

# 一読！号外ニュース No.5

平成23年5月2日発行  
㈸常陽経営コンサルタンツ  
中小企業を支援する 根本 勝祐  
TEL:0246-27-9110

今回の震災に伴い、相談件数の多い①預貯金、金銭消費契約、住宅ローンの取扱い②不動産の借地・損害賠償・権利証の取扱い③従業員の欠勤、解雇の取扱いの3項目についてQ&Aでご紹介します。

## 1. Q&A（預貯金、金銭消費契約、住宅ローンの取扱い）

### Q1. 震災によって亡くなった方の預貯金を調査する方法はありますか？

A1. 亡くなった方の預貯金の証書や通帳が残っている場合には、相続人は、戸籍謄本などによって自己が相続人であることを示し、金融機関に対して残高証明書を請求することで預貯金の有無・残高を調査することができます。

預貯金の証書や通帳が見つからない場合でも、金融機関名とその支店名程度の情報がわかれば、金融機関が預貯金の有無・残高を回答してくれる場合もあります。

又、平成23年4月26日に犠牲者の口座照会が可能になりました。全国銀行協会は同日、東日本大震災で死亡したり、行方不明になっていたりする被災者の遺族や親族が、被災者の預金口座を照会できる措置を4月28日から始めると発表。被災者の個人情報照会窓口で電話で伝え、10営業日程度で取引銀行が分かる仕組み。信用金庫と信用組合の口座照会も5月中に始める。（照会窓口：フリーダイヤル 0120-75-1557 平日9時～17時）

### Q2. 金銭消費貸借契約の内容が震災により変更されることがありますか？

A2. 金銭消費貸借契約とは、金銭を借り受けて支払期日に返還するという契約です。銀行等の抵当権付きのローンやクレジット・消費者金融の無担保のローンがこれにあたります。貸金を返済する義務は金銭債務ですので、地震などの不可抗力を理由に支払いを拒絶することはできないとされています。逆に、銀行取引約定書などで、抵当に入れていた担保物件が滅失した場合に、増し担保を入れられずに、一括返済をしなければならないという事態もあり得ます。震災が起こったというだけでは、契約内容に変更は生じません。ただし、東日本大震災を受けて、一定の特別措置がとられている場合があります。詳細は、銀行に相談してください。

### Q3. 建物が倒壊しても、住宅ローンを免れることはできませんか？

A3. 住宅ローンの担保として、建物に住宅ローン会社または銀行のために抵当権が設定されています。通常はローン契約の際に火災保険について質権が設定され、火災保険金が下りるとそれがローン支払にあてられることとなりますが、地震の場合には保険金が支払われず、地震特約付きでも大きな保険金額ではないので、ローンは残ることとなります。他方、建物が倒壊すると、銀行取引約定書などで、増し担保を入れられずに、一括返済をしなければならないという事態もあり得ます。

もっとも、東日本大震災にあたっては、住宅金融支援機構（旧住宅金融公庫）や銀行等の各金融機関の多くにおいて、被災者に対して返済条件の変更等の特別措置をとっています。また、中小企業金融円滑化法は、住宅ローンの借り手からの、貸付条件変更等の申込みにも適用されるので、平成23年3月31日に、同法の適用が1年延長されたことから、さらに多くの金融機関が特別措置をとるものと考えられます。各金融機関のホームページで問合せ窓口等も掲載しているので、確認のうえ問い合わせてください。

なお、現時点で制定されていませんが、政府は、住宅を失った被災者が二重ローンに苦しまないよう支払負担を軽減すべく、住宅債務免除促進法案を検討しているので、今後の法案制定が望まれているところです。

## 2. Q&A（不動産の借地・損害賠償・権利証の取扱い）

**Q1. 土地を借りて家を建てています。震災により建物が全壊しましたが、借地権は消滅しますか？**

A1. 建物が滅失しても、それだけで借地権は消滅しません。これは、平成4年8月1日から施行された借地借家法でも、それ以前の借地法でも同じです。

**Q2. 隣家の地盤やブロック塀が崩れて、我家の建物が損傷を受けてしまいました。この場合、隣家に損害賠償を請求できますか？**

A2. 土地工作物責任に基づく損害賠償請求ができる場合があります（民法717条1項）。宮城沖地震の裁判例があります。この事案はブロック塀が倒れて第三者を死亡させたものですが、「ブロック塀がその製造された当時通常発生することが予想される地震動に耐え得る安全性を有しているか否かを客観的に判断すべきである」との判断基準を示しました。したがって、崩れたブロック塀が通常発生することが予想される地震動に耐えうることができたかは、責任の存否の判断にあたって検討されるべき要素になりますが、その立証責任は賠償を求める側にあります。予測を超える強度の地震が発生した場合にはその立証が困難になるでしょう。逆に、予測を超えない程度の震度の地域において地震により、近隣のブロック塀が何ら異常がないにもかかわらず、そのブロック塀だけが倒れて損害を被ったなどという場合には立証がしやすくなる可能性があります。ただし、あくまでも損害賠償責任があるかどうかの判断は、いろいろな要素の総合考慮になりますから、地震の大きさだけで判断するのは危険です。詳しくは弁護士等に相談してください。

**Q3. 震災により隣家の建物が全壊したまま放置され、当方に崩れかかる危険があります。予防措置を請求することができますか？**

A3. 当方が所有者のときも賃借人のときも、いずれも崩れかかる危険を予防するため妨害予防の各措置を求める請求権があります。費用は協議が必要ですが、原則として隣家の負担となります。

**Q4. 隣家から火災が発生し、当方の建物が類焼した場合、損害賠償を請求できますか？**

A4. 失火により他人の建物等を延焼してしまうことも不法行為となりますが、失火によって他人に生じる損害は通常極めて甚大となります。そのため、失火責任法は、失火者に延焼によって生じた全損害の賠償責任を負担させることは過酷であるとして、失火の原因が、故意や重大な過失に基づく場合でない限り、損害賠償責任を免除しています。したがって、地震に伴う発火については、ほとんどの場合、失火責任法により免責されることになるでしょう。大地震の最中、火の始末やガスの元栓の処置を徹底することは、まず期待できないからです。

**Q5. 不動産の登記済権利証書を紛失した場合はどうなりますか？**

A5. 登記済権利証書は再発行、再生はできません。もっとも、紛失してしまったからといって、その人の不動産に対する所有権がなくなるわけでもありません。不動産登記簿には、依然としてその人の名義が登記公示されているので、心配はいりません。ただ、その不動産を売買したり担保に入れたりする等、権利関係の変動を伴う場合には、登記官による「事前通知制度」か、司法書士、弁護士、公証人による「本人確認制度」（司法書士等の資格者代理人がパスポート等の書類で本人確認をし、その本人確認情報を法務局に提供するという制度）による手続を用いることとなります。詳細は司法書士等に相談してください。

### 3. Q&A（従業員の欠勤、解雇の取扱い）

Q1. 事業所は正常に運営されていたのですが、震災に遭ったときから3日ほど避難所に避難していた従業員がいます。その3日間は勤怠上どのように取扱うべきなのでしょう？

A1. 事業所は正常に運営されていたことからすると、従業員が出勤できないことについて会社に原因があるわけではないので、法的には欠勤といわざるを得ないと思います。もっとも、東日本大震災の深刻さを勘案すると、事後的に有給休暇への振替を認めたり、特別の有給休暇として扱うということも考えられます（実際そのような扱いをしている企業もあるようです）。被災した従業員への配慮と従業員間の公平性とのバランスを考えながら、適宜、柔軟に対応するのがよいと思います。

Q2. 当社は、東日本大震災によって、事業場が損壊し、事業の大部分が継続できなくなりました。もはや解雇もやむを得ないかと考えていますが、即時解雇は可能でしょうか？このような場合でも、予告手当を支払わなければならないのでしょうか？

A2. まず、そもそも解雇が可能かどうかを検討しなければなりません。労働契約法16条は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定しており、被災の程度いかんにかかわらず、震災を理由とする解雇は、従業員の帰責性のない解雇であり、いわゆる整理解雇となるので、その有効性の判断は厳格になされることとなります。裁判例上は、下記の①～④の事情を考慮のうえ、その有効性を判断しています。

- ①解雇（人員整理）をする必要があるかどうか
- ②解雇を回避するための手段を講じたか
- ③解雇される者を選定する基準は合理的か
- ④解雇に至る手続きは相当か

解雇の有効性の判断については、個別の事案の事情に委ねざるを得ませんが、単に震災で被災したという事情のみでは、解雇は認められません。しかし、震災で被災した結果、事業場が深刻な被害を受けて事業の大部分が継続できなくなった場合にまで、全く解雇できないというのも妥当ではないと思われます。

他方で、パートタイム労働者等の有期労働契約の場合には、期間途中の解雇は、「やむを得ない場合」でなければ認められないとされており、期間の定めのない従業員に対する解雇よりも厳格な規定がおかれています。もっとも、事業継続が困難な場合には、この「やむを得ない場合」に該当し解雇が有効と判断される場合があるものと考えます。なお、厚生労働省は積極的に雇用調整助成金の利用を宣伝し、雇用の維持をよびかけているので、留意してください。

解雇が有効な場合も、労働基準法上、原則として、30日以上前に解雇予告を行なうか、30日分以上の平均賃金に相当する解雇予告手当を支給する必要があります。

ただし、例外的に、「天変地異その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合」には、労働基準監督署の認定を受ければ、解雇予告を行ったり、解雇予告手当を支給する必要はありません。なお、この「事業の継続が不可能」になった場合とは、事業の全部または大部分の継続が不可能となった場合をいうと解されており、今回の東日本大震災で、事業場の全部または大部分の継続が不可能になった場合についてもこれにあたりとされています。