

## SMGレポート2904

有事のルール-迫りくる法改正/時代変化の荒波-38：民法改正＝有休増加??]

●民法（債権法）改正に関する報道は、いよいよその時かと注目を浴びた3年前に比べると、明らかにトーンダウンしている様に感じられます。どのマスメディアも、まるで既成事実を取り扱うかの様に、何故今なのか、どの様なプロセスで今に至ったのか一等の、肝心な理由や背景については一様に寡黙なのです。しかもそれは、何らかの意図をもってする寡黙さではなく、若しかするとアパシー＝特に関心がないだけの話＝だからかも知れないとさえ思える程なのです。国家百年の大計にも準えられる私法の極北、民法の改正が120年ぶりに行われようとしているこのときに、マスコミが示した姿勢＝日々のニュースと余り変わらない取り扱い＝には、正直なところ驚きました。参院通過を期に、大々的に報道する目論見なのかもしれませんが、自然の成り行きで成るべくしてなったという風な書き方からは、問題意識が見えて参りません。●手始めに、業種毎にバラバラだった短期消滅時効の一本化を取り上げてみます。ここには、少なくとも二つの課題が隠れています。一つは「貸金10年、飲み屋のツケは1年限り、医師の診療報酬請求権は3年まで」等となっていた時効期間を5年で横並びとした点。何故3年でなく或いは6年でなく、5年なのか？議論が色々あったであろう中で、何故5年で決着したのか？答えは単純明快です。「欧米基準だから」なのです。日本で活動する外資にとり、案件ごとに権利行使の制限期間が異なる日本の消滅時効制度は、不便且つ面倒この上ない代物。様々なルートを使い、5年統一に圧力を掛けたと云われています。つまり、法改正のプロセスには、社会構造や国民生活の近代化という自然の成り行きでは説明のつかない、外圧の影があった訳です。見方を変えれば、日本の国内法が外圧によって変更を余儀なくされたともいえるのです。●そして二つ目が、短期消滅時効関連で最も影響が大きいと思われる賃金債権と付随債権(労基法115条)の問題。若しこれらが、現行の2年から5年に横並び統合されると、例えば未払い賃金の請求権は5年に及ぶ事となり、未使用分を含め最大40日までだった法定有休＝有休＝は100日まで膨らむ事になります。様々に知恵を絞り、従業員の協力を得ながら有休消化を促進するにしても、企業努力には自ずから限界があり、退職時の有休残存日数が60日等というケースも、ザラに発生する事となるでしょう。中小零細企業にとり、凡そ2ヶ月分もの報酬を労務の提供無しに支払う等という事は、極めて非現実的な話でしかありません。では、どうしてこの様な重要な問題をどこも取り上げないのでしょうか？労組も含め、誰も触れようとしないのでしょくか？●何やら漠然とした話で恐縮ですが、この問題については当面棚上げされ、議題にも上がらない見通しなのだとかー。先の労働時間規制で面子を保った労組側が、本件では労使間バランスに配慮したのかもしれませんが、何れにしても、「賃金その他の債権」が今回の改正ではスルーされたこと位はアナウンスがあっても良かったのではないかと思います。報道サイドの価値判断に釈然としない部分が残る所以です。●この他、事業運営に大きく影響すると思われる改正項目には、連帯保証があります。一昨年、保証軽減措置を導入したものの、肝心のBKの動きがかなり鈍く、基本的に担保主義の立場を変える様子が見えません。民法改正が、事業性評価に基づく融資＝欧米型貸出モデル＝へ舵を切る、打ってつけの機会であると踏んでいる金融庁としては、隔靴搔痒の思いが募るばかりの様です。