

ひまわり通信

vol.13 2015 Winter



姫路城 撮影者：按田由紀

目次

- 論文：「信託」を活用した事業承継
弁護士：古川健太郎 …2
- 論文：相続についての話（6）/寄与分（療養看護型について）
弁護士：真野文恵 …4
- 論文：労働事件の解決/解雇・退職トラブル対応の実務①
弁護士：内野裕介 …6

ご挨拶

当事務所は、本年7月22日に京王八王子駅から徒歩1分の文秀ビル5階（多摩信用金庫京王八王子支店のビル）に移転しました。移転の際は多くの皆様からお祝いの品をいただき、誠にありがとうございました。皆様の信頼に応えられる事務所になければと、改めて身の引き締まる思いがいたしました。この12月には新人弁護士2名を迎え、弁護士6名体制でさらに充実した法的サービスを提供できるよう所員一同頑張りますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

「信託」を活用した事業承継

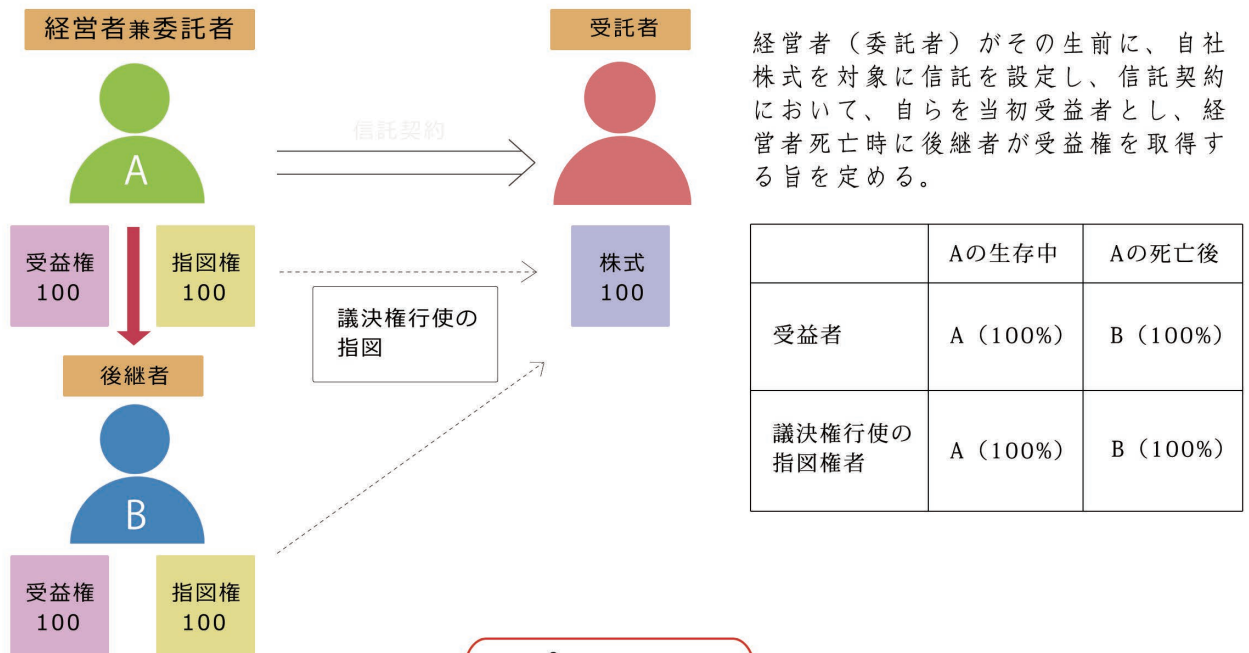


弁護士 古川健太郎

● 遺言と比べた信託のメリット

前号において、信託には、①相続発生時の資産凍結を防げる、②毎月定額を給付することや、子が成人した時にまとまった給付をするなど、柔軟かつ多様な受渡し方法の指定が可能となる、③2次相続発生以降の代々にわたる承継の順序を指定して、資産承継（経営権承継）の道筋を自分の意思で作ることができるなどのメリットがあることを述べた。本号では信託の具体的な活用例を紹介する。

● 遺言代用信託

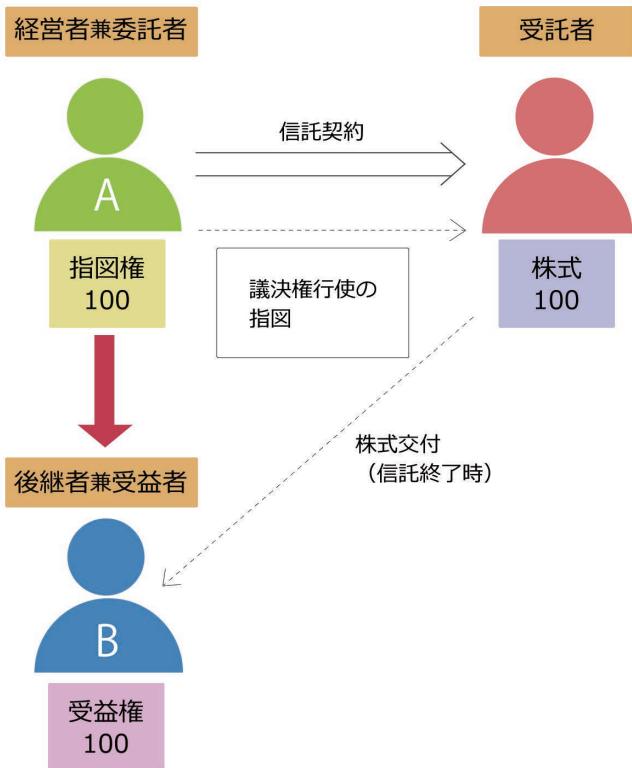


ポイント

- ① 経営者は、その生存中、引き続き経営権を維持しつつ、あらかじめ、経営者の死亡時に後継者たる子が受益権を取得する旨を定めることにより、後継者が確実に経営権を取得できるようにする。
- ② 自社株式を対象に信託を設定することにより、受託者が株主として当該自社株式を管理することになるため、その後経営者が第三者に当該自社株式を処分してしまうリスクを防止することができ（財産の隔離）、後継者への事業承継を安定的かつ確実にを行うことができる。
- ③ 後継者（死亡後受益者）は、経営者の相続開始と同時に「受益者」となることから、経営上の空白期間が生じない。

● 他益信託

経営者（委託者）がその生前に、自社株式を対象に信託を設定し、信託契約において、後継者を受益者と定める。



	Aの生存中	Aの死亡後
受益者	B (100%)	信託が終了し、 Bが株式を取得する (100%)
議決権行使の指図権者	A (100%)	(100%)

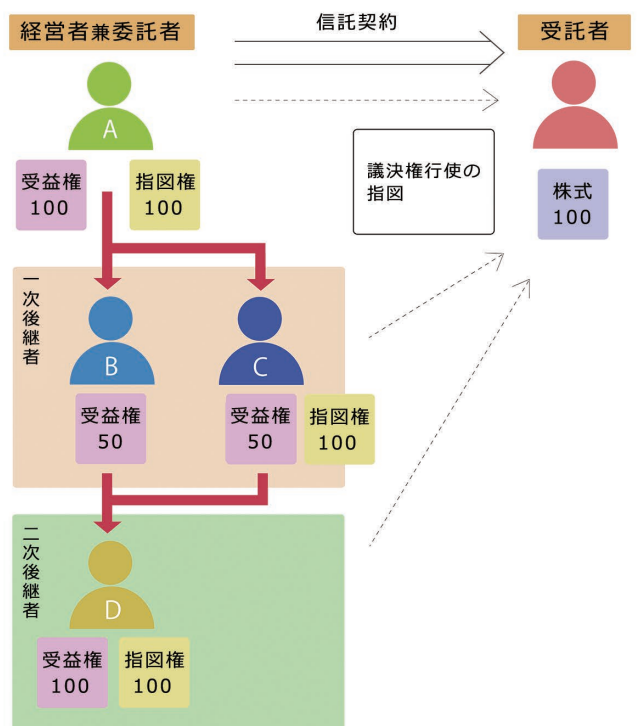
ポイント

- ① 経営者が議決権行使の指図権を保持することで、経営者は、引き続き経営権を維持しつつ、自社株式の財産的部分のみを後継者に取得させることができる。
- ② 信託契約において、信託終了時に後継者が自社株式の交付を受ける旨を定めておくことで、後継者の地位を確立することができ、後継者は、安心して経営に当たることができる。
- ③ 信託終了時について、信託設定から数年経過時、あるいは、経営者（委託者）の死亡時など、経営者の意向に応じた柔軟なスキームを構築することができる。

● 後継ぎ遺贈型受益者連続信託

経営者（委託者）が自社株式を対象に信託を設定し、信託契約において、後継者を受益者と定めつつ、当該受益者たる後継者の死亡により、その受益権が消滅し、次の後継者が新たな受益権を取得する旨を定める。

	Aの生存中	Aの死亡後	B,Cの死亡後
受益者	B (100%)	B (50%) C (50%)	D (100%)
議決権行使の指図権者	A (100%)	C (100%)	D (100%)



ポイント

- ① 経営者の中には、子の世代だけではなく、孫の世代の後継者についても、自分の意思で決定したいというニーズがある。
- ② また、二男Cを後継者とするが、二男Cの子には会社経営の資質のある者がいないので、長男Bの子Dに事業を承継させたいというニーズもある。
- ③ 議決権行使の指図権は後継者たる二男Cに取得させつつ、受益権を分割して非後継者たる長男Bに取得させることで、遺留分にも配慮し、B及びCの死亡後は、Bの子D（経営者の孫）が完全な受益権を取得する、というスキームも想定される。

相続についての話（6）

～寄与分（療養看護型について）～



弁護士 真野 文恵

以前、寄与分について全体的なご説明をしましたが、今回は、寄与分の具体的態様のうちの療養看護型について、お話します。

兄弟の中で、自分だけが親（被相続人）の世話をしてきたのに、全く世話をしなかった兄弟が自分と同じ相続分では不公平だと思われることがあるかもしれません。

このような場合、療養看護型の寄与分を検討することになります。

療養看護型の寄与分を主張した場合、裁判所において、寄与分が認められるでしょうか。

● 1 療養看護型の寄与分が認められるための要件

（1）被相続人との身分関係に基づいて通常期待される程度を超える特別の寄与であること

① 療養看護の必要性

ア 被相続人が、療養看護を必要とする疾病（認知症や高齢による動作困難等を含む）であったこと、

イ 被相続人が、近親者による療養看護を必要としていたこと、

の両方が必要です。

従って、被相続人が高齢だったというだけで、療養看護が必要だったとは言えませんので、健全な被相続人に対し、家事援助を尽くしても、寄与分は認められません。

また、被相続人の病状が重篤であっても、完全看護の病院に入院しているような場合は、基本的に寄与分は認められないこととなります。

但し、その病院が完全看護体制であっても、医師が近親者の付添看護の必要性を特別に認めた場合には、例外的に近親者による看護の必要性を肯定できる場合もあり得ます。

② 特別の貢献

被相続人との身分関係に基づいて通常期待される程度を超える貢献であることが必要です。

通常期待される程度を超える貢献かどうかは、被相続人の療養看護を要する程度及び療養看護の期間等の事情を検討して判断されます。

また、介護保険の要介護度は、寄与分が認められるための目安として、重要な資料となります。通常、介護保険における「要介護度1」程度までの病状（自力歩行が可能であり、入浴や排せつなど生活の一部について部分的に介護を必要とする状態）であれば、特別な寄与に相当するほどの療養看護ではないとされています。

従って、寄与分が認められるためには、被相続人が「要介護度2」以上の状態にあることが一つの大きな目安となります。

③ 無償性

療養看護が無報酬又はこれに近い状態でなされていることが必要です。

従って、寄与行為の対価として金品が被相続人から渡されているのであれば、寄与分は認められないこととなります。

また、無報酬又はこれに近い状態であっても、その相続人が被相続人の資産や収入で生活していれば、寄与分は認められないことがあります。

④ 継続性

療養看護が相当長期間に及んでいることが必要です。
その期間の明確な定めはありませんが、実務的には少なくとも1年以上が必要であるとされています。

⑤ 専従性

療養看護の内容が片手間なものではなく、かなりの負担を要するものであることが必要です。
仕事の片手間に被相続人のもとに通って療養看護した場合などは、親族としての協力の範囲内であって、特別の寄与とは言えません。療養看護に専念したと言えることが必要です。

⑥ 配偶者に対する療養看護

配偶者に対する療養看護は、一般的には夫婦の協力扶助義務（民法第752条）に含まれますので、特別の寄与と認められるためには、相当高度な貢献が求められます。

(2) 寄与行為の結果として被相続人の財産を維持又は増加させていること (財産の維持又は増加との因果関係)

① 実質的看護費用の出費免除

相続財産の維持形成に寄与したことが必要ですから、相続人の療養看護により、被相続人が職業看護人等に支払うべき報酬等の看護費用の出費を免れたという因果関係が必要です。

② 精神的慰安

従って、寄与分が認められるためには、相続人の療養看護により被相続人に精神的慰安を与えたということのみでは足りません。

● 2 客観的資料の提出

裁判所で寄与分が認められるためには、要介護認定通知書、要介護の認定資料、医療機関の領収証など、客観的な資料を提出することが求められます。
誰が見てももっともだと分かる資料の提出が必要なのです。

● 3 以上のとおり、残念ながら、親（被相続人）の世話を したというだけで、すぐに寄与分が認められるわけではありません。

上記のとおり要件がそろっていなければ、裁判所において寄与分が認められるのは困難であり、実務上、寄与分が認められる事案は、それほど多くないというのが現状です。
しかし、もし、寄与分を主張したいとお考えになったときは、一度、弁護士にご相談することをお勧めします。



労働事件の解決

～解雇・退職トラブル対応の実務①～



弁護士 内野 裕介

● 1 はじめに

<相談事例>

当社（甲社）に、営業部に配属しているAという従業員がいました。Aは、商品や業務についての理解が乏しいため、営業成績が振るわず、他の部署に配転しましたが、どの部署でも平均以下の評価を受けております。今後、配属できる部署もないので、解雇することを検討したいのですが。

このようなご相談は、特に珍しいものではなく、どの会社でも一定のお悩みはあるのではないのでしょうか。そこで、今回は、従業員の解雇・退職に関するトラブルの対応を取り上げてみたいと思います。



● 2 解雇・退職の種類

労働契約の終了事由には、大きく分けて「解雇」と「退職」の2つがあります。おおまかにいうと、「解雇」は使用者の一方的な意思表示によって、労働契約を終了することで、「退職」は、解雇以外の事由によって労働契約が終了することをいいます。また、「解雇」には、使用者が解雇権に基づいて、一方的な意思表示によって労働契約を解約する「普通解雇」と、懲戒処分として使用者が労働契約を終了させる「懲戒解雇」があります。

ご相談事例の場合、使用者側からの「普通解雇」を検討することとなります。そこで、今回は、「普通解雇」に関するルールを見てみましょう。

● 3 普通解雇

（1）就業規則の解雇要件は？

就業規則は、その内容が合理的で、労働者に周知されていれば、労働契約の内容になります（労働契約法第7条）。

ですので、ご相談事例の場合、まず、甲社の就業規則を確認する必要があります。

甲社の就業規則には、「職務遂行能力、勤務成績が著しく劣り、向上の見込みがないとき」を解雇事由として定めておりました。

そこで、甲社は、就業規則の解雇事由に基づき、Aの解雇をできるでしょうか。

（2）解雇に関する規制

解雇は、①客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当であると認められない場合には、解雇権を濫用したものとして、無効とされてしまいます（労働契約法第16条）。

よって、解雇を有効にするためには、①客観的な合理性、②社会通念上の相当性が必要ということになります。

① 客観的合理性について

では、いかなる事由があれば、客観的合理的な理由があるといえるのでしょうか。

一般に、労働者側に起因する事由として

- i 労働者の労務提供不能や、労働能力または適格性の欠如・喪失
- ii 労働者の規律違反

使用者側に起因する事由として

- iii 経営上の必要性に基づく事由

が挙げられます。

② 社会通念上の相当性について

社会通念上の相当性とはどのようなことなのでしょうか。

一般には、

解雇に至るまでの使用者の対応（指導は十分であったか、注意、警告をして改善の機会を与えたか等）他の労働者との不均衡はないか等の諸事情が問題とされます。

また、関連して、会社の種類、規模、労働者の職務内容、労働者の採用理由（要求される能力等の程度）等の諸事情も問題となることがあります。



今回は、解雇、退職のうち、「普通解雇」に関する実務をご紹介いたしました。

今回は、「普通解雇」の中でも、使用者側の事業経営上の理由に基づく解雇である「整理解雇（リストラ）」に関する実務をご紹介したいと思います。

ご相談事例では？

労働者が、業務を遂行する能力を十分に有しておらず、使用者の指示命令に従った労務が提供できないことは、労働契約の債務不履行にあたります。

よって、ご相談事例のように、Aの能力不足の場合には、i 労働者の労務提供不能や、労働能力または適格性の欠如・喪失の場合として、解雇の客観的合理的理由になり得ます。

ご相談事例では？

一概に能力不足といってもその内容・程度は様々でしょう。そこで、能力不足に基づく解雇における社会通念上の相当性を検討するに当たっては、次の2点に留意する必要があります。

○能力不足の程度

（著しく能力不足であること）この点に関し、能力不足の程度が、相対評価による下位評価あるいは単なる成績不良にとどまるときは、それを理由とする解雇が無効とされた判例があります。

○教育、研修、改善の機会の付与入社後、必要な教育、研修を十分に行い、あるいは注意、指導等により、改善や能力発揮の機会を十分に与えたにもかかわらず、向上、改善の見込みがないといえることが必要となります。

よって、ご相談事例の場合、Aの能力不足が著しいこと、そして、甲社において十分な注意、指導等を行ったにもかかわらず、向上、改善の見込みがないといえる場合には、Aの解雇は、社会通念上相当なものとして、有効な解雇と認められます。



八王子 Hachioji Himawari Law Office
ひまわり法律事務所

弁護士 古川 健太郎 弁護士 真野 文 恵
 弁護士 大山 晃 平 弁護士 内野 裕 介

〒192-0046 東京都八王子市明神町2丁目27番6号 文秀ビル5階

京王線「京王八王子駅」から徒歩1分
 JR「八王子駅」から徒歩5分

お問い合わせ

TEL:042-646-2468 FAX:042-643-2451