

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: 同一労働同一賃金と最高裁判決

労務: 嘱託社員の処遇

法務: 相続人に対する株式の売渡請求

経営者の知恵袋

Vol.96



A

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	同一労働同一賃金と最高裁判決	01
-----	----------------	-------	----

■ 人事労務等

労働契約法	嘱託社員の処遇	11
労働基準法	公休日の出勤	13

■ 法務

著作権法	地図検索サービスの利用	14
会社法	相続人に対する株式の売渡請求	15

同一労働同一賃金と最高裁判決

● 質問

当社内には契約社員と呼ばれる区分があります。基本的には正社員と同じ仕事をしてもらっています。そのため、条件のほとんどは正社員と同じなのですが、以下の点が違っていています。

- ・期間の定めがある(1年間の有期雇用)
- ・転勤がない
- ・住宅手当の支給がない
- ・皆勤手当の支給がない

正規労働者と非正規労働者の格差是正が問題となっていますが、上記の違いは法律上どのように評価されるのでしょうか。

● 回答

この問題につき最高裁判所の判決が出たことで、今後大きく動く可能性があります。

● 概要

正規労働者と非正規労働者との格差是正は、いわゆる「同一労働同一賃金」として、働き方改革においても大きな柱の一つです。

この問題に関しては、すでにパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法に一定の決まりが設けられています。最近では、その中でも「期間の定めのある労働者(有期契約労働者)」に関する労働契約法第20条が問題となるケースが増えています。

労働契約法第20条について最高裁判所の判決が出されたことや、働き方改革関連法案での改正等から、同一労働同一賃金への関心が非常に高まっています。この流れは今後も加速していくことが予想され、非正規労働者の雇用環境を見つめなおす時期が迫っているといえます。

ご質問にある契約社員も、期間の定めがあるということで、労働契約法第20条の範疇といえます。本特集では、現在の労働契約法第20条と最近出された最高裁判決をもとに、有期契約労働者の処遇について今後の見通しを検討したいと思います。

● 労働契約法第20条

(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。

(3) 効果

要件①～③を考慮した結果、有期契約労働者と無期契約労働者との違いが不合理だと判断されると、その違いは法律上効力を持たない（無効）ということになります。

● 労働契約法第20条の問題点

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格差是正を目的とするものです。ただ、先のように、労働契約法第20条自体が非常に抽象的であるため、実際に適用するにあたり、多くの問題点を抱えています。

均衡待遇規定の考え方は非常に新しいもので、どのように解釈運用されていくべきなのかまだ固まっていません。そのため、労働契約法第20条が抱える問題点にも確固たる基準があるわけではなく、各地で多くの訴訟が起きています。

6月1日に出された最高裁判決はこの問題のいくつかに対して一応の解決指針を示しています。判決はこの後詳細に解説いたしますが、まずは、労働契約法第20条がどのような問題を抱えているのかをみていきたいと思います。

(1)要件について

①職務の内容

業務の内容は実際に行っている業務を比較するためわかりやすいのですが、「責任」となると、どのように比較すればいいのかわかりません。例えば、自社で「責任のある立場の従業員」といったとき、どのような人を思い浮かべるでしょうか。何人ぐらいいるでしょうか。その人たちの職務的な特徴はどのような点にあるでしょうか。

こういった部分は社内でも統一的にまとめることは難しいですし、当然、会社ごとに違うものです。そうすると、会社としては、「有期契約労働者と無期契約労働者とは責任が違うから待遇も違う」という説明がしにくくなります。なぜなら、「当社内には、責任が変わらない正社員もいる」や「一般的には当社の正社員程度では責任があるとはいえない」といった反論が発生しやすいからです。

②職務の内容及び配置の変更の範囲

この要件は、端的には人事異動の範囲ということですが、会社によってはそもそも事業場や部署が1つしかないこともあります。また、部署がいくつかあったとしても、実際には異動がほとんどないということもあり得ます。そのような場合に、「有期契約労働者には異動がないから、待遇が低い」という説明に説得力があるかが問題となります。

③その他の事情

①や②以外の事情を考慮するためとはいっても、あまりに広いため、どのような事情なら考慮されるのかが不明確です。

経験や能力が典型例だとはされていても、そもそも従業員の経験や能力を測定している会社ばかりではありません。普段から経験や能力を基準に従業員の処遇を決定しているのであれば説明もしやすいですが、トラブルとなってから「有期契約労働者と正社員とは経験や能力が違う」といってもやはり説得力に欠けてしまいます。

(2)効果について

労働契約法第20条に違反した場合には無効となるわけですが、無効となった後どうなるのかは明確に決まっています。つまり、無効となった後の条件が無期契約労働者と同じになるのか、それとも損害賠償請求ができるだけなのかがわかりません。

(3)判断の枠組みについて

条件の違いを問題としたときに、条件全体を比較・検討するのか、条件を1つ1つを個別に比較・検討するのかが不明確です。例えば、有期契約労働者には住宅手当が出ていないけれども、代わりに歩合給が設けられている場合、「住宅手当が出ていないこと」を個別に問題とするのか、「歩合給も加味して総合的に比較する」のかはつきりしません。

均衡待遇規定のイメージ

正社員

非正規社員

責任

基幹的業務

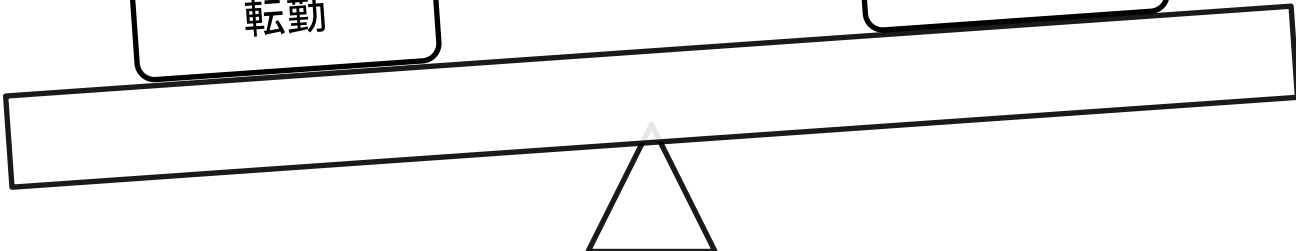
異動

転勤

補助的業務

職務固定

職場固定



● 最高裁判決（事案）

（1）概要

最高裁判所は、平成30年6月1日に、労働契約法第20条について2つの判決を出しました。それぞれ全く別の事件で、1つは純粋な有期契約労働者に関するもの、もう1つは定年後再雇用のいわゆる嘱託社員に関するものです。

ご質問は嘱託社員に関するものではないため、前者の事件について以下で解説いたします（後者は次の記事で解説いたします）。

（2）事案

問題となった事件は、有期労働契約を締結してY社に勤務している（契約社員である）Xが、無期労働契約をY社と締結している労働者（以下「正社員」といいます）とXとの間で賃金等に相違があることが、労働契約法第20条に違反するなど争ったものです。

相違していた賃金等は、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、定期昇給および退職金です。Xは、これらが、正社員には支給され、有期契約労働者であるXに支給されない（あるいは低額）ことが不合理な違いにあたりと主張しました。

XはY社にトラック運転手として勤務していましたが、業務内容は契約社員と正社員とで相違がなく、その業務に伴う責任の程度にも相違はありませんでした。

Y社の正社員就業規則には、業務上必要がある場合は従業員の就業場所の変更を命ずることができる旨の定めがあり、正社員については出向を含む全国規模の広域異動の可能性があります。これに対し、契約社員就業規則には、配転または出向に関する定めはなく、契約社員については就業場所の変更や出向は予定されていませんでした。

また、正社員については、公正に評価された職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、従業員の適正な処遇と配置が行われています。それとともに、教育訓練の実施による能力の開発と人材の育成、活用に資することを目的として、等級役職制度が設けられています。一方、契約社員にはこのような制度は設けられていません。

（3）手当の内容

Y社の正社員就業規則には、1カ月間無事故で勤務した際は1万円の「無事故手当」、特殊業務に携わる従業員に対して月額1万円の「作業手当」、食事の補助として月額3500円の「給食手当」、21歳以下の従業員に対しては月額5000円、22歳以上の従業員に対しては月額2万円の「住宅手当」、全営業日に出勤したときは月額1万円の「皆勤手当」の支給がそれぞれ定められています。

また、常時一定の交通機関を利用し、または自動車等を使用して通勤する従業員に対しては、交通手段および通勤距離に応じて所定の「通勤手当」を支給すること、扶養家族を有する従業員に対しては「家族手当」を支給することも定められています。

次ページに事案の概要を図でまとめたものを記載しております。あわせてご確認ください。

Y社 ← 提訴 ——— X
 (有期契約・契約社員)

待遇差

正社員

	正社員 (ドライバー)	X (ドライバー)
無事故手当	月額1万円	なし
作業手当	月額1万円	なし
給食手当	月額3500円	なし
住宅手当	月額2万円	なし
皆勤手当	月額1万円	なし
通勤手当	距離に応じて支給 (契約社員より高額)	月額3000円
定期昇給	あり	なし
賞与	あり	なし
退職金	あり	なし



● 最高裁判決（判決内容）

	正社員 (ドライバー)	X (ドライバー)	判決内容
無事故手当	月額1万円	なし	違法
作業手当	月額1万円	なし	違法
給食手当	月額3500円	なし	違法
住宅手当	月額2万円	なし	違法ではない
皆勤手当	月額1万円	なし	違法
通勤手当	距離に応じて支給 (契約社員より高額)	月額3000円	違法
定期昇給	あり	なし	違法ではない
賞与	あり	なし	違法ではない
退職金	あり	なし	違法ではない

最高裁は、結論としては上の表のように判断しました。

第2審の高等裁判所段階では、皆勤手当の不支給は違法ではないという判断でしたので、さらに労働者寄りに変更されたということになります。高等裁判所ではY社がXに対して約77万円を支払う旨の判決が出ていたため、最終的な賠償額はそれ以上となると思われます（皆勤手当については審理が尽くされていないということで高等裁判所に差し戻され、再度審理することとなっています）。

手当に関していえば、不合理ではないと判断されたのは住宅手当だけであり、会社側にとって厳しい判断といえそうです。手当は各社の個性が色濃く反映される部分でもあるため、自由度が低くなることによる影響は小さくありません。

この結論に至るまでに、最高裁はいくつかの重要な判断をしています。先に述べた、労働契約法第20条が抱える問題点に関するものもあり、今後の運用に大きな影響を与えると思われます。つまり、その判断の内容を知ることが、有期契約労働者の処遇決定にあたり重要となるということです。

そこで、次に、本判決の内容を詳しくみていきたいと思います。

(1) 労働契約法第20条の効果

労働契約法第20条に違反した場合、正社員と同じ条件となるかがわからないという問題がありました。この点について、最高裁は「労働契約法第20条に違反したとしても、正社員と同じ条件となるわけではない」と判断しました。

したがって、「労働契約法第20条に違反している」と認められた後も、有期契約労働者の条件を正社員と同じにする必要はないということになります。ただし、違反している条件をそのままにしておくと、また損害賠償を請求されることになります。そのため、実際は、違反とされた条件を正社員とそろえることになると思われます。

(2) 判断の枠組みについて

最高裁は、労働契約法第20条に違反するかどうかを労働条件それぞれについて個別に検討するという枠組みを採用しました。手当に関していえば、問題となった手当それぞれについて、正社員には支給されるがXには支給されないことが不合理かどうかを検討しています。

したがって、有期契約労働者と無期契約労働者とが「条件全体をみればバランスが取れている」という主張は難しくなりました。つまり、会社としては、条件ごとに「有期契約労働者と無期契約労働者との違いの理由」を説明することが求められるということです。

(3) 要件について

先ほどのように、Y社では、有期契約労働者と無期契約労働者で職務の内容には差がなく、正社員には全国転勤がありました。また、正社員は人事考課制度に基づいて処遇されており、中核を担う人材として登用される人材となることが予定されています。

要件に即していえば、「①職務の内容」は変わらないが、「②職務の内容及び配置の変更の範囲」と「③その他の事情」において有期契約労働者と無期契約労働者には違いがあるということです。このことが、それぞれの手当の性質や目的と関連付けられ、不合理かどうか判断されています。

(4) 手当について

①無事故手当

最高裁は、「無事故手当は、優良ドライバーの育成や安全な輸送による顧客の信頼の獲得を目的として支給されるものであり、契約社員と正社員の職務の内容は異ならない以上、安全運転及び事故防止の必要性は契約社員でも正社員でも異ならない。また、転勤や出向をする可能性や、Y社の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。」と述べ、違法だと判断しました。

つまり、「安全運転や事故防止の奨励は、同じ職務をしている有期契約労働者にも当てはまるため、支給すべきである」という判断です。そこに、転勤があることや中核人材かどうかという事情は関係がないということです。

②作業手当

作業手当は、文字通り、その作業を行った対価として支給されるものであり、職務の内容が異ならないのであれば支給すべきだとされました。

③給食手当

給食手当は、食事の補助として支給されるものであるから、勤務時間中に食事を取ることが必要な労働者には支給すべきだとされました。

④住宅手当

最高裁は、「住宅手当は、住宅にかかる費用を補助する趣旨で支給されるものであり、転居を伴う転勤が想定されている正社員は、その想定のない契約社員と比較して、住宅費用が多額となり得る。」とし、不合理ではないとしました。

ここでは、「②職務の内容及び配置の変更の範囲」の違いが重視されています。

⑤皆勤手当

皆勤手当に関する最高裁の判断は次の通りです。

「皆勤手当は、Y社が運送業務を円滑に進めるには実際に出勤するトラック運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する趣旨で支給されるものである。契約社員と正社員の職務の内容は異ならないため、出勤する者を確保することの必要性についても、契約社員と正社員とで違いはない。また、この必要性は、転勤や出向をする可能性や、中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるわけでもない。したがって、契約社員に皆勤手当が支給されないことは不合理である。」

つまり、毎日休まずに出勤することで会社が受けるメリットは、対象者が無期契約労働者であっても有期契約労働者であっても、変わりがないということです。

⑥通勤手当

Y社では、契約社員であるXには月額3,000円の通勤手当が支給されていたのに対し、Xと交通手段及び通勤距離が同じ正社員に対しては月額5,000円の通勤手当が支給されていました。そのうえで、最高裁は、「通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されるものであり、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではない。」とし、不合理だと判断しました。

この判断内容をみると、無期契約労働者と有期契約労働者とで、通勤手当の計算方法や支給額について差を設けることはほとんどできないと考えられます。なぜなら、「通勤に要する費用」が異なる理由として、通勤手段や距離以外のものは通用しないかのような内容だからです。例えば、「正社員には通勤実費全額を支給しているが、有期契約のアルバイトは会社の近くを中心に採用しているから、上限を1日500円に設定している」としても、それは認められない(正社員と同じように全額支給としなければならない)と考えられます。

● ご質問の場合

ご質問の場合、契約社員には期間の定めがあるため、労働契約法第20条に従い、無期雇用労働者と不合理な相違を設けてはいけないこととなります。そこで、労働契約法第20条の要件に沿って、順にみていきたいと思います。

①職務の内容

契約社員は正社員と同じ仕事をしているとのことなので、基本的に職務の内容は同じだと思われます。ただし、正社員と契約社員では責任が異なるという事情があれば、職務の内容も違うということになります。

②職務の内容及び配置の変更の範囲

正社員には転勤があるということなので、その点で正社員と契約社員は異なるといえます。

③その他の事情

ご質問の場合には特に見当たりません。

以上を今回の最高裁判所の判決に照らして考えると、住宅手当の支給がないことは違法ではありませんが、皆勤手当の支給がないことは違法であると判断されそうです。

ただし、住宅手当も「正社員には全員に一律に支給されている」場合、それは住宅費の補助ではないとされるおそれもあります。そうなれば、転勤があることとは関係がなくなってしまうため、有期契約労働者にも支払うべきだとされる可能性も出てきます。

このように、今回の最高裁判決を前提としてもまだまだ不透明な点があり、今後の裁判例や働き方改革における議論の状況を注視しておかなければなりません。

● まとめ

同一労働同一賃金に関する法制は非常に活発に動いており、非正規労働者の処遇改善は喫緊の課題とされています。確かに、非正規労働者の賃金は正規労働者より低く、しかも、その差は欧米職国に比べると非常に大きなものとなっています。そのため、「貧富の差」「格差社会」といった問題とも関連しています。

ただ、このような大きな視点ではなく、働く個人や雇い主一つ一つをみると、それぞれ事情は異なっています。例えば、同じ有期契約労働者でも、学生アルバイトと家庭を持つ人とは、その人にとっての労働の意義は全く違うはずです。

このような個人の事情をすべて考慮して非正規労働者を雇用することは非常に難しいですし、会社ごとに人材活用の仕組みも違います。そうだとすれば、まずは社内における非正規労働者の現状を整理し、正規労働者とどこが違うのか、なぜ違うのかを説明できるようにすることが重要だといえます。

— 労働契約法 —

嘱託社員の処遇

11

● 質問

当社は60歳定年、65歳までの継続雇用制度を設けています。定年後、65歳までは1年ごとの期間雇用として勤務してもらいます(嘱託社員)。もうすぐ定年を迎える社員がおり、再雇用するにあたって労働条件の見直しを行う予定です。その際、賃金を下げたり、手当の支給をやめたりしても構わないのでしょうか。業務自体は定年前と変わらないのですが、転勤や異動がなくなったり、役職者ではなくなったりします。

● 回答

嘱託社員の場合、定年後再雇用であることを考慮することとなります。

● 解説

(1) 概要

法律上、定年を設ける場合には60歳を下回ってはいけないこととされ、定年年齢が65歳未満の場合には、65歳までの継続雇用制度を設けることが定められています。定年後の雇用は定年前とは違い、期間の定めがあることが一般的で、ご質問もその例です。

期間の定めがあるということは、労働契約法第20条の適用があるということであり、無期契約労働者との均衡が問題となります。

(2) 最高裁判決

この問題に関し、最高裁判所は平成30年6月1日に判決を出しました。

○事案の概要

Y社は運送業を営む会社で、定年60歳、65歳までの継続雇用制度を設けています。

Xは、Y社を定年退職した後、継続雇用制度により有期契約労働者(Y社では嘱託乗務員と呼ばれています)として就労していましたが、Y社の無期契約労働者との間で条件の相違がありました。具体的には以下の点です。

- ①嘱託乗務員に対し、能率給及び職務給が支給されず、歩合給が支給される
- ②嘱託乗務員に対し、精勤手当、住宅手当、家族手当および役付手当が支給されない
- ③嘱託乗務員の時間外手当が正社員の超勤手当よりも低く計算される
- ④嘱託乗務員に対して賞与が支給されない

【次ページに続きます】

嘱託乗務員と無期契約労働者とは、業務の内容およびその業務に伴う責任の程度に違いはなく、業務の都合により配置転換等を命じられることがある点でも違いはありませんでした。ただ、嘱託乗務員に関する①から③の条件は、労働組合との団体交渉の結果という事情がありました。

○判決内容

結論としては、②のうち精勤手当の支給がないことを違法と判断し、③について「精勤手当の支給がないことが違法であり、本来であれば精勤手当も含めて割増賃金が算定されるべきである」という理由で違法としました。

○判決のポイント

この最高裁判決は、労働契約法第20条の要件のうち、「その他の事情」をかなり重視しています。

Xが定年後再雇用であったこと、団体交渉が行われていたこと、嘱託乗務員に対して年収が下がらないようにいくつかの対策を取っていたことが考慮され、ほとんどの手当不支給が違法ではないと判断されました。

(3)ご質問の場合

ご紹介した最高裁判決では、有期契約労働者と無期契約労働者とで「職務の内容」「職務の内容及び配置の変更の範囲」が異っていないにもかかわらず、ほとんどの相違が違法ではないと判断されています。これと比較すれば、転勤や異動がなくなったり責任が軽くなったりする貴社の場合、より待遇差は許容されやすいと思われます。

しかし、最高裁判決の事案でY社は、嘱託社員について様々な対策をしていました。また、判決では、労働組合との団体交渉により条件が決定されているという点も重視されています。このような事情がない場合に、「定年後の再雇用である」ことで労働条件を低くしても構わないかどうかは今後の動向次第といえます。

(4)まとめ

嘱託社員は通常の有期契約労働者とは違い、自社で定年まで勤め上げてから有期契約となっています。この事情は正社員とのバランスを考えるうえでは考慮される事情です。他方、定年後も定年前と職務が同じだとすれば、「定年退職日」を境に待遇が低くなること自体が不合理だととれます。

定年後再雇用時の労働条件等について、社内で協議をし、ある程度透明で納得感のある制度を従業員とともに考え、整備することが重要です。

— 労働基準法 —

公休日の出勤

13

● 質問

土曜日と日曜日を休日とし、日曜日は法定休日に指定しています。

1日の所定労働時間は8時間です。

従業員がある週の平日に1日欠勤し代わりに土曜日に出勤した場合、25%の割増賃金の支払いは必要でしょうか。なお、平日は毎日1～2時間の残業をしています。

● 回答

場合によって変わります。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 状況の整理

ご質問で問題となっている週は、結果として5日勤務であり、法定休日である日曜日には出勤していないという状況です。

(2) 土曜日出勤の取り扱い

労働基準法では、原則として、1日8時間および1週40時間を超えた時間に25%の割増賃金を支払うことと定められています(時間外労働の割増賃金)。

貴社の所定労働時間は8時間なので、残業せず週5日勤務であれば1週間の実労働時間も40時間となることから、時間外労働の割増賃金は不要です。しかし、毎日1～2時間残業しているとのことですので、その分は時間外労働の割増賃金が必要です

また、ご質問と場面は異なりますが、同じ週の中で残業と「遅刻・早退」が両方ある場合などは注意が必要です。例えば、月・火・金曜日を10時間ずつ労働し、かつ水・木曜日を6時間ずつ労働した(2時間の遅刻か早退があった)状態で土曜日を迎えた場合、結果としては、36時間の労働+6時間分の割増賃金の計算が必要になります。この状態のまま土曜日の労働時間が4時間を超えた部分に割増賃金が必要となります。これは1日の所定労働時間8時間を超えていない場合でも1週40時間という制限に関して発生するものです。

つまり、土曜日の出勤だからといって必ずしもすべての時間に割増賃金を支払う必要はありません。それとあわせて、割増賃金は1日だけではなく、1週についても発生するという点についてもご注意ください。

地図検索サービスの利用

● 質問

Googleマップやyahoo地図等のWeb地図を当社の広告等に利用したいと思っています。ただ、地図にも著作権があるので、無断では使用できないという話を聞いたことがあります。実際のところはどのようなのでしょうか。

● 回答

地図であっても著作権の問題は起こり得ます。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 地図と著作権

法律上、地図であっても、素材の取舍選択や配列、表記方法等に創作性が認められる限りでは著作物に該当し、著作権法のルールに従わなければいけないとされています。

GoogleマップやYahoo!地図等の地図検索サービスには、このような創作性がおそらく認められるのではないかと思います。また、それぞれのサービス説明を読む限り、著作物に該当することを前提としていると考えられます。

(2) 利用規約の確認

また、仮に著作権法の対象とならないとしても、これらはGoogleやYahoo!JAPANといった会社が提供しているサービスですので、利用には何らかの制限があると考えることが自然です。実際、先ほど取り上げたサービス説明の中で、GoogleマップもYahoo!地図も二次利用に関してルールが設けられています。

(3) 公開サービスの利用

インターネット上で公開されている無料サービスであっても、それを利用ということは運営元と契約を結ぶことを意味し、利用規約はその契約書だといえます。

運営元がサービスを無料で展開している意図や目的というものが必ずあり、それに沿って利用規約は作られています。そのため、特に二次利用に関しては何らかの措置が定められていることがほとんどだと考えられます。

つい最近、とあるお笑い芸人が曲を無断使用したとして問題となったのも、利用規約を確認していなかったことが原因の一つです。無用なトラブルに巻き込まれないよう、実際に利用する場合には各サービスの利用規約を確認することが肝要です。なお、利用規約は改定されることがままあります。そのため、サービスを利用する都度、確認することが無難です。

● 質問

創業から40年近く経過し、当社の株主も高齢化が進んできました。

株主に相続が発生すると、株式が相続人達に分散してしまうことが懸念されます。何とかこれを防ぐ手立てはありませんか。当社の株式には譲渡制限がありますが、これだけではやはり不十分でしょうか。

● 回答

譲渡制限だけでは防ぐことができません。詳細は解説をご確認ください。

● 解説

(1) 譲渡制限株式

譲渡制限株式とは、株式を譲渡することに会社の承認が必要とされる株式のことです。譲渡は、典型的には売買や贈与等で譲り渡すことです。

相続はこのような「譲り渡し」とは違い、死亡すると自動的に生じてしまいます。そのため、株式に譲渡制限をつけていたとしても相続の際には機能しません。つまり、会社の承認という手続きなしに、相続人に株が渡ってしまうということです。

相続人が一人ならあまり問題はないかもしれませんが、相続人が二人だと(何もしなければ)2分の1ずつ株式が渡ります。株主総会決議は基本的に過半数の賛成が必要なので、相続人二人の意見が割れた場合には会社の意思が全く決定できない事態となってしまいます。

また、相続人が増えれば増えるほど、あまり株式を持たない株主がたくさん生じることになり、やはり会社運営に支障をきたします。

(2) 相続人に対する売渡請求

このような事態を避けるために、株式会社は相続により株式を取得した者に対し、その株式を会社に売り渡すことを請求することができる旨を定款で定めることができます。これを「相続人に対する売渡請求」と呼んでいます。

これを利用して会社が株式を買い取れば、相続によって株式が分散してしまうことを防ぐことができます。ただし、無制限に買い取れるわけではなく、財源規制が設けられています。詳細は割愛しますが、「自己株式の取得にかけることのできる金銭等は分配可能額を超えてはならない」という決まりに注意が必要です。

「相続人に対する売渡請求」を利用する場合、株主総会の特別決議が必要となります。会社に対して売る立場になる人(相続人)は、この株主総会決議に加わることはできません。なお、この株主総会決議に基づく会社からの請求は、「会社が相続等があったことを知った日から一年以内」にしなければなりません。

売渡請求がされた場合に「株式の価格をいくらにするか」は、会社と相続人との間で協議することとなります。この協議がまとまらなかった場合は、裁判所に価格決定の申立てをすることができます。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.96> 2018年8月発行 185300

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

©2018 by F&M CO., LTD.