

News Letter

ニュースレターVol. 6をお届け致します。



民法改正の解説②「消滅時効」

文責 弁護士 岩永 隆之

○消滅時効とは

時効とは日常生活でも使う言葉ですが、消滅時効とは、権利を一定期間放置していたら権利そのものが消滅してしまうという制度です。たとえば他人にお金を貸していても、請求もせずに長期間放置していたら、返せという権利がなくなってしまうこととなります。

今回の改正では、どの程度放置していたら権利が消滅するのか(時効期間)、いつから時効期間をカウントするのか(時効の起算点)について重要な改正が行われています。

○時効期間と起算点の改正

1. 現行の民法では、債権(貸し金の返還請求など誰かに請求することのできる権利のこと)の時効は原則として10年間でした。そして、その10年間は権利を行使できる時からカウントすることとなっていました。たとえば、貸金の返済日が決まっていた場合、その返済日から貸金を返せという権利を行使できることとなりますから、返済日から10年で時効消滅するということになるわけです。

目次:

民法改正の解説②「消滅時効」	1
会社における労働問題と その対応⑤	3
個人情報保護法の 改正について③	4
おすすめの本	6
食い仲坊による おススメグルメ紹介⑤	7
弁護士ときどき釣り人	7
相続に関するセミナー開催の ご案内	8

2. 今回の改正では、債権の消滅時効期間は「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」または「権利を行使することができる時から10年」となります。起算点が2種類になり、時効期間も5年か10年と2種類になります。

・権利を行使できることを知った時……→5年

(主観的起算点と言います)

・権利を行使することができる時 ……………→10年

(客観的起算点と言います)

たとえば、貸金の返済日が決まっていた場合、その返済日から貸金を返せという権利を行使できることについては、貸主側は当然知っているはずですから、主観的起算点が適用されて、返済日から5年で時効消滅するということとなります。このように多くの場合、債権者は権利行使可能日を知っていますので、5年で時効消滅するケースが多くなります。ただし、会社の業務上の債権はこれまでも5年の時効だったので、変わりありません。

実務的には、これまで以上に、債権回収を早期に行う必要が出てきそうです。

○職業別の短期消滅時効の廃止

現行民法では、旅館や飲食店のツケは1年、弁護士報酬は2年、工事代金や医師の診療報酬は3年など職業別に短期消滅時効が定めてありました。

しかし、従来から、このように職業別に短期消滅時効を設ける合理性があるのか疑問が呈されており、今回の改正で廃止されることになりました。飲み屋のツケも、弁護士報酬も5年ないし10年の時効となるわけです。

○商事消滅時効の廃止

「商行為」による債権は以前から商法で5年の時効となっていました。今回の民法改正で5年の時効(主観的起算点の場合)が定められたため、商事消滅時効を廃止し、商行為にも民法を適用することになりました。

○人身損害の場合の時効期間の延長

交通事故など不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効期間は、損害及び加害者を知った時から3年です(主観的起算点の場合)。また、契約違反など債務不履行に基づく損害賠償請求権は、上記の通り5年ないし10年です。

しかし、人の生命や身体が侵害された場合には、被害者を保護するために、次のとおり時効期間を延長しています(特別に延長されている部分に下線を引いています)。交通事故でいうと、物損の場合よりも、人損の方が時効期間が延長されているといえます。

(不法行為の場合)

①主観的起算点の場合 時効期間5年(3年から延長)

②客観的起算点の場合 時効期間20年(現行民法と同様)

(債務不履行の場合)

①主観的起算点の場合 時効期間5年(原則と変わらず)

②客観的起算点の場合 時効期間20年(10年から延長)

○時効の完成猶予と時効の更新(時効中断規定の見直し)

1. 現行民法では、時効の成立を阻止する制度として、「時効の中断」と「時効の停止」という制度を定めています。

「時効の中断」

中断事由が発生した場合、時効期間が振り出しに戻る。たとえば債務者が債務を承認した場合(借主が確かに借りていますとか、返済を猶予してくださいとか言った場合など)には、振り出しに戻り、その時点から改めて時効がスタートします。

「時効の停止」

停止事由が発生した場合、時効期間は振り出しに戻らずに、一定期間時効の完成がストップする。たとえば、天災事変のあった場合、その障害が消滅した時から2週間（停止期間）を経過するまでの間は、時効は完成しません。

2. 民法改正では、制度はほぼそのままにして、用語の変更をして、理解しやすい言葉にしています。

「時効の中断」→「時効の更新」

「時効の停止」→「時効の完成猶予」

○協議による時効完成猶予制度の新設

争いとなっている権利について、当事者双方において協議を行う旨の合意を書面とした場合には、合意があったときから1年間は時効の完成を猶予することができ、合意の更新も最長で5年までできることになりました。

この制度ができたことによって、話し合いの余地があるのに時効消滅を食い止めるためだけに訴えを提起せざるをえず、結果として円満な話し合いができなくなってしまうという事態を避けることができます。

以上

会社における労働問題とその対応⑤

文責 弁護士 力武 伸一

今回は、いわゆる問題社員（勤怠不良の社員、労働能力が欠如した社員）への対応についてご説明します。

Q. 弊社には、遅刻欠勤が多いA社員と仕事の能率が悪く、ミスも多いB社員がいます。このようないわゆる問題社員に対して解雇等による労働契約終了を視野に入れる前に弊社としてどのように対応しておいた方がよいでしょうか？

A. ①口頭での注意指導のほか、初期の段階では業務指導書（会社が当該社員に求める勤務態度や労働能力の内容・程度を明確に伝え、それに達していないので改善するよう指示・命令するもの）、業務指導書でも改善がみられない場合には警告書（改めて会社が当該社員に求める勤務態度や労働能力の内容・程度を明確に伝えるとともに、それに達していないので改善するよう指示・命令したにもかかわらず、いまだにそれに達していないこと、今後も改善が見られないときは労働契約の終了も視野に入れた人事上の対応をすることもあるので、早急に改善するよう指示・命令するもの）を作成し、当該社員に交付するとともに、②会社からの注意・指導の内容及びそれに対する当該社員の反応、注意指導を受けた当該社員のその後の対応について必要事項（5W1H）を特定して記録化（書面化）しておくという対応をしておいた方がよいです。

解説

1 勤怠不良の社員や労働能力が欠如した社員への対応

本件のA社員のような勤怠不良社員やB社員のような労働能力が欠如した社員について、会社としては最終的に解雇等による労働契約の終了を視野に入れる可能性が出てきますが、その後、労働契約の終了を巡って（元）社員との間で紛争が発生した場合に、具体的に、いつの時期から、どのような頻度で遅刻欠勤しているのか、具体的にどのような能力が欠如しているかといった点について会社が主張立証する必要があります。

そのような紛争を未然に防ぐべく適切な労務管理をするためにも、会社としては、当該社員に求められる勤務態度や労働能力の内容を明確化するとともに、当該社員がその求められている勤務態度や労働能力に達していないことを明確化しておくことが重要になります。

2 会社における具体的な対応について

会社が、当該社員に求められる勤務態度や労働能力の内容を明確化するとともに、当該社員がその求められている勤務態度や労働能力に達していないことを明確化するための具体的な方法として、以下の2つの方法が挙げられます。

(1) 第1に、口頭での注意指導のほか、その段階に応じて、初期には会社が当該社員に求める勤務態度や労働能力の内容・程度を明確に伝え、それに達していないので改善するよう指示・命令するという内容の業務指導書、業務指導書でも改善がみられない場合には改めて会社が当該社員に求める労働能力の内容・程度を明確に伝えるとともに、それに達していないので改善するよう指示・命令したにもかかわらず、いまだにそれに達していないこと、今後も改善が見られないときは労働契約の終了も視野に入れた人事上の対応をすることもできるので、早急に改善するよう指示・命令するという内容の警告書を作成し、当該社員に交付することです。

ポイントは、業務指導書や警告書という書面の名前よりも、当該社員の勤務態度の内容や労働能力の内容・程度について書面にできる限り具体的に記載する点です。

また、将来、万が一、紛争になったときに備えて、業務指導書や警告書を含め会社が社員に交付した書面については会社の方で必ず控えを保管するようにして下さい。

(2) 第2に、②会社からの注意・指導の内容及びそれに対する当該社員の反応、注意指導を受けた当該社員とその後の対応について必要事項(5W1H)を特定して記録化(書面化)しておくことです。

ポイントは、記録化を行う当該社員の上司等に対して、会社が記録化の重要性を説明した上で、必要事項

(5W1H)の漏れがないように、会社の側でエクセルなどを利用してフォーマットを作成して上司等に配布し、上司等にその全ての欄に記入させる点です。

3 解雇を検討する前に

裁判所は解雇をの効力を判断する際に、会社が解雇回避努力をどの程度行ったかを一つの判断要素とする傾向にありますので、会社としては、この点に注意して、解雇を行う前に、労働能力が欠如した社員については会社の他の部署で活用できないかといった異動の検討を行うこと等も重要なポイントとなると考えられます。

以上

個人情報保護法の改正について③

文責 弁護士 新富 崇央

前回のニュースレターでは、本年5月30日に施行された個人情報の保護に関する法律(以下、「個人情報保護法」といいます。)の改正法について、従来型個人情報(法2条1項1号)に加えて、「個人識別符号」(法2条1項2号)も個人情報保護法上の個人情報とされたことについて解説しました。今回は、法改正によって変更された個人情報取扱事業者の義務について概観していきたいと思えます。

主な変更点としては、まず、前々回のニュースレターにてご紹介した通り、改正後に「要配慮個人情報」という情報類型が設けられたことに伴い、「要配慮個人情報」については、本人の同意なく取得することが原則として禁止され(法17条2項)、本人は、同意無く要配慮個人情報を取得されたことに対して情報の利用停止請求が可能となりました。また、「要配慮個人情報」については、オプトアウト方式により本人の同意を得ないで第三者提供することもできないものとされています。

改正前の個人情報保護法では、個人データ内容の管理に関して、個人データの消去には触れていませんでしたが、改正後の個人情報保護法では、「利用する必要がなくなったときは、当該個人データを遅滞なく消去するよう努めなければならない」(法19条)として、個人データの消去の努力義務を設けることとなりました。

ここで注意を要するのは、消去の対象となるのは、「個人データ」すなわち「個人情報データベース等」(法2条4項)であり、通常の個人情報ではないということです。経済産業省のガイドライン(平成21年10月9日厚生労働省・経済産業省告示第2号)によれば、個人情報データベース等の具体例として、①電子メールソフトに保管されているメールアドレス帳や、②従業員が名刺の情報を業務用パソコンの表計算ソフト等を用いて入力・整理し、他の従業員等によっても検索できる状態にしている場合等が挙げられています。要は、個人情報をコンピュータ等によって容易に検索可能な形に管理したものとと言えます。通常の「個人情報」については、特定の個人を検索可能な状態になっていないので、本人の権利利益を侵害するおそれ小さいと考えられた結果、消去の対象には含まれないものとされました。

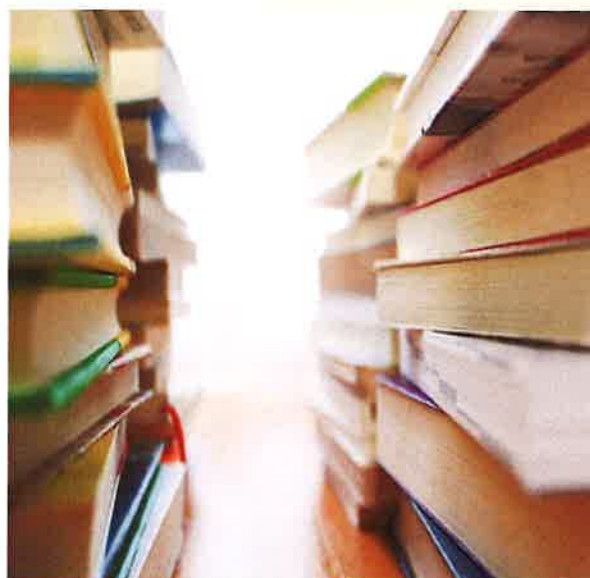
また、改正前の個人情報保護法では、個人情報取扱事業者がオプトアウト方式で第三者提供をすることについて本人が容易に知り得る状態にしていれば、本人の同意を得ないで第三者に情報提供することを認めていました。オプトアウト方式とは、前々回のニュースレターにてご紹介した通り、第三者に提供される個人データについて、あらかじめ本人に対し、個人データを第三者提供することについて通知または認識し得る状態にしておき、本人がこれに反対をしない限り同意したものとみなして、第三者提供をすることを指します。

「要配慮個人情報」については、既に述べた通り、オプトアウト方式による第三者提供が禁じられておりますが、改

正後の個人情報保護法では、「要配慮個人情報」ではない「個人情報」についても、個人情報取扱事業者がオプトアウト方式で第三者提供する場合には、新たに設置された個人情報保護委員会に届け出る義務を追加し、個人情報保護委員会がまとめて公表することになりました(法23条2項~4項)。この公表措置により、本人は、個人情報保護委員会のホームページ等で業者をまとめて確認し、必要に応じて第三者への提供禁止の申出を行うことが出来るようになります。

今回の改正によって変更ないし設けられた個人情報取扱事業者の義務はこれらに限られず、注意すべき個人情報取扱事業者の義務は決して少なくありません。次回のニュースレターでも、法改正によって新たに課された個人情報取扱事業者の義務について、第三者提供に係る確認及び記録の作成(トレーサビリティ)、保有個人データの開示等の請求、外国にある第三者への提供の制限について解説していきます。

以上



おすすめの本

三木雄信「孫社長にたたきこまれたすごい『数値化』仕事術」(平成29年 PHP)

ソフトバンクの元社長室長の筆者が、孫正義社長に教わった数値化仕事術を説明した本です。

数値化仕事術とは、簡潔に言うと、現実に行っている事象を数値で把握し、それを分析して問題のありかと根本的な原因を探り、解決策を考えて実行したら、その結果をまた数値で把握・分析することだそうです。

本書は、次のような5つの章で構成されています(実際の各章のタイトル名はもっと長いものです)。

第1章 数値化のメリット

第2章 データ分析の7つ道具

第3章 間違った数値化

第4章 数値化に関する理論・法則

第5章 ソフトバンクの経営モデル

このうち、もっとも役に立ったのは第2章のデータ解析の7つ道具です。

その7つの道具とは、①プロセス分析、②散布図と単回帰分析、③重回帰分析、④パレート図分析、⑤T勘定、⑥差異分析、⑦LTV分析です。名前だけ見ると、統計学の知識が必要な難しい理論に見えますが、専門的な知識は不要です。

例を一つあげると、④パレート図分析とは、優先的に解決すべき問題を把握するための分析手法です。新たに英会話スクールを立ち上げるときに、「英会話スクールを選んだ理由」というアンケート結果がある場合、「立地が良い」、「講師が良い」などの各回答を値の大きい順に並べた棒グラフとその各回答の累積比率を表した折れ線グラフとを組み合わせたパレート図を作ります。各回答を順に並べて、累積比率が80%になる回答までを重視して事業戦略を組むようにします。このようにすれば、顧客が重視する要素に重点を置いた経営ができるので、選ばれる英会話スクールになるというわけです。筆者も現在英会話スクールを運営しているそうですが、「立地が良い」、「講師が良い」、「窓口対応が良い」などの項目は80%までに含まれていますが、意外にも「授業料が良い」という項目は80%には含まれていなかったそうです。つまり、受講者の多くは、価格は高くても良いので、通いやすく、良い講師がいて、窓口対応も良い英会話スクールに行きたいと思っているということです。そこで、筆者は、授業料は高くなっても、東京の六本木、新宿、大阪の梅田など一等地に教室を作り、一人ひとりの受講生にパーソナルトレーナーを付けるなどの方法を採用したところ、事業も快進撃を続けているそうです。

この本では、各分析手法が極めて分かりやすく解説しており、エクセルでの表の作成方法も実際のエクセルの画面を使って丁寧に図示してあります。私は、エクセルはこのようなことまでできるのかと驚きました。

それ以外にも、ソフトバンクの経営モデルについても解説しており、非常に参考になる良い本です。

(文責:岩永)

食い伸坊によるおススメグルメ紹介⑤

皆様におススメしたいグルメ(お店)を紹介します。今回は韓国料理のお店です。タッカルビとは、鶏肉と野菜等を辛く炒めた韓国の名物料理の一つです。チーズタッカルビは、その上にチーズを乗せたもので、料理が入った鍋を加熱して溶けたチーズを絡ませて食べます。上が加熱前の写真、下が加熱後の写真です。溶けたチーズが食欲をそそります。彩菜では、このタッカルビやサムギョプサル(スライスした豚のバラ肉を焼いて食べる韓国の豚バラ焼肉)、チヂミ等の美味しい韓国料理が食べられるほか、マッコリ等のお酒も充実しています。



店名:彩菜

所在地:長崎市船大工町3-19七福ビル1F

電話番号:095-816-3131

おススメメニュー:チーズタッカルビ

(文責:力武)

弁護士ときどき釣り人

こんにちは。弁護士の新富です。

先日、土日の休みを利用して、伊万里湾に夜釣りに行ってきました。

釣り場ガイドにも載っている防波堤で、何釣りをしようか迷いましたが、最近夜は肌寒くなり、港に回遊してくるアジの型も大きくなってきただろうと思い、アジ釣りを開始しました。

私のアジの釣りは、所謂「アジング」と呼ばれる、ルアーでアジを釣るというものです。普通アジ釣りは、小さなカゴの中に撒き餌を入れ、それを上下にしゃくことで撒き餌を広げ、アジを集めた上で、海老を模した疑似餌付きのハリにアジを掛ける「サビキ」と呼ばれる釣りが一般的です。



しかしながら、アジは、実は一般的に思われている以上に引きが強く、アジングのように、細い竿と細い糸での一本釣りで釣り上げると、かなり面白い釣りが出来ます。

しかも、アジングではサビキに比べより型の大きいアジを狙え、撒き餌を使わないことから手軽に行うことも出来ます。

この日は、約2時間の釣行で20~25cmのアジ合計15匹を釣り上げることが出来ました。

皆様も、一度「アジング」を試してみてもは如何でしょうか。(文責:新富)

～相続に関するセミナー開催のご案内～

この度、長崎市男女共同参画推進センター(アマランス)主催の相続に関するセミナーの講師を所長 岩永隆之が務めさせて頂く事になりました。詳細は以下のとおりとなります。

「弁護士が教える遺産相続のトラブル回避と対策のポイント」

日程:第1回 11月8日(水)10時～12時、第2回 11月15日(水)10時～12時(全2回)

場所:アマランス研修室(市民会館1階)

定員:50名 どなたでも参加可能で、参加費無料です。

申込方法:電話、窓口又はホームページの専用フォームから

長崎市男女共同参画推進センター アマランス

TEL:095-826-0018 HP:<http://ngs-shiminkaikan.jp/> 又は 長崎市民会館 で検索

申込締切:11月7日(火)まで



岩永法律事務所

弁護士法人岩永法律事務所

長崎本店 〒850-0032 長崎市興善町4番5号 カクヨウBLD5階

博多支店 〒812-0012 福岡市博多区博多駅中央街5-11

第13泰平ビル6階601-1号室

電話、FAX、Eメールにてご相談を承っております。

何かございましたら、お気軽にお問い合わせください。

無料法律相談のお電話はこちら

長崎本店 TEL 095-829-2120

博多支店 TEL 092-292-3693

FAXの方はこちら

長崎本店 FAX 095-829-2121

博多支店 FAX 092-292-3694

メールの方はこちら

MAIL iwanaga-ta@ace.ocn.ne.jp