

経営者の知恵袋

Vol.106

経営者の知恵袋Q&Aとは?

この経営者の知恵袋Q&Aは、中小企業様約29,000社を サポートしてきたノウハウから、経営者の悩み相談の 代表的なものをピックアップしたものです。

貴社の悩み・トラブルに照らし合わせてご利用していただくのはもちろん、他の企業様の悩みを知ることにより、今後の経営の参考にしてください。



- ※このQ&Aは、すべてのケースを保証するものではありません。各法律は改正される可能性があります。
- ※ご使用に当たっては十分留意の上、自己責任のもと行ってください。



细	Æ
Щij	汉

特 集 時間外労働の上限規制 · · · · · · · · <i>C</i>	特	集	時間外労働の上限規制	
--	---	---	------------	--

■人事労務等

身 元 保 証	身元保証契約と民法改正	 10
労 働 基 準 法	年次有給休暇と時間外労働	 11
女性活躍推進法	えるぼし認定	 12
助 成 金	ハローワーク以外からの職業紹介	 14

■法務

民	法	根抵当権	 16
消費者契約	的法	損害賠償を免除する条項	 18

特集 ー時間外労働の上限規制



● 質問

当社は、毎年4月1日からの1年間を有効期限とする36協定を届け出ています。昨年、時間外労働の上限規制がスタートし、今年から中小企業も対象になると聞きました。今までとなにが違うのでしょうか。また、36協定の様式も変更になったようですが、あわせて教えてください。

●回答

中小企業に対しては、時間外労働の上限規制について設けられていた1年の猶予期間が終わり、2020年4月1日より施行となります。新様式を含め詳細については、解説をご確認ください。

● 解説

■36協定とは

法定の労働時間を超えて労働させる場合、または法定の休日に労働させる場合には、 あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出ること が必要です。この協定は、労働基準法第36条に規定されていることから、36協定と呼ばれ ています。

■時間外労働の上限規制とは(改正のポイント)

①延長時間数の上限を法律に規定

「1日8時間・1週40時間」 が原則的な労働時間です。これを超えて労働させるために、36協定を 締結し、労働基準監督 署に届け出るわけですが、これまでは法律上 の上限がなく、際限なく

時間外労働を行わせる

ことができました。

労働基準法では、

上限規制の (改正前) (改正後) 法律による上限 上限なし (特別条項/年6か月まで) (年6か月まで) ✓年720時間 √複数月平均80時間* ✓月100時間未満* 大臣告示による上限 * *休日労働を含む 法律による上限 (行政指導) ✓月45時間 (原則) ✓月45時間 ✓年360時間 ✓年360時間 法定労働時間 ✓1日8時間 ✓週40時間 1年間=12か月

出典:厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

今回の改正で、法律上、時間外労働の上限が「原則として月45時間・年360時間まで」と 定められました。

また、この時間を超える必要がある場合、臨時的な事由であることを条件に、年間6回まで労使間で締結した労働時間の範囲で労働させることができます。これを36協定の「特別条項」といいます。今回の改正では、特別条項で定める時間の上限についても法律で定められました。

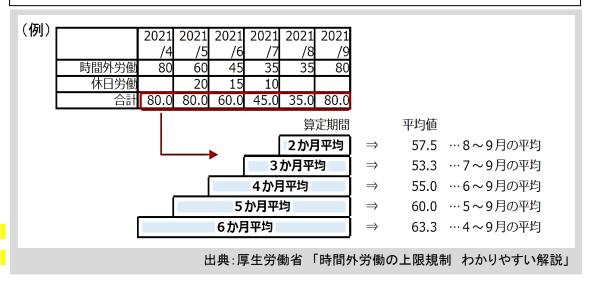
		改正前	改正後			
		※厚生労働省の告示による上限	※法律による上限(法的強制)			
延長	通常	通常:1カ月45時間、1年360時間 ·1年変形:1カ月42時間、1年320時間				
できる時間数	特別 条項	・年間6回(6カ月)まで 時間上限なし	・年間6回(6カ月)まで 年間720時間 ・単月 100時間(休日労働含む)			

②実労働時間の上限を法律に規定

実際の労働時間数も、単月および複数月(2カ月から6カ月)における上限時間が設けられました。これは、いわゆる「過労死ライン」と呼ばれてきた基準であり、長時間労働による健康被害を防ぐことを目的としています。

時間外労働+休日労働の合計時間において

- •単月100時間未満
- ・2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月のいずれの平均も1カ月80時間以内



③罰則の設定

上記①②に違反した場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となります。

■上限規制が猶予される事業・業務について

<u>建設業、自動車運転の業務、医師、砂糖製造業(鹿児島、沖縄)</u>については、上限規制の適用が5年間猶予されます。これらについては、36協定の内容にも変更がなく、新様式であれば「第9号の4」ですが、従来の様式で届け出ることもできます。

※「自動車運転の業務」「医師」は、その業務に従事する者のみが猶予の対象となります。

【次ページに続きます】

● 新様式 通常の36協定(9号および9号の2 1枚目)

様式第	第9号(第16条第1項関係) 事業の種類			休日事業の名称	労 側	する協定届	法人律	号 の所在地(電影	(編号)			2有効期間
L,						(₹	-)	(電話書)	号: - 新長すること	—) ができる 例閲覧		
		時間外労働を 必要のある具体		業務の種類	労働者数 (資18歳 以上の者	(所定労働時間 (1日) (任意)	社会の機能関大	日 - 汚定労働時間を 超える時間を (任意)	1 箇月 (①につい ②については 42)	いては45日間まで 時間まで) - 折定労(時間)	1年 (①につい ②については30 起算日	太所定労働時間を
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者ー											
	② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者											
休日労	休日労働をさ	せる必要のある具体的種	曲	業務の種類	労働者数 (資18歳 以上の者	\	所定休日 (任意)			ことができる 日 の 日 数		とができる法定 業及び装業の時期
66	上記で定める時間数にか	いかわらず、時間外労働	及び休日労働を	と合算した時間数は、1箇月	 について100	時間未満でなる	ければならず、カ	いつ2箇月から	6 箇月までを平均		超過しないこと ックボックスに	
_	AC・ACとTグロ ACの当事者である労働組合(F	* 東場の労働者の選半数	で組織する労化	■紹介) の名称▼け常働者(の選半数を代	表する者の 晩					,,,,,,,,	

■様式の主な変更点

①労働保険番号と法人番号の記載欄の追加

②協定の有効期間と起算日の記載箇所の変更

「有効期間」とは、「36協定が効力を有する期間」をいい、1年間が望ましいとされています。ほとんどの企業で「1年間」と定められています。

「起算日」は、1年間の上限規制を計算する際の始めの日を記載します。また、この「起算日」は、1カ月の限度時間を計算する「起算日」としても用いられ、この起算日から1カ月ごとに、延長できる時間を設定することになります。

③確認のためのチェックボックスの追加

実労働時間の上限についての確認欄が追加されました。このチェックボックスにチェックがないと36協定が無効となります。必ずチェックしてください。

④特別条項を締結する場合、別様式に変更

旧様式では、様式の空白部分等に特別条項の内容を追記していましたが、新様式では、特別条項を記載する用紙が追加され(新様式「第9号の2」の2枚目)、2枚構成となりました。

■時間外労働・休日労働についての記載方法

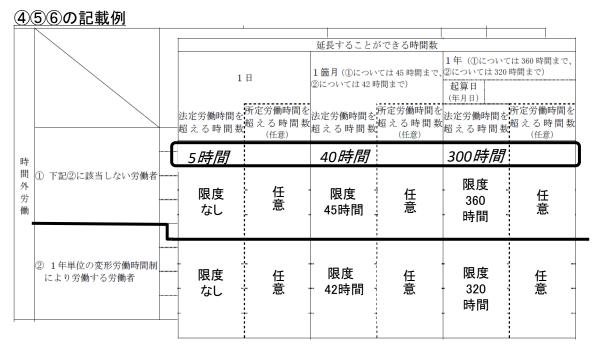
上限の時間数は、下表のとおりです。従来、限度基準告示として用いられていたものが、 法律となっています。

延長することができる時間数(上限)

		通常	年変形
通	1カ月	45時間	42時間
通常	1年	360時間	320時間

時間外労働・休日労働について定める事項

- ①時間外労働・休日労働させる必要のある具体的事由
 - →「受注の集中」「月末の決算事務」等、具体的に記載します
- ②業務の種類
- →「経理」「営業」等、具体的に記載します
- ③労働者数
- →満18歳以上の対象となる労働者の人数を記載します
- ④1日の上限時間
- →1日において法定労働時間を超える時間数を記載します
- ⑤1カ月の上限時間 →1カ月において法定労働時間を超える時間数を記載します
- ⑥1年の上限時間
- →1年において法定労働時間を超える時間数を記載します
- ⑦休日労働させることのできる法定休日の日数と始業および終業の時刻
 - →1カ月〇回、〇時から〇時(労働時間数でも可)を記載します



- 』は記載例です。自社の実情に基づき協議し、決定した時間を記載してください。
- ※1日、1カ月、1年の所定労働時間を超える時間数、および所定休日欄の記載は、任意となり、記載しな くても問題ありません。
- ※危険有害業務には、1日における上限があります。

● 新様式 特別条項(9号の2 2枚目)

限度時間を超える時間数を設定する場合、いわゆる「特別条項」を設ける必要があります。この扱いは今までと同じですが、今回の改正に伴い、特別条項専用の様式が設けられました。また、特別条項にも上限が設けられています。

延長することができる時間数(上限)

		通常	年変形	
特別条項	臨時の場合(単月)	100時間(休日労働含む) <u>未満</u>		
条 項	臨時の場合(年間)	720時間 <u>以内</u>		

■様式の主な変更点

①健康確保の措置を記入する欄の追加

下記の1)~10)より選択(複数可)の上、具体的な内容を記載します。

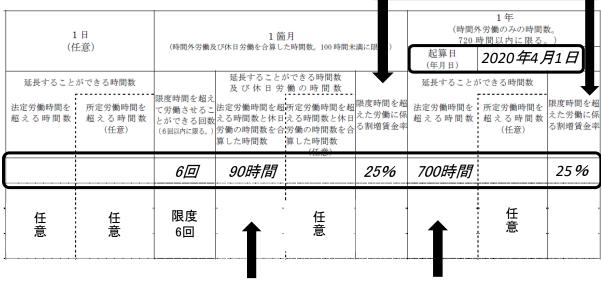
- 1) 医師による面談指導 2) 深夜業(22時~5時)の回数制限 3) 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) 4) 代償休日・特別な休暇の付与
- 5)健康診断 6)連続休暇の取得 7)心とからだの相談窓口の設置 8)配置転換
- 9) 産業医等による助言・指導や保健指導 10) その他

②チェックボックスの追加

通常の36協定届と同様、必ずチェックを行います。

■限度時間についての記載方法

法定割增率25%以上



時間外労働+休日労働(合算) 限度100時間未満 <u>時間外労働のみ</u> 限度720時間以内

※ は記載例です。自社の実情に基づき協議し、決定した時間等を記載してください。

- ※「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」とは、通常予見できない 業務量の大幅な増加など臨時的で特別な事情が必要とされています。
- ※1日の延長することができる時間数、および1日、1カ月、1年の所定労働時間を超える時間数の任意の欄は、記載しなくても問題ありません。
- ※「1カ月の延長することができる時間数および休日労働の時間数」は、上限100時間 未満の数字で記載する必要があります。<u>未満</u>となるため、時間単位で記載する場合の 上限は99時間となり、分単位で記載する場合の上限は、99時間59分となります。
- ※「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」を記載する必要があります。割増賃金率は、法定割増賃金率(25%)と同じでも問題ありません。特別条項を決める際、同時に割増賃金率についても決める必要があるということです。

● その他の事項

最後に、適用開始日等その他の事項について確認していきます。

■上限規制の適用について

今回の改正は、2020年4月1日からすべての中小企業に適用されるわけではなく、2020年4月1日以後の期間「のみ」を定めた36協定に対して適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。

■新様式について

下記をご参考に、対応する新様式をご確認ください。

- ・時間外労働・休日労働を実施させることはない
- → 36協定届の必要なし
- ・限度時間内で時間外労働・休日労働を実施させる
- → 様式第9号

通常 :時間外労働 1カ月45時間、1年360時間1年単位の変形労働制:時間外労働 1カ月42時間、1年320時間

・限度時間を超え、労使間で限度時間を設定し労働させる → 様式第9号の2

特別条項:年間6回まで

:時間外労働+休日労働 単月 100時間未満

:時間外労働 1年 720時間

■36協定の締結当事者について

36協定は、従業員の代表と締結します。この代表は、事業場のすべての労働者(正社員、パート、管理監督者等も含む)による選挙や挙手等の民主的方法によって選出します。この選出手続きで、過半数の支持を得た労働者が代表となります。

ただし、労働基準法に定められた管理監督者は代表に選ばれることはできません。また。会社の意向に基づき決定された場合は、協定自体が無効となりますので、ご留意ください。

一 身元保証 — 身元保証契約と民法改正



● 質 問

当社では、新しく採用する従業員に対し「身元保証人」を求めています。これは、その従業員がどんな働きぶりをするかわからないことから、万が一会社に損害を与えた場合に備えて要求しています。また、身元保証人になってくれるような人物がいるということは、採用するにあたり安心できるポイントのひとつですし、従業員本人の熱心さにも関係していると思っています。

この度、身元保証に関するルールが変わったと聞いたのですが、どのような変更なので しょうか。

●回答

民法の改正により、保証全般に関わるルールが変更されました。この影響が身元保証 にも及ぶことになります。

● 解説

(1)身元保証とは

貴社のように、新規採用の際に身元保証人を求めるという運用は多くの企業でみられます。これは、法的には会社と身元保証人との「(身元)保証契約」ということになります。保証しているのは、「従業員本人が会社に何らかの損害を与えた場合の、その損害」というのが一般的です。

(2)根保証契約

このような保証の中身が明確に特定されていない(つまり、大きく広がる可能性がある) 保証契約を「根保証契約」と呼びます。根保証契約では、保証人が予想外に大きな(多額の)負担を負うことになる可能性があり、今回の改正によって限度額を定めることが必要となりました。この限度額のことを「極度額」といいます。今までは、貸金の返済を根保証する際は「極度額を定めなければ根保証契約は無効となる」というルールがあったのですが、改正によって根保証契約全般にこのルールが適用されることになります。

- ※一部適用されない根保証契約もあります。
- (3)極度額の定め方

では、身元保証の場合の極度額はいくらにすればいいのでしょうか。極度額の決め方や上限について直接の規制はありません。当事者(身元保証の場合は会社と身元保証人)間で話し合い、合意のうえで決めます。合意に至らなければ、先ほどのように身元保証契約そのものが無効となってしまいます。そうはいっても、会社から先にある程度の額を提示しなければまとまらないでしょうから、例えば、入社後の職務内容、ご本人の経験や能力等から、「ご本人の月給の〇カ月分」のように計算して提示する方法が考えられます。

この工程は今までになく、かつ難航も予想されるため、身元保証を求める目的によっては「合意できなければ身元保証契約を結ばない」という選択も考えられるところです。

労働基準法 —年次有給休暇と時間外労働



●質問

当社では年次有給休暇を半日単位で取得することを認めており、昼休憩をはさんで、午前(午前9時~午後1時)と午後(午後2時~午後6時)のいずれかで取得することができます。

このたび、午前に半日単位の年次有給休暇を取得した従業員が、急な顧客対応で午後7時まで勤務しました。

午後6時から午後7時までの勤務に対し、割増賃金を支払う必要はありますか。

●回答

原則として、時間外労働割増賃金の支払いは不要です。 解説をご確認ください。

● 解説

労働基準法において、1日の法定労働時間は8時間と定められています。

時間外労働の割増賃金は、法定労働時間を超えた労働に対して支払わなければならないものですが、「法定労働時間を超えた労働」かどうかは1日の実労働時間で判定します。そのため、1日の実労働時間が法定労働時間を超えないときは、時間外労働割増賃金の支払いは不要です。

ご質問のケースで確認すると、実労働時間は午後2時から午後7時までの5時間です。 午後6時から午後7時までの勤務は通常の勤務時間(所定労働時間)を超えた労働では ありますがが、実労働時間として8時間をこえていないため、「法定労働時間を超えた労 働」とはなりません。

したがって、所定労働時間を超えて勤務した1時間について、労働基準法上の時間外 労働割増賃金を支払う必要はないということになります。ただし、この1時間について、割 増部分のない「通常の時間単価分」の支払いは必要です。

法律上は上記のような考え方で問題ありませんが、就業規則の規定により割増賃金の支払いが必要な場合もあります。

就業規則において、「所定労働時間を超えた労働に対して割増賃金を支払う」と規定している場合です。この場合は、就業規則で定めているとおり、所定労働時間を超えた労働に対して割増賃金を支払う必要があります。

ご質問のケースでは時間外労働割増賃金の支払いは不要と考えられます。しかし、念のため、割増賃金について貴社の就業規則がどのように定めているかをご確認ください。

一 女性活躍推進法 一 えるぼし認定



●質問

女性が活躍している企業を対象とした「えるぼし認定制度」があると聞きました。当社では 女性従業員を積極的に採用しようと思っており、認定を受けたいと考えています。 認定を受けるためにはどういった取組みをすればよいですか。

回答

えるぼし認定企業となるためには、まず、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 の策定、公表、届出等の取組みを行う必要があります。

次に、都道府県労働局へえるぼし認定の申請を行い、女性の活躍に関する取組みの実 施状況が優良である企業が、認定を受けることができます。

解説をご確認ください。

【えるぼし認定とは】

えるぼし認定は、自社内における女性の活躍について優良な取組みを実施していると認 められる企業に対し、厚生労働大臣が行う認定です。

えるぼし認定を受けるためには、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に対して申請を 行う必要があります。認定の要件となる「実施状況等が優良であること」の判定は、次の5つ の評価基準のうち、いくつの基準を満たしているかといった観点で行われます。

<5つの評価基準> 1. 採用

- 2. 継続就業 3. 労働時間等の働き方
- 4. 管理職比率 5. 多様なキャリアコース

満たした基準の数によって、3段階のえるぼし認定が設けられており、例えば、1段階目に おける認定要件の概要は次のとおりです。

- ・5つの基準のうち、1つまたは2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のサイト「女性の活躍 推進企業データベース」に毎年公表していること。
- ・上記以外の基準(満たしていない基準)については、事業主行動計画策定指針に定められた 当該基準に関連する取組みを実施し、その取組みの実施状況について「女性の活躍推進企業 データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

また、いずれの段階においても、次の3点を満たすことも必要とされています。

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと
- ・定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ・女性活躍推進法及び女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事 実がないこと

【女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に関する取組み】

えるぼし認定の申請をするためには、「女性の活躍に関する取組み」として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、公表、届出等を行っておかなければなりません。一般事業主行動計画における取組みの概要は、以下のとおりです。

- <ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、
- ③労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合等を把握し、課題分析を行う。
- <ステップ3> 一般事業主行動計画を策定した旨の届出 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届け出る。
- ※常時雇用する労働者が301人以上の企業については、一般事業主行動計画の策定、 公表、届出等は義務です。※常時雇用する労働者が300人未満の企業は、努力義務

(参考)女性活躍推進法に関する法改正

の策定、公表、届出等の義務の対象となります。

2020年4月1日より、常時雇用する労働者が301人以上の企業が、計画期間の始期を2020年4月 1日以降とする一般事業主行動計画を作成する際は、数値目標を2つ定める必要があります(常 時雇用する労働者が300人未満の企業は、引き続き1つ定めることで問題ありません)。 なお、2022年4月1日からは、常時雇用する労働者が101人以上の企業も一般事業主行動計画

【えるぼし認定によるメリット】

えるぼし認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告などに表示することができ、「女性活躍推進事業主であること」を P R することができます。それにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることが期待できます。

また、公共調達(国が税金を使って発注する工事等の契約全般)において、各府省庁は、 ワークライフバランス等を推進する企業の受注機会の増大を図る観点から、えるぼし認定 企業等を加点評価する項目を設定しています。具体的にどの程度加点評価されるかは各 府省庁によりますが、公共調達を実施している企業はこの点もメリットといえます。

【ご参考サイト】

中小企業のための女性活躍推進サポートサイト http://www.josei-suishin.mhlw.go.jp/



一 助成金 一 ハローワーク以外からの職業紹介



●質問

ハローワーク以外からの求職者の紹介であっても、新規採用に関する助成金の対象になることがあると聞きました。

ハローワーク以外とはどこのことを指しますか。具体的に教えてください。

●回答

具体的には、「雇用関係給付金の取扱に係る同意書」を労働局に提出している有料・無料職業紹介事業者です。また、地方運輸局等の紹介であっても新規採用に関する助成金の対象となることがあります。

該当する新規採用に関する助成金についても簡単にご案内いたしますので、解説をご確認ください。

● 解説

新規採用には、ハローワークや民間の職業紹介事業者の活用、求人広告による募集、知人からの紹介等、様々なルートがあります。そのうち、新規採用に関する助成金の対象となるのは、基本的にハローワーク経由での採用の場合です。しかし、一定の条件を満たしている民間の職業紹介事業者からの紹介の場合でも、新規採用に関する助成金の対象となることがあります。

それは、労働局に「雇用関係給付金の取扱に係る同意書」を提出している職業紹介事業者による紹介の場合です。この同意書を提出している事業者はハローワークと同様に雇用関係助成金の取扱いが可能となります。

なお、多くの募集が求人サイトや求人誌に掲載されていますが、それは職業紹介とは異なります。雇用関係助成金の取扱いが可能な職業紹介事業者の中には、求人広告掲載のサービスを提供している事業者もあります。しかし、その事業者に依頼した求人広告を見て応募した求職者が、必ずしも助成金の対象になるわけではありませんのでご留意ください。

職業紹介サービスの提供についての詳細は、個々の事業者にお尋ねください。

その他、地方運輸局、「雇用関係給付金の取扱に係る同意書」を労働局に提出している 特定地方公共団体から紹介される求職者についても、新規採用に関する助成金の対象に なることがあります。

新規採用に関する助成金の種類については次ページをご覧ください。

■新規採用に関する助成金について

雇用関係助成金には様々なものがありますが、そのうち新規採用に関する助成金は二つに大別され「雇用給付金」と「再就職給付金」と呼ばれています。

■雇用給付金について

特定の求職者を雇い入れた事業主に対して支給される「特定求職者雇用開発助成金 (各コース)」および「トライアル雇用助成金(各コース)」の総称です。職業紹介事業者等に 求人を申込み、その紹介事業者等から、対象となる求職者を雇入れた場合に紹介証明書 の発行を受けることで、助成金の支給を受けることができます。

■再就職給付金について

「再就職給付金」として、離職する従業員の再就職支援を民間の有料職業紹介事業者に依頼して、本人の再就職を実現させた場合に支給を受けることができる助成金が設けられています。これに該当するのは、現在のところ「労働移動支援助成金(再就職支援コース)」のみです。

■助成金の対象となる求職者について

「雇用給付金」は、その紹介された求職者についても一定の条件を必要とします。ハローワークや先述の職業紹介事業者から紹介された求職者であれば、無条件で助成金の対象者となるわけではありませんのでご留意ください。

各助成金が必要とする求職者の条件等については、下記に挙げた「雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者等」に詳細を案内するページへのリンクが掲載されています。

※雇用関係助成金は、4月から3月までの年度毎の予算・要件にて運用されます。 4月以降、支給額や要件等が変更される可能性がありますので、ご留意ください。

【ご参考サイト】

雇用関係助成金を取り扱う職業紹介事業者等(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/joseijigyousya.html



人材サービス総合サイト(厚生労働省)

https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010



— 民法 — *根抵当権*



● 質 問

金融機関から借入れを行った際、当社所有の不動産を担保としたことがあります。

借入金の返済は終わったのですが、その不動産の登記簿を取り寄せたところ、「根抵当権」が残ったままになっていました。以前、「抵当権」を設定したときは登記簿から消えたのですが、どうなっているのでしょうか。

●回答

抵当権は借入金の返済により消滅しますが、根抵当権は借入金の返済だけでは消滅しません。

解説をご確認ください。

● 解説

抵当権も根抵当権も、貸付金などの債権を担保するために設定されるもので、根抵当権は抵当権の一種です。ただ、両者には大きな違いがあります。

まず、抵当権は、既に発生している「特定の債権」を担保するものです。例えば、「何月何日に貸し付けた金何円の貸金債権」を担保するためなどに用いられます。このため、「特定の債権」が返済などで消滅すると、それを担保していた抵当権自体も消滅することとなります。

そのため、貸付けと返済を繰り返すような場合、その都度抵当権を設定し直さなければなりませんし、法務局への登記の申請も繰り返されることとなります。しかしこれでは、何度も貸付けと返済を繰り返す予定の場合、手間がかかり過ぎて面倒です。

そこで、この手間を省く制度が求められるようになり、継続的に不動産を担保に取ることができる仕組みが設けられています。これが根抵当権です。貸す側(債権者)のメリットはもちろん、借り受ける側(債務者)からみても、必要なときに金銭を借り受けることができ、法務局への登記申請も毎回行わなくていいというメリットがあります。

根抵当権は、「一定の範囲に属する不特定の債権を極度額の限度において」担保するものとされています。「不特定の債権」とあることから、いったん債権が弁済などによって消滅しても根抵当権はなくなりません。その後の貸し付けを担保するために残ります。

なお、根抵当権を設定するときは、担保する「債権の範囲」を、取引の種類などによって 一定のものとする必要があります。つまり、範囲を決めるということです。例えば、「信用金 庫取引」や「手形債権」、「小切手債権」等です。

法

務

さらに、「極度額」という条件もあります。これは、根抵当権によって担保される債権の総額の上限をあらかじめ定めておくというものです。つまり、債権者と債務者との間に将来発生する全ての債権を担保させるような内容では、根抵当権は設定できないということです。

■根抵当権の抹消と元本の確定

では、登記簿から根抵当権を抹消するためにはどうしたらいいのでしょうか。

ここまでは、根抵当権の特徴として「不特定の債権」について説明してきましたが、これ を特定することが、根抵当権抹消の第一歩です。

根抵当権で担保される債権を特定することを「元本の確定」といい、下記のような事由が発生した場合に、この確定が行われます。

- 元本確定期日の到来
- ・相続開始後6カ月以内に合意の登記をしなかった場合
- 合併または会社分割がなされたことにより設定者が確定請求をした場合
- ・根抵当権の設定者が確定請求をした場合
- ・根抵当権者が確定請求をした場合
- ・根抵当権者が競売等を申し立てた場合
- ・根抵当権者の滞納処分による差押えがあった場合
- ・第三者の申し立てによる競売手続きの開始等があった場合
- •債務者または設定者が破産手続開始決定を受けた場合

そして、元本確定後の根抵当権は、設定されていた極度額の範囲で、元本が確定した 時に存在する元本債権、利息、損害金を担保することとなります。元本が確定した後は、 元本確定登記を行い、次いで、抹消登記を行います。

ご質問では、借入金の返済は終わったけれども、これを担保する根抵当権が担保とした不動産の登記簿に残ったままとのことでした。

解説でみてきたとおり、根抵当権では、担保されている債権が消滅したからといって根 抵当権が消滅することにはなりません。根抵当権を消滅させる場合、借入れを受けた金 融機関と話し合ってまずは元本を確定させたうえで、抹消登記を行うこととなります。

もし、今後も同じ金融機関からの借入れを予定されているのであれば、根抵当権はその ままにしておくことも考えられます。

一 消費者契約法 一 損害賠償を免除する条項

18

● 質問

当社はスポーツジムを運営しています。現在、個人会員に対する契約書の見直しを行っているのですが、当社が損害賠償責任を負わない旨の条項を盛り込もうという話になっています。

何か問題はあるでしょうか。

● 回答

消費者契約法により、消費者の利益を不当に害する契約条項は無効となる可能性があります。

解説をご確認ください。

● 解説

消費者契約法は、消費者と事業者との契約(消費者契約)に関するトラブルの公正かつ円 滑な解決などを図る法律です。この法律は、消費者と事業者との間に存在する「情報の質 や量、交渉力の格差」に着目し、消費者の権利を保護することを目的としています。

一般的に、事業者は、取り扱っている商品やサービスに関する情報を消費者よりも多く保有しており、取引における交渉にも長けています。また、自社の事業に関連する法律や商慣習については消費者よりも詳しく、契約条項も事業者自らが作成したものであるため、ひとつひとつの条項についての知識もあります。このような格差によって消費者が被害を受けることがあるため、消費者が特別に保護されています。

ご質問の契約も消費者契約に該当すると思われ、そのため消費者契約法の適用があります。契約書の見直しにあたり、損害賠償責任を負わない旨の条項を盛り込もうとされているとのことですが、事業者の損害賠償責任をすべて免除する条項や、損害賠償責任の有無や限度を事業者自らが決定する条項は、消費者契約法により無効とされます。例えば、下記のような条項です。

- 例① 「当社は、会員の施設利用に際し生じた損害、盗難等の人的・物的ないかなる事故 についても一切責任を負いません」
- 例②「当社が過失のあることを認めた場合に限り、当社は損害賠償責任を負うものとする」

消費者と締結する契約書を見直す際には、消費者が一方的に不利な条項とならないよう消費者契約法に注意を払う必要があります。

法

務

