

1. ご挨拶 弁護士 中本 和洋
2. 倒産手続におけるグループ間相殺の有効性に関する最高裁判決の紹介 弁護士 黒柳 武史
3. 商業施設内の遊戯施設の安全に関するガイドラインについて 弁護士 大高 友一
4. マタハラ防止措置が義務化されます!
—男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正— 弁護士 長門 英悟
5. 増えてきた相続の相談 弁護士 宮崎 慎吾
6. 調停委員のつぶやき Vol.7 弁護士 倉橋 忍
7. 復帰のご挨拶 弁護士 幸尾菜摘子
8. 入所のご挨拶 弁護士 皆川 征輝

ご挨拶



所長 弁護士

中本 和洋

寒中お見舞い申し上げます。

皆様には、お元気で新年をお迎えになったこととお慶び申し上げます。私も昨年4月に日本弁護士連合会の会長に就任し、東京暮らしを始めましたが、元気で新年を迎えることができました。

昨年は、各地で災害が発生しました。4月14日に熊本地震が、また10月21日には鳥取県中部地震が発生しました。その間、東北地方、北海道地方での台風による水害等も発生しました。被災者の皆様には心よりお見舞い申し上げます。

昨年10月に開催された福井での日弁連人権大会では、「死刑制度の廃止を含む刑罰制度全体の改革を求める宣言」が採択されました。この宣言等については、犯罪被害者支援団体等から強い反対意見が出されており、宣言の決議を巡っても、賛成・反対共に多数の意見が述べられました。マスメディアの関心も大変高く、各方面で反響を呼んでいます。

死刑制度の廃止については、弁護士会内でも反対意見が根強く、国民のアンケートでも多数の人が反対している実状にあります。しかし、死刑は残虐な刑であること、えん罪で死刑になれば取り返しがつかないこと、死刑制度の廃止は国際的な潮流であること等を理由として、その廃止を宣言したものです。

しかし、その実現に向けては、犯罪被害者、遺族の方達に対する十分な支援と理解が重要であるとともに、国民各層に対して、これまで以上に丁寧な説明の下での十分な議論が必要であると考えています。

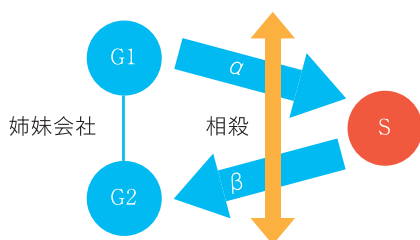
年初の挨拶としては、ふさわしくないテーマかも知れませんが、大変重要な問題ですので敢えて取り上げさせてもらいました。

皆様の本年のご健勝を心より祈念致します。

倒産手続におけるグループ間相殺の有効性に関する最高裁判決の紹介

弁護士 黒柳 武史

以前当事務所報で、グループ間相殺の有効性に関する東京高裁平成26年1月29日判決をご紹介しました。近時同判決に対する上告審判決（最高裁第二小法廷平成28年7月8日判決）が出されたため、本稿では同最高裁判決のご紹介をさせていただきます。



1. 本件の事案

(1) 上告人（以下「S」）は、米国法人を親会社とする証券会社である。

被上告人（以下「G2」）及び訴外会社（以下「G1」）は、いずれもNホールディングスの100%子会社である。

(2) 平成13年11月26日、Sは、G1との間でISDAマスター契約（デリバティブ取引の標準契約書）を締結し、平成19年2月1日、Sは、G2との間で、ISDAマスター契約（以下「本件基本契約」）を締結した。SとG2は、本件基本契約において、契約終了時に、S、G2及び関係会社間の債権債務を相殺できる旨の条項（以下「本件相殺条項」）を締結していた。

(3) 平成20年9月15日、Sの米国法人に破綻により、上記のS・G1間の契約及び本件基本契約がいずれも期限前終了した。その結果、G1がSに対して清算金支払請求（以下「 α 債権」）を有することになり、また、SがG2に清算金支払請求（以下「 β 債権」）を有することになった。

(4) 同年9月19日、Sは東京地裁において再生手続開始決定を受けた。その後、同年10月1日に、G2は、 α 債権と β 債権とを対当額で相殺（以下「本件相殺」）する旨の意思表示を行い、同通知書は、同月2日にSに到達した。これに対し、SはG2に対し、同相殺の無効等を理由に、 β 債権の支払を求めて提訴した。

2. 本件の主要な論点

本件相殺が、民事再生法92条1項により許容される相殺に該当するか否か。

3. 原判決の結論及び要旨

【原判決の結論】

本件相殺は、民事再生法93条の2第1項によって相殺が禁止される場合には当たらず、同法92条により許容される相殺に該当する。

【原判決の要旨】

(1) 本件相殺は、二当事者が互いに債務を負担する場合における相殺ではないが、再生手続開始の時点において再生債権者が再生債務者に対して債務を負担しているときと同様の相殺の合理的期待が存在すると認められ、かつ、相殺が再生債権者間の公平、平等を害しない場合には、民事再生法において制限される相殺には当たらないと解するのが相当である。

(2) 本件相殺条項の合意時において、SとG2は、関係会社を含めたグループ企業同士で総体的にリスク管理をすることを企図しており、本件相殺条項のような三者間の相殺を定めた契約は、分社化が進んだ金融機関のデリバティブ取引における慣行といえる程度に広く用いられていたと推認されること等からすれば、本件相殺は、再生手続開始の時点で再生債権者が再生債務者に対して債務を負担しているときと同様の相殺の合理的期待が存在するものであると認められ、かつ、再生債権者間の公平、平等を害するものであるとはいえない。

4. 本判決の結論及び要旨

【本判決の結論】

本件相殺は、民事再生法92条により許容される相殺に該当しない。

【本判決の要旨】

(1) 民事再生法92条は、再生債権者が再生計画

の定めるところによらずに相殺をすることができる場合を定めているところ、同条1項は「再生債務者に対して債務を負担する」ことを要件とし、民法505条1項本文に規定する2人が互いに債務を負担するとの相殺の要件を、再生債権者がする相殺においても採用しているものと解される。

- (2) 再生債務者に対して債務を負担する者が他人の有する再生債権をもって相殺することができるものとするのは、互いに債務を負担する関係のない者の間における相殺を許すものにほかならず、民事再生法92条1項の上記文言に反し、再生債権者間の公平、平等な扱いという上記の基本原則を没却するものというべきであり、相当ではない。このことは、完全親会社を同じくする複数の株式会社がそれぞれ再生債務者に対して債権を有し、又は債務を負担するときには、これらの当事者間において当該債権及び債務をもって相殺することができる旨の合意があらかじめされていた場合であっても、異なるものではない。
- (3) 再生債務者に対して債務を負担する者が、当該債務に係る債権を受働債権とし、自らと完全親会社を同じくする他の株式会社が有する再生債権を自動債権としてする相殺は、これを行うことができる旨の合意があらかじめされていた場合であっても、民事再生法92条1項によりすることができる相殺に該当しないものと解するのが相当である。

5. 本判決について

- (1) 原判決が、企業グループにおける取引の経済的実態を踏まえ、民事再生手続下において許容される相殺の意義を広く解したのに対し、本判決は、民法の原則どおり「2人が互いに債務を負担する」こと（相互性）を相殺の要件として、グループ間相殺（自社の相手方に対する債務を受働債権とし、グループ会社の債権を自動債権として行う相殺）の有効性を否定しました。

本判決により、たとえ平常時にグループ企業間において、グループ間相殺の合意をしていた場合でも、倒産手続下では同相殺の効力は、原則として否定されることになるものと解されます（なお、本判決の補足意見では、密接な組織的関係ないし協力的な営業実態等が存在する特定のグループ会社間において、グループ間相殺の合意が結ばれていた場合には、相互性の要件を満たす余地がある旨の見解が述べられていますが、実際に認められることになるかどうかは不透明です）。

- (2) 本判決を踏まえますと、倒産手続下において、グループ間における債権債務の相殺を行うためには、例えば、予めグループ会社が取引先に対して有する債務について相互に保証を行うなど、相互性の要件を満たすよう条項を工夫する必要があると考えられます。

商業施設内の遊戯施設の安全に関するガイドラインについて

弁護士 大高 友一

近年、ショッピングセンター等の商業施設内に子ども向けの遊戯施設が設置されることが多くなり、それに伴いこれらの遊戯施設における子どもの事故が少なくない件数で発生しています。内閣府消費者委員会の調査によりますと、死亡事故こそなかったものの、平成26年度だけで少なくとも88件の骨折等の事故が商業施設内の遊戯施設において発生していることが明らかとなっています。

このような商業施設内の遊戯施設は、その多くが屋内であるため天候や気温に左右されず、また柔ら

かいエア遊具が多いため安全に見え、子育て中の保護者が買い物時に子どもを遊ばせることができることなどから人気があり、大規模なショッピングセンターに限らず中小の小売店舗や飲食店などでも設置されるようになっていきます。しかしながら、上記のとおり、商業施設内の遊戯施設においては骨折を含む重大な事故が少なからず生じているにもかかわらず、これまでは商業施設内の遊戯施設における、明確な安全基準がなく、指導監督に当たる行政機関も定められていない状況にありました。

そこで、経済産業省は、消費者委員会からの建議を受けて、本年6月に「商業施設内の遊戯施設の安全に関するガイドライン」を公表し、商業施設内に遊戯施設を設置運営する事業者が取り組むことが望ましい事項に関する規範を定めました。このガイドラインは、あくまで、商業施設事業者を始めとする関係事業者による自主的な取り組みを促すものではありませんが、商業施設内の遊戯施設において利用者による事故が発生した際に事業者が法的責任を負うかどうかの重要な判断基準の一つとなり得るものと考えられます。

以下、このガイドラインのうち、商業施設の事業者が商業施設の共用部や自社店舗等の内部に設置し、来場客に対し提供している遊戯施設に関する部分について、その概要をご紹介します。

(1)遊戯施設の設計・設置

設置場所に遊びを指導し見守る者が常駐するか、設置場所が屋内であるか屋外であるかに応じて、参考にすべき安全基準の目安が示され、これに沿った設計・設置を行うことが望ましいものとされています。

(2)点検保守

商業施設事業者はあらかじめ点検項目を定めた上で、適切な周期（毎日、週一回など）で日常点検を行う必要があるものとされています。また、点検項目は、消費者事故等の発生状況等も踏まえ定期的に見直すことが望ましいものとされています。その上で、日常点検及び定期点検の結果に基づき、必要な保守・メンテナンスを行うことが必

要であるとされています。

(3)事故対応

商業施設事業者は、消費者事故等が発生した場合においては、事故の程度に応じて、遅滞なく、商業施設の事故対応者等から救急・警察等へ連絡を行うなど、必要な処置を講じる必要があるものとされています。

(4)再発防止

商業施設事業者は、客観的に事故の状況を把握し、事故原因の特定や再発防止策の検討に活用するため、必要に応じて、遊戯施設の使用状況を映像で管理しておくことが望ましいものとされています。また、自社の商業施設で発生した事故について、社内のデータベース等で集約・管理することが望ましく、その上で、商業施設事業者は、収集した事故情報について、再発防止の必要性に応じて、重大事故等に相当する事故情報などを社内及び遊戯施設の調達先、業界団体、経済産業省や消費者庁等の行政機関などの関係者と共有した上で、同様の事故が発生しないよう、収集・共有された事故情報も活用しながら再発防止策を講じることが望ましいものとされています。

(5)マニュアル等の整備

商業施設事業者は、上記の(1)～(4)に関する事項について、あらかじめ社内の体制やルールを整備するとともに、分かりやすいマニュアル等を作成し、従業員を始めとする関係者に周知を行うことが望ましいものとされています。

マタハラ防止措置が義務化されます！

—男女雇用機会均等法、
育児・介護休業法の改正—

弁護士 長門 英悟

1.はじめに

近年、マタハラについての労働局への相談件数が増加の一途を辿り、2015年は全国の相談件数が4269件（前年度比19%増）の過去最多の件数となっています。

これを受けて、厚労省が、妊娠、出産、育休取得等（以下「妊娠等」といいます）を理由とした不利益

取扱いの禁止に関する新たな通達を発出したことは、前回の事務所報（2016年Vol. 10）において紹介させていただきました。

これに加えて、平成28年4月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、平成29年1月1日から、会社にもマタハラを防止する措置をとることが義務づけられることになりましたので、今回は、このマタ

ハラ防止措置義務を紹介させていただきます。

2.改正点について

従前より、男女雇用機会均等法などにより、事業主が、その雇用する労働者の妊娠等を理由とする不利益取扱いを禁止する条項が設けられておりました。しかし、従来の規定は、事業主が労働者に対して、妊娠等を理由とする不利益取扱いを禁止するのみであり、職場における上司・同僚が、妊娠等した労働者に対してハラスメントを行う場合について十分対応出来ていないという問題点がありました。

そこで今回の改正は、事業主に対してさらに進んで、職場の上司・同僚が、妊娠等に関する言動により、妊娠等した従業員の就業環境を害することがないよう防止措置を講じる義務を課すことになりました。ⁱ

本改正は、平成29年1月1日より施行されるため、事業主としては、同改正に対応出来るよう、マタハラ防止措置について、整備を行う必要があります。

3.防止措置の具体的内容

では、具体的に事業主としては、どのような措置を整備する必要があるのでしょうか。この点について、厚労省は、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき処置についての指針ⁱⁱを公表し、事業主が講ずべき措置のポイントを以下の通り示しております。

(1)事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①妊娠等に関するハラスメントの内容、②妊娠等に関する否定的な言動が妊娠等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③妊娠等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④妊娠等に関する制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 妊娠等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2)相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するため

に必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における妊娠等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

(3)職場における妊娠等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

(4)職場における妊娠等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

(5)その他併せて講ずべき措置

- 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

4. マタハラ防止措置を整備しないリスク

上記のとおり、平成29年1月1日より、事業主は防止措置を整備することが義務として課されることになりましたので、防止措置を講じないことは違法となります。法違反の事実や、その疑いがある場合、事業主は厚生労働大臣から報告を求められ、また、助言・指導・勧告、公表等がなされる場合があります。

また、会社の従業員が行ったマタハラ行為が不法行為を構成する場合、防止措置を十分に講じてい

なかった事業主は、使用者責任（民法715条）・安全配慮義務違反等により、損害賠償責任を負うリスクが高まります。

さらには、これらが公表、報道されることにより、レピュテーションリスクなどが生じることも考えられますので、会社としては、平成29年1月1日から施行される上記法改正に向けて十分な対策を講じておくことが必要と考えます。

i 【男女雇用機会均等法第11条の2】

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【育児・介護休業法第25条】

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

ii 平成28年厚労省告示第312号



増えてきた相続の相談

弁護士 宮崎 慎吾

最近、将来自分の相続が起こったときのことを考えて、今のうちに出来ることはないかという相談が増えています。相続後、相続人（例えば自分の子）間に争いが起こらないようにしたい、誰に何を相続させるかを自分で決めたい、あるいは、相続人に税金面で迷惑がからないようにしておきたい、といった相談です。

相続人間のもめ事は、自分自身が生前に準備しておくことで防ぐことができるものも多いため、相続準備が非常に重要です。

例えば、相続人間に争いが起こらないようにしたい、誰に何を相続させるのかを決めたいという問題については、遺言を書くことで、多くの場合は目的を達成することができます。ただし、遺言には一定の形式が必要とされていますので、いわゆる「エンディングノート」のような形で自分の意思を残していたとしても、そもそも遺言として認められないこともあり、注意が必要です。

次に、相続税の問題について、何とかして支払う総額を少なくしたい、あるいは、子どもに相続税を負担させるのが嫌なので、相続のときには税金が少なくなるよ

うにして、払えるものは今のうちに自分で払っておきたい等、税金の払い方についても、相続準備によって、ある程度コントロールすることが可能です。

相続に関する税金を少なくするための手段は様々考えられますが、相続発生前に、あらかじめ財産を移転してしまう方法が良く見られます。相続によって財産が移転すると相続税が発生するので、あらかじめ財産を移転してしまっ、相続時の税金を少なくしようという方法です。

もっとも、当然のことですが、移転した財産は自分の物では無くなるわけですから、移転後は自由に使える点には注意が必要です。支払う税金を少なくするために居宅を処分したために引越しが必要となったり、まだまだ引退するつもりもないのに会社の経営権を生前に子どもに譲ってしまったり、というのでは本末転倒です。相続財産も、生きている間は自分の財産ですから、税金のことばかりでなく、今の自分の生活が窮屈になってしまわないように考える必要があります。

また、生前に財産を移転する際には、相続税以外の

税金(贈与税、譲渡所得税等)がかかることもあり、その点にも注意が必要です。

相続には様々な問題があり、多くは書けません。ただ、相続は誰にでも起こりうる問題であり、このような相続準備は、自分のためにも、家族のためにも非常に重要であるということだけでも、お伝えできれば幸いです。

最近、このような相続についての相談が増えていることは、それだけ相続に興味を持つ方が増えているということなのでしょう。自分の思うとおりの結果になるように相続関係をコントロールすることは難しいもので、今何が出来るのか、機会があれば是非専門家に相談していただきたいと思います。



調停委員のつぶやき Vol.7

弁護士 倉橋 忍

1. 調停委員として9年が経過しようとしています。この間、いろいろな事件を扱ってきました。この頃思うのは、被相続人の高齢化や認知症などの問題が増えていることです。

2. 次のようなケースです。

- (1) 父親が認知症であることをいいことに、同居している他の兄弟が勝手に父親の金を使ったというケース。父親は死亡し、父親の遺産の範囲が問題となっている(例えば、弟は兄に対して、使った金の返還を求め、それが遺産であるという主張をしている。)
- (2) 相続人である母親が認知症のため、母親に後見人がついているケース。遺産分割の調停には、母親の代わりに後見人が出席している。

3. このように、親の高齢化や認知症を原因とした後見の問題が、遺産分割調停においても増えています。

そこで、今回は、後見の問題を少し説明したいと思います。

2(1)のトラブルは、父親が存命中に後見人がついていないことが原因です。後見人がついていればお金の流れははっきりするため、トラブルになりにくいと思います。

後見人がいないためトラブルになった。そして、トラブルになった後調停に持ち込まれた。でも、こんな状態になった後、調停に持ち込まれても困りま

す。調停委員としても、どうやって立証するんですかという思いになります。

このケースの場合、基本的には、後見人の選任が望ましいと思います。兄弟間に争いがなければ、親族の中から後見人が選ばれます。仮に、争いがあれば、弁護士等専門家が後見人に選ばれます。後見人が適切に財産管理を行い、裁判所に報告するという制度です。後見人が適切に財産管理をしている限り、2(1)のトラブルを未然に防止することが可能となります。

後見人は、利害関係人等の申立により裁判所が選任します。後見人には、広い権限が与えられ、それに見合う(? そんなに多額ではありません)報酬をもらいます(金額は裁判所が決定します。)。被後見人の介護等についても、後見人との調整を行うこととなります。相続人にとっては、面倒くさいという思いもあるのかもしれませんが、後見制度を利用することは、十分検討に値すると思います。

2(2)の場合には、調停委員としては安心感を持ちます。法定相続分以上の請求はされませんから。ただ、他方で、フレキシブルな解決ができないという難点もありますね。当事者でないため、微妙な場面では決断をしにくいことがあります。また、難しい判断を求められると、後見人としても悩むでしょうし、仮に裁判所に相談しても、すぐに結論が出るかわかりません。

4. 現在、後見制度の利用は増えています。私も、後見人に選任されています。後見人としてどうすべきか、日々悩んでいるところです。

ますます適切な利用が求められる制度だと思います。

復帰のご挨拶

弁護士 幸尾 菜摘子

平成27年7月からのメルボルン大学での語学留学および同ロースクールでの法学修士課程留学を終え、このたび帰国いたしました。メルボルン大学ロースクールでは、オーストラリア法の他、国際商取引、東南アジア進出、環境法等の課目を履修しました。授業では、担当教員の講義にとどまらず、各分野の一線で活躍する実務家が特別ゲストとして行うプレゼンテーションや、世界中から集まってきた学生達とディスカッションの時間が設けられており、見識を深めることができました。また、オーストラリア政府やメルボルン大学が力を入れているためか、アジア途上国や南アメリカ諸国の政府職員・弁護士の留学生が多く、現地の情勢を直接聴く機会に恵まれました。

オーストラリアは、アメリカやイギリスと同様にコモンロー体系をとっており、両国の影響を多分に受けていますが、独自に発展した法もあります。また、1970年代以降、環太平洋諸国の一員として特にアジアとの関係を重視した政策・ビジネスモデルに転換しています。ロースクール教員や現地

弁護士からも、オーストラリア独自の法律実務やアジア進出にかかわる弁護士業務について情報を得ることができ、大変刺激を受けました。

これからも、より一層精進していく所存でございますので、どうぞ指導ご鞭撻のほど、宜しくお願い申し上げます。



入所のご挨拶

弁護士 皆川 征輝

新年あけましておめでとうございます。

司法修習を終え、本年より弁護士として働くこととなりました皆川征輝<みなかわ まさき>と申します。

今後は弁護士としてプロフェッショナルに相応

しい質の成果を提供していく所存です。そのためには、皆様とのコミュニケーションを充実させていく必要があると考えますので、どうぞ宜しくお願い申し上げます。



中本総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満5丁目9番3号 アールビル本館5階

TEL:06-6364-6241 FAX:06-6364-6243 E-mail:info@nk-law.gr.jp

中本和洋・倉橋 忍・鷹野俊司・豊島ひろ江・大高友一・宮崎慎吾・黒柳武史・鍵谷文子
朝倉 舞・上田倫史・幸尾菜摘子・堂山 健・皆川征輝

中本総合法律事務所 東京事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂1丁目3番9号 K-Frontビル4階

TEL:03-5771-6248 FAX:03-5771-6249 E-mail:mail@nk-law.gr.jp

三木 剛・佐藤 碧・長門英悟