

---

## 残業代・労災補償などの請求を受ける期間が変わるのでしょうか？

---

18.05.21 | オリジナル



現在、残業の規制等とともに未払い給料に関する調査や指導が厳しくなっているように思われます。国も特に問題のある事業所ではありますが、指導結果の公表を行っています。

昨年民法改正法案が成立し、再来年の4月1日から施行されます。その中で、「消滅時効」の部分も改正されています。「消滅時効」とは簡単に言えば、権利が行使できるときから一定の期間権利が行使されないと法律上は請求できない状況が認められる制度といえます。一例をあげると、車を売った代金も一定期間請求などしていない状態が続くと裁判でも回収ができないことになりかねないという話になります。ここでの請求は単に請求書を送るという話ではなく裁判を起す必要があるという話なので少し面倒です。

今回の改正で、例えば、飲食店の代金が1年・売掛金が2年・工事代金が3年等となっていたものが基本的には10年と5年に統一されます。契約関係は概ね契約の時から5年になる可能性があります。給料・労災補償などについては支払い時期から2年（退職手当は5年です）と労働基準法という法律で定められています。もちろん、きちんと支払いをしておけば問題はありませんが、支払いをしていない場合には時効までの期間請求を受ける可能性が出てきます。ことに最近話題に上る「残業代」も2年の期間となります。

今回の民法改正を受けて、現在厚生労働省の審議会でこうした給料などについての時効期間をどうするのかという議論がなされています。なぜ、こうした議論がなされるのでしょうか？それは、これまで民法では給料は1年とされていたのを労働基準法という法律で2年に修

正していたためです。この理由として、労働者を保護するために期間を延ばすということが挙げられています。今回民法が改正されることで、基本的な時効の期間が5年・10年となると、2年ではそれよりも短いではないかというのがここでの問題です。

実際に、労働者側の団体や弁護士からは、こうした理由・個人事業主に請負をした場合より不利になるのはおかしい・会社側の権利行使ができる期間が5年あるいは10年なのに短いのは不公平である等の理由により2年から時効に必要な期間を延ばすべきであるという話がなされています。そうなった場合の影響は、万が一未払いがあった場合には遅延損害金がかついた状態で何年も請求を受ける可能性が出てくるという点です。

これに対して、経営者側や弁護士からは、①民法が改正されても、それとは異なる本来行政からの取り締まりの法律である労働基準法が改正される理由はない②給料などの時効が2年ということで定着している③給料などの時効期間が他の権利よりも短い国は他にいくつもある④時効期間が長くなると、貸金台帳などの資料をより長く保管する必要が出てきて、中小企業の負担が大きい、等の理由から、変更の必要がないと主張されています。

昨年の12月から審議会の議論が始まり、既に3回目の議論がなされています（平成30年5月10日現在）。時効期間が変われば、給料等に関わる資料を各社で保管をどうするかの影響は予測されます。今後、この審議会の議論が法律改正、ひいては各社の労務管理に影響を与える可能性がありますので、注目の必要があるでしょう。

---

## 手軽にできる債権回収の注意点

---

18.05.21 | オリジナル



事業をされている方にとって気になる「売掛金の回収」。貸したお金の回収と同様に回収できないことが自社の経営に影響しかねないものとなります。実際、倒産した会社（個人事業主）の立ち行かなくなった原因の一つとしてよく見かけるものです。どんなことに注意すればいいか、簡単に触れていきます。

### ① 曖昧な口約束はしない

取引が長い相手であれば特に揉めたくないからと、話し合いで分割払いの約束をして話をつけることがあります。ただ口約束の場合、後で支払いが止まってしまうと、約束があったことを前提に話をしにくくなります。そもそも、支払いに不安があるからこそ話をしたのですから、相手に支払いの覚悟を持ってもらった上で、トラブルを防ぐために、合意書の作成は必要でしょう。

### ② 保証人を立てても限界がある

保証人は、あくまでもその方の支払い能力の範囲で支払いをするのが前提になります。誰かに保証人になってもらっても、収入面や財産面で問題があると、いざというときに回収ができなくなります。また、現在の法律では保証人は書面での合意がないとなってももらえませんし、何の保証人になってもらうのか・どの範囲までなのか等を明らかにしておかないと、保証契約自体が無効になる可能性があります。

### ③ 内容証明郵便送付の意味を間違えない

内容証明郵便は、郵送したことと郵送内容を証拠として残すという意味しかありません。特に短い時効期間しかないものはリセットの意味を持つ「中断」と呼ばれるものにつながる可能性があります。郵送してから6か月以内に裁判を起こすなどしないと意味がありません。この書類を送ることで相手に本気度を伝える意味はありますが、必ず回収ができる「魔法の杖」ではありません。

同じことが弁護士の名前で内容証明郵便を送るという話にも当てはまります。この場合もこちら側の本気度を伝える意味が大きいと考えた方がいいでしょう。

### ④ 支払い督促には限界がある

専門家でなくても使いやすい制度として、「支払督促」があります。この制度を使うと、訴状より簡単な申立書を提出すれば、書類に不備がない限り裁判所での審理がなく支払いを命じる書類が出ます。この書類で差し押さえもできます。

ただし、限界があります。まず、申立は相手方の住所や本店等の所在地になりますので、遠方の取引先に対しては向かない点です。次に、相手方が争ってきた場合は通常の裁判になります。契約内容や請求内容を相手方が争っている場合、逆に余計な時間がかかり通常の裁判になる上、相手方の住所や本店などの所在地での裁判になりますから意味が薄くなります。

### ⑤ 担保を取るときしっかり注意点を抑えよう

不動産に抵当権を設定しておく場合はともかく、何かしらの商品を預かるなどする場合、契約書で内容をよく定めておいた方がいいでしょう。また、何かしらの売掛金等の債権譲渡を受ける場合には、後で効力が否定されないよう、注意しておく必要があります。

難しい話をいくつかしましたが、そもそも取引をするとき相手方の信用状況に注意しておく・支払いサイトを伸ばしてほしいと言ってきた際に対応を間違えない、自社における信用管理や債権回収の在り方を決めて対応するといったことで、リスクの回避ができます。弁護士はこのような点の専門家ですから、もし、気になる場合は当事務所に限りませんが、早めに相談をするのも一つの方法でしょう。

---

## プロスポーツから学ぶ、組織の“マンネリ化”を防ぐ極意とは

---

18.02.02 |



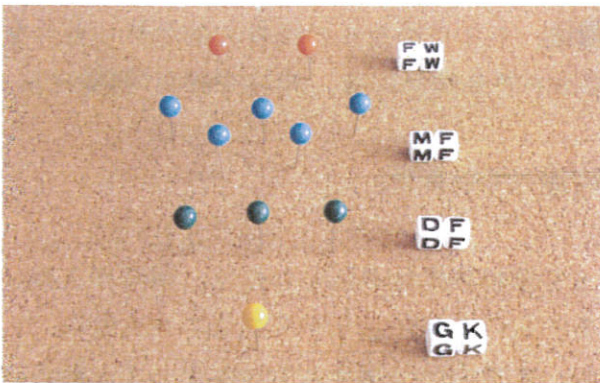
スポーツでも企業でも、組織が停滞する理由の

ひとつに“マンネリ化”があります。

スポーツならチームの、組織なら部や課の顔ぶれが変わらず、業務内容にも大きな変化がなければ、自身の業務内容や裁量の大きさが決まってきてしまいます。

企業が人事異動を定例化するのは、こうしたマンネリ化を防ぐ狙いがあるのでしょうか。

今回は、サッカーJ1リーグの湘南ベルマーレを例に“マンネリ化を防ぐ秘訣”について考えていきましょう。



チームの人員配置を継続するメリットとは？

仮に、サッカークラブが“継続性”を重視すると、以下のようなメリットがあります。

(1) 監督や選手、スタッフの入れ替わりがなく、継続性が保たれた組織であれば、目標・課題・問題意識などを共有しやすくなります。

試合中に“阿吽の呼吸”でお互いの意図を読み取れるようになるでしょう。

(2) 一人ひとりの能力を選手同士が理解し、コンビネーションができあがっているため、戦い方が安定し、成績が大きく崩れることはないでしょう。

しかし、サッカーチームは選手の入替わりが激しいスポーツです。  
日本のJリーグは1チームあたり30人前後で構成されていますが、1シーズンごとに少なくとも5人の選手が入替わります。  
多いときには、全体の半数近くが入替わることもあるのです。

選手の顔ぶれが変われば、レギュラーポジションを巡って新たな競争が生まれます。  
組織に新鮮な空気が吹き込まれることで、マンネリ化を防ぐことができるのです。  
ただし、先ほど説明した“継続性のメリット”も大切にしなければなりません。

では、選手が入替わっても組織としての継続性を失わず、なおかつマンネリ化も防ぐには、どうしたらよいのでしょうか？

### 土台があれば、組織は目ざす方向を失わない

マンネリ化を防ぎ、継続性も失わないためには、**チームの“土台”が重要**になってきます。  
グラウンドでプレーする選手が変わっても、同じサッカーを表現できる土台を作り上げることが大切なのです。

この点で優れているのが、“湘南ベルマーレ”です。  
チームを率いる曹貴裁（チョウ キジエ）監督の下、独自のサッカースタイルを作り上げ、シーズンを重ねるごとにチームを進化させています。  
曹貴裁監督は、“浦和レッズ”などで選手として活躍後、ドイツのケルン体育大学でサッカーを学び、“川崎フロンターレ”や“セレッソ大阪”などでコーチを務めた後、2012年から“湘南ベルマーレ”の監督を務めています。  
チームの土台について、曹貴裁監督は以下のように述べています。

「それまで積み上げてきたものが選手の能力によって培われたものだとしたら、選手が入替わってしまうと継続性がなくなる。けれども、チームの土台がしっかりあるチームならば、新しく入ってきた選手はそれを学ぼうとするし、すでにいた選手ともつながって、新しい良さが生まれる。選手が入替わったからサッカーが変わるとしたら、個人に依存したスタイルだったということ。

我々のチームはそうではないし、そういうものを目指していません」

ここでいう土台とは、組織としての“哲学”に置き換えてもいいでしょう。  
“**何のために**”このチームに集まり、“**何を**目指して”サッカーをするのかを明確に打ち出すことが重要なのです。  
そのうえで、曹貴裁監督は自らが“マンネリ化”していないかを日々考えているといいます。

「監督から選手に出せるものがなければ、選手の成長の手助けはできません。自分の中の引き出しがなくて以前と同じことしかできないなと思ったら、僕は監督を引き受けません」

組織のマンネリ化を防ぐのは、突き詰めて考えれば**リーダー自身がマンネリにならないこと**が大切だといえるでしょう。

参考文献：『低予算でもなぜ強い？ 湘南ベルマーレと日本サッカーの現在地』（光文社新書、戸塚啓著）

## 企業成長のための人的資源熟考

### ●プロフィール●

戸塚 啓（とつか・けい）

1968年、神奈川県生まれ。法政大学法学部法律学科卒業後、雑誌編集者を経てフリーのスポーツライターに。新聞、雑誌などへの執筆のほか、CS放送で欧州サッカーの解説なども。主な著書に『不動の絆』（角川書店）、『僕らは強くなりたい～震災の中のセンバツ』（幻冬舎）。