



経営者のみなさまからの
疑問,質問,お悩みなどに
専門家がお答えします。

■TOPICS

特集:民法改正(概要)

労務:年次有給休暇の繰り越し

法務:子の相続放棄と孫の関係

経営者の知恵袋

Vol.94



A

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26,000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。

■ 制度

特	集	民法改正(概要)	01
---	---	----------	-------	----

■ 人事労務等

労働基準法	年次有給休暇の繰り越し	10
労働契約法	不合理な格差の禁止	11
労働契約法	就業規則の不利益変更	13

■ 法務

民	法	子の相続放棄と孫の関係	15
---	---	-------------	-------	----

一 特集一

民法改正（概要）

01

● 質問

民法の改正が決まったと聞きました。非常に大きな改正とのことで、気になってはいるのですが、具体的な準備は何もしていません。改正内容や実施しなければならないこと等を教えてください。

● 回答

この度の改正は民法全般にわたる大きなもので、施行日も決定しています。

● 概要

今回の民法改正は、家族法以外のほぼ全般にわたる大きな改正です。現行の民法が交付されたのは1896年ですから、120年ぶりの大改正です。

民法の改正法案は、2017年5月26日に成立しました。改正の議論自体は2006年1月から始まっており、成立するまでに実に10年以上の歳月を要しました。

改正にこれほどまでの時間が費やされたのは、現行民法に関して蓄積されてきた判例や研究をまとめ上げる必要があったためです。改正議論は、弁護士や裁判官といった法律実務家と学者という専門家がリードしてきましたが、それぞれで民法に対するスタンスや考え方が異なります。また、実務家同士、学者同士でも意見の対立があり、改正は難航しました。加えて、経済界との調整や政府との折衝等、考慮しなければならない要素が数多くあり、一筋縄ではいかない改正となりました。

民法という法律は、市民生活・経済活動の基礎となる非常に重要な（果たす役割の大きい）法律です。つまり、民法が変わるということは、現在の生活や企業活動の根幹が変わるということを意味します。もちろん、改正においては「できるだけ現状に影響を与えないように」という観点も考慮されていますが、それでも改正が与える影響を軽視してはなりません。

民法改正のすべてを本特集でご紹介することはとても無理です。そこで、本特集では、
①「そもそも民法とはどのような法律なのか」
②「なぜ改正が必要なのか（改正の背景）」
③「何を目指して改正されたのか（改正の理念）」
についてご案内いたします。

● 民法の概要

(1) 概要

民法は「私法の一般法」を定めたものと説明されます。

「私法」とは、私人間の関係についてのルールを定めた法のことをいいます。「一般法」と呼ばれるゆえんは、民法が私人間のルールを定めた最も基本的な法律だからです。物を所有する、契約をする等の一般的な経済活動についての基本ルールは、民法にあります。つまり、私たちの生活は民法なしでは成り立たないということです。

ちなみに、国や地方公共団体等の公権力と私人の関係を定めた法は「公法」といいます（公法に分類される代表的なものは憲法や刑法です）。

(2) 民法の構成

現行の民法の構成は、「財産法」と「家族法」の2つに大別されることが一般的です。「財産法」は、さらに「債権法」、「物権法（人と物との関係に関するルール）」と「総則（債権法と物権法両方に共通するルール）」の3つに分けることができます。今回の改正では、このうち「債権法」と「総則」が大きく変更されます。なお、「家族法」は親族や婚姻、相続等に関するルールを定めた部分ですが、昨今の社会情勢の変化に対応するため（高齢化の進展等）、同様に改正が検討されています。

(3) 「債権法」の基本

債権とは、「ある者が特定の者に対して一定の行為を要求することを内容とする権利」と定義されています。行為とは非常に広い概念で、物の売り買いで代金を支払うことも行為ですし、プロ野球選手が試合に出場することも行為です。

「債権法」は文字通り債権に関するルールを定めたもので、平たく言えば、「人と人との間の権利、義務に関するルール」といえます。どのような場合に債権が発生するのか、債権にはどのような力があるのか、どうなれば債権は消滅するのか、契約にはどのような効力があるのか等が「債権法」には規定されています。このように、企業の活動も仕事もプライベートの活動も、その根底には民法があるということとなります。

(4) 「総則」の基本

一般用語としての「総則」は「全体に共通するきまり」という意味ですが、民法で「総則」といえば、「債権法」と「物権法」両方に共通して適用されるルールを定めた部分を指して用いられます（一部、家族法にも適用されることがあります）。

この「総則」には、例えば、期間の計算に関することや、時効に関すること、代理に関すること等重要なルールが定められています。話題となっている成人年齢もこの「総則」に定められています（民法第4条）。

「総則」に定められているルールは、通常の生活や企業活動の中ではなかなか意識されないものばかりです。しかし、例えば時効のルールはいわゆる「過払金問題」で話題となっていますし、消費者被害の救済にも「総則」のルールは使われることがあります（消費者契約法が消費者被害について多くの部分をカバーしていますが、「総則」もいまだに意味をもっています）。

「総則」の範疇に属する事柄は、普段意識しないがゆえに「あらかじめ取り決めておく」ことが少ないといえます。また、あらかじめ取り決めようとしても、当事者間で自由に（民法とは異なるルールを）決められないものもあります。したがって、トラブルになった際には「総則」の規定が大きな意味を持つこととなりますし、裏を返せば、「総則」の規定も意識して契約を結ぶことが重要といえます。

（5）民法の基本方針

民法の条文は非常に難解で、ただ読むだけではどのような場面を想定したものなのかわからないものが多くあります。また、文言も抽象的で、理解しやすく丁寧な法律とはとてもいえません。これは、具体的な言葉の説明（定義）や場面の説明等を法文に記載してしまうと、些細なことで法改正をしなければならず、社会の変化に迅速に対応できないと考えられたことによります。そのため、抽象的な規定とし、裁判所の判例や学者の研究の成果（学説）にその後の発展を託すという基本方針が採られています。

● 改正の背景

（1）概要

先に述べた民法の基本方針に従う形で日本の判例や学説は進歩してきました。良し悪しの評価はあるにせよ、120年間も大きな改正がなく民法を維持できたことは、「頻繁な法改正を避けたうえで社会の変化にも対応する」という民法の基本的な方針を体現したものだといえます。

しかし、この方針も万能ではなく、変化の必要に迫られます。

まず、判例や学説の進歩に発展を託すとした場合、法文を読んだだけでは正しい理解ができないこととなります。その結果、法律の取扱いは専門的に法を学んだ者でなければ行えなくなり、一般人にわかりにくい法律となります（もちろん、それはそれで構わないという考え方もあります）。

次に、社会の変化に対応するといっても、この120年間に起きた社会の変化はとてつもなく大きく、その許容範囲を超えつつありました。例えば、120年前には自家用車すら全く普及していませんでしたが、現代では自家用車は当たり前、新幹線もあり、飛行機に乗って国境すらも越えられるようになりました。

情報通信技術も進化し、日本国内だけではなく、世界中にネットワークが張り巡らされています。このような移動技術、情報通信技術の発展は、人、物、そして意思の流れを大きく変えました。120年前には想像もしていなかったであろうこれらの変化は、いかに「社会の変化への対応」を目指した民法であっても受けきれないものとなっています。

（2）具体例

民法では、契約は「申込み」と「承諾」によって成立することとなっています。「申込み」とは「契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示」をいい、「承諾」とは「申込みに応じる旨の意思表示」をいいます。これらは共に「意思」ですので、相手に到達しないと意味がありません。そのため、「申込み」や「承諾」を含めた「意思表示」は、相手に到達したときに効力を生じるというのが原則です。

ただし、現在の民法では、隔地者（意思伝達を行うのに時間を要する場所・状態にある相手）間の契約における例外が定められています。隔地者間の契約において、「承諾」は発信したときに効力が生じるというものです。つまり、隔地者間の契約は「申込み」を受けた者が「承諾」を発信したときに成立することとなります。

民法ができた当時、隔地者間の契約は主に郵便を使ってやり取りされていました。郵便制度も今のように発達しておらず、到着までに時間がかかることや郵便事故のリスクがありました。このような状況で「承諾」の意思が到着することを待っていたのでは、契約の成立が大幅に遅れる可能性があります。そこで、取引の円滑と迅速という観点から、「承諾」は発信したときに効力が生じるとし、隔地者間の契約は「承諾」を発信したときに成立することとしたのです。

しかし、現代ではこの前提が崩れてしまっています。移動技術の進歩により郵便は2日ほどで到着しますし、郵便事故もほとんど起きません。また、情報通信技術が発展したことにより、どれほど離れた相手であっても、メールその他の通信手段により即座に意思を伝えることができます。

現代のこのような事情のもとでは、隔地者間の契約のみをあえて例外とする必要がありません。そこで、隔地者間の契約についての「承諾」は発信したときに効力が生じる旨のルールは削除されることとなりました。したがって、隔地者間においても、契約は「承諾」の意思表示が相手に到達したときに成立することとなります。

通信技術の発達によって、「意思」は正確かつ迅速に伝達できるようになりました。以上の具体例はその変化にあわせるものです。現代では「連絡が取れない」ことの方がイレギュラーであり、そのイレギュラーを想定したルールは不要ということです。

● 改正の理念

(1) 概要

改正の背景から、今回の改正は主に以下の2つを目指して行われました。

「国民一般にわかりやすい民法」

「社会・経済の変化への対応」

以下ではそれぞれについて内容をご説明いたします。

(2) 国民一般にわかりやすい民法

現行民法の解釈・運用は判例と学説の発展により行われてきました。120年の間に積み重ねられたそれらの中には、実務に定着しているものも数多くあります。そのために基本的なルールが法文からは見えなくなっています。

そこで、確立した判例や学説を民法の条文に明記し、国民一般にわかりやすいものとするよう改正が進められました。

この改正はある程度実現しています。例えば、①意思能力がない場合の取扱いルールの明記、②将来発生する債権でも譲渡が可能であることの明記、③賃貸借契約が終了した場合の敷金や原状回復に関するルールの明記等、今までは判例で決められていたものが明文で規定されることとなりました。

しかし、法文を読めば大部分を理解できる状態にまでなったかといえば、必ずしもそうではありません。相変わらず判例や学説まで学ばなければ理解できない条文は多くありますし、そもそも判例・学説の積み重ねを知らない人にとっての理解の難易度は、今までとあまり変わらないと考えられます。

また、改正民法においても、用語を逐一説明（定義付け）し、適用場面を具体的に規定するという姿勢は採られていません。そのため、「今後（改正民法が施行された後）の判例・学説の発展」に委ねられている部分もあります。

先に述べたように、民法は「私法の一般法」であり、私たちの生活や企業の経済活動に深く関わっています。そのために「国民一般にわかりやすい民法」が志向されたわけですが、「わかりやすい」の内容はまだまだ国民一般と大きな開きがあります。情報通信技術の進歩に伴って、弁護士等の専門家へのアクセスも容易となっていますので、多少の費用をかけてでも弁護士等を上手に活用することが肝要です。紛争が起こってから解決するとなると多額の費用が掛かることもあるため、紛争が起きる前に弁護士を活用することができれば、結果として費用の節約につながります。

(2)「社会・経済の変化への対応」

現行民法ができてからこの間、先述のような技術の進化以外にも、取引の複雑化・高度化・大量化、高齢化、グローバル化等、社会・経済は大きく変化しました。

民法には売買や贈与、賃貸借等の典型的な契約に関するルールが規定されていますが、取引環境の変化によりこれらに素直に当てはまらない契約も数多く登場してきています。また、革新的な商品やサービスも開発されています。このような流れの中で、今まで民法が定めていた典型的な契約に関するルールも見直すこととなりました。

また、高齢化の進行は、「合理的な判断力を持つ人」という民法が典型的に想定している「人」のイメージの変化につながります。

加えて、グローバル化により、日本独自の取引ルールだけではなく「国際的に通用する取引ルール」をも意識しなければならなくなりました。

新しい民法は、以上のようなすでに起きている変化に対応することはもちろんですが、今後の更なる変化にも対応することが求められます。例えば、法定利率は現行の5%から3%に引き下げられますが、それに加え、利率が変動する仕組みも組み込まれました。市中の金利動向と法定利率とで大きな違いが出ることを可能な限り防ぐ目的です。

ただ、改正後の民法が、今後ますます加速していくであろう社会・経済の変化にどこまで対応できるかは未知数で、注視していく必要があります。

● 主な改正内容

今回の改正は「債権法」と「総則」の全般にわたる大きな改正ですが、目玉となっている改正項目がいくつかあります。特集の最後に、主な改正内容として取り上げられている項目（概要）を紹介しておりますので、ご確認ください。

その中で、本特集では、時効に関する改正の一部（消滅時効の時効期間）をご紹介します。

現行の民法では、消滅時効（権利を使わないとその権利が消滅してしまう時効）の期間（時効期間）は原則10年と定められています。しかし、民法には、この原則の例外が3年、2年、1年と3つあり、商法に規定されている6年も含めると5種類もの時効期間が存在していました。

時効期間を複数設けることの合理性にもともと疑問が呈されていたことや、債権ごとに時効期間を確認しなければならないことの手間や不明確さ等から、現行の時効期間のルールは批判の多いものでした。

そこで、今回の改正では、例外となっている3年、2年、1年の時効期間を廃止したうえで、原則的な時効期間を5年と決めました。

加えて、商法に規定されている6年の時効期間も廃止されます。

この改正によって、債権が消滅する期間は原則5年に統一されることとなりました。しかし、すべての債権について5年で統一されたわけではなく、例えば、不法行為による損害賠償請求権には3年と20年という2種類の時効が定められています。

消滅時効の改正は労務管理にも影響を与える可能性があります。

現在の労働基準法では、「この法律による賃金・・・その他の請求権は2年間・・・行わない場合においては、時効によって消滅する」(労基法第115条)と定められています。これは、現行の民法が「労働による債権の時効期間は1年」とする旨を規定していることを受け、それよりも労働者に有利な定めとするためのものです。

しかし、今回の改正で、民法が定める債権の原則は5年となり、「労働による債権の時効期間は1年」とする旨の規定も廃止されます。すると、労働基準法の方が民法よりも労働者に不利なものとなってしまう、そもそもの労働基準法の理念に反してしまうのではないかという疑問があります。

この疑問を受け、労働基準法の改正が議論されています。仮に、民法に合わせる方向で改正されるとすると、労働基準法上の消滅時効も5年となる可能性があります。そうすれば、例えば割増賃金の未払いは5年分遡って請求することができますし、年次有給休暇も5年分繰り越せる(最大100日)こととなります。そのため、労働基準法の改正にも注意をする必要があります。

● 施行日とまとめ

改正民法の成立時、「施行日は公布の日から起算して3年を超えない範囲で定める」とされており、明確な施行日は決まっていませんでした。その後、2020年4月1日に施行されることと決定しています(若干の例外があります)。

民法は市民生活や企業の経済活動の基本となる法律です。改正を機に、自社の契約関係や事業内容を再度精査することが求められます。施行まではまだ2年ほどありますが、精査に時間がかかることが予想されますし、精査した後で修正する時間も必要です。

この作業には、外部の客観的な目線も大変重要となります。例えば、契約書をリニューアルする場合、自社だけで作成すると法的なリスクに気づけないことがあります。そのため、契約書作成段階から弁護士に依頼し、改正民法を含めた法令に適合した契約書を作成することは、事業の展開にとって非常に効果が高いと考えられます(なお、要望を聞きつつ契約書を作成できるのは法律上、弁護士だけです)。

全社的な作業となり労力や時間もかかりますが、改正当初から法内容を理解して事業を組み立てられることは大きなメリットです。情報収集を行いつつ、進めていくことが肝要です。

「国民一般にわかりやすい民法」に関する主な改正項目 （参考：法務省「民法（債権関係）の見直し」）

①意思能力

→意思能力（判断能力）がない状態でした法律行為は無効であることを明記

成年後見制度等と並び、超高齢化社会を迎えるにあたっての法整備も狙いの一つ

②将来債権の譲渡

→将来債権の譲渡（担保設定）が可能であることを明記

将来債権の譲渡により、債権を担保にした融資（ABL）の促進するのが狙い

③賃貸借契約

→賃貸借終了時の敷金返還や原状回復に関する基本的なルールを明記

- ・敷金に関しては現行民法に規定がないため、敷金に関する基本的な規定を新設
- ・契約終了時の原状回復に関し、現行民法の規定は不明確であるため、規定を新設

敷金も原状回復も紛争が生じやすいため、ルールを明確にすることで紛争を防止するのが狙い

「社会・経済の変化への対応」に関する主な改正項目
（参考：法務省「民法（債権関係）の見直し」）

①消滅時効

→原則として「知った時から5年」に統一

時効期間の判断の容易化が目的

②法定利率

→現行の年5%から年3%に引き下げ

かつ

市中の金利動向に応じて変動する制度を導入

法定利率についての不公平感の是正が目的

③保証

→事業用の融資について、経営者以外の保証については公証人による意思確認手続きを新設

安易に保証人となることによる被害の発生防止が目的

④約款

→ルールとして新しく追加（主な規程内容は下記）

- ・定型約款を契約内容とする旨の表示があれば、約款中の個別の条項にも同意したとみなす規定を新設
- ・信義則に反して相手の利益を一方的に害する規定は無効
- ・約款内容の一方的変更に関するルールを明記

取引の安定化・円滑化が目的

— 労働基準法 —

年次有給休暇の繰り越し

10

● 質問

当社では労働基準法の定め通りに年次有給休暇を付与することとしています。そのため、正社員の場合、発生する年次有給休暇の日数は最大20日だと思うのですが、「年次有給休暇は最大で40日保有することができる」という記事を読みました。どういうことでしょうか。

● 回答

付与される日数は最大20日ですが、繰り越し分を含め、最大40日まで保有できます。

● 解説

(1) 年次有給休暇の成立要件と日数

年次有給休暇は、全労働日の8割以上を出勤することによって発生します。

週に5日以上勤務する労働者の付与日数は、以下の表の通りです(所定労働日数が少ない労働者には別の表が適用されます)。

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 年次有給休暇の繰り越し

発生した年次有給休暇のうち1年間で消化しなかった部分については、消滅してしまうわけではありません。そのまま残存し、次の付与が行われます。つまり、「使い切れなかった年次有給休暇は繰り越される」ということになります。

ただ、この繰り越しも無制限ではありません。労働基準法には、「この法律による賃金…その他の請求権は2年間…行わない場合においては、時効によって消滅する」(第115条)と定められており、年次有給休暇もこの時効の適用を受けます。そのため、繰り越せる年次有給休暇は1年分となります。例えば、20日付与された年次有給休暇を1日も使わずに翌年の付与日を迎えると、20日+20日の40日を保有することとなります(1年分よりも多く繰り越すことを認めることも可能ですが、多くの場合、就業規則に「翌年度に限り繰り越すことができる」旨が記載されていると思われます)。

この時効の規定が改正される可能性があることは、本号の特集の通りです。その場合、繰り越せる年次有給休暇は5年分となり、最大100日の保有ができることとなります。

— 労働契約法 —

不合理な格差の禁止

11

● 質問

昨年、日本郵便の非正規社員が正社員との格差が違法だとして裁判をした事例があったと思います。当社にも正社員以外のパート・アルバイト社員がおり、時給制であったりボーナスが支給されなかったりと、正社員よりも低い条件となっています。今までこのことに疑問を持たず、むしろ当然だと思ってきたのですが、今後はどのように処遇していけばいいのでしょうか。

● 回答

今後の裁判例や法改正の動向を見守る必要はありますが、今までのように「非正規だから条件は低くてもいい」と単純には考えられなくなってきています。

● 解説

平成29年9月14日、いわゆる「正社員と非正規社員の格差問題」について、東京地裁で注目すべき判決が出されました。事案と判決の概要を簡略化してご紹介いたします。

【事案の概要】

原告：日本郵便との間で期間の定めのある労働契約を締結した労働者（数名）

被告：日本郵便

原告らは、被告に対し、期間の定めのない労働契約を締結している被告の正社員と同一内容の業務に従事しているながら、手当等の労働条件において正社員と差異があり、この差異は労働契約法20条に違反すると主張。正社員の諸手当との差額等の各支払を求めた事案。

【判決の概要】

本判決は、以下の点について、正社員と非正規社員の格差を不合理なものと判断しました。

- ・年末年始勤務手当（正社員が12月29日から翌年の1月3日までの間において実際に勤務した時に支給。非正規社員に支給なし。）
- ・住居手当（要件を満たす正社員に、家賃の額や住宅購入の際の借入額に応じて支給。非正規社員には支給なし。）
- ・夏季冬季休暇（6月1日から9月30日までおよび10月1日から翌年3月31日の期間において、在籍時期に応じ、それぞれ1日から3日まで付与。非正規社員には付与なし。）
- ・病気休暇（要件を満たした正社員に対し、私傷病の場合に有給休暇を付与。非正規社員には付与なし。）

【次ページに続きます】

【解説】

今回の訴訟で争われた主な争点は、正社員と非正規社員（有期契約労働者）の相違が労働契約法第20条に違反しないかどうかという点です。労働契約法第20条は、正社員と有期契約労働者の労働条件の違いが、①労働者の職務の内容、②職務の内容および配置の変更範囲、③その他の事情の3点を考慮して不合理であってはならないとしています。

先の4つの労働条件は、この考慮要素に照らして不合理だと判断されたこととなります。以下で、本判決が不合理と判断した理由をご説明いたします。

まず、本判決では、正社員と非正規社員との間には、①労働者の職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲に大きな相違があると認定しています。そうであるにも関わらず、先に挙げた労働条件の差異については以下のように判断しています。

・年末年始勤務手当

⇒ 年末年始勤務手当の性質は、多くの国民が休日の中、最繁忙時期の労働に従事したことに対する対価である。そのため、年末年始の期間に労働に従事した有期契約労働者に対し、手当を全く支払わないことに合理的な理由があるということとはできない。

・住居手当

⇒ 転勤が想定されていない正社員にも支給されていることから、有期契約労働者に全く支給されないことに合理的な理由がある相違とはいえない。

・病気休暇

⇒ 労働者の健康保持のための制度であることから、長期の勤務が想定されていない者に対して付与しないことが不合理ではない場合もある。しかし、有期契約労働者が契約更新を重ねることで勤務期間が長期間になった場合であっても病気休暇が全く付与されないことには合理的理由があるということとはできない。

・夏季冬季休暇

⇒ 国民的意識や慣習を背景とする休暇であり、有期契約労働者に全く付与しないことに合理性はない。

この判断理由をみると、非正規社員に対して「全く支給・付与しない」ことが問題であったようにみえます。しかし、少しでも支給・付与していればいいのかというところではありません。どの程度支給・付与すればいいかに明確な基準がない以上、違反を免れるためだけに多少の配慮をすることは賢明ではありません。先の3つの考慮要素を踏まえたうえで、各労働条件の性質に沿って非正規社員の労働条件を決定することが求められます。

なお、この事件は控訴されていますので、まだ確定していません。働き方改革の流れも加速していますので、今後の動向に注意が必要です。

— 労働契約法 —

就業規則の不利益変更

● 質問

当社には退職金制度があり、退職金規程で金額の計算式を定めています。しかし、経営不振が続いたことから、この計算式に従った退職金額を支払うことが難しい状況となっています。そこで、退職金規程を変更し、現在の金額よりも少額の支払いとなるようにしたいと考えています。

全従業員の同意を取りさえすればこの変更は可能なのでしょうか。

● 回答

従業員の同意を取ることで変更することはできますが、同意の取得は慎重に行う必要があります。

● 解説

(1) 退職金規程の位置付け

退職金に関する定めは、多くの場合、就業規則の本則や賃金規程とは別に設けられています。そのようなものであっても、労働基準法や労働契約法上は「就業規則」として取り扱われます。

労働基準法では、退職金の定めをする場合、「適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払の方法ならびに退職手当の支払の時期に関する事項」を就業規則に定めることとしています。

(2) 就業規則の効力

従業員は会社と労働契約を結び、仕事に従事します。この労働契約の具体的内容を労働条件と呼んでいます(例えば、賃金の額や休日の決まり、就業場所、異動の有無等)。労働条件は従業員と会社間の合意で決めることが原則ですが、会社が利益を上げるための組織である以上、労働条件をある程度統一的かつ公平に決めておくことが必要です。従業員一人一人と個別に合意していたのでは、統一的かつ公平な労働条件の設定は難しいといえます。そのため、「就業規則」という従業員全体に適用されるルールによって労働条件を決定する必要性が出てきます。

労働契約法にはそのための規定が置かれ(労働契約法第7条)、①労働契約を締結する際に、②合理的な労働条件を定めた就業規則が③労働者に周知されていた場合、就業規則が労働契約の内容(労働条件)となるとしています。

この労働契約法の規定が就業規則の効力の根拠となります。①～③の要件を満たせば、個別に同意をしていなくても(仮に就業規則の内容に納得できないとしても)、就業規則に従った労働条件となります。

【次ページに続きます】

(3) 就業規則の変更

就業規則に労働条件を決定する効力があるということは、就業規則を変更することにより労働条件も変更できることを意味します。現状よりも従業員に有利に変更することはもちろん、現状よりも不利に変更することも条件を満たせば可能です。

その条件は、(ア)従業員の同意を得ること、または(イ)就業規則の変更が合理的であることです。(ア)か(イ)のいずれかを満たせば従業員にとって不利な就業規則の変更でも効力が認められます。ただし、(イ)の「合理的」という条件は抽象的であり、結果の予想が非常に困難です。そのため、原則として(ア)の手法を採ることとなります。不利益な変更は、たとえ「合理的」であっても従業員の理解を得ることが運営上重要ですので、この観点からも(ア)を原則とすることに意味があります。なお、従業員の同意は個別に必要ですので、(ア)の方式で全従業員に対して就業規則変更の効力を及ぼすためには、結局すべての従業員から同意を得る必要があります。

(4) 同意の取得

従業員の同意を得て就業規則を不利に変更する場合、同意の取得は慎重に行う必要があります。というのも、賃金や退職金に関する変更の同意につき、最高裁は「変更により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者により変更を受け入れる旨の行為(署名等)がされるに至った経緯およびその態様、その行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否か」という判断基準を採用しているためです。そのため、単に書面に署名をするというだけでは、同意があったとは認められないとされる可能性があります。

退職金の減額は従業員にとって非常に不利益の大きなもので、通常は同意しないと考えられます。そうすると、どのような説明を会社がしたのか(説明会の内容や説明回数、会社からの資料提供の有無・内容、個別の説明があったか等)、従業員の発言や検討状況(異議を述べる機会があったのか、書面に署名をした場所は会社以外か、検討期間はどれぐらいか等)が重要な意味を持つと考えられます。

(5) ご質問のケース

ご質問も退職金の減額に関するものなので、最高裁が採用している先の判断基準が適用されると考えられます。そのため、減額の幅を最小限度に留めて従業員が被る不利益の程度を低くすることに加え、退職金の減額が必要となる理由を丹念に説明し、十分な検討期間を与えることが必要となります。

「自由な意思」という基準はあいまいですが、従業員側の事情に加え、会社側の交渉姿勢が問われているといえます。単に「同意の書面を得たからいい」というものではなく、誠実に交渉することが求められます。なお、同意を得られなかった場合には(イ)により変更が認められるかどうかの問題となります。

● 質問

社長が高齢のため事業承継を検討していますが、後継者はお子さんではなく、お孫さんにしたいようです。もし今社長が亡くなってしまった場合に、お子さんが相続放棄すればお孫さんが相続人になりますか。

なお、社長の奥様とご両親はすでに亡くなっており、ご兄弟もいません。

● 回答

お孫様は相続人にはなりません。解説をご確認ください。

● 解説

民法上、相続人となるべき子または兄弟姉妹が一定の事由により相続権を失った場合に、その者の子が相続権を得ることを「代襲相続」といいます。これは、血族関係に基づいて相続人を承継しうる地位にある子に、その相続利益や期待権を保護するものです。

「代襲相続」が認められるのは、相続人となるべき子または兄弟姉妹が、

- ① 相続開始以前に死亡した場合
- ② 相続欠格により相続権を失った場合
(例: 故意に被相続人や同順位の相続人を死亡させた場合)
- ③ 廃除により相続権を失った場合
(例: 被相続人を虐待した場合)

に限られ、相続放棄した場合は含まれません。相続放棄した者は、「自分の系統には遺産はいらぬ」という意思で放棄した」と捉えられるからとされています。

そのため、ご質問のケースでお子様が相続放棄した場合には、社長様には相続人がいないこととなってしまいます。

この場合、社長様の利害関係者が家庭裁判所に申し立てを行うと、「相続財産管理人」が選任されます。これは故人の相続財産を管理する者のことで、通常はその地域の弁護士が担当します。相続財産管理人が相続人や相続人の債権者を捜索しますが、一定期間それらが現れなければ、相続人のいない財産は最終的に国庫に帰属することとなります。

以上のような事態を避けるために、今のうちから社長様からお孫様へ贈与等によって財産を移すか、遺言によってお孫様へ財産を贈与することが考えられます。前者の場合には贈与税等が、後者の場合には相続税等がかかりますし、いずれの場合でも、お子様の遺留分への配慮が必要です。

<経営者の知恵袋 Q&A Vol.94> 2018年4月発行

BS179846

編集・発行 **株式会社エフアンドエム**

〒564-0063 大阪府吹田市江坂町1-23-38 F&Mビル

TEL : 06-6339-7167

FAX : 06-6339-7212

©2018 by F&M CO., LTD.