

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:無期転換ルールの影響

労務:ダブルワークの禁止

法務:従業員に対する損害賠償請求

経営者の知恵袋

Vol.92

# 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	無期転換ルールの影響	.....	01
---	---	------------	-------	----

## ■ 人事労務等

---

労働基準法		精神疾患への対応	.....	10
-------	--	----------	-------	----

労働基準法		ダブルワークの禁止	.....	11
-------	--	-----------	-------	----

## ■ 法務

---

会	社	法	所在不明株主の取扱い	.....	12
---	---	---	------------	-------	----

民		法	従業員に対する損害賠償請求	.....	13
---	--	---	---------------	-------	----

刑		法	従業員への指導・勧告と脅迫	.....	15
---	--	---	---------------	-------	----

# 一 特集 一

01

## 無期転換ルールの影響

### ● 質問

来年4月1日以降、「無期転換ルール」の影響が本格化すると話題になっています。当社はまだなにも準備をしておらず、「無期転換ルール」自体についても詳しく理解していません。「無期転換ルール」とはどのようなもので、企業はどのような対応を求められるのでしょうか。

### ● 回答

「無期転換ルール」について解説し、企業の対策についてご案内いたします。

### ● 概要

いわゆる「無期転換ルール」は、労働契約法という法律に定められた、有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者）に関するルールです。

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法に盛り込まれたルールで、後に詳述しますが、5年を超える有期契約労働者がその対象となります。そのため、法改正から5年後の平成30年4月1日以降、本格的に対象者が出るということで話題となっています。

「無期転換ルール」自体が難解なものではありますが、企業に特別な負担（例えば有期契約労働者への積極的な周知等）を義務付けるものではありません。そうであるにもかかわらず話題となっている理由は、「無期転換ルール」を積極的に活用した人材戦略という動きがあるためです。前号でご案内した「働き方改革」とも無関係ではなく、厚生労働省も企業の積極的な対応を奨励しています。

法制度として「無期転換ルール」が存在する以上、企業は対応方針を決めなければなりません。積極的に活用した人事戦略を展開するのか、最低限法律の枠の中で対応すればいいとするのか、対応は大きく二つに分けられます。

「無期転換ルール」を積極的に活用する場合はもちろん、極力影響を受けない方針とする場合でも、ルールの内容を正確に把握することがまずは重要です。

そこで、以下では「無期転換ルール」の詳細についてご案内し、それに関連する他の制度についてもご紹介します。次いで、「無期転換ルール」に最低限対応する場合と、「無期転換ルール」を積極的に活用する場合に分けて、それぞれの一般的な手順や注意点についてご案内いたします。

対応内容は企業ごとに大きく変わり、普遍的な対応を示すことはできませんが、方針決定の一助としてご参考にしていただければと思います。

## ● 無期転換ルールの詳細

### (1) 無期転換とは

「無期転換ルール」を理解するためには、まず、無期転換という言葉の中身を把握しなければなりません。

労働契約の分類として、契約期間の定めがある「有期労働契約(有期契約)」と、契約期間の定めのない「無期労働契約(無期契約)」があります。ここで、「有期労働契約だった労働者が無期労働契約となること」を無期転換と呼んでいます。

### (2) 無期転換ルールの具体的内容

「有期契約だった労働者が無期契約となること」が無期転換ですが、「無期転換ルール」は、これを使用者の意思を無視して実現させるルールです。

具体的には、「同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換される」というものです。

このうち特に重要な部分は、次の2つです。

- ①有期労働契約が5年を超えて反復更新されること
- ②有期契約労働者からの申込み

### (3) 有期労働契約が5年を超えて反復更新されること

この要件は、労働契約法第18条1項で次のように表現されています。

「同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が5年を超える労働者」

読みにくい条文ですが、下線部分がポイントで、以下のような解釈となります。

まず、「2以上の有期労働契約」なので、一度は更新されなければなりません。

また、労働「契約期間の始期」とは契約が始まる日のことを意味します。有期労働契約においては、いわゆる入社日に加え、更新された後の契約期間の初日(更新日)も含めます。したがって、「始期の到来前のものを除く」とは、入社日や更新日がまだ訪れていない契約を除くという意味です。入社日前の期間を除くことは当然ですので、更新日がまだ訪れていない契約期間については通算しない、ということにこの決まりの意味があります。裏を返せば、更新日が訪れている有期労働契約の契約期間は通算しなければならぬということとなります。

さらに、5年を超える場合が対象なので、5年ちょうどまでは要件を満たしません。なお、この5年は平成25年4月1日以降の契約のみを通算して考えます。

#### (4) 有期契約労働者からの申込み

①有期労働契約が5年を超えて反復更新されること、という要件を満たしても、有期契約労働者が自動的に無期転換するわけではありません。①を満たした有期契約労働者から申込みがあってはじめて無期転換することとなります。

労働契約法第18条1項は、このことを「現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」と表現しています。

この条文は前ページで紹介した条文の続きですので、①の要件を満たした有期契約労働者であることが前提となっています。そのため、「現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間」とは、5年を超えることとなる有期労働契約期間中という意味となります。したがって、例えば、退職後に無期転換を申込みすることは原則としてできません。

また、「申込みをしたとき」ですので、有期契約労働者から無期転換について申込みなければ転換することはありません。このことを指して、要件を満たした有期契約労働者に「無期転換を申込み権利(無期転換権)が発生する」と説明されることがあります。

申込みなければ無期転換することはありませんが、「承諾したものとみなす」という決まりですので、申込みれば拒むことはできません。

#### (5) 無期転換後の労働条件

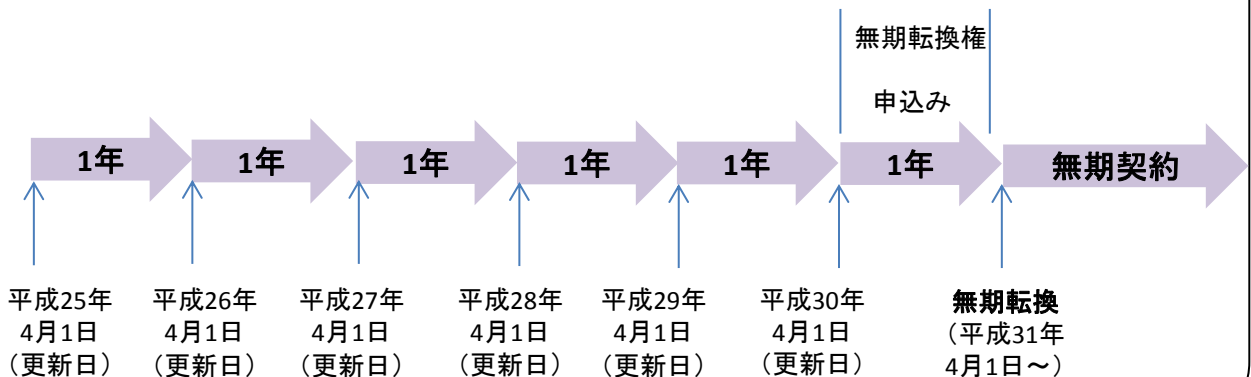
無期転換した後の労働条件については、「従前のままとする」旨が定められています。つまり、賃金や労働時間等の労働条件はそのままに、期間の定めのみが取り払われるというイメージです。

#### (6) 具体例

以上をふまえて、具体例を2つ示します。

##### 【有期契約の期間が1年の場合】

最初の労働契約期間が平成25年4月1日から平成26年3月31日まで(1年間)と決められており、そこから毎年更新されているという例を考えます。



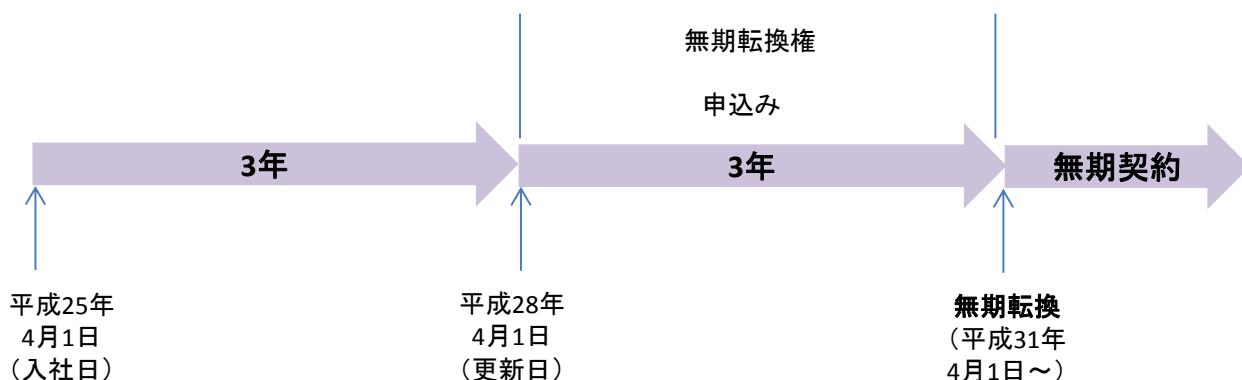
まず、更新日が訪れているものを通算するという解釈と、5年ちょうどまでは要件を満たさないという解釈から、この場合に①の要件を満たすのは、平成30年4月1日（契約年数としては6年目）以降ということになります。

次に、無期転換を申し込むことができるのは5年を超えることとなる契約期間中ですので、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの期間に無期転換を申し込むことができます。そして、実際に申し込まれば、拒むことはできません。

なお、無期転換を申し込まれた場合、いつから無期契約に転換するのかについては、労働契約法第18条1項に「申込みをした契約期間が満了する日の翌日から」という旨が定められています。そのため、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの契約が満了した翌日、つまり平成31年4月1日から無期契約に転換することとなります。

### 【有期契約の期間が3年の場合】

次に、最初の労働契約期間が平成25年4月1日から平成28年3月31日まで（3年間）と決められており、そこから一度更新されているという例を考えます。



この場合、更新日が訪れたものを通算するという解釈から、①の要件を満たすのは平成28年4月1日（契約年数としては4年目）以降となります。

次に、無期転換を申し込むことができるのは5年を超えることとなる契約期間中ですので、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの期間に無期転換を申し込むことができます。

そして、実際に申し込まれば、平成28年4月1日から平成31年3月31日までの契約が満了した翌日、つまり平成31年4月1日から無期契約に転換することとなります。

以上のように、無期転換権が発生するタイミングは有期契約の期間がどう設定されているかにより変動します。また、平成25年4月1日以降に開始される有期労働契約を通算していくため、それ以前に雇い入れている場合には通算のスタートが平成25年4月1日とは限りません。先の2つの例でいえば、平成25年4月1日が入社日ではなくなり、期間の通算も、その後初めておとずれる更新日からスタートすることになります。

「無期転換ルール」を正確に理解し、無期転換権の発生タイミングを把握することが求められます。

## ● 無期転換ルールに関するその他の制度

### (1) 有期雇用特別措置法

ここまでみてきた「無期転換ルール」には特例が設けられています。いわゆる「有期雇用特別措置法(有期特措法)」という法律によって、

- ① 専門的知識を有する有期雇用労働者(＝有期契約労働者)
- ② 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)

について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換権が発生する期間に関して特例が適用されます。

実際によく使われるのは②についての特例だと思われます。この特例は、

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ・定年に達した後、引き続いて雇用される
- ・有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)

については、「その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換権が発生しない」というものです。

②の適切な雇用管理に関する計画は「第二種計画認定」と呼ばれており、高年齢者雇用推進者の選任等、法が認めている雇用管理措置を定めて労働局に提出し、認定を受けることとなります。

計画が認められた場合、特例対象となる労働者に対して「継続後引き続いて雇用されている期間は無期転換権が発生しない」旨を書面で明示しなければなりません。明示するタイミングは労働契約の締結または更新時とされていますが、契約期間の途中で特例の対象となる場合には、そのタイミングで通知することが望ましいとされています。

なお、この特例は「自社で定年退職したあと再雇用している」労働者が対象ですので、例えば、雇い入れの時点で自社の定年年齢を超えていた有期契約労働者は対象となりません。また、5年ちょうどまでは無期転換権が発生しないこととの関係上、例えば60歳定年・65歳まで継続雇用という制度の場合、すべての方の雇用が65歳で終了するのであれば、特例の適用を受ける必要は原則としてありません。

### (2) 有期労働契約の制限

そもそも有期労働契約は、原則として、3年を超える期間を定めて締結することができません。高度専門職や60歳以上の労働者と有期労働契約を結ぶ場合には例外となっていますが、その場合でも5年を超えることはできません。

更新をすれば実質的には3年や5年を超えて勤務してもらうことができますが、更新がある契約なのか、更新がある場合はどういった基準で更新を判断するのか、を契約時に明示しなければならないこととなっています。



## ● 「無期転換ルール」に最低限対応する場合

### (1) 現状把握

まず、自社で雇用している有期契約労働者の状況を確認しなければなりません。契約社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、「労働契約の期間が定められている労働者」すべてを確認する必要があります。

その上で、それぞれの有期契約労働者がどのタイミングで無期転換権を有することとなるのかを把握します。

「無期転換ルール」に最低限対応するという方針は、無期転換権の対象となる労働者を可能な限り少なくするという意味するため、無期転換権が発生する前に雇用を終了させることを考えなければなりません。

### (2) 雇用の終了

有期労働契約は、期間が満了すれば自動的に終了することが原則です。解雇における解雇予告のような手続きも法律上は設けられていません。これは「更新あり」とされている有期労働契約でも同じです。

しかし、期間の満了によって自動的に契約が終了するという原則に制約がかかる(期間満了でも自動的に終了しない)場合があります。どのような場合に制約がかかるかは労働契約法第19条に定められており、以下のいずれかに該当することが前提となります(実際の条文ではより詳細な要件が定められています)。

(ア) 期間の定めのない契約と実質的に異なるもの(実質無期タイプ)

(イ) 雇用継続への合理的期待が認められるもの(期待保護タイプ)

このいずれかに該当する場合は、「有期契約労働者からの更新の申込みを拒否することについて、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、その申込みを承諾したものとみなす」と定められています。つまり、期間満了による雇用の終了が認められず、雇用が継続するということです。

(ア)や(イ)に該当するかどうかは、雇い入れから現在までの雇用の実態で判断されますが、明確な基準があるわけではなく、判断は非常に困難です(一応の資料として、裁判例で考慮されている要素をまとめた次ページの表をご参考ください)。

なお、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である場合は、上記のいずれかに該当したとしても、更新の申込みを拒否することができます。

以上をふまえると、有期契約労働者の雇用の終了について最低限確認しなければならないこととして、以下の3点が挙げられます。

- ・更新の有無
- ・実質無期タイプ・期待保護タイプに該当しないか
- ・実質無期タイプ・期待保護タイプに該当する場合、更新の申込みを拒否する客観的で合理的な理由と社会通念上の相当性があるかどうか

**(3) 対応**

雇用の終了に関する確認をし、更新をしなくても問題がない有期契約労働者については更新を拒否します。もっとも、先のように「問題がない」と判断すること自体、困難を伴うことがあります。

更新の拒否が問題となりそうな有期契約労働者の場合、次回更新時に「今回の更新が最後の更新である」という同意をとることが一応は考えられます。しかし、この同意を得ることは容易ではないと思われ、結局、懸念なく「無期転換ルール」の適用者をゼロにすることは難しいといえます。

厚生労働省も、「無期転換権の発生を回避するために更新を拒否することは法の趣旨に反し望ましくない」旨通知しています。

以上からすれば、「無期転換ルール」の適用を避けるためには、就業規則や個別の契約内容で対応するというよりも、有期契約労働者を補助的で一時的な職務に限定して採用するということが重要といえます。そして、就業規則や契約内容をその職務にあわせて設定するという姿勢です。すでに雇用している有期契約労働者への対応としては効果が薄い場合もありますが、これからの雇い入れについてはこの姿勢を徹底することは効果的と考えられます。

なお、無期転換した場合でも労働条件は据え置いて構わないため、有期契約時の賃金や労働時間はそのままにしておくことができます。無期転換しても労働条件は変わらない旨を就業規則に明記しておき、対象者が出た場合の無用のトラブルを避けることも改善の策といえます。

**【判断要素と具体例】**

判断要素	具体例
業務の客観的内容	・仕事の種類、内容、勤務形態(業務内容の恒常性・臨時性、正社員との同一性等)
契約上の地位の性格	・地位の基幹性、臨時性 ・労働条件についての正社員との同一性
当事者の主観的態様	・当事者の言動、認識の有無、程度等
更新の手続き・実態	・契約更新の状況(更新回数、勤続年数等) ・更新手続きの厳格性(手続きの時期や方法、更新判断の方法等)
他の労働者の更新状況	・同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無
その他	・有期労働契約を締結した経緯 ・勤続年数の上限設定等

## ● 「無期転換ルール」を積極的に活用する場合

### (1) 「無期転換ルール」の積極的活用が叫ばれる背景

真に臨時的な雇用として有期契約労働者を用いていた場合（更新回数が少なく、契約年数も短い）には「無期転換ルール」にも比較的対応しやすいといえます。

しかし、有期契約労働者の3割が5年を超えて雇用されており、そこに実質無期タイプや期待保護タイプに該当する労働者も加えれば、「無期転換ルール」を回避しきれない企業が相当数発生すると考えられます。また、最終的には雇用の終了が認められる場合だとしても、「無期転換ルール」の周知によって、労働者とのトラブルになる可能性は今よりも増すと考えられます。このように、「無期転換ルール」を回避する姿勢の貫徹は簡単ではありません。

さらに、無期転換権を発生させないように有期契約労働者を用いる場合、必然的に人の入れ替わりが頻発します。慣れて効率のいい仕事をするようになっていた労働者だとしても雇用を終了させることとなります。人材不足が叫ばれる中、このような人事戦略は、たとえ非正規労働者についてだとしても企業にとり大きな痛手となる可能性があります。

加えて、無期転換した労働者は、企業内で有期契約労働者と正規労働者の中間的な位置付けとなります。そのため、無期転換労働者と有期契約労働者、正規労働者それぞれとの関係も問題となります。会社の事情を踏まえてそれぞれに適した労働条件、処遇、職務配置等を行い、それらの違いを合理的に説明できなければ、有効な人材活用が難しくなるおそれがあります。

このように、「無期転換ルール」の回避が簡単ではなく、発生してしまった場合には活用方法を決定しなければならないとすれば、「無期転換ルール」を契機として、有期契約労働者を重要な戦力として登用していこうという考えは自然な流れといえます。

### (2) 現状把握

「無期転換ルール」を積極的に活用する場合でも、最初にすべきは現状把握です。ただし、無期転換権の発生タイミング以外に就労実態（有期契約労働者の配置、担当業務、評価、労働時間等）もあわせて確認すべきです。

### (3) 職務の分類

次に、社内の業務を可能な限り細かく整理し、分類していくことが有用です。分類する際には、「基幹的業務か補助的業務か」・「一時的な業務か恒常的な業務か」という基準を用いることが一般的です。それぞれの組み合わせと、適した雇用形態の典型は下記の表の通りです。

業務の分類	雇用形態
基幹的・恒常的	正規労働者
基幹的・一時的	正規労働者、有期契約労働者
補助的・恒常的	無期契約労働者
補助的・一時的	有期契約労働者

#### (4) 無期転換労働者の処遇

前ページの区分からは、無期転換労働者を補助的かつ恒常的な業務に就かせることがまず考えられます。しかし、先の有期契約労働者の雇用実態からすると、すでに恒常的な業務に就いていた有期契約労働者がかなりの数存在すると考えられます。そのような労働者にとって、単に無期転換しただけ(労働条件の変更がない)という状況は不満の原因となり得ます。

無期転換労働者は、無期雇用となり長期雇用が前提となったという点において正規労働者と同じ立場となっています。にもかかわらず、補助的な業務にしか就けず、また、能力や技能を適正に評価される機会がない(正規労働者と待遇差がある)というのでは、正規労働者の待遇を「不当な優遇」だと感じるおそれがあります。そして、ひいてはその待遇を与えている会社に不満をもち、モチベーションの低下につながります。

「無期転換ルール」を積極的に活用する場合、この点についての対策は必須です。対策の大枠としては、以下の3つが考えられます。

- (ア) 正規雇用労働者と同じ処遇とする(同じ就業規則を適用する)
- (イ) 無期転換労働者と個別に雇用契約書を交わし、処遇を決定する
- (ウ) 無期転換労働者用の処遇を新設する(無期転換労働者用の就業規則を設ける)

(ア)はシンプルな対応であり、無期転換労働者の満足度も高いと思われそうですが、正規雇用労働者から不満が出る可能性があります。また、人件費も高騰します。

(イ)は常に個別に処遇を決める煩雑さがあり、無期転換時の個別契約で継続的な活用について決定することは困難です。

このような点からは(ウ)が魅力的にうつりますが、自社の実情にあった就業規則の作成をしなければなりません。無期転換労働者という区分自体が新しく、ひな形などありません。基本的には、社会保険労務士に相談をしながら作成するような取組みといえます。

どの方法を採用としても、重要なことは「労働者のキャリアアップをどのように実現するか」という点と「その労働者の処遇(待遇差)について合理的に説明できるか」という点です。無期転換労働者は、正規雇用労働者と有期契約労働者の中間的な存在ですから、この2点は無期転換労働者に限った問題ではないといえます。正規雇用労働者と有期契約労働者も含めた会社全体の人事戦略を検討することが求められます。

このことは、法律上も規定されています。労働契約法第20条は「有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な格差」を禁止しています。当然、ここでの無期契約労働者には有期から無期に転換した労働者を含みます。そのため、無期転換労働者の待遇が有期契約労働者よりも高いものとなる場合、その待遇差には合理性が求められます。単純に「無期転換すれば待遇を引き上げればよい」とはいえません。

無期転換労働者の処遇に関する整備は中長期的に取り組むものです。また、採用活動とも密接に結び付きます。まずは現状把握をつぶさに行い、無期転換労働者の活用方針を決めることが肝要です。

# — 労働基準法 —

## 精神疾患への対応

# 10

### ● 質問

精神的な病気で通院をしている従業員から、主治医の診断書が提出されました。病気が理由で「できる業務・できない業務」があるということです。

その従業員の今までの勤務態度などを勘案すると、したくない業務を診断書の文面に盛り込んで、その診断書を理由に業務をしないと主張しているのではないかと感じてしまいます。診断書が提出されている以上、現場では「できない業務」を指示することは難しいと思います。どのように対応すればいいのでしょうか。

### ● 回答

診断書に従った対応が無難ではあります。詳細は解説をご確認ください。

### ● 解説

医師の診断書において就業制限がついているのであれば、それに沿って配置や業務の配分を行っていただくのが原則です。

しかし、「主治医は本人の意向をくむことがある」と一般的に言われることがあり、本来の病状と異なる診断書が提出されるのではないかという懸念があることもうなずけます。

上記への対策としては、貴社の産業医等、主治医以外の医師（指定医）の診断を受けさせることが考えられます。指定医の受診を促すためには、就業規則に以下のような条文を入れておく必要があります。

#### 第〇条（指定医等健診）

会社は、次の各号の一に該当する従業員に対しては、会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。なお、これは業務上の必要性に基づくものであるため、従業員は正当な理由なくこれを拒否することはできない。

1. 傷病による欠勤のため、会社が医師の診断書の提出を求めたにもかかわらず未提出の場合
2. 傷病を理由に頻繁に欠勤する場合
3. 傷病を理由に就業時間短縮、休暇または職場・業務の変更を希望する場合
4. その他、会社が必要と認める場合

主治医の診断書と指定医の診断結果を比較し、医師の意見を聴きつつ、最終的には会社が業務内容について判断することになります。

# — 労働基準法 —

## ダブルワークの禁止

11

### ● 質問

ダブルワークの推奨が話題になっていますが、会社としては情報漏えいの問題等もあるため、絶対的に禁止をしたいと思っています。就業規則に禁止の条文を設けることで可能でしょうか。

### ● 回答

就業規則への記載は最低限必要ですが、すべての兼業を禁止することは難しいといえます。

### ● 解説

就業規則への記載を検討する前段階として、そもそもダブルワーク(兼業)を禁止することができるのか、という問題があります。従業員には私生活の自由があり、また職業選択の自由も認められています。そのため、就業時間外の兼業を会社が全面的に禁止することができるのか、または会社の許可制にすることができるのか、という疑問が生じます。

この点について裁判例では、「本人の私生活上の自由の尊重から、就業規則で全面的に禁止とする取扱いは、特別な場合を除き許されない」とされています。ただし、会社に対する労務提供に支障が生じることや、会社の対外的信用や体面を傷つける可能性等があることから、就業規則によって兼業を会社の許可制とすることは認められています。したがって、兼業を原則的に禁止し、会社の企業秩序を乱したり、労働者による労務の提供に支障を来たすおそれがないと判断した場合には許可すると定めることは可能と考えられます。

以上を踏まえて、就業規則に兼業禁止の条文を設けるのであれば、下記のような内容になるかと思えます。

「会社の許可なく他人に雇い入れられること、または自ら事業を営むことを禁止する」

なお、上記のような条文が就業規則に設けられ、かつ懲戒事由としても列挙されている場合に、許可を得ない兼業を処分することができるか、という問題もあります。

これについて、裁判例では「労務提供や事業運営に支障が生じる態様でなされたものや、会社の社会的信用を損なうおそれのあるものなど、実質的に企業秩序を乱す兼業に限って、懲戒処分の対象となる」とされています。競合会社の取締役へ就任したような場合、会社の機密を漏らすような場合には、企業秩序を乱すものと評価されるでしょう。

許可していない兼業が発覚した場合、就業規則で禁止されているからといって直ちに懲戒処分ができるというわけではなく、兼業が及ぼす企業秩序への影響、労務提供への支障等の点について検討し、懲戒処分の可否を慎重に判断する必要があります。

### ● 質問

創業当初は株主3名でしたが、株式の譲渡や相続により、現在では株主数がかかなり増えてしまい、管理が大変になってきています。今のところ特に問題は起きていませんが、今後連絡のつかない株主が出てくる等の事態が生じるのではないかと懸念しています。もし、連絡のつかない株主が出てきた場合、各種通知の送り先はどうすればいいのでしょうか。

### ● 回答

原則として、株主への通知は株主名簿に記載された住所宛に送付すれば問題ありません。

### ● 解説

#### (1) 会社から株主への連絡

株式会社には、株主総会の招集通知をはじめ、法律上、株主に対する通知が求められる事項があります。この株主に対する通知は、原則として、株主名簿に記載されている住所に宛てて発すれば足りるものとされています。そのため、たとえ(会社に無断の)住所変更等で到達しなくとも、通常到達すべきであった時に到達したものとみなされます。

#### (2) 通知が到達しなかった場合

(1)で述べたように、株主への通知は実際に到達しなくとも構いません。そうはいつでも、例えば株主総会の通知が何年も不到達であるのに株主として扱い続けることは不自然です。また、通知だけではなく、配当の支払い等の問題もあります。

そこで、何年も通知が届かないような「所在不明株主」については、その株主が有している株式を強制的に売却する制度があります。この制度を利用するには、以下の3つの条件をすべて満たす必要があります。

- ①株主に対する通知または催告が、5年以上継続して到達していないこと
- ②継続して5年間剰余金の配当を受領していないこと
- ③株券喪失登録が行われていないこと

また、この制度を利用して株式を売却する場合、会社は、所在不明株主その他の利害関係人が一定期間内に異議を述べる旨を公告しなければなりません。また、所在不明株主に対して個別に知らせることも必要です。これは、所在不明株主に最後のチャンスとして異議を述べる機会を与えるためです。

売却方法は原則として競売です。競売以外の方法をとりたい場合、市場価格のない株式(上場していない株式)であれば、裁判所の許可を得なければなりません。売却の手続きは会社の費用負担で行いますが、売却代金は当然、所在不明株主に渡さなければなりません。所在不明であるため、売却代金の交付も容易ではなく、実際には供託されることが多いと思われます。株式の売却制度は手間もかかるため、株主の所在を可能な限り把握しておくことが肝要です。

## 従業員に対する損害賠償請求

### ● 質問

当社従業員が、取引先に商品を仕入れに行った際、条件をめぐって取引先従業員と口論になりました。その従業員は怒りがおさまらず、帰りがけに取引先社有車のフロントガラスを叩き割ったうえに、ボンネットを3回蹴ってかなりへこませてしまいました。取引先にはすぐに謝罪を行って修理費等も支払ったので、取引関係は継続してもらえることになりました。当社従業員については、懲戒処分を科すのはもちろんとして、当社が支払った修理費等を全額負担させたいと思っています。法的に問題ないでしょうか。

### ● 回答

今回は全額負担させても問題ないと思われませんが、いずれにしても従業員の承諾を取っていただくのが一番です。解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 危険責任・報奨責任の法理

ご質問では、貴社が修理代を代わりに負担しているという状況であり、それを割った張本人である貴社従業員に負担させたいと考えるのは当然のことと思われます。民法も、被害者(取引先)に対して損害賠償をした使用者(貴社)が、被用者(従業員)に求償することができる旨規定しています。

ただし、ここでは、下記の危険責任・報奨責任の法理が根底にあるのに加え、使用者と被用者の間には経済力の差があること等を考慮し、使用者からの求償権行使は制限(賠償すべき損害額が減額)されるとの考え方が一般的です。

- ・「危険責任の法理」…使用者は被用者を用いて新たな危険を創造したり、拡大したりしている以上、被用者による危険の実現につき責任を負担すべき
- ・「報奨責任の法理」…被用者は使用者の指揮監督を受けて使用者の事業を行っており、使用者はその被用者の活動を通じて利益を上げている以上、被用者の活動から生じる危険も負担すべき

#### (2) 判例の考え方

判例も、(1)の考え方を踏まえた損害の公平な分担という見地から、信義則に照らして求償権が制限されると判断しています(なお、その判断にあたっては、加害行為についての被用者の故意・過失のあり方、使用者側の予防策や保険等による損失分散策の実施状況、被用者の地位・職責・労働条件を中心として、被用者側・使用者側双方の事情を広く考慮するとしています)。

この判例は、従業員が業務で社有車(対物賠償責任保険及び車両保険未加入)を運転中に起こした自動車事故により、会社が損害を被った事案に関するものです。最高裁は上記の考え方を示した上で、次の通り、従業員が賠償責任を負うべき損害額を4分の1に制限しました。

【次ページに続きます】



「使用者が業務用車両を多数保有しながら対物賠償責任保険及び車両保険に加入せず、また、この事故は被用者が特命により臨時的に乗務中生じたものであり、被用者の勤務成績は普通以上である等判示の事実関係のもとでは、使用者は、信義則上、損害のうち4分の1を限度として、被用者に対し、賠償及び求償を請求しうるにすぎない。」

この判例の考え方をふまえ、裁判例においても、以下のように従業員の賠償すべき損害額を制限したものが 있습니다。事案ごとに判断がなされているため、「〇分の1は負担させても大丈夫」と一般化することはできませんが、従業員が過失で起こした事故やミスにより被った損害については、多くともその4分の1から半分程度しか負担させられないと考えておいた方が無難だと思われます。

- ・中古車販売会社の店長が取引先にだまされて生じた損害につき、店長の重過失を認めつつ、諸般の事情を考慮して賠償額を2分の1(2,578万円余り)としたもの
- ・売上代金の請求書作成を怠ったことによる損害につき、過重労働の存在、再発防止措置の不十分さ等を考慮して賠償額を約4分の1(200万円)としたもの

### (3)ご質問のケース

ご質問のケースのように、従業員が故意に加害行為を行い、会社に損害を発生させた場合はどうでしょうか。

前述の通り、裁判所は様々な事情を考慮して従業員が賠償すべき額を決めていますので、一概には申し上げられません。ただ、危険責任・報奨責任の法理をふまえたとしても、その従業員の行為がかなり悪質であるとか、発生した損害が莫大である等の場合には、損害の公平な分担の見地から従業員に全額賠償させるのが相当だという判断も当然あり得るところです。裁判例においても、競業避止義務違反、計画的な従業員の引抜き、会社からの金銭の不正取得、背任行為等の事案において、従業員に損害全額の賠償責任が認められています。

ご質問のケースでは、貴社従業員は明らかに八つ当たりで器物損壊行為を行っているところ、いくら業務中の口論が発端とはいえ、貴社がその責任を全て負担する必要まではないのではないかと思います。ただし、実際にどういう法的判断がなされるかは裁判を起こしてみないとわかりません。それは非常に煩雑ですので、ひとまずは従業員本人に反省を促すとともに、修理代等を負担するようお話しいただき、従業員の承諾を取り付けるのが一番といえます。

### ○「判例」とは？

「判例」とは、裁判所が個々の裁判の理由の中で示した法律判断のうち、以後の事件の解決にあたり拘束力を有するもののことをいいます。このうち、最高裁判所の判断を変更するには厳格な手続きが必要とされており、安定性が担保されていることから、事実上、高等裁判所以下の下級審を拘束することとなります。これに対し、下級審の判断については、変更に関する厳格な手続きも要求されておらず、しかも全国にたくさん存在することから、判断が不統一になり得ます。そのため、下級審の判断には安定性がなく、直ちに先例的意義を持ちません。以上から、最高裁判所の裁判例のみを「判例」と呼び、それ以外の下級審裁判例は単に「裁判例」と呼んで区別するのが一般的です。

ただし、上述の通り、たとえ最高裁判所の「判例」であってもこれを変更することは可能です。そのため、「判例」の拘束力はあくまで事実上のものに過ぎず、法律と同等の拘束力が認められるわけではないことに注意が必要です。また、「判例」とは、あくまでその事案における判断に過ぎません。「判例」を読むにあたっては、結論だけに注目するのではなく、その事案におけるどの事情をどのように考慮して結論を出しているのかを分析し、他の事案でもその判断が妥当するか否か(これを判例の射程といいます)を慎重に考える必要があります。

## 従業員への指導・勧告と脅迫

### ● 質問

当社従業員が無断欠勤を繰り返していたため、「今度無断で休んだら懲戒処分を検討する」と伝えたところ、「そういうことを言うのは脅迫にあたると思います」と言われました。また、別の従業員が当社商品を横領していたことが判明したので、「損害を賠償してくれなければ告訴する」と伝えたところ、「脅迫にあたるので、逆に告訴したいくらいです」と言われました。本当に脅迫にあたるのでしょうか。

### ● 回答

原則として脅迫にはあたりません。解説をご確認ください。

### ● 解説

#### (1) 脅迫とは

脅迫とは、人を畏怖させるに足る害悪の告知をいいます。これを相手方またはその親族の生命、身体、自由または財産に対して行った場合に限り、刑法上の脅迫罪に該当します。脅迫行為が罪とされているのは「人の意思活動の自由が脅迫行為によって阻害されてしまうことから保護するためとされています(これを保護法益といえます)。

以下では、脅迫行為に該当するか否かを念頭に解説いたします。

#### (2) ご質問のケース

(1)の考え方からすると、ご質問のケースでも、「懲戒処分をする」「刑事告訴をする」という害悪が告知されており、それによって相手方が実際に畏怖している可能性はありそうです。そうすると、脅迫行為に該当しそうにも思われます。しかし、他方で、懲戒事由に該当した従業員に対して会社が(社会的に相当な)懲戒処分を科すことや、犯罪を犯した者について被害者が刑事告訴を行うことは、法律上正当な権利行使として認められています。にもかかわらず、これらを告知してしまうと脅迫行為に該当してしまうのでしょうか。

この点については、そもそも家庭や教育機関、会社等においては、主に教育や指導、人間関係の調整等のために、「必要かつ相当な範囲内」で一定の害悪の告知を行うことは許容されていると考えられます。加害者に対して被害者が刑事告訴する旨告知することも同様です。言い換えれば、このような場においては、「必要かつ相当な範囲内」での害悪の告知を受けないことまでの法的保護は認められず、したがって、その範囲で(脅迫罪の保護法益である)人の意思活動の自由は侵害されていないこととなります。

以上からすると、ご質問のケースはいずれも脅迫行為には該当しないと思われれます。

ただし、上述の通り、これはあくまで「必要かつ相当な範囲内」で告知した場合に限られます。声を張り上げる、数人で取り囲む、密室に閉じ込める、刃物を突き付ける等、不必要に威圧して告知した場合には「必要かつ相当な範囲内」を超えていると判断される可能性が高いです。

また、相手の胸ぐらをつかみながら告知する、告知しながら相手を突き飛ばす等の場合には、もはや暴行罪・傷害罪となる可能性すらあり、「必要かつ相当な範囲内」として許容される余地はなくなってしまいますので、注意が必要です。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.92> 2017年12月発行

BS175666

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

©2017 by F&M CO., LTD.