



弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 債権回収のための財産開示制度
- 台風などの自然災害のため臨時休業。従業員の賃金は発生するの？
- 自然災害により賃金台帳や出勤簿のデータが失われた際の賃金について

●債権回収のための財産開示制度

●令和元年5月17日民事執行法改正

貸金返還請求や売買代金請求などの民事裁判の利用者は、裁判所に判決等の裁定をもちょうと共、裁定結果について強制的な実現を図ることを求めています。

もっとも、「〇〇万円支払え」という判決が出たとしても、債務者(被告)の保有している財産が不明であったり、資産の一部を特定できても回収できる金額が僅少である場合には、多大な労力をかけて裁判をしても徒労となってしまうことがあります。

そのため、平成15年、漸く民事執行法改正により、債務者自身に債務者財産を開示させるという財産開示手続の制度が創設されました。もっとも、この平成15年改正による財産開示手続は、債務者の不出頭や虚偽陳述に対する制裁が罰則はなく30万円の過料という行政処分の性質を有する秩序罰に過ぎないというような謙抑的な制度設計であったため、実効性が十分ではなく、利用件数もさほど多とはいえない実情にありました。

そうした状況を踏まえ、令和元年5月17日の民事執行法の改正(令和2年4月1日施行)により、既存の財産開示手続が強化され、また、債権者の申立てによって第三者に債務者財産の情報を開示させる手続が新設されることとなりました。

◆申立て要件の緩和

これまでの財産開示手続では、申立てに必要な債務名義(判決等)からは仮執行宣言付き判決(判決が未確定ではあるものの、強制執行が可能となるもの)、執行証書、支払督促が除外されていましたが、改正民事執行法においては金銭債権についての強制執行の申立てに必要なとされる債務名義であれば、いずれの種類の債務名義であっても、これに基づく財産開示の申立てが可能となりました。

◆罰則の強化

従来の財産開示の申立てにおける罰則は先述のとおりですが、改正民事執行法による財産開示制度において、債務者の期日不出頭や、宣誓拒絶、不陳述、虚偽陳述については6か月以下の懲役又は50万円以下の罰金という刑事罰を科しており、罰則が大幅に強化されています(民事執行法213条1項5号及び6号)。懲役刑となれば刑事施設に拘置され、前科前歴が付くこととなります。そのため、特に一定の事業者は刑事罰を受けていないことが登録や資格の要件となっていること等から、債務者の社会的不利益が大きくなり、財産開示制度に実効性を持たせています。

●債務者に対する財産開示の申立て

・財産開示手続の申立要件

財産開示手続の申立要件は、①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であること、又は債務者の財産について

弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは勝木までお気軽にどうぞ。



一般の先取特権を有することを証する文書を提出した債権者であること、②執行開始要件を備えていること、③強制執行を開始したが完全なる弁済を得ることができなかつたこと又は知れている財産に対する強制執行を実施しても完全なる弁済が得られないことの疎明があったこと(強制執行の不奏功等)、④債務者が3年以内に財産開示手続において財産を開示した者ではないことが必要となります(民執法197条1項～3項)。

・実施の流れ

(1) 財産開示手続の実施決定

申立後に財産開示手続の実施決定が出されると、裁判所より債務者に送達がなされます。債務者はこの実施決定に執行抗告をすることができ、実施決定が確定しなければ、その効力は生じません。

(2) 財産開示期日

実施決定の確定後、執行裁判所が財産開示期日を指定し、債務者(開示義務者)を呼び出すこととなります。義務者たる債務者は、財産開示期日に出頭し、宣誓の上で債務者の財産について陳述しなければなりません。債務者は弁護士等を代わりに出頭させることはできず、あくまで本人が出頭する必要があります。債務者が法人である場合には、法人の代表者が出頭することとなります。一方、債権者である申立人は、期日に出頭しないこともできますし、出頭して許可を得た上で債務者(開示義務者)に対して質問することができます。

・管轄裁判所

財産開示手続の管轄は、債務者の普通裁判籍の所在地を管轄する地方裁判所となります。

● 第三者からの情報開示制度

民事執行法改正により、財産開示手続において債務者以外の第三者から債務者の財産に関する情報を開示させる制度も新たに新設されました。この制度により、債務者が登記名義人となっている不動産や債務者の給与債権、預貯金債権等に係る情報について、関係諸機関に対して情報の開示を求めることができるようになりました。もっとも、給与債権については個人情報保護等の観点から他の財産に関する情報よりも秘匿性が高いと考えられたため、不動産や預貯金等に関する開示手続よりも要件が厳しくなっています。

・債務者の不動産に係る情報の取得

債務者が所有権等の登記名義人となってい

る不動産(土地・建物)についての情報開示を登記所に対して求めることとなります。

この財産開示手続の申立てができる債権者は、財産開示手続と同様です。しかし、先行して債務者に対する財産開示手続を行っていることが必要となり、債務者に対する財産開示手続が実施された場合において、この財産開示期日から3年以内に限り、行うことができます。

・債務者の給与債権にかかる情報の取得

債務者の給与債権に関する情報の開示を、市町村、日本年金機構及び共済組合等に対して求めることができます。

この申立手続は、養育費の請求権又は人の生命若しくは身体の損害による損害賠償請求権について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み行うことができるとされています。そのため、企業間取引に纏わる紛争や損害賠償請求に関してはほぼ利用は困難であるかと考えられます。

その他の要件は、不動産に係る財産開示手続の要件と同様であり、先行して債務者に対する財産開示手続が行われていること、債務者に対する財産開示期日から3年以内であることが必要となります。

・債務者の預貯金債権等に係る情報の取得

預貯金や株式等に関する情報の開示を、銀行等や証券保管振替機関等に対して求めることができます。

この申立てが可能となる債権者は、財産開示手続と同様です。もっとも、不動産や猶予債権に係る情報取得の手続とは異なり、債務者に対する財産開示手続が行われてから3年以内に限るという要件がなく、先行して財産開示手続を行う必要はありません。また、この手続の申立てを認容する決定は、債務者に送達されず、執行抗告をすることができません。すなわち、認容決定により直ちに効力が生じます。

・管轄裁判所

債務者に対する財産開示の申立てと同様、原則として債務者の普通裁判籍の所在地を管轄する地方裁判所に申し立てることとなります。

・開示方法

第三者からの情報提供は、当該第三者から裁判所に対して書面で行われることとなります。その上で、裁判所から債権者(申立人)に対して当該書面の写しが送付され、債務者に対しても情報提供がなされた旨が通知されることとなります。



●財産開示手続を希望される方は弁護士にご相談を

債権回収のために財産開示手続を利用する場合、先行して強制執行を行い、その不奏功を受けて初めて申し立てることとなります。判決や和解調書を得ていたとしても、強制執行や財産開示の申立て等は非常に煩雑な手続です。また、財産開示制度を利用した後に改めて強制執行を行う必要がでてきます。

そのため、方法の取捨選択も含め、事前に専門家にご相談されることをお勧めします。

●台風等の自然災害のため臨時休業。従業員の賃金は発生するの？

近年、豪雨や大型台風などによる自然災害が頻発しており、経営者としても従業員の安全確保のために休業するという判断が必要となることがあります。その場合、使用者は労働者の賃金を負担する義務を負うのでしょうか。

労働者が出勤しない場合に使用者に賃金を支払う義務が生じる場合として、民法536条2項乃至労基法26条の規定が挙げられます。すなわち、使用者の責めに帰すべき事由によって労働者が労働を提供することが出来なくなったときは、使用者は労働者に対して賃金の支払いを拒むことはできません。そのため、労働者の安全確保のための休業が、工場や機械の整備不良等、使用者の責任で生じた場合には、使用者は労働者に対し、休業した日の賃金・賞与を支払わなければなりません。

一方、自然災害による休業は、使用者の責めに帰すべき事由によるものではありません。しかしながら、自然災害による休業をする場合であっても、労基法26条の規定により、労働者の平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないというケースがあります。

●使用者が賃金の支払義務を免れる場合

そもそも労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき事由」とは、使用者の故意・過失又は信義則上これを同視すべき事由を要求する民法536条2項よりも広い概念です。

労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき自由による休業」に該当しないとされるケースは、「天変地異等の不可抗力による休業」であるとされています。逆を言えば、これに該当しない限り、使用者が賃金の支払義務を完全に免れることはありません。「天変地異等の不可抗力による休業」は、①その原因が事業の

外部により発生した事故であること、及び②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることの出来ない事故であることの2つの要件を満たす必要があります。例として、自身等の災害により事業場の施設や設備が直接的な被害を受け、その結果として労働者を休業させる場合は、原則として使用者の責に帰すべき事由には該当しません。他方、事業場の施設や設備が直接的な被害を受けておらず、取引先や鉄道・道路が被害を受け、原材料の仕入れ、製品等の納入等が不可能となったことにより労働者を休業させる場合は、労基法26条との関係に置いては原則として使用者の責めに帰すべき事由による休業の該当し、賃金の支払義務が生じます。

●安全確保のための休業

労働者の安全確保のために休業しなければならない状況が自然災害であり、民法536条2項にいうところの使用者の責に帰すべき事由で生じたのではない場合であっても、労働者の就労が可能な状況において、使用者の判断で、労働者の安全確保のために休業した場合には、労基法26条にいう「使用者の責めに帰すべき事由による休業」に該当することとなります。そのため、自然災害時に使用者の判断で、労働者の安全確保のために休業した場合は、原則として使用者は平均賃金の100分の60以上の休業手当を支払う必要があることとなります。

●安全確保のための休業時における賃金・賞与支払い規定が雇用契約書・就業規則で定められている場合

雇用契約書や就業規則において、労働者の安全確保のための休業時に賃金・賞与を支払う旨の規定を定めていたような場合、雇用契約書・就業規則の定めに従って、賃金・賞与の支払いを行う必要があります。その場合でも、賃金に関して、雇用契約書・就業規則等において平均賃金の6割を支給する旨明記してある場合には、労働者に対して平均賃金の6割を支給すれば足りません。雇用契約、就業規則等に規定がない場合であっても、前述のとおり平均賃金の100分の60以上の休業手当を支給する必要があります。



●安全確保のための休業と有給休暇

使用者が従業員の安全確保のために休業した日について、ある労働者が事前に年次有給の取得を申請していた場合は、使用者は当該労働者に対して、その日に年次有給休暇を取得したものとして賃金を支払う必要があります。

使用者は、労働者が有給休暇の取得を請求した場合、原則として労働者の希望に沿った有給休暇を与えなければなりません。使用者が労働者の有給休暇の時季を変更することができるのは、「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合」に留まります。この点、使用者が労働者の安全確保のために休業した日に労働者が年次有給休暇を取得したとしても、そもそも休業していたのである以上、労働者による年次有給休暇の取得が事業の正常な運営を妨げることになるとは考えられません。そのため、労働者の安全確保のために休業した日について、年次有給休暇を取得する旨の申請が労働者から事前になされていた場合には、使用者は、労働者が休業した日に年次有給休暇を取得したものとして賃金を支払う必要があります。

他方、労働者から、安全確保のために休業した日を事後的に年次有給休暇に振り替えたい旨の申し出がなされた場合、使用者は労働者の申し出に応じる義務はありません。当該日は休業日であり、労働日ではないため、そもそも労働日に労働者が権利として就労義務の免除を得ることが出来る年次有給休暇が発生する余地がないからです。もっとも、使用者が労働者からのこのような申し出に任意に応じることは問題ありません。

●自然災害により賃金台帳や出勤簿のデータが失われた際の賃金について

豪雨災害や台風による事業所や備品の損壊により賃金台帳や出勤簿のデータが失われた場合であっても、それを理由として労働者に対する賃金を不払いとすることは許されません。

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めてその全額を労働者に支払わなければならない、これに違反する行為に対しては罰則も定められています(労基法24条、120条～)。そして、この賃金払いに関する規定(労基法24条)は、天災が発生したからといって適用が除外されるものではなく、賃金支払義務は天災という不可抗力によっても消滅することはないと解されています(厚生労働省「東日本大震災に伴う労

働基準法等に関するQ&A(第3版)」。

そのため、被災によって賃金台帳や出勤簿が失われ、被災前の労働者の正確な労働時間を把握できない状態となったとしても、使用者は、所定の賃金支払日までに労働者の正確な労働時間に基づいて算出された賃金の全額(残業代等を含む)を支払わなければなりません。

また、労働者が災害等の非常の場合の費用に充てるために、使用者に対して賃金の支払いを求める場合には、賃金支払期日前であっても、使用者は労働者に対して既に行われた労働に対する賃金を支払う必要があります(労基法25条)。

・労働時間調査の方法

被災によって賃金台帳や出勤簿が失われ、被災前の労働者の正確な労働時間を直ちに把握することが出来ない状態になった場合の対応として、被災前の労働時間が窺われる他の資料や情報(パソコンのログオン・ログオフ記録、オフィス入退室用のICカードの記録、業務上のメールの送信時刻、交通系ICカードの履歴等)を調査したり、労働者自身に対するヒアリングを実施するという方法が考えられます。使用者は、これらの調査により被災前の労働者の労働時間を確認した上で、労働者に対してその労働時間に応じた賃金を支払うこととなります。

・調査が間に合わない場合の対応

賃金支払期日までに労働者の労働時間に関する調査が間に合わず、確認作業が不十分である場合には、それまでに把握できた範囲の資料や情報に基づいて、本来支払うべき賃金額を下回らないと思われる金額を試算した上で、その金額を暫定的に労働者に支払っておく方法が考えられます。そして、その後の調査により労働者に対して支払った暫定賃金に過払いがあることが判明したときは、後日、過払い額を労働者から返金してもらうか、翌月以降の賃金から過払い額を控除するという調整的相殺を行うことも考えられます。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 勝木 萌
電話番号: 093-513-6161
e-mail: info@daylight-law.jp