

負けへんで！



このたびの大雨等による自然災害におかれましては、皆様ご無事でしたでしょうか。被災された皆様に、謹んでお見舞い申し上げます。

私とは言うところ、3月下旬に、ついに私初の著書「これで安心！！中小企業のための“経営法務”リスクマネジメント」（出版社ぎょうせい）が発行になりました。これもひとえに皆様のおかげで、これからも、中小企業法務支援に邁進して参る所存です。一般書店でも取り扱っているの、よろしく願いいたします。

また4月20日から玉野商工会議所に「たまの未来塾」を作ってください、塾長に就任いたしました。毎回1回私が選んださまざまな講師にご登壇いただきます。そして、経営者としてのスキルアップや後継者の育成、また地域づくりに取り組む次世代リーダーの育成のために、塾生ともども勉強していきたいと考えています。毎回恐怖の？懇親会も付いています。

また、5月18日には、おかやま経営リスクマネジメントネットワーク（小林裕彦法律事務所、株式会社アルマ経営研究所、司法書士法人永田事務所、税理士法人おかやま創研）主催の第2回セミナー及び相談会を一日かけて開催いたしました。今年、両備ホールディングスの松田敏之副社長にゲスト講演をしていただき、大いに盛り上がりましました。

昨今の財務省の一連の不祥事、日本大学の初動対応のまざさなどを考えると、経営リスクマネジメントは企業経営にとって大変重要になってきます。



たまの未来塾



おかやま経営リスクマネジメントネットワーク

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2番15号 弓之町シティセンタービル6階

Tel 086-225-0091 Fax 086-225-0092

所長弁護士 小林 裕彦

弁護士 安原 照美 弁護士 藤井 秀孝 弁護士 丸山 洋平 弁護士 丸屋 祐太郎
弁護士 柳原 徹也 弁護士 越智 量平 弁護士 田中 利佳 弁護士 石井 一弥

HP: <http://www.kobayashi-law-office.jp/>

(岡山弁護士会所属)

あなたの会社は大丈夫？ 経営法務リスクマネジメントが中小企業を救う!!

これで安心!!

弁護士(岡山弁護士会所属) 小林裕彦 [著]

中小企業のための “経営法務” リスクマネジメント



A5判・定価(本体3,500円+税) 送料350円 [電子版] 本体3,500円+税

※送料は平成30年4月時点の料金です。 ※電子版はぎょうせいオンライン(<https://shop.gyosei.jp>)からご注文ください。

本書の特色

- 長年、弁護士として中小企業の経営法務に関わった著者だからこそわかる、リスクマネジメントの実態を明らかにしています。
- 中小企業経営の危機に直結するリスクについて、130問を超えるケーススタディを社内的、社外的、複合的リスクに分類し、わかりやすく解説しています。
- 弁護士などの専門家はもとより、法務問題を敬遠しがちな経営者や財務、労務担当者にも理解していただけるよう、随所にコラム「法一っ! なるほど」を掲載しました。

著者略歴 小林裕彦 (こばやし・やすひこ)

昭和35年、大阪市生まれ。昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成4年に弁護士登録。平成17年岡山弁護士会副会長。平成23年から平成26年まで政府地方制度調査会委員(第30次、第31次)。平成23年から岡山大学経営協議会委員。岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所(現在弁護士は9人)を構える。企業法務、行政法務、訴訟業務、事業承継、事業再生、M&A、経営法務リスクマネジメント、地方自治体包括外部監査などを主に取り扱う。



—— 著者より ——

中小企業の発展が地域社会の活力の源という信念の下、これまで、事業再生、事業承継、M&A、労働問題対応などの中小企業支援法務を、経営者目線で積極的に行ってきました。また、中小企業支援法務の傍ら、「岡山県商工会連合会会報」、「おかやま産業情報」などにそれぞれ法律相談コーナーを設けるとともに、企業や自治体や中小企業支援団体での講演活動を数多く行うなど、さまざまな情報発信を行っています。経営法務リスクは、避けるだけではなく、乗り越えていかなければならないものです。

ぎょうせい

小林裕彦法律事務所のホームページ紹介のおすすめ

小林裕彦法律事務所のホームページやコラムを御社のホームページ等で御紹介いただくことで御社が法律に強いというイメージを与え、不当な要求等への抑止力となることも期待できます。

ぜひ、当事務所のホームページ(下記 URL)を「当社の顧問弁護士のホームページです」といったニュアンスにて御紹介いただければ幸いです。

ホームページ <http://www.kobayashi-law-office.jp/>

コラム <http://www.kobayashi-law-office.jp/column/>

■□ 法（ほう）～納得！ 第52号 □■ 平成30年2月28日発行

～ 空き屋問題（1） ～

先日、福岡市で空き家が全焼する火事がありました。この火事により、空き家が全焼したほか、隣接するアパートなど3棟の一部が焼けました。

さいわい、けが人はいませんでした。火事の原因は、まだ分かっていませんが、警察は、不審火とみて調べているようです。

さて、現在、日本では、空き家の増加が社会問題となっています。空き家の増加は、単に、社会資源の有効活用ができていないということにとどまらず、冒頭に述べましたように、不審火等が発生しやすくなるなど、治安の悪化にも繋がります。

そこで、今回は、空き屋問題について、皆様と一緒に考えたいと思います。

○空き家に関する統計

少し古いデータにはなりますが、平成25年10月1日現在における日本の総住宅数は、6063万戸で、5年前と比較すると、304万戸の増加が見られます（増加率5.3%）。

この住宅のうち、空き屋についてみてみると、空き屋数は820万戸となり、5年前に比べて63万戸も増加しています（増加率8.3%）。

空き屋率（総住宅数に占める割合）は、なんと13.5%となり、空き屋数・空き屋率共に過去最高となっています。

ちなみに、空き屋率が最も高い県は、山梨県の17.2%であり、次いで四国4県が16%台後半で続いています。岡山県は、15.4%の空き屋率で、第9位の空き屋率となっています。

また、平成26年の空き屋実態調査によると、空き屋の今後5年程度のうちの利用意向は、所有者やその親族が利用するが22.9%と最も多く、その次が空き屋にしておく21.5%となっています。そして、空き屋にしておく理由は、物置として必要だから（44.9%）、解体費用をかけたくないから（39.9%）、特に困っていないから（37.7%）となります。

今の日本社会において、空き家がいかに増加しているかがお分かり頂けたかと思います。

○空き家を放置することの問題点

では、空き家を放置することは、一体何が問題なのでしょう。空き家を放置すると、庭木や雑草が繁茂し、様々な虫の発生源となります。中には、ネズミや蜂など、衛生上有害な害獣・害虫が発生することもあります。また、建物が老朽化し、地域の景観が悪化したり、放火等の危険性が增大するなど、治安が悪化することもあります。

○工作物責任

空き家の所有者に特にお気を付け頂きたいのは、工作物責任です。工作物責任とは、土地の工作物の設置又は保存の瑕疵が原因で第三者に損害を与えた場合に、その工作物の占有者及び所有者が負う責任をいいます。この責任は、第1次的には工作物の占有者が負いますが、占有者が損害の発生を防止するのに必要な注意を怠らなかったことを証明すれば、工作物の所有者が責任を負うこととなります。

空き家の場合、きちんと管理がなされないまま放置されることも多いため、空き家の建材が飛散したり、空き家が倒壊して第三者に損害を与えることは十分に考えられます。このような場合、空き家の占有者又は所有者は、その責任を負わなければならないのです。

では、空き家の占有者や所有者が負うこととなる損害賠償責任はどの程度のものなのでしょうか。

公益財団法人日本住宅総合センターでは、空き屋が原因となって損害を与えた場合に迫るべき賠償額の試算をしています。たとえば、空き屋が原因で隣家にシロアリ、ネズミの被害が発生した場合は、23.8万円（シロアリ駆除・点検が17万円、ネズミ駆除が3.5万円、雑草刈り取りが3.3万円）、外壁材等の落下による死亡事

故の場合は5630万円（死亡逸失利益が3400万円、慰謝料が2100万円、葬儀費用が130万円）となります。

空き家の占有者又は所有者は、空き屋を放置することで、思わぬ負担を負わなければならない可能性があるのです。

○空き家の調査

皆様には、空き家を放置することの危険性をご理解頂けたかと思います。空き家は、その所有者により、きちんと管理・処分をして頂く必要があります。

ただ、空き家を管理・処分するにあたり、空き家の「所有者」の特定で行き詰まる場合があります。不動産の所有者を調べる時は、当該不動産の登記事項証明書（いわゆる不動産登記簿謄本）を取得します。登記事項証明書は、誰でも取得することができます。登記事項証明書の具体的な取得方法、手数料等は、法務局で教えて頂くことができます。

さて、空き家の登記事項証明書を取得したところ、その所有者が、故人である場合があります。つまり、某不動産が、遺産分割のなされないまま放置されていたため、某不動産の所有者が故人となっていることがあるのです。

空き家を処分できるのは、あくまで空き家の所有者です。空き家につき相続が発生し、その遺産分割がなされていないとなれば、空き家の所有者は相続人全員（相続人による共有）となりますので、相続人全員の同意がなければ、空き家を処分できないのが原則です。

では、このような場合は、どのように対処すればよいのでしょうか。この点は、次回に持ち越したいと思います。

皆様には、本稿で、空き家に対する問題意識をお持ち頂ければ幸いです。

次回は、具体的な空き家対策をお伝えしたいと思います。

～ 株主総会 ～

6月というと、株主総会が集中する時期です。皆様は、株主総会に出席されたことはあるでしょうか。さて、株主総会では、会社が株主に対し、自社製品等の土産を渡すことが多いのですが、最近では、土産を渡さない会社が増えてきています。今月中に株主総会を開く企業のうち、今月の14日までに招集通知を公表した2405社について某銀行が調べたところ、株主総会において手土産を渡さない企業は約16% (373社)となりました。某会社はその理由を「出席者に土産を渡し、遠方に住んでいたりと、都合で出席が難しかったりする株主に渡さないのは良くない」といいます。しかし、その本音は、「土産目的ではなく、本当に出席したい株主だけに来てもらいたい」というものがあるようです。あるいは、出席株主の数が減ることで、会場費用や事務の負担を節約できるという思いがあるのかもしれませんが。先ほど土産を渡さない理由を説明した某会社が、今年に開催した株主総会の出席者は461人で、土産があった去年の1099人から半減しました。

今回は、株主総会をめぐる事情が変化していることもあり、今一度、株主総会がどのようなものなのかについて考えてみたいと思います。

○株主総会とは?

株主総会は、株主の総意によって会社の意思を決定する機関です。本来であれば、株主総会では全ての事項を決定できるのですが、取締役会が設置されている会社(以下、取締役会設置会社を前提に説明を続けます。)では、会社の所有と経営の分離がすすんでおり、株主総会は基本的事項だけを決定する機関となっています。

この基本的事項としては、取締役や監査役の選任や解任、取締役の報酬など、取締役にその決定をゆだねたのでは株主の利益が害される恐れが高いと考えられる事項、定款の変更や会社の合併といった会社の基礎的変更に関する事項、株主の重要な利益に関する事項(株式併合、剰余金配当等)があります。

○株主総会の概要

株主総会には、定時株主総会と臨時株主総会(臨時の必要があるときに開催される。)があります。定時株主総会は、主として決算に関する決議をする(または報告を受ける。)ために開催されるのですが、3月決算としている会社が多いため、その決算に関する議決を行うのは6月に集中することが多いといえます。

会社は、株主に株主総会への出席の機会と準備の期間を与えるため、株主総会の招集通知を株主総会の日の2週間前まで(会社の種類によっては、この期間を短縮することが許容されています。)に発する必要があります。

これを受けた株主が、株主総会に出席するか否かは株主の自由ですが、株主が、株主総会に出席したくとも諸事情により出席できない場合などを想定して、代理人によって議決権を行使することが認められています。この場合、株主または代理人は、会社に対して、代理権を証明する書面(委任状等)を提出する必要があります。某家具会社のときもニュースになりましたが、会社内部で経営権を巡る争いがある場合などは、両陣営が相手方陣営より多くの議決権を得ようと、この委任状の争奪戦を繰り広げます。

株主総会の議決は、多数決で行われます。原則として、議決権を行使することができる株主の過半数を有する株主が出席し(定足数)、その出席株主の議決権の過半数で決定します。しかし、決議事項によっては、この要件が加重されます。

○株主総会に関する様々な疑問

・株主総会はどこで開催しても良いのか。

旧法では、株主総会の招集地について制限があったのですが、現在では、この制限は廃止されています。そのため、株主総会をどこで開催するのかは会社の自由です。しかし、株主の出席を著しく困難にするような場所で株主総会を開催した場合は、株主総会の取消事由となる可能性がありますので、この点は注意が必要です。

・議決権の行使を代理人に委任する場合、その代理人は誰でもよいのか。

法律上、代理人の資格は制限されていませんが、会社の定款によって代理人の資格が制限されていることが多いといえます。大抵の会社は、代理人を株主に限定しています。これは、株主以外の者が代理人として株主総会に出席することを認めると、株主総会の秩序を維持することが困難となる可能性があるからです。

もっとも、裁判例では、株主でない弁護士による議決権の代理行使を会社が拒絶したところ、これを違法と判断したものがあります。

・株主総会にカメラやICレコーダーを持ち込んでもよいのか。

カメラやICレコーダー(以下「カメラ等」といいます。)の持込みについては、株主総会会場の施設管理者である代表取締役の裁量により、制限されることがあります。これは、カメラ等の使用により株主総会の議事運営に混乱を来すことが予想される場合があるからです。

ただ、何の理由もないのに、一般的・画一的にカメラ等の一切の持込みを禁止し、その持込みを理由に株主の入場を拒否することがあれば、株主総会の取消原因となる可能性があります。

・少数株主の権利としては、どのようなものがあるか。

取締役会設置会社では、少数株主(6ヶ月前からどの時期をとっても総株主の議決権の1%以上または300個以上の議決権を有していた株主)は、(1)会社が招集する総会で一定の事項を議題とすること(議題の提案権)、(2)その提出する議案の要領を招集通知に記載すること(議案の提出権)が認められています。かかる権利行使をするには、取締役に對して、株主総会の日の8週間前までに書面で請求する必要があります。

今回は、簡単ではありますが、株主総会の概要についてお話をさせていただきました。この分量で株主総会の全てをお話するのは難しいのですが、株主総会について、少しでもご理解をいただければと思います。

連載

企業法務 ケーススタディー

vol. 70

親族内事業承継 事業承継の進め方

相談内容

私には3人の息子がいますが、長男だけが当社の専務取締役として経営に携わっています。そこで、私は、長男を後継者にしようと考えています。

具体的には、遺言によって、私が有しているすべての株式を長男に相続させようと考えています。

このような場合、どのようなことに気を付ければよいでしょうか。

1 事業承継は早めの対策が重要！

回答

平成27年に中小企業庁が実施した調査によれば、実際に事業承継の準備に着手している企業は、代表取締役が70代以上のところですら半数に満たない状況です。

事業承継は、早めに対策を講じることが重要です。何も対策を講じていなかった結果、代表者の死後に相続に関する問題が発生してしまつては目も当てられません。

また、株式の評価が高いままで相続が発生した場合、後継者が相続税の支払いに困るリスクも生じます。

このように、事業承継にあたっては、法律上、税務上など様々な問題を検討することが必要ですが、今回は、法律上の問題を中心に述べていきたいと思います。

2 遺留分に注意する！

ご相談では、相談者が有しているすべての株式を長男に相続したい意向ですが、その場合、次男や三男から遺留分減殺請求権を行使されるおそれがあります。

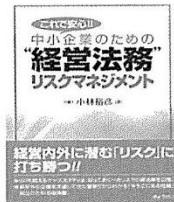
遺言によつても侵し得ない、遺産に対する最低限度の取り分「遺留分」を請求する権利「遺留分減殺請求権」を行使された場合、株式が分散してしまうリスクがあります。このようなことになっては、後継者による会社の運営に多大な支障が生じかねません。

この対策として、ほかの相続人に一定の預金などを相続して、権利を行使させないことが考えられます。また、遺言において、遺留分減殺請求の順を、「第一に銀行預金、第二に自宅」などと指定することにより、株式が遺留分減殺請求の対象になりにくくすることが考えられます。

ほかにも、後継者である長男に通常の株式を相続させる



祝！初出版



長年、中小企業の経営法務に携わり、その現場を熟知する弁護士が、リスクマネジメントについて豊富な事例を踏まえて解説。企業経営者はもとより、中小企業の支援に携わる士業や専門家にも恰好の書籍となっています。

「これで安心!!
中小企業の経営法務リスクマネジメント」

小林裕彦著／ぎょうせい

一方で、次男と三男には議決権制限株式を相続させることも考えられます。これにより、株式に議決権の制限が付加されるため、会社の経営への介入を防ぐことが可能になります。

3 先を見据えた計画作成を！

事業承継は、株式の相続に限らず、税や知的資産の承継、後継者の選定など、様々な問題を検討する必要があります。

具体的には、代表取締役の保有している株式の評価、株式以外の財産の内容及び評価、代表取締役の退職時期、退職金等を踏まえて、後継者への事業承継計画を立て、株式の承継を実行することが必要です。

事業承継の進め方について悩んでいる方は、是非とも弁護士などの専門家にご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省（現厚生労働省）入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所（現在弁護士は9人）を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092



連載

企業法務 ケーススタディー



vol. 71

就業規則は魔法の杖 従業員の失踪への対応

相談内容

当社の従業員が、3か月前から無断欠勤を続けており、親族から、当該従業員が行方不明になっていて、所在が分からない状態になっている旨の連絡がありました。

当社としては、行方不明になっており、今後出勤するか分からない以上、当該従業員との労働契約を終了させたいと考えていますが、どのようにして行えばいいでしょうか。

回答

1 解雇事由には該当するけど

一般的に、無断欠勤が長期間続いている場合には、解雇事由に該当すると考えられますが、3か月間も無断欠勤が続いている場合には、普通解雇をすることができると考えられます。

もっとも、解雇は従業員に対して、解雇するという会社の意思を表示する「意思表示」を行う必要があります。その通知が相手方に到達して初めて効力が発生します(民法第97条)。そして、意思表示が到達したかどうかは、相手方が当該意思表示を知り得る状態に置かれたかどうかによって判断されます。

ご相談の場合、従業員が行方不明になっている以上、当該従業員に意思表示を到達させることは、困難です。そのため、通常の方法では解雇の手続を行うことが極めて難しく、公示の方法によって行う必要があります。

2 公示送達の方法で行う

公示送達とは、裁判所を通した意思表示の手続のことであり、裁判所の掲示場に掲示する、当該掲示があったことを官報に掲載するなどの手続が行われます。最後に官報に掲載した日付から2週間を経過した日に、法律上、意思表示が到達したものとみなされます。

この場合、従業員がどこにいるか分からない以上、公示送達の手続によって解雇の意思表示を行うことが有効と考えられます。

しかし、この手続には費用が掛かり、従業員が行方不明であることの資料を準備する必要があるなど、手続が煩雑になります。

3 就業規則の規定で対応する

従業員の失踪というリスクに対して、より簡易で効果的な対応方法として、会社の就業規則に、一定期間行方不明になった場合を当然退職事由とする規定を設けることが考えられます。

行方不明の期間をどの程度に設定すれば、このような規定が有効であると判断されるかについて一概にいうことは難しいですが、一般的には、50日程度の期間に設定すれば、合理性が認められて有効であると判断され、解雇という煩雑な法務から解放されるメリットがあります。

ご相談の場合でも、就業規則にこのような規定が存在すれば、当該規定を根拠にして当然退職の手続を行うこととなります。

4 会社の足腰を強くするために就業規則の整備を!

労務のリスクマネジメントにあたっては、就業規則を整備することが非常に重要です。例えば、今回説明した、従業員が行方不明になった場合の当然退職に関する規定に限らず、退職後の競業禁止義務に関する規定、会社外の行為についても懲戒処分の対象になる可能性がある旨の規定など、設けておくべき規定は複数考えられます。

就業規則を整備したいと考えているが、どのように整備すればいいか悩んでいる方、そもそも就業規則を作成してなく、今後、就業規則を作成することを考えている方は、弁護士などの専門家にご相談することをお勧めします。

弁護士 小林 裕彦

昭和35年2月17日、大阪市生まれ。昭和59年に一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年に司法試験に合格し、平成4年に弁護士登録。現在は岡山市北区弓之町に小林裕彦法律事務所(現在弁護士は9人)を構える。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。岡山弁護士会所属。

小林裕彦法律事務所

岡山市北区弓之町2-15 弓之町シティセンタービル6階
TEL 086-225-0091 FAX 086-225-0092

(法律相談コーナー)

第94回 年休の買取り

●相談内容●

従業員の年休取得率を上げたいのですが、なかなか難しい状況です。そこで、従業員から一定日数の年休を買い取ることを検討しています。何か法的な問題点はありますか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

厚生労働省が公表している「平成29年就労条件総合調査の概況」によれば、労働者1人平均の年休取得率は49.4%です。ここ数年の調査結果をみると、5割を下回る状況が続いています。

企業規模別にみると、労働者の数が少ない企業ほど年休取得率が低くなる傾向があります。また、産業分類別にみると、建設業の年休取得率は4割を下回る状況が続いています。

取得されなかった年休はどうなるのか

年休は、労働基準法の要件を充足することによって当然に発生し、労働者が時季指定権を行使することによって実際に取得されます。そして、取得されなかった年休は翌年度に繰り越され、かつ、発生から2年間の消滅時効にかかると考えられています。

したがって、前年度に取得されなかった年休がある場合、労働者は、前年度から繰り越された(いわゆる未消化の)年休と、当年度の(いわば新しい)年休を有することになります。多くの労働者は、前年度の未消化の年休を繰り越し、消化できずに消滅させてしまうか、消化できたとしても、結局、新たに未消化の年休を繰り越し、ということになりがちです。

年休の買取りは認められるのか

年休を買い取られたくないのであれば、年休を取得すればよい。年休を取得しないのであっても、年休が買い取られ、一定の金銭を受け取ることができる。どちらにせよ一定のメリットがあるのですから、年休の買取りは合理的な制度のようにも見えます。

しかし結論からいえば、年休を事前に買い取ることは許されません。年休を事前に買い取ることは、買い取った日数の年休取得を認めないことと同じであり、労働者に年休を保障した労働基準法の趣旨に反するからです。

これに対し、取得されないままで消滅してしまう年休の日数に応じて、事後的に一定の手当を支給することは、違法ではないとされています。ただし、この場合、労働者ごとに消滅してしまう年休の日数を計算し、管理する必要があるため、一斉に一定日数を買い取るという定型的な制度にすることはできません。

労働基準法の今後について

現在の労働基準法は、年休を取得するか否かの決定を労働者に委ねています。強制的に年休を取得させることはできませんし、年休を事前に買い取ることもできません。

年休取得率が低い理由としては、同僚や上司に迷惑をかけるのではないかという不安や、職場の雰囲気への気兼ねが大きいとされています。年休取得に対する心理的ハードルを下げる環境整備こそが、年休取得率を上げる近道かもしれません。

なお、労働基準法の改正案は、使用者が労働者に対し、年休の時季を指定して与える義務を規定しています。年休の制度が大きく変わる可能性もありますので、今後注意が必要です。

(法律相談コーナー)

第96回 秘密保持義務

●相談内容●

退職した従業員が、会社の製造技術や企画開発などに関係する企業秘密を持ち出しているのではないかという疑いが生じました。会社としてできる事前の対策や事後の対策はありますか。

○回 答○



顧問弁護士 小林裕彦
(岡山弁護士会所属)

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

IT技術の発展、コンプライアンスへの取り組みなどに伴い、企業秘密の流出防止に対する意識が高まっています。企業秘密の流出防止は、会社の取引先との関係だけでなく、会社の従業員との関係でも問題になります。

在職中の秘密保持義務

労働者は、労働契約の存続中は、その付随的義務の一種として、使用者の営業上の秘密を保持すべき義務を負っていると解されています。

労働契約法3条4項は、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」と規定しており、労働者と使用者の双方に対し、相手方の利益に配慮し、誠実に行動することを要請しています。このような要請に基づく付随的義務として、労働者については、競業避止義務、使用者の名誉・信用を毀損しない義務などが認められるとされており、秘密保持義務はその一つです。

在職中の労働者が秘密保持義務に違反した場合、使用者としては、労働者に対し、懲戒処分、解雇、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求をすることなどが考えられます。

退職後の秘密保持義務

退職後の従業員については、付随的義務の前提となる労働契約が終了していることから、当然に秘密保持義務が認められるわけではありません。

そこで、就業規則の具体的な規定や個別的な特約によって、一定の企業秘密の保持が約定されていると認められる場合には、その約定が必要か合理性の点で公序良俗違反とされない限りにおいて、秘密保持義務が認められると考えられています。

退職後の労働者が就業規則や誓約書などによって認められる秘密保持義務に違反した場合、使用者としては、労働者に対し、債務不履行に基づく損害賠償請求や、約定に基づく履行請求(差止請求)をすることなどが考えられます。

事前の対策

企業秘密のうち、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であつて、公然と知られていないもの」については、不正競争防止法において「営業秘密」として保護されており、差止請求、損害賠償請求、信用回復措置請求や刑罰が規定されています。

しかし、技術上又は営業上の情報にあたるか判然としない情報や、必ずしも事業活動に有用とはいえない情報などは、不正競争防止法の保護を受けることができません。そのため、会社としては、就業規則の一環として企業秘密保持規程を作成したり、退職時に個別の誓約書を取得したりするなどして、保護されるべき企業秘密の内容とその保持義務を、会社と従業員の間で合意内容としておくことが必要です。

特に、退職時については、従業員から誓約書の作成を拒否されることも考えられるため、入社時や企業秘密を扱う部署に配属された段階から、適宜秘密保持義務を盛り込んだ誓約書を取得するといった工夫も必要でしょう。

【相談】

私Cの祖父Aは今年2月1日に死亡しましたが、その2ヶ月後の4月1日に父Bも死亡しました。私は、祖父Aが亡くなったことは知っていたのですが、父Bは十数年前に家を出てから家族とは音信不通の状態になっていたため、6月1日になるまで父Bの死亡の事実を知りませんでした。

この場合、祖父Aと父Bの相続についてはどうなるのでしょうか。

1 再転相続とは

今回のケースでは、Aが死亡したことでBに相続が発生していますが、Bがその相続を承認も放棄もしないまま(熟慮期間中)に死亡しています。この場合、Bの相続人であるCは、Bの相続だけではなく、BがAの相続を承認・放棄する権利も承継することになります。これを再転相続といいます。

2 再転相続と相続放棄

Cには、AとBの2つの相続が生じていますので、それぞれの相続を承認するのか放棄するのかを選択することになります。

この点、Cは、AとB両方の相続を承認

することも放棄することもできますし、Aの相続を放棄してBのみ相続することもできます。

しかしながら、Cは、Bの相続を放棄してAのみ相続することはできません。Cは再転相続人として、Aの相続を選択する権利をBから相続することになるため、Bの相続を放棄する以上、もはやAを相続する権利はなくなるからです。

3 再転相続放棄の熟慮期間の起算点
相続人は、自己のために相続のあったことを知ったときから3ヶ月以内に、相続を承認するか放棄するかを決めなければなりません(この期間を伸ばすためには、家庭裁判所に申立てをする必要があります)。

この熟慮期間が過ぎると相続を単純承認したもののみなされ、放棄をすることはできなくなります。

では、再転相続の場合、熟慮期間の3ヶ月はいつからスタートするのでしょうか。

この点、民法は、再転相続の熟慮期間は、2つ目の相続があることを知った時から起算するものとしています。今回のケースでは、Cは、Aの再転相続の放棄についても、Bについて相続開始を知った時である6月1日から3ヶ月以内(初日は不算入ですので、9月1日まで)に相続

を放棄するかどうかを決めれば良いことになります。

再転相続は、代襲相続と似ていて混乱しがちですが、相続人の範囲でも、同時に2つの相続が問題となる点でも代襲相続とは異なります。さらに先順位の相続人が相続放棄をしたことによる後順位の相続などが絡むと、相続関係が非常に複雑になり得ます。

専門家としては、基本的な事項をおさえて適切なアドバイスを心がけたいですね。



筆者プロフィール

小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

【相談】

当社には、現在、高齢の株主があり、近い将来相続が発生すると見込まれます。

しかし、相続人となる人は当社や他の株主とは疎遠であるため、当社としては、その人が経営に絡んでくることは避けたいところです。

何かよい方法はないのでしょうか。

1 相続人に対する売渡請求

多くの会社は定款で株式に譲渡制限を設けています。株式の譲渡には会社の承認(原則として、取締役会設置会社では取締役会、取締役会非設置会社では株主総会の承認)を得なければならないため、会社にとって望ましくない者が株主になることを防止することができます。

しかしながら、株式の譲渡制限は、売買や贈与などの特定承継の場合には有効ですが、相続等の一般承継の場合には意味がありません。一般承継は譲渡ではありませんので、会社がそれを承認するかしないかということは問題とならないからです。

このような場合には、定款に定めることで、会社から相続等によって株式を一般承継した者に株式の売渡請求をすることができます。

売渡請求を受けた一般承継人は、売渡自

体を拒絶することはできません。

2 売渡請求の手続

株式の売渡請求は、あらかじめ定款に規定を設けておかないとすることができません。

また、相続等による株式の一般承継を知った時から1年以内になければなりません。

そして、実際に売渡請求をする際には、その都度、株主総会で、①売渡請求をする株式の数、②相続により取得した株式を保有している株主の氏名・名称を決定する必要があります。この決議は特別決議ですので、総会に出席した株主の議決権の3分の2以上の賛成が必要です。

株式の買取価格については、原則として会社と相続人の協議よりもですが、協議が調わない場合には裁判所に申立てをして価格を決めてもらうこととなります。

3 相続クーデターのおそれ

● 売渡請求の制度は、相続等によって他の株主にとって好ましくない者が株主となることを防止する制度ですが、場合によっては事業承継の妨げになるおそれもあります。

会社法上、売渡請求についての株主総会決議には、相続によって承継することにな

る株式はもちろん、相続人となる者がもともと持っていた株式についても、議決権を行使できないからです。

そのため、例えば、オーナー株主は自分の子供を後継者として考えていたのに、いざ相続が発生したときに、後継者の株主は売渡請求について議決権を行使できず、オーナー家以外の少数株主だけで売渡請求の決議がなされてオーナー家株主が追い出されてしまうことも考えられます。

このような事態は相続クーデターなどと言われますが、オーナー家以外の少数株主がいるような会社では、売渡請求を導入する際には対策も含めて慎重に検討する必要があります。



筆者プロフィール

小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴

第89回 「会社の経費の立替えとクレジットカードのポイント」

弁護士 小林 裕彦

【相談】

当社では、出張の際の旅費や備品の購入については従業員が立て替えて支払い、後で会社が実費を支給する形で清算しています。先日、社内で、会社の経費の支払いを個人がクレジットカードで決済してポイントを貯めることについて問題提起がありました。役員の中には、役得であると言う者もいれば、経費で得たポイントを私的に使うのは横領だと言う者もいます。法的には問題があるのでしょうか。

1 原則として会社の定めたルールによる

今回のケースのように、会社の業務に関する経費の支払いによって従業員が個人的な利益を得るのは、不公平感があることは否めません。

そのため、法人カードで決済するようしたり、会社の経費で付与されたポイントは次回以降の出張の際に使用する等の規定を設けている会社もあります。

このような規定を設けているにもかかわらず、会社に帰属すべき(会社のために利用すべき)ポイント等を従業員が私的に利用した場合には、懲戒処分の対象になり得るだけでなく、(業務上)横領罪に該当する可能性もあります。

では、特別なルールを定めていない場合には、法的な問題は生じるのでしょうか。

2 事後精算の場合

まず、会社の経費を従業員が立て替えて会社が事後的に清算する場合には、従業員個人がポイント等の経済的利益を得ることは、不当利得ではないかという問題があります。

しかしながら、法的には、クレジットカードでの支払いによってポイントが付与されるのは、当該カードの名義人個人とカード会社との契約に基づくものであるため、法律上の原因がないとはいえません。あくまでもポイント等が帰属するのは当該カードの名義人個人ですので、会社にポイントが帰属するわけではないのです。

そのため、経費の支払いによって取得したポイントを従業員が私的に使っても、不当利得や横領等の問題は生じません。

3 経費前払いの場合

では、経費を会社が事前に支払っている場合はどうでしょうか。

この場合、経費の支払いに充てるべき資金を事前に支給しているのですから、あえてクレジットカード等の他の決済手段を用いる必要はありません。

個人のクレジットカードを使用したことによって付与されたポイントは当該従業員個人に帰属しますが、事前に支払いを受けたお金を経費の支払いに充てないことが問題です。用途を定めて支給したお金を私的に利用するのですから、理論的には(業務上)横領罪に当たり得ます。

もっとも、金額や当該会社での従前の取扱い等にもよりますが、現実的には、横領罪として立件したり、懲戒処分の対象とすることは難しい場合が多いといえます。クレジットカードによる支払いの禁止を明確に定めていない以上、会社は、前払いされた資金を経費の支払いに充てずにクレジットカードで支払いをすることについて許容する趣旨であると考えられることからです。

経費に関するルールについては、やはり、社内規定を設けて明確にしておくことが肝要といえるでしょう。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

法務虎の穴

第90回 「土砂災害と法律問題」

弁護士 小林 裕彦

【相談】

先日、数十年に一度の豪雨で、近所の山が崩れて私の所有する土地に土砂が流入してしまいました。土砂の撤去は自分の費用でしなければならないのでしょうか。自治体に撤去を求めることはできるのでしょうか。

また、土砂によって農機具が破損し、農作物にも被害が出たのですが、誰かに責任をとってもらうことはできないのでしょうか。

1 所有権に基づく妨害排除請求

土地の所有者は、自分の敷地に入り込んだ他人の所有物をその所有者の費用で撤去することを求めることができます。これは、所有権に基づく物権的な請求権の一種で、妨害排除請求といわれるものです。

台風などで土砂や瓦礫が流入した場合も、その所有者が特定できる場合には、その者に撤去を求めることができます。

2 不法行為による損害賠償請求

物権的妨害排除請求権とは別に、不法行為や土地工作物責任に基づく損害賠償請求が認められる可能性があります。

不法行為が成立するのは、土砂崩れ等を起こした土地の所有者に過失が認められる場合です。客観的に大雨や台風により土砂崩れを起こす危険があり、それを何度も指摘されていたにもかかわらず、何らの措置も取らなかったような場合がこれに当たります。

一方で、通常想定されなような豪雨のために土砂崩れ等が発生した場合には、結果を予見できたとはいえないため、不法行為による損害賠償請求は難しいことが多いでしょう。

また、土地の工作物の設置・保存に瑕疵があったために土砂が隣地に流入してしまったような場合には、通常の不法行為とは別に、土地工作物責任として損害賠償義務が生じます。ここでいう瑕疵とは、その工作物が通常備えているべき安全性を欠いていることをいいます。

建物だけでなく、道路や擁壁等も土地の工作物にあたります。これらの施工に不備があったり、老朽化していたのに修繕を怠っていたような場合には土地工作物責任に基づく損害賠償請求が認められる可能性があります。

3 災害救助法による救助

たとえ災害が原因であっても、原則として、私有地から私有地に流入した土砂や瓦礫等を自治体が撤去してくれることはありません。

もっとも、災害によって住居又はその周辺に運ばれた土石、竹木等で、日常生活に著しい支障を及ぼしているような場合には、自治体が撤去してくれることがあります。

これは、災害救助法に基づく制度で、災害によって一定数以上の住家の滅失がある場合等の大規模災害時に、都道府県が適用し、自衛隊や日本赤十字社に対して応急的な救助の要請、調整、費用負担を行う

ものです。

土砂等の撤去だけでなく、避難所や仮設住宅の設置、炊き出し、住宅等の応急修理等も災害救助法の救助に含まれます。

4 公的な支援制度等

災害救助法の他にも、被災者生活再建支援法による支援金や、住宅が半壊や全壊等した場合の災害援護貸付制度等、様々な公的支援制度があります。

今回のケースのように事業活動に損害が生じた場合でも、市町村の天災貸付制度、農協や日本政策金融公庫等の災害復旧貸付制度によって、事業資金を低金利で融資してもらうことも考えられます。



筆者プロフィール
小林 裕彦(こばやし やすひこ)
昭和35年大阪市生まれ、玉野市在住。昭和59年3月に一橋大学法学部を卒業後、労働省(現厚生労働省)勤務を経て、平成4年4月に弁護士登録。専門は、企業法務、民事事件のほか、民事再生の監督委員や破産管財人など。岡山弁護士会副会長、岡山市の包括外部監査人等を歴任。平成7年6月から本会顧問弁護士。事務所は、岡山市北区弓之町2番15号弓之町シティセンタービル6階。

弁護士の コラム



こばやし やすひこ
弁護士 小林 裕彦
(岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091
FAX : 086-225-0092

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

業務上ミスをした従業員に対する損害賠償請求

会社の従業員に対する損害賠償請求は制限されることが多い

従業員が故意または過失によって会社に損害を与えた場合、会社はその従業員に対し、不法行為に基づき、会社が受けた損害を賠償するよう請求することができます(民法第709条)。

もっとも、判例によれば、会社は従業員に対し、受けた損害の全額を当然に請求できるわけではなく、損害賠償額が制限されたり、そもそも会社の損害賠償請求が認められなかったりということもあります。

すなわち、判例は、会社の事業の性格、規模、施設の状況、従業員の業務内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防ないし損失の分散についての配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度で、会社は従業員に対し損害賠償請求をすることができるとしています。

この判例の考え方の背景には、会社は従業員を雇うことによって事業を拡大し利益を上げている以上、従業員を雇うことによるリスクも引き受けるべきであるという考えがあります。

基本的には、従業員が故意・重過失により会社に損害を与えた場合(従業員が会社の資金を横領した場合等)でもない限り、会社は受けた損害全額を賠償請求することはできず、損害の一部についてのみ賠償が認められるにとどまると考えられます。

賠償金を給与から天引きすることは、原則としてできない

会社からの損害賠償請求が認められる場合でも、従業員が自発的に支払ってくれるとは限りません。このような場合、会社としては、損害賠償額を従業員に支払うべき給与から天引き(相殺)すればいいと考えてしまうが、給与からの天引きは、労働基準法第24条(賃金の全額払いの原則)に反するため、行うことができません。

もっとも、従業員からの同意があれば、給与からの天引きも認められますが、会社が従業員に同意を強制する危険があるため、判例は、従業員の同意が自由意思に基づきなされたものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合でなければならずとしており、容易には、従業員の自由意思に基づく同意とは認めない傾向にあります。

リスクが発生しにくい体制を整える!

会社としては、過重な労働を従業員に指示しない等、そもそもミスが生じにくい労働環境を構築することなどを通じて、リスクが発生しないようあらかじめ対策をとることをお勧めします。

弁護士の コラム



こばやし やすひこ
弁護士 小林 裕彦
(岡山弁護士会所属)

TEL : 086-225-0091
FAX : 086-225-0092

昭和59年一橋大学法学部卒業後、労働省(現厚生労働省)入省。平成元年司法試験合格。平成4年弁護士登録。会社顧問業務、企業法務、訴訟関係業務、行政関係業務、破産管財人、民事再生監督委員、地方自治体包括外部監査業務などを主に取り扱う。

うつ病が疑われる従業員に対し、 病院の受診を命じることの可否



近年、メンタルヘル스에不調をきたしている従業員が増えていることは周知の事実だと思っています。

そのため、会社としては、そもそも従業員がメンタルヘル스에の不調をきたさないように、従業員の仕事量や労働時間を管理する等、職場環境を整備することが重要であることは言うまでもありません。

しかしながら、自社において、不幸にも、うつ病などのメンタルヘル스에不調が疑われる従業員が出てきた場合、会社として、早期に対処するため、当該従業員に対し、病院の受診を命じることができるのでしょうか。

○受診を命じるためには、就業規則に規定を設けるべき!

会社が従業員に対し病院の受診を命じるとは、業務命令になりますので、病院の受診を命じるためには、労働契約上の根拠が必要となります。そのため、就業規則において、病院の受診を命じることができる旨の定めを設けることが必要となります。

また、病院の受診を命じることができたとしても、当該従業員がその受診結果を会社に報告しない場合、会社として、病院の受診を命じた意味があまりなくなってしまいうため、従業員が受診結果を会社に報告するよう命じることができる旨の規定も設けておくべきでしょう。

○受診命令を出す場合には、記録を残しておくべき!

会社から受診命令を受けることは、従業員にとってセンシティブなことですので、トラブルになりがちです。そのため、会社としては、後日、当該従業員との間で紛争になることも想定して、メンタルヘル스에の不調が疑われるような業務時間中の言動等を文書で記録しておくべきです。

○従業員が受診命令に従わないときは?

会社が従業員に対し、病院の受診命令を出したにもかかわらず、当該従業員が受診命令に従わない場合、会社としては、業務命令違反を理由とした懲戒処分を検討することになります。適法に懲戒処分を行うには、合理的な理由と相当性が必要となりますので、慎重に検討する必要があります。

○メンタルヘル스에の問題は弁護士に相談を!

従業員のメンタルヘル스에不調に関して、会社は、当該従業員を配置転換するか否か、休職させるか否か、復職させるか否か、解雇するか否かなど、難しい判断を下さなければならない立場に置かれます。

これらの各段階で、判断を誤ってしまうと、後日、従業員などから裁判を起こされる等、会社経営上の重大なリスクになりかねません。メンタルヘル스에の不調をきたした従業員の処遇にお困りでしたら、弁護士にご相談ください。

日本三古泉とは？

日本三古泉

有馬温泉（兵庫県）

白浜温泉（和歌山県）

道後温泉（愛媛県）

日本三名泉は、古事記、日本書紀の舒明天皇（34代）などの歴代天皇の行幸の記録があることなどからそのように言われています。

有馬温泉は、掛け流しと循環風呂の境界が曖昧な印象を受けます。掛け流しとうたっていても半循環だったり、塩素殺菌がなされていたりすることが多いので注意が必要です。

道後温泉は、私の知っている限りそもそも掛け流しの旅館が2軒しかありません。しかも、もともと単純泉でも箱根湯本や湯布院のようにあまり泉質に個性のない単純泉なので、温泉に入ったという実感があまりない温泉地です。道後温泉本館は立派な掛け流しではあるものの、塩素殺菌がかなりされていて台無しです。

その点、白浜温泉は、その泉質もさることながら（良質の塩化物泉）、掛け流し率が高い温泉地です。崎の湯、牟婁の湯、白良の湯など共同湯はすべて掛け流しですし、各旅館、ホテルの掛け流しの状況も素晴らしいです。特に、白浜温泉は、砒湯（まぶゆ）源泉、行幸（みゆき）源泉、甘露の湯などといった源泉名がついているのがいいですね。砒湯と行幸源泉は牟婁の湯、柳屋などに配湯されていますが、これが実に甘塩からく美味しい。かねがね日本一美味しい飲泉だと私は思っています。

日本三古泉は、現在では白浜温泉の圧勝と言って差し支えないと思います。以下の写真はすべて白浜温泉です。ちなみに、白浜温泉は駅前や温泉街の風情が素晴らしい！



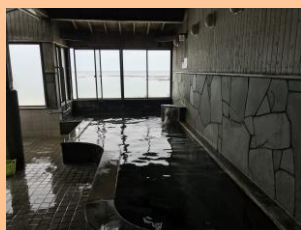
牟婁の湯



牟婁の湯



崎の湯



白良の湯



柳屋の内風呂



白浜館の内風呂



民宿望海