



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

暦の上では大暑（7月23日）が過ぎ、もうすぐ立秋（8月8日）となるところですが、台風の影響もあって蒸し暑い日が続いていますので、当面秋の気配を感じそうにありません。最近では熱中症アラートが良く出ていますので、お出かけの際には油断せず、水分や冷やせるものなどしっかり準備してからにして頂ければと思います。

今回は先日最高裁判所で判決が出ました、定年退職後従業員の採用後の給与など待遇が争われた判断（名古屋自動車学校事件）についての記事と、契約内容やいざというときの曖昧な定めは大丈夫？見切り発車の契約の危険性について取り上げています。それ以外は税務会計について（中小企業向けの資金調達手段である第三者割当増資のメリット・デメリット）となります。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。



定年退職後従業員の採用後の給与などの待遇が争われた最近の最高裁の判断について（名古屋自動車学校事件）

23.08.02 | オリジナル



○そもそもどんな話なのか？

最高裁の判断は1審と2審が前提としていた事項について、審理が不十分として審理やり直しを命じたものです。このケースでは、自動車教習所の教習指導員として長く勤務し定年60歳で退職となった後も、再雇用され退職し、損害賠償請求等を行ったものです。

その根拠となっているのは、これまで複数の裁判でも問題となっている無期雇用か期間制限があるか（延長制）があるかで不合理な勤務条件の違いがあれば、その是正（損害賠償請求等の根拠となる）を求めることができるという規定になります。現在はパートタイムの規制と相まって労働契約法8条というところにほぼ似た趣旨の規制が置かれているとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」（厳密な名前は異なります）が出されています。

このケースでは、主に給与や手当（2審までで不合理なものといえとされたのは基本給と賞与部分（厳密には嘱託職員一時金）なのでこのみ触れます）の金額が大きく下がったこと・下がった水準が若年者従業員も下の金額になる・労働条件交渉の結果ではなく下げたものであること等が不合理な待遇であることの根拠となるかが争われています。この会社では、就業規則（雇用契約に基づく規律などを定めたもの）は正社員（無期雇用）と延長後期間制限雇用の場合では別に定められていました。

会社側は、定年退職後（退職金を受け取り済み）・基本給や再雇用後の条件は合意などに基づくものであること・若手育成のために給与の差が出るのはやむを得ない等の反論を行っています。

1審・2審ともに、退職前と比べて基本給で40%近く下がる・若年従業員よりも定年後再雇用では下の金額となる・基本給が給与の中核で生活保障の意味があること・業務内容や責任は退職後再雇用の前後で変わっていないなどの点を挙げています。これらを根拠に不合理取り扱いであると判断しています。そのほかに、従業員や労働組合との話し合いの結果ではないという点を挙げています。

賞与についても大まかには同様の判断枠組みから不合理な格差が生じている部分があると判断しています。これらの判断の前提として、基本給は生活保障を担う給与の中核であることがあります。賞与は多様な性格を認めているので、どこまで基本給と同様に考えているかは明らかではありませんが、似た趣旨は一定程度は前提にしているものと思われます。

○最高裁の判断内容とは？

これに対して、最高裁の判断では、ここまでに一連の最高裁の判断枠組みと同じく、ある待遇が不合理といえるかどうかはその待遇の性質や支給の目的を踏まえて判断するとしています。このケースでは定年後再雇用（長澤運輸事件と呼ばれる最高裁平成30年6月1日判決）が問題になったケースがあり、そこでは定年後再雇用（退職金受給済み）という点や経営判断・労使交渉等等を「その他の事情」として考慮するとしています。

また、退職金の支給などが待遇として問題となったメトロコマース事件と呼ばれる最高裁令和2年10月13日判決は、判断枠組みが今回の最高裁の判断でも引用され同様の判断基準に立っています。問題となっているのは退職金と基本給・賞与と異なる待遇内容ですが、同じくお金の支給に関する待遇ではあります。この待遇の性質や支給の目的といった個別の待遇ごとに考えるという意味かと思われます。

現在の法律も平成30年改正前労働契約法20条も、「職務の内容」「職務の範囲」（業務内容や配置転換を受ける範囲内・責任）に加えて、「その他の事情」を考慮して判断するとしています。待遇ごとに、趣旨や目的などを考え、大まか3つの事情を考慮して不合理といえるかが判断の基準となっているものと考えられます。

このケースでも定年の前後で教習を担当していたということになると、「その他の事情」以外はなかなか考慮しづらく、この事情がどこまでの話なのか・待遇（基本給や賞与）の趣旨・支給目的がどうなっているのかが問題になります。基本給や賞与は一般的な面もある一方で、各社ごとの制度設計になっている面もありますので、個別性は高い話です。

最高裁の判断では、退職後再雇用における基本給・退職後再雇用における賞与の性質などが何であるのかが問われています。つまり、長期間勤務を前提とした稼働実態を維持するための給与は定年制度がある場合にはそれ以前では求められる一方で定年後再雇用の場合にはそうではない面があります。言い換えれば勤続年数に応じた増額が予定されていないという話です。また、基本給の実態からどういう性質のものといえるのか（これは各社の昇給などの状況に応じても異なりうるものです）は問題となりうる事柄で、このケースでは勤続年数が長くても差があまりない点を考慮すると業務内容に応じて給与が決まる仕組みとみる可能性があることを挙げています。業務を続けることでの基本給以外の手当支給額が不明であることなどから、業務遂行能力に応じた給与制度とみる可能性もあると判断しています。

要は、単に勤続年数に応じた給与・年功序列的という点だけでの判断では基本給の性質や支給の目的がはっきりしない⇒はっきりしないものに基づき不合理かどうかは分からないという判断です。

賞与（嘱託職員一時金）についても、退職前正規雇用の場合の賞与を代替するものと考えられるものの、この一時金の性質の検討も不十分であるとして、同じような判断をしています。

このほか、労使交渉の結果を反映していないという点は結果のみ着目しているのは不十分と判断しています。申し入れ内容や回答内容・その後の話し合いの経緯も考慮するようにというものです。

結論、不十分な検討と審理であるから、不合理かどうかの判断はできないので審理やり直しとなっています。

○最高裁の判断からいえそうなこと

この判断では、待遇の目的や趣旨といった不合理かどうかを判断するうえでの考慮要素について十分審理していないというだけで、格差が見過ごせない水準かどうかは全く触れていません。労使交渉に関する部分も「その他の事情」の中の部分で、結果会社が決めた内容であるというだけではなく過程がどうかも考慮すべきとするのみです。

さらなる審理で業務内容に応じた給与という面が出てくると、業務でやることや責任が基本変わらないのかどうか・業務量が変わらないのかは問題になります。職務能力については、大企業で多い職能資格制度はいったん獲得した能力は失われない前提となっていることが多いと思いますが、資格制度まではないけれども職務能力を問題にする制度といえるならば、その評価がどうかは問題となりえます。一旦獲得した能力も年齢とともに衰えるなどがありうるためです。ここも給与の性格がどうなのかといった点とともに、実際に職務能力での違いが出ているのかどうかは問題となります。ここで違いがあるのかどうかで、そもそも40%近く下がるのかどうかという面をどう評価するのも変わってくる可能性はあります。賞与も連動する以上は影響が及ぶでしょう。

この点の審理の結果、業務内容や量に差がなく、能力面でも差がない場合には再度同様の判断が出ることもありえます。労使交渉の経緯をどう考えるのかという点もありますが、話し合いがなされていない場合には下げることの正当化にはマイナスに働く可能性はあります。

先ほど触れたガイドラインでは、基本給の給与制度が個別どうなのかは触れておらず、能力や成果などが同じならば同一のものが必要と述べるだけです。記載の趣旨は最高裁の判断内容と整合するものと思われます。賞与についても同様です。ガイドラインでの待遇（これまでの裁判例で問題となった待遇）には休暇などもありますし、研修等についても当てはまります。

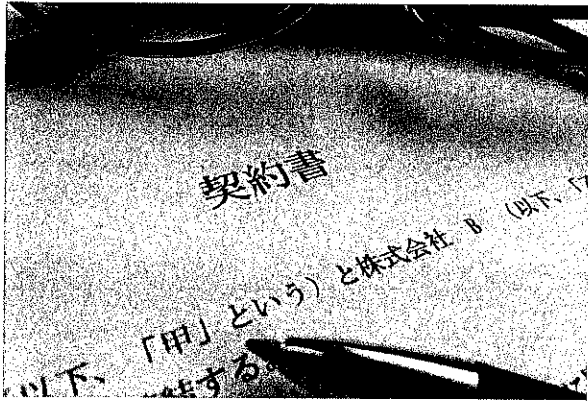
結局は、給与制度ひとつとっても制度設計をどうするか（そこまでの目的や違いを何に基づいても受けるか）という話になってきます。現在は合理性を説明することを会社が求められる制度になっていますので、そこを示

し申し入れに回答をしたうえであれば、単に従業員側の申し入れが受け入れられないから、不合理とはならないことをも示しているといえるでしょう。

差戻後の審理も気になるところです。

契約内容やいざという際の曖昧な定めは大丈夫？見切り発車の契約の危険性

23.08.02 | オリジナル



○契約書・注文書と請書の記載事項はきちんとしているでしょうか？

見た目では契約内容（受注内容）がはっきりしている場合はいいのですが、システム開発などの場合にはどのような仕様なのかは要件定義書（単に要件定義がされていけばいいというわけではありません）がないとはっきりしない可能性があります。建設工事でも、例えば、基本契約書で一式無増減との記載があり、個別発注書で「1式」という契約内容の場合にはどこまでの発注内容かはっきりしません。追加があっても反映されない可能性があります。また、発注前の見積もり段階での見積もりやその後の契約交渉でとりあえずベースだけ決めて後は実際現場に入ってみたらうで施工しながら追加が出れば対応するというあいまいな取り決めの場合には、そもそも何を受注したのか後でトラブルになる可能性があります。

事前の現場調査やデータなどを詰めることなく、とりあえずの見積もりと交渉（特に開始が急いでいる場合）がなおざりになる場合には、契約内容やそもそも前提事項の誤りが施主側・元請側に原因がある場合には、追加事項の履行が生じたのが施主・元請の指揮監督に生じたものとして追加費用の負担を負ってもらえるのかどうか大きなトラブルになる可能性があります。この場合に限りませんが、契約に関するトラブルが起き際には契約内容や指揮監督の問題の有無（指揮監督の内容）がどうであったのかという事実関係が大きく問題になることがあります。

この場合には、見積もりの前提事項を明らかにしておくことや懸念事項が生じた場合には別途見積もりを行う（契約内容に含み切れていないこと）を契約書あるいは発注書・見積書に記録しておくべきです。こうしておくことで、事実として、一体どのような前提によるものなのかを明らかにしておくことができます。材料の高騰が続いている中で、材料支給者が誰であるのか・仮に請負側である場合には高騰が生じた場合に追加請求ができるのかどうかを記載しておくことは重要な話となってきます。その工事現場で赤字になるからということで、赤字負担の押し付け合いとなる場合には、請負契約というものが代金額で受注内容を行う以上は簡単に代金額を上げることができないのが原則であるため、話し合いが途切れてしまえば簡単に進められないリスクがあることには頭に入れておくべきでしょう。契約内容と変更を求める際の協議等のルールは決めておく必要があるでしょう。

少し建設工事を前提とした話となりましたが、システム開発の場合（HP作成）もそうですが、サイトマップだけではわからないだけの複雑さを持つものであれば、検収の方式やどのような仕様であるのかは特定（何を行うのが書類をただで完全にわかるもの＝疑義が出ないもの）をしておく必要があります。請負などとは異なるコンサルタント契約についても一体何を行うのかがはっきりしないとトラブルになるだけです。

納品がある場合には遅れが生じた場合の費用負担や遅延損害金の負担がどうなっているかの確認は必要です。検収（引き渡し完了と言える場合はどうなるのか）はどのように行うのかという話も同様です。これらが曖昧となると、特に後者の場合にはいつまでも引き渡しができず義務が続くことになりかねません。

○見切り発車した場合の負担内容とは？

この答えは先ほど記載した事柄の中にほぼ書かれているところですが、簡単に言えば、後で追加等が出た場合にそれが追加なのかどうか問題になるという話です。仕様変更なのか争いになることもありえます。もともと想定した仕様がなんであるのかがはっきりしないと変更といえるのかがわからなくなるためです。

記録や書面上で明確にしておかないと、例えば、とりあえずベース契約で追加という話をして、そもそもベースとは何であるのか・追加があるのかがはっきりしません。下手をすると、発注者側が依頼したと思っている内容と受注側が受注したと思っている内容がずれていることがあります。先ほど触れた要件定義書の記載が曖昧あるいは要件定義書という書類はない場合で仕様を決めたソフトウェアやシステムの開発の場合などです。

見切り発車とはいえ、施工・作業が進んでいる以上は、何かしらの契約は当然なされているのでしょうけれども、中身の問題を曖昧であるとき最悪は裁判で事実がどうであったのかを解釈とともに長く争うことになりかねません。

○問題を防ぐには？

問題を防ぐ方法は、繰り返しですが、受注条件や前提・内容を明確にしておくことです。ソフトウェアやシステム開発に関しては経済産業省でのモデル書式（平成30年民法改正前から）もあって、要件定義書の作成を独立した業務と捉え費用がないと作成しないとみる向きもあるようですが、結局仕様特定が書類上なされていないと特に受注金額が大きい場合には後でトラブルになるだけという面があります。

言いたいことは、小さな費用の話を重視して元々の話について後でトラブルを招く可能性があるのでは、何を重視するのかをあらかじめ方針として考えておくべきではないかという話です。

走りながら状況に応じて協議を勧めれば何とかなるというのは、特にトラブルが多いと思われる赤字工事などでは、協議が損失の押し付けになる可能性もあるので避けたほうがよいように思われます。この種のトラブルは

特に納期や当初から施工開始が迫っている場合に多い印象があります。ここにかかわる場合には先ほど触れた見積もり前提や受注内容・前提の確認を书面化しておくことや打ち合わせ協議の記録は確実に残しておくべきでしょう。

中小企業向けの資金調達『第三者割当増資』のメリットとデメリット

23.07.25 | ビジネス【税務・会計】



企業の資金調達にはいくつかの方法があります。そのなかでも中小

企業やスタートアップ企業などによく利用されているのが、第三者割当増資です。第三者割当増資とは、株式会社が特定の第三者に新株を発行して資金を得る方法です。この資金調達方法は手続きが比較的簡単で、迅速に資金を得られるというメリットがあります。一方で、実施する際に注意しなければならないデメリットも存在します。今回は、資金調達の際に知っておきたい第三者割当増資の基礎を解説します。



第三者が引受人となる増資の方法

株式会社における資金調達は、日本政策金融公庫や銀行などの金融機関から借入れを行う『融資』、国や自治体から給付される『補助金・助成金』、そして株式の発行により資金を調達する『増資』に大別できます。それぞれにメリットがあり、特に増資は融資のように返済が伴わないため、**会社の財務基盤の安定や信用の向上を見込めるのが魅力です。**

また、補助金や助成金のように、使用用途や金額が限定されないというのも特徴の一つです。増資は「有償増資」と「無償増資」の2つに大きく分けられます。前者は、投資者などから資本の払込みを得て新たに株式を発行し、資本金を増やします。対して後者は、投資家からの払込金を得ずに、利益剰余金や法定準備金などを資本金に組み入れます。

さらに、有償増資には「株主割当増資」「公募増資」「第三者割当増資」の3種類があり、それぞれ新株の引受人が異なります。

引受人とは、企業が発行した株式を買い取る相手先のことで、個人・法人を問いません。

有償増資について、一つずつ見ていきましょう。

株主割当増資は、既存の株主が引受人となります。

企業は、持分比率に応じて発行した新株を既存の株主に引き受けてもらうことで、資金を得られます。

公募増資は、既存の株主以外にも出資を募る方法であるため、不特定多数の引受人が新株を引き受けることになります。

しかし、広く出資を募ることで多額の資金を調達できる可能性がある一方で、新規株主が増えるため、経営の自由度が低下する恐れもあります。

また、上場会社ではない非上場会社は、公募増資を行うことは一般的にありません。

第三者割当増資は、指名した特定の相手に新株の引受人になってもらう方法です。

この引受人は既存の株主でも第三者でも構いません。

しかし、新株の発行は会社の支配権の移管などを伴う危険性があります。

そこで、**第三者割当増資による引受人は、見ず知らずの第三者というよりは、自社の役員や取引先の企業、取引のある金融機関など、自社の縁故者を指定することが多い傾向にあります。**

そのため、第三者割当増資は「縁故募集」や「縁故割当増資」とも呼ばれます。

事業拡大の一方で株式の希薄化の危険も

第三者割当増資は、もともと良好な関係の第三者に引受人になってもらうケースが多いため、引受人とのさらなる関係強化につながるというメリットがあります。

引受人となった相手側の企業は、新株を引き受けたことで配当金などが見込めるため、取引先の紹介や情報提供など、事業拡大に力を貸してくれるでしょう。

場合によっては相手の会社と資本業務提携を行うなど、さらなる発展が望めることもあります。

また、第三者割当増資で資金力を強化できれば対外的な信用性が高まるため、ほかの資金調達をスムーズに行える、取引を有利に進められる、などのメリットもあります。

第三者割当増資は引受人が限定されるため交渉がまとまりやすく、手続きも簡単なので、比較的短期間で資金調達を行えます。

新規事業を早く立ち上げたいスタートアップ企業などに第三者割当増資が好まれるのは、こうした理由も大きく影響しているでしょう。

一方で、第三者割当増資にはデメリットも存在します。

新しい株式を発行すれば、既存の1株あたりの株式の価値が下がります。

これを「希薄化」といいます。

株式の希薄化で利益減少を恐れる既存の株主が株式を手放し、株価が下落する可能性もあります。

ただし、第三者割当増資による株式の希薄化には、既存の株主が不利益をこうむらないように、希薄化率に応じて制限が設けられています。

一定の割合を超える第三者割当増資を行う場合は、新株の発行前にさまざまな手続きが必要です。

また、既存の株主の持ち株比率が低下することで会社のパワーバランスが変わり、意思決定に支障をきたす恐れもあります。

さらに、第三者割当増資によって資本金の額が変わるため、変更登記申請も必要で、増資を実施してから2週間

以内に申請を行わなければなりません。

このように、第三者割当増資は手続きが比較的簡単といわれつつも、募集事項の決議や新株募集の申し込みなども発生し、それなりに手間はかかります。

資金調達で第三者割当増資を検討している場合は、メリットとデメリットをよく理解して進めていきましょう。

※本記事の記載内容は、2023年7月現在の法令・情報等に基づいています。