

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

私署証書（契約書など）より公正証書を活用

様々な契約について安全・確実にするためにぜひ活用しよう



◇ 公正証書の効果

公正証書は、私人関係で交す契約書と違って、法務大臣が任命する公証人（裁判官、検察官、法務局長、弁護士などを永年務めた人から選ばれる。）が作成する公文書です。公証人という国の機関がつくり原本を保管しますから、次のようないろいろな効用があります。

○公正証書は極めて強力な証拠力があり、裁判になっても改めて立証を行う苦勞・必要がなくなります。

○公正証書の原本は、公証役場に保存されますから、紛失・偽造・変造などの心配がありません。

○公正証書に強制執行ができる旨の条項を入れることにより、相手方が金銭債務を履行しないときは、訴訟を起こさなくても、不動産・動産・給料などの財産を差し押さえる強制執行ができ、債権を取り立てる事ができます。

また、債務者が倒産した場合など、公正証書によって簡単に配当要求できます。

◇ 法律で公正証書により契約することになっているもの

法律で契約が公正証書でなければならぬものとして、「事業用借地権設定契約」「任意後見契約」があげられます。公正証書でないと、契約の効力が認められません。公正証書の最大の効力は、金銭債務を履行しない相手に対して裁判を経ることなく直ちに強制執行できるということです。仮に、知人に100万円を貸しました。期限になっても返済しないので相手方に内容証明で催告したが、いっこうに返済の気配はない。こんなとき知人に貸付時にどのような準備をしていたかによってその後の展開は大きく変わってきます。

①契約書等の文書もなく、口約束で貸した場合……裁判しても何の証拠もないので勝訴する見込みがない。

②私文書金銭消費貸借契約書を作成して貸した場合……最終的には裁判所に訴える。しかし時間と費用が掛かる。

③公正証書で金銭消費貸借契約書を作成して貸した場合……前述のとおり直ちに相手方の給料等財産の差押が可能です。裁判を起す必要がないのです。ここが、公正証書の最も強力な効果です。

◇ 公正証書作成の方法

公正証書作成の為には、まず、契約当事者間で契約事項についての合意が必要です。大筋で合意が形成されたら書面にするわけですが契約書面というのは書き方によって債権者に有利にも、債務者有利にもなりますから、大筋で合意が形成された段階で公証人に依頼することをお勧めします。契約内容に法律上、問題がなければ公証人役場で手続を行います。公正証書遺言以外の公正証書作成では印鑑証明で代理人による手続が可能です。

◇ 安全確実な公正証書にしておきましょう

公正証書は裁判の判決と同じく「強制執行」が可能である「債務名義」となりますが、判決と大きく違うところは「金銭債務についてのみ強制執行できる！」ということです。従って金銭の給付が目的となる契約「金銭消費貸借契約書」「売買契約書」「贈与契約」「公正証書遺言」など多くの契約関係が公正証書作成に適しています。



民法改正メモ【第14回 保証①～情報提供義務など】

弁護士：今回は、民法改正の目玉とも言うべき「保証」について解説を行いたいと思います。

社長：個人が保証人になることについて色々な制限が加わったという話は聞いたことがあるなあ。これ自体はありがたい話ではあるのだけど、一方で債権者の立場になった場合、個人保証を取れないということになると、これまた弊害が生じることになるので悩ましいなあ。

弁護士：たしかに個人保証を取る場合は、今までのように書面にサインをもらえばよいという訳にはいかないのが、債権管理・回収という側面からはかなり意識する必要があるかと思います。

社長：まあ、ポイントを教えてよ。

弁護士：保証に関しては色々な改正点があるので、今回は保証に関する通則的な事項と、新たに制定された情報提供義務に関する事項を中心に解説します。そして次回は、個人保証が有効に成立するための要件を中心に解説しようかと思っています。

社長：じゃ早速はじめてよ。

弁護士：まず通則的な事項です。前回の連帯債務の解説とも重複するのですが、連帯保証人に対して生じた事由が主債務者に影響を及ぼすか否かについて、混同のみ絶対効（主債務者に影響が及ぶ）とされています。連帯保証人に対して履行の請求を行った場合、現行民法では主債務者にも請求を行ったことと同じ効力が生じたのですが、改正民法では効力が生じないこととなります。この点は債権管理（時効中断など）の上で重要なポイントになりますので、注意が必要です。

社長：なるほど。

弁護士：では、改正民法で新設される情報提供義務について解説を行います。誰が、どういった地位・属性にある保証人に対して、どういった説明を行うのか、正直ややこしいところがあります。色々なまとめ方があるかと思いますが、①保証人になることの依頼を受けて段階、②保証人になった以降で平常時の段階、③保証人になった以降で主債務者に不安が生じた段階、に分けて解説を行いたいと思います。

社長：了解。

弁護士：まず、①保証人になることの依頼を受けて段階での情報提供義務です。まとめると以下の通りとなります。

【どの段階】保証を委託したとき 【誰が説明】主債務者が 【何の場合】主たる債務が「事業性」のある場合
【誰に対し】「委託を受けた」「個人」の保証人に対し

【何を説明】(1)財産及び収支の状況、(2)主たる債務以外に負担している債務の有無並びにその額及び履行状況、(3)主たる債務の担保として他に提供し又は提供しようとするものがあるときはその旨及びその内容、を説明

社長：「主たる債務が事業性のある場合」と「委託のある個人保証人」となっているかど、前者については貸金債務に限定されないということなのかな。また、後者については法人の場合、情報提供義務はないということになるのかな。

弁護士：両方ともご指摘の通りです。「主たる債務の事業性」については、例えば事業用で建物賃貸借契約を締結する場合において、賃借人が法人（事業者）、個人が連帯保証人となる場合、情報提供義務が発生するということとなります。

社長：なるほどね。ここは注意が必要だね。ところで、情報提供義務に違反した場合はどうなるのかな。

弁護士：ちょっとややこしいのですが、「債権者」が情報提供義務違反について悪意（知っていた）又は有過失（注意すればわかった）の場合、保証人は保証契約を取り消すことができることになっています。

社長：へえ～、こりゃ大きな変更点だね。じゃ、次の「②保証人になった以降で平常時の段階」はどうなるのかな。

弁護士：まとめると以下の通りとなります。

【どの段階】保証人から請求があったとき 【誰が説明】債権者が 【何の場合】主たる債務がある場合

【誰に対し】「委託を受けた」保証人に対し 【何を説明】(1)債務の不履行の有無、(2)債務の残額、(3)債務のうち履行期限が到来しているものの額、を説明

社長：えっと…。まず、情報提供義務者が「債権者」に変更になったね。あと主たる債務について「事業性の要件が外れた」ね。さらに保証人の属性について「法人個人を問わない」に変更されているね。

弁護士：そうなんです。保証契約後の段階ですので、履行状況については属性に関係なく保証人であればだれでも関心がありますし、債権者より情報提供してもらうのがベターなので、こういった制度設計になっていると考えれば分かりやすいかもしれませんね。

ちなみに、今回の情報提供義務違反に対しては、何ら制裁効果は定められていません。

社長：なるほどね。じゃ最後に「③保証人になった以降で主債務者に不安が生じた段階」について解説してよ。

弁護士：これまでと同じく、まとめると以下の通りとなります。

【どの段階】主たる債務者が、主債務の期限の利益喪失を知ってから2ヵ月以内 【誰が説明】債権者が

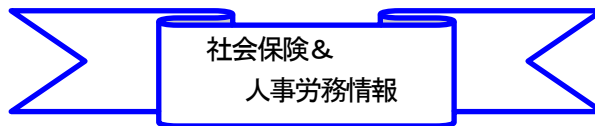
【何の場合】主たる債務がある場合 【誰に対し】「個人」の保証人に対し 【何を説明】主たる債務者が期限の利益を喪失したこと、を説明

社長：う～ん…。今度は保証人の属性について「個人」に限定された一方で、「委託を受けた」が無くなったなあ。

弁護士：この辺りは混乱が生じそうなのですが、そういうもんだと割り切るしかないかもしれませんね…。

社長：ちなみに、この情報提供義務に違反した場合はどうなるのか。

弁護士：主たる債務者が期限の利益を喪失したことについて、実際に説明（通知）を行うまでの間の生じた遅延損害金について、債権者は保証人に対して請求ができないという制裁効果が生じることになります。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～今年度の最低賃金引上げに向け取り組む事業所様への助成金～

大阪地方最低賃金審議会は、大阪府最低賃金の25円引上げ（時間給883円）を大阪労働局に対し答申を行いました。改定予定時期は10月、引き上げ率は「2.33%」です。賃金テーブル「2.00%」以上の引上げで受給できるキャリアアップ助成金（処遇改善コース）。最低賃金引き上げに絡ませた助成金の申請をご検討ください。

助成金額

有期契約労働者等の基本給の賃金改定等を2%以上増額し、昇給した場合

① すべての賃金規定等を改定した場合、対象労働者の数が

・1～3人：10万円 ・4～6人：20万円 ・7～10人：30万円 ・11～100人：1人あたり3万円

② 一部（雇用形態・職種別等）の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が

・1～3人：5万円 ・4～6人：10万円 ・7～10人：15万円 ・11～100人：1人あたり1.5万円

※職務評価の手法活用により処遇改善した場合、事業所当たり20万円を加算

申請までの流れ

賃金規定等の改定（作成）・増額後、6ヵ月分の賃金を支給した日の翌日から起算して2ヵ月以内に支給申請。また、改定（作成）・増額までにキャリアアップ計画を作成・提出する必要があります。