

勁草法律事務所



18.05.14 | オリジナル

「疾風に勁草を知る」「会社経営者・個



昨年民法の契約に関する事柄が大きく改正されました。実際に変更されるのは再来年からで、変更された後の契約から影響を受けることになります。まだ少し早い気もしますが、どんな影響があるのかを触れていきます。

多くの改正点はこれまで裁判例などで認められた点がはっきりさせるということです。主な変更点は次の内容です。

- ① 敷金の性格付けがはっきりと置かれる
- ② 物件を譲渡した際に賃貸オーナーの地位は当然に移転する
- ③ 賃貸契約終了後の賃借人の原状回復義務の内容がはっきりする
- ④ 賃貸契約で定めた内容以外の用途で使った場合の損害賠償に関する時効に関する期間の猶予
- ⑤ 賃貸借での保証人の支払い責任をはっきりさせる必要が出てきた

以下ではもう少し詳しく点を中心に触れておきます。

まず、敷金は賃貸借契約の際に、借主から貸主に差し入れられるお金で、未払い家賃や原状回復その他貸主が負担するお金に充てられるものです。注意点としては、賃貸物件を売却した場合に当然に敷金は一度清算されるものではなく、売却する際の代金の取り決め方などを踏まえて個別に決めていく事柄になります。

次に、物件を譲渡した場合の賃貸オーナーの立場ですが、物件の所有者でないと賃貸オーナーとしての役割は果たせないものです。ここはこれまでと取り扱いは変わりませんし、賃借人の同意もいりません。ただし、いらぬトラブルにならないように賃借人に連絡はしておいた方がいいでしょう。また、買う側は賃借人の属性や家賃の未払いがあったかどうかは事前に確認をしておいた方がいいでしょう。

三番目に「原状回復義務」ですが、一般には貸渡した後明渡時点までの経年劣化分は対象から除かれるとされています。改正によってもこの点は変わりません。ただし、経年劣化分も原状回復義務に含めることができる場合があります。それは賃貸借契約の契約項目で含める旨をはっきりさせておくことです。これは今までの裁判例上も認められていましたが、改正によっても同様に認められます。こうした項目を設ける場合には、経年劣化分を含めて回復費用を賃借人に求めることはできますが、契約時によく説明すること・貸渡した際の状況がどうであったのかは記録に残しておく必要があります。法律で定められた原則とは異なるため、トラブルが起きやすくなりかねないからです。さらに言うと、他の項目を相まって消費者である個人に負担を大きく変える場合には、せっかく入れた項目が無効になる可能性もあります。一方オフィスビルのテナントや飲食店等借りる方が個人でも事業目的の利用の場合にはこうした可能性はありません。

四番目に、契約で定めた以外の用途に貸した部屋などが使われた場合には契約解除とともに修復のための損害賠償が請求できるのが原則です。しかし、無断改造などの事実はそう簡単に賃貸オーナーは知ることができないことがあります。損害賠償は違反から10年で時効にかかってしまい請求ができなくなる可能性があります。これを防ぐために、たとえ違反から10年が経過していても、賃貸借契約の解除と明渡から1年が経過するまでは損害賠償請求ができるようになりました。

最後に、賃貸借契約では連帯保証人を用意してもらうことが通常です。ここでの保証人は、賃貸オーナーからすると、家賃未払い・退去時の荷物撤去その他修理など長く続く契約で借主が支払うべきお金を払ってもらわない場合に支払ってもらう意味があります。ただし、それではどこまで保証するのかわからないということもあり、どの金額までこうした支払いの責任を負うのかを契約書で明らかにしておく必要があると改正されました。言い換えると、単に保証人とする場合には保証人となる契約が無効になってしまいかねません。

そこまで大きな変更はありませんが、原状回復をどうするのか等契約項目をどうするのかに大きく関わりかねない点もあります。いざという時を引き起こさないためにも、こうした法律やトラブル防止の話しにも注意をしておきたいところですね。

検索

勁草法律事務所



18.05.14 | オリジナル

「疾風に勁草を知る」「会社経営者・個

今年の4月から「障害者の雇用の促進などに関する法律」改正法が施行されるとともに法定雇用率が民間企業では2.0%から2.2%に引き上げられ精神障がいの方が含まれるなど変わりました。自社ではまだ障がいのある方の雇用は早いとおられる方・助成金もあるのでチャレンジしたいという方々おられるでしょう。今回は、先ほどの法律の改正内容も踏まえ、障がいのある方を雇用する場合に注意をしたい点を取り上げます。

○法定雇用率と雇用の義務付けとは？

従業員が45人を超える企業（これまでは50人以上）では、障がいのある方（知的・身体のほかにも精神も含むようになりました、ここでは細かい話は割愛しますが、いわゆる発達障害も含まれます）を法律で定められた割合（雇用されている方と失業している方のうち、障がいのある方で雇用されている方の割合）に相当する人数の雇用を義務付けられるようになります。今後3年以内に0.1%の積み増しが予定されています。

この人数を達成していない会社から徴収したお金を基に、達成した会社への助成金の制度があり、この助成金の給付を目指す会社にとっては、大きな意味を持ちます。

なお、精神障がいのある方の算定については特例が設けられていますが、今回の記事では長くなるため省略をします。

○会社・事業者側に要求されることは？

障がいのある方を雇用する場合、方法としては期限の定めを設けない形（正社員等）・期限の定めを設ける場合（たとえば、契約期間1年などで更新するかどうか検討する場合）があります。どの形をと

っても、雇う側には、

- ・障がいを持つ方を差別してはいけない
- ・障がいのある方に合理的な配慮をする義務がある
- ・障がいのある方を進んで雇い入れる努力義務

が設けられています。3番目は努力義務で、1番目と2番目は必ず守るべき義務になります。このうち、2番目の合理的な配慮をする義務の内容は厚生労働省から「合理的配慮指針」が公表されています。この指針の内容は長くなりますので、ここでは簡単に触れます。

この指針で述べられているのは、採用・採用後の待遇について、障がいのある方の個性に応じて、体調への配慮や本人の希望を踏まえた面談などを行う・ツールを提供する等の措置を各社に講じてほしいというものです。あくまでも、個々の方との話し合いを踏まえた状況に応じてのもので、各社の会社規模や財務状況その他から、過重な負担とならない範囲内で負う義務とされています。

実際には、採用後に障がいのある方本人からいじめがあるとの話があったり、クレームがある・周りとうまくなじめない等の話が想定されます。このような場合にコミュニケーションをとって指導や改善措置をとることが合理的配慮として要求される可能性は高いです。こうしたことをせずに「辞めてほしい」というのではトラブルの可能性が高まるとともに、後で無効な解雇がされたという話になるリスクもあります。実際に無効となる可能性も高まります。

また、障がい者手帳の更新をしない等の事柄があった場合に、雇用契約を終了させることができるか（いいかえれば採用の条件・契約期間を定めた場合の更新の条件にできるか）という話も疑問として出てくるところです。法定雇用率の順守からすると会社には関心のある事柄になりえますから、この点は気になるところです。結論から言えば、こうした事柄は難しいと言えます。労務の提供は障がい者手帳の更新とかかわりがありませんから、解雇や更新を断る理由とはなりがたいです。合意で入れたとしても、裁判例上、勤務する方が自由な意思で合意をしたと一般的に認められる事情が要求されています。通常、勤務と関係ない理由を契約継続や終了理由とする点に自発的に合意をすることは、働く側からすると考え難いため、こうした合意は無効になる可能性があります。

障がいのある方の採用によって職場の多様性が増えた・活性化したという声を筆者も聞いたことがあります。そのため、こうした採用就労を進めていくのは素晴らしいことと思いますが、目先の雇用率の確保や助成金のことばかりとなると思わぬ落とし穴も出てきかねません。

自社の受け入れ態勢や対応についての注意点も詰めたうえで、どのようにするのがベストか、判断していく必要があるでしょう。