

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2丁目2番3号 日比谷国際ビル18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>

2020 夏号

2020年7月発行 第99号



ご挨拶

1 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、社会経済は深刻な影響をうけています。緊急事態宣言の解除を契機として、徐々に社会経済活動が復帰しつつありますが、今なお予断を許さない状況が続いています。感染の長期化あるいは新たな感染拡大に備えるため、官民一体となった治療薬・ワクチンの開発促進とともに、検査体制の充実が急務であります。しかし、感染症と直接対峙した医療機関やそれに従事する医療関係者の方々の自己犠牲的な使命感には頭が下がりました。わが国は、世界的にも医療体制が充実していると言われてはいますが、これを機に感染症対策の強化に向けた取組が求められています。

ところで、新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業や事業者及び国民の社会経済活動は大きな影響をうけ、法的問題も多発しています。そこで、本号では、法的な側面に焦点を絞り、「新型コロナウイルス感染拡大に伴う実務対応」の特集号といたしました。種々な法的問題について、その実務対応をわかりやすく解説しています。もし不明の点があれば、ご遠慮なくお気軽にご相談いただければ幸いです。

2 第201回国会において、「独占禁止法の特例法」「個人情報保護法の一部改正法」「公益通報者保護法の一部改正法」が可決成立しました。独占禁止法の特例法は、地域銀行の一定の基準に適合する経営統合について、主務大臣の認可を条件に独占禁止法の適用除外を認めるものであり、他の二法も社会経済活動において影響が大きい改正です。本号においてその内容及び施行日について解説しています。ご高覧いただきますようお願いいたします。

3 本年4月、秋山絵理子弁護士、宮本庸弘弁護士を迎えました。大阪事務所で執務しております。両名とも他の法律事務所で弁護士の抱負とご挨拶は本号2頁に掲載しております。何卒私どもと同様、ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

4 東京事務所で執務しておりました山本浩平弁護士が、Fintech企業の株式会社Kyashの経営に参画するため、去る6月末日をもって退職いたしました。金融とITが融合した新しいビジネスの世界で、経営陣の一員としてその力量をいかんなく発揮されるものと期待しています。大成されんことを願ってやみません。

京都事務所に所属しておりました鈴木啓市弁護士が去る5月末日をもって退職し、わが国有数の企業の企業内弁護士として勤務することになりました。持前の企業法務にかかる見識と京都事務所で培った経験を活かし、企業法務の第一線で活躍され、大きく飛躍されんことを期待してやみません。

5 大阪地方検察庁検事正を退官され、去る4月1日より弊事務所にお迎えしたオブカウンセル弁護士北川健太郎氏による「元検察官の弁護士日記」の連載が、いよいよ本号より始まります。退官後も続く公務員としての守秘義務を怠ることなく、刑事司法にかかる種々な問題を随想的に記述されるものです。ご期待いただきますようお願いいたします。

会長弁護士 中 務 嗣治郎

入所のご挨拶



弁護士
秋山 絵理子
(あきやま・えりこ)

<出身大学>
お茶の水女子大学文教育学部
甲南大学法科大学院

<経歴>
2013年3月
日本放送協会(NHK)退社
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
弁護士法人グラス・オレンジ
法律事務所入所
2020年4月
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

謹啓 皆様におかれましては益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

令和2年4月より、弁護士法人中央総合法律事務所の一員として新たに執務させていただくことになりました、秋山絵理子と申します。

私は大学卒業後、メディア業界で勤務した後に法科大学院へ進学し、それまで縁もゆかりもなかった法曹界へ飛び込んで参りました。弁護士登録後は、主に一般民事(特に交通事故案件)を扱う大阪市内の法律事務所にて執務して参りました。弁護士登録後にお世話になった法律事務所では、一般民事について様々な案件を扱うことができ、大変勉強になりました。しかし、弁護士としての見識を広めるためにも、企業法務等国内外の幅広い案件に携わりたいと考えていたところ、幸いなことにご縁をいただき、当事務所にて執務させていただくこととなりました。

新型コロナウイルスの感染拡大など、昨今の世界的に不穏な社会情勢の中、皆様と1日も早く明るい話題を共有できるよう、社会の変容、ビジネスの現場感覚、人の心の機微に絶えずアンテナを張り、俊敏な判断と着実な事案処理のできるバランスの取れた弁護士でありたいと思うとともに、皆様と1日も早くご信頼を寄せて頂けるよう、最良のリーガルサービスの提供に向けて尽力致します。

もとより若輩者ではありますが、日々精進して参る所存です。何卒、ご指導ご鞭撻を賜りますよう、どうぞよろしく願い申し上げます。

謹白



弁護士
宮本 庸弘
(みやもと・のぶひろ)

<出身大学>
大阪大学法学部
京都大学法科大学院
(司法試験合格により退学)

<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
長島・大野・常松法律事務所入所
2020年4月
大阪弁護士会登録替え
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、刑事事件
各種折衝/交渉/調停/
訴訟案件

拝啓 梅雨明けの候、皆様におかれましては、ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、中央総合法律事務所にて執務させていただくこととなりました、宮本庸弘と申します。

平成29年12月に弁護士登録をして以降、2年4か月にわたり、第一東京弁護士会に所属し、長島・大野・常松法律事務所にて執務して参りましたが、この度、ご縁を頂き、令和2年4月20日から中央総合法律事務所に移籍し、新たな一歩を踏み出すこととなりました。

前事務所においては、企業間の訴訟・紛争解決、人事労務(使用者側)案件を執務の中心としつつ、刑事弁護やプロボノ活動にも積極的に取り組んできました。また、当事務所に移籍して以降、早速複数の案件や執筆作業に関与させていただいており、これまで経験のなかった分野の案件に携わることで弁護士としての活動の幅を広げることができたことを、とても嬉しく感じております。

前事務所から移籍するに当たり、環境や執務内容が変わることへの不安もありましたが、生まれ育った関西の地に弁護士として戻って来られたことや、司法修習等で大変お世話になった大阪の皆様と再びお会いすることができた喜びを噛みしめつつ、当事務所の皆様にお力添えいただきながら、とても充実した気持ちで執務に取り組ませていただいております。今後は前事務所での経験を生かしながら、依頼者の皆様にご満足いただけるよう、より一層の研鑽を重ね、精進して参る所存です。

未熟の身ではございますが、今後とも、皆様のご指導ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

敬具

退所のご挨拶

弁護士 山本浩平

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

私事で大変恐縮ですが、本年6月末日をもって当事務所を退所することとなりました。退所後は、Fintech企業の株式会社Kyashに参画し、同時に個人事務所を開設いたします。クライアントの皆様には、在所中、大変お世話になりました。心より感謝申し上げます。

3年半前の自身の「入所のご挨拶」を改めて見返してみると、「士魂商才の弁護士になれるよう頑張ります」などと生意気なことを書いておりましたが、弁護士4年目となった今も、まだまだ道半ばでお恥ずかしい限りです。今後は、商売と土業の二足のわらじを履くわけなので、まさに士魂商才の人物になれるよう、引き続き、精進して参りたいと思います。

在所中にクライアントの皆様からご依頼いただいた案件はすべからく自分にとってかけがえのない案件であり、今振り返ると本当に楽しい思い出ばかりですが、とりわけ新人時代には様々なご迷惑をおかけしたことと思います。それにもかかわらず、我慢強く、私のことを育てていただき、ご依頼を継続していただいたクライアントの皆様には、感謝してもしきれません。クライアントの皆様からいただいた御恩を胸に、退所後も、常に前向きに、強気に、そして無邪気さを忘れずに、世のため人のために邁進して参りたいと思います。そして、思い切って言えば、幾つになっても、興味本位・自分本位で自らの職業人生を日一杯楽しみたいと思います。

改めまして、短い間でしたが、本当にありがとうございました。クライアントの皆様のご発展を祈念いたします。

謹白

弁護士 鈴木啓市

謹啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、私こと、大変恐縮ではございますが、本年5月末日をもちまして、弁護士法人中央総合法律事務所京都事務所を退職させていただくことになりました。

在籍中は、クライアントの皆様方にいつも大変お世話になりまして、ご厚誼に深く感謝申し上げます。また、弁護士法人中央総合法律事務所の皆様方にも、入所以来、多種多様な案件に携わらせていただきまして感謝の念に堪えません。平成29年1月より3年5ヶ月の間、当事務所にて弁護士として執務させていただくことが出来たのも、ひとえに皆様方のおかげと感じております。

退職後は、本年6月1日より大阪市内の事業会社にて企業内弁護士として勤務させていただくこととなります。当事務所にて培った貴重な経験を糧にして、今後も自己研鑽を続け精進して参る所存です。企業法務に従事する者として、特に関西圏のクライアントの皆様方には、引き続き様々な場面でお世話になることもあるかと存じますが、その際には何卒ご指導ご鞭撻いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

末筆ながら、クライアントの皆様方、弁護士法人中央総合法律事務所の皆様方の今後のさらなるご発展とご多幸を心よりお祈り申し上げます。

謹白

事業者への補償

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

新型コロナウイルス感染症の蔓延、それに伴う全国規模での緊急事態宣言の発令及びその期間延長等により、国民は外出の自粛を要請され、必ずしも十分な準備ができていない状況の中で、テレワークやオンライン授業等といった感染拡大防止に向けた対策等を講じる必要に迫られました。とりわけ事業者への経済的打撃は極めて大きく、廃業に追い込まれたものも多く確認されています。

令和2年6月5日現在、経済産業省は、事業者に対する支援策として、「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」(令和2年6月5日19:00時点版)を公表し、また、同月8日には、第二次補正予算案が国会に提出され、同月12日に成立する見通しであるなど、日々、新たな支援が検討されています。本記事では、事業者への支援策のうち、特に関心が高いと思われる①持続化給付金と②雇用調整助成金の特例について、端的に紹介させていただきます¹。

2 持続化給付金

感染症拡大により、特に大きな経済的打撃を受けた中堅企業、中小企業その他の法人等及びフリーランスを含む個人事業主を対象に、事業の継続を支え、再起の糧にするため、一定の条件を満たした場合に、上限200万円(法人)又は100万円(個人事業主)²の給付を行うことを内容とする、持続化給付金の制度が導入されています。この給付金は、①2020年1月以降、ひと月の売上が前年同月比で50%以上減少している場合であり、②2019年以前から事業による事業収入(売上)を得ており、今後も事業を継続する意思がある場合であって、さらに法人の場合には、③2020年4月1日時点において、(I)資本金の額または出資の総額が10億円未満、又は(II)(I)の定めがない場合には、常時使用する従業員³の数が2000人以下である場合に、不支給要件に該当する場合を除いて、原則として給付されることとされています。資金使途の限定がなく、補助金等とは異なり使途の確認も行われなため、各事業者の状況に応じて、事業継続のために幅広く、柔軟に使用できることが利点といえます。

3 雇用調整助成金の特例

今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受

けて、雇用調整助成金⁴の特例措置が設けられ、受給要件等が緩和されました。また、緊急対応期間中(2020年4月1日から2020年6月30日まで)においては、さらに受給要件等が緩和されるとともに⁵、助成内容・対象の拡充が図られています。

助成内容の拡充・対象については、休業手当に対する助成率が従来の2分の1(中小企業事業主においては3分の2)から、3分の2(中小企業事業主においては5分の4)に引き上げられたことや⁶、新規卒者等の雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者も助成の対象とされていること、判定基礎期間に緊急対応期間を1日でも含む場合には、感染症の影響を受ける事業主が実施した休業等の日数は、既存の100日の支給限度日数とは別に使用できること、雇用保険被保険者でない労働者の休業も対象になること等が注目すべきポイントといえます。

4 結語

事業者への補償は、現在最も関心を寄せられる課題の1つであり、今後も様々な方面からの支援が望まれます。もともと、支援制度は複雑かつ多岐に亘るため、自社の状況に応じていかなる支援が必要なのか、あるいは支援を受けることができるのかなど、専門家に相談のうえ、方針決定することも検討すべき事柄といえます。

- 1 事業者への支援策は、現在もつとも議論が活発になされているテーマの1つであるため、最新の情報については、経済産業省等のホームページ等もご参照ください。
- 2 昨年1年間の売上からの減少分を上限とします。なお、売上減少分は、前年の総売上(事業収入) - (前年同月比▲50%月の売上×12ヶ月)によって、算出されます。
- 3 「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく、「予め解雇の予告を必要とする者」を指します。
- 4 水町勇一郎著「詳解労働法」(2019年、一般社団法人東京大学出版会)1256頁によれば、雇用調整助成金とは、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労使協定に基づき、一時的な休業、職業訓練、雇用調整のための出向など雇用の安定を図るために必要な措置を講じた場合に、当該事業主に対して支給される助成金をいうとされています。
- 5 受給要件等の緩和については、生産量要件、雇用量要件等の特例など多岐にわたりますが、この点については紙面の都合上、割愛させていただきます。なお、詳細な内容については、厚生労働省のホームページにおいて公表されている「雇用調整助成金ガイドブック(簡易版)」や「雇用調整助成金支給要領」等をご参照ください。
- 6 雇用調整助成金支給要領1111a・ハ【雇用維持要件】に掲げる要件を満たす場合には、助成率が4分の3(中小企業事業主においては10分の9)に引き上げられます。

～特集 新型コロナウイルス感染拡大に伴う実務対応～

新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応

弁護士 山越 勇輝
弁護士 新澤 純



弁護士
山越 勇輝
(やまごし・ゆうき)

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2015年12月
最高裁判所司法研修所修了
(68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



弁護士
新澤 純
(にいざわ・じゅん)

〈出身大学〉
京都大学法学部
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

第1 はじめに

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)拡大を受け、企業の新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応や方針の参考としていただけるよう、感染症法、業務命令、賃金・休業手当、解雇・内定取消、休暇、労働時間などの観点から、本記事を執筆いたしました。

第2 感染症法について

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、令和2年1月28日の閣議決定により、「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(以下「感染症法」という。)の指定感染症に指定され(感染症法第6条8項)、「新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令」は同年2月1日より施行されました(同政令において、感染症法7条1項に基づき、感染症法の規定のうち新型コロナウイルスに準用される規定が列挙されています)。

これにより、新型コロナウイルス感染症に感染したことが確認された場合は、就業制限をはじめとする各種措置が講じられることとなります。

なお、新型コロナウイルスは、新型インフルエンザ特措法の対象に追加され、令和2年3月14日に改正法が施行されました。これにより、事業者及び国民は、新型コロナウイルス対策に協力すべき義務を負い(新型インフル特措法4条)、都道府県知事は、まん延を防止し、国民の生命及び健康を保護し、経済の混乱を回避するため必要があると認めるときは、健康状態の報告要請および一定期間および区域において、外出の自粛要請その他感染防止に必要な協力を要請することができるものとされています(感染症法44条の3、新型インフル特措法45条1項)。

第3 安全配慮義務について

安全配慮義務は、従業員がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、使用者において必要な配慮をなす債務ですが、従業員の安全や健康そのものを請け負う結果債務ではありません。

すなわち、使用者は、事業場での新型コロナウイルスの蔓延を防止するために、必要かつ合理的な措置を講じる義務を負うのであり、従業

員が新型コロナウイルスに罹患したからといって直ちに安全配慮義務違反があるとして、当該従業員に対し損害賠償責任を負うものではありません。

使用者が、従業員の労務提供過程において、その生命、身体を危険から保護するために重要な視点としては、

- ① 従業員に対して、体温測定等により従業員またはその同居の家族に風邪症状がないかを把握するように促すこと
 - ② 風邪症状のある従業員に対しては、休暇の取得等を勧奨すること
 - ③ 従業員自身に健康状態に問題がない場合でも、従業員が患者・感染者と接触する機会をできる限り減らすことができるように配慮すること
- などが考えられます。

第4 業務命令について

1 体調が悪く、熱のある様子の従業員に対して、業務命令として医師の診断を受けさせることができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 就業規則の根拠がある場合

最高裁判例では、就業規則に、従業員に対して医師への受診等を命じる旨の規定があり、それが合理的なものである限り、使用者の労働者に対する受診命令を許容する、と判示されています。

そのため、そのような就業規則の規定がある場合には、業務命令として、医師への受診を命じることが適法にできると考えられます。

(2) 就業規則の根拠がない場合

就業規則に定めがない場合でも、労働契約上、労働者は、使用者に対し、使用者の指揮命令に従った労働義務のほか、企業の存立・運営に必要な企業秩序を遵守する義務や、使用者の利益に配慮して誠実に行動することが求められる付随的義務(営業秘密の保持義務、競業禁止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務など)を負うと解されています。そのため、事業遂行上必要かつ相当な範囲

内で、使用者は労働者に対し業務命令を発令しうると考えられます。

もともと、受診を促すこと自体は、使用者の安全配慮義務の履行の観点からすべきといえますが、業務命令として行うことが常に認められるとまではいえないと考えられます。

(3) 補論

なお、新型コロナウイルス感染症に罹患している疑いのある従業員が、入社しようとする場合、「帰国者・接触者相談センター」に連絡して感染の有無を判断してもらうよう業務命令として求めることも事業遂行上必要かつ相当な措置として可能と考えられます。しかしながら、会社が直接保健所に連絡することについては、新型コロナウイルス感染症に罹患しているか否かは、当該従業員の個人情報（健康情報）に該当しますので、本人の同意や法令上の根拠等がなければ、差し控えるべきです。

2 新型コロナウイルス感染症に関して、以下の従業員について、業務命令として自己申告を求め、自宅待機を命じることができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 従業員自ら罹患した場合

当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、使用者の安全配慮義務の履行の観点から、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合（感染症患者と濃厚接触した場合）

従業員が濃厚接触者であると認められる場合、当該従業員が出社した場合は、感染リスクが高いため、業務命令として自己申告させ、自宅待機を命じることは、事業遂行上必要かつ相当な措置として、適法と考えられます。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合

厚生労働省により、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせるよう求められています。

かかる基準を参考にし、新型コロナウイルス感染症の流行地域からの帰国者が、「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合に、その旨を自己申告させ、自宅待機を命じることは事業遂行上必要かつ相当な措置として適法と考えられます。

他方、上記に該当する症状がない場合でも、感染流行地域に渡航している以上、自ら十分な防護措置をとって

いたなどの例外的な場合は別として、感染リスクは低いとため、自己申告させ、自宅待機を命じることは不合理ではないと考えられます。

(4) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

特に、新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と濃厚接触した場合には、感染リスクは低いとため、上記(3)と同様に考えられます。

第5 賃金・休業手当について

1 新型コロナウイルス感染症に関して、従業員について、休業・自宅待機措置をとった場合、賃金または休業手当の支給が必要であるか否かについて、前提となる考え方は以下のとおりです。

まず、労働基準法上、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」として、使用者の休業手当の支給に関する規定が置かれています（労働基準法26条）。

他方、民法上も危険負担の規定によって、「債権者の責めに帰すべき事由」により労務の履行ができなかった場合、労働者は賃金請求権を失わないこととなります（民法536条2項）。

民法と労働基準法の関係については、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」は、債権者の故意過失又は信義則上これと同視すべきものをいいますが、労働基準法26条は、労働者の生活を保障するために平均賃金の6割の支払を罰則付で保障していることからすれば、「使用者の責に帰すべき事由」は、不可抗力は含まれないものの、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」より広く、使用者側に起因する経営・管理上の障害（使用者に過失がない機械・設備の故障や検査、監督官庁の勧告による操業停止、親会社の経営難のための資材・資金の獲得困難など）を含むと解されています。不可抗力については、厚生労働省の解釈によれば、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることの2つの要件を満たすものでなければならない、とされています。

なお、民法の規定は任意規定であり、当事者の合意で排除し得るものですので、就業規則において民法536条2項の規定を排除している場合は、民法536条2項に基づく賃金請求権は発生しません。また、労働者が自主的に休んだ場合には、使用者は賃金又は休業手当を支給する必要

はありません。

- 2 従業員やその周囲で新型コロナウイルス感染者が発生した場合に、使用者が従業員に対して賃金又は休業手当を支給しなければならないのか否かについては、以下のとおり考えることができます。

(1) 従業員自ら罹患した場合

従業員自らが新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、都道府県知事が、当該従業員に対し、一定期間就業を制限する措置をとることができます(感染症法18条)。

就業制限を受けている場合は、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しません。

なお、被用者保険に加入している場合は、新型コロナウイルス感染症により労務提供不能と判断されれば傷病手当金の補償を受けられます。

(2) 従業員の同居家族が罹患した場合(感染症患者と濃厚接触した場合)

「相談・受診の目安」に該当する症状がある場合は、「帰国者・接触者相談センター」に問い合わせ、外出を控え案内された医療機関で受診することが要請されています。問い合わせの結果、医療機関での受診をするよう要請された場合に、使用者が休業または自宅待機を命じることは、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」、労働基準法の「使用者の責に帰すべき事由」のいずれにも該当しないと考えられますので、使用者に賃金・休業手当の支給義務は存在しないと考えられます。

他方、濃厚接触者でも「相談・受診の目安」に該当する症状がない場合は、考え方が分かれますが、厚生労働省の企業向けQ&Aでは、「帰国者・接触者相談センター」への相談を踏まえても就業可能な従業員を使用者の自主的な判断で休業させる場合には、休業手当の支払いが必要であるとされています。

(3) 従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域から帰国した場合または従業員が新型コロナウイルス感染症流行地域からの入国者と接触があった場合

上記(2)と同様、「相談・受診の目安」に該当する症状の有無によって、休業手当の支給義務の有無を分けることが考えられます。

- 3 次に、新型コロナウイルスへの感染対策として、使用者が自主的な判断で事業を休止した場合や、国や自治体からの協

力依頼や要請を受けて営業を休止し、労働者を休業させる場合に、従業員に対し、賃金または休業手当の支給が必要であるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

まず、使用者が自主的な判断で事業を休止した場合は、少なくとも労働基準法26条の休業手当を支給する必要があります(事業形態にもよりますが、民法536条2項に基づく賃金の支払義務があるかどうかについては争いがあります)。

これに対し、新型インフルエンザ特措法による協力依頼や要請を受けて営業を休止したことが、不可抗力(行政解釈によれば、①その原因が事業の外部より発生した事故であり、かつ、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であることが要件とされる)による休業といえる場合は、賃金又は休業手当の支払義務はありません。協力依頼や要請がある場合は①を充足するといえるものの、②を充足するかどうかは、例えば、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合においてこれを十分に検討しているか、労働者を他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか、といった事情から判断されることになります。

このほか、海外の取引先が事業休止したことに伴う事業の休止の場合は、当該取引先への依存の程度、他の代替手段の可能性、事業休止からの期間、使用者としての休業回避のための具体的努力等を総合的に勘案し、不可抗力に該当するといえる場合は、使用者は賃金・休業手当を支給する必要はありません。

もっとも、実務的には、各事業者は、労使で協議した上で対応を行うことが望ましく、従業員の生活やモチベーション維持などの観点から、法的に求められている範囲を超えた賃金又は休業手当の支払を行うことも経営判断として十分考えられます。

- 4 なお、賃金や休業手当の支給に関連して、今般の新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、雇用調整助成金の特例措置がとられました。

雇用調整助成金とは、景気の後退等、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向(以下、「休業等」といいます。)を行い、労働者の雇用を維持した場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する制度です。

最新の内容については、厚生労働省のホームページをご確認ください。

第6 懲戒処分について

1 従業員が、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを理由として出社を拒否した場合、業務命令として出社を指示できるか否か、及び、出社の命令に背いて欠勤する従業員について、賃金カットや懲戒処分ができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

すなわち、業務に一定の危険が内在する場合であっても、それが契約内容になっている場合は、労働契約の範囲内であり、従業員は拒否できないと解されます。これに対し、労働契約の予定する通常の危険を超え、生命・身体に特別の危険を及ぼす業務は、労働契約の範囲外であり、使用者の指揮命令権(業務命令権)によって強制できないと考えられます。

使用者としては、安全配慮義務を尽くし、できる限りの感染リスクを排除した労働環境を構築しているのであれば、従業員に対し、業務命令として適法に出社を命じることができる、と考えられます。従業員が出社しない場合には、賃金カットは可能と考えられる一方で、感染リスクという心身を案じての理由の欠勤であれば、具体的にどのような混乱が生じたかなどを踏まえた判断とはなりますが、欠勤がそれほど長くなく、電話連絡等がつく状況であれば、重い懲戒処分や解雇を適法に行うことは難しく、軽い懲戒処分でも慎重にならざるを得ないと考えられます。

2 次に、従業員に対し、不要不急の外出や海外旅行を禁止し、違反した場合に懲戒処分を下すことができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

従業員は、労働契約上の付随義務として、誠実義務や企業秩序遵守義務を負うと解されているため、使用者は、従業員の私生活上の行為についても、一定の場合には懲戒規定を前提に懲戒処分の対象とすることができると考えられます。

「不要不急の外出」については、一律に禁止すると新型コロナウイルスの感染リスクが高くない日常生活上の行為まで禁止することとなり、従業員の私生活上の行為への過度な介入となりかねず、必要かつ相当な措置とはいえないと考えられます。したがって、禁止するのではなく自粛にとどめるべきです。

新型コロナウイルス感染症の流行地域への渡航については、外務省が発出する「感染症危険情報」が参考となります。「感染症危険情報」とは、新型インフルエンザ等危険度の高い感染症に関し、渡航・滞在に当たって特に注意が必要と考えられる国・地域について発出される海外安全情報であり、「レベル1:十分注意してください。」「レベル2:不要不急の渡航は止めてください。」「レベル3:渡航は止めてください。(渡航中止勧告)」「レベル4:退避してください。渡航は止めてください。(退避勧告)」の4段階の категорияに分かれ

ています。このうち、入国に当たり待機期間が設けられている国・地域があり、その場合は、待機期間中、労務提供ができなくなります。これらのことからすれば、従業員による私的な海外渡航については、上記の категорияも参考にしつつ、新型コロナウイルス感染症に罹患する危険の高い行為であるといえる場合には、使用者が従業員に対し、これを禁止することが可能であると考えられ、これに反して従業員が海外旅行を行った場合は、就業規則等に定められる懲戒事由に該当する限り、懲戒処分を行うことも可能であると考えられます。

第7 解雇・内定取消について

1 整理解雇

新型コロナウイルス感染症によって、やむを得ず事業場を閉鎖する場合に、整理解雇を行うことができるか否かについては、整理解雇の4要素(①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務を尽くしているか、③人選の合理性、④手続の相当性)を考慮して判断することになります。

①人員削減の必要性については、倒産必至の状況にあることを要すると説く裁判例もありますが、多くは、債務超過や赤字累積に示される企業経営上の十分な必要性があれば足りるとしており、新型コロナウイルス感染症による経営危機が差し迫っている場合には、当該要素を満たすことがあり得るものと考えられます。

また、②解雇回避努力義務については、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段を試みる必要があるとされています。もっとも、近時は、各種の回避措置を画一的に要求するのではなく、企業が選択した手段と手順が当該人員整理の具体的状況のなかで、全体として、解雇回避のための真摯かつ合理的な努力を行っているか認められるかが重要であるとされています。

2 内定取消し

新型コロナウイルス感染症によって、経営危機に陥った場合、内定取消しを行うことができるか否かについては、以下のとおり考えることができます。

採用内定取消しの適法性に関しては、判例上、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる」、とされています。

適法性の判断は、客観的に合理的で社会通念上相当として是認できる事由の存否に帰着することになりますが、裁判所は、概して、使用者が行う内定取消しに厳しい態度をとる傾向にあります。採用内定当時に全く予期し得なかった

経済変動による経営悪化に際しての内定取消しについても、整理解雇に準じた検討が必要となります。

人選の合理性に関しては、既存の従業員よりも、採用内定者を先に人員削減することはやむを得ないとする見解もありますが、経営悪化に際しての内定取消しを適法に行うためのハードルは一般的に高いと言わざるを得ません。

内定取消しに際しては、金銭的な補償や職種変更を含めた代替案を含めて検討し、内定者との間で同意を得ることが望ましいといえます。

第8 休暇について

新型コロナウイルスに感染している疑いのある従業員について、一律に年次有給休暇や病気休暇を取得したこととする取り扱いが可能であるか否か、また、従業員から、学校の一斉休業に伴い、子どもの面倒を見るために仕事を休まなければならないと言われた場合、有給を取得させて対応すべきか否かについては、以下のとおり考えることができます。

すなわち、年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に与えなければならないものですので、使用者が一方的に取得させることはできませんが、労働者にこのような休暇制度について説明し、取得を促すことは可能です。

また、事業場で任意に設けられた病気休暇により対応する場合は、事業場の就業規則に照らして適切に取り扱う必要があります。

なお、後段に関して、厚生労働省は、令和2年4月15日、臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために、従業員（正規・非正規を問わず）に、有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対し、休暇中に支払った賃金を助成する制度を創設しました。最新の情報については、厚生労働省のホームページ等をご確認ください。

第9 労働時間について

1 変形労働時間制

新型コロナウイルス感染症の対策のため、イベントの中止や学校の休業、事業活動の閉鎖や縮小などの影響を受けて、労働時間が減少してしまうことや、休む従業員が増えたときに残りの従業員が多く働かないといけない事態が考えられます。その人達について、法定労働時間の上限を超えないようにするためには、どのようにすればよいでしょうか。

このような場合には、労働時間の弾力化を図ることができる制度として、1年単位の変形労働時間制（労働基準法32条の4）を導入することが考えられます。

1年単位の変形労働時間制の下では、労使協定により、1年以内の変形期間を平均して1週間あたり40時間を超えな

い範囲で各週、各日の労働時間を特定した場合には、特定の週に1週間40時間、特定の日に1日8時間を超えて労働させることができます。

対象期間における法定労働時間の上限は、1日10時間、1週52時間（ただし、対象期間が3か月を超える場合、所定労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週間以内であり、かつ対象期間を3か月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて3回以下）となります。

2 時差出勤及びフレックスタイム制

時差出勤を実施するためにフレックスタイム制を導入しなければならないか否かについては、以下のとおり考えることができます。

多くの就業規則には「業務上の必要がある場合には、前項の始業時刻・終業時刻を繰上げ、繰下げ変更することができる」との規定が設けられているところ、このような始終業時刻の変更権の定めがあれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことにより、時差出勤を実施することが可能です。また、就業規則に始終業時刻の変更権の定めがない場合でも、従業員の個別の同意があれば、始業時刻の繰上げ・繰下げを行うことは可能です。

したがって、必ずしもフレックスタイム制を導入しなければならないわけではありません。

3 テレワークを実施する場合の労働時間の管理

テレワーク勤務者から始業時・就業時にメールや電話で上司に連絡し、労働時間を管理する方法をとる企業が多いと考えられます。また、使用者は、テレワーク勤務者が実際に業務を遂行している場面を確認しているわけではありませんので、テレワーク勤務者に、1日の業務内容を作業日報の形で、終業時のメールに添付して提出させる運用をとっている企業もあります。

最近では、クラウドによる勤怠管理システムを導入している企業も増えてきており、インターネット経由でクラウド型のシステムを利用でき、事業場施設に出勤した場合とテレワークによる在宅勤務を行う場合とで、労働時間の管理方法を変える必要がないという点が大きなメリットになっているようです。

第10 おわりに

人事労務については、厚生労働省の新たな制度ができるなど、常に最新の情報にアップデートすることが重要であるといえます。また、論点も多岐にわたりますので、お困りのことがあれば積極的に専門家へご相談いただくことをご検討ください。

新型コロナウイルス感染症の影響による契約の不履行

弁護士 岩城 方 臣



弁護士
岩城 方臣
(いわきまさおみ)

〈出身大学〉
一橋大学法学部
大阪市立大学法科大学院

〈経歴〉
2012年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新65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
貝塚市行政不服審理員就任
2018年1月
佐野簡易裁判所司法委員就任

〈取扱業務〉
民事法務、一般企業法務
労働法務、事業承継
独禁法・下請法関係

第1 はじめに

本稿では、新型コロナウイルス感染症の流行による影響を受けて契約の定め通りに債務を履行できなかった場合の、債務者の損害賠償責任と反対債務の履行(代金の支払等)の要否についてご説明します。

第2 債務者の損害賠償責任

1 契約書等に不可抗力条項が定められている場合

(1) 不可抗力条項

債務者は、契約で定められた債務の履行を遅滞した場合、あるいは債務を履行することができなくなった場合、債務不履行責任に基づき債権者に対し損害賠償義務を負うおそれがあります。新型コロナウイルス感染症の影響を受けて債務不履行が生じた場合、債務者としては、まず、不可抗力による債務不履行責任を免除・軽減する条項(不可抗力条項)が取引基本契約書や個別契約書に定められていないかを確認すべきです。

不可抗力条項の一例を以下に挙げましたが、契約書により多種多様な定め方がされています。また、国土交通省が定める各種標準運送約款(運送契約)や各種建設工事標準請負契約約款(建設請負契約)のように、不可抗力条項を定めた約款が契約の内容となっていることもあります。

【不可抗力条項の具体例】

天変地災、戦争・暴動・内乱、同盟罷業(ストライキ)、法令の制定・改廃その他の不可抗力による本契約の全部または一部の履行遅滞または履行不能については、売主は責任を負わない。

不可抗力条項の中に疫病、伝染病、感染症の流行等が具体的な不可抗力事由として挙げられている場合、新型コロナウイルス感染症の流行もこれらの不可抗力事由に該当すると考えることができますが、新型コロナウイルス感染症の流行より前に締結された契約において、このような不可抗力事由が具体的に定められているケースは少ないかと思われます。

しかし、感染症の流行等が不可抗力事由として明示されていない場合でも、上記条項例の「その他の不可抗力による」といった記載のように不可抗力が包括的に責任減免事由として定められていれば、新型コロナウイルス感染症の流行が不可抗力に該当し、免責の対象とならないかを検討することとなります。

(2) 不可抗力の意義

不可抗力に必ずしも一義的な定義はありませんが、一般的には、「外部から生じ、かつ、防止のために相当の注意をしても防止することができない事由」と考えられており、天災のような自然的現象に限定されず、戦争や暴動のような人為的な事象も対象となり得ます。

過去の裁判例では、建築工事にあたり東日本大震災の影響も含めた複合的な原因によりマンションの引渡しが約定日より遅れ、注文者が請負人に対し損害金の支払いを求めた事案において、裁判所が「天災などの自然的条件のほか、予期できない品不足などの経済現象の異常な変化があり代替策を採ることができなかった場合」も不可抗力にあたるとして、東日本大震災の影響で生コンクリートの出荷が停止されたことが不可抗力に該当すると判断したものが有ります(東京地判平成28年4月7日・判例秘書L07131032)。この裁判例は、契約の不可抗力条項の内容を直接判断したものではありませんが、事案によっては新型コロナウイルス感染流行の影響による部品・資材調達の遅れといった事象も不可抗力に該当すると考えることが可能かと思われます。

もっとも、不可抗力条項により損害賠償責任の減免が認められるためには、新型コロナウイルスの感染拡大が不可抗力に該当するだけでなく、不可抗力と債務不履行との因果関係まで求められる点に注意が必要で、不可抗力とは別の原因が債務の履行に影響を与えたと考えられる場合、免責が認められない可能性があります。

(3) 不可抗力条項の効果

不可抗力条項の効果も、契約書や約款により様々で、損害賠償義務の免除や履行期間の延長のほか、一定期間内に債務不履行が解消されない場合に契約の解除権が発生する条項が定められることもあります。また、債務者が損害賠償責任の減免を受けるための条件として、債権者への事前通知義務や、債権者の損害を回避する措置をとる義務が定められているケースもありますので、不可抗力条項の適用を検討するにあたっては効果の内容や効果発生のための条件をよく確認しておく必要があります。

2 契約書等に不可抗力条項が定められていない場合

(1) 債務不履行責任と帰責事由

債務不履行について債務者の責めに帰す

べき事由(帰責事由)がなければ債務者は損害賠償義務を負わないと民法で定められており、債務者としては、契約書等に不可抗力条項が定められていない場合は、自身の帰責事由を否定して損害賠償責任を免れることができないかを検討することとなります。

帰責事由とは、伝統的な通説では「故意・過失または信義則上これと同視すべき事由」と解されていますが、上記1で検討した不可抗力との異同は必ずしも明らかではなく、判例理論では両者をほぼ同視しているとの指摘もなされています。このように、帰責事由の有無について一義的な基準を定めることは困難ですが、過去の裁判例等からすると、契約の内容や契約締結に至る経緯、取引上の社会通念等を踏まえながら、債務の履行の障害となる事象を契約締結時点において想定できたか、債務者の側で代替手段の検討など債務不履行を回避するための努力が尽くされたかなどの事情を総合的に考慮して判断されるものと考えられます。

例えば、従業員に感染者が生じたため事業所を閉鎖したことにより債務の履行が遅れた場合は、リモートワークによる債務の履行の可否や、代替的な調達手段の可能性・容易性、当該事業所において従業員の感染拡大防止措置が適切にとられていたかなどの事情が帰責事由の判断要素となることが考えられます。また、新型コロナウイルスの感染拡大が進みサプライチェーンへの影響等が相当程度見込まれる状況下で契約が締結された場合には、債務者の帰責事由を否定することは一般的には困難であるように思われます。

(2) 不可抗力条項を定めた場合との比較

以上のように、不可抗力条項を定めていなくても債務者は債務不履行責任を免れる場合がありますが、帰責事由がないことについては債務者が立証責任を負うため、債務者の立場としては、今後契約を締結するにあたり、感染症の流行等の事由を具体的に明示して不可抗力条項を定める効果は大きいものと考えられます(但し、前述のとおり不可抗力事由と債務不履行との因果関係は必要となります)。

(3) 金銭債務の遅滞について

なお、銀行への借入金の返済やテナントの賃料のような金銭債務の履行遅滞については、民法の特則(同法419条3項)により不可抗力があっても免責されないため、新型コロナウイルスの影響により資金繰りが苦しくなったことが不可抗力にあたるか否かにかかわらず、債務者は遅延損害金の支払義務を免れないこととなります。

第3 履行不能時の反対債務の履行

1 問題の所在

例えば、新型コロナウイルスの感染拡大を受けてイベントの開催が中止された場合に、イベント開催者は施設使用料を支払う法的義務を負うのでしょうか。まず、施設使用に関する契約等に、施設利用中止時の利用料やキャンセル料の支払いに関する規定が定められている場合は、当該規定に従って判断することとなります。

次に、このような条項が定められていなければ、契約上の

債務が当事者双方の帰責事由なく履行不能に陥った場合の反対債務の取扱い(危険負担)や、契約の解除に関する民法のルールに沿って対応することとなりますが、本年4月1日に改正民法が施行され、危険負担や契約の解除についても条文が一部改正されていますので、改正前民法と改正後民法に分けて検討します。なお、本年4月1日より前に締結された契約については原則として改正前民法が適用されますが、例外的な経過規定もいくつか定められています。

2 改正前民法が適用される契約の場合

上記事例の危険負担は改正前民法536条1項により規律され、債権者・債務者双方に帰責事由なく契約上の一方の債務(施設を利用させる債務)が履行不能(債務の履行を合理的に期待できない状態)となったときは、反対債務(施設利用料の支払債務)も当然に消滅します。また、既に施設利用料が支払済みであれば、イベント開催者は、不当利得として施設利用料の返還を求めることができます。

ただし、履行不能か否かは取引上の社会通念に従って個別具体的に判断され、上記事例でも、施設利用中止要請の程度の強さ(新型インフルエンザ等特別措置法などの法令に基づく要請か、法令によらない政府や都道府県からの自粛要請か、施設提供者が自主的に判断したものかなど)や、イベント開催時の感染リスクの程度(屋内施設か屋外施設か、参加予定者の人数など)等の事情を総合的に考慮して判断せざるを得ず、新型コロナウイルスの感染拡大という理由だけで一律に反対債務が消滅するとは判断できないことに注意が必要です(改正後民法が適用される場合も同様です)。

3 改正後民法が適用される契約の場合

改正後民法では、債権者・債務者双方に帰責事由なく契約上の一方の債務が履行不能となった場合、反対債務が当然に消滅するのではなく、債権者は反対給付の履行を拒絶することができる定められています(同法536条1項)が、上記事例においては、施設利用料の支払いを拒絶しても法的責任を問われないという点では、改正前民法が適用される場合と違いはありません。一方、改正前民法では履行不能に陥っても債務者に帰責事由がない場合は契約を解除することができませんでしたが、改正後民法では一定の要件の下で契約の解除が可能となりましたので(同法541条、542条)、施設を利用させなかったことに施設提供者の帰責事由がなくとも、イベント開催者側から契約を解除して契約を終了させたり、既払いの施設利用料の返還を求めるといった対応をとることも可能です。

もともと、実務上は、危険負担や解除について契約書で民法とは異なる内容の条項が定められていることも多く、また、上記1のとおり、本年4月1日より前に締結された契約に改正前民法が適用されるかは一概に判断できませんので、個別的な対応については弁護士にご相談頂ければと思います。

新型コロナウイルスの感染拡大と取締役会の開催における留意点

弁護士 新 智 博



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

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、3密(密閉・密集・密接)を避けることが強く要請されてきました。このような要請に伴い、企業における各種の会議体の開催方法等についても、工夫・検討が必要になります。

株主総会の開催に関しては、多くの企業において、その開催方法や開催するにあたり、どのようなことに留意すべきか、検討されてきました(どのような点が法的に問題となるかについて、詳しくは、弊所HPコラムをご参考ください:<https://www.clo.jp/column/2335/>)。

本稿では、企業において開催される会議のうち、取締役会に注目し、人の集合、集合を制限された状況下において、取締役会の開催頻度を減らすことが可能か、人の集合を避けるような取締役会の開催方法としてはどのようなものがあるのかについて説明します。

2 取締役会の開催の頻度について

一定の規模を有する株式会社においては、一般的には、月に1回の定例取締役会や、臨時株主総会の招集決定等の特別なタイミングにおいて取締役会を開催していることが多いと思われます。そこで、人の集合が制限されている状況下において、従前より取締役会の頻度を減らすことはできるのか、検討したいと思います。

会社法上、取締役会を開催すべき回数は法定されていません。もっとも、代表取締役及び業務執行取締役は、自己の職務の執行の状況を3か月に1回以上、取締役会に報告しなければならないとされています(会社法364条2項)ので、少なくとも3か月に1回の取締役会の開催が必要となります。

また、会社法上、取締役会設置会社においては、一定の事項については必ず取締役会で決議をする必要があると定められています。したがって、当該事項を決議する必要がある場合は、取締役会を開催しなければなりません。そのため、取締役会の開催頻度を減らすかどうかを検討するにあたっては、取締役会を開催して決議・報告をしなければならない事項があるかを検討する必要があります。

下記においては、取締役会において決議しなければならない事項ごとに詳細を説明します。

(1) 取締役会設置会社においては、重要な財産の処分及び譲受けなど「重要な業務執行」の決定については、取締役会で決議しなければな

らないとされています(会社法362条4項)。

この点、「重要な業務執行」に該当するかの判断には解釈の幅があり、判断が困難な場合もあります。取締役会付議基準を定めている企業においては、リスク回避のため、会社法上、「重要な業務執行」ではないと判断される事項についても、取締役会付議基準に該当するように定めていることが多いと思われます。そうすると、もともと会社法上の「重要な業務執行」に該当しないといえる事項については、今般の非常事態下であれば、一時的に、取締役会付議事項としないと判断する余地もあるかもしれません。

しかし、万一その判断を誤り、「重要な業務執行」に該当するにもかかわらず、取締役会決議を欠くと、法令違反となりますので、基本的には、従前の判断基準どおり運用し、後述するように、人の集合を回避する開催方法にて、取締役会を開催し、審議することを検討すべきと考えます。

(2) 取締役会設置会社においては、毎事業年度の終了後一定の時期に定時株主総会を招集しなければならない(会社法296条1項)、招集の場合には、日時・場所等の会社法、法務省令で定める事項を取締役会の決議で決定しなければなりません(会社法298条1・4項)。また、株主総会への提出・報告(会社法438条3項、439条)に先立ち、事業報告・計算書類の承認を取締役会で行わなければならないとされています(会社法436条3項)。

株式会社における定時総会については、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う状況下においても、延期・継続会はともかく、開催自体を中止することはできませんので、上記事項を決定・承認するための取締役会の決議を得る必要はどこかで必ず生じます。

また、取締役設置会社においては、代表取締役・業務執行取締役の選定についても取締役会で決議しなければなりません(会社法362条2項3号、363条1項2号)。

定時株主総会において、取締役が改選された場合は、速やかに代表取締役・業務執行取締役を選定する必要がありますので、総会終了後の上記事項の決議のための取締役会の決議も避けることはできません。

(3) 会社が競争取引・利益相反取引を行う場合には、取締役会において当該取引につき、重要な事実を開示し、その承認を受けなければならず(会社法356条1項、365条1項)、取引を実行した後は、遅滞なく、当該取引についての重要な事実を取締役会に報告しなければなりません(会社

法365条2項)。今般の非常事態を踏まえても、その該当性判断を緩和することはできないと考えられますので、客観的に競業取引・利益相反取引と認められる取引があれば、当該取引に関する取締役会の承認決議も避けることはできません。

3 取締役会の開催方法の工夫について

(1) 電話・テレビ会議システム等による取締役会

会社法上、株主総会の場合には、招集通知において株主総会の開催場所を記載しなければならない(会社法298条1項1号・299条4項)とされ、何らかの物理的な会場を用意することが前提とされていますが、取締役会の招集について、株主総会と同様に、開催場所を記載しなければならないといった定めはおかれていません。また、取締役会の決議については、議決に加わることのできる取締役の過半数が出席し、その過半数をもって行うことと定められています(会社法369条1項)が、その出席の方法については、会社法上、特に規定されていません。さらに、会社法施行規則においては、「取締役会が開催された日時及び場所(当該場所に存しない取締役が…取締役会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。)」と規定していることから、全員が一定の場所に集まらずに開催することが許容されています(会社法施行規則101条3項1号)。加えて、法務省より、「取締役間の協議と意見交換が自由にでき、相手方の反応がよく分かるようになっている場合、すなわち、各取締役の音声と画像が即時にほかの取締役に伝わり、適時的確な意見表明が互いのできる仕組み」であれば、テレビ会議システムによる取締役会を開催することができるとしています¹。以上のことから、取締役会自体がテレビ会議システム等を用いて開催すること自体は許容されているといえます。

この場合、取締役会議事録に「取締役会が開催された…場所」を記載しなければならないこと(会社法施行規則101条3項1号)との関係が問題となりますが、取締役会をテレビ会議等で行い、取締役の全員がリモートにて取締役会に参加した場合には、議長の所在する場所を取締役会の開催場所とすることとなると考えられます²。

また、取締役会議事録においては、法務省が示した基準を満たしていることを示すべく、「電話会議システムにより、出席者の音声と即時に他の出席者に伝わり、出席者が一同に会すると同等に適時的確な意見表明が互いのできる状態となっていることが確認されて、議案の審議に入った。」「本日の電話会議システムを用いた取締役会は、終始異常なく議題の審議を終了した。」といった内容を記載しておくことが望ましいでしょう³。

(2) 書面決議

会社法では、一定の要件を満たした場合には、現実の取締役会を開催することなく、取締役会の決議があったものとみなすこと(決議の省略・書面決議)を認めています(会社法370条)。書面決議は、予め定款で書面決議ができる旨が定められていることを前提とし、取締役が取締役会決議の目的事項につい

て提案し、当該事項について決議に加わることができる取締役全員が書面または電磁的記録により同意の意思表示を行い、監査役が当該提案について異議を述べない場合に認められます。

一般的には、書面決議は、定例取締役会を待っていると間に合わない緊急案件がある場合に用いられることが多いですが、当該事項に限定されるわけではなく、感染症の影響により人の集合の回避等が強く要請されているという事情は書面決議が許容される理由の一つといえます。

もっとも、書面決議が多用されて、取締役会が形骸化するのも適当ではありませんので、後に経営判断の合理性が問われかねない重要案件については、取締役間で十分に意見交換ができるような体制(テレビ会議等の方式も含む。)を採用することを検討し、意見の分かれる可能性が少なく、取締役間で議論の必要性が小さい議案を書面決議の対象とするといった運用が望ましいと思われれます。

(3) 書面報告

会社法は、取締役会に対する報告の省略(書面報告)も認めています(会社法372条1項)。書面報告については、書面決議と異なり、あらかじめ定款の定めが無くとも認められます。取締役等が取締役及び監査役の全員に対して、取締役会に報告すべき事項を報告したときは、当該事項を取締役会に報告することを要しないとされています。

ただし、代表取締役・業務担当取締役による3か月に1回以上の職務執行状況報告(会社法363条2項)は、書面報告が認められず、現実にと取締役会を開催して報告しなければなりません(会社法372条2項)。

そのため、いかに書面決議、書面報告を駆使したとしても、最低でも3か月に1回以上のペースで、取締役が集まる方式もしくはテレビ会議等のシステムで取締役会を開催する必要があります。

4 最後に

新型コロナウイルスの影響は、完全に終息したという状態まで相当な時間を要する可能性があり、今後とも同様の状況が継続する場合は、取締役会をはじめとした各種会議について、その開催方法等について検討をし続けていく必要があります。また、今回の事態を機に各種会議をリモートで行う設備を整え、テレビ会議や書面決議・書面報告を駆使することにより、企業内における効率化を図ることも、今後の企業の成長にとって重要な手段になるかと思われれます。

1 平成8年4月19日付法務省民事局参事官室「規制緩和等に関する意見・要望のうち、現行制度・運用を維持するものの理由等の公表について」
2 弥永真生『コンメンタル会社法施行規則・電子公告規則〔第2版〕』(商事法務、2015年)508頁
3 前注2-508頁

教育機関にかかるオンライン教育に関する著作権法の改正の前倒し施行

弁護士 角野 佑子



弁護士

角野 佑子
(つの・ゆうこ)

〈出身大学〉
関西学院大学法学部
関西学院大学法科大学院

〈経歴〉
2008年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新61期)
愛知県弁護士会登録
2009年8月
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
知的財産法務

1 始めに

この度の緊急事態宣言・新型コロナウイルスの感染拡大に関し、多くの教育機関ではオンラインによる授業が開始されているところです。

原則として著作物を利用しようとする場合には、著作者の許諾が必要ですが、教育機関の授業における著作物の利用については、改正前著作権法35条において、

- ①対面授業のための複製であること
- ②対面授業で複製等したものを同時中継の遠隔合同授業等のために公衆送信すること

に限り、一定の制限のもと、許諾なしで利用可能とされていました。しかしながら、上記以外の公衆送信(例えばインターネット送信)については、各著作者の許諾が必要となるため、権利者の連絡先が不明・権利者から許諾を断られる・交渉が終わるまでに時間がかかり授業に間に合わない等、教育関係者からは、著作物の円滑な利用ができないと見直しを求める声が多くなりました。

これを受け、「著作権法の一途を改正する法律」が平成30年5月25日に交付され、令和3年5月24日までに施行予定とされていたところ、この度の新型コロナウイルスの影響で、オンライン授業のニーズに応えることが急務となり、上記改正法が令和2年4月28日に施行されましたので、ご紹介します。

2 遠隔授業に関する著作権法の改正と令和2年度の特例

本改正により、改正著作権法35条の規定を充たす限りにおいて、1の①②以外の公衆送信全てにつき、補償金を指定管理団体SARTRASに支払うことにより、著作物を著作者の許諾なしで利用することができるようになりました。例えば、授業の予習・復習用に資料をメール送信する、オンデマンド授業で講義資料や映像を送信するというようなことが可能となりました。なお、令和2年度に限っては、上記補償金額について、特例として無償とされていますが、SARTRASに教育機関として事前届出しておくことは必要となります。

3 学校その他教育機関における複製等

改正著作権法35条1項では

- ①学校その他の教育機関(営利を目的として設置されているものを除く)において、
- ②教育を担当する者及び授業を受ける者は、
- ③その授業の課程における利用に供することを目的とする場合には、
- ④その必要と認められる限度において
- ⑤公表された著作物を複製し、若しくは公衆送信を行い、又は公表された著作物であって公

衆送信されるものを受信装置を用いて公に伝達することができる

- ⑥但し、当該著作物の種類及び用途並びに当該複製の部数及び当該複製、公衆送信又は伝達の態様に照らし著作権者の利益を不当に害することとなる場合は、この限りではないと規定されています。なお、2項が新設され、2項には補償金を著作権者に支払わなければならないことが規定されています。

(1) 対象主体

①の要件より、幼稚園・保育所・小学校・中学校・高等学校・大学等の非営利の教育機関が対象となり、各種学校の認可を受けていない塾や予備校、営利目的の教育施設については対象なりません。この点、「著作物の教育利用に関する関係者フォーラム」より、「改正著作権法第35条運用指針(令和2年(2020)年度版)」が公表されていますので、詳細はこちらをご確認下さい。

(2) 適用範囲・利用目的

②③の要件の通り、あくまで、教員による授業のために配信することを認めるものであるため、学校間や教育委員会等が主体となる場合、保護者会や職員会議における複製・配信等、授業を受ける者に限らず見ることができるようYouTube等に公開することもこの規定の対象外となります。

(3) 権利者利益への配慮

⑥の要件が課されているのは、教育機関での複製・公衆送信の利用行為により市販物の売れ行きが低下する等、著作権者の権利が不当に害される事のないようにする必要があるためです。例えば、ドリルやワークブック等の生徒が購入して学習することを予定している著作物の複製・送信は本要件に該当し許されず、複製部数・受信者数等は原則、教員と生徒等の数を超えないよう注意する必要があります。

著作物の利用にあたっては、あくまで小部分の利用が前提であり、全部の利用が認められている訳ではありません(俳句・短歌・写真・絵画等は除く)。この小部分の利用については、可能な限り具体的に目安を示すように「著作物の教育利用に関する関係者フォーラム」において引き続き検討されているようです。

他の法律もそうですが、著作権法も社会のニーズにより様々な改正がなされているところです。著作権は支分権もあり、その解釈適用は難しい法律ですが、身近な法律でもありますので、悩まれることがありましたら、ご相談下さい。



弁護士

本行 克哉

(ほんぎょう・かつや)

(出身大学)
京都大学法学部
京都大学法科大学院

(経歴)
2012年12月
最高裁判所司法研修所修了
(新65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
2017年8月
金融庁検査局企画審査課
金融証券検査官
2018年7月
総合政策局リスク分析総括課
金融証券検査官
2019年8月
監督局銀行第二課
課長補佐(法務担当)
2020年4月
弁護士法人中央総合法律
事務所へ復帰

(取扱業務)
金融規制、ファイナンス、
コンプライアンス
訴訟、紛争解決、M&A、
倒産法務、一般企業法務

独占禁止法の特例法の概要

～地域銀行の経営統合の認可制度について～

弁護士 本行 克哉

本稿では、令和2年5月20日に成立、同月27日に公布された「地域における一般乗合旅客自動車運送事業及び銀行業に係る基盤的なサービスの提供の維持を図るための私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の特例に関する法律」(令和2年法律第32号)(以下、「特例法」といいます。)の内容のうち、地域銀行の経営統合に関する部分を解説します。なお、特例法の施行日は令和2年11月27日となります。

1 特例法の概要

地域銀行は、人口減少や低金利環境の継続などを背景に、厳しい収益環境にあり、一部の地域銀行においては、サービスの提供を現状のまま維持することが困難となりつつあるとされています。しかし、地域銀行が提供するサービスは、地域において国民生活及び経済活動の基盤となるものであって、他の事業者による代替が困難な状況にあると考えられています。

地域銀行が経営統合による経営力強化や生産性の向上を通じて、サービスの維持を図ることは地域の利用者にとっても有益である一方、地域において高い貸出シェアを有する地域銀行同士の経営統合が行われれば、競争を実質的に制限することとなる企業結合を禁止する「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」(以下、「私的独占禁止法」といいます。)の規定に抵触するおそれがあります¹。

そこで、特例法は、一定の基準に適合する経営統合に限って主務大臣²による認可を条件に私的独占禁止法の適用除外を認めることとしました。

なお、私的独占禁止法という公正な競争を担保する重要な法律に例外を設けるものであることから、特例法を10年以内に廃止するものとする旨が附則において定められています。

2 合併等の認可申請

(1) 基盤的サービス維持計画の提出

特定地域基盤企業等は、合併等の認可を受けようとするときは、単独で又は共同して、基盤的サービス維持計画を作成し、主務大臣に提出する必要があります(特例法4条1項)。

特例法3条1項では、主務大臣の認可を受けて私的独占禁止法の適用除外の対象となる「合併等」が定義されています。基本的には、私的独占禁止法において規制されている企業結合の類型と同様ですが、役員の兼任(同法13条第1項)は合併等に含まれていません。

また、合併等を行う主体は、「特定地域基盤企業等」とされており、特定地域基盤企業のみならず、その親会社が含まれています。これは、地域基盤企業の企業結合の形態として、例えば、持株会社(ホールディングス)による株式取得(株式交換を含みます。)を用いたものが多く想定されるため、このような形態を始めとして、親会社を通じた企業結合も特例法の対象に含める趣旨と考えられます。

なお、主務大臣は、合併等の認可を行ったときは、当該認可に係る基盤的サービス維持計画を公表するものとされています(特例法6条本文)。

(2) 基盤的サービス維持計画への追記請求

主務大臣は、合併等の認可申請があった場合において、基盤的サービスの将来にわたる持続的な提供が困難となるおそれがある地域において、当該合併等により生ずる競争の状況の変化により、当該基盤的サービスの利用者に対して不当な不利益を生ずるおそれがあると認めるときは、申請者に対し、基盤的サービス維持計画に当該不当な不利益の防止のための方策を定めることを求めることができるとされています(特例法4条2項)。

ここでいう「当該不当な不利益の防止のため

の方策」の一例として、未来投資会議資料³では、「地銀の融資審査時における『正当な理由なく金利スプレッドが上昇しないことの確認』等」が挙げられています。また、不当な不利益を防止するための方策は事案毎に異なりうると考えられます。

3 認可基準

合併等の認可基準は、特例法5条1項各号において定められています。

(1) 特例法5条1項1号の基準(枝番は筆者が付記したものを以下、同様です。)、以下「困難性の基準」といいます。)

- ①-1 合併等に係る特定地域基盤企業が基盤的サービスを提供する地域の全部又は相当部分において、
- ①-2 当該特定地域基盤企業の全部又は一部が提供する基盤的サービスに係る収支の悪化(当該基盤的サービスに係る需要の持続的な減少によるものに限る。)により、当該特定地域基盤企業の全部又は一部が当該基盤的サービスを将来にわたって持続的に提供することが困難となるおそれがあること

①-1に関して、「合併等に係る特定地域基盤企業」について特例法には定義規定が置かれていません。この点、合併等に係る当事者が特定地域基盤企業である場合には、当該企業を指すと考えられます。他方、合併等に係る当事者が特定地域基盤企業の親会社であって、当該親会社の子会社たる特定地域基盤企業が複数存在する場合には、全ての特定地域基盤企業を指すと考えられます。

①-2によれば、基盤的サービス⁴に係る「収支の悪化」が基準に含まれています。この点、「金融仲介の改善に向けた検討会議」の報告書の内容など特例法の立法経緯に照らせば、いわゆる顧客向けサービス利益⁵をベースとして信用コストを勘案しつつ継続的な収支の悪化が認められるかどうかを主な審査のポイントになると考えられます。認可申請の際には、これに加えて貸出利回りなどの定量的な指標、および収支に影響を及ぼす定性的な要素にも触れつつ、総合的に困難性を示すことが考えられます。

また、括弧書において「当該基盤的サービスに係る需要の持続的な減少によるものに限る」としていることから、単に収支に係る指標のみならず、基盤的サービス提供地域における需要の持続的な減少があることを示す必要があります。

また、①-2は、当該特定地域基盤企業の「全部又は一部」

としていることから、合併等に係る特定地域基盤企業のうち、少なくとも1社が基盤的サービスを将来にわたって持続的に提供することが困難となるおそれがあればよいと解されます。

(2) 特例法5条1項2号の基準(以下「改善・維持の基準」といいます。)

- ②-1 合併等により、当該合併等に係る特定地域基盤企業が提供する基盤的サービスに係る事業の改善が見込まれるとともに、
- ②-2 その改善に応じ、前号のおそれがあると認められる地域において、当該基盤的サービスの提供の維持が図られること

②-1の「事業の改善」が見込まれることを示すためには、経営統合後の利益指標等の見込みを定量的に示すだけでなく、その見込みを支える具体的な方策(システム共通化、重複店舗の削減等により経費削減をどのように進めていくのか等)を基盤的サービス維持計画において記載することが重要と考えられます。

②-2における「基盤的サービスの提供の維持」の内容及び程度については、各地域における利用者の現状・ニーズや、地域銀行の経営環境、経営状況及び事業の改善の見込みに応じて適切なものとする必要があるとあり、一律の内容・程度が求められるものではないと考えられます。

もっとも、これまでの地域銀行の統合事例などを踏まえると、顧客の利便性を考慮した店舗網の維持、統合により得られた人材の活用等を通じた金融サービスの向上、事業の改善により蓄積される資本を用いた地域での中小企業融資・経営改善支援先の維持などが重要となることが多いと考えられます。

(3) 特例法5条1項3号の基準(以下「利用者利益の基準」といいます。)

- ③-1 第1号のおそれがあると認められる地域において、
- ③-2 合併等により、当該合併等に係る特定地域基盤企業が提供する基盤的サービスの利用者に対して不当な基盤的サービスの価格の上昇その他の不当な不利益を生ずるおそれがあると認められないこと

利用者に対する不当な不利益とは、地域基盤企業の市場支配力の上昇を直接の要因として生ずる基盤的サービスの価格の上昇やサービスの悪化を指すと考えられますが、その

具体的内容は基盤的サービスの種類により異なります。

競争制限が問題となりやすい地域銀行の中小企業向け貸出の分野における不当な不利益として、典型的には、金利や手数料の上昇、より多くの担保・保証の徴求などの融資条件の悪化が考えられます。

4 公正取引委員会との協議・確認

主務大臣は、合併等の認可をしようとするときは、公正取引委員会に協議しなければならないとされています(特例法5条2項)。この協議に関しては、未来投資会議において、事務局より事務プロセスが提示されています⁶。この資料によれば、公正取引委員会が意見表明の際に重点を置く事項としては、認可基準のうち利用者利益の基準に関する事項(特例法5条1項3号)になると思われます。

また、主務大臣は、上記の協議に際して当該協議に係る合併等が次の①乃至③に掲げる事由のいずれにも該当することについて、公正取引委員会の確認を受けなければならないとされています(同条3項)。

- ① 不公正な取引方法を用いるものでないこと。
- ② 主務大臣が基盤的サービスの提供の維持が困難となるおそれがあると認める地域以外の地域において、合併等に係る特定地域基盤企業が提供する基盤的サービスに係る競争を実質的に制限することとならないこと。
- ③ 合併等に係る特定地域基盤企業又は当該特定基盤企業が属する企業結合集団に属する他の会社が提供する基盤的サービス以外の商品又はサービスに係る競争を実質的に制限することとならないこと。

5 主務大臣による監督(定期報告、適合命令)

特定地域基盤企業等が合併等を行ったときは、合併等の類型に応じて、特例法7条1項各号に定める者が、基盤的サービス維持計画の実施の状況等を主務大臣に報告しなければならないとされています(特例法7条1項)。報告義務の詳細は主務省令で定めることとされていますが、条文の見出しが「定期の報告」とされていることから、主務省令では、一定の期間毎に報告が求められることとなると考えられます。

また、主務大臣は、認可を受けて行われた合併等が、認可基準のうち、改善・維持の基準又は利用者利益の基準に適合しなくなったと認めるときは、基盤的サービス維持計画の実施

期間内において、上記の報告義務者に対し、これらの認可基準に適合させるための必要な措置をとるべきことを命ずることができるとされています(特例法8条1項)。公正取引委員会も、主務大臣に対し、適合命令をすべきことを請求することができるとされています(同条3項)。

6 おわりに

私的独占禁止法の規定は、特例法に基づく認可を受けて行われる合併等には適用されないこととなるため(特例法3条1項)、当該認可を得ることができれば、私的独占禁止法10条1項等の競争制限禁止規定のみならず、同条2項等の事前届出規制の適用も受けないことになると考えられます。

これを踏まえると、今後の地域銀行の経営統合の進め方については、従前の進め方に加え、どのタイミングで特例法の認可プロセスにシフトするかによっていくつかのパターンが考えられますので、経営統合をご検討される場合には、前広にご相談いただければ幸いです。

なお、特例法に基づく合併等の認可を取得する場合であっても、銀行法上の認可は別途必要となりますので、スケジュール案を検討する際には、これらの銀行法上の認可の要否及び事前相談・申請のタイミングなども含めて検討する必要があります。

- 1 企業結合の類型としては、株式の取得等(同法10条1項、14条)、役員兼任(同法13条1項)、合併(同法15条1項)、共同新設分割又は吸収分割(同法15条の2第1項)、共同株式移転(同法15条の3第1項)、事業の全部又は重要部分の譲受け等(同法16条1項)があります。
- 2 特例法における主務大臣は、地域銀行に関しては内閣総理大臣とされており(特例法16条1項1号)、内閣総理大臣は、特例法による権限(政令で定めるものを除く。)を金融庁長官に委任するとしているため(特例法17条)、認可申請などの手続は金融庁に対して行うことになります。なお、令和2年5月28日に意見公募手続に付された特例法施行令案によれば、金融庁長官に委任されないものは、合併等のうち、共同株式移転の認可に係る権限(特例法3条1項、同項4号)とされています。
- 3 令和元年10月29日の未来投資会議の資料2「一般乗合旅客自動車運送事業者等及び地域銀行に係る私的独占禁止法の適用除外について」(内閣官房日本経済再生総合事務局作成)以下「令和元年10月29日未来投資会議資料」といいます。3頁
- 4 特例法は、特定地域基盤企業が提供するサービスを全て基盤的サービスに含めるのではなく、「地域における国民生活及び経済活動の基盤となるもの」に限定し、詳細については主務省令に委任しています(特例法2条1号口)。
- 5 一般に貸出残高×預貸金利回り差+役務取引等利益-営業経費で算出されるとされています。
- 6 令和元年10月29日未来投資会議資料3頁
- 7 地域銀行の経営統合にあたって必要となる認可としては、共同株式移転により持株会社を新設する場合の認可(銀行法52条の17第1項)、銀行持株会社が株式交換等により銀行を子会社化する場合の認可(銀行法52条の23第6項)、合併、会社分割又は事業の譲渡若しくは譲受けの認可(銀行法30条1項乃至3項)等があります。

令和2年改正個人情報保護法について

弁護士 西中 宇紘
弁護士 新澤 純



弁護士
西中 宇紘
(にしなかつかひろ)

(出身大学)
京都大学法学部
京都大学法科大学院

(経歴)
2013年12月
最高裁判所司法研修所修了
(66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



弁護士
新澤 純
(にいざわじゅん)

(出身大学)
京都大学法学部
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

第1 はじめに

令和2年3月10日に第201回通常国会に提出されていた「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決され、令和2年6月12日に公布されました。

本改正(以下、「令和2年改正個人情報保護法」又は「改正法」といいます。)は、平成27年改正個人情報保護法(平成27年9月に成立、平成29年5月30日に全面施行。以下、「現行法」といいます。)の附則第12条3項に規定されている3年ごとの見直しに関する規定に基づき、関係団体・有識者からのヒアリングや実態把握、論点整理等を踏まえて、現行法の改正を行ったものです。

改正法は、一部の規定を除き、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされています(附則第1条)。

第2 令和2年改正個人情報保護法の概要

1 個人の権利の在り方

(1) 利用停止・消去等の個人の請求権の要件緩和

現行法は、本人が個人情報取扱事業者に対して当該本人が識別される保有個人データの利用停止・消去等の請求ができるのは、不正取得等の一部の法違反の場合に限定していましたが(現行法30条1項、同条3項)、改正法は、これらに加えて、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも利用停止・消去等を請求できることとしています(改正法30条5項及び6項)。

(2) 保有個人データの開示方法の拡大

現行法は、本人が個人情報取扱事業者に対して当該本人が識別される保有個人データの開示を請求することができると定めており、請求を受けた個人情報取扱事業者は、一定の例外的場合を除き開示の義務を負い、書面を交付する方法により開示しなければならないとされていました(現行法28条1項、同条2項、施行令9条)。

改正法は、個人情報取扱事業者の開示の方法を電磁的記録の提供を含めて、本人が指示できるようにしています(改正法28条1項、同条2項)。

(3) 個人データの授受に関する第三者提供記録の開示

現行法は、個人情報取扱事業者に対し、個

人データを第三者に提供したとき、及び個人データを取得したときに、それぞれ記録(以下、「第三者提供記録」といいます。)の作成を義務づけていますが(現行法25条1項、現行法26条3項)、第三者提供記録は本人による開示請求の対象とはされていませんでした。

改正法は、本人が個人情報取扱事業者に対して、第三者記録の開示を請求できるようにしています(改正法28条5項)。

(4) 短期保存データが保有個人データに含まれることに

現行法は、6ヶ月以内に消去することとなる個人データ(短期保存データ)については、「保有個人データ」に含まれないとしていましたが(現行法2条7項、施行令5条)、改正法は、短期保存データについても、保有個人データに含めることとし、本人からの開示、利用停止等の請求の対象としています(改正法2条7項)。

(5) オプトアウト規定により第三者に提供できる個人データの範囲を限定

現行法は、個人情報取扱事業者が、第三者に提供される個人データ(要配慮個人情報を除く。)について、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、提供する個人データの項目等を公表するとともに、個人情報保護委員会へ届け出たときは、当該個人データを第三者に提供できるとしていましたが(いわゆるオプトアウト規定。現行法23条2項)。

改正法では、要配慮個人情報だけでなく、不正取得された個人データとオプトアウト規定により提供された個人データについても、オプトアウト規定により第三者へ提供できる個人データから除外しています(改正法23条2項但書)。

2 事業者の守るべき責務の在り方に関する改正

現行法では、漏えい事案が生じた場合に個人情報保護委員会への報告や本人への通知を義務づける規定は存在しませんでした。

他方で、個人情報保護委員会は、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(平成28年個人情報保護委員会告示第6号。以下、「通則ガイドライン」といいます。)を平成28年11月30日に公表し、通則ガイドラインにおいて、「漏えい等の事案が発

生した場合等において、二次被害の防止、類似事案の発生防止等の観点から、個人情報取扱事業者が実施することが望まれる対応については、別に定める」とし、当該対応の内容について、「個人データの漏えい等の事案が発生した場合等の対応について」(平成29年個人情報保護委員会告示第1号)において定めていました。

改正法では、漏えい等が発生し、個人の権利利益を害するおそれがある場合(ただし、一定数以上の個人データの漏えい、一定の類型に該当する場合に限定。)に、個人情報保護委員会への報告及び本人への通知を義務化しています(改正法22条の2)。

3 データ利活用に関する施策の在り方

(1) 仮名加工情報に関する規定を創設

改正法では、イノベーションを促進する観点から、氏名等を削除した「仮名加工情報」を創設し、内部分析に限定する等を条件に、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和しています(改正法2条9項、改正法35条の2～3)。

「仮名加工情報」とは、個人情報の区分に応じて措置を講じて他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報をいいます(改正法2条9項)。

なお、平成27年改正個人情報保護法において新設された「匿名加工情報」は、個人情報の区分に応じて措置を講じて特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものをいいます(現行法2条9項)。改正法においても「匿名加工情報」に関する規定は維持されており(条文番号のみ変更)、「仮名加工情報」と「匿名加工情報」は別概念ですので注意が必要です。

(2) 本人同意が得られていること等の確認の義務付け

改正法では、提供元では個人データに該当しないものの、提供先において個人データとなることが想定される情報(個人関連情報と定義)を第三者提供する場合に、個人関連情報の取扱事業者に対し、本人同意が得られていること等の確認を義務付けています(改正法26条の2)。

4 ペナルティの在り方

(1) 命令違反の法定刑の引き上げ

現行法は、個人情報保護委員会による命令に違反した者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処するとしていました(現行法84条)。また、個人情報保護委員会に対して虚偽の報告等をした者は、30万円以下の罰金に処するとしていました(現行法85条)。

改正法では、命令違反の場合の法定刑を1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に、虚偽報告等の場合の法定刑を50万円以下の罰金に、それぞれ法定刑を引き上げています(改正法83条、改正法85条)。

(2) 法人重科

現行法は、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、個人情報保護委員会による命令違反・虚偽報告等、データベース等不正提供をした場合、行為者だけでなく、法人又は人にも罰金刑を科すとしていました。この場合の罰金刑の法定刑は、現行法83条～現行法85条に定めるものと同じとされていました(現行法87条1項)。

改正法では、データベース等不正提供罪、委員会による命令違反の罰金について、法人と個人の資力格差等を勘案して、法人に対しては行為者よりも罰金刑の最高額を引き上げ、1億円以下の罰金としています(改正法87条1項)。

5 法の域外適用・越境移転の在り方

(1) 外国事業者への適用

現行法は、日本国内にある者に対する物品又は役務の提供に関連して、その者を本人とする個人情報を取得した個人情報取扱事業者が、外国において当該個人情報又は当該個人情報を用いて作成した匿名加工情報を取り扱う場合について、条文を限定して適用することとされていました(現行法75条)。

改正法では、個人情報取扱事業者等が、日本国内にある者に対する物品又は役務の提供に関連して、日本国内にある者を本人とする個人情報等を、外国において取り扱う場合についても適用するとしており、これによって、日本国内にある者に係る個人情報等を取り扱う外国事業者を、罰則によって担保された個人情報保護委員会による報告徴収・命令の対象としています(改正法75条)。

(2) 外国にある第三者への個人データ提供時の規律

現行法は、個人情報取扱事業者が外国にある第三者に個人データを提供する場合には、あらかじめ外国にある第三者への提供を認める旨の本人の同意を得なければならぬとしていました(現行法24条)。

改正法では、現行法の上記規律に加えて、本人の同意を得ようとする場合に、予め外国における個人情報の保護に関する制度、移転先事業者が講ずる個人情報保護のための措置、その他当該本人に参考となるべき情報を当該本人に提供しなければならないとしています(改正法24条2項、同条3項)。

6 その他

以上の他、改正法では、違法又は不当な行為を助長する等の不適正な方法により個人情報を利用してはならない旨を明確化する改正(改正法16条の2)、認定団体制度について現行制度に加えて企業の特定分野(部門)を対象とする団体を認定できるようにする改正(改正法47条2項)等がされています。

公益通報者保護法の改正について

弁護士 西中 宇紘



弁護士

西中 宇紘

(にしなかつたかひろ)

(出身大学)
京都大学法学部
京都大学法科大学院

(経歴)
2013年12月
最高裁判所司法研修所修了
(66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

第1 はじめに

令和2年3月6日に「公益通報者保護法の一部を改正する法律案」が第201回国会に提出され、同年6月8日に「公益通報者保護法の一部を改正する法律」(以下、「改正法」という。)が成立し、同年6月12日に令和2年法律第51号として公布されました。この法律は、公布の日(令和2年6月12日)から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます。

改正法は、平成18年に施行されて以降、これまで14年にもわたり抜本的な改正がされてこなかった公益通報者保護法(以下、「現行法」といいます。)について、関係団体・有識者からのヒアリングや実態把握、論点整理等を踏まえて、現行法の改正を行うものです。

改正法では条文数が現行法の倍の22に増え、事業者に対して内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等を義務付け、実効性確保のために行政措置を導入するなど大幅な見直しがなされています。他方で、改正法では通報者に対して不利益な取扱いをした事業者に対する行政措置や刑事罰の導入が見送られており、実効性の面で不十分との声も聞かれるところです。

以下では、改正法の内容について、その概要を説明致します。

第2 改正公益通報者保護法の概要

1 公益通報者の範囲

現行法では、保護される対象となる公益通報者としては、「労働者」とされており、退職者や取締役・監査役といった役員はここに含まれないと解されています(現行法2条1項本文、同条2項)。しかしながら、退職後といえども、通報することで退職金の支給など事業者から不利益な処分を受ける可能性はあります。また、消費者庁が実施した実態調査によれば、退職者からの通報は、労働者に次いで件数が多くなっています。また、役員等についても、公益通報を理由として解任、損害賠償請求等不利益な取扱いを受ける事例も生じていること、役員等は事業者の内部事情をよく知りうる立場にあり実際に役員等からの通報により不正の是正がなされている実態があることなどから、役員等についても公益通報者の範囲に含める方向で検討がなされていました。

改正法では、退職後1年以内の退職者と役員も公益通報を行う主体たる通報者に含まれることとされています(改正法2条1項1号、4号、同条2項)。但し、役員による公益通報のうち外部への通報については、労働者による外部への通報とは異なり、原則として通報の前に調査是正措置をとることを努めることが求められている点に注意が必要です(改正法6条2号イ、同条3号イ)。

2 通報対象事実の範囲

現行法は、通報対象事実を、労務提供先又はその事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について生じ、又は生じようとしている事実であって、別表に掲げられている法律において犯罪行為とされた事実、又は別表に掲げられている法律に基づく処分に従わない場合に犯罪行為となる場合の処分の理由たる事実としています(現行法2条3項)。端的にいえば、最終的に刑事罰の対象となる事実のみが通報対象事実とされていました。

改正法では、通報対象事実の範囲を拡大し、公益通報者保護法及び別表に掲げられている法律に規定する過料(行政上の秩序罰)の理由とされている事実についても通報対象事実に加えられました(改正法2条3項1号)。

3 外部通報の保護要件の緩和

(1) 監督行政機関に対する通報の保護要件緩和

現行法は、通報対象事実について処分・勧告等の権限を有する行政機関、すなわち、監督行政機関に対して公益通報を行う場合の保護要件として、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信じるに足りる相当の理由があること(真実相当性の要件)を要求しており(現行法3条1項2号)、事業者内部への通報の場合のように、通報者が思料することでは足りないとされていました。これは、事業者内部で自浄作用を高めることを促すことが公益通報者保護法の趣旨であることから、内部への通報より、外部通報の一種である監督行政機関への通報の保護要件を重くして、内部通報を促しているためです。

改正法では、上記の真実相当性の要件を

満たす場合に加えて、通報者が氏名・住所・通報対象事実の内容・思料する理由等を記載した書面を監督行政機関へ提出する場合も保護されることとされています(改正法3条1項2号イ～ニ)。監督行政機関に対する通報が保護される場合が増えることとなり、保護要件が緩和されたこととなります。もともと、内部への通報と比べると重い保護要件が課されていることには変わりはありません。

(2) 監督行政機関以外の外部への通報の保護要件緩和

現行法は、監督行政機関以外の外部通報先に対して公益通報を行う場合の保護要件として、監督行政機関に対する公益通報の保護要件(真実相当性の要件)を満たすことに加えて、現行法3条3号イ～ホに定める特定事由のいずれかの場合に当たることを要求していました(現行法3条3号)。

改正法では、現行法が定める真実相当性の要件と特定事由に該当する場合という保護要件の大枠は維持したまま、特定事由を2つ追加することで要件緩和を行っています。追加された特定事由は、①財産に対する損害(回復することができない損害又は著しく多数の個人における多額の損害に限る)が発生し又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合(改正法3条3号へ)と、②役務提供先へ公益通報をすれば、役務提供先が公益通報者を特定させる情報を漏らすと信ずるに足りる相当の理由がある場合(改正法3条3号ハ)、の2つです。

4 通報体制の整備

(1) 内部通報体制の整備

現行法上は、事業者における具体的な通報の処理の仕組みについて、特段の規定を設けていません。もともと、平成28年12月9日に消費者庁が公表した「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」は、企業等がコンプライアンス経営を推進する上で、内部通報制度について取り組むことが推奨される内容を具体的かつ詳細に取りまとめています。個々の事業者は、このガイドラインを参照して、当該事業者にとって適切な具体的な仕組みを構築することが求められていました。

改正法では、常時雇用する労働者の数が300人を超える民間事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制を整備すること等(窓口設定、調査、是正措置等)を義務付けています(改正法11条1項、同条2項)。常時雇用する労働者の数が300人以下の民間事業者については、内部通報体制の整備は努力義務とされています(改正法11条3項)。

改正法において義務づけられた内部通報体制の整備等として、事業者が履行すべき措置の具体的内容については、内閣総理大臣又はその委任を受けた消費者庁長官により

策定される指針において示されることとされています(改正法11条4項、改正法19条)。

また、改正法では、内閣総理大臣又はその委任を受けた消費者庁長官が、上記の内部通報体制の整備義務を履行していない事業者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされており(改正法15条、改正法19条)、勧告に従わない事業者に対してはその旨を公表することができることとされています(改正法16条、改正法19条)。

(2) 外部通報対応体制の整備

現行法は、公益通報を受けた監督行政機関は、必要な調査を行い、当該公益通報に係る通報対象事実があるときは、法令に基づく措置その他適当な措置をとらなければならないとされています(現行法10条1項)。どのような調査が必要か、どのような措置が適当かについては、個別の事案に応じ、当該調査・措置権限を有する行政機関に一定の裁量が認められています。行政機関がとるべき措置に関しては、「公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドライン(外部の労働者等からの通報)」が定められ、各行政機関が、調査結果や措置の内容を通報者に遅滞なく通知することが規定されています。

改正法では、現行法が定めている行政機関の取るべき措置に加えて、監督行政機関に対して、公益通報に応じて適切な対応をするために必要な体制を整備すること等を義務付けています(改正法13条2項)。

5 守秘義務

改正法では、事業者は、公益通報を受け、並びに公益通報に係る通報対象事実の調査をし、及びその是正に必要な措置をとる業務(これらを「公益通報対応業務」といいます。)に従事する者(公益通報対応業務従事者)を定めることが義務付けられており(改正法11条1項)、この公益通報対応業務従事者には、正当な理由がなく、その公益通報対応業務に関して知り得た事項であって公益通報者を特定させるものを漏らしてはならないとの守秘義務が課されています(改正法12条)。

また、この守秘義務に違反した者には、30万円以下の罰金が課されることとなっています(改正法21条)。

6 通報行為に伴う損害賠償の制限

改正法では、事業者は、公益通報がされたことによって損害を受けたことを理由として、当該公益通報をした公益通報者に対して損害賠償請求をすることができないとの定めが新設されています(改正法7条)。

新連載

元検察官の弁護士日記

合意制度に思うこと

弁護士 北川 健太郎
(オプカウンセル)



弁護士

北川 健太郎
(きたがわけんたろう)

〈主な経歴〉

最高検察庁
刑事部長・監察指導部長
大阪高等検察庁
次席検事・刑事部長
大阪地方検察庁
検事正・次席検事・刑事部長
京都地方検察庁
特別刑事部長
神戸地方検察庁
刑事部長
那覇地方検察庁
検事正
高知地方検察庁
次席検事
外務省(出向)
在中国日本国大使館一等
書記官

本号から連載を担当させていただくことになりました。読者の皆様に役に立つ、そうでなくとも少しは面白いものになるかどうか、甚だ心もとなくはありますが、退官後も続く公務員としての守秘義務を忘れないようにしながら(違反には刑事罰があるからです)、駄文を弄させていただきます。お付き合いのほどお願い申し上げます。

さて、最初のテーマは、少々堅くて恐縮ですが「合意制度」にしました。簡単にいうと「他者に対する捜査に協力した者に対し、その見返りとして、その者の犯罪について不起訴処分などの恩典が与えられる制度」です。組織犯罪において、より責任の重い組織の上位者を処罰するために導入されました。「日本版司法取引制度」とも言われ、あのカルロス・ゴーン氏の事件のおかげで、知名度だけは飛躍的に高まりました。

ところが、制度が始まり2年が過ぎるにもかかわらず、処理に至った事件はたった3件です(本年5月末現在)。立法当時、検察におりました私は、この制度について、「組織(企業)が、自ら犯罪事実を捜査機関に申告すべきと判断した場合、あるいは、捜査機関から捜査を受けることが避けられない事態となった場合、組織が受けるダメージを最小限にとどめる役割も果たすし、逆に、上司の指示を受けて犯罪に関与させられた部下が、捜査機関に申告するハードルを低いものにもする。このコンプライアンス重視と公益通報保護といわれる時代、そこそこの件数はあるだろうから、それらをうまく広報して適用事例を増やしていこう。」などと考えていたこともあり、具体的な事件に関与できなかったことを残念に思いながら退官することになりました。このため、今度は立場

を変え、弁護士として制度の様々な活用を図っていかうと発想を転換し、その一環として、まずは制度の認知度を少しでも広めるべく、この文章を書いている次第です。

これまで処理された3件は、①発電機メーカー役員らによる不正競争防止法違反事件、②カルロス・ゴーン氏らの事件(金融商品取引法違反など)、③アパレル会社役員らによる業務上横領事件です。最近になって、④プラスチック製造会社の外国子会社による不正競争防止法違反事件の報道がありました。④はまだ捜査中で処理されていません。いずれも東京地検特捜部の事件です。

①事件は、当該会社の役員らがタイの公務員に対して賄賂を渡したという事案です。内部通報を契機とした社内調査を経て、当該会社から地検に情報提供し、法人として合意して当該会社は不起訴になりました。当該犯罪には、従業員など法人と一定の関係を有する者による場合に法人を処罰する規定があるため法人と合意が可能なのです。当該会社の捜査は行われず、身柄拘束を受けた者も起訴された者を含めていませんでした。②事件は、元会長であるゴーン氏が自己の報酬について会社の有価証券報告書に虚偽記載をさせるなどした事案です。この事件も社内調査を経て、当該会社から地検に情報提供し、犯罪に協力した役員らが合意して不起訴になりました。当該会社の捜査は行われず、起訴されたゴーン氏ら以外の関係者の身柄拘束もありませんでした。③事件は、当該会社の役員らが売上金を着服したという事案です。役員らの指示で犯罪に協力した社員が合意し、不起訴になりました。この事件では、当該役員らが身柄拘束され

たことはともかく、当該会社の捜索が行われている点で他の2件とは異なっています。経緯は公表されていませんが、報道によれば、まず、会社関係者が地検に情報提供して当該社員が合意し、裏帳簿などの証拠を提出したとのことですので、そうであれば、公益通報パターンではないかと思われます。身柄拘束、捜索などの強制捜査を行うかどうかは合意の対象に含まれません。とはいえ、会社から情報提供し、関与した社員に合意の上で供述させ、証拠物も提出していたら、一般的には捜索の必要性はなくなるだろうというのが私の感覚でもあります。ついでながら、①事件では、地検から合意制度適用の提案をしたことが、当該会社により公表されています。もちろん事案にもよりますが、今後、捜査機関から対象者に制度利用を積極的に促すような捜査手法も十分考えられると思います。

さきほどの適用事例における不正競争防止法、金融証券取引法（インサイダー取引などもあります）、横領以外にも合意制度が適用される犯罪は多数あります。主だったところだけでも、刑法については、詐欺、恐喝、背任、贈収賄、強制執行妨害、公契約関係競争等妨害（価格漏えい、談合など）、文書偽造、次に、特別法については、脱税、独禁法（カルテル、談合など）、出資法（高金利貸付けなど）、商標法、著作権法、会社法（特別背任など）といったところが挙げられます。およそ組織（会社）に関して発生する大半の犯罪が該当するでしょう。なお、薬物犯罪と銃器犯罪も対象ですが、本稿では省略します。

私は、ある事件のとき、入札工事をめぐる談合や贈収賄の事件が発生した際にとられる入札参加停止の措置について調べてみたのですが、大阪市の競争入札参加停止措置要綱によれば、停止の要件について「逮捕され、又は逮捕を経ないで公訴を提起されたとき」と、合意制度によって起訴などを免れれば当該規定による措置を免れることができると読み、当時、このような情報も制度利用の動機付けになるかとも思ったりしましたが、どうでしょうか。

組織内で発生した犯罪について、関係者に口止めや資料を処分するなどして「ふた」をすることは、行為の態様によっては、それ自身が犯人隠避や証拠隠滅といった犯罪に該当する可能性すらある危険な行為です。仮に、犯罪を放置しただけであったとしても、後日、事が露見した暁には厳しい非難と責任追及が避けられないでしょうし、何よりも、時代が変化する中で人々の価値観も多様化し、組織に対する考え方も一様ではなくなっていますから、事情を知っている関係者が皆「ふた」に協力するとは限らないと考える方が賢明です。

ところで、合意の相手方は検察官ですから、検察官がこれに応じなければそれまでの話です。検察官が合意するか否かは、結局のところ、当該犯罪におけるその人の立場・役割（主犯では問題外であることは当然です）、供述の内容や提供する証拠の重要性といったところがポイントになります。また、制度化に当たっては、いわゆる「引き込み行為」（合意制度の適用を受けた上で虚偽の供述をして他者を罪に陥れる行為）の危険性を指摘する意見がありましたが、そのような事態は絶対あってはならないことですから、この観点からの厳格なチェックも当然あります。宣伝をしようと今更言うのもなんですが、合意に至るハードルは決して低いものではないことも申し上げておきます。

最後に、合意制度については、不起訴以外の「恩典」や手続の進め方など、承知しておいていただきたい事項がたくさんあるのですが、今回はこれらをばっさりと削っています。というのも、執筆スペースの問題はさておき、そもそも、この手続には必ず弁護士が関与しなければならないからで、万一の場合は、まずは弁護士に相談し、制度の詳細について説明を受けながら検討していただくようくれぐれもお願いいたします。

令和元年会社法改正法は、社外取締役の活用等として、社外取締役への一定事項の業務執行の委託と一定要件を満たす監査役会設置会社の社外取締役の設置義務について規定しています。今回は、この改正の概要を解説します。

利益相反性が認められる場合や親会社との取引等における株主の利益保護のために社外取締役が果たすべき役割を積極的に評価している改正法の趣旨に配慮して、弾力的に解することが求められます。

なお、指名委員会等設置会社についても、同趣旨の規定が設けられます。

1 社外取締役への業務執行の委託

代表取締役、業務担当取締役及び使用人兼務取締役(これらの取締役を、以下、「経営陣」といいます)以外の取締役が、一時的例外的であっても、会社の業務を執行するときは、「業務執行取締役」となり、社外取締役ではなくなります。

ところで、MBOや親子会社間取引等において、社外取締役が、経営陣から独立した立場で、当該取引等について検討し、相手方との交渉等を行うことがあります。これは、当該取引等の公正さを確保して、業務の執行の監督を実質化するものとして積極的に評価されていますが、上記の社外取締役の定義規定との関係が問題となります。このため、改正法は、経営陣の利益相反性から経営が萎縮することを避け、業務の執行の公正さを確保して株主の利益を保護するため、明確な手続規制の下に、明示的に、社外取締役に一定の業務の執行を委託することを認めました(硬直的な社外性要件の弾力化)。

会社と経営陣との間に利益相反状況があるとき、その他経営陣が会社の業務を執行することにより株主の利益を損なうおそれがあるときは、会社は、その都度、取締役の決定(取締役会設置会社にあつては、取締役会の決議)によって、当該業務の執行を社外取締役に委託することができます。この決定を各取締役に委任することはできません(取締役会の専決事項)。具体的な委託内容如何によりますが、社外取締役に代理権を付与して、契約の締結等を委託することもできます。

当該社外取締役が経営陣の指揮命令の下に当該委託業務を執行したときを除いて、当該業務の執行は、社外取締役の社外性欠格事由としての「業務の執行」には該当しないものとされます。この場合、当該社外取締役は、当該「業務の執行」に係る任務懈怠責任を負いますが、責任限定契約により保護されます。

「その都度」とは、社外取締役が継続的に業務を執行することを避けるための要件であり、個別の事案ごとということ意味です。「株主の利益を損なうおそれがあるとき」については、経営陣に

2 社外取締役を置くことの義務付け

公開会社であり、かつ、大会社である監査役会設置会社であつて、株式に係る有価証券報告書提出会社は、社外取締役を置かなければなりません(過料の制裁あり)。この社外取締役は登記事項ではありません。

社外取締役設置義務は実質的には監査役会設置の上場会社の問題であり、取引所の自主規制に委ねることで十分なように思われますが、平成26年会社法改正法附則25条に配慮されたのでしょうか。

1人の社外取締役が欠けた後遅滞なく後任の社外取締役が選任されるときは、社外取締役を欠いた状況でされた取締役会決議に瑕疵は生じないと説明されています。また、一時取締役制度等も利用できますが、実務的には、複数の社外取締役又は補欠社外取締役を選任しておくことが妥当でしょう。

3 積み残しの問題

中間試案は、取締役会設置の監査役設置会社において、①取締役の過半数が社外取締役であることのほか、②会計監査人設置会社であり、③取締役会が経営の基本方針と内部統制システムの整備について決定していること、④取締役の任期が1年であること、という要件を満たす場合には、取締役会の決議によって、指名委員会等設置会社において執行役に決定を委任することができない事項を除いて、重要な業務執行の決定を取締役に委任することができるものとすることを検討していました。

今回、この改正提案は採用されませんでした。監査役会設置会社において、過半数が社外取締役である取締役会との連携による経営の監査・監督には監査等委員会設置会社制度とは別個の意味があります。指名委員会等設置会社の委員会の権限の弾力化も含めて、機関設計の柔軟化について検討することが妥当なように思われます。

●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 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 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 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 新澤 純	弁護士 小宮 俊	弁護士 新 智博	弁護士 南 純	弁護士 菊地 悠
弁護士 丸山 悠	弁護士 秋山 絵理子	弁護士 宮本 庸弘	弁護士 榎本 辰則	弁護士 金木 伸行	弁護士 西川 昇大	弁護士 山本 淳也
弁護士 藤野 琢也	弁護士 下岸 弘典	弁護士 谷 崇彦	弁護士 榎本 辰則	弁護士 森本 滋	弁護士 北川 健太郎	客員弁護士 吉岡 伸一
カブフェルニア 弁護士 ルンダ・ローマン	法務部長 寺本 栄	法務部長 上田 泰豊	客員弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・ニュージーランド) 弁護士 森本 滋	客員弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・ニュージーランド) 弁護士 森本 滋	客員弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・ニュージーランド) 弁護士 森本 滋	客員弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・ニュージーランド) 弁護士 森本 滋