



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:http://mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

司法取引制度の導入に向け、企業が注意すべきポイントを概説します(後編)。
民法改正の情報として、今回は「契約の解除」を取り上げます。

<日本版司法取引が企業に及ぼす影響とは？>

◆改正刑事訴訟法における司法取引制度の導入と企業活動への影響(後編)(本年6月1日施行予定)

1 共犯者間の「捜査協力競争」

司法取引によって刑事責任の軽減を受けるためには、**当該犯罪の摘発に貢献**したと認められることが必要であり、必然的に**早くから捜査に協力**した者ほどその可能性が高まります。そのため、共犯者間で、より早期に捜査に協力しようとする**競争状態**が生じる可能性があり、このような場合、**事業関係者間の信頼関係悪化**が懸念されます。

2 企業内における役職員の利害対立

共犯者が同一企業に所属する場合には、同一企業内の**構成員間に利害の対立が生じる**こととなります。特に、捜査機関としては、より上位の地位にある者を摘発したいと考えるのが通常であり、部下が上司の訴追に協力することと引き換えに取引を行う形での取引が行われることが予想される。このような場合には、**社内の指揮系統にも影響**が及ぶ可能性があります。

3 企業と役職員との利害対立

企業も役職員とは独立して司法取引の主体となることができると思われていますが、企業が捜査協力を行おうとしても、それによって**個人として刑事責任を問われる可能性**のある役職員がこれを拒むという事態が起こり得ます。このように、**企業と役職員との利害が対立**した場合に、企業が当該役職員に捜査協力を命じることができるかは、**黙秘権等との関係で難しい問題**を孕んでいます。

4 まとめ

司法取引の目的はあくまで犯罪の摘発であり、**事業活動に対する影響までは十分にケアされていません**。上述したような事態が生じた場合、健全な事業遂行は望むべくもありませんので、企業にとって、**コンプライアンス体制の整備はより重要性を増した**といえるでしょう。このような体制に不安がある場合や、上述したような事態が生じてしまった場合には、速やかに弁護士等の専門家にご相談されることをお勧めします。

<民法改正で「契約の解除」はどう変わる？>

◇契約の解除に関する民法改正(連載「民法大改正」第6回(2020年4月1日施行予定))

1 債務者の帰責事由と解除

従来の民法では、債務者の帰責事由が解除の要件であると解されていました(旧民法543条参照)。しかし、今回の民法改正により、**債務者の帰責事由なくして解除をすることができる**ことになりました。そして、債務者の帰責事由は損害賠償請求のための要件として整理されることになりました。

2 催告による解除

当事者の一方が債務を履行しない場合、催告後に解除をすることができることは従来の民法でも定められていますが(541条)、民法改正により、「**債務の不履行がその契約及び取引上の社会通念に照らして軽微であるとき**」には**解除ができない**ことが明記されることになりました(新民法541条但書)。

3 無催告解除

民法改正により、無催告で契約を解除できる場合が整理されました(新民法542条)。**契約の目的を達することができない場合に無催告で解除**できます。

4 債権者の帰責事由

このように、債務者の帰責事由と関係なく解除をできるようになりましたが、**債権者に帰責事由がある場合には解除することができません**(新民法543条)。

5 実務への影響

改正民法施行後の契約については新民法に基づく解除の問題となります。催告解除及び無催告解除いずれの場合も、**契約に照らして軽微かどうか、目的を達するかどうか**という観点が入りますので、契約時には**何がポイントとなる契約なのかを契約書に明記**することが望ましいと考えます。(友成、門屋)

法務トピックス

◆◇フリーランス人材を独禁法で保護へ◇◆

— 公正取引委員会が運用指針を公表(2月15日)
公正取引委員会は、**企業と雇用契約を結ばずに働くフリーランスの人材を、今後独禁法の適用によって保護する旨の運用指針**を発表しました。日本の独禁法では、労働の提供は「事業」には該当せず、労働分野には原則独禁法は適用されないと考えられてきましたが、近年の労働形態の多様化によるフリーランス人材の増加に伴って、企業との間で不利な取引条件を迫られる等の問題も増加していることから、今回、初めて労働分野にも独禁法が適用されることが明確に示されました。

<どのような場合に独禁法上問題となるのか>

- ①企業が「**秘密保持契約**」をたてに競合他社との契約を過度に制限すること
- ②成果物に過剰に転用制限や利用制限を設けた場合に「**優越的地位の濫用**」にあたる恐れがあること
- ③複数の企業が互いに人材の引抜きを行わないとの申し合わせを行えば、**カルテル**(不当な取引制限)にあたる恐れがあること

<企業の対策は？>

独禁法違反に問われれば、膨大な課徴金が課される場合もありますので、フリーランス人材との契約内容や成果物、知財の扱いについてより慎重な運用が必要です。