

本号の掲載記事

- 今月のトピック「コロナ問題が職場に残したもの」 弁護士 山本淳
- 連載 動産・債権を中心としたあらたな担保法制について「第4回 担保権の優劣関係」 弁護士 野村祥子 弁護士 高橋誉幸
- 連載 所有者不明土地の解消に向けた民事基本法制の見直し「第2回 相続土地国庫帰属制度の新設」 弁護士 松尾洋輔
- 堂島国際部門だより「ビジネスと人権」 弁護士 安田健一
- 近時の実務話題&裁判例レビュー 弁護士 大川治

今月のトピック

コロナ問題が職場に残したもの

弁護士 山本 淳



2020年、そして2021年はコロナ問題に人も企業も振り回された年でした。感染者の度重なる増加や緊急事態宣言等による社会・経済活動の大幅な制約は、働く人にとって解雇や休業・収入減といった深刻な問題を生じさせ、企業においては、感染予防、感染者が発生した場合の対応をどうするかといった問題に始まり、在宅勤務やリモートワークの推進等への対応も余儀なくされました。現在、日本の感染者数は急速に減少し、経済活動も再び活発になりつつありますが、依然として再度の感染者増も懸念されているところであり予断を許さない状況です。そのような中で、コロナ問題が職場、労働環境に与えた影響や問題のうち、職場においてこれからも引き続き注意を払うべき点について、いくつかご紹介しておきたいと思います。

1. コロナ問題が進めた在宅勤務・リモートワーク

コロナ問題は、企業における在宅勤務やリモートワーク（以下「在宅勤務等」といいます。）の浸透を大きく進展させました。在宅勤務等を既に導入し利用していた企業でも適用を拡大させ、また、在宅勤務等の勤務形態について導入を予定していなかった企業や課題が多くて導入がなかなか進まなかった企業においても、政府からのテレワーク等の推進による感染拡大防止に向けた取り組みの徹底が繰り返し要請される中で、「後押し」されて進んだというところもあります。

在宅勤務等においては、業務の効率性や情報セキュリティ確保、コミュニケーションの確保といった課題に関心が寄せられますが、法的に見た場合にどうでしょうか。雇用する従業員が在宅勤務等を行う場合には、労働基準法等の労働関連法の適用において、在宅勤務等だからという特別の扱いはありません。労働時間管理や残業規制はもちろん、労働安全衛生管理、労働災害も同様に適用されます。2018年2月に厚生労働省の「テレワークガイドライン」が策定されていますが、在宅勤務等を含むテレワーク¹を、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として整理して、2021年3月に全面的にガイドラインが改訂されました。在宅勤務等は自宅という場において行われるため、家事や子育てと両立しながら業務を行える等の利点もありますが、プライベート時間と労働時間との峻別が容易ではなく、場合によっては長時間労働に陥りがちといった問題もありますので労働時間の管理が重要です。ガイドラインでは、「労働時間の柔軟な扱い」として、通常の労働時間制度や変形労働時間制の下で、所定労働時間はそのまましつつ始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認める方法²や、フレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制の活用についても具体的な例で説明がされています。もっとも、みなし労働時間制の適用については、在宅勤務等についての裁判例はありませんが、裁判所はその適用場面を厳し

く限定してしか認めない傾向にありますので、ガイドラインが示す、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと、というみなし労働時間制の適用条件について自社で適用できるかどうかはかなり厳格に考える必要があるでしょう。また、労働時間把握のために、業務開始や終了をメール等での報告やシステム上で管理することで把握することが通常行われていますが、そのような方法に限らず、労働者の自己申告による把握方法も一定の場合に認められることも示されています。さらには、在宅勤務等に特有の事象として、家事や介護・子育てをするための「中抜け時間」の把握、管理をどうするのかについても、具体的な例が示されています。他方、在宅勤務等では、自宅でのリモートワークのために、本来の就業時間ではない時間帯に作業をしたりメールを送受信したりといったことが容易になり、それが物理的に可能であることから上司等が時間外でのやり取りを要求することも考えられ、労働時間管理を適切に行わなかった場合、結果として長時間労働になるおそれが指摘されています。2021年10月28日に、いわゆる長時間労働による過労死にかかる損害賠償請求事件ではありますが、裁判所は、退勤後のメール送信やファイル更新のログに基づく時間を参考にして長時間労働を認定したとの判決（東京地裁）の報道が出たところです。ガイドラインでも長時間労働対策の例が示されているとおり、在宅勤務等の制度の活用の際には、長時間労働対策を意識した、時間外におけるメール送信やシステムへのアクセス制限等についての明確なルール作りやシステム構築が望まれます。

2. コロナ問題とハラスメント

コロナは、社会一般において不当な差別や偏見を生じさせたという問題も発生させましたが、職場においても、コロナ感染や感染の疑いを理由とした不当、差別的な扱いや精神的な攻撃によるハラスメントの問題や、ワクチン接種に関連して、接種を強要する、あるいはワクチン接種をしないことにより職場において不利益、不当に扱うといったハラスメントの問題も生じさせました。そのようなハラスメントの発生は、感染の減少やワクチン接種の浸透により徐々に減少しているものと思われるのですが、他方で、在宅勤務等の導入、活用の増加や、感染防止対策としての社内での「密」の回避のために利用が増加したWEB会議に関連して、新たなハラスメントの問題も発生し、今後も発生が懸念されます。

例えば、WEB会議の利便性は多くの方が感じる一方で、対面でのコミュニケーションではなく、画面越しのやり取りをすることについての難しさや違和感を覚える方もいたのではないのでしょうか。そういった難しさや違和感は、単に不慣れであることに起因するところもあったかと思いますが、やはり表情や態度、場の雰囲気といったものを感じ取って行う対面

のコミュニケーションと、画面とスピーカーを通じてのWEB会議では、互いの感じ方や意思疎通や理解の程度において違いがあるようで、社内におけるコミュニケーションのズレから、WEB会議でのハラスメントを指摘する相談も増えていきます。のみならず、在宅勤務等におけるWEB会議は、自宅等のプライベート空間でカメラを接続して会議に参加するという特有の事情から、これまで発生しなかったようなハラスメントの問題が出てくるようになっていきます。いわゆるリモートハラスメント（リモハラ）と呼ばれる問題です。在宅勤務等において、カメラを常時接続させる、背景のぼかしを消させる・自宅の部屋全体を映すように求める、体型や服装を話題にする、背景に映っている部屋にある私物を話題にする等といった行為は、ハラスメントではないかと指摘されることの多い言動です。もっとも、従来からあるハラスメントに関する議論でも、業務上の必要性がないにも関わらずプライベートな事柄に立ち入るような発言や、職場外で継続的に従業員を監視したり、私物の写真撮影をしたりといった行動は、ハラスメントに該当する可能性が高い行為と考えられていることを踏まえると、WEB会議等における上記のような言動についてもやはり、業務上不必要であり、また過度に個人のプライバシーに立ち入るものと言わざるを得ず、ハラスメントと評価される可能性の高い行為であると言わざるを得ません。その意味では新たなハラスメントの話ではなく、従前からあるハラスメントの問題と本質は同じであり、不慣れなWEB会議という方法や機械を使用するに際してうっかりと出てしまった言動が問題になっているだけとも言えます。在宅勤務やリモートワークにおけるWEB会議等の活用は今後も続くと思われる中、自社の従業員に対して、「そんなことは当然分かっているだろう」という思い込みではなく、基本的なことではあるものの改めでの注意喚起等が必要であると思われる。

なお、2019年5月に成立し、2020年6月から施行されている改正労働施策総合推進法（いわゆる「パワハラ防止法」）で、職場におけるパワーハラスメント対策が大企業には義務付けられましたが、中小企業における義務付けも2022年4月1日から始まります。上場企業や大企業においては「すでに対応済みである」という会社がほとんどだと思われるのですが、自社が「中小企業」³に該当する場合はもちろん、上場企業や大企業においても、グループ傘下に多数の子会社、関連会社を抱えている場合、当該子会社や関連会社が「中小企業」に該当する場合には、当該会社単独で、改正労働施策総合推進法において要求される責務、義務を果たす必要があります（もちろん、大会社である親会社やグループで用意されている防止策や制度を、中小企業である自社にも適用されるものとして活用することは可能です。）。これらの企業においてはWEB会議等の利用を巡るハラスメントの防止策を含め、来年3月までに対応が必要であることは随所で指摘されているとおりです。

3. コロナ問題以降の労働関連届出書類への電子化（脱押印）
行政手続におけるデジタル化の流れの中での変化ですが、コロナによってさらに促進あるいは加速されたのが「脱押印」、行政への届出書類の電子化（電子申請・届出）です。労働法に関しても、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令が2021年4月1日から施行され、三六協定届や就業規則届など労働基準法や最低賃金法に基づく全ての届出等における押印や署名が不要になりました。2020年8月以降、コロナ対応として労基法等に基づく届出等については署名・押印が無くても受付等されていましたが（なお、署名・押印したものの後日の提出を依頼されます。）、正式に省令改正で不要となりました。例えば、2021年4月からは三六協定届の様式が新しくなり、使用者の押印及び署名が不要になり、記名のみで提出することができます⁴。もっとも、中小企業等では、三六協定届に使用者と従業員代表（又は労働組合）が署名又は押印して、三六協定書の締結を兼ねているところも多いかと思えます。三六協定書は、書式のある三六協定届を使って兼ねることは可能ですが、本来、前者は労使の協定書であり、後者は労使協定をしたことの行政に対する届出書になります。労使の協定書は「書面による協定」（労基法第36条）が求められていますし、労使双方の合意がなされたことが明らかになるような方法（記名押印又は署名など）が求められていますので⁵、三六協定届について記名で足りなくなったとしても、両方を兼ねようとする場合には、結局、三六協定届に記名押印又は署名が必要です。あるいは、両方を兼ねない場合には、別途、記名押印又は署名のある三六協定書の締結が必要であることには注意を要します。なお、雇用手続において

も、コロナ問題発生前の2019年4月から労働条件通知書のメール等による提供が認められています（労働基準法施行規則5条4項、パートタイム有期雇用労働法施行規則2条3項）。これに加えて労働契約書を電子契約で締結した場合には雇用契約手続における電子化（脱押印）も実現できることとなります。

当事務所では、数多くの顧問先、クライアント企業からのご相談実績を踏まえて、実際にあった問題や紛争を念頭においたリスク回避のできる有用な仕組みや対応方法について、皆様のご相談等に応じています。是非ご利用ください。

（注）

- 1「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（2021年3月改訂厚生労働省）。ガイドラインでは、テレワークの形態として「在宅勤務」「サテライトオフィス勤務」「モバイル勤務」を挙げています。
- 2 使用者があらかじめ就業規則に定めておくことにより、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるという制度です。
- 3 「中小企業」に該当するかは、中小企業基本法の定める区分で判断され、業種（卸売業、小売業、サービス業、製造業・建設業・運輸業その他）によって該当要件が異なります（中小企業基本法2条1項）。
- 4 その他にも、三六協定の適正な締結のために、労働者代表についてのチェックボックス（管理監督者でないこと、三六協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の方法で選出すること、使用者の意向に基づいて選出された者でないこと）が新設されました。
- 5 「労働基準法施行規則等の一部を改正する省令に関するQ&A～行政手続における押印原則の見直し～」（令和2年12月厚生労働省労働基準局）

連載 動産・債権を中心としたあらたな担保法制について

第4回 担保権の優劣関係

弁護士 野村 祥子



弁護士 高橋 誉幸



1. 同一の動産について数個の担保権が設定されたときの優劣関係（総論）

同じ動産に数個の担保権が設定されたとき、その優劣関係はどのように考えるべきでしょうか。法制審では、まず、同じ動産に設定された担保権が留保所有権と譲渡担保権ではない場合について議論がなされました。留保所有権と譲渡担保権が設定される場合については、近時の判例が示したルールも踏まえ、別途議論されており、その概要は下記2のとおりです。

同じ動産に設定された担保権が留保所有権と譲渡担保権ではない場合の担保権の優劣関係について、法制審では、A：

現行法上の解釈・運用を踏襲し、担保権を第三者に対抗することができるようになった時期（引渡しや登記等）の前後によって決するという案、B：対抗要件を具備した担保権が競合した場合、担保権の順位決定基準を対抗要件から切り離し、担保ファイリングの具備の前後によってその優劣を決するという案が検討されました。

現行法上の解釈・運用、つまりA案では、占有改定によって対抗要件を具備することができますが、占有改定の公示性の乏しさゆえに、それが行われたかどうかや行われた時期が明確でなく、設定者との間で担保取引をしようとする者が不

測の損害を被るおそれがあるという問題が存在します。そこで、B案は、対抗要件と担保権の優劣関係を切り離すこととして、新たに担保ファイリング制度を創出し、担保ファイリングの具備時期を担保権の優劣決定基準としています。

このB案に対する意見として、現状の動産・債権譲渡登記制度とは異なる担保ファイリング制度の内容が明確ではなく、現時点においては、担保ファイリングを具備するための手間やコストの大小を検討できないため、担保ファイリング制度自体の概要を別途検討すべきではないか、というものもあり、今後、さらに議論されるものと思われます。

上記のA案を採用する場合には、占有改定の公示性の乏しさという問題に対する手当が必要となります。そこで、A案を採用した場合に検討すべき次の議題として、引渡しによって対抗要件を備えた担保権と動産譲渡登記によって対抗要件を備えた担保権との優劣関係をどのように考えるかが議論されました。

まず、A①案は、引渡しによって対抗要件を備えた担保権と動産譲渡登記によって対抗要件を備えた担保権との優劣関係について、特に規定を設けないとします。しかし、占有改定の公示性の乏しさという問題に何らの手当も行わないものであるため、消極的な意見が示されました。

占有改定の公示性の乏しさに手立てを行うべく提案されたA②案とA③案は、動産譲渡登記により対抗要件を備えた担保権は、特定の種類の対抗要件を備えた担保権に優先するというルール（登記優先ルール）を採用することで共通します。このうち、A②案は、動産全般について登記優先ルールを採用するものですが、個別の動産に担保権を設定する場合に常に登記を行う必要があるとすることは、登記費用を要する点から妥当ではないという意見が示されました。他方、A③案は、集合物に担保権を設定する場合には、被担保債権となる融資額も相対的に高額になると考えられ、登記を要求するのにふさわしいことから、集合物を目的とする担保権の優劣にその適用範囲を限って、登記優先ルールを採用するものです。

法制審においては、主に金融機関からA③案を評価する意見が示されましたが、集合動産譲渡担保を利用する機会が多いという事情も影響しているものと思われます。

なお、A②案、A③案ともに、動産譲渡登記が優先する対抗要件の種類として、占有改定のみとするか、占有改定に加えて指図による占有移転も含むかがさらなる検討課題とされています。

2. 同一の動産に設定された担保権が留保所有権と譲渡担保権である場合の優劣関係

同じ動産に留保所有権と譲渡担保権が設定されたとき、その優劣関係はどのように考えるべきでしょうか。考えるべき論点として、まず、従来型の留保所有権を考えた場合、留保所有権は、所有権が売主に留保されたままとも考えられるため、

所有権のない買主がその目的物に担保設定することはできないのではないかと、そもそも留保所有権と譲渡担保権が競合するか、という問題があります(①)。次に、競合すると考えた場合、単純に対抗要件又は担保ファイリング具備の先後で優劣を決することでよいのか、あるいは、目的物の売買代金を被担保債権とする、いわゆる狭義の留保所有権が譲渡担保権と競合する場面では狭義の所有権留保を優先させるべきではないか、という論点があります(②)。さらに、狭義の留保所有権を優先させるとしてその方法(③)、及び狭義の留保所有権以外の留保所有権、すなわち、いわゆる拡大された留保所有権の扱い(④)が問題になります。

①については、留保所有権では、所有権は売主に留保されたままであるから、所有権留保買主から譲渡担保権の設定を受けた者は所有権留保売主に対して譲渡担保権を主張できない、とした判例(最判平成30年12月7日)があるので、この判例との整合性を検討する必要はありますが、留保所有権の目的物の価値が被担保債権を上回っている場合の、目的物価額と被担保債権額との差額の活用の可能性を考えると、留保所有権買主が目的物に重ねて譲渡担保権を設定することを認めて、留保所有権と譲渡担保権は競合すると考える方がよいとも思われ、法制審でも、概ね競合すること自体は否定しない形で議論が進んでいたように思われます。

②は、このような狭義の留保所有権を優先するルールを設けなかった場合、例えば、集合動産譲渡担保が設定されていて、これが既に対抗要件又は担保ファイリングを具備している場合、その後に代金決済まで所有権を留保した上で買主に物を売却しようとする売主がいたとしても、この留保所有権は必ず劣後してしまうので、それでは売主が信用供与に消極的になってしまい、原材料の仕入れ等の事業活動に支障が生じるのではないかと、との問題意識からくるものです。法制審の議論では、何らかの方法で狭義の留保所有権を優先するべき、との考え方が多数であったようです。但し、狭義の留保所有権を優先するとしても、同じ当事者間で継続的に売買取引を繰り返している場合などは、未払代金債権と対象動産との紐付けをどのように考えるか(厳密に商品一つ一つと代金との紐付けを求めるのか、そうではないのか)、また当該動産が留保所有権の目的であることの立証責任を誰が負うのか、といった課題も提示されました。

③については、狭義の留保所有権は、対抗要件又は担保ファイリングを備えることなくして当然に優先する、とする方法のほか、対抗要件又は担保ファイリングの具備は必要であるが、一定期間の猶予を与え、その期間内に対抗要件又は担保ファイリングを備えた場合には留保所有権が優先する、とする方法も紹介されました。

④は、被担保債権に代金債権と代金債権以外の債権とが含まれる場合、目的物全体につき留保所有権は優先されないこと

考えるのか、代金債権の限度では優先されると考えるのか、という問題意識です。

③と④については、法制審では具体的検討にまでは入らな

かったようですが、今後、①及び②の問題とあわせ、さらに議論が進められるものと思われます。

連載 所有者不明土地の解消に向けた民事基本法制の見直し

第2回 相続土地国庫帰属制度の新設

弁護士 松尾 洋輔



1. 概要

遺産の多寡を問わず、不動産の帰属を巡る争いは相続事案の典型です。もっとも、近年は、不要な不動産の押し付け合いという逆のベクトルの争いが生じるケースも少なくありません。

核家族化が進み、地元を離れて生活することが一般的になった昨今では、祖父母や両親が暮らしていた実家や、代々受け継がれてきた田畑・山林を相続しても、使い道もなければ管理する能力もない場合も多く、また、処分しようにも、特に人口減少・過疎化が進み不動産需要が低下している地方では買い手もみつからず手詰まりになるという事案も散見されます。このような土地は、相続人においてわざわざ相続手続の労をとるインセンティブに乏しく、放置されてしまう結果、所有者不明状態に陥るおそれがあります。

また、どうか相続手続は完了しても、管理の負担が重くのしかかり、土地を手放したいと思っても、我が国の民法には土地の所有権の放棄を認める規定がないため、やむなく手入れが行き届かなくなった土地がそこかしこに、という懸念が現実のものとなっています。

2021年4月21日に成立した「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」（令和3年法律第25号。以下「法」といいます。）はこのような事態に対応するべく、一定の要件のもと、相続等により取得した土地の所有権を国に帰属させる制度を新設するものです。

2. 利用資格

本制度を利用できるのは、相続又は遺贈（相続人に対する遺贈に限る。）により土地の所有権又は共有持分を取得した者等（法2条1項、2項）です。具体的には以下の場合が該当します。

(1) 単独所有

相続等により土地を全部取得した場合や、もともと持分の一部を持っていた共有者が残りの持分を相続等で取得した結果、単独所有者になった場合、当該単独所有者に申請資格があり

ます。

(2) 共有

相続等により複数の相続人で土地全部を共有することになった場合や、もともと持分の一部を持っていた共有者が相続等で持分の他の部分を取得した結果、他の相続人と合わせて土地全部を共有することになった場合には、共有者全員で共同して申請することができます。

また、相続等以外の原因で持分を取得した共有者も、相続等で持分を取得した共有者と共同して行うときに限り、申請資格があります。

3. 対象となる土地

土地の管理コストの国への不当な転嫁や、モラルハザードの発生を防止する観点から「通常の管理又は処分をするに当たり過分の費用又は労力を要する土地」に該当しないことが本制度の対象となる土地の要件とされており（法2条3項）、以下の場合には申請が認められていません（法4条1項2号）。

(却下要件)

① 建物の存する土地
② 担保権又は使用及び収益を目的とする権利が設定されている土地
③ 通路その他の他人による使用が予定される土地として政令で定めるものが含まれる土地
④ 土壤汚染対策法上の特定有害物質により汚染されている土地
⑤ 境界が明らかでない土地その他の所有権の存否、帰属又は範囲について争いがある土地

したがって、土地上に建物があれば取り壊しのコストを覚悟しなければ本制度は利用できません。また、境界問題を抱えた土地はいくらでもありますし、その解決は必ずしも容易でないことからすると、本制度の利用のハードルはかなり高いといわざるを得ません。

また、以下の土地に該当する場合には申請は承認されません（法5条1項）。

(不承認要件)

① 崖（勾配、高さその他の事項について政令で定める基準に該当するものに限る。）がある土地のうち、その通常の管理に当たり過分の費用又は労力を要するもの
② 土地の通常の管理又は処分を阻害する工作物、車両又は樹木その他の有体物が地上に存する土地
③ 除去しなければ土地の通常の管理又は処分をすることができない有体物が地下に存する土地
④ 隣接する土地の所有者等との争訟によらなければ通常の管理又は処分をすることができない土地として政令で定めるもの
⑤ 上記のほか、通常の管理又は処分をするに当たり過分の費用又は労力を要する土地として政令で定めるもの

詳細は政令を待つ必要がありますが、崖、樹木、地下埋設物などは、どこの土地にもありうる事象であり、やはり制度利用のハードルは高そうです。

4. 制度利用のコスト

要件審査を経て承認が得られた場合、土地の性質に応じた標準的な管理費用を考慮して算出した10年分の土地管理費相当額の負担金を納付することが求められます（法10条1項）。詳細は政令で規定される予定ですが、現状の国有地の標準的な管理費用（10年分）は、粗放的な管理で足りる原野で約20万円、市街地の宅地（200㎡）で約80万円とされており、おおよそこれに相当する費用の抛出が必要になる可能性があります。

5. 施行時期

本制度の施行は、法の公布日である2021年4月28日

から2年以内とされているため、2023年4月には運用が開始される見込です。

6. おわりに

人口減少期における土地利用のあり方は、街作り計画も含めた社会全体の課題であり、土地所有者個人の努力や工夫だけでは対応しきれない段階に入っています。

本制度が不要土地問題解決の一手となることが期待されますが、上記の要件を見る限り、本制度利用のハードルは高く、手放して評価できるものではありません。新しい取り組みには「小さく産んで大きく育てる」という姿勢も重要であるところ、本制度でも施行後5年を経過した時点で、施行状況について検討を加え、必要な措置を講じることが規定されていますので（附則2条）、今後のさらなる拡充により、より国民のニーズにあった制度となることを期待します。

本制度施行による相続実務への影響としては、相続財産中に相続人が所有することを望まない土地がある場合、本制度の利用を念頭において、特定の相続人に当該土地と前記4の負担金に相当する積極財産を抱き合わせで取得させ、当該相続人において国庫帰属の申請をしたり、共有持分を取得した相続人全員で本制度の利用申請をして負担金を相続預金等から拠出したりという工夫の余地が生じることが想定されます。

本制度が利用できるか否かが相続手続全体の方針を左右するケースも出てくると思われるので、相続事案に携わる弁護士としては、制度の理解はもちろん、利用の可否に関する見直しについても精度を高めておく必要があると考えます。

堂島国際部門だより

ビジネスと人権



弁護士 安田 健一

「ビジネスと人権」という言葉は日本でも広く知られるようになりました。既に、日本企業にとっても、ビジネスにおける人権への配慮は抽象的なお題目ではなく早急に整備すべき経営課題になっています。今回の国際部門だよりでは、ビジネスと人権をめぐる現在の環境や今後の趨勢、そして日本企業の実務対応について述べます。

1. 「ビジネスと人権」の現状と未来

2011年に人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する国連事務総長特別代表、ジョン・ラギー教授が策定した報告書『ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために』¹を公表して以降、各国は

指導原則の普及、実施のための行動計画を策定し、日本政府も2020年10月にビジネスと人権に関する行動計画²を策定・公表しました。

そして現在、「ビジネスと人権」への対応は、「対応できた方が望ましい」というレベルの緊急性のない目標ではなく、ハードロー/ソフトロー/投資家を含むステークホルダーや社会からのプレッシャーといった姿で、直ちに整備すべき喫緊の経営課題となりつつあります。代表的な例としては、グローバル企業がサプライチェーンにおける児童労働等の批判を受け世界的な不買運動の対象になったケースが挙げられます。

国内の状況に目を向けると、人権デュー・ディリジェンスに関する取り組みを義務付ける法令が制定された欧州各国と比

べれば日本の歩みは緩やかですが、それでも本年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは取締役会が対応すべき課題として「人権の尊重」が明記された³ほか、自由民主党政務調査会において人権デュー・ディリジェンス（以下「人権DD」）のガイドライン策定や法制化に関する議論実施が提言されています⁴。

いずれにせよ、人権配慮の重視が不可逆的な変化であり、かつ今後一層進むことは間違いありません。自社に直接課される法的義務・契約上の義務を遵守することは当然ですが、今後の義務強化の内容や速度を見誤らないように常にアンテナを立てておくことや、さらに進んだ取り組みとして自発的な人権DDの実施を検討すべきでしょう。

2. 日本企業の実務対応

(1) 「守り」の対応例—誓約書の提出要求

普段「ビジネスと人権」を必ずしも意識していなかった日本企業が突如この問題を突きつけられる例としては、取引先であるグローバル大企業（日系の企業を含みます）から、自社と取引を開始する / 継続する必須の条件として、自社及び自社のサプライチェーン全てが人権を侵害していない旨の誓約書の提出を求められる例が挙げられます。一般的には、誓約書に違反した場合の契約解除・損害賠償義務もセットで合意されます。

このような誓約書については、①全ての取引先から一律で取り付ける誓約書であること、通常当該大企業自身の法理上の義務や対外的なコミットメントに沿った内容であることからすると、誓約書の内容を修正することは非常に困難である一方、②大口の取引先等であれば当該大企業と取引をしないという選択肢が取り得ず、結局そのまま受け入れて提出するほかない、という局面がしばしば生じます。こういった誓約書の文言は抽象的な義務を課すものになっていることが多く、提出はするものの、はたして自社が現在違反をしていないのか、将来違反状態になってしまわないか不安を感じる企業もいらっしゃいます。

このようなケースでは、誓約書自体の文言変更はできないとしても、①抽象的な文言といっても、国際人権章典やILO宣言に由来する文言である場合（もしくは、これら文書に直接言及している場合）があるため、これらの文書及びその解説を参照して内容の理解に務める②取引先とやりとりを行い、文言の意味するところや趣旨についての説明を（できれば記録に残る形で）受ける③自社のサプライチェーン各企業にも、同等以上の誓約を求めるといった対応を行い、自社の義務を可能な限り明確にするとともに、下請企業等の義務遵守を確保しておくことが考えられます。

(2) 「攻め」の対応例—自社ルールとサプライチェーンの人権擁護体制確保を含めた人権デュー・ディリジェンス

上記 2011 年の「指導原則」では、人権 DD について以下のように述べています。

「企業は、人権への悪影響を特定し、予防し、軽減し、対処方法を説明するために、人権デュー・ディリジェンスを実施すべきである。この手続は、現実の及び潜在的な人権への影響の評価、調査結果の統合と対処、対応の追跡調査、対処方法の周知を含むべきである。」

人権 DD と、M&A 等の際に対象企業に対して行われる一般的なデュー・ディリジェンスの違いとしては以下のような点が挙げられます。

- ① 人権 DD では、自社・自社子会社だけではなく、「自社が営む事業のバリューチェーン全体」が対象となる。
- ② 人権 DD は問題点の特定とリスク分析だけではなく、そのような問題への対応までも含む概念である。
- ③ 一般的なデュー・ディリジェンスの結果は原則として秘密情報であるのに対し、人権 DD では、その結果の報告や公表を行うことが通常予定されている。
- ④ 人権 DD は一度きりの実施で終わるものではなく、PDCA を繰り返す継続的なプロセスである。

日本においても、グローバル企業を中心に、自社及び自社ビジネスサプライチェーンの人権 DD を実施し、その結果を公表している企業が出てきています。現在、日本では企業に対して人権 DD の実施義務は課されていませんが、自社リスクの洗い出しとその改善のために、そして日本企業の人権尊重トレンドを積極的に推進してよりよい社会を実現する（広義の CSR）のために、ぜひ実施を検討していただければと存じます。

(注)

- 1 仮日本語訳は <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>
- 2 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100104121.pdf>
- 3 補充原則 2-3 ①
- 4 https://jimin.jp-east-2.storage.api.nifcloud.com/pdf/news/policy/201677_1.pdf

堂島法律事務所国際部門のご紹介

堂島法律事務所は 25 年以上にわたり国際案件を取り扱っており、複数の留学経験者が英語案件・中国語案件のいずれにも対応しています。また、50 か国以上・70 を超える法律事務所によって形成された法律事務所ネットワークである World Link for Law の日本における唯一のメンバーファームであり、同ネットワークに加盟する海外の法律事務所等と連携し、依頼者の皆様に適切なサービスを提供しています。外国語で作成された各種契約のレビュー、国際的な M&A を含めた進出・撤退案件はもちろん、国際的な紛争解決案件の対応にも実績がございます。国際法務の案件についても、ぜひお気軽にお声がけください。

近時の実務話題 & 裁判例レビュー

弁護士 大川 治



東京機械製作所、株主による新株予約権無償割当て差止めの仮処分の申立て却下の決定に関するお知らせ¹

(以下は、2021年11月1日時点の情報に基づくコメントです)

アジアインベストメントファンドら(以下「AIら」といいます。)が買い集めを進め、東京機械製作所が買収防衛策としての新株予約権無償割当てを進めている案件ですが、大要以下のような経緯を辿り、東京地方裁判所はAIらによる仮処分申立てを却下しました。

- ・7月21日現在で株券等保有割合32.72%となり、
- ・これに対して、8月6日、取締役会で会社支配に関する基本方針及び対応方針の導入を決議。いわゆる有事導入型の買収防衛策です。
- ・その後、AIらが更に追加取得(38.64%)
- ・8月30日、株主意思確認の臨時総会開催を決定(AIらの議決権を除いた出席株主の議決権の過半数の賛同とすることを打ち出す)
- ・9月17日、AIら、新株予約権割当て差止め仮処分申立て、続いて、9月22日、議決権行使を許容する仮処分申立て
- ・10月22日、臨時株主総会開催。78.96%(AIらの議決権を除く)で賛成多数。
- ・10月29日、東京地裁、AIらの仮処分申立てを却下。
- ・11月1日、AIらは即時抗告。
- ・11月19日、無償割当ての効力発生(予定)日

本件の特徴として、8月30日に開催決定され10月22日に開催された臨時株主総会は、AIらの議決権を除いた出席株主の議決権の過半数、いわゆる「マジョリティオブマイノリティ」の賛同を得ることを打ち出していました。議決権行使助言会社のISS及びグラスルイスは賛成を推奨していました。

AIらは即時抗告をしており、まだ最終的な結論は出ていませんが、買収防衛策の発動に関する株主意思確認株主総会の議決要件を、このようなマジョリティオブマイノリティで足りるとすることが可能であれば、経営サイドによる対抗策の余地がより広がります。議決権行使助言会社の賛成推奨を得ることに成功している点もポイントで、買収防衛策に関するアドバイス業務を取り扱っている当事務所としても、引き続き帰趨を見守るとともに研究が必要な事案です。

(注)

1 <https://www.tks-net.co.jp/corporate/wp-content/uploads/2021/10/1b2e016b42eb3f6356fdd4cd0141b0b1-1.pdf>

鈴木正人・村上雅哉「私的整理の再生計画における二次納税義務の『落とし穴』」

週刊金融財政事情 2021年10月19日号 28頁

東京地裁令和2年11月6日判決¹を採りあげて、代表者等の経営陣が事業再生の対象会社に対する債権を放棄する内容を含む再生計画を策定する際には、関係者はこれら債権放棄を行う経営陣において税金の滞納がないかを確認し、滞納がある場合、再建しようとする対象会社が国徴法39条により第二次納税義務を負うことを避けるための措置（損害賠償責任との相殺等の構成）をする必要がある、と説くものです。

企業再生案件は当事務所の主力取扱分野の1つですが、代表者が対象会社に対して貸付等を行っていた場合、対象会社の再建のため、そして経営責任の取り方として代表者に再建を放棄させることはよくあります。しかしながら、本件判決の第二次納税義務の点にしっかりと注意を払っていなければ、せっかく再建の道を歩もうとした会社が想定外の納税義務を負うこととなってしまいます。企業再生支援をする専門家として常に意識しておくべきポイントです。

(注)

1 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/167/090167_hanrei.pdf

裁判要旨として「国税徴収法39条に基づく第二次納税義務に係る納付告知書による告知処分につき、原告（株式会社）の代表者（滞納者）が原告に対してした、当該代表者の原告に対する求償債権についての債務免除が、実質的にみて「必要かつ合理的な理由」に基づくものであるとする原告の主張は採用することができず、上記債務免除は同条にいう「債務の免除」に当たるなどとして、上記処分を適法とした事例と紹介されています。

本ニュースレターは発行日現在の情報に基づき作成されたものです。

また、本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、

個別の案件については当該案件の状況に応じて日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。

本ニュースレターに関するご質問等は下記までご連絡ください。

電話：06-6201-4456（大阪）03-6272-6847（東京）

メール：newsletter@dojima.gr.jp