

Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所



笹浪総合法律事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルディング4階402号室
TEL.03-6213-0511 FAX.03-6213-0512 MAIL.office@sasanami-law.com
URL <http://www.sasanami-law.com>

2018 Summer

No.04



民法（相続関係）等の改正法について

弁護士 桑田 健太郎



平成30年7月6日、民法（相続関係）等の改正法が参議院本会議で可決・成立しました。民法における相続のルールが大きく変わるのは、昭和55年以来、約40年ぶりとなります。

本稿においては、複数の改正点のうち、主な改正点（①配偶者の居住の保護、②遺言、③相続人以外の者の貢献の考慮）に絞って、その概要を解説いたします。

1 配偶者の居住の保護

現行法において、相続人は、相続開始の時から、原則として被相続人の財産を承継します（民法896条）。したがって、死亡した被相続人が、居住用の自宅・土地以外に目立った財産を有していなかった場合、当該自宅・土地は相続人らの遺産分割の主要な対象となるため、当該自宅で同居していた妻が、遺産分割の結果如何によって、自宅の売却や退去を迫られるケースが存在しました。このようなケースが問題視された結果、改正法では、配偶者居住権の創設や、一定の条件下における住居の遺産分割の対象からの除外等、配偶者の居住権を法的に保護する規律が設けられました。

2 遺言

遺言の効力をめぐって係争が生じるケースはよく見受けられますが、特に、自分で手軽に作成できる「自筆証書遺言」に関しては、現行法所定の様式が充足されていないこと等を理由に係争となることが多くあります。この現状を踏まえ、改正法では、①自筆証書遺言の方式緩和、②遺言執行者の権限の明確化等が新たに規定されました。これらの規定により、自筆証書遺言における財産目録をパソコンで作成することが可能となり、また、現行法では必須である自筆証書遺言の家庭裁判所による検認が一定の場合には不要となるため、改正法の施行によって、自筆証書遺言をめぐる係争を予防する効果が期待されるといえます。

3 相続人以外の者の貢献の考慮

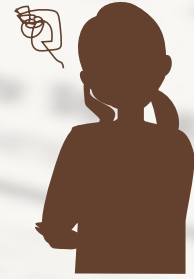
現行法では、被相続人の生前に、被相続人への療養看護等によって、その財産維持・増加に貢献した相続人を対象に、他の相続人との不公平を是正する目的から、「寄与分」という制度が規定されています。しかし、この「寄与分」によって不公平が是正される可能性を有するのは、相続人による貢献のみです。したがって、例えば、被相続人が営む事業を、被相続人の息子の妻が療養看護等によって献身的に支えたとしても、息子の妻は相続人ではないため、「寄与分」がそもそも認められず、その献身的な貢献は相続において全く考慮されませんでした。

そこで、改正法では、被相続人に対して無償で療養看護等をしたことにより、被相続人の財産の維持・増加について特別の寄与をした被相続人の親族（「相続人」ではなく、「親族」であることが重要です。）に、相続開始後、相続人に対し、特別寄与料の支払を請求できる規定を新たに設けました。この請求権は、特別寄与者が相続の開始等を知った時から6か月以内又は相続開始の時から1年以内に行使する必要があるなど、一定の制約は存在するものの、現行法では考慮されなかった相続人以外の者による貢献が、金銭請求という形で考慮されることとなります。

終わりに

以上の改正点以外にも、遺産分割が成立する前に金融機関からの預貯金の払戻しを認める「仮払い制度」の創設や、遺留分の算定方法の見直しなど、改正法では相続に関連する諸点について重要な改正がなされています。親族間における相続関係の係争は、その性質上、長期にわたるものが多く、そのような長期の係争に巻き込まれることを防ぐためにも、改正法を把握しておく必要があります。

当事務所においては、相続等の案件についても、皆様からのご相談に随時対応をさせていただきますので、どうぞお気軽にご相談いただければ幸いです。



「セクハラ罪という罪はない」のは本当か？

弁護士 山本 裕子 特定社会保険労務士 野澤 伸介

1 セクハラ罪という罪はないか？

政府の閣僚が記者会見で「セクハラ罪という罪はない」と発言したと報道されたことがありました。どのような文脈でこの発言があったかはさておき、指摘していること自体はそのとおりで、刑法にそのような名前の罪はありません。しかし、セクシュアルハラスメント行為が強制わいせつなどの罪に問われることはあり、セクハラ行為に対して企業が適切な措置を講じなかった場合は、企業が法に反することになります。

「男女雇用機会均等法」第11条では、事業主に対し、「職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置」を講ずることを義務づけ、その適切かつ有効な実施を図るために必要な「指針」が定められており、事業主はその遵守が求められています。

冒頭の閣僚の発言は、その所管する行政機関の高官の行為に関してですが、この問題について、企業として注意すべきは、「職場での性的な言動」の禁止はもちろんのこと、その言動により起因した問題についての企業側の対応です。

2 事業主としての適切な判断

新聞報道によれば、前記の事案では、女性記者が男性の政府高官に取材中、性的言動があったことを上司に相談をした際、相談を受けた上司は、会社の上層部に報告を怠るといった対応があったということです。そして、社長が記者会見で「社員からセクハラの情報があったにもかかわらず、適切な判断をできなかったことは深くおわびする」と述べたとのこと（日本経済新聞2018.4.25）。また、この件では、女性記者が取材中の性的言動を録音したデータを週刊誌に提供し、その是非が議論となりました。

女性記者の上司は、相談されたときに、どのような対応をとるべきだったのでしょうか。また、女性記者は、上司に相

談をしても対応してもらえないとわかったとき、どうすればよかったのでしょうか。また、組織のトップは、これらの問題において、対外的にどのような姿勢で臨むべきでしょうか。

3 被害者のために、全ての従業員のために、そして、企業のために

セクハラに限らず、パワーハラスメント等ハラスメント事案において、事後対応の不備により被害者にさらなる被害、いわゆる「二次被害」が発生してしまうのは、会社側が事案を軽視してしまい、「適切な判断」をすることができなかった、ということが多いのではないのでしょうか。それは、被害者にとっての問題を大きくするだけでなく、企業にとっても、対被害者との関係のみならず、心ある従業員からの失望、社会における企業のイメージダウン、それに伴う様々なデメリットを生じさせる可能性があります。

ハラスメント事案において「適切な対応」をするためには、典型的に判で押したように判断することではなく、なぜその表現・行為が不適切か、会社はどうすべきか、について想像力を働かせ、社内で議論することが重要ではないかと思います。そして、その議論は、社会情勢の変化に伴い、常に続けられることが求められると思います。

「セクシュアルハラスメント」が社会問題化し、法令上の用語となって約20年。この問題は、いまでも現在進行形で考えなければならない問題です。

当事務所では、ハラスメント問題対応経験が豊富な弁護士、21世紀職業財団認定の「ハラスメント防止コンサルタント」である社会保険労務士が所属しております。ハラスメント問題が生じた際の「適切な判断・対応」について、社内研修などでご協力できますので、お気軽にお問い合わせいただければと存じます。