

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

注意しなければならない、取締役等、

会社役員「過失責任」



取締役の会社に対する責任は、すべて原則として過失責任となります。

また、一定の場合に、役員「損害賠償額」を制限することもできます。

善意と悪意、「無過失」・「過失」・「重過失」

役員が責任を負うかどうかは、「善意か悪意か」、「無過失か過失か（重過失か）」という2つの条件によって決まります。これらの法律用語は、通常とは別の意味で以下のように使われています。

善意と悪意

「善意」・・・知らなかったこと／「悪意」・・・知っていたことです。

無過失と過失と重過失

「無過失」・・・不注意ミスがなかったこと／「過失」・・・不注意ミスがあったこと

「重過失」・・・重大な不注意ミスがあったことです。

例えば、「無過失責任」と「過失責任」を比べた場合、不注意ミスがなくても責任を負う「無過失責任」の方が、不注意ミスがあった場合に責任を負う「過失責任」より、責任が重いこととなります。

無過失と過失と重過失の事例

取締役は、次のような行為により会社に損害を与えた場合、他の役員等と連帯して損害賠償等の責任を負うこととされています。

- ① **違法配当** ⇒ 分配可能額を超えて剰余金の配当を行うような場合。
- ② **利益供与** ⇒ 株主の権利行使に関して、株主に対し金銭その他の財産を供与するような場合。
- ③ **利益相反取引** ⇒ 取締役と会社の利益が相反する取引を行うような場合（取締役が当該会社と競合するような取引を行ったとき。）原則取締役会決議必要。
- ④ **法令・定款違反** ⇒ 法令や定款に違反するような行為を行うような場合。

①～③の行為はこれまで無過失責任とされていましたが、新会社法で原則過失責任となり、不注意ミスがない（無過失）場合は責任を負わなくなります。

「不注意ミスがない（無過失）」ことの証明は、取締役が行う必要があります。自ら利益供与や自己のための利益相反取引を行った取締役は、無過失責任となります。



キャッシュフロー改善を実現するために知っておきたい法務知識③

前回は、取引先の承認なく価格変更が実施可能な例外的な場面と、いわゆる同調値上げに関して解説しました。今回は「値下げ」を行うことについて注意点を解説します。

【視点】

- ①売上をアップすること（本号で一部紹介）
- ②経費を削減すること
- ③お金を残すこと

価格変更（値下げ）の条件

競業他者を排除し、一気に市場を奪いたいと考えた場合の戦略として、値下げを行うことがあります。

まず、そもそも論として、値上げする場合は顧客・取引先からクレームを受けることがあっても、値下げする場合は顧客・取引先からクレームを受けるということは通常考えられません。そして、いくらで売るかは売主の自由である以上、競業他社の動向に応じて対抗値下げを行なうこと自体も自由であり、何ら違法性が無いのが大原則です。ただ、原価割れを起こしてまで安売り合戦を行なうことは異常であり、不健全な経済活動と言わざるを得ません。また、体力（財力）がある企業がわざと安売り合戦を仕掛けて、競業他社を潰していき、競業他社をすべて駆逐してから自社で自由に値付けができる状態に持って行く可能性もあります。これは長期的に見れば、顧客・取引先にとって不利益を及ぼすものとなります。

このような問題があることを踏まえ、独占禁止法では不当廉売を禁止しています。

不当廉売については一定の要件がありますが、度を過ぎた安売り合戦にならないよう注意が必要です。

フリーミアム戦略

ちなみに、戦略的値下げの一形態として、フリーミアム戦略と呼ばれるものを実施する場合があります。これについては、無料・タダで商品やサービスを提供することになりますので、究極の不当廉売と言えるかもしれません。しかし、世間で行われているフリーミアムは、無料・タダで顧客を誘引しつつ、その顧客に対し、何らかのアプローチをかけて有料サービスを導入してもらうという経営戦術です（古くは Yahoo BB がモデムを無料で配布し、有料のネット回線を導入してもらうビジネスがありました。最近ではスマートフォン等の端末上でゲームを無料提供しつつ、有料課金サービスを導入してもらうというビジネスモデルが有名です）。

このようなフリーミアムの場合、ビジネスモデル全体を捉えて不当廉売か否かの判断を行なうことになります。なお、上記のようなビジネスモデルではなく、広告宣伝目的で無料で商品・サービスを配布する場合があります。この場合は、景品表示法に基づく「景品」規制が及ぶこととなりますので、注意が必要です。

要は、自社の身を削る分には問題が無い、裏を返せば顧客・取引先に損が無いから問題が無いと即断するのは、少しリスクを伴うということに留意する必要があります。

顧客ごとで異なる取引価格を設定すること

取引先・顧客によって販売価格に差異を設けることも価格戦略の1つとなります。この点については、誰に対して、いくらで売るのかは、売主の自由である以上、差異を設けることそれ自体が当然に違法という訳ではありません。

しかし、例えば、競業先を追い込んでしまう目的で、競業先と取引を行っている事業者のみ異常な割引率を設定し、取引を奪い去ってしまうという場合、行き過ぎた経済活動と言わざるを得ません。上記のような行き過ぎた場合には、独占禁止法上の問題（差別対価）が生じますので、注意が必要です。



特許権とは？

こんにちは！今回は特許権についてお話ししたいと思います。新たに開発した、特に新製品を販売するときに、この新製品を他人に真似されたくない、自社だけで販売を独占したい、とお考えになると思います。このような場合に、新製品を他人が勝手に販売できないようにするのが特許権です。例えば、新製品を販売するとき、この新製品に特許を持っていれば、他人による同じ物の販売を止めたり、勝手に同じ物を販売された場合に賠償を請求できたりします。

では、特許権は、どのようにすれば取得できるのでしょうか？特許権は、新技術の開発と共に勝手に発生するわけではありません。特許権は、特許庁という役所に特許出願（特許申請）をしなければ取得することができません。特許庁に特許出願をし、審査官による審査を経て、特許権が付与されます。この審査では、新しい技術（発明）について、新しさ（新規性）、難しさ（進歩性）、産業において利用できるか（産業上の利用性）の有無が判断されます。新しい技術にこれらがある場合に限り、特許が付与されます。

ですので、特許を取得したい場合は、まず特許出願をすることが必要です。そして、特許出願には、審査官が上記の審査ができるように、新しい技術（発明）の内容を書きます。そして、特に注意が必要なのは、上記の「新しさ」は、他人に知られていないことを意味するので、基本的には新製品の販売前に特許出願をしておかなければならないことです。

このような特許出願ですが、まともに審査をしてもらえるように新しい技術（発明）の内容を書くことは、なかなか大変です。このため、特許事務所は、発明者さんから依頼を受けて、特許出願書類を作成して、特許取得までの特許庁とのやりとりを行っています。特許事務所の存在意義の1つですね。

このように、新たに開発した新製品の販売時に特許を取得しておくことは、有効な手段です。今日では、企業間の競争で、スマートフォン、車、エアコン等のあらゆる製品には、無数の特許が取得されています。そして、技術開発の積み重ねにより、驚くべき高度な技術が登場しています。しかしながら、私はいろいろな発明について特許取得のお手伝いをして高度な技術を見過ぎたせいか、今ではシンプルに、傘とか、靴とか、コーヒーとか、バタートーストとか(笑)、を最初に考え出した人こそ、本当にすごい人なのでは、と思っています。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～年次有給休暇はどのような場合に、何日与えなければならないのでしょうか？～

・入社から6か月間**継続勤務**し、②その期間の**全労働日**の8割以上出勤していれば、その労働者には10労働日の年次有給休暇を付与しなければなりません。また、その後1年間継続勤務し、その期間の出勤率が8割以上であれば、11労働日の年次有給休暇を付与することが必要です。以降も同様の要件を満たせば、表1の付与日数の年次有給休暇が発生します。

[表1 年次有給休暇の付与日数(一般の労働者)]

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

また、所定労働日数の少ないパートタイム労働者であっても、表2の所定労働日数に応じて定められている日数の年次有給休暇を与えなければなりません。

[表2 年次有給休暇の付与日数(週所定労働時間が30時間未満の労働)]

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(2)使用者は、年次有給休暇の付与に当たっては、次のような点に留意してください。

- ①年次有給休暇の利用目的によって、その取得を制限することはできません。
- ②労働者から年次有給休暇の請求があった場合には、原則としてこれを拒めません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、これを他の時期に変更することができます。
- ③年次有給休暇の買い上げの予約をし、これに基づいて休暇の日数を減じたり、請求された日数を与えないことは法違反となるのでできません。
- ④使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことによって、労働者に対し賃金の減額その他の不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。(労基法附則 136)

厚生労働省 HP 参照