



NS News Letter

Topics	ごあいさつ.....	01
Column 1	改正民事執行法の解説（解説：弁護士・長瀬 佑志）.....	02
Column 2	同一労働同一賃金の課題①（解説：弁護士・母壁 明日香）.....	10
Column 3	電子帳簿保存法の解説③ ペーパーレス化へ向けて（解説：弁護士・斉藤 雄祐）.....	13
Column 3	交通事故に関して⑤（解説：弁護士・吉津 和輝）.....	14
Column 4	就労の場面と LGBT（解説：弁護士・坂口 宗一郎）.....	18
Column 5	瑕疵担保責任と契約不適合責任の関係－建築請負契約（解説：弁護士・田中 佑樹）.....	21
Notice	リーガルメディア・実務に役立つ書式集.....	25

家にいるあいだに外はすっかり新緑になり、暑く感じる日も増えてまいりました。

皆様は、いかがお過ごしでしょうか。

弁護士法人 長瀬総合法律事務所の「ニュースレターvol.39」をお届けいたします。

今号では、下記のテーマをご紹介します。

今月ご紹介するテーマ

- 改正民事執行法の解説（解説：弁護士・長瀬 佑志）
- 同一労働同一賃金の課題①（解説：弁護士・母壁 明日香）
- 電子帳簿保存法の解説③ ペーパーレス化へ向けて（解説：弁護士・斉藤 雄祐）
- 交通事故に関して⑤（解説：弁護士・吉津 和輝）
- 就労の場面と LGBT（解説：弁護士・坂口 宗一郎）
- 瑕疵担保責任と契約不適合責任の関係－建築請負契約（解説：弁護士・田中 佑樹）



また、当事務所は、企業法務コラムサイト「リーガルメディア」を開設しております。



<https://houmu.nagasesogo.com/media/>

現在の社会情勢に関係した企業法務コラム、Q&A、法令解説などを定期的に発信しているほか、業務に役立つ書類の書式を無料でダウンロードすることも可能です。

巻末でも、ダウンロード可能な書式の一部をご紹介します。

興味をお持ちの方は、ぜひご覧下さい。

2020 年 5 月 編集担当

解説：弁護士 長瀬 佑志
(茨城県弁護士会所属)



1 はじめに 改正民事執行法等の施行

1 民事執行法及びハーグ条約実施法の概要

民事執行法は、勝訴判決などを得た債権者が、その権利の実現を求めるための裁判手続を定めるものです。また、国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律（以下「ハーグ条約実施法」といいます）には、国際的な子の返還の執行手続に関する民事執行法の特則が定められています。

2 民事執行法等の改正

令和元年5月10日、民事執行法及び国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第2号）が成立しました（同月17日公布）（本稿では「本法改正」といいます）。

本法改正では、民事執行制度をめぐる最近の情勢に鑑み、①民事執行法及び②ハーグ条約実施法が改正されることになります。以下では、本改正法による民事執行法を「改正民事執行法」、ハーグ条約実施法を「改正ハーグ条約実施法」と表記します。

3 改正民事執行法等の施行時期

本法改正は、原則として令和2年4月1日から施行されます（附則第1条）。

ただし、債務者以外の第三者からの情報取得手続のうち、登記所から債務者の不動産に関する情報を取得する手続（改正民事執行法205条）は、公布の日（令和元年5月17日）から2年を超えない範囲内政令で定める日から運用開始とされています（附則第5条）。このように、本法改正のうち一部については、施行時期が異なることに留意が必要です。

4 改正民事執行法等の概要

本法改正では、民事執行制度をめぐる最近の情勢に鑑み、主に以下の5点について見直しが図られています。

- （1）債務者の財産状況の調査に関する制度の実効性を向上させる
- （2）不動産競売における暴力団員の買受けを防止する
- （3）国内の子の引渡し及び国際的な子の返還の強制執行に関する規律の明確化を図る
- （4）債権執行事件の終了をめぐる規律の見直しを図る
- （5）差押禁止債権をめぐる規律の見直しを図る

2 改正民事執行法等の4つのポイント

前記のとおり、今回の法改正では、執行実務における4点についての見直しが図られています。

これらの改正民事執行法等の4つのポイントは、以下のとおりです。

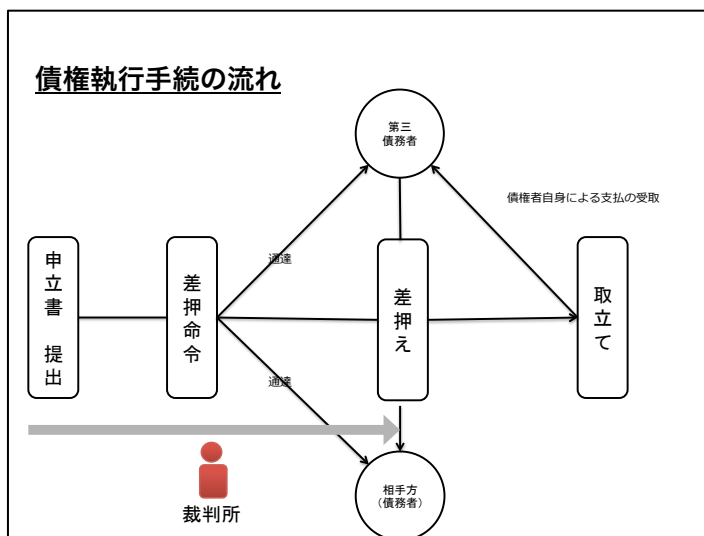
ポイント① 債務者財産の開示制度の実効性の向上【民事執行法の改正】

● 背景

強制執行の申立てには、執行の対象となる債務者の財産を特定することが必要となります。

例えば、①預貯金を差し押さえるには、債務者の預貯金を取り扱う金融機関名、店舗（支店等）等を、②給与を差し押さえるには、債務者の勤務先の名称、所在地等を、③不動産を競売にかけるには、債務者の所有する不動産の所在、地番等を、それぞれ申立書に記載する必要があります。

したがって、債権者が債務者の財産に関する十分な情報を有しない場合には、執行対象となる債務者の財産を特定することができないために、勝訴判決等を得たにもかかわらず、その強制的な実現を図ることができないという問題が生じます。



そこで、強制執行の実効性を確保するため、平成15年における民事執行法の改正では、「財産開示手続」（債務者の財産に関する情報を債務者自身の陳述により取得する手続）が創設されました。しかしながら、財産開示手続の利用実績は年間1000件前後と低調にとどまっており、債務者財産の開示制度の実効性を向上させる必要があると指摘されていました。

● 現行の財産開示手続きの見直し

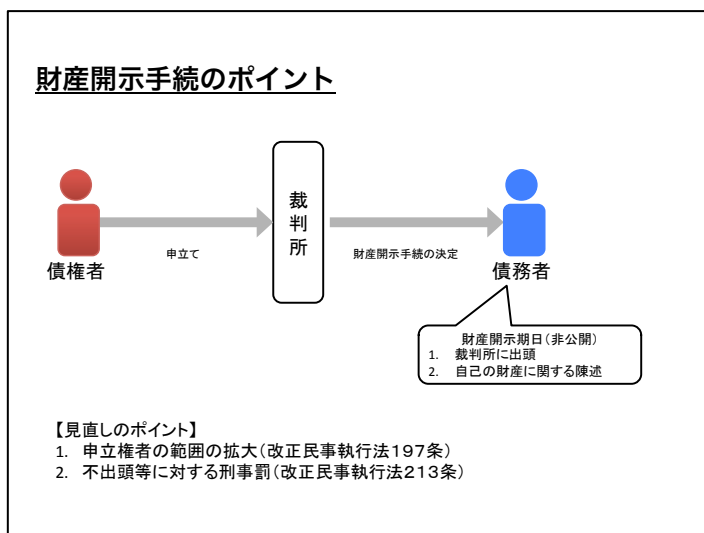
そこで、改正民事執行法では、現行の財産開示制度をより利用しやすく、かつ実効性ある手続とするために、以下の見直しが図られることになりました。

申立権者の範囲の拡大【改正民事執行法197条】

現行制度では、財産開示手続の申立権者が、確定判決等を有する債権者に限定されていました（旧民事執行法197条1項柱書）。

しかしながら、財産開示手続は金銭債権についての強制執行の準備として行われるものであり、いずれの債務名義についてもそれにより行うことができる強制執行の内容に違いがないことに照らすと、現時点では、強制執行と財産開示手続とで、その申立てに必要とされる債務名義の種類に差を設ける合理性が乏しくなっているとの指摘もありました。

そこで、改正民事執行法では、申立権者範囲を拡大して、仮執行宣言付判決を得た者や公正証書により金銭（例えば養育費など）の支払を取り決めた者等も利用可能に変更しています（改正民事執行法197条）。



改正民事執行法 197 条

(実施決定)

執行裁判所は、次の各号のいずれかに該当するときは、執行力のある債務名義の正本を有する金銭債権の債権者の申立てにより、債務者について、財産開示手続を実施する旨の決定をしなければならない。ただし、当該執行力のある債務名義の正本に基づく強制執行を開始することができないときは、この限りでない。

刑事罰の新設【改正民事執行法 213 条】

現行制度では、財産開示手続において開示義務者（具体的には債務者またはその法定代理人もしくは代表者）が、正当な理由なく呼出しを受けた財産開示期日に出頭せず、または財産開示期日において宣誓を拒んだ場合や、宣誓した開示義務者が、正当な理由なく陳述を拒み、または虚偽の陳述をした場合には、これらの手続違反をした者を 30 万円以下の 過料 に処することとしていました（旧民事執行法 206 条）。

もともと、債務者の不出頭や虚偽陳述に対する罰則（30 万円以下の過料）では罰則が弱いために、財産開示手続が低調ではないかとの指摘がありました。

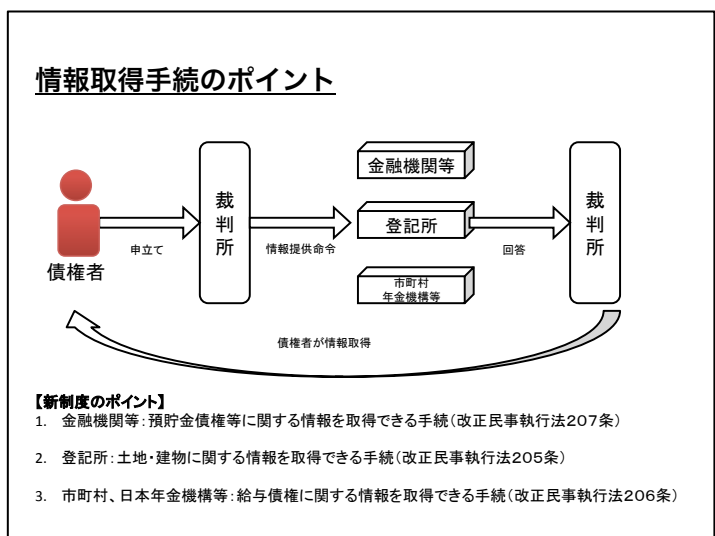
そこで、不出頭等に刑事罰（6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）による制裁を科して、財産開示手続の実効性を向上させることとしました（改正民事執行法 213 条）。

● 債務者以外の第三者からの情報取得手続きの新設

財産開示手続では不開示となってしまうことが少なくなく、債務者自身の陳述によって債務者財産に関する情報を取得する制度には限界があると指摘されていました。

そこで、改正民事執行法では、債権者からの申立てにより、債務者以外の第三者から、債務者財産に関する情報を取得する制度（第三者からの情報取得手続）が新設されることになりました。

具体的には、以下の 3 つになります。



ア 金融機関（銀行、信用金庫、労働金庫、信用協同組合、農業協同組合、証券会社等）等から、①預貯金債権や②上場株式、国債、投資信託受益権等に関する情報を取得できる手続（改正民事執行法 207 条）

イ 登記所から③土地・建物に関する情報を取得できる手続（改正民事執行法 205 条）

ウ 市町村、日本年金機構等から④給与債権（勤務先）に関する情報を取得できる手続（改正民事執行法 206 条）

【留意事項】

● 給与債権の情報取得手続を利用できる債権者の範囲

ただし、ウ（④給与債権）については、全ての債権者が対象となるのではなく、i 養育費等の扶養義務に係る請求権を有する債権者と ii 人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権を有する債権者のみが対象とされています。

● 財産開示手続を先行する必要性

また、③債務者の土地・建物と④勤務先に関する情報取得手続については、それに先立って、債務者の財産開示手続を実施する必要があります（①預貯金等に関する情報取得手続については、その必要はありません）。

ポイント② 不動産競売における暴力団員の買受け防止【民事執行法の改正】

● 背景

公共事業や企業活動等からの暴力団排除の取組が官民を挙げて行われており、民間の不動産取引でも暴力団排除の取組が進展してきました。一方、現行民事執行法において暴力団員等の買受け自体を制限する規定はありませんでした。その結果、約200の暴力団事務所の物件が不動産競売の経歴を有していることが判明しています（全国の暴力団事務所は約1700箇所）【警察庁調べ】。

また、「世界一安全な日本」創造戦略（H25.12閣議決定）では、「不動産競売・公売への暴力団の参加防止等の方策について検討する」という姿勢が示されています。

このような事情を背景に、②不動産競売における暴力団員の買受け防止に向けた見直しがされることになりました。

● 改正民事執行法による見直しの方向性

改正民事執行法では、裁判所の判断により暴力団員、元暴力団員（暴力団員でなくなってから5年を経過しない者）、法人で役員うちに暴力団員等がいるもの等が買受人となることを制限することとしました。これに伴い、不動産競売において買受けの申出をする方には、全員、暴力団員等に該当しないことなどを陳述させることになりました（虚偽の陳述には刑事罰が科せられます）。

また、暴力団員等でない者が、暴力団員等の指示に基づき買受けの申出をすることも制限することとしました。

例えば、買受人自身は暴力団員でなかったとしても、暴力団員が買受人に資金を渡すなどして買受けをさせていた場合も、買受けを制限することになります。

今回の改正民事執行法による、不動産競売手続のポイントは以下のとおりです。

ア 買受申出人の陳述義務（改正民事執行法 65 条の2）

暴力団員等に該当しないことを陳述

イ 虚偽陳述に対する制裁（改正民事執行法 213 条）

虚偽の陳述には刑事罰（6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金）による制裁

ウ 裁判所による照会手続（改正民事執行法 68 条の4）

最高買受申出人が暴力団員等に該当するか否かを警察へ照会

エ 裁判所による売却不許可決定（改正民事執行法 71 条）

暴力団員等に該当することが認められれば売却不許可決定

ポイント③ 子の引き渡し・返還の強制執行に関する規律の明確化

● 背景

国内の子の引渡しの強制執行については、現行法においては明文がなく、動産に関する規定を類推適用していました。そこで、裁判の実効性を確保しつつ、子の利益に配慮する等の観点から、規律を明確化する必要が指摘されていました。

国際的な子の返還の強制執行については、国内と同様の観点から規律を整備する必要が指摘されてきました。

なお、これまでは、国内の子の引渡しの強制執行は年間100件程度、国際的な子の返還の代替執行は年間1、2件程度にとどまります。

● 申立て要件の見直し

子の引き渡し・返還の強制執行の方法には、間接強制（裁判所が相手方に対して引渡しや返還に応ずるまで1日当たり一定額を支払うよう命令するもの）と直接的な強制執行（裁判所の命令を受けた執行官が子のいる場所に赴いて引渡しや返還を実現する方法）の二つがあります。

改正前ハーグ条約実施法では、直接的な強制執行をするためには間接強制を先行させる必要がありましたが、改正民事執行法及び改正ハーグ条約実施法では、国内の子の引渡し及び国際的な子の返還ともに、一定の要件（※1）を満たせば、間接強制の手続を経ずに直接的な強制執行を申し立てることができるようになりました。

（※1）①間接強制では引渡しの見込があるとは認められない、②子の急迫の危険を防止するために必要がある等
（改正民事執行法 174 条 2 項、改正ハーグ条約実施法 140 条）

● 同時存在の要件の見直し

また、これまでは、国内の子の引渡し・国際的な子の返還ともに、直接的な強制執行を行う場所に、債務者（子の引渡しや返還をしなければならない人）がいる必要がありました。

本改正法では、子の引渡しや返還を求めている債権者が執行の場所に出頭することを原則とする代わりに、債務者の同席を不要としました。

ポイント④ 差押禁止債権をめぐる規律の見直し【民事執行法の改正】

● 背景

債権の差押えにより債務者の生活が困窮することを防止するため、現行法には、債務者が、差押命令の取消しを求める制度（差押禁止債権の範囲変更の制度）があります。

しかしながら、現状では、①債務者がこの制度の存在を十分に認識していない、②債務者が申立ての準備をしている間に差押債権者によって差押債権が取り立てられてしまう、などの理由により、この制度があまり活用されていませんでした。

● 見直しの方向性

ア 差押禁止債権の範囲変更の制度の存在の教示【改正民事執行法 145 条 4 項】

差押禁止債権の範囲変更の制度の存在を、裁判所書記官が債務者に対して教示しなければならない旨の規定が新設されました。

イ 差押禁止債権の範囲変更の準備期間の延長【改正民事執行法 155 条 2 項】

また、給与等が差し押さえられた場面において、債務者が差押禁止債権の範囲変更申立てのための準備期間を1週間から4週間に伸長する旨の規定が新設されました（この準備期間中の取立てができません）。

ポイント⑤ 債権執行事件の終了をめぐる規律の見直し【改正民事執行法 155 条 5 項ないし 8 項】

債権執行事件において、債権者が取立ての届出等をせずに長期間（2年以上）にわたって漫然と事件を放置し続けている場面において、執行裁判所の決定により事件を終了させるための規定が新設されました。

3 改正民事執行法が実務に与える3つの影響

改正民事執行法のうち、財産調査を中心とした改正点が実務上に与えるであろう影響として考えられることは、以下の3つが挙げられます。

1 財産開示手続の積極的活用による債権回収の実現

● 財産開示手続きの申立権者の範囲の拡大

財産開示手続の申立権者の範囲が拡大したことにより、確定班判決を取得していなくとも、仮執行宣言付判決を得た者や、公正証書による金員の支払請求権者でも、債務者に対する財産開示手続の申立てを行うことが可能となります。

これによって、本改正前では執行認諾文言付公正証書を作成していても、債務者に対する財産開示手続を利用することができず、債務者が任意の支払いを拒否した場合には債務者財産を特定することが難航していましたが、財産開示手続きを利用することが選択肢に入るようになります。その結果、債権回収を視野にいれる場合には、公正証書を作成することの有効性が期待できます。

これまでと異なり、公正証書作成による債権回収の実効性が向上したことにより、裁判外手続による解決を選択し、無用な裁判対応の負担を軽減することが期待できます。

● 刑事罰の新設による債務者への支払催促の心理的効果

また、財産開示手続への不出頭等に対して、刑事罰（6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金）による制裁が科されることになった結果、改正前に比べて、財産開示手続を申し立てたことによる債権者への支払催促の心理的効果はより高まったものといえます（改正民事執行法 213 条）。

2 第三者からの情報取得手続の活用による債権回収の実現

● 預金口座等の調査能力の向上

改正前では、債権者が債務者名義の預金口座等を調査する方法としては、弁護士会照会手続を利用することが挙げられます。もっとも、弁護士会照会は弁護士が債権者から依頼を受けなければ利用することができない上、各金融機関への照会申立てをする都度、一定の申立手数料を負担しなければなりません（1 件 5000 円程度）。

仮に、10 の金融機関に対して弁護士会照会を申し立てる場合には、調査費用の実費として 5 万円以上を要することになり、債権者にとっては相応の負担が生じることになります。また、仮に弁護士会照会を申し立てたとしても、金融機関によっては債務者の個人情報保護を理由に回答を拒否してくることもあります。したがって、改正前における債務者の預金口座等の調査については、債権者の費用負担やその確実性という点では限界があったといえます。

一方、本改正によって、①預貯金等に関する情報取得手続については、財産開示手続きを先行する必要もなく、債権者から直接各金融機関に対して情報を取得できることになり、従前の弁護士会照会による開示請求における費用負担や確実性といった課題を解決できることが期待できます。

● 養育費の回収可能性の向上

また、改正民事執行法では、④給与債権（勤務先）に関する情報を取得できる手続が新設されています。④給与債権（勤務先）に関する情報については、全ての債権者が対象となるのではなく、i 養育費等の扶養義務に係る請求権を有する債権者と ii 人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権を有する債権者のみが対象とされていますが、本改正によって、養育費の回収可能性を向上できることが期待できます。

改正前では、離婚前の他方配偶者の勤務先等の状況はある程度把握していたとしても、離婚後に他方配偶者が転職してしまうと、新たな勤務先を調査することができないために、預貯金や不動産等、めばしい資産がないと、養育費の回収が困難になってしまうという事例は少なくありませんでした。

本改正によって、離婚後に転職したとしても、情報取得手続を利用することにより、新たな勤務先を調査することが可能となり、給与債権の差押による債権回収の実効性を図ることができるといえます。

● 交通事故における加害者無保険事案における回収可能性の向上

さらに、前記のとおり、④給与債権（勤務先）に関する情報については、ii 人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権を有する債権者も対象となっています。「人の生命・身体への侵害による損害賠償請求権」の一例として、交通事故事案における損害賠償請求権も考えられます。

交通事故事案では、任意保険制度が充実しているとはいえ、すべての自動車運転者が任意保険に加入しているとは限りません。実際、弁護士が担当する交通事故事案では、加害者が無保険のために、損害賠償請求を行うとしても、どのようにして回収を図るかで苦慮するケースが少なくありません。また、交通事故事案では、離婚事案と比べて、事故当事者同士で事前の面識がないことが大半であり、加害者の勤務先等、財産情報を入手することは困難といえます。

このような状況において、本改正によって交通事故被害者が④給与債権（勤務先）に関する情報を取得できる機会ができたことは、債権回収の実効性を図る上で大きな前進と評価することができます。

3 債務整理事案への影響

このように、本改正によって債権回収の実効性が向上した反面、債務者にとっては、債権回収の手段を講じられる可能性が高まっていることには留意が必要と思われます。

● 消費者金融による債権回収の実効性

これまでは財産開示手続の申し立てがなされたとしても、債務者側では過料の制裁に過ぎないと考えて不出頭等を選択していたようなケースでは、改正民事執行法施行後は、刑事罰のおそれが生じることになります。

その結果、消費者金融等を始めとした債権者から、財産開示手続を申し立てられるケースも増加することも考えられます。

● 債務者の給与債権差押のリスク

また、本改正によって債務者が勤務先に関する情報等、財産情報を債権者に調査される可能性が生じることになります。その結果、債務者が任意の支払いに応じない場合には、勤務先等を調査され、給与債権を差し押さえられるリスクが生じます。

● 債務整理の必要性

このように、本改正によって債権回収の実効性が向上した反面、債務者にとっては債務整理の必要性についてはこれまで以上に検討することが求められます。

債務者の収支の状況によっては、破産申立てや個人再生申立て等、法的整理を検討する必要性が生じる場面も増えるかと思われます。

4 まとめ

以上が、改正民事執行法及び改正ハーグ条約実施法の5つのポイントと実務に与える3つの影響となります。本改正は、債権者、債務者双方の立場にとっても影響は避けられません。債権回収や債務整理の問題を検討するにあたっては、本改正の概要を押さえることが求められます。

改正民事執行法等が施行される2020年4月1日以降、実際に改正後の財産開示手続や情報取得制度が利用される事例が蓄積されることにより、今後の債権回収の実務や債務整理の実務、養育費を中心とした離婚事案に与える影響の大きさを図っていくことになるでしょう。

【参考文献】

1. 法務省民事局「民事執行法及び国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律の一部を改正する法律の概要」
2. 法務省「民事執行法及び国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律の一部を改正する法律」パンフレット
3. 金融法務事情 No.2118 2019年7月25日「民事執行法等の改正の要点（1）」
4. 東京弁護士会法友会編「Q&A 改正民事執行法の実務」





正規・非正規労働者間の「不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一層する」（働き方改革実行計画）。こうした目標を掲げ、2020年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法（以下では「改正法」といいます）が施行されました（中小企業についての施行日は2021年4月1日。なお、中小企業の範囲については以下の厚生労働省サイトをご参照ください（※1））。

（※1）厚生労働省 パートタイム・有期雇用労働法の施行にあたっての中小企業の範囲

<https://www.mhlw.go.jp/content/000596564.pdf>

この改革は、不合理な待遇格差の是正という社会政策の側面と、労働者の能力発揮と賃金上昇を通じ、「成長と分配の好循環」を実現するという経済政策の側面をもっています。こういった政策を実現するために、改正法では、正社員と短時間・有期雇用社員間の不合理な待遇差を禁止し、不合理性を基本給、賞与、諸手当などの個々の待遇ごとに、待遇の性質・目的に照らして判断することとしています。

今回からは、「**同一労働同一賃金の課題**」と題し、連載していきます。

第1回では、同一労働同一賃金の概要やありがちな誤解をみていきましょう。

1 同一労働同一賃金とは

同一労働同一賃金は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、労使の話し合いによって確認・共有することが肝要です。

また、不合理な待遇差の解消に向けては、賃金だけでなく、福利厚生、キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要です。

2 同一労働同一賃金の実現に向けて

厚生労働省は、同一労働同一賃金の基本的な考え方や問題となる・ならない例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年12月28日）」）を公表しています（※2）。

また、事業者向けの支援として、非正規雇用の処遇改善にむけた以下の各資料を公表しています。まずは、「同一労働同一賃金ガイドライン」で基本的な考え方等を確認した上で、以下の各資料を参考にすると良いでしょう。

（※2）厚生労働省 同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

1 パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

(参照) 厚生労働省 パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書

<https://www.mhlw.go.jp/content/000630838.pdf>

同一労働同一賃金導入のための取組手順が示されており、自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検をすることができます。

2 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）

(参照) 厚生労働省 不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（業界別マニュアル）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html

パートタイム・有期雇用労働者等の数又は割合が高い業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業、労働者派遣業）の「業界別編」、及び「業界共通編」に分けて、具体的な点検・検討手順が詳細に解説されています。

3 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

(参照) 厚生労働省 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496880.pdf>

基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

職務（役割）評価ツールを利用することで、パートタイム労働者と正社員の仕事の大きさ、均等・均衡待遇の状況をチェックすることができます。

3 同一労働同一賃金における誤解

事業者の皆様の中には、同一労働同一賃金について誤解していることもあるようです。以下では、よく誤解しがちなことを挙げていきます。

1 正社員と短時間・有期雇用社員間で職務を分離すれば改正法の適用はない！？

職務などに違いがあっても、違いに応じた均衡待遇が求められますので、改正法の適用があります。

ハマキョウレックス事件（最高裁 2018 年 6 月 1 日判決）（ハマキョウレックス事件最高裁判決の解説は NS News Letter Vol.25 に掲載）では、正社員と契約社員との間での作業手当や通勤手当、皆勤手当等に格差を設けることが不合理であると判断されています。

2 賃金を職務給にしなければならない！？

職能給、成果給、勤続給といった職務給以外の賃金形態でも、それぞれの性質・目的に沿った取扱いがなされていれば、適法（不合理ではない）とされており、職務給にすることが義務付けられているわけではありません。

3 諸手当と賞与を改善すれば基本給は改善しなくても良い！？

基本給についても、その性質・目的に応じた対応が必要であることは、改正法やガイドラインに明記されており、働き方改革の趣旨からすれば、基本給の改善こそが本丸といえます。

産業医科大学事件（福岡高裁 2018 年 11 月 29 日判決）では、正規職員と臨時職員間の基本給格差の一部（月額 3 万円分）は不合理と判断されています。

4 長期勤続を予定した正社員を短期雇用の契約社員よりも好待遇とすることは当然許される！？

長期勤続に対する報償という目的をもつ勤続給や退職金について、長期勤続という実態に応じて支給することは不合理とはいえません。しかし、長期勤続の予定や期待という抽象的・主観的な事情により異なる待遇とすることは不合理とされます。

メトロコマース事件（東京高裁 2019 年 2 月 20 日判決）では、契約社員への退職金の不支給（正社員基準の 4 分の 1 を下回る部分）、勤続 10 年褒賞の不支給等は不合理であると判断されています。

5 短時間・有期雇用社員本人が賃金引上げを望んでいない場合、賃金を上げなくても良い！？

社会保険未加入や夫の配偶者手当を維持するため、短時間・有期雇用社員本人が賃金引上げを望まない場合もあります。

しかし、不合理な待遇差を禁止した法律規定は、これと異なる当事者の合意を無効とする強行規定であると解されていますので（ハマキョウレックス事件参照）、労働者がそれで良いと言っても、違反は許されません。

6 有期雇用社員を無期転換してフルタイムにすれば、改正法の適用はない！？

確かに、改正法は、短時間・有期雇用社員を適用対象としており、フルタイム・無期雇用の社員には、直接の適用はありません。

しかし、短時間・有期雇用社員の待遇が改善される中、低待遇のまま無期転換したフルタイム・無期雇用の社員が、待遇改善を受けず「非正規」的に扱われることは、改正法の趣旨に反することとなります。

不法行為として損害賠償の対象にもなり得ます。

こうした誤解がないように、次回以降では、これまでの裁判例を詳しく検討していきます。

同一労働・同一賃金を導入するにあたり、「うちの会社はどうすれば良いか」「こういった取組みは大丈夫か」など、疑問や不安がある場合には、ご遠慮なく、当事務所までご相談ください。



解説：弁護士 齊藤 雄祐
(茨城県弁護士会所属)



電子帳簿保存法の解説第3回目となり、最終回です。

まず、スキャナ保存要件の概要について説明し、最後に導入の手続を解説します。

1 スキャナ保存の要件の概要

1 国税庁

国税庁が作成した「はじめませんか、書類のスキャナ保存」（以下「書面1」といいます）と題する書面（※1）では、以下のように要件を整理しています。

- (1) 入力方式の遵守
- (2) 一定水準以上の解像度及びカラー画像による読み取り
- (3) タイムスタンプの付与
- (4) 読取情報の保存
- (5) ヴァージョン管理
- (6) 入力者等情報の確認
- (7) 適正事務処理要件
- (8) 帳簿との相互関連性の確保
- (9) 見読可能装置の備付け等
- (10) 電子計算機システムの開発関係書類等の備付け
- (11) 検索機能の確保

(※1) 国税庁 「はじめませんか、書類のスキャナ保存」

https://www.nta.go.jp/publication/pamph/sonota/0018004-061_02.pdf

さらに、「電子帳簿保存法一問一答【スキャナ保存関係】」（※2）と題する書面（以下、「書面2」といいます）では、更に詳細に15の要件を列挙しています（同書面18頁）。

(※2) 国税庁 電子帳簿保存法一問一答【スキャナ保存関係】

https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/pdf/denshihozon_sukyana.pdf

2 各種文献での解説

(1) 中小企業のための国税書類のスキャナ保存入門(袖山喜久造外 1 名、一般財団法人大蔵財務協会、2016 年 21 頁))

- ① 真実性の確保
- ② 見読可能性の確保
- ③ 内部統制要件
- ④ 相互関連性の確保
- ⑤ 検索機能の確保

(2) 改正電子帳簿保存法完全ガイド(袖山喜久造、税務研究会出版局、2016 年)

- ① 真実性の確保
- ② 見読可能性の確保
- ③ 関係書類の備え付け
- ④ 相互関連性の確保
- ⑤ 検索機能の確保

3 各要件の解説

各文献を調査、検討しましたが、表現の違いはあるものの、要は、国税庁が作成した各種文献を根拠として解説しているものとなります。したがって、書面 2 は、書面 1 の順序にしたがって解説が詳細になされているため、要件を検討するに際し、文献を調査するよりも国税庁が作成した書類を精査した方が無難です。各要件の解説は、書面 1 及び書面 2 を精査すれば足りるものと考えます。

4 使用するスキャナソフト等の法令適合の確認方法

スキャナソフトが電子帳簿保存法の要件を充足しているか不明な場合は、公益社団法人日本文書情報マネジメント協会(以下「JIIMA」といいます)において、市販のソフトウェアを対象に、電子帳簿保存法における要件適合性の確認(認証)を行っていますので、JIIMA が確認(認証)したソフトウェアを使用することも一案です。

5 小括

スキャナ保存の要件については、専門用語(法律上の専門用語というよりは、システム関係の専門用語)があるため難解に思われます。

しかし、一つ一つのテクニカルタームについて意味を調査し、システムの取扱説明書等の照合しながら要件を充足しているか確認していく方法が無難と思われる。

2 申請方法

1 概要

申請に必要な方法及び書類関係一式は、国税庁のサイトにあります(※3)。記載例も掲げてあるため、記載例を参考にしながら、申請書類を記入します。

(※3) 国税庁 [手続名] 国税関係書類の電磁的記録によるスキャナ保存の承認申請
https://www.nta.go.jp/taxes/tetsuzuki/shinsei/annai/hojin/annai/3030_01.htm

まず、書類保存を開始する3ヶ月前までには、申請書類を提出します。申請書類提出時に、上記1の要件を全て充足する必要はありません。なぜなら、上記要件は、現実にスキャナ保存をする場合に充足する必要がある要件であって、申請段階では不要なためです。しかし、申請書類に要件が充足する準備を整える欄にチェックする必要がありますので、忘れないようにしましょう。

2 添付書類

添付書類として、以下の3部の書面が必要となります。

- ① 電子計算機処理システムの概要を記載した書類
- ② 電子計算機処理に関する事務手続の概要を明らかにした書類
- ③ 申請書の記載事項を補完するために必要となる書類その他参考となるべき書類

(1) 電子計算機処理システムの概要を記載した書類

利用するシステムの仕様書（システム基本設計書、システム概要書、システム変更履歴書等）になります。

(2) 電子計算機処理に関する事務手続の概要を明らかにした書類

通達4-11（※4）に掲げられている書類を提出すれば問題ありません。さらに、書面2では上記書類のうち「入出力処理（記録事項の訂正又は削除及び追加をするための入出力処理を含みます）の手順、日程及び担当部署などについての概要を記載する必要があります」（63頁）と説明されています。

（※4）国税庁 法第4条（国税関係帳簿書類の電磁的記録による保存等）関係
<https://www.nta.go.jp/law/tsutatsu/kobetsu/sonota/980528-4/02.htm>

(3) 申請書の記載事項を補完するために必要となる書類その他参考となるべき書類

具体的にどのような書類が必要になるかは、文献や国税庁のサイトにも記載されていません。各申請者の個別具体的な事情に応じて、必要となる書類が異なるため、事前に税務署に相談し、確認することが無難です。

3 最後に

合計3回の連載のなかで、電子帳簿保存法のスキャナ保存の解説をしました。

本連載の概要を抑えた上で、各種資料を検討しても具体的な導入の手続が不明な場合は、各税務署が窓口となり導入の手続について相談に乗っています。

（参照）国税庁 電子帳簿保存及びスキャナ保存制度における要件適合性に関する事前相談窓口のご案内
<https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/sonota/jirei/10.htm>

各種書類を電子化させることは、コロナウィルスの影響等で推進されるリモートワークにも役立つものであり、会社の業務改善を促進することになります。



解説：弁護士 吉津 和輝
(茨城県弁護士会所属)



今回は、後遺障害の申請について解説していきます。

1 後遺障害の申請について

一括対応終了後にも、後遺障害といえるほどの障害が残ってしまった場合には、後遺障害の申請手続きに進むこととなります。そこで、本コラムでは、後遺障害の申請に関しまして解説していきます。

2 後遺障害申請を行うメリット及びデメリットについて

1 後遺障害申請を行うメリット

後遺障害申請を行うメリットは、主に大幅な賠償額の増額にあります。

後遺障害の申請が通った場合には、後遺障害慰謝料と後遺障害の逸失利益が得られることとなります。

● 後遺障害慰謝料について

後遺障害慰謝料は名前のとおり、後遺障害を負ったことに対する慰謝料です。例えば、いわゆるむちうちであれば、後遺障害 14 級 9 号や 12 級 13 号に該当する可能性があります。弁護士に依頼する場合で、かつ後遺障害 14 級 9 号に該当する場合には、最大で 110 万円までの後遺障害慰謝料を請求することができますし、後遺障害 12 級 13 号に該当する場合には、最大で 290 万円までの後遺障害慰謝料を請求することができます。

● 後遺障害逸失利益について

後遺障害の逸失利益は、後遺障害を負ったことによる将来の労働能力喪失分の補償として支払われるものです。

後遺障害の逸失利益は、下記のように求められます。

$$\text{基礎収入（年収）} \times \text{労働能力喪失率} \times \text{労働能力喪失期間}$$

労働能力の喪失率及び労働能力の喪失期間は、民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準（通称「赤本」）に記載されています。

（※1）公益財団法人 日弁連交通事故相談センター 当センターの刊行物について（青本及び赤い本）

<https://n-tacc.or.jp/book>

例えば、後遺障害 14 級 9 号に該当する場合、後遺障害の逸失利益の計算は、年収×労働能力喪失率（5%）×労働能力喪失期間（4.3295）となり、例えば年収が 400 万円の会社員（30 歳男性）の方であれば、後遺障害 14 級 9 号に該当する場合、 $400 \text{ 万円} \times 5\% \times 4.3295 = \text{約 } 80 \text{ 万円}$ ほどが後遺障害の逸失利益であると認められます。また、後遺障害 12 級 13 号に該当する場合には、計算上約 400 万円が逸失利益となります。このように後遺障害の等級によって、得られる後遺障害の逸失利益は大きく異なります。

2 後遺障害申請を行うデメリット

後遺障害を行うデメリットとしては、後遺障害申請が通らない場合には、後遺障害慰謝料や後遺障害逸失利益が得られないこと、後遺障害診断書、診断書を発行する際の費用が自己負担となる可能性があること、後遺障害の申請から認定まで時間がかかること等が挙げられます。

● 後遺障害の認定が通らない場合

交通事故の場合、むちうちによる後遺障害の申請を行う被害者の方が非常に多くいらっしゃるようです。そこで、むちうちの場合を例に挙げます。後遺障害等級 14 級 9 号は「局部に神経症状を残すもの」といえるかが問題となります。また、後遺障害等級 12 級 13 号は「局部に頑固な神経症状を残すもの」が要件となってきます。

むちうち症は、画像にも写らず、なぜ痛みが残っているのか直接証明できないことも少なくありません。そこで、後遺障害等級 14 級 9 号の認定を得ようとする場合においては、直接証明できないものから、事故で負傷し、症状が残存し、損害が発生したことについての認定を受ける必要があります。また、後遺障害等級 12 級 13 号の認定を受けようとする場合には、他覚的所見（自覚症状以外にレントゲン、CT などの画像と神経学的検査等によって明確に神経障害が起きていると確認できる医学的な証明）があることが必要となってきます。そこで、自覚症状のみでは、後遺障害等級 12 級 13 号には該当しないことから、認定を得ることが難しい等級となっております。

後遺障害の認定を受けられない場合（非該当）になる場合や、認定を受けた後遺障害等級に不服がある場合には、判断に対して異議申し立てを行うことができますが、最終的に望んだ等級の認定や賠償を受けられないというリスクは少なからず存在しています。

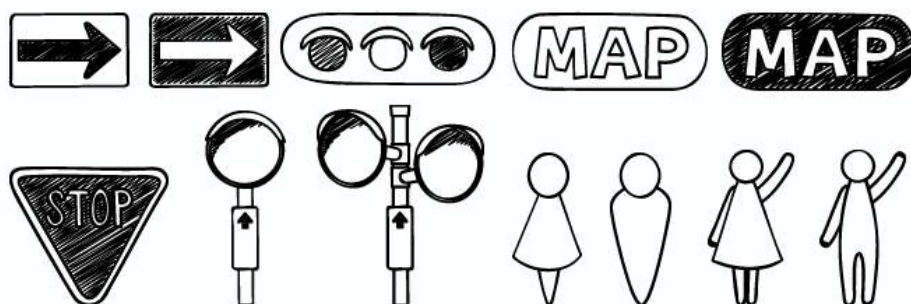
● 後遺障害診断書の作成料等が一旦自己負担となること

後遺障害等級が認定される場合、後遺障害診断書の作成料は自己負担にならず、加害者側に請求できるというのが一般的ですが、一旦作成料が自己負担になるケースが多いです。また、後遺障害の申請が通らない場合には、後遺障害の申請の際にかかった診断書の作成料等は自己負担となることがほとんどです。

● 後遺障害の認定に時間がかかってしまうこと

後遺障害の申請から認定までには、およそ 2~3 ヶ月ほどはかかります。事情によっては、それ以上に時間がかかることもあるため、この点については注意が必要です。後遺障害等級の判断が非該当となってしまった場合には、交通事故についての解決が単に遅くなってしまうというデメリットがあります。

後遺障害の申請を行う場合には、以上のメリットやデメリットを考慮した上で申請するか否かを決めていく必要がございます。





1 はじめに

今回は、就労の場面とLGBTというテーマについて解説いたします。

就労の場面においては、①入社の段階や②実際に勤務していく中で、不利益を受ける場面がいくつかあるように思われます。本ニュースレターでは、このうち、勤務の場面に関する裁判例を1つご紹介いたします。

2 裁判例（東京地決平成14年6月20日）

1 事案

この事案は、雇用主である企業が、同社に勤務する性同一性障害との診断を受けた生物学上の男性に対し、女性の服装、容姿で出勤しないよう命じた業務命令に従わなかったことなどを理由に同人を懲戒解雇とした事案です。

この懲戒解雇について、裁判所は、同社が掲げた事由はそのいずれもが懲戒解雇事由に該当せず、もしくは、懲戒解雇としての相当性が認められないと判断いたしました。

本ニュースレターでは、紙幅の都合上、「女性の服装、容姿で出勤しないよう命じた業務命令に従わなかったこと」について、裁判所がどのように判断したかを取り上げたいと思います。

2 判旨の概要（流れ）

以下、判旨の引用等を行います。はじめに判旨の主な流れや判旨に表れる用語等をご紹介します。

【判旨に表れる用語】

債権者：性同一性障害との診断を受けた生物学上の男性

債務者：性同一性障害との診断を受けた生物学上の男性が勤務する企業

債務者社員：債務者に勤務する他の従業員

【判旨の主な流れ】

債権者が女性の容姿等で勤務することにより周囲の者に生じる直近の影響



債務者の判断の合理性



債権者側の事情



周囲の者への今後の影響等



結論

3 判旨の紹介

● 周囲の人々の困惑等

まず、裁判所は、債権者が女性の服装、容姿で出勤した場合に、周囲に与える影響等を以下のように判示します。

他の従業員について

裁判所は、他の従業員に与える影響等について、以下のように判示します。

債権者が「突然、女性の容姿をして出社し、配転先である製作部製作課に現れたのであり、債務者社員が債権者のこのような行動を全く予期していなかったであろうことを考えると、債務者社員(特に人事担当者や配転先である製作部製作課の社員)は、女性の容姿をした債権者を見聞きして、ショックを受け、強い違和感を抱いたものと認められる。そして、債務者社員の多くが、当時、債権者がこのような行動をするに至った理由をほとんど認識していなかったであろうことに加え、一般に、身体上の性と異なる性の容姿をする者に対し、その当否はさておき、興味本位で見たり、嫌悪感を抱いたりする者が相当数存すること、性同一性障害者の存在、同障害の症例及び対処方法について、医学的見地から専門的に検討され、これに関する情報が一般に提供されるようになったのが、最近になってからであることに照らすと、債務者社員のうち相当数が、女性の容姿をして就労しようとする債権者に対し、嫌悪感を抱いたものと認められる。」

取引先や顧客について

次に、裁判所は、債務者の取引先や顧客への影響を以下のように判示します。

「また、債務者の取引先や顧客のうち相当数が、女性の容姿をした債権者を見て違和感を抱き、債権者が従前に男性として就労していたことを知り、債権者に対し嫌悪感を抱くおそれがあることは認められる。」

● 債務者の判断

次に、裁判所は、債務者（勤務先）の判断について、以下のように判示します。

「さらに、一般に、労働者が使用者に対し、従前と異なる性の容姿をすることを認めてほしいと申し出ることが極めて稀であること、本件申出が、専ら債権者側の事情に基づくものである上、債務者及びその社員に配慮を求めるものであることを考えると、債務者が、債権者の行動による社内外への影響を憂慮し、当面の混乱を避けるために、債権者に対して女性の容姿をして就労しないよう求めること自体は、一応理由があるといえる。」

● 債務者側の不利益等について

次に、裁判所は以下の点などをあげ、債権者（性同一性障害との診断を受けた生物学上の男性）側の状況等を判示します。

考慮要素

- ① 性同一性障害(性転換症)との診断を受け、精神療法等の治療を受けていること
- ② 妻との調停離婚が成立したこと
- ③ 債権者が受診した医師が作成した診断書において、債権者は女性としての性自認が確立しており、今後変化することもないと思われ、職場以外において女性装による生活状態に入っている旨記載されていること
- ④ 債権者が家庭裁判所の許可を受けて、戸籍上の名を男性名である「●●」から女性名とも読める「●●」に変更したこと
- ⑤ 性同一性障害(性転換症)は、生物学的には自分の身体がどちらの性に属しているかを認識しながら、人格的には別の性に属していると確信し、日常生活においても別の性の役割を果たし、別の性になろうという状態をいい、医学的にも承認されつつある概念であることが認められ、また、債権者が幼少のころから男性として生活し、成長することに強い違和感を覚え、次第に女性としての自己を自覚するようになったこと
- ⑥ 債権者は性同一性障害として精神科で医師の診療を受け、ホルモン療法を受けたことから、精神的、肉体的に女性化が進み、男性の容姿をして就労することが精神、肉体の両面において次第に困難になっていたこと

判断

そして、裁判所は、上記①から⑥などから、以下のように判示しました。

「債権者は、本件申出をした当時には、性同一性障害(性転換症)として、精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され又は女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあったことができる。そして、このことに照らすと、債権者が債務者に対し、女性の容姿をして就労することを認め、これに伴う配慮をしてほしいと求めることは、相応の理由があるものといえる。」

● 周囲の者への今後の影響等

次に、裁判所は、周囲の者への影響が今後、どのように変化していくかなどについて以下の通り判示します。

債務者の社員について

「債務者社員が債権者に抱いた違和感及び嫌悪感は、債権者における上記事情を認識し、理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分あるものといえる。」

取引先や顧客について

「また、債務者の取引先や顧客が債権者に抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、債務者の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はない。」

債務者の対応について

「のみならず、債務者は、債権者に対し、本件申出を受けた 1 月 22 日からこれを承認しないと回答した 2 月 14 日までの間に、本件申出について何らかの対応をし、また、この回答をした際にその具体的理由を説明しようとしたとは認められない上、その後の経緯に照らすと、債権者の性同一性障害に関する事情を理解し、本件申出に関する債権者の意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められない。そして、債務者において、債権者の業務内容、就労環境等について、本件申出に基づき、債務者、債権者双方の事情を踏まえた適切な配慮をした場合においても、なお、女性の容姿をした債権者を就労させることが、債務者における企業秩序又は業務遂行において、著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はない。」

● 結論

以上を踏まえ、裁判所は、債権者による本件服務命令違反行為は、同社が就業規則で定める懲戒解雇事由には該当するが、「懲戒解雇に相当するまで重大かつ悪質な企業秩序違反であると認めることはできない」ため、懲戒解雇の相当性を認めさせるものではないと判示しました。

4 本判例について

本裁判例は、以上の通り、結論としては懲戒解雇を無効としました。

しかし、判旨を慎重に読んでみると、それぞれの者の立場や事情等を検討しており、大変興味深い裁判例ではないかと思われます。

この裁判例は平成 14 年のものであり、今から 15 年以上前の裁判例です。当時より LGBT に関する理解が促進したと思われる現在、同様の裁判が起こされた場合、どのような判示がされるのかということも気になるように思われます。

3 最後に

次回は、施設利用と LGBT をテーマに論じたいと思います。次回もお付き合いいただけましたら幸いです。

解説：弁護士 田中 佑樹
(茨城県弁護士会所属)



1 はじめに

令和2年4月1日より、民法が改正されるのですが、大きく変わる規定の一つが「瑕疵担保責任」「契約不適合責任」の問題です。民法改正により「瑕疵」という概念は使用されなくなり（住宅品質確保法2条5項、住宅瑕疵担保履行法2条2項等、一部の法令については「瑕疵」という概念が残ります）、契約不適合責任という概念に変更されますが、本稿では、これまでの瑕疵担保責任がどのように変化するのか検討したいと思います。

2 これまでの「瑕疵」の意義

1 従来の説明

「瑕疵」とは、「売買の目的物に物質的な欠陥がある場合が最も普通である。そして、欠陥と認めるべきかどうかは、一般にはその種類の物として通常有すべき品質・性能を標準として判断すべきであるが、売主が目的物につき見本その他のものによって特殊の品質・性能を有することを保証したときは、その特殊の標準によってこれを定めるべきである」と指摘されています（※1）。

また、「瑕疵とは、目的物に何らかの欠陥があることであるが、何が欠陥かは、当該目的物が通常備えるべき品質・性能が基準になるほか、契約の趣旨によっても決まる。つまり、契約当事者がどのような品質・性能を予定しているかが重要な基準を提供することになる」との指摘もされています（※2）。

（※1）「我妻・有泉コンメンタール民法」（日本評論社、第2版1069頁）

（※2）「民法Ⅱ 債権各論」（東京大学出版会、内田貴132頁）

2 判例（最高裁平成15年10月10日）

本件は、建物の建築請負契約に基づき、請負人が請負代金請求を行ったところ、目的物に瑕疵があるとして、瑕疵修補に代わる損害賠償請求権を自動債権、請負代金請求権を受動債権とする相殺を主張した事案です。目的物に「瑕疵」があるのかが争われました。

本件の目的物である建物の主柱には250×250mmの太さの鉄骨が使用されていました。これは、構造計算上、居住用建物としての安全性を備えている物であり、客観的瑕疵はないものの、本件請負契約時に300×300mmの柱を使うという合意がなされていたため、それを満たさない柱を使った建物には瑕疵があるとの判断がされました。

同判例の解説（判例タイムズ1138号74頁、金融・商事判例1204号23頁）では、「建築基準法に定める基準の適合の有無が瑕疵の有無の判定基準とされることがあるが、これは、請負契約当事者の合理的意思として、建築物の安全性等に関する点については、少なくとも同基準に適合する建物を建築することが契約の内容になっていたと解されるということであって、当事者が、より安全性の高い建物にするなどのために、特に工事内容について合意をしていた場合には、その合意に反した工事による建物は、たとえ建築基準法の基準を満たし、一般的な安全性を備えていたとしても、瑕疵があることになると考えられる」との説明がされています。

3 小括

以上から、改正前民法における瑕疵とは、客観的な性能を欠く状態（客観的瑕疵）だけでなく、当事者の合意内容に合致しない状態（主観的瑕疵）をも含むと理解されており、これが判例・通説と理解されておりました。

3 契約不適合の意義

1 改正民法の規定

「瑕疵」については、改正民法において「契約の内容に適合しないものであるとき」という文言に変更されました（改正民法 562 条 1 項本文）。

「契約不適合」という言葉は、「瑕疵」とは全く異なる概念であるという考え方もあるようですが、少なくとも民法改正を議論していた法制審議会は、「契約の内容に適合しない」との文言は、従前の「瑕疵」の概念について学説や裁判例を踏まえて判断基準を明確化したものであり実質的に変更することを意図したものではないと考えています（※3）。

（※3）法制審議会民法〔債権関係〕部会部会資料 75A、9～10 頁

2 「契約の内容」の意義

「契約の内容」に適合しているか否かが問題になるため、「契約の内容」が何を意味するのかが問題になります。これについて、改正民法の中間試案では、「契約内容の解釈は、「合意の内容や契約書の記載内容だけでなく、契約の性質（有償か無償かを含む）、当事者が契約をした目的、契約締結に至る経緯を始めとする契約をめぐる一切の事情に基づき、取引通念を考慮して評価判断されるべきものである」」（※4）という指摘がなされており、契約書の規定だけではなく、契約締結に至る当事者の動機や目的、経緯、目的物の仕様や水準についても契約の内容を決める要素になるといえます。

したがって、契約交渉段階で出てくる契約の目的や、契約書に記載されていない目的物の仕様・水準等についても「契約の内容」に含まれると解釈され、合意に合致していない場合には、たとえ当該目的物が通常有すべき性質・性能を有していたとしても、契約不適合責任を問われる可能性があるということになります。

この意味で、従来「瑕疵」にあたると判断されるものは「契約の内容に適合しないもの」にもあたると判断され、かつ、今後の契約の内容の解釈に関する裁判例・判例の蓄積により、その範囲が広がっていく可能性が十分にあるといえます。

瑕疵 ≤ 契約不適合

（※4）法務省民事局参事官室「民法（債権関係）の改正に関する中間試案の補足説明〔平成 25 年 7 月 4 日補訂〕」89～90 頁参照

3 請負契約の場合

改正民法では、売買契約に関する規定が請負契約にも適用されるという条文構造をとっています。したがって、請負契約においても上述しました契約内容の解釈が当てはまります。

建築請負においては、契約が結ばれる時点で、建築される建物の仕様が契約内容として全て詳細に決まっているとは限りません。注文者が、請負人側が作成した建築建物の概要に合意をし請負契約（仮契約）が成立した後、寸法・仕様部材その他の仕様が、設計・施工を進めながら徐々に変更され、形成されていくことが多いといえます。

改正民法施行前でも「仕様の詳細が徐々に確定していく過程では、当事者間の意思の食い違いが発生しやすく、注文者が意図したものと実際に完成した建物が違うとか、当初予定していなかった追加工事が必要となった場合の費用について注文者と請負人のどちらの当事者が負担するのかなどについてトラブルが発生するケースも多く見られます」との指摘があるように（※5）、徐々に変化する建物の仕様の変化が、紛争の原因になりやすいポイントといえます。

（※5）「不動産業・建築業のための改正民法による実務対応」〔清文社〕168 頁

「契約不適合」の契約の中身は、上述したように「合意の内容や契約書の記載内容だけでなく、契約の性質（有償か無償かを含む）、当事者が契約をした目的、契約締結に至る経緯を始めとする契約をめぐる一切の事情に基づき」判断されます。そこで、仕様の詳細が確定・修正された場合に、見積書の修正を行うことや、注文者に承認を求めることにより、合意された契約内容の特定を行うことがトラブル回避のためには重要となるでしょう。

特に「契約の内容」を特定する資料としては、「①契約書、契約図面、②打合せ記録、議事録、③注文書、見積書、請求書、④電子メール、メモ、図面の書き込み等」との指摘がなされています。また、設計図書類として、「設計図（意匠図、設備図、構造図等）、仕様書（特記仕様書、標準仕様書）、現場説明書、質問回答書など」が含まれるとした上で、「契約内容に適合しているかどうかは、これらの設計と書類との不一致の内容、程度、その他の事情によって判断されることになります。」との指摘がされているところです。（※6）

（※6）「不動産業・建築業のための改正民法による実務対応」〔清文社〕171 頁

4 契約不適合の場合に生じる法的責任

1 民法上なしうる請求

- ① 追完請求権（従来の瑕疵修補請求権・改正民法 562 条）
- ② 代金減額請求権（改正民法 563 条）
- ③ 損害賠償請求権（改正民法 564 条）
- ④ 解除権（建物等について解除権を制限した 635 条 1 項但書の削除）

2 追完請求権

契約不適合責任に基づき追完義務を負う請負人は「契約の内容」に合致する目的物を完成させる義務を負います。契約の内容に合致するように、目的物を修補しなければならないという意味では、従来の瑕疵修補請求権と変わるところはありません。

もっとも、改正民法 562 条 1 項但書は、「ただし、売主は、買主に不相当な負担を課するものでないときは、買主が請求した方法と異なる方法による履行の追完をすることができる。」と定められており、追完の履行方法として複数の手段が考えられる場合には、他の妥当な手段で追完ができることになります。

例えば、床に傷ができている場合に、床の全面張り替えを要求する注文者に対し、床の一部張り替えによって対応すれば、追完が認められる、ということになります。

3 代金減額請求権

契約不適合の目的物を引き渡したときは、注文者の責めに帰すべき場合を除き、請負代金の減額請求ができます。

4 損害賠償請求権

現行民法 634 条 2 項では、注文者の瑕疵の「修補に代えて」又は「修補とともに」損害賠償請求ができる、とされていました。しかし、改正民法ではかかる規定は削除され、契約不適合があり、かつ、「債務の不履行が約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものである」とはいえないとき、損害賠償請求ができるとされています（改正民法 415 条 1 項但書）。

また、同条 2 項では、修補請求権に代えて損害賠償請求ができる場合として、①履行不能の場合、②相手方が明確に履行拒絶した場合、③契約の解除権が発生した場合を規定しています。

したがって、修補に代わる損害賠償請求ができるのは、契約不適合によって上記①から③のいずれかに当たり、かつ、請負人に帰責事由があると認められる場合、と整理されます。

5 解除権

改正民法では、請負契約においても、売買の規定と同様に債務不履行責任の一般原則に従い、解除ができるようになりました。

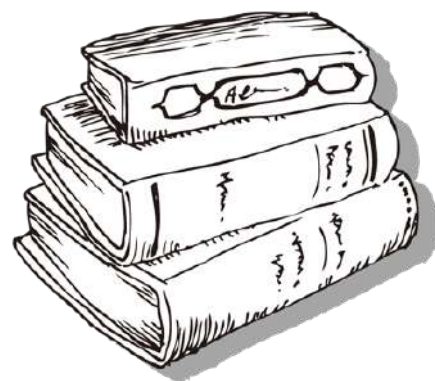
条文上、追完の催告期間経過後に債務の不履行が「契約及び取引上の社会通念に照らして軽微である場合」には契約解除ができないこととされました（改正民法 541 条但書）。つまり、債務不履行が軽微でないかぎり、催告により解除できることとなるため、現行民法よりも解除が容易になる可能性もあります。

また、現行民法 635 条は削除されたことから、建築請負契約であっても、建物その他の土地の工作物であることを理由に注文者による解除が制限されるということがなくなりました。

さらに、請負人が仕事を完成させるまでは、注文者はそれまでの損害を賠償していつでも請負契約を解除できるという規定も新設されました（改正民法 641 条）。

5 おわりに

改正民法では、これまで解釈によって導かれていた「瑕疵」の概念が、契約の内容に適合しているかという観点から整理され、明文化されました。今後の裁判例の蓄積によっては、「契約の内容」はより広がる可能性があり、契約の当事者はこれまで以上に合意の内容に注意して、契約を結ぶ必要があります。



こちらのコーナーでは、当事務所のコラムサイト「リーガルメディア」に公開している書式の一部をご紹介します。

書式のご紹介

今回は、テレワークを行うことになった際に活用できる下記3点の書式のご紹介です。

新型コロナウイルス感染症の感染予防対策のため、在宅勤務を行っている方も少なくないと思われます。こちらの書式は、無料でご自由にダウンロードいただくことができますので、日々の業務に是非ご活用ください。

● テレワーク勤務規程

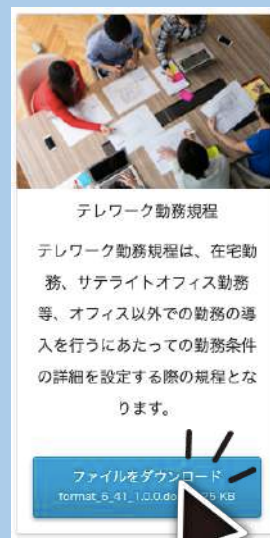
テレワーク勤務規程は、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等、オフィス以外での勤務の導入を行うにあたっての勤務条件の詳細を設定する際の規程となります。

● テレワーク勤務許可申請書

テレワーク勤務許可申請書は、従業員がテレワーク勤務を申請する際の書式になります。

● 自宅外就業連絡書

自宅外就業連絡書は、従業員がテレワーク勤務において、自宅以外の場所で勤務する際の届出書になります。



▼ 公開ページ：【書式】労務管理

https://houmu.nagasesogo.com/media/column/format_6/

リーガルメディアへのアクセスはこちら

「リーガルメディア」では、今回ご紹介した書式以外にも、実務において様々な場面に役立つ書式を公開しております。気になった方は、ぜひご覧下さい。



<https://houmu.nagasesogo.com/media/> ▶





【お問い合わせ先】 弁護士法人 長瀬総合法律事務所

【牛久本部】

〒300-1234

茨城県牛久市中央5-20-11

牛久駅前ビル2階

TEL 029-875-8180



【日立支所】

〒317-0073

茨城県日立市幸町1-4-1

日立駅前ビル4階

TEL 0294-33-7494



【水戸支所】

〒310-0803

茨城県水戸市城南1-4-7

第5プリンスビル7階

TEL 029-291-4111



すべてのクライアントの「再生」のために

総合サイト: <https://nagasesogo.com>

離婚サイト: <http://rikon.nagasesogo.com>

企業法務サイト: <http://houmu.nagasesogo.com>

交通事故サイト: <http://jiko.nagasesogo.com>

債権回収サイト: <http://saikenkaisyu.nagasesogo.com>

相続サイト: <http://souzoku.nagasesogo.com>

刑事事件サイト: <http://keiji.nagasesogo.com>

労働問題サイト: <http://roudou.nagasesogo.com>

債務整理サイト: <https://saimuseiri-nagasesogo.jp>

労働災害サイト: <https://rousai.nagasesogo.com>