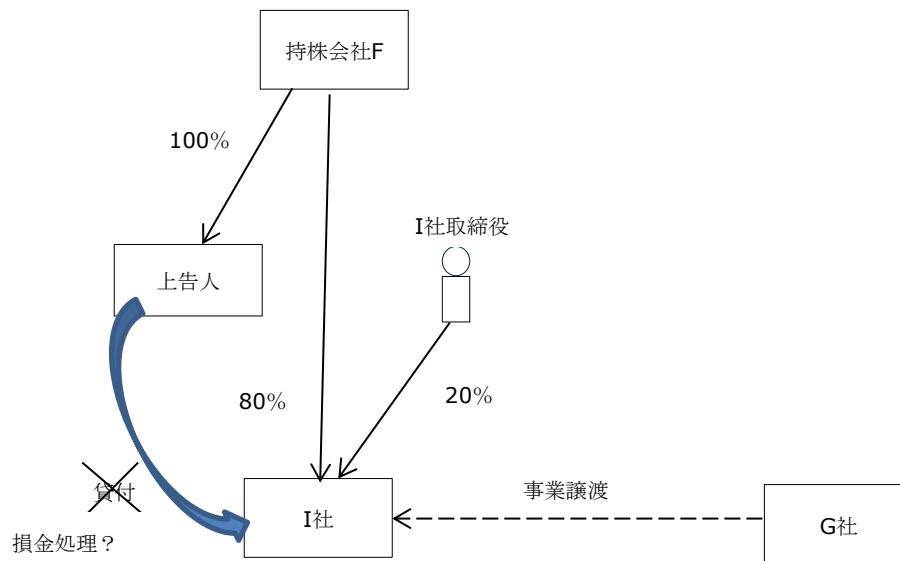


オランダ
判例速報
1/2月号

【法人税法】

グループ企業間の貸付金に係る貸倒損失の損金算入が争われた事例
(最高裁2016年10月16日判決)

<事案の概要>



建築業を営む上告人は、その全株式を持株会社Fに保有されている。持株会社Fは事業実態のないI社の発行済株式の80%を（残り20%はI社の取締役が）保有しており、上告人とI社はいわゆるグループ企業である。

2007年、I社は自己資金でもってG社の事業（火災損害の補修事業、建物清掃事業、電気設備内部清掃事業）を取得し、これにより上告人もI社を通じて関連市場に参入する機会を得ることとなった。

2008年、上告人はI社に対して、I社が金銭の支払を継続することができる状態にするため、金銭消費貸借契約に基づき297.000ユーロを貸し付けた。同契約には、年利4パーセントの利息が定められていたが、担保は一切提供されなかった。その後も、上告人はI社に対して、追加で60.000ユーロを貸し付け、2010年12月末には、貸付金残高は、利息を含め、合計384.399ユーロとなっていた。

2011年、I社は破産を宣告された。これを受けて、上告人は、2010年度法人税確定申告書において、上記貸付金残高を特別損失として、損金の額に算入した。

ところが、税務当局は、上告人が上記貸付けを実行するに当たり、独立した企業間であれば受け入れられなかったであろうリスクを引き受け、その結果として損失が生じたものとして、損金算入を否認した。

高裁は、税務当局の主張を支持し、本件貸付けは独立企業間であれば行われるものではなく、損金算入が認められない関連当事者間貸付けであると判示した。その際、I社による金銭の支出が比較的高額であったのに単独でこれを支援したこと、その際に担保の提供を求めなかったことが重視され、第三者がそのようなリスクを冒してまで資金を提供するのはそれに見合う対価（具体的にはより高い利息）を受領する権利を有する場合のみであることが理由として挙げられた。

上告人は、高裁判決は法令の解釈に誤りがあり、かつ、理由に不備があるとして、最高裁に上告した。

<争点>

本件貸付けは独立企業間であれば行われるものでないとして貸倒損失の損金算入を否認した高裁判決に法令解釈の誤りまたは理由不備があるか。

<判旨>

企業間で行われる貸付けが独立企業間取引と評価されるかを判断する際には、独立した第三者であっても同一の条件および状況で同様の貸付けを行う用意がある（債権者としてリスクを引き受けるものである）といえるかが重要となる。そして、グループ企業間でなされる貸付けについては、特段の事情がない限り、債権者としてリスクを引き受けるものではなく、そのような貸付けから生じる損失は益金から控除することはできない（最高裁2011年11月25日判決、最高裁2015年3月20日判決）。この点に関して、高裁は、法令の解釈を誤ったものではない。

また、一般に、高裁の事実認定に関する判断については、その誤りを理由に上告することはできない。もっとも、本件では、本件貸付けを行った動機が新しい市場に参入する機会を得るためであり、それによって利益を得ることを目的としていた旨を上告人が主張するのに対して、高裁は、どのような場合に「特別な事情」が存在するといえるかについての理由を十分に述べていない。

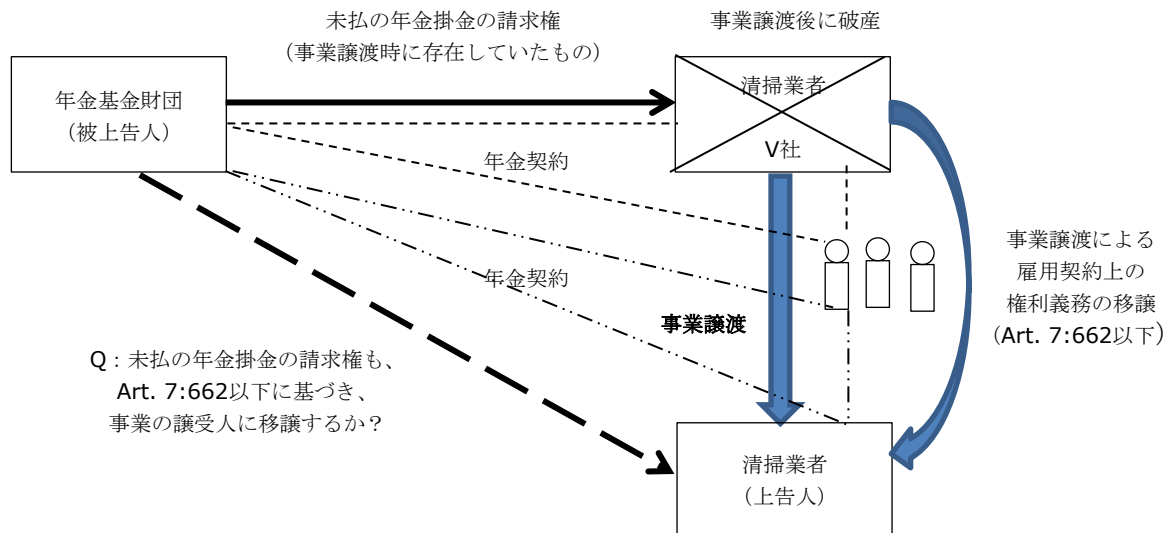
「特別な事情」は、債権者と債務者が「取引関係」にある場合に存在するといえる。そのような取引関係は、たとえグループ企業でなくても同一の条件及び状況下で貸付けがなされ、かつ、貸倒れのリスクを引き受けるだけの重要なものであることを要する。この限りにおいて、上告を認容するものであり、高裁判決を破棄し、差し戻す。

<コメント>

本判決は過去の最高裁判決を踏襲したものであるが、さらにグループ企業間の貸付けであっても貸倒損失の損金算入が認められ得る「特別な事情」について明確にしたものとして実務においても参考になると思われる。

【労働法】

未払の年金掛金について事業譲渡の譲受人が責任を負うとされた事例
(最高裁2016年10月16日判決)



<事案の概要>

原告は清掃業を営む法人である。清掃業を営む事業者は、産業別年金基金法に基づき、清掃業年金基金に労働者を加入させることが義務付けられており、同基金は清掃業年金基金財団（被告）により運営されている。

2008年5月21日、原告は、事業譲渡契約により、V社が営む清掃事業（本件事業）を譲り受けた。その後、V社は破産宣告を受けた。

原告は、本件事業を譲り受けたことによりV社の元従業員を引き継いだことを被告に報告し、これら元従業員のために清掃業年金基金の掛金の支払を継続した。

ところが、被告は、2011年4月6日、V社元従業員の掛金のうち未払となっている金額（事業を譲り受けた時点でV社が滞納していた金額）を通知し、同年11月25日、原告に対して、その未払となっている掛金（本件未払金）を支払うよう督促した。

そこで、原告は、本件未払金については、これを支払う義務を負わないことを確認するため提訴した。これに対して、被告は、雇用契約から生じる権利及び義務で、事業譲渡の時点ですでに存在するものは、使用者たる譲受人が責任を負うという労働法の規定（民7巻663条及び664条）を主張した。

原審が原告の請求を棄却したため、原告は最高裁に上告した。

<争点>

①産業別年金基金法に基づく掛金の支払義務は、民7巻663条にいう雇用契約から生じる権利及び義務に該当するか。②仮に該当するとして、事業譲渡前の未払掛金について、民7巻663条に基づいて原告がその支払責任を負うか。③仮に責任を負うとして、雇用契約の直接の当事者ではない被告は、民7巻663条に基づいて独自に原告に対して請求することができるか。

<判旨>

争点①について。民7巻662条から666条の規定は民7巻10章8部に含まれている。この8部の表題は「事業譲渡時の労働者の権利」となっている。これらの規定はEC指令2001/23/ECに基づくものである。当該指令の目的は、事業者に変更が生じる際に労働者を保護し、その権利を守ることにある。

この点、民7巻663条の前段は、雇用契約から生じる権利及び義務で、事業譲渡の時点ですでに存在するものは、事業譲渡によって使用者たる譲受人が責任を負うことを定める。さらに、民7巻664

条は、年金に関する権利義務について移転が生じない例外的な場合を定めているが、事業譲渡の前後で同一の産業別年金基金に加入する義務がある場合は、そのような例外規定は適用されないことを定めている。

したがって、本件のように、事業の譲渡人である使用者と譲受人である使用者が同一の産業別年金基金に加入する義務がある場合、その掛金の支払義務は、使用者たる譲受人が責任を負担すべき対象となる雇用契約から生じる義務に該当するといえる。

争点②について。民7巻663条後段は、事業の譲渡人は、事業譲渡から1年間、譲受人とともに、雇用契約から生じる義務の履行に責任を負うと規定する。これは、事業譲渡が行われるまでに生じた義務についてのみ譲渡人が責任を負うことを定めたものである。また、当該規定にいう「事業の譲受人とともに」との文言からすると、その責任は事業の譲渡人だけでなく、事業の譲受人にもあるといえる。

したがって、年金契約から生じる権利及び義務で、事業譲渡の時点ですでに生じていたものについては、事業譲渡によって、その譲受人が責任を負うと解することができる。これは、事業の譲渡人が滞納していた年金の掛金の支払義務についても同様にあてはまる。

争点③について。年金契約に関する権利義務は、使用者、労働者、年金運用者の三者間関係である。使用者は、年金契約に従って年金運用者に掛金を支払う義務を労働者に対して負う。年金運用者はそれに加えて、掛金の支払を請求する独自の権利を使用者に対して有すると解すべきである。

すなわち、民7巻663条及び664条の規定においては、使用者が労働者に対して負っている年金運用者に掛金を支払う義務と、使用者が年金運用者に対して負っている掛金の支払義務とは、明確に区別されていない。逆に、その立法趣旨説明書からは、事業の譲受人から事業の譲渡人に対して、未払の年金掛金を請求できるようにすることも検討されていた。このような立法過程からすると、事業の譲受人は、事業を譲り受ける際には、この点に留意して譲渡人と交渉すべきといえる。

以上の理由により、事業譲渡の前後で同一の産業別年金基金に加入する義務がある限りにおいて、その産業別年金基金の運用者は、事業の譲受人に対して、譲渡人による未払の掛金を請求する独自の権利を有すると解するのが合理的である。

よって、上告人の上告を棄却する。

<コメント>

労働法の規定によると、ある事業が譲渡される際、当該事業に従事する労働者の雇用契約上の権利義務は、原則として当該事業の譲受人たる新使用者に法により自動的に移譲する。本判決は、年金基金が事業譲渡人たる元使用者に対して有する未払い掛金の請求権も、この規定に基づいて、事業譲受人に移譲することを認めたものである。資産譲渡方式による事業買収実務に大きな影響を及ぼす可能性がある。通常、事業譲渡に際しては、事業の譲受人は譲渡人と未払いの年金掛金に関するリスクの負担についてよく交渉し、保証を取る等の手当をしておくことが勧められるが、本判決により今後ますますこの必要性が高まったと言える。

即時解雇の理由が複数主張される場合の即時解雇の適法性について判断した事例 (Den Haag高裁2016年6月21日決定)

<事案の概要>

被申立人(使用者)は、清掃業務を営む会社である。申立人(労働者)は、2015年6月1日、同年12月3日までの有期契約をもって雇用された。

2015年7月27日、労働者は使用者から命じられた業務を拒否して退社した。使用者は、労働者が退社する前に、次の内容を含む書面を労働者に交付した。

「本書面により、当社は貴殿を即時に解雇することを確認する。その理由は次のとおりである。本日、当社は貴殿に対して、ある業務を遂行するよう指示したが、貴殿はこれを拒否した。これにより当社の業務計画に支障が生じ、結果として当社は損害を被った。当社は貴殿とはもはや共に業務をすることができない。また、貴殿はこれまでに勤務時間中に、貴殿の同僚らに対して職場の雰囲気悪くする発言を度々繰り返してきた。」

労働者は、民7巻681条以下に基づき、即時解雇を取り消すよう請求した。第一審では、本件即時

解雇は有効であるとされ、これを不服として労働者が高裁に控訴した。

<争点>

業務命令拒否によって会社に損害を与えたこと、または勤務中における同僚に対する職場の雰囲気悪くする発言を複数回行ったことを理由にした即時解雇は適法か。

<判旨>

使用者は、2015年7月27日付けの書面で、2つの解雇理由を挙げている。1つ目は、業務命令を拒否したこと、その結果、損害を被ったことである。2つ目は、勤務時間中に、同僚に対して職場の雰囲気を悪くする発言を度々繰り返してきたことである。

本件即時解雇の適法性を判断するに際して、即時解雇は問題解決の最後の手段であることを踏まえる必要がある。すなわち、即時解雇によって労働者に生じる不利益な結果に鑑みると、それが適法と認められるのは例外的状況においてのみといわざるをえない。それが認められる使用者にとっての緊急の理由とは、合理的に判断して雇用契約の継続を困難とする労働者の行為等である。そして、労働者の行為等が実際に緊急の理由に該当するか否かの判断に際しては、全ての個別具体的な状況を考慮しなくてはならない。また、即時解雇の理由の存在についての立証責任は、原則として使用者側がこれを負う。

本件では、まず、即時解雇の理由として、勤務時間中に同僚に対して行った発言が挙げられている。しかし、使用者は、即時解雇が認められてもやむをえないような労働者の発言について十分に事実を主張立証していない。なお、控訴審における口頭弁論時に、使用者は、労働者がいつも反抗的であり、問題を起す労働者であること、及び労働者が自分で勝手に勤務時間を決める、ということを手を主張したが、これらの主張も具体性に欠け、事実関係は十分に立証されていない。したがって、労働者の発言が即時解雇をやむをえないとする緊急の理由に該当することについての主張立証はされておらず、即時解雇は適法とは認められない。

次に、業務命令の拒否が即時解雇の理由となりうるかが問題となる。判例によると、使用者が即時解雇の理由として複数の労働者の行為等を主張したにもかかわらず、その一部しか立証されない場合、使用者において当該一部理由のみでも即時解雇を行っていたであろうということを手を主張立証しない限り、即時解雇は適法とは認められない。本件では、使用者は、業務命令拒否という理由だけでも即時解雇を行っていたとは主張しておらず、その立証もしていない。よって、本件即時解雇は不適法である。

なお、その場合、裁判所としては、雇用関係の回復と補償金の支払のいずれかを命じることができる。本件では、雇用契約が短期の有期雇用契約であったこと、労働者も雇用関係の回復に明確な利益がないことからすれば、これを命じる理由はなく、補償金の支払を命じる。

<コメント>

使用者が即時解雇の理由を複数主張する場合に、即時解雇が適法と認められるための要件（判断基準）について従来の判例を踏襲する決定であり、その具体的な適用がなされた事例として実務の参考になると思われる。

病欠中の労働者の雇用契約解約申立てを棄却した事例
(Noord-Holland地裁2016年5月4日決定)

<事案の概要>

申立人である船舶管理会社T社（使用者）は、ここ数年業績が悪化したことに伴い、従業員の整理解雇（経済的事情による業務の消滅を理由とする解雇）を行ってきた。現在は取締役のほか、被申立人（労働者）を含む2名の従業員のみである。

労働者が2015年7月より精神的病気が原因で就労不能となったことから、使用者は雇用契約の解約を申し出たが、合意には至らなかった。

そこで、使用者は、主位的に、その他の事情により雇用契約の継続が合理的に不可能であることを理由に、予備的に、労使関係の悪化により雇用契約の継続が合理的に不可能であることを理由に雇用契

約の解約を申し立てた。

<争点>

解雇禁止規定により整理解雇をすることができない場合であっても、他の合理的な理由に基づいて雇用契約を解約することができるか。

<判旨>

法律上、解雇は法令で定める合理的な理由があり、かつ、合理的な期間内の配置転換が不可能な場合にのみ可能である、と規定されている。合理的理由の一つとして、経済的事情による業務の消滅（民7巻669条3項a号）が定められており、本件においてもかかる事情が認められる。しかしながら、労働者に対しては、2年間の病欠労働者の解雇禁止規定（民7巻670条1項）が適用され、整理解雇することは認められない。

このように法が病欠労働者に対する2年間の解雇禁止を明確に定めていることからすれば、その他の事情により雇用契約の継続が合理的に不可能であること（民7巻669条3項h号）を理由に雇用契約の解約を認めることは、立法の趣旨に反するものとして許されない。

さらに、給料の支払が滞っていることに対し、労働者が裁判所に訴えたことは、たとえ使用者が経済的に困窮していることを労働者が認識していたとしても、自身の利益を守るための自然の行為であり、また、労働者が雇用契約の解約に合意しないという事実は、労使関係が悪化し雇用関係の継続を不可能とするものとは言えず、これを理由とした解約を認めることもできない。

<コメント>

労働者の病気による就労不能が原因で整理解雇をすることができない場合、他の合理的な理由に基づいても雇用契約の解約が認められなかった事例であり、実務の参考になると思われる。

会社は労働者評議会に対して一時的な経営代行者の任命について助言をする機会を与えなくてはならないとした事例

（Leeuwarden地裁2016年8月10日）

<事案の概要>

被申立人（会社）は、公開有限責任会社（NV）であり、フリースランドにある8つの市を株主とし、社会雇用機会法の実施に関する業務を委託されている。申立人は、会社によって設置された労働者評議会（評議会）である。

会社の定款には、次の事項が定められている。①会社は、取締役によって構成される取締役会によって経営され、監査役会がこれを監督する。②取締役の選解任については、労働者評議会に対して助言を行う機会を与える。③取締役が不在または任務を遂行できない場合は、他の取締役がこれを行う。全取締役が不在または任務の遂行ができない場合は、監査役会が取締役会の任務を代行する。さらに、監査役会は、監査役会の内外から一時的に取締役の任務代行者（一時的経営代行者）を指名できる。

2016年初め、取締役の選任についての助言を求められた評議会は、G氏を取締役に任命することに否定的な助言を行った。それにもかかわらず、会社は、G氏を取締役として任命することを決定した。同年5月、評議会は、会社に対する不信任をプレスリリースで発表し、その後、G氏は、会社とは関わらない旨発表し、病欠を宣言した。なお、会社にはG氏の他に取締役はいなかった。

2016年6月、会社は、評議会に対して、一時的経営代行者に関する意見を述べるよう要請した。これを受けて評議会は、検討のための合理的な期間を要請した。ところが、会社は、合理的な期間を置くことなく、A氏を一時的経営代行者に任命することを決議し、同氏との間で委任契約を締結した。なお、契約期間は同年9月29日までとされた。この際、会社は、一時的経営代行者の任命は定款の規定に基づくものであり、通常取締役の任命にはあたらないため、評議会はこれについて助言を行う権利は有しないとして、その機会を与えなかった。

評議会は、労働評議会法第30条に基づき、会社は評議会に対して一時的経営代行者の任命につき助

言をする機会を与えるべきであったことの確認および任命決議の撤回を求めて訴えを提起した。

<争点>

会社は労働者評議会に対して定款に定める一時的経営代行者の任命について助言をする機会を与える義務があるか。また、助言をする機会を与えずになされた任命決議の撤回は認められるか。

<判旨>

労働者評議会法にいう「取締役」とは、会社の日々の業務に関して最終的な決定権限を持つ者を意味する。その取締役が、第三者（例えば、株主や監査役会）の指示に従わなければならないかは問題とならない。

本件においては、A氏は、2016年9月末まで、会社の日々の業務に関して最終的な決定権限を有していたことに鑑みると、労働者評議会法にいう「取締役」に該当する。会社としても、A氏が担う任務と責任は病欠中の取締役G氏と同じであり、取締役として完全な権限を有することについて、特段異議を唱えなかった。A氏との間の委任契約も経営の実施に関して特段制限を課すものではないと判断される。

また、一時的経営代行者の任命が定款の規定に基づくものであるとしても、労働者評議会法第30条に基づき、評議会に助言を求めなければならないことには変わりはない。任命期間が極めて短期間である場合においては、その義務が免除される場合もあり得るが、本件においては、そのような短期間であるとは認められない。

次に、任命決議の撤回については、労働者評議会法にはその請求の根拠がない。仮に評議会に対して助言をする機会が与えられなかったとしても、これを理由に裁判所が任命決議を撤回するよう命じることとはできず、これが無効になるということもない。

よって、任命決議の撤回の申立てについては、これを棄却する。

<コメント>

定款の規定に基づく一時的経営代行者の任命であっても、その者が労働者評議会法にいう「取締役」に該当する場合は、会社は労働者評議会に対して助言をする機会を与える義務があること（ただし、これに反した任命決議について撤回が認められるわけではないこと）が明確にされたはじめての事例と思われ、下級審判決ではあるものの、労働者評議会を有する企業にとって参考になると思われる。

オランダ国内の事務所閉鎖および他国内の事務所への事業移転を理由とする雇用契約解約申立てが棄却された事例

(Den Haag地裁2016年8月26日決定)

<事案の概要>

申立人であるA社オランダ法人、A社ベルギー法人およびA社イギリス法人（以下、これらをあわせて「使用者」という。）は、国際的な人事および労務に関するコンサルティング業を営む米国企業A社の関連会社である。

被申立人（労働者）は、2006年より使用者のオランダ国内（アムステルダム）の事務所で勤務していたが、使用者のオランダ国内事業は近年人員を削減しており、アムステルダム事務所では労働者を含めて3名のみが勤務している状態であった。

使用者は、経営環境に鑑み、オランダ国内事業をベルギーおよびイギリス国内事業に統合する作業を進めていた。具体的には、オランダ国内事業に従事する労働者の勤務地をアムステルダムからブリュッセルに変更し、アムステルダム事務所を閉鎖することが決定された。

労働者は、2016年3月29日より、慢性疾患により部分的に就労不能となっていた。そこで、使用者は、同年6月10日、民7巻669条3項h号に基づき、オランダ国内の事務所閉鎖および他国内の事務所への事業移転を理由として、雇用契約を可能な限り早い日付で解約すること申し立てた。

<争点>

オランダ国内の事務所閉鎖および他国内の事務所への事業移転は、民7巻669条3項h号にいう合理的見地から雇用契約を維持することが期待できない事情に該当するか。

<判旨>

民7巻669条3項h号にいう理由とは、同項a号ないしg号の解雇理由に該当しない事情で、かつ、合理的見地から雇用契約を維持することが期待できないものでなくてはならない。この点、使用者は、経済上の理由からアムステルダムにある事務所を閉鎖し、労働者が担当している業務はブリュッセルに集約されること、当該業務を担当する者はブリュッセルで勤務する必要があること、使用者としては労働者が引き続きブリュッセルで勤務を継続することを望んでいるが、労働者の側でブリュッセルに通勤するのは負担が大きいと主張することから、合理的見地から労働者との雇用契約を維持することは期待できないと主張する。

これに対して、労働者は、これまで専らオランダ国内の顧客のため、顧客の事務所または自宅（デンハーグ）で勤務しており、アムステルダム事務所ではほとんど勤務したことがないこと、よって、たとえアムステルダム事務所が閉鎖され、その事業がブリュッセルに集約されたとしても、労働者の業務はこれまでどおり行うことができることを主張する。

そこで、判断するに、関連会社間で事業を集約させることは、民7巻662条以下にいう事業譲渡に該当するが、事業自体の内容は何ら変化しない。そうすると、労働者が担当している業務は、事業集約後消滅してしまうということはできない。また、労働者との雇用契約上の権利義務関係は、雇用契約が解約されない限り、基本的には、何ら変化なく存続し、A社ベルギー法人に移転するというべきである。

また、雇用契約の維持が合理的に期待されるかを判断するに当たって、使用者と労働者の利益を比較考量する。使用者の利益としては、労働者が担当する業務はブリュッセルに集約され、その担当者は皆ブリュッセルで勤務しており、相互に協力して業務を遂行するため、労働者も実際に少なくとも週4日はブリュッセルの事務所に勤務することが必要である。また、労働者を管理する立場にある人物もブリュッセルで勤務している。

これに対して、労働者の利益としては、少なくとも週4日、デンハーグからブリュッセルに通勤するにしても、労働者が担当する顧客はほとんどオランダ国内に拠点を有している。また、これまでアムステルダム事務所ではほとんど勤務しておらず、専ら客先または自宅で勤務している。そして、使用者は、そのような就労形態について不満を述べたことはない。

以上に照らせば、労働者はこれまで専らオランダ国内の顧客のために働いており、専ら客先または自宅で勤務してきたのに対して、使用者は労働者が今後も専らオランダ国内の顧客のために働くことについて特段争っておらず、なぜ少なくとも週4日ブリュッセルで勤務する必要があるのかを十分に主張立証していない。また、デンハーグとブリュッセル間の距離が長く、その通勤に時間がかかること、また、雇用契約の条件の変更が勤務地のみであることも考慮すれば、労働者の利益が使用者の利益に優越すると認められる。

よって、使用者の申立てはこれを棄却する。ただし、使用者は、労働者に対して、ブリュッセルに通勤することを求めることはできないとまではいえず、合理的な範囲で、例えば同僚との打ち合わせに必要な場合には、ブリュッセルに通勤するよう求めることができる。

<コメント>

下級審の決定であるが、①オランダ法のみならず、EU法下においては、事業譲渡時には労働者の雇用契約上の権利義務関係は譲受人に移転するのが原則であること、②オランダ国内の事務所が閉鎖され、他国に移転するからといって直ちに雇用契約の解約が認められるわけではないということが示された事例である。