

# 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>

2021 春号

2021年4月発行 第102号



## ご挨拶

春爛漫の季節となりました。コロナ禍のなか、皆様におかれては万全の対応をされ、つつがなくご活動のことと存じます。

第204回通常国会が開催されています。そこでは、新型コロナウイルス感染症等の影響による社会経済情勢の変化に対して金融の機能の強化及び安定の確保を図るための銀行法等の一部を改正する法律案が審議されています。銀行法改正の内容については、本ニュース4頁以下に詳細な解説をしていますので是非ご覧ください。

また、金融機関等の実務にとって重要な「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策」について、去る2月19日、金融庁はそれに関する「ガイドライン」を改正いたしました。当事務所は、この対策について専門的に研究しておりますので、ご相談いただきますようお願いいたします。

更に、新型コロナウイルス感染症の影響、急激な人口の減少等の短期及び中長期の経済社会情勢の変化に対応して、「新たな日常」に向けた取組みを先取りし、長期的視点に立った企業の変革を後押しするため、①「グリーン社会」への転換、②「デジタル化」への対応、③「新たな日常」に向けた事業の再構築、④中小企業の足腰強化等を促進するための措置を講じる「産業競争力強化等の一部を改正する法律案」が提出されました。ご関心のある方は是非ご一報ください。改正法が成立しますと、上場会社のバーチャルオンリー株主総会も特例的に可能になる見込みです。

新春号でご案内しました「所有者不明土地」問題についても、中長期的視野で抜本的に解決するため、「民法等の一部を改正する法律案」「相続等により取得した土地所有権の国庫への帰属に関する法律案」等が国会に提出されました。その内容は本ニュース12頁以下に解説し、順次解説して参ります。

改正会社法は、株主総会資料の電子提供制度の創設に関する部分など一部を除いて、去る3月1日施行されました。既にその対応をなさっておられるものと存じますが、疑問点がございましたら何なりとお気軽にご相談いただけますようお願いいたします。

金融庁に3年間出向しておりました小宮俊弁護士が、4月1日より事務所に復帰し、東京事務所で執務いたします。小宮弁護士は、金融庁の多くのセクションで様々な業務に携わって参りました。その経験を活かし、皆様に的確な法的サービスを提供できるものと期待しています。また、秋山絵理子弁護士が4月1日より金融庁監督局に出向いたします。両名の抱負とご挨拶は2頁以下に掲載しております。何卒よろしくお願いたします。東京事務所で執務しておりました金木伸行弁護士が去る2月末日をもって、祐川友磨弁護士が3月末日をもって退所し、それぞれの新たな目標に向けて出発しました。両名の更なる活躍と発展を祈念してやみません。

会長弁護士 中 務 嗣治郎



弁護士  
小宮 俊  
(こみや・しゅん)

<学歴>

慶應義塾大学法学部  
慶應義塾大学法科大学院

<職歴>

2016年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
弁護士登録(第一東京弁護士会)  
弁護士法人中央総合法律事務所入所  
2018年4月～2020年3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4月～2018年7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 金融証券検査官を併任  
2018年7月～2020年3月  
総合政策局リスク分析総括課 金融証券検査官を併任  
2018年10月～2020年3月  
総合政策局マネーローディング・テロ資金供与対策企画室を併任  
2020年4月～2021年3月  
監督局銀行第二課 課長補佐(法務担当)  
2021年4月  
弁護士法人中央総合法律事務所復帰

<取扱業務>

金融規制、コンプライアンス  
訴訟、紛争解決、M&A、一般  
企業法務

2018年4月から本年3月までの3年間、任期付公務員として金融庁に勤務しておりましたが、このたび、任期を終え、本年4月1日より当事務所に復帰いたしました。

金融庁では、監督局総務課や総合政策局マネーローディング・テロ資金供与対策企画室等において、法務担当の課長補佐として、FATF第四次対日相互審査への対応を含むマネーローディング・テロ資金供与対策や金融機関における個人情報保護といった業態横断的な課題への対応、金融サービス仲介業等の新たな金融サービスに関する検討等に従事してまいりました。その後、地域金融機関(地域銀行、信用金庫、信用協同組合等)の監督を担う監督局銀行第二課に異動し、法務担当の課長補佐として、地域商社等の認可審査、銀行法や信用金庫法等に関する法令照会対応、銀行法改正や資金交付制度の創設に向けた検討に従事するなど、様々な業務に取り組んでまいりました。

(金融庁で経験した主な業務)

- 監督局総務課、国際監督室、法令等遵守調査室など(2018年4月～2020年3月) 課長補佐(法務担当)
  - ・ 金融機関におけるマネーローディング及びテロ資金供与対策や反社会的勢力への対応、個人情報保護(個人データの第三者提供に係る監督指針改正を含む)など、業態横断的な課題に関する監督業務
  - ・ 金融検査マニュアル廃止等に伴う監督指針の横断改正(金融検査マニュアル廃止後における金融庁の検査・監督に関する基本的な考え方の新設や金融機関における人事ローテーション制度に関する記載の削除等)
  - ・ 1つの登録で銀行・証券・保険すべての分野のサービスの仲介を可能とする「金融サービス仲介業」の創設に関する監督局としての検討
  - ・ 給与を資金移動業者の口座に振り込めることを可能とする「ペイロールカード制度」に関する監督局としての検討
  - ・ 包括的担保法制に関する検討
  - ・ FinTech実証実験ハブ支援決定案件に係る業務
  - ・ 金融機関職員等からの公益通報への対応
  - ・ ノーアクションレター等の法令照会への対応
- 総合政策局マネーローディング・テロ資金供与対策企画室(2018年10月～2020年3月) 併任
  - ・ FATF第四次対日相互審査への対応等
- 監督局銀行第二課(2020年4月～2021年3月) 課長補佐(法務担当)
  - ・ 銀行法や信用金庫法等に関する法令照会対応
  - ・ 認可審査(銀行業高度化等会社(地域商社等)、銀行持株会社の共通・重複業務、銀行主要株主等)
  - ・ 独占禁止法の特例法案(監督指針改正含む)に関する検討
  - ・ 2021年銀行法改正(業務範囲規制、出資規制の緩和等)や地域金融機関への「資金交付制度」の創設に向けた監督局としての検討
  - ・ 地域金融機関のコンプライアンスに関する個別案件への対応
  - ・ 規制緩和要望への対応

このような幅広い業務を通じて新たに得た視点や考え方、知識、人脈といったものは、他では得ることのできない、将来にわたる貴重な財産となりました。

今後は、金融庁で培った経験を糧にして、様々な局面において、クライアントの皆様へ付加価値を提供できるよう尽力してまいりますので、今後ともどうぞ宜しくお願い申し上げます。

## 金融庁出向のご挨拶



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

弁護士 秋山 絵理子

このたび、金融庁監督局銀行第2課にて勤務させて頂くこととなりました。本年4月より2年間の任期付職員としての採用となります。

金融庁は、平成10年にその前身である金融監督庁が設置されて以来、約23年が経過しようとしています。近年の金融庁では、検査・監督基本方針の公表及び検査マニュアル廃止をはじめとして、金融機関の持続可能なビジネスモデルの構築を後押しできるよう、様々な環境整備を行っています。金融庁が「金融処分庁」から「金融育成庁」への転換を目標に掲げているように、日本の金融行政のあり方は、変革の時を迎えています。

私は、弊事務所へ入所して以来、特に金融法務を中心に多くの案件を経験させていただきました。そこで、これまでに培った知識・経験を活かして今般の金融行政の改革に少しでも寄与することができれば、これほどやりがいのある仕事はないという思いを強くし、職員募集への応募を決意いたしました。そして、念願かなって採用に至った以上は、金融庁職員としてその業務に専念従事し、微力ながらも上述のような金融行政の改革、ひいては日本の金融分野のさらなる発展のために邁進する所存です。

また、これまで法律事務所で一弁護士として執務を行ってきた私にとって、任期付公務員として組織に身を置くことは、全く新しい経験となります。このように業務内容も組織形態も全く異なる環境に身を置き、様々なバックグラウンドを持った方々の考え方に触れることで、弁護士としての視野を拡げていきたいと考えております。これまで約1年間、クライアントの皆様から様々な案件をご依頼いただき、若輩者ながら弁護士としての知識・経験・考え方を身につけることができたお陰で、今般の金融庁勤務が実現いたしました。クライアントの皆様には、これまでのご厚誼に改めて感謝申し上げますとともに、任期を終えて再び弁護士業に復帰する際には、金融庁勤務を通じて得られた知見・経験を活かし、あらゆる局面においてお役に立てるよう精進して参りますので、将来に亘り、ご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

## 退所のご挨拶

弁護士 金木 伸行

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、私事で大変恐縮ですが、本年2月末日をもって当事務所を退職させていただくこととなりました。

私は、平成31年1月より当事務所にて弁護士としてのキャリアをスタートいたしました。在所中は、多種多様の案件に携わらせていただき、2年2か月という短い期間ではございましたが、非常に充実した日々を送ることができました。これもひとえにご厚誼いただきました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おかげと感じております。厚く御礼申し上げます。

退職後は、本年3月1日より東京都内の法律事務所にて、執務することとなりました。

今後は、当事務所での経験を活かし、引き続き研鑽を積み、一層精励する所存でございます。

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更なるご発展とご多幸を心より祈念しております。

謹白

弁護士 祐川 友磨

謹啓 春陽の候、皆様におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、私は平成30年4月より弁護士法人中央総合法律事務所にて弁護士として執務して参りましたが、今般、当事務所を退職し、東京都内で個人事務所を開設することとなりました。

3年という短い期間ではございましたが、様々な案件に関わり、沢山のクライアントの方々とお話しする機会をいただき、大変充実した日々を過ごすことができました。在職中のクライアントの皆様からのひとかたならぬご厚情に、心より御礼申し上げます。

独立後は一人きりで業務を行っていくこととなります。新たな環境に適応していけるか不安な気持ちもございますが、今はこの道の先にどのような出会いが待っているか楽しみな気持ちが勝っております。当事務所において培った経験を武器に精一杯頑張っておりますので、今後ともご指導ご鞭撻をいただければ幸いに存じます。

末筆となりますが、クライアントの皆様のご発展を心より祈念申し上げます。

謹白



弁護士  
**小宮 俊**  
(こみや・しゅん)

<学歴>  
慶應義塾大学法学部  
慶應義塾大学法科大学院

<職歴>  
2016年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
弁護士登録(第一東京弁護士会)  
弁護士法人中央総合法律事務所入所  
2018年4月~2020年3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4月~2018年7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 金融証券検査官を併任  
2018年7月~2020年3月  
総合政策局リスク分析総括課 金融証券検査官を併任  
2018年10月~2020年3月  
総合政策局マネーローディング・テロ資金供与対策企画室を併任  
2020年4月~2021年3月  
監督局銀行第二課 課長補佐(法務担当)  
2021年4月  
弁護士法人中央総合法律事務所復帰

(取扱業務)  
金融規制、コンプライアンス  
訴訟、紛争解決、M&A、一般  
企業法務

## 銀行制度等WG報告を踏まえた2021年銀行法改正の方向性について(地方創生関連)

弁護士 小宮 俊

金融機関を取り巻く経営環境は、人口減少や低金利環境の長期化に加え、新型コロナウイルス感染症への対応を機とし、デジタル・トランスフォーメーションやサプライチェーンの再構築が加速するなど、急速に変化しています。

こうした状況下において、金融審議会「銀行制度等ワーキング・グループ」は、2020年12月22日、「銀行制度等ワーキング・グループ報告—経済を力強く支える金融機能の確立に向けて—」(以下「WG報告」)を公表し、デジタル化や地方創生、国際競争力強化といった観点での銀行規制の見直しや、地域における金融機能維持のための方策など多岐にわたる提言が行われました。今後、WG報告を踏まえた銀行法等の改正が予定されているところ<sup>1)</sup>、本稿ではそのうち、地方創生の観点から重要な改正が予定されている業務範囲規制と出資規制に対象を絞り、銀行法改正の方向性について解説いたします<sup>2)</sup>。

### 1 業務範囲規制の見直し~地方創生等に資する業務の追加~

#### (1) 銀行本体(付随業務の追加)

##### ①現状の規制

銀行本体は、他業リスクの排除等の観点から、固有業務(銀行法(以下「法」)第10条第1項)や付随業務(法第10条第2項)、他業証券業務(法第11条)、法定他業(法第12条)以外の業務を営むことが禁止されています(法第12条)。

また、今回見直しの対象となっている付随業務は、銀行法上個別列挙されている付随業務(法第10条第2項各号)と解釈等により営むことが認められている「その他の付随業務」(法第10条第2項柱書)から構成され、「その他の付随業務」については、監督指針上、取引先企業に対するコンサルティングやビジネスマッチング等の一定の業務が「その他の付随業務」に該当すること、当該業務以外の業務が「その他の付随業務」に該当するかどうか判断するための要件(「銀行業務との機能的な親近性やリスクの同質性が認められるか」等)が記載されています(主要行等向けの総合的な監督指針V-3-2等)。

##### ②改正の方向性

WG報告では、銀行法上個別列挙される付随業務に「銀行業に係る経営資源を主として活用して営む業務であって、デジタル化や地方創生など持続可能な社会の構築に資するもの」を追加したうえで、その具体的内容を内閣府令(銀行法施行規則)に定めることが提言されています。内閣府令に定める業務としては、①営業職員による渉外業務の際に行う高齢者など利用者の日常生活の支援(いわゆる「見守りサービス」など)、②自行アプリやIT

システムの販売、③データ分析・マーケティング・広告、④登録型人材派遣、⑤コンサルティング・ビジネスマッチングが挙げられています。

これらの業務のなかには、登録型人材派遣など、これまで「その他の付随業務」として解釈することが困難と考えられていた業務も含まれていることから、今回の見直しは、単なる解釈の明確化にとどまらない、実質的かつ抜本的な規制緩和であるといえるでしょう。

#### (2) 子会社・兄弟会社(銀行業高度化等会社の業務範囲等の緩和)

##### ①現状の規制

銀行の子会社・兄弟会社が営むことのできる業務の範囲についても、銀行本体における業務範囲規制の趣旨を徹底する観点から、銀行法上規定されているものに限定されています(法第16条の2等)。

また、今回見直しの対象となっている銀行業高度化等会社は、2016年の銀行法改正により、銀行の子会社・兄弟会社の一類型として導入されたものですが、その業務範囲については、従来「他業」と整理されてきた業務も含めた幅広い業務を営むことが認められています(法第16条の2第1項第12号の3等)。さらに、2019年の監督指針改正により、「地域商社」の業務が銀行業高度化等会社の業務として許容され得ることが明確化されました(中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針Ⅲ-4-7-4(4))。

一方で、銀行業高度化等会社を銀行の子会社・兄弟会社とする際の手続については、一律、金融庁長官の認可が必要とされており(法第16条の2第7項、法第52条の23第6項)、認可基準についても、通常の子会社・兄弟会社における認可基準に、(ア)出資が全額棄損した場合でも銀行等の財産・損益が良好であると見込まれること、(イ)優越的地位の濫用の著しいおそれがないこと、(ウ)利益相反取引の著しいおそれがないことが加えられた、より厳格なものとされています(銀行法施行規則(以下「規則」)第17条の5の2第2項第2号、第8号、第9号等)。

##### ②改正の方向性

###### A)業務範囲の拡大

WG報告では、まず銀行業高度化等会社の業務範囲について、銀行の創意工夫次第で、これまで以上に幅広い業務を営むことが可能となるよう、法律に規定された業務の外縁をさらに拡大することが提言されています。さらに、これまで従属業務として営まれてきたバックオフィス業務や後述する「一定の高度化等業務」が銀行業高度化等会社の業務に該当することの明確化や、銀行業高度化等会社の認可を条件に従属業務を収入依存度規制の制約なく営めるように

することについても提言されています。

#### B) 認可基準の一部緩和

WG報告では、銀行業高度化等会社のうち内閣府令に個別列挙された「一定の高度化等業務」を営む会社を子会社・兄弟会社とする際の認可基準について、現状の加重基準から通常の子会社・兄弟会社の認可基準と同等のものに緩和することが提言されています。なお、「一定の高度化等業務」の具体的内容については、①フィンテック、②地域商社(在庫保有、製造・加工を原則行わないもの)、③自行アプリやITシステムの販売、④データ分析・マーケティング・広告、⑤登録型人材派遣、⑥ATM保守点検、⑦障害者雇用促進法に係る特例子会社が営む業務、⑧地域と連携した成年後見業務が挙げられています。

#### C) 兄弟会社に係る特例

WG報告では、財務健全性がガバナンスが一定以上であるとの認定を受けた銀行持株会社が、銀行の兄弟会社において「一定の高度化等業務」を営む場合は個別認可を不要とし届出制とすることが提言されています。

## 2 出資規制の見直し～出資を通じたハンズオン支援の拡充～

### (1) 投資専門子会社(業務範囲の拡大)

#### ① 現状の規制

銀行及び銀行持株会社は、銀行本体の業務範囲規制の趣旨を徹底するため、その子会社と合算し、国内の一般事業会社の5%又は15%を超える議決権の取得・保有が、原則として禁止されています(法第16条の4第1項、法第52条の24第1項)、例外的に、投資専門子会社経由で行うベンチャービジネス会社、事業再生会社、事業承継会社及び地域活性化事業会社への出資については、5%又は15%を超える議決権の取得・保有が認められています(法第16条の4第1項括弧書き等)。ただし、投資専門子会社の業務範囲は、出融資とそれに附帯する業務に限定されています(法第16条の2第1項第12号、規則第17条の2第13項等)。

#### ② 改正の方向性

WG報告では、投資専門子会社のハンズオン支援能力を強化するため、投資専門子会社の業務にコンサルティング業務などを追加することが提言されています。

### (2) ベンチャービジネス会社(出資要件の緩和)

#### ① 現状の規制

ベンチャービジネス会社については、その要件として、非上場であることや設立などから一定期間を経過していないことに加え、常勤研究者の人数などに関する数値基準を満たすことが規定されています(法第16条の2第1項第12号、規則第17条の2第6項等)。

#### ② 改正の方向性

WG報告では、ベンチャービジネス会社の要件について、常勤研究者の人数に関する画一的な数値基準を廃止し、銀行・銀行グループが「新たな事業分野を開拓する会社」か否かを個別に判断する枠組みとすることが提言されています。

### (3) 事業再生会社・事業承継会社(出資要件・議決権保有期間の緩和)

#### ① 現状の規制

事業再生会社については、法令上財務状況が相当程度悪化した会社が主な対象となっています(法第16条の2第1項第12号の2、規則第17条の2第7項等)。

また、事業承継会社については、議決権保有期間に係る要件が、事業再生会社より短期の5年となっています(法第16条の2第1項第12号の2、規則第17条の2第7項第9号、同条第11項等)。

#### ② 改正の方向性

WG報告では、銀行グループによる早い段階での経営改善・事業再生支援を可能にするため、事業再生会社の要件について、財務状況が相当程度悪化していなくとも銀行グループ外の一定の第三者が関与して策定された経営改善・再生計画が作成されている会社であれば足りるようにするための提言がされています。

また、事業承継会社の議決権の保有期間について、事業再生会社と同程度まで延長することが提言されています。

### (4) 地域活性化事業会社(出資上限の緩和)

#### ① 現状の規制

銀行・銀行持株会社は、地域活性化事業会社(例えば、観光振興や地域産品の物販を営む会社等)の議決権を、投資専門会社経由であれば、最大で50%取得することが可能とされています(法第16条の4第8項、規則17条の7の3第1項等)。

#### ② 改正の方向性

WG報告では、地域の「面的再生」の取組みが今後重要性を増すと考えられることに鑑み、非上場の地域活性化事業会社の議決権について、事業再生会社等と同様、100%の取得を可能にするための提言がされています。

## 3 おわりに

今回の業務範囲規制及び出資規制に係る提言の内容は、いずれも地方創生等に取り組みされる金融機関に対し、新たな選択肢を提供する点で重要なものとなっておりますので、今後新規ビジネスを検討される際は、まずはWG報告の内容及びこれを踏まえた銀行法の改正内容を十分に理解いただく必要があると考えます。

また、今回は、紙面の都合上、地方創生に係る業務範囲規制と出資規制に絞って解説いたしましたが、WG報告においては、ほかにも、国際競争力強化のための外国子会社・外国兄弟会社の業務範囲規制の緩和や、地域金融機関の経営基盤の強化を目的とした資金交付制度の創設といった重要施策についても提言がなされていますので、これらの動向についても注視していくことが必要と考えます。

WG報告や銀行法の改正内容についてご不明な点等ございましたら、お気軽にご相談ください。

- 1 第7回WG議事録によれば、金融庁より「早急に来年(※2021年)の通常国会に向けた法案の作業を進めたいと考えてございます。」との発言がされています。なお、本稿は、執筆時点(2021年2月24日)での公表情報に基づき作成しております。
- 2 今回は、銀行を念頭に解説を行っていますが、WG報告においては、信用金庫、信用協同組合、保険会社の業務範囲規制及び出資規制についても、概ね同様の提言がされています。

## 解説 同一労働同一賃金 最高裁判決(賞与・退職金)を踏まえた実務対応



弁護士

大澤 武史

(おおさわ・たけし)

(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)  
2013年1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  
2014年1月  
京都弁護士会に登録替  
2015年2月～現在  
経営法曹会議 会員

(取扱業務)  
人事労務、会社法、  
金融商品取引法、M&A、  
事業再編、金融法務、  
銀行法務、一般企業法務



弁護士

山本 一貴

(やまもと・かずたか)

(出身大学)  
早稲田大学法学部  
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  
宅地建物取引主任者試験合格  
2018年2月～  
経営法曹会議 会員  
2020年4月～  
大阪市パワーハラスメント外部  
相談員弁護士 就任

弁護士 大澤 武史  
弁護士 山本 一貴

### 1 はじめに

令和2年10月13日、最高裁判所として初めて、無期労働契約と有期労働契約の労働者間の「賞与」及び「退職金」支給の相違の不合理性(労働契約法(平成30年法律第71号による改正前のもの。以下同様。)20条の違反性)について判断した2つの事件(大阪医科薬科大学事件・メトロコマース事件)の判決がありました。両判決は、実務への影響が大きい賃金が対象となったという点で大きな注目を集めたものです。

令和2年4月1日に施行(中小企業は、令和3年4月1日より施行)されたパートタイム・有期雇用労働法により、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の解消を目指す同一労働同一賃金の導入がなされました。同法が短時間・有期雇用労働者と同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を定め、また、待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化されたことにより、各企業において、法の施行前からさまざまな対応に追われることとなりました。

もともと、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるのか等の原則となる考え方及び具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン(平成30年12月28日厚生労働省告示第430号)」は、あくまで、極めて典型的な事例を示すに止まり、退職金についてはそもそも言及がなかったこともあって、各待遇差にどの程度の対応を要するのか明らかではありませんでした。加えて、労働契約法20条の違反性を争う事案で、各地の地方裁判所・高等裁判所において判断が区々になっていたこともあり、万一事後に争われた場合の予見可能性も低く、実務上、具体的に何を

どこまで対応しなければならないのか相当腐心していたと思われます。

今般、労働契約法20条の事案ではあるものの、最高裁判所が賞与及び退職金支給について判示したことは、パートタイム・有期雇用労働法の適用場面に関する一定の予見可能性を提供したものと見え、実務上参考とすべきものになります。

同月15日には扶養手当や病気休暇等の待遇差などについて、同じく最高裁判所が判断を示した3つの事件[日本郵便(東京・大阪・佐賀)事件]も存しますが、紙幅の関係上割愛し、本稿では、実務上の影響がとりわけ大きいとみられる賞与及び退職金支給を中心として考察を加えます。

### 2 同一労働同一賃金(賞与・退職金)に関する最高裁判決の概観

#### 1 大阪医科薬科大学事件<sup>1</sup>

本事件は、医科大学、同大学附属病院等を運営している学校法人において、時給制(フルタイム)のアルバイト職員として勤務していた有期労働契約労働者が賞与等の労働条件に正職員との相違があったことが労働契約法20条に違反する不合理なものであったと主張して、上記相違に係る賃金に相当する額等の損害賠償を求めた事案です。

原審の大阪高裁は、正職員に対する賞与は、その支給額が基本給にのみ連動し、正職員の年齢や成績のほか学校法人の業績にも連動していないことを挙げ、当該賞与は、正職員としてその算定期間に在籍し、就労していたことの対価としての性質を有するから、同期間に在籍し、就労していたフルタイムのアルバイト職員に対し、賞与を全く支給しないことは不合理であるとし、契約職員には正職員の約80%の賞与が支給されていることに照らし、新規採用された正職員の支給基準の60%を下回る部分の相違は不合理と判断しました。かかる判断は、実務のこれまでの在り方に対するインパクトが大きく、帰趨が

注目されていました。

今回、最高裁は、結論として、高裁の判断を覆し、教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である、としました。その判断過程の要旨は、次のとおりです(判決を適宜編集し、下線部は筆者らが記載)。

まず、正職員に対する賞与の性質・目的について、通年で基本給の4.6か月分が一応の支給基準となっており、その支給実績に照らすと、学校法人の業績に連動するものではなく、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであるとし、正職員の基本給については、勤務成績を踏まえ勤務年数に応じて昇給するものとされており、勤続年数に伴う職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有するものといえる上、おおむね、業務の内容の難度や責任の程度が高く、人材の育成や活用を目的とした人事異動が行われていたものであり、このような正社員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度に照らせば、会社は、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、正職員に対して賞与を支給することとしたものである。

そして、提訴した労働者側により比較の対象とされた教室事務員である正社員とアルバイト職員の労働契約法20条所定の『業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度』(職務の内容)を検討し、両者の内容は共通する部分はあるものの、アルバイト職員の業務は、その具体的な内容や欠勤後の人員の配置に関する事情からすれば、相当に軽易であることがうかがわれるのに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、教室事務員である正職員については、正職員就業規則上人事異動を命ぜられる可能性があったのに対し、アルバイト職員については、原則として業務命令によって配置転換されることはなく、人事異動は例外的かつ個別の事情により行われていたものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲(以下「変更の範囲」という。)に一定の相違があったことも否定できない。

加えて、教室事務員である正職員が他の大多数の正職員と職務の内容及び変更の範囲を異にするに至ったことについては、教室事務員の業務の内容や学校法人が行ってきた人員配置の見直し等に起因する事情が存在したものであること、また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を

変更するための試験による登用制度が設けられていたといった事情については、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り、労働契約法20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当である。

このような判断に基づき、正職員に対する賞与に労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、本件アルバイト職員に対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度の水準にとどまること等の労働者側に有利な事情を斟酌してもなお、教室事務員である正職員と本件アルバイト職員との間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない、と判示しました。

## 2 メトロコマース事件<sup>2</sup>

本事件は、駅構内における新聞、飲食料品、雑貨類等の物品販売、入場券等の販売、鉄道運輸事業に係る業務の受託等の事業を行う株式会社において、駅構内の売店における販売業務(売店業務)に従事していた時給制の有期労働契約社員が、退職金等の労働条件に相違があったことは労働契約法20条に違反すると主張して、当該相違に係る退職金に相当する額等の損害賠償等を求めた事案です。原審の東京高裁は、「少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金、具体的には正社員と同一の基準に基づいて算定した額の4分の1に相当する額すら一切支給しないことは不合理である」として、退職金に関する労働条件の相違は、労使間の交渉や経営判断の尊重を考慮に入れても、長期間勤務を継続した契約社員に全く退職金の支給を認めない点において、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たると判断しました。

最高裁は、こちらも上記大阪医科薬科大学事件と同様に、結論として高裁の判断を覆し、売店業務に従事する正社員に対して退職金を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である、としました。その判断過程の要旨は、次のとおりです(判決を適宜編集し、下線部は筆者らが記載)。

退職金の性質・目的について、会社が退職する正社員に対し、一時金として退職金を支給する制度を設けており、退職金規程により、その支給対象者の範囲や支給基準、方法等を定めており、かかる退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、その支給対象となる正社員は、会社の本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものであるという退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、会社は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

そして、本件社員により被告の対象とされた売店業務に従事する正社員と本件社員の雇用区分である契約社員B(補足:契約社員Bという名称の雇用形態区分は、契約期間を1年以内とする有期労働契約を締結した労働者であり、一時的、補完的な業務に従事する者)の職務の内容をみると、両者の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、販売員が固定されている売店において休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等の売店業務のサポートやトラブル処理、商品補充に関する業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できないとし、また、売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、変更の範囲にも一定の相違があったことが否定できない。

さらに、売店業務に従事する正社員は、関連会社等の再編成の経緯やその職務経験等に照らし、賃金水準を変更したり、他の部署に配置転換等をしたりすることが困難な事情があったかわれ、売店業務に従事する正社員が他の多数の正社員と職務の内容及び変更の範囲を異にしていたことについては、組織再編等に起因する事情が存在したものと定めること、また、会社は、契約社員A(補足:本件契約社員のキャリアアップの雇用形態として位置付けられ、本社の経営管理部施設課、メロス事業所及びストア・ショップ事業所以外には配置されていなかった。なお、平成28年4月、契約社員Aの名称は職種限定社員に改められ、その契約は無期

労働契約に変更された。)及び正社員へ段階的に職種を変更するための開かれた試験による登用制度を設け、相当数の契約社員Bや契約社員Aをそれぞれ契約社員Aや正社員に登用していたといった事情については、本件社員と売店業務に従事する正社員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に当たり、労働契約法20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当である。

このような判断に基づき、本件社員の有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、現に本件社員がいずれも10年前後の勤続期間を有している等の労働者側に有利な事情を斟酌してもなお、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない、と判示しました。

なお、本判決には、補足意見があり、林景一裁判官の補足意見では、退職金は、その支給の有無や支給方法等につき、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であると考えられるところ、退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものといえ、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きいものと解される、とされていることは注目に値します。

### 3 判決を踏まえた実務対応

#### 1 最高裁判決に関する注意点

##### (1) 事例判決であること

以上のとおり、高裁の判断が維持されるのか注目を集めた両事件において、最高裁判所は、結論として、有期労働契約の労働者に対する賞与及び退職金の不支給について、労働契約法20条にいう不合理と認められる労働条件の相違に当たらないと判断しました。

しかしながら、ここで注意しなければならないのは、最高裁判所は、いずれの判決においても、まず、賞与及び退職金支給の相違が不合理と認められる場合はあり得るとし、その待遇差が不合理(労働契約法20条違反)と認められる可能性があることを示していることです。あくまで、今回の2つの最高裁

判決は、個別事情を踏まえた事例判断であり、職能給や人事異動などにより正社員を業務内容の難度や責任の程度の高い職務に従事する人材へ育成する制度を前提とした事案です。つまり、長期の人材育成制度が採られていない場合や正社員と有期契約労働者等に業務内容の相違がないといったように事情を異にする場合には、退職金及び賞与のいずれも、正社員に支給しながら、非正規社員に支給しないことは不合理な待遇差であると判断されうるということになります。一部には、非正規社員に対する賞与・退職金不支給が是認されたものと誤解する向きもあったようですので、注意を要します。

## (2) パートタイム・有期雇用労働法との関係

既に昨年4月より施行されている(中小企業においては、令和3年4月1日から)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(いわゆるパートタイム・有期雇用労働法)8条は以下のとおり不合理な待遇の禁止を定めています(下線部は筆者らが記載)。私法上の効力のある規定であり、同条に違反する待遇の相違を設ける部分は無効となり、損害賠償が認められ得ることとなります。

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。

今回の両判決は、いずれも旧労働契約法20条に関する判断ではあるものの、個別の待遇について、その性質や目的を認定した上で、当該待遇の相違が不合理と認められるか判断を行っており、上記パートタイム・有期雇用労働法8条を意識した内容となっています(なお、このことは、ハマキョウレックス事件<sup>3</sup>、長澤運輸事件<sup>4</sup>における最高裁判所の判決と軌を一にするものです)。したがって、両判決で示された不合理な待遇差か否かの判断過程は、同法8条の解釈に関しても基本的に妥当するものと解されます。このため、同法の対応のために見直した或いは、見直す予定の雇用管理区分毎の待遇差の検証にも資するものであり、今現在の実務において重要なものと位置づけられます。

なお、同法8条においては、その比較対象は「通常の労働者」とされています。この点について、両判決では、原告である有期契約労働者が自らの比較対象者と主張する正社員(例えばメトロコマース事件では、「売店業務に従事する正社員」)を比較対象として審理するものの、当該正社員が他の大多数の正社員と「職務内容」、「職務内容及び配置の変更の範囲」が異なる事情を「その他の事情」として考慮しており、このことは後述の自社内での対応を検討する上で留意を要します。

## 2 実務対応

前記のとおり、今回の両判決はあくまで事例判決ではあるものの、最高裁の示した判断過程を踏まえ、同一労働同一賃金規制に関する自社の対応について、パートタイム・有期雇用労働法8条に違反しない十分なものであるか、なお変更すべき点がないかを点検する必要があると思われます。以下、その際の点検のポイントについて賞与、退職金を中心に解説し、実務対応について考察します。

### (1) 賞与、退職金の趣旨目的の整理と雇用区分毎の検証

両事件において、支給基準・支給実績から、複合的な性質を有する上に、基本給を算定基礎としているという事情に加え、当該基本給は職務遂行能力の向上に応じた職能給の性格を有していること、また、正社員に求められる職務の内容の難度・責任が高く、人材育成や活用を目的とした人事異動が行われるという実態が存したということが認定されています。そして、このような賃金体系、支給要件・内容となっていることに照らし、『正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的』を認定し、この目的を踏まえて職務の内容及び変更の範囲など、当該待遇に関連する事情の相違を考慮して、結論として有期雇用労働者への不支給が不合理ではないとされたわけです。本稿では、詳細は割愛しますが、日本郵便の三事件において、不合理とされた各待遇(法定外休暇、手当等)については、こうした趣旨目的が認められませんでした。例えば、年末年始勤務手当は、『12月29日から翌年1月3日までの間において実際に勤務したときに支給されるものであることからすると、同業務についての最繁忙期であり、多くの労働者が休日として過ごしている上記の期間において、同業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性から基本給に加えて支給される対価としての性質』とされています。このような趣旨は、正社員のみならず有期雇用労働者にも妥当するもので

あるとされたことが大きく影響し、当該趣旨に関連する職務の内容や変更の範囲の相違等を踏まえ、待遇差が不合理ではないと評価できなかったものといえます。

こうした最高裁の判断構造に照らせば、まず自社での賞与・退職金の性質や趣旨目的(つまり、何に対して賞与や退職金の支給がなされているのか)を整理することは必要不可欠です。具体的には、(i)正社員に支給している基本給が、正社員の職務遂行能力や勤続年数に連動したものとなっているか、(ii)賞与、退職金は当該基本給を基礎とされているか、(iii)正社員の業務内容の難度や責任の程度が高く、人材育成や活用を目的とした人事異動が行われているか、という点を客観的に確認する必要がある。そして、(i)から(iii)のいずれも肯定される場合には、自社における賞与・退職金の支給の趣旨目的として、『正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的』が認定され得、結論として不合理性を否定する方向に働くといえます。

他方で、上記(i)から(iii)が否定されるような場合には、算定期間における労務の対価の後払いや一律の功労報償といった趣旨として認定される可能性が高まることを理解しなければなりません(例えば、純然たるポイント制による退職金制度では、功労報償のような色合いが強くなり得ます。)。この場合には、有期雇用労働者にも当該趣旨は妥当し得る以上、全くの不支給とするような待遇差であっては不合理と評価される可能性が高まります。なお、ここでは、あくまで客観的な支給要件や支給内容から認定される趣旨目的が重要なものであって、使用者の主観として上記目的があるとか、抽象的に人材確保論を用いるのみでは意味をなさないことに留意すべきです。使用者の主観的な目的、意図が排斥されるという趣旨ではありませんが、それが制度として取り込まれ、客観的に説明できるかという観点で検証することを要します。

このように賞与・退職金の趣旨目的を整理した上で、正社員、有期契約社員等の区分ごとに業務内容、責任の程度、配置転換の有無・範囲等の事情を区別し、賞与・退職金の支給にかかる待遇の相違を説明することができるかという検討を経ることとなります。この結果、説明に苦しいと考えられるケースがあれば、賞与・退職金の支給内容や支給基準の抜本的改定、正社員と有期契約社員等の業務内容・責任・配置変更の範囲に質的・難易度的な差異を設けること(非正規社員自体の職務内容や責任の軽減を図ることもその一つです)や、有期契約社員等の雇用期間をできる限り長期間としないことと

いった、実質的な差異を設けるための方策を早急に検討・実施すべきこととなります。

特に比較対象として早期に社内整理を行うべきなのは、非正規社員と概ね同一の業務を行っている正社員で(裏を返せば、準正社員などとして長期雇用の正社員と同一業務を行う非正規社員がいないか)、他の正社員と異なって、非正規社員と同一業務を行う当該正社員がいる場合には、その原因等に特殊事情があるかも検討・整理しておくことが必要となります。

また、自社の労働者について、雇用管理区分毎の賃金制度や、職務内容の難度や責任の程度、人材活用の仕組み・実態を点検するにあたっては、正社員に求められる職務内容に即した人事考課制度となっているかどうか(翻って、有期雇用労働者等非正規社員にはそれらに求められる職務内容等に応じた人事考課制度となっているかどうか。)、という点も重要であり、明確に差異のある、異なる人事考課制度が構築、運用されているかの検証は不可欠です。なお、かかる検討にあたっては、厚生労働省が公表している取り組み手順書や点検・検討マニュアル等も用いながら可能な限り可視化しておくことが、パートタイム・有期雇用労働法14条に基づき待遇の決定に当たって考慮した事項についての説明をする場面や、法的紛争となった場合にも有用です。

なお、本稿では紙幅の関係上、説明を省略していますが、パートタイム・有期雇用労働法14条では、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき、事業主は、雇用管理の改善措置の内容(不合理な待遇差の禁止、通常の労働者と同視すべき労働者に対する差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換推進措置など)について、速やかに説明することが義務付けられます。また、パートタイム・有期雇用労働者から求められた場合、事業主は、通常の労働者との待遇差の内容や理由を説明することが義務付けられ、さらに、労働条件の文書交付等、就業規則の作成手続、不合理な待遇差の禁止、通常の労働者と同視すべき労働者に対する差別的取扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換推進措置について、そのパートタイム・有期雇用労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項(賃金の決定において、どの要素をどう勘案して決定したか、通常の労働者への転換推進措置の決定に当たり何を考慮したかなど)を説明することも義務付けられています。本年4月1日より、中小企業でも法施行がなされましたので、全ての企業において対

応を要する事項となっており、万一未了であるとすれば直ちに  
取り組む必要があります。くれぐれもご留意ください。

## (2) その他に検討すべきこと及び対応方針について

今回、両判決は、賞与及び退職金の趣旨目的について、『正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的』とした上で、関連するその他の事情として、会社側に、正社員登用制度があり、かつ、その実績があることを、不合理性を否定する方向で認めています。現在、多くの企業において、待遇の向上を図る等の目的で、非正規社員を正社員等に登用する制度を設けているように思われますが、空文化していて実績がないというのではそもそも制度として意味がありませんし、各待遇の差異が不合理であると評価される可能性に繋がるということ意識して、その運用見直しを図るなどしておくことが良いと思われます。そのほか、過去の組織再編による人事配置の事情も、場合によっては不合理性を否定する事情となるとされており、言い換えれば、正社員が非正規社員と同様の業務を行うに至った経緯、原因としてやむを得ない事情があるのか、という観点から、雇用管理区分の現況について過去からの来歴経過・その理由を確認しておき、その理由に乏しいというのであれば、不合理性を解消する方向で職務内容の変更や雇用管理区分の限定(職務限定の正社員といった別個の区分の策定等)といった検討を行うことも有益といえます。

賞与及び退職金やその他の待遇について、正社員には支給する一方で、非正規社員には不支給という二極化したものであると、当該待遇の差異が不合理であるとされる可能性が払拭しきれません。寸志程度でも支給があるとか、正社員分の何割かに相当する割合的な支給であるといったように、待遇差がall or nothingとならないような設計をすることは選択肢として相当に合理性ある方策であるし、さらに労使間の協議を経た賞与や退職金の支給基準の策定は、当該待遇差が不合理でないと評価される重要な要素と位置づけることができると考えます。勿論、こうした方策により直ちに問題ないというのではなく、当該差異が、正社員と非正規社員に求められる役割等の重要性・難しさに応じたものである、と関連する事情として適切に説明できるようにしておくことが肝要ですが、現実的に採りうる実務対応の一つとして検討する価値はあろうかと思えます。

また、退職金制度については、メトロコマース事件の補足意

見にもあるとおり、制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きいものと解され、企業型確定拠出年金の導入や個人型確定拠出年金への加入への協力といったことも選択肢として有用であり、各企業がその趣旨目的に照らして検討すれば良いと考えられます。

最後に、不合理性解消の方法として、非正規社員側の待遇の向上(つまり、賞与を正社員同様支給すること等)が実現できるのであれば、それは一つの有効な解決策であり、法の趣旨にも叶うものですが、現実には、原資は有限ですし、何より昨今の経済情勢において容易とは言い難い面もあります。その逆として、例えば正社員にのみ支給していた賞与や退職金を支給しないようにするといった待遇切り下げによる方法で待遇差解消を図ることもあり得ますが、かかる方法による場合は正社員の労働条件の不利益変更等に該当する以上、大規模に行うことは現実的ではなく、行うとしても同意の取得や労働協約、就業規則の改定など法の定めるところに従い、慎重に進める必要があることを付言しておきます。

## 4 最後に

同一企業における正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差の解消を目的とした雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、同一労働同一賃金が求められることで、既に各企業においては数年前より人事制度の再構築等の対応に迫られていますが、もとより人事制度については、不断の検証は欠かせないものであることを自覚することが大切です。ワクチン接種が進みつつあるとはいえ、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の終息は未だみえず、社会経済の見通しは必ずしも明るくないですが、企業として、新たな付加価値の創造等による競業との差別化を図るためにも、一層自社の労働者に期待すべき役割も高まってこようと思われ、こうした時勢にも即応できる人材活用の仕組み、またそれに見合った賃金体系・人事考課制度など、迅速かつ適切な再構築のための検証を行うことが望ましいと思われます。

- 1 令和元年(受)第1055号、第1056号 地位確認等請求事件 令和2年10月13日 第三小法廷判決
- 2 令和元年(受)第1190号、第1191号 損害賠償等請求事件 令和2年10月13日 第三小法廷判決
- 3 平成28年(受)第2099号、第2100号 未払賃金等支払請求事件 平成30年6月1日 第二小法廷判決 民集 第72巻2号88頁
- 4 平成29年(受)第442号 地位確認等請求事件 平成30年6月1日 第二小法廷判決 民集 第72巻2号202頁



# 所有者不明土地にかかる法制度について①

～所有者不明土地問題の現状とこれから～

弁護士 西中 宇紘 弁護士 山村 真吾  
弁護士 久保 貴裕 弁護士 中嶋 章人

## 1 はじめに

近年、人口減少・高齢化の進展、土地利用ニーズの低下、都市部への人口移動を背景とした土地所有意識の希薄化により、いわゆる「所有者不明土地」が全国的に増加しており、問題となっています。

そこで本稿では、所有者不明土地にかかる法制度について、連載で説明していきます。1回目となる本号では、所有者不明土地問題の概要とこれまでの政府の取組、さらには、「民法・不動産登記法(所有者不明土地関係)の改正に関する要綱案」の概要を紹介します。

## 2 所有者不明土地とは

「所有者不明土地」とは、「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法(平成三十年法律第四十九号)」において「相当な努力が払われたと認められるものとして政令で定める方法により探索を行ってもなおその所有者の全部又は一部を確知することができない一筆の土地」(2条1項)と定義されています。一般的には、「所有者台帳(不動産登記簿等)により、所有者が直ちに判明しない、又は判明しても所有者に連絡がつかない土地」と言われています<sup>1</sup>。

例えば、次のような土地は、所有者不明土地に当たります。

- ①登記簿や固定資産課税台帳など所有者がわかる台帳が更新されていない土地
- ②複数の台帳で記載内容が異なり、土地の所有者の特定が困難な土地
- ③所有者は特定できても、その所有者の転居先が追えない等の理由により所有者の所在(住所地)がわからない土地
- ④登記名義人が既に死亡し数代にわたり相続登記がされていないなど、相続人多数となっている共有地
- ⑤所有者がわかる台帳に、全ての共有者が記載されていない共有地

2016年時点の所有者不明土地の面積は、地籍調査を活用した推計で約410万haあり、九州(土地面積:約367万ha)以上に存在すると言われています<sup>2</sup>。さらに、所有者不明土地の増加防止に係る新たな取組みが進まなかった場合には、2040年には、約720万haに増える見積もられており、これは、北海道(約780万ha)に近い土地面積です<sup>3</sup>。

## 3 所有者不明土地の問題点

所有者不明土地が増えることの問題点としては、土地に関する取引が困難になることが挙げられます。例えば、買いたい土地や借りたい土地があったとしても、所有者が誰であるのか分からなければ、売買や賃貸の取引は出来ません。土地の所有者を特定することは、専門家でもなければ、簡単なことではありません。また、仮に現在の所有者を特定出来たとしても、所有者が複数居る場合にはその全員が取引に応じるかも分かりませんし、応じたとしても、登記手続には、相当な費用・労力がかかります。

この他の問題点として、固定資産税の納税義務者が特定できないこと、管理されていない土地が増えることで治安や環境の悪化につながること、公共事業や大規模開発のための用地買収の阻害要因になることなどが指摘されています。

## 4 所有者不明土地が発生・増加する原因

所有者不明土地が発生・増加する一番の原因は、相続登記の未了にあります。現行法下では、相続が開始して相続による所有権の移転がされても、申請がない限り相続登記はなされず、相続登記の申請をするかどうかは申請人(相続人等)の判断にゆだねられています。そのため、土地所有者が死亡しても相続登記がされないまま放置されるケースが数多く存在しています。また、人口減少・高齢化の進展に伴い土地活用のニーズの低下や、都市部への人口集中を背景とした、土地所有に対する価値観の変化も原因として考えられています。このような法制度の問題、価値観の変化により、所有者不明土地の問題は、ネズミ算的に拡大し、日本社会において喫緊の課題となっているのです。

## 5 これまでの政府の取組

所有者不明土地の課題に対して、以下のとおり政府も既に対策を講じていますが、所有者不明土地問題の抜本的な解決には至っていません。

2018年6月6日には、所有者不明土地の公共的目的での円滑な利用を実現するための「所有者不明土地の利用の円滑化等に関する特別措置法」が成立し、同法は令和元年6月1日より全面施行されています。この特別措置法では、主な制度として(1)登記官は、所有権の等位名義人の死亡後長期間、相続登記がされていない土地について、法定相続人を探索した上で、職権で、長期間相続登記未了である旨を登記に付記し、法定相続人等に登記を勧告することができる不動産登記法の特例、(2)地方公共団体の長等は、所有者不明土地の適切な管理のために必要があると認めるときは、家庭裁判所に対して、財産管理人の選任申立権を付与できるようにした民法の特例が定められました。

2019年5月17日には、表題部所有者不明土地の登記及び管理の適正化に関する法律が成立し、2020年1月1日より全面施行されています。この法律では、(1)登記官に所有者の探索のために必要となる調査権限を付与し、所有者等探索委員制度を創設するほか、所有者の探索の結果を登記に反映させるための不動産登記法の特例が定められています。また、(2)所有者の探索を行った結果、所有者を特定できなかった表題部所有者不明土地について、裁判所選任の管理者による管理を可能とする制度が設けられています。

## 6 民法・不動産登記法(所有者不明土地関係)の改正等に関する要綱案

2021年2月2日開催の法制審議会民法・不動産登記法部会第26回会議において、「民法・不動産登記法(所有者不明土地関係)の改正等に関する要綱案」(以下「要綱案」といいます。)が決定され、同要綱案は、同月10日、法務大臣に答申されました。今後、法務省は、答申を踏まえた関連法案を今国会に提出する方針です。

要綱案の内容は、多岐にわたっていますが、大きく①相続等による所有者不明土地の発生を予防するための仕組みと、②所有者不明土地を円滑かつ適正に利用するための仕組みに分けることができます。以下では、要綱案の内容について概要を紹介します。

### (1) 所有者不明土地の発生を予防するための仕組み

#### ア 相続登記の申請の義務付け

相続人は、自己のために相続の開始があったことを知り、かつ当該所有権を取得したことを知ったときから3年以内に所有権移転の登記の申請をしなければならないとされました。また、正当な理由なく登記申請を怠った場合は、10万円以下の過料の制裁を課すとしています。

#### イ 相続人申告登記の創設

相続登記の申請の義務を負う者は、登記官に対し、所有権の登記名義人について相続が開始した旨及び自らが当該所有権の登記名義人の相続人である旨を申し出ることができ、上記の3年以内にこの申し出をした者は、相続登記の申請の義務を履行したものとみなされます。申し出を受けた登記官が、職権でその旨と申し出をした者の氏名及び住所等を所有権の登記に付記することができることとなります。

#### ウ 法定相続分での相続登記がされた場合における登記手続の簡略化

法定相続分での相続登記がされている場合において、遺産分割による所有権の取得に関する登記や他の相続人の相続放棄による所有権の取得に関する登記等をするとときは、更正の登記によることができるものとした上で、登記権利者が単独で申請することができるとされています。

#### エ 氏名又は名称及び住所の変更の登記の申請の義務付け

不動産登記情報の更新を図る仕組みとして、所有権の登記名義人の氏名若しくは名称又は住所の変更があったときは、その変更があった日から2年以内に変更の登記の申請をしなければならないとされ、正当な理由なくこれを怠った場合5万円以下の過料を課すとしています。

#### オ 登記官の職権による氏名又は名称及び住所の変更登記

登記官が、所有権の登記名義人の氏名若しくは名称又は住所について変更があったと認めるべき場合には、職権でこれらの変更登記をすることができるとされています。

#### カ 土地所有権の国庫への帰属の承認等に関する制度の創設

相続等により土地所有権を取得するに至った者が、法務大臣に対して、当該土地を国庫に帰属させることの承認を求め

ることができるとされています。法務大臣は、建物の存する土地であることや土壤汚染があること等一定の事由がない限り、国庫帰属を承認しなければならないとされ、別途審査手数料や10年間相当の管理負担金を納めることで当該土地が国庫に帰属することになります。

#### キ 遺産分割における特別受益及び寄与分の主張の制限

遺産分割を促進するために、相続開始の時から10年が経過した後にする遺産分割においては、特別受益及び寄与分の主張が制限されるとされています。

#### ク その他

以上の他、要綱案では、登記所が住民基本台帳ネットワークシステムから所有権の登記名義人の変更情報を取得するための仕組みや、外国に住所を有する登記名義人の所在を把握するための方策等が定められています。

### (2) 所有者不明土地を円滑かつ適正に利用するための仕組み

#### ア 共有者が不明の場合の変更・管理・持分取得等の見直し

所有者不明土地は共有地であることが少なくなく、他の共有者の協力が得られないために、共有物にかかる変更・管理等に困難が生じていたため、要綱案では、他の共有者が不明の場合であっても、公告手続をともなう裁判を経ることで、当該不明な共有者を除く他の共有者の同意のみで変更・管理ができることとされています。また、短期の賃貸借は共有者の過半数で設定できることとされています。加えて、共有物の管理行為を行える共有物の管理者を選任することができることとなります。

また、供託を行い、公告手続を伴う裁判を経ることで、所在等が不明である共有者の持分を取得し又は譲渡することができる旨の制度が創設されています。

#### イ 所有者不明土地管理命令制度

裁判所は、所有者を知ることができず又はその所在を知ることができない土地について、必要があると認めるときは、利害関係人の請求により、所有者不明土地管理人による管理を命ずる処分を行えるものとされ、裁判所に選任された所有者不明土地管理人は、当該土地を裁判所の許可を得て処分等を行うことができるとされています。

#### ウ その他

以上の他、要綱案では、所有者不明建物管理命令制度の創設や、管理不全土地管理命令制度及び管理不全建物管理命令制度の創設、相隣関係規定の見直しなどが定められています。

## 7 最後に

今後、要綱案の内容を踏まえた法案が作成されることとなりますので、本稿ではその動向を追い、次号以降で制度内容を更に詳しく説明したいと思います。

1 所有者不明土地問題研究会「最終報告概要」5頁

2 所有者不明土地問題研究会「最終報告概要」10頁

3 所有者不明土地問題研究会「最終報告概要」12頁



弁護士  
**西川 昇大**  
(にしかわ・しょうた)

〈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

## 株主総会の転換期

ーハイブリッド型バーチャル株主総会を中心にー

弁護士 西川 昇大

### 第1 はじめに

従来の株主総会は、物理的に存在する会場において、取締役等や株主が同じ場所に集まって行われていました(リアル株主総会)。しかし、昨今の新型コロナウイルスによる社会におけるIT化の要請から、株主が株主総会にIT等を活用して参加する方法が取られるなど、株主総会の実施方法が大きな転換期を迎えています。

本稿では、IT等を活用した新しい株主総会の実施方法について、解説します。

### 第2 IT等を活用した株主総会の実施方法

#### 1 株主が株主総会にIT等を活用して参加する方法

株主が株主総会にIT等を活用して参加する方法としては、大きく分けて次の2つの方法があります。ひとつは、リアル株主総会を開催する一方で、そのリアル株主総会の場所にいない株主についても、インターネットなどの手段を用いて遠隔地からこれに参加または出席する方法です(これを「ハイブリッド型バーチャル株主総会」といいます)。もうひとつは、リアル株主総会を開催せず、取締役や監査役等と株主が、全員インターネット等の手段を用いて株主総会に出席する方法です(これを「バーチャルオンリー型株主総会」といいます)。

バーチャルオンリー型株主総会につきましては、会社法では株主総会の招集につき株主総会の場所を定めなければならないとされているため、現在の会社法で許容されていると解釈することは難しいとされています<sup>1)</sup>。

以下では、ハイブリッド型バーチャル株主総会について、解説します。

#### 2 ハイブリッド型バーチャル株主総会とは

ハイブリッド型バーチャル株主総会とは、上記のとおり、リアル株主総会と同様に物理的な会場を設ける一方で、それに加えた形で、取締役や株主等がインターネット等の手段を用いて株主総会に参加・出席する株主総会をいいます。

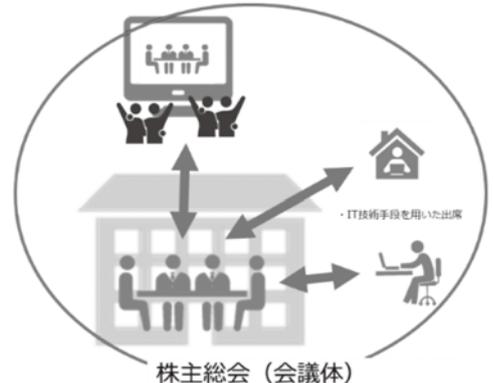
ここで、ハイブリッド型バーチャル株主総会には、インターネット等の手段を用いた株主総会への関与が法律上の「出席」として扱われるか否かによって、①審議等を確認・傍聴することができる「参加型」と、②議決権行使や質問等ができる「出席型」の2つの形態があります。

#### 【ハイブリッド型バーチャル株主総会のイメージ<sup>2)</sup>】

##### ①ハイブリッド参加型バーチャル株主総会



##### ②ハイブリッド出席型バーチャル株主総会



※黒丸の枠内が株主総会における法律上の出席者

### 3 ハイブリッド参加型バーチャル株主総会(上記①)

ハイブリッド参加型バーチャル株主総会では、リアル株主総会の場に在所しない株主が会社から通知された固有のIDやパスワードによる株主確認を経て、特設されたWEBサイト等で配信される中継動画を傍聴するような形が想定されます。

インターネット等の手段を用いて参加する株主は、リアル株主総会に出席していないため、会社法上、株主総会において出席した株主により行うことが認められている質問や動議を行うことはできません<sup>3</sup>。しかし、株主に対して経営者自らが情報発信するなど、株主が会社の経営を理解する有効な機会として意義があり、また、ハイブリッド参加型バーチャル株主総会を実施することにより、株主にとって参加機会が広がるとともに、会社にとっては会場の選択肢を広げる可能性があります。

他方、議決権の行使につきましては、インターネット等の手段を用いて参加する株主は、当日の決議に参加することはできませんので、議決権行使の意思のある株主は、書面や電磁的方法による事前の議決権行使や委任状等で代理権を授与する代理人による議決権行使を行うことが必要です。会社としては、その旨を事前に招集通知等で株主に周知することが望ましいと思われれます。

また、株主のバーチャル参加を認めるにあたっては、動画配信を行うウェブサイト等にアクセスするためのIDやパスワードを招集通知等と同時に通知する方法や、既存の株主専用サイト等を活用する方法などが考えられますが、いずれの手段を用いる場合でも、事前に参加方法を株主に通知する必要があります<sup>4</sup>。

#### [ハイブリッド参加型バーチャル株主総会のメリットと留意事項<sup>5</sup>]

メリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遠方株主の株主総会参加・傍聴機会の拡大</li> <li>・ 複数の株主総会を傍聴することが容易になる</li> <li>・ 参加方法の多様化による株主重視の姿勢をアピール</li> <li>・ 株主総会の透明性の向上</li> <li>・ 情報開示の充実</li> </ul>
留意事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 円滑なインターネット等の手段による参加に向けた環境整備が必要</li> <li>・ 株主がインターネット等を活用可能であることが前提</li> <li>・ 肖像権等への配慮(ただし、株主に限定して配信した場合には、肖像権等の問題が生じにくく、より臨場感の増した配信が可能)</li> </ul>

### 4 ハイブリッド出席型バーチャル株主総会(上記②)

ハイブリッド出席型バーチャル株主総会では、リアル株主総会の開催場所にいない株主がIT等の手段を用いて株主総会に出席し、リアル出席株主と共に審議に参加し、株主総会における決議にも加わるような形態が想定されます<sup>6</sup>。

現行の会社法の解釈では、ハイブリッド出席型バーチャル株主総会を開催することも可能とされていますが、開催場所と株主との間で情報伝達の双方向性と即時性が確保されていることが必要です。また、出席型におけるバーチャル出席株主は、IT等の手段を用いて議決権を行使することが想定されますが、これは会社法上の「電磁的方法による議決権行使」ではなく、招集通知に記載された場所で開催される株主総会の場で議決権を行使したものと解されます。

ハイブリッド出席型バーチャル株主総会では、IT等で遠隔にいる株主も株主総会に出席する株主とされることから、株主の本人確認、株主総会の出席と事前の議決権行使の効力の関係、株主からの質問・動議の取扱い、議決権行使の在り方など、法的・実務的論点が多岐にわたります。特に、なりすまし対策の徹底(ID・パスワード等を用いたログイン方法など)及

び配信遅延への対応(事前の通信テスト、議決権行使までに時間的な余裕を持たせる、障害発生時のバックアップ手段確保など)については、注意が必要です。

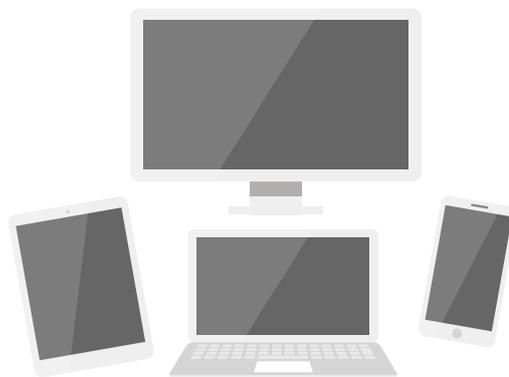
#### 【ハイブリッド出席型バーチャル株主総会のメリットと留意事項<sup>7)</sup>】

メリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遠方株主の出席機会の拡大</li> <li>・ 複数の株主総会に出席することが容易になる</li> <li>・ 株主総会での質疑等を踏まえた議決権の行使が可能となる</li> <li>・ 質問の形態が広がることにより、株主総会における議論(対話)が深まる</li> <li>・ 個人株主の議決権行使の活性化につながる可能性</li> <li>・ 株主総会の透明性の向上</li> <li>・ 出席方法の多様化による株主重視の姿勢をアピール</li> <li>・ 情報開示の充実</li> </ul>
留意事項
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 質問の選別による議事の恣意的な運用につながる可能性</li> <li>・ 円滑なバーチャル出席に向けた関係者等との調整やシステム活用等の環境整備</li> <li>・ 株主がインターネット等を活用可能であることが前提</li> <li>・ どのような場合に決議取消事由にあたるかについての経験則の不足</li> <li>・ 濫用的な質問が増加する可能性</li> <li>・ 事前の議決権行使に係る株主のインセンティブが低下し当日の議決権行使がなされない結果、議決権行使率が下がる可能性</li> </ul>

施ガイド(別冊)実施事例集<sup>9)</sup>(2021年2月3日策定)が公表されました。また、同省において、「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド(別冊)実施事例集(案)」につき意見募集がされ、意見の概要及び意見に対する同省の考え方につき、「実施事例集(案)の意見募集結果について<sup>10)</sup>」が公表されました(2021年2月3日)。

実務的には、昨年開催された株主総会の実施状況について、上場会社のうち、ハイブリッド「出席型」は9社(2019年6月は0社)、ハイブリッド「参加型」は113社(2019年6月は5社)の実施が確認されています。

今年の株主総会では、新型コロナウイルス感染症拡大防止策の一環として、さらに多くの会社がIT等を用いて株主総会を実施することが予想されます。これを機に、IT等を用いた株主総会の実施をご検討してみたいはいかがでしょうか。



### 第3 ハイブリッド型バーチャル株主総会に関する近時の動向について

最後に、ハイブリッド型バーチャル株主総会に関する近時の動向について、簡単に解説します。

経済産業省からは、ハイブリッド型バーチャル株主総会の法的・実務的論点ごとの具体的な実施方法やその根拠となる考え方を示したものとして、「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド<sup>8)</sup>」(2020年2月26日策定)が公表され、その後、ハイブリッド型バーチャル株主総会の実務への浸透を図るためのものとして、「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実

- 1 但し、令和3年2月5日に閣議決定された「産業競争力強化法等の一部を改正する等の法律案」では、上場会社が経産大臣及び法務大臣による確認を受けた場合にバーチャルオンリー株主総会の開催を特例的に可能とする規定が設けられましたので、バーチャルオンリー型株主総会の開催につきましても、今後は開催検討の対象となると思われます。
- 2 経済産業省「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」(下記注7)6頁。
- 3 もっとも、株主総会中に、会社が任意でIT等の手段による参加株主からコメントを受け付けるなどの工夫を講じることは可能です。
- 4 通知方法としては、招集通知の中に記載する方法や招集通知に同封する方法などが想定されます。
- 5 前掲注1「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」7頁。
- 6 なお、ハイブリッド出席型バーチャル株主総会は、リアル株主総会の開催に加えて、追加的な出席手段を提供するものであり、株主は、常にリアル株主総会に出席するという機会が与えられていることには留意が必要です。
- 7 前掲注1「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」7頁。
- 8 <https://www.meti.go.jp/press/2020/02/20210203002/20210203002-1.pdf>
- 9 <https://www.meti.go.jp/press/2020/02/20210203002/20210203002-2.pdf>
- 10 <https://www.meti.go.jp/press/2020/02/20210203002/20210203002-3.pdf>



弁護士(日本・ニューヨーク州)  
**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

2015年5月  
米国カリフォルニア大学  
ロサンゼルス校(LLM)卒業

2015年10月~2016年11月  
Apex Juris Advocates &  
Legal Consultants (ドバイ、  
アラブ首長国連邦)勤務

2018年6月  
ニューヨーク州弁護士登録

〈取扱業務〉  
渉外法務(中東を含む)、  
M&A、競争法対応、金融法務、  
訴訟・紛争、知的財産、一般企  
業法務

## 判別手続に対する具体的対応

弁護士 赤崎 雄作

### 1 はじめに

「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の一部を改正する法律」(「改正法」)が、令和元年6月26日に公布され、その主要な部分は令和2年12月25日に施行されています。同改正においては、事業者の調査協力の度合いに応じて課徴金の減算率を算定する制度(「調査協力減算制度」)が導入されました。ここでは、同改正による改正内容のうち、判別手続についてその概要をご説明のうえ、事業者における事前の準備事項について触れることといたします。

### 2 判別手続について

判別手続とは、一定の条件を満たすことが確認された事業者と弁護士との間で秘密に行われた通信の内容を記録した物件を審査官がその内容に接することなく還付する手続をいいます(還付を受ける物件を「還付対象物件」といいます)。改正法では、申請順位に応じた減免率に事業者の実態解明への協力度合いに応じた減算率を付加する調査協力減算制度が導入されましたが、事業者が同制度を効果的に利用するために外部弁護士に相談するニーズがより高まることを想定し、調査協力減算制度をより機能させるという観点及び適正手続保障の観点から、本手続が導入されることとなりました。なお、判別手続は、海外における弁護士・依頼者間秘匿特権と比較されることもありますが、それと比較するとかなり限定された範囲・内容となっていることには留意が必要です。ここでは手続の詳細の説明は割愛しますが、おおむね以下の図の通りとなっています。

### 3 事前の適切な準備事項

判別手続において、審判官に内容を確認されることなく還付を受けるための要件は厳密なものとなっており、立入検査当日の対応はもちろん、事前に適切な準備をしておかなければ、その還付を受けることが非常に困難となる可能性が高いといえます。

まず、還付対象物件に該当するためには、「特定通信」の内容が記録されている必要があります。具体的には、事業者を代表して弁護士に相談する職責にあった者(例えば法務部門の役員等)が、弁護士(原則、事業者における組織内弁護士は含まれません。)とやりとりをした、法的意見(原則、事実そのものは含まれません。)である必要があります。弁護士に相談をするに際しても、誰がどのように相談するかについて慎重な検討が必要です。

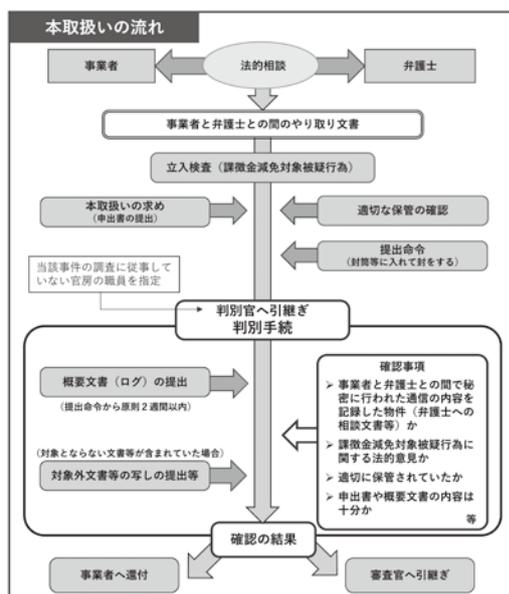
次に、特定通信の内容を記録したものである旨表示されていることが必要です。「秘匿特権」や「厳秘」といった記載では足りず、「公取審査規則特定通信」といった記載を、ファイルの背表紙紙等に表示しておく必要があります。

さらに、還付対象物件が特定の保管場所に特定物件以外の物件と外形上区別して保管されている必要があります。より具体的には、営業部門の管理する場所ではなく法務部門等が保管する場所に、当該書架に還付対象物件とは無関係の書類等が保管されない状態とする等の対応が必要となります。

なお、以上については、還付対象物件が文書である場合に必要な準備事項ですが、電子ファイルや電子データの場合にもこれらに類するような準備が必要となります。

### 4 終わりに

ここでは、昨年末より新たに導入された判別手続において、事前に弁護士に相談をした相談結果等を還付対象物件として、公正取引委員会の審査官に見られることがないようにするために行うべき事前準備の一端をご紹介いたしました。繰り返しになりますが、事前準備なくして還付対象物件として還付を受けることは困難である可能性が高く、事前に専門家にご相談されることをお勧めいたします。



(公正取引委員会HPより引用)

## 1 はじめに

新春号にてご挨拶させていただきましたが、本年1月より渡米してシカゴにあるノースウエスタン大学ロースクールにてLL.M.プログラムを受講しております。渡米して間もない時期ですが、コロナ禍での留学は色々目新しいことも多かったため、今回はその点を中心にお話させていただきます。

## 2 変則的な留学スケジュール—コロナ禍のため半年後倒し

通常、米国のロースクールに留学する弁護士の方は、夏頃に渡米し、秋学期からLL.M.プログラムを開始し、翌年5月頃に卒業して、同年7月にニューヨーク州司法試験を受験してから、海外の法律事務所等で研修される例が多かったと思います。

私の場合は、コロナ禍のために渡米を半年後倒しましたので、本年1月(春学期)からLL.M.プログラムを開始し、9月上旬頃に卒業する予定です。その後、来年2月のニューヨーク州司法試験を受験する予定ですが、それまでの期間が通常より空くことになりますので、その間に現地で実務研修を行うことを希望しています。

## 3 コロナ禍のシカゴ—街は自粛モード



ご存じのとおり、シカゴは全米第三位の大都市で五大湖の一つであるミシガン湖に面していますが、冬はとても寒く年によってはマイナス30度に達するそうです。今年も既にミシガン湖は凍っており、先日マイナス20度の世界を体験しました。

寒いせいもあるかもしれませんが、シカゴの住人は皆コロナ禍の中で慎重に生活しており、私が見る限りマスク着用率もほぼ100%です。本来であれば賑わうはずのクリスマスやスーパーボウルなどのイベント時も街中は静まりかえっており、渡米直後は少し寂しい感じがしました。

しかし、そのお陰で、シカゴ市では新規感染者数も減ってきて、2月には店内飲食が限定的に解禁されました。また、米国では日本に先駆けてワクチンの接種も始まっており、2月20日現在でシカゴ市内の第一回ワクチン摂取率は10%に達し、陽性率は過去最低を記録しています。そのため、春頃には市内の多くの施設が再開する見込みとなっていますので、次回は夏頃にシカゴの有名スポットのレポートができればと期待しています。

## 4 コロナ禍での授業—リモート授業がメイン

まず、春学期が始まる前に、日本からZoomを使って法律英語の基礎コース(Legal English and Foundationsプログラム)を

約2か月間受けていました。これは例年といういわゆるサマースクールに相当するもので、本格的に学期が始まる前に導入授業の位置付けになります。

渡米後本格的に春学期が始まりましたが、受講している科目のうち8割はリモートで行われており、ビザの滞在要件との関係で2割が対面で行われるといった状況です。大学構内に入るためには、週に一度PCR検査を受けて陰性であることを確認しなければならないという規則が新たに定められたため、毎週金曜日に大学で検査を受けています。この徹底ぶりはアメリカらしいなと思いました。大学はダウンタウンの近くにありますが、実際に中に入ってみるとかなり綺麗で、モダンな新校舎とクラシカルな旧校舎の対比が印象的でした。

前評判通り授業の予習量が半端ではなく、土日もかなりの時間を割いてテキストや判例を読んだり、プチ論文を書いたりしています。また、米国のロースクールに共通するのは学生の授業への積極的な参加が求められるという点です。教授が話しているのは授業の時間の半分くらいで、残りの時間は、教授からの質問に生徒が手を挙げて答えたり、Zoomのブレイクアールーム機能を使って少人数に分かれて生徒同士でディスカッションしたり、メインルームに戻ってディスカッションの結果を全員の前でプレゼンしたりすることが多いです。

事前に想像していたよりは教授や他の学生の声がかえやすい点、ブレイクアールームを活用できる点、授業を録画して学生に公開してくれる点、寒い中外出しなくてもよい点などリモート授業にも良い部分はあります。しかし、対面授業で他の学生と交流するという留学の醍醐味を十分味わえていませんので、夏学期に期待しています。

## 5 終わりに

今年の日本の冬は比較的暖冬であったと聞いておりますが、コロナ禍が落ち着くまでには今しばらく時間を要すると思います。都心ですと通勤しないわけにはいかないという方も多いと思いますが、お体にはくれぐれもお気をつけ下さい。





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

## 元検察官の弁護士日記

# 被疑者の取調べから分かること

弁護士 北川 健太郎  
(オブカウンセル)

いったいどのような方が興味をもって読んでおられるのかと思いつつ、今回は「被疑者の取調べ」を題材として書いてみたいと思います。

被疑者の取調べは、捜査の一手段として刑事訴訟法により定められている制度であり、捜査機関は、「犯罪の捜査をするについて必要があるときは、被疑者の出頭を求め、これを取り調べることができる」と規定されています(同法198条1項)。「逮捕又は勾留されている場合を除いては、出頭を拒み、又は出頭後、何時でも退去することができる」とも規定されています(同項ただし書)、正当な理由がないのに出頭を拒否し続けていると、事件によっては逮捕されてしまうこともありますので注意が必要です(被疑者以外の被害者・参考人であれば、その心配はありませんので念のため)。

さて、その取調べについてです。弁護士になってから、捜査中の様々な事件について相談を受けるうち、被疑者が否認か自白かにかかわらず、捜査官の取調べにおける様々な質問から、捜査機関が把握している主要な証拠が結構分かってしまうことに気がきました。御存じない方もいらっしゃると思いますが、捜査中に捜査機関が弁護人に証拠を開示する制度はありません。しかし、元検察官として、ちょっと考えてみれば当たり前のことではありましたが、被疑者の取調べがある程度進むと、捜査官は、被害者・目撃者の供述や証拠物について、必ず質問するものなのです。そうすると、必然的に、当該証拠について、ある程度の具体的な説明をしなければなりません。そのような取調べをする目的は、もちろん否認事件の場合に被疑者の自白を得るためということもありますが、そのことも含め、事件の否認・自白を問わず、証拠、特に有罪の決め手となる重要な証拠について、裁判段階で想定外の供述・主張をされてしまうという事態を捜査官、特に検察官はできるだけ回避したいと考えるからです。

そうすると、弁護方針としては、否認事件の場合ですと、当該証拠について、考えられる具体的な問題点を捜査官に説明するよう被疑者にアドバイスしたり(ある程度の信ぴょう性があると捜査機関は必

ず裏付け捜査をします。)、弁護人として当該証拠のマイナス材料を収集して提出することが効果的ということになります。

また、証拠関係が分かるということは、当該事件の起訴・不起訴の処分についてもおおよその目星がつくということでもあります。被疑者の弁解を排斥するため必要と思われる証拠について質問されないということは、すなわち、そのような証拠がないということを物語り、そうなる起訴は困難だろうなどと考えるわけです。これとは逆に、当該証拠により起訴(有罪)が免れないということになりますと、弁護方針としては、被害者との示談に全力を傾注し、起訴猶予なり罰金の処分を目指す方が合理的です。

もちろん、このようなことは検察OBの専売特許ではなく、ある程度の刑事弁護の経験を積んだ弁護士ならば誰でも分かることではないかとも思います。

事件にもよるとは思いますが、検察官が弁護人(被疑者ではありません)に対し、処分方針について、そのものズバリとはいかないものの、ある程度の見込みとして説明してくれることもあります。例えば、検察官が、「被害者と示談してくれば不起訴なり罰金にできる」と考え示談を勧めることがあります。捜査段階において、弁護人と検察官はもっとコミュニケーションをとるべきというのが私の持論であり、ヒラ検事の時代も実践しましたが、決裁官になってからも、黙秘の被疑者を担当する部下に対し、「どうして黙秘するのか弁護人に聞いてみろ。被疑者を説得するよりも、同じ法曹である弁護人を説得する方がよほど楽じゃないか。証拠関係を説明すれば納得してもらえるんじゃないの。」などと言うこともありました。

ついでに書いておくと、被疑者が黙秘した場合、捜査官の質問は、先ほどとは随分違ったものになります。被疑者の供述が得られない以上、証拠について説明しても成果がなく、逆に後日の弁解や関係者との口裏合わせの材料にされてしまうことを警戒するからです。黙秘することのメリット・デメリットについては、よくよく慎重に判断する必要があるように個人的には思います。

令和元年改正会社法は、社債の管理について、社債管理補助者制度を新設しました。今回は、この制度と社債権者集会の合理化について解説します。

1 社債管理補助者制度の趣旨と概要

(1)趣旨 社債管理者は、社債権者のために、社債管理に係る広範な権限と裁量を有して社債の管理(弁済の受領・債権の保全等)を行います。その職責の重大性故に、社債管理者となり得るのは銀行や信託会社等に限定され、厳格な責任が法定されていることから、社債発行コストが高くなり、社債管理者の確保にも困難が生じます。このため、各社債の金額が1億円以上である等、社債権者が自ら社債管理を行うことが期待される場合には、社債管理者の設置が免除されており、社債管理者非設置の公募債は少なくありません。

このような社債について債務不履行が生ずると、社債権者自らが債権の保全等の手続を行うこととなります。この社債管理を円滑にするため、今回、社債管理補助者制度が設けられました。社債管理補助者には、社債管理者資格を有する者のほか弁護士や弁護士法人がなることができます。

(2)概要 発行会社は、社債管理者設置義務が免除される場合に、社債管理補助者を定め、社債権者のために社債管理の補助を委託することができます(設置は任意)。この場合、募集事項として、社債管理者を定めないと社債管理補助者を定めることを定めなければなりません(社債管理者と社債管理補助者の併置不可)。担保付社債には社債管理補助者を設置することはできません(受託会社あり)。事後に社債管理者または担保の受託会社が当該社債の管理を行うこととなる場合、社債管理補助者に関する委託契約は終了します。

特別代理人制度や社債管理補助者の辞任・解任等について、社債管理者に係る規定が準用されています。

2 社債管理補助者の権限・義務・責任

(1)権限 社債管理補助者は、法定権限として、社債権者のために、破産手続等への参加、強制執行手続等における配当要求、清算会社に対する債権申出をすることができます。また、組織再編行為等において、発行会社から異議申述催告を受けることができますが、異議を述べることはできません。

社債管理補助者は、約定権限として(委託契約の定める範囲

内において)、社債権者のために、社債に係る債権の弁済を受け、社債に係る債権の実現を保全するために必要な一切の裁判上・裁判外の行為(債権保全行為)をすることができます。社債管理補助者は、社債権者のために裁判上・裁判外の行為をするとき(代理行為)、個別に社債権者を表示することを要しません。

債権保全行為のうち、①当該社債全部についてする支払請求、②当該社債全部に係る債権に基づく強制執行等、③当該社債の全部についてする①と②以外の訴訟行為・破産手続等に属する行為は、性質上裁量範囲が限定されないため、社債権者集会の決議によらなければなりません。発行会社が社債の総額について期限の利益を喪失することとなる行為についても同様です。

当該社債の全部についてする支払いの猶予やその債務若しくはその債務の不履行によって生じた責任の免除・和解、さらに、債権保全行為以外の訴訟行為・破産手続等に属する行為は、社債権者集会の特別決議によらなければなりません。

社債管理補助者は、社債権者集会の招集通知を受け、これに出席し、意見を述べることができます。他方、その招集権限は、社債権者から社債権者集会の招集請求を受けた場合と辞任するに当たり社債権者集会の同意を得るため必要がある場合にだけ認められます。

(2)義務と責任 社債管理補助者は、社債権者による社債管理に資するため、委託契約に従い、社債管理に関する事項を社債権者に報告し、または、社債権者がこれを知ることができるようにする措置をとらなければなりません。これは、社債管理者にはない、社債管理補助者に特有の義務です。

社債管理補助者は、社債管理者と同様、社債権者のために公平誠実義務と善管注意義務を負いますが(法定責任・事前免責不可)、裁量が限定的であるため、義務違反となる場合は限られます。なお、社債管理者と異なり、利益相反行為類型に係る厳格な責任規制は設けられていません。

3 社債権者集会の合理化

社債権者集会の特別決議により、社債の債務の不履行によって生じた責任だけでなく、社債の元利金の支払債務自体も減免できることが明らかにされました。

また、社債権者集会について、株主総会と同様の決議の省略制度が採用されました。この場合は、社債権者全員が同意しているため、裁判所の認可を受けることなく、決議の効力が生じます。

●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 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 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 櫻本 辰則	弁護士 西川 昇大	弁護士 藤野 琢也	弁護士 下岸 弘典	弁護士 谷 崇彦	弁護士 山村 真吾
弁護士 中嶋 章人	弁護士 久保 貴裕	弁護士 榎淵 陽	弁護士 森本 滋	弁護士 北川健太郎	客員弁護士 吉岡 伸一	
カオナルニア 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	客員法務弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・オランダ)	客員法務弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・オランダ)	客員法務弁護士 アダム・ニューハウス (オランダ・オランダ)	