



登場
ページ

今週の専門用語

📖 ジョイント・テナンシー

不動産などの共同所有の一形態で、米国のカリフォルニア州やハワイ州などにある制度。一般的に合有不動産権と翻訳されるが、必ずしも日本における「合有」とは概念が一致しておらず、日本には存在しない所有形態といえる。一方が死亡した場合、他方が自動的に全部支配することになる点が特徴的であるが、他方が資金を負担していなかった場合、みなし贈与（相法9）又は死因贈与（遺贈）として相続税の課税対象となる（国税庁質疑応答事例、平27.8.4判決）。

📖 有価証券報告書における男女の賃金格差開示

年内の開示府令改正により、有報においても男女の賃金格差開示が求められる方向だが、6月13日に公表されたディスクロージャーワーキング・グループ報告によると、有報では、女性活躍推進法で男女の賃金格差開示を行っていない企業は、たとえ提出会社であっても、開示が「望ましい」とされるにとどまっており、有報での開示は必須とされない可能性が高い。また、連結ベースでの開示も同報告では「努めるべき」とされるにとどまっているため、やはり開示は必須とされないことが予想される。

📖 価額弁償

遺産の現物の取得者からその現物に代わるものとして遺贈の目的の価額を遺留分権利者に弁償して返還の義務を免れるというもの（改正前民法1041条）。改正民法（平成30年7月13日公布）では、遺留分制度の見直しが行われており（令和元年7月1日施行）、遺留分減殺請求権（改正後は遺留分侵害額請求権）の行使によって当然に物権的効果が生ずるとされている従来の規定が見直され、遺留分侵害額に相当する金銭債権が生ずることとなり（民法1046条①）、価額弁償の規定は削除された。

07

ページ

12

ページ

40

ページ

From
編集室

◆女性活躍推進法により常用労働者300人超の企業では男女の賃金格差の開示が求められることになったが、企業からは、賃金格差の解消は容易ではないとの声も聞かれる。こうした中、一部の企業が検討しているのが、「ポジティブ・アクション」と呼ばれる取り組みだ。これは、女性の優先的な昇進や、賞与の増額などを指す。◆確かに男女間賃金格差の改善に即効性はあるが、男性からの反発は避けられないだろう。本質的な解決策は、継続的な女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用以外にない。男女の賃金格差開示の義務化により、企業が短期的に“見栄え”を整える道に走らないようお願いしたい。（Q）

週刊T&Amaster 第938号

2022年7月11日発行（毎週月曜発行）

【編集人】南館茂雄

【発行人】村田幸雄

【発行所】株式会社ロータス21

〒104-0045 東京都中央区築地2-11-11 6F

【販売】新日本法規出版株式会社

〒460-8455 名古屋市中区栄1-23-20

【お問合せ】販売・広告 (052)211-1525

記事内容 (03)5281-0020 ta@lotus21.co.jp

最新号を含む見本誌を無料で進呈しております。下記よりご請求下さい