

本号の掲載記事

- トピック 人事労務「懲戒解雇と退職金の不支給・減額」
- トピック 金融法務「大量保有報告書規制違反と規制の強化」
- 堂島国際部門だより「中国留学の総括（4）」
- 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 安田 健一

弁護士 田邊 愛

弁護士 王 宣麟

弁護士 大川 治

トピック 人事労務

懲戒解雇と退職金の不支給・減額



弁護士 安田 健一

1 はじめにー最高裁判所第一小法廷 2024年6月27日判決ー

地方公共団体の職員が飲酒運転等を理由に懲戒免職され、退職手当の全額を不支給とされた原告が不支給の決定が違法無効であるとして争っていた事件（最高裁第一小法廷令和4年（行ヒ）第319号事件）で、最高裁判所第一小法廷は2024年6月27日、不支給決定は有効であるとして、原告の請求を退ける判決を下しました¹。本件の原審である大阪高等裁判所は、不支給処分が、社会観念上著しく妥当を欠き、裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるとして違法であると判断していましたが、最高裁判所がこれを破棄したものです。

本判決は、公務員の退職金不支給に関する事件です。本判決は、奇しくもちょうど1年前の2023年6月27日に最高裁判所第三小法廷が下した判決（最高裁第三小法廷令和4年（行ヒ）第274号事件²）を参照して、不支給の根拠となった規定は、懲戒免職処分を受けた退職者の一般の退職手当について、退職手当支給制限処分をするかどうか、処分をする場合どの程度支給しないこととするかの判断を退職手当管理機関の裁量に委ねているものと解され、退職手当管理機関の

判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものというべきであるという判断枠組みを用いています。この判断枠組みは条例に基づく公務員の退職手当支給制限に関するものであり、私企業における退職金不支給にそのまま該当するものではありません。

しかしながら、懲戒解雇をする場合等の退職金の不支給・減額は私企業でもよく問題になるポイントです。本稿では、会社の立場から見た、私企業における退職金不支給・減額について概説します。

2 私企業における退職金不支給・減額

(1) 退職金の性質

一般的な退職金は、賃金の後払いとしての性質と功労報奨としての性質を併せ持っていると考えられています。

そして、

- ① 功労報奨的な性格があることから、勤務中の功労が否定されるような事情があれば、退職金を不支給としたり減額することも許される
- ② ただし、著しく信義に反するような行為があった場合しか、

功労が否定され、退職金の不支給や減額が認められる事情には該当しない

というものが一般的な考え方です。以下(2)にあるような、退職金の不支給・減額に関する規定を会社が定めておくことは可能であるものの、現実著しく信義に反するような事情がなければその適用は制限される、という判断枠組みになっています。

ここで、対象となる会社退職金の定めが、より賃金の後払いとしての性質が強いものと評価されると、退職金の不支給・減額はより一層難しくなるとされています。例えば、従業員が、一定の金銭について、退職時に退職金として受け取るか、それとも勤務期間中に給与・賞与として受け取るかを選べるような制度であった場合、当該退職金はまさに発生済みの給与の後払いという性質を有するため、これを不支給・減額することは一般的な退職金よりも難しくなると考えられています。

また、(制度設計時にこのような点まで意識されている会社は稀有だと思いますが)ポイント制の退職金制度も、給与の後払い的性質が強く、一般的な退職金よりも不支給・減額がより困難な退職金制度であると裁判実務上評価される可能性がある点にご注意ください。

(2) 実務上の留意点

ア まずは規定の有無が重要

検討の出発点として、会社が退職金を不支給・減額したいと考えたときに、「その根拠となる規定が定められているのか」という点が重要です。ぜひ今一度、自社の退職金に関する規定を確認してみてください。

また、「懲戒解雇の場合には退職金を支給しない・減額する」と定めている会社はしばしばありますが、例えば社内で犯罪をした従業員が、懲戒解雇処分を受ける前に自主退社してしまうと、懲戒解雇が無い以上、形式的には懲戒処分の不支給・減額の規定に該当しないことになります。このような場合に備えて、「懲戒解雇に相当する事実が判明したとき」のような記載を不支給・減額事由に追加しておく工夫が考えられます。ただし、懲戒解雇時の不支給・減額の定めはあるものの、従業員が既に退職済みで懲戒解雇は行えないというような場合でも、退職金の請求が権利の濫用に該当するとして退職金の減額が認められている裁判例もある³ため、会社の立場からはただちに諦めるのではなく、専門家のアドバイスも得ながら対応を検討すべきです。

さらに、手がかりになるような規定が社内で全く定められていない場合にも、悪質性の高い退職者による退職金請求が権利の濫用として制限される余地はゼロではありませんが、根拠・手がかりが無いにもかかわらず退職金の請求権が否定されるのは例外的なケースと考えておくべきで、やはり規定の整備による事前準備が重要といえるでしょう。

イ 紛争になったとき・紛争になりそうとき

まずは自社の退職金の性質について検討すべきです。退職金請求権(やその一部)が既発生の確立された権利ではなく、退職時に会社の裁量で支給・金額が決定されるものであるという要素があれば、会社に有利に働きます。他方、既に述べたとおり、給与の後払い的性質が強い場合、不支給・減額はより困難になります。

また、特別な要素がない退職金の場合でも、従業員に著しく信義に反するような行為がない限り不支給・減額は認められにくいという認識のもと、実際に不支給・減額をする場面では従業員の不当な行為の情報・証拠を整理しておきましょう。退職金の不支給・減額に関してはそれなりの数の裁判例が積み重なっているため、そもそも不支給・減額ができそうかの検討や、紛争になったときにどのような要素が考慮されるのかの参考になるものと思われる。

(注)

- 1 https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail?id=93123
- 2 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/170/092170_hanrei.pdf
- 3 大阪地方裁判所平成18年(ワ)第12146号事件平成21年3月30日判決

大量保有報告書規制違反と規制の強化



弁護士 田邊 愛

2024年（令和6年）8月28日、金融庁は、東京証券取引所スタンダード市場に上場する会社である株式会社三ツ星（以下「三ツ星」といいます。）株式に係る大量保有報告書の不提出及び変更報告書の虚偽記載に関し、3名（法人2名、個人1名）に対し、課徴金納付命令の発令を決定しました。大量保有報告書規制違反による課徴金命令の勧告自体あまり例がなく、単独で行われた初の事案のようです。

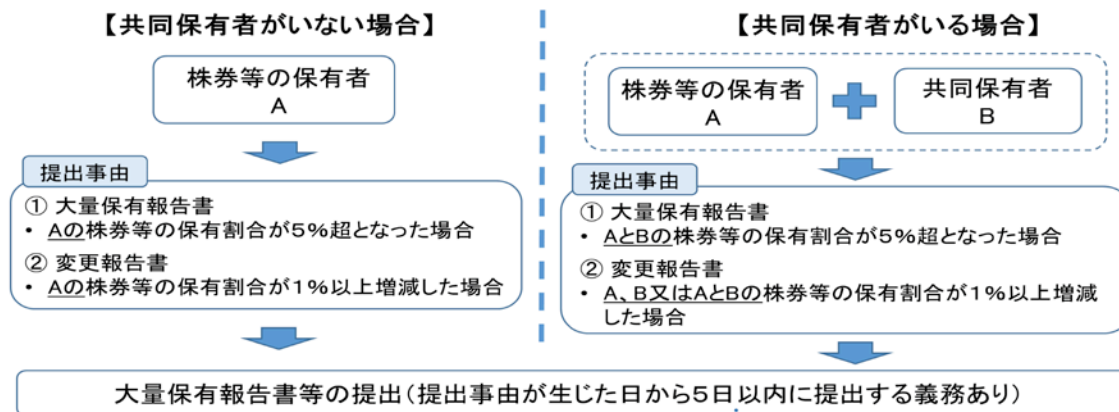
近年、金融庁は、市場内取引等を通じた非友好的買収事例の増加、M&Aの多様化、パッシブ投資の増加、協働エンゲージメントの広がり、企業と投資家の建設的な対話の重要性の高まりといった資本市場における環境変化を受けて、公開買付制度・大量保有報告制度、実質株主の透明化を課題として設定し、これに対するワーキング・グループの設置や法改正等、エンフォースメントの強化を図っています。

（表1）

株券等の大量保有者（株券等の保有割合が5%超である者をいう。）となった場合には、その日から5営業日以内に大量保有報告書を提出し、また、その後、株券等保有割合が1%以上増減するなど重要な変更があった場合には、その日から5営業日以内に 変更届出書 を提出すること（いわゆる「 一般報告制度 」）
金融商品取引業者等については、事前に届け出た月2回の基準日において、大量保有報告書・変更報告書の提出義務を判断し、当該基準日から5営業日以内に大量保有報告書・変更報告書を提出すれば足りる（いわゆる「 特例報告制度 」）
株券等の保有者は、その株券等の保有割合の算出において、共同保有者の株券等保有割合も合算すること

（図2）

《大量保有報告書等の主な提出事由》



※証券取引等監視委員会「株式会社三ツ星株式に係る大量保有報告書等不提出及び変更報告書の虚偽記載に係る課徴金納付命令勧告について」より抜粋

- ①「保有者」には、以下の者が含まれます。
- 「自己又は他人（仮設人を含む。）の名義をもって株券等を所有する者」
 - 「売買その他の契約に基づき株券等の引渡請求権を有する者その他これに準ずる者」
 - 「株主としての議決権を行使することができる権限又は行使について指図を行うことができる権限を有する者であって上場会社の事業活動を支配する目的を有する者」
 - 「株券等の投資をするのに必要な権限を有する者」

- ②「共同保有者」とは、以下の者をいいます。
- 「株券等の保有者が、当該株券等の発行者が発行する株券等の他の保有者と共同して当該株券等を取得し、若しくは譲渡し、又は当該発行者の株主としての議決権その他の権利を行使することを合意している場合の当該他の保有者」
- （なお、夫婦等一定の関係性の場合「みなし共同保有者」となることがあります。）

また、大量保有報告書等の不提出及び重要な虚偽記載に違反した場合には、いずれも課徴金納付命令の対象となるものとされています。

2 三ツ星事案において問題とされた点とその背景

三ツ星事案においては、2021（令和3）年8月31日～2022（令和4）年12月1日までの大量保有報告書及び変更報告書の未提出に関し、勧告がなされました。その内容は公表された情報のみでは詳細までを判断することができませんが、共同保有者の保有割合の合算の必要性も指摘されています。

当該三ツ星事案については、勧告対象となったシンシア工務店が組員として所属するアダージキャピタルによる三ツ星に対する敵対的買収がその背景にあるものとされています。

2022（令和4）年2月22日、アダージキャピタルは、三ツ星に対し、三ツ星の代表取締役社長ほか現任取締役3名を解任し、取締役3名を選任するとともに、監査等委員を1名選任することを求める臨時株主総会招集請求書を送付し、同時に三ツ星株式を買い集め、敵対的買収を開始しました。これに対し、三ツ星は、同年4月8日、いわゆる有事導入型買収防衛策の導入を決定し、同年5月18日、対抗策としての新株予約権の無償割当てを公表しています。アダージキャピタルは、三ツ星の新株予約券発行差止仮処分を大阪地裁に申立て、地裁、高裁、最高裁のいずれでも、当該対抗措置の発動は不合法とする決定がなされました（三ツ星の敗訴）。当該裁判の中でも大量保有報告書規制違反の点は、三ツ星から指摘がなされていました。これに対し、裁判所は、金商法の規定は、投資者保護の見地から定められたものであり、これに反したからといって、アダージキャピタルによる三ツ星の株

式の取得が法的保護に値しないとはいえない、アダージキャピタルが株式の買い集めを行っていたことは、大量保有報告書によらずとも三ツ星が把握していた（少なくとも三ツ星が提出した四半期報告書の2021年9月30日現在の株主に記載がなされている）等として、対抗措置の発動をアダージキャピタルに甘受させる理由にはならないとしています。

他方で、当該裁判所の判断は、本勧告より前に出されていますが、本勧告や金融行政方針、2023（令和5）年12月25日公表の「公開買付制度・大量保有報告制度等ワーキング・グループ報告」（以下「WG報告」といいます。）の動向を踏まえると、当該勧告は、いわゆるウルフパック戦略へのけん制と見る向きもあり、買収防衛策による不利益を甘受させるかどうかにつき、当該規制違反が今後も影響しないとは言い切れないものと考えられます。

3 令和6年金商法改正とエンフォースメントの強化

2024（令和6）年5月15日、「金融商品取引法及び投資信託及び投資法人に関する法律の一部を改正する法律案」が成立し、大量保有報告書制度に関する法律改正が行われました（なお、同時に公開買付制度に関する改正も行われています。）。

当該改正は、WG報告における検討結果に基づくものとされています。

本改正においては、企業と投資家の建設的な対話の促進により、中長期的な企業価値向上を促すことを目的として、後掲表2記載の改正が行われました。

当該改正自体は、限定的な場面を想定したものであり、実務上の大きな変更ではありませんが、「経営への影響」を前提に、共同保有者の認定の精緻化に資するものであり、今後も、より実態をとらえた報告書の提出に資する整備が行われることも想定されます。

また、大量保有報告制度に関しては、2023事務年度金融行政方針において、その見直しが重要課題の一つとして取り上げられ、「証券監視委として、過去に勧告・告発等を行った類型にも引き続き対応しつつ、市場を取り巻く環境変化等も踏まえ、市場の公正性を脅かしかねない非定型・新類型の事案等（潜在的な大量保有・買集め、新たな類型の偽計等）についても積極的に対応する」とされていました。また、WG報告においても、「大量保有報告書等の提出遅延等が相次いでいる背景としては、大量保有報告書違反に対する摘発事例が少ないこともその一因となっていると推測され、まずは大量保有報告制度違反に対する当局の対応を強化していくことが重要である。その際、全ての大量保有報告制度違反の摘発が現実的でないとしても、故意性が疑われる不提出や著しい提出遅延など市場の公正性を脅かしかねない事例については積極的に対応を講じていくべき」であるとして、大量保有報告制度の整備とともに、今後のエンフォースメントの強化が想

定されています。

WG 報告においては、欧州諸国の例に倣い、大量保有報告書制度に違反したものが保有する株式の議決権を停止する制度を設けることが最も効果的であるとの意見も紹介されており、当該制度は、今般の WG 報告における提言には含まれなかったものの、今回行われる「対応強化による改善状況も踏

まえつつ、必要に応じて引き続き検討を重ねていく」とされています。これを前提にすれば、今後、大量保有報告書規制違反に対する摘発事例が増加することは十分に考えられるため、実務的により一層慎重な対応が求められるとともに、今後の改正動向についても注視しておく必要があるといえます。

(表 2) 令和6年金商法改正

改正内容	趣旨
① 大量保有報告制度において保有割合の合算が求められる者の範囲に関し、金融商品取引業等が経営に対して重要な影響を及ぼす行為（重要提案行為）を行うことを目的とせず、株主としての権利を共同して行使する場合については、保有割合の合算が求められないこととする	現行の大量保有報告制度上、保有者との間で、共同して株主としての議決権その他の権利を行使することを合意している者については、例外なく共同保有者に該当するとされている。これが機関投資家による協働エンゲージメントに委縮効果をもたらすとして、共同して重要提案行為等を行うことを合意の目的としない場合を除外するもの
② 現金による決済が予定されているデリバティブ取引のうち、一定の要件を満たすものを大量保有報告書の提出義務の対象とすること	現行の大量保有報告制度上、現金決済型のエクイティ・デリバティブ取引のロングポジションを保有するのみでは規制対象にならないとされていたところ、一定の場合には、発行会社に影響力を有すると評価できることから、適用対象に含めることとするもの

堂島国際部門だより

中国留学の総括（4）



弁護士 王 宣麟

1 はじめに

毎月こうした形で定期的に情報発信すると、読者の皆様から反響があり、とても嬉しくまたそれが励みにもなります。私が発信している内容はあくまでも私個人の実体験や意見に基づくものではあるものの、特に現在中国で駐在されている方々からは「中国に対する物事の捉え方や考え方に共感する」といったコメントが多く寄せられています。私も普段はこうした「捉え方」等について、これまでその場その場で思うところがあったものの、なかなか日々の生活に流され言語化できていない部分があったため、こうしてニュースレターの記事を書きながら思考を整理できるのはとても良い機会だと感じました。

さて、今月号も前号に引き続き中国の法律事務所での研修内容（後半）についてシェアしていきたいと思えます。

なお、私が毎月書き下ろしている留学総括（1）～（3）の記事については、ウェブサイトのバックナンバーからも御覧いただけますので、過去分を遡りたいという方はぜひ[こちら](#)にアク

セスをしていただければ幸いです。

2 研修内容について（後半）

(1) 知的財産分野（模倣品対策等）

前月号では、日系企業にとって関心が高い分野である個人情報保護法分野や会社法改正、日中取引契約書等の内容をシェアしました。これらに加えて、知的財産分野も日系企業にとって欠かすことができません。特に中国における模倣品対策については北京 3 つ目の研修先である Bird & Bird 法律事務所での経験を多く積むことができました。同事務所は、英国ロンドン発祥で、設立からすでに 200 年近い歴史があり、今では世界中にオフィス・ネットワークがあります。特に知的財産の分野では世界的に非常にレベルが高いとの評価を得ており、北京オフィスでも具体的な案件を通じて中国の知的財産（特許、商標、著作権）の法的問題を学ぶことができました。



(写真上は Bird & Bird 法律事務所北京オフィスの日本チームパートナー道下理恵子先生と撮影、写真下は同事務所チームビルディングに参加したときの集合写真)

かつての中国では、中国人が日系企業の製品を模倣し、露天商が道端にシートを敷いてその上で販売する光景も多くみられましたが、今はこうした「デッドコピー」と呼ばれる模倣品の販売は当局の規制により影を潜めつつあり、その態様はEコマースでの販売に置き換わったといえます。あるいは、デッドコピーだけでなく、技術模倣やデザイン模倣が増加しており、模倣の方法は徐々に多様化、複雑化しています。そのため、ケース毎に応じた個別アプローチを検討し、予防策をとる必要があります。例えば、市場展開する前に、特許権、商標権、著作権等の権利申請・登録を考慮することは予防法務として必須ですが、仮に権利の登録ができない事情がある場合、例えば商標だと登録済み商標との類似性が高いことにより登録ができない等の場合で権利侵害が発生してしまった場合は、不正競争防止法（「中华人民共和国反不正当竞争法」）の各条項に照らして侵害行為の差止や損害賠償請求ができないかを検討する余地があります。実際に、最近の裁判例（特に日本企業が中国企業により知的財産権を侵害されているケース）に照らすと、不正競争防止法に基づいて請求が認められるケースも少しずつ増えている傾向にあるようです¹。また、民事的な方法による救済については、日本と同様、まずは代理人を付けて示談交渉→訴訟提起のステップをとるのが通常ですが、訴訟外で連絡をしても中国企業から反応がないことも多いため、示談交渉をする際は訴訟提起に踏み込むことを念頭に置

いておく必要があります。そもそも中国の知的財産に関する2023年1年間の全国1審受理件数については49.01万件²と非常に多く、日本と比較して訴訟外で迅速に解決できないという実態があります。他方で日本の裁判所の知的財産に関する1審の受理件数は毎年約500～600件程度となっており³、中国と比較するとかなり件数が少ないことがわかります。こうした統計上の事実から現れる差異（語弊をおそれずにいうと「文化」と表現しても差し支えないでしょう。）についても理解しておく、中国では日本と異なる対応を前提に検討する必要があるということがお分かりいただけるかと存じます。

他に、以上で述べた模倣品対策以外に知的財産の分野でホットだといえるのは、日本のエンタメ業界の中国進出でしょう。例えば、映画やアニメの進出だと、まずマスターライセンス契約を締結し、そこから更に中国企業にサブライセンスする形式をとることが多く、実際に私もこうした日中間のライセンス契約書のドラフト・レビューで進出をサポートさせていただきました。中国消費者にとっては、日本の漫画・アニメ・映画といったエンタメは昔から非常に人気があり、そのキャラクターが爆発的にヒットすれば、店頭に並ぶ全ての商品が、そのキャラクターに関連するグッズとなる現象もしばしば見られ、これにより莫大な利益（使用料）を生み出すことも可能です。但し、競争が激しい中国ではトレンドの入れ替わりも早いため、継続して人気を得る方法を考えなければならないこともまた事実です。これらの業務を通じて、単に法律目線だけでなく経営目線で契約書をレビュー、リスク示唆することも改めて重要なことだと改めて考えさせられました。

(2) 撤退

日本で報道されているように撤退をする理由は各社様々でかつ業種にもよるのですが、中国の日系現地子会社の規模を縮小、清算、持分譲渡等により撤退をする企業をサポートする業務も一定数ありました。撤退の場面において法律事務所が最も労力を割くのは、労務分野、すなわち従業員対応となります。従業員に対して希望退職を募る場合（合意解除）であれ、整理解雇で解雇する場合であれ、中国労働法において労働契約を終了する従業員に対して経済補償金（中国労働契約法46条各号）を支払わなければならないルールがあるため、同法で算定される経済補償金（同法47条）の金額を前提に交渉が行われます。コロナ禍や世界情勢の変化等の影響もあり、決して景気が良い状態とはいえ中国では、従業員側からも様々な理由で金額を上げるための主張がなされます。ここで話が丸く収まれば良いのですが、例えば未払い残業代やパワハラ等の問題が事実として残っている場合、金額の折り合いがつかなければ、労働仲裁や訴訟にまで発展してしまいます。例えば清算をする場合、税務登記の抹消を行う必要があるのですが、労働者に支払うべき賃金等は「債務」

に含まれるため、抹消登記ができず、その結果清算手続が滞ってしまうのです。日系企業としては清算を開始した以上、手続を早急に進めたいという思いがある一方で、限られた予算の範囲内でしか+αの経済補償金は払えないため、会社が提示する金額でいかに従業員に納得してもらい、他のトラブルも含めて落としどころを見つけるのが難しいと感じました。撤退業務については、まだしばらく増加傾向にあると各所から予想されているため、こうした企業と従業員側の対立のポイントを現地で学ぶことができたのはとても有意義だったと考えています。

(3) 民事訴訟

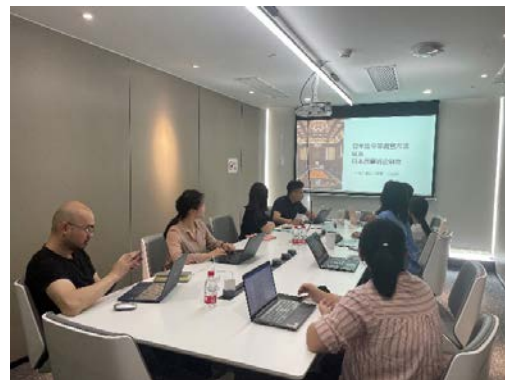
研修中に証拠整理や主張書面の作成をサポートした民事訴訟に関しても、傍聴等を通じて中国実務を学ぶことができました。中国の民事訴訟については、訴訟進行について「地域性」(地域差)があったり、裁判官毎に変動する要素があるのですが、日本の民事訴訟と比べて共通して言えるのは、基本的に第1回期日で結審まで進むという点にあります。中国の裁判官は、常に膨大な量の案件を抱えており、迅速に案件を処理する必要があるため、よほど複雑な案件でなければ、第1回で結審させる傾向にあります。そのため、日本の民事訴訟の期日と異なって、1度の審理で2~3時間かかることもわりとよくあるようです。日本だと、弁論準備期日を経た上で、弁論期日を迎えるため、弁論準備期日段階では準備書面の提出を当事者間で交互に行い、それに合わせて期日が毎月設定されるのが通常なので、期日が短時間で終わる(だからこそ日本では審理が長引いてしまう)こともあるのですが、中国では、基本的にその過程がないため、裁判官が当事者に確認したい部分は、全て口頭でその場で議論・記録(なお裁判所にもよりますが、議論した内容の録音・反訳はAIが使用され、その場で調書が完成します。)が行われることになります。中国の裁判所はこうした短期決戦型の特徴があるため、例えばクライアントが出席していない場合は、その場で代理人が担当者に電話連絡をして確認するといった光景も見られました。また、証人尋問が行われることも実務上は少ないようで、それがあつたとしても裁判官主導の尋問形式であるため、これもまた当事者主導の日本と大きく異なる部分だと思いました。



(写真左は、広東省仏山市の裁判所前で撮影。写真右は深圳市盛唐法律事務所の日本人コンサルタント大嶽徳洋先生)

(4) 所内・現地クライアント向けセミナー

さらに、留学中の間に様々なご縁があり、日本と中国両国からの比較法の観点から、労働法、民事訴訟法、著作権、外商投資法、日本法令のリサーチ方法等に関する所内やクライアント向けのセミナーの講師を務めさせていただきました。事務所内セミナーの場合は、オーディエンスとして日系業務以外の先生方も参加されるため、全て中国語又は英語を使用して、日中法令の解説を行いました。一部の先生方からは、比較法的観点から日本に関する法令の質問が飛んできたり、あるいは、私から中国実務について逆質問を投げかけたりして自由闊達な議論が出来ていたように思います。セミナーだとしても一方通行になってしまうことも多いのですが、参加された先生方も興味を持ってくださり、私も非常に有意義な時間を過ごすことができ、収穫もとても多かったです。また、セミナーを通じて、私の存在を知ってくださった先生方から終了後に個別の連絡があったり、業務のご相談があったりと、こうした機会を通じて人脈・業務を拡大することもできました。



(写真上は北京市環球(グローバル)法律事務所内でのセミナー時に撮影、写真下は上海市博京法律事務所内でのセミナー時に撮影)

(5) 上海市、深圳市での法律事務所内での研修

幸運なことに、北京市以外でも、上海市にある徐大鵬先生が日本チームの代表を務める「博京法律事務所」や、広東省深圳市にある杜良全先生が率いる「盛唐法律事務所」の日本チームでも研修の機会をいただくことができました。

いずれも長年、上海市、深圳市内で多くの日系企業を全面的にサポートしてきた実績があり、また、日本チーム以外の中国企業向けの企業法務等も専門的に取り組んでいる事務所

す。

両事務所内では、北京市での研修と同じく日系企業の企業法務全般を取扱うことが多かったのですが、他に税関の規則や企業に関係する法令等の運用に関して、上海や深圳も北京と運用が異なる部分があり、「地域性」(地域差)を学ぶことができました。それ以外に、今中国側で話題になっている「出海」(「中国から海外に出る」という意味)の業務、すなわち中国企業による日本進出案件等も当事務所でサポートさせていただきました。首都である北京もビジネスが活発に行われているものの、上海だと地理的に港があり、周辺諸国からアクセスしやすく、また外国人の数が圧倒的に多いため、上海の方が国を跨いだビジネスが盛んです。中国内での競争が激しいため、日本へ進出したいという中国企業から多くのコンプライアンスに絡む相談(主には日本の独禁法、不正競争防止法、景品表示法、外為法等)を受けて対応していましたが、そこは日本法であるため私の得意分野として各事務所の業務に少しでも貢献できたのではないかと考えています。



(写真上は博京法律事務所でのランチ会の際に撮影、写真下は盛唐法律事務所の研修終了の打上げ時に撮影)

3 最後に

上記でご紹介した内容は研修で取り組んだ内容のごく一部に過ぎないのですが、それだけでも非常に充実した研修になったことがお分かりいただけたのではないのでしょうか。このように充実した時間を過ごすことができたのは、少しでも多くの具体的案件に触れ、経験を重ねて欲しいと考えた研修先のご厚意によるものです。こうしたご厚意に対して、この場を借りて改めて御礼申し上げます。また、研修先の法律事務所以外の北京、上海、広州や深圳等の法律事務所や会計事務所等の先生方にもお食事や懇親会、事務所訪問等を通じて交流を

重ねることもできました。こちらについては、また次号で、「人脈」をテーマにご紹介できればと考えております。中国留学の総括は次号が最終となりますので、最後までお付き合いいただけると大変嬉しく存じます。

(注)

1 例えば、株式会社良品計画により行われた、「無印良品」という企業名を付した中国企業に対する不正競争防止法に基づく損害賠償請求が認められたケース(江苏省高级人民法院(2022)苏民終356号)等があります。

2 参照「最高法发布2023年人民法院审判执行工作主要数据」(訳:最高人民法院により公布された2023年人民法院の判決・執行業務に関する主要なデータ)

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1793039277341878604&wfr=spider&for=pc>

3 参照:日本知的財産高等裁判所ウェブサイト

<https://www.ip.courts.go.jp/vc-files/ip/2024/j-zen-kokuchisai.pdf>

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。

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・オンラインで気軽に聴講いただけますので是非ご参加ください。

第11回「民事控訴審における審理の実情」

講師：弁護士 三村 義幸

開催日時：2024年10月18日（金）15時00分～15時30分

近年、民事第1審は判決で終局する割合が増加しており（令和4年で45.8%）、それに対する控訴率も増加しています（同20.8%）。ところで、民事控訴審の審理につきましては、最高裁判所事務総局編「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」（令和5年7月28日）において、統計等により客観的な審理の状況が公表されていますが、実際に控訴審においてどのような審理が行われているかは弁護士等にもあまり知られていません。そこで、令和5年3月まで裁判官を29年間務め、全国の控訴事件の4割以上を担当する東京高等裁判所において、退官まで通算5年間にわたって控訴事件を担当した経験を有する当職におきまして、民事控訴審の審理の実情をご説明し、今後のご参考にして頂ければと思います。



https://us02web.zoom.us/webinar/register/WN_gwHEjkRIQoOK-cpzNaadaA

セミナーのご案内【会場参加限定】

大川治弁護士と松尾洋輔弁護士が商事法務が主催する「商事法務ビジネスロースクール」にて契約書レビューに関するセミナーの講師を務めます。

実践で学ぶ契約書審査業務の勘所～そのレビューで大丈夫？～〔大阪開催〕

講師：弁護士 大川 治 弁護士 松尾 洋輔

開催日時：2024年11月8日（金）13時30分～17時00分

開催場所：堂島法律事務所 大阪事務所

法務パーソンとして日々の実務で避けては通れない契約書レビュー業務。テキストやセミナーで学んではいるけどこれで正解？そんな不安を解消するために、取引基本契約をテーマとして、事前課題の検討と講師による添削・講評を通じて、インタラクティブに対応力を磨く実践型講座です。

2024年7月25日に東京（商事法務）にて開催した同テーマのセミナーが満員御礼となり、好評を博したことを踏まえまして、在阪・西日本の企業の方々にも参加いただきやすいように大阪会場での開催が決定しました。

終了後には受講者交流会も開催いたします。

<https://www.shojihomu.co.jp/seminar/details?cd=2506&scd=21241108>



近時の実務話題 & 裁判例レビュー

弁護士 大川 治



令和6年8月22日「第2回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 事業再構築小委員会」
(経産省)

8月22日、「第2回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 事業再構築小委員会」が開催され、議事要旨等が公表されました¹。議事要旨によれば、本会議では、第1回事業再構築小委員会²の振り返り(資料3)をするとともに、東京大学の穴戸常寿教授の意見書(資料4)の説明、資料5～8(全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会がそれぞれ資料を提出しています。)に基づく金融関係者からの意見陳述がなされたうえで、議論が交わされました。

穴戸常寿教授の意見書では、私的整理手続への多数決原理の導入を企図する「新たな事業再構築のための法制度の方向性(案)」(以下「本制度」といいます。)の対象債権を金融機関等が有する金融債権に限定した場合の憲法第29条第1項、第2項及び第14条第1項の観点から憲法違反とならないかどうか、という論点について、過去の先例³も踏まえて詳細に検討のうえ、本制度に憲法第29条第1項、第2項及び第14条第1項に違反する点は見られない、と結論付けています。議論の中では、債務者の適格性(制度濫用防止のため、悪質な事業者を排除すべきではないか)、対象債権(商取引債権を手続対象とする余地を残すか等)、担保権付債権の扱い(保全部分の債権について決議に加えるか等)、一時停止(裁判所の関与の程度、交渉が奏功しなかった場合の効力解除の是非、期間制限の有無等)計画案決議(可決要件等)、裁判所認可手続(裁判所がどの範囲まで関与するか等)、第三者機関の関与の在り方等、各論点について議論が交わされたようです。

議事録がまだ公表されていないので詳細は不明ですが、多くの論点について、事業再生ADRや他の私的整理手続の実務を踏まえた議論がなされているようです。追って公表される議事録を含め、しっかり目を通して検討しておく必要があります。

(注)

- https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/business_restructuring/002.html
- 当事務所の以前のニュースレターでもご紹介しております(https://www.dojima.gr.jp/cms/wp-content/uploads/DojimaNewsletterVol38_240715_2.pdf)。
- 証券取引法第164条第1項によるインサイダー取引規制に関する最高裁平成14年2月13日大法廷判決、会社更生法の合憲性について判断した最高裁昭和45年12月6日大法廷決定等。

8月29日、日本監査役協会は、第5回適時調査「非保証業務に対する監査役等による事前の了解」（以下「本調査結果」といいます。）を公表しました¹。

会計監査人は、株式会社の計算書類およびその附属明細書、臨時計算書類ならびに連結計算書類を監査し、会計監査報告を作成すること（会社法396条1項）をその職務とします。一方で、監査役は、業務執行から離れた立場で取締役の職務執行を監査し、監査報告を作成すること（会社法381条1項）をその職務とし、会計監査人設置会社においては、会計監査人の監査の方法又は結果の相当性にかかる判断も、その職務の内容に含まれます（会社計算規則127条2号）。監査役は、会社との間に委任関係がありますから、会社に対して善管注意義務を負い（会社法330条、民法644条）、その職務につき任務懈怠がある場合には、これによって生じた会社の損害を賠償する責任を負います（会社法423条1項）。

会計監査業務を行う公認会計士又は監査法人（会社法337条1項）は、監査業務のみならず、アドバイザー業務やコンサルティング業務といった非保証業務も行っており、非保証業務を提供する会社に対して会計監査業務を実施する場合、会計監査人としての独立性が確保されず、適正な会計監査がなされないおそれが生じます。そこで日本公認会計士協会は、2022年7月25日、社会的影響度の高い事業体の会計監査人たる会計士等は、同事業体の監査役に対して必要な情報提供を行ったうえで、事前にその了解を得なければならないという趣旨の改正を、会内の「倫理規則」に対して加えました。これにより、監査役は、会計監査人の監査方法又は結果の相当性判断の一環として、かかる了解を行うか否かを判断する（以下「了解業務」といいます。）ことが必要となりました。

本調査結果は、制度導入後の了解業務の実務状況の把握を目的として、上場会社3193社の監査役に対して行ったアンケートの内容を取りまとめたものです。

事前了解の方法については、包括的な了解と個別の非保証業務ごとの了解を組み合わせる了解を行った回答者が44%、事前了解の回答方法については、文書による回答を行った回答者が64%、事前了解の決定方法については、包括的了解につき監査役会として決定した回答者が74%、個別的了解につき監査役会として決定した回答者が57%となりました。

また、事前了解に至らなかったケースがあったという回答が2%存在しました。了解に至らなかった理由として、「会計監査人の監査業務・保証業務への影響、報酬金額の多寡等を勘案した。」「不適切な業務に至る可能性があったため。」等が挙げられており、監査役による非保証業務に対する事前の了解制度が、会計監査人の監査方法・結果の相当性判断の要素として機能していることが窺える調査結果となりました。

(注)

1 <https://www.kansa.or.jp/news/post-13614/>

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