HAYABUSA ASUKA LAW OFFICES NEWS LETTER Vol.16

隼あすか法律事務所ニュースレター第 16 号　August, 2016

CONTENTS

- P.1…定年後の再雇用と賃金～東京地判平成 28 年 5 月 13 日～
- P.4…出版権に関する法改正
- P.7…職務発明制度の改正
- P.11…任意の委員会制度と制度設計
- P.14…適格機関投資家等特例業務に係る改正
- P.18…下請法について

定年後の再雇用と賃金～東京地判平成 28 年 5 月 13 日～　弁護士　縄田　優人

第1　はじめに

①定年後、有期契約で再雇用された労働者（以下「定年後再雇用者」といいます。）の賃金を、同一の職務内容等で従事する無期契約労働者の賃金よりも低く定めた就業規則は、無効である（労働契約法第 20 条）とした上で、②定年後再雇用者は、無期契約労働者に適用される就業規則に定められた賃金を受け取ることができるとした判決（東京地裁平成 28 年 5 月 13 日）が下されましたので、ご紹介いたします。

第2 事案の概要

トラック運送会社であるＹ社に勤務していたＸらは、60 歳で定年退職後、Ｙ社に有期契約で嘱託社員として再雇用されました。

そして、Ｘ らの業務内容等は、Ｙ 社の指示に従い、セメント等をトラックで運搬するというものであり、職務内容及び配置の変更の範囲についても、Ｙ 社の業務指示により変更があるものであり、正社員と同じでした。他方、Ｘらの賃金は、正社員に適用される就業規則（以下、「当該就業規則」といいます。）とは別に、嘱託社員就業規則が適用され、定年直前の正社員の賃金と比べ、年間 64 万 6000 円を大幅に下回る金額でした（平均引下げ率 21％）。

そこで、Ｘ らは、嘱託社員就業規則は無効であるとして、当該就業規則等の適用を受ける労働契約上の地位の確認等を求め、提訴しました。

第3 問題の背景

1 定年に関する法律

65 歳未満の定年を定めている事業主は、高年齢者の雇用確保するために、定年後も引き続いて雇用する制度等（以下、「継続雇用制度等」といいます。）の導入を義務付けられています（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条 1 項（以下「高年齢者雇用安定法」といいます））。高年齢者雇用安定法は、当該高年齢者の定年後における雇用確保のために定められたものであり、賃金が定年前に比べて低額となることを禁止していません。

そして、実務では、多くの会社が、有期雇用契約という形で雇用を継続しており（労働政策研究・研修機構の調査）、年功序列制度による莫大な賃金コストの発生を避けるため、定年後再雇用者の賃金は、定年時の賃金に比べて一定程度低額とされることが多いようです。

2 有期雇用契約に関する法律

有期契約労働者と無期契約労働者の間における、雇用者間の賃金格差が問題となったことから、賃金等労働条件について、不合理な相違を設けることは禁じられています（労働契約法第 20 条）。

3 問題点

定年後再雇用者に対し、高年齢者雇用安定法制定後に新設された労働契約法第 20 条を形式的に適用すると、正社員の賃金との間で差が生じるため、禁止対象となり得ます。

本裁判例は、定年後再雇用者に対する労働契約法第 20 条の適用につき、下記 3 点が争点となりました。

①-１ 定年後再雇用者のみを対象とする有期雇用契約は、労働契約法 20 条の対象といえるか。

①-２ 仮に、労働契約法 20 条の対象であるとして、定年後再雇用者の低額な賃金の定めは、「不合理」であり無効となるか。

② 仮に、定年後再雇用者の低額な賃金の定めが無効である場合、当該定年後再雇用者の賃金はどうなるか。

第4 本判決要旨

本判決は、大要、以下のとおり判断し、X らの請求を認容しました。

1 (①-1)定年後再雇用者のみを対象とする有期雇用契約への労働契約法 20 条の有無

定年後再雇用者のみを対象とする有期雇用契約と、定年前の無期雇用契約者との間における労働条件の相違がある場合も、「期間の定めがあることによる」労働条件の相違であるため、労働契約法 20 条の適用対象となる。

なぜならば、「期間の定めがあることにより」という文言は、期間の定めの有無に関連して生じた労働条件の相違であることを要するという趣旨であり、このことを超えて期間の定めの有無を理由として相違を設けた場合に限定されないためである。

2 (①-2)賃金の差が「不合理」であり無効であるか

(1) 不合理性の判断枠組み

賃金の差については、①職務内容及び、②職務内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同一である限り、特段の事情が無ければ、不合理であり無効である。

本件においては、①職務内容、②職務内容及び配置の変更の範囲が同一であり、トラックの運転という職務内容からみて、高齢者である事により職務遂行能力について有意な差が生じているとは考えがたいから、①に準ずるような事情もない。

(2) 特段の事情があるか

そこで、特段の事情として、以下の要素を検討する。

ア 高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置であること

定年後再雇用者の賃金を定年前から引き下げることには合理的な理由がある。しかし、会社の財政状況ないし経営状況上、合理的と認められるような賃金コスト圧縮の必要性があるわけではない上、新規採用の正社員よりも低い賃金水準となっており、定年後再雇用制度を賃金コスト圧縮の手段とするものであるから、本件においては、特段の事情とはいえない。

イ 組合交渉や賃金についての改善

Y 社は、X らの属する組合との団体交渉を受けて、定年後再雇用社員の労働条件の改善を実施した。しかし、①賃金引上げの試算や経営資料の提示が無く、②協定の締結やそれに向けた交渉等の実質的かつ具体的な協議が無いため、特段の事情といえない。

ウ 原告らの同意

原告らは、嘱託社員就業規則を前提とする有期雇用契約の雇用契約書を提出したもの

の、有期契約の締結前後に、雇用条件については同意できないが、就労できなくなることを避けるため、やむなく雇用契約書を提出する意思を明確にしていたから、これをもって特段の事情にあたるとは言えない。

以上より、特段の事情は認められず、定年後再雇用者と無期雇用契約者の賃金の差は不合理であり、無効である。

3 ③労働契約法 20 条違反の効果

当該就業規則は、原則、全社員に適用されるものであるため、無効とされた嘱託社員の賃金については当該就業規則が適用され、正社員の賃金についての規定が適用される。

第5 結語

本裁判例は、定年後再雇用者を、定年前の無期雇用契約者と同一の職務に従事させる場合は、労働契約法 20 条の対象となるとして、賃金の定めを無効としました。

無効の判断に至る特徴としては、社会事実として、定年後における賃金の引下げはあるものの、職務内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が全く変わらないまま賃金だけを引き下げることは、企業一般において広く行われてはいないとして、特段の事情がない限り、原則、不合理であり、無効であると判断した点にあります。

定年後再雇用労働者の賃金の相違を無効とした裁判例であり、今後の裁判動向が注目されます。

出版権に関する法改正　　弁護士　野本 健太郎・海沼 智也

第1 はじめに

「著作権法の一部を改正する法律」が平成 26 年 4 月 25 日に第 186 回通常国会において成立し、電子書籍に対応した出版権の整備がなされました（以下「本改正」といいます。）。本改正は、平成 27 年 1 月 1 日より施行されています。

第2 出版権とは

出版権は、著作者と出版社の出版権設定契約により設定され、基本的な内容は、出版社は独占的に著作物を出版すること（著作物を複製して頒布すること等）ができる権利です。出版社は、出版権に基づいて、第三者の頒布目的の複製や頒布行為等による出版権侵害に対して、自らが

差止請求等を行うことができます。

第3 本改正の要点

本改正前の出版権は、紙媒体を対象とするもので、電子書籍は対象ではありませんでした。しかし、本改正において電子書籍も出版権の対象とされ、電子出版を行う出版社が、出版権の設定を受けて、電子書籍のインターネットによる送信を行う権利（公衆送信権）[1]を専有し、インターネット上の海賊版を差し止めることが可能となりました（著作権法第79条第1項、第80条第1項）[2]。

第4 本改正の背景

日本書籍出版協会と電通総研によって実施され試算では、書籍の不正流通による国内の被害額は、平成23年の1年間で270億円とされ、これまでに報告されている侵害事例の大半は、出版物が複製され、インターネット上に無断配信されることによって行われているとの指摘がありました。また、電子書籍専用端末やスマートフォン、タブレット端末の普及により、我が国の電子書籍市場は急速に成長しており、電子書籍の販売額は、平成14年度の10億円から、平成24年度の729億円、平成25年度の936億円、平成26年度の1266億円へと年々増加しています[3]。

しかし、本改正前の出版権は、紙媒体を対象とするもので、電子書籍は対象となっていませんでした。そのため、本改正前は、インターネット上の海賊版は、著作権侵害を理由に著作権者が差し止めを求めることは可能でしたが、一方で、出版権侵害にはあたらないため、出版社がインターネット上への配信行為を差し止めることはできませんでした。

インターネット上にアップロードされた海賊版は、安価にときに無料で提供され、その提供範囲も広範囲に及ぶものであり、著作者への適正な対価の還元を阻害するものですが、著作権者自らがコストをかけて海賊版対策を行うことが困難であることや、創作活動に専念したい、本名を明かしたくない等の理由により提訴を断念する著作権者もおり、出版社が海賊版対策として主体的に差止請求できるような制度設計を望まれていました。

そこで、本改正によって出版権の内容が見直され、出版社が電子出版について著作権者から出版権の設定を受けて、電子書籍のインターネットによる送信を行う権利を専有し、インターネットを用いた無断送信等を差し止めることができることとされました。

---

[1] 条文では「電子計算機を用いてその映像面に文書又は図画として表示されるようにする方式により記録媒体に記録された当該著作物の複製物を用いて公衆送信を行う権利」とされています。

[2] あわせて、出版権に関する各規定（出版の義務、出版権の消滅の請求等）についても、電子出版の場合をカバーできるよう整備されました（第81条ないし第88条）。

[3] 電子書籍の基本的な流通は、著作者が創作した著作物を、出版社が電子書籍として制作し、電子書籍取次（書店へのデータの受け渡しや売上集計等を業務が膨大となるため、出版社に代わってこれを行う業者）を通じて、アマゾンなどの電子書店から読者に対し配信、販売等が行われます。

第5 留意点

出版権は著作権者と出版社の間で明確な合意が成立してはじめて設定されるものです[4]。紙媒体による出版を行う出版社が電子出版を行うことも希望する場合には、出版権設定契約において、紙媒体による出版と電子出版について、明確に定めておくことが重要になります。

また、本改正は、本改正の施行前に設定された出版権には影響を与えないこととされているため[5]、従前の出版権が本改正により当然に電子出版についての出版権を含むことにはなりません。そのため、本改正前に、著作権者から許諾を得て電子出版を行っている出版社であっても、電子出版についての出版権を設定しようとする場合は、改めて著作権者との間で出版権設定契約を締結する必要があります。

第6 最後に

本改正によって、電子書籍に対応した出版権を創設され、出版社が自ら独占的に電子書籍を制作・配信するだけでなく、権利者として主体的にインターネット上の海賊版に対し権利行使することができるようになりました。電子出版を行う出版社の地位が法的に強固なものとなり、出版社による海賊版対策の対象が広がったことにより、著作者等の保護にもつながるものとなりました。

今後は、新たに創設された出版権に係る出版権契約等の実務や差し止め請求等の事例の集積についても、注視していきたいところです。

[4] 出版社と著作書との間で、出版権を設定する旨の明示の文言やその他出版権の設定をうかがわせるに足る文言は交わされていないとして、出版権の設定が認められなかった事案（文庫本「太陽風交点」事件、昭和 61 年 2 月 26 日東京高裁判決・昭和 59 年（ネ）814 号）。

[5] 附則（平成二六年五月一四日法律第三五号）
（出版権についての経過措置）第3条 この法律の施行前に設定された…出版権でこの法律の施行の際現に存するものについては、なお従前の例による。

職務発明制度の改正　　弁護士　野本　健太郎・茂木　香子

第1　はじめに

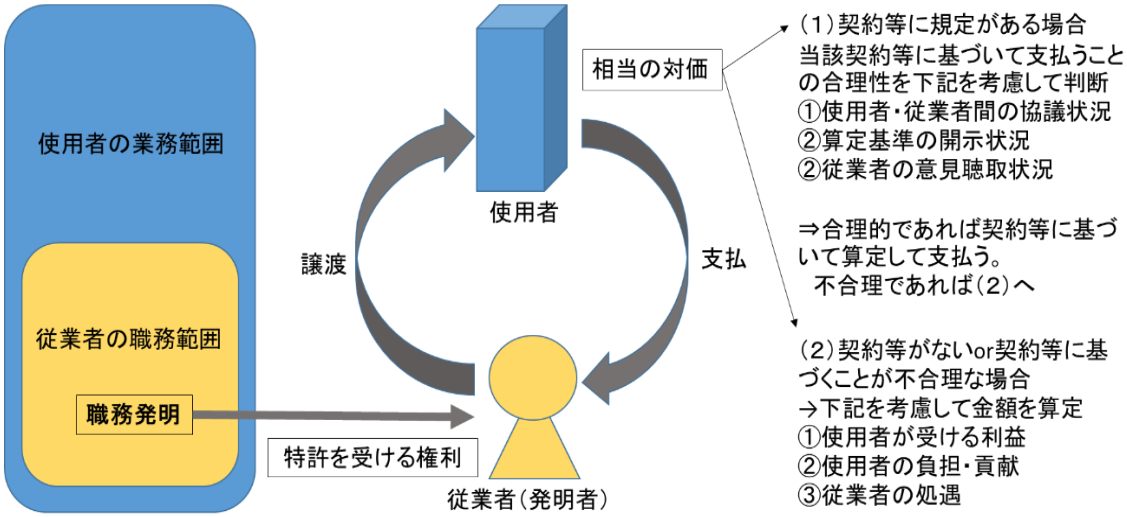
平成 28 年 4 月 1 日から、特許法等の一部を改正する法律（平成 27 年 7 月 10 日法律第 55 号）が施行されています。本稿では、同改正法のうち職務発明制度に関する改正部分についてご説明いたします。なお、新旧の条文の対比表を、本稿末尾に添付いたします。

第2　職務発明制度の概要と改正前の状況

特許法第 35 条第 1 項は、①性質上、使用者の業務範囲に属し、かつ、②従業員が発明をするに至った行為が、その従業員の現在又は過去の職務に属するような発明を、「職務発明」として規定しています。たとえば、製薬会社が従業員に新薬の開発を命じて、当該従業員が新薬を開発した場合、その新薬の発明は「職務発明」に該当します。

改正法施行前は、職務発明についても特許を受ける権利は常に発明者である従業者に帰属するものとされており、後に当該従業者が使用者に対し、特許を受ける権利や特許権等を譲渡した場合、従業者は「相当の対価」を受ける権利を有するものとされていました。使用者は、相当の対価の算定方法を、従業者との契約や勤務規則等で定めることができますが、実際にその定めに基づいて対価を支払うことが、①その対価決定基準の策定に際して使用者・従業者間で行われる協議の状況、②当該基準の開示状況、③対価の算定についての従業者からの意見の聴取状況等を考慮して、不合理でないことが求められていました。

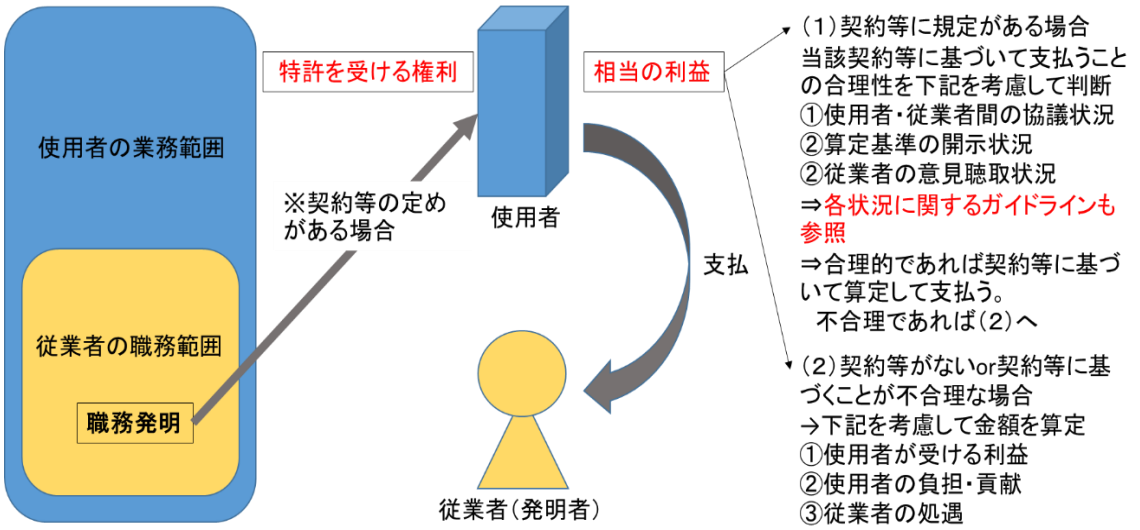
また、契約等で相当の対価の算定方法が定められていない場合または定められた算定方法に基づいて相当の対価を支払うことが不合理と認められる場合には、①発明により使用者等が受けるべき利益の額、②発明に関連して使用者等が行う負担、貢献、③従業員等の処遇その他の事情を考慮して「相当の対価」の額を定めることとされていました。



第3 改正法の内容

本改正法においては、第35条第3項が新設され、「従業者等がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から当該使用者等に帰属する。」旨が定められています。すなわち、従来、いかなる場合も特許を受ける権利は発明者に帰属するとされていたのに対し、本改正により、職務発明については契約等に定めがあれば、特許を受ける権利を使用者等に原始的に帰属させることが認められました。

また、従業者は、契約等の定めにより特許を受ける権利等を使用者に取得させた場合は、相当の金銭その他の経済上の利益(「相当の利益」)を受ける権利を有します。改正前に「相当の対価」とされていた用語が「相当の利益その他の経済上の利益」に変更され、金銭以外の方法による支払が可能となりましたが、相当の利益の算定方法につき契約等に定めがある場合、当該算定方法に基づいて支払うことが合理的か否かを判断する基準は改正前と同じです(第35条第5項)。但し、当該合理性の判断において考慮される状況等について、経済産業大臣が産業構造審議会の意見を聴いて、当該状況等に関する事項について指針を定め公表することとされています(第35条第6項)。同項に基づき、平成28年4月22日に、ガイドライン(経済産業省告示第131号)が公表されました。



上記ガイドラインにおいては、①使用者・従業者間の協議状況については、必ずしも各従業者との個別かつ直接の協議を要するものではなく、従業者の代表者や代理人を通じて協議が行わ

れた場合や、従業員全体と使用者との協議の場で、各従業員に発言の機会が与えられていたような場合は、不合理性を否定する根拠となりうること、②算定基準の開示状況については、方法を問わず、各従業員が基準を見ようと思えば見られるような措置が執られていれば、不当理性を否定する根拠となりうること、③従業員の意見聴取状況については、意見聴取の制度が設けられ、当該制度が周知されていれば、不合理性を否定する根拠となりうること等が定められています。

第4　本改正による影響

本改正法により、職務発明について、従業員との契約や勤務規則等の定めにより、特許を受ける権利を従業者に帰属させることも使用者に帰属させることも共に可能となりました。使用者に帰属させた場合は、たとえば第三者が従業者から特許を受ける権利を譲り受けたとして特許出願した場合であってもこれに対抗でき、また、自社の従業員以外にも発明者が複数いる場合、自社の従業員である発明者（が保有するはずであった）の持分については他の発明者の同意を得ることなく、使用者に帰属させたりすることができるようになりました。

また、契約や勤務規則等の定めに基づき、職務発明に関する「相当の利益」を付与するにあたっては、金銭以外の経済的利益を付与することも認められ、たとえばストックオプションの付与や留学の機会の付与など、より各使用者の実情に即した制度設計が可能となりました。また、相当の利益の算定基準は、適正な手続のもとで策定される必要があるところ、どのような手続を踏めば、予め定められた算定基準に基づいて算定することに合理性が認められうるかについてガイドラインが策定されました。使用者はこのガイドラインに沿った手続を経ることで、裁判等で自社規程等に基づく「相当の利益」の算定が否定されるリスクを軽減することができます。

このように、本改正は特許を受ける権利の帰属先や、相当の利益の算定につき事前の予測を立てやすくする効果があるものといえ会社の職務発明規程や従業員との契約に反映させるべく、事前に確認する必要性が高いものといえます。

特許法第35条新旧条文対比表（※変更点は下線部）	
改正前	改正後
（1）使用者、法人、国又は地方公共団体（以下「使用者等」という。）は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員（以下「従業者等」という。）がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至つた行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明（以下「職務発明」という。）について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。	変更なし。
（2）従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため仮専用実施権若しくは専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めの条項は、無効とする。	（2）従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ、使用者等に特許を受ける権利を取得させ、使用者等に特許権を承継させ、又は使用者等のため仮専用実施権若しくは専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めの条項は、無効とする。
	（3）従業者等がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から当該使用者等に帰属する。
（3）従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、若しくは使用者等のため専用実施権を設定したとき、又は契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等のため仮専用実施権を設定した場合において、第三十四条の二第二項の規定により専用実施権が設定されたものとみなされたときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。	（4）従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等に特許を受ける権利を取得させ、使用者等に特許権を承継させ、若しくは使用者等のため専用実施権を設定したとき、又は契約、勤務規則その他の定めにより職務発明について使用者等のため仮専用実施権を設定した場合において、第三十四条の二第二項の規定により専用実施権が設定されたものとみなされたときは、相当の金銭その他の経済上の利益（次項及び第七項において「相当の利益」という。）を受ける権利を有する。

（4）契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであつてはならない。	（5）契約、勤務規則その他の定めにおいて相当の利益について定める場合には、相当の利益の内容を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、相当の利益の内容の決定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより相当の利益を与えることが不合理であると認められるものであつてはならない。
	（6）経済産業大臣は、発明を奨励するため、産業構造審議会の意見を聴いて、前項の規定により考慮すべき状況等に関する事項について指針を定め、これを公表するものとする。
（5）前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第三項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。	（7）相当の利益についての定めがない場合又はその定めたところにより相当の利益を与えることが第五項の規定により不合理であると認められる場合には、第四項の規定により受けるべき相当の利益の内容は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。

任意の委員会制度と制度設計　　弁護士　太尾 剛

第1 はじめに

平成 26 年に初の会社法の大規模改正法案が成立し[1]、平成 27 年 5 月 1 日より改正会社法が施行されています（以下、平成 26 年改正後の会社法を「改正法」といいます。）。改正法では、従来の委員会設置会社の名称が「指名委員会等設置会社」に変更されるとともに（改正法 2 条 12 号、400 条以下）、新たな制度として、「監査等委員会設置会社」制度が設けられました（改正法 2 条 11

[1] 会社法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 90 号）として、平成 26 年 6 月 20 日に成立し、同月 27 日に公布されました。

の 2 号、399 条の 2 以下）。

改正法が施行されてから 1 年以上が経過し、監査等委員会設置会社へ移行している上場会社は 500 社を超えており、今後も多くの移行が見込まれるところです[2]。

他方で、改正法の施行と同時期に、「コーポレートガバナンス・コード」が定められ、補充原則 4-10①において、「上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである」として、任意の委員会制度の活用が明記されたことにより、任意の委員会制度が従前にも増して注目を集めています。

そこで、本稿では、株式会社の任意の委員会制度と制度設計についてご紹介させていただきます。

第2 任意の委員会制度とは

任意の委員会制度とは、指名委員会等設置会社以外の株式会社において、取締役会等の諮問機関として、一定数または半数以上を社外役員や社外の有識者等で占める任意の指名委員会・報酬委員会等を設け、その審議結果に基づいて、取締役会が取締役の人事や報酬を決定する制度をいうとされています[3]。

取締役の人事や報酬決定プロセスの透明性・客観性を確保し、説明責任を強化する観点から、指名委員会や報酬委員会が置かれることが多く、コーポレートガバナンス・コード策定に関する有識者会議の公表した「コーポレートガバナンス・コード原案」においても、「監査や指名・報酬に係る機能の重要性が指摘されている」として、指名委員会や報酬委員会を設けることが念頭に置かれていますが、内部統制システムの整備・運用を担う内部統制委員会やリスク管理体制の整備・運用を担うリスク管理委員会等の委員会を設ける例も見受けられます。また、監査等委員会設置会社である場合には、①取締役の過半数が社外取締役である場合（改正法 399 条の 13 第 5 項）、または②定款によって重要な業務執行の決定の全部もしくは一部を取締役に委任できる旨の規定を設けた場合（同条第 6 項）には、取締役会決議により重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任することが可能となりますが、このような重要な業務執行の決定の委任を受けた取締役の意思決定を支援・補助することを目的として、経営委員会を設けることも考えられます。

---

[2] 東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスの検索結果によれば、平成 28 年 7 月 5 日時点で監査等委員会設置会社として東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス報告書を提出している会社は 561 社となっています。

[3] 例えば、太子堂厚子『Q＆A 監査等委員会設置会社の実務』（商事法務、2016 年）13 頁。

第3 任意の委員会の制度設計

任意の委員会は、指名委員会等設置会社において設置することが法律上義務付けられている指名委員会・報酬委員会・監査委員会の 3 委員会と異なり、その名のとおり任意に設置されるものですので、当該委員会には取締役会に代わる業務執行の決定権限は認められず、あくまで取締役会の諮問機関に留まります。逆に言えば、法律上の制限がない以上、個々の株式会社のニーズに応じた柔軟な制度設計が可能となります。

任意の委員会は、上述のとおり、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することに主眼が置かれますので、取締役会の諮問機関と位置づけられることが多いと思われます。そうすると、各委員会の構成や職務といった各委員会の制度設計は、取締役会決議に基づき定められることになります。

任意の委員会は法定の制度ではない以上、各委員会の決定・諮問結果を取締役会がどの程度尊重すべきかについて一律のルールは存在しません。そのため、運用によっては、任意の委員会制度を設けた趣旨が画餅に帰す可能性が否定できません。そのため、当初の制度設計の段階において、各委員会の設置・運用規則を制定するなど、各委員会の決定・諮問結果が取締役会において尊重される制度を設けておく必要があるでしょう。

また、任意の委員会には、取締役会の監督機能の強化という役割が求められていることからすると、各委員会の構成員の過半数及び代表が社外取締役、社外有識者または少なくとも業務執行取締役（改正法 2 条 15 号イ参照）でない取締役であることが適当であると考えられますが、この点は個々の株式会社のニーズ・設置の目的により柔軟に対応可能と思われます。

第4 監査等委員会設置会社との関係

監査等委員会設置会社においても、任意の委員会を設けることは可能であり、実際に、監査等委員会設置会社が任意の指名ないし報酬委員会を設けている例も見受けられます[4]。

他方、監査等委員会設置会社の場合は、監査等委員会は、監査等委員以外の取締役の選任・解任・辞任についての株主総会における意見陳述権（改正法 342 条の 2 第 4 項）、及び監査等委員以外の取締役の報酬等についての株主総会における意見陳述権（改正法 361 条 6 項）を有しています。そのため、監査等委員会の有するこれらの意見陳述権を活かす運用を行うことで、取締役会の機能の独立性・客観性を担保することも考えられるところです[5]。もっとも、監査等委員会に指名委員会や報酬委員会としての機能も担わせることが適切であるかは、個々の監査等委員

[4] 東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス情報サービスの検索結果によれば、平成 28 年 7 月 5 日時点で監査等委員会設置会社のうち、指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会を置いている株式会社として東京証券取引所のコーポレート・ガバナンス報告書を提出している会社は 93 社となっています。

[5] 「コーポレートガバナンス・コード原案」においても、取締役会に期待される指名・報酬に係る機能を独立性・客観性を強化する方法として、「監査等委員会設置会社である場合には、取締役の指名・報酬について株主総会における意見陳述権が付与されている監査等委員会を活用すること」が挙げられています。

会設置会社における監査等委員会の業務内容等に依るところが大きいため、個別の慎重な判断が必要となるでしょう。任意の各委員会の構成員に監査等委員である取締役を入れることにより、取締役会が各委員会の決定・諮問結果を相当程度尊重する制度設計を行うことも考えられるところです。

第5 おわりに

本稿では、ごく簡単にではございますが、株式会社における任意の委員会制度と制度設計についてご紹介させていただきました。任意の委員会制度は、改正法・「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨を踏まえつつ、個々の株式会社の実情に応じた制度設計が必要となりますので、導入をご検討されている方がいらっしゃいましたら、いつでもご相談いただければと存じます。

適格機関投資家等特例業務に係る改正　　弁護士　藤田 剛敬

第1 改正概要

2016 年 3 月 1 日、「金融商品取引法の一部を改正する法律」及び関連政府令が施行され、適格機関投資家等特例業務、いわゆるプロ向けファンドに対する規制が強化されました。

SPC を利用しての投資・流動化スキームでは、SPC 自体が、自己募集又は自己運用のために、第二種金融商品取引業や投資運用業の登録を受けることは非現実的ですので、金融商品取引業者に対する一任スキームに加え、届出のみでファンド活動を可能にする適格機関投資家等特例業務に該当するスキームを組成することが最低限の条件です。今般の改正は、適格機関投資家等特例業務に対する規制強化とも言えますので、スキーム組成にインパクトを与えることは必至です。

適格機関投資家等特例業務に係る主な改正点は以下のとおりです。

① 適格機関投資家等特例業務届出者（以下、「届出者」といいます。）自身の要件
② 届出者の行為規制
③ プロ向けファンドの組成要件の一つである適格機関投資家の要件
④ プロ向けファンドの組成要件の一つである出資者の範囲

以下では、スキーム組成へのインパクトという観点から、④を取り上げます。

第2 出資者の範囲の限定

1 プロ向けファンド組成要件である「適格機関投資家等」

(1) 「適格機関投資家等」とは

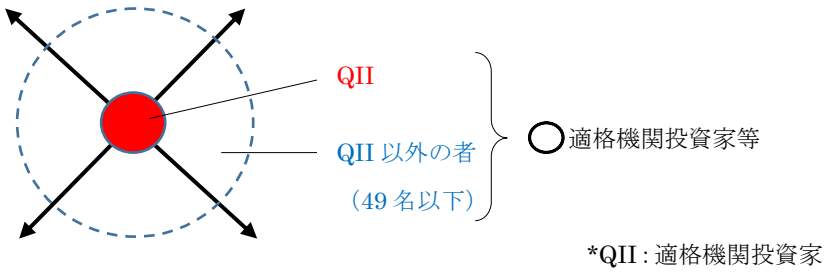
金融商品取引法上、プロ向けファンドを組成するためには、ファンドに対する出資者が「適格機関投資家等」である必要があります。すなわち、概要、以下のように構成する必要があります(金融商品取引法第 63 条第 1 項)[1]。

> 適格機関投資家等(出資者)
> =「適格機関投資家」(1 名以上)
> +「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」(49 名以下)

そして、今回の改正では、「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」に大幅な限定が加えられ、プロ向けファンド組成のハードルが上がりました。

(2) 改正前

「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」は、「適格機関投資家以外の者とする」とされていました(改正前金融商品取引法施行令第 17 条の 12 第 1 項)。すなわち、投資等の知識・経験の有無にかかわらず、広く一般投資家が含まれていました(プロ投資家に限られない。)。



したがって、「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」の要件については、その人数要件に留意すればよく、比較的簡易に「適格機関投資家等」の要件を満たし、プロ向けファンドを組成することが可能でした。

[1] 出資者の範囲の限定という観点から説明するために、要件を簡略化して記載しています。ここに記載されている事項以外の要件も存在しますのでご留意ください。

（3） 改正後

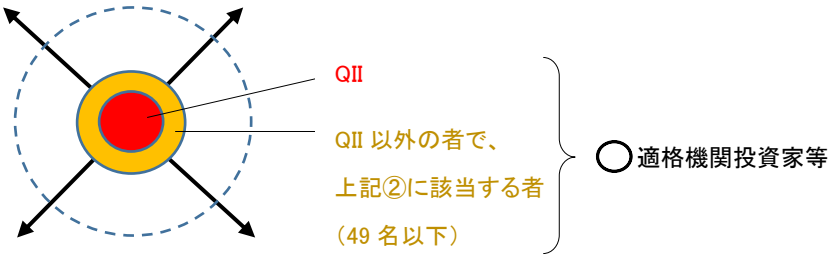
「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」は、下記①及び②の両方を満たす必要があります（現行金融商品取引法施行令第 17 条の 12 第 1 項）。

① 適格機関投資家以外の者であること

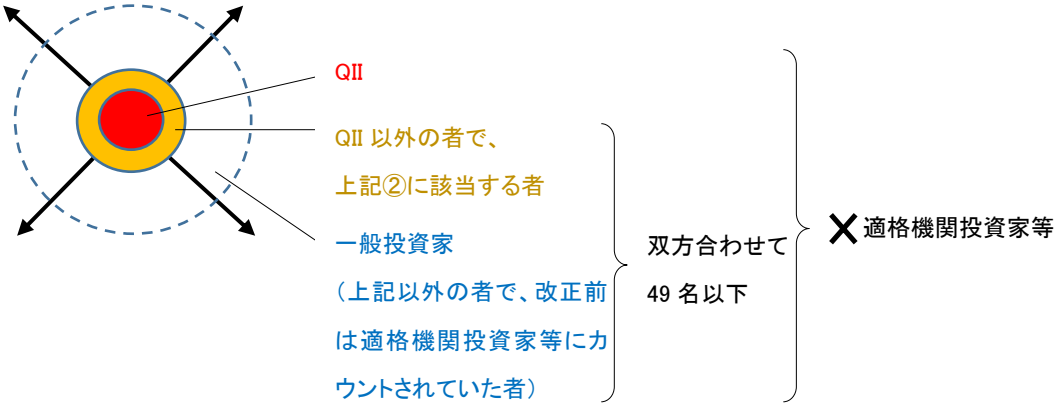
② 以下のいずれか（抜粋）に該当するものであること

(i) 国
(ii) 日本銀行
(iii) 地方公共団体
(iv) 金融商品取引業者等
(v) 集団投資持分スキームに係る私募又はそれにより出資された財産の運用を業として行う者
(vi) (v)と密接な関係を有する者として内閣府令で定める者
(vii) 上場株式発行会社
(viii) 資本金額が 5,000 万円以上の法人
(ix) 純資産額が 5,000 万円以上の法人
(x) 外国法人　　等

②の要件が追加された結果、「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」が一定のプロ投資家（個人も含みます。）に限定されることになります。



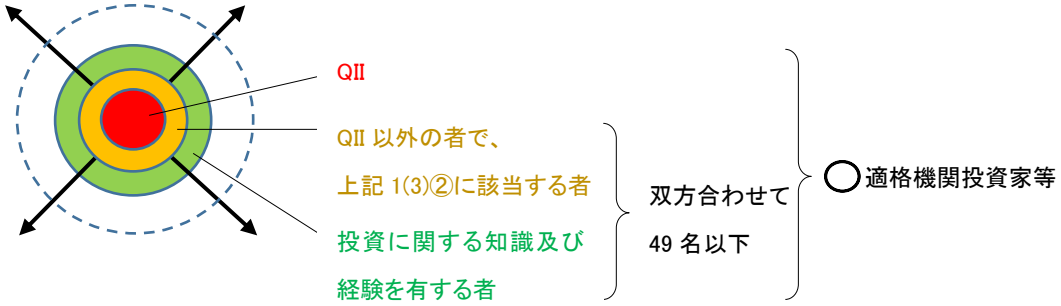
したがって、上記(vi)に概要するような者を除き、一般投資家が存在する場合は、その人数に関係なく、「適格機関投資家等」の要件を満たさず、プロ向けファンドを組成できないことになります。



2 ベンチャーファンドに係る特例

成長資金の供給という観点から、いわゆるベンチャー企業に対して投資するファンド[2]の場合は、「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」の範囲が拡張されており、スキームを組成しやすいよう配慮されています。

すなわち、上記 1(3)②に列挙した者に加え、「投資に関する知識及び経験を有するもの」が「適格機関投資家以外の者で政令で定めるもの」に含まれます（施行令第 17 条の 12 第 2 項、業府令第 233 条の 3）。具体的には、上場会社役員、資本金又は純資産額が 5,000 万円以上で、有価証券報告書を提出している会社の役員、特に専門的な能力であって業務の継続上欠くことができないものを発揮して当該業務に従事した者などです。



第3 おわりに

今回の改正により、適格機関投資家等特例業務を行うファンドを組成するハードルが上がりました。また、今回の改正のみならず、ファンド・オブ・ファンズの組成など、適格機関投資家等特例業務を行う場合に留意しなければならない規制が複雑に存在しています。適正なスキーム組成がなされない場合、無登録・無届出で金融商品取引業を行っていることになってしまいますので、ファンド組成の際には予めご相談ください。

[2] ①一定金額以上を非上場企業発行の株式等に投資している、②一定額以上の借入等を行っていない、③ファンドに対する出資契約が一定の要件を満たしている等の要件を満たしているファンドをいいます（金融商品取引法施行令第 17 条の 12 第 2 項、業府令第 233 条の 4）。

下請法について　弁護士　岩佐 孝仁

第1 下請法とは

下請代金支払遅延等防止法（以下、「下請法」といいます。）は、親事業者（委託する側）による下請事業者（委託を受ける側）に対する優越的地位の濫用行為を取り締まり、下請取引を公正化して下請事業者の利益を保護するための法律です。以下、下請法の概要について説明します。

第2 規制対象となる取引

下請法の規制対象となる取引は、①事業者の資本金の額または出資の総額（以下単に「資本金」といいます）の額と②取引内容とによって定まります（2条）。

1 事業者の資本金の額

（1） 取引内容が①製造委託、②修理委託、③プログラムの情報成果物作成委託、④運送・物品の倉庫保管・情報処理の役務提供委託の取引の場合

取引を行う事業者の組み合わせが以下のいずれかに該当すると、下請法の規制対象となります。

ア 親事業者 ：資本金3億1円以上の法人
　下請事業者：資本金3億円以下の法人または個人事業者

イ 親事業者 ：資本金1千万1円以上3億円以下の法人
　下請事業者：資本金1千万円以下の法人または個人事業者

（2） 取引内容が①プログラム以外の情報成果物作成委託、②運送・物品の倉庫保管・情報処理以外の役務提供委託の場合

取引を行う事業者の組み合わせが以下のいずれかに該当すると、下請法の規制対象となります。

ア 親事業者 ：資本金5千万1円以上の法人
　下請事業者：資本金5千万円以下の法人または個人事業者

イ 親事業者 ：資本金1千万1円以上5千万円以下の法人
　下請事業者：資本金1千万円以下の法人または個人事業者

2 取引内容

規制対象となりうる取引は以下の 4 種類となります。

（1） 製造委託

物品販売業者が部品などの製造を他の事業者に委託する場合、物品製造請負業者が部品などの製造を他の事業者に委託する場合、物品修理業者が修理に必要な部品などの製造を他の事業者に委託する場合などです。

（2） 修理委託

物品修理業者が請け負った修理を他の事業者に委託する場合、自社で使用する物品を自社で修理している事業者がその物品の修理の一部を他の事業者に委託する場合などです。

（3） 情報成果物作成委託

プログラム、映像コンテンツ、各種デザインなどの情報成果物の提供や作成を行う事業者がその情報成果物の作成を他の事業者に委託する場合などです。

（4） 役務提供委託

運送などのサービス（役務）の提供を行う事業者が、請け負った役務の提供を他の事業者に委託するなどです。なお、建設業法で規制される建設業については対象外となります。

第3 親事業者の義務

1 書面交付義務（3条）

親事業者は、発注にあたり、発注内容等を記載した書面を下請事業者に交付する義務があります。

2 支払期日を定める義務（2条の2）

親事業者は、検査をするかどうかを問わず、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で下請代金の支払期日を定める義務があります。

3 書類の作成・保存義務（5条）

親事業者は、取引内容を記載した書類を作成し2年間保存する義務があります。

4 遅延利息の支払義務（4条の2）

親事業者は、下請代金を支払期日までに支払わなかった場合、物品等を受領した日から記載して60日を経過した日から実際に支払った日までの期間について年14．6%の遅延利息を支払う義務があります。

第4 親事業者の禁止行為

親事業者には、以下の11項目の禁止事項が課せられています（4条）。たとえ下請事業者の了解があっても、また、親事業者に違法性の意識がなくても、これらの禁止事項を行った場合には下請法に違反することになります。

1　受領拒否の禁止

下請事業者の責に帰すべき理由がないのに下請事業者からの給付を拒んではなりません。

2　下請代金の支払遅延の禁止

支払期日経過後も下請代金の不払いをしてはなりません。

3　下請代金の減額の禁止

下請事業者の責に帰すべき理由がないのに下請代金の額を下げてはなりません。

4　返品の禁止

下請事業者の責に帰すべき理由がないのに下請事業者から受領した物を返品してはなりません。

5　買いたたきの禁止

下請代金額を決める時に通常対価に比べて著しく低い金額を不当に定めてはなりません。

6　購入・利用強制の禁止

正当な理由がないのに親事業者の指定する物を購入させたりサービスを利用させることを強制してはなりません。

7　報復措置の禁止

親事業者が禁止行為を行った場合に下請事業者がその事実を公正取引委員会等や中小企業庁に知らせたことを理由に、取引数量を削減したり取引停止にすることはしてはなりません。

8　有償支給原材料等の対価の早期決済の禁止

親事業者が下請事業者の給付に必要な原材料等を有償で支給している場合に、下請事業者の責に帰すべき理由がないのに支給した原材料等を用いて製造等した物品の下請代金の支払期日より早い時期に原材料等の対価を下請事業者に支払わせたり下請代金から控除することはしてはなりません。

9　割引困難な手形の交付の禁止

一般の金融機関で割り引くことが困難な手形で下請代金を支払ってはなりません。

10　不当な経済上の利益の提供要請の禁止

下請事業者に対して金銭、役務その他の経済上の利益を提供させてはなりません。

11　不当な給付内容の変更及び不当なやり直しの禁止

下請事業者の責に帰すべき理由がないのに給付内容を変更したり給付受領後に給付をやり直させてはなりません。

第5　公正取引委員会及び中小企業庁による取り締まり等

1　調査・検査

公正取引委員会及び中小企業庁は、下請取引の実態を把握するため、親事業者や下請

事業者に対する書面調査を実施しています。また、必要に応じて立入検査を実施しています（9条）。

2 勧告・公表

公正取引委員会は、親事業者が下請法に違反した場合、禁止行為の取り止め、原状回復、再発防止措置などを求める勧告を行うとともに（7条）、事業者名をホームページで公表しています。

3 罰金

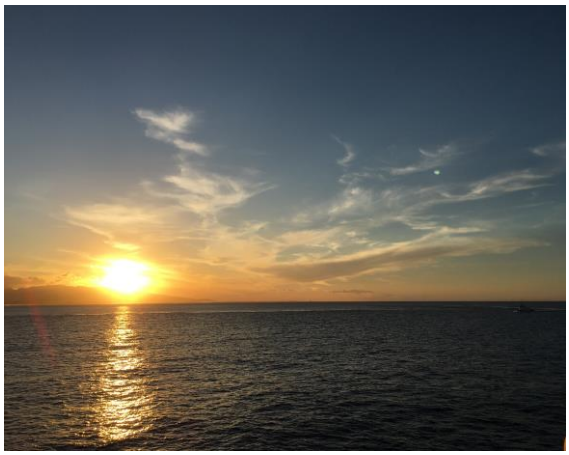
親事業者が書面交付義務または書類の作成・保存義務に違反したときは、最高50万円の罰金が科せられます（10条）。また、親事業者が書面調査において報告をしなかったり、虚偽の報告をしたり、立入検査を拒んだり妨害したときも、同様に最高50万円の罰金が科せられます（11条）。

第6 まとめ

下請法は下請事業者の利益を保護するための法律ですから、下請事業者は、下請法をきちんと理解することで、自社の利益を守ることが可能になります。

他方、親事業者も、下請法に違反すると、単なる法律違反では済まされず、公正取引委員会により事業者名が公開されるため、社会的評価が毀損する危険があります。そのため、親事業者も下請法をきちんと理解して公正な下請取引を行う必要があります。

編集後記



毎日蒸し暑い日が続いていますが、皆様体調を崩されたりしていませんでしょうか。
編者も若干夏バテ気味なのですが、夏バテにはやはり三食きちんと栄養のあるものをとることが一番の対策のようです。特にビタミン B1 が含まれているものが夏バテ対策には最適のようですので、土用の丑の日ということもあり、ウナギを食べて今年の夏も乗り切ろうと思います。

（ニュースレター編集チーム）

配信を希望されない皆様へ

今後ニュースレターの発行を希望されない皆様におかれましては、誠にお手数ですが、件名・本文を空欄にしたまま newsletter@halaw.jp 宛へメールを送信していただけますようお願い申し上げます。

当事務所の連絡先

〒100-6004 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号霞が関ビル 4 階
電話：03-3595-7070 ／ FAX：03-3595-7105
E-mail：info@halaw.jp ／ URL：http://www.halaw.jp/

本ニュースレターは、作成時点において調査した範囲内での調査結果を基礎とした当事務所の一見解にすぎず、将来の学説、裁判例、省庁の見解の動向等により見解も変更しうるものです。また、本稿は隼あすか法律事務所に著作権が帰属しており、無断転載・使用等を禁じます。