

民事執行法改正と金融実務への影響

三菱UFJ銀行法務部 中村 弘明

去る平成30年8月31日に開催された法制審議会民事執行法部会（以下、「部会」といいます）第23回会議にて「民事執行法制の見直しに関する要綱案」（以下、「要綱案」といいます）が決定されました。要綱案は、債務者財産の開示制度の実効性向上、不動産競売における暴力団員の買受け防止、子の引渡し等の強制執行に関する規律の明確化などに関わる民事執行法制の見直しについて、平成28年9月12日開催の法制審議会総会における法務大臣の諮問を受け、平成28年11月18日開催の部会第1回会議から約2年にわたり、ほぼ

毎月、会議を重ねて取りまとめられたものです。さて、要綱案の内容は大きく次の6つに分かれています。

- ① 債務者財産の開示制度の実効性の向上
- ② 不動産競売における暴力団員の買受け防止の方策
- ③ 子の引渡し等の強制執行に関する規律の明確化
- ④ 債権執行事件の終了をめぐる規律の見直し
- ⑤ 差押禁止債権をめぐる規律の見直し
- ⑥ 国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する

る法律（ハーグ条約実施法）に基づく国際的な子の返還の強制執行に関する規律の見直し

このうち、③、⑥については金融実務や企業法務には関係しませんので、本稿では、これらを除いた、①、②、④、⑤の4点について、金融実務への影響を中心に解説します。なお、本稿中、意見にかかる部分は筆者個人の見解であり、所属組織の見解ではないことをあらかじめお断り申し上げます。

一 債務者財産の開示制度の実効性の向上

1 現行の財産開示手続の見直し

現行の民事執行法上、敗訴等により支払義務を負担する債務者本人に、自らの財産状況を開示させる手続はありますが（平成15年の法改正により創設。民事執行法196条以下）、実効性が十分でなく、利用件数も多くないといわれています（平成27年の申立件数は791件（注））。また、債務者以外の第

1

働き方改革関連法および「働き方改革」への対応ポイント

弁護士法人 千瑞穂法律事務所 代表弁護士
加藤 健一郎



一 はじめに

2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下、「働き方改革関連法」といいます)が成立し、2019年4月から段階的に施行されます。

現在、我が国は、少子高齢化に伴う労働人口の減少、労働者のニーズの多様化、生産性向上の必要性など様々な課題に直面しています。こうした課題解決のため、「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること」を目指す「働き方改革」が行われることになりました(注1)。その働き方改革の一環として定められた法律が、働き方改革関連法です。

本稿では、働き方改革関連法について金融機関に特に影響が大きいと思われる改正点を総ざらいするとともに、対応ポイントを解説します。

二 働き方改革関連法の概要と対応ポイント

1 時間外労働・休日労働の上限規制

(1) 改正前の状況

労働基準法(以下、「労基法」といいます)32条は、労働時間の上限について、1週間40時間、1日8時間と定めています。この上限を超えて働かせるためには、労働組合等(注2)と書面による協定(いわゆる36協定)を締結し、行政官庁に届け出る必要があります(同法36条1項)。

そして、36協定で定める時間外労働・休日労働の上限については、改正前は法律による定めはなく、いわゆる限度基準告示によって規律されてきました。この告示では、月45時間、年360時間といった限度時間が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、「特別

部

下指導を担う先輩社員から今も昔も変わらず出てくる言葉に「今どきの若者は……」というセリフがあります。

この言葉は、どの時代になっても永遠に使われ続ける言葉なのかもしれません。事実、筆者が銀行に入行した平成初期の頃にも先輩から「新人類」と言われ、「今どきの……」と言われていた記憶があります。

時代が変わっても、部下の育成指導は先輩・上司にとって重要な役割であると同時に悩みのタネとなっています。そして、昨今では、熱血指導がパワハラとして訴えられるのではないかと、昔とは違う悩みも抱えるようになりました。

本連載では、これらの状況を踏まえて、部下育成の重要性について再確認し、パワハラと指導の違いについて考えるところに、部下のタイプに応じたコミュニケーションの方法をご紹介します。



現場で役立つ！

一人前の担当者を育てる 部下指導の要点

足利銀行 東京事務所 所長 河西 浩志

一 今、現場で何が起 こっているのか

現在、多くの管理職の方たちは、部下について何かしらの悩みを抱えているのではないのでしょうか。とりわけ金融機関の支店長という立場においては、日々の営業推進状況が頭から離れず、加えて事務管理や人事管理、お客様対応に気を配り、そ

1 部下育成の重要性と指導担当者に求められる役割



かわにし・ひろし ● 1990年足利銀行入行。営業店勤務を経た後、約9年間人材育成業務に従事。その後3カ店の営業店支店長を経て、17年より現職。著書に『金融機関のコーチング「メモ」』（金融財政事情研究会）がある。

して何よりも人材育成という大きな役割を担っています。

しかし人材育成への取組みは、営業推進や事務管理のように毎日の状況が把握できず、進捗が見えにくいいため、ともすると多忙などから後回しになったり、放置されてしまいがちです。こうした状態が続くと、一見何の問題も起こっていないように見えても、実際のところ、組織

の力は確実に弱まり、やがて、大きなダメージとなって返ってきます。こうなってしまうと、営業推進は思うように進捗せず、事務ミスや事務事故が頻発し、お客様からのクレームも増え、部下のモチベーションが上がらず退職したいという声も出てくることにもなりかねません。これに対し、支店長は何かこの状況を打開しようと、今まで以上に厳しい指導を行い、その指導が「パワハラ」と指摘される、という状況に陥るおそれもあります。

また、最近では残業が厳しく制限され、仕事の効率化と成果が求められるようになっていきます。それに伴って、上司は目の前の仕事をこなすことに精一杯で、部下に目を配る余裕がなく、結果として、部下が育たず上司は忙しいままという状況が現場で起こっています。

二 「指導」と「パワハラ」

そんななか、金融機関におい