

本号の掲載記事

- トピック 危機管理「カスタマーハラスメントポリシー：最新の傾向と導入の勧め」 弁護士 横瀬 大輝
- 堂島国際部門だより「中国留学の総括（3）」 弁護士 王 宣麟
- トピック 倒産・事業再生「早期の事業再生、事業清算へ着手することのメリット」 弁護士 松浦 奨
- 堂島法律事務所ウェビナーのご案内
- 近時の実務話題&裁判例レビュー 弁護士 大川 治

トピック 危機管理

カスタマーハラスメントポリシー：最新の傾向と導入の勧め



弁護士 横瀬 大輝

昨今、いわゆる「カスタマーハラスメント」（以下「カスハラ」といいます。）が社会問題化しています。2022年2月に厚労省が公表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」¹では、企業におけるカスハラ対策への取組が要請されています。同マニュアルでは、カスハラは、「顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為」と定義されています。

同マニュアルでは、企業が取り組むべきカスハラ対策として、「基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発」、「従業員のための相談対応体制の整備」、「対応方法・手順の策定」、「社内対応ルールについての従業員等への教育・研修」などが挙げられています。

2022年10月に、任天堂が修理サービス規程 / 保証規程²に「カスタマーハラスメントについて」という項目を追加して、脅迫行為や侮辱発言などを例に挙げ、交換や修理を断る場合があると明記したことが先鞭となり、特に最近では様々な業態の企業において、カスハラに関するポリシーや企業としての基本方針をホームページで公表するケースが相次いで登場しています。

最近の公表事例を紹介すると、次ページの表のとおりです。これらのポリシーや基本方針で共通している事柄としては、

悪質なカスハラが行われる場合には、取引・サービスの拒否や中止の措置を採ることを明確にしていること、社内研修を実施すること、相談窓口を設置すること、弁護士などの外部専門家との連携をすることなどです。また、例えば日本交通では、運送約款³も改定して、カスハラがあった場合は、「運転者はカスタマーハラスメントの中止を求め、旅客がこの求めに応じない場合には、運送の引受け又は継続を拒絶する他、運転者又は当社の判断において警察等へ通報します。また、カスタマーハラスメントにより生じた損害の賠償および、慰謝料を請求します。」と明記しました。このように、ポリシー・基本方針の公表に加え、サービスの利用規約・約款等を改訂し、カスハラへの対応をできる環境を整備しておくことも重要です。

以上のように、カスハラに関するポリシーや基本方針が公表されるケースは増えているといえます。もっとも、株式会社パーソル総合研究所が2024年6月5日に公表した「カスタマーハラスメントに関する定量調査」^{4・5}によれば、従業員期待度に対して実施率が低いという調査結果があります。すなわち、12項目の各種カスハラ対策について「現場期待率÷実施率」に基づいて期待度と実施率のギャップを分析すると、「会社や業界としての方針や態度などを対外的に公表している」とい

う項目については、2番目にギャップが大きい（期待度に対して実施率が低い）という調査結果です（1番目にギャップが大きいのは、電話応答での自動録音の項目）。このように、現場としては、カスハラに関する方針・態度を対外的に公表して欲しいと期待しているものの、実際の実施率はまだまだ低いのが現状といえます。

企業として、カスハラに対する基本方針や態度を明確にすることにより、企業が従業員を守り、尊重しながら業務を進めるといった安心感が従業員に育まれるという効果が期待できます。企業としての姿勢が明確になることで、カスハラを受け

た従業員や周囲の従業員も、トラブル事例や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、トラブルの再発を防ぐことにもつながります。

従業員を不当な要求などから守り、顧客との間で健全な関係を築いていくためにも、カスハラに関するポリシーや基本方針の策定・公表を検討してはいかがでしょうか。当事務所では、カスハラポリシー・基本方針の策定支援、個別のカスハラ事案への対応など、カスハラ対策に関する様々なサポートが可能ですので、カスハラ対策にお困りの場合は、お気軽にお問い合わせください。

制定日（公表日）	企業名	タイトル
2023年12月	日本交通（株）	カスタマーハラスメントへの対応に関する基本方針 ⁶
2024年1月31日	（株）セガ	カスタマーハラスメントポリシー ⁷
2024年2月14日	（株）ケースホールディングス	カスタマーハラスメントポリシー ⁸
2024年3月21日	東京地下鉄（株）	東京メトログループカスタマーハラスメント対応ポリシー ⁹
2024年4月26日	東日本旅客鉄道（株）	JR 東日本グループカスタマーハラスメントに対する方針 ¹⁰
2024年5月15日	ソフトバンク（株）	カスタマーハラスメントに関する当社の考え方 ¹¹
2024年5月24日	西日本旅客鉄道（株）	JR 西日本グループカスタマーハラスメントに対する基本方針 ¹²
2024年6月	高島屋グループ	高島屋グループ「カスタマーハラスメントに対する基本方針」 ¹³
2024年6月28日	全日本空輸（株）	ANA グループ カスタマーハラスメントに対する方針 ¹⁴
2024年6月28日	日本航空（株）	JAL グループカスタマーハラスメント基本方針 ¹⁵
2024年7月26日	日本電信電話（株）	「NTT グループ カスタマーハラスメントに対する基本方針」の策定について ¹⁶
2024年7月26日	（株）ファンケル	カスタマーハラスメント基本方針 ¹⁷
2024年8月1日	（株）ローソンエンターテインメント	カスタマーハラスメントに対する対応方針 ¹⁸

(注)

1 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf> (参照 2024/08/01。以下引用 URL について同じ)

2 https://support.nintendo.com/jp/repair/eula/repair_policy.html

3 <https://www.nihon-kotsu.co.jp/clause/>

4 過去3年以内にカスタマーハラスメント（カスハラ）を受けた被害経験者3,000人を対象とした調査。

5 <https://rc.persol-group.co.jp/assets/files/202406050001.pdf>

6 <https://www.nihon-kotsu.co.jp/clause/customer-harassment-policy/>

7 https://www.sega.co.jp/customer_harassment_policy/

8 <https://www.ksdenki.co.jp/kshd/pages/csr-CustomerHarassmentPolicy.aspx>

9 https://www.tokyometro.jp/news/images_h/metroNews240321_18.pdf

10 https://www.jreast.co.jp/press/2024/20240426_ho01.pdf

11 <https://www.softbank.jp/corp/sustainability/esg/>

social/human-rights/customer_harassment/

12 https://www.westjr.co.jp/company/action/customer_harassment/

13 <https://www.takashimaya.co.jp/base/corp/topics/240708a.pdf>

14 https://www.ana.co.jp/group/csr/policy/pdf/customer_harassment.pdf

15 https://www.jal.com/ja/sustainability/customer_harassment/

16 <https://group.ntt.jp/newsrelease/2024/07/26/240726a.html>

17 https://www.fancl.jp/sustainable/society/customer_harassment_policy/index.html

18 <https://www.ent.lawson.co.jp/wp/wp-content/uploads/2024/08/20240801.pdf>

中国留学の総括 (3)



弁護士 王 宣麟

1 はじめに

大好評（毎回読者の皆様から沢山のメッセージを頂戴しております。）の留学総括も第3弾となりました。第1弾ではロースクールの生活（[リンクはこちら](#)）、第2弾は中国での生活面に関して（[リンクはこちら](#)）お伝えしました。第3弾では、中国の法律事務所での研修内容についてシェアさせていただきます。私は中国に入国してから、合計5つの現地の法律事務所研修をしました。私の留学目的の一つは中国実務を「現地で」経験することであったため、留学で過ごした時間の半分以上を研修に費やしていたと思います。そのため、ひとたび口を開けばいくらでも研修時代の経験をお伝えすることはできるのですが、読者の皆様にとって特に関心が高いと思われる部分を中心に、次号と併せて前編・後編に分けて書いていきます。

2 研修の目的

そもそも私が中国の法律事務所研修をする目的は、①現地の法務、特に現地日系企業のニーズを理解する、②人脈拡大の二つにありました。私が日本で弁護士資格を取得したときも同様でしたが、やはり学問と実務では異なる部分があるため、大学で学ぶ基礎も重要であるのと同時に「生の実務」を経験することは非常に重要だと考えています。特に、当事務所のクライアントの皆様がすでに中国進出済みで現地法人を有している又は日本拠点から中国企業と取引をしている企業も多いため、現地法人及び日本本社サイドからみても中国法務のニーズが高いと感じていました。もう一つの目的である②人脈拡大もそれと関連するのですが、ニーズが高いが故に、現地の専門家を必要とする場面も多いと感じることがあったのです。当事務所は海外オフィスがないため、海外にいる現地の弁護士や会計士等の専門家と連携して案件を処理する必要があり、人脈を広げれば広げるほど、クライアントの皆様にも最適なワンストップサービスを提供できると考えていました。特に中国の弁護士は、日本の弁護士と異なってかなり専門領域が細分化されており、それぞれの得意分野・言語能力・規模を把握することで多様なニーズにも応えることができます。

そしてもう一つ、私はベースにしていた北京に限らず、上海や深圳にも一定期間研修をしていたため、「なんで他の都市ま

で出て研修をしたの？」という疑問も出てきそうですが、これに対しては前月号（[リンクはこちら](#)）で書いた「地域性」（日本語の意味だと「地域差」）が影響しています。中国は、国土が非常に広大で、かつ人口も膨大であるため、生活習慣や言葉も地域によって異なることはすでにお伝えしたとおりです。そして、法律も同様に、場所によって運用（適用内容や範囲）が異なることがよく見受けられます。例えば、不動産規制について、北京と上海ともに不動産購入について法令上制限が設けられていますが、上海では、2024年2月から独身の非上海戸籍者も一定の条件の下で住宅購入が可能になったように、非上海戸籍者の住宅購入に対する制限が北京よりも緩和されています。このように、日本と比べて遥かに多い「条例」や「規制」（地方性法規）等の影響により、地域差（自由貿易区や経済特区等も含まれます。）が出てくるのがよくあります。日本の場合だと、一部の条例や税関業務を除き、それほど場所によって法令や運用が異なるというイメージは強くないのですが、中国の場合は、まずこの点を強く意識する必要があるかと存じます。その意味で、上海や深圳等他の地域に拠点を置く法律事務所とも関係性を作る必要があると思い、北京以外にも進んで人脈を拡大するよう努力していました。

3 研修内容について

前述したとおり、私が研修していた中国の法律事務所は5つあり、当時抱えていた案件は事務所によって異なり、また特色もそれぞれあったため、多種多様な案件に接することができ、非常に充実した研修期間を過ごすことができています。

私が中国に渡航してから最初にお世話になったのは、章啓龍先生が代表を務めるリドラ法律事務所（北京立動法律事務所）です。所内の人数はそれほど多くはないものの、日本語に堪能な弁護士やパラリーガルが多く、実際9割以上のクライアントが日系企業であるため、そこでは現地日系企業の法務ニーズや、その対応等を学ぶことができました。

これは私の北京での研修2つ目の劉淑珺先生が率いるグローバル法律事務所（北京環球法律事務所）の日本チームでも同様でした。同事務所は、上海・成都等他の地域を合わせると弁護士の数が600名以上にものぼる中国の最大手法律事務所の一つです。

二つの事務所は人数の規模こそ異なるものの、いずれもクライアントに対するきめ細やかな配慮や正確性、専門性の観点から、日系企業から非常に高い評価を得ている事務所です。



(写真左はリドラ法律事務所にて撮影。左が章啓龍先生、右が日本人コンサルタントの松本秀敏先生)
(写真右はグローバル法律事務所の日本チームにて撮影。左から5番目が劉淑琚先生)



(1) 個人情報保護分野

私が研修を通じて学んだ日系企業のニーズとしては、まず個人情報保護分野が挙げられます。2021年11月から施行された「中国個人情報保護法」及びその後に出された各種関連規定の越境移転規制は現地日系法人にとってかなりインパクトが大きかったようです。そのため、越境移転に関する相談、調査・報告、それを踏まえたうえで（情報を越境移転させる選択をするなら）移転に伴いどのような影響が出るのか等を記載する影響評価書（いわゆる「PIA」）・標準契約書を作成、インターネット弁公室に届出を行う、という一連の業務をサポートさせていただくこともできました。もっとも、この種の案件は、2023年9月に出されたパブコメ段階の個人情報保護法の新規定が出されたことにより一旦落ち着いたという印象です。新規定により一定数以下の個人情報を越境移転させる場合は、ややこしい手続きを経る必要がなくなったのです（詳細はニュースレター [2024年5月号](#)参照）。中国にいる日系法人はBtoBの業態が多く、大量に個人情報を扱い、かつそれを本社に移転させなければならない企業はそれほど多くないため、新規定が正式に公布（2024年3月）されたことにより、現地の多くの日系企業が安心されたという話を聞きます。

とはいえ、中国ならではの、まずは法律の大枠組みを作って施行、その後に補充すべき箇所や不足する部分は、様々な規定や弁法等を新たに作成して短期間でフォローしていく、という日本と異なる一連の動きを私自身も体感することができました。同時に、インパクトが大きいものであっても、その後に変更され、うまい具合に調整されることもあるため、中国では「まずは様子見」という部分が大事だということも理解することができました。

(2) 会社法改正

2024年7月1日から施行された改正会社法についても、日系企業にとって見過ごすことができない法改正です。この改正は約3年間かけて行われていましたが、私が研修を開始したときにはすでに2回目のパブコメ案が出されていたため、それに基づきクライアントに向けて法改正中の解説・比較を調査研究・報告していました。

今回の会社法改正により変更された部分はかなり多岐にわたるため、2005年以来の大改正だと言われています。特に日系企業にとって関心が高いのは、資本金の払込年数制限および従業員数が300人を超える場合の従業員代表董事設置義務でしょう。前者については、これまで資本金が払われていなかったのであれば、法や規定が求める期間内に払込をしなければならなくなり、その資金の工面方法に苦労する企業も多いと聞きます（企業によっては減資を選択されることもあります）。後者については、従業員董事を設置することを大前提として、従業員に関わる機密事項やこれまで董事だけで秘密にすることができた会社の重要事項をいかにして漏洩しないようにするのか、というスキームを検討することに苦心されているようです。こうした法改正が進む中で運用を調整しなければならないという「生の現場」を体感し、またそれをサポートすることができたのは、上記に記載した個人情報保護法の分野と同じく大変貴重な経験でした。

更に会社法絡みの問題でいうと、2020年に施行された外商投資法が施行されたことによる影響も忘れてはなりません。特に日中合併企業の場合は、外商投資法で定められた組織変更の猶予期間が2024年12月末日までとなっているため、これまで会社法以外の法令を根拠に会社機関が設置されていた合併企業も同月以降は会社法、しかも7月に施行されたばかりの改正会社法を根拠に組織機関を変更しなければならないのです。そのため定款変更に加え定款変更をしなければなら

らない日系企業もあり、私が中国を離れる直前までこの種の会社法改正絡みのご相談、調査・報告、定款変更の案件がありました。

(3) 契約書ドラフト・レビュー

他に企業法務分野でいうと、日系企業にとって日常業務の一つとして欠かせないのが契約書のドラフト・レビューになるのではないかと思います。単に日本語の契約書だけならまだしも、そこに中国語併記の要素が加わると難易度が一気に高くなります。そこには、法解釈の問題だけでなく、言語面の問題があるからです。例えば、私が中国語の契約書を日本語の契約書に大量に翻訳している際に気がついたことですが、言葉が異なるが故に、完全に一致する表現を探すことがどれだけ難しいのかを体感しました。これは英語でも中国語でも同じですが、言葉自体そもそも定義・概念が異なります。その上で法律上の定義・概念も異なる場合があるため、かなり細かい部分まで突き詰めると完全に一致する言葉がなく、言葉が原因で不明確・曖昧な部分が出てくるがありました。但し、中国法も基本は日本と同じく大陸法がベースになっているため、法の概念でいうとそれなりに一致するものが多く、その点は形式的に対応させるということで足りる部分もあります。結局、契約書の中身が争われたときに重要なのは「当事者の合理的意思解釈」であり、この点でいえば日中いずれも実務的に同じ発想・プロセスを辿ります。したがって、その

要素をきちんと反映できているのか、言葉の表現として正確か、より良い表現がないか、言葉の細かい補足が必要ないか等を熟考することで、最良の選択肢が生まれると考えています。契約書の一つの文言が原因となって紛争が複雑化してしまう可能性を孕んでいるため、言葉一つの重みは計り知れない一方、正常にビジネスを進めるスピード感も重要であるため、バランスが難しいところではありますが、ときには研修先の先生方との議論を通じて法律だけでなく言葉に対する理解も深めることができました。そのため、こうした日中契約書ドラフト・レビュー・翻訳の作業を通じて、私自身の実力はかなり向上したと思われれます。

4 次号に向けて

以上のとおり、前編だけでも非常に充実した研修を過ごすことができた皆様には伝わったのではないのでしょうか。本来は今月号で研修内容を全て収めるつもりだったのですが、筆を取るとやはり分量が多くなってしまったため、今月号は一旦前編ということで締めくくらせていただきます。次号の後編では、同様に日系企業のニーズが高い北京で研修した知的財産分野と、他の地域（上海・深圳）での研修内容をシェアさせていただきます。盛り沢山の内容となっているので、次回もご笑覧いただけますと幸いです。

Web セミナーのご案内

「海外子会社管理の留意点とグローバル内部通報制度のポイント」

当事務所の安田健一弁護士、横瀬大輝弁護士、王宣麟弁護士が、Business & Law 合同会社主催の有料 Web セミナー「海外子会社管理の留意点とグローバル内部通報制度のポイント」に登壇します。

【9月25日（水）までに申込の方は両方受講可】

オンラインライブ配信（2024年9月26日（木）14:00～15:30）

オンライン録画配信（2024年10月中旬～）

本セミナーでは、海外に拠点をすでに有している又はこれから拠点を作りたいと考えている企業を対象に、海外子会社管理の留意点一般と中国における具体例、そしてグローバル内部通報制度のポイントをコンパクトにお話させていただくものです。

詳細及びお申し込みは

[\(https://businessandlaw.jp/seminar/k181690278/\)](https://businessandlaw.jp/seminar/k181690278/)

をご確認ください。

早期の事業再生、事業清算へ着手することのメリット



弁護士 松浦 奨

コロナ禍が明け、急激に資金繰りが悪化し、資金ショート寸前の段階になって初めて弁護士等に相談するというケースが増えてきているように思われます。そのような段階だと、どうしても選択肢が限られてしまいます。かつては、選択肢はそれほど多くありませんでしたが、今では、商取引債権者を保護しつつ、金融機関等からの支援を受けて資金繰りを維持しつつ、より良い事業再生を図る再生型私的整理手続¹、法に定められた手続に則り裁判所の監督の下でより良い事業再生を図る再生型法的整理手続²、関係者（取引先、従業員）に極力迷惑をかけない形での事業清算を図る廃業型私的整理手続³等、多くの選択肢が用意されています。

以上の各手続により早期の事業再生・事業清算を図ることは、取引先との関係性維持、雇用を守ること、仮に清算に至る場合でも給与や退職金を確保しやすいこと等、多くのメリットが存在します。もっとも、早期の事業再生・事業清算は、このような従業員や取引先との関係でメリットがあるだけでなく、法人経営者の保証債務の整理の観点からも非常に有益です。

本稿では、早期の事業再生・事業清算による以上のようなメリットのうち、特に保証債務の整理に焦点を当て、平成26年2月1日に適用された「経営者保証に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」といいます。）⁴において、早期の事業再生、事業清算への着手がどのように有益とされているか、解説いたします。

1 経営者保証ガイドラインの定め

大前提として、自然人の債務整理の場面において、その保有財産の全てを弁済原資としなければならないわけではなく、一定の資産を残すことが可能です。

破産手続の場合は「自由財産」として一定の資産を残すことが可能で、その金額としては、99万円が一つの基準となります。これに対し、ガイドラインでは、保証人の残存資産の範囲に関して、「対象債権者は、保証債務の履行に当たり、保証人の手元に残すことのできる残存資産の範囲について、必要に応じ支援専門家とも連携しつつ、以下のような点を総合的に勘案して決定する。」としたうえで、考慮事項として、イ) 保証人の保証履行能力や保証債務の従前の履行状況、ロ) 主たる債務が不履行に至った経緯等に対する経営者たる保証人

の帰責性、ハ) 経営者たる保証人の経営資質、信頼性、ニ) 経営者たる保証人が主たる債務者の事業再生、事業清算に着手した時期等が事業の再生計画等に与える影響、ホ) 破産手続における自由財産（破産法第34条第3項及び第4項その他の法令により破産財団に属しないとされる財産をいう。以下同じ。）の考え方や、民事執行法に定める標準的な世帯の必要生計費の考え方との整合性の5点を挙げています。

これら考慮事項のうち、着目すべきは二)です。二)は、保証人が主債務者の事業再生、事業清算に着手した時期等が事業の再生計画等に与える影響を考慮要素としています。具体的には、「経営者たる保証人による早期の事業再生等の着手の決断について、主たる債務者の事業再生の実効性の向上等に資するものとして、対象債権者としても一定の経済合理性が認められる場合」には、対象債権者は、自由財産部分（99万円）とは別に、一定期間の生計費に相当する額や華美でない自宅等を、対象債権者の回収見込額の増加額（主債務者の手続が再建型である場合には、清算型手続に至らなかったことによる回収見込額の増加額。主債務者の手続が清算型手続である場合には、当該手続に早期着手したことによる、保有資産等の劣化防止に伴う回収見込額の増加額。）を上限として、残存資産とすることを検討することとする、とされています。すなわち、早期に事業再生、事業清算に着手することにより対象債権者へ経済合理性を提供できれば、より多くの財産を残存資産とすることができることとなります。また、保証人が破産した場合には自宅を残存資産とすることは困難であるが、ガイドラインであれば、自宅を残せる可能性があるという点でも、ガイドラインを利用することにはメリットがあります。⁵

具体的には、以下のような目安（上限ではありません）を勘案することとされています。⁶

(1) 一定期間の生計費に相当する現預金

「一定期間」については、以下の雇用保険の給付期間の考え方を参考にすることとされています。

<参考> 雇用保険の給付期間

保証人の年齢	給付期間
30歳未満	90～180日
30歳以上35歳未満	90～240日
35歳以上45歳未満	90～270日
45歳以上60歳未満	90～330日
60歳以上65歳未満	90～240日

(引用元) 厚生労働省職業安定局 ハローワークインターネットサービス ホームページ (ガイドライン公表日時点)

「生計費」については、1月当たりの「標準的な世帯の必要生計費」として、民事執行法施行令で定める額(33万円)を参考にします。

あくまで参考であり、これが絶対のルールという訳ではありませんが、以上の考え方を踏まえると、一定の生計費に相当する現預金として、最大で363万円を残存資産とすることが可能ということになります。

(2) 華美でない自宅

自宅が店舗を兼ねており資産の分離が困難な場合その他の場合で安定した事業継続等のために必要となる場合や、処分・換価する代わりに、当該資産の「公正な価額」に相当する額から担保権者やその他優先権を有する債権者に対する優先弁済額を控除した金額の分割弁済を行う場合には、華美でない自宅を残存資産とすることが可能です。

(3) その他資産

一定期間の生計費に相当する現預金に加え、生命保険等の解約返戻金、敷金、保証金、電話加入権、自家用車その他の資産については、破産手続における自由財産の考え方や、その他の個別事情を考慮して、回収見込額の増加額を上限として残存資産の範囲を判断することとされています。

以上のように、ガイドラインでは、早期の事業再生、事業清算に着手することの重要性に鑑み、保証人個人へ、自由財産部分より多くの資産を残すことを認めております。ガイドラインのかかる定めは、経営者へ、早期の事業再生、事業清算への着手のインセンティブを与えることを目的とするものであり、自由財産部分を超える部分の残存資産は、一般的に、「インセンティブ資産」と呼ばれています。

2 早期着手できなかった場合と早期着手できた場合の具体的相違

(1) 法人が破産し、かつ、破産配当が無い場合

法人破産は、法人の債務整理のいわば最終手段に位置づけ

られるものです。法人破産の事例は数多く存在しますが、その中でも、破産配当が無い場合が一番関係者への影響が大きくなります。破産配当を実施できない理由は事案ごとに様々ですが、債務整理の着手自体が遅かったために保有資産が目減りし、それが原因で破産配当を実施できなくなったという事案も少なくありません。

勿論、法人破産の事案でもガイドラインを利用することは可能であり、自由財産拡張の考え方にに基づき、破産手続と同様、99万円の現預金を残した上で保証解除を実現できる事案も多く存在します。しかし、前述の通り、インセンティブ資産を残すためには対象債権者の回収見込額が増額している必要があるため、破産配当が実施できない以上、対象債権者の回収見込額の増額も当然存在せず、インセンティブ資産を残すことはできません。

(2) 早期の事業再生等に着手した場合

早期の事業再生に着手した場合、金融機関等の支援の下で経営改善に注力して事業価値を高めることができますし、じっくりとスポンサー探索を行って高額での事業譲渡を目指すこともできます。事業再生が実現すれば関係者へかかる迷惑を最小限にすることができますし、保証人により多くの残存資産を残せる可能性があります。

また、早期の事業清算に着手した場合、突然破産する場合と異なり、緩やかに廃業への準備を進めていくことができますので、関係者へかかる迷惑を最小限にすることができます。また、一定の清算費用は掛かり得るものの、保有資産等の劣化防止、時間をかけてじっくりと資産換価を行うことで、破産した場合よりも対象債権者へ多くの弁済が実現できれば、より多くの残存資産を残せる可能性があります。

3 当事務所での事例のご紹介

当事務所でも、早期に事業再生、事業清算に着手したことにより、より多くの残存資産を残すことができた事例が数多く存在します。

当事務所のニュースレター Vol.31⁷ でご紹介した事例のうち、「3 赤字事業を事業譲渡して廃業したケース」では、飲食店(カフェ1店舗)を運営する会社について、中小企業の事業再生等に関するガイドライン<第三部>5に定める廃業型私的整理手続を利用して、資金繰りが破綻する前に事業譲渡を実行いたしました。事業価値を毀損させないまま事業譲渡できた結果、破産手続に伴い事業譲渡を実行するよりもより高額の対価を得ることができ、また、事業譲渡ではなく個別財産をそれぞれ換価処分する場合に発生する多額の原状回復費用等の支出を免れることができました。その結果、対象債権者へ、破産手続に比してより多くの弁済を実現することができ、保証人について、持病があることも踏まえ、数十万円の現預金の他、「一定期間の生計費」の目安金額の範囲内で、

保険と有価証券を残存資産とすることができました。仮に着手が遅れ、スポンサー探索が間に合わず、資金繰りが破綻してしまっていた場合、主債務者は破産に至って破産配当も僅少となり、対象債権者を含む関係者に更なるご迷惑をおかけすることになっていたでしょうし、それに伴い、保証人の残存資産も、自由財産部分の99万円を超えて残すことは困難であったこととなります。

このように、早期に事業再生、事業清算に着手することは、取引先との関係性維持、雇用を守ること、仮に清算に至る場合でも給与や退職金を確保しやすいこと等の点だけでなく、保証債務の整理の観点からも、極めて有益であり、その前段階として、弁護士やメインバンク、各地にある中小企業活性化協議会等へ早期にご相談いただくことが極めて重要となります。

(注)

- 1 事業再生 ADR や中小企業等の事業再生等に関するガイドラインをはじめ、数多くの選択肢が存在します。
- 2 民事再生手続、会社更生手続。
- 3 中小企業の事業再生等に関するガイドライン<第三部>5に定める廃業型私的整理手続。
- 4 ガイドライン、Q&A等については、<https://www.zenginkyo.or.jp/adr/sme/guideline/>に掲載されています。
- 5 以上の内容につき、ガイドライン7(3)③。
- 6 以下の内容につき、「経営者保証に関するガイドライン」Q&AのQ7-14参照。
- 7 https://www.dojima.gr.jp/cms/wp-content/uploads/DojimaNewsletterVol131_231215.pdf

堂島法律事務所ウェビナー

堂島法律事務所では、様々なトピックを題材とした無料ウェビナーを毎月開催しています。30分・オンラインで気楽に聴講いただけますので是非ご参加ください。

第9回「CVCの基礎」

講師：弁護士 柳 勝久

開催日時：2024年8月26日（月）15時00分～15時30分

スタートアップ支援が国家的施策となる中、事業会社の成長にとっても、CVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル。事業会社によるスタートアップ投資）の活用は極めて重要です。そこで、CVCの手法（種類株式、新株予約権等）、DD（デューデリジェンス）の方法等、CVCの基礎をかつまんでご説明します。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_d4UUo1mZSOa0-hZLjZXCig



第10回「再販売価格の拘束が違反行為とならない場合」

講師：弁護士 酒井 紀子

開催日時：2024年9月20日（金）15時00分～15時30分

再販売価格拘束は不公正な取引方法の代表的なものであり、正当な理由がなければ、違反行為が成立するとされてきました。これに一石を投じたのが、平成28年度と令和元年度の相談事例です。どのような条件を設定すれば違反とならないのか、これらの相談事例で示された考え方についてご説明します。

https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_q4vQ6vVhRbe8DLBi-glJdg



近時の実務話題 & 裁判例レビュー



弁護士 大川 治

令和6年7月31日「知的財産権に関する紛争の責任・負担を下請事業者に転嫁する行為への対応について」（中小企業庁）

7月31日、中小企業庁は、「知的財産権に関する紛争の責任・負担を下請事業者に転嫁する行為への対応について」と題するニュース（以下「本ニュース」といいます。）を、同庁ホームページにリリースしました¹。

本ニュースは、中小企業庁の調査によって、発注者への納品物について、第三者との間に知財権上の紛争が発生した場合に、発注者が例外なく受注側中小企業にその責任を転嫁できる可能性のある契約条項が発見されたことを受け、中小企業庁から発注者に対し、契約条項の見直し等を要請したことを公表するとともに、同様の事態の発生を防止するために、「知的財産取引に関するガイドライン」²の改正等に向けた、パブリックコメントの開始をアナウンスするものです。

中小企業庁は、知的財産に関する取引について、大企業と中小企業との間における不適正な取引慣行が存在するところ、これを是正するために、令和3年3月に下請中小企業振興法3条1項に基づく振興基準として「知的財産取引に関するガイドライン」を策定するとともに、かかるガイドラインに対応した契約書ひな形を策定・公表したうえ、ガイドライン・ひな形の解説を、e-ラーニングの形式で公表しています³。さらに、令和4年には、知的財産取引の問題に特化して中小企業からヒアリングを行う「知財Gメン」を設置し、中小企業の知的財産取引の実態把握に努めています。

日々の契約書審査業務において、次のような契約条項を目にしたことはないでしょうか。

「下請事業者が納入する目的物について、第三者との間に知的財産権等に関する紛争が生じたときは、下請事業者の一切の責任と負担においてこれを処理解決し、親事業者及びその顧客に損害を及ぼさない。」

このような条項は、本ニュースにおいて、下請中小企業振興法3条1項に基づく振興基準に抵触する可能性のある条項であるとされています。本ニュースを契機に、既存の契約書の条項を点検するとともに、今後締結する契約について、振興基準を意識した契約書審査を実施してはいかがでしょうか。

(注)

- <https://www.meti.go.jp/press/2024/07/20240731001/20240731001.html>
- <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/chizai/guideline/guideline01.pdf>
- https://ipeplat.inpit.go.jp/Elearning/View/Course/P_cos-eview.aspx?JoqiTZZ2DWEYvYIe40bgoaPNpjpoT2h%2b-5fe7wg9gAMsi%2fg6AcRJG%2bTbqwP0mLlPR#no-back

最高裁令和6年7月8日第一小法廷判決「退任取締役の退職慰労金について株主総会決議による委任を受けた取締役会がした、内規の定める基準額から大幅に減額した額を支給する旨の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるとはいえないとされた事例」

令和6年7月8日、テレビ宮崎事件に関する最高裁判決がなされました¹。本判決の事案の事実関係は、概ね以下のとおりです。

1 上告人会社の社内規定

退任取締役の退職慰労金の算定基準等を定めた取締役退任慰労金内規（「本件内規」）が存在する。本件内規には、退任取締役の退職慰労金は、退任時の報酬月額等により一義的に定まる額を基準とする（「基準額」）旨の定めがある一方で、取締役会は、退任取締役のうち、「在任中特に重大な損害を与えたもの」に対し、基準額を減額することができる旨の定め（「本件減額規定」）があった。なお、本件内規には、減額の範囲ないし限度についての定めは置かれていない。

2 問題となった被上告人の行為（「本件各行為」）

(1) 本件行為 1

- ・ 上告人会社の代表取締役であった被上告人は、平成24～27年度の間、上告人会社から、社内規定所定の上限を超過する額の宿泊費等を受領していた。
- ・ 税務調査において超過分（約1610万円）が被上告人の報酬と認定され、上告人会社が納付した同報酬認定にかかる源泉徴収税に相当する額を負担することとなった。
- ・ 翌年、被上告人は、源泉徴収税相当額の負担を上告人会社に転嫁するとともに、社内規程に違反する宿泊費等の支給を実質的に永続化する目的で、平成28年7月、自らの報酬を前年度と比べて2308万円増額し、退任するまで（平成29年6月16日まで）増額された報酬を受領した。

(2) 本件行為 2

- ・ 被上告人は、平成24年度、交際費として、上告人会社へ4925万円を支出させた。
- ・ 被上告人は、平成25～28年までの各年において、交際費として、上記平成24年度の交際費の額を大幅に超過する額（超過分の合計が約1億0079円）を上告人会社に支出させた。
- ・ 被上告人は、上告人会社の海外旅費規程を改定させた。
- ・ 同改定をした結果、被上告人は、平成24～28年度までの間、出張に伴う支度金として、同改定前の海外旅費規程によるよりも約545万円多い金額を上告人会社に支出させた。

(3) 本件行為 3

- ・ 被上告人は、平成26～28年度までの間、CSR事業等に関して被上告人限りで支出することが許容される支出額上限を2億0558万円上回る額を上告人会社に支出させた。

3 被上告人の辞任

- ・ 平成29年5月に開催された取締役会において、体調不良を理由に、翌月に開催される定時株主総会の終結時をもって代表取締役と取締役を辞任する意向を表明。
- ・ 同年6月16日に開催された定時株主総会において、議長を務めた被上告人から、被上告人の退職慰労金は、取締役会において、中立かつ公正な調査委員会を設置しその調査結果を踏まえて決定する方針であり、被上告人としてはその決定に従う意向である旨が説明された。
- ・ 同定時株主総会において、被上告人の退職慰労金について、本件内規に従って決定することを取締役会に一任する旨の決議がされた。

4 本件調査委員会による調査報告（「本件調査報告書」）

(1) 構成

被上告人と利害関係のない弁護士3名及び公認会計士1名並びに上告人会社の常勤監査役1名で構成。

(2) 本件調査報告書の概要

ア 本件各行為に対する評価

- ・ 本件行為1は、特別背任罪の成立要件の充足を否定しきれない悪質な行為である。
- ・ 本件行為2のうち、交際費の支出に係る行為は、合理的な手続によらずに明らかに過剰な額を支出させたものであり、海外旅費規程の改定も、合理的な理由に基づかずにさせたものであって、いずれも正当化することができない。
- ・ 本件行為3の支出のうち、その支出のうち約2億0558万円は明らかに過剰なものであった。
- ・ 本件各行為による財産上の損害の額は、合計約3億5551万円である。

イ 上告人会社の取締役の取るべき措置

- ・ 本件行為1につき告訴をすると判断した場合、被上告人に退職慰労金を支給しない旨の決議をすべきである。
- ・ 取締役会が、本件行為1につき告訴をしないと判断した場合には、被上告人に一定額の退職慰労金を支給する旨の

決議をしたとしても、取締役が善管注意義務違反があるとはいえない。

- ・ 被上告人に退職慰労金を支給する場合、被上告人に係る基準額から本件各行為による財産上の損害の額の全部又は相当部分を控除して上記退職慰労金の額を算出する方法を採用することには合理性がある。

5 取締役会での審議

- ・ 本件調査報告書の内容を踏まえて、本件行為1につき告訴をし、退職慰労金を支給しないこととすべきである旨の意見や、懲罰的要素を含めて大幅に減額した額の退職慰労金を支給するのが相当である旨の意見など種々の意見が出された。
- ・ 本件行為1につき告訴をしないが、被上告人の退職慰労金に係る基準額として算出した3億7720万円から本件各行為による財産上の損害額である約3億5551万円の約90%相当額を控除した5700万円を退職慰労金として支給するのが相当である旨の上告人Y1の提案が支持された。

6 被上告人による提訴

被上告人は、上告人会社の株主総会から被上告人の退職慰労金について決定することの委任を受けた取締役会において、代表取締役である上告人Y1の故意又は過失により上記委任の範囲を超える減額をした退職慰労金を支給する旨の決議がされたなどと主張して、上告人Y1に対しては民法709条等に基づき、上告人会社に対しては会社法350条等に基づき、1億1850万円（本件調査報告書において、本件行為3により上告人会社に発生したと認定された損害額2億0558万円の90%（100万円未満切り捨て）に相当する金額。弁護士費用を除く。）の損害賠償等を求めました。

訴額算定根拠から察するに、被上告人は、本件行為3により上告人会社に「特に重大な損害」が発生したと認定された点に不服があると考えていたものと思われる。原審でも、本件行為3による支出によって特に重大な損害が発生したかどうか、という点が実質的な争点となっていました。

原審は、上告人会社の営業利益及び経常利益とCSR費用等との関係を分析した結果に関する客観的数値、CSR費用等の支出に関する取締役会等の審議過程等にかかる事実を認定し、CSR費用等の支出につき「特に重大な損害」を与えたとは認められないと判断した上で、「本件内規の特別減額の定めは、「特に重大な損害を与えた」ことが認められた場合に減額する額の算定方法を定めていないものの、「特に重大な損害を与えた」という厳しい要件の下での減額を認めるものである以上、少なくとも「特に重大な損害を与えた」行為と別の行為による損害を考慮して減額することは許されないことといわざるを得ない。」と本件内規を解釈し、CSR費用等

の支出につき退職慰労金を減額した取締役会の判断は本件減額規定に反するものであり許されない、と判断しました。このように、裁判所は、本件行為3は、本件調査報告書とは異なり、「特に重大な損害」に該当しないと認定した上で、本件減額規定を解釈し、取締役会の判断が本件減額規定に違反するものと判断し、「最終報告書が本件内規の解釈適用を誤ったものではないかについては、被告会社の取締役会が独自に判断すべき」として被告Y1の過失を認定しています²。

これに対し、最高裁は、本件減額規程の趣旨について、「取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を課すことにより、上告人会社の取締役の職務執行の適正を図ることにあるものと解される。」と判示したうえで、本件減額規定について、「上記の本件減額規定の趣旨に鑑みれば、取締役会は、取締役の職務の執行を監督する見地から、当該退任取締役が上告人会社に特に重大な損害を与えたという評価の基礎となった行為の内容や性質、当該行為によって上告人会社が受けた影響、当該退任取締役の上告人会社における地位等の事情を総合考慮して、上記の点（筆者注：退任取締役が本件減額規程にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるか否か、これに当たる場合に減額をした結果として退職慰労金の額をいくらにするか）についての判断をすべきである。そして、これらの事情は、いずれも会社の業務執行の決定や取締役の職務執行の監督を行う取締役会が判断するのに適した事項であること、さらに、本件内規が本件減額規定による減額の範囲等について何らの定めも置いていないことに照らせば、取締役会は、上記の点について判断するに当たり広い裁量権を有するというべきであり、取締役会の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるということが出来るのは、この判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合に限られると解するのが相当である（原審は、本件減額規定は特に重大な損害を与えた在任中の行為によって生じた損害相当額のみを減額し得る旨を定めたものとするが、本件減額規定がそのような趣旨のものであるとは解されない。）と判示し、原審とは異なり、本件減額規定による減額が、特に重大な損害を与えた在任中の行為によって生じた損害相当額のみに限られるわけではないことを明確に判示しました。

その上で、取締役会の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるかどうかについて、①本件行為1が報道により社会一般に広く知れ渡ったことによって、上告人会社の社会的信用が毀損されたこと、②定時株主総会において示された方針に基づいて設置され、被上告人と利害関係のない弁護士等で構成された本件調査委員会による本件調査報告書では、本件行為1は特別背任罪に該当する疑いがあり、本件行為2も正当化することができず、被上告人は両行為により上告人会社に多大な損害を与えたとの指摘がされたこと、③このような本件調査報告書の内容を踏まえて本件取締役会決議がなされ

たこと、④本件調査委員会が調査等に当たって収集した情報に不足があったことはうかがわれないこと、⑤取締役会では、本件調査委員会が提示した本件行為1につき告訴をして退職慰労金を支給しないとする案も検討したが、審議の結果、最終的に、告訴をせずに退職慰労金を大幅に減額する旨の判断に至ったのであり、取締役会においては、相当程度実質的な審議が行われたこと、といった事情を指摘し、「本件行為1及び本件行為2を上告人会社に多大な損害を及ぼす性質のものと評価することは相応の合理的根拠に基づくものといえ、本件行為3が上告人会社に損害を与えるものであったか否かにかかわらず、被上告人が本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるとして減額をし、その結果として被上告人の退職慰労金の額を5700万円とした取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理であるということとはできない」、と判示しました。

本判決は、本件行為3による支出が「特に重大な損害」を与えたものではないという原審の認定を前提とした上で、原審とは異なり、本件減額規定が、単に役員が会社に与えた損害相当額を退職慰労金から控除するだけの規定ではなく、在任中の行為に対する制裁を課し、取締役の職務執行の適正を図るものと柔軟に解釈し、本件行為1による上告人会社の社会的信用の毀損、取締役会の判断が本件調査報告書に準拠したものであること、本件調査委員会の調査に情報不足があったとはうかがわれないこと、取締役会において退職慰労金を支給しないとする案も出た中で審議を重ねた上で退職慰労金を大幅減額するに留めることとなったという審議過程を指摘した上で、取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理であるとは言えないと判断したもので、取締役の善管注意義務違反にかかる従前の裁判例・学説の考え方も踏まえて妥当な結論を導いた判決と評価できると思います。

(注)

1 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/176/093176_hanrei.pdf

2 弥永真生「退任慰労金減額の取締役会決議と議長の不法行為責任」金判1657号2頁は、第一審が何ら根拠を示すことなく「最終報告書が本件内規の解釈適用を誤ったものでないかについては、被告会社の取締役会が独自に判断すべき」としてY1の過失を認定し、控訴審もこれを是認したことについて、従前の裁判例・学説を丁寧に検討し、厳しく批判されています。

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

WEB：www.dojima.gr.jp