

第6章 法人と企業

第1節 法人と企業

<法人とは>

自然人以外の団体や財産の集合体に、
権利義務の主体となる地位（権利能力）を認めたもの

人	自然人	肉体を持って生きている人（原則として権利義務の主体）
法人	法律上の権利義務の主体となる人格を有するもの（肉体なし）	
	公法人	国・地方自治体や法人格を持つ公共団体
	私法人	私法に準拠して設立された法人
	財団法人	財産の集合に対して人格を与えたもの（非営利のみ）
	一般財団法人	非営利（剰余金を社員に分配しない）目的
	公益財団法人	不特定多数の利益（公益）が目的
	社団法人	自然人の集合に対して人格を与えたもの
	一般社団法人	非営利（剰余金を社員に分配しない）目的
	公益社団法人	不特定多数の利益（公益）が目的
	NPO法人	特定非営利活動を行う法人
	営利法人	利益の獲得と構成員への分配を目的とする法人
	合名会社	社員は全て無限責任社員である
	合資会社	無限責任社員と有限責任社員が併存する
	合同会社	社員は全て有限責任社員である
	株式会社	不特定多数の株主が経営者に経営を委託する

従来法の法人について

- ・ 中間法人法上の中間法人 → 一般財団法人
- ・ 民法上の公益法人 → 移行または解散（移行期限：2013.11）
移行形態：一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人

法人設立の手続き

原則：準拠主義…法律の定める要件を満たせば設立が認められる。

例外：認可主義…認可が必要 許可主義…許可（免許）が必要

特許主義…特別の法律の制定が必要

● 権利能力なき社団とは（法人との対比）

	法人	権利能力なき社団
意味	自然人以外で、法律によって人格（法人格）が認められている団体や財産の集合	法人と似た組織で活動しているが、法人格（権利能力）を取得していない団体
例	株式会社、学校法人、国など	同窓会、PTA、町内会など
権利主体性	法人自体が権利義務の主体	本来は構成員個人の名義でしか権利義務の主体となれない。 → 団体の実態に即して、 できる限り法人の規定を類推適用

（代表者の定めある）権利能力なき社団の成立要件

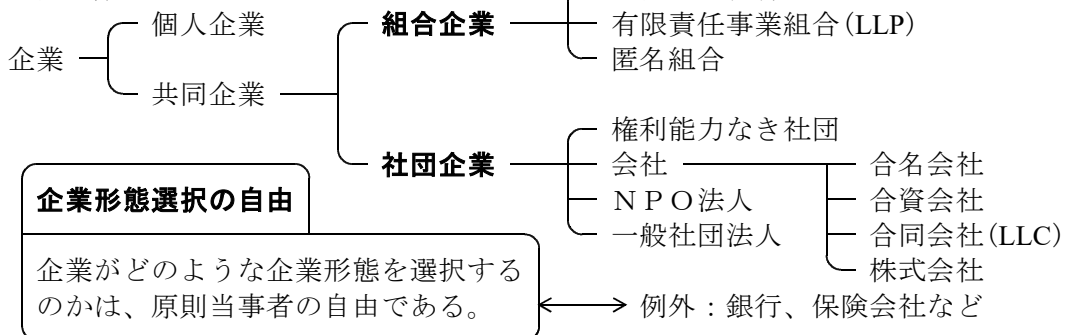
- ① 団体としての組織の存在、② 多数決原理の採用
- ③ 団体の存在と構成員の変更との無関係、④ 代表者が存在
- ⑤ 総会の運営方法の確立、⑥ 財産の管理方法の確立

II 企業の種類と機能 — 個人企業と法人企業

●個人企業と共同企業

	個人企業	共同企業（株式会社など）
企業の構成	人が単独で企業主体となる。	複数の人が集まって共同で企業主体となる。
活動結果の帰属先	企業活動によって生じた権利や義務は、最終的にすべて経営者個人に帰属する。	企業活動の結果生じた損益は、直接には、その企業のものとなる。
個人財産と企業財産の関係	商業帳簿上、企業の営業用財産と経営者の私用財産とは区別しておかなければならない。	出資者の出資が、1つの企業財産を構成する。

●共同企業



●組合企業

民法上の組合	複数の人が各々出資をして共同で事業を経営することを約束する契約(組合契約: 民法667)をした場合の共同事業の主体となる団体	・損益は、各組合員に分配(674) ・各組合員は、個人財産により組合債務の弁済責任を負う(民675) ・組合員相互の高度の信頼関係が前提
有限責任事業組合 (LLP)	有限責任事業組合法により認められた、民法上の組合の特例	① 構成員の有限責任 ② 内部自治の徹底 ③ 構成員課税 (パ スルー課税)
匿名組合	出資者が、営業による利益の分配を目的として、営業者に出資をする契約(匿名組合契約: 商535)の結合関係 ※各契約は相互に独立	・対外的には営業者のみが権利義務の主体となる。 ・出資財産は、営業者の所有物となる(商536①)。 ・組合員は、対外的に何らの責任も負わない(商536④)。

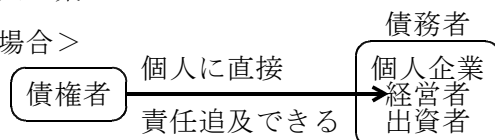
●社団企業

特定非営利活動法人 (NPO法人)	特定非営利活動促進法により設立された主に特定非営利活動を行う法人	・活動目的は法定の17項目のみ ・収益事業も可能であるが、収益は特定非営利活動に使用しなければならない。
-------------------	----------------------------------	---

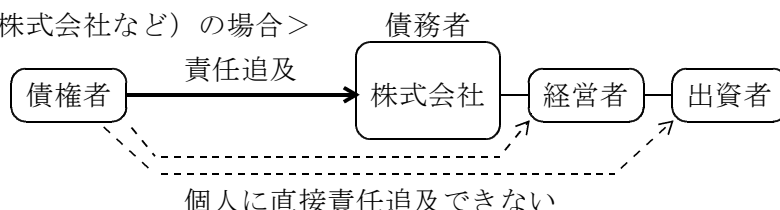
※会社については、後述

●個人企業と法人企業

<個人企業の場合>



<法人企業（株式会社など）の場合>



法人格否認の法理：

実質的な個人事業に、形式的に法人格を取得して、事業主が、会社名義の取引であることなどを理由に、個人責任を逃れようとするような場合
→法人の独立性を否定して
会社の責任＝事業主の個人責任 とする法解釈

●企業の種類と出資者の権利義務

企業の種類		法人格	出資者への利益分配	出資者の業務執行権	出資者の債権者への責任
個人企業		×	○	○	直接無限責任
組合企業	民法上の組合	×	○	○	直接無限責任
	有限責任事業組合	×	○	○	*直接有限責任
	匿名組合	×	○	×	なし(商536④)
社団企業	権利能力なき社団		×	規約による	規約による※
	会社	合名会社	○	○	直接無限責任
		合資会社	○	○	直接無限責任 *直接有限責任
		合同会社	○	○	間接有限責任
		株式会社	○	×	間接有限責任
	NPO法人		○	×	間接有限責任
	一般社団法人		○	×	間接有限責任

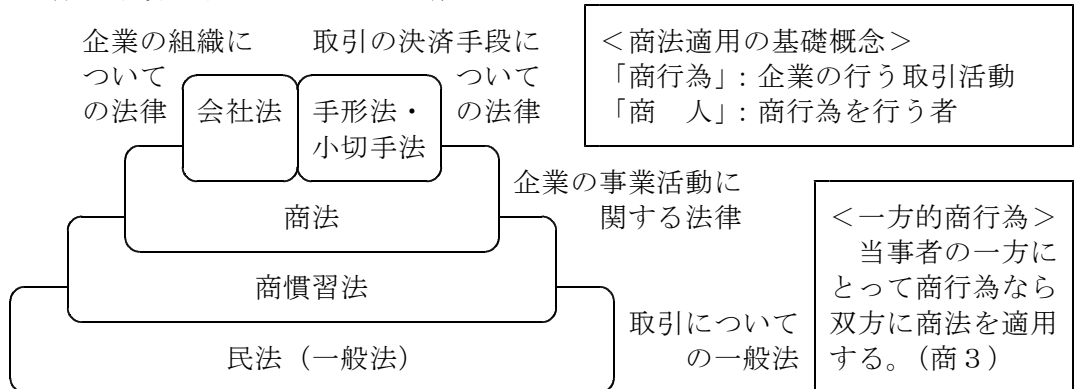
*直接有限責任…出資の未履行分については直接責任を負う
出資を履行していれば、間接有限責任と同じ

※権利能力なき社団の出資者責任

社団財産のみを引当とする間接有限責任が原則であるが、取引の相手方との契約によっては、それ以外の担保責任を負うことも多い。

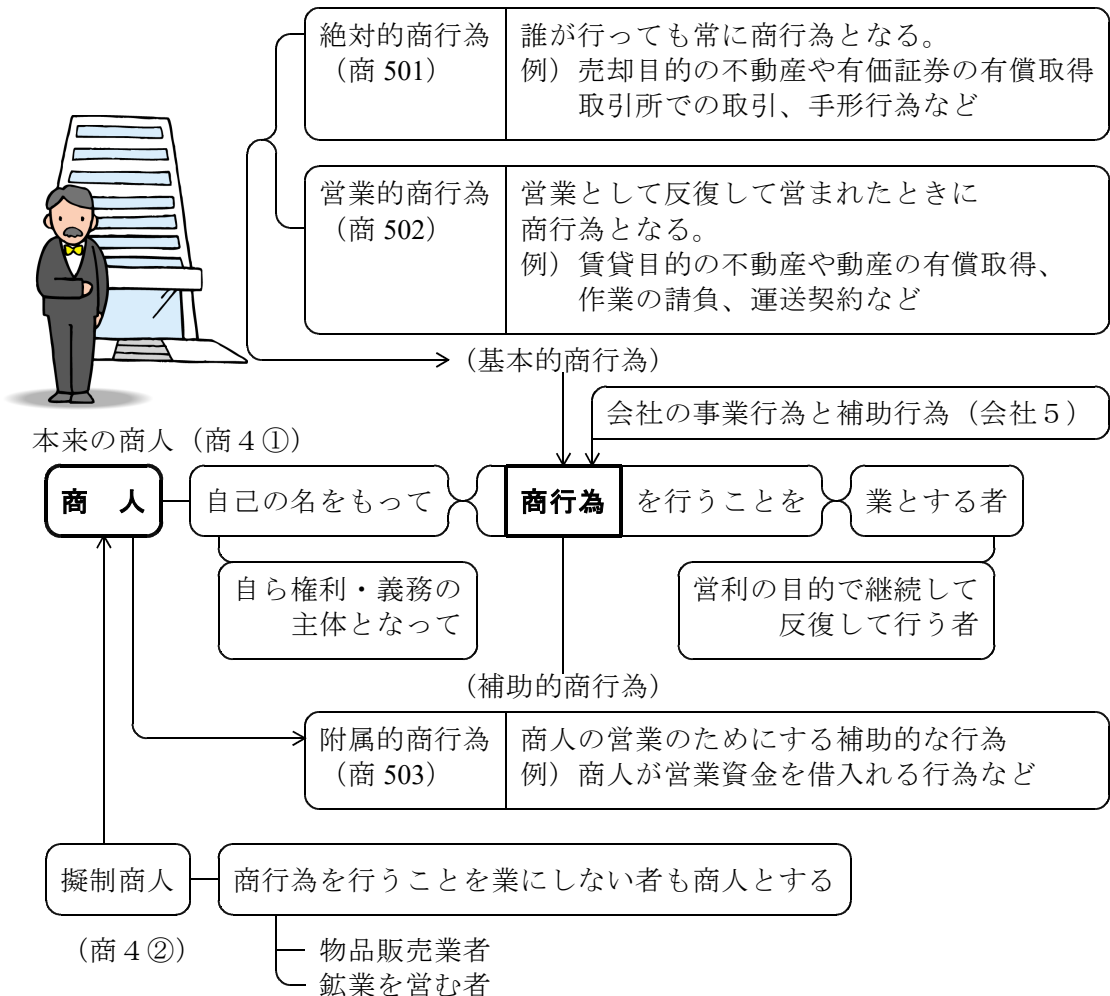
Ⅲ 企業が行う取引の特徴

●企業の取引活動に適用される法律



1 企業の取引活動と商法

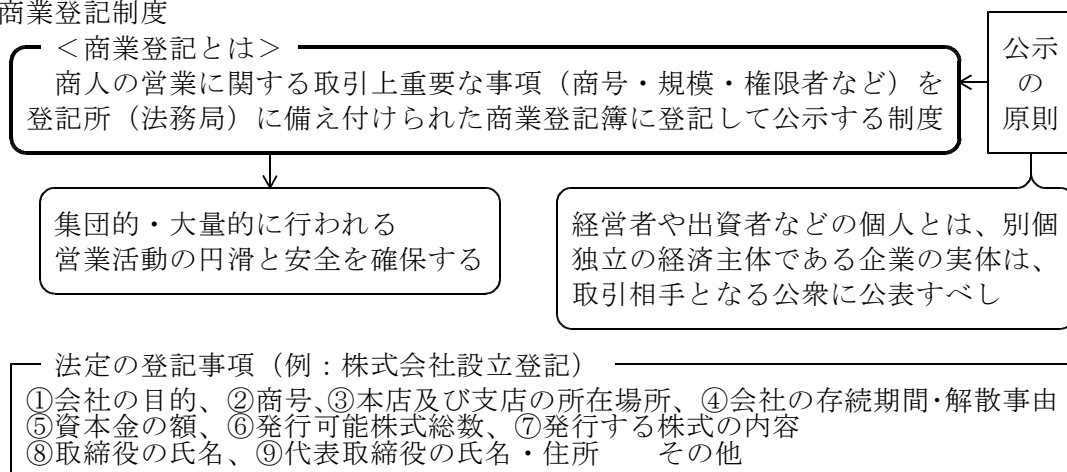
●「商人概念」と「商行為」概念



●取引に関する民法と商法の規定内容の違い

	民法の規定	商法の規定
代理の方式	本人のためにすること (顕名)が必要(民99)	顕名不要(商法504)
債務者が複数の 場合の債務の取扱	分割債務(債務額を債務者の 人数で均等に負担する) (民427)	連帯債務(債務者の全員が 債務全額の責任を負う) (商511①)
保証人	通常の保証(連帯保証にする にはその旨の合意が必要 となる)(民454・458)	連帯保証(連帯保証とする 旨の合意がなくても連帯保 証となる)(商511②)
留置権	留置物と被担保債権との間 に牽連性が必要(民295)	牽連性は不要、留置物は債 務者の所有物のみ(商521)

2 商業登記制度



●商業登記の効力(商9、会社908など)

一般的効力	消極的公示力	登記事項については、登記がない限り善意の第三者に主張できない。	不実の登記
	積極的公示力	登記があれば、善意の第三者に対しても登記事項の存在を主張できる。 (正当事由により知らなかった者を除く)	
特別な効力(例)		①商号の譲渡は、登記をしなければ、第三者に対抗することができない。(商15②) ②会社は、本店の所在地において設立の登記をすることによって成立する。(会社49、579)	①真実とは異なる登記(不実の登記)は無効である。 ②故意又は過失により不実の登記をした者は、善意の第三者に対してその事項が不実であることを主張できない。

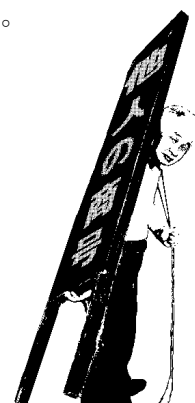
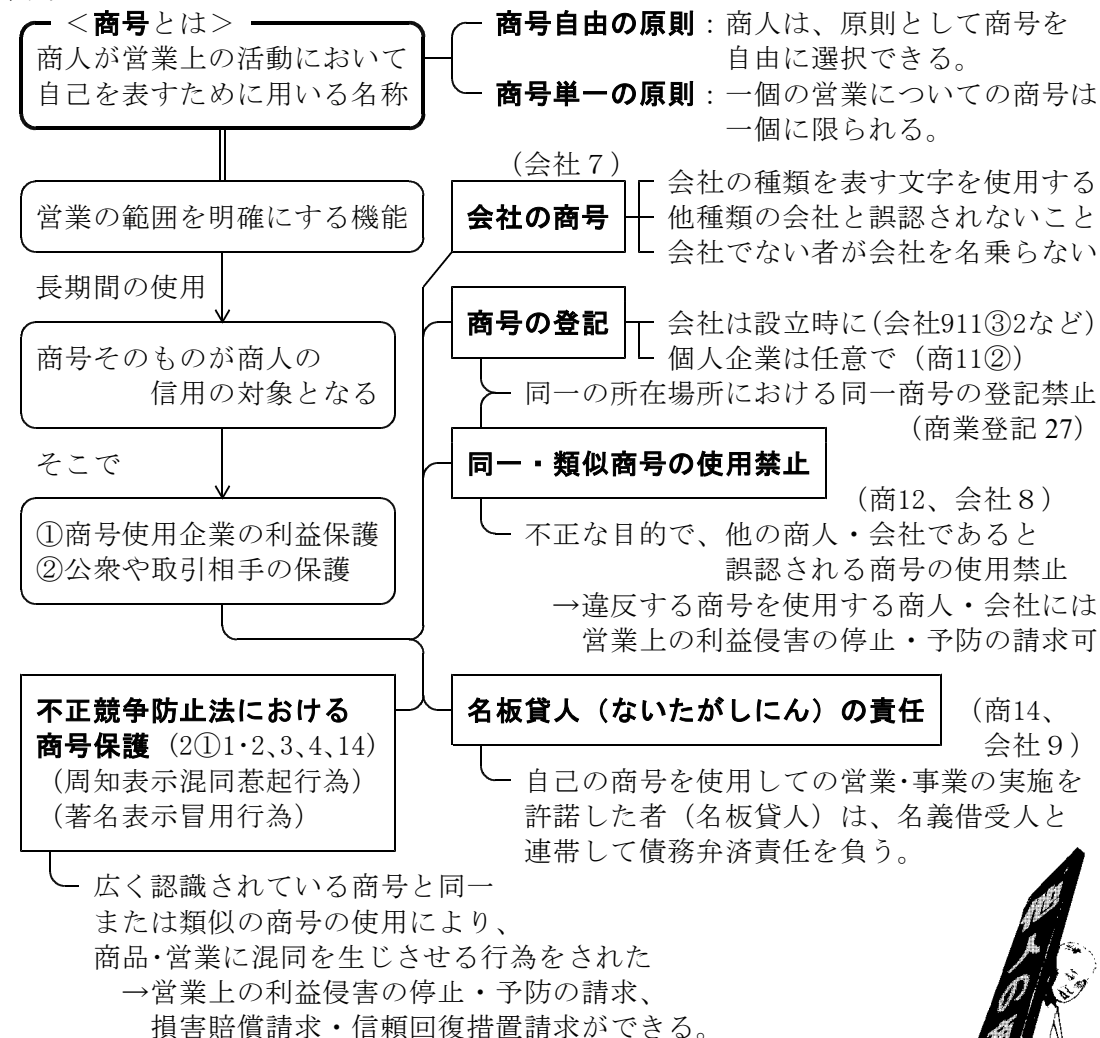
●商業登記制度の利用方法

- ・新規の取引開始 …相手企業の登記事項証明書の内容を確認
- ・銀行口座の開設、資金借入 …自社の登記事項証明書の提出

<会社法人等番号> (12桁)

- ・マイナンバー法に基づき商業登記簿に記載される番号
- ・前に、一桁の数字を追加すると、税務手続き上の法人番号 (13桁) になる

3 商号



第2節 会社のしくみ

I 会社の種類

＜会社とは＞

株式会社、合名会社、合資会社または合同会社のこと（会社2①）

持分会社

…組合式運営が認められる

・意思決定や利益配分の方法を
定款で自由に定められる。

営利を目的とする社団法人

区 分	持 分 会 社			株式会社
	合名会社	合資会社	合同会社	株式会社
構 成 員 (社員)	無限責任社員 (会576②)	無限責任社員 ---(会576③) --- 有限責任社員	有限責任社員 (会576④)	株主 = 有限責任社員 (会25、104)
出 資 者 (社員) の責任 (会580)	直接・無限 ・連帯責任 (会576②、 580①)	直接・無限 ・連帯責任 ---(576③、580) --- 直接・有限 ・連帯責任	間接有限責任 (会580②) (出資は 全額払込主義 :会578、604③)	間接有限責任 (会104) (出資は 全額払込主義 :会34、63、208)
社員の 業務執行	原則全員が 業務執行権、 代表権をもつ (会590)	原則全員が 業務執行権、 代表権をもつ (会590) (社員の種類に よる違いは、 廃止された)	原則全員が 業務執行権、 代表権をもつ (会590)	株主の地位と 業務執行権は、 分離されている (会105ほか) (所有と 経営の分離)
社員の 地位の 譲渡	他の社員全員 の承諾が必要 (会585①)	原則、他の社員 全員の承諾必要 (会585①②)	原則、他の社員 全員の承諾必要 (会585①②)	原則自由 (会127) (株式譲渡自由 の原則)
法律が 本来予定 する規模	2人～小規模 (現行は、 1人会社も可)	2人～小規模	2人～小規模 (現行は、 1人会社も可)	大規模 (現状は実体が 個人企業也多)
会社の 性質	人的会社 …社員相互間の 人的信頼関係 が前提となる 信頼の基礎は人	人的会社 (無限責任社員 の個性が重視 される)	物的会社と 人的会社の 両方の側面 →内部関係には 組合的規律が 適用される。	物的会社 …株主と会社間 株主相互間の 関係は希薄 信頼の基礎は 会社の財産 ↓ 資本 充実・ 維持の 原則

法律用語：社員…社団法人の構成員のこと

会社の場合は出資者、株式会社では特に株主という

日常用語：社員…会社の従業員のこと

社員（法律用語）≠社員（日常用語）

II 株式会社

1 株式会社のしくみ

株式会社は、
多数の出資者から巨額の資本を集めて
大規模かつ長期的に事業を行うことを
本来の目的としている。

多数の出資者が
参加しやすいしくみ

<株式>

株式会社の所有者としての
社員たる地位が、
細分化された均一的な割合的単位
として構成されたもの

<間接有限責任>

株主の責任は、その有する株式の
引受価額を限度とする。(会社104)
→引受額までの出資義務を負うのみ
会社債権者に対し直接責任はない

株主平等の原則

株式会社は、株主を、その有する株式の内容及び数に応じて、
平等に取り扱わなければならない。(会社 109 ①)

(株式譲渡自由の原則)



(1株1議決権の原則)

出資

経営の委任



資本制度 (資本充実・維持の原則)

- ・会社財産の適正な評価
→計算制度等の整備
- ・会社財産の維持＝債権者保護
→剰余金の分配制限 (会458)
→厳格な資本金減少手続
(会447、309② 9)

機関の分化 (所有と経営の分離)

- ・多数の株主から委託を受けた
専門経営者による機動的な運用
- ・株主総会、取締役等による機能や
権限の分化と相互のチェック、
監査役等によるそれらの監視

●株主の権利

株主自らの
経済的利益

自益権

利益
配当請求権

残余財産
分配請求権

株主の権利

議決権

株主総会
招集請求権

株主
提案権

共有者としての
経営への参画

共益権

株主代表
訴訟権

少数株主権

単独株主権

2 株式会社の種類

公開会社	「譲渡制限のない株式」が存在している株式会社 (会 2-5)
大 会 社	「資本金が 5 億円超」または「負債が 200 億円超」の株式会社 (会 2-6)

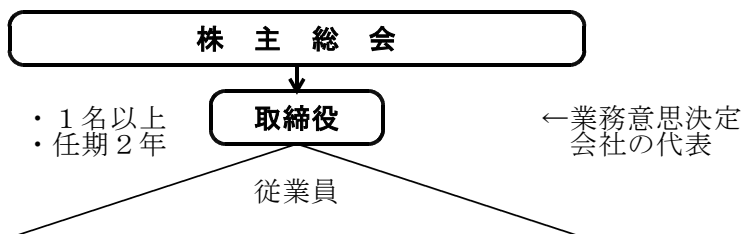
2 株式会社の機関

(1) 株式会社に設置することができる機関

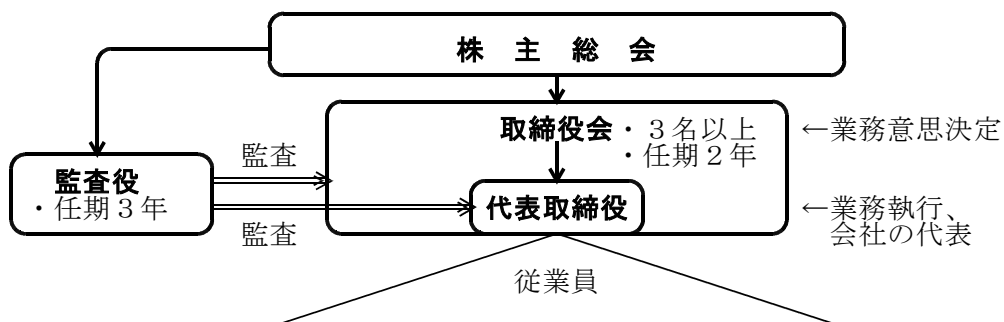
会社法では、株式会社の機関設計は、一定の枠内で原則自由にできるようになった。

●株式会社の機関構成の例

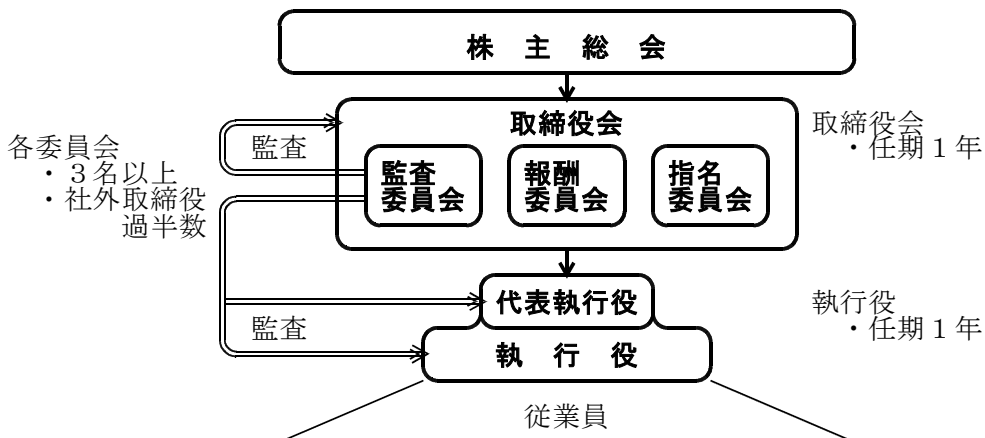
例 1：旧有限会社型（会社法が求める必要最小限の基本形）



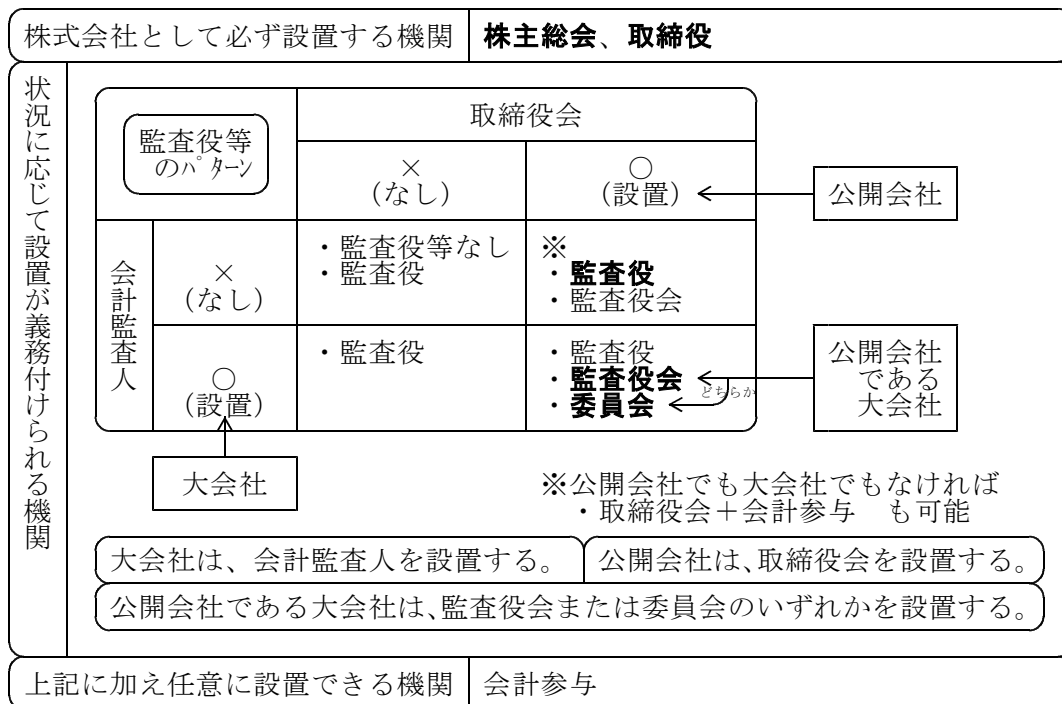
例 2：旧商法型（取締役会設置会社・監査役型）



例 3：米国型（指名委員会等設置会社）



●機関設計の制限（会社法326～328）



(2) 株主総会の役割

※株式会社の「役員」＝ 取締役、会計参与、監査役

＜株主総会とは＞

株式会社の実質的所有者である株主によって構成される機関であり、株式会社の組織・運営・管理その他の株式会社に関する一切の事項について決議することができる株式会社における**意思決定の最高機関**

(会295①)

●株主総会の決議事項

会社の基礎、営業の基本に関わる事項	定款の変更、資本金の減少 会社の解散・合併・事業譲渡	特別決議または 特殊決議
株主の重要な利益に関する事項	計算書類の承認 剰余金の配当	普通決議
機関の選任・解任に関する事項	役員・会計監査人・清算人の選任・解任	※監査役の解任については、 特別決議
役員の専横の危険が大きな事項	役員の報酬の決定	

取締役会設置会社においては、会社法・定款記載の基本的事項に限られる。

定時総会	毎事業年度終了後（決算後）一定の時期に招集される
臨時総会	必要に応じて臨時に招集される（296②）

株主総会は1事業年度に1回以上必要

原則、取締役が招集する。（会296③）

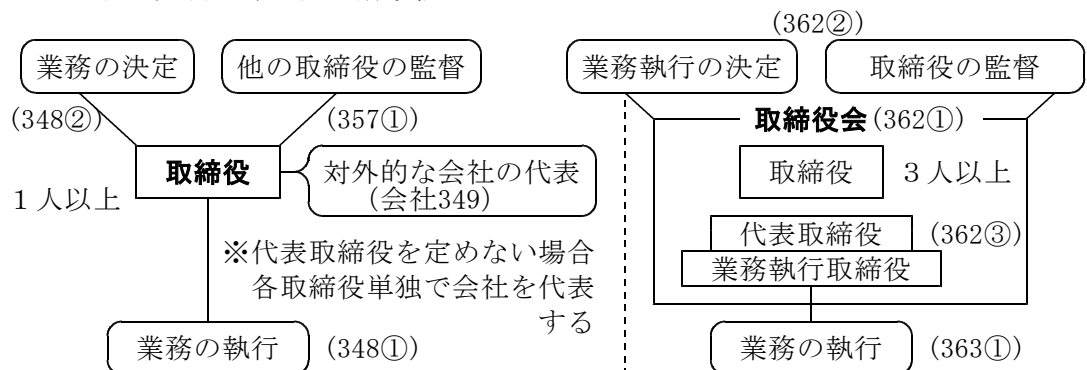
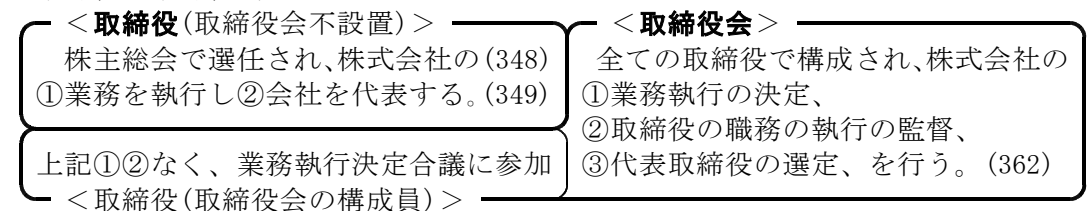
取締役会設置会社の場合
代表取締役（会298④）

招集通知：2週間前まで（書面）
1週間前まで → さらに定款で短縮可
（株式譲渡制限会社）（取締役会ナシ）

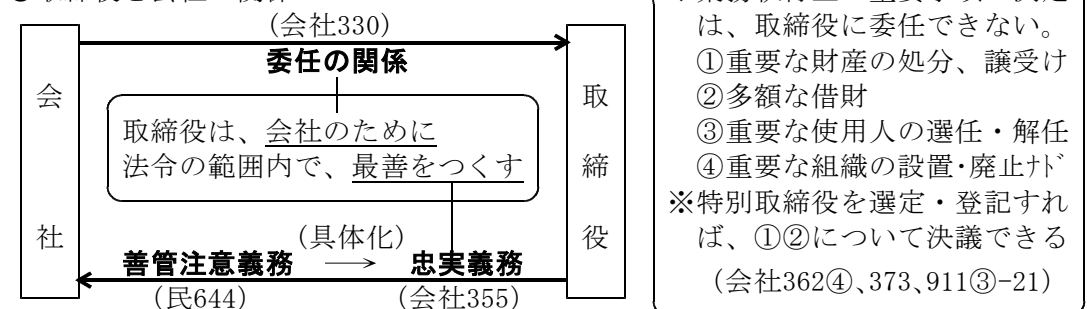
（会299①）

(3) 取締役・取締役会の機能

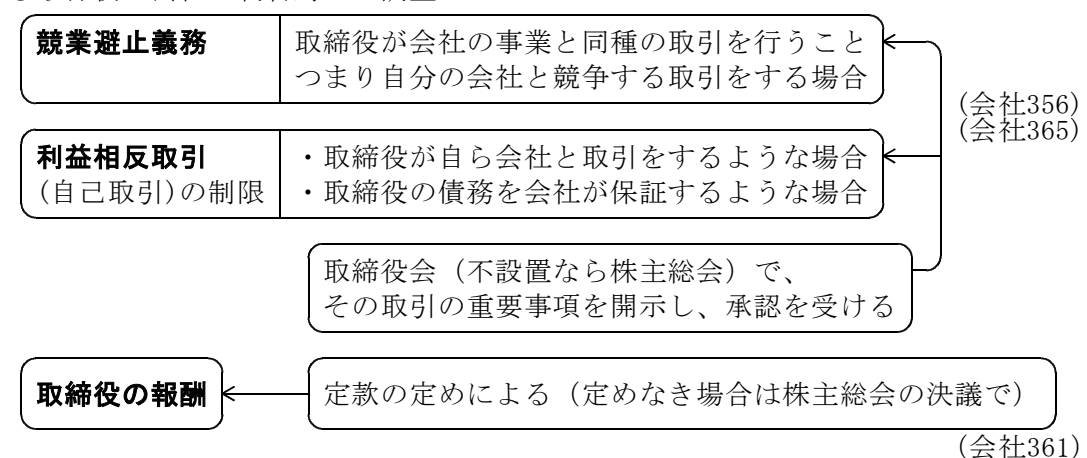
●取締役と取締役会



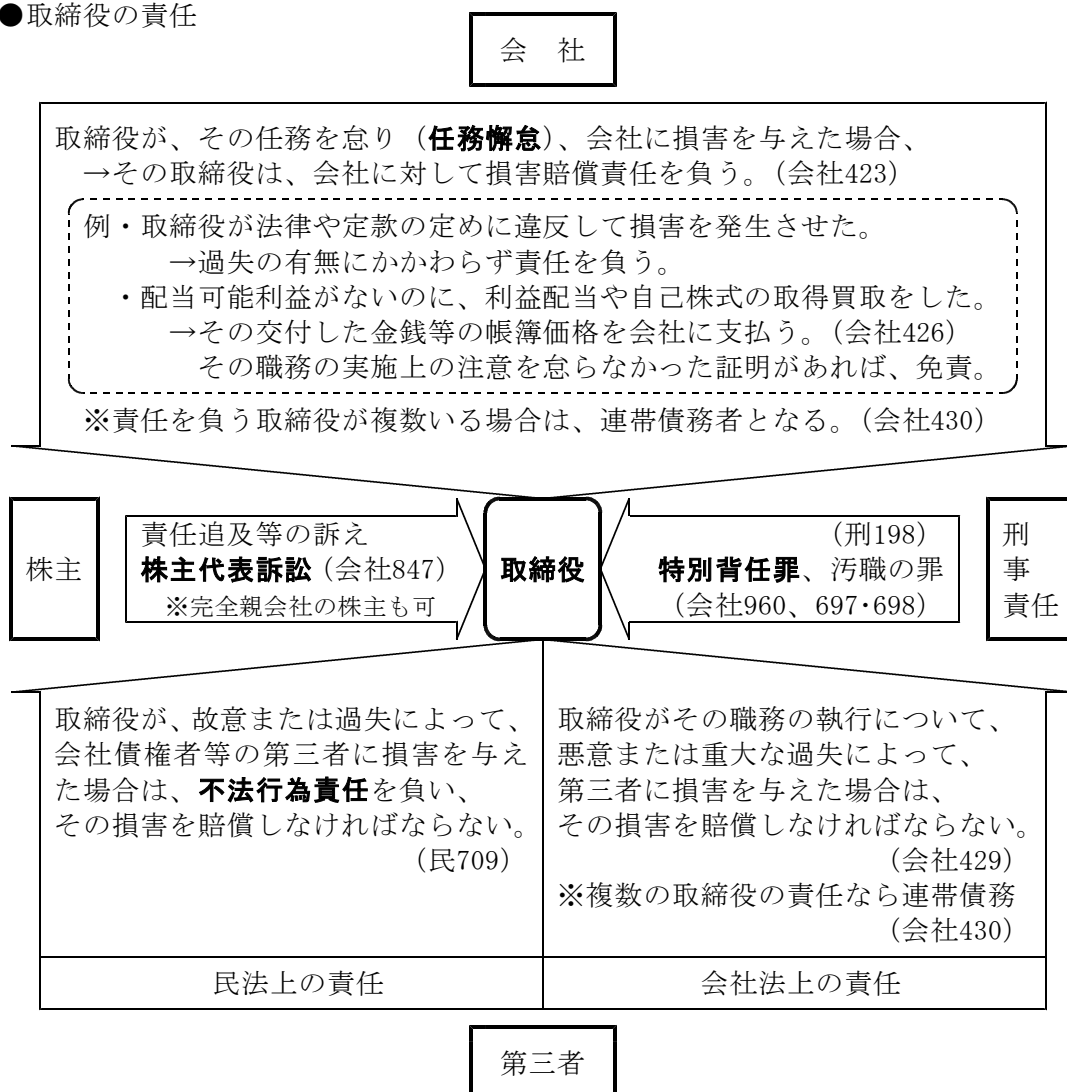
●取締役と会社の関係



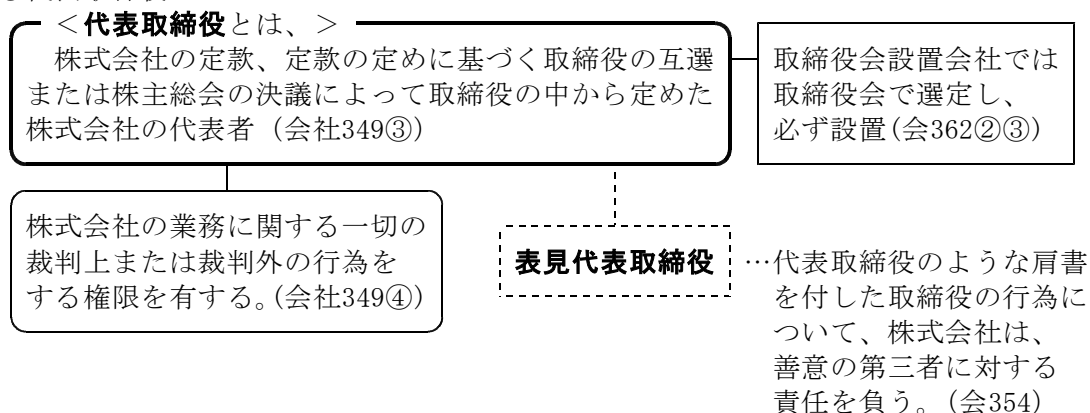
●取締役と会社の利害対立の調整



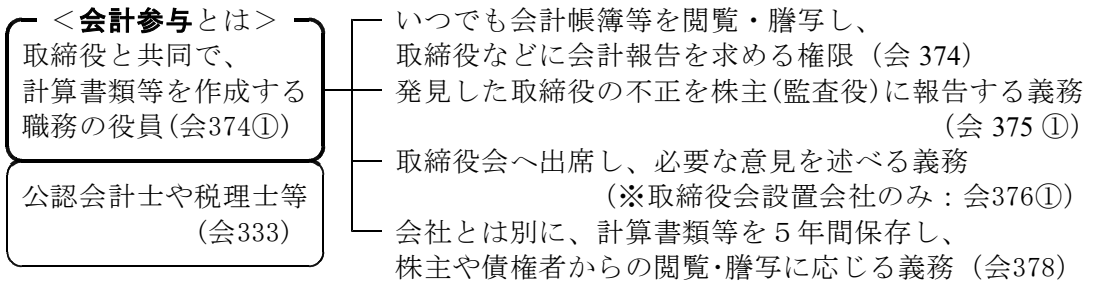
●取締役の責任



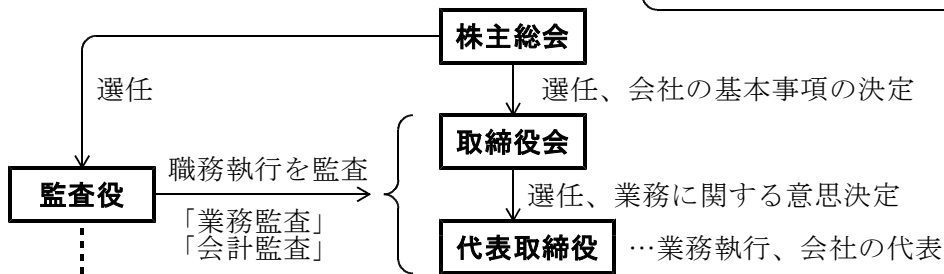
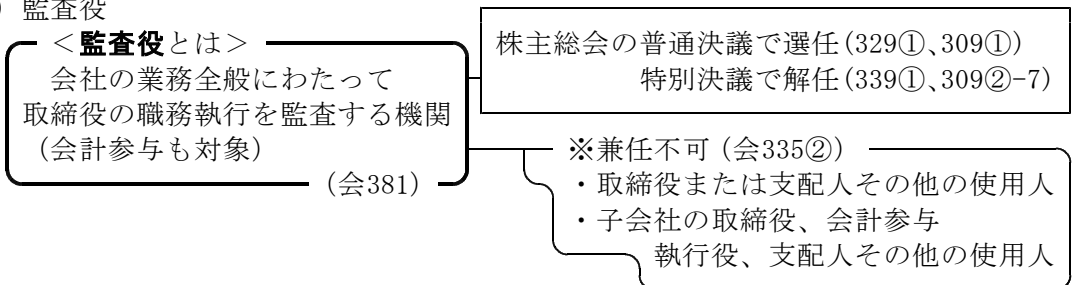
●代表取締役



(4) 会計参与



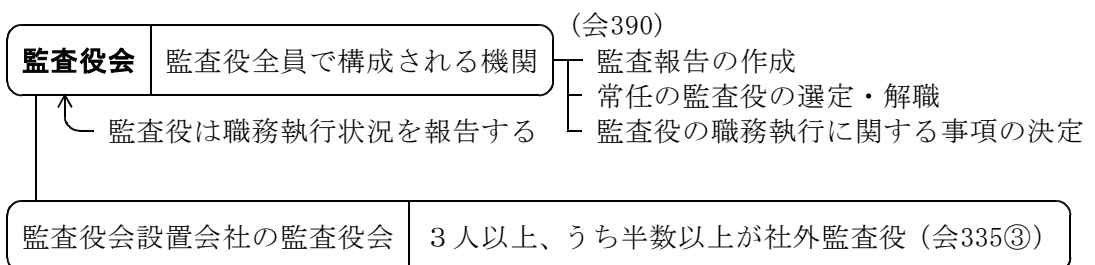
(5) 監査役



主な権限等

- ①いつでも役員・支配人等に対して、事業の報告を求めることができる。(会381②)
- ②取締役会に出席し、必要な場合には意見を述べなくてはならない。(会383①)
- ③取締役会の招集を請求できる。(会383②)
- ④取締役の法令・定款違反行為の差止め請求ができる。(会385)
- ⑤取締役 vs 会社間の訴訟において会社を代表する。(会386)

公開会社、監査役会 } 4つともあてはまらなければ、見返りとして
大会社、会計監査人 } 会計監査権のみに限定できる(389) 株主総会の権限強化



(6) 会計監査人

＜**会計監査人**とは＞

監査役と並んで、計算書類の監査を行う会計の専門家、大会社や委員会設置会社には、設置が義務づけられる。(327⑤、328)

公認会計士または監査法人(337①)

任意で設置することもできる(会326②)

役員ではないが、

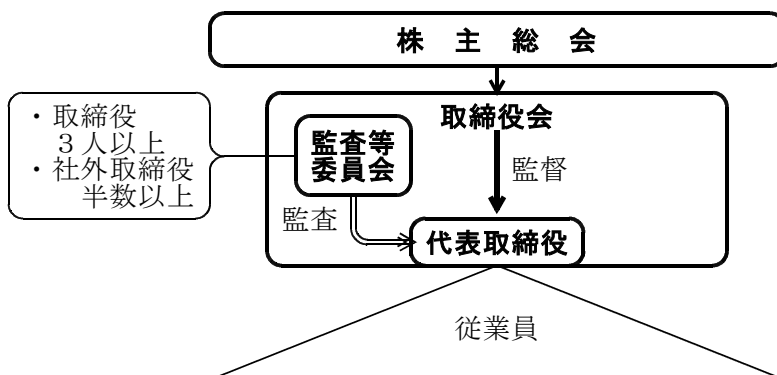
役員に準じた扱いを受ける。…例) 会計監査人は株主総会で選任される。(会329)

(7) 監査等委員会設置会社

＜**監査等委員会設置会社**とは＞

監査等委員会を置く株式会社(会社2-11の2)

監査役会や監査役は設置されない



監査等委員会設置会社は、指名委員会等設置会社の簡易形とも監査役会設置会社の発展形とも考えられる。

(8) 指名委員会等設置会社

＜**指名委員会等設置会社**とは＞

取締役会の中に、3つの委員会を置いた株式会社(会社2-12)

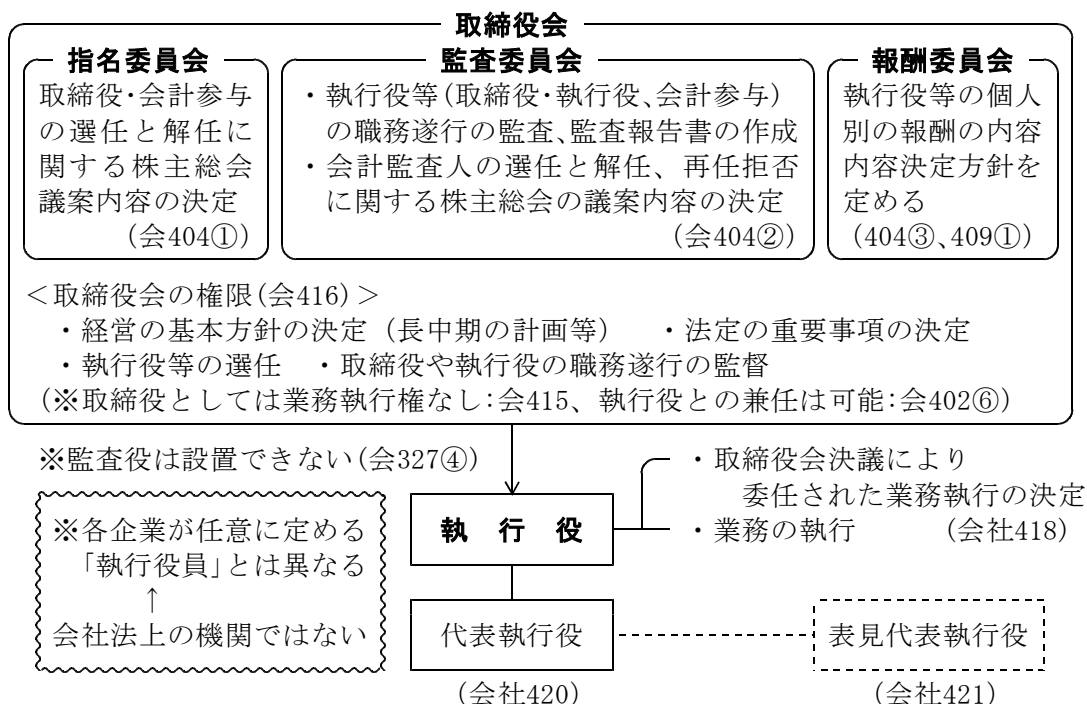
指名委員会
報酬委員会
監査委員会

取締役会の決議で選定
3人以上
社外取締役が過半数
(会400①②③)

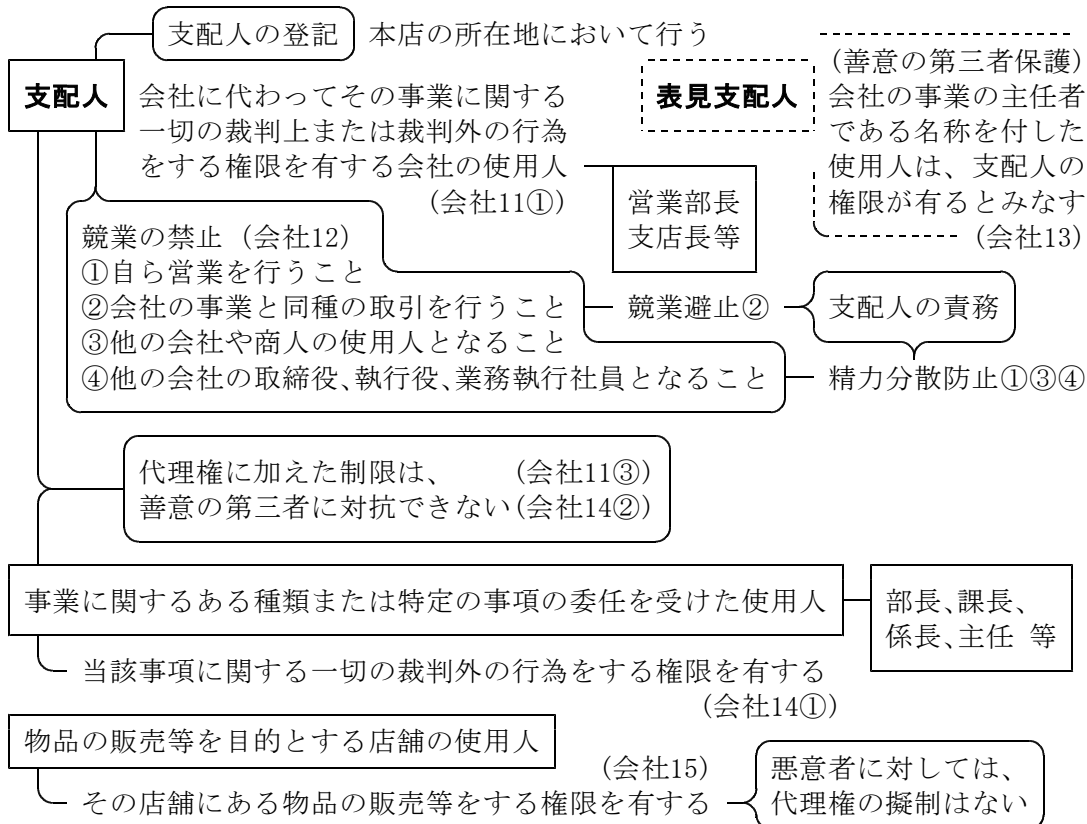
取締役は、支配人その他の使用人を兼任できない。
(会331③)

※監査委員の兼任禁止(会400④)

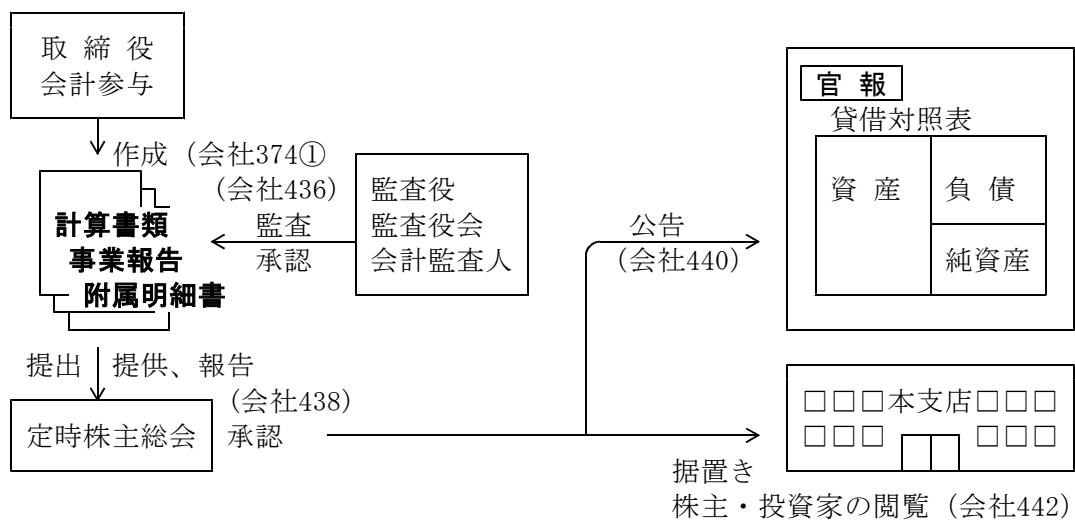
・執行役、業務執行取締役
・子会社の執行役、業務執行取締役、
会計参与、支配人その他の使用人



3 会社従業員の法的立場



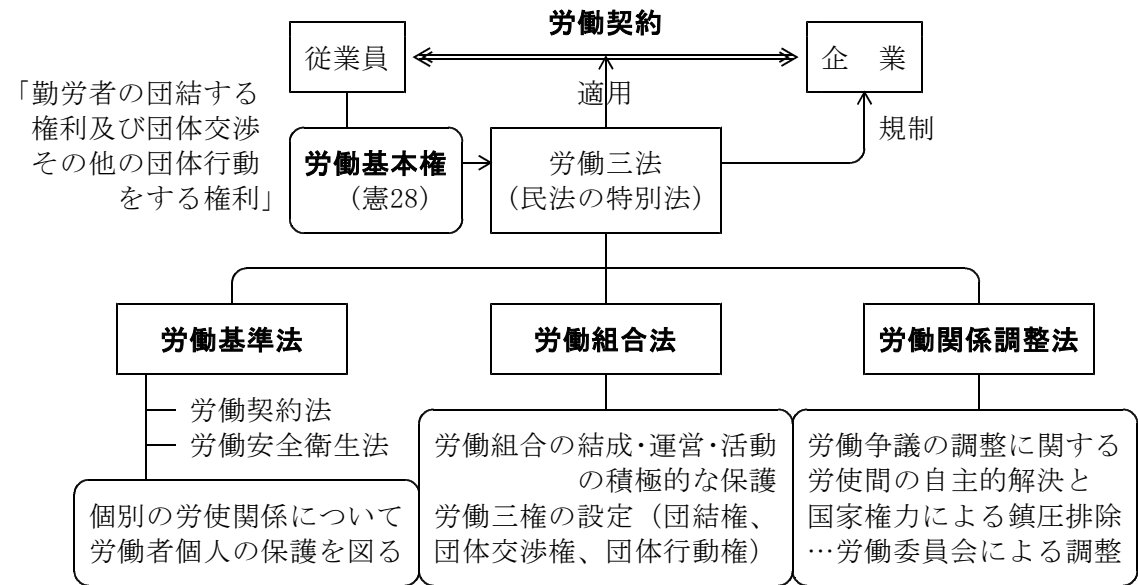
4 財務諸表の作成・承認・報告



第7章 企業と従業員の関係

第1節 従業員の雇用と労働関係

1 労働契約



● 各種の労働法

労使関係	労働基準法 労働契約法 労働組合法 労働関係調整法	安全衛生関係	労働安全衛生法 じん肺法
		労働保険関係	雇用保険法 労働者災害補償保険法
雇用関係	職業安定法 障害者雇用促進法 高年齢者等雇用安定法 労働者派遣事業法 男女雇用機会均等法	生活安定関係	労働金庫法 中小企業退職金共済法 最低賃金法 勤労者財産形成促進法 育児・介護休業法
労働教育関係	職業能力開発促進法		

使用者の**安全配慮義務**

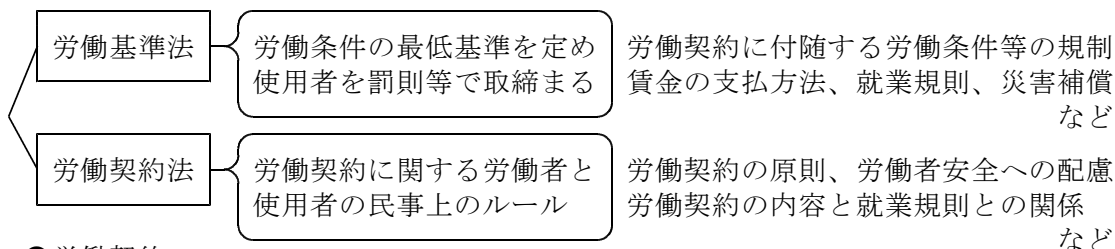
労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をする (労働契約5)

↓

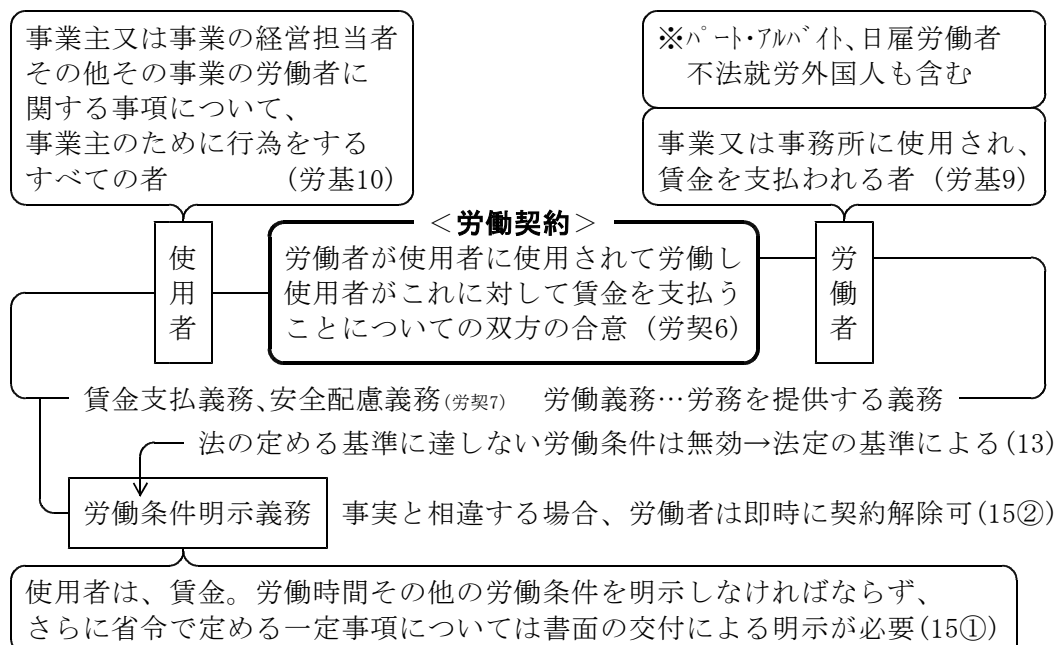
労働災害が発生した際に、
損害賠償請求の根拠となるケースあり

2 労働基準法とは

●労働基準法の概要



●労働契約



●書面による明示すべき労働条件(施行規則 5)

・労働契約の期間

・就業の場所および業務

- ①始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、交代勤務
- ②賃金の決定、計算および支払方法、支払時期、昇給
- ③退職（解雇事由を含む）
- ④退職手当、その他の手当、賞与、最低賃金
- ⑤労働者負担の食費、作業用品その他
- ⑥安全および衛生
- ⑦職業訓練
- ⑧災害補償および業務外の傷病扶助
- ⑨表彰および制裁
- ⑩その他（休職など）

その他の労働契約の内容も(労契
できる限り書面で確認する 4②)

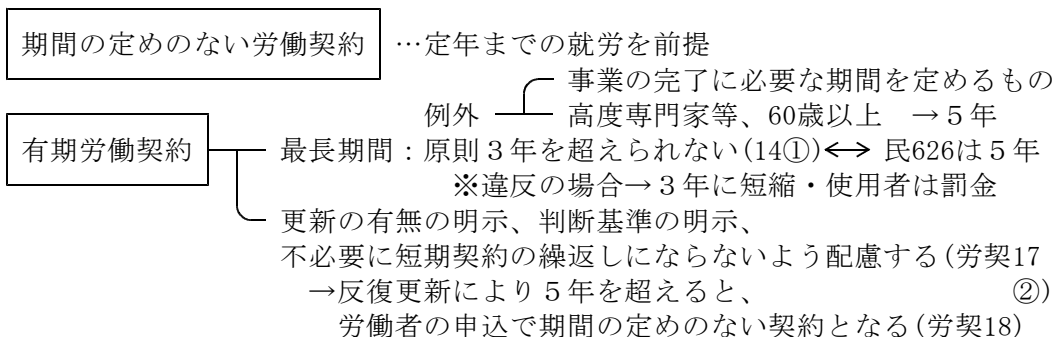
絶対必要
記載事項

相対必要
記載事項

就業規則
への記載

就業規則：常時10人以上の従業員を使用する事業場は作成・周知する義務あり。
(89) 作成にあたっては、過半数労働組合の意見を聴き、意見書を添付して
所轄の労働基準監督署長に届出なければならない。変更も同じ

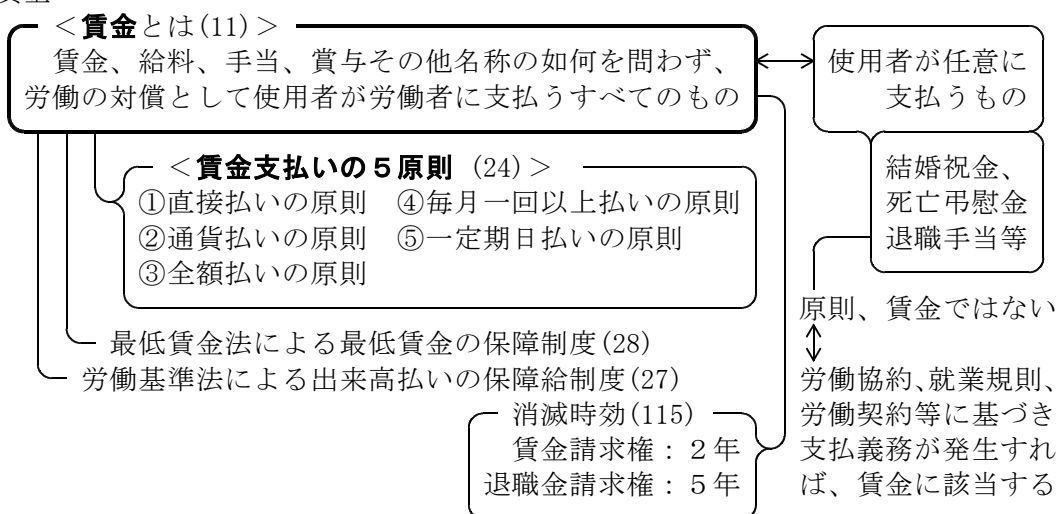
●労働契約の期間 … 期間の定めのないものを除き、3年を超えては締結不可(14①)



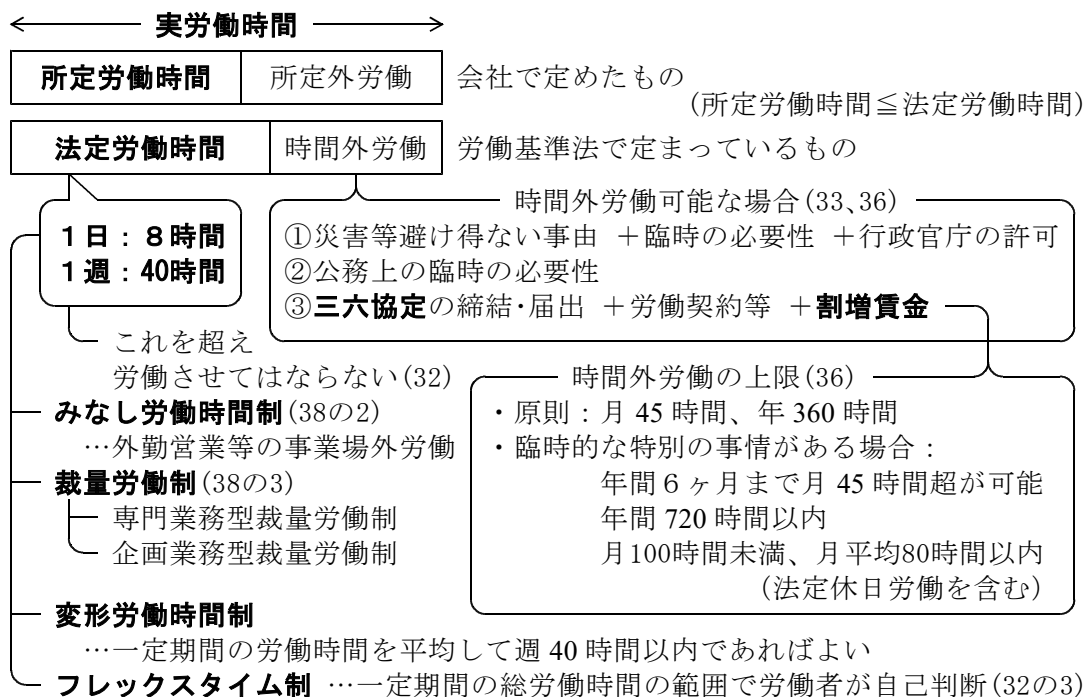
●労働条件等に関する規制

均等待遇(3) ※雇入れは含まず	国籍、信条、社会的身分による差別の禁止(限定列举) ※男女差別の禁止は男女雇用機会均等法による
損害賠償額の予定禁止 (16)	労働契約不履行の違約金や損害賠償額の予定を禁止 ※実際に発生した損害の賠償を禁じるものではない
前借金相殺の禁止(17)	明らかに身分的拘束を伴わないものは、規制されない
強制預金の禁止(18)	強制的な天引貯金により退職の自由を奪うことを防止

●賃金



●労働時間…使用者の指揮監督下にある時間（手待時間を含む）



●割増賃金 (37)

①時間外労働：+25%以上 ②深夜労働：+25%以上 ③休日労働：+35%以上	→	時間外の深夜労働：①+②=+50%以上 (深夜：22～5時) 休日の深夜労働：②+③=+60%以上
1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働：+50%以上または有給休暇 (H22 施行)		

●休憩時間 (34)

労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上
 労働時間が 8 時間を超える場合は 60 分以上

- 途中付与の原則
- 一斉付与の原則
- 自由利用の原則

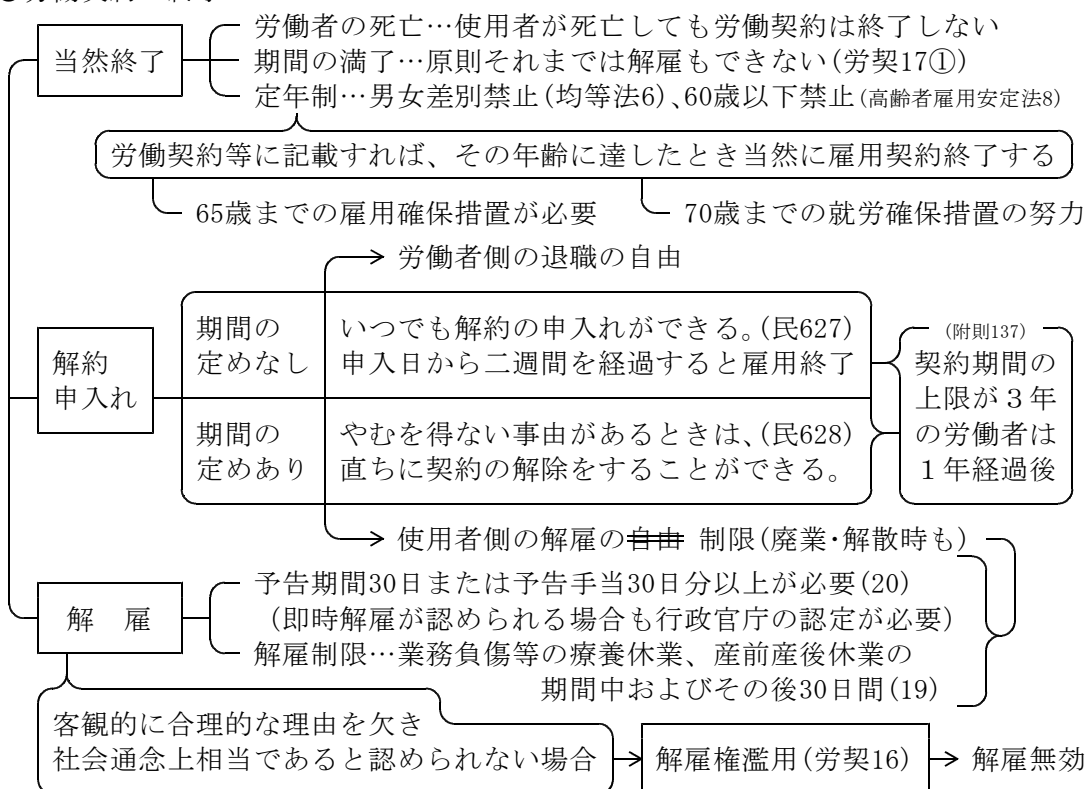
●休日・休暇等

休日 (35)	法定休日：毎週少なくとも 1 日、または 4 週間に 4 日以上
休暇 (39)	6 ヶ月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、または分割した 10 労働日の 有給休暇 を与えなければならない。 継続年次につれ増加、使用者による時季変更権・使用時期指定義務
育児休業	1 歳に満たない子の養育のため
介護休業	介護が必要な父母や配偶者等の介護のため
	雇用関係を維持しつつ一定期間休業できる制度 (給与支払い義務なし)

<年次有給休暇の付与日数>

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20
週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者には比例付与							

●労働契約の終了



<テレワークにかかる法規制>

テレワーク時においても労働基準法が適応される。

(自宅テレワークについての留意事項)

- ①労働条件の明示
- ②労働時間の把握
- ③業績評価・人事管理等の取扱い
- ④通信費・情報通信機器等の費用負担

(就業規則への記載事項)

- ・テレワークを命じることに関する規定
- ・テレワーク用の労働時間を設ける場合、その労働時間に関する規定
- ・通信費などの負担に関する規定

就業規則の作成義務がない場合は、労使協定等が必要

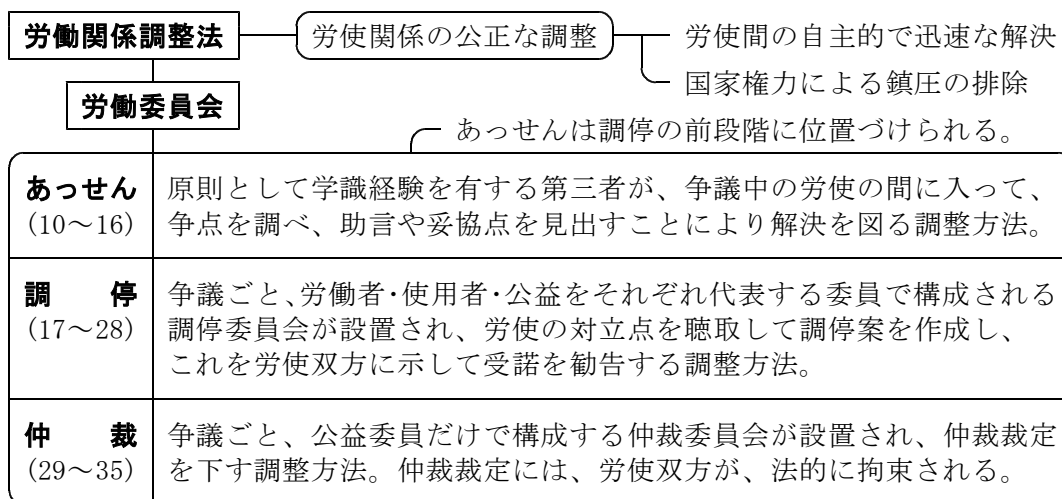
3 労働組合法とは

集団的労使関係のルール

労働組合の 目的と運営	労働組合は、労働者の経済的地位の向上を目的に組織され、使用者の支配・干渉を受けず、民主的に運営されなければならない。
結成、加入、 脱退の自由	労働者は2人以上集まれば、労働組合を結成して組合活動を行える。労働組合への加入・脱退は、各労働者の自由である。
不利益取扱 ・支配介入 の禁止	使用者は、労働組合を結成し、または結成しようとした者を人事・給与等で不利益にあつかってはならず、組合の結成、運営に支配・介入してはならない。
労働組合の 団体交渉権 の尊重	労働組合は、労働組合または労働者のために、労使関係事項について、使用者と団体交渉する権利を有しており、使用者は団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否してはならない。
労働協約を 定める権利	労働組合は、団体交渉によって、労働条件その他の待遇について、使用者との間で、 労働協約 を定めることができる。

※効力関係：法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約

4 労働関係調整法とは



5 その他の労働関係法規

- ・職業安定法…公共職業安定所による無料の職業紹介など
- ・労働安全衛生法…職場の危害防止基準、安全管理者、衛生管理者
- ・労働者災害補償保険法（労災保険法）…業務等による負傷、障害等への保険給付など

第2節 職場の労働環境等にかかわる問題

1 男女雇用機会均等法

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

＜男女雇用機会均等法とは(1)＞

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して、妊娠中および出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする法律

募集・採用 (5) …性別に関係なく、**均等な機会**を与えなければならない。

差別的取扱いの禁止 (6) { **配置、昇進、降格および教育訓練**
職種および雇用形態の変更
退職の勧奨、定年および解雇ならびに**労働契約更新**

間接差別の禁止 (7) …実質的性的差別要件の禁止
(身長・体重・体力、転居を伴う転勤)

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等 (9)

職場におけるセクシャル・ハラスメントの問題

対女性のみではない

職場におけるセクシャル・ハラスメントとは { ①職場での
②性的な言動による
③いやがらせ

対価型セクシャル・ハラスメント…応じないことへの労働条件の不利益
環境型セクシャル・ハラスメント…就業環境が不快で看過できない支障

職場におけるセクシャル・ハラスメント対策(11)

事業主の義務

労働者からの相談に応じる

※相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

雇用管理上必要な措置を講じる

※具体的措置を講じない場合

→厚生労働大臣の勧告 →勧告に従わない場合の公表

他の事業主のセクシャル・ハラスメント防止措置への協力努力

セクシャル・ハラスメントに対する法的措置

加害者：不法行為責任、刑事責任（強制猥褻罪、暴行罪、強要罪）

事業者：使用者責任、雇用契約上の債務不履行責任

2 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定

および職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）通称：パワハラ防止法

<労働施策総合推進法とは(1)>

国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、**労働市場の機能が適切に発揮**され、労働者の多様な事情に応じた**雇用の安定**及び**職業生活の充実**並びに**労働生産性の向上**を促進して、**労働者がその有する能力を有効に発揮**することができるようにし、これを通じて、**労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上**とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする法律

労働時間の短縮その他の労働条件の改善

多様な就業形態の普及

- 雇用・就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保
- 職業指導及び職業紹介に関する施策の充実
- 職業訓練及び職業能力検定に関する施策の充実
- 職業の転換、地域間の移動、職場への適応等の援助
- 事業規模の縮小等の際の失業を予防と円滑な再就職の促進
- 職業選択に資する職場または職業に関する事項の情報の提供
- 女性・子の養育を行う者・家族の介護を行う者の職業の安定
- 青少年・高齢者・治療を受ける者・障害者の職業の安定

不安定な雇用状態の是正

- 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人の就業を促進
- 労働目的在留外国人の適切な雇用機会の確保
- 地域的な雇用構造の改善

職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決

その他 ———— 職業の安定 ———— 雇用管理の改善の促進
労働力の確保 労働者の能力の有効な発揮

● パワー・ハラスメントに関する措置 <

<パワー・ハラスメントとは(30の2①)>

職場において行われる
優越的な関係を背景とした言動であつて、
業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
その雇用する労働者の就業環境が害されること

<事業主の義務>

当該労働者からの相談に応じ、
対応に必要な体制の整備その他
雇用管理上必要な措置を講じる

一定の客観性が必要

相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱の禁止
(30の2②)

都道府県労働局長の助言・指導または勧告(30の5)

勧告に従わない場合の公表
(33②)

3 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

(男女雇用機会均等法11条の3、育児・介護休業法25条)

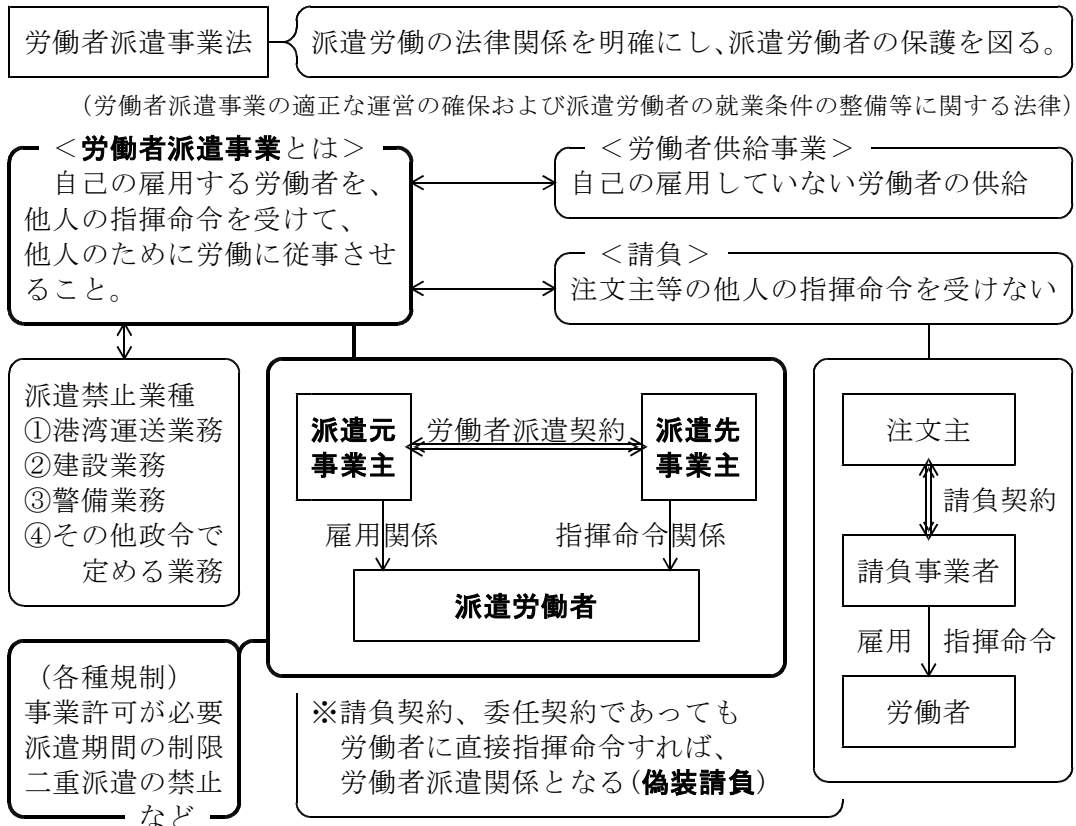
妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関して
「職場」において上司・同僚から行われる言動により、
妊娠・出産した「女性労働者」や
育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の
就業環境が害されること

相談に応じる

雇用管理上の必要措置

相談を行ったこと等
による不利益取扱禁止

第3節 派遣労働における労働形態



●事業所単位の期間制限（労働者派遣法40の2①②）

- ・派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入は3年を上限とする。
- ・過半数労働組合等からの意見聴取をすれば、3年を超えて受け入れ可能。
(2年11ヵ月までに実施する)

※3ヵ月と1日以上開ければ、派遣を中断したものとする。

※事業所は、場所的に独立し、経営単位としてもある程度独立し、施設として一定期間継続するものであること。

●個人単位の期間制限（労働者派遣法40の3）

- ・派遣先の同一組織単位における同一派遣労働者の受入は3年を上限とする。
- ・人を替えれば、3年を超えて受け入れることができる。
※3ヵ月と1日以上開ければ、派遣を中断したものとする。
- ※同一人物でも、組織単位（課）を替えれば、受け入れることができる。
- ※組織単位とは、組織長に業務配分や指揮監督権限をもつ、いわゆる「課」

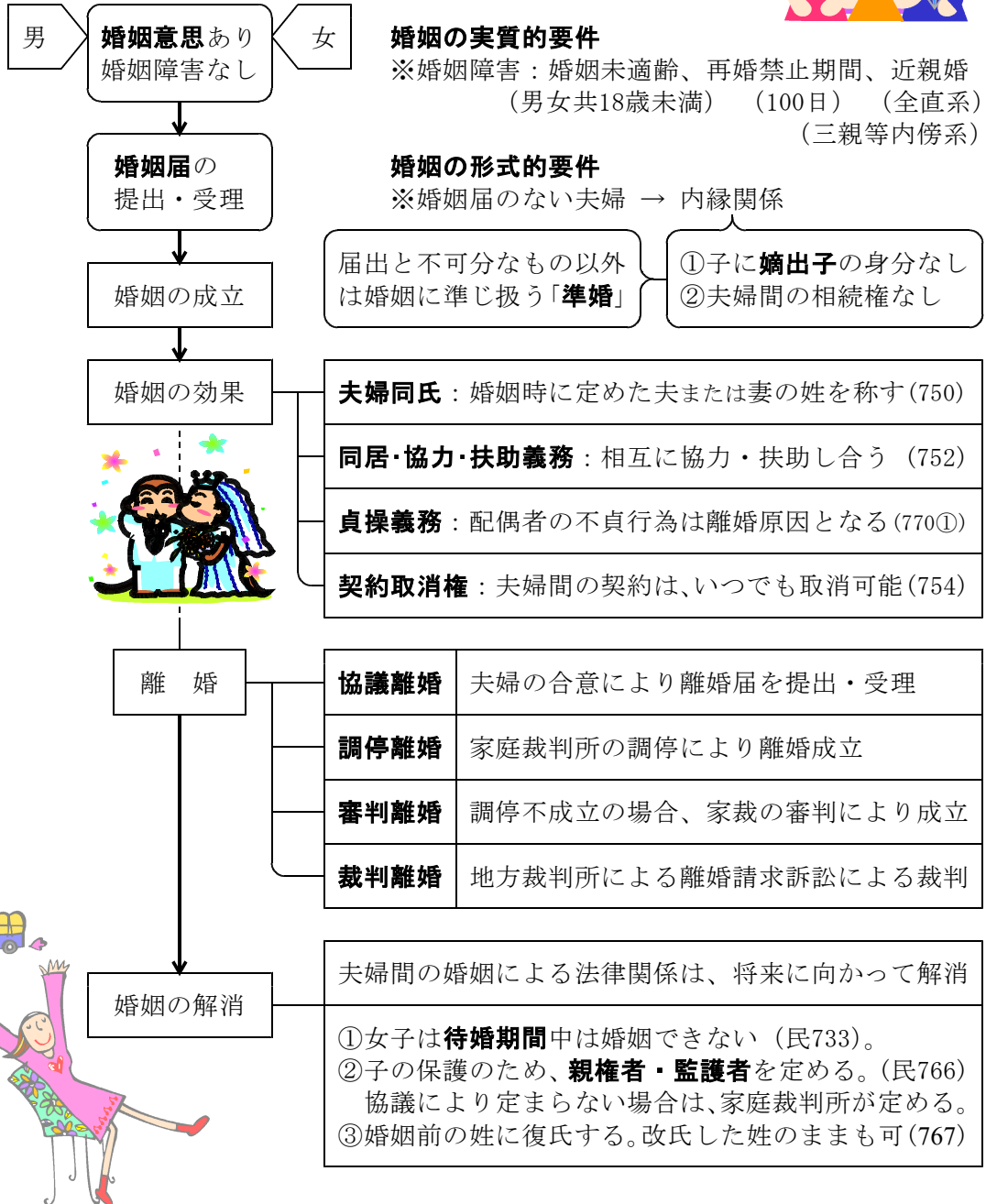
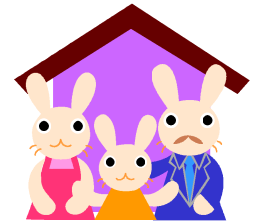
労働契約申込みみなし制度

- ・違法派遣であることを知りながら派遣労働者受け入れた派遣先は、派遣労働者に対し、同一条件で労働契約を申し込んだ、とみなす。
- ・違法状態が生じた翌日以降、違法解消まで、毎日申込されているとみなす。
- ・受諾した労働者を就労させない場合は、行政が勧告し、従わねば公表する。

第8章 ビジネスに関連する家族法

第1節 取引と家族関係

1 夫婦間の法律関係



2 夫婦間の財産関係



第2節 相続

1 相続とは

＜相続とは＞

死亡した人（被相続人）の財産を
生きている人（相続人）が
引き継ぐ（承継する）こと

プラスの財産（積極財産：資産）も
マイナスの財産（消極財産：負債）も

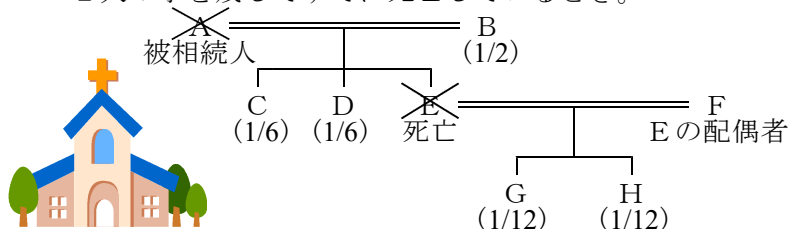
原則 遺言による → 遺言がない場合 法定相続を前提とする遺産分割協議

2 法定相続人と法定相続分（民法886～895）

生存してれば常に相続人		配偶者（代襲相続は認められない）	1
先順位者が いなければ、 相続人	第 1 順位	子（またはその代襲者、再代襲者）	1
	第 2 順位	直系尊属（代襲相続は認められない）	1 / 2
	第 3 順位	兄弟姉妹（代襲相続は 1 代限り）	1 / 3
	代襲相続	相続人が死亡等で相続できないとき その子が代わって相続する	配偶者を基準 とした相続分

同順位の相続人が2人以上いる場合 それぞれの相続分を人数で均等に分ける。

例）相続人として、配偶者と子が3人がいたが、子のうち1人が、
2人の子を残してすでに死亡しているとき。



寄与分 相続財産の形成に特別な貢献をした者は、別枠で相続できる。
→ 寄与分を除いた相続財産を各相続人の間で配分する。（民904の2）

※法定相続分を超える権利の承継は、登記等の対抗要件がなければ第三者に対抗できない

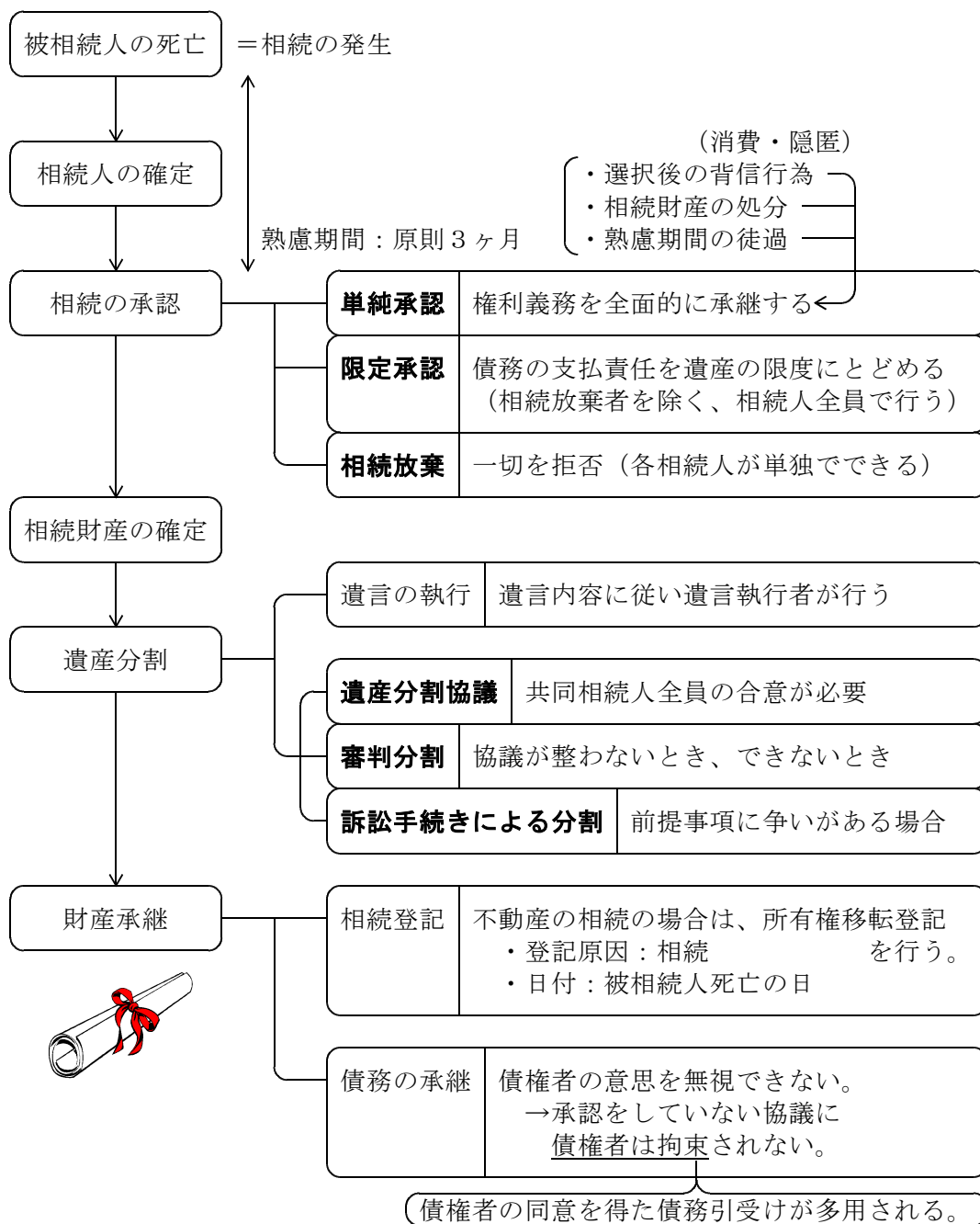
	嫡出子	非嫡出子
定義	婚姻関係にある男女間で懐妊・出生した子	婚姻関係にない男女間に生まれた子（婚外子）
親族関係	父母の親族と親族関係が生じる	父により認知されなければ、父および父の親族とは、親族関係がない。

※相続分における差異の規定は、廃止された（平成 25.12.5）。

3 法定相続以外の相続方法（遺言による相続）

<遺言とは> 死後に効力を発揮する被相続人の自由な意思の表明		遺言能力 意思能力を有すること ①未成年者→15歳以上 ②成年被後見人 →事理弁識能力回復中に、2人以上の医師立会いの下で ③被保佐人・被補助人 →有効に遺言できる (961、973、962) 遺贈 遺言による財産の処分						
遺言できる事項 ①認知、②後見人や後見監督人の指定 ③遺贈、遺贈減殺方法の指定、寄付行為 ④相続人の廃除、排除の取消、 ⑤相続分の指定および指定の委託、 ⑥遺産分割方法の指定および指定の委託、 ⑦遺産分割禁止、⑧特別受益者の持戻免除、 ⑨相続人相互の担保責任の指定、 ⑩遺言執行者の指定と指定の委託、 ⑪遺留分減殺方法の指定、 ⑫信託行為、⑬保険金受取人の変更								
遺言の方式と種類	普通方式 (原則)	自筆証書遺言	本人が自書・押印	秘	秘	簡単	必要	
		公正証書遺言	公証人の下で作成	公	公	複雑	不要	
		秘密証書遺言	封印自筆証書を公証	公	秘	複雑	必要	
	特別方式 (例外)	危急時遺言	一般危急時遺言(民976)：3人以上の証人					
			遭難船舶危急時遺言(民979)：2人以上の証人					
隔絶地遺言		伝染病離隔地遺言(民977)：警察官＋証人1人						
		船舶離隔地遺言(民978)：船長等＋証人2人以上						
自筆証書遺言		遺言者が、遺言書の全文・日付・氏名を自書し、押印する。 ・本人の自書であれば、外国語や速記でも構わない。 →ワープロや点字は、本人のものか判別できないので無効。 (財産目録については、各頁に署名押印した印刷物も可) ・遺言作成日が特定できれば、日付として有効。吉日は無効。 ・本人が特定できれば、氏または名のみでも、芸名等でもよい。 ・印は、実印でなくてもよい。認め印や指印でも構わない。 ※遺言の変更・訂正は、通常文書の加除訂正慣習と異なるので注意						
公正証書遺言		公証人という法律の専門家が、 公正証書 という公文書の形で作成						
秘密証書遺言		自筆証書を封筒に入れ同じ印で封印したものを、公証人と2名以上の証人の面前で、自己の遺言書であることを申述し、それらの署名押印を自己の署名・押印とともに受ける。						
(存命中の)遺言の撤回の自由： →別の遺言の作成や目的財産の破棄 遺言に反する行動も撤回とみなす		遺言の検認：(違反の場合は過料) 公正証書遺言を除き、遺言者の死亡後、遺言書は、家庭裁判所の検認を受ける。 封印のある遺言書は、家庭裁判所で、相続人等の立会いの上開封する。						
共同遺言の禁止…単独での撤回を確保								
遺留分	遺言にかかわらず、相続財産の一部を遺族のために留保する制度							
	法定相続分の1/2 (直系尊属のみの場合は、1/3) (兄弟姉妹には認められない)							

4 相続の承認と放棄 ～ 5 遺産分割



＜所有不明者土地問題の解決＞

- 1 発生予防：知ってから 3 年以内の相続登記義務、
一定要件下における相続土地の国家帰属化
- 2 利用円滑化：管理制度、共有制度、遺産分割制度、相隣関係規定の修正

