

フォルトツア

弁護士 山田陽彦 通信 第13号

フォルトツアはあなたを応援します

■労務管理 Q & A

～「働き方」の変化を考えさせられる三つの論点～

「残業代ゼロ・過労死等防止」、「女性が働きやすい職場環境」、「有期・無期・派遣など各種雇用形態の活かし方」

■特集 事業のリスクの管理について

～債権法の改正 消滅時効期間について～

～急増する自転車事故への備えについて～

■相続の基礎知識

～死と向き合う。自分の最終意思を示す「遺言」～

旧年中は、公私に亘りご好誼、ご厚情を賜り、誠に有り難うございました。皆様には幸い多き新年を迎えられたことと存じ上げます。

私ですが、弁護士の役割とは何かを日々考え年月を経ています。多くの土業やコンサルタント業がある中で、それら方々は自らが対応できなくなっても弁護士に投げる事ができるのですが、弁護士というのは自分の力では解決ができないときにそれをほかの職種に投げて終えるということができない仕事であると考えています。依頼人への説得力、裁判所への説明力、相手方への交渉力など、多くの場面で「文章」と「発言」により働きかけをおこなうのですが、いずれの場面においても、人に対し適切に分かりやすく伝える能力が求められていると思っております。一層の研鑽を重ね、日々精進して参る所存でございます。

本誌も発刊以来第13号となりました。過去の記事及び所属弁護士を含む当職事務所の紹介などは下記のホームページに掲載しておりますのでお目通しいただければ幸いです。

本年も宜しくお願い申し上げます。

弁護士 山田陽彦

御挨拶



弁護士 山田陽彦

〒541-0046 大阪市中央区平野町1丁目8番15号

マルイト平野町ビル3階

TEL.06-6226-9117 FAX.06-6226-9118

E-mail: yamada@kiyo-law.com

ホームページ: <http://kiyo-law.com/haruhiko-yamada.html>

遺言についての基礎知識



自分の死を考え、エンディングノート(自分の終末期や死後に家族にこうして欲しいという希望や伝えておきたいことを記しておくノートのこと)を記す方々が増えてきております。そのような時勢もあってでしょうか、遺言に関する御相談が増えてきています。宗教は、自分が死を迎えた後に自分がどうなるのかという問いに対する一定の答えを出していますが、**子孫に自分の最終意思を示す術**については示していないように思われます。法律における「遺言」について当職の経験に基づいたご示唆をさせていただきたいと思えます。

Q1 遺言とはどういうものなのでしょうか?

A1 一言でいうと、人が自分の死後のために残す最終の意思表示を意味します。遺言がなくても故人の財産は民法が定める相続人に法律が定める割合に従って承継がおこなわれます。遺言があると、原則として御自身の意思を法律の基準に優先して死後に活かすことができるのです。事業者にとっては、事業の承継にも関係します。

Q2 エンディングノートでは効力は生じないのでしょうか?

A2 遺言は法的な効力を発揮するものですので、法律が「**厳格な要式**」を求めています。法律が求めるルールに従って作成をおこなわないと法的な効力がありません。

Q3 どのようなことを書いても効力はあるのでしょうか?

A3 法律上の効果があるのは、①相続に関する事項、②相続以外の財産処分、③身分関係に関する事項、④遺言の執行に関する事項であり、例えば、「兄弟で仲良くするように」といった内容は、故人のメッセージとして各人が重く受け止めることにはなりますが法律上の効果があることにはなりません。

Q4 自筆で遺言を作成すればそれで良いのでしょうか?

A4 要式行為とされる遺言ですが、**自筆証書、公正証書、秘密証書の三種類**があります。御指摘の自筆証書ですが、自筆で作成することができるのでその意味では簡易な方式なのですが、**日付の記載、署名押印の方法、文字の訂正の方法、財産目録の作成など**、ルールが厳格に決まっており、それらが守られないで作成された遺言を多く見てきています。法律家に相談し、**公正証書遺言**を作成されることをお奨めします。

Q5 それらのほかに自筆証書の遺言で死後に生じたトラブルの例を教えてください。

A5 遺言書を隠しているか否かで親族間で問題となったケース、遺言書が何通も出てきてその効力の優先関係の解釈が問題となったケース、遺言を作成した時点の**遺言者の判断能力**(例えば、認知症など)が問題となったケースなどがあります。成年後見制度の適用により後見や保佐等の適用を受けた方が増えてきていますが、相続人間で遺言書作成時の判断能力が問題となり医学的判断が必要となるケースもありました。

Q6 最近、「尊厳死宣言」という言葉を聞きましたが。

A6 尊厳死は、現在の医療では回復の見込みがない方に対し、**過剰な延命措置を行わず自然な形で死を迎えること**ですが、それを希望することを「**尊厳死宣言(リビング・ウィル)**」といい、自己決定権の尊重を根拠とします。**公正証書に尊厳死宣言を記載**することがあります。安楽死を適法と評価することは難しいのですが、尊厳死については厳格な要件に基づけば適法と考えることが可能であり、法整備も検討されているところです。なお、宗教的な観点からは多くの議論があります。今後、世論の動向を見て参りたいと思います。

業務案内

詳細はホームページ(<http://kiyo-law.com/haruhiko-yamada.html>)をご覧ください。なお、過去の情報誌も掲載しております。

- 【労働】** 人事労務管理全般 (各種規程類の作成等を含む)
- 【商事】** 企業法務一般 (各種リスクマネジメント及び各種契約書類の作成等を含む)
- 【倒産処理】** 破産・債務整理・民事再生
- 【民事】** 不動産取引・債権回収・建築紛争・交通事故・宗教法人に関する法律相談
- 【家事】** 相続・遺言・遺産分割・離婚・離縁・少年事件
- 【刑事】** 捜査段階及び起訴後段階の弁護活動並びに被害者救済



LAWYER HARUHIKO YAMADA 3F/MARUITO HIRANOMACHI-BLDG. 1-8-15 HIRANO-MACHI CHUO-KU OSAKA 541-0046 JAPAN
TEL.06-6226-9117 FAX.06-6226-9118

労務管理
何でも相談

Q & A

「働き方」の変化を
考えさせられる3つの論点

1. 残業代ゼロ制度の導入と過労死等防止対策推進法の施行

この数年間、従業員の企業に対する残業代請求事案が急増し、企業において当該紛争への対応に相当な労力や費用を要してきています。労働基準法の「労働時間」は従業員が会社の指揮命令下であれば足りるため、それに形式的にあてはめられた紛争が多く、労基法が予定する管理職の範囲が一般に思われている以上に範囲が狭いこともあって、高給な従業員による残業代請求事案も増加しています。そこで、経済界の強い要請を受けていることと思われていますが、本年、働いた時間ではなく成果で評価する新たな労働制度を導入するため労働基準法の改正が予定されています。従業員に原則として残業代が支払われなくなり、成果によって報酬が決まりますが、対象者は、「年収1075万円以上の働き手」とする

方向で法案の調整がおこなわれています。他方、平成26年11月に、過労死等防止対策推進法が施行され、政府は過労死等に関する調査研究等を踏まえる必要があると認めるときは過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置等を講ずることになっていきます。長時間労働は過労死を引き起こす誘因の一つと考えられています。そのため、先ほどの法案においても新制度の導入のためには、①会社における時間の上限規制、②退社から次の出社まで数時間以上の間隔をあける「インターバル規制」、③年104日の休日取得規制のいずれかの措置を導入することを条件とする案が検討されています。

ところで、先進国では、年平均労働時間が最も多いのが韓国であり、その次がアメリカであり、そして日本となっています。戦後70年を迎える本年ですが、日本の高度経済成長を支えた労働者の労働時間は現在を遙かに上回っていました。しかし、時代が変わり、心の豊かさを仕事にだけ求めるのではなく、ワークライフバランスの実現が必要とされ、多様な働き方を認めることなくして企業のパフォーマンスを確保することができなくなっています。日本企業の競争力の増加と従業員の健康管理「ワークライフバランスの実現の調和をどのように実現させるかは本年の重要課題の一つになるでしょう。

2 女性が働きやすい職場環境の実現

少子化の波が止まりません。労働力が減少し国力を支える力が不足します。日本のアイデンティティを考えるとき外国人労働者に頼る日本というのも消極的賛成に止まるでしょう。大学等の研究機関において女性研究者が大変少ないのも日本の特長といえます。平成26年10月、女性の雇用を考えるうえで今後のあるべき方向性を示唆する最高裁判例が出ました。妊娠中の軽易業務への転換に伴う降格処分の有効性が論点となった事案に



特集
事業のリスクの管理とリスク

債権法の改正 消滅時効期間について

消滅時効の管理と改正法による期間の変更

平成26年8月、「民法（債権関係）の改正に関する要綱仮案」が決定されました。実際に改正法律案が制定されるのは本年以降といわれていますが、大きな修正はないものと思われています。今回は、消滅時効の規定について紹介いたします。

改正法は、「債権は、次に掲げる場合のいずれかに該当するときは、時効によって消滅する(1)債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき。(2)権利を行使することができる時から10年間行使しないとき。」という内容となり、これに伴い、商行為に関する規定であった商法522条、個々の特例法であった民法170条、174条も削除されることになりました。これにより、債権の

内容によることなく消滅時効の期間が明確なものとなることになりました。なお、不法行為に基づく損害賠償責任については、改正がなく、消滅時効期間は3年、除斥期間は20年のままととなります。

消滅時効の期間が経過した場合、相手方が消滅時効の利益を受ける意思(援用)をおこなうと権利が消滅することになるため、未取の債権がある場合に当該債権が時効により消滅することがないように債権の管理をおこなうことが必要です。「請求書を出し続けておけば時効にはならない」という考えを企業経営者から耳にするところがありますが、正しい考え方ではありません。消滅時効の期間完了日までに請求書により催告手続をおこなっておけば、催告の意思表示の到達後6ヶ月以内に訴えの提起等の確定的な中断手続をとることによりその時点で時効期間が経過していても債権は消滅時効にならないということも意味するに過ぎません。

もつとも、消滅時効が完成していても、相手方が債務の存在を認められた場合には、もはや消滅時効の援用を主張することはできないと解釈されています。消滅時効の管理を怠り、時効期間が経過してしまった債権をお持ちの方は、相手方と協議され幾らかだけでも払ってもらおうとか、分割払いの合意を取り付けるなどすることにより、消滅時効の主張を阻止するための工夫を取られるのが良いのです。



家庭
仕事



において、妊娠中の従業員への対応のあり方が検討されました。ご承知のとおり、法は母性保護のために、産前産後の休業、妊産婦の就業制限(危険有害業務の禁止及び請求による業務軽減)について規制をおこなっていますが、請求による業務軽減をおこなったところ管理職から降格となったのですが復職後に管理職への復帰がおこなわれなかった事案です。最高裁は、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機とする降格は原則として違法無効とした上で、①労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるとき、或いは、②降格が均等法9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、適法とする考え方を示しました。従来、人事労務一般においては、「同意による降格」は原則適法と考えられてきておりますが母性保護の要請があった本件場面では原則適法と考え、同意が正しく意味内容を理解した同意となつていないことが必要です。最高裁判所は、同意による降格のほか上記②の方法による降格が可能であることも示したのですが、②が指摘する「特段の事情」の有無は、少なくとも中小の企業では大変ハードルが高いものとなっております。そのため、現実的には、「同意による降格」の手法に依拠することになると考えられますが、同意の対象となる会社の制度

及び本件措置の内容等を詳細に説明し了解を得る必要が生じることになりますところ、同意が形成できない場合、企業は困るのではないのでしょうか。将来的には、復帰時には元職位に復帰することを原則とし、新たに評価をおこない実際にパフォーマンスが落ちておればその段階で降格するというのを考えた方が「急がば廻れ」なのかもしれません。今後、仕事と家庭が両立できる職場環境の実現に向けて企業には大きな発想の転換が求められていく時勢になるでしょう。

3 有期雇用労働者の無期転換ルールの修正

現在、労働契約法第18条では、有期労働契約が繰り返し更新され通算で5年を超えた場合に労働者の申し込みがあれば無期労働契約に転換することが認められており、無期転換申込権を行使した労働者の給与体系をどのようにするのかを検討中としている企業は多いのではないのでしょうか。他方、現実的な実態に合わないケースについては法律の適用を修正する法律が制定されています。平成26年4月1日からは、大学等及び研究開発法人の研究者及び教員等については無期転換申込権発生までの期間を10年とする法律が施行されました。また、平成27年4月1日から、①定年後に引き続き雇用される有期雇用労働者(↓定年後に引き続き雇用されている期間)、②5年を超える一定期間内に完了することが予定されている業務に従事する高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者(↓一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限10年))については、事業主が国からの認定を受けることにより、無期転換申込権が発生しないことになりました。無期雇用者、有期雇用者、派遣労働者、定年後再雇用者などをどのようにマネジメントするか、或いは、労働者がどのように活かすか、従業員の働き方を考えるうえで看過できない視点になると思われています。

急増する自転車事故への備えについて

自転車事故が急増しています。そして、自転車による衝突事故が急増しています。自転車に轢かれて怪我をしたときに、自転車の運転者に資力がない場合が困るのです。自動車やバイク(原付自転車を含む)の場合、仮に任意保険を付けていないことがあっても、強制保険として自賠責保険が付いていますので、自賠責保険からその可能な範囲での救済を受けることができますが、自転車には強制保険がないのです。これが自転車事故の大きな問題なのです。最近では、保険会社により個人賠償責任保険という商品が販売され、自動車保険の特約で個人賠償責任保険を付けることができます。商品も販売されています。比較的少額な保険料で加入することができますので被害者に対する賠償に対応できるようにそれら任意保険に加入することをお奨めします。

ところで、自転車について誤った知識を持たれている方が多くおられます。自転車なら飲酒しても良いとか、赤信号を無視して良い、という認識を持たれている方がいますが、間違いです。自転車は、軽車両として道路交通法の規制対象となっており、重要なルールとして、①自転車は車道が原則で歩道は例外、②車道は左側を通行、③歩道は歩行者優先で車道寄りを行、④安全ルールを守る、⑤子供はヘルメットを着用することとされています。そして、④の安全ルールとは、夜間のライト点灯、飲酒運転の禁止、二人乗りの禁止、並進禁止、信号を守る、一時停止するなどが挙げられます。また、道路交通法に限らず、条例による

スピードの出し過ぎ



二人乗り運転



傘さし運転



規制もあります。大阪府の条例では、携帯電話、携帯ゲーム機等を手で持つて通話・注視しながら運転すること、ヘッドホンステレオ等を使用して大音量で音楽等を聴きながら運転すること、傘を差すなど視野を妨げもしくは安定を失うおそれがある方法で運転することが禁止されています。自転車事故の場合でも、当事者間の事故に対する過失の割合が問題となります。自転車の場合自動車とは異なる過失割合の考え方が採られています。自転車に対する法律や条例の規制に対する認識を誤った場合、思いも寄らない賠償責任を負担することがあります。業務中に自転車を利用して事故を起こすことがあると思います。従業員が自転車で人を轢いた場合に、従業員或いは会社が賠償責任を果たすことができる環境を整備できているか、今一度御確認をされることをお奨めいたします。