



【労働紛争とはんこ文化】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、押印手続の簡略化を含め、これまでの慣習の見直しが迫られています。とりわけ、人事・労務に関わる業務では、従業員の押印を求めるはんこ文化が伝統的に根強く、これを機に、本稿では、押印手続簡略化の際の視点について、押印の法的効力等を踏まえて取り上げます。

1 押印の法的効力

前提として、私法上、契約は当事者の意思の合致により成立し、特段の定めがある場合を除き、契約に当たり、押印をしなくても、その効力に直ちに影響は生じません。では、何のために押印しているのかというと、文書に押印があったほうが、その人が作った文書であることを対外的に示しやすいという点にあります。

この点に関し、民事訴訟法上、いわゆる二段の推定が定められており、私文書に本人の署名又は押印があるとき、真正に成立したものと推定されます（同法 228 条 4 項）。この規定により、契約書等の私文書に、本人の意思に基づく押印があれば、その私文書は、本人が作成したものであることが推定されます（「形式的証拠力」といわれます）。

二段の推定は、ある者が自らの押印をした文書については、特に疑わしい事情がない限り、真正に成立したものとして、裁判所が証拠採用することを妨げないという重要なルールであるものの、以下のような限界ないし制約があり、万能とまではいえません。

まず、文書の真正な成立については、相手方がこれを争わない場合には、基本的に問題となりませんし、訴訟実務上、そうしたケースが大半です。むしろ、相手方としては、当該文書が真正に成立していることは認めつつ、十分に内容を理解していないというように、当該文書に示された内容が信用できるものであるかという中身の問題（「実質的証拠力」といわれます。）を争うケースが多いといえます。こうした中味に関わる問題は、二段の推定により直ちに解決されるものではありません。

また、二段の推定では、本人の押印があることがスタートになり、その反面、盗まれたハンコによる押印や、他者の購入したハンコによる押印といったケースでは、二段の推定は破られ得ます。とりわけ、企業内部における業務処理の上では認印が通常であろうから、形式的に押印がなされていたとしても、実印のような印鑑証明書による確認を経ず、その意味で本人性が弱いことは否めません。

以上のように考えると、文書に本人の押印があるということは、二段の推定による本人の文書作成の関与を示すうえでの利点はあるものの万能ではなく、比較的容易に争い得るものといえます。以上の問題意識は、内閣府・法務省・経済産業省作成の令和 2 年 6 月 19 日付け「押印についての Q & A」でも確認されています。

2 押印手続の簡略化の動き

押印が法的効力の観点で万能ではないということを背景として、現在、政府の主導のもとで押印手続の簡略化に向けた検討が進められています。

具体的には、内閣府に設置された規制改革推進会議は、令和2年5月、各府省規制改革担当に対し、新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、また、デジタル時代を見据えたデジタルガバメント実現のため、喫緊の課題として、行政手続における書面主義、押印原則、対面主義の見直しを求めています。これらのうち、押印原則については、法令で、押印を条文の規定上求めている書面及び省令・告示に規定する様式上押印が求められている書面以外の書面については、押印を求めないこととする、法令の条文で押印を求めることが規定されておらず、省令・告示に規定する様式に押印欄がある書面については、押印がなくても書面を受け付けることとする、法令の条文で押印を求めることが規定されておらず、省令・告示に規定する様式に押印欄がある書面のうち、押印を求める積極的意味合いが大きいものについては、法令の条文で押印を求めることが規定されている場合（ の場合）に準じて見直しを行う、

法令の条文で押印を求めることが規定されている書面については、押印が求められている趣旨に合理的理由があるか、押印が求められている趣旨を他の手段により代替することが可能かを、求めている押印の種類（印鑑証明付きの実印であるか認印・角印であるか）、行政手続等の内容・目的・趣旨等を踏まえた上で、新型コロナウイルスの危機時における緊急対応であるとの趣旨を勘案して、押印がなくても書面を受け付けることがで

きるか検討し、可能な限り、押印がなくても書面を受け付けるものとするとしており、かなり徹底した内容となっています。

実際、令和2年6月18日のワーキンググループにおいて、厚生労働省は、36協定等において届出行為を行う使用者の記名・押印又は署名を求めていることに関し、記名のみでの届出を認めてしまうと、第三者等からの虚偽の届出が行われる懸念があり、ひいては労使間の合意の有無が確認できず、労働条件の低下や、長時間労働による重大な健康障害や労働災害等が生じる可能性があるとする趣旨の説明を行ったのに対し、規制改革推進会議の委員らからは、虚偽の届出がなされる懸念と押印とを結びつける考えが理解できない、実印で印鑑証明書まで求めているわけではなく現状の手続での機能は限られているなどの厳しい意見が相次ぎ、早急な見直しが求められています。

これらは、専ら官側の手続に関する動向ですが、政府は、民間に対しても、テレワーク推進等の観点から、押印廃止や書面の電子化を推進するなどとしています（『書面、押印、対面』を原則とした制度・慣行・意識の抜本的見直しに向けた共同宣言～デジタル技術の積極活用による行政手続・ビジネス様式の再構築～」（令和2年7月8日 情報通信技術（IT）政策担当大臣等）参照）。既に、かかる取組みを公表している企業もあり、今後も同様の傾向が続くことが想定されます。

3 押印手続簡略化の際の視点

人事・労働分野では、労働基準法施行規則の改正により平成31年4月から労働条件通知書の電子化を認めるなどのIT化が一定程度推進されていましたが、これにとどまらず、

押印手続についても全般的な見直しを求める意見が強まっています。そして、現在の政府が示すような考え方をベースにすれば、金融機関における犯罪収益移転防止法上の本人性の確認が強く求められるようなケースを除き、押印を不要とするとの整理も十分あり得ます。

他方、人事・労働分野においては、文書をもって、従業員本人の意思の確認や表明をなすことが比較的強く求められる類型のものがあり、かかる場合には、引き続き、文書に押印を求めるという扱いも合理性があるように思えます。

この点に関し、労働条件の引下げについて従業員が同意したことを示す文書の提出を求める場合や、非違行為に関して従業員に始末書の提出を求める場合を例に挙げると、既に述べた二段の推定により書面の中身の問題まで担保されるわけではないという側面を重視すれば、押印を不要とするという考え方も成り立ち得ますが、これらの場合では、従業員の意思がとりわけ重視され、後日紛争に転じやすいという事柄の性質上、書面に記述された内容を十分に理解したことの一つの跡として、押印を求めることは必ずしも不合理ではないと考えられます。真に問題とされるべきは、押印がなされなければ書面として一切受理しないといった硬直的なルールであり、そうではなく、一旦は押印を求めながら、社会環境上、これが難しいということであれば、メールによる提出を認めつつ、後日の追完を求めたり、本人に面談する機会があるのであれば署名のみを求めたりするという対応があり得ます。ほかにも、メールに従前の経緯をある程度詳しく記述し、これに対する返信でもって電子的に書面の提出を

求めるなどの対応もあり得ます。このようにして、現状の手続からの変容を前提としたうえで、文書の内容等に応じた柔軟な対応を講じることは可能です。

進んで述べれば、労働条件の引下げに関する従業員の同意であれば、「就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」(山梨県民信用組合事件・最高裁第二小法廷平成28年2月19日判決)との最高裁判所の採用する慎重な同意認定手法は、もとよりコロナ禍においても変わりません。すなわち、使用者として、引き続き、面談を重ねるなどして丁寧な情報提供ないし説明を行うことが求められるのであって、押印手続のみを簡略化しても、どれほど業務軽減に資するのか定かではありません。

以上のとおり、押印手続の簡略化は、今日の社会的要請に沿うものとして積極的に検討を進める事項ではありますが、他方で、強硬かつ急速に進められている面もあり、人事・労務分野に限らず、当該文書の法的性格等に照らした個別的な検討を要する点を意識しておく必要があります。

以上