

「自筆証書遺言の利便性が向上します」

民法の相続に関する規定（相続法）等の改正案が今年7月に成立しました。今回の相続法分野に関する改正は、約40年ぶりの大きな見直しとも言われており、特に、近年ブームを迎えていると言われる「終活」の根幹である遺言書の作成に大きな影響を与えるとみられています。

1. 自筆証書遺言の方式緩和

現行制度では、自筆証書遺言を作成する場合は、本人が財産目録を含めた全ての記載を、全文自書する必要があり、特に財産が多数ある場合は相当な負担となっています。

また、本人以外の代筆やパソコン等で作成したものを印刷した文書は、遺言として有効とされていません。さらに、有効な遺言も、修正する場合は、本人が変更する場所を指示し、変更した旨を付記して署名し、変更の場所に押印しなければ効力が生じないとされています。

こうしたことから、現行の自筆証書遺言は、高齢者には作成の負担が大きいばかりか、記載ミスが起こりやすいとの指摘がありました。

そこで、今回の改正民法では、財産目録の部分については自書する必要がなく、パソコン等で作成しても有効とされることとなりました。ただし、自書していない財産目録については、作成した全ページに署名及び押印が必要となります。

また、財産目録を変更する場合は、別紙として添付していた財産目録を削除し、修正した新しい財産目録を添付する方法で加除訂正を行うことが認められるようになります。ただし、ここでも全ページに署名及び押印が必要となります。

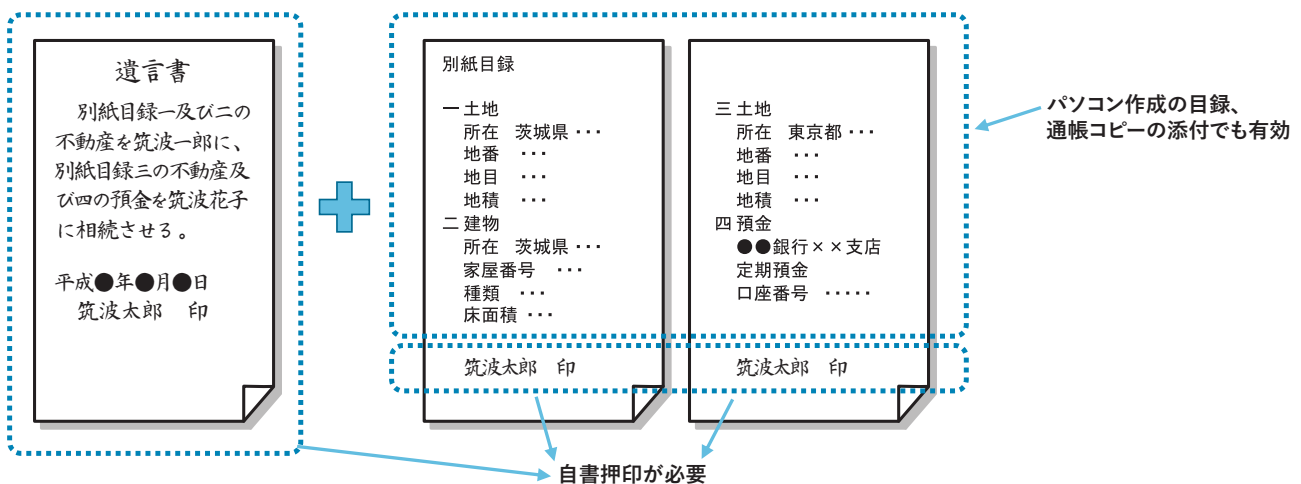
2. 自筆証書遺言の保管制度の創設

自筆証書遺言の保管について、現状では、遺言者自身の家や金庫等に保管されていることが多く、遺言書が発見されなかったり、紛失や偽造・変造等のリスクがあります。このため、遺言者の死後、別の遺言書の存在や遺言書の偽造・変造等を理由に、相続人間で紛争を引き起こしてしまうことも少なくありません。

そこで改正民法では、公的機関である法務局に自筆証書遺言を保管する制度を設けることで、速やかに遺言の有無と内容の確認ができるようになります。

また、現行では、家庭裁判所が相続人立会いの下で遺言書を開封し、遺言書の内容を確認する「検認」が必要とされています。これは、後日偽造や変造等ができないように内容を明確にすることを目的としたものです。しかし、改正後は、法務局に保管された自筆証書遺言については、偽造等のおそれがないことから、家庭裁判所による検認手続きは不要となります。

自筆証書遺言の保管制度の施行日は未定です（2年以内に施行されます）が、自筆証書遺言の方式緩和については、平成31年1月13日から施行されます。



(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

「過労死等の防止について」

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、これらの脳・心臓疾患や精神障害のことです。本稿では、過労死等を防止するために事業主が取り組むべきことを中心に解説していきます。

1. 過労死等の定義

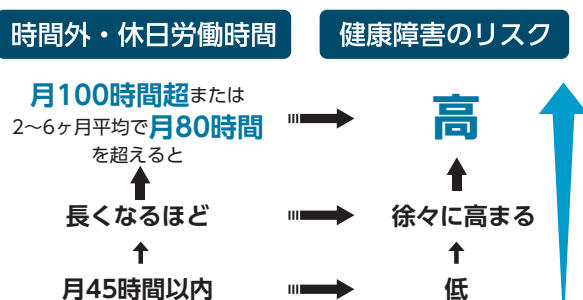
過労死等の定義は以下のようになります。

【過労死等の定義】

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

2. 長時間労働と過労死等

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られています。週40時間を超える時間外・休日労働が概ね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1ヶ月間に概ね100時間、または発症前2～6ヶ月にわたり、1ヶ月当たりの平均が概ね80時間を超える場合は、業務との関連性が強いとされています。



3. 過労死防止のための取組み

会社は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を行い、職場における労働者の安全と健康を確保しなければなりません。また、過労死等の防止のために、単に法令を遵守するだけでなく、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを進めるため、以下のような取組みを行う必要があります。

- (1) 長時間労働の削減
- (2) 働き過ぎによる健康障害の防止
- (3) 働き方の見直し
- (4) 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- (5) 職場におけるパワハラ予防・解決
- (6) 相談体制の整備 等

4. Q&A

Q1 長時間労働の削減に向けて事業主が取り組むべきことは？

A 事業主は労働時間を適切に把握し、時間外・休日労働協定（36協定）の内容を労働者に周知することで、週の労働時間が60時間以上の労働者をなくすようにしましょう。

Q2 働き方はどのように見直せばよいですか？

A 事業主は計画的に年次有給休暇が取得できる環境等を整備し、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくりを推進しましょう。

Q3 メンタルヘルス対策に必要な取組みとは？

A 事業主はストレスの程度について「ストレスチェック」を実施し、高ストレス者で必要な者に対しては、医師による面接指導を行いましょ（労働者50人以上の事業場は義務）。

Q4 パワハラ予防・解決に向けた取組みとは？

A 社長がパワハラ根絶に向けたメッセージ等を明確に示し、問題が発生しないよう予防対策を講じましょう。また、労働者にアンケートを実施する等して実態を把握しましょう。

Q5 相談窓口等はどのようなものがありますか？

A 現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主はこうした窓口の周知に協力しましょう。また、労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家等に相談することを心がけましょう。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）