

News & Topics

中本総合法律事務所

NAKAMOTO & PARTNERS

残暑お見舞い申し上げます

1 ご挨拶

弁護士 中本 和洋

～コラム～

4 調停委員のつぶやき... Vol.4

弁護士 倉橋 忍

2 民法(債権関係)改正の動向

弁護士 上田 優史

5 最近の労働判例の紹介

弁護士 黒柳 武史

3 マイナンバー制度について

弁護士 幸尾菜摘子

6 オーストラリア滞在記

弁護士 幸尾菜摘子



ご挨拶

所長 弁護士 中本 和洋

毎日暑い日が
続いていますが、
皆様にはお元気で
お過ごしのことと
思います。今年は戦後70年の節目を迎
えます。

私は終戦後間もない昭和21年に広島県で生まれました。私は兄弟4人の長男で、母親は弟達の世話を私には手が廻らず、私はもっぱら祖母に面倒を見てもらいました。祖母は弟と次男を戦争で亡くし、私にいつも「戦争みたいなバカなことをしたらいけん」と口ぐせのように言っていました。また、近所には、原爆の被災者や、近くの陸軍の毒ガス工場で働いていて病気になった人も居て、幼い頃から戦争の悲惨さを間接的ではありますが、体験しながら育ちました。

日本国憲法は、310万人の戦没者と、近隣諸国に対し甚大な被害をもたらした戦争の悲惨さへの悔悟と反省の上に制定されました。憲法前文と第9条が規定する恒久平和主義は、このような悲惨な戦争を二度と行わないという日本国民の願いであります。決意です。

日本の安全保障のあり方については、多様な考え方があるにしても、憲法の解釈を国際情勢の変化を理由に一時の政府の判断で変更することは人権保障のために憲法によって国家権力を制限するという立憲主義に反するものです。私はこのような考えの下で今日、国会で議論されている安保法制に反対しています。戦後70年の節目に、皆様と共にいかにして平和を守るべきかを考えてみたいと思います。

暑い日がまだまだ続きますが、皆様のご健勝を祈念しています。

民法(債権関係)改正の動向

弁護士 上田 倫史

はじめに

現在開会中の第189回通常国会(平成27年9月27日までの予定)において、民法の改正法案が審議されています。本改正は、1896(明治29)年に民法が制定されて以来初の抜本改正と言われており、取引の根幹をなす債権関係の規定全般が改正の対象となっています。

ただし、個々の改正点を見るに、現行の判例・実務に大きな変動をもたらす改正点は限られています。改正点の中には、既存の判例法理や一般的に承認されている法理等を明文化するものが多く、明らかな変更が加えられる事項の中でも、実務への影響は限定的と推測されるものが少くありません。

以下では、改正法の中でも特に実務的影響があると思われる、消滅時効、法定利率、保証の3点について、その概要をご紹介いたします。

1 消滅時効:「知った時から5年」ルールの新設

現行法では、消滅時効の原則要件は「権利行使することができる時から10年間」とされていますが(166条、167条)、商行為によって生じた債権については5年という大きな例外がある他(商事消滅時効、商法522条)、債権者の職業ごとに多数の短期消滅時効(現行法170条から174条。例えば、旅館や飲食店の代金債権は1年、生産商や卸売商の商品売買に関する債権は2年、医師の報酬債権は3年、など)が設けられているなど、例外規定も多数存在します。

改正案は、「権利行使することができる時から10年間」という要件(客観的起算点)はそのままに、これとは別に「権利行使することができることを知った時から5年間」という新たな要件(主観的起算点)を設け、いずれかの要件さえ満たせば、消滅時効が完成するという立場を採用しました。そして、商事消滅時効や職業別の短期消滅時効は廃止されることになりました。

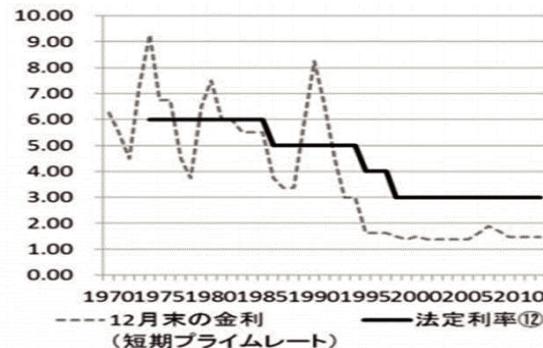
結論的には、通常の契約関係によって生じる債権の多くは「知った時から5年」のルールによって処理されることになると考えられます。

2 法定利率:3%への引き下げ、変動制の導入

現行法では、一般の法定利率は年5%(404条)、

商行為によって生じた債権の法定利率は年6%(商法514条)と定められています。このような現行法の定めに対しては、以前から、金融市場における実際の金利水準と比べて高すぎるとの批判がありました。

改正案は、法定利率を3%に変更した上で、その後の金融市場の変動状況を踏まえて、3年ごとに利率の見直しを行う変動制を導入することにしました。この変動制の下では、簡単に言えば、市中金利(短期プライムレートより算定されます)が1%以上変動すれば、法定利率も1%変動することになり、これを過去約40年間の市中金利に適用すると、法定利率が下図の実線のように変動することになります。



出典:法務省法制審議会一民法(債権関係)部会資料より

(<http://www.moj.go.jp/content/000125160.pdf>)

この図を見ても分かるように、変動制が採用されるといつても、短期間のうちに法定利率が頻繁に変動することは考え難く、実務上特段の混乱が生じることはないようと思われます。

3 保証

保証に関しては、大きくは以下の2点が改正されます。

(1)公正証書の作成義務の新設

現行法では、保証契約は書面で作成しなければ効力を生じないとされていますが(446条2項)、契約締結の際にこれ以上の要式は求められていません。

これに対し、改正案は、一定の個人保証(事業のために負担した貸金等債務を主たる債務とする個人保証)については厳格な要式を求めるこことし、契約締結前1か月以内に公正証書を作成し、保証債務を履行する意思を表示しなければならないものとしました。この改正は、親族関

係や友人関係などといった関係から行われることの多い個人保証については、保証人となる者に特に慎重な判断をさせるべきとの趣旨からなされたものです。

ただし、この規定には例外があり、主たる債務者が会社の場合は、当該会社の取締役、執行役、総株主の議決権の過半数を有する者など、会社の経営者に相当する個人の保証には公正証書の作成は義務付けられません。この例外は、中小企業における融資や取引の実務では、経営者による個人保証が現に多用されており、厳格な要式制を貫くのは実務への影響が大き過ぎるとの配慮に出たものです。

(2)個人根保証契約全般につき極度額の定めが要求

現行法では、主たる債務に融資による債務が含まれている根保証において、個人が保証人となる場合は、極度額(保証人が責任を負う上限額)を定めなければ保証契約の効力は生じないとされています(465条の2第2項)。この規定は、継続的に生じる不特定の債務を保証する根保証では、極度額を定めなければ、保証人の責任が無限に拡大してしまうことから、平成16年の民法改正の際に導入されたものでした。

改正案は、主たる債務に融資による債務が含まれていない場合でも、個人が継続的に生じる不特定の債務を保証する場合には、必ず極度額の定めがなければならないという立場を採用しています。例えば、不動産の所有者が物件を賃貸する際に、賃借人の賃料等の債務につき個人の保証人を求めることが実務上多くありますが、改正法の下では、このような保証についても極度額の定めが必要となり、これを欠けば保証契約自体が無効になりますので、注意が必要です。

マイナンバー制度について

弁護士 幸尾菜摘子

1. マイナンバー制度とは "そもそも、どんな制度?"

平成27年10月よりマイナンバーの交付が始まり、平成28年1月より使用が始まります。

マイナンバーは、日本国内に住民登録を有する全ての者に一つずつ割り振られる番号で、社会保障・税務・災害時の行政サービスで統一的に使用される番号です。転居等に伴う行政手続の効率化等が期待されています。

2. マイナンバーの利用 "誰が、いつ、利用する?"

マイナンバーは、様々な場面での使用が予定されています。

まず、従業員やその扶養家族はマイナンバーを雇用主に届け出て、従業員の健康保険や厚生年金の加入、給料からの源泉徴収の税務処理に使用してもらう必要があります。また、個人で証券を運用したり保険を契約している場合、自身のマイナンバーを証券会社や保険会社に届け出て、証券や保険の配当金・保険金等の税務処理に使用しなければなりません。

このように、マイナンバーは、個人も事業主も関係する制度ですので、制度内容を確認しましょう。

3. マイナンバーの保護 "個人情報が漏れるのでは?"

マイナンバー制度に関しては、個人情報が脅かされるのではないかという意見もあります。実際に、住民に統一のナンバーを振って管理するという制度については、昭和40年代から度々議論がなされてきましたが、個人情報保護の観点から導入には至らず、平成19年の年金記録漏れ問題等により導入の機運が高まり、この度導入されるに至りました。

マイナンバー制度は、個人情報を保護するため、様々な規定を設けています。具体的には、マイナンバーの使用範囲を法律で定められた行政サービスの範囲内に限り、使用状況のチェック体制や、範囲外での使用に対する罰則規定も設けられました。

裏を返せば、マイナンバーを使用する際は、法律で定められた範囲外で使用しないように十分注意する必要があります。

4. マイナンバーカード "いつ、交付されるの?"

個人番号カードには、氏名・住所・生年月日・性別・マイナンバーが記載され、顔写真付きの身分証明書として使用することができます。

平成28年1月以降に、市役所へ申請すると、"個人番号カード"を取得することができます。

ちなみに、平成27年10月以降にお手元に届くカードは"通知カード"で、"個人番号カード"ではありません。個人番号カードを交付してもらうためには、ご自身で申請する必要がありますので、ご注意ください。

5. 法人番号 "個人のマイナンバーと何が違うの?"

法人にも、法人番号が交付されます。

法人番号は、商号・所在地とともにインターネットで公表され、民間で自由に利用することができます。

6. マイナンバーQ&A?

具体的に、注意すべき場面をQ&A形式でご紹介します(内閣官房HP参照

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/faq/faq4.html>。

Q1. どのようにして、従業員からマイナンバーを届け出てもらえればよいですか？

一般的には、次のような方法で、本人確認(身元確認と番号確認)を行う必要があります(法16条)。ただ、身元確認は、社内に保管された過去の身元確認書類を使用したり、そもそも雇用関係にあるため本人に相違ないとが明らかに判断できると事業主が認めて、書類を省略しても構いません。

(通知カードしかない場合)も

身元確認；①通知カード②パスポート又は運転免許証の2点

番号確認；①通知カード②マイナンバーが記載された住民票の2点

(個人番号カードがある場合)

身元確認と番号確認；①個人番号カード1点

Q2. 番号確認は、従業員からマイナンバーの提供を受ける都度(毎年の扶養控除等申請書の提出等)、必要でしょうか？

個人番号カード等の提示が困難であれば、2回目以降の番号確認は、初回に確認した際に使用した書類と照合する方法でも可能です。

Q3. 小規模の会社なので、大企業と同じレベルでマイナンバーを保管することなど出来ません。どのように管理すればよいでしょうか？

ガイドラインでは、従業員数が100人以下の会社について、”中小規模事業者”として、大企業よりも一段ゆるやかな管理方法が紹介されていますので、参考にしましょう。

<http://www.ppc.go.jp/files/pdf/261211guideline2.pdf>

Q4. マイナンバーの管理リスクに配慮して、マイナンバーの管理一切を他社に委託する予定ですが、何か気をつけることはありますか？

①委託先の適切な選定(具体的な確認事項:委託先の設備、技術水準、従業者に対する監督・教育の状況、その他委託先の経営環境等)、②委託先

に安全管理措置を遵守させるために必要な契約の締結、③委託先における特定個人情報の取扱状況の把握が求められます。

Q5. 従業員の情報を効率的に管理できるよう、従業員から届け出てもらったマイナンバーを社内情報の統一管理番号としても利用してもよいでしょうか？

マイナンバーは法律で定められた範囲内でしか使用できません。人事などの社内情報の管理に利用すると、法律の範囲外で使用したことになってしまいますので控えましょう。

Q6. マイナンバーをガイドラインに沿って管理していたのに、従業員の過失で外部に漏れてしまった場合、罰則が科されてしまうのでしょうか？

マイナンバー法では、正当な理由なく第三者に提供した場合に4年以下の懲役もしくは200万円以下の罰金、または懲役・罰金の両方が科される等の規定があります。

過失は罰則の対象とはならないと解釈されています。

なお、従業員だけでなく、会社も両罰規定の対象となる(従業員とともに罰金を科される)こともありますため、日頃から従業員を指導監督しましょう(法77条)。

Q7. 顧客から本人確認書類として個人番号カードの提示を受けた場合、カードのコピーをとったり、マイナンバーをメモに取ってもよいでしょうか？

民間の取引においてマイナンバーを取得することはできません。個人番号カードの表面には、氏名・住所・性別・生年月日が記載されますが、マイナンバーは記載されません(裏面に記載されます)ので表面のみコピーをとり、裏面のマイナンバーをメモにとらないようにしましょう(法15条参照)。

Q8. 取引先の法人番号を債権回収に活用できますか？

法人番号・商号・所在地の”基本3情報”はインターネットで公表され、これらを記録したデータもダウンロード可能ですので、一般的には市場調査の基本データに用いるなどの利用方法が考えられています。ただし、商業登記簿謄本の記載の一部ですので、債権回収への活用は期待できないと思われます。

column**調停委員のつぶやき... Vol.4 弁護士 倉橋 忍**

今回は、遺産分割調停において、調停委員としてどういう事件で苦労するのかを説明させて頂きます。反面教師的ですが、このような事態にならないように注意してもらえば、トラブルが深刻化しないということです。以下の事例を見て頂き、このような事態が将来起こらないように日頃から配慮すること、これが大事であると考えています。

1. 全ての子供に対して親が八方美人であるケース

調停委員としてよく聞く話は、相続人全員が、亡くなった父親が遺産について私にはこう言っていたとか、亡くなった母親が遺産について私にはこう言っていたという話です。これらの話は、相続人全員それぞれに都合がよい内容になっています。次のような原因が考えられます。つまり、親が全員の子供に対しそれぞれに都合がよい話をしていたということです。嫌われたくないですからね。でも、その結果(全員にいい顔をした結果)、将来、大きなトラブルになり得るということです。

これを避けるには、遺産に関係することについてはみんなに都合のよい話をしないことが大事です。でも、しんどいですかね。いやな話を聞いたら疎遠になりますものね。そこで、それが難しいのであれば(生きている間は子供らと楽しく暮らしたいというのであれば)、遺言を残すことをお勧めしたいと思います。

それも、公正証書遺言が望ましいと思います。自筆で書いた遺言も有効ですが、みんなに都合のいいことを言っている以上、自筆証書遺言を作るだけでは、他の相続人に書かされた無効の遺言だというトラブルが生ずることが避けられないからです。その意味でも公証人が作る遺言書には意味があると思います。

2. 先妻と離婚し、後妻さんと暮らしていたケース(先妻には被相続人との間の子供あり)

今まで8年間調停委員として遺産分割に関与してきましたが、このケースはどうにもうまくいきません。形式的には、先妻の子供と後妻の対立ですが、実質的には先妻vs後妻となるからです。まず、感情面の折り合いは不可能です。

これに対応するには、生前に、子供に対してきっちり財産を分配しておくか、遺言を活用し、かつ遺留分に配慮して準備するかのいずれかが重要であると思います。弁護士とよく相談して下さいね。

3. 長男が全て相続するものと長男が考えているケース

このケースもよくあります。長男だから、自分が親のためにしてきたのだから、全て相続して何が悪い。なるほど気持ちは分かるのですが、戦後はあくまで平等が原則です。それを避けようとすれば、事前に長男に贈与したり(さらに持戻しの免除をすることも考えないといけません)、遺贈をしたりする必要があります。

調停委員としては、合理的理由がなければ法定相続分で話をするしかありません。特別に家のことをしていたということもよく分かるのですが、これも親子の間ではむしろ当然のこととなります。散々小さい頃に親に世話をなったのだから親の世話は当たり前。よほどの事情がなければ、調停委員としても、寄与があったとは評価しにくいものです。

※ 持戻しの免除とは、生前贈与等により一部相続人に特別な取り分を与えたいたという被相続人の意思を尊重する制度です。

最近の労働判例の紹介

弁護士 黒柳 武史

この項では、最近の労働判例をピックアップしてご紹介させていただきます。今回は、セクハラ事案における懲戒処分等の有効性が問題となつた平成27年2月26日の最高裁判決です。

1 事業の概要

(1) 水族館の運営等を行う株式会社(以下「会社」といいます。)において、管理職の地位にあつた男性従業員2名(以下「Xら」といいます。)が、各々同一部署内で勤務する女性従業員らに対して性的な発言等のセクハラ等をしたことを理由に、会社から、就業規則に基づき出勤停止(1名につき30日間、もう1名につき10日間)の懲戒処分を受けるとともに、下位の等級に降格された。

これに対し、Xらが、会社に対し、上記各出勤停止処分の無効確認や上記各降格前の等級を有する地位にあることの確認等を求めた。(2) Xらの各々のセクハラ行為(以下「本件各行為」といいます。)の態様は以下のとおりであった。

① 女性従業員に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等についての極めて露骨で卑わいな内容の発言を繰り返すなどした。

② 従前上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていながら、女性従業員の年齢や未婚であることなどを殊更に取り上げ、著しく侮蔑的ないし下品な言辞で女性従業員を侮辱し又は困惑させる発言を繰り返すなどした。また、セクハラを受けた女性従業員の1人は、本件各行為が一因となって、上記会社での勤務を辞めることを余儀なくされた。

(3) なお、会社は、職場におけるセクハラの防止を重要課題と位置付け、その防止のため、従業員らに対し、禁止文書を周知させ、研修への毎年の参加を義務付けるなど種々の取組を行っていた。そして、Xらは、上記の研修を受けていただけでなく、管理職として上記会社の方針や取組を十分に理解して部下職員を指導すべき立場にあった。

2 原判決の概要

原判決は、Xらが、本件各行為を行ったことを認め、懲戒事由該当性は認めたものの、

- i Xらが、女性従業員から明確な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたこと
- ii Xらが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する会社の具体的な方針を認識する機会がなく、本件各行為について会社から事前に警告や注意等を受けていなかったこと

などを考慮し、出勤停止処分を行うことは酷に過ぎるとして、上記各出勤停止処分及び各降格は無効である旨判示しました。

3 本判決の概要

本判決は、Xらの発言内容が極めて不適切であり、(管理職であった) Xらの職責や立場に照らしても著しく不適切であること、本件各行為が会社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難いなどとして、原判決を破棄し、会社が行った出勤停止処分や降格を有効と認めました。

また、本判決は、原審が考慮した上記2i及びiiの事情について、以下のとおり判断しております。

- i 職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられることや、本件各行為の内容等に照らせば、そのことをもってXらに有利にしんしゃくすることは相当ではない。

- ii 会社の管理職であるXらにおいて、セクハラの防止やこれに対する懲戒等に関する会社の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、1年余にわたり本件各行為を継続していたことや、本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており、会社がセクハラ行為及びこれによる被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとはうかがわれないことからすれば、Xらに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない。

4 本判決について

原判決も本判決も、本件各行為が行われたこと及び本件各行為が問題であり懲戒事由に該当することについては認めております。

それにもかかわらず結論が異なったのは、原判決が、セクハラの被害者から明確な拒否の姿勢が示されていなかったという事情や、本件各行為について会社から事前に警告や注意等を受けていなかったという事情をXら有利に斟酌したのに対し、本判決はセクハラ被害における被害者の心情を実態に即して検討するとともに、会社におけるセクハラ防止対策の内容やXらの地位・職責、本件各行為が行われていた具体的な状況を踏まえ、結果として、これらの事情を有利に斟酌できないと判断した点にあると考えられます。

本判決は、セクハラ行為についての評価のあり方やセクハラ行為に対する処分の程度、また、処分を行う前提として企業における事前のセクハラ防止対策の重要性やそのあり方を示す判例として、意義のあるものといえます。

オーストラリア滞在記

弁護士 幸尾菜摘子

7月より、オーストラリア・メルボルンに滞在しております。



入国後は現地の語学学校に通っていましたが、今月よりメルボルン大学の語学研修プログラムを受講し、来年1月より同大学のロースクールに入学する予定です。

さて、メルボルンは、南半球ですので、冬真っ盛りです。地元の方によると、特に今年の冬は例年より寒いそうです。雪は降りませんし、大阪の冬よりは暖温かいと思われますが、南極側からの風が強い日は身震いします。

寒さ厳しいメルボルンですが、街並はヨーロッパのように美しく、至る所にあるカフェがあります。特に数年前よりサードウェーブコーヒーとして産地と品質にこだわったコーヒー(最近、日本でも話題ですよね!)が広まっており、非常に美味しいコーヒーを楽しむことができます(ファーストウェーブコーヒーは19世紀後半から広まったコーヒー、セカンドコーヒーは1960年代以降に広まったシアトル系コーヒーを意味するそうです)。

市内のトラム網が発達していることも魅力の一つです。市内の中心地であれば無料で乗車でき、車がなくても十分快適に生活できます。

そして、最大の魅力は、様々な国の文化や言葉に寛容なAussie文化です。国や都市が移民により成り立ってきた歴史背景が影響しているのでしょう。2011年実施の調査によると、メルボルンのあるヴィクトリア州で暮らす4人に1人は海外で生まれています。耳を澄ますと多様な言語や、多様な訛りの英語が聞こえきます。ご存知の方も多いと思われますが、Aussie Englishもイギリス英語やアメリカ英語とはやや異なります。私の英語もおそらく日本訛りですが、Aussieの方は親切に聴いて下さり、大変助かっています。

法学はもちろん、多様な文化を吸収して帰国する所存です。今後とも、よろしくお願ひいたします。



中本総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満5丁目9番3号 アールビル本館5階
TEL:06-6364-6241 FAX:06-6364-6243 E-mail : info@nk-law.gr.jp

中本和洋・倉橋 忍・鷹野俊司・豊島ひろ江・大高友一・宮崎慎吾・黒柳武史・鍵谷文子
朝倉 舞・上田倫史・幸尾菜摘子・小坂友希乃・堂山 健

中本総合法律事務所 東京事務所

〒107-0051 東京都港区元赤坂1丁目3番9号 萩島ビル4階
TEL:03-5771-6248 FAX:03-5771-6249 E-mail : mail@nk-law.gr.jp

三木 剛・佐藤 碧・長門英悟

<http://www.nakamotopartners.com>

©中本総合法律事務所