

# 新しい法律のご案内

- 民法の契約ルールを見直すことに（債権法改正）…………… 1頁
- 成年後見制度利用促進法について…………… 3頁
- 職場におけるセクハラ問題について…………… 4頁

## 民法の契約ルールを見直すことに（債権法改正）



弁護士  
松森 彬

### 1 民法の改正法が成立

民法の契約や債権に関する部分の改正法が、5月に国会で可決され、成立しました。明治時代に民法ができて以来の抜本的な改正です。

主な改正点をご紹介します。なお、施行されるのは、成立から3年以内とされており、2019年から2020年ころになると思われま

### 2 改正の理由

(1) 民法の改正は、11年前に法務省が学者の提案を受けて検討に着手することを公表しましたが、その後、改正の必要は無いとか、アメリカ法の導入ではないかという反対の意見も出ていました。ただ、法定金利のように今の時代に合わない規定や、時効のように期間がバラバラでわかりにくい規定など、改正が望まれる点もありました。また、判例で解釈は固まっていますが法律に規定がない点も多数ありました。そこで、民法を分かりやすいものとするこ

と、社会・経済の変化への対応を図ることを目的にして検討が続けられ、改正案がまとまりました。

(2) 法務省は、改正案を提出する理由を次のように説明しています。「社会経済情勢の変化に鑑み、消滅時効の期間の統一化等の時効に関する規定の整備、法定利率を変動させる規定の新設、保証人の保護を図るための保証債務に関する規定の整備、定型約款に関する規定の新設等を行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。」

改正点のほとんどは今の判例の考え方を基にしたものです。そこで、法律の改正により業務や取引には影響が出てきますが、ふだんの社会生活で大きな影響があるのは、上記理由に書かれている①消滅時効、②法定利率、③保証の三つであると言ってよいと思います。

### 3 主な改正点

#### (1) 消滅時効は原則5年に統一

消滅時効は、一律に、「権利を行使することができることを知ったときから5年間」又は「権利を行使することができるから10年間」と改められます。権利者は通常は弁済期を知っていますので、今後は、「知った時から5年」のルールによ

て処理されることになると考えられます。現在の民法では期間は10年でしたので、半減します。

また、これまでは職業別の短期時効の定めがあり、旅館や飲食店の代金は1年、商店の売掛金は2年、工事代金は3年というような時効がありました。合理的な理由があったとはいえ、廃止されます。商行為による債権の5年の時効も廃止されます。

## (2) 法定利率は年5%から年3%に引き下げ

当事者が利息について取り決めをしていないときに使われる「法定利率」は、現行の年5%から年3%に引き下げられます。そして、3年ごとに市場の金利に合わせて見直しがされます。

今までの年5%は実際の市場の金利に比べて高すぎるとの批判がありました。また、実際は5%の年利で運用できないのに、交通事故などで亡くなった人が将来得たとして認められる逸失利益が年5%の法定利率で利息分を算定して差し引かれるのは酷であるとの指摘がありました。

## (3) 保証人の保護

保証人を保護する規定が二つ新設されました。

一つは、公正証書の作成義務の新設です。現行法でも、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、これからは、中小企業が融資を受ける際に、経営と関係がない第三者の個人を保証人とする場合は公証人による意思確認を必要とすることになります。これは、親族や友人などが義理で頼まれることが多い個人保証については、保証人となろうとする者に特に慎重な判断をさせるべきであると弁護士会が提案して設けられたものです。

二つは、これまでから、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(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が、これからは、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必要にならないこととなります。そこで、家主が建物を賃貸する際に個人の保証人を求めるようなときも極度額の定めが必要となります。極度額が決まっていなくて保証契約自体が無効になりますので、注意が必要です。

## (4) その他

報道では、上記の3つのほかに、「賃貸借」と「約款」についての改正もよく紹介されています。ただ、賃貸借の規定は判例を基にしたものがほとんどです。また、運送や保険などの約款について、これまで民法には規定がなかったのですが、内容を開示する義務などの条件を付けて、約款に一定の法的効力を認める規定ができました。

## 4 民法の規定の全面的な見直し

民法の重要な規定が全面的に見直されますので、契約や裁判などの法律実務では影響が出てきます。たとえば、債務不履行責任、契約解除、瑕疵担保責任、危険負担、債権譲渡、相殺、錯誤、詐害行為取消権なども、それぞれ要件と効果が変わってきます。

瑕疵担保責任が廃止になり、契約不適合による債務不履行に一本化されたのは大きな改正点です。瑕疵(キズ、欠陥の意味)という難しい言葉が民法から消え、代わって、契約不適合責任という言葉になります。そこで今後は契約書には「瑕疵があったときは」と書くのではなく、「種類又は品質に関して契約の内容に適合しない目的物であったとき」という書き方になると考えられます。

# 成年後見制度利用促進法について



弁護士  
高江 俊名

## 1 少なすぎる利用状況

2016年4月、「成年後見制度の利用の促進に関する法律」（以下、成年後見制度利用促進法といいます。）が成立し、同年5月13日から施行されています。

成年後見制度は、認知症などにより金銭管理や契約が難しくなった人のために家庭裁判所が後見人を選任し、後見人がご本人の金銭管理や契約行為のお手伝いをしながらご本人の生活を支援していく制度です。

現在の成年後見制度は2000年から施行されており、施行以来、制度の利用者は年々増えてきましたが、制度の新規利用件数は年間約3万5千件程度で、ここ数年は、新規利用件数の伸びは横ばいの状態になっています。この利用状況は、現在の日本の社会における認知症者の数が数百万人程度とされていることからすると、少なすぎるのではないかと、ということが言われてきました。

成年後見制度利用促進法は、そのような状況を踏まえ、認知症などになっても安心して暮らせる社会にしていくべく、成年後見制度の利用を促進する施策を国が総合的・計画的に実施していくために制定されました。法律が成立した後、内閣府のもとに設置された有識者委員会で利用促進のための施策が議論され、委員会がとりまとめた意見をもとに、2017年3月、成年後見制度利用促進基本計画が閣議決定されています。

## 2 利用促進のために必要なことは？

基本計画では、制度を利用しやすくするために、単に広報を強化するといったことだけでなく、制度の運用のあり方も見直すものとされています。

現在、制度の利用を阻んでいると思われ

る大きな要因の一つとして、現在の制度運用では、制度を利用した本人が「何もわからない人」と決めつけられてしまうような状況になっていることがあります。

成年後見制度では、本人の判断能力の状態に応じて「補助」「保佐」「後見」の3類型が設けられています。このうち「後見」の類型は、本人が「判断能力を常に欠く状態にある」と判定された場合に適用されるのですが、現在の制度運用では、この「後見」の類型が適用されるケースが約8割を占めています。「後見」の類型では、本人は「判断能力を常に欠く状態にある」とされるため、本人の財産管理について後見人に全面的な権限が与えられます。そして、後見人は、往々にして、本人は「何もわからない」と思い込んでしまい、本人のことを決めるにもかかわらず、本人の意向を確認せずに職務を行いがちになります。本人から見れば、後見制度を利用すると「何もわからない」とされ、自分のことが知らないところで勝手に決められてしまうので、後見制度は「使いたくない制度」でしかありません。また、後見人が、本人の財産管理のために大きな権限が与えられているのを悪用し、本人の財産を使い込むといったケースが多発するようになったことから、裁判所は、後見人による権限の悪用を防ぐために、後見人の財産管理状況を厳しく監督せざるをえなくなってきました。その結果、後見制度は、後見人になる親族の人たちにとっても「使いたくない制度」になってしまっているのです。

認知症の人が増えている中で、後見制度の利用について弁護士として相談を受ける機会は多く、今後も制度の利用を検討する人は増えていくものと思います。

利用の促進のためには、成年後見制度利用促進法に基づく今後の制度運用の見直しの中で、「後見」類型の適用が約8割を占めている現状を改め、「後見」類型のように後見人に全面的に権限が付与されるのではなく、本人が支援を必要とする部分に限定して権限が付与される「補助」類型を中心とした運用に転換していく必要があります。

# 職場におけるセクハラ問題について



弁護士  
柳本千恵

## 1 セクハラとは

1989年、日本で初めて「セクシャル・ハラスメント」という言葉を使った裁判が提起されました。「結婚もせず男遊びか」「夜遊びがお盛んだな」などの嫌がらせの言葉を上司からかけられ続けて会社を退職した女性従業員が、元上司と会社を相手取って損害賠償請求訴訟を提起しました。裁判所は、女性従業員の請求を全面的に認める判決を言い渡しました。

これ以降、日本でもセクハラを理由とする裁判が提起されるようになり、これまで特に問題とされずに職場等で行なわれてきた言動を違法行為にあたるとする司法判断が示されるようになりました。「セクハラ」はテレビや雑誌で頻繁に取り上げられるようになり、「セクシャル・ハラスメント」が1989年の新語・流行語大賞の新語部門・金賞を受賞しました。

その後、1997年に「男女雇用機会均等法」が改正されてセクハラ防止のための規定が創設されるなど、セクハラ防止に向けた法整備が進められました。

現在、職場におけるセクハラについては、厚生労働省が示した指針において、①職場において行なわれる性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けるもの、②職場において行われる性的な言動により、労働者が苦痛を感じて業務に専念できないなど、

労働者の就業環境が害されるものと定義されています。

## 2 具体例

裁判所が違法と判断したセクハラ事例には、身体接触を伴うセクハラ的事案だけではなく、言葉によるセクハラ的事案も多数見受けられます。

上司が、女性従業員に「昨夜遊びすぎたんじゃないの」などと性的な事柄についての発言を繰り返した事案について、裁判所は50万円の慰謝料を認めました。

また、上司が部下に自身の性生活の話や女性客を性的対象と見るような発言を繰り返したので、会社は上司に対して30日間の出勤停止の懲戒処分とそれに伴う降格処分をしました。上司は会社の処分は無効だとして訴えましたが、裁判所は、いずれの処分も有効であると判断しました。

日本では、比較的小さな出来事も違法なセクハラと認められる傾向にある一方、賠償額がそれほど大きくないことが指摘されています。

## 3 会社の責任

「男女雇用機会均等法」や厚生労働省の指針には、会社はセクハラを防止するための措置を講じなければならないことが定められています。

具体的には、社内報やパンフレット等を配布してセクハラに対する労働者の意識を向上させたり、相談窓口を設け、労働者からの相談に適切に対応すること等が会社に求められます。

会社がこのような措置を講じなかったために、セクハラが発生し、また被害が拡大したと認められるような場合には、会社は損害賠償責任を負う可能性があります。

ホームページもご覧ください URL <http://www.mt-law.jp/>

● 松森・高江法律事務所 ●

【弁護士】

松森 彬・高江俊名・柳本千恵

発行：松森・高江法律事務所  
(2017年6月)