



[第2回]

在欧日本企業が直面する 契約上の問題

中田浩一郎

弁護士 / クリフォード・チャンス法律事務所ロンドン・オフィス / 桐蔭横浜大学法学部非常勤講師

text by Nakada Kouichirou

日欧の契約に対する 考え方の相違

日本人は、人と人との個人的かつ抽象的な信頼関係に基づいてビジネスを構築しようとし、契約の相手が日本人の想像力を超える存在であるということに思いが至らない場合がある。曖昧な言葉を好み、これに甘えて約束を取り交わす傾向がある。西欧の社会は、明確かつ厳密な言葉を積み重ねてゼロから相手との信頼関係を形成しようとする。相手が自分の想像力を超える存在であることを前提としている。モーゼの十戒に象徴される契約的なものの考え方とはそのようなものである。このような日欧の考え方の相違が日本人と西欧人の紛争の原因になることがある。

国際社会において契約書は、お互いの権利・義務を明らかにして信頼関係を築くために有効な道具であるが、日本人は、ビジネスを行う場合でも、相手方との人間関係を重視するあまり、契約書というものを有効に使い切っていない傾向がある。以下に、いくつかの典型的な例を挙げてこれらの問題点を具体的に説明したい。

コンサルタント契約 (Consultancy Agreement)

英国は、日本企業が中東で行うさまざまなプロジェクトの基地でもある。ある日本企業がある英国人とコンサルタント契約を締結したが、契約書が不明確であったために紛争になったケースがある。具体的には、成功報酬制に関する定めが不明確であった。日本企業は、中東においてある原油発掘プロジェクトを成功裡に獲得したのであるが、どのような場合にコンサルタントの功績を認め、どのように報酬額を算定するのかが不明確であった。中東のように極めて異なる文化圏のビジネスに関して契約を締結するときには、特に契約の明確性が要求される。最終的に和解したが、日本企業が支払う損害賠償額は莫大なものとなった。

また別のコンサルタント契約では、報酬の支払い遅滞に違約金の支払い義務があった。日本企業に勤務する駐在員は通常3年から5年のサイクルで交代する。このケースでは、財務担当者の引継ぎの遅滞が報酬支払い遅滞の原因であった。しかしこのケースでは、現実の損害額に比して違約金が不当に高額であった。英国法下ではこの違約金条項は無効であると判断し、不当に高額な違約金の請求を拒否して合理的な和解金を支払った。違法な契約条項は無効であり、当事者を拘束しない。また、駐在員の事務の引継ぎは適切に行わなければならない。

業務委託契約 (Service Agreement)

日本企業は現在世界的な規模でリストラを行っている。欧州にいくつかの現地子会社がある場合に、ひとつを残してそのすべてを閉鎖し、残った子会社に撤退した関連会社の業務を委託することがある。例えば、書類の保管、郵便物の転送、銀行口座や不動産・有価証券等の資産管理などである。従来よりひとつの子会社しかない場合でも、リストラの一環として親子会社間の業務や経費分担の見直しをすることがある。このようなケースの場合に、親子間の業務委託契約の作成や改訂を通して、子会社の財務的、経営的な発言力の強化を図ろうとする日本企業がある。一般的に、子会社は親会社に対して発言力が弱く、親会社の無理な要求を飲まざるを得ない傾向がある。業務委託も形だけのものが多いが、契約書という手段により権利と義務の明確化を図り、自らの権利に対しては武器となし、親会社の不当な要求に抗しようとする子会社のトップが現れ始めている。日本の終身雇用制度の崩壊と個人責任主義の台頭が背景にあると思う。

商業用不動産の賃貸借契約 (Lease Agreement)

英国の法制度に慣れない日本人ビジネスマンにとって、オフィスのリース契約は頭の痛い問題である。英国の制度が分かりにくい理由は、賃貸借契約書が厚く詳細であることや、日本の制度にはないものの考え方や専門用語にあると思う。特にビジネスマンのほとんどは、営業や技術、財務畑の人々であり、法律の専門家ではない。要点を要領よく押さえてプロパティ・コンサルタントや弁護士などの専門家を上手に使いこなすことが必要である。例えば、以下の3点は特に重要である。

1) 賃料の改訂

賃貸借契約書には、契約期間の一定の日における類似の不動産の市場における賃料を参考にして、賃料を定期的(通常5年ごと)に値上げすると定めるのが通常である。伝統的には賃料改訂は「値上げ一方 upwards only」と定められていたが、最近では、賃料の現状維持、または値下げを可能にする条項を入れる場合がある。賃借人としては、まず現在の賃料が類似の不動産と比較して妥当なものであるかどうかをプロパティ・コンサルタントと相談し、賃貸借契約に解除条項(以下、2参照)が存在する場合は、「賃料を据え置く、あるいは値下げしない場合は、賃貸借契約を解除する」と主張して賃借人との交渉を有利に進めることが大切である。

2) 解除条項

賃借人は、賃貸借契約の途中で契約を終了させることができる解除条項(break clause)を契約書に入れることができる。一般的にはこのような解約権の見返りとして賃料が多少高くなることもあるし、解除権行使の条件として賃借人に一定の支払いをしなければならない場合もある。しかし、海外事業活動は予断を許さない。万が一英国の事務所を閉鎖しなければならない場合があること

を考えて、賃料が多少高くとも5年ないし10年後の解約権を確保することは検討に値する。バブル崩壊後15年分の賃料を支払って撤退したある企業の例を私は知っている。

3) 賃借権の処分

日本企業が事務所を閉鎖する場合、賃借権を処分することが必要になるが、賃借権の処分方法には、a)「譲渡 assign」する方法とb)賃借人が賃借権を保持したままで賃借権の全部、または一部を第三者に「転貸 sub-lease」する方法がある。いずれの場合も賃借人の事前の同意を必要とする。また、賃借人は賃借権の譲受人や転借人の資力に不安がある場合、賃料の支払いを担保するために、保証人または保証金を求めることがある。賃借権譲渡の場合、賃借人は譲受人の賃料不払いに関して譲受人の責任を追及することができるので、信頼のおける譲受人を見つけることが不可欠である。このような譲渡人の継続的な責任はあまりに酷なので、1995年借地借家法により、1996年1月1日以降に締結された賃貸借契約に限ってこの責任は廃止された。

また三番目の方法として、賃借権を賃借人に返還する方法(surrender)もあるが、賃借人が同意しない場合は、解約権がない限り賃借人は賃貸借期間の満了までの賃料を支払って賃借権を返還するしかない。

雇用契約と文化的な相違 (Employment Agreement)

英国人のスタッフを雇用している日本企業では、英国人従業員との間で雇用契約上の問題が発生することがある。日本人と英国人従業員の間に文化的な相違に関する相互理解が足りないことが原因であることが多い。

現地法人の場合、人事管理のトップに日本人、その下に日本から派遣された若い日本人と年配の英国人が同格のマネージャーとして配置されることがある。この日本人と英国人のマネージャーが衝突してよくトラブルとなる。英国人は、自分に与えられた「job」に責任を持つとするが、この態度はこの国の個人責任主義に深く根ざしており、責任の明確化と遂行のためであれば他の従業員と意見が対立することはいとわない。このような文化の相違に対する認識もないままに、日本的な「和」の精神を中途半端に英国人に押し付けようとしても問題を難しくするだけで解決には至らない。

また、日本の会社では英国人の昇進に限界があり、労働意欲や潜在的な欲求不満などの問題が多い。新聞でセンセーショナルに取り上げられた日本企業の労働事件などは、不当解雇や人種差別を理由とする場合が多いが、底辺にはこのような潜在的な欲求不満がくすぶっていると考えた方がよい。

1952年新潟県生まれ。1978年中央大学卒業。1981年弁護士登録。1988年英国ケンブリッジ大学法学部卒業(LL.M.)。1990年英国法律事務所に常駐する日本人弁護士第一号となり、クリフォード・チャンス法律事務所ロンドン・オフィスにて、日本とヨーロッパ諸国間の国際法実務に携わる。特に、会社法、雇用法の分野の問題を数多く手がけ、英国進出を図る日系企業に対して、事業展開や人事管理などの法律についての情報やアドバイスを提供している。1998年より英日法律協会会長。

