

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| 1. ご挨拶 | 弁護士 中本 和洋 |
| 2. 中小企業成長促進法について | 弁護士 大高 友一 |
| 3. 個人情報保護法改正について | 弁護士 皆川 征輝 |
| 4. 労働法の最高裁判例
(2020年10月・同一労働同一賃金関連) | 弁護士 上田 倫史 |
| 5. 民法改正について
(第5回保証契約) | 弁護士 宮崎 慎吾 |
| 6. 日本国際紛争解決センター東京施設が
虎ノ門にオープンしました! | 弁護士 豊島 ひろ江 |
| 7. 会社法改正について | 弁護士 鍵谷 文子 |
| 8. 入所のご挨拶 | 弁護士 桑原 彰子 |

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。昨年の春以来、世界各地でコロナ感染症のパンデミックが起こっており、日本でも第三波が来ており、感染拡大が続いています。コロナに感染された方には、心からお見舞いを申し上げます。引き続き、感染防止策の徹底と共に、有効な治療薬の開発とワクチンの接種が求められます。

さて、新世紀に入り、既に20年が経過しました。今世紀は、2001年の同時多発テロ、2011年の東日本大震災と、10年毎に大きな出来事が発生しています。本年2021年は、コロナのパンデミックの年になるのでしょうか。コロナ禍が速やかに終息することを祈念するばかりです。司法の分野では、2001年に「司法制度改革審議会意見書」が発表されて、「司法の容量を拡大、法の支配を社会の隅々まで浸透させ、司法が利用者にとって利用しやすく頼りがいのあるものにしなければならない」と述べられています。この間、法科大学院制度の創設、日本司法支援センターの設立、裁判員制度の導入など、大きな改革が実現しましたが、裁判制度をはじめとする民事司法の分野では、手つかずの問題や、未完成の実現課題が多く残されています。近年では、社会・経済のあらゆる場面、分野で、インターネットやスマートフォン等のIT機器を用いることで、モノ・サービスの提供を受けることができるようになってきており、これらの影響を受けて、司法分野におけるサービス・業務の在り方についても、改革が求められてきています。本年も利用しやすく頼りがいのある司法を求めて、微力ながら民事司法の改革に取り組んでまいりたいと考えています。

皆様の本年1年のご健勝を心より祈念致します。

1 はじめに

2020年中小企業白書によりますと、我が国における企業数は年々減少傾向にあります。とりわけ中小企業・小規模事業者の減少が目立つ状況にあります。2014年から2016年の2年間でも、中小企業・小規模事業者は、380万9000者から357万8000者へと6%の減少を見せています。

中小企業や小規模事業者は地域経済を支える大きな柱の一つですので、これらの中小企業等のさらなる衰退は地域経済の疲弊に直結するものとなります。このため、優良な中小企業の円滑な事業承継をはかり、さらなる成長の促進をはかることは、地域活性化の観点からも極めて重要な課題となってきました。

しかし、2025年までに平均引退年齢（70歳）を超える中小企業経営者が約245万人にのぼるところ、そのうちの約半分（約127万人）は後継者が未定という状況にあります。この後継者未定の原因の大半（約80%）はそもそも後継者候補がないというものですが、残りの約20%は後継者候補がいるにもかかわらず経営者保証があることを理由として事業承継を拒否されている状況にあることが分かっています。もし、このまま後継者未定の中小企業等が廃業に追い込まれた場合、2025年までに650万人の雇用と22兆円ものGDPが失われるという推計もあります。

このような問題意識の下、2020年の通常国会において、中小企業の事業承継時における経営者保証の解除支援等を柱とする中小企業成長促進法が成立し、経営承継借換関連保証制度が2020年10月より導入されました。また、同法の国会審議と並行する形で、2020年4月より信用保証協会による既存の信用保証制度の運用改善が図られ、両制度を活用することにより合計5億6000万円を上限として経営者保証を不要とする融資が得られるようになりました。

本稿では、この中小企業成長促進法等による経営者保証解除スキームの概要をご紹介します。

2 既存の信用保証制度の運用改善による事業承継特別保証制度の導入

3年以内に事業承継を予定する法人、もしくは事業承継日から3年を経過していない法人のうちで、一定の要件を満たす法人（純資産が一定額以上であること、リスケ中でないこと（※）、所有と経営の分離がなされること等）を対象として、事業承継時までに必要な事業資金や経営者保証付き融資の借換資金などのため、2億8000万円を上限（うち無担保8000万円）として信用保証協会が信用保証する制度が2020年4月よりスタートしています。

この事業承継特別保証制度による信用保証を利用して融資を受ける場合、保証人をつけることが不要となります。つまり、この新制度

を活用することによって、現経営者の経営者保証付き融資を経営者保証なし融資へと借換えすることが可能となり、後継者候補の方の負担を大幅に軽減することができるようになります。

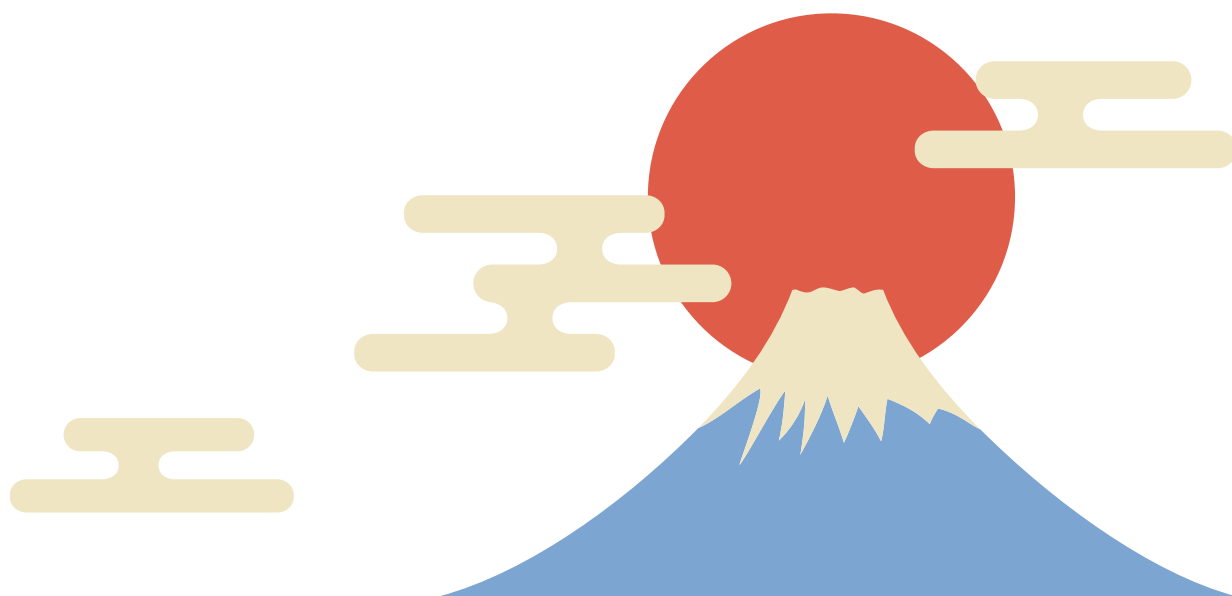
(※)新型コロナウイルス感染症の影響によるリスクは含まれません。

3 経営承継借換関連保証制度の導入

さらに、3年以内に事業承継を予定する法人のうち、経営承継円滑化法による都道府県知事の認定を受けた企業については、前記2の事業承継特別保証制度による保証枠に加えて、中小企業成長促進法により新たに導入された特別保証枠(上限2億8000万円、うち無担保8000万円)もあわせて利用ができることになりました。つまり合計で最大5億6000万円の保証枠の利用が可能となります。この承継借換関連保証制度は2020年10月より制度がスタートしています。

4 おわりに

現経営者の経営者保証の問題は、円滑な事業承継にあたっての大きなネックの一つでした。もちろん、今回の新制度は全ての事業承継案件で活用ができるとは限りませんが、この経営者保証の問題に対する大きな解決策となりうるものです。この制度の活用には計画的な対応が求められるところですので、後継者にお悩みの経営者の方はぜひお早めに検討されることをお考えください。



1 はじめに

令和2年6月5日、「個人情報の保護に関する法律」(個人情報保護法)の改正法(令和2年改正)が成立しました(未施行)。

この令和2年改正の背景事情の一つとして、就職情報サイト「リクナビ」を運営する株式会社リクルートキャリア(リクルートキャリア社)が提供していた企業向けのサービスが、個人情報保護法の趣旨を潜脱していた問題が挙げられます(リクナビ事件)。

そして、令和元年12月4日、個人情報保護委員会は、同問題に基づきリクルートキャリア社等に対して勧告を行い、同社の提供するサービスを利用した企業に対して指導をした上で、当該勧告等の事実が公表されました。

令和2年改正では、リクナビ事件を教訓として、次の各条項が盛り込まれました。

- ①個人関連情報の第三者提供の制限
(26条の2)
- ②個人情報の不適正利用の禁止
(16条の2)
- ③利用停止・消去権の拡充
(30条5項・6項)
- ④第三者提供記録の開示義務
(28条5項)

本稿では、令和2年改正のうちこの4つの条項について概要を述べます。

2 個人関連情報の第三者提供の制限 (26条の2)

リクルートキャリア社は、採用活動に応募し

た学生等の情報とリクナビ会員情報を突合せ、リクナビ上の閲覧履歴等を基に内定を辞退する確率(内定辞退率)を算出して、企業に提供するサービスを提供していました。

その際、リクルートキャリア社は、突合せに、個人情報である氏名の代わりに、Cookieを使用しました。この点、リクルートキャリア社は、Cookieのみでは、特定の個人を識別することができないため、提供する情報は個人データに該当しないとして、個人データの第三者提供の際に得るべき本人の同意を取得していませんでした。

しかし、リクルートキャリア社から内定辞退率の提供を受けた企業側では、当該企業が保有している情報(Cookieに紐づいた氏名等の情報)と結びつけることで特定の個人を識別することができ、実質的には個人データを第三者提供する場合と同様の状況でした。そして、リクルートキャリア社は、その事実を認識していました。

個人情報保護委員会は、このような事実関係から、リクルートキャリア社の提供するサービスは個人情報保護法の趣旨を潜脱した不適切なものであると判断しました。

そこで、令和2年改正では、個人データに該当しない情報を「個人関連情報」として、提供元では個人を識別することができない個人関連情報であっても、提供先において保有している情報と結びつけることで個人データとなることが想定される情報を提供する場合には、本人の同意が得られていること等を確認することが義務付けられることになりました。

3 不適正利用の禁止

(16条の2)

従来、個人情報を取扱う際には利用目的を特定する必要があるとされ、目的外利用が原則として禁止されていました。

令和2年改正では、上記のリクナビ事件を受け、利用目的の特定に加え、違法又は不当な行為を助長・誘発するおそれがある方法により個人情報を利用してはならない旨が明確にされました。

4 利用停止・消去権の拡充

(30条5項・6項)

保有個人データの不正取得等の法令違反がある場合、本人は、個人情報取扱事業者に対し、利用停止・消去等の請求が可能です(30条1項)。

令和2年改正では、上記の法令違反に加えて、個人情報取扱事業者が、利用する必要がなくなった場合や、個人データの漏えい等が生じた場合、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも利用停止・消去請求をすることが可能になりました。

5 第三者提供記録の開示義務

(28条5項)

個人情報取扱事業者が個人データを第三者に提供し、または、第三者から提供を受けた際に作成する記録を、本人が開示請求できることになりました。

6 さいごに

個人情報の収集・分析・利用が進み、新たなサービスが生み出される一方で、個人が自己の情報を完全にコントロールすることができなくなるおそれがあります。このような個人情報の収集・利用とバランスをとるため、個人情報保護法は、個人の権利を保護すると同時に、個人情報取扱事業者に対する規律を設けており、令和2年改正もその方針に則ったものといえます。

令和2年改正においては、本稿で記載した改正の他、個人データの漏えい、滅失、毀損等によって、個人の権利利益を害するおそれがある一定の場合には、個人情報取扱事業者は、個人情報委員会への報告及び本人への通知をしなければならないものとされ、また、個人情報保護法に違反した場合の罰金の法定刑が引き上げられる等の改正もなされています。さらに、令和2年改正そのものではありませんが、リクナビ事件のように勧告等の結果が公表されることによるレピュテーションリスクも軽視できません。

新しいサービスが個人情報の収集・利用等につながる可能性がある場合には、法令違反になるおそれがないか、十分にご検討ください。



本稿では、同一労働同一賃金に関して、令和2年10月に立て続けに出された最高裁判決を紹介いたします。

1 同一労働同一賃金とは

「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体における正社員（フルタイムの無期雇用労働者）と非正規社員（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との不合理な待遇差を禁止すべきとする考え方のことです。

労働契約法20条は、この考え方に立脚しており、有期雇用労働者の労働条件が正社員（無期雇用労働者）と相違する場合には、①職務の内容（業務の内容及びそれに伴う責任の程度）、②当該職務の内容及び配置変更の範囲、③その他の事情、を考慮して、不合理であってはならない旨を定めています。

同趣旨の規定は、令和2年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法8条や9条にも定められている他、厚労省が策定した「同一労働同一賃金ガイドライン」では、いかなる待遇差が合理的であり、又は不合理とされるかについて、具体例を交えながら示されています（これらの法規定やガイドラインについては、本誌のバックナンバー（Vol.16の2頁以下）で詳しく紹介させていただいています）。

2 最高裁判決の整理

(1) 今回の最高裁判決は、いずれも、正社員と非正規社員との待遇差が、労働契約法20条の言う不合理な待遇差に該当するかどうか争われた事例になります。紙幅の都合上、要点を絞っての紹介となりますが、各判決の概要を下表で整理しております。

判決	事件名	対象の非正規社員	問題の労働条件	結論
令和2年10月13日 第三小法廷判決	大阪医科薬科大学事件	アルバイトの 事務職員 (契約期間は1年)	賞与の不支給	不合理ではない (待遇差を許容)
令和2年10月13日 第三小法廷判決	メトロコマース事件	契約社員 (契約期間は1年) 地下鉄構内の売店で 販売業務に従事	退職金の不支給	不合理ではない (待遇差を許容)
令和2年10月15日 第一小法廷判決 (合計3件)	日本郵便事件	契約社員 (契約期間は1年) 郵便配達等の業務に 従事する社員や、 窓口業務や 区分け作業等の 業務に従事する社員	年末年始勤務手当 (年始期間中の) 祝日給	不合理である (待遇差の是正を要求)
			扶養手当 病気(私傷病)休暇	
			夏季休暇及び 冬期休暇	

(2) これらを見ると、賞与(大阪医科薬科大学事件)や退職金(メロコマース事件)については、結論的には正社員・非正規社員間の待遇差を許容する判決が示されています。もっとも、これらの判決は、個々の事案において、上記①から③の各考慮要素において、正社員と非正規社員に相応の差異が存することを前提に、当該事案において待遇差を許容しているに過ぎず、安易に一般化できるものではありません。上記1で触れたガイドラインの中でも、賞与の待遇差が問題となる例として、会社の業績等への貢献度が正社員と同程度である有期雇用労働者に対して、賞与を支給していないケースが挙げられています。

他方で、日本郵便事件では、各種手当の支給や休暇の付与に関して、結論的には正社員・非正規社員間の待遇差を是正すべき旨の判決が示されています。この判決

の中でも、正社員と非正規社員との間には、上記①から③の各考慮要素において相応の差異は存することが前提として指摘されています。そして、それぞれの手当・休暇の趣旨に言及した上で、当該趣旨が正社員だけでなく非正規社員にも当てはまることを理由に、非正規社員に手当や休暇を付与しないのは不合理であると判断しています。

(3) これらの最高裁判決は、いずれも近時の改正法や上記ガイドラインと同趣旨のものとして位置付けられますが、全体的な傾向として、裁判所は、正社員・非正規社員間の待遇差を容易には認めず、同一労働同一賃金の考え方を重視しているものと言えます。

経営者・管理者の皆様におかれましては、自社の労務環境を踏まえ、給与、各種手当、休暇の付与等に関して不合理な待遇差が生じていないかをご確認いただければと思います。

理由の要旨

- アルバイト職員(本事件の原告)の業務が軽易だったのに対し、正職員(教室事務員)はこれ以外にも種々の業務に従事する必要があった。
- 正職員には、就業規則上人事異動による配置転換の可能性があったが、アルバイト職員には配置転換が予定されていなかった。
- アルバイト職員につき、契約職員及び正職員に登用するための試験制度が設けられていた。

- 正社員と契約社員とで、業務の内容(売店での販売業務)は概ね共通するものの、欠員が生じた際の代務業務、複数の売店の統括、サポートやトラブル処理などの業務は、正社員のみが従事していた。
- 正社員には、業務内容の変更を伴う配置転換等の可能性があったが、契約社員にはこれがなかった。
- 契約社員につき、正社員に登用するための試験制度が設けられていた。

- 年末年始勤務手当は、多くの労働者が休日として過ごしている期間に業務を行った正社員に対し、業務の内容や難易等に関わらず一律に支給しているものであり、支給金額も時期・時間に応じて一律に設定されている。これらを踏まえれば、当該手当の趣旨は契約社員にも妥当する。
- 年始期間中の祝日給についても、同様の議論が当てはまる。

- 扶養手当は、長期にわたり継続して勤務することが期待される正社員に、生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせ、継続的な雇用を確保する趣旨のものである。かかる趣旨は、相応に継続勤務が見込まれる契約社員にも妥当する。
- 私傷病にかかる病気休暇についても、同様の議論が当てはまる。

郵便業務を担当する正社員に、勤続期間等に関わらず、夏季及び冬期にそれぞれ上限3日の有給休暇が認められているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与え、心身の回復を図る趣旨にあると言える。かかる趣旨は、繁忙期に限定された短期間の労働契約でない限り、郵便業務を担当する契約社員にも妥当する。

「民法改正について」第5回です。今回は「保証契約」を紹介します。

保証契約とは、債務を負う者（主債務者）がその債務の履行をしないときに、主債務者に代わって債務を履行することを約束する契約です。

債権者と保証契約を締結した者を保証人と言ひ、保証人は他人（主債務者）の債務を履行する責任を負うこととなります。そのため、債務の内容をしっかりと確認せずに保証人となった場合には、思わぬ大きな責任を負わされる場合があります。

そこで改正民法では、保証人に対して、どのような債務を負うことになるのかを十分に確認できる機会を与えることにしました。

具体的には、個人が保証人になる場合、極度額を定めない根保証契約は無効とされました。根保証契約というのは将来発生する可能性のある債務まで保証する契約のことで、契約時には正確な保証金額が分かりません。そこで、主債務者の債務がどれだけ膨らんでも、保証人は最大〇〇円までしか支払う義務を負いません、とあらかじめ決めてしまうのが極度額の定めです。極度額の定めを義務とすることで、保証人が想定外に大きな債務を負わされることを防いでいます。旧法でも貸金や手形割引債務といった種類の契約においては同様の規定があったのですが、改正によってそれ以外の根保証契約においても極度額の定めが必要とされました。

次に、事業のための債務保証について、保

証契約締結日の1ヶ月前までに保証人の保証意思を表示した公正証書作成が必要となりました。ただし、主債務者が法人で経営者等が保証人になるときや、主債務者が個人でも共同事業者が保証人になるとき等には作成は不要とされています。つまり、事業と関係の薄い人が事業上の債務を保証する際には、保証の意思を十分確認した上でなければ保証契約はできません、ということです。

最後に、保証人に対する情報提供義務が新設されました。保証人は、主債務者に代わって債務を履行しなければならない立場にありますから、主債務者が負う債務の状況を正確に知ることはとても重要です。

新設された情報提供義務は、おおまかに言うと、①保証人になってもらうとき、②保証人から情報提供の請求があったとき、③主債務者が期限の利益を喪失したとき、の3場面で発生します。

まず、①「事業のための債務を主たる債務とする保証」で「個人が保証人になるとき」には、主債務者は、保証人になってもらおうとする人に対して、財産及び収支の状況、他に負担している債務の有無、その額、および履行状況等を説明する必要があります。この情報提供義務が果たされず、かつ、それを債権者が知り、または知ることが出来た場合、保証人は保証契約を取り消すことが出来ます。こんなに資産状況が悪いと知っていたら保証なんてしなかったのに、という保証人を保護するためです。

次に、②保証期間中に保証人から債権者に情報提供の請求があったときは、債権者は、主債務者からの不履行の有無、残額、そのうち弁済期が到来しているものの額に関する情報を提供する必要があります。この情報提供請求は、債務者から委託を受けて保証人になった者ならば誰でも（法人であっても）行使できます。個人、法人に限らず保証人にとって必要な情報であり、債権者にとっても、提供するための労力がそれほど大きくない情報だからです。

最後に、③主債務者が期限の利益を喪失した場合には、債権者はその事実を知ってから2ヵ月以内に、保証人に対して期限の利益を喪失したことを説明する必要があります。期限の利益を喪失するということは、主債務者に債務不履行（支払が滞る等）があるのが通

常です。この場合、今後の支払も期待できない可能性が高く、そのまま放置していると遅延損害金が膨らんでいく等保証人に不利益になります。そこで、保証人に早期支払いの機会を与えるためにこのような情報提供義務が新設されました。なお、この情報提供義務は保証人が個人である場合に限られます。

以上、保証に関する民法改正の概要を簡単に紹介いたしました。保証契約は法人、個人にかかわらず身近な契約であることから、改正民法の中でも影響が大きな部分ではないかと思います。実際に、すでに保証契約を締結している場合や、これから保証契約を締結しようとする場合に、民法改正がどう影響するのかという法律相談が多くあります。

もしも保証の問題で困ったことがありましたら、是非ご相談下さい。

2020年3月30日、国際紛争解決センター東京施設(JIDRC-Tokyo)が虎ノ門にオープンしました。これに先立つ2018年5月1日、日本国際紛争解決センター大阪施設(JIDRC-Osaka)が、大阪中之島合同庁舎にすでに開設されていましたが(事務所報Vol.14参照)、国際仲裁振興事業の一環として、東京施設は先端的な設備を備え、専用スタッフも常駐した、常設の国際仲裁・ADR専用審問施設として開設されています。

先端的な設備を備えたJIDRC-Tokyo

JIDRC-Tokyoは、無線インターネット、ビデオ会議システム、同時通訳施設、オンタイムでの速記サービス等、審問手続や各種セミナー・シンポジウムに必要な機器が全て整っており、世界トップクラスの施設となっています。様々な機関の仲裁・調停やアドホック仲裁・調停の審問、国際仲裁・調停・ADRのための各種セミナーやシンポジウムに利用されることが期待され、すでに審問やセミナー等に利用されています。

仲裁等専用審問施設(JIDRC)と仲裁機関(ex. JCAA)との違い

「日本で初めての仲裁審問施設ができました!」とお伝えすると、仲裁事件を管理する仲裁機関と勘違いをされてしまうことが多くあります。JIDRCは、仲裁事件を管理するのではなく、仲裁・調停・各種ADRなど裁判外の紛争のための審問を行う「場所を提供する」施設です。

たとえば、日本で仲裁を管理する機関である日本商事仲裁協会(JCAA)、パリに本部を置く国際商業会議所(ICC)、シンガポール国際仲裁センター(SIAC)などの常設仲裁機関は、自らの仲裁審問場所を確保しているところもありますが、専用の審問場所を持っていない場合や、空室が無い場合、母国にはあるが、日本にはな

い場合、あるいはそもそも常設の仲裁機関を利用しないアドホック仲裁の場合には、審問場所が必要であり、JIDRCの施設はその候補場所となります。

価格競争力のあるJIDRC

世界には同様の審問専用施設として、アジアでは、シンガポールにMaxwell Chambers、韓国ソウルにSeoul International Dispute Resolution Center(SIDRC)などが存在し、特定の仲裁等機関に限定することなく、仲裁の審問のための場所が提供されています。JIDRCは、これらの施設よりも、また日本のホテルや一般の会議室よりも廉価に、仲裁のための最先端の設備を備えた審問場所を提供しており(詳細はホームページ<https://idrc.jp/>をご参照ください)、利用者としてはコスト的にも大きなメリットがあると言えます。

JIDRCの利用と「仲裁地」

JIDRCを利用しようとする場合、仲裁条項に「JIDRC」と記載されている必要はありません。JIDRCは、ホテルや一般会議室などの審問候補の場所の一つとして、仲裁地が「日本、東京」「日本、大阪」などの記載があれば、当然に選択肢の一つとなります。また、仮に、仲裁地が「韓

国、ソウル」「中国、北京」であったとしても、当事者が合意し、仲裁廷が認めれば、事実上の審問場所を日本のJIDRCの施設で行うことは可能です。

「仲裁地」という概念は、例えば仲裁判断取消の判断など、その仲裁手続に関与する裁判所や、仲裁手続の準拠法がどの国の法律に基づくか等を決めるための法的な概念であり、物理的な審問場所を拘束するものではないからです。

オンライン(バーチャル・リモート)審問時代

このような「仲裁地」の法的概念のもと、新型コロナウイルスの感染拡大により国際仲裁はオンライン(バーチャル・リモート)審問が主流になっています。海外渡航が禁止・制限され、仲裁人や当事者が、世界のどこかに実際に集まって審問手続を行うことは不可能となっているからです。

オンライン審問のメリットはなんと言っても移動をせずに手続を進められることです。移動時間や移動費用を掛けずに済むことは、国際仲裁にかかるコストの低廉化につながっています。また、多くの関係者の日程調整が柔軟になること、会社の会議室から参加可能なので担当者だけでなく多くの社内関係者が参加しやすいという実務的なメリットもあります。

オンライン審問の問題点

他方で、オンライン審問の問題点も指摘されています。オンラインでの証人尋問では、密かに証人がコーチングを受けるなどの不正を行っていないか、審問中の仲裁の情報が第三者に漏洩されていないかなども心配されています。もっとも、これらについては、360度を確認で

きるカメラの設置や、中立的な第三者の立ち会い、JIDRCなどの仲裁専門施設に証人を呼ぶことなどにより不正を排除する工夫がなされています。

しかし、そもそもオンライン審問の開催に法的根拠があるかどうかは注意する必要があります。仲裁法や仲裁規則が、現実に集まる審問を明示的に要求していたり、オンライン審問を排除している場合、手続違背が問題となります。また、オンライン審問の開催時間や通信障害などが原因で、一方当事者が不利になると、平等取扱原則違反も心配になります。これらは、仲裁判断取消事由に当たるとして、後に争われるリスクがあるため十分な確認と検討は必須になります。

オンライン審問が一つの選択肢となる時代へ

とはいえ、コロナ禍においては、オンライン審問のメリットは大きく、世界の主要な仲裁機関ではオンライン審問について様々なガイドラインを出し実践されています。JIDRCにおいても、オンライン審問に対応した設備を整え、オンライン手続に慣れ、様々なテクニックやノウハウが蓄積されています。他方で、やはり慎重な判断を要する重大な案件については現実に集まった従来どおりの審問で行いたいという要請もあります。

したがって、今後、Afterコロナの時代においては、事案に応じて、現実に集まる審問かオンライン審問か、あるいは双方を組み合わせたハイブリッド型にするか、国際仲裁の審問のあり方を選択する時代になっていくだろうと思われます。こうした流れは、小さな規模の事件の低コスト化にもつながり、国際仲裁の利用促進につながるであろうと期待しています。

改正会社法(2019年12月11日公布)が、いよいよ2021年3月1日から施行されます(株主総会資料の電子提供制度については2022年施行予定です)。今回の改正は、株主総会の運営や取締役の職務執行の一層の適正化を図ることを目的とするものであり、実務への影響も大きいと思われるので、改正内容の概略をご説明します。

改正点1 株主総会資料の電子提供制度の創設

(1) 株主総会資料(①株主総会参考資料、②議決権行使書面、③437条の計算書類及び事業報告、④444条6項の連結計算書類)を、ウェブサイト等への掲載により株主に提供することができるようになりました(電子提供制度、改正会社法325条の2)。これにより、会社としては、株主に早期に充実した内容の資料を提供することができ、印刷や郵送のための時間と費用も節約できることとなります。

(2) 電子提供制度を採用する場合、定款で定め、登記をする必要があります(改正会社法911条2項12号の2)。

また、株主総会の3週間前(または招集通知を発した日のいずれか早い日)までにウェブサイトへの掲載を開始する必要があること(改正会社法325条の3)、電子提供制度をとる場合であっても招集通知は書面で発送する必要があること、招集通知(会社法299条1項)の発送期限が公開会社・

非公開会社を問わず一律に株主総会の2週間前となること(改正会社法325条の4)、については注意が必要です。

(3) 電子提供制度を利用する場合でも株主から書面交付の請求があった場合(書面交付請求)には、会社は、書面を交付する必要があります(改正会社法325条の5第1項)。

改正点2 株主提案権の濫用的な行使を制限するための措置の整備

近年、一部の株主が多数の株主提案を濫用的に提出し、株主総会の健全な運営が妨げられる事例が問題となっていたことをふまえ、株主総会にむけて株主が提案できる議案の数が、1回の株主総会につき1人10議案までに制限されることになりました(改正会社法305条4項)。なお、10を超える議案が提出された場合にどの議案を排除するかについては、株主が指定した優先順位があればこれに従いますが、指定がなければ取締役が選ぶことになっています(改正会社法305条5項)。

改正点3 取締役の報酬に関する規律の見直し

(1) 取締役の報酬については、会社法361条で定款または株主総会決議で定めることとされていますが、実務上、取締役全員についての報酬総額を株主総会で決議し、個々の取締役に対する報酬の決定は取締役会に委ねるのが一般的です。

今回の改正でもこの運用そのものに変更はありませんが、上場会社等では、個々の取締役に対する報酬の決定方針を取締役会で定めることが義務付けられました(改正会社法361条7項)。なお、決定方針の開示までは求められていません。

- (2) その他、取締役の報酬として株式や新株予約権を付与する場合について、その上限を株主総会で定めなければならないことも、新しく追加されました(改正会社法361条1項3号、4号)。

改正点4 会社補償及び役員等のために締結される保険契約に関する規律の整備

- (1) 取締役が株主等から責任追及の損害賠償請求を受けた場合の費用負担について、近年、役員等として優秀な人材を確保する必要性や役員の職務の適正性を確保する観点から議論がなされてきたことをふまえ、改正会社法で新しく規定が追加されました。これらの規定の整備により、今後、より積極的な取締役人材の登用が可能になると考えられています。
- (2) まず、会社は、役員等と補償契約を締結することにより、役員等が職務執行に関し法令違反を疑われ、または、責任追及の請求を受けたことに対処するために支出された費用、第三者に生じた損害を賠償する責任を負う場合における損失の全部又は一部について、会社が補償することができることが明文化されました(改正会社法430条の2第1項)。補償契約の締結については、取締役会決議(取締役会非設置会社は株

主総会決議)が必要です(なお、当該取締役会決議については、形式的には利益相反取引に該当しますが、改正会社法430条の2第6項、第7項により、利益相反取引に関する取締役会決議の規定は排除されています。)

- (3) 補償される費用については、相当な範囲に補償内容が限定される場合があります(改正会社法430条の2第2項)。

また、会社は、補償契約を締結している場合であっても、役員等が自己もしくは第三者の不正な利益を図り、または会社に損害を与える目的で職務執行をしていたことを事後的に知った場合は、補償した金額の返還を請求できます(改正会社法430条の2第3項)。

- (4) 会社が役員等のためにD&O保険(役員等賠償責任保険契約)を締結する場合も、取締役会決議(取締役会非設置会社は株主総会決議)が必要です(改正会社法430条の3第1項)。

改正点5 社外取締役に関する規律の見直し

- (1) すでに株式会社における社外取締役の活用が進んできているところですが、今回の改正では、上場会社等について、社外取締役を置くことが義務付けられました(改正会社法327条の2)。
- (2) また、社外取締役は「社外」の取締役であること、すなわち、業務執行を直接行わないことにポイントがありますが、今回の改正では、株式会社と取締役の利益が相反する状況が起こる場面など(例えば、マネジメ

ント・バイアウトの場面や親子会社間の取引の場面等)で、取締役会決議により、社外取締役に業務執行を委託することができるようになりました。この決定に従って社外取締役が業務を執行しても、社外性を喪失しないことを定めるものです(改正会社法348条の2第3項、2条15号イ参照)。

なお、この場合であっても、社外取締役が業務執行取締役の指揮命令下で業務執行を行った場合には、社外性が失われることには注意が必要です。

改正点6 社債の管理に関する規律の見直し

会社が社債を発行する場合、社債管理者を置かない場合には社債権者が社債を管理する必要がありましたが、今回の改正では、社債管理補助者を定めて、社債を管理させることができるようになりました(改正会社法714条の2)。

社債管理補助者は、社債管理者よりも権限が限定されていますが、社債の発行額や管理コストに応じた利便性のある取扱いが認められたこととなります。

改正点7 株式交付制度の創設

株式交付制度は、株式会社(買収会社・株式交付親会社)が、他の会社(被買収会社・株式交付子会社)を子会社とするために、自社株式を被買収会社の株主に対して交付することができる制度です(改正会社法774条の2以下)。

現行法のもとでも、株式交換制度を利用することにより、買収会社が被買収会社の株主に買収会社の株式を交付して完全子会社化(100%子会社化)することはできました。株式交付制度では、株式交換と異なり、完全子会社化を予定しない場合であっても、買収会社が被買収会社の株主に対して自社株式を交付することができるようになりました。

これにより、M&Aの選択肢が増え、より柔軟な企業統合を検討できるようになっています。



明けましておめでとうございます。

司法修習を終え、本年より中本総合法律事務所で弁護士として働くことになりました、桑原彰子(くわはら あきこ)と申します。

今後は、依頼者の皆様一人ひとりの抱える問題に真摯に向き合い、より良い解決策をご提案できるよう、誠実かつ堅実な仕事を常に心がけ、努力を重ねていく所存です。

何卒、皆様のご指導ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。



中本綜合法律事務所

〒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・宮崎慎吾・鍵谷文子・上田倫史
幸尾菜摘子・鎌田祥平・堂山 健・皆川征輝・中本隆久・下迫田啓太・桑原彰子

中本綜合法律事務所 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・大高友一・太田健二・佐藤 碧

<http://www.nakamotopartners.com>

©中本綜合法律事務所