇差を禁止するものです。

従前の労働契約法20条やパートタイム労働法8条と異なるのは、(1)格差禁止の対象が「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」と明記され、不合理性の判断が、賃金の総額を比較して行われるのではなく、待遇ごとに比較して行われることが明確になった点、(2)不合理性判断の考慮要素について、労働契約法20条やパートタイム労働法8条が定めていた3つの考慮要素のうち、「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もの」を考慮する旨が追記された点が挙げられます。

とはいえ、(1)の点は、長澤運輸事件(最判平成30年6月1日民集72巻2号202頁)において判示されていたものと同じであり、(2)の点は、考慮要素が無限定ではなく、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理性を判断することを確認しているものであり、改正前の規制内容から実質的な変更はないと言えます。

イ 法9条(均等待遇の規制)

法9条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(…)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

※下線は筆者によるもの

法9条の規制は均等待遇の規制と呼ばれ、正社員(通常の労働者)と同視すべき短時間・有期雇用労働者については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として差別的取扱いを禁止するものです。

この規制により、①職務内容と、②職務内容・配置の変更範囲が同一であれば、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者とされ、同一の待遇とすることが原則となります。もともと、あくまで禁止されるのは、短時間・有期雇用労働者であることを理由とする差別的取扱いであるので、査定や業績評価等によって個々の労働者の賃金水準が相違しても差別的取扱いにはなりませんし、短時間労働者の労働時間が短いことに比例して賃金額が少なくなってもそれは合理的な差異として、法9条違反にはなりません。

ウ 同一労働同一賃金ガイドラインの策定

正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでない

のか、原則となる考え方と具体例を示すものとして、「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました。

このガイドラインでは、基本給・賞与・各種手当・福利厚生・その他の項目毎に問題とならない例と問題となる例が具体的に例示されており、法8条違反・法9条違反とならないかを検討する際に、参考になるものです。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(法14条)

法14条は、短時間・有期雇用労働者に対する使用者の説明義務を定めています。

法14条1項は、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときに、雇用管理上の措置の内容を説明する義務を課しており、法14条2項は、事業主に対して、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときに、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を課しています。また、法14条3項は、説明を求めた短時間・有期雇用労働者に対して、説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(3) 行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの整備(法18条、法23条～25条)

パートタイム・有期雇用労働法では、従前のパートタイム労働法と比べて、適用範囲が短時間労働者だけでなく有期雇用労働者にも拡大されたことにより、行政による事業主に対する助言・指導等の対象(法18条)と、行政ADR(裁判外紛争解決手続)として都道府県労働局長による援助(法24条)や調停(法25条)の制度の対象が、有期雇用労働者に拡大されています。

5 最後に

今回ご紹介した同一労働同一賃金規制にかかる改正法は、原則として2020年4月1日から施行されます。ただし、中小企業における適用は、2021年4月1日からとされています。規制内容については、従前の規制と大きく変わるものではありませんが、働き方改革が叫ばれ労働者の意識も変革してきている昨今の情勢下では、問題が生じることが多い論点かと思しますので、規制内容について理解しておくことをお勧めします。

第7回 アブダビの不動産法改正について

弁護士 赤崎 雄作



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〉

会社法務、金融法務
渉外法務、競争法関係
民事法務、商事法務

1 はじめに

今回で中東法務情報を掲載させて頂くのは7回目となりましたが、第1回では「ドバイの不動産法制について」と題した記事を掲載いたしました。今回は、ドバイとは異なる首長国であるアブダビの不動産法制について、近時法律が改正されましたので、それを中心にご説明させていただきます。

2 アラブ首長国連邦の成り立ち

アラブ首長国連邦は、7つの首長国からなる連邦制国家で、アブダビ首長国にあるアブダビ市がその首都となっています。

日本においては、世界一高いビルであるブルジュカリファや、七つ星ホテルのブルジュアルアラブのあるドバイが有名ですが、ドバイも7つある首長国のうちの一つです。

アブダビは政治の中心都市、ドバイは経済の中心都市となっており、この2つの首長国がアラブ首長国連邦において中心的な役割を果たしているといえます。

3 アラブ首長国連邦の不動産法制の特徴

アラブ首長国連邦の不動産法制は、日本における不動産法制とは大きく異なっておりますが、特に、アラブ首長国連邦国民及び周辺中東地域に所在する国の国民(UAE国民等)と、その他の「外国人」では、取得することのできる権利が異なっている点に特徴があります。

今般、アブダビにおける不動産法制が改正となり、「外国人」が投資地域の土地の自由保有権(日本の所有権と同様、不動産を永続的に使用、占有する権利)を取得することが可能となりました。これにより、アブダビにおいても、海外からの不動産投資を呼び込むことが期待されます。

ドバイにおいては、従前より、指定された地域の不動産に限って「外国人」も自由保有権の取得が可能とされており、このことは、より多国籍で、海外からの投資を受け入れるドバイの特徴を現しているといえます。

4 法改正について

2019年4月、アブダビ政府によって2019年法律NO.13が施行されました。これは、従前のアブダビ不動産法を改正するものです。その概要は以下の通りです。

(1)「外国人」による自由保有権取得

「外国人」及び「外国人」が全部又は一部の持分を有している会社が、アブダビ首長国の投資地域において、土地の自由保有権を取得することが可能となりました。

改正前は、アパートメントやオフィス等の自由保有権の取得は可能であったものの、土地に関しては、上限を99年とするムサタハ権(他人の土地上に建物を建築する又は植栽をすることのできる物権)、用益権及び賃借権のみが認められておりました。

上記改正に加えて、少なくとも51%の株式がアラブ首長国連邦国民に保有されていることを条件に、公開株式会社は、アブダビ首長国の全ての土地及び建物の自由保有権を取得することができるようになりました。

(2)自由保有権者の権利制限

改正法によって、10年を超えるムサタハ権者又は用益権者は、自由保有権者の同意なく、当該権利を譲渡したり、抵当権を設定したりする(この場合、自由保有権者は、ムサタハ権者又は用益権者の同意なくしては、当該不動産に抵当権を設定することができなくなります。)ことが可能となりました。

我が国の民法においては、たとえば地上権については、所有権者の承諾なくして第三者への譲渡が可能です。他方、賃借権については、所有権者の承諾なくして第三者への譲渡はできません。ムサタハ権又は用益権が物権であることからすると、我が国における地上権と同様に所有権者(自由保有権者)の同意なくして譲渡することができるようになったことは、我が国の不動産法制にやや近づく形での改正であるといえるかもしれません。

5 終わりに

アラブ首長国連邦に限らず、中東諸国においては、我が国の法制では常識と考えられていることが常識でないことが珍しくありません。日々めまぐるしく状況が変わり続ける今日においては、ビジネスにおいてスピードが重要であることはいうまでもありませんが、海外、特に中東におけるビジネスを展開される際には、ご自身の常識が本当に現地でも常識であるかについて、立ち止まって検討頂くことも重要といえるでしょう。

国際紛争の解決手段としての国際調停条約

弁護士 赤崎雄作

1 国際的な紛争解決の手段としては、強制執行の実現可能性の観点等から、国際仲裁手続が数多く利用されてきました。しかしながら、国際仲裁も万能ではなく、コスト面で当事者に負担がかかったり、強制執行の側面対象となる財産所在国の国内法が障害となったりするなど、問題点も指摘されていました。

他方、国際調停については、低コストかつ迅速な問題解決を望むことができ、また、解決もより柔軟な内容を図りやすいというメリットがあるものの、強制力がないことから選択されるケースは決して多くありませんでした。

国際調停について、2018年12月に国連総会で「シンガポール国際調停条約」(以下、本条約といいます。)(が採択され、本年8月に46カ国が署名をいたしました。2020年の前半にも効力発生の見通しとなっています。なお、日本はこの46カ国には含まれておりませんが、本年8月に開催された署名式に出席し、将来的な参加に関心を示しています。

2 国連総会で採択された本条約は、商事紛争を解決するためになされた調停手続における解決合意に法的拘束力を持たせ、簡易な手続による強制執行を可能とするものです。その主たる目的は、国際的な取引を促進し、クロスボーダーの商事紛争の解決への調停手続の利用促進であるとされています。

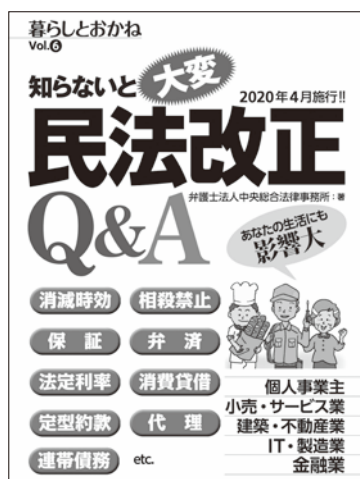
条約に調印した国の裁判所は、当該国の法律及び本条約の条件のもと、解決合意に基づき強制執行することを求められます。ただし、当該解決合意が権限無能力下でなされた場合、準拠法に従うと非拘束、無効、履行不能等と判断される場合、調停人による重大な違反があった場合、公共の福祉に反する場合には、裁判所は強制執行を拒むことができるとされています。

なお、本条約は、判決又は仲裁判断として強制執行可能な和解合意には適用されません。また、個人的、家族的な目的で締結された解決合意や、家族、相続、労務に関する解決合意については適用されませんので、留意が必要です。

3 調停と聞くと、日本の裁判所における調停手続を想像される方がおられるかもしれません。調停には「促進型」と「評価型」の調停があると言われております。前者は、当事者の話を促進し解決に導く方式、後者は紛争を評価し解決に導く方式です。筆者の経験上、日本の裁判所における調停は「評価型」の方式を採用することが多いように思われますが、「促進型」の手続によることで、訴訟や仲裁といった手続では得られることのなかった柔軟な解決が得られる可能性があります。

一つ有名な事例をご紹介します。二人の姉妹が一つのオレンジを争っています。この争いを解決するために、「評価型」の手続であれば、いずれの言い分が正しいかを調停人が判断し、正当な権利を有する者が取得すべきとして解決合意を促すことになります。他方、「促進型」の手続によると、調停人が双方の言い分を聞くことで、当事者の真の目的を実現することができる可能性が広がります。具体的には、実は姉はオレンジの中身を使ってジュースを、妹は皮を使ってケーキを作りたいと思っていたことが分かり、中身と皮に分けることで争いを解決することができます。実際の争いはこのようにうまくはいかないことも多いと思いますが、柔軟な解決法を示し、WIN-WINの関係を構築することができる可能性を示しています。

このように、調停は解決方法としては、訴訟や仲裁にない優れた側面を有しており、国際紛争、国内紛争に限らず、今後積極的に有効活用がなされることが望ましいものと考えられます。



「暮らしとおかねVol.6 知らないと大変 民法改正Q&A」

弁護士法人中央総合法律事務所;著(株式会社ビジネス教育出版)

令和元年9月30日発行

いよいよ2020年4月1日に改正民法が施行となります。そして、この度の改正では、さまざまな企業や個人事業主の方々が事業を継続していく上で、影響があるものと思われます。

本書では、第1部では、企業全般・個人事業主、小売・サービス業、建築・不動産産業、IT・製造業界、金融業界の5つの業界において、この度の民法改正により影響すると考えられる事項について、具体的事例を挙げて、検討し、マンガと平易な文章を用いて解説いたしました。第2部では、この度の民法改正のうち重要なポイントとして24の項目に絞り、多くの図表を用いて解説いたしました。

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、当事務所にて手配させていただきます。

八ヶ岳事務所懇親旅行のご報告

弁護士 金 木 伸 行

8月3日、4日の2日間にわたって、山梨県北社市に所在する八ヶ岳保養所「八ヶ岳山荘フェニックス」にて、大阪・東京・京都の3事務所の弁護士及び職員、そして、その家族を含め、事務所全体の親睦及び懇親を図る目的で、八ヶ岳保養所への事務所懇親旅行を挙行政致しました。ここで、八ヶ岳について、簡単にご紹介いたしますと、八ヶ岳は、本州のほぼ中央に位置し、長野県と山梨県にまたがり、主峰赤岳（標高2899メートル）をはじめ、権限岳、硫黄岳などの山々を総称した山岳地域をいいます。その山々には、多くの原生林が現存しているとともに、その周辺には、多くの温泉が点在しております。

八ヶ岳は、このように豊かな自然に恵まれた地域であり、日常の業務の慰労という意味でも絶好の場所でございます。また、事務所懇親旅行を挙行政致しました8月3日、4日の両日とも、八ヶ岳山荘フェニックス周辺の地域は天候に恵まれ、絶好の行楽日和となりました。

初日は、大阪、東京、京都の3拠点から、電車や自動車を利用して総勢約40名が八ヶ岳山荘フェニックスに集結しました。私は、東京から特急電車に乗り、山梨県北社市に所在する小淵沢駅まで向かいました。この日は、夏休みの休日ということもあって、同電車は、行楽客を中心として満席の状態でした。同電車内が行楽ムード一色であったこともあり、私も小淵沢駅までの道中、胸を躍らせておりました。

小淵沢駅に到着すると、同駅からマイクロバス等で、八ヶ岳山荘フェニックスへと移動致しました。八ヶ岳山荘フェニックスは、標高約1200メートルに所在し、木々に囲まれ、大自然の中に所在していることから、少しひんやりしていました。本年の夏も、猛暑に見舞われましたが、このことを忘れてしまうような場所で、非常に過ごしやすい環境でした。八ヶ岳山荘フェニックスに到着した後、同所で実施することを予定であった懇親会の準備を致しました。弊所では、普段は飲食店で懇親会を行うことが多いのですが、買い出しをして懇親会の準備をするのはとても新

鮮でした。懇親会の用意をした後、集合写真を撮影致しました。全員非常にいい笑顔をしておりました。



八ヶ岳山荘フェニックスで懇親会の準備を終えると、中務会長のご案内の下、ロイヤルホテル八ヶ岳に向かい、大浴場に入浴しました。八ヶ岳は、有名な避暑地であり、当日もとても過ごしやすい場所ではありましたが、それぞれの出発地である大阪、東京、京都が夏真っ盛りで非常に暑く、また、八ヶ岳までの移動による疲れもあったため、大浴場に入浴したことで心身ともにリフレッシュすることができました。

その後、全員が集合し、夕食をとりました。この夕食においては、大阪・東京・京都の3拠点の弁護士や職員、そのご家族が一堂に会して食事をするという貴重な機会となりました。業務に関するものはもとより、業務とは離れたことも話題にできるという意味でも、非常に貴重な機会となりました。以下の写真は夕食の際に、中務会長にご撮影いただいたものです。



夕食のバーベキューを終えると、食事会場の前の広場で花火をすることができました。お子さまといらしていた方にとっては、お子さまに素敵な夏の思い出をプレゼントできたと思われます。

夕食後、ハケ岳山荘フェニックスに移動し、懇親会を行いました。懇親会においては、夕食に引き続いて、なかなか一緒にお話できない方々とお話することができる機会となり、各々普段の仕事とは異なる顔を見せながら、親睦を深めることができました。この懇親会は、非常に楽しい時間であったことから、時間があっという間に過ぎ去ってしまいました。

2日目は、自由行動組とゴルフ組の2組に分かれて、それぞれ行動しました。

自由行動組は、ハケ岳山荘フェニックスが所在するネオリゾートハケ岳のフロント棟にて、朝食をとりました。朝食は、バイキング形式で、それぞれの宿泊場所ごとに自由な時間によっていただいたので、ゆっくりとした朝食を楽しむことができたと思われます。また、バイキング形式であったことから、さまざまな料理がありました。どの料理も非常においしかったのですが、中でも印象に残っているのは、山梨名物である鳥もつ煮です。朝から鳥もつ煮を食べようか迷っ

ていましたが、食べてみると非常においしかったです。また、ハケ岳周辺には牧場がいくつかあることもあって、牛乳やヨーグルトなどの乳製品もおいしく頂きました。

自由行動組は、各々が、ハケ岳周辺で行うことができるアクティビティを行ったり、ハケ岳周辺にある施設を利用したりしてハケ岳を満喫することができました。アクティビティは、各々がハイキングをしたり、公園で遊んだりしました。ハイキングは、ハケ岳にある「美し森」という場所で、2時間ほど行いました。展望台からは南アルプスの山々を一望することができ、自然の美しさを堪能できました。また、ハケ岳周辺にある施設としては、ハケ岳山荘フェニックスと同じく北社市に所在するリゾートアウトレットハケ岳や、清泉寮ジャージー牧場がありました。リゾートアウトレットハケ岳は、標高1000メートルにあり、エコロジカルモールとして人気を集めており、ハケ岳の雄大な自然を感じながらショッピングを楽しむことができました。清泉寮ジャージー牧場は、ジャージー牛が数多く放牧・飼育されており、ハイキング後のソフトクリームは格別でした。

ゴルフ組は、緑に囲まれ非常に景色も良い小淵沢カントリークラブにおいて、弁護士及び職員含め総勢15名でゴルフコンペを行いました。当日は晴天で、絶好のゴルフ日和でした。第1ホールからチップインバーディが飛び出す組があるなど、波乱の展開が予想されましたが、優勝は西中弁護士、ベストグロス賞は山越弁護士という結果で幕を閉じました。中務会長も含め、全員が体調を崩すことなく、18ホールを楽しく回りました。



今回のハケ岳事務所懇親旅行では、毎年開催されているリトリートや忘年会に加え、大阪・東京・京都事務所の全弁護士、全職員及びその家族の方々の間の親睦をより一層深めることができました。

今回のハケ岳事務所旅行のような事務所全体での懇親旅行が今後も継続して挙行されることを願っております。

東京事務所移転のご案内

このたび私ども弁護士法人中央総合法律事務所は、その東京事務所につき、下記のとおり、令和元年11月5日より従来のビルから近隣の日比谷国際ビルへ移転する運びとなりました。

東京事務所が弁護士18名体制と規模が拡大したこと等を踏まえた移転でございますが、これを機に、皆様に対して、より質の高いリーガルサービスの提供を目指し、弁護士、職員一同気持ちを新たに精励いたす所存でございます。引き続きご支援ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

記

【新所在地】 〒100-0011 東京都千代田区内幸町2丁目2番3号 日比谷国際ビル18階

【電話番号等】 電話 03-3539-1877 FAX 03-3539-1878

※電話番号、FAX番号、所属弁護士のメールアドレスに変更はありません。

【業務開始日】 令和元年11月5日(火)午前9時



- ・都営三田線内幸町駅A6出口直結
- ・東京メトロ千代田線・日比谷線、都営三田線日比谷駅A14出口より徒歩3分
- ・東京メトロ千代田線霞ヶ関駅C3・4出口より日比谷シティ方面へ徒歩3分
- ・東京メトロ銀座線虎ノ門駅9番出口より徒歩7分
- ・JR新橋駅日比谷口より徒歩7分

●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 小藤 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	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 亮哉	弁護士 山本 一貴	弁護士 西中 宇紘	弁護士 大口 敬	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 啓希	弁護士 小宮 俊
弁護士 池本 直記	弁護士 新 智博	弁護士 南 純	弁護士 菊地 悠	弁護士 笠木 貴裕	弁護士 笠木 貴裕	弁護士 榎本 辰則
弁護士 金木 伸行	弁護士 西川 昇大	弁護士 アダム・ニューハウス	弁護士 森本 滋	客員弁護士 吉岡 伸一	客員弁護士 ルシング・ローマン	法務部長 寺本 栄
法務部長 上田 泰豊						