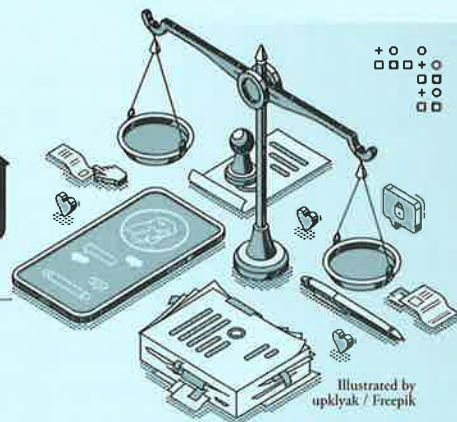




# 新しい法律のご案内



## LINE UP

トラックの火災事故について最高裁で勝訴 ……1頁

改正民法の紹介②

～債権の消滅時効の改正～ ……2頁

育児・介護休業法が改正されました ……4頁

## トラックの火災事故について最高裁で勝訴



弁護士 松 森 彬

### 1. 走行中のトラックが突然炎上

大阪の運送会社（東和運送株式会社）の大型トラックが2012年7月7日に広島県内の山陽自動車道を走っていたところ、突然エンジンから出火し、車両と航空貨物の積荷が全焼しました。

私たちの事務所は、事故直後から相談を受け、エンジンの分解調査にも立ち会いました。この運送会社では、メーカーがオイルメンテナンスで求めているオイルの交換時期よりも短い期間で交換するなど、丁寧に点検・整備をしていました。メンテナンス用品の納品書などもすべて保管していました。それでも、メーカーは、説明会で火災は会社が点検整備をしていなかったからだと主張しました。会社の社長（当時）は納得がいかないので訴訟ができないかと相談してこられました。技術士に鑑定を依頼しましたところ、技術士は欠陥の可能性があるという意見でした。そこで会社は、製造物責任法による損害の賠償を求めて、いすゞ自動車を相手取って裁判を起こすことにしました。車両共済金を支払った近畿交通共済協同組合も原告になり、2014年4月に大阪地方裁判所に提訴しました。

### 2. 大阪地方裁判所(1審)

大阪地裁に提訴した当時、まだ欠陥の判断の仕方について裁判所の考えが確立していませんでした。使用者（ユーザー）が科学的な原因を立証する必要があり、東京地裁の2014年3月27日の判決では、整備不良が原因だというトラックの

メーカーの主張が通り、欠陥が認められませんでした。技術士は繰り返しエンジンを調査し、他社の製品にない大きな弱点を発見されました。私たちがボルトのメーカーに調査に行き、また、図書館に通って力学の勉強をしました。

私たちは、メーカーで原因調査にあたった責任者の証人尋問を申請し、メーカーの主張が根拠の乏しいことを明らかにすることができました。最近の裁判は証人調べが減っているのですが、証人調べの意義が明らかになった裁判でした。

当時は欠陥の判断の仕方が確立していなかったことや、被告のメーカーが反論に長い時間を求めたことなどから4年かかりました。大阪地裁は、2019年3月28日の判決で、あってはならないことですが、取扱説明書の読み方をまちがいで、また被告メーカーが十分な資料を出さなかったこともあり、運送会社の請求を認めませんでした。ただ、大阪地裁も、最近の裁判例の考え方である「通常の使い方をしており、必要な点検整備をしていたにも関わらず、製品事故が起きたときは、欠陥があることを推定する」という判断枠組は認めました。

### 3. 大阪高等裁判所(控訴審)

運送会社と共済組合は、高裁に控訴し、地裁判決が誤認をした点を明らかにしました。また、被告メーカーが説明しなかったことについて他のトラックメーカーを調査して証拠を追加しました。その結果、大阪高裁は、2021年4月28日、運送会社は必要な点検整備をしていたことを認め、欠陥が推定

されるとし、メーカーからそれを覆す立証が無いとして、メーカーに損害賠償を命じる逆転の判決を出しました。

大阪高裁で担当した裁判官らは、何度も期日を開き、毎回、裁判官の抱いた疑問を双方に示すという審理をしました。また、私たちも、技術士らの協力を得て丁寧に証拠を用意し、何度も数十頁に及ぶ準備書面を出して、裁判官が理解しやすいように努めました。高裁の判決を読んで、それらがすべて意味を持つものであったと思いました。

製品に原因があって使用者が被害を受けることがあります。使用者が原因を明らかにすることは難しいので、「製造物責任法」ができています。その判断の仕方について、この10年余りの間に13件ほどの判決が相次いで出まて、確立したと聞いてよいと思います。それは、「通常予想される形態で本件車両を使用しており、また、その間の本件車両の点検整備にも、本件事故の原因となる程度のオイルの不足・劣化が生じるような不備がなかったことを主張・立証した場合には、本件車両に欠陥があったものと推認され、それ以上に、控訴人らにおいて本件エンジンの欠陥の部位やその態様等を特定した上で、事故が発生するに至った科学的機序まで主張立証する必要はないものと解する」（本件の高裁判決）というものです。

#### 4. 最高裁判所(上告審)

本年(2022年)4月19日、最高裁は、いすゞ自動車の上告受理の申立を認めないとの決定を出しました。大阪高裁の判決には判例の違反や法令の解釈に関する重要な事項についての問題があるとは認められないので、上告として受理しないという判断です。

いすゞ自動車は、最高裁に対して、自動車は使用者がオ

イルメンテナンスなどの点検・整備をする必要があり、欠陥についての一般的な判断の仕方を自動車に当てはめるべきでない、いわば自動車の特別扱いを求めました。この点について、大阪高裁の判決は、自動車の場合も、「点検整備にも、本件事故の原因となる程度のオイルの不足・劣化が生じるような不備がなかったことを主張・立証」すれば、他の製品事故と同じように判断してよいとしました。そして、最高裁の決定も大阪高裁の判断で特に問題はないとしました。メーカーが最後の拠り所にした自動車の特別扱いの主張は否定されたことになります。

#### 5. この裁判の意義

トラックの火災事故についてエンジンに欠陥があることを認めた初めての判決です。トラックの火災事故は少なくないので、社会的にも大きな意味がある決定になりました。時間がかかりましたが、損害の全部と事故以降について年5分の損害金を払わせることができました。

勝訴したのは、運送会社、共済組合、整備士、技術士らの皆様が一致団結して裁判に取り組み、裁判の進行を支えていただいたおかげです。

これまで、トラックメーカーはよく調べずにどの事故も使用者のせいにしてきた可能性があります。しかし、自動車の使用者が点検・整備も行い、通常の使い方をしていたのにエンジンから出火したようなときは、メーカーが製品内部に欠陥はなく、外部の原因(使用者や修理業者などの原因)によるとの反証ができない限り、法的責任を負うことが明らかになりました。メーカーは法的責任が認められることも踏まえて、誠実に調査にあたり、対応することが求められます。

## 改正民法の紹介② ～債権の消滅時効の改正～

弁護士 高江俊名



2017年に民法の中の債権法について大きな改正がなされ、2020年4月から施行されています。民法は、私たちの日常生活にも大きく関わる法律です。以前、改正された項目のうち、「法定利率の改正」を取り上げ、ご紹介しました(2018年4月号)。今回は、「債権の消滅時効の改正」についてご紹介します。

### 1. 債権の種類による時効期間の違いを統一

#### (1) バラバラだった時効期間

改正前の民法では、債権の消滅時効期間は、原則として10年でしたが、特例として、職業別の短期の時効期間が定められていました。例を挙げると、飲食店の代金は1年、商品の代金は2年、病院での治療代は3年などになっていました。また、損害賠償請求の債権について見

れば、契約違反による損害賠償の場合は10年であるのに対し、交通事故などでの損害賠償の場合は3年とされ、大きな違いがありました。さらに、民法以外の商法や労働法で定められている特別の時効期間があり、商法上の債権の場合は5年、賃金債権(従業員の給料)については2年といったように、債権の種類によって時効期間がバラバラで、わかりにくくなっていました。

## (2) 原則5年とその例外(交通事故では人損と物損で違い)

そこで、このたびの民法改正で時効制度についての見直しが行われ、債権の消滅時効の期間については、債権の種類による違いをなくし、原則として5年で統一されることになりました。

例外で、5年より短い期間になる場合として、不法行為(交通事故など)により、生命・身体以外に受けた被害について損害賠償を請求する場合があります。その場合は改正前と同じく3年とされています。そのため、交通事故などでは、いわゆる人損(人身被害)と物損とで時効期間が異なることになるので注意が必要です。

## (3) 賃金債権も近く5年に(事業者の方々は対応を)

民法改正に併せて、労働基準法で定められている賃金債権についての時効期間も5年に統一する方向で改正されることになりました。ただ、賃金を払う側の事業者の対応の負担を考慮し、2020年4月から当分の間は3年となっています。いつから5年になるかは未定ですが、賃金債権については、残業代の未払で裁判になることもよくありますので、事業者の方々は対応をしておく必要があります。

## 2. 20年経過での一律の権利消滅の見直し

### (1) 裁判所による柔軟な判断が可能に

時効に関しては、時効期間の進行がいつの時点から始まるか、ということも問題になります。

この点、改正前の民法では、不法行為(交通事故、犯罪行為など)による損害賠償請求権の場合、被害者が加害者を知ったときから3年という時効期間の規定に加えて、不法行為の時から20年経過により権利が消滅するという規定が定められていました。そのため、例えば犯罪行為が行われても、加害者が20年以上逃げ隠れて誰が加害者なのかわからなければ、その後に加害者が明らかになっても、被害者の損害賠償請求権は消滅していることになります。

それでは加害者の逃げ得を許し、被害者に泣き寝入りを強いることになってしまうため、この20年経過での権利消滅については、事情に応じて加害者の主張を権利濫用などの理由で排除し、被害者を救済できないか、ということが裁判でも争いになってきましたが、最高裁判所は、1989年に出した判決で、20年経過による権利の消滅は一律のものだとして、権利濫用などの理由で排除することはできないとする判断を示していました(そのように、ある時点から一定の期間が経過したことで一律に権利を消滅させる制度は、法律用語上、「時効」と区別して「除斥期間」と呼ばれていました。)

その後、最高裁は、これまでに2件の裁判で、「除斥期

間」による一律の権利消滅に例外を認める判断を示しましたが、それらの裁判例では、そのような例外が認められるのは、極めて特別な場合に限られるということも示されていました。

そこで、今回の民法改正では、この20年の「除斥期間」についても見直しがなされ、20年での権利消滅は、「除斥期間」ではなく、「時効」の期間であることが明確にされました。この改正により、個々のケースの事情に応じて裁判所が柔軟な判断を行い、被害者の救済を図ることがしやすくなったとされています。

### (2) 優生保護法訴訟と「除斥期間」

改正前の民法における「除斥期間」の適用の是非が問題になった件として、最近、大きなニュースにもなった「優生保護法訴訟」の件があります。優生保護法は、戦後間もない1948年に成立した法律で、「優生思想」のもと、「不良」な子孫の出生を防止するためとして、法律に基づき、障害を有する国民(男女とも)に強制的に不妊手術が実施されてきました。訴訟は、強制手術を受けた全国各地の被害者らが、国を相手に国家賠償を求めて各地の裁判所で提起したのですが、原告となった被害者らが強制手術を受けたのは、いずれも20年以上前のことであったため、被告となった国は、原告らの請求は「除斥期間」を過ぎていると主張したのです。

これに対し、各地の地方裁判所の判決では、優生保護法が憲法違反の法律で、それによって原告らが被害を受けたということは認められましたが、「除斥期間」の20年を過ぎていることを理由に、原告らの請求はことごとく棄却されてしまいました。

しかし、2022年2月に出た大阪高裁の判決と3月に出た東京高裁の判決では、裁判官が「除斥期間」の高い壁を乗り越え、このような場合に「除斥期間」を適用して国の責任を免れさせることは、著しく正義・公平の理念に反するとして、原告らの請求を認める逆転勝訴の判断を下しました。

今回ご紹介した時効制度についての法改正は、2020年4月1日から施行されていますが、それ以前に発生した債権の時効期間は、改正前の法律が適用されます。優生保護法訴訟でも、改正された民法は適用されないため、「除斥期間」の壁が問題になりました。

大阪高裁と東京高裁の判決は、司法にたずさわる者として、司法が果たすべき役割について改めて考えさせてくれる内容のものでしたが、逆転敗訴した国は最高裁に上告しています。このあと、最高裁がどのような判断を示すのか、注目されます。

# 育児・介護休業法が改正されました



弁護士 柳本千恵

## 1. 育児・介護休業法の改正

近年、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、令和2年度の男性の育児休業取得率は約13パーセント、取得期間も2週間未満が約8割と、女性に比べて非常に低い水準となっています（厚生労働省「雇用均等基本調査」）。

また、育児休業制度の利用を希望していたけれども利用しなかった男性の割合は約37パーセントであり、利用しなかった理由については、収入を減らしたくなかったという理由に次いで、育児休業制度を利用しづらい職場の雰囲気だったという理由が多くなっています（厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」）。

このように、多くの男性が思うように育児休業を取得できていないのが現状で、最新の調査でも、約5割の女性が、仕事と育児の両立が難しい等の理由で、妊娠・出産を機に退職していることが分かっています（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」2016年）。

そこで、育児休業を取得しやすい環境を整備し、男女ともに仕事と育児を両立できる社会を目指して、育児・介護休業法の改正が行われました。改正法は、3段階に分けて施行されます。

## 2. 改正のポイント

### (1) 第1段階(令和4年4月1日施行)

#### ア. 育児休業制度の周知・意向確認、環境整備

事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、育児休業制度等に関する事項を周知させ、育児休業取得の意向確認を個別に行わなければなりません。

また、育児休業の申し出が円滑に行われるよう、事業主は、育児休業に関する研修を実施したり、相談窓口を設置する等の措置を講じなければなりません。

#### イ. 取得要件の緩和

改正前は、育児休業の取得要件として、①引き続き雇用

された期間が1年以上であること、②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないことの2つの要件が求められていましたが、改正によって、①の要件が撤廃され、②の要件を満たせば、育児休業を取得することができるようになりました。

### (2) 第2段階(令和4年10月1日施行)

従来の育児休業制度では、原則として、育児休業を分割して取得することはできませんでしたが、改正後は、2回に分割して取得することが可能になりました。

また、今回の改正で、育児休業制度とは別に、『産後パパ育休』制度が新設されました。『産後パパ育休』は、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能で、2回に分割して取得することができます。

これらの改正によって、母親の体調や仕事復帰のタイミング等に合わせて、柔軟に育児休業を取得することができるようになりました。

なお、『産後パパ育休』を取得した場合にも、原則として休業開始時の賃金の67パーセントの育児休業給付を受けることができます。

### (3) 第3段階(令和5年4月1日施行)

常時雇用する労働者が1000人を超える事業主には、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

## 3. 中小企業の支援

職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を支援する制度に、「両立支援等助成金」があります。育児・介護休業法の改正に伴い、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合の助成金制度が新設される等、両立支援等助成金の制度にも変更がありました。

また、ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援するため、求職者への応募の働きかけ等を行っています。


以上

弁護士法人 西天満総合法律事務所

弁護士 高江俊名      弁護士 松森 彬      弁護士 柳本千恵

〒530-0047 大阪市北区西天満3丁目14番16号 西天満パークビル3号館4階

電話 06(6364)5010      FAX 06(6364)2372

ホームページ URL <http://www.mt-law.jp/> 西天満総合法律事務所  (ホームページには地図も掲載しています)