



高尾山 七福神 撮影：古川健太郎

## 目次

- 寄稿文：企業における女性活躍推進事業  
への取り組みについて ……2  
富士ゼロックス多摩株式会社  
代表取締役社長 小林 直 樹

- 論 文：民法改正 ～相続法～ ……5  
弁護士：古 川 健太郎
- 論 文：民法改正 ～消滅時効～ ……10  
弁護士：中 森 慧

## ❁ ご挨拶 ❁

代表パートナー 弁護士 古川健太郎

寒冷の候、皆様におかれましては益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

今回は、当事務所が日頃より大変お世話になっている富士ゼロックス多摩株式会社の小林直樹社長に、同社における女性活躍推進への取り組みについてご寄稿いただきました。同社は、ワークライフ・バランス推進や働き方の見直しに力を入れており、「2017年度東京都女性活躍推進大賞」優秀賞等を受賞されております。女性社員の活躍は、各企業共通の重要な課題であると考えておりますので、皆様ぜひご一読ください。

# 企業における女性活躍推進への取り組みについて

富士ゼロックス多摩株式会社  
代表取締役社長 小林直樹

当社は、多摩・山梨地域において各種情報機器（複合機・プリンター・コンピューター等）の販売、保守およびシステムソリューション事業を展開する富士ゼロックスの販売会社です。企業にとって一番大切なのは“人”であり“人が財産”との考えから、ワークライフ・バランス推進や働き方の見直しに力を入れております。これまで4期7年間にわたり次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・遂行し、2017年8月には厚生労働省の「くるみん認定☆☆☆」ならびに「プラチナくるみん認定」を取得致しました。また、女性活躍推進のための各種取り組みが評価され、東京都では「2017年度東京都女性活躍推進大賞」優秀賞、山梨県では「甲府市女性活躍推進優良事業者」を受賞するに至りました。2000年代に入り、当社でも時代の流れや社会的な働きとともに女性特有のライフイベントや育児・介護と仕事の両立に対応した制度は導入されていきましたが、制度はあっても利用できる職場環境の整備が遅れていたため、まだ女性が働き続けやすい職場ではありませんでした。そこで2011年、次世代育成支援対策法に基づく行動計画にて目指すべき環境づくりを明文化しました。制度を利用する女性社員やその上司・同僚（特に男性社員）の理解を得ることで両立制度を利用しやすい雰囲気醸成へと繋げるためにまず行ったことは“従業員の意識改革”です。継続して啓蒙する事で要となる管理職層の理解により、啓発側に回ってくれたことで女性社員の定着が進み、さまざまな取り組みも継続させています。取り組みの一部をご紹介します。



## 「イクメンの星」の発行

男女を問わず社員が育児に参画しやすい職場環境づくりに取り組み、厚生労働省東京労働局より「子育てサポート企業」として認定を受けました。その取り組みの一つが「イクメンの星」の発行です。これは、乳幼児がいる男性社員の協力のもと、積極的に育児する男性の姿を記事にして社内に紹介するもので、“パパ目線”による子育ての大変さや面白さ、育児休職を取得した社員の体験談等、インタビューを読むことができます。それまでなかなか男性の育児休職取得がなかった当社では、男性の育児参画や制度利用の促進に繋がりました。



## 復職者向け e-Learningの実施

2012年、育児や介護による長期休職者の職場復帰支援策として、自宅で受講可能なe-Learningを導入しました。長期休業で懸念される職場意識・業務スキル低下の防止、休職期間の職場/業務復帰に向けての疎外感・不安感の払拭を目的とし、休職期間が3ヵ月を越える社員を対象に、外部企業によるe-Learningを受講料全額会社負担にて提供しています。

## 時短勤務者が活躍できる 役割組織を創設

当社では、営業職女性が育児休職を経て時短勤務で復職する際、特に乳幼児期で育児の負担が大きい時期に於いては、お客様への影響や本人の

精神面・体力面への配慮から、基本的に事務職(内勤)への職種転換を実施してきました。しかし“事務職の人数枠は限りがある”“勤務時間に制約がある育児環境での原職(営業職)復帰へ向けた不安感”“スキル後退の懸念”といった課題が顕在化してきました。これらを解消すべく2017年4月、営業部内に「フィールドサポートグループ」を設けました。このグループは、お客様の副担当として顧客満足度の向上等を担う機能役割であり、自発的・能動的な外勤営業ができます。子育てを経験した女性グループ長の下、子育て中の女性社員を含むメンバーで活動しています。

## 動きやすい環境づくり

2014年11月より「フレックス勤務制度(協働タイム制度)」のトライアル導入を開始しました。1部署による試験運用から始め、徐々に導入部署を増やしていったものの、始めは“自分だけ15時に帰りにくい”“お客様に迷惑をかけてしまう”と言った声が多く、利用者はわずかでした。そこで人事部門を中心にポスター掲示や利用率をチーム対抗で競うコン

テストなど、いくつかの促進策に取り組みました。更にお客様に対する働き方変革の言行一致ソリューション活動にも注力しました。これは自社の取り組みをお客様に紹介するものですが、紹介する以上は自分達で実践しなければならず、促進策としても効果がありました。これらの活動の結果、今では全社利用率100%(1回以上利用/月)になっております。

2017年からは「在宅勤務(テレワーク)」のトライアルも開始し、部署別説明会などの促進策に取り組み、現在の利用申請率は25.6%となっています。また2018年からは、「時間単位有給休暇制度」を導入し、更なる働きやすい環境づくりに努めています。

## 地域ネットワークを通じた 「女性異業種交流会」を開催

2015年からは地域のお取引先様より管理職女性を招き、情報や意見を交換する場として「働く女性の情報交換会」(女性異業種交流会)を実施しています。2017年からは、立川市様及び地域の優良企業数社と共に「ルックアップたちかわ女性会」を立ち上げ、ゲストスピーカーを招いての講演会やワークショップ形式の交流会を通して、キャリアを振り返り、今後の“なりたい自分”を考える場を設けています。2018年7月開催の交流では八王子ひまわり法律事務所弁護士石井先生にゲストスピーカーとしてご協力をいただきました。

今後も地域に根差した販売会社として、地元のネットワークを大切に女性活躍推進の展開を志しています。

このような取り組みの結果、当社の女性管理職比率は2016年2月時点の1.4%から2018年10月現在6.5%となっておりますが、決して女性管理職比率だけに執着はしておりません。管理職に対して後ろ向きな女性を管理職に就かせ、女性管理職比率を上げたとしても、女性社員の気持ちと会社側との乖離が広がる一方で好ましい姿とは言えません。自身の能力を過小評価する傾向にある女性に向けて、マインドチェンジに繋がる場を提供し、自発的に管理職に興味をもつ女性が増えていくことを望んでおります。

今後も性別などに関わらず誰もが自らの意欲と能力によりさまざまな働き方に挑戦できる職場環境づくりを目指して参ります。それには女性の意識改革のみならず男性の意識改革も不可欠です。そして今後も当社の取り組みを通して得た仕組み・ノウハウなどを生かし、お客様にとって最適なソリューションの提供に努めて参る所存です。





# 民法改正

## ～相続法～



弁護士 古川 健太郎

高齢化の進展等の社会経済情勢の変化に対応するため、相続法の改正が行われました(2018年7月6日成立)。大きな改正点としては、夫に先立たれた高齢の妻等の生活を守る観点から、配偶者の居住権を保護する方策等が盛り込まれています。また、遺言の利用を促進し相続紛争を防止する観点から、自筆証書遺言についてその方式を緩和したほか、法務局における保管制度を設けるなど、多岐にわたる重要な改正が含まれています。そこで、今回はその概要をお伝えします。



### 配偶者の居住権を短期的に保護するための方策

#### これまで

配偶者が相続開始時に被相続人の建物に無償で住んでいた場合であっても、第三者に居住建物が遺贈されてしまった場合や他の相続人が無償使用に反対する場合には配偶者の居住が保護されない。

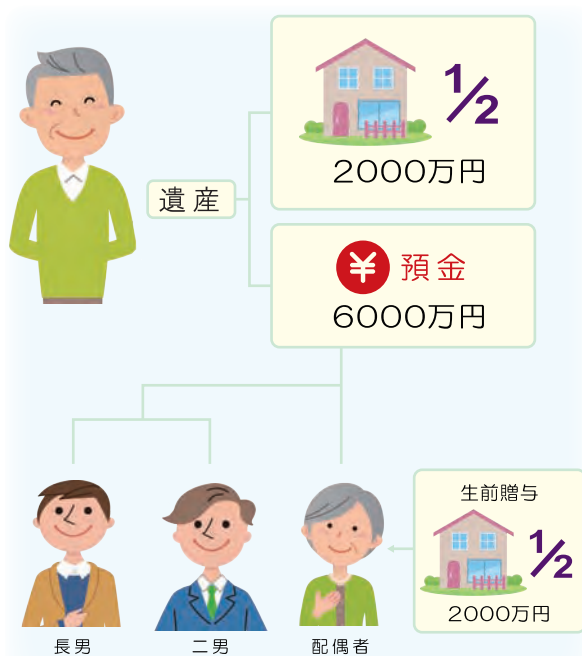


#### 改正法

配偶者は、相続開始時に被相続人(死亡した人)の建物(居住建物)に無償で住んでいた場合には、一定の期間、居住建物を無償で使用する権利(配偶者短期居住権)を取得する。

#### ◆ ポイント ◆

- 配偶者が居住建物の遺産分割に関与するときは、居住建物の帰属が確定する日までの間(ただし、最低6か月間は保障)、居住建物を無償で利用できる。
- 居住建物が第三者に遺贈された場合や、配偶者が相続放棄をした場合には、居住建物の所有者から消滅請求を受けてから6か月、居住建物を無償で利用できる。



## 事例

相続人 配偶者と子2名(長男と二男)  
 遺産 居住用不動産(持分2分の1)  
 2000万円(評価額)  
 預金6000万円  
 配偶者に対する贈与 居住用不動産(持分2分の1)  
 2000万円

## 改正後

贈与分について相続財産とみなす必要がなくなる結果、配偶者の遺産分割における取得額は8000万×1/2=4000万円となり、最終的な取得額は4000万+2000万=6000万円となる。  
 生前贈与分を特別受益とする場合に行う遺産分割(配偶者の取得額5000万円)より多くの財産を最終的に取得できることとなる。

## 自筆証書遺言の方式緩和

### これまで

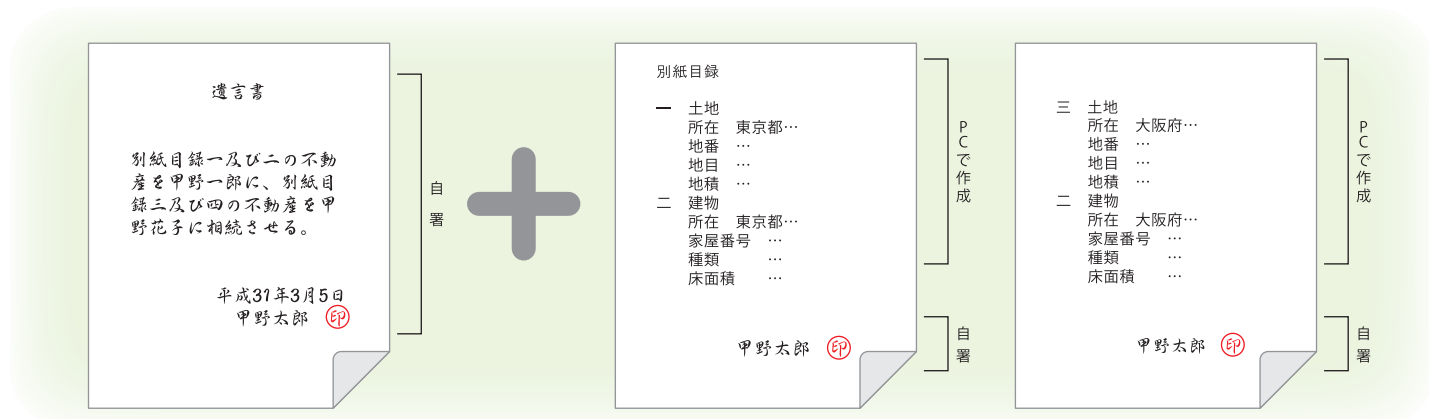
遺言書の全文を自書する必要がある。つまり、財産目録も全文自書しなければならない。

### 改正法

自筆証書に、パソコン等で作成した目録を添付したり、銀行通帳のコピーや不動産の登記事項証明書等を目録として添付したりして遺言を作成することができるようにする。

### ◆ ポイント ◆

- 財産目録の各頁に署名押印することを要する。



## 法務局における自筆証書遺言の保管制度の創設

### これまで

自筆証書遺言は自宅で保管されることが多く、遺言書が紛失・亡失するおそれや、相続人により遺言書の廃棄、隠匿、改ざんが行われるおそれがある。

### 改正法

公的機関である法務局における自筆証書遺言の保管制度を創設する。



## ◆ ポイント ◆

- 相続人等は、相続開始後に、遺言書の写しの交付請求及び遺言書原本の閲覧が可能。
- 相続人等の一人から遺言書の写しの交付・閲覧がされたら、他の相続人に遺言書が保管されていることが通知される。
- 自筆証書遺言のデメリットとされていた裁判所での検認手続が不要。

### 相続された預貯金の仮払い制度

#### これまで

生活費や葬儀費用の支払、相続債務の弁済などの資金需要がある場合にも、遺産分割が終了するまでの間は、被相続人の預金の払戻しができない。

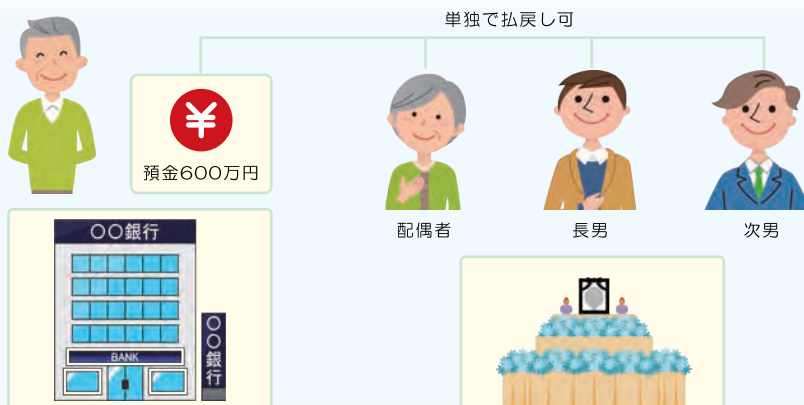


#### 改正法

相続された預貯金債権について、生活費や葬儀費用の支払い、相続債務の弁済などの資金需要に対応できるよう、遺産分割前にも仮の払戻しが受けられる制度を創設する。

## ◆ ポイント ◆

- 遺産に属する預貯金債権のうち、政令で定める一定額(未定)については、単独での払戻しを認めるようにする(仮払い)。
- 仮払いをすることができる上限額＝相続開始時の預貯金債権の額×3分の1×当該払戻しを求める共同相続人の法定相続分。



#### 事例

相続人 配偶者と子2名  
預 金 600万円

#### 改正後

配偶者は単独で100万円の払戻しが可能。  
子1名は50万円の払い戻しが可能。

※ 上記を超える仮払いの必要性があると認められる場合には、他の共同相続人の利益を害しない限り、家庭裁判所の判断で仮払いを認める。

### 遺留分制度に関する見直し

#### これまで

- ① 遺留分減殺請求権の行使によって共有状態が生ずる。そのため、事業承継の支障となる場合がある。
- ② 遺留分減殺請求権の行使によって生じる共有割合は、目的財産の評価額等を基準に決まるため、通常は、分母・分子とも極めて大きな数字となる。そのため、持分権の処分に支障が出るおそれがある。



#### 改正法

- ① 遺留分減殺請求権から生ずる権利を金銭債権化する。
- ② 金銭を直ちには準備できない受遺者又は受贈者の利益を図るため、受遺者等の請求により、裁判所が、金銭債務の全部又は一部の支払につき相当の期限を許与することができるようにする。

## ◆ ポイント ◆

- 遺留分減殺請求権の行使により共有関係が当然に生ずることを回避することができる。
- 遺贈や贈与の目的財産を受遺者等に与えたいという遺言者の意思を尊重することができる。

### これまで

相続させる旨の遺言等により承継された財産については、登記等の対抗要件なくして第三者に対抗することができる。



### 改正法

法定相続分を超える権利の承継については、対抗要件を備えなければ第三者に対抗することができない。

#### ◆ ポイント ◆

- 相続人は、遺言の効力の発生後、速やかに登記などの手続きをする必要がある。

### 相続人以外の者の貢献を考慮するための方策（特別の寄与）

### これまで

相続人以外の者は、被相続人の介護に尽くしても、相続財産を取得することができない。



### 改正法

相続人以外の被相続人の親族が、無償で被相続人の療養看護等を行った場合には、一定の要件の下で、相続人に対して金銭（特別寄与料）を請求することができる。

#### ◆ ポイント ◆

- 親族とは6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいう。
- 被相続人の内縁の配偶者やその連れ子は対象とならない。
- 貢献の内容は「無償での労務提供」に限定されている。



#### ● 改正法の施行期日 ●

改正法は、原則として2019年7月1日から施行されますが、遺言書の方式緩和については2019年1月13日から、配偶者の居住権については2020年4月1日から、法務局における自筆証書遺言の保管制度については2020年7月10日から施行されます。改正内容によって施行時期が異なりますので、ご注意ください。



# 民法改正

## ～消滅時効～



弁護士 中森 慧

### はじめに

前号に引き続き改正民法の概要について解説をさせていただきます。

第2回となる今回のテーマは、消滅時効制度の改正です。

売掛金の債権や賃料債権などの債権は、一定の期間何もしないで放置しておく、消滅してしまい、裁判によっても回収できなくなってしまう。これを消滅時効といいます。

今回の民法改正は、この消滅時効制度を、よりわかりやすい制度にするために行われました。

### 債権の消滅時効期間が 原則5年になりました

#### ◆ 現行民法 ◆

今の民法では、時効期間を「債権者が権利を行使することができる時から10年」と定めています。

これに加え、商行為によって生じた債権は5年とする例外、また、飲み屋のツケ代は1年、塾の授業料は2年など、職業別の例外を定めています。

#### ◆ 改正民法 ◆

今回の改正では時効期間を、次の①と②いずれか早く到達するほうと決めました。

- ①債権者が権利を行使できると知ったときから5年
- ②債権者が権利を行使することができるときから10年(改正前と同じ)

取引によって生じる債権などは、債権者が権利を行使できることを知っているのが普通なので、『原則5年』と覚えていただいて構いません。

また、商行為による債権や職業別の債権についての例外を無くし、上記に統一しています。

### 身体を傷つけられたときの損害賠償 請求権について特例が定められました

#### ◆ 現行民法 ◆

交通事故で怪我を負った、労働災害で病気になった等、生命・身体に損害を与えられたときに被害

者が加害者に対して請求する損害賠償請求権について、今の民法は他の債権と比べて特別扱いはしていません。

この場合、被害者としては、①不法行為に基づく損害賠償請求をするか、②債務不履行に基づく損害賠償請求をすることになりますが、①は損害及び加害者を知ってから3年・不法行為のときから20年が時効期間とされています。他方、②は権利が行使できるときから10年とされているので、どちらの請求の仕方を選ぶかで時効期間が異なることになります。



#### ◆ 改正民法 ◆

今回の改正では、生命・身体を侵害されたときの損害賠償請求権について、次の特例を定めました。

不法行為	損害及び加害者を知ったときから5年 不法行為のときから20年
債務不履行	権利を行使できると知ったときから5年 権利を行使できるときから20年

その結果、生命・身体を侵害されたときの損害賠償請求権については、不法行為による場合と債務不履行による場合とで、時効期間が一致することになりました。

### ◆ 現行民法 ◆

裁判による請求や債務者の承認があった場合には、時効期間のカウントがリセットされ、その時点から再度10年を経過しないと時効は完成しないことになっています。

これを、時効の「中断」といいます。

また、天災等の障害により中断ができないときなどには、時効期間の進行が一時的にストップすることになりますが、これを時効の「停止」といいます。停止の場合には、時効期間のカウントはリセットされません。

しかし、この制度の呼称として、「中断」や「停止」といった語をあてると一般人には分かりづらいとの声がありました。

### ◆ 改正民法 ◆

そこで、今回の改正では、より分かりやすい表現にするため、「中断」を『更新』、「停止」を『完成猶予』と置き直しました。

改正民法は、原則として平成32年（西暦2020年）4月1日から施行されることとなっています。消滅時効制度も同日から施行されますが、施行日より前に成立した債権については現在の民法が適用されることになります。

ただし、生命・身体の侵害に対する損害賠償請求権については、施行日前に債権が生じていても、施行日時点で時効が完成していない場合には、改正民法が適用されることになるので、時効期間が3年だったのが途中で5年に延長されることも起こり得ます。

### ● おわりに ●

今回の改正の中でも、消滅時効制度の改正は実務に与える影響が大きく、重要な改正点といえます。改正点を踏まえて法的手段に出るまでのスケジュールや取引関連資料の保管期間を変更するなど、時効管理の体制を見直す必要も出てくると存じます。ご疑問が生じた際には、是非お気軽にご相談ください。





