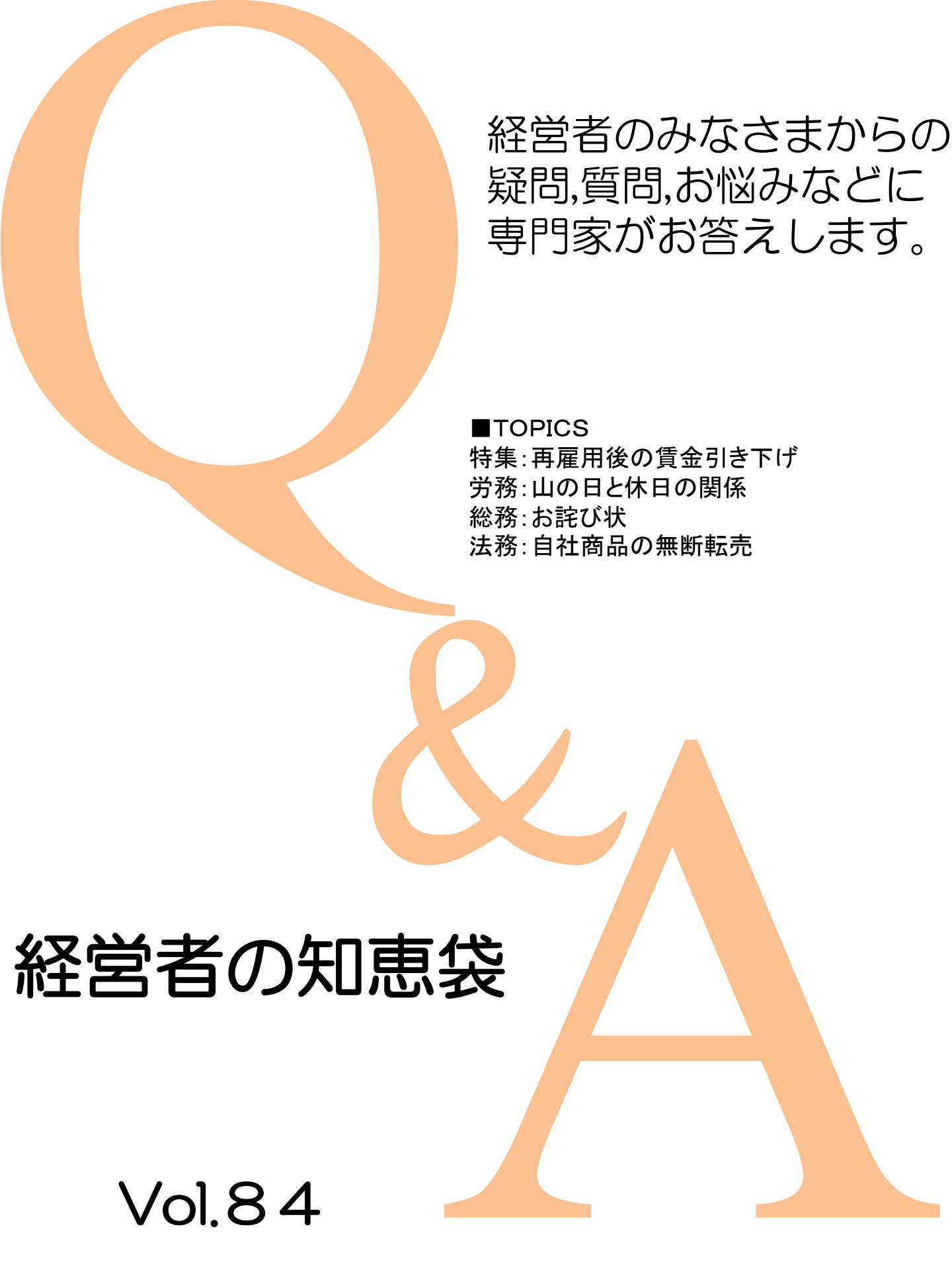


A large, stylized orange graphic of the letters 'Q', '&', and 'A' is positioned in the background. The 'Q' is at the top left, the '&' is in the center, and the 'A' is at the bottom right.

経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:再雇用後の賃金引き下げ

労務:山の日と休日の関係

総務:お詫び状

法務:自社商品の無断転売

経営者の知恵袋

Vol.84

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26,000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	再雇用後の賃金引き下げ		01
-----	-------------	-------	----

■ 人事労務等

労働基準法	山の日と休日の関係		06
身元保証法	身元保証人の責任		08
健康保険	退職後の出産手当金		09
健康保険	傷病手当金の支給額		10

■ 総務

総務文書	お詫び状		11
------	------	-------	----

■ 法務

商標権等	自社商品の無断転売		13
会社法	株主名簿と株主不明		14
民事訴訟法	合意管轄裁判所とは		15

一 特 集 一

01

再雇用後の賃金引き下げ

● 質問

当社は60歳を定年とし、その後、65歳まで再雇用しています。定年後の再雇用においては、賃金を引き下げているのですが、法的にはどのような仕組みなのでしょう。裁判例も出てきているようなので、今後の動向が気になります。

● 回答

再雇用後の賃金引き下げについては、年金や雇用保険からの給付との関係といった問題もありますが、今回は引き下げるといふ変更そのものの注意点を解説いたします。

● 定年制

再雇用後の賃金について考える前提として、「定年制」について解説いたします。

(1) 定年制の定義

「定年制」とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度と定義されます。

広く一般的に導入されており、9割を超える企業で導入されています。

(2) 定年制の問題点

このように当たり前に存在する定年制ですが、問題視されることもあります。

定年制は、労働者の労働能力や従業員としての適格性が十分に存在していても、年齢という一律の基準により労働契約が終了する制度です。

定年制の対象となる労働者は「期間の定めなし」という条件で雇われているため(もともと期間の定めのある契約で入社し、その後、期間の定めなしに変更された場合も含みます。)、定年制を「期間満了」と同様に考えることはできません。また、解雇には厳しい制約があることに比べると、年齢のみを理由として労働契約を終了させることは非常に簡易といえます。

そのため、定年制には合理性がなく、雇用保障の理念に反して効力がないとする見解も存在します。

(3) 定年制の合理性

上記のような問題点があるにもかかわらず、定年制の合理性が認められ普及している背景には、年功序列型の日本的雇用形態があります。

日本的な雇用形態は、従業員の雇用尊重を最優先としながら、かつ、年功による処遇（賃金形態や昇進等）を基本としてきました。雇用尊重を最優先とし、年功により処遇が決まるため、従業員を長期に雇用するようになります。これがいわゆる「終身雇用制」として、日本的雇用形態の特徴となりました。

このような雇用形態は今でも多くの企業で見られますが、勤続年数が長いほど賃金も高いという仕組みのため、従業員の能力以外の面で賃金コストを抑制しなければならないという課題があります。

この課題の一つの解決方法が定年制です。定年制を設け、一定年齢で一律に退職とすることで賃金コストの上昇を防ぐことができます。他方、定年制があることによって、定年までの雇用保障や継続的（年功序列的）な賃金の上昇という利益を、従業員は受けることができます。

定年制の合理性はこの点により認められます。

(4) 法規制

定年制についての明確な法規制はほとんどありません。高年齢者雇用安定法で、「定年を定める場合は60歳を下回ることができない」とされている程度です。

● 定年後再雇用

(1) 継続雇用義務

高年齢者雇用安定法により、使用者は労働者を65歳まで継続雇用しなければなりません。定年は60歳でも構いませんが、65歳までは継続雇用しなければならないため、「定年後再雇用」という状況が生じます。

定年制により退職しますから、定年後再雇用は、定年制による退職とその直後の再度の雇い入れとなります。

(2) 再雇用時の労働条件決定

定年後の再雇用においては、賃金の引き下げをはじめ、労働条件が変更されることが一般的です。法的には退職と新たな雇い入れですから、通常の雇い入れと同様、労働条件を労働者の同意のもとで決定することができます。これが、定年後再雇用の際に労働条件を変更する仕組みとなっています。

仕組みの詳細は次ページをご確認ください。

①定年による退職



②使用者からの再雇用労働条件の提示



③労働者の承諾



④再度の雇い入れ

この(2)と(3)により賃金の引き下げ等、労働条件の変更が行われます。

● 労働契約法第20条との関係

(1) 労働契約法第20条

労働契約法第20条は、次のように規定しています。

「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。」

判断方法等については、次ページの表をご確認ください。

(2) 定年後再雇用との関係

定年後の再雇用では、賃金の引き下げとともに、1年ほどの期間の定めのある契約となることが一般的です。そのため、労働契約法第20条が適用されることになり、期間の定めのない従業員と比較し、不合理な差異を設けてはいけないうこととなります。

次にご紹介する最近の裁判例も労働契約法第20条に関するものであり、定年後再雇用にあたってはこの条文の考慮が求められつつあります。

何が「不合理な差異」なのかは簡単に判断できないケースもあるため、裁判例や行政の動きをとらえることがまずは重要です。

対象となる労働条件	● 一切の労働条件について、適用されます。 ● 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	● 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。 ▶解説 ● 「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。 ● ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。 ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。 ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。 例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。
効果	● この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。 ● この規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。

● 裁判例

(1) 事案の概要

定年後再雇用されたトラック運転手3名が、定年前と同じ職務にもかかわらず3割程度賃金を引き下げられたのは違法として、定年前と同じ賃金の支払いを求めた裁判です。

判決は、賃金引き下げは労働契約法20条に違反して無効であるとししました。

理由として、「正社員と職務内容や配置の変更の範囲が同じ場合、特段の事情がない限り、賃金に相違を設けることは不合理であること」が挙げられています。

(2) 解説

この判決は、定年後再雇用における賃金引き下げを無効と判断したのですが、すべての賃金引き下げが無効となるわけではありません。あくまで、「職務内容や配置変更の可能性等が正社員と同一の場合」における判断です。また、定年制が賃金コストの抑制に不可欠であり、継続雇用義務がある現状では、「賃金を引き下げること自体は合理的」としています。

とはいえ、定年制に合理性が認められている理由である、「年功序列制による賃金コストの抑制」との関係では非常に厳しい判決だと考えられます。65歳までの再雇用が義務付けられているため、職務内容を変えずに賃金のみを引き下げることへの要請は強いものがあり、この判決は定年制そのものを揺るがしかねません。

また、この判決は、「労働者の同意があったとしても、同意しなければ再雇用されない状況にあったため、特段の事情とはいえない」としています。このような状況は、多くの定年後再雇用に当てはまるため、「労働者が同意すれば賃金を引き下げても問題ない」という考えも見直す必要が出てきます。

● まとめ

定年を迎えるベテラン従業員に、「定年前と同様に活躍してもらいたい」という考え自体は自然なものです。また、定年後再雇用における賃金引き下げは、定年制と継続雇用義務とのバランスを取るうえで非常に重要です。賃金の引き下げを前提とした公的給付(高齢雇用継続給付金)もあります。

このような事情が考慮されるのか、考慮されるとしてどの程度なのかに関しては、今後の裁判例を見守る必要があります。先の裁判例にしても、まだ地方裁判所の段階ですから、控訴審で判決が覆る可能性もあります。

このように今後の動向はまだまだ不透明ですが、「定年後再雇用＝賃金引き下げ」という定式は成り立たない方向へと動いています。

再雇用時の賃金引き下げであっても、業務との関連性を踏まえて判断しなければ無効となる可能性があり、慎重に検討することが求められます。

— 労働基準法 —

山の日と休日の関係

06

● 質問

当社は、土曜・日曜・国民の祝日を休日と就業規則に記載しています。
今年から新たに山の日(8月11日)が祝日に追加されたとのことですが、当社の休日が増えることになるのでしょうか。また、割増賃金の計算等はどうなりますか。

● 回答

休日が増えることになり、給与計算にも影響があります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 山の日

2016年から8月11日が「山の日」として国民の祝日となります。直前の国民の祝日の増加は、1996年の「海の日」ですから、20年ぶりの祝日の増加となります。

(2) 休日

法律上、「休日」とは、労働者が労働契約において労働義務を負わない日をいいます。つまり、労働日以外の日ということになります。この休日を、1週間に1回与えなければならないとするのが労働基準法の原則です。

労働契約において労働義務を負わない日が休日なので、労働日を労働日のままに就労させない日は「休業日」と呼ばれ、休日とは区別されます。また、労働者に労働から離れる権利を与えるものは「休暇」と呼ばれ(典型例は有給休暇です)、やはり休日とは区別されます。

「労働契約において労働義務を負わない日」というのは、「そもそも労働をしなくてもいいと決まっている日」という意味合いです。もともとは労働をしなければならない日(労働日)であったけれども、労働しなくてよかった日は、先の通り「休業日」や「休暇」と呼ばれます。

そのため、休日は就業規則や個別の労働契約によってあらかじめ特定されることになります。

【次ページに続きます。】

なお、シフト制のようにあらかじめ休日が特定されていないように見えるものもあります。しかし、これも休日の決め方が決まっており、それにしたがって休日が定まる以上、あらかじめ特定されているとして差し支えありません。

(3) 山の日と休日の関係

ご質問の場合、就業規則によって、国民の祝日が休日であるとあらかじめ(労働契約で)決められていることになります。国民の祝日といえば、「国民の祝日に関する法律」によって定められる祝日であって、それ以上の限定はないのが通常です。そのため、たとえ就業規則作成後に設けられた祝日であっても、就業規則中の祝日に含まれることになります。

したがって、山の日 は就業規則によって定められた休日となります。

休日は労働日以外の日ですから、休日が増えれば労働日が減ることになります。月給制で働く場合、労働日が減れば時間単価が上がります。時間単価が上がることによって割増賃金の単価も上がるため、計算上注意が必要です。

(4) 就業規則の変更

上記のように祝日が増えることへの対応策として、現状の「国民の祝日」という記載を「国民の祝日(ただし、山の日 は除く)」のような記載に変更することが可能でしょうか。

現状の記載を新しい記載に変更することにより、年間休日数が1日減ります。賃金との関係でいえば、現状の記載のほうが1日少ない労働日で同じだけの賃金がもらえることを意味します。そのため、昨年まで(山の日 制定前)の労働日と同じとはいえ、就業規則だけを見れば不利益変更と言わざるを得ないと考えられます。したがって、原則として従業員全員の同意を得たうえで、就業規則を変更することになります。

休日に関することは従業員にとっても関心事ですので、そのような点からも、説明を尽くしできる限り同意を得ることが望ましいといえます。ただし、同意を得られない場合でも、上記の変更が認められる可能性があります。就業規則の変更は、同意がなくても変更内容に合理性があれば行うことができるからです。

合理性判断はケースバイケースとなりますが、1日の休日の増減が労働者に与える影響は大きくなく、また、休日の日数も前年と同じであるため、得こそしませんが損もない状況にあります。このような事情を考慮すれば、「変更に合理性がない」とまではならない可能性が高いと思われます。

— 身元保証法 —

身元保証人の責任

08

● 質問

当社では社員の入社時に「身元保証書」を提出してもらっています。
基本的には社員に対する意識付けの意味なのですが、万が一社員が会社の備品を破損してしまった場合、「身元保証人」に対してどこまで修理代を請求できるのでしょうか。

● 回答

修理代全額の賠償を求めることは難しいと思われます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 身元保証とは

「従業員が会社に損害を与えた場合に、その損害を賠償する約束」を「身元保証」といいます。
そして、身元保証の義務を負う人を「身元保証人」といいます。

(2) 身元保証人の責任

身元保証人が負うべき責任は、基本的には約束(契約)の内容で決まります。しかし、身元保証人の責任はそれだけでは決まらず、身元保証法で制限されています。

身元保証法第5条には、「身元保証人の責任の範囲を決めるにあたっては、労働者の監督に関しての使用者側の過失の有無、身元保証人が保証をするに至った事由や払った注意の程度、労働者の任務や身上の変化等、一切の事情を考慮する」と定められています。

そのため、たとえば「身元保証人は労働者が会社に与えた損害の一切を賠償する」と契約で定めていたとしてもその通りにはならず、ケースバイケースに判断されます。

また、従業員が会社に賠償すべき範囲を超えて身元保証人に請求することもできません。

従業員が会社に与えた損害を与えた場合でも、原則として、会社は従業員に対して全額の賠償を求めることは、原則としてできないというのが基本的な考え方です。一般論ですが、多くても4分の1程度に制限されます。そのため、身元保証人に対してもこの範囲でしか請求できません。したがって、修理代全額の請求はできないと考えられます。

健康保険

09

退職後の出産手当金

● 質問

8月15日が出産予定日の女性従業員が会社を退職することになりました。退職後の期間についても出産手当金を受給することはできますか。

● 回答

条件を満たせば受給可能です。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

本来、健康保険の給付は「被保険者」を対象としているため、被保険者の資格を喪失してしまうと、健康保険の給付を受けることはできません。

しかし、以下の要件を満たした場合には、資格喪失後も継続的に出産手当金を受給することが可能です。

- ①被保険者の資格を喪失をした日の前日（退職日）までに継続して1年以上の被保険者期間（健康保険任意継続の被保険者期間を除く）があること。
- ②資格喪失時に出産手当金を受けているか、または受ける条件を満たしていること。
- ③退職日に出勤していないこと。

そのため、ご質問にある女性従業員が、①1年以上貴社で健康保険に加入しており、②産前休業開始日である7月5日以降に退職され、③退職日に出勤していないのであれば、退職後の期間についても出産手当金を受給することができます。

なお、平成28年4月1日より、出産手当金の給付金額の計算方法が改正されております。

（旧）平成28年3月31日までの支給金額

1日当たりの金額＝[休んだ日の標準報酬月額]÷30日×3分の2

（新）平成28年4月1日からの支給金額

1日あたりの金額＝[支給開始日以前の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額]÷30日×3分の2

健康保険

10

傷病手当金の支給額

● 質問

このたび、当社で初めて私傷病により休職する従業員が出ました。傷病手当金という給付が受けられると聞いたのですが、いくらぐらいもらえるのでしょうか。

● 回答

該当する従業員の標準報酬月額によって決まります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 標準報酬月額

健康保険・厚生年金保険では、被保険者(労働者)が事業主から受ける毎月の給与等の報酬の月額を、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」を設定し、それにあてはめて保険料の額や保険給付の額を計算します。

このように、標準報酬月額は保険料の算定だけではなく、健康保険からの給付(傷病手当金等)における給付額の決定にも用いられます。

(2) 標準報酬日額

標準報酬月額ほかに、標準報酬「日額」というものがあります。

標準報酬日額＝標準報酬月額(前ページの出産手当金と同様、支給開始日以前の継続した12か月間の平均です)÷30日(10円未満四捨五入)

という計算式で計算されます。

(3) 傷病手当金の支給額

傷病手当金の支給額は、

標準報酬日額の3分の2相当(1円未満四捨五入)

となっています。これは1日の支給額ですので、たとえば会社が休みの日であっても支給されます。ただし、会社から給与が出た場合は差額の支給となったり、支給がされなかったりします。

(4) その他

傷病手当金の支給期間は支給を開始した日から最長1年6か月です。

また、実際に休んだ後に申請する(後払い)となり、申請には給与の支払いについて事業主の証明が必要となります。そのため、1か月単位で給与の締切日ごとに申請することが一般的です。

一 総務文書 一

お詫び状

11

● 質問

お客様から、当社が納品した商品に不良品があったと苦情がありました。
お客様にお詫び状を出そうと思うのですが、どういった点に注意すればいいでしょうか。

● 回答

文書の書き方にはいくつかのポイントがあります、詳細は解説をご確認ください。

● 解説

自らの非を詫げる手紙は、最も緊張する手紙かもしれません。

なぜ詫げるのか、どういった経緯があったのか、といった点はケースバイケースですが、その点を適切に反映することがお詫び状の作成にとっては最も重要なこととなります。そのため、お詫び状を書く前提として、事実を正確に把握しなければなりません。

また、相手の不満や怒りに対してどのように対応するのかを明確にすることも求められます。

お詫び状の差出しには迅速性が求められます。迅速さも相手に誠意を伝える重要な要素ですので、事実の調査や内容の精査等に時間をかけすぎて、お詫び状の送付が遅れることのないように注意が必要です。

仮に、事実の把握に時間がかかる場合には、いったん迷惑をかけたことのお詫びをし、詳細が分かり次第適切な処置をすることを伝えます。

次ページに文例を掲載いたします。文例は横書きですが、形式を重んじるのであれば縦書きの方が望ましいです。

文中のポイントとしては、

- ①相手からの苦情に対する回答の場合は「拝復」となります。
- ②まず謝罪をします。
- ③不祥事の原因を説明します。
- ④対応を具体的に示します。
- ⑤再発防止に真摯に取り組むことを示します。

という点がございますので、ご確認ください。

● 文例

① 拝復

〇〇の候、貴社ますますご繁栄のこととお慶び申し上げます。平素は特段のお引き立てにあずかり、厚くお礼を申し上げます。

さて、今般お納めいたしました製品に不良品があったとのご連絡をいただき、申し訳なく存じております。②心からお詫びをいたします。

③早速に調べましたところ、製品の最終組み立て段階で使用する工具に不良があり、小さな傷が生じてしまったことが不具合の原因だと判明いたしました。

不注意な粗相により多大なるご迷惑をおかけいたしましたことを重ねてお詫び申し上げます。

④取り急ぎ代替品をお送り申し上げますので、ご査収ください。

⑤今後はこのような事態が起こらぬよう、管理体制を見直したうえで万全を期す所存でございます。

何卒、今回の件はご寛恕のうえ、引き続きご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。

取り急ぎ、お詫びとご報告をさせていただきます。

敬具

【釈明文の場合】

なお、お詫び状は、自社に落ち度がある場合だけではなく、相手の苦情や抗議に対して責任がない、つまり釈明をする場合にも書くことがあります。そのような場合、自分の正当性を主張しないほうがいいかというと、そうではなく、正当性も主張(釈明)し相手の不満や怒りを和らげることが目的となります。

ただし、主張のしすぎ不満や怒りを和らげることにはなりませんので、釈明の場合でも「まずは謝罪」という点は同様です。そのうえで、

- ・弁解がましくはなりますが
- ・手前どもの不調法であることには違いはないのですが

のような言葉を使って釈明につなげていきます。特に自分以外の第三者にも非があるような場合、責任の押し付けと取られないように注意します。

また、釈明は冗長にならないように簡潔にまとめることが大事です。

● 質問

当社の製品が、当社の許可なく、A社のホームページ上で販売されていることが判明しました。当社に無断で販売しても、法的に問題ないのでしょうか。なお、この製品は、取引先のB社以外には卸していません。

また、この製品名のロゴについては、当社にて商標登録しています。このロゴをA社のホームページ上で使用することも問題ないのでしょうか。

● 回答

どちらも問題ないと考えられます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 貴社に無断で販売している点について

A社が、貴社の許可なく、貴社の製品を仕入れて販売したとしても、原則として問題ありません。そのため、A社ホームページ上での販売をやめさせたいということであれば、A社と話し合いの上、あくまでA社の任意に基づいてやめていただくしかないと考えられます。

他方、貴社とB社との契約において、特定の第三者(例えばC社)にしか卸してはいけない旨決めていた場合等には、貴社はB社に対して、契約違反に基づく損害賠償請求等を行う余地があります。

(2) 貴社登録商標を使用している点について

(1)と同様に、問題ないと考えられます。

商標権者である貴社は、登録商標である貴社ロゴに関し、排他独占的に使用することができ、無断で使用された場合には、商標権侵害ということになります。

ただし、このことは、A社その他の第三者が、貴社商標を別の製品に勝手に使用する等して、貴社の製品でないにもかかわらず、その製品の出所が貴社であると誤認させる場合に限られます。

逆に言えば、貴社自身が貴社の登録商標を付した貴社の製品(これを「真正商品」といいます。)については、これが貴社の意図していた範囲を超えて流通したとしても、それが貴社の商品であることは問題なく認識されると考えられます。

したがって、A社が貴社登録商標を無断で使用していても、それが「真正商品」に関する限り、商標権の侵害にはあたらないということになります。そのため、(1)と同様に、A社とお話し合いの上、あくまでA社の任意に基づいてやめていただくしかないと考えられます(ただし、商標について改造等が行われていた場合には、「真正商品」ではなくなりますので、商標権の侵害となる余地があります)。

株主名簿と株主不明

● 質問

事業譲渡をするのですが、これを機に株式を代表取締役である私に集約しようと考えました。しかし、当社では、定款に株主の記載はあるものの、現在、株主が誰で、それぞれ何株持っているかは把握していません。

そもそも、株主の把握はどのようにしたらいいのでしょうか。

● 回答

株主名簿を確認することになります。解説をご確認ください。

● 解説

(1) 株主名簿

本来、会社は、「株主名簿」を作成する義務があります。そこには次の事項を記載しなければなりません。会社は株主名簿を本店に備え置き、株主や債権者、親会社社員が閲覧できるようにしておかなければなりません。

- ①株主の氏名・名称及び住所
- ②株主の保有株式数・種類
- ③株主の株式取得日
- ④株券発行会社の場合は株券番号)

(2) 株主名簿がない場合

株主名簿がない場合、現在の株主やその持株数はすぐにはわかりません。会社法上は唯一、株主名簿のみが現状の株主の構成や保有株数等を記録する帳簿だからです。

株主名簿がないとなると、現状の株主の状況について調査するしかありません。

まずは、貴社の原始定款や決算書別表2に記載を確認し、貴社設立当初の株主とその持株数を把握します。それをもとにして、譲渡を順にたどっていき、それ以降の株の移動を調査していくしかないと思われます。

● 質問

当社が結ぶ契約書に、よく、「本契約、個別契約及びこれ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、大阪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。

これはいったいどういう意味なのでしょう。

● 回答

ご質問の条項は、契約を巡ってトラブルが起きた際、どの裁判所で裁判をするのかを決めるものです。

● 解説

(1) 管轄とは

ご質問にある条文は、トラブルをどこの裁判所で解決するかを決めたもので、「管轄」に関するものです。

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。この事件分担の決まりのことを「管轄」といいます。管轄のない裁判所に訴えを提起することはできません。

管轄には種類があるのですが、ご質問の条文に係る管轄は、「土地管轄」と呼ばれるものです。

土地管轄とは、事件と土地との関係から、どの場所にある裁判所で裁判をするかについての決まりです。例えば、「訴えは被告（訴えられる側）の所在地の裁判所に管轄がある」というルールが民事訴訟法にあります。ただし、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

民事訴訟法の中には管轄に関する決まりが定められており、基本的にはその定めに従います。しかし、土地管轄については、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、「大阪地方裁判所のみ」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。

管轄については必ずしも決めなくてもかまいませんが、決めた場合はそれに従います。特に、ご質問の場合は「専属管轄」ですから、大阪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。

遠くの裁判所で裁判をすることになると、弁護士選びに難航したり、移動に労力を使ったりと不利益があります。したがって、「管轄」を契約に盛り込む場合には、可能な限り貴社の近くにすることをおすすめいたします。

＜経営者の知恵袋 Q&A Vol.84＞ 2016年8月発行 No. 154604

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2016 by F&M CO., LTD.