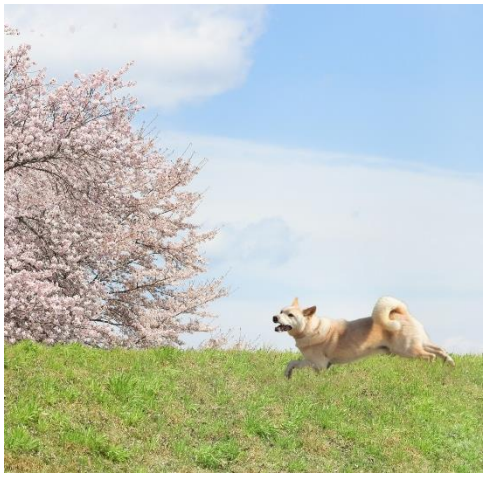
HAYABUSA ASUKA LAW OFFICES NEWS LETTER Vol.20

隼あすか法律事務所ニュースレター第 20 号　March, 2018



CONTENTS

- P．1…仮想通貨取引の顧客保護と規制の動向
- P．4…民法（相続分野）における改正の状況
- P．6…高齢者の雇用に関る紛争事例
- P．8…マンスリーセミナー活動報告
  - ・働き方改革の最新動向、並びに近時の労働問題
  - ・日系企業が台湾進出に知っておきたい台湾法務と税務のポイント

仮想通貨取引の顧客保護と規制の動向　弁護士　鈴木　康之

第１　コインチェックショック

１月下旬、仮想通貨取引所を運営するコインチェック株式会社から、時価総額約 580 億円相当の仮想通貨が盗難されたという衝撃的なニュースが発表されました。その損失額は、巨額のビットコインの消失によって破綻したマウントゴックス事件のそれをも上回っていたと言われ、人々の耳目を集めました。

コインチェックは問題の仮想通貨（NEM）を保有していたユーザーへの補償の方針を発表したうえ、日本円についてはユーザーへの出金を一部再開しており[1]、ひとまずは業務を継続しています。もっとも、金融庁からの業務改善命令を受けたうえ、具体的な補償の開始時期は示せておら

[1] 本稿執筆日時点で、仮想通貨の送金（入金・出金）は、一時停止された状態が継続している（http://corporate.coincheck.com/2018/02/16/41.html）。

ず、当面は同社の運営から目を離せない状態が続くでしょう。

今回は、この事象のように仮想通貨交換業者に不測の事態が発生した場合に備え、現在の規制の下でどのように顧客の財産確保が図られるのかについて、概観したいと思います。

第2 現状の業規制:分別管理義務

仮想通貨取引所に対して資金決済法の下で業規制が導入されたことや、その主なポイントは、昨年 9 月のニュースレター第 18 号で説明しました[2]。

今回のような事態との関係では、仮想通貨交換業者によって顧客の財産が失われることなく管理されるかが大事であり、このことを担保するため顧客から預かった財産の分別管理義務(資金決済法 63 条の 11)が課されています。分別管理の方法は内閣府令[3]に定めがあり、金銭については銀行預金や信託銀行への金銭信託の方法によるべきこととしているのに対し、仮想通貨については帳簿の上などで明確に区分することを定めているにとどまります[4]。また、仮想通貨交換業者に対する金融庁の事務ガイドラインは、分別管理方法についての監督上の着眼点を述べていますが(Ⅱ－2－2－2－2(1))、そこでも分別管理方法についての社内規則の制定、固有財産と預かり財産の社内規則に基づいた区分などを求めるものの、具体的にどのような管理方法を社内規則で採用すべきかについての明確な要求はありません。

コインチェックの事象に関しては、盗難された仮想通貨がネットワークに接続したウォレットで保管されていたことが問題であったとの指摘がなされています。もっとも、分別管理義務に関する規制上は、ネットワークから分断して保管することまでは必ずしも求められていません。また、他の同種業者においても、ネットワークから分離した環境での保管をしているとは限りません[5]。

第3 他の金融事業者の場合の顧客保護制度

では、他の金融業者については、どのようにして財産を確保し、顧客保護が図られているのでしょうか。

いわゆる電子マネーは、電子的な決済手段という点で仮想通貨に類似します。電子マネーの発行者である前払式支払手段の発行者や資金移動業者の場合は、資金決済法上、保証金の供託が求められ、これによって顧客保護のための最低限の財産確保が図られています[6]。

また、証券会社は、市場での取引の仲介をする点で仮想通貨交換業者と共通し、顧客資産の預かりが生じます。証券会社は顧客からの預かり資産を保管振替機構において別口座で区分する(株式等の場合)、または信託銀行に預託する(金銭の場合)などの方法によって、分別管理す

---

[2] https://www.halaw.jp/pdf/HALONewsletter2017Sep25.pdf
[3] 仮想通貨交換業者に関する内閣府令
[4] これらは直接的には仮想通貨交換業者に課される義務ですが、改正資金決済法施行前から仮想通貨交換業を営み、施工から 6 ヶ月間以内に登録申請を提出した、みなし仮想通貨交換業者にも適用されます。
[5] 各取引所による顧客資産の管理方法は、ホームページ等で確認できます。
[6] 同法 14 条以下、43 条以下

る義務を負い[7]、また、万一の信用危機が生じた事態に備えた基金に加盟する（投資者保護基金）こととされています[8]。

第4　今後の規制の動向

このように見てくると、他の金融業者の場合と比べて、仮想通貨交換業者に対する現在の規制は、顧客預かりの仮想通貨の管理方法について、顧客保護にとって十分な制度を提供できていないように映ります。仮想通貨の性質上、他の場合と異なり、管理の分別性を高めるため、第三者が介入するということは難しいからかもしれません。

業界では、既存の事業者団体[9]によって自主規制団体として認定を受けるための動きが進められており[10]、顧客資産の保護のためのより具体的なルール作りが進むことが期待されます。報道によれば、このルール作りでは、今回取り上げた顧客財産の保護以外でも、新規仮想通貨の発行（Initial Coin Offering、いわゆるICO）など、一般大衆や投資家の利害に関わるその他の重要な問題が取り上げられることが予定されているということです。

仮想通貨のブームを好機ととらえ、新たな取り組みを試みる個人や事業者が急激に増えている現状からすると、このように業界をリードする事業者によって適正な運営のための枠組み作りが進められていくのは好ましいことであり、仮想通貨が社会的信用性を獲得してくためにも必要なことだろうと考えています[11]。

[7] 金融商品取引法43条の2、金融商品取引業等に関する内閣府令136条、141条など
[8] 金融商品取引法79条の27
[9] 日本仮想通貨事業者協会及び日本ブロックチェーン協会
[10] 資金決済法上の認定資金決済事業者協会（同法87条以下）になるということです
[11] 本稿執筆中の3月8日、金融庁より仮想通貨交換業者（一部はみなし業者）7社に対し、業務改善命令ないしは業務停止命令が出され、金融庁においても有識者による研究会を設置する旨が発表されました。規制の強化であると言えますが、現状からすると、今後の業界発展のために必要なことであろうと考えております。

民法（相続分野）における改正の状況

弁護士　金子 典正

第1　はじめに

相続法制の見直しを検討している法制審議会の部会は、2018 年 1 月 16 日、民法改正案の要綱案を取りまとめ、22 日召集の通常国会に提出する方針を固めました。

仮に上記改正案が成立した場合、民法の相続分野の大幅な見直しは、1980 年以来、約 40 年ぶりのこととなります。

そこで、以下に改正案のポイントをまとめ、内容を簡単に説明したいと思います。

第2　改正案のポイント

1　配偶者の居住権を保護するための方策

超高齢化社会の進展を踏まえ、配偶者の居住権について、①短期的に保護するための方策として、配偶者が相続財産に属する建物に居住していた場合に、少なくとも遺産分割協議が終了するまでの間、無償で当該建物をそのまま使用する権利を認めました。

また、②長期的に保護するための方策として、建物の「所有権」と「居住権」を分けて考え、遺産分割で合意した場合など一定の条件を満たせば、配偶者が死亡するまでの間、無償で当該建物を使用することを可能とする「居住権」を配偶者に認めることにしました。

2　遺産分割に関する見直し

現行の法定相続分について、配偶者の貢献が十分に反映されていないとの批判を受け、結婚期間 20 年以上の夫婦において、配偶者が生前贈与や遺言で譲り受けた居住建物その敷地は、遺産分割の対象から除外することになりました。

また、遺産分割協議が成立するまで銀行等の金融機関が払戻や名義変更に応じない、いわゆる「口座の凍結」に対処すべく、遺産分割協議が終わる前でもあっても、生活費や葬儀費用の支払いなどのために、預貯金を金融機関から引き出しやすくする仮払い制度等が創設され、その要件が明確化されることになりました。

3　遺言制度に関する見直し

自筆証書遺言について、全文を自書するとの方式を緩和し、財産の一覧を示す財産目録については、パソコンソフト等での自筆以外の作成を可能にしました。

また、上記自筆証書遺言について、公的機関である全国の法務局で保管できるようにして、相続人が遺言の有無を調べられる制度を導入することになりました。自筆証書遺言について法務局で保管した場合、家庭裁判所で相続人が立ち会って内容を確認する検認の手続が不要になるので、速やかな相続手続の進行が期待できるようになりました。

4 遺留分制度に関する見直し

これまでの遺留分減殺請求権の効力及び法的性質を見直し、遺留分権利者に対して、遺留分侵害額に相当する金銭の支払を請求することができる権利を認めました。

また、相続人に対する生前贈与については、対象範囲が拡大され、これまでの相続開始前の 1 年間から、相続開始の 10 年間にされたものについて、遺留分を算定するための財産の価値に参入されることになりました。ただし、故人と相続人が遺留分権利者に損害を加えることを知りながら贈与した場合には、期間の制限なく遺留分を算定するための財産の価値に参入される点に変更はありません。

5 相続の効力等に関する見直し

これまでは、遺言で不動産を相続した場合、登記をしなくても権利の取得を主張できましたが、法的相続分を超える部分については、登記をしなければ、第三者に権利の承継を主張できないこととなりました。

6 相続人以外の者の貢献の考慮するための方策

親族(6 親等内の血族、配偶者、3 親等内の姻族)のうち相続権のない者が、故人に対して無償で療養監護等の労務を提供したことにより故人の財産の維持や増加に特別の寄与をした場合、これらの親族が、相続開始後、相続人対して、その寄与に応じた金銭の支払を求めることができるようになりました。

第3 今後の進行

前述のとおり、2018 年 2 月 22 日に召集される通常国会における審議に注目が集まっております。当事務所としては、今後も審議の動向に注目し、皆様に最新情報をお伝えいたします。

高齢者の雇用に関する紛争事例

弁護士　柴田　真理子・宮内　望

第1　はじめに

現在、働き方改革として高齢者の就労促進支援が議論されており、高齢者の雇用に注目が集まっています。今回は、定年後、再雇用された場合の労働条件に関し紛争となった 2 つの裁判例をご紹介します。

第2　名古屋高等裁判所判決平成 28 年 9 月 28 日判時 2342 号 100 頁

1　前提となる制度

本件は、事業者が、定年を迎える労働者に対し、それまで従事してきた事務職の業務ではなく清掃業務等を提示したことについて問題となった事案です。

定年年齢を 65 歳未満としている事業主は、65 歳までの継続雇用制度の導入等を行わなければなりません（高年齢者等の雇用の安定に関する法律第 9 条）。現在、継続雇用制度を導入する場合、希望者全員を対象とする必要がありますが、平成 25 年 3 月 31 日までに継続雇用制度の対象者を限定する基準（以下、「継続雇用基準」といいます。）を労使協定で設けていた場合には、経過措置として平成 28 年 3 月 31 日までは 61 歳以上の人に対して継続雇用限定基準を適用することが認められていました（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律附則第 3 項。なお、平成 31 年 3 月 31 日までは 62 歳以上の人が適用対象となります。）。経過措置により、労働者が継続雇用基準を満たさない場合、61 歳以降雇用する必要はありませんが、定年から 61 歳までは継続雇用の必要があります。

2　本件の事実関係

本件労働者は定年まで事務職に従事していたところ、労使協定で定める再雇用の基準に達していないとして、パートタイマーとしての労働条件（主な業務：清掃等、1 日 4 時間勤務、自給 1000 円）を提示されました。選定基準を満たすには、上司評価が「◎」「〇」「△」の三段階評価中、全て「〇」以上であることが必要です。

本件労働者は、提示された職務等に同意せず定年退職を迎え、選定基準を満たした者と同様に、再雇用契約に基づき雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及びその地位に基づく賃金等の支払い並びに雇用契約上の債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等を求めました。

3　名古屋高等裁判所の判断

名古屋高等裁判所は、定年後の継続雇用として提示する労働条件については事業者に一定の裁量があるものの、提示した労働条件が、無年金・無収入の期間の発生を防ぐという趣旨に照

らして到底容認できないような低額の給与水準であったり、社会通念に照らし当該労働者にとって到底受け入れ難いような職務内容を提示するなど実質的に継続雇用の機会を与えたとは認められない場合においては、当該事業者の対応は改正された高年法の趣旨に明らかに反すると述べ、本件の業務内容は、単純労務職としての業務内容であることが明らかであるため、 本件労働者がいかなる事務職の業務についてもそれに耐えられないなど通常解雇に相当するような事情が認められない限り、違法なものといわざるを得ないとして、パートタイマーとして雇用されていた場合の年間賃金相当額を損害として債務不履行責任及び不法行為責任を認めました。

第3 東京高等裁判所判決平成 28 年 11 月 2 日判時 2338 号 81 頁

1 事案の概要

本件は、定年退職後に再雇用された労働者が、定年の前後で仕事内容の変化がないにもかかわらず賃金が減額されたことについて、労働契約法 20 条に違反するとして正社員の就業規則が適用される地位にあることの確認等を求めた事案です。労働契約法 20 条は、有期労働契約の労働条件と無期労働契約の労働条件との相違は、①業務の内容及び業務に伴う責任の程度、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと定めています。

2 本件の事実関係

本件労働者らは本件事業者の正社員（期間の定めのない労働者）として雇用され定年退職した後、期間の定めのある嘱託社員として再雇用されましたが、定年前と比べて賃金が約 25 パーセント減額されました。なお、本件労働者らは撒車の乗務員として勤務しており、定年の前後で従事する職務の種類や責任の程度、勤務時間等の労働条件は同一です。

3 裁判所の判断

(1) 東京地方裁判所

期間の定めの有無に関連して生じた相違への労働契約法 20 条の適用を認めた上で、有期契約労働者の職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が無期契約労働者と同一であるにもかかわらず労働者にとって重要な労働条件である賃金の額について差を設けることは、相違の程度にかかわらず、これを正当とすべきと特段の事情がない限り不合理であり労働契約法 20 条に違反すること、また、そのような労働条件は無効であり当該部分については正社員就業規則が適用されることを判断しました。当該判決は、労働契約法 20 条の上記①及び②の考慮要素を重視したものであると考えられます。

(2) 東京高等裁判所

労働契約法 20 条の適用を認めた点は地方裁判所と同様ですが、高齢者の雇用確保を図る必要が増大したこと及び一旦雇用契約を解消して新たに契約を締結していること等に鑑み、一般論

として再雇用の賃金が減額されることを認めた上で、本件事業者と同種・同規模の企業において職務内容等が変わらないにもかかわらず賃金が一定程度減額される企業が大多数であり、また、本件の賃金減額幅が同規模の企業と比較して小さいこと、本件事業者が赤字であること等を総合考慮して、本件取り扱いは不合理ではないと判断しました。当該判決は、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合考慮したものであると考えられます。

第4　最後に

第 2 の名古屋高裁判決は、継続雇用基準を満たさない労働者の定年後 61 歳までの労働条件の在り方について初めて判断した裁判例です。継続雇用基準を満たさないという意味で何らかの問題を抱える労働者の再雇用後の労働条件の設定につき実務上参考となります。また、第 3 の東京高裁判決は、定年の前後で仕事の内容に変化がないにもかかわらず賃金が減額された事案について、初めて判断した裁判例です。正社員と有期雇用（定年後再雇用を含む。）の違いのみを理由として一律に賃金に差異を設けている場合に、本判決の射程が及びます。また、労働契約法 20 条に違反するか否かについて、地裁と高裁で判断が分かれており、最高裁の判断が待たれます。

マンスリーセミナー活動報告

働き方改革の最新動向、並びに近時の労働問題　　弁護士　木下　達彦

平成 30 年 2 月 22 日、当事務所のセミナーの前半に、1時間をいただき、『働き方改革の最新動向と近時の労働問題』と題して、『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱』の解説と、要綱の答申後の動きとして副業・兼業・テレワークのお話を差し上げました。

『働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱』とは、昨年 9 月に、厚生労働省から労働政策審議会に諮問がなされ、労働政策審議会からは「おおむね妥当」という答申が出された要綱です。もっとも、答申には、労働者代表委員の反対意見として、「企画業務型裁量労働制の対象範囲の拡大、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル）の創設について、長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではない」という意見が付されており、裁量労働制と高度プロフェッショナル制度が国会審議の最大の焦点となることが予告されていたといえます。そして、本セミナー開催直前に、国会において、裁量労働制のデータ問題が急浮上し、施行期日の延期による調整が行われておりましたが、3 月 1 日、裁量労働制は除外したうえで働き方改革関連法案を提出する方針に変更となり、この分野における国会審議の困難さが浮き彫りになりつつあります。

このような国会の状況ではございますが、企業としては、要綱が示す改正の方向性を前提に、

先手を打って労務管理に織り込んでいかざるを得ないと思われます。セミナーにおいても、例えば、時間外労働の上限規制については、企業が把握していないサービス残業が発覚した場合、刑事罰を含めた法的リスクとして浮上することを指摘しましたが、法案が国会を通過し、施行されるまでの間に、要綱が提示する分野について、急激な変更は難しいとしても、段階的に措置をとって運用していく必要があると思います。

その他、懇親会の出席者からいただいた感想として、若手育成や人手不足の面からの時間外労働上限規制への疑問や、副業・兼業の促進への疑問も出されるなど、働き方改革に対する関心の強さが伺えました。

今後も、働き方改革を始めとする労務分野の動きにつきましては、マンスリーセミナーやメールマガジンなどで積極的に情報発信をしていくなど、皆様の関心にお答えしていきたいと思っております。

日系企業が台湾進出に知っておきたい台湾法務と税務のポイント

弁護士　坂下　良治

平成 30 年 2 月 22 日開催の当事務所主催セミナーの第二部として、台湾から誠遠商務法律事務所の周泰維（チョウ・タイウェイ）弁護士をお招きし、「日系企業が台湾進出の際に知っておきたい税務と法務のポイント」との題目で講演を行って頂きました。

近年は当事務所においても台湾・中国を始めとするアジア諸国とのクロス・ボーダー案件のご相談が増えており、当事務所でも同分野に積極的に対応しております。また当事務所では各国の専門士業とのネットワークも豊富に有しており、今回お招きした周泰維弁護士とも良くチームを組んで案件に取り組んでおります。

講演では、まず台湾に関する基礎的情報として、台湾の投資環境や産業政策、税制優遇措置について概説を頂きました。次に税務面としては、2017 年 1 月より適用開始された日台租税協定の基礎的知識をベースに、子会社・支店の設立・設置の前後における課税内容の差異や、そのメルクマールとなるPE（恒久的施設）概念の解釈について解説を頂きました。また法務面では、台湾の労働関連法令を中心とし、台湾の労働法制下における雇用契約の基本的知識や、就労時間・休暇の規制、また解雇の実務運用について解説を頂きました。

セミナー、懇親会にご出席頂きました方からも大変好評を頂き、当事務所にとっても非常に有意義な機会となりました。本メールマガジンの読者の皆様におかれましても、台湾・中国を始めアジア方面関係のご用命がございましたら是非当事務所にご相談下さい。

編集後記

３月に入り、少しずつですが日差しも暖かくなり、ようやく桃の節句の季節となりました。梅の花も咲き、もうそろそろすると桜の花も咲く頃です。春の気配を肌で感じられるようになり大変うれしく思います。

これから新たな環境での生活を迎える方も多いことと思います。皆様が一層のご活躍をされることを心よりお祈り申し上げます。

（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
隼あすか法律事務所
電話：03-3595-7070 ／ FAX：03-3595-7105
E-mail：info@halaw.jp ／ URL：https://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。