

CONTENTS

●労働法コラム	均等法及び育介法の防止措置について③～相談への対応方法～	弁護士 戸田 晃輔
●事故コラム	一括対応について	弁護士 永 渕 友 也
●成年後見コラム	「保佐」とは	弁護士 碓 井 晶 子
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ〈企業法務部〉	
●法律Q&A	「労災事故が起きた時に、会社が賠償責任を負わないためには？」	弁護士 高 山 桂

TOPICS 労働法コラム

第12回

均等法及び育介法の防止措置について③ ～相談への対応方法～

弁護士
戸田 晃輔



1 はじめに

前回のコラムでは、法改正により企業に従業員からのマタハラ等に関する相談に対応できる体制を整備することが必要となったことをご紹介しました。

しかし、相談窓口を設置したとしても、実際に相談を受けた場合にどのように相談者の話を聞けばよいか戸惑うことがあると思います。そこで、今回は具体的に相談を受けた場合の当事者や関係者から聞き取りのポイントを簡単にご紹介したいと思います。

2 当事者からの聞き取りのポイント

まず、相談者（被害者）からの聞き取りを行う際の共通のポイントは、①被害者及び加害者を平等に扱うこと、②秘密を厳守すること、③5W1Hをしっかりと聴き取ること、④ハラスメント行為を受けた経緯を聴き取ること、⑤相談者のハラスメント行為への対応、⑥目撃者や関係者の存在、⑦相談者の希望を把握することです。

3 加害者とされる従業員からの聞き取りのポイント

次に、加害者とされる従業員に聞き取りを行う際には、前提として①相談者の実名を出す場合には、相談者の了解を得ること、②相談者の同意を得た範囲で、事実を伝えることに留意することが必要です。また、加害者扱いをせずに話を聞くことが重要となります。

4 関係者への聞き取りのポイント

当事者から聞き取りを行った結果、目撃者等の関係者に聞き取りを行うことが必要となった場合には、①聞き取りの相手を絞り、②ハラスメント行為について知っていたか否か、③知っていた場合に何か対応をしたか、④辞めさせる努力をしたか等を聴き取ることになります。

5 当事者の言い分が異なる場合

上記のような聞き取りを経た結果、当事者の話に食い違いが生じることがあると思います。その場合には、①客観的な証拠の存在の確認及び②第三者からの聴取内容を加味して、当事者の供述内容の具体性、事柄の経緯の説明が自然であるか、内容に一貫性があるかを考慮して最終的な判断をすることになります。

6 終わりに

以上が簡単な聞き取りのポイントとなりますので、相談を受けた際は以上のポイントを参考にいただければ幸いです。なお、非常に簡単なポイントのご紹介となりますので、より詳しい内容を知りたいという場合には、気軽にご相談いただければと思います。

第12回 一括対応について

弁護士
永渕 友也



交通事故の被害に遭った場合、加害者が任意保険に加入している場合は、通常、治療費の支払や休業損害の支払は加害者の任意保険が対応してくれます。

ところで、自動車については、法律で自賠責保険への加入が義務付けられています。すると、車両同士の事故の場合は、加害者は自賠責保険に当然加入しているわけですが、自賠責保険が治療費の支払や休業損害の支払いを対応せず、任意保険が対応するのはどうしてでしょうか。

まず、自賠責保険と任意保険の違いを説明したいと思います。

自賠責保険は、強制保険と呼ばれ、これに加入していない自動車は運行の用に供することが法律で禁止されています。違反者については罰則も定められています。つまり、自動車を購入した場合は、必ず自賠責保険に加入しなくてはなりません。

自賠責保険は、被害者が負った人身傷害について最低限度の補償をするための保険ですので、法律で定められた支払基準に従い、支払限度額の範囲内で保険金または損害賠償額の支払いを行います。限度額は、傷害に関する損害（受傷から症状固定までに被害者に生じた損害、治療費や休業損害等を指します）については120万円、後遺障害に関する損害については後遺障害等級に応じて75万円から4000万円、死亡に関する損害については3000万円となっています。

自賠責保険には限度額がありますので、例えば治療費が200万円かかったとしても、自賠責保険から支払われるのは120万円までです。

次に任意保険ですが、これは、自賠責保険の支払限度額を超える部分や支払い対象外の被害者の損害をカバーするために、任意で加入する保険です。したがって、任意保険は、自賠責保険の上乗せ保険ともよばれています。お車をお持ちの方は、ほとんどの方が任意保険に加入していると思います。任意保険に加入していない場合、万が一、

事故の加害者になった時には、自賠責保険でカバーできない被害者の損害を加害者自身が負担しなくてはなりません。上の例では、治療費200万円のうち80万円を加害者自身が負担することになります。

このように自賠責保険と任意保険で支払いの範囲がそれぞれ異なるのに、なぜ、任意保険が治療費や休業損害の支払いをするのでしょうか。

もちろん、自賠責保険に、所定の請求用紙に必要事項を記入の上、必要書類を添付して、治療費、休業損害等の請求をすることもできます。この場合、自賠責保険でカバーできなかった損害分を任意保険に請求することになるのですが、被害者が自賠責保険、任意保険にそれぞれ請求しなくてはならず、被害者にとって非常に手間がかかります。そこで、現在の実務では、この手間を省くために、任意保険が被害者に対して、自賠責保険分も含めて、治療費、休業損害等を一括して支払い、その後、任意保険が自賠責保険分を自賠責保険に請求するという取り扱いを行っています。これを一括対応と呼んでいます。

そのため、交通事故の被害に遭うと、加害者側の任意保険が、まず治療費や休業損害等の支払いを行い、被害者の方が自賠責保険とやり取りをすることが無いようになっています。

もっとも、過失割合に争いがある事故等は、任意保険が一括対応を行わないこともあります。

交通事故を取り巻く保険の仕組みは非常に複雑ですので、交通事故に遭われた方はぜひ一度、当事務所へご相談ください。

成年後見コラム

第3回
「保佐」とは弁護士
碓井 晶子

1. はじめに

今月号では法定後見の3種類のうちの「保佐」について詳細にご説明させていただきます。

2. 保佐とは

保佐とは、正確に申し上げるならば、①精神上的の障害により②事理を弁識する能力が著しく不十分である者を対象とする制度のことをいいます（民法第11条）。

3月号でご説明させていただいた後見制度が、①精神上的の障害により②事理を弁識する能力を欠く③常況にある者を対象とする制度であることと比較すると、後見制度よりも判断能力が認められる者を対象としていることがわかっていただけるかと思います。

では、保佐制度で対象となる人はどの程度の判断能力を有しているのかというと、「日常の買い物くらいはできるが、民法13条1項に列挙されているような法律行為（例：訴訟行為をすること、借財又は保証をすること、贈与、和解又は仲裁合意をすること等）を単独ではできない」程度になります。したがって、保佐の制度では、基本的に保佐を受ける人（被保佐人）は自ら法律行為を行います、本人保護の観点から、民法13条1項で列挙された法律行為については、援助者（保佐人）が保佐する、ということになります。

3. 援助者（保佐人）の権限について

援助者（保佐人）には、民法13条1項に列挙されている法律行為について同意権（同意なき行為についての取消権・追認権）及び代理権が付与されています（民法13条、120条、876条の4）。

ここで、注意していただきたい点が、二点あります。

まず、一点目は、援助者（保佐人）は、民法13条1項に列挙されている法律行為以外の行為についても、保佐人の同意を必要とするものがある場合には、一定の要件を満たした者からの家庭裁判所への申立てにより、同意権の範囲を拡張することができるということです（民法13条2

項、11条）。

次に、二点目は、援助者（保佐人）には代理権が当然には付与されていないということです。援助者（保佐人）が保佐を受ける人（被保佐人）に代わって代理で法律行為をしようと思った場合には、家庭裁判所において代理で行いたい法律行為について代理権を付与される手続きを行う必要があります。これは、保佐を受ける人（被保佐人）の意思を尊重して、なるべく自分でできることは自分でしてもらうという自己決定権尊重の観点と、代理権は本人に代わって法律行為ができるものであり、本人の利害に大きな影響力をもつため、権限濫用されて本人が不利益を被らないようにという本人保護の観点から、このような定めになっています。

4. まとめ

以上のように、保佐を受ける人（被保佐人）は、後見を受ける人（被後見人）よりも判断能力が認められることから、保佐を受ける人（被保佐人）自らが法律行為を行う場面が多くなります。そのため、保佐人になる人は、後見の場合以上に保佐を受ける人（被保佐人）との意思疎通を十分に行い、保佐を受ける人（被保佐人）の状況の変化に対応し、適宜保佐の範囲を拡張しつつ、保佐を受ける人（被保佐人）の意思を尊重しながら保佐事務を行う配慮が求められることになります。

企業法務部からのお知らせ

セミナー開催のお知らせ

先日第1回を開催いたしました、3回シリーズ労務セミナーの第2回と第3回のお知らせです。本セミナーはWEBサイトからのお申し込みも可能ですので、QRコードよりご覧ください。ぜひご参加くださいませ。

鹿児島県の経営者様向け

企業法務専門弁護士による 3回で全て分かる!! 完全無欠 労務セミナー

第2回

経営者を困らせる!
問題従業員に
負けないための対応策大公開

開催日時 8月24日(木) 16:00~18:00

講師 森田 博貴 (当事務所弁護士)

第3回

優秀な人材が定着し
問題社員とのトラブルを防ぐ!
雇用契約更新時のポイント

開催日時 11月16日(木) 16:00~18:00

講師 戸田 晃輔 (当事務所弁護士)

【開催概要】 会場: NCサンプラザ 参加費: 各セミナー 10,000円(税込)

※セミナーの内容は変更になることもございます。予めご了承ください。

顧問先様は参加費無料
セミナー参加特典あり

お申込み・お問合せ

☎ 099-822-0764
(セミナー担当/大里)

WEBサイトQRコード



法律Q&A

経験豊富なグレイスの弁護士が、身近な法律問題から企業の法務問題まで、弁護士の観点からお答えします。

vol.02

Q 労災事故が起きた時に、会社が賠償責任を負わないためにはどうすれば良いですか？

A 常に事故が発生する可能性を検討し、その危険性に対する適切な対処を事前に行っていたかが重要です。

回答した弁護士

事故専門部

弁護士
高山 桂

従業員が職務中に事故に巻き込まれた場合、まず従業員は労災保険により治療費と生活補償を受けることができます。しかし、安全に従業員が労働できるように会社が配慮すべき安全配慮義務を怠っていた場合、会社に対し賠償請求を行う事が可能となります。時に、この賠償金は数千万円になることも珍しくなく、会社の経営にも非常に大きな影響を及ぼす可能性さえ存在します。

では、安全配慮義務を果たすためには、何を行うべきでしょうか。答えは事故が発生する危険性を「予想」し、その危険性に対する適切な「対処」を行う事です。

例えば、不具合のある大型機械を使い続けていた場合、どのような事故が予想されますか? 機械を使用している作業員が怪我をする、周囲の作業員に危害を加える等の様々な事故の可能性が考えられます。そして、

そのような危険に対する適切な対処は「機械を修理する」です。

つまり、法は予想する事ができないような異常な事故が起きた場合にまで会社に賠償責任を負わせるつもりはありません。その事故を予想し、適切な対処ができたはずであるにも関わらず、これを行わなかったために発生した事故にのみ賠償責任を課しているのです。

適切な労働環境を整えておくことは、突然発生する労災事故に対処するための最善の防衛策です。もし、会社の労働環境・安全環境等に不安を感じられる方がいらっしゃれば、労災事故等の事故を専門に扱う弁護士のいる弁護士法人グレイスに御相談いただければと存じます。

「法律 Q&A」では皆様からの法律問題に関するご相談を随時募集しております。info2@grace-law.jp までご連絡ください。

FAXでも法律相談のご予約を承っております。お気軽にご連絡ください

下記の必要事項をご明記の上、FAX番号099-822-0765までお送りください。折り返し、担当者よりご連絡を差し上げます。

貴社名:

ご相談希望日:

ご担当者名:

ご相談内容:

ご連絡先TEL:

全ては依頼者の最大の利益の為に
契約書、債権回収、労務問題、会社法の相談、また、事故や離婚の相談なども幅広く対応します。

法律相談のご予約はこちら!
新規予約専用ダイヤル

☎ 0120-100-129

受付時間: 平日9:00~18:00
※緊急案件については土日でもご対応できる場合があります