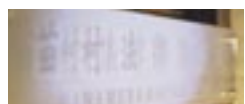


Namrun Quarterly

発行所／苗村法律事務所 大阪市北区西天満2丁目6番8号 堂島ビルディング711号室



Index

ごあいさつ
...1

【苗村法律事務所のファイルより】
労働契約法・パートタイム
労働法について
...2～3

【最近の判例から】
共同開発・製品化契約の
終了に関わる契約責任
...4～5

【事務局から】
お花見&食会
...6

マ ン グ ロ ー ブ を 植 え よ う !

60代半ばになったら弁護士を辞めて、1年の3分の1をインドネシアでマングローブを植えて、3分の1をカンボジアの子供達のために何かできる仕事をし、あと3分の1は日本で過ごす、私の将来の漠然としたライフプランです。私は弁護士になって数年してからの約2年をタイ王国で過ごす機会を得、大変お世話になりました(この間の話はまた別の機会に)。当時は、タイ語も英語も対話可能な状態で無く、何もできなかったのも、まだ体力のありそうな60代から東南アジアの国々に関わる、何かをしたいと考えています。

そんな話をしていたら、インドネシアでマングローブを植えている会社がある、セミナーをやるから是非いらっしゃいと、大阪大学大学院国際公共政策研究科の野村美明教授からお声がけをいただき、5月3日、グローバルリーダーシップ・プログラム主催の「森を作る」というセミナーに参加してきました。

セミナーではたくさん新しいことを知りました。皆さん、マングローブと聞いて、そういう名前の木があるのだと思いませんか?実は、マングローブは海水と真水の混じる汽水域に生える植物の総称で、その中には、おひるぎ、めひるぎ等々、いろいろな木があります。日本人がたくさん食するエビの養殖池はその後放棄されると荒廃地になり、高濃度の塩分を含むため、もはや、植物は育たなくなってしまうのだと、琉球大学の馬場繁幸教授、佐賀大学の野瀬昭博教授のご講演で知りました。このような土地を浄化するには、まず海水!で洗うことからはじめなければならないのだそうです。

実際にスマトラ島で植林事業をされているYL INVESTの山本亮社長は、既に13万本の植林をなさったそうです。マングローブを植えるのは、私が思っていたよ

うな楽な仕事ではなく、腰まで泥にを使って苗木を植えなければなりません。どうやら、60代になってから直接自分の手で植えるのは難しそう。今のうちに体験して、消える森の復活の重要性を知らなければならないようです。また、マングローブの植物の地下にCO₂を蓄える力は温帯や熱帯雨林の木々と比較しても引けを取らないため、マングローブの植林によって効率よくCO₂の固定が出来るのですが、マングローブは生育が早く、10年も放置すると繁茂しすぎて効率が悪くなってしまいうため、植えるだけで終わらず、その後のメンテナンスも大切だと学びました。

日本は、京都議定書で課せられたCO₂削減目標を達成するのが困難と言われ、これも京都議定書で定められた排出権取引による目標達成を図らなければならないと思われます。マングローブの植林事業が、この排出権取引の対象となれば、事業をSustainableに行える大事な要素となるでしょう。しかし日本では、その排出権取引の仕組みに精通している弁護士は少なく、事業の手助けもあまり出ていないのが現状とのことです。一緒にセミナーでコメンテーターをされた(株)日本スマートエナジーの根岸博生さんのお話でその仕組みを教えてくださいましたが(同社HPで排出権取引についてもご説明があります)、馬場教授の「法律家ももっと勉強せんといかんよ!」とのお言葉を受け止め、日本に居て出来る東南アジアとの関わりをまずは始めたいと思います。なお、セミナーの様子は、<http://www.osipp.osaka-u.ac.jp/leader/seminar080503html.html>に紹介されています。

苗村博子
(なむらひろこ)



労働契約法・パートタイム労働法について

労働契約法が平成 20 年 3 月 1 日から施行され、パートタイム労働法が改正され平成 20 年 4 月 1 日から施行されたので、今回は、両法を簡単にご紹介したいと思います。

第 1 労働契約法について

1 労働契約法とは

これまで、最低労働基準については、労働基準法に規定されていますが、労働契約に関する民事的なルールについては、労使関係は、契約関係であり契約法の枠組みに基づくものですが、民法（623 条以下）及び個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法が存在していませんでした。そのため、個別労働関係紛争が生じた場合には、判例法理による解決がなされてきました。

今回制定された労働契約法は、基本的に労働契約法理の一部を制定法にしたものであり、裁判規範という観点からは新たなルール形成という意義はあまりなく、むしろ法律家以外にはなじみが薄い判例法理を制定法にすることで、ルールを広く国民に知ってもらい、社会への浸透を図るという意義が大きいものとなっています。

2 労働契約法における合意と就業規則

(1) 労働契約法は、労働契約は労働者と使用者との合意で成立するものである、としています（6 条）。

ただ、労働契約法は労働関係における就業規則の実際上の重要性から、その労働契約に対する効力を明らかにすることを同法制定の最重要事項と位置付けられ、そして、就業規則の実際上の機能に即し、判例法理を受け入れて就業規則の法的効力を明確化しています。

(2) 7 条は、労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする、と規定しています。

「合理性」と「周知」という要件をクリアした就業規則の規定があれば、そこに定められた労働条件が労働契約の内容となるのが原則であり、ここでいう「合理的」という概念や「周知」の具体的意味は、これまで最高裁判決で積み重ねられた判断基準によるものです⁽ⁱ⁾。

(3) 労働条件の変更については、労働者の合意なく、就業規則の変更により、労働者の不利益に労働条件を変更することができない、と規定されています（9 条）。

この例外として、合意なく、就業規則によって労働条件の変更をする場合の要件は、10 条に定められています。労働条件の変更の要件は、主として、「変更が合理的なとき」であり⁽ⁱⁱ⁾、もう 1 つの要件としては「変更後の就

業規則を労働者に周知させたとき」であり、これらをみたすときには、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものである」とされています。

(4) ただし、個別特約により、就業規則の効力を個別特約により排除できる、と規定しています（7 条、10 条）。10 条においては、就業規則の変更の場面において、「労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」については、合意が優先する、と規定されています。就業規則の基準に達しない特約をすることはできませんが（12 条）、上回る特約をすることは有効となります。

今後は、当該契約条項が、上記のような合意部分に当たるのか否か、という点が争われることになります。特に異なる条件を特約してただけで、「変更されない労働条件として合意」されていたと解釈できるのか、あるいは、変更を排除する意思が明確に読み取れない限りそのような合意はないと解釈すべきなのか、今後の議論の展開によるところとなります。

第 2 パートタイム労働法について

1 パートタイム労働法とは

1993 年に制定された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」をいいます。この法律の多くは、労働省・厚生労働省の行政指導のための

根拠規定だったこともあり、パートタイム労働者の雇用改善という点で必ずしも十分に機能を発揮してこなかったことなどから、今回の改正ではパートタイム労働者の雇用改善が目指されました。

2 主な改正点

(1) 労働条件の文書交付・明示義務 (6 条)

パートタイム労働は、その仕事形態が多様であり、通常の労働者とは異なり個々の労働者の労働条件が就業規則等で明確になっていないことが多く、雇い入れ後に労働条件について疑義が生じることが少なくないことから、特にトラブルが起きやすい事項、退職手当、賞与、昇給の有無について、従来は努力義務でしたが、文書の交付により労働者に明示することが義務化されました。

なお、労働基準法 15 条 1 項関連事項（賃金、就業の場所、始業・終業時刻等）については、そもそも同条により使用者に明示義務があります。

(2) 均衡のとれた待遇の確保の促進 (1、3、8 条以下)

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇の確保が目指されています。

ア.「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に対する差別的取扱いが禁止されています (8 条)。差別が禁止される労働条件は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇となります。

対象となるのは、以下の 3 要件をすべて満たすパートタイム労働者となります。

a. 業務の内容とそれに伴う責任の程

度が通常の労働者と同じであること

b. 雇用契約期間に定めがない労働契約を締結していること（反復更新により期間の定めがない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含む (同条 2 項))

c. 当該事業所における慣行その他の事情からみて、雇用関係の全期間において、職務の内容および配置が通常の労働者との同一の範囲で変更の見込みがあること

イ. ア以外のパートタイム労働者については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力や経験などを勘案して賃金を決定するよう努力義務を事業主に課しています (9 条 1 項)。

ウ. 教育訓練について、職務内容が通常の労働者との同一のパートタイム労働者に対しても実施する義務 (10 条 1 項) や、福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）をパートタイム労働者にも利用する機会を与えるよう配慮する義務を事業主に課しています (11 条)。

(3) 通常の労働者への転換の促進 (12 条)

一度パートタイム労働者となると通常の労働者となるのは困難な状態にあることから、通常の労働者への転換の促進のため、以下のいずれかの措置を講じる義務を事業者に課しています。

a. 通常の労働者の募集に関する情報を事業所等に掲示する等によって、既に雇用しているパートタイム労働者に周知すること

b. 事業所内において、通常の労働者の配置を新たに行う場合に、応募の機会をパートタイム労働者にも与える

こと

c. 一定の資格を有するパートタイム労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けたり、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じること

(4) 説明義務 (13 条)

以上の (2) (3) にあげた事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を、当該短時間労働者に説明することが事業主に課されています。

(5) 苦情処理・紛争解決援助 (法 19 条以下)

紛争の解決を促進するための仕組みとして、事業主による苦情の自主的解決 (19 条)、都道府県労働局長による助言・指導・勧告 (21 条 1 項)、調停 (22 条 1 項) に関する規定が設けられました。

(i) 秋北バス事件最高裁判決 (最大判昭和 43.12.25) では、就業規則が、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っている (民法 92 条参照) のものといえることができ、としています。その後、最高裁は「合理的な内容である限り労働者を拘束する」としています (電電公社帯広局事件 (最一判昭和 61.3.13)・日立製作所武蔵工場事件 (最一判平成 3.11.28))。

「周知」については、フジ興産事件 (最二判平成 15.10.10) において、「就業規則が法的規範としての性質を有するもの…として、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続が採られていることを要する」とされています。

「周知」とは、例えば、1 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、備え付けること、2 書面を労働者に交付すること、3 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録するなど、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいいます。

(ii) 10 条では、「労働者の不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるとき」とされています。これは、第四銀行最高裁判決 (最二小判平成 9.2.28) であげられた判例の 7 つの判断要素が整理されたものです。



中山 仁美
(なかやま ひとみ)

共同開発・製品化契約の終了に関わる契約責任

【本判決の提起する問題】

今回は、共同開発・製品化契約の中止、終了について判断を下した東京地裁平成19年5月22日判決をご紹介します^{*1}。

近年、複数の当事者が、経営資源を出し合い研究開発を行うための契約（以下、共同研究開発契約といいます）を締結する事例が増えていますが、様々な態様があり、研究開発の方針、開発試験対象の選定、研究結果の解釈等の点について、各当事者間の意思決定の統一を図ることが重要とされています^{*2}。

本判決は、共同開発・製品化契約を締結したものの、詳細な義務の内容等が明確に定められていなかったために、当該契約の法的性質、損害賠償請求の可否について、裁判所が判断を下し、共同開発者の一方に開発品の完成義務を認め、逸失利益7億弱を超える損害賠償を認めたというものです。

他の会社と共同して開発・製品化契約を締結する際に注意すべき問題を提起するものとして、御一読頂ければ幸いです。

【事案の概要及び争点】

(1) 原告は、電子機器の製造・販売等を業とする会社、被告は、測定機器の製造販売等を業とする会社であるところ、原告と被告は、セル（液晶パネルの製造過程で、基板に偏光板

が貼られた状態のもの）の欠陥検査を自動で行う装置（以下「本件装置」といいます）の開発及び製品化を共同で行う旨の契約（以下「本件開発契約」といいます）を締結しました。

本件開発契約では、本件装置のうち、原告において、プローバ部分（液晶パネルをカセットから搬送し、点灯させる部分）及び本体部分の設計並びに製品開発を行い、被告において、テストと呼ばれる欠陥自動検査部分の設計及び製品開発を行うという内容となっており、原告が本件装置の全体の取りまとめ及び販売を行うと定められました。

その後、本件装置に興味を持ったA社が、原告及び被告に対し、売買に向けての交渉を開始し、検収条件を明記した本件装置の仕様書を交付しました。

(2) A社は原告に対し、順次本件装置8台の注文を行い、原告は被告に、同機のテストを注文しました。

原告は、納期にプローバをA社に搬入した上、テストの進捗状況に関する被告、A社との打ち合わせにも参加しましたが、被告は、全てのテストについて、検収条件を満たす製品を納入できず、A社から原告への本件装置の全ての注文が取り消されました。

(3) 原告は、被告が仕様書記載の検収条件を満たす性能のテストを完成させる債務を負っていたとして債務不履行を主張し、被告は、本件開発契

約は準委任契約に類する契約で、開発目標に適合するよう善良な管理者の注意をもって本件装置の開発事務を遂行する義務を負うに過ぎないとして争いました（争点①）。

また、被告は、(i) A社が、ある検査方式を提案し、上手くいかない場合には、自社が責任を取ると発言したこと、(ii) 欠陥の定義づけや検収のために必要不可欠である標準パネルがA社から提供されなかったこと等のため、検収が不可能となったから、自らには帰責性が無いと主張しました（争点②）。

(4) 損害額については、原告にA社からの注文取消による逸失利益が認められるか、が争点となりました（争点③）。

【判旨及びその評価】

1 被告の債務の内容について（争点①）

裁判所は、原告の主張である被告のテスト完成義務を認めました。

(1) まず、被告が受領したA社作成に係る本件装置8台分の仕様書にも、被告作成に係る本件装置の仕様書にも、同じ検収条件が明記されていたこと等から、本件開発契約の目的物たるテストは、検収条件を満たす性能を備えるべきとしました。

次に、被告が、A社が本件装置の発注及び導入を計画していた事実、並びに本件装置を8台は原告に注文したことを知っていた事実を認定した上で、本件装置を実際に生産ライン

で活用しようというA社の意図を被告が認識していたことが明らかであるから、被告は、単に本件装置の開発を行うだけでなく、製品として完成させることを合意したものと判断しました。

(2) この点、東京高判昭和 57 年 11 月 29 日は、生産者が大量の新製品の製造・供給を内容とするいわゆる製作物供給契約をするに際し、その製品の使用目的や大まかな規格のみを定めて製作を受注した時は、注文者が詳細な設計、仕様、工作方法等を定めて製作を依頼する場合は、概して請負契約的性格といえるが、製作者が注文者から使用目的や大まかな規格などを聞いた上で試作を重ね、注文者が満足した段階で試作製品の設計仕様、工作方法に基づく製品製作の受注を受ける場合は、確定段階までの関係は準委任契約であるとして、両者の区別基準を示しています^{※3}。

本判決も、この判例と同様、使用目的に関する当事者の交渉経緯、各仕様書の検収条件の記載について詳細に認定することにより、本件開発契約は、売買でも準委任でもなく、請負契約に準ずる契約であるという判断を導いたものと評価できます。

(3) なお、本判決は、本件開発契約の具体的内容を述べておらず、判然としませんが、この契約文言を認定の基礎にせず、原・被告及びA社との間の交渉経緯から、プローバとテストの開発・製品化がそれぞれ原告、被告で明確に分担されていた事実を重視し、結果的にはA社と原告、原告と被告という2つの独立した製作物供給契約が締結されていた場合と同様の判断をしたものと考えられます。

被告としては、本件開発契約で、原・被告間の共同・協力義務を定め、また、開発不能の場合の対処方法を定めておけば良かったかと思われます。

2 被告の帰責事由について(争点②)

裁判所は、被告の帰責性を認めました。

(1) まず、(i) については、A社の意図は本件装置の開発ではなく、生産ラインでの活用であったから、A社の上記発言は、同検査方式に起因しない結果についてまで責任を負うとの趣旨でないことは明らかであり、被告も同趣旨を認識していたとしました。

(2) 次に、(ii) については、これらの事実によりテストの製作が遅滞した可能性はあるものの、本件開発契約によれば、テストの完成は、被告が責任を負うことになっており、被告はA社との間で、複数回の打ち合わせを行っていたのであるから、被告自身がA社に標準パネルの提供を求める等して、その解消を図るべきであって、被告に帰責事由がなかったと認めることはできないと判断しました。

3 損害額について(争点③)

この点についても、裁判所は、原告の主張を全面的に認めました。

すなわち、(a) 本件装置 8 台分のプローバの製造コスト合計 2 億 4600 万円、及び (b) テスタの不具合等によって、通常の作業以外に原告の技術者が費やした現場作業等 に対する人件費合計 1200 万円、(c) 本件装置がA社に納入できていれば、プローバに搭載する消耗品を、原告は販売できたはずであり、それによって得ら

れたであろう利益合計 6 億 7500 万円を損害として認めました。

本判決は、(a) (b) の実損のみならず、(c) 本件装置に付随して将来受注できていたはずの商品の販売利益 3 年分についても逸失利益に含まれるとして、原告の主張を全面的に認めた点においても、先例としての意義があります^{※4}。

この点、争点②も同様ですが、被告としては、事前に原告と協議し、開発が上手くいかない場合の処理、リスク分担等について、明確に定めておくべきであったといえます。

※1 判例時報(1992号)89頁以下参照。

※2 実務契約法講義(佐藤孝幸著)521頁以下参照。具体的には、費用の分担、秘密の保持、品質保証、共同研究開発の成果の帰属と利用、契約の中止、終了等について、予め詳細な合意をしておく必要があるとされています。なお、態様としては、分担して研究開発を行う場合、当事者の一方が主に研究開発活動を行い、他方当事者が主に費用を負担する場合、共同研究に参加する当事者が共同で、株式会社などの組織を作り、その組織が研究開発を行う場合などが挙げられています。

※3 判例タイムズ(No.489)62頁以下、判例にみる請負契約の法律実務(山口康夫著)18頁以下参照。水と薬品の化学反応を利用した携帯用瞬間冷却バックの製作について水漏れが生じたという事案について、少なくとも最初の5万個については、準委任契約としての試作供給義務を負うに過ぎないと判断しました。

※4 判例タイムズ(No.914)182頁以下参照。大阪地判平成7年12月20日は、分譲住宅に設置する階段昇降補助装置の製作物供給契約が発注者により一方的に解除された事案で、完成した製作物の転用可能性が無いとして、原告主張の全損害額を認定しています。



李 暎浩
(り あきひろ)



お花見&食事会

先日、事務所員で造幣局の桜の通り抜けへ行き、その後4月から新しく入った事務局の歓迎会で食事をしてきました。

新しいメンバーが加わり、これで苗村法律事務所フルメンバーが揃いました。

造幣局の桜の通り抜けは今回が初めてという事務所員が多く、私もそのうちの一人でしたが、数多くの桜の品種がありました。そのうちの一種類の桜を今年の桜として毎年紹介されているそうです。ちなみに今年の桜は「普賢象」という桜で室町時代から京都地方にある有名な桜で、花びらから突き出した雄しべが、普賢菩薩の乗る象の鼻に似ていることからこの名が付けられたそうです。

日中に見るのとはまた違って、ライトアップされた桜はとても綺麗でした。八重桜が多いので、色鮮やかで一つ一つの花もずっしりと大きく迫力がありました。

天気があまり良くなかったにもかかわらず、出店（露店）も多く並んでおり、仕事帰りの人などで賑わっていました。出店の方からはベビーカステラやお好み焼きなどのにおいがしてつい、食べたい衝動にかられましたが、食事会があったの

でなんとか我慢しました（笑）。

今回は「RICK」というイタリアンのお店へ行ってきましたが、お店の雰囲気もよく、お料理そしてお酒もとてもおいしく、ぜひまた行きたいお店でした。

苗村法律事務所は本当に食べること、特に飲むことが大好きで今回もどのくらい飲んだでしょうか。翌日の仕事に響いていた人も中にはいたかもしれません…。

食事中は、次の事務所旅行はどこにしようかという話で盛り上がっていました。今のところ、香港かサイパンが有力候補です。

香港でおいしいものを食べ、女性陣ならエステで美を磨きリラックスするプラン。

サイパンなら、海でシュノーケリング

などアクティブに過ごすプランが挙がっていました。

毎回、香港が候補に挙がっていますが、体を動かすことが好きな人が多いようで、その度に香港ではなく違うところに決まるようです。さて、今回はどこへ決まるのでしょうか。またご報告できる日を楽しみにしています。

そして次に、この4月から新しく入った事務局をご紹介します。

彼女はバンドを組んでいて、休日などにはライブ活動をしているそうです。

ボーカル担当で、その歌っている姿を一度観てみたい!!となり今度のライブはぜひ観に行こうと盛り上がりました。

最後に私事で恐縮ではありますが、実はこの日はちょうど私の誕

生日にあたり、（歳はないんですが…）

嬉しいことにバースデーケーキのサプライズがありました♪

本当にすてきな一日になりました。



<http://www.namura-law.jp>



苗村法律事務所

〒530-0047
大阪市北区西天満
2丁目6番8号
堂島ビルディング711号室
※地下鉄御堂筋線又は京阪淀屋橋
駅1番出口を上がり、御堂筋を
北へ徒歩5分
TEL：06-4709-1170
FAX：06-4709-0131
受付時間／9:00～18:00

