

A large, blue, stylized graphic consisting of the letters 'Q', '&', and 'A' arranged vertically. The 'Q' is at the top, followed by the ampersand '&', and the 'A' at the bottom. The letters are thick and have a modern, sans-serif feel.

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: 押印についてのQ&A

労務: 副業・兼業の取扱い

法務: 契約の基本

経営者の知恵袋

Vol.108

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	押印についてのQ&A	04
---	---	------------	-------	----

■ 人事労務等

働	き	方	改	革	テ	レ	ワ	ー	ク	の	コ	ツ	12	
労	働	基	準	法	副	業	・	兼	業	の	取	扱	い	14

■ 法務

民	法	契	約	の	基	本	16							
民	事	訴	訟	法	合	意	管	轄	裁	判	所	と	は	18

— 特集 —

押印についてのQ&A

04

● 質問

当社は現在、すべての契約書に押印しています。

押印について、現状、手間に感じているわけでもなく、むしろお互いの意思を最終的に確認する上で重要だと考えています。

しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、押印という慣行を見直す動きが出ていると聞きました。この流れはどのようなものなのでしょうか。また、そもそも法律上、契約書への押印にはどのような意味があるのでしょうか。

● 回答

政府が「押印についてのQ&A」という文書を出しました。

押印慣行については今までも見直しの動きはありましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、強まっています。

詳細は解説をご確認ください。

● 解説

政府は、2020年6月19日に「押印についてのQ&A」という文書を出しました。

この文書は、押印慣行がテレワーク推進の障害となっていることを受け、その見直しに向けて出されたものです。

このことからわかるように、政府としては契約書に押印するということを基本的には見直す方針のようです。しかし、与党の中でも意見が割れており、ご質問にあるように「意思確認に対する押印の信頼」はやはり高いものがあります。

他方、「押印についてのQ&A」には、その冒頭、下記の記載があります（法務省「押印についてのQ&A」より引用）。

問1. 契約書に押印をしなくても、法律違反にならないか。

- ・ 私法上、契約は当事者の意思の合致により、成立するものであり、書面の作成及びその書面への押印は、特段の定めがある場合を除き、必要な要件とはされていない。
- ・ 特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、契約の効力に影響は生じない。

ここでは、押印がなくとも法律違反とはならない旨が記載されています。まずは、そのことを解説したいと思います。

● 契約の成立と押印

まず、契約の成立に押印が必要かどうかについて少し詳しく解説します。

(1) 契約

契約とは「意思の合致」です。そのため、当事者の意思が合致しさえすれば、契約の成立に他の条件は不要であることが原則です（詳細は本紙16ページをご覧ください。）

(2) 押印をする理由

この契約の原則からすると、契約の成立には押印どころか契約書の作成すら不要ということになります。契約書を作成しなければ押印するものがありませんから、当然、押印が必要ということにはなりません。

では、なぜ押印をするのでしょうか。それは、

日本では昔からそうだったから

ということに尽きると思います。

日本の取引において、押印は長い歴史を持ちます。そして、その歴史は「押印に対する高い信頼」として根付いています。よく日本は「ハンコ文化」と言われますが、それはこのことを指しています。政府が見直そうとしている押印慣行もこの信頼のことを意味すると考えられるでしょう。

(3) 押印慣行の見直し

このように見ていくと、押印慣行の見直しとは、

押印に対する過度の信頼を再検討し、契約が意思の合致のみで成立することを認識する

そんなスローガンのように思えます。

契約は当事者の意思の合致のみで成立するにもかかわらず、現在の日本の取引においては、あたかも押印がなければ契約が成立しない場面が多くあるように見受けられる。それが単なる取引慣行であれば大きな問題はないが、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で不要不急の外出を制限する必要がある中、やり玉にあがった。形式的にはそういったことなのではないでしょうか。

ここには、種々の政治的思惑も大きく影響しているように思われますが、いずれにせよ、ほとんどの契約の成立に押印は不要であることはその通りで、押印は「なくても構わない」との認識を持つておくことは重要です。

● 押印と民事裁判

契約の成立に押印が不要とはいえ、民事裁判においてそれがそのままの形で通用しているかといえば、実はそうではありません。日本における「押印への信頼の高さ」は民事裁判のルールを決めた、民事訴訟法という法律にも盛り込まれているからです。

下記は、「押印についてのQ&A」の問2です。

問2. 押印に関する民事訴訟法のルールは、どのようなものか。

- ・ 民事裁判において、私文書が作成者の認識等を示したものとして証拠（書証）になるためには、その文書の作成者とされている人（作成名義人）が真実の作成者であると相手方が認めるか、そのことが立証されることが必要であり、これが認められる文書は、「真正に成立した」ものとして取り扱われる。民事裁判上、真正に成立した文書は、その中に作成名義人の認識等が示されているという意味での証拠力（これを「形式的証拠力」という。）が認められる。
- ・ 民訴法第228条第4項には、「私文書は、本人〔中略〕の署名又は押印があるときは、真正に成立したものと推定する。」という規定がある。この規定により、契約書等の私文書の中に、本人の押印（本人の意思に基づく押印と解釈されている。）があれば、その私文書は、本人が作成したものであることが推定される。
- ・ この民訴法第228条第4項の規定の内容を簡単に言い換えれば、裁判所は、ある人が自分の押印をした文書は、特に疑わしい事情がない限り、真正に成立したものとして、証拠に使うてよいという意味である。そのため、文書の真正が裁判上争いとなった場合でも、本人による押印があれば、証明の負担が軽減されることになる。

ここで書かれているのは、民事訴訟における証拠の取扱いに関することです。

民事訴訟では、訴訟の当事者が自分の主張を裁判所に「正しい」と判断してもらうことを目指して様々な活動をします。しかし、当事者が単に主張するだけでは、裁判官にはそれが正しいかどうかわかりません。裁判官は全くの第三者であり、争いになっている事件について何の経験や体験もしていないからです。

そこで、当事者は色々な証拠を裁判官に見せ、「自分の主張が正しい」ということを裁判官に認めてもらおうとします。

その際提出される証拠には、例えば、写真だったり、録音した音声だったり、証人の証言だったり、様々なものがあります。その中でも最もポピュラーで重要なものとして「文書」があります。

この「文書」にももちろん様々な種類があり、単なる事務的な文書と契約書のように誰かの認識が書かれている文書とは基本的に区別されています。なぜなら、誰かの認識が書かれた文書として証拠にしようとする場合、そこにその「誰か」の認識がちゃんと反映されているかを確認する必要があります。

契約書もそういった文書の1つなので、契約書を例にとってみていきます。

例えば、Aという人物がBという人物との契約を捏造するために、契約書を作成したとします。そして、そこにBという名前を表記します。

このような場合にその契約書を証拠として認めるべきではないと、通常は考えると思います。それはなぜかというと、

その契約書をBが作っていないから

にほかなりません。自分が全く作っていない(他人が勝手に作った)契約書を証拠として利用されてしまうと、非常に不利な結果となるおそれがあります。特に、文書というのは作成自体は簡単にできてしまうので、そこに書かれている人物(先の例であればAとB)が自分の意思で作成したものなのかを判定してから証拠として使うというルールになっています。

では、その判定はどのようにして行われるのでしょうか。

先の例をよく考えてみると、これは「Aが契約を捏造しようとしている」ということがわかっているから、証拠とすべきではないと判断できるともいえます。もちろん裁判官はその事情を知りませんから、証拠として契約書を利用してしまうかもしれません。

そこで、できるだけ客観的に判定できる仕組みが必要で、その方法の1つとして認められているのが「押印」です。

文書に「押印」があれば、その「押印」をした人物がその文書を真に作成したと推定する、民事訴訟法ではそう決められています。これは、「押印に対する日本社会の信頼の現れ」といえます。「押印があればその人物が間違いなく作ったに違いない」と考えるわけです。

先の「押印についてのQ&A」には、概ねこのようなことが書かれています。

● 押印以外の方法

「押印」はあくまで、

その文書を本人が間違いなく作ったことを示す方法の1つ

です。そのため、同じことを「押印」以外からでも示すことができるのであれば、それで構いません。裏を返せば、「押印」があったとしても、その他の事情から「本人が作ったものではない」ことが示されてしまえば、その文書は証拠として使えなくなってしまうということです。

問3. 本人による押印がなければ、民訴法第228条第4項が適用されないため、文書が真正に成立したことを証明できないことになるのか。

- ・ 本人による押印の効果として、文書の真正な成立が推定される（問2参照）。
- ・ そもそも、文書の真正な成立は、相手方がこれを争わない場合には、基本的に問題とならない。また、相手方がこれを争い、押印による民訴法第228条第4項の推定が及ばない場合でも、文書の成立の真正は、本人による押印の有無のみで判断されるものではなく、文書の成立経緯を裏付ける資料など、証拠全般に照らし、裁判所の自由心証により判断される。他の方法によっても文書の真正な成立を立証することは可能であり（問6参照）、本人による押印がなければ立証できないものではない。
- ・ 本人による押印がされたと認められることによって文書の成立の真正が推定され、そのことにより証明の負担は軽減されるものの、相手方による反証が可能なものであって、その効果は限定的である（問4、5参照）。

これは「押印についてのQ&A」の問3部分を抜粋したのですが、ここには概ねそのような内容が書かれています。

そして、「押印」も完全ではないのだから、間違いなく本人が作った契約書であることを他の手段で示すことができるようにするというのを、この後推奨していくという構成になっています。

● 押印が完全ではない場合①

では、どのような場合に、「押印はあるけれども、本人が作ったものではない」とされてしまうのでしょうか。

同じく「押印についてのQ&A」の問4には、次のような記載があります。

問4. 文書の成立の真正が裁判上争われた場合において、文書に押印がありさえすれば、民訴法第228条第4項が適用され、証明の負担は軽減されることになるのか。

- ・ 押印のある文書について、相手方がその成立の真正を争った場合は、通常、その押印が本人の意思に基づいて行われたという事実を証明することになる。
- ・ そして、成立の真正に争いのある文書について、印影と作成名義人の印章が一致することが立証されれば、その印影は作成名義人の意思に基づき押印されたことが推定され、更に、民訴法第228条第4項によりその印影に係る私文書は作成名義人の意思に基づき作成されたことが推定されるとする判例（最判昭39・5・12民集18巻4号597頁）がある。これを「二段の推定」と呼ぶ。
- ・ この二段の推定により証明の負担が軽減される程度は、次に述べるとおり、限定的である。
 - ① 推定である以上、印章の盗用や冒用などにより他人がその印章を利用した可能性があるなどの反証が相手方からなされた場合には、その推定は破られ得る。
 - ② 印影と作成名義人の印章が一致することの立証は、実印である場合には印鑑証明書を得ることにより一定程度容易であるが、いわゆる認印の場合には事実上困難が生じ得ると考えられる（問5参照）。

ここでは、まず、押印が「盗用」された場合や「冒用」された場合が挙げられています。「盗用」は、文字通り「盗まれた印鑑で勝手に押印された場合」です。一方、「冒用」は、例えば、「全く違う目的で預けていた印鑑を勝手に押印された」ような場合を指します。どちらも本人の印鑑が押印されていることに違いはないのですが、押印する際に本人が関与していません。つまり、押印が本人の意思に基づいてされていないということです。これでは、その文書を「本人が作った」とはいえません。

● 押印が完全ではない場合②

また、「押印はあるが、その押印が本人が持っている印鑑とは異なっている場合」も「本人が作ったものではない」場合として挙げられています。

例えば、AがBとの間の契約を捏造しようとして契約書を作成した事例で、AがBの名字と同じ印鑑を購入し、それを押したような場合です。この押印もやはり本人の意思に基づいておらず、「本人が作った」とはいえません。

①と②からいえることは、

「押印」はその持ち主の意思によってされていなければ意味がない

ということです。

ご質問にあるように、意思確認のために「押印」を行うということは多いと思います。ただ、裁判になると順序が逆になり、「その押印が本人の意思に基づいてされているか」が判断されるということです。

● 本人の印鑑かどうかを確かめる方法

その文書の「押印」が本人の印鑑と一致するかどうかは、印影を比較することによって行われます。しかし、いざ訴訟になると、この比較は難しい場合があります。

まず、印影を比較するためには、「その文書は私が作ったものではない」と主張している相手に対し、印鑑を裁判に提出してもらわなければなりません。しかし、契約当時の印鑑がすでに手元がない(なくした、捨てた)ということも十分にあり得ます。また、実際問題として、争っている相手がすんなりと出す場合ばかりとも限りません。

このような事情を考えると、印影を比べるというのは争いになってからだとそう簡単ではなく、文書を作成する時点で比較する方法を獲得しておくことが望ましいといえます。そのために用いられるのが、「実印+印鑑証明書」のセットです。実印は1つしか登録できないため、印鑑証明書を同時に得ておけば、後日紛争になったとしても文書に押された印影と印鑑証明書の印影を比較することができます。

これを反対から見れば、「印鑑証明書を得ておかなければ押印の効力は高くない」ということです。次ページに引用している部分ではそのことが書かれています。

問5. 認印や企業の角印についても、実印と同様、「二段の推定」により、文書の成立の真正について証明の負担が軽減されるのか。

- ・ 「二段の推定」は、印鑑登録されている実印のみではなく認印にも適用され得る（最判昭和50・6・12裁判集民115号95頁）。
- ・ 文書への押印を相手方から得る時に、その印影に係る印鑑証明書を得ていれば、その印鑑証明書をもって、印影と作成名義人の印章の一致を証明することは容易であるといえる。
- ・ また、押印されたものが実印であれば、押印時に印鑑証明書を得ていなくても、その他の手段により事後的に印鑑証明書を手に入れば、その印鑑証明書をもって、印影と作成名義人の印章の一致を証明することができる。ただし、印鑑証明書は通常相手方のみが取得できるため、紛争に至ってからの入手は容易ではないと考えられる。
- ・ 他方、押印されたものが実印でない（いわゆる認印である）場合には、印影と作成名義人の印章の一致を相手方が争ったときに、その一致を証明する手段が確保されていないと、成立の真正について「二段の推定」が及ぶことは難しいと思われる。そのため、そのような押印が果たして本当に必要なのかを考えてみることに有意義であると考えられる。

● まとめ

ここまで見てきたように、「押印についてのQ&A」では、「押印」が法律上必須のものでもなく、また、後日の紛争に備えた手段として決して万全でもないことを理由に、押印慣行の見直しを迫る内容となっています。そして、取引の記録を残す、本人確認を徹底する等の別の方法で後日の紛争に備えることを提案しています。これらの方法は基本的にメールや電子データなどでの記録・保存が想定されているようで、形のある印鑑を扱わない点で外出自粛を念頭に置いたものとなっています。

その点は確かにその通りなのですが、「押印に対する信頼が高い」という状況が根強くある限り、裁判においても「ないよりはある方がいい」という状況までは無くならないと思われれます。また、テレワークの推進との関係でいえば、契約書への押印もさることながら、社内文書（企画書や稟議書、経費精算書など）への押印がネックになっているように見受けられます。社内文書は押印する人数も書面の絶対量も多く、ここを見直さない限り、スムーズなテレワークの実現は難しいといえます。

働き方改革

テレワークのコツ

12

● 質問

新型コロナウイルス感染症の影響により、当社でも在宅勤務を始めました。なにしろ急なことでしたので、なんとか機器だけ揃えてスタートしたのですが、何に気を付けるべきなのかわからないままです。取り組む際に気を付けなければならないことなどを教えてください。

● 回答

在宅勤務を始めとするテレワークの実施には、法的な側面だけではなく、実施する側の人の問題があります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

1. テレワークをする際に気を付けるべき法律

テレワークという言葉に法律上の定義はありませんが、社屋とは別の場所で行われる労働一般を指して使われることが多いと思われます。

労働の場所が通常時と異なるだけですので、労働基準法を始めとする労働関係の法律の適用について、基本的には変わりません。前回の経営者の知恵袋でも取り上げましたが、中でも、労働時間の管理と把握が特に重要となります。

社屋の中で実際の労働を見ることができないため、従業員の労働時間を把握することが比較的困難です。しかし、法律上は、客観的な記録(従業員自ら改編できない記録)を用いて把握することが求められています。したがって、テレワーク導入の際には最低限、この仕組みを何らかの方法で構築しておく必要があります。

2. テレワークのコツ

もっとも、テレワークを成功させるためには、法律上求められていることだけを遂行すれば良いというわけではありません。できれば、会社運営にとってもっと積極的な意味を持たせる方が望ましいといえます。

テレワークの場合、一般的に、記録の残せないアンオフィシャルなコミュニケーションは減っていきます。この点に見過ごせない問題があることは後で解説する通りなのですが、コミュニケーションの記録が残るといことは会社にとってとても価値のあることです。

例えば、軽い議題について会議の代わりにチャットソフトを用いて議論したとします。そこでは、通常の会議の議事録のように決定事項がメインに記されるのではなく、そこに至るやり取りの全てが記録されていきます。

そうすると、その会議がいつ始まっていつ終わったのかということが経過とともに残りません。それを後から検証すれば、その会議が有意義なものだったのか、それともあまりいい経過ではなく、ただ堂々巡りで時間が経っていったのかなど、主観的にはありませんが、生産性を測ることができます。

また、記録が残っていることで共有の幅も広がります。会議の参加人数は、多いとまとまりにくいというデメリットがあります。そのため、会議の決定事項だけを関係者に伝えるということは効率の観点から重要なことですが、伝えられる側としては、決定事項の少し手前の部分がわかった方が仕事に着手しやすく、効率も上がります。口頭の会議ではいかに議事録があったとしても必要な情報を取捨選択できないことがあります。すべての記録が残っているチャットであれば、必要な情報を抜粋し加工して伝えることができます。

3. アンオフィシャルなコミュニケーション

テレワークを始める際、多かれ少なかれ従業員は不安を感じていると思われます。それはおそらく、入社すれば得られていた視覚的・聴覚的な情報が入ってこなくなることで大きく影響していると考えられます。

出社をすると、自分の仕事に直接必要な情報に限らず、実に様々な情報が入ってきます。例えば、隣の席の同僚の独り言や、上司の機嫌、忙しそうにしているか手が空いているかなど、視覚的・聴覚的な情報はその代表といえます。これらは普段は意識することが少ないと思いますが、上司からすれば「(見た目として)手が空いてそうだから新しい仕事を与える」という判断をすることがありますし、部下としては「今は機嫌が悪そうだから相談は後にしよう」と思うこともあるでしょう。

これらは明確な意思の伝達ではありませんが、仕事を円滑に進めるため、あるいは自己の仕事の効率化のために必要なコミュニケーションだといえます。そのため、テレワークになりこれらのコミュニケーションが遮断されると、視覚的・聴覚的な情報から判断していた細かなアクションができず、効率が下がってしまう可能性があります。

4. マネージャー、管理職に求められること

このデメリットはテレワークという特性上、完全に無くすことはできません。そのため、可能な限りいつもと変わらない仕事環境やフローを目指したとしても、上手いかないことが多いと思われます。

そのため、仕事のやり方に目を向けるのではなく、基本に立ち返り、まずは「どうすれば組織の仕事が滞りなく進むか」という「結果」に目を向けることが望ましいといえます。そうすることで、テレワーク下だからこそ得られるメリットにも気づきやすくなり、「仕事の手を抜いていないか」という、確かめることが非常に困難な指標ばかりに気を取られることも少なくなります。マネージャーや管理職に求められる役割や必要なスキルは、時代の流れとともに変わってきています。新しいことに挑戦しなければならない状況では、中間層の活躍が不可欠ですので、ご参考にしてみてください。

一 労働基準法 一

副業・兼業の取扱い

14

● 質問

当社は現在、正社員の兼業・副業を全面的に禁止しています。しかし、働き方改革の流れと今般の新型コロナウイルス感染症を考慮して、当社でも正社員に副業・兼業を許可しようと思っています。注意点を教えてください。

● 回答

副業・兼業を全面的に禁止することは現在でも認められにくいといえます。他方、兼業・副業を許す場合には注意点もありますので、解説をご確認ください。

● 解説

1. 副業・兼業に対する法律

副業や兼業については色々な形態があります。例えば、

- ・他社の従業員になる
- ・他社の役員になる

といったものが今までの典型でした。しかし、現在は副業や兼業にも様々なものがあり、

- ・YouTubeに動画を投稿して収益を得る
- ・いわゆるブログサイトで収入を得る
- ・フリーランスとして個人事業で収入を得る

など、会社に雇われない副業・兼業も増えてきています。

これらはいずれも「自社での労働以外で収入を得る」という点では共通しています。しかし、その手段は異なっており、それに応じてそれぞれの法律的な意味合いも違ってきます。

もっとも、こういった手段にしる、副業・兼業を全面的に禁止することのできる法律はありません。それは、どんな個人にも「職業選択の自由」があり、その中に「誰かに雇われつつ、他の仕事をする」ことも含まれているからです。

したがって、会社としては、副業・兼業の全てを禁止するのではなく、企業運営に与える不利益を最小限にとどめるように、制度を整備することとなります。

2. 副業・兼業が企業運営に与える影響

副業や兼業が企業運営に与える影響で最も深刻なものは、労働時間の把握・管理です。会社には、通常、副業・兼業にどの程度の時間を使っているのか、どの程度の負担がかかっているのかを調査する術がありません。取り得る方法としては、従業員本人の自己申告が基本ということになります。その場合、本人が正しく申告してくれなければ労働時間の把握ができません。

正社員の場合、自社でフルタイム勤務をしているわけですから、そもそも他で働くこと自体、長時間労働に陥る危険性を持っているといえます。会社には従業員が長時間労働によって心身の健康を損なわないように、労働時間を把握・管理し、業務の変更等適切な調整を行う義務があります(安全配慮義務のひとつ)。従業員が副業や兼業をしている場合でもこの義務自体は無くなりません。そのため、仮に従業員に何らかの兆候が見られた場合(例えば、集中力を欠いている、疲れた様子である)、会社としては原因を調査したうえで、何らかの措置を取ることになります。副業や兼業を止めるかどうかは、實際上、本人の意思次第です。そのため、会社は自社の業務を調整することになり、割を食う形となってしまいます。

また、企業秘密の漏えいにも気を付けなければなりません。従業員本人が意図していなくても、自社で学んだ内容や得たノウハウが流出してしまう可能性があります。そういったものは「秘密」に含まれない場合もありますが、そうだとした場合も自社にとって重要な内容を含んでいることもあります。特に、同業他社での兼業は漏えいの危険性が高く、かつ、自社への影響も大きいいため、可能な限り制限したいところです。

3. 副業・兼業のルール

以上を踏まえると、副業や兼業をする際には会社に届け出るというルールを設け、その内容によっては禁止や制限をするという運用が望ましいと考えられます。

どこでどの程度、どういった内容で働いているかを把握することができれば、例えば定期的に話を聴くなど日常的な対応が可能です。また、長時間労働となることが明確に想定される場合や自社の業務に影響する場合(例えば他社の正社員となる場合)、同業他社への就職など、自社の企業運営の必要上無視できない影響があると判断できれば、事前に副業・兼業を禁止したり制限したりすることができます。

他方、従業員本人のペースで仕事ができる自営業的な働き方は、自社業務への影響を理由に禁止や制限をすることは難しいと思われれます。企業秘密の漏えいにつながるような内容や、明らかな競業ということであれば話は別ですが、そう判断できる場合は事業を始めたばかりの段階ではあまり多くないと考えられます。そのため、この場合もやはり、定期的に状況を確認することが重要といえます。

働き方改革では、副業・兼業を原則として認める方向に進んでいます。しかし、2で述べたような問題に加え、法律上も割増賃金の問題や雇用保険の問題など、まだまだ整備が追い付いていない分野があります。働き方が多様化し、稼ぐ手段も多様化しているため、それらを受け入れつつ、柔軟に対応していくことが求められています。

— 民法 —

契約の基本

16

● 質問

先日、長年取引をしてきた会社と納品をめぐってトラブルになりました。当社が納品する立場なのですが、今まで、納品にかかる送料は相手の会社負担でした。今回も当然そうだろうと思い、納品にかかった費用を請求したところ、払えないと言われてしまいました。

相手の会社に事情を聞いたところ、経費削減が必要な状況で、当社の部長に相談すると「今回から送料は負担しなくてよい」旨を伝えられたとのことでした。当社部長はその会話を覚えており、確かにそう伝えたとのことでした。

最終的には社長も納得し、送料は当社の負担になったのですが、そもそも部長が伝えた時点で送料の負担は変更されているのでしょうか。もしそうだとすれば、当社としても決裁の仕組み等検討しなければならないので、教えてください。

● 回答

会社間の契約がいつ成立するかについては、様々な事情を考慮する必要があります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

1. 契約の成立

契約は口頭でも成立するとよく言われます。特集でも触れたように、これはほとんどの場合その通りで、契約が成立するためには、基本的に書面も押印も不要です。

なぜなら、契約とは「当事者の意思の合致」であり、意思の合致さえあれば他の要素は不要だからです。

※保証契約など、一部例外があります。

2. 意思の合致の中身

契約における「意思」とは、申込みとそれに対する承諾を指します。ご質問の場合、相手の会社の「送料の負担をしてほしい」というのが「申込み」

貴社部長による「構わない」というのが「承諾」

に該当します。ここで相手の会社と貴社の送料に関する意思が合致しているのです。この時点で契約が成立(厳密には変更)が起こります。

3. 部長の権限

しかし、これはあくまで、部長がその契約をする権限を持っている場合の話です。契約について権限のない人がいくら意思を表示しても、契約の成立とはなりません。

特に会社組織の場合、実際に意思を表示する個人と会社とは法律上明確に区別されています。そのため、代表取締役のように法律上会社を代表する権限を持っている場合は別ですが、例えば従業員個人が取引先と話をまとめてきたとしても、会社が承認しない限り契約は成立しないといえます。

ただし、従業員も契約を締結する権限を持つことがあります。典型的な場合としては、社内規程等で権限が与えられている場合です。例えば、「〇円までの契約についての決裁権を与える」といった内容です。

しかし、このように明確に決まっている場合は多くはありませんし、決まっている枠内でなされたことであればそもそも問題はなりません。問題となるのは、権限があるかどうか不明な場合です。そのような場合、争いになれば色々な事情から権限があったかどうか判断されることとなります。

例えば、過去にその個人がどのような取引をしたことがあるか、権限を持っている人と社内でのどのようなやり取りが行われたか、その人の役職やその人が普段どのような権限を持っているのか、などです。

4. ご質問の場合

ご質問の場合、契約について貴社の部長に権限が与えられていたのであれば、部長が承諾した段階で契約が変更されます。

権限が与えられていない場合、様々な事情から判断されることとなりますが、単に部長という役職だけで権限が認められることはそこまで多くないと思われれます。普段から契約に関して部長が単独で行ったり決裁をしていたりという事情があれば、今回の取引についてだけ権限がないというのは不自然です。しかし、そういった事情がない場合、部長という役職には権限が伴わないと判断される可能性の方が高いと考えられます。

とはいえ、社内で権限の配分について明確にしておくことは重要です。独断を防ぐということにもつながりますし、稟議の仕組みを作り契約に一定の人数を関わらせることで、一人の場合よりも安定した判断をすることができます。長年の取引先との無用なトラブルを防ぐためにも、役職に応じた権限を定めておき、社内での決裁の仕組みを確立しておくことが肝要です。

一 民事訴訟法 一

18

合意管轄裁判所とは

● 質問

当社が結ぼうとしている契約書に、「本契約に関連する一切の紛争を裁判によって解決する場合、甲および乙の合意により、東京地方裁判所のみを第一審の専属的合意管轄裁判所とする。」という条文があります。このような条文があると、東京地方裁判所以外で裁判ができないということなのでしょうか。なお、当社は大阪にあります。

● 回答

ご理解の通り、訴えを起こすときには東京地方裁判所となります。

● 解説

(1) 管轄とは

ご質問にある条文は、契約に関して法的な紛争(事件)が起こった際にどこの裁判所で審理するかを決めたものです。各裁判所間には事件分担の決まりがあり、訴えを起こす際にはその決まりに従わなければなりません。管轄のない裁判所に訴えを提起することはできません。

このように、事件を審理する裁判所に関するルールのことを「管轄」と呼びます。

ご質問の条文に関係する管轄は、「土地管轄」と呼ばれ、裁判所の場所に関するルールです。平たく言えば、各地にある裁判所のどこに訴えを提起するのかを決めるためのルールということです。

「土地管轄」について、民事訴訟法という法律で決められている最も基本的なルールは、「被告(訴えられる側)の所在地の裁判所に管轄がある」というものです。例えば、実際はもう少し細分化されていますが、「大阪に住んでいる人を訴える場合は大阪地方裁判所に訴える」といったものです。ただ、「土地管轄」の決まり方は一つではないので、何か所かの裁判所に管轄があることもあります。

(2) 専属的合意管轄

また、「土地管轄」については、法律の決まりのほか、当事者の合意で管轄を発生させることができます。このように、当事者の合意で発生する管轄を「合意管轄」といいます。さらに、「東京地方裁判所のみ」のように、特定の裁判所にのみ管轄が認められることを「専属管轄」といいます。

ご質問の条文は、合意によって専属管轄を発生させているため、「専属的合意管轄」ということになります。このように、ご質問の場合は「専属管轄」ですから、東京地方裁判所以外に訴えを起こすことはできなくなってしまいます。

自社から地理的に離れた裁判所で裁判をするメリットは基本的にありません。例えば、先の民事訴訟法上のルールにするなど、検討が必要かと存じます。

