



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail: inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

令和2年「三大法律ニュース」！

令和2年も師走。コロナに明け暮れたドタバタの一年でしたが、法律的にも大きな動きがいくつもありました。

今年の三大法律ニュースとしては、①「民法（債権法）の改正」、②「自筆証書遺言保管制度の開始」、③「パワハラ防止法の施行」の3つがとくに重要だったと思います。

「契約書等の書式チェックは大丈夫か？」
「法改正への準備は万全か？」等々、今年の三大法律ニュースをふり返ります。

第一ニュース：「民法（債権法）の改正」

◆重大なルール改正が目白押し

令和2年4月に、民法の契約に関する部分である債権法が変わりました。債権法の改正点は、「保証人の保護」「約款を用いた取引」「法定利率」「消滅時効」など多岐にわたります。

とくに「保証人の保護」は、全民法のなかでももっとも大きな改正であり、実務への影響も強いものでした。

◆限度額の定めのない個人根保証は無効に！

「保証人の保護」を簡単にいえば、保証責任を負う限度額を「〇〇円まで」と書面で具体的に定めていないと、個人根保証の契約自体が無効にされてしまうということ。

『ネホショウ』？うちには関係ないよ」と思っている方もいるかもしれませんが、根保証は不特定の金額を保証するものなので、「継続的な取引の保証」「賃料の保証」「従業員・

施設入所者の身元保証」など、実はたくさんの保証が「根」の性質をもっています。経営者や人事労務担当、不動産オーナーにとっても、根保証は日常的に関わる問題といえます。

◆根保証の限度額はいくらがよいか？

これは法律条文だけ見ても正解の出ない経営問題です。賃料保証にしても、従業員・施設入所者の身元保証にしても、過去の未収金や損害金のデータを調べ、その最大値を限度額とする等、「お金」の視点からのひと工夫が必要です。

民法（債権法）の改正によって、法律と経営が交錯する問題が増えてきています。契約書の書式チェック等でも、今後は「法」と「お金」両方の視点からの分析を心掛ける必要があります。

第二ニュース：

「自筆証書遺言保管制度の開始」

◆自筆証書遺言のリスクをカバーする制度

改正相続法関連の目玉のひとつ、自筆証書遺言の保管制度が令和2年7月にスタート。

改正相続法により目録のパソコン作成等が認められるようになり、自筆証書遺言が書きやすくなったのですが、その反面、遺言書の偽造や紛失のリスクも上がっていました。

そこで、そのリスクをカバーする制度として、自筆証書遺言の保管制度が登場したわけです。

◆保管制度はコスパのよいツール

保管制度利用の手数料は1通3,900円です。法務局の保管官が形式面をチェックして保管し、かつ死後に相続人等に遺言書の存在を通知

までしてくれることを考えると、かなりコストのよい制度ができたと思います。

◆まずは気楽に遺言を作ることがオススメ

手数料が高い公正証書遺言に比べて、自筆証書遺言保管制度の料金なら使ってみたく思う方が増えています。遺言書もまずは作ってみることが大事。その後は定期的に見直して、ベストの遺言・最終バージョンが作れたら、安心確実な公正証書遺言にすればよいのですから。

簡単な遺言書があるだけでも、相続紛争はグッと減ります。残された相続人にとって、面倒な相続手続の手間も省けます。

遺言書には法的な内容以外にも、大切な人へ向けてメッセージを残せます（これを「付言事項」といいます）。骨肉の争いを無くし、円満相続をするためには、遺言書の法的内容もさることながら、心のこもった「付言事項」を残すことが大切となっています。

第三ニュース：「パワハラ防止法の施行」

◆パワハラ防止措置の義務化

パワハラ防止法と指針が令和2年6月から施行され、事業主にパワハラ防止措置が義務付けられました。中小事業主の場合は、令和4年3月までは努力義務とはいえ、これまで以上に、企業はパワハラ対策に力を入れる必要が出てきました。

他方、法改正の影響かパワハラに関する苦情相談はますます増加しており、現場は萎縮してパワハラ恐怖症になってしまっています。

◆パワハラ恐怖症を克服するための心構え

この点、法的なパワハラの実態は、あくまで「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」である点は押さえておいてほしいです。たとえ相手が不満に思っても、注意指導が適正な範囲で行われていれば、パワハラではありません。法的には、業務上適正な範囲で行われていたか否かという客観的程度で決まるわけです。

現場はパワハラ問題で頭を悩ませています

が、法の考え方を使って整理すれば、パワハラと騒ぐ社員に遭遇したときでも、問題の適切な切り分けができるでしょう。

パワハラと騒がれたからといって業務上必要な注意指導を怠ってはいけません。なぜなら、業務上必要な注意指導をすることが、社長や上司の仕事そのものだからです。

◆パワハラ恐怖症を克服したら次のステップ

パワハラ恐怖症で適切な注意指導ができなくなったら本末転倒なので、まずは法的考え方の理解が大切。ただし、法的思考を振りかざして、従業員の相談を「法的なパワハラには該当しない」と切り捨ててしまうのも悪手です。

従業員の苦情や相談には、離職防止や職場環境改善、安全配慮義務の履行、ひいては訴訟リスク回避のヒントがたくさんあるからです。

パワハラ防止法に関して重要なことは、法律だけではなく、産業心理や経営といった非法律マターでの対応も欠かせません。立派な就業規則を作っても「仏作って魂入れず」とならないよう、注意指導やコミュニケーションの合理的なルールを作って、社内ですり合わせを行い、組織風土や組織文化の改革も並行する必要があります。

就業規則等の法的側面はすぐに変更できますが、組織風土等の主観面の改革は一朝一夕にはなりません。まだ時間的猶予のある中小事業主の皆さんも、今から少しずつ準備をしていきましょう。

～当事務所よりひと言～

令和2年の三大法律ニュースをふり返りましたが、どれ一つ取ってみても法的視点だけで答えが出るものはありません。

わたし自身、「法」「お金」「心」の問題の横断的解決のため、さまざまな資格の取得と活用、多職種連携の実現を模索しておりますが、来年もその志を忘れることのないよう努めて参る所存です。