

A large, stylized graphic consisting of three green elements: a large letter 'Q' at the top left, an ampersand '&' in the center, and a large letter 'A' at the bottom right. The 'Q' and 'A' are in a bold, sans-serif font, while the '&' is in a more decorative, cursive-like font.

経営者のみなさまからの  
疑問,質問,お悩みなどに  
アドバイザーがお答えします

■TOPICS

特集: 非正規社員と退職金

労務: 休業命令と年次有給休暇

法務: 自筆証書遺言の方式緩和

経営者の知恵袋

Vol.102

# 経営者の知恵袋Q&Aとは？

この経営者の知恵袋Q & Aは、中小企業様約29,000社をサポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。

※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。

## ■ 制度

---

特	集	非正規社員と退職金	.....	04
---	---	-----------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

労働基準法	休業命令と年次有給休暇	.....	10
労働基準法	パートタイマーの健康診断	.....	11
助成金	介護離職防止支援コース	.....	12

## ■ 法務

---

遺言	自筆証書遺言の方式緩和	.....	14
会社法	監査役の解任・辞任	.....	16
契約	収入印紙と契約の効力	.....	18

## — 特集 —

04

## 非正規社員と退職金

## ● 質問

今年の2月に、「非正規社員にも退職金を支払わなければならない」という判決が出されたと聞きました。当社には正社員以外の従業員（有期契約労働者）がありますが、有期契約労働者に適用される就業規則には「退職金は支給しない」と定めています。当社の有期契約労働者の雇用期間は原則として1年となっているため、そのように決めています。

ただ、中には更新を繰り返し、勤続年数が10年を超える者もいます。このような状況なのですが、今回の判決をどのように捉えるべきでしょうか。判決内容を教えてください。

## ● 回答

有期契約労働者にも退職金の一部を支払うべきとの判決は出されましたが、あくまでもケースバイケースの判断であり、慎重に見極める必要があります。

## ● 概要

2019年2月20日、東京高等裁判所で正社員と有期契約労働者の格差に関する判決が出されました。第一審では非正規社員側の訴えはほぼすべて退けられていたのですが、本判決では多くの格差について「不合理である」との判断がされています。

その中でも大きなインパクトがあったのが退職金に関する判決部分です。結論を先に述べると、「正社員に支給される額の4分の1については支払う必要がある」とされています。詳細は後述しますが、退職金というそもそも支給が義務付けられていないものについて、しかも一部だけでも支払うべきという内容は今後の企業運営にとって影響が大きいといえます。

本判決については最高裁判所に上告がされているようで、最終的な結論はまだ出ていませんが、退職金制度を設けている会社や設けることを検討している会社は注意しなければなりません。

退職金は支払額が高額となりがちであり、かつ、過去に退職した非正規社員からも訴えが起こる可能性があります。そうなれば、一度に巨額の支払いが必要となるおそれがあるためです。

本特集では本判決の退職金に関する部分を、第一審の判断も交えながら解説していきます。

## ● 退職金とは

判決の解説の前に、まずは、退職金が法的にどのように考えられているかを振り返っておく必要があります。

退職金は、通常、算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じて算定されます(もちろん、このような算定方法以外もあります)。このような算定方法で支払われる退職金は、一般に「賃金の後払い」と考えられています。

しかし、この算定方法も単純ではなく、多くの場合算定基礎賃金は退職時の基本給とされていたり、支給率も勤続年数に応じて増加していくことが一般的です。このような仕組みの場合、単なる賃金の後払いというだけではなく、(長年の)勤続による会社への功労に報いるという意味(功労報償的性格)も持っているといえます。

この功労報償的性格から、支給基準においていわゆる自己都合退職と会社都合退職が区別されたり、勤務成績が勘案されたりします。また、同業他社への就職や懲戒解雇など使用者にとって望ましくない事由がある場合には退職金を減額・没収する条項が設けられていることも多くあります。

一般的な退職金の理解は以上のようなものですが、退職金を支給するかどうか、支給する場合にその条件や支給額の算定方法をどうするかといったことは、本来、使用者が自由に決定できる事項です。その意味では、有期契約労働者には支給せず、正社員にのみ支給するという禁じられていません。

そもそも、賃金の後払いにしても功労報償にしても、それを設定することで目指しているものは、長期勤続への誘因です。つまり、退職金制度は本来的に長期雇用を想定して作られているもので、長期雇用を前提としない有期契約労働者に対して支給することは想定されていないことが通常です。

ここまでの退職金についての考え方は、今回の事件においても主に使用者側から主張されています。第一審ではこのような考え方に基づいて、有期契約労働者に退職金を支給しないことも不合理ではないと判断しました。

しかし、実際に長期間勤務した有期契約労働者に対しては退職金を支給すべきなのではないかという疑問が生じます。特に、ある程度勤続すれば有期契約労働者であっても会社に対する功労が全くないということはないはずで、有期契約労働者に支給しないことが不合理だとされる可能性が出てきます。

以上を踏まえて、本判決および第一審の判断を労働者側・使用者側の主張とともにみていきたいと思えます。

## ● 労働契約法第20条

もう一点、正社員と有期契約労働者との間の格差是正が、どのような法的根拠に基づいて行われるのかも確認しておく必要があります。

本判決で問題となったのは、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)を締結して働く「有期契約労働者」についての待遇です。それについては、労働契約法第20条が下記のルールを定めていて、格差是正はその規定を根拠に行われます。

### (1) 条文

労働契約法第20条は、『有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。

抽象的でわかりにくい規定なので、以下で整理してご案内いたします。

### (2) 要件

労働契約法第20条には、「有期契約労働者であることによって、期間の定めのない労働者(無期契約労働者)との間で、不合理な違いを設けてはならない」ということが定められています。

つまり、有期契約労働者と期間の定めのない労働者との間に「何らかの違い」があることを前提としつつ、その違いが不合理ではないことを要求するルールということです。このようなルールは「均衡待遇規定」と呼ばれています。

不合理かどうかを検討するための要件は、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情とされています。

①は、実際に行っている業務やその業務を遂行するために課せられている責任の程度のことです。

②は、業務や責任がどの程度変更されるのか(例えば事務職から営業職への異動が予定されているか)、就業場所の変更(転勤)はあるのか等、人事異動に関する要件です。

③は、①や②以外の事情を広く考慮するための要件です。例えば、経験や能力等が典型例だとされています。

この①～③を総合的に考慮し、有期契約労働者と無期契約労働者との違いが不合理かどうか判断されます。

## ● 事案の概要

今回の判決は次のような事案でした。

### ○当事者

原告(有期契約労働者側): X1・X2・X3・X4

被告(会社側): Y社

Y社は、駅構内における新聞、飲食料品、雑貨類等の物品販売のほか、鉄道運輸事業に係わる業務の受託、建築・電気工事の設計・施工や関連機材・資材等の販売、生命保険・損害保険・医療保険の代理事業等を行っている会社です。

### ○Xらの事情

X1は、Y社の契約社員として有期労働契約を締結し、駅構内の売店で販売業務(売店業務)に従事しています。X2からX4の3名は、同じくY社と有期労働契約を締結し、X1と同業務にかつて従事していました。

X1は判決時点でまだY社に勤務していましたが、X2からX4はいずれもY社を定年退職しています(X2・X4は定年退職後、再雇用等の形でY社に雇用されています。X4についてはその期間も満了し、退職しています)。

X2からX4は、定年退職するまで10年前後Y社で勤務していました。

### ○Y社の勤務形態

Y社で売店業務に従事している正社員は、代務業務(急な欠勤等で勤務できない販売員に代わって勤務する業務)やエリアマネージャー業務に従事することがあります。

一方、Xらは、原則として代務業務に従事することはなく、エリアマネージャー業務に従事することも予定されていないという違いがあります。

また、正社員は売店業務以外の業務への配置転換の可能性があるのに対し、Xらは売店業務以外の業務への配置転換の可能性はないという相違があります。

### ○Y社の退職金

Y社では、正社員には勤続年数等に応じた金額(退職時の本給に勤務年数に応じて定められる支給月数を乗じた額)が支給されますが、Xらには一切支給されません。

### ○Xらの訴えの内容

Xらは、期間の定めのない労働契約をY社と締結している労働者(正社員)のうち、売店業務に従事している者とXらとの間で、本給及び資格手当、住宅手当、賞与、退職金、褒賞並びに早出残業手当(本件賃金等)に相違があることが労働契約法第20条に違反していると主張して訴えを起しました。

このような状況で、主張がどのような主張展開し、裁判所がどのような判断をしたのかを、順に解説していきます。

## ● 退職金についての当事者の主張

### 【Xらの主張】

#### ○第一審段階

正社員と同一の責任の下で同一業務を行い、同じ勤続年数の契約社員に退職金を支給しないのは、労働契約における期間の定めの有無という違いのみを理由とする相違であり、不合理な格差である。

#### ○本判決(第二審)段階

契約社員も長期雇用が予定されており、現に長期雇用されているにもかかわらず、退職金が全く支給されない。他方、正社員は、勤続1年で定年退職しても退職金が支給されており、また、自己都合退職の場合でも勤続3年で退職金が支給されているから、長期雇用による人材の確保とは無関係である。

### 【Y社の主張】

一般的に有期労働者と期間の定めのない労働者とでは、給与の体系や考え方が異なり、退職金についての考え方も異なる。期間の定めのない労働者は終身雇用を基本としているため、会社の考える功労のあり方が有期労働者と異なることも当然である。

会社によっては退職金制度のない会社もあるし、退職金制度を有期労働者に設けるか否かは会社の裁量事項であって、これを設けないことを不合理とすることは困難である。

本件においては、正社員と契約社員との間には、職務の内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮すれば明確な相違があること、長期雇用を前提とする正社員に対する継続雇用に期待する功労や福利の要素、有用な人材の確保及び定着を図る目的等を踏まえると、契約社員に対して退職金制度を設けないことが不合理であるとはいえない。

## ● 第一審の判断

一般に、退職金は賃金の後払い的性格のみならず功労報償的性格を有するため、企業が長期雇用を前提とした正社員に対する福利厚生を手厚くし、能力がある人材の確保・定着を図るなどの目的で正社員に対する退職金制度を設ける一方、短期雇用を原則とする有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすることは、人事施策上一定の合理性がある。

これに加え、正社員と契約社員との間には職務の内容・職務の内容及び配置の変更の範囲に大きな相違があること、被告では契約社員のキャリアアップの制度が設けられていることなどから、退職金における正社員と契約社員との間の相違は、不合理とまでは認められない。



## ● 本判決の判断

一般に、退職金の法的性格については、賃金の後払い、功労報償など様々な性格がある。このような性格を踏まえると、一般論として、長期雇用を前提とした無期契約労働者に対する福利厚生を手厚くし、能力がある人材の確保・定着を図るなどの目的で正社員に対しては退職金制度を設ける一方、本来的に短期雇用を前提とした有期契約労働者に対しては退職金制度を設けないという制度設計をすること自体が、人事施策上一概に不合理であるということとはできない。

契約社員は、原則として1年ごとに契約が更新される有期契約労働者なので、賃金の後払いが予定されているということとはできない。

しかし、有期労働契約は原則として更新され、定年が65歳と定められており、実際にも定年まで10年前後の長期間にわたって勤務していた。そのため、少なくとも長年の勤務に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金すら一切支給しないことについては不合理といわざるを得ない。

退職金には様々な性格があるが、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の、少なくとも4分の1は功労報償の性格を有する部分といえる。

## ● まとめ

要するに、本判決は、「退職金の功労報償部分については、長期間勤務している有期契約労働者にも支払うべきである」としたわけです。

先に述べたように、退職金には「一般的に」功労報償部分が含まれています。つまり、退職金を設けている場合の多くが本判決の影響を受けるということです。

今年2月15日には、大阪高等裁判所で「有期契約労働者にも賞与を支給すべき」という判決が出されていますが、その判決は特殊な賞与の算定方法を用いている事案でした。それとの対比でいえば、本判決の方が妥当する範囲が広く、注意が必要といえます。

また、功労報償部分を「少なくとも4分の1」と判断したことにも注目しなければなりません。このように判断された理由は判決文だけからはあまりはっきりしておらず、「退職金の功労報償部分は4分の1」と言い切れるわけではありません。そのため、事案によってはこれより低くなる可能性も高くなる可能性もあります。

本判決の判断が最高裁判所でも通用するとなれば、多くの企業で退職金制度の見直しが必要となる可能性があります。退職金制度の見直しは非常に労力がかかるものですので、今後の裁判の行方を注視しなければならないといえます。

# — 労働基準法 —

## 休業命令と年次有給休暇

10

### ● 質問

先日、業務上の都合により全従業員に休業を命じました。もちろん休業手当を支払う旨も説明したのですが、ある従業員から「年次有給休暇を消化したい」との申し出がありました。

本人からの申出ですし、会社には年次有給休暇を5日間取得させる義務もあるため、年次有給休暇の取得を認めたのですが、適切な対応だったのでしょうか。

### ● 回答

不適切な対応であるとまでは言えませんが、本来であれば、休業命令が先に行われた場合は年次有給休暇の取得はできません。

### ● 解説

まず、根本的な考え方として、「年次有給休暇は労働義務のある日に限り取得することができる」とされています。普通、労働義務のある日とは「出勤日」を指し、労働義務のない日は「休日」を指します。つまり、休日には年次有給休暇は取得できないということです。

もっとも、適法に休日出勤命令が出されていれば、その休日は労働義務のある日ということになります。では、反対に、ご質問のようにもともと出勤日（労働義務のある日）だったところ、業務上の都合によって休業命令を出した日はどうなるのでしょうか。

休業命令は従業員の労働義務を消滅させます。労働の受け取り手である会社側が「その日は働かなくていい」と言っているのですから、当然といえば当然です。

業務命令によりその日の労働義務は消滅するのですから、休業命令が出された日には年次有給休暇は取得できないというのが結論です。

もっとも、一度出した休業命令を、従業員の同意のもと実質的に撤回することは可能だと思われる。ご質問にある対応は、従業員の要望に端を発していますので、その方との関係では、合意によって当日の労働義務を復活させ、そこに年次有給休暇を充てたものと考えられます。これについては、特に法的な問題はありませぬ。

しかし、全従業員に休業を命じたなか、年次有給休暇の取得を申し出た一部の者だけに、特別な対応をしたとなると公平性を欠いているように思われます。これが社内統制への悪い影響を及ぼさないか懸念されます。

今後は、休業命令を行う際、前もって全ての従業員に年次有給休暇取得の希望を確認するか、あるいは、原則どおり年次有給休暇の取得は一切認めないものとするか、会社としての方針を決めておかれるとよいと思います。

# — 労働基準法 —

## パートタイマーの健康診断

# 11

### ● 質問

現在、当社には正社員しかいないのですが、この度部署を新設し、そこではパートタイマー（短時間労働者）も雇用しようと考えています。定期健康診断はパートやアルバイトの方でも受診が必要でしょうか。

### ● 回答

パートタイマーの方でも要件を満たせば受診が必要です。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

会社が行う定期健康診断は、労働安全衛生法にて「常時使用する労働者」に対して実施する必要があると定められています。この「常時使用する労働者」に該当するかどうかについて、詳細な基準が設定されています。

#### 判断基準

次の①と②の要件を両方満たす者は「常時使用する労働者」に該当します。したがって、①・②どちらにも該当するパートタイマーには、定期健康診断を実施しなければなりません。

- ①期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、および更新により1年以上使用されている者。
- ②その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分3以上であること。

雇用形態	正社員	パートタイム労働者					
		○無期契約 ○契約期間が1年以上の有期契約 (契約更新により1年以上になる場合を含む)			○契約期間が6月以上1年未満の有期契約 (契約更新により6月以上となる場合を含む)		
週所定労働時間 (対正社員)	1	3/4以上	1/2以上3/4未満	1/2未満	3/4以上	1/2以上3/4未満	1/2未満
定期健康診断	◎	◎	○	△	△		

◎:労働安全衛生法を根拠に実施する義務があるもの

○:法令上の実施義務はないが、実施することが望ましいとされているもの

△:実施根拠規定がないもの

なお、「常時使用する労働者」は、他の法律でもよく使用されていますが、その法律や目的により、見解が多少異なります。これを機に、その他の事柄についてもご確認されることをおすすめいたします。

# — 助成金 —

## 介護離職防止支援コース

# 12

### ● 質問

2019年度における、従業員の介護休業取得を支援する厚生労働省管轄の助成金について教えてください。

2016年度に介護支援取組助成金を受給している場合でも受給することは可能ですか。

### ● 回答

2019年度の両立支援等助成金 介護離職防止支援コースについては、下記解説にてご説明します。

過去、介護支援取組助成金を受給された企業も支給対象とされます。

### ● 解説

#### ■両立支援等助成金 介護離職防止支援コースの概要

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度(\*)を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給されます。

(\*) **介護両立支援制度**：所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助

#### ■支給対象となる事業主の主な要件

- (1)雇用保険の適用事業主であること
- (2)中小企業事業主に該当すること
- (3)就業規則等に育児・介護休業法が定める介護休業の制度、介護休暇、所定外労働の制限等の介護休業関係制度を規定していること
- (4)就業規則等に、介護支援プランによる介護休業の取得及び職場復帰、介護休業関係制度の利用を支援する措置を実施する旨を定めていること 等

#### ■支給対象となる従業員の主な要件

介護休業または介護両立支援制度の開始日の1か月以上前から雇用保険被保険者として雇用されていること

【次ページに続きます】

### ■円滑な介護休業の取得・復帰に取組み

家族の要介護の事実について把握後、対象従業員の上司または人事労務担当者と、対象従業員が少なくとも1回以上介護支援プラン策定のための面談を行い、

「介護支援プラン(様式第4号 仕事と介護の両立支援 面談シート兼介護支援プラン)」を作成してください。

※介護休業を取得する場合は、介護休業の開始と同時並行で作成することも可能です

※介護両立支援制度を利用する場合は、制度利用開始日の前日までに面談し、作成することが必要です

※介護支援プランには、対象従業員の業務の整理、引き継ぎに関する措置が定められていることが必要です

### ■介護支援プランによる支援制度の条文体例

介護休業または介護両立支援制度の開始日の前日までに、就業規則や育児介護休業等規程に次の条文を加え、従業員への周知を行ってください。

#### 第 条(円滑な取得及び職場復帰支援)

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズを合わせて定め、これを実施する。

### ■支給額について

①介護休業:対象労働者が介護休業を合計14日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度:対象労働者が介護両立支援制度を合計42日以上利用した場合

①介護休業	②介護両立支援制度
取得時:28.5万円<36万円>	28.5万円<36万円>
復帰時:28.5万円<36万円>	

※それぞれ、1企業あたり1年度に5人まで支給

※ <>内は生産性要件を満たした場合の額

※①②とも1企業1年度5人まで支給。(2020年度までの時限措置予定)

### ■申請窓口

「都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)」

実際のご利用にあたっては、提出書類、申請時期等をご確認いただくようお願いします。

# 一 遺 言 一

# 14

## 自筆証書遺言の方式緩和

### ● 質問

私は会社の社長を務めていますが、かなり高齢になってきたので、弁護士に遺言書の作成を依頼しています。そうしたところ、遺言書の作成の仕方が変わったと聞きました。具体的にどの点が変わったのでしょうか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 遺言の方式

遺言とは、個人(遺言者)がした意思表示の法的効力を、その人の死後に生じさせるものです。ただ、当然ながら死後に遺言者に意思の内容を確認することはできないので、その真意はあらかじめ明確に定めておく必要があります。このような理由から、遺言は一定の方式に従って行わなければならないとされています。

具体的には、自筆証書遺言・公正証書遺言・秘密証書遺言の3つの形式のいずれかによる必要があります。これらの方式によらない遺言(例えば、伝言や録音、録画等)は無効となってしまいますので、注意が必要です。

このうち、よく用いられる方式は、自筆証書遺言と公正証書遺言の2つです。両者の特徴やメリット・デメリットは以下の通りですので、ご参考にいただければと思います。

	自筆証書遺言	公正証書遺言
費用	ほとんどかからない	・公証役場手数料(16,000円～) ・証人依頼代
証人	不要	二人必要
保管	本人、推定相続人、遺言執行者、 受遺者、友人 等	・原本は公証役場 ・正本と謄本(写し)は本人、推定相続人、 受遺者、遺言執行者 等
メリット	・費用がかからない ・比較的簡単に書ける ・遺言の内容を秘密にできる ・訂正、内容の書き直しが容易	・公証人が関与するので、法的に不備がなく安心 ・公証役場で原本を保管してもらえ、確実に遺言 を実行できる ・家庭裁判所での検認が不要
デメリット	・形式や内容に不備があると、法的に無効に なってしまう ・紛失、偽造、隠匿等の危険性がある ・保管場所によっては発見されない場合がある ・開封時、家庭裁判所の検認手続が必要	・作成に手間と費用がかかる ・公証人と証人に、遺言の存在と内容を知られ てしまう (※公証人には守秘義務あり)

【次ページへ続く】

## (2) 自筆証書遺言の方式緩和

前述のように、自筆証書遺言は公正役場に行く手間をかけることなく、また、ほとんど費用もかけずに作成できるというメリットがあります。その反面、すべて遺言者が手書きしなければならず、特に相続財産の数や種類が多い場合には遺言者の負担が大きだけでなく、誤字脱字が生じることで、遺言者の意思が正確に実現されなかったり、場合によっては不備があるとして無効となってしまうおそれもあります。

そこで、自筆証書遺言に関する民法第968条が改正され、相続財産の目録部分を添付する場合には、その目録部分に限って自書しなくてもよいこととされました。目録として添付できるものとしては、パソコンで作成したリスト、預金通帳等のコピーや不動産全部事項証明書等が考えられます。

## (3) 自筆証書遺言の変更方法

遺言書作成後の内容を変更したいときは、これまでと同様、自書で記載された本文に変更場所や変更したことを追加記入して署名をした上で、変更した場所に押印する必要があります。

財産目録部分を差し替えたい場合には、その部分を抜いてしまうと遺言書全体が無効となるおそれがあります。そのため、差し替えたい目録に×をつけて署名押印し、新しい目録を追加するという方法が考えられます。ただ、それにより方式に不備が発生したり、単純に分かりにくくなってしまったりするおそれもありますので、新しい遺言を再度作成してしまった方がよい場合もあるでしょう。

## (4) その他注意点

財産目録自体は自筆しなくてもよいとされましたが、以下の点に注意が必要です。

- ① 偽造を防止するため、財産目録は毎葉に署名押印が必要
- ② その紙の両面に自書によらない記載がある場合は、両面それぞれに署名押印が必要
- ③ 公正証書遺言と異なり、各葉の間の契印は不要

なお、遺言書の作成は非常に専門性が高く、かつ、ご自身のみならず相続人になる方も大きな利害関係を持っています。つまり、少しの文言の違いで思った通りの効果が実現されなかったり、相続人が損をしてしまったりする可能性があるということです。また、先の通り、遺言には厳格なルールがあり、それを守らないと無効となってしまいます。

このような事情からすると、ご質問にあるように、相談の段階から弁護士に依頼することが得策といえます。そもそも、遺言書を作成できるのは基本的には弁護士のみですので、できるだけ早いタイミングで相談し、形にしておくことが重要です。もちろん、作成した後で事情が変わることもあるでしょう。その場合、新しい遺言書を作成することとなりますが、一度弁護士に依頼をしていれば幾分話も進みやすいといえます。

依頼できる弁護士に心当たりがない場合、各地の「弁護士会」が法律相談や弁護士の紹介を行っていることが多いので、問い合わせてみると情報が得られると思われる。

### ● 質問

当社の監査役はかなりの高齢なのですが、体力の衰えから、任期の途中で退任したいとの相談を本人より受けました。

そのため、臨時株主総会を開催し、そこで監査役の解任決議を取りまとめたいと考えていたところ、「監査役の解任はややこしい。退任したいとおっしゃるのであれば、辞任いただいたらどうか」との声が社内から上がりました。解任と辞任はどう違うのでしょうか。

### ● 回答

解説をご確認ください。

### ● 解説

監査役の解任と辞任は、ともに「監査役を退く」という意味では同じですが、その内容が異なります。そのため、会社法においても、違う取り扱われ方をしています。

解任とは、「会社側が役員（取締役や監査役など）を辞めさせる行為」を指し、辞任とは、「役員が自ら会社を去ること」を指します。そのため、解任は、通常、能力不足や不祥事等、会社にとって望ましくない場合に用いられます。

また、会社法の中には、監査役の地位を保護する規定が多々おかれています。例えば、任期は最低でも4年で、これを短縮することは認められておりません。

ほかにも、

・監査役の解任は、株主総会の「特別決議」によらなければなりません。

※取締役の場合は「普通決議」です

・監査役が解任される場合は、株主総会において、それに関する意見を述べるすることができます（再任されない場合や、監査役の選任についても意見を述べるすることができます）。

なお、辞任の場合も、監査役は辞任後最初に招集される株主総会に出席して、辞任した旨及びその理由を述べることができるとされています。

監査役は中立な立場から会社の業務や会計を監視する役目ですので、その役目を全うできるよう、このような保護がされています。

【次ページへ続く】



ご質問にある監査役の解任と辞任の違いですが、解任は先ほどのような手続きを経て実行することとなります。対して、辞任は、監査役自らが「辞任します」という旨を会社に対して申し出るだけです。

※この違いはそのまま、商業登記申請における添付書面の違いともなっています。

解任の場合は「株主総会議事録と株主リスト」、辞任の場合は「辞任届」を、登記申請書とともに登記所に提出することとなります。

また、次のような違いもあります。

会社法では、役員が「任期の満了」または「辞任」により退任した場合、「これによって、法律もしくは定款で定めた役員員数を欠くときは、新たに選任された役員が就任するまで、引き続き、役員としての権利義務を有する」とされています。

役員員の最低数は、会社法あるいは定款で決められています。この最低数を下回ることはできません。そのため、このような規定が置かれています。しかし、解任の場合、会社側が強制的に退任させたわけですから、退任後も会社に関わらせるわけにはいきません。したがって、解任された場合は、後任が決定せずとも役員としての権利義務から解放されます。

上記のとおり、辞任の方が解任よりも手続きとしては簡易です。また、監査役ご本人からの申出ということもあり、実態としても辞任として手続きをすすめるべきだと思われます。

もともと、貴社の監査役が今回の方のみの場合、辞任ということであれば次の監査役が就任するまでの間、引き続き監査役としての職務を続けていただくざるを得なくなります。そうすると、体力的不安から辞任を申し出た監査役ご本人の意向に沿わないため、後任の監査役を早期に見つけることが肝要です。

なお、「後任の監査役を早期に見つける」ということは、仮に解任という手法をとったとしても必要なことです。そのため、後任の監査役が見つかるまでは、在職していただくということが現実的な対応かと存じます。

#### ○解任・辞任と損害賠償請求

役員を解任する場合、損害賠償請求が問題となることがあります。

会社法が、「会社が正当な理由なく役員を任期満了前に解任した場合、会社は役員に対し、解任によって生じた損害を賠償しなければならない」と定めているためです。今回はご本人からの申出ですので、仮に解任したとしても損害賠償問題に発展する可能性は低いと考えられます。

一方、「辞任が会社にとって不利な時期になされた場合、役員は、これにより会社に発生した損害の賠償をしなければならない」ともされています。こちらは、民法の規定にしたがったものです。なお、役員にとってやむを得ない事由があるときは、損害賠償の責任はありません。

### ● 質 問

以前、他の企業と請負契約を締結した際、印紙を貼付することを忘れてそのままにしてしまいました。税務署には連絡をし、然るべき対応をしたのですが、契約の効力はどうなるのか気になりました。

今回の請負契約自体はもう終了しているので問題はないと思うのですが、今後のために教えてください。

### ● 回 答

契約の効力に影響はありません。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解 説

#### (1) 印紙とは

契約書に印紙を貼付する理由は、印紙税を納付するためです。すべての契約書に貼付しなければならないわけではなく、印紙税法で決められた一定の内容が記載された契約書(印紙税との関係では「課税文書」と呼ばれます)のみが対象です。

貼付を怠ると、過怠税というペナルティの対象となります。

#### (2) 契約自由の原則

上記の決まりはあくまで印紙税という税金のルールであって、契約そのものとは無関係です。契約はあくまで契約のルールにしたがって有効かどうか判断されます。

契約に関する重要なルールに「契約自由の原則」というものがあります。誰と契約するか(相手方選択の自由)、どのような内容の契約を結ぶか(契約内容決定の自由)など、契約に関することは自分で自由に決められる(国からの干渉を受けない)という意味合いのものです。そして、「契約自由の原則」の中には、「契約方式の自由」も含まれており、どのような方法(契約書を作成するか否か等)で契約を結ぶかについても、基本的には当事者の自由に決めることができます。

「印紙を貼付しなければ契約の効力がない」と決めることは、契約方式の自由に、国が税金という形で介入することを意味しますが、今の日本の法律上、そのような決まりはなされていません。

したがって、ご質問の場合も、印紙の貼付を忘れていたことを理由にして契約が無効となることはありません。





SRS201662