

LIBRA

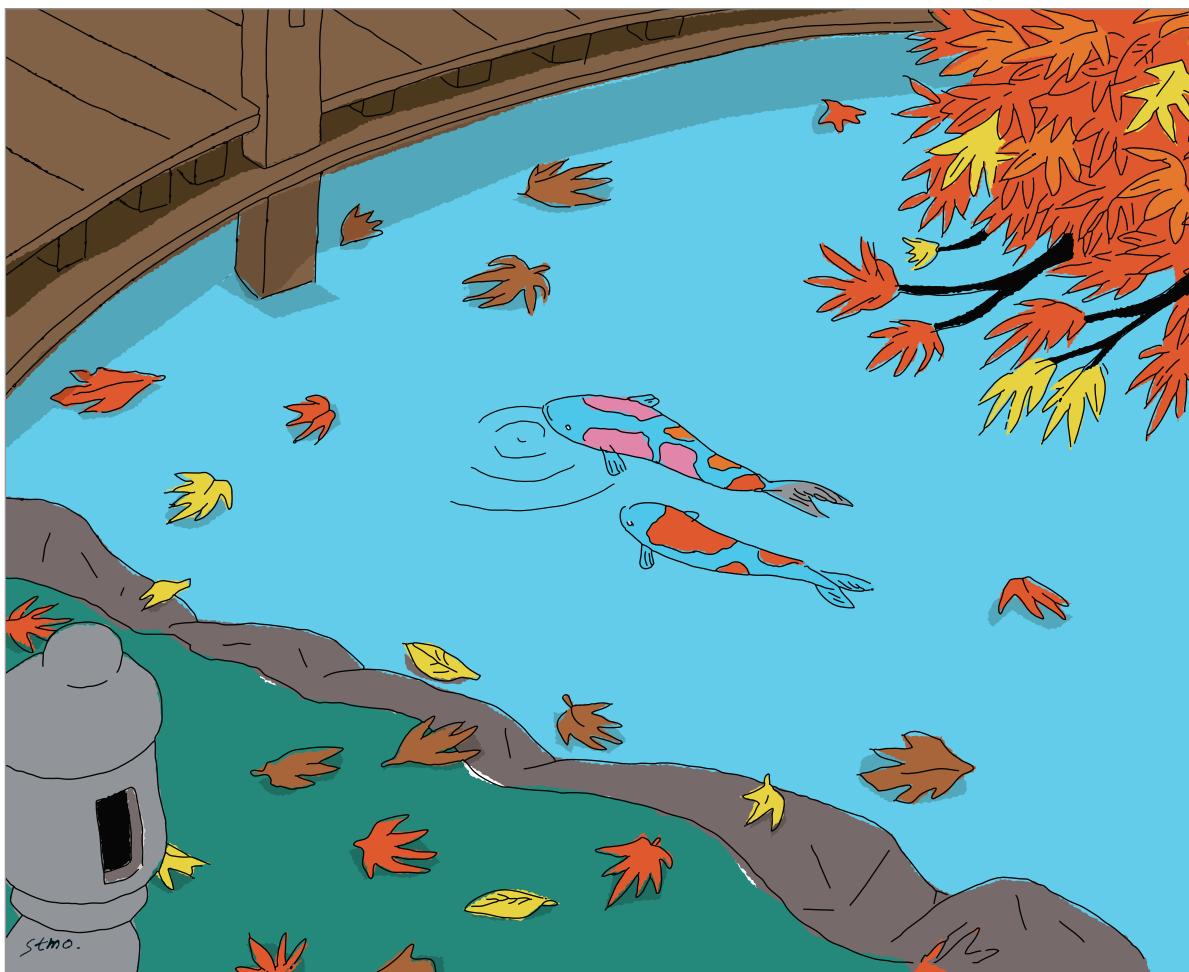
2013年 10月号

〈特集〉

激動する労働環境—労働法の現在とこれから—

〈インタビュー〉

ナビゲーター ジョン・カビラさん



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2013年10月号

特集

02 激動する労働環境

—労働法の現在とこれから—

- | | |
|-------------------------------|------|
| I 日本解雇制度の現状 | 上村菜穂 |
| II 有期労働契約法制について～改正は雇用保障に資するか～ | 山本一生 |
| III 女性労働の現状 | 加藤由美 |
| IV 高年法の改正とその影響 | 中村 新 |
| V 派遣労働の実情 | 芦原一郎 |

インタビュー

30 ナビゲーター ジョン・カビラさん

ニュース&トピックス

- 36 • シンポジウム「日米地位協定と秘密保全法制」
• もがれた翼パート20「虹がかかるまで」

連載

- 35 理事者室から：会務のご報告 相川泰男
- 38 常議員会報告(2013年度 第5回)
- 39 記者懇談会報告：ハーグ条約の施行に向けて
- 40 東京弁護士会市民会議
第30回 1. 弁護士会の不祥事問題について 2. 弁護士会の研修制度について
- 42 東弁往来
第29回 栗原ひまわり基金法律事務所→やまびこ基金法律事務所 久保田恭章
- 44 刑弁でGO!
第51回 裁判員裁判 事例報告 —ソマリア海賊の事件— 藤原大吾
- 47 弁護士が狙われる時代—弁護士業務妨害への対応
第62回 実在する弁護士名を騙った詐欺に注意 中村裕二・石川直紀
- 48 via moderna
第47回 法律研究部で活躍する若手に聞く～インターネット法律研究部 編～ 菅沼 匠
- 50 わたしの修習時代
法律実務のみならず人間味のある法曹育成が図られた時代 42期 高橋裕次郎
- 51 65期リレーエッセイ：勤務先の事務所について 大野絵里子
- 52 心に残る映画：『風立ちぬ』 駒井知会
- 53 コーヒーブレイク：新歌舞伎座元年 小野田 峻
- 54 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内
- 56 会長声明
- 67 インフォメーション

激動する労働環境

—労働法の現在とこれから—

昨年度、「労働契約法」及び「高齢者等の雇用の安定に関する法律」が改正され、今年4月から施行されています。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」も昨年改正され、昨年10月1日（一部は2015年10月1日）から施行されています。

これらの改正は、終身雇用制といった雇用システムが揺らぎ、また、少子高齢化社会を急速に迎えてつつあるわが国において、そうした現状を前提にした各種労働法規の見直しの必要から行われました。

本特集におきましては、わが国の労働環境の変遷、

現状、それらに関する裁判例、及び上記各改正の内容、問題点などをご紹介します。労働法の現状と展望がわかりやすく解説されておりますので、是非、ご一読下さい。（町田 弘香）

CONTENTS

- I 日本の解雇制度の現状
- II 有期労働契約法制について
～改正は雇用保障に資するか～
- III 女性労働の現状
- IV 高年法の改正とその影響
- V 派遣労働の実情

I 日本の解雇制度の現状

労働法制特別委員会委員 上村 菜穂 (63期)



1 日本の解雇法制

(1) 解雇法制の基本

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。」と定めている。これは、判例（日本食塩製造事件（最高裁昭和50年4月25日判決（最高裁民事判例集29巻4号456頁））、高知放送事件（最高裁昭和52年1月31日判決（労働判例268号17頁））により確立されてきた解雇権濫用法理をそのまま明文化したものである。

民法では、期間の定めのない雇用においては、「各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。」（民法627条1項）とされ、2週間の予告期間を置いた「解雇の自由」と「退職の自由」が認められている。

労働契約法16条は、片面的に「解雇の自由」を修正し、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が認められない解雇は権利の濫用として無効とし、また、解雇の予告についても、労働基準法20条1項が、30日前に予告するか、又は30日以上平均賃金を支払わなければならないとしている。

違法な解雇により使用者から就労を拒絶された労働者が、解雇無効判決を得れば、民法536条2項により不就労期間中も賃金の支払いを使用者（債権者）に求めることができる。

解雇には使用者側の事情によるものと、労働者側の事情によるものがあるが、前者で主に問題となるのが整理解雇（企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇）であり、後者では従業員の能力不足による解雇である。

(2) 整理解雇

整理解雇は、使用者側の事情による解雇であって、労働者の責めに帰すべき事由がないため、解雇権濫用法理の適用においてより厳しく判断すべきと考えられている。裁判所は、これまで、次の4要件、すなわち、①人員削減を行う必要性があること、②配転・出向、一次帰休、希望退職募集などの手段により解雇を回避するように努力したこと、③整理の人选基準及びその適用が合理的であること、④労働組合または労働者に対して解雇の必要性や実施方法につき協議したこと、を求めてきた（東洋酵素事件（東京高裁昭和54年10月29日判決（労働関係民事裁判例集30巻5号1002頁））等。また、最高裁の事例判決として、あさひ保育園事件（最高裁昭和58年10月27日判決（労働判例427号63頁）））。

(3) 能力不足による解雇

また、能力不足による解雇についても、解雇権濫用法理の適用において、「平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならない」（セガ・エンタープライゼス事件（東京地裁平成11年10月15日決定（労働判例770号34頁）））。

「それが単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害が生じるおそれがあり、企業から排除しなければならない程度に至っていることを要し、かつ、その他、是正のため注意し反省を促したにもかかわらず、改善されないなど今後の改善の見込みもないこと、使用者の不当な人事により労働者の反発を招いたなどの労働者に宥恕すべき事情がないこと、配転や降格ができない企業事情があることなども考慮して濫用の有無を判断すべきである」（エース損害保険事件（東京地裁平成13年8月10日決定（労働判例820号74頁）））などと、厳格に判断してきた。

2 近年の裁判例の動向

前記1で述べたように、日本の解雇法制においては、解雇権濫用法理や労働契約法16条により、期間の定めのない労働者の解雇は厳しく制限されてきたが、この解雇権濫用法理は、新学卒者の一括採用、長期（終身）雇用制度、職種・職務や勤務地等に限定がなく使用者が広範な配転命令権を有する人事システム、年功重視の賃金等制度を特徴とする、戦後の「日本型雇用システム」のもとにある正社員を念頭において形成されてきたものである。

しかし、1990年代以降の経済の停滞、国際競争の激化により、企業において正規労働者の長期雇用を保障する体力そのものも減衰し、「日本型雇用システム」の枠外で、期間労働者、パート労働者、派遣労働者といった非正規労働者が激増してきた。また、専門職社員や即戦力として中途採用される幹部社員等、労働契約上、職種・職務や勤務地が限定された労働者も増加しつつある。その結果、裁判例におい

でもそのような雇用の仕組みの違いを考慮して判断するものが増加しており、解雇権濫用法理の適用の仕方に微妙な変化が出始めている。

(1) 整理解雇

整理解雇については、前記4要件を整理解雇が有効となるためにはすべてを満たすべき要件ではなく、整理解雇の有効性を判断する4つの要素と理解し、整理解雇はこれら要素に関する諸事情の総合的な判断によるとの判断枠組みを採用する裁判例が増加している（ナショナル・ウェストミンスター銀行（第3次仮処分）事件（東京地裁平成12年1月21日決定（労働判例782号23頁））、CSFBセキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高裁平成18年12月26日判決（労働判例931号30頁））など）。

そして、4要素の総合考慮に際して、労働者の職種・職務や勤務地が特定されている場合には、解雇回避努力義務の要求の程度を緩和し、また、再就職のための配慮措置を行ったことなども考慮して有効性判断を行う裁判例が出てきている。

例えば、前掲のナショナル・ウェストミンスター銀行事件では、各部門の業務が専門化しており、それぞれの業務について十分な専門知識・能力を有する者を即戦力として採用するようになってきているという事実を認定した上、当該労働者を他部門で活用することはできないとして配転の可能性を否定し、当面の生活維持及び再就職の便宜のための相応の配慮がされていることなどを重視して解雇を有効とした。

シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（大阪地裁平成12年6月23日判決（労働判例786号16頁））は、各業務には専門的な知識や高度な能力が必要とされることを認定した上、希望退職

募集によって当該労働者を就労させることができる適当な部署が生じるとは必ずしもいえず、少数精鋭の職場で希望退職募集を行うと代替不可能な従業員や有能な従業員の退職をもたらすなど、業務に混乱を生じる可能性があるとして、希望退職募集を行わなかったことは不当でないとした。その上で、転職斡旋サービスを含めた希望退職パッケージが提供されていることを考慮して、解雇を有効としている。なお、本事案の整理解雇は、被告銀行の大阪支店の閉鎖に伴うものであるところ、原告労働者は大阪支店で採用され、雇用契約上の就業場所が大阪支店に限定されていた。しかし、本判決は「（支店で採用されたからといって、）人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない」として、勤務場所が限定されているという事実のみから人選の合理性を肯定する、という判断はしていない。

また、フェイス事件（東京地裁平成23年8月17日判決（労働経済判例速報2123号27頁））は、その人脈や専門的能力を買われて、中国現地法人の社長として高額の報酬で雇われた労働者が、当該現地法人の業績不振による売却に伴い解雇された事案であるが、労働契約上職種が特定されていたと認定した上、「特定された職種が消滅すれば基本的には解雇されてもやむを得ない立場にある」としつつ、配置転換の現実的可能性や、比較的長い解雇予告期間を設け、その間高額な報酬を支払い続けるなどして経済的配慮を行っていることなども考慮して、解雇を有効と判断した。

(2) 能力不足

能力不足による解雇については、前掲のセガ・エンタープライゼス事件や、エース損害保険事件では、

他の適性職種への配転可能性の検討などが要求されてきたが、これらの事案では、「日本型雇用システム」下の労働者の解雇が問題となっていたところ、そのような労働者については、求められる能力が特定されておらず、また、使用者側に広範な配転命令権があるため、労働者の能力が活かせる業務が会社に存在する限り、解雇は認められないと判断されたものと考えられる。

これに対し、労働契約上職種・職務が特定されている労働者については、その雇用の仕組みの違いを考慮して若干異なる判断がなされている。

例えば、人事本部長として中途採用された労働者（採用後約10ヶ月）についての能力不足による解雇が問題となったフォード自動車事件（東京地裁昭和57年2月25日判決（労働判例382号25頁））は、当該労働契約が「人事本部長という職務上の地位を特定した雇用契約」であると認定した上、「人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうか」という基準で判断している。また、「他の職種及び人事の分野においても下位の職位に配置換えをしなければならないものではない」としている。

また、海外の顧客企業での職歴に着目し、語学力と品質管理の能力を備えた即戦力として採用された労働者（採用後約4ヶ月半）の能力不足の解雇が問題となったヒロセ電機事件（東京地裁平成14年10月22日判決（労働判例838号15頁））は、「長期雇用を前提とし新卒採用する場合と異なり、被告が最初から教育を施して必要な能力を身に着けさせるとか、適性がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない。労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようとしめないような場合は解雇せざるを得ない」としている。

他方、中途採用の記者（採用後約4年9ヶ月）について能力不足の解雇が問題となったブルームバーグ事件（東京地裁平成24年10月5日判決（労働判例1067号76頁））は、「勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められる能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである」とした。その上で、「社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力」を基準に合理性を判断し、解雇を無効とした。

裁判例の傾向としては、職務・職種限定の中途採用者については、労働契約上の特定された職種・職務上の能力に照らして能力不足の判断がなされ、他の職種・職務への配転可能性は問われない、また、能力改善のための措置については中途採用者であることを前提とした改善措置で足りるとされる、という意味で、解雇の有効性の判断基準が一部緩和されているといえる。もっとも、能力不足の程度については、前掲ブルームバーグ事件でも「当該労働契約の継続を期待することができない程に重要なものであるか」が要求されており、「日本型雇用システム」下の労働者と基本的には変わらないように思われる。フォード自動車事件、ヒロセ電機事件とブルームバーグ事件とで結論を分けた理由としては、労働者の職務遂行状況の違いが大きい、前二者は、（解雇の意思表示時に試用期間は経過していたものの、）採用後1年

図表「規制改革実施計画」雇用分野における個別措置事項①

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。	平成25年度検討開始、平成26年度措置	厚生労働省
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置	厚生労働省

未満と短く、採用時に想定され、当事者間の合意内容になっていた職務能力が実際に職務に従事させるところ認められなかった、という点も重視されているのではないと思われる。

3 解雇規制の今後

(1) 「日本再興戦略」と「規制改革実施計画」

2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」及びこれを受けた「規制改革実施計画」において、雇用制度改革として「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」、「多様な正社員モデルの普及・促進」などが打ち出され、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」「有料職業紹介事業の規制改革」などが重点的に取り組む項目の一つとされた。「ジョブ型正社員」とは、職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員と定義されている（規制改革会議 雇用ワーキング・グループ報告 別紙1）。この点、「ジョブ型正社員」が解雇法制上どのように取り扱われるかについては議論が錯綜している。「ジョブ型正社員」の提唱者の一人である独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員の濱口桂一郎氏は、当該職務の喪失を理由とする整理解雇の場面において、解雇回避努力義務がなくなるとする一方、能力不足の解雇が認められやすくなるわけではないとしているが（濱口桂一郎・「改革者」2010年11月号50頁（政策研究フォーラム）、「労働調査」2013年8月号17頁（労働調査協議会））、雇用ワーキング・グループの議論の過程においては、パフォーマンスが悪いときの解雇についても別異の取り扱いを認めるべきといった発言が委員からなされ、最終報告書でも、「現在の裁

判例では、労働者の能力の適格性の低下・喪失を理由とする解雇の合理性・相当性の判断においては、無限定正社員の場合、そのときに従事していた職務を遂行する能力ではなく、会社のなかで従事可能な職務がそれ以外にもないかが問われることが多いのに対し、ジョブ型正社員の場合、労働契約上限定された職務を遂行する能力が失われたかが主として問われているとみられる」との言及があり（同報告別紙3）、能力不足による解雇の場合にも解雇基準が緩和されるという考えが背景にあるようにも思われる。

なお、「日本再興戦略」及び「規制改革実施計画」には盛り込まれなかったものの、雇用ワーキング・グループでは、座長試案として「解雇の金銭解決制度」の創設が提案され、産業競争力会議においても「再就職支援金」の支払いによる解雇の金銭解決制度についての提言がなされており、今後の議論の中で再度浮上する可能性もある。ヨーロッパでは多くの国が採用している制度ではあるが、安易な解雇を誘発するおそれがあるという強い反対意見が存在するところである。

(2) 解雇規制緩和の議論

長期雇用を前提とする「日本型雇用システム」は、企業の立場から見れば、従業員を内部で育成し、当該企業に特有の技能を長期間にわたって蓄積させ、そのような技能を身に着けた従業員を抱えこむことができ、他方、労働者側としても、その企業以外では評価されないかもしれない技能形成を行う代わりに、その企業で働き続けることが保障されるという意味で、経済合理性に基づいた雇用慣行であり、高度経済成長期以降一般化し、解雇法制もこのような雇用システムを前提に構築されてきた。

図表「規制改革実施計画」雇用分野における個別措置事項②

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論	厚生労働省
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度） ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省

*出典：「規制改革実施計画」平成25年6月14日閣議決定

しかし、バブル崩壊後、失業率が上昇するとともに、非正規社員が増加して、長期に雇用される者の数が絞り込まれるようになり、「日本型雇用システム」は多数派ではなくなってきている、このような状況下、現在の解雇法制は格差を固定し、労働者の利益をかえって阻害する側面がある、という指摘がなされている（大竹文雄他「脱格差社会と雇用法制」165頁（日本評論社））。すなわち、解雇が容易にできないと、企業は不況時には新規採用を抑制して雇用調整を行うことになるので、現在正社員として雇用関係にある者だけが雇用のパイを独占し、これから働こうとする者の雇用の機会が奪われることになる。また、企業は、いったん採用すれば解雇が容易にできず、実際に働かせてから労働者の能力を判断するということができないので、新規採用を行う際に質の高い人材が採用できる確率が高いと考えるグループから採用を行おうとし、新卒段階での就職活動に失敗するなどしてこれまで正社員とした働いた経験がない者や、いったん正社員のキャリアが中断した者等が採用されにくくなる、という指摘である（前掲大竹の他、大内伸哉・川口大司「法と経済で読みとく雇用の世界」31頁（有斐閣）など）。

OECDの対日審査報告書でも、2006年版以降連年、正規・非正規で労働市場の二極化が拡大していることが指摘され、二極化克服のために、正規雇用の雇用保護の引き下げを含む、企業が非正規雇用者を雇用するインセンティブを弱めるような包括的アプローチが必要との提言がなされている。

前述の「ジョブ型正社員」も、非正規労働者を正社員化してある程度の安定した収入と雇用を保障するための受け皿としてその活用拡大が主張されているものである。

4 終わりに

「ジョブ型正社員」の解雇の有効性については、労働契約法及び裁判例を前提とすると、ジョブの喪失を理由とする整理解雇の場合、整理解雇の4要件（4要素）が適用され、また、ジョブの喪失により当然に解雇回避努力義務や人選の合理性の検討が不要とされるのではなく、個別の事案ごとに配転の現実的可能性等を考慮して解雇回避義務の履行として十分な措置がされたか、再就職のための配慮措置が行われたかなどが問われることになることが予測される。また、能力不足による解雇については、「労働契約上限定された職務を遂行する能力が失われたか」を基準に合理性が判断されるとしても、能力不足・喪失の重大性という要件が緩和されるわけではなく、採用後間もなく当該労働契約上定められた職務能力を有していないことが判明したような場合を除いては、パフォーマンスが悪いことを理由にする解雇が認められやすくなるということもないであろう。

「ジョブ型正社員」といっても、日本には、ヨーロッパのようにジョブ型労働契約と産業別賃金協定が結びついているという社会的基盤がないなかで、現在の裁判例に照らして、労働契約上（または就業規則上）どのような定めがなされ、実態としてどのような取り扱いがされていればジョブの喪失による整理解雇が認められるのか明確ではなく、普及を進めるためにはかなり詳細かつ明確なルール整備が必要であり、立法的措置なしには制度の普及に限界があると考ええる。

「解雇規制緩和」の名のもとに議論される内容としては、本稿で紹介した以外にも様々な主張がある。はたして、解雇規制緩和という方法が有効な解決策か否かは別として、現に存在し、拡大しつつある労働市場の二極化と格差の固定を解決するための制度改革は先送りにできない問題である。

Ⅱ 有期労働契約法制について ～改正は雇用保障に資するか～

労働法制特別委員会委員 山本 一生 (63 期)



1 はじめに

労働契約法は、昨年（2012年）8月に改正され今年（2013年）4月に施行されたが、今回の改正には、有期契約労働者を巡る環境の変化が大きく影響している。本稿では、①（特に1997年以降の）有期契約労働者を巡る環境の変遷を述べた上で、②従前の判例法理及び各時代の経済動向が裁判例へ及ぼした影響を概観する。そして、③労働契約法の改正内容を改めて確認した上で、最後に④今回の改正目的である有期契約労働者の雇用安定に対する効果につき考察する。

2 有期契約労働者を巡る環境の変遷

長期雇用システムが適用されない労働者である、いわゆる非正規労働者（パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員、嘱託社員等）の数は、一貫して増え続けている。非正規労働者の「役員を除く全雇用者」に占める割合は、1985年の調査では16.4%であり、1990年代半ばも20%程度だったが、1997年ころから急速に増加し、2000年代半ばにおいては雇用者の3分の1を超えるほどになった。最新の集計である2013年4～6月期では、36.2%にまで上昇している（以上、総務省「労働力調査」）。

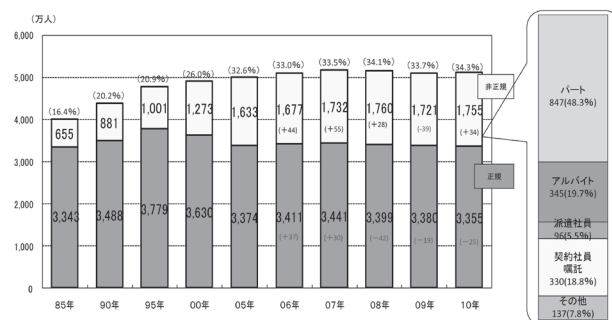
前提として、正規労働者とは期間の定めが無く、直接雇用かつフルタイムで稼働する者を意味する。一方、非正規労働者には様々な契約形態や就労形態（期間・労働時間等）の者が混在しているので、上記調査で表れている割合の推移が有期契約労働者の推移をそのまま反映したものでないのは勿論である。しかし、雇用の期間の定めが、非正規労働者の主要な指

標となっていることから、有期契約労働者が増加の一途を辿っていることは、ほぼ間違いのない事実である。

以上のように、非正規労働者が増大した理由は何なのか。1970年～1990年代半ばまでは、有期、パート、派遣等の雇用形態につき自ら任意で選択または希望している者が大半であり、有期契約で就業することは「多様な働き方」の一種として位置づけられていた。

それが、バブル経済崩壊後の経済環境の悪化や市場競争の激化によって、企業が過剰労働者の削減（主に退職勧奨や整理解雇）に迫られることになった。さらに、市場の動向に即応した機敏な雇用調整の必要性、及び正規労働者の採用に伴って増加する人件費を抑制する必要性が増し、企業は、判例法理として形成され、後に労働基準法及び労働契約法で立法化された厳格な解雇権濫用法理を回避するために、契約期間を短期間とする労働者を多く雇用するようになった。このような状況が、無期契約での雇用を望みつつも、労働条件が劣化する有期契約しか締結できない労働者を増大させる結果を生み、有期契約労働者の雇用安定と適切な労働条件の確保が重大な社会問題となったのである。

図表 正規労働者と非正規労働者の推移



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

*出典：「非正規労働者資料」厚生労働省

3 有期労働契約に関する裁判例の傾向

上記のように、日本の経済変動に応じて、有期契約労働者の位置づけも変化してきたが、有期契約労働者の雇用はどのように守られてきたのか。使用者による更新拒絶（雇止め）の有効性に関する裁判例を概観する。

(1) 判例法理による有期契約労働者の保護

有期契約労働者の雇止めに関しては、①東芝柳町工場事件（最一小判昭和49年7月22日民集28巻5号927頁）及び②日立メディコ事件（最一小判昭和61年12月4日判時1221号134頁）により2つの判例法理が形成された。

①東芝柳町工場事件は、「2ヵ月の期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いて欲しい」などと言われて採用された「基幹臨時工」が、簡易な更新手続で5～23回にわたって契約の更新がなされた後に雇止めされたケースであるが、裁判所は、本件雇止めの意思表示は実質上の解雇の意思表示に該当するので、解雇に関する法理を類推適用すべきであるとした上で、余剰人員の発生等、従来の取扱い（反復更新）を変更してもやむを得ないと認められる特段の事情がなければ雇止めできない、と判示した。すなわち、有期契約も反復更新され、期間の定めのない契約と実質上異なる状態に至った場合、その雇止めには解雇権濫用法理が類推適用され、客観的合理性と社会的相当性が要求されるとしたものである。

さらに、②日立メディコ事件は、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態になったとまではいえないとしても、当該労働者が有期雇用契約の更新を期待することに合理的な理由が認められる

場合にも解雇権濫用法理が類推適用されるとした。ただし、この場合、簡易な採用手続で雇用された有期契約労働者の雇止め基準と、終身雇用の期待の下で無期契約を締結している本工（正規従業員）の解雇の基準とではおのずから雇用保障の点で合理的な差異があり、正規従業員の整理解雇において一般に要求される解雇回避措置としての希望退職者募集について、それを行わずに雇止めを行っても不当・不合理ではない、と判示している。

雇止めの有効性の判断においては、解雇権濫用法理を類推適用すべき基礎的事実があるかという第1段階の判断と、これが認められた場合の当該雇止めの客観的合理性及び社会的相当性の有無という第2段階の判断という2段階評価が必要とされる。このうち、第2段階の判断につき、①事件のような、期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在している場合という「実質無期契約タイプ」と、②事件のような、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合という「期待保護（反復更新）タイプ」（各タイプの名称は「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」（2000年9月）による）では、各雇止めの理由や正規労働者との職務内容の差異等により、雇止めの客観的合理性、社会的相当性の判断は異なるとしている（他の裁判例として、学校法人加茂暁星学園事件・新潟地判平成22年12月22日労判1020号14頁等。なお、パナソニックプラズマディスプレイ事件・最二小判平成21年12月18日民集63巻10号2754頁は、上記①及び②のいずれの類型にも該当しないとして雇止めを有効と判断した事例だが、上記2類型を明示的に整理している）。

(2) バブル経済崩壊後の裁判例

上記(1)で述べた2つの判例はいずれも1980年代半ばに形成されたものであるが、有期契約労働者が特に増加した1990年代後半以降の有期契約労働者を取り巻く環境の推移において、この判例法理がどのように適用されたのか、以下で述べたい。

金融・証券業界の不況で金融機関や企業の破綻が相次いだ1998年～2000年代初頭までは、上記(1)②類型の有期労働契約について、有期契約であることの趣旨が確認されていることを理由に（コンチネンタル・ミクロネシア・インク事件・東京高判平成14年7月2日労判836号114頁等）、あるいは、企業側の必要性を理由に、雇止めが適法であると判断された事例が一定数存在する。日本ヒルトン事件（東京高判平成14年11月26日労判843号20頁）は、日々契約の形態で勤務していた労働者が、使用者からの労働条件変更の申入れに対して、（拒否したわけではなく、）「別途訴訟で争う権利」を留保しつつ承諾する旨の回答を行った労働者を雇止めた事案であるが、労働者が契約更新を期待する合理性は認めつつも、使用者の経営状況、使用者による組合との交渉・説明の十分さ、労働者が正社員となることを希望せずにあえて日々雇用の身分に甘んじてきたこと等の事情から、1審判決を覆し、雇止めを適法としている。

2000年代に入ると、今度は企業間のグローバル競争が加速する中で、雇用の柔軟化が叫ばれた時期であり、ここでも有期契約労働者に対する雇止めの有効性を争う裁判が増加した。そして、2008年秋のリーマン・ショック前後から、特に派遣労働者に対して判例法理を無視した違法な雇止めが横行した。比較的長期・多数回の更新を繰り返していた労働者に対する雇止めが増えたのもこの時期の特徴である。本田技研工業事件（東京地判平成24年2月17日労

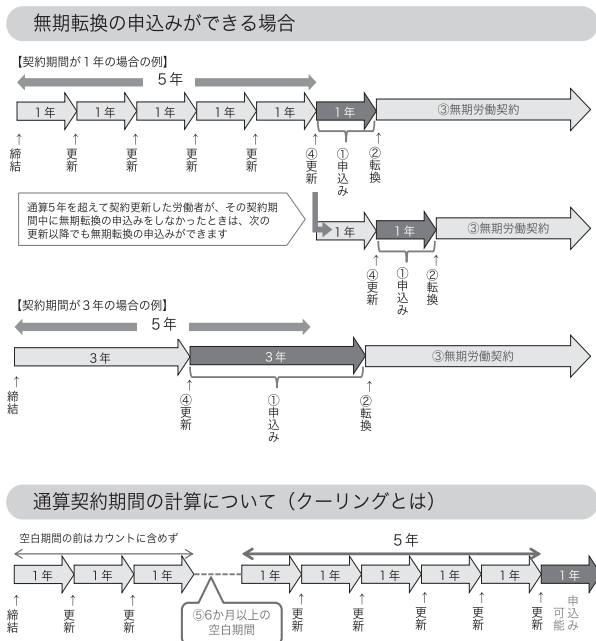
経速2140号3頁）は、市場環境の悪化を理由に10年以上にわたって契約が更新されてきた労働者に対する不更新契約の締結と雇止めの有効性が争われた。裁判所は、労働者の雇用継続への期待は合理的だったとしながらも、不更新条項付雇用契約締結時での会社の十分な説明、労働者が何ら異議を述べていないこと等を理由に雇止めを有効と判断した。また、日本郵便輸送事件（大阪地判平成21年12月25日労経速2069号3頁）は前記(1)②類型の雇止め事案（契約期間の合計が13年となる有期契約労働者）であるが、事業主の合理的な制度変更により無期契約への転換等への労働条件変更の可能性があったにもかかわらず、労働者がこれに応じなかったこと等を理由に、雇止めを有効と判断している。

雇止めの有効性が争われた裁判例はそれぞれの時代の流れを反映したものといえるが、時代背景は変わるにしても、有期契約労働者が雇用調整弁として位置づけられている状況は変化しておらず（例えば、E・グラフィックスコミュニケーションズ事件・東京地判平成23年4月28日労判1040号58頁は有期契約の趣旨が明確であるとして、職務内容は正規社員とほぼ同一であった労働者の雇止めを肯定している）、このような有期契約労働者の位置づけに雇用保障との相克が常に発生していると言えよう。

4 労働契約法における 平成24年（2012年）改正内容

上記2及び3で述べたとおり、非正規労働者が大幅に増加しながらも、雇用保障は十分ではなく、また正規労働者との労働条件格差は広がる一方だったため、非正規労働者の就労状況改善のためのパート

図表 無期労働契約への転換(第18条)



*出典：「労働契約法改正のポイント」厚生労働省 平成24年11月

労働法の施行、労働者派遣法の改正等、様々な立法政策が展開された。有期契約労働者に関する法制についても、2008年秋のリーマン・ショックの影響で派遣労働者に対する、判例法理を無視した違法な雇止めが横行する中、2010年10月以降、労働政策審議会労働条件分科会において、有期労働契約の締結、更新、雇止め、待遇格差等が検討され、2012年8月3日に労働契約法改正案が可決されるに至った。

労働契約法平成24年（2012年）改正の柱は3つであり、簡単に述べると、

ア．有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法18条）

イ．「雇止め法理」の法定化（法19条）

ウ．期間の定めがあることによる正規労働者との不合理な労働条件差別の禁止（法20条）

である。

このうち、ア．については、同一の使用urerとの間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（「通算契約期間」）が5年をこえる労働者に対し、いわゆる無期労働契約転換申込権を付与したものである。なお、5年の期間にはクーリングの例外規定（6ヶ月以上の離職による期間のリセット）が設けられており、使用者による濫用的行使の抑制が必要である。諸外国では一定の期間経過をもって自動的に無期契約に転換されるという制度を採用している国が多いが、改正法は無期契約への転換を労働者の意思に委ねている。

また、イ．について、法19条は、従来の雇止め法理（前記3（1）①類型及び②類型）を法定化したものとされるが、規定として「使用者は、…当該（筆者注：労働者の）申込みを承諾したものとみなす。」とされているように、労働者からの申込みと使用者による承諾という意思表示の合致と構成していることに

留意を要する。つまり、現実の雇止めは、従来からの裁判例のように、労働者からの申込みを問題としない場合が殆どで、使用者からの不更新（雇止め）の通知がなされ、それに労働者が異議がある場合に初めて問題となっている。この労働者からの申込みを厳格な要式行為と解するのは妥当でなく、厚生労働省の施行通達（「労働契約法の施行について」平成24年8月10日基発0810第2号）も、本条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者の雇止めに対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものであればよい、としている（雇止めに対して「嫌だ」「困る」という反対の意思が伝わる言動があれば、この要件を満たす旨の政府答弁も存在する）。

ウ．については、職務の内容、責任の程度、人事異動や役割の変化、その他の労使慣行等を勘案して、労働条件の不合理性が判断される。パート労働法の正規労働者の均等・均衡原則よりも一步前進した規定となっているが、どのような場合が不合理な差別に該当するかは、今後の裁判例の集積に期待するところが大きい。

5 改正による雇用保障効果の是非

以上述べてきたように、経済状況により有期契約労働者を取り巻く環境が変化し、有期契約労働者の不安定な雇用環境を改善すべく、改正法が制定された。その内容は、従前の判例法理の明文化のみならず、安定的な無期契約への転換を図らせる、積極的な施策であった。しかし、本改正により、改正目的である有期契約労働者の雇用維持は本当に図られるのだろうか。

確かに、いわゆる無期契約転換申込権は、更新拒絶という不安定な要素を除去するものであり、また、雇止め法理の明文化により周知が図られ、有期契約労働者にとっては従来以上に雇用の安定・改善が期待できる。しかし、従前、企業が有期契約労働者をどのような位置づけで雇用していたのかにつき、改めて留意すべきである。つまり、上記2で述べたように、企業は、有期契約労働者を、従来から、雇用調整要員として重用していたのである。

正規労働者については解雇権濫用法理が適用され、たとえ整理解雇であっても解雇することが容易ではない。また、国際競争力を強化する必要性は、従前と変わっていない。以上の状況からすると、今回の改正後でも、有期契約労働者は、企業にとって、雇用調整のバッファ的存在として、相変わらず必要不可欠な存在なのではないか。現実にも、就業規則及び雇用契約書等で、不更新条項や更新回数制限条項を明示的に設け、無期契約転換申込権の発生を防ぐ方策を取っている企業は少なくない。

一方で、無期契約転換制度を積極的に活用して、有期契約労働者の雇用維持を図る業種も存在する。熟練した技能・知識を有する者を戦力としている百貨店や旅行会社等がその代表例である。しかし、無

期契約転換後の当該労働者の労働条件については、「別段の定めがある部分を除き」現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く）と同一のものとする、と規定されている（法18条1項2文）。また、厚生労働省の施行通達でも、「別段の定め」をすることにより、契約期間以外の労働条件を転換前の労働条件から変更することは可能である、とされている（「労働契約法の施行について」前記11頁）。つまり、従来の典型的正社員（無期雇用かつフルタイムで、職務・勤務地・労働時間が無限定）とは異なる正社員類型（職務、職種、勤務地が限定されている類型）が発生するのである。

現在の有期契約労働者の中には、勤務地や職務が限定されている場合が殆どである。このような労働者については、契約期間が無期に転換されたとしても、従前と同様の勤務地や職務の限定が維持されている場合、例えば整理解雇等、当該勤務場所や職務が喪失された際の雇用保障の程度は、勤務地や職務内容の限定がない、いわゆる典型的正社員と比べて、より限定的なものになると解される可能性がある。

以上のとおり、改正法が施行されたとしても、有期契約労働者の雇用保障への効果は未知数である。企業にとって有期契約労働者は必要不可欠であるという現実がある以上、企業にとって利用しにくい制度を構築してしまうと、翻って有期契約労働者の雇用保障が十分に達成できないことにもなりかねない。この点、現在、政府は雇用の流動化を目指すとして、正規労働者の解雇規制の緩和を検討しており、有期契約労働者の雇用の確保及び雇用の安定をめぐる今後の動向に目が離せない。

Ⅲ 女性労働の現状

労働法制特別委員会委員 加藤 由美 (63 期)



1 女性労働の問題点

(1) 日本の労働市場と雇用システム

戦後、日本の労働市場は、男性正社員を中心に形成されてきた。男性正社員には、終身雇用、年功序列賃金という日本型雇用システムにより安定雇用と一家の生計維持に必要な賃金が保障されることと引き換えに、事業発展のために、使用者の広範な配転命令権の下、長時間の労務提供が求められてきた。

男性中心の日本型雇用システムと、女性のみが出産するという生物学的差違に由来する「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業的家族観が結びつき、女性は、家事・育児・介護等の家庭責任を担うことを第一次的役割とし、労働市場においては、補助的かつ調整弁的労働力として位置づけられ、日本型雇用システムの枠外に置かれるか、その枠内においても男性と同等の取扱いを受けることが困難な立場にあった。

(2) 女性労働の問題点

かかる歴史的背景を受けて、以前より、女性労働については、①短い勤続年数と出産育児期の就業率の低下（M字カーブ現象）、②高い非正規率、③低い賃金水準という問題点が指摘されてきた。

2 女性に関する労働法制

これらの問題を解決するために、戦後から現在までに整備されてきた女性に関する労働法制を俯瞰してみると、男女格差是正を目的とする法制と仕事と家庭との両立支援を目的とする法制の2つに大別することができる。

(1) 男女格差是正を目的とする法制

昭和22年（1947年）制定の労働基準法（以下「労基法」という）は、世界で初めて男女賃金差別禁止規定（第4条）を設けたが、女子性差別撤廃条約批准のために昭和60年（1985年）に男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）が制定されるまで、雇用の場における募集、採用、配置、昇進等についての差別を禁止する規定は存在しなかった。そのため、雇用の場における男女の差別的取扱いについては、民法の一般規定である公序良俗に違反するか否かにより判断されてきた。

昭和60年（1985年）制定の均等法は、女性労働者のみを差別的取扱い禁止の対象とし、募集、採用、配置、昇進における男女平等取扱いを努力義務とする形でスタートしたが、平成9年（1997年）改正（募集、採用、配置、昇進における男女平等取扱いの義務化、女性優遇の原則禁止、ポジティブ・アクションの適法化、セクハラに関する事業主の配慮義務）、平成18年（2006年）改正（差別禁止対象を男性にも拡大、男女平等取扱いの範囲拡大、間接差別の禁止、妊娠・出産・産休の取得を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラに関する事業主の措置義務）を経て、雇用の場における性差別禁止法として男女格差是正を推進している。

また、直接的には、男女格差是正を目的とするものではないが、女性労働者の多くが非正規である現実からすると、有期契約労働者、派遣労働者、パートタイム労働者について、雇用形態に基づく不安定雇用、格差是正を志向する労働契約法、派遣法、パートタイム労働法も、かかる法制に位置づけることが可能であろう。

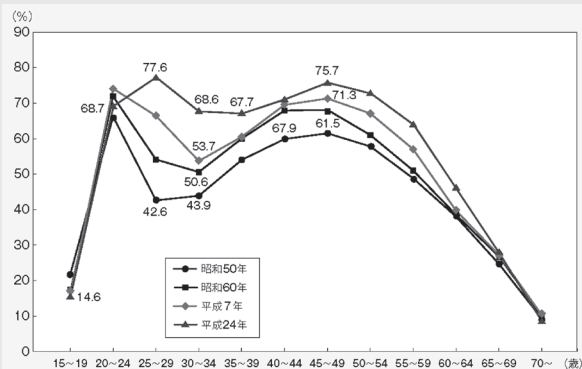
(2) 仕事と家庭との両立支援を目的とする法制

平成2年（1990年）に合計特殊出生率（一人の

図表 女性の年齢階級別労働力率の推移

(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

*出典:「男女共同参画白書 平成 25 年版」内閣府男女共同参画局



女性が一生に産む子どもの平均数)が戦後最低の1.57となったことを契機として、平成3年(1991年)に育児休業法が成立した。その後、平成7年(1995年)に介護休業法が加わって育児介護休業法(以下「育介法」という)となり、平成13年(2001年)改正(休業取得に対する不利益取扱いの禁止、看護休暇の措置努力義務、転勤における家族的責任を有する労働者に対する配慮措置)、平成16年(2004年)改正(有期契約労働者への権利拡大、育児休業期間の延長、子の看護休暇の権利化)、平成21年(2009年)改正(3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び残業免除の義務化、子の看護休暇の拡充、父親の育児休業の取得促進)と、急速に仕事と家庭の両立のための制度が拡充されている。

3 女性労働の現状

2に述べた労働法制の発展、戦後の高度経済成長による労働市場の拡大と性別役割分業意識の変化による女性の社会進出等により、働く女性の数は増え、女性の労働環境及び労働条件は以前に比べて改善しているといえる。

しかしながら、直近の統計資料によっても1(2)に指摘した女性労働の問題は解決していない。

(1) 短い勤続年数と出産育児期の就業率低下

平成24年の生産年齢(15歳から64歳)における女性の年齢階級別労働力率は、25~29歳が77.6%、35~39歳が67.7%、45~49歳が75.7%であり、25~29歳がM字の左山、45~49歳がM字の右山、35~39歳がM字の谷となるM字型現象は改善されていない(総務省平成24年労働力調査)。2005年から

2009年に第一子を出産した女性労働者の出産後継続就業率は38%であり(国立社会保障・人口問題研究所第14回出生動向基本調査(夫婦調査))、出産した女性労働者のおよそ5人に3人は退職している。

(2) 高い非正規率

平成24年の雇用者(役員を除く)5154万人のうち、男性は正規2300万人、非正規566万人で非正規割合19.7%であるのに対し、女性は正規1041万人、非正規1247万人で非正規割合54.5%である(総務省平成24年労働力調査)。女性の非正規割合は男性より34.8%も高く、男性では5人に1人が非正規であるのに対し、女性では2人に1人が非正規である。

(3) 低い賃金水準

平成24年の男性正社員・正職員の1か月の平均賃金は34万3800円であるのに対し、女性正社員・正職員は25万2200円、女性正社員・正職員以外は17万4800円である(厚生労働省平成24年賃金構造基本統計調査)。男性正社員・正職員の賃金を100とすると、女性正社員・正職員は73.3、女性正社員・正職員以外は50.8と男女間で大きな格差がある。

4 女性労働の今後

(1) 問題解決の道標

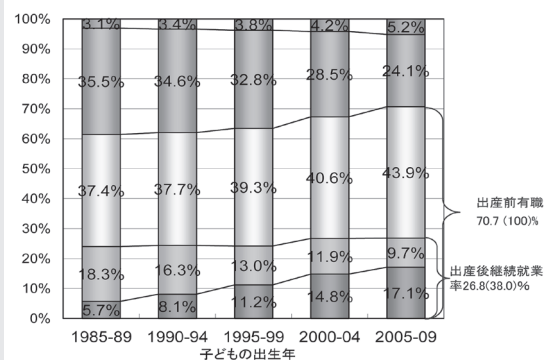
これらの問題は、相互に関連、影響しあっており、解決のための特効薬があるわけではない。しかし、1で述べたとおり、これらの問題が、女性のみが出産するという生物学的差違と深く関係していることからすれば、かかる差違を埋めるための措置が、問題解決に有用であることは疑いようがない。

図表 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) ■出産退職
 □妊娠前から無職 □その他・不詳

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

*出典:「仕事と家庭の両立支援について」厚生労働省 HP



(2) 女性労働力活用の必要性

また、世界に例をみないスピードで進行する少子高齢化社会において、女性には、不足する生産年齢労働力を補充するための潜在的労働力として、同時に、次世代を担う子を産み少子化の進行に歯止めをかける性としての期待がかけられている。

平成25年6月14日、安倍内閣により閣議決定された「日本再興戦略」においても、雇用制度改革・人材力の強化において「女性の活躍推進」として、出産、子育て等による女性の離職を減少させるとともに、女性の中に眠る高い能力を充分に開花させ、活躍できるようにすることを成長戦略の中核とし、女性が活躍できる環境整備の推進が掲げられている。

(3) 予想される法的問題

かかる時代の大きな流れの中で、従来存在した女性差別、セクハラ等の問題に加え、育介法等、仕事と家庭との両立支援を目的とする法制に関連する法的紛争の増加が予想される。なぜなら、停滞する経済情勢の下、労働力に余剰のない雇用の現場において、労働者が育介法等に定められた法的権利を行使した場合に、円滑かつ効率的な業務運営のために不可避免的に生じる代替労働力の手配、業務分担の変更、配置転換等の措置につき、使用者がその負担を避けるため、不利益取扱いをする事態が生じ得るからである。

現に、改正育介法の施行後、育休に関する不利益取扱いについての労働局への相談件数は年々増加しており、平成24年の労働者からの相談数1万350件のうち、育休が取得できない等、個別の労働者の権利侵害等に関する相談が5082件ある(厚生労働省平成24年育児・介護休業法の施行状況)。また、近時、メディアでも、妊娠、出産した女性に対する職

場での嫌がらせを、マタニティ・ハラスメント(マタハラ)という社会問題として取り上げている。

5 育介法違反と法的救済

(1) 育介法上の権利、制度と不利益取扱い

育介法では、育児休業(育介法5条以下)、子の看護休暇(16条の2以下)、3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度(23条)及び残業免除(16条の8)が認められ、労働者がこれらの権利を申請、行使したことを理由とする解雇・不利益取扱いを禁止している(10条、16条の4、16条の9、23条の2)。

厚生労働省は、育介法に関し使用者のとるべき具体的措置等として育介法指針(平成21年12月28日告示509号、以下「育介指針」という)を示しており、不利益取扱いの例として、(ア)解雇、(イ)有期契約労働者についての契約不更新、(ウ)あらかじめ明示された契約更新回数上限の引き下げ、(エ)退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要、(オ)自宅待機命令、(カ)降格、(キ)減給又は賞与等における不利益な算定、(ク)不利益な配置の変更、(ケ)就業環境を害することの9つを挙げている。

(2) 救済方法

労働者がこれらの権利を申請、取得したことを理由として不利益取扱いを受けた場合、まずは、育介法に定められた都道府県労働局による紛争解決の援助、両立支援調停会議による調停等による是正、解決を検討することになる。

しかし、これらの手段では是正、解決が望めない

事案については司法的救済を求めることになり、その方法としては、(i) 不利益取扱いの無効を主張し、従前と同様の労働契約上の地位にあることの確認請求、従前と同様の地位にあることを前提とする賃金(差額)請求、(ii) 不利益取扱いを不法行為とする損害賠償(慰謝料)請求が考えられる。(i)が認められた場合、これにより不利益取扱い等による損害は金銭的に補てんされたものとして、(ii)は認められないのが一般的である。

(3) 育児休業の取得拒否と雇止め

平成16年(2004年)育介法改正前の事案で、有期契約労働者の育休取得を拒否し、雇止めをした使用者に対し、前項の(i)(ii)ともに認めた裁判例が存在する(日欧産業協力センター事件(東京高裁平成17年1月26日判決(労働判例890号18頁)))。

判旨は、使用者と労働者は、期間1年の有期労働契約を締結した後、5回契約を更新しているが、これは自動更新条項に基づくものであり更新手続きがなされたことはなく、期間の定めがあることを確認させるなどの措置が講じられたこともないなどの事実関係のもとでは、雇止め通知の当時、労働者が使用者に雇用され続けるものと期待したことには合理性が認められるから、雇止めには解雇権濫用法理が類推適用され、人員削減の必要性が低く、雇止めを是認するだけの雇止め回避努力もなされずにされた本件雇止めが客観的合理性、社会的相当性を欠き無効であるとして、(i)を認め、さらに、使用者は、労働者の育児休業取得申請を拒んではならないのであるから、使用者の育休申請拒否は違法の評価を免れず、生後2か月の子を預けて出勤せざるをえなかったこと、出勤しても仕事をほとんど与えられなかったこと等による精神的苦痛は、(i)のみによっては

補てんされないとして(ii)として慰謝料40万円の支払いを認めている。

(4) 昇給、賞与等における不利益な算定

ア 法は、権利行使による不就労期間・時間について、使用者に賃金支払義務を課しておらず、これらの不就労期間・時間の取扱いについても、年次有給休暇の発生要件である出勤率(労基法39条8項)や平均賃金(同12条3項)の算定に関する規定を置くのみである。そこで、従来、賞与や手当等の支給や算定にあたって出勤率が考慮される場合に、これらの不就労期間・時間を欠勤として取り扱うことの可否が問題とされてきた。

イ 最高裁は、労働協約や就業規則の条項が、当該規定により労働者の権利行使を抑制し、ひいては各法が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものである場合に限り、公序に反するものとして無効となるとの判断基準を示し、労働協約において稼働率が80%以下である労働者を翌年の昇給対象者から除外し、稼働率算定にあたり、欠勤、遅刻のほか年次有給休暇、生理休暇、産休、育児時間の取得日を欠勤とする規定に基づき昇給なしとなった労働者24名(そのうち23名が女性)が差額賃金の支払いを請求した事案(日本シェーリング事件(最高裁平成元年12月14日判決(民集43巻12号1895頁)))、就業規則において支給対象期間の出勤率が90%以上であることを賞与支給の要件とし、出勤率の算定にあたり、産休及び育介法に基づく育児のための勤務時間短縮を欠勤扱いとしたため、これらの取得により賞与なしとなった労働者が賞与の支払いを請求した事案(東朋学園

事件（最高裁平成15年12月4日判決（労働判例862号14頁））で、いずれも労働協約及び就業規則の規定を無効と判断している。

ウ また、近時、産休育休後復職した女性労働者につき、復職後最初の成果報酬をゼロ査定としたことが人事権の濫用として違法とされた裁判例も現れている（コナミデジタルエンタテインメント事件（東京高裁平成23年12月27日判決（労働判例1042号15頁）））。判旨は、成果報酬の査定期間（平成20年4月1日から平成21年3月31日の1年間）のうち、労働者が産休育休を取得する前、平成20年4月1日から同年7月15日の約3か月半出勤していたという事実関係のもと、成果報酬の性格を賃金の後払いではなく、翌年度に期待できる業務実績に対して支払われる見込報酬であると解した上、(ア)出勤期間に見るべき成果を上げていないとしたこと自体相当ではない、(イ)平成21年4月16日には職場復帰して業務に従事していた労働者が何らかの成果を上げる見込みが高いことは明らかであったにもかかわらず、同年6月16日以降の平成21年度の成果報酬を0円と査定するのは、あまりに硬直的な取扱いといわざるをえない、(ウ)ゼロ査定は、育休取得後、業務に復帰した後も、育休等を取得して休業したことを理由に成果報酬を支払わないとすることであり、そのようなことは、「育介指針」において、「休日の日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、給与の不利益な算定に該当する」とされている趣旨に照らしても、育休等を取得して休業したことを理由に不利益な取扱いをすることに帰着するから、…育児・介護休業法が、育休等の取得者に対する不利益取扱いを禁止してい

る趣旨にも反する結果になる、(エ)使用者としては、査定に当たり、労働者が育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、労働者と同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均を使用したり、合理的な範囲内で仮の評価を行うなど適切な方法を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法等において可能な限り回避するための措置をとるべき義務があるにもかかわらず、合理的に査定する代替的な方法を検討することなく、機械的にゼロと査定したことを理由に、成果報酬ゼロ査定を人事権の濫用として無効とし、(i)については、具体的成果報酬請求権が発生していないとして認めなかったが、(ii)につき慰謝料として30万円の支払いを命じた。

判旨は、人事権濫用の判断にあたり、育介法及び育介指針を詳細に引用し、育介法の趣旨に遡って当該措置が不利益取扱いにあたるかを検討しており、今後、同様の事案においても、育介法や育介指針、趣旨が判断要素として考慮されるものと思われる。

(5) 降格、不利益な配置の変更

ア 前出コナミデジタルエンタテインメント事件では、成果報酬ゼロ査定以外にも、労働者が時短勤務で原職復職を希望していたのに対し、使用者がとった(a)業務負荷の軽い職務への担務変更、(b)役割グレード引き下げ及び(c)これに連動した役割報酬の引き下げ、(d)産休育休前に適用されていた裁量労働制の適用排除等の措置が育介法10条、22条、23条1項に反するとの主張が労働者からなされた。

判旨は、成果報酬ゼロ査定については、育介法及び育介指針を引用しつつ人事権の濫用を認定したのと対照的に、育介法違反の主張についての判断をしないまま、(b) (c) については、就業規則の根拠も労働者の同意もない賃金額の減額を理由に無効としたが、(a) (d) については、いずれも合理的な理由が認められる人事措置として有効とした。

イ 育介法は、使用者に育休取得者の雇用管理に関して必要な措置を講ずる努力義務（22条）を課し、育介指針で、育休後は原則、原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮するよう求めている。また、育介指針は、法10条にいう不利益取扱いに該当する不利益な配置の変更とは、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業場所の変更であり、労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせるものとしている。

ウ 本件において、仮に、上記指針内容等が検討されたとしても、労働者が育介法上の権利を取得したために生じる配置転換の必要性を通常の人事異動ルールとして広く認めてしまえば、(a) は育介法上の不利益な取扱いにあたらないと判断されることとなる。さらに、本件と異なり、職務等級制度（職務内容や職責により給与を決定する制度）が就業規則に不備なく規定されていれば、職務等級制度下の賃金減額を伴う配置転換の必要性を、どの程度厳格に解するかにもよるが、(a) が認められることにより (b) (c) まで有効と認められることもありうる。

エ しかし、それでは仕事と家庭の両立支援を目的とする育介法の趣旨が損なわれることになる

であろう。

同法の趣旨を生かすために、使用者は、育休等取得後の労働者の職務等級の位置づけや年俸の決定に際して、「労働者に過度の不利益が及ぶことを可能な限り回避することを法的に要請され、使用者がこの要請に反した場合、人事権の濫用（労契法3条5項）が成立しうるものと解すべき」という意見（「職務等級制度適用労働者の育児休業等取得後の降格、年俸減額及び不利益査定の適法性」土田道夫 季刊労働法237号167頁～185頁）は、一定の説得力を有するものと思われる。

6 終わりに

日本における女性労働力活用は、少子高齢化による不足労働力の補充という現実的必要性に基づく就業支援に重きが置かれており、多様性確保のため男性とは異なる女性の能力を積極的に活用するという観点は、乏しいように思われる。女性の労働問題解決に就業支援は不可欠ではあるが、使用者あるいは就業支援を受ける女性以外の立場の労働者と女性の就業支援のメリットを共有できなければ、急速に拡充される法制度も十分に生かされないことになってしまう。

女性の労働問題に関しては、古典的な賃金差別、無意識の間接差別、ポジティブ・アクションの相当性等、論ずべき点は多い。

経済の停滞を受けた正規雇用の抑制と非正規雇用への代替が労働者一人一人の負担と不安を増大させていることは間違いないが、男女を問わず、仕事と家庭について多様な選択ができる社会の到来することを願ってやまない。

IV 高年法の改正とその影響

労働法制特別委員会委員 中村 新 (56 期)



1 平成24年改正前高年法の内容

高齢者等の雇用の安定に関する法律（以下「高年法」という）は平成24年に改正され、改正法が平成25年（2013年）4月1日から施行されている。

高年法が制定されたのは昭和46年であるが、65歳までの安定した雇用を図るべくなされた平成16年改正により、事業主には、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの雇用確保措置がすでに義務づけられていた。

平成24年改正は、平成25年（2013年）4月から厚生年金報酬比例部分の受給開始年齢が引き上げられることを受け、雇用と年金との確実な接続を図ること（すなわち、年金支給の空白期間を解消すること）を目的としてなされた。平成16年改正で義務づけられた雇用確保措置（とりわけ②継続雇用制度）を、さらに強化する内容となっている。

2 平成24年改正に伴う変更点

平成24年改正に伴う主な変更点は、以下のとおりである。

(1) 希望者全員の継続雇用へ(基準の廃止)

後述するとおり、平成16年改正の際には、大半の事業主が、雇用確保措置のうち②継続雇用制度を選択・導入したが、継続雇用制度を導入した場合には、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めれば、その基準に該当しない者を継続雇用の対象から除外することが可能とされていた。

しかし、年金支給の空白期間を解消することを目

的とする平成24年改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みは廃止され、継続雇用制度を選択する事業主は、原則として希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務づけられることとなった。厚生労働省（以下「厚労省」という）の指針に、継続雇用制度の対象から例外的に除外できる場合が示されているが、除外できるのは、心身の故障のため業務に堪えられないと認められる場合、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たせない場合等、就業規則における解雇事由または退職事由に該当する場合に限定される（改正法9条3項、平成24年11月19日厚労省告示第560号）。

とはいえ、事業主がすでに導入していた基準が即無意味になるわけではない。厚生年金報酬比例部分の受給開始年齢の引上げは今後12年かけて段階的に行われるので、今後12年のうちに65歳未満で報酬比例部分の受給開始年齢に到達した者については、受給開始年齢到達以降、従前の基準を引き続き利用できる経過措置が設けられている（改正法附則3項）。【次頁図表参照】

すなわち、希望者全員の継続雇用が原則として義務づけられるのは、受給開始年齢に到達するまでということとなる。

(2) 継続雇用確保先の対象の拡大(特殊関係事業主による継続雇用)

基準の段階的廃止に伴って継続雇用を希望する高齢者が増加した場合、同一事業主内で雇用を確保することに限界が生じる可能性がある。そこで、継続雇用における雇用確保先の対象を拡大すべく、同一事業主のみならず、事業主と特定関係にある事業主（特殊関係事業主）において継続雇用することも認められることとなった。

図表 継続雇用制度・経過措置

期 間	基準を適用しうる年齢(希望者全員の継続雇用が原則として義務づけられる年齢)
2013年4月1日～2016年3月31日	61歳以上(61歳まで)
2016年4月1日～2019年3月31日	62歳以上(62歳まで)
2019年4月1日～2022年3月31日	63歳以上(63歳まで)
2022年4月1日～2025年3月31日	64歳以上(64歳まで)
2025年4月1日～	基準の適用不可(65歳まで)

*執筆者作成

特殊関係事業主とは、①子会社、②親会社、③親会社の子会社(同一の親会社を持つ子会社間)、④関連会社、⑤親会社の関連会社の5つをいう(詳細は高年法施行規則4条の3参照)。

特殊関係事業主が高年齢者を継続雇用する場合、事業主と特殊関係事業主との間で、当該高年齢者を特殊関係事業主が継続雇用することを約する契約を締結する必要がある。

(3) 義務に違反した事業主に対する公表規定の導入

平成24年改正前も、雇用確保措置を怠った事業主に対して、厚生労働大臣が必要な指導及び助言を行うとともに勧告ができるとされていたが、平成24年改正法により、指導・勧告に従わない事業主に対しては企業名の公表までできることとされた(改正法10条3項)。

企業名の公表までなしうるとすることがどの程度の意味を持つか疑問視する向きもあるが、後述する継続雇用拒否に対する法的救済と関連して、無視できない意味を持つと思われる。

3 改正と関連する法的問題 (継続雇用拒否に対する法的救済)

(1) 地位確認請求の可否

高年齢者の雇用確保措置を義務づける高年法9条は行政取締法規であり、継続雇用を拒否された場合にこれを根拠として労働契約上の地位確認を行える私法上の効力までは持たないというのが、これまでの裁判例及び行政庁の考え方である。この考え方は、法改正後も基本的には変更されないと思われる。

とはいえ、津田電気計器事件(最高裁平成24年

11月29日判決(労経速2167号3頁))は、継続雇用制度を採用している企業が継続雇用の基準を満たしていると判断される労働者の継続雇用を拒否した場合には解雇権濫用法理が類推適用され、継続雇用の拒否について客観的合理性と社会的相当性がなければ継続雇用の拒否は違法となり、当該企業の継続雇用制度を適用して労働契約上の地位を認めうると判断している。

これは平成24年改正法施行前の事例であるが、前述したとおり、平成24年改正法により、就業規則における解雇事由または退職事由に該当する場合を除き、希望者全員が継続雇用の対象となった。したがって今後は、継続雇用制度を採用している事業主において、2(1)で述べた経過措置により基準を適用しうる年齢に達していない希望者の継続雇用を拒否し、その適法性を争われた場合には、事実上ほぼ労働契約上の地位を確認されてしまうこととなろう。

これは、事業主が高年法を遵守して継続雇用制度を設けていた場合の帰結であるが、高年法を守らず雇用確保措置を設けていなかった事業主の場合はどうだろうか。この場合は、津田電気計器事件判例を援用しても、労働契約上の地位を認める拠りどころとなるべき継続雇用制度自体が存在しないのであるから、労働契約上の地位確認を実現することは難しそうである。この結論のアンバランスは有識者の間でも疑問視されているが(「高年齢者雇用安定法改正の評価と高年齢者雇用のこれから」森戸英幸・清家篤・水町雄一郎による鼎談 ジュリスト2013年5月号12頁～31頁)、改正法が新設した義務違反企業に対する公表規定が違反事業主に雇用確保措置の導入を促せば、このようなアンバランスもある程度是正される可能性がある。

(2) 不法行為による損害賠償請求の可否

平成24年改正前にも、再雇用を拒否した事業主に対し、不法行為に基づく損害賠償請求を認める裁判例が存在した（日本ニューホランド（再雇用拒否）事件・札幌高裁平成22年9月30日判決（労判1013号160頁））。

これは、再雇用を拒否された従業員が事業主と対立路線を歩む少数組合の役員であったことが再雇用拒否の理由であるという認定を前提としている点で特殊な事例であるが、平成24年改正法が雇用確保措置を強化するとともに、雇用確保措置を怠った事業主に対する制裁も強めていることに鑑みると、平成24年改正法施行後は、改正法が義務づける年齢に達する前に再雇用を拒否した事業主や雇用確保措置を怠って再雇用を行わなかった事業主につき、不法行為責任を認める余地が広がると予想される。

4 法改正がもたらすと予想される影響

(1) 改正前における雇用確保措置の実施状況

雇用確保措置を導入している場合と導入していない場合とのアンバランス等について述べたが、実は、平成16年改正に伴い雇用確保措置を導入した事業主が大半であり、従業員31人以上の企業を対象として厚労省が行った調査によると、平成24年改正法施行前における平成24年6月1日時点において、97.3%の企業が雇用確保措置を設けていた。

そして、雇用確保措置の内訳は、①定年の引上げが14.7%、②継続雇用制度の導入が82.5%、③定年の定め廃止が2.7%となっており、圧倒的多数が②の継続雇用制度を導入している。

継続雇用制度を導入している企業において、定年

後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当として継続雇用されなかった者の割合は1.6%となっている（前掲厚労省調査）。残る24.8%は定年後に継続雇用を希望しなかった者であり、継続雇用制度適用対象者の約4分の1が継続雇用を希望しなかったという結果になっている。

(2) 短期的に予想される影響と問題点

ア 継続雇用希望者の割合の増加

前述のとおり、平成24年改正は、厚生年金報酬比例部分の受給開始年齢が平成25年4月1日から引き上げられることに伴い生じる「受給の空白期間」を継続雇用により穴埋めすべくなされた。

これまでは適用対象者のうち約4分の1が継続雇用を希望しなかったが、このような「受給の空白期間」が発生することにより、従来ならば継続雇用を希望しなかった層の多くが継続雇用を希望することが予想される。

イ 基準の廃止がもたらす影響

平成24年改正法施行前に基準非該当として継続雇用されなかった者の割合は希望者の1.6%に過ぎなかったが、これは、対象者の約4分の1が継続雇用を希望しなかったことの帰結だった可能性がある。

年金受給開始年齢の引上げにより継続雇用希望者が増加した場合、平成24年改正法施行前であれば、事業主は基準の運用を一定程度厳格化して変化に対応したかもしれないが、基準の廃止により、経過措置が設けられているとはいえ、そのような対応は難しくなって行く。

ウ 継続雇用後の待遇の変化

景気が大きく上向かない限り、事業主が支出できる人件費のパイが目立って増加することは望み

がたい。反面、継続雇用希望者の割合の増加と基準の段階的廃止に伴い、事業主が雇用を義務づけられる高年齢者の数は年々増加してゆくと予想される。厚労省の研究会がまとめた推計によると、2030年の60歳以上の就業者数は、2010年に比べて約210万人増える見通しである。

とするならば、増加した高年齢者の間で、限られた人件費のパイをどのように分け合うかという問題が生じる可能性が高い。すなわち、継続雇用者数の増加に伴い、継続雇用後の賃金を現状より抑制しようとする動きが生じることが予想される。

継続雇用は定年退職後の新たな労働契約と理解されていることから、定年延長と比べて賃金の調整を容易に行うことが可能ではある（NTT西日本事件・大阪高裁平成21年11月27日判決（労判1004号112頁）、X運輸事件・大阪高裁平成22年9月14日判決（労経速2091号7頁）等）。しかし、高年齢者の労働意欲を削ぐような大幅な賃金減額は、希望者全員継続雇用による高年齢者の就労促進という改正法の趣旨に反すると判断されよう。再雇用後も職務内容に特段の変化が生じない場合には、不合理な労働条件の相違（労働契約法20条）に当たり違法とされる可能性があることも指摘されている（前掲ジュリスト鼎談20頁）。事業主には、高年齢者の配置と処遇について、改正高年法のみならず労働契約法の趣旨にも充分配慮することが求められるだろう。

このような趨勢の中で、継続雇用制度をどのように設計・運用するか（すなわち、継続雇用の対象となる高年齢者をどのようにカテゴライズし、どのように配置するか。そして、限られた人件費のパイをどのように配分するか）は年々困難な問題になって行くと思われる。

(3) 中長期的に予想される影響と問題点

ア 定年引上げへの移行

12年に及ぶ経過措置が設けられていること、及び、賃金調整が比較的容易であることから、当面の間は、大半の事業主が従前どおり、定年の引上げ等ではなく継続雇用制度を選択すると思われる。

しかし、経過措置の適用の幅は徐々に狭められ、今後12年の間に、事業主には段階的に65歳までの雇用が義務づけられることになる。少子高齢化が進む中、この間に高年齢者に対する社会保障が手厚くなる可能性は少なく、高年齢者の雇用を促進する必要性が増すことはあっても減少するとは考えにくい。加えて、前述したとおり、再雇用高年齢者を各別に処遇することの困難化という問題が生じることも予想される。

このような背景のもとでは、一律に労務管理を行うことのメリットを重視し、就業規則を変更して定年そのものを引き上げることにも合理性を認めうる。65歳までの雇用継続が当然という社会通念が形成されれば、従前の賃金制度等を見直しつつ、思い切って定年引上げに移行する事業主が増加する可能性がある。

イ 中年層の処遇に与える影響

① 賃金について

60歳定年制のもとでは、40代、50代（時に前半）で賃金が大きく上昇する傾向が見られた。若年期には労働の質と量に比して低賃金だが、40代以降にその見返りとして高賃金を得、60歳定年時に、総労働に見合う生涯賃金を得るという構図である。

しかし、総額人件費が限られる中で定年を65歳まで延長した場合、このような賃金カーブを維持することは困難であり、40代、50代の賃金

を従前より低額に抑え、賃金カーブをフラット化することが必要となることが予想される。

仮に定年を引き上げなくとも、改正高年法や労働契約法の趣旨により継続雇用後の高年齢者の賃金引下げに歯止めがかけられるならば、中年層の賃金を抑制する必要性は高まる。

これまでの賃金制度を見直して中年層の賃金を抑制するとなると、就業規則の不利益変更の問題が不可避免的に生じる。高年齢者雇用促進の必要性が高まる中で、どの程度までのフラット化が客観的に合理的で社会通念上相当と認められるか、先例が乏しいだけに予測が難しいところであるが、2011年に定年を65歳に延長したヤマト運輸は、2016年春を目処に、40歳代以降の賃金を抑えながら60歳以降の賃金を60歳到達前と同水準にする新たな賃金制度を導入すると発表している。このような先例に今後も注目していきたい。

② 雇用そのものの安定性について

改正高年法が高年齢者の雇用確保措置を強化したことに伴い、60歳に達する前の中年層に対して解雇または退職勧奨を行う動きが強まること懸念されている。また、国家戦略会議等で、解雇規制の緩和をめぐる議論も進められている。

総額人件費が限られている中で高年齢者の雇用確保を推進するとなると、このような動きが強まる可能性があることは否定できない。しかし、高年齢者の雇用を確保する代償として中年層の雇用を不安定化させることが、経済の活性化に資するとは考えられない。高年齢者雇用促進の要請と中年層雇用の安定性確保とのバランスも、今後重要な課題となるだろう。

ウ 若年者雇用に与える影響

平成24年の高年法改正に際しては、若年者雇

用への影響を危惧する声も聞かれた。

雇用期間を延長しても高年齢者の退職は徐々に進み、若年者層の数は高年齢者層と比べて少ないことから、長期的に見れば若年者雇用に与える影響は少ないと考えることも不可能ではない。しかし、総額人件費が限られるならば、若年者雇用に影響が出ることはやはり避けられないのではないかと（経団連が2012年に行った調査によると、16.9%の企業が、新卒採用数の抑制が必要と回答している）。

高年齢者の安定雇用を図りつつ若年者の雇用を適切に進めるためには、若年期、中年期、高年期を総合的に捉え、その間の賃金配分について適切なイメージを社会全体で共有するよう努力してゆくほかないのかもしれない。

5 終わりに

平成24年高年法改正は、年金受給開始年齢引上げへの対応という現実的な必要性からなされたものであるが、雇用の仕組みと在り方全体を見直す契機となる可能性がある。

少子高齢化が進行する中で雇用の仕組みと在り方をどのように見直すべきか、その解を見出すことはむろん容易ではない。筆者もむろん現段階で解を持つものではないが、この問題を突き詰めて考えて行くと、筆者としては雇用の流動化をより促進する必要があるのか、促進するとしていかなる方法によることが適切か、という難問に結局は直面せざるを得ないのではないかと、という予感を禁じ得ない。本稿では触れることができなかった、いわゆる「失われた世代」の雇用促進という問題まで視野に入れると、ますますその感を強くする。

V 派遣労働の実情

労働法制特別委員会委員 芦原 一郎 (47 期)



1 はじめに

派遣法は、2012年10月1日（一部は2015年10月1日）から施行されている今回改正に際し、その正式名称も改正された。

すなわち、従前の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改められ、従来の派遣労働の常用代替化防止（派遣労働による直接雇用浸食の防止）に加え、派遣労働者保護の目的が明確にされた。

このことが象徴するように、今回の派遣法改正では、日雇派遣の原則禁止が盛り込まれるなど、本質的な部分の改正も行われた。1985年に制定され、1999年、2003年と規制緩和（派遣拡大）の方向で改正された派遣法が、2012年に規制強化（派遣労働者の保護）の方向で改正されたのだから、これでひと段落と思われて当然であろう。

しかし、改正法審議での衆・参厚生労働委員会での付帯決議もあり、すでに次の派遣法改正のための検討が開始されている。

すなわち、今回の改正法施行直後の2012年10月17日に第1回会合が開かれた「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が、2013年8月6日開催の第15回会合で報告書を取り纏めた。そしてこの報告書に基づいて、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が、再び規制緩和の方向で改正に向けた議論を本格化させるとも言われている。

したがって、ここでは、今回改正分だけを深掘するのではなく、まずは、現時点での派遣法の全体構造を確認することとしたい。そのことが、「基本から考える」ことを可能にするとともに、今後の変化への

対応可能性を高めることになるからである。

2 派遣法の構造

労働者派遣とは、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる」という労働・雇用形態であり（2条）、派遣労働者と派遣会社、派遣先の三者が登場する。原則禁止とされている労働者供給事業の例外として認められるかわりに、上記の派遣法の正式名称のとおり、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等のため、派遣法にはさまざまなルールが設けられている。これには、主に次の4種類のルールが含まれる。

すなわち、①派遣会社に対する規制（業規制）、②派遣会社と派遣先との間の契約（派遣契約、行為規制①）、③派遣会社と派遣労働者との間の契約（労働契約、行為規制②）、④派遣先と派遣労働者との間の契約（派遣先規制、行為規制③）の4種類である。

(1) 業規制

業規制に関するルールは、主に法2章に集められている。これは、①派遣会社をコントロールするルールと、②派遣会社の業務範囲に関するルールに分けると、理解しやすい。

まず、①派遣会社をコントロールするルールとして、派遣事業を許可制（派遣のつど、派遣期間につき派遣労働者と派遣労働契約する登録型の場合）や届出制（派遣労働者と無期もしくは1年を超える有期雇用が予想される派遣労働契約を締結する常用型の場合）にすること（欠格事由が今回改正で整備された。6条、17条）、監督官庁による監督に関するルール（指導助

言(48条)、改善命令等、公表等(49条、49条の2)、勧告(50条)、立入検査(51条)、罰則(5章))や、派遣労働者保護に関する各種サポート(厚生労働大臣への申告(49条の3)、相談援助(52条)、労働者派遣事業適正運営協力員(53条))、報告や開示に関するルール(特に、今回改正でマージン率(派遣会社の取り分の率)の開示が加えられた。23条)がある。

次に、②派遣会社の業務範囲と派遣期間に関するルールである。

第1に、規制緩和により港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関連業務のみ禁止とされている(4条)。

第2に、派遣期間のうち、上限規制については、いわゆる専門26業務は制限がなくなり(40条の2の1項)、その他の業務は原則1年で上限3年まで延長が可能となっている(40条の2の2項～4項。業務ごとの制限であり、派遣労働者を入れ替えても同一業務であれば通算される)。

他方、下限規制については、日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣)が原則として禁止された(35条の3、今回改正。必要な雇用管理が果たされず、違法派遣の温床となっていたから)。ただし、派遣労働者保護に問題が少ないとされる①特定列举された業務(いわゆる17.5業務)と、②60歳以上、学生、副業、主たる生計者の派遣は例外として許されている。

第3に、離職後1年以内の再派遣は、原則として禁止された(35条の4、40条の6、今回改正。直接雇用の派遣化を防止するため)。ただし、60歳以上の定年退職者は例外として許されている。

第4に、労働市場の需給調整機能に乏しいグループ内企業に対しては、従前の専ら派遣禁止(7条)と合わせ、8割規制が設けられた(23条の2、今回改正)。ただし、これにも60歳以上の定年退職者の

例外がある(規則18条の3の4項、33条の5の1項)。

第5に、紹介予定派遣(労働者派遣のうち職業紹介を行う、または行うことを予定しているもの。後記事前面接禁止の例外とされ、事前面接や履歴書送付が可能、派遣期間は6ヶ月が上限)も、職業紹介事業の許可・届出を条件に、認められている。

(2) 派遣契約(行為規制①)

派遣契約(派遣会社と派遣先の関係)に関するルールは、主に3章1節に集められている。次の2種類に分けると、理解しやすい。

第1に、事前面接の禁止である(26条7項)。これは、雇用関係の成立を斡旋する職業紹介業(職安法4条1項)との違いを明確にするという理由で設けられたルールであるが企業側からの批判が多い。

第2に、派遣契約の内容に関するルールである(26条1項)。ここでは、業務内容、場所、指揮命令者、期間(上記派遣期間参照)などのほか、今回の改正で派遣先の都合で派遣契約を解除する際の派遣労働者の保護措置(就業機会の確保、休業手当の負担等)に関するルールも定められた(29条の2)。従来、厚生労働省指針レベルだった派遣労働者の保護措置のルールが、法レベルのルールとなったのである。

(3) 労働契約(行為規制②)

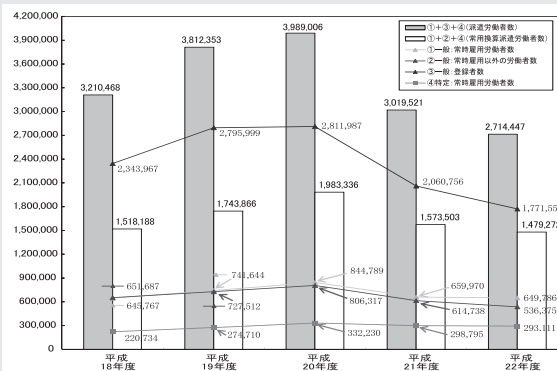
労働契約(派遣会社と派遣労働者の関係)に関するルールは、主に3章2節に集められている。いずれも、派遣会社をコントロールするルールである。

第1に、通算して1年以上の有期契約の派遣労働者等を雇用する場合の無期雇用の派遣労働者または通常の労働者への転換促進、紹介予定派遣の対象化措置(努力義務)であり、あわせて、そのための教育訓練措置などが期待されている(30条、今回改正)。

図表 労働者派遣された派遣労働者数等

※常時雇用以外の労働者数は常用換算（常時雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を常時雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したもの。）としている。

*出典：「平成22年度 労働者派遣事業報告書の集計結果」厚生労働省 平成24年2月24日



第2に、均衡待遇の確保配慮義務である（30条の2、今回改正）。派遣先で同種業務を担当する社員や同種の労働者一般と均衡のとれた処遇（賃金、教育）に配慮することが求められており、派遣先の義務と関連している（後記40条3項参照）。

第3に、適正な派遣就業の確保である（31条）。派遣先が派遣法を遵守するように措置を講ずることが期待されている。

第4に、労働契約前の説明義務である。これには、雇用された場合の賃金の見込額やその他の待遇（31条の2、今回改正）、就業条件（34条）、料金（34条の2、今回改正）、派遣労働者であることの明示（32条）が含まれる。

第5に、派遣労働者に係る雇用制限の禁止である（33条）。

第6に、派遣先への通知である。これには、無期雇用かどうかの通知（35条1項2号、今回改正）、派遣可能期間満了の通知（3条の2の2項）が含まれ、派遣先の直接雇用義務と関連している（後記(4)②参照）。

第7に、派遣元責任者の選任や派遣元管理台帳の設置である（36条、37条）。

さらに、派遣法上ルールが明確でない問題について、いくつかの裁判例が存在する。

すなわち、労働契約期間中に派遣契約が終了した場合に連動して行われがちな、派遣労働者の解雇や賃金不払いの問題である。

解雇のうち、派遣労働者の責めに帰すべき事由以外の理由での派遣契約解除による解雇（労働契約解除）に関し、プレミアライン事件（宇都宮地裁栃木支部平成21年4月28日決定（労判982号5頁））とアウトソーシング事件（津地裁平成22年11月5日判決（労判1016号5頁））は、解雇権濫用法理（労働契約法17条）に基づいて解雇を無効とし、契約残存

期間の賃金請求権を認めた。実務上も、この考え方が主流と言えよう（なお、この場合の派遣先の責任については、後記(4)②参照）。

これに対し、派遣労働者の責めに帰すべき事由での派遣契約解除による解雇（労働契約解除）の場合には、解雇する合理性や社会的相当性が肯定される可能性が高くなろう。

他方、賃金不払いについて、三都企画建設事件（大阪地裁平成18年1月6日判決（労判913号49頁））は、派遣終了（労働契約は継続）の場合の賃金に関し、民法536条2項の適用を否定して賃金請求を否定しつつ、労働基準法26条を適用して休業手当（平均賃金の60%）の支払いを命じている。

(4) 派遣先規制(行為規制③)

派遣先規制（派遣先と派遣労働者の関係）に関するルールは、主に3章3節に集められている。これは、①派遣先をコントロールするルールと、②直接雇用化に関するルールに分けると、理解しやすい。

まず、①派遣先をコントロールするルールには、適切な措置を講ずる義務（39条）、派遣労働者の苦情に対する派遣会社との連携対応（40条1項）、福利厚生などの配慮（40条2項）、均衡待遇の確保配慮や同種業務担当社員の処遇情報提供（40条3項、今回改正）、派遣先責任者の選任（41条）、派遣先管理台帳の設置（42条）などがある。

派遣労働者の安全管理（安衛法20条～27条など）については、もっぱら派遣先の事業者が責任主体となる（45条）。

安全配慮義務は派遣元が負うことは労契法5条に規定されているが、派遣先にもこれを認める裁判例が多くなっている。アテスト（ニコン熊谷製作所）事件（東京地裁平成17年3月31日判決（労判894号21頁））

は、偽装請負での派遣労働者の過労自殺につき、派遣先に民法715条に基づく賠償責任を認めている。

また、派遣先が一方的に派遣契約を解除した結果、派遣労働者が派遣労働契約も解除された事案で、派遣先に派遣労働者に対する著しい信義則違反が肯定される場合、不法行為を認めた裁判例もある（パナソニックエコシステムズ事件（名古屋高裁平成24年2月10日判決（労判1054号76頁））、三菱電機事件（名古屋高裁平成25年1月25日判決（労経速2174号3頁））、日本精工（外国人派遣労働者）事件（東京地裁平成24年8月31日判決（労判1059号5頁）））。

次に、②直接雇用化に関するルールには、以下の2つのルールがある。

第1に、直接雇用義務である（40条の3～5）。

これには、派遣先に直接雇用の努力義務が発生する場合（40条の3）と、派遣先に直接雇用の申込み義務が発生する場合（40条の4、5）がある。40条の4は受入れ期間制限（40条の2）のある業務につき、抵触日以後も同一派遣労働者を使用する場合の雇用申込み義務であり、40条の5は受入れ期間制限のない業務につき、継続して3年以上、同一派遣労働者を受け入れていたときに、同一の業務に労働者を雇い入れる場合の当該派遣労働者への雇用申込み義務である。ただし、後者については、派遣元から派遣労働者が無期契約労働者である旨の通知を受けている場合は適用除外とされた。これらの違反については、厚生労働大臣の助言・勧告・公表も定められている（48条1項、49条の2）。また、前者の違反については、次に述べる労働契約申込みみなし制度が適用されることとなった。

第2に、労働契約申込みみなし規定である（2015年10月1日施行後の40条6項、今回改正）。

上記のとおり、派遣可能期間を超える派遣労働を

継続しようとする派遣先には、派遣労働者の希望により、派遣労働者への直接雇用の申込みが義務付けられていたが（40条の4）、派遣先が、派遣法違反であることを知りつつ、あるいは過失により知らないで派遣を受け入れたときは、違法派遣時点の労働条件で、派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなされ、派遣労働者は、違法行為が終了したときから1年間の期間内に承諾の意思表示ができるとされた。さらにこの規定は、適用除外業務の派遣受入れ（4条3項違反）、無許可・無届事業主からの派遣受入れ（24条の2違反）、脱法的な偽装請負（請負・委任等の名目で受け入れる社外労働者に対し、受入れ先が指揮命令権を行使、26条1項違反）にも適用される。

これまでは、偽装請負や派遣期間を超過する違法派遣の場合、派遣先と派遣労働者の黙示の労働契約の締結や40条の4に基づく申込みの擬制を否定し、直接の労働契約の成立を認めないのが裁判所の趨勢である（パスコ事件（最高裁平成21年12月18日判決（民集63巻10号2754頁））、三菱電機事件（名古屋高裁平成25年1月25日判決（労経速2174号3頁））、日本トムソン事件（大阪高裁平成23年9月30日判決（労判1039号20頁）））。その結果、違法派遣を指摘すると、派遣労働者は雇用契約を失うといった弊害が生じていた。本規定は、これに対処し、違法派遣を抑止する効果をもつ。しかし、対象となる違法派遣が4種類に限定されていること、派遣先の過失が要件となっていること、労働契約成立後の雇止めが危惧されること、他方、労働契約の内容を適切に特定できるか疑問があること、等の問題が指摘されている。

なお、派遣先の派遣労働者に対する団交応諾義務について規定がないが、最近、これを認める労働委員会の決定も出ており、派遣先がどのような場合にどこまで義務を負うか、今後の議論が待たれる。

3 派遣労働の実情

2011年6月現在で、約137万人が派遣労働者として就労し、そのうち、身分が不安定な登録型派遣労働者は約51万人とされている。また、一般労働者派遣事業所は約2万か所、特定労働者派遣事務所は約6万3000か所で、事業所の総売上高は約5兆3000億円に達すると言われている（老月梓「労働者派遣法改正法の概要」ジュリスト1446号33頁）。このような膨大な派遣労働市場の実態の全てを網羅することは不可能であるが、これまで述べたこのような派遣法の構造に照らして、問題になっている主な点を確認しておく。

(1) ワーキングプア

最大の問題は、派遣労働者の貧困問題である。

不安定な派遣労働（雇用の調整弁、派遣契約の自由な解消）、派遣会社の多額なマージン、教育訓練を受ける機会の乏しさ等、派遣労働は、真面目に働くほど貧しくなる「ワーキングプア」の原因の1つとされることがある。

今回の改正で派遣期間30日以下の短期派遣は原則禁止とされたが、31日の労働契約としつつシフトが決まっていないなどとして現実には1日だけ派遣したり、他に収入があるのであくまで副業としたりして、日雇派遣禁止の規制を免れようとする派遣会社が存在すると聞く。しかも、手数料などを控除して派遣労働者が受け取る金額が、最低賃金の規制を下回るものもある。登録型派遣の禁止の問題も含め、身分の不安定な派遣労働によってワーキングプアが助長されないための対策が検討されることになろう。

(2) 派遣先、派遣元の責任

派遣労働者の保護が強調されると、これまで必然

的に派遣先の責任が問題とされ、上記のとおり、①派遣先をコントロールするルールと、②直接雇用化に関するルールが強化されてきた。

この派遣先の責任を強化する動きに対しては、主に2つの方向からの議論がある。第1は、派遣先の負担が過剰になり、かえって派遣労働者の就業機会が失われるのではないか、という産業界からの議論である。第2は、派遣会社の位置づけに関する議論である。優良な派遣会社を育成し、派遣労働者の教育訓練システムを整備、充実させるため、派遣会社の側から、派遣元責任者（36条）の資格を国家試験にしてみようか、という意見が出されている。これまでの使用者対労働者の図式とは違う切り口からの制度設計も、今後議論する必要がある。

4 おわりに

冒頭紹介したように、今回の改正法には、施行1年を目途に論点を整理するとの付帯決議がある。「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の取りまとめた報告書では、派遣会社の団体の提言も踏まえ、派遣労働者の受入れ期間制限を「業務」から「人」に変更し、3年ごとに派遣労働者を入れ替えれば同一業務で3年以上の派遣受入れを可能とすること、無期契約の常用型派遣労働者については派遣期間の上限を撤廃すること等が盛り込まれたとのことである。

今後は、この報告書も踏まえ、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が派遣法改正の議論を進めることになるが、派遣法の規制がどのように緩和され、あるいは強化されるのか、従前の使用者対労働者という切り口だけではなく、派遣会社の位置づけや派遣労働者の実態により配慮した議論がなされるのか、今後の改正の動向に注意する必要がある。

ナビゲーター

ジョン・カビラさん

テレビでも活躍されているジョン・カビラさんだが、やはりラジオ番組のファンは多い。気さくな人柄と独特のボイスが織り成すトークは、リスナーに元気とやすらぎを同時に与える。その人気の秘訣に迫ろうとしたものの、気が付けばトークに引き込まれてしまっていた。さすがである。

（聞き手・構成：町田 弘香，水落 一隆，伊藤 敬史）



——今日はお気軽にお話しただければと思っております。

はい、お願いします。漢字は違ってても、同じ「ホウソウ」界ですもんね。

——カビラさんの声って、ラジオで聞くと同じなんですね。

この声しか出せませんから（笑）。

——あらためまして、J-WAVEの開局25周年、おめでとうございます。

ありがとうございます。「光陰矢のごとし」ですね。開局当時は、視聴者の方からのコメントは、ファックスでいただいていたのが、いまや「Twitter」ですからね、時代の変遷を感じますね。

——放送されている最中にも、どんどん「Twitter」の反応が来っていますよね。

そうなんです。ソーシャルネットワーク（SNS）と非常に親和性が高いメディアなんですよね、ラジオは。デバイスの画面を操作しながらでも、聴けますからね。こういう時代になって、ある意味では、テレビよりも強みを感じていますね。

——テレビの場合は、「Twitter」と時々リンクしている番

組がありますけど、それは単にポップが画面の下の方にアップしてくるだけで。

模索の途中なんでしょうね、映像メディアが、どういうふうにSNSと付き合っていくのかというのは。

ただ本当にこの25年で変わったのは、アーティストの皆さん、情報を発信する皆さんが、パフォーミングアーツにしても、音楽にしても、自分でツールを持つ時代になりましたよね。以前は、例えば事務所やマネージャーが綿密にプロモーション計画を練り上げていましたが、特に欧米では、そういうところから自由になっていますよね。また、自由になっているという演出ができる時代になりましたよね。

例えば、ジャスティン・ビーバーが「YouTube」に映像をアップして、それに火がついて、ほかのアーティストがこの子いいねということですぐ連絡を取って音源を作るというのが、もういとも簡単にできるようになって、その後そういうツールを使いながら、ファンの皆さんとのダイレクトの交流が広がっていくという部分はすごいんですよね。

逆に従来では考えられないような画像を普通に流してしまう時代になってきて、驚いていますね。時々不用意な発言をしてしまっ、その後、いわゆる炎上するということもありますけど、いや、うまく使ってい

るなと思いますね。だから、メディアの在り方とか人々のつながり方の変遷というのは、本当にこの25年は強烈に感じていますね。

——カビラさんは、番組の最初に「グー—ツモーニートキオ！」ってシャウトしますよね。あれはいつからですか。

初日からです。最初はそんなに伸びてなかったかもしれませんが、だんだん伸びていきました（笑）。

——あれを聴くと元気が出るんですけど、カビラさんのテンションが低くてシャウトするのがつらい朝は、ないんですか。

いや、あれで自分を鼓舞しているんです。

——なるほど。では、その直前までうなだれていても、あれで、元気が出るんですか。

普段、うなだれることは、ないですけどね。“ドーハの悲劇”の時くらいですかね。

——そのときは、つらかったんですか。

あのときはつらかったですね。半分泣きながら放送していたような気がしますね。茫然自失。

——番組の最後に「Have a great weekend, and peace.」とおっしゃいますが、最後のピースという言葉が印象的です。

特に湾岸戦争の後から、顕著になっているような気がしますね。本当に、平安と平和でありますようにという願いですね。ご愛聴感謝と、あとピースですね。そうあってほしいという単純な願いです。

——カビラファミリーは沖縄のご出身ということと関係がありますか。

そうですね。基地の島です。僕は東京に来るまで沖縄で生まれ、育ちましたし、そういう思いはあるんでしょうね。

——カビラさんが担当されている朝の時間帯は、いろいろな方が放送を聴いていらっしゃることを考えると、どこをどう狙えばいいのかが難しそうなんです。

よく皆さんに質問されることですね。誰がターゲットなんですか、どういう顔を思い浮かべながらしゃべって

いるんですか、と。

でもそれで思い悩み始めて、このテーマはたぶん女性向けだから、そこに訴求するようなおしゃべりをしよう、などと思ったことは一度もないですね。まあ、一種の思い込みで、しゃべっているのかもしれませんが。

僕の話が伝わっているかどうかの、1つのリトマス試験紙はエンジニアさんなんです。マイクに向かっていすけれども、右か左にガラスがあって、そこに副調整室があって、そこにまず入ってくる音声を調整する調整卓があって、その調整卓を操作するのがエンジニアさんなんですけど、そのエンジニアさんは、原稿は渡されていないくて、進行表しか見ていないんですよ。ということは、アイコンタクトができる最初のリスナー、まあ、理論上ほぼ同時に皆さんも聴いてくださっていますけど、エンジニアさんが僕の最初のリスナーなんです。その方の表情を見ながら、今のは伝わらなかったかなというのを推し量りながらやることはありますね。

もちろん伝える内容にも、単純なもの、複雑なものという濃淡がありますから、四六時中見ているわけではないんですけど、自分の中で、今で通じるのかなという思いがよぎるときとか、そうやって見えていますね。

——なるほど。

テレビではそれはできないですよ、カメラを見なきゃいけないので（笑）。

——分かりやすく伝えるための言葉の選択はどのようになりますか。

基本は、丁寧語です。ただ、はっきりリスナー層が絞り込める時間帯というのはあります。深夜番組などは、小学生は聴いてないでしょうし。だからそれなりの気さくさがあり、リラックスしている方が生身の人間らしいですね。

四角四面の丁寧なしゃべり方をされても、よそよそしさしか漂わない時間帯もあれば、基本的には丁寧に分かりやすくという時間帯もありますよね。それは時間帯の要請、番組のカラーの要請、プラス自分のカラーですね。

自分のカラーは、濃くでるときも、薄いときもあると思いますが、その方が、僕自身、楽しめるんです。

——自分のカラーの濃淡はわざと出しているのですか。それとも自然に？

エゴイスティックなことを言えば、その方が、僕が面白いんです。逆に、楽しませているという上から目線とか、俺がうまく図ってやっていると思うよりは、やっていること自体が僕が楽しいとか、刺激的だとか、おかしいよねこれという方が、僕はできるんですよ。

——自分も楽しんでいるときの方が、リスナーも楽しんできているなという実感はありますか。

そうであれば、幸せですね。今は「Twitter」ですぐに反応をいただくので、しめた、と思うこともあれば、こういうところがちょっと足りなかったのかなと思うこともありますね。

——え？ 放送時間中に「Twitter」とかもご覧になっているのですか。

はい。画面を2つ見えています。

——そうなんですか。何の画面と何の画面ですか。

「Twitter」の画面と、あとは番組のホームページですね。番組のホームページ上で、A曲ですか、B曲ですか、どちらを聴きたいですかということでクリックいただいているので、常にその画面は見なきゃいけないですし、それから、例えば海外の通信社のニュースサービスの画面とかも見えていますね。

——そういう情報を処理しながら、おしゃべりもするんですよ。

いや、さすがにしゃべっている瞬間は基本の原稿があって、音楽がかかっている間が、画面を見られる状況です。

そういう意味ではラジオは非常に自由ですよ。テレビは2分半でとかいう感じで全部決められていますし、放送局によっては、CMが自動送出で、決まった時間になったらそのままCMになっちゃいますから、それまでに上げなきゃいけないとか。また、基本、映っているので、息継ぎをする時間もないですよ。そのままの勢いでいくしかないという。番組にもよりますけ

どね。そういう意味では、時間の使い方がラジオは自由ですよ。

そういう部分を、リスナーも感じ取っていらっしゃるでしょうし、また、毎日の視聴習慣というのは僕らが望んでいるところなんですけれども、タイムスタンプの機能があって、このコーナーが始まるとだいたい何時だかと皆さん体感されていますから、ラジオは面白い機能が満載ですよ。

——11時のシャウトも、皆さん待ち構えていらっしゃるんじゃないですか。

そうですね、はい（笑）。奇妙な視聴習慣をつくってしまいました。

——11時ですからね。ちょっと微妙なタイムスタンプですけど。

そうなんですよ。

——カピラさんは、弟の慈英さんも、サッカーというイメージがすごく強くて。

そうですね。もともとラジオの仕事をいただいたのも出会いの産物だったんですけど、サッカーも、僕は、サッカーの一ファン、元選手でもないし、サッカーをずっと追いつけているジャーナリストでもないし、何なんでしょうね。一ファンが、こんな場を与えられているというのは、相当まれでしょうね。

今J-WAVEが25周年、Jリーグが20周年ですが、Jリーグが発足するということが決まってすぐに、J-WAVEで勝手に盛り上がっていたわけですよ。いよいよだ、という感じで。サッカーコーナーがあったわけでもないんですけどね。で、異様に喜んでいる出演者がいると、それを聴いてくださっていた方々がいて、面白いじゃないかということでお声掛けいただいたのが始まりなんです。

当時、僕はラジオなのでということで、ナレーションだけにさせていただいて、顔を出す出演はお断りしてたんなんですけれども、そうこうしているうちに、三浦知良選手がセリエAに行ってジェノアでデビューするという。そうしたら「カピラさん、カズもチャレンジしているんだから、カピラさんもチャレンジして」と。



この仕事を続けさせてもらって、
僕も知らない僕の扉を
開けてくれるチャンスが
与えられるのが夢ですかね。
これまでがそうであったように。

ジョン・カビラ

——いや、訳が分からない説得ですね、それは（笑）。

それはたぶん法廷では通用しない論理ですよ。

でも、それで、そうですね、みたいな感じになって
しまい、それで『セリエAダイジェスト』という番組
に出させていただくことになって。いまだに、いいのか
な、と思っている自分がいますけどね。本当に一サッ
カー好きの男が、こんなことになっちゃったという。

——もともとのサッカーとの最初の出会というのは？

『三菱ダイヤモンド・サッカー』ですね。

——そうですか。

そうです。メディアから入っていますね、僕は。

高校時代アメリカンスクールだったので、いわゆる
セレクションがあるんですよ。日本だと、民主的に、
サッカー部に入りたければ100人でも入れるという、
まあ、民主的なのかどうなのかというのは、クエスチ
ョンマークはありますし、サッカー部に入っても公式
戦に一回も出られなかったみたいなこともあり得るん
ですけど。アメリカンスクールはセレクションがあるので、
22人かな、そこに入るのは無理ですよ。少年団の
経験も何もなくて、好きでやっているだけの高校生が
入れるわけがない。

それで学内のサッカー好きが集まるという、セミ部
活で、Aチームにはちゃんとしたコーチ経験のあるコ
ーチがいて、Bチームは、なぜかスペイン語のベラスコ

先生が指導するという、この人がサッカー指導？ でも
スペイン人だしなと（笑）。

ICU（国際基督教大学）に入ってから、学内リ
ーグで楽しませてもらって、『三菱ダイヤモンド・サッ
カー』を見るようになって、弟がジュニアユースで読
売クラブに入って、JSL、日本リーグの、読売クラブ、
日本鋼管とかあいう時代ですよ。それで、大学
時代、1979年ですよ、ワールドユースというFIFA
主催のたぶん日本初の大会があって、もうそれで火が
つきましたね。

その前の年の1978年に、NHKが初めて生放送で
ワールドカップ、アルゼンチン大会の決勝を放送した
んですよ。

——オランダ戦ですね。

オランダ戦。マリオ・ケンペス、マタドール。食い
入るように画面を見ていたら、空を、舞っているんで
すよ、白いものが。それで慈英に、さすが南半球だ
な、冬だな、雪が降っているぞと言ったら、紙吹雪だ
った（笑）。そのくらいワールドサッカーが遠い時代で
すよね。

——そうですね。

そうですよ。1978年ワールドカップ、1979年ワ
ールドユース、ワールドカップ予選と続いて、木村和司
さんの伝説のフリーキックを見て、完全にはまりまし

たね。それでよく見に行くようになって、メディアに出させていただく仕事につき、Jリーグ発足、これはすごいぞということで勝手に盛り上げていたら、お声が掛かってという。何なんですかね、これは。夢のようですね、本当に。

——さっきおっしゃった、自分が楽しいのがお仕事になるという。

ええ。でもそれが仕事になっちゃうと、何だよ、とは言えないところは、あるんですよ（笑）。

——言っちゃうとどうなるんですか。

いや、中途半端に言えないじゃないですか。本音だと、とても紙面に出不せないような言葉しか出てこないじゃないですか。くやしいとか、残念、くらいですよ、言えるのは。でも本当は一サッカーファンとしてはもう、机壊すぞ、みたいな思いですよ。

——そうですね。隣近所に憤怒の叫びが聞こえるぞという感じにもなりますから。

はい。もしくは例えば狂喜乱舞して、もうみんなで抱き合っちゃうとかなっちゃうわけですよ。だからそれをぐーっとおさえて（笑）。

——おさえて、おしゃべりをするんですね。

まあ、仕事ですからね。番組をプレゼンテーションする1つのハブになっている以上、感情の赴くままにいくというわけにはいかないですよ。それをやってしまったら、機能を果たしてないということになるの。

——スポーツ紙は喜びそうですけど。カビラ、暴走、みたいな。

そうですね。カビラ、切れた、みたいなね。

——実はかなりつらいお仕事なのかもしれないですね。

もう最高に幸せで最高にきついという、そんな感じですよ。でもこれは一ファンの偽らざる単なる思いなのです。

——カビラさんの夢はなんですか。

夢。うわあ。来ましたね。何だろう。結構目先の目標でいっぱいですね。夢、そうですね。ラジオ局ができたらいいなとか、昔はよく思っていましたけれども。

——ラジオ局？ ご自分のということですか。

はい、自分で。自分でラジオ局ができたらいいなとか思ったりもしていましたけれども、たぶん経営的なセンスはないでしょう。それは置いておいて、夢ですか。家族の将来も当然そうですし。広い意味では、平安と平和があってほしいなとか、大きく言えばそういうことなんだろうね。

あとはこの仕事を続けさせてもらって、僕にも知らない僕の扉を開けてくれるチャンスが与えられるのが夢ですかね。これまでがそうであったように。レコード会社を辞めて、こういう仕事が与えられて、じゃあ、次はどんな。自分をどんなに客観視しようとしても、カビラがどういうふうに見られているのかというのは、カビラである以上分からないですよ。皆さんがどういふふうにご覧になっているか、それはお一人お一人違うでしょうし。

表現の場をつくっている皆さんが、ここにカビラがいたらどうなるんだろう、まだやってないみたいだけど、どうだろうということを思い続けてくださったら、ということですね。それで「えっ、僕ですか？」というのをずっと言い続けられると。それは理想でしょうね。「僕なんですけど、できるって思われちゃうんですか」というような話が続けられたら幸せでしょうね。これは仕事の夢ですけど。

あとはありきたりですけど、自分も健康で、家族も健康で、家族一人一人がそれぞれの思い描く将来を描くのか、それともまた違うふういろいろな扉があって、本人が開けるのか、それとも開けてくれる人がいるのかということで、広がっていくという。それが夢でしょうね。

プロフィール じょん・かびら

1958年生まれ。沖縄県出身。CBS SONY（現Sony Music Entertainment）入社後、1988年のJ-WAVE開局と同時にナビゲーターに転身し、同局朝の看板番組を担当。2005年にギャラクシー賞（DJパーソナリティ賞）を受賞。ラジオ以外にも、テレビの司会・ナレーション、CM、映画、舞台などの幅広い分野で活躍。サッカー通としても知られる。俳優・タレントの川平慈英氏は実弟。

会務のご報告

副会長 相川 泰男 (41 期)

主な担当業務

弁護士研修センター、弁護士倫理、法律相談、弁護士紹介センター、東相協、民事介入暴力、法制、高齢者・障害者、弁護士業務改革、法テラス、弁政連



はじめに

本年4月から執務させていただいていますが、1年という任期中に多少なりとも成果を残すにはできる限り早期に課題に着手すべきとの思いで、スタートから取り組んでいます。この場をお借りして、これまでの会務のご報告をさせていただきますが、何分微力のため、引き続き皆様のご支援、ご協力を切にお願い申し上げます。

LC四谷の移転

LC四谷の建物は法テラスから転借していますが、耐震問題を理由に移転を要請され、三会で協議した結果、来年2月末をもって現在の建物から退去し、新宿の家庭センターに統合することになりました。全体のスペースは狭くなるものの、LC四谷の相談体制はほぼ家庭センターに移設できる見通しです。

三田外国人法律相談センター

三会での協議がまとまり、本年10月から東パブ三田支所内に、三田外国人法律相談センターを開設する運びとなりました。同センターは、三田支所の予約受付機能を用いつつ、東京外大のご協力のもと、多言語に対応する外国人専門の法律相談センターとして、夜間法律相談を実施します。

足立区交通事故相談

足立区から、現在区相談員が担当している交通事故相談について、来年4月より平日毎日6時間の執務体制で、弁護士派遣の要請を受けました。日当は低額ですが、直接受任は可で、LACの普及にもつながることから、他会や足立法曹会と協議の上、これを受諾する予定です。執務時間内には緊急の一般相談も入る予定で、可能であれば若手弁護士の同席もできるようにしたいと考えています。

成年後見人等候補者名簿

東京家裁は、本年6月より、弁護士会から提出する推薦名簿に登録されていない会員については、原則と

して、後見人等に選任しない運用を開始しました。上記運用変更に伴い、当会は、家裁等からの推薦依頼に基づいて候補者を推薦するための名簿に加えて、申立人推薦（自薦）による候補者を含む名簿を作成し、家裁へ提出することとしました。そこで、後見人等への就任を希望される場合には、登録要件を充足いただいた上、名簿へのご登録をお願いします。

中小企業支援センター

協議会を設置し、センター設立に向けてご議論をいただいています。組織内には、①事業再生支援、②起業、海外展開、国際取引、知財、反社排除、労使問題等の事業成長支援、③事業承継支援、④コンプライアンス支援の部会を設置し、専門性のニーズに対応します。また、他士業や官庁、自治体、金融機関等との連携強化を図り、アウトリーチの手法でニーズを開拓します。

委員定数等の見直し

各委員会に委員定数や定足数についての諮問をさせていただき、多くの前向きのご回答をいただきました。このご回答をもとに、委員定数等の見直しを行い、各委員会規則に所要の改正を行う予定です。

弁護士紹介センター

弁護士紹介センターの機能強化を図るべく、一般事件への弁護士紹介や、LAC取扱案件の増大策などを検討しています。

研修申込みのOA化

現在専門講座は、会員マイページから申し込み、入場証をバーコードリーダーで読むことにより、受講履歴を把握していますが、一般講座では行っておらず、また各委員会が行う研修はFAXで案内しているものも少なく、この場合、会員の受講履歴は、事務局職員が手作業で入力しています。今後は省力化のため、会員マイページからの申込方法を一般講座や委員会研修に順次拡大したいと考えています。

シンポジウム「日米地位協定と秘密保全法制」

秘密保全法案対策本部副本部長 出口 かおり (64 期)

政府が、秋の臨時国会に特定秘密の保護に関する法律案を提出する予定であることが最近の報道で明らかとなった（LIBRA2013年2月号から秘密保全法案について隔月連載している）。

当対策本部では、この法案に反対する前提として、特定秘密の指定の対象分野の一つである外交・防衛分野について学習すべく、本年7月30日にシンポジウムを行った。導入に簡単なクイズを行った後、「本当は憲法より大切な『日米地位協定入門』」の執筆者の一人である共同通信編集委員・石山永一郎氏に「日米地位協定の実態」と題して基調講演をしていただき、後半は元外務省国際情報局長・元防衛大学教授の孫崎享氏も加わってパネルディスカッションを行った。

冒頭のクイズでは、横田基地のために首都圏上空が米軍の支配空域となっていることや、沖縄県県民総所得に占める基地関連収入は2009年度には5.2%にまで減少していることが紹介された。

マニラ支局長やワシントン特派員等を経た石山氏からは、フィリピンでの米軍撤退の取材や米国務省高官へのインタビュー等、米軍に関する豊富な取材に基づくお話を伺った。日本は戦後、サンフランシスコ講和条約、日米安保条約の締結を経て、安保条約の付属文書として日米行政協定（現在の日米地位協定）が締結されたが、実態は日米地位協定こそが米軍の治外法権等、日本における米軍の強大な権益を取り決めており、米国は日本政府やメディアの対応を見ながら運用を変えていることについて、具体的なエピソードを交えて紹介された。

パネルディスカッションでは、孫崎氏からも、地位協定

が最も生活に影響を与えており、米国が日本と交渉する際には「自分たちが望むだけの軍隊を、望む場所に望む期間置いておく」という精神が今日まで続き、むしろ最近のオスプレイ問題からすると運用の仕方がますますひどくなっていると思われること、今、秘密保全法制の議論が出てきたのは、2005年「日米同盟：未来のための変革と再編」により、事実上安保条約を超えて自衛隊と米軍とが一体運用され、米軍が自衛隊を自分たちの戦略に使うにあたって情報をシェアするためであろうことが指摘された。

孫崎氏と対談したNYタイムズ東京支局長は、米軍と米国とは違うのに、なぜ日本人は米軍の言うことばかり聞いて米国を見ないのか、と述べたそうだ。アーミテージ元国務副長官も石山氏の質問に対し「私の意見に反対する者は米国にもたくさんいる。私は米国の利益のためにやっており、日本の利益のために行動したことはない」と潔く答えたという。「米国が日本を守ってくれる」というのは幻想に過ぎない。集団的自衛権構想は米国を守るために日本が攻撃される事態を招くものだ」と具体的に説明する孫崎氏の話聞いて、虎（米国）の威を借るつもり狐（日本の対米追従派）たちは、果たして日本の国益を真剣に考えているのだろうか疑問に思った。

本シンポジウムを聞き、私たちは外交・防衛について、視野の狭い偏った情報で判断しているのではないかと改めて思った。これからの日本の外交・防衛のために、自衛隊法の防衛秘密に関する規定を削除して、新たに秘密保全法制に移行する必要があるのか。むしろ政府に都合の悪い情報が隠される危険のほうがはるかに大きいのではないだろうか。

もがれた翼パート20「虹がかかるまで」

子どもの人権と少年法に関する特別委員会委員 田畑 智砂 (64 期)

2013年8月31日(土)、北区赤羽会館講堂において、子どもたちと弁護士がつくるお芝居「もがれた翼 パート20～虹がかかるまで～本当は、いじめは嫌なんだ」が、約900名の市民のみなさんの入場の中、上演された。

「もがれた翼」は、1994年、子どもの権利条約批准を機に、子どもを取り巻く様々な問題を広く世間の皆様に知っていただくことを目的に始まり、今年で満20周年を迎えた。2004年には「もがれた翼」が劇中で取り上げたことをきっかけに、カリヨン子どもセンターが設立され、日本で初めての子どもシェルターが誕生した。

「もがれた翼」の出演者は、一般から広く募った子どもたちと、東京弁護士会子どもの人権と少年法に関する特別委員会に所属する現役の弁護士たちである。

今年の「もがれた翼」のテーマはいじめである。中学3年生の萌は、仲良しだったはずの同級生、亜里沙から突然、鞆を隠され、ネット掲示板に悪口をかれ、学校に来るななどと言われてしまう。萌は、思い悩んで東京弁護士会「子どもの人権110番」に相談の電話をかける。たまたま当番で電話を受けた新人弁護士桐谷は、未熟ながらも直向きに学校交渉に挑んでいく。産後鬱の母親に代わり家事を一切行っていた亜里沙、萌を愛する余りモンスターペアレントと化する母、いじめを隠蔽しようとする教師たち、事件をセンセーショナルに報道しようとするマスコミ等、いじめ事件をきっかけに様々な人間模様が描き出されていく。

私はパート19から「もがれた翼」に出演し、今回二度目の出演をさせていただいたが、改めてこの劇が、いかに多くの時間と議論をかけて作成されていくかを実感した。「もがれた翼」は、何度も白熱した議論をチーム会議や全体



委員会で繰り返しながら、テーマ、タイトル、内容を決定していく。会場押さえからカウントすれば、準備に1年以上かけ、1つの作品に仕上がっているのである。

「もがれた翼」はもちろんフィクションであるが、子どもの権利擁護を通じて弁護士が経験した様々な事件がオマージュされている。サブテーマである「本当は、いじめは嫌なんだ」は、いじめに関わる子どもたちの声にならない心の声である。誰もがいじめをやめたい、やめさせたいと思いながら、行動を起こすことが出来ないでいるのだ。劇中で桐谷が萌に言う台詞「学校は命かけて行くところではないよ!」は私たち子どもの委員会の弁護士が、子どもたちに、心から伝えたいメッセージである。いじめを受けている子、いじめをしている子、いじめを見ている子、どうか周りの大人に、又は子どもの人権110番に電話して相談して欲しい。いじめで苦しむ子どもが一人でも減ってほしい、それが私たちの切なる願いである。

もがれた翼パート21は、2014年8月23日、北区北とびあで上演される。次回のテーマは未定であるが、来年も子どもたちをめぐる問題を市民のみなさんにわかりやすく伝える為、更にすばらしい作品を作り上げて行く所存である。

*表紙裏にカラー写真掲載

記者懇談会 報告

開催日：2013年8月1日

テーマ：ハーグ条約の施行に向けて

当会では、司法記者クラブを中心とするマスコミに弁護士会の取組みをご理解いただき今後の取材・報道に役立てていただくため、毎回ニュース性のある最先端の取組みをテーマに、そのテーマを専門とする会員を講師に招いて、2カ月に1回くらいの頻度で「記者懇談会」を開催し、さらに今年度から2カ月に1回くらいの頻度で「記者とのティーミーティング」を開催している。

本年度2回目の記者懇談会は、2013年8月1日、「ハーグ条約の施行に向けて」をテーマとして、大谷美紀子会員（弁護士法人東京パブリック法律事務所三田支所共同代表）を講師にして開催された。当会からは、大谷会員のほか、理事者、広報室嘱託が出席し、マスコミからは、論解説委員3名、司法記者6名が出席した。

初めに、大谷会員から、ハーグ条約の締結に向けた準備状況、ハーグ条約案件の予想される件数と対象国、ハーグ条約に関する正確な知識の普及の必要性などについて1時間強かけてレクチャーがあった。

ハーグ条約の締結に向けた準備状況では、法整備や関係機関（最高裁、外務省、法務省、日弁連）の準備状況の説明がなされたほか、今後、児童心理士・精神科医等の専門家との協議や、翻訳者リストの整備・研修等も必要と考えられるとの指摘がなされた。また、ハーグ条約について正確な理解がなされていない実例として、日本人と外国籍者との夫婦間でも国境を越えずに子の連れ去りをした場合にはハーグ条約の適用対象とならないし、日本人同士の夫婦間でも国境を越えて子どもの連れ去りをした場合にはハーグ条約の適用対象となるといったこと等が紹介された。

大谷会員のレクチャーに続いて、論解説委員、司法記者から、具体的な準備状況や想定されるケースについて質問が出されて、活発な質疑応答がなされた。

（広報室嘱託 伊藤 敬史）

議題

1. 弁護士会の不祥事問題について
2. 弁護士会の研修制度について

東京弁護士会では、2004年度から、会の運営に市民の意見を反映させるため、市民から選ばれた10人以内の委員で構成する市民会議を設置している。

2013年度1回目となる第30回市民会議では、最初に「弁護士会の不祥事問題について」というテーマで、石本哲敏副会長の説明に続き、意見交換がなされた。次に、「弁護士会の研修制度について」というテーマで、相川泰男副会長、木原大輔弁護士研修センター嘱託、豊島國史同嘱託の説明に続き、意見交換がなされた。

本稿では、その際に委員から出された意見を紹介する。

1. 弁護士会の不祥事問題について

紙谷：市民窓口で苦情が来た際に軽くあしらわれたケースで、後から不祥事が問題になった場合には、端緒があったのに弁護士会が対応をとらなかったことについて、市民感情として問題を感じると思う。

また、依頼者の市民感情としては、「弁護士の先生」に苦情を言っているのかということで、なかなか苦情を言えないということもあるのではないかな。

高齢の弁護士との関係では、認知症あるいは高齢の鬱のために、端から見ていると弁護士を辞めて頂いた方が安全ではないかと思われるのに、ご本人をなかなか説得できないということで、問題が発生することもあると思う。その対応をどうするかが問題。

後藤：その問題の解決策としては、研修を義務づけて、研修を受けられない人はそれを理由に名簿の登載を外すのはどうか。

岡田：私の関わっている消費者センターでは、「弁護士にお願いをしたけれども報告がない」等の相談が来るので、弁護士会の市民窓口を紹介している。その中には、市民窓口で「法律相談に行きなさい」とか、「お願いをしている弁護士と話し合いなさい」と言われて戻ってくるケースもあるが、それでは何のために市民窓口を紹介したのかと思ってしまう。

消費者には、弁護士が使い込みをするという発想

ができない。市民窓口の担当弁護士が様々な角度から話を聞いて、プロとして察知する必要がある。

一般の方は、ダイレクトに市民窓口に行くことは少ない。市民窓口に来た人に、どこで市民窓口を知ったのかを聞くとよい。

地方に行くと、東京の弁護士が地方でクレサラ等の広告をしているのを見る。しかし、地方の人は、東京の弁護士会の市民窓口を知らない。したがって、市民窓口の広報は、全国的に行う必要がある。全国の消費者センターに、市民窓口の情報が行くようにして欲しい。

後藤：法律事務所の広告を見ていると、ひどいと思うものがある。これまで、そういう時に、どういうルートを通じればその広告を止めてもらえるのかわからなかったが、今日の話を聞いて市民窓口に言えばいいということがわかった。

紙谷：市民窓口で直接苦情がいくより、弁護士会に苦情がいったら、その苦情が市民窓口に来るといってケースが多いのではないかな。

岡田：弁護士さんにそんなことを言っているのかどうかと悶々としていて、どうしようもなくなって、消費者センターにたどりついた人に、弁護士会の市民窓口を紹介するケースもある。

弁護士会に相談をすると対象弁護士に伝わってしまうのではないかと気にする方もいるので、消費者センターでは、「市民窓口で対応するのは、弁護士会の副会長などを行っている人だから、客観的に聞いてくれますよ」ということまで説明している。

津山：業務停止以上の懲戒処分の場合に記者会見をしているということだが、社会に知らせる、その結果の1つとして社会的制裁の意味が大きいので、その公表基準を下げてはどうか。

また、事件を起こしてから処分を受けるまでの期間が長すぎるのではないかな。

弁護士の日常業務に第三者の目を入れることは不可能なのか。第三者の目が入れば、不祥事はかなり

市民会議委員 *敬称略

阿部 一正（日鉄住金総研株式会社相談役）

岡田 ヒロミ（消費生活専門相談員）

紙谷 雅子（学習院大学法学部教授）

後藤 弘子（千葉大学法科大学院教授）

津山 昭英（朝日新聞社ジャーナリスト学校校長）

長友 貴樹（調布市長）

防げると思う。

阿部：弁護士の不祥事に対して、合理的な懲戒制度がなければ、依頼者からは弁護士が信用を得ることはできない。そして、合理的な懲戒制度を機能させるためには、問題となっている弁護士自身を取り調べて、事実をつまびらかにすることが必須である。従来はこのような手立てがきちんとしていなかったように思えるが、たとえば今度の「預り金等の取扱いに関する会規」に基づく調査では、預り金の通帳等の提出を求められた場合、調査を受ける弁護士が依頼者の意向にかかわらず、通帳等の提出を拒否することができなくなった。このような改善は弁護士の信用を高めるために、大変よいことである。

長友：地方公共団体の職員は、法令遵守義務を宣誓した上で公務に就くので、高い倫理観が求められるが、それでも懲戒処分をしなければならないような不祥事は発生することがある。

調布市では、懲戒について、「標準例」と「公表基準」と「公表方法」を細かく定めている。「標準例」は、勤務態度不良、パワーハラスメントのような一般服務規定違反、公金公物の取扱いに関する規定違反、公務外の非行などについて定めている。「公表方法」は、迅速に多くの人にわかりやすく知らせることが重要になっている。

地方公共団体の場合、上司も連座して処分をされるということになると、昇進や退職金等に響くので、上司が目を見せつけてチェックして、多少は抑止力につながると思われる。弁護士の場合、職階制ではないので同列には扱えないが、不祥事があった場合に、弁護士会の役員や所属事務所の所長に何らかのペナルティが与えられれば、多少の抑止力にはつながるのではないかな。

2. 弁護士会の研修制度について

長友：公的団体だけではないと思うが、組織の中で、

精神的に不安定な層が問題となっている。1つは、40代後半以降で、重い責任を持たされ、人生にも多少疲れてくる黄昏期。もう1つは、30歳の声を聞くかどうかの若年層で、心のバランスを崩す人が多くなってきている。

弁護士を増やして多くなりすぎたことで、同期の結束が希薄になるとか、就職・収入の問題で若いときからメンタル的な問題を抱える人が昔に比べて増えてきている。また、世代論的にいえば、縦関係にも横関係にも属さずに個で生きてきて、成績だけで社会的地位を得て、その重圧に耐えられなくなる人が増えている。

そういうことを考えると、研修制度を充実させることにより、単なる情報の収集だけではなく、副次的な効用として、その場での意見交換や同世代との関わりの中での悩みのなぐさめあいにもなるということを期待していると思う。

後藤：新人だけでなく、一般の研修を義務化できないのか。大阪弁護士会では義務化しているのに、東京で義務化しなければ、差がつくのではないかな。

紙谷：アメリカの弁護士会では、研修をほとんど義務化している。しかし、弁護士会の大会の際に、保養地に行って遊んで、その前後で研修を3つくらい受ければいいという形をとっている。

オーストラリアの弁護士会も研修を義務化しているが、たとえば、東京にいる人でも、日本の法の話英語で2日くらい聞けば、それで認定されている。

だから、研修を義務化している場合には、東京弁護士会のような高いレベルの研修をしているわけではない。真面目にレベルアップをするための研修と、名目上受ける研修では、違いがある。

昨年と同じ研修を繰り返しても、昨年受けなかった人がたくさんいるので、問題ないと思う。むしろ、古い研修を一度聞いたからといって満足している方が問題だと思う。

東 弁 往 来

第29回

栗原ひまわり基金法律事務所→やまびこ基金法律事務所



仙台弁護士会会員

久保田 恭章 (58 期)

2005年10月弁護士登録。東京弁護士会入会。同会では、子どもの人権と少年法に関する特別委員会、高齢者・障害者の権利に関する特別委員会、刑事弁護委員会などに所属。2008年8月に仙台弁護士会へ登録換え、現在に至る。

栗原ひまわり基金法律事務所
(宮城県栗原市)

やまびこ基金法律事務所
(宮城県仙台市)

1. 北千住パブリック法律事務所での経験

私は、2005年10月に弁護士登録し、東弁の都市型公設事務所である弁護士法人北千住パブリック法律事務所に入所しました。在籍期間は2008年7月までの2年10か月間でした。

この間、刑事、民事、家事、債務整理事件など多くの事件を経験させていただきました。養成期間が比較的長く取り組んだ事件数も多かったことから、充実した養成を受けることができました。

当時は、刑事事件がかなり多かったこともあって、ほぼ毎日のように接見があり、体力勝負の日々でした。こういう生活を続けることがきつくなった時期もありましたが、事務所内に自由な雰囲気があること、また良き仲間に恵まれていることなどから、北千住パブリックでの生活は十分楽しめたと思います。

また、在籍中には、会派の活動にも参加させていただきました。私が所属していたのは東京法曹会でしたが、1年間執行部の一員に加えていただき、諸先輩方との交流の機会を多く得ることができました。本当に貴重な時間を過ごさせていただいたと思っています。

2. 栗原ひまわり基金法律事務所での経験

北千住パブリックでの養成を終え、2008年8月に宮城県栗原市にある栗原ひまわり基金法律事務所へ初代所長として赴任しました。当初の3年という予

定から1年任期を延長し、2012年8月に事務所を後任に引き継ぐまで、4年にわたって業務を行いました。

栗原ひまわり基金では、地元自治体である宮城県栗原市が自殺予防対策として多重債務者救済に力を入れていたために債務整理事件が多く集まりました。またそれだけでなく、私が地域で初めての弁護士だったことから、民事、家事、刑事と多種多様な相談、事件が押し寄せてきました。地域の弁護士が自分1人だったために他の弁護士に相談を回すこともままならず、ひたすら相談、事件を受け続けていた4年間でした。

その一方で、自分が地域司法に対する信頼をほぼ一手に担う状況だったこともあり、やはり強いプレッシャーを感じていました。

今考えてみても、肉体的にも精神的にもハードな生活を送っていたと思います。

また、在任中には東日本大震災がありました。幸いにも約1週間、ライフラインが寸断した程度の被害で済みました。ただ、そのような経験を経て、今後、少しでも震災復興に弁護士として携わりたいという思いを強くしました。ただ、栗原ひまわり基金の任期中は、結局、通常業務に追われ、震災復興の活動に十分にに取り組むことができませんでした。このことが栗原ひまわり基金における最大の心残りでした。

今も原発や津波の爪痕に苦しむ被災者にとって、復興に関する問題は、地震から何年経過しようとも

過去ではなく現在の問題です。このことを忘れず、今後も1人の弁護士として、この問題としっかり向き合っていきたいと考えています。

3. やまびこ基金法律事務所に入所した経緯

栗原ひまわり基金での任期を終えようと決意した時点では、北千住パブリックの弁護士の方々とも交流が続いていましたし、フォローをしていただいていたこともあって、実は、北千住パブリックへの復帰を第一に考えていました。

ただその一方で、被災地で震災復興に携わりたいという気持ちや、お世話になった東北地方の弁護士過疎解消にも尽力したいという気持ちもあって、そのまま宮城県を離れることに迷いがありました。

そういった中で泉山禎治弁護士（仙台弁護士会）からお誘いいただき、いろいろと悩みましたが、最終的に東北に残りたいという気持ちの方が強く、東北弁連が設立した都市型公設事務所である弁護士法人やまびこ基金法律事務所にお世話になることを決意しました。

栗原ひまわり基金を退任した後の2012年11月に、やまびこ基金法律事務所に副所長として入所しました。事務所所在地は仙台市です。同事務所の設立目的は、もっぱら東北地方の弁護士過疎地域に派遣する若手弁護士を養成することにあります。ただ、養成をしている所長が14期と大ベテランで、養成指導にも限界があるということで、私が必要とされたのです。

栗原ひまわり基金時代とはまた違ったプレッシャーを感じていますが、何とか日々の課題に取り組んでいます。今後も大変な状況は続くと思いますが、自分なりに精一杯がんばっていこうと思います。

4. やまびこ基金法律事務所に入所してみ

上記のとおり、大変なことも多いのですが、私自身の成長につながることが多くあり、入所して良かったと感じています。

一番ありがたいことは、私自身が栗原ひまわり基金

で得た経験について再検討する機会ができたことです。

栗原ひまわり基金の時代は、とにかく多忙で事件処理に追われていました。登録後数年の弁護士としては貴重な経験だったのですが、忙しすぎてせっかくの経験がまるで身になっていませんでした。自らの経験を若手弁護士に伝えようとして、そのことを痛感しました。

そこで、若手弁護士に自らの経験を伝えるに当たって、自らが調査した事項、判断した内容等を必死に思い出すこと、不十分な点がなかったのか検討を加えるべく議論を行うことを心がけるようにしました。そういった検討や議論を経ることで、ようやく次に活かせる知識、経験として自らの中に定着することが実感できました。

そういった経験を踏まえて考えると、出身事務所などに戻らず地方で定着した際、自分の立ち位置を見失わずなお成長していくには、少なくとも他の弁護士と議論する機会が必要なのだろうと思います。

弁護士過疎地域において、そのような機会を得ることは困難です。ただ、委員会活動、共同受任を通じて他の弁護士の考え方に触れる機会を作れますので、それを契機に、謙虚に自らの活動を振り返れば、同様の効果が得られるのではないかと思います。

私自身も若手弁護士との事件処理をうまく活用して、自分の判断を謙虚に振り返りながら、弁護士として成長していければと考えています。

5. 最後に

東京から宮城に移って、ほぼ5年経過しました。この間、東日本大震災をはじめ、多くのことがありましたが、東北地方での生活は、総じて食事、温泉、様々なものが充実しており、とても快適です。

現在の事務所でも多忙ではありますが、東北地方での生活をできる限り堪能したいと思います。事務所は仙台高裁、仙台地裁のすぐ隣のビルですので、何かの機会があればお気軽にお立ち寄り下さい。



仙台七夕まつり



やまびこ基金法律事務所・入口

刑弁でGO!

第51回

裁判員裁判 事例報告 —ソマリア海賊の事件—

会員 藤原 大吾 (57期)

1 はじめに

本件は、ソマリア海賊の事件であり、裁判員裁判事件である。

私は、日本で裁判を受けることになった本件の共犯者4名中の1名について国選弁護人に選任され、坂根真也会員とともに活動した。

本件は、「海賊行為の処罰及び海賊行為への対処に関する法律」の初適用事件であった。そして、ソマリアは、日本から遠く離れたアフリカにあって、内戦で長く無政府状態が続いていた国である。私が担当した被告人も、日本とは正反対の極めて貧しく過酷な環境に生きていた。

こうした特殊事情の下、一般市民である裁判員に理解、納得してもらえよう苦心した。以下、ご参考になる点があればと公判における弁護方針を中心にご報告する。

2 事案の概要

起訴された罪は、運航支配の罪（同法2条1号）の未遂である。

公訴事実は、4名で、共謀の上、アラビア海の公海上において、自動小銃を発射しながら、パハマ国船籍のオイルタンカーに小型ボートで接近して乗り移った上、船長室ドアに向けて自動小銃を発射するなどして乗組員24名を脅迫し、操舵室内に押し入って操縦ハンドルを操作するなどし、運航を支配する海賊行為をしようとした。しかし、救助に駆けつけたアメリカ海軍に制圧されたため、その目的を遂げなかった、というものであった。

被告人らの役割は、乗っ取ったタンカーを乗組員ご

とソマリア沖まで運ぶところまでであった。ソマリアにおいて、お金を持つ者（出資者）が、被告人のように貧しい者を集めて海で海賊をさせていた。そして、出資者は、さらに別の者らに身代金交渉をさせるなどして、身代金を得ていると言われている。

3 通訳の問題

弁護活動の中で苦労した一つが、通訳の点である。

被告人の使用言語は、ソマリ語という言語である。ソマリ語を話せる方を方々探したところ、結局、ソマリ語の通訳を依頼できる人は2名だけであった。

2名とも、ソマリ語から英語の通訳で、さらに別の人に英語から日本語の通訳を依頼する必要があり、接見や公判では二重通訳となった。日本人の場合と比べて、単純計算で3倍の時間がかかるものであり、また二重通訳を経て、質問にかみ合わない答えが返ってきたりした。

そして、被告人は4名いて、その各弁護人がソマリ語の通訳人を取り合う形となるため、弁護人間と、ソマリ語通訳、英語通訳との間の日程調整が必要であった。

4 認否・共犯者との併合分離

当初、被告人4名とも否認をしていた。証人予定者となる被害者・目撃者のタンカー乗組員や制圧等したアメリカ海兵らはすべて外国人で国外から証人出頭を求めることになり、また二重通訳による審理の長期化が見込まれる。このため、裁判所は、被告人4名を併合して公判を行う考えであった。

しかし、私が担当した被告人ともう1名が自白し、

また1名は幫助主張をした。自白した私の被告人の争点は量刑である。否認や幫助主張の他の被告人らと併合審理されることで、関係がない他の被告人の争点に関する立証に付き合わされ、私の被告人の主張・立証については十分理解、判断されない危険がある。このため、幫助、否認の被告人らとの分離を求め、国外の外国人については供述調書を同意し、証人尋問を行わないようにした。

その結果、審理は、先に自白した私の被告人ら2名を併合審理し、その後幫助主張の1名の審理、最後に否認の1名の審理と、3つに分離して別々に行われることになった。

5 公判日程

自白した私の被告人ら2名の公判日程は、下記のとおりであった（Pは検察官、Bは弁護人）。二重通訳となるため、特に証人尋問、被告人質問に時間がかかった。

1日目	冒頭手続・冒頭陳述・P証拠調べ
2日目	P証拠調べ・B証拠調べ
3日目	P証人（商船会社従業員・日本人）尋問
4～8日目	被告人質問（2名・約4日）・B証人（大学教授）尋問（半日）
9日目	論告・弁論・最終陳述
10日目	判決

6 弁護方針

(1) 本件の特殊性

前述のとおり、本件の特殊性は、①ソマリアという日本とは別世界の過酷な環境に生きる被告人を裁くということ、そして②日本で初適用の事案で前例がないということ、といえる。こうした特殊事情の下、一般市民である裁判員にも理解し、納得してもらえるような主張、弁論に苦心した。

(2) ソマリアの国情

ソマリアの国情の点（①）に関して、ソマリアは、20年以上前から内戦により無政府状態が続いていた。私が担当した被告人は、他の多くの者と同様、学校教育は受けておらず、字の読み書きもできなかった。そして、まだ10代の頃から内戦に参加していた。戦闘で負傷した後、家族を養うのに十分な仕事はなく、難民になっても数が多くて食料も行き渡っていない、そのような極めて貧しく過酷な環境に生きていた。

こうした事情について、豊かで平和な日本において様々な選択肢がありうる日本人が犯罪を起こした場合と同様に考えることはできないこと、被告人が海賊に参加したのは自身では変えようのない国内事情によるところが大きいことと位置づけ主張した。

また、ソマリアで海賊が生まれたのは、外国の船から生活や安全を守ろうと対抗したのが契機と言われる。外国の船が、無政府状態であることをいいことに、ソマリア近海で乱獲し漁場を荒らしたり、放射性廃棄物などを不法投棄したりしていた。こうした外国の船に対し、取り締まる自国政府はなく国際社会からも見放されて、自分たちで生活や安全を守るために武装化し、外国の船を追い払ったり捕まえたりした。その解放と引き替えにお金を払わせたりしたのが、ソマリアで海賊が生まれた契機と言われる。そして、ソマリアで海賊がビジネス化し、お金を持つ者（出資者）が安全な陸にいて、貧しい者たちを集めて海で海賊をさせていた。

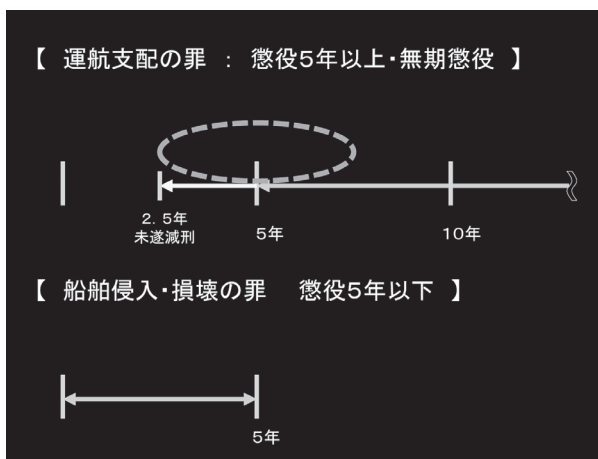
こうした事情について、検察官が主張する海賊処罰の必要性に対する形で、ソマリアの海賊は国際社会にも責任の一端があること、被告人は、海賊全体の中で一番下っ端で一番危険な役割をさせられ、失敗すれば使い捨てにされる立場であったこと、被告人に厳罰を科しても海賊問題の根本的な解決とはならないのであって、海賊処罰の必要性という点からではなく、あくまで被告人自身が本件で行ったことの責任（行為責任）の点から量刑を考えるべきことと位置づけて主張した。

こうしたソマリアの国情や海賊問題について、立証としては、相被告人の弁護人らと協力して準備し、ソマリアの海賊について現地に潜入取材した日本人ジャ

ーナリストから協力が得られ、実際のソマリアの状況等について映像を法廷で再生した。さらに、現代アフリカ政治としてソマリアを研究対象とし多くの論文も執筆している大学教授からも協力が得られ、証人として、ソマリアの国情や海賊問題について証言をして頂いた。

(3) 前例がないこと

前例がないという点(②)について、適用される運航支配の罪(同法2条1号)が無期、又は懲役5年以上の有期懲役と重い刑が規定(図の上段)されている趣旨を、同じ法律で船舶侵入・損壊の罪(同法2条5号)は懲役5年以下と全く重さが異なること(図の下段)を手がかりに検討した。すなわち、運航支配の罪は、既遂となれば船ごと荷物や船員が自由を奪われ被害が甚大となるから重く処罰されている、本件は未遂であり、船舶侵入・損壊の罪(懲役5年以下)に近い類型(図の上段点線)であると、主張した。



(弁論で実際に示したスライド図の一つ)

(4) ふさわしい刑

そして、一番重く処罰すべきは、一番安全で一番利益を得る被告人らに海賊をさせた者(出資者)であるのに対し、被告人は、一番下っ端で、危険な役割をさせられ、海賊全体の中では一番責任が軽いこと、その上で一般情状(自白し反省、逮捕から既に2年近く拘束されている等)をふまえ、弁護人からは、懲役3年、執行猶予5年がふさわしい刑と求めた。

これに対して、検察官は、海賊行為の危険性・悪質性(自動小銃を多数回発射する、多額の身代金を目的にするなど)、結果の重大性(乗組員の精神的苦痛、タンカーの修繕や稼働できなかった多額の損害)、多額の報酬ほしさという動機の悪質性、海賊処罰の必要性(海運は世界経済・国民生活に重要、海賊は組織化、ビジネス化している)等を主張し、懲役12年を求めた。

7 判決

裁判所は、被告人に懲役10年を言い渡した。

その理由としては、本件は、組織性・計画性の強い典型的なソマリア海賊の事案で、犯罪規模も大きく、身代金目的の犯行で行為態様自体も悪質、運航支配の危険性も高かったとし、未遂の反面、行為の危険性・悪質性等から、本件は有期懲役の法定刑の範囲内(5年以上20年)で中央付近に位置するとした。そして、被告人につき、立場は低いとしても、高額報酬目的で実行部隊に加わり積極的に重要な役割を果たした等とした。

8 振り返って

ソマリア、前例がないという特殊事情については、検察官の論告ともかみ合い、裁判員の評議で十分議論がなされるような主張、弁論ができたのではないかなと思う。

しかし、結果は、重い実刑判決となり、判決が理由として、犯罪規模が大きい、運航支配の危険性も高かった等と挙げていて、本件が未遂である点を十分に評価させることができなかったと反省と悔いが残った。また、執行猶予判決を求めること自体が軽すぎる刑で、執行猶予判決までは求めないという選択もあったのではと、後から思う。

本件は、その特殊事情がある中で、改めて、裁判員裁判において、裁判員に理解し、納得してもらうために、どう主張し弁論するか、難しさや弁護人の役割・活動の大きさを感じた。

第47回

法律研究部で活躍する若手に聞く～インターネット法律研究部 編～

聞き手：新進会員活動委員会委員 菅沼 匠 (65期)

法律研究部で活躍する若手に聞くシリーズ第6弾として、前回の自治体等法務研究部に引き続き、今回は、インターネット法律研究部にご所属の伊藤雅浩会員（61期）にお話を伺いました。

——インターネット法律研究部の概要について教えてください。

インターネット法律研究部では、インターネットに関連した法律分野について、過去の判例等の事例や、新しいインターネットサービスで生じている問題点、海外の状況等を研究しています。この部では、特定の法律に限定して研究しようとするのではなく、インターネットに関連した法律分野について、幅広く扱っています。

当部は2000年に設立されました。部員は、2013年7月10日現在、178名所属しています。60期代の若手が多く、また、インターネット業界の大手企業に所属する企業内弁護士も多く参加している点が特徴です。

——どのような活動をしているのでしょうか。

具体的な活動としては、定例会、懇親会、当会が主催する研修会での講師活動などです。

まず、定例会は、毎月1回行っています。定例会では、インターネットに関連したテーマを決め、このテーマに対して、部員の1人が調査を行い、定例会の場で他の部員の前で発表します。この定例会では、発表後に質疑応答の時間もそれなりにとっているため、部員全員が参加するかたちで知識を深めていくことができます。また、年に1回、大学の先生を招いて、インターネットに関する最近の判例の解説をしてもらったりもしています。参加者は若手が多い

ため、なるべく発言しやすい雰囲気をつくるように心がけています。

次に、懇親会は、年に2回実施しています。この懇親会を通じ、部員同士の交流を深めることができ、同じインターネット分野に興味をもつ知人をつくることができます。

さらに、当会主催で、全6回の専門講座を年に1度実施しています。この研修会では、インターネットに関する法律について、6回の講義をそれぞれ異なるテーマに分け、インターネット法律研究部に所属する弁護士が分担して講師をしています。

本の出版については、2005年に「Q&A インターネットの法的論点と実務対応」（ぎょうせい）という書籍を出版していますが、だいぶ時間も経過していますので、新しいテーマを取り込んで出版していきたいと思っています。

——インターネットに関連する法律分野とは、具体的にはどのような法律分野について研究をしているのでしょうか。

インターネットに関するものであれば、なんでも取り扱います。民事や刑事は問いません。知的財産権に関するもの、名誉毀損に関するものもよく扱いますし、プロバイダ責任制限法に関するものや、資金決済法、景品表示法、個人情報保護法に関するものまで幅広く扱っています。ガイドライン、政府の報告書等も研究の対象ですね。



伊藤 雅浩 会員 (61 期)

インターネット法律研究部へは弁護士登録 1 年目より所属し、現在、事務局次長に就任。弁護士業務でも、インターネットに関連する契約、紛争を多く扱っている。

——専門用語の理解やITスキルがある弁護士でなければ、所属することは難しいのでしょうか。

特に専門用語を知っていたり、ITスキルがあることまでは要求していません。定例会では、発表者が聞き手に対して専門用語等を分かりやすく説明することとしています。また、発表後には質疑応答の時間を設けており、自由闊達な意見交換もされていますので、難しい用語等はこの質疑応答の時間でも理解できます。参加している弁護士の中にも、インターネット分野の業務は扱ってはいないものの、興味を持って参加しているという弁護士も多くいます。

——印象に残っている活動を教えてください。

弁護士登録をして1年目の時に、初めて定例会で発表したときのことです。当時、「インターネットサービスにおける違法・適法の境界と弁護士のアドバイス」などと銘打った挑戦的なテーマで、主に著作権侵害が問題となるサー

ビスについて判例調査をベースに、どこまでが適法であり、どこからが不適法なのか、あるいはグレーのサービスについて弁護士としてどう対処すべきかということを分析して発表しました。テーマは自分で選んだものです。今思うと、かなり杜撰な発表でしたが、諸先輩方のご意見もうかがえましたし、自分自身にとっても大変勉強になりました。

——部に入って良かったことはありますか。

定例会を通じてインターネットの法律分野についての知識が深まったことももちろんですが、一番良かったことは、この分野を取り扱う諸先輩方と知り合うことができたことです。

——最後に、インターネット法律研究部の魅力をお話しいただけますか。

まず、部員の活動内容の自由度が高いところが魅力的だと思います。例えば、定例会では、テーマは発表者自身で選べます。しかも、テーマはインターネットに関連していれば良いので、テーマを選ぶ際の制約も少ないため、各弁護士が幅広い分野から興味のあるテーマを選び、そのテーマに対して集中して調査や発表をすることができます。

また、インターネットに関する最新の勉強をする機会や、人前で発表する機会が得られるところも魅力的だと思います。定例会の参加者は10名から20名ほどなので、勉強するにはほどよい規模です。

さらに、定例会の出席者には60期代の若手弁護士が多いので、若手が活躍できる場面が多いところも魅力的なところですよ。

部費はありませんので、是非、興味を持ちましたら参加してください。

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

42期

法律実務のみならず人間味のある 法曹育成が図られた時代



会員 高橋 裕次郎 (42期)

私達42期は、1988年（昭和63年）4月に研修所に入所し、1990年（平成2年）3月までの2年間、文京区湯島にて修習生活を送った。

前・後期修習を行う研修所は1クラス50人弱で10組までである。クラス単位で行動し、机を並べて学ぶところは高校時代を思わせるものであった。

42期は、後期修習で司法試験改革における丙案反対活動などを行い、その後の司法試験改革から司法改革へと多くの人材がその活動を担ってきたのであるが、前期はそれとは異なり、かなり牧歌的な趣であった。

いわゆる灰色の受験時代から解放され、明るい陽射しのもと、湯島の洋館（岩崎邸）と緑の芝生や木々に囲まれて講義を受けるのであるから、気分は爽快である。そればかりか、カリキュラムには、見学旅行プラス温泉でのクラス懇親会やソフトボール大会などが盛り込まれており、その他にもクラス対抗サッカー大会や寮祭、国連アジア極東犯罪防止研究所見学など公式、準公式行事が目白押しであった。

私自身、研修所の仲間とラグビーのチームを作り、授業が終了した後研修所の芝生で練習し、その後湯島の居酒屋へ皆で繰り出したものである。ラグビーチームには、京大ラグビー部で鳴らした同じ4組の峯本耕治弁護士（大阪弁護士会）やクラブチームで活躍していた3組の春日秀一郎会員など経験者が少なからずおり、6月には、松戸市の大会（7人制）に参加した。1回戦で松戸市自衛隊のチームと当たり、完敗であった。スクラムでの相手の力は相当なものだった。大会の主催者が、当初、私達チームの素性（修習生チーム）が分からず、説明したところ、とても感じ入って「来年も、

是非参加を」と言われたのを覚えている。

教官にも、本当によくしていただいた。

私達4組は、刑裁が渡邊忠嗣（前期）、長嶋孝太郎（後期）、民裁片山良広、検察石原周一、刑弁小林芳郎（当会）、民弁岡部眞純（二弁、前期）、舟辺治朗（一弁、後期）の各教官であったが、いずれも私達を法曹の後輩として、本当に温かく親身にご指導下さった。

そして、前期修習が終わり、私達はそれぞれの修習地へ分散して行った。私は、東京1班で、民裁は、前年度まで民裁教官を務められた平手勇次裁判官（故人）が部総括、高世三郎裁判官（現東京高裁部総括）が右陪席であった。いずれも親切かつ熱心に指導して下さいました。

検察修習は、一番大事にされたと感じている。それは、私達の期は検事志望者が大変少なく、検察庁としては、何とか自らの魅力を示し、志望者を増やしたかったからと思われる。弁護士志望の私でさえ、熱心に誘って頂いたほどである。

今は、修習が1年となり、法律実務を学ぶことで精一杯と聞き及ぶ。しかし、私達の修習時代を振り返ると、法律実務の学習もさることながら、全ての修習課程において法律実務の指導のみならず、法曹としての心構えから経験されたエピソード等々、様々な話を聞かせて頂いた。そこで得られたものが、その後の法律家としての礎になっていることは言うまでもない。

昨年、今は公開されている岩崎邸を訪れた。私達がラグビーをやっていた芝生はそのまま、思わず走りだしステップを踏んでみた。目を閉じると、二十数年前の修習時代が鮮やかに蘇った。

勤務先の事務所について

会員 大野 絵里子

私のボス弁

私のボスは、変わった経歴を持っています。歯学部を卒業し、歯科医師の資格をとったものの、その後都庁に就職し、固定資産税課等で勤務していたようです。

そのため、よく歯科関係の相談があることがあります。高齢者に多いのはインプラントですが、高齢になりすぎるとそもそもインプラントをするのに不適切な場合もあるようです。あまりにうまくいかなかった事例ばかり聞いていると、失敗していない例があるのかなとすら思ってしまうほどです（もちろん失敗のほうが少ないとは思いますが、なにをもって失敗というかはよくわかりません）。

ただ、高齢者にとってこれから裁判のための資料を集めて訴訟をして…というようなことをするのは精神的にも難しい場合が多いですし、金銭的に余裕があるのであれば、裁判をやって大変な思いをするより治療に専念したほうがよいということもあり、相談で終わってしまうことが多いです。

また、ボスの都庁での勤務の経験からか、不動産に関する事件も多く、特に借地非訟が多いです。私は弁護士になる前は、借地の問題というのに触れたことがなかったので、100年くらい前からの借地関係というのが今も続いている事案があったりするので初めはびっくりしました。

そのような事案では、資料を集めるために国会図書館に行ったり、大昔の税金関係の書類を引っ張りだしてもらったりと、法律問題というよりは資料をどう集めるかの問題だったりします。

そのほか、投資詐欺の相談があったりもします。ただ、単に詐欺にあったというだけではなく、そのような投資をするに至った生活上の問題が背景にあったりもするようですので、難しいところです。

事務所の事務員さんについて

上記のような仕事をしていくなかで、事務所の事務員さんにはいつも助けられています。現在2人の事務員さん（TさんとSさん）がいるのですが、それぞれのやり方が異なり日々勉強になります。Tさんは、業務の内容から一定の職種の方と厳しいやりとりをすることが多いのですが、最終的には目的を達成することが多く、私も見習わないといけなくて常々思っています。それに対して、Sさんは、いつも穏やかですが、気づかないうちに必要なことをすべてやってくれているので、新人の私には心強い存在です。

私の状況

以上のような事務所で、ボス弁と事務員さん2人で仕事をしていますが、まだ自分一人ですべてを決定できるような状況ではなく、日々周りに助けてもらいながら仕事をしています。また、修習生時代にお世話になった先輩弁護士にも、刑事事件などで被告人の属性から自分で判断するのが不安な場合にアドバイスをもらったりしてなんとかこなしているといったところです。

いつになったら自分で判断して行動できるようになるのかと気が遠くなることもあります。助けてもらえる環境に感謝しながら、これからも仕事をしていきたいと思っています。

『風立ちぬ』 2013 年／日本／宮崎駿監督作品

il faut tenter de vivre...

それでも私たちは、“生きようと試みなければならぬ…”

会員 駒井 知会 (60 期)

「風立ちぬ」
© 2013 二馬力・GNDHDDTK
全国東宝系にて大ヒット公開中



(以下、映画の内容について触れている部分がありますので、これから御覧になる予定の方は、御注意下さい。)

宮崎駿監督が強烈な反戦映画を創った。見終わって最初にそう思った。主人公の堀越二郎は、戦闘機の設計を行った男である。作中、彼は反戦的な言葉を口にするわけでもなく、黙々と戦闘機を造り続けている。それでも、この映画は、戦争に突き進んだ日本社会が、一途に夢を追いつけた青年に対して、どのような仕打ちを以て答えたのかを、圧倒的な映像と、敢えて語られず暗渠化されたストーリー展開の両方で、私たちに突き付ける。

映画のラスト近く、主人公の堀越二郎が、戦闘機の残骸が転がる荒野を彷徨う場面がある。二郎に尋ねる声がある。二郎が心の師とし、友とするカプローニの声である。

「君の10年はどうだったかね。力を尽くしたかね」

二郎が答える。

「はい、終わりはズタズタでした」

彼を導いてきた声が語りかける。

「国を滅ぼしたんだからね。…」

今回の宮崎作品は「大人の映画だ」「戦争を扱っている」と、事前に様々な情報が耳に入ってきていた。しかし、宮崎監督が既に発表してきた作品のうち、「紅の豚」は明らかに、いわゆる子ども向けに作られたものではないし、他にも戦争を扱った作品はある。特に「紅の豚」は、学生時代に見たときには気付かなかった、登場人物の心の営みの深さに、後年改めて見て、胸を突かれた。

しかし今回は、実在の人物にインスパイアされた人物造形がなされていること、そして、先の大戦を扱っていることから、本作に賭ける宮崎監督の覚悟が、並々ならぬものであることが伝わってくるし、また、見る方にも、

(その監督の強い想いを正面から受け止める気持ちがあるのであれば) ある種の覚悟を求められる映画だと思った。

「反戦映画だ」という感想の次に、第二波として私を襲ってきたのは、「力を尽くして生きよ」という、強いメッセージだった。

時代の風が吹く時、その風は、いつも心浮き立つものとは限らない。圧政や暴虐の嵐もあれば、放射能を含む風が吹く時さえあることを、私たちはもう知っている。この社会とそこに生きる人々の心が、ともすれば閉塞感や排外主義に塗れ、明日に明るい兆しの見えない世情にあって、「生きづらさ」は、昨今とみに、非常に生々しい感触を伴って、心に迫ってくる。「それでも」と、宮崎監督は訴え掛ける。この先、どんなに苦しくとも、「どうせ何をやっても変わらない」と自暴自棄になってはいけない、享楽に流れて怠惰に堕してはいけない、まして、絶望して、生きることを放棄することは決して許されない、と。

この星の自然の「ため」を思えば、人類など、もう滅びた方がいいのではないか、と思うことがある。殺し合い憎しみ合い、地球を絶望的に汚染してやむことのない「人類」という歪な生命体に、それでも「力を尽くして生きよ」と宮崎監督は言う。そして、私たちの持ち時間がそんなに長くはないことを、二郎と里見菜穂子の恋を通じて、教えてくれる。

二郎と菜穂子の恋愛については、紙幅が尽きたので、一言だけ。このふたりも、決して互いの存在が互いの「ため」になりきれていない部分を持ちながら、それでも、分かち難く惹かれ合い、決定的に支え合っている。

私も、こんな関係性を愛する人と結びたいと思いました。



新歌舞伎座元年

会員 小野田 峻 (64期)



とりあえずは「勸進帳」

「旅の衣は篠懸の 旅の衣は篠懸の 露けき袖やし
をるらん」

歌舞伎十八番の内「勸進帳」の謡ガカリ（冒頭）である。

続いて演奏される、居並ぶ長唄囃子連中のユニゾンを聞かたに、私は、歌舞伎観劇の世界に足を踏み入れて良かったとしみじみと感じる。私が本格的に歌舞伎にはまっていたのは21歳かそこらで、あれからもう10年ほどが経つが、思えばそのきっかけも「勸進帳」だった。その意味で、昨年（2012年）10月、歌舞伎の代表作ともいえるこの演目を12代目市川團十郎、9代目松本幸四郎、4代目坂田藤十郎という、歌舞伎ファンからすれば奇跡ともいえる歴史的な座組で観劇することができたことは、私の歌舞伎観劇人生にとって大きな節目となった。

ところで、歌舞伎って面白いの？

さて、今年（2013年）は、新歌舞伎座元年である。

約3年の建て替え工事を経て生まれ変わった歌舞伎座は、1889年開設の第1期から数えると第5期にあたる（第4期は、1951年1月から2010年4月）。4月2日から1年間の予定でこけら落とし公演が行われているが、とくに4月から3か月間の公演は感慨深いものがあった。5代目中村富十郎、7代目中村芝翫、4代目中村雀右衛門、18代目中村勘三郎、そして12代目市川團十郎までもが、新歌舞伎座の舞台に立たずしてこの世を去ってしまったからである。もちろん、私のような若輩者はこれら希代の名優を語れるような観劇歴を有しないが、脈々と受け継がれる芸術を宿命として背負う若い世代の歌舞伎役者を想うとき、同じ時代同じ国に

生きる者として、大きな時間の流れの中に自分の身命を置いてみたりもするのである。

とはいえ、歌舞伎観劇にはそんな小難しいことは必要ない。役者の名前を知らなくても、外題が読めなくても、歌舞伎の知識が全くなっても、歌舞伎観劇は十分に面白い。

私が劇場の外でも内でもたびたび尋ねられるのは「なぜその歳で歌舞伎が好きなの？」という台詞。私からしてみれば「世の中の人なぜそんなに〇〇が好きな？」と問い返したくなるようなものが巷に溢れているが、そこは素直に、こう答えるようにしている。

「歌舞伎は何でもアリだから面白いんです」と。

歌舞伎は、リアリティを追求するものでも、人生の深奥に触れようとするものでもない。業と欲と血にまみれたこの世のすべてをゴッた煮にして、無理やりにでも娯楽に昇華させようとする営みである（今のところ、私はそう思っている）。

せっかく東京にいるのなら

歌舞伎を知ったその日から、私にとってのヒーローは12代目市川團十郎さんだった。

その團十郎さんの辞世の句。

「色は空 空は色との 時なき世へ」

私はこれを詠んだとき、團十郎さんが到達していたであろう思想の深遠さに、眩暈がした。

そんな團十郎さんが身命をかけて打ち込んだ歌舞伎を、私はこれからも観続けたいと思っている。これを読んでくださった方々も、せっかく東京におられるのなら、銀座四丁目の新歌舞伎座で、歌舞伎がどれくらい「何でもアリ」なのかをご覧くださいに思ふ。

論文集

『新日本法規財団奨励賞受賞論稿集 平成24年度第2回』新日本法規財団
『現代法律実務の諸問題 平成24年度研修版』日本弁護士連合会／第一法規

外国法

『現代中国法の発展と変容』北川秀樹／成文堂
『近代英米法思想の展開』戒能通弘／ミネルヴァ書房
『中東諸国の法律事情とUAEの民法典』田中民之／経済産業調査会
『中国の会計・税務詳解 第2版』新日本有限責任監査法人／税務経理協会
『イギリス憲法 憲政 1』幡新大実／東信堂
『アメリカ憲法 第3版』阿部竹松／成文堂
『Insurance & Reinsurance』Brook, Nigel／Thomson Reuters
『条項対訳中契約リーディング』長谷川俊明／レクスネクシス・ジャパン
『タイの投資・M&A・会社法・会計税務・労務』久野康成公認会計士事務所／TCG出版
『米国発明法の特許防衛戦略』岸本芳也／中央経済社

憲法

『保障国家論と憲法学』三宅雄彦／尚学社
『多極競合的人権理論の可能性』平岡章夫／成文堂
『人間の尊厳保障の法理』玉蟲由樹／尚学社
『憲法 Cases and Materials 人権 第2版』初宿正典／有斐閣
『よくわかる共通番号法入門』岡村久道／商事法務
『中絶権の憲法哲学的研究 アメリカ憲法判例を踏まえて』小林直三／法律文化社

選挙法

『Q&A』インターネット選挙 公職選挙法の一部改正』ネット選挙研究会／国政情報センター
『インターネット選挙運動ガイドライン』インターネット選挙運動等に関する各党協議会／ぎょうせい
『インターネット選挙運動のポイントと活用法』高垣勲／日本加除出版
『参議院選挙の手引 平成25年』選挙制度研究会／ぎょうせい
『改正公職選挙法解説』選挙制度研究会／ぎょうせい

行政法

『わかりやすい都市再開発法 改訂版』都市再開発法制研究会／大成出版社
『公共用地の取得に伴う損失補償基準要綱の解説』公共用地補償研究会／大成出版社
『公共補償基準要綱の解説』公共用地補償研究会／大成出版社

警察法

『反社会的勢力対応の手引』反社リスク対策研究会／民事法研究会
『屋外広告の知識 第4次改訂版 法令編』屋外広告行政研究会／ぎょうせい
『屋外広告の知識 第4次改訂版 デザイン編』屋外広告の知識(デザイン)編集委員会／ぎょうせい
『屋外広告の知識 第4次改訂版 設計・施工編』屋外広告の知識(設計・施工)編集委員会／ぎょうせい
『注解警察等が取り扱う死体の死因又は身元の調査等に関する法律』死因・身元調査法制研究会／立花書房

税法

『海外移住・ロングステイのための税務基礎知識

第2版』高山政信／財經詳報社
『税務重要計算ハンドブック 平成25年度版』日本税理士会連合会／中央経済社
『税務経理ハンドブック 平成25年度版』日本税理士会連合会／中央経済社
『Q&A 租税手続べんり事典 最新版』全国女性税理士連盟／ぎょうせい
『改正国税通則法の実務対応 税務調査手続の法定化・更正の請求・理由附記』永橋利志／税務研究会出版局
『図解国税徴収法 平成25年版』西野正之／大蔵財務協会
『事業再生の法務と税務』太田達也／税務研究会出版局
『減価償却資産の耐用年数表 平成25年版』納税協会連合会／納税協会連合会
『組織再編包括的否認規定の実務解釈』入谷淳／中央経済社
『図解法人税 平成25年度版』山下孝一／大蔵財務協会
『図解グループ法人課税 平成25年版』中村慈美／大蔵財務協会
『要説所得税法 平成25年度版』野水鶴雄／税務経理協会
『相続・贈与と税 第2版』三木義一／信山社
『相続・贈与の実務 2013年度版』松本繁雄／経済法令研究会
『相続税・贈与税改正の実務ポイント 平成25年度大改正』奥村真吾／清文社
『事業承継実務ハンドブック 第2版』鈴木義行／中央経済社
『例解印紙税 改訂10訂版 書式550』松山秀樹／税務研究会出版局
『8%対応改正消費税のポイントとその実務』熊王征秀／税務研究会出版局
『消費税課税判定ハンドブック 課税判定が一目でわかる 平成25年版』松山秀樹／納税協会連合会
『そこが危ない! 消費税増税をめぐる契約実務 Q&A』米倉裕樹／清文社
『図解消費税 平成25年版』北林隆明／大蔵財務協会
『消費税実務問答集 平成25年版』松山秀樹／納税協会連合会
『図解地方税 平成25年版』逸見幸司／大蔵財務協会
『アジア進出・展開・撤退の税務』佐和周／中央経済社

地方自治法

『Q&A 地方自治法平成24年改正のポイント』地方自治制度研究会／ぎょうせい

民法

『変動する法社会と法学教育』滝沢幸代／日本評論社
『現代民事法の実務と理論 田原睦夫先生古稀・最高裁判事退官記念論文集 上巻』金融財政事情研究会／金融財政事情研究会
『現代民事法の実務と理論 田原睦夫先生古稀・最高裁判事退官記念論文集 下巻』金融財政事情研究会／金融財政事情研究会
『私道の法律問題 第6版』安藤一郎／三省堂
『典型担保法の諸相』道垣内弘人／有斐閣
『一問一答金融機関における債権回収の実務』弁護士法人中央総合法律事務所／経済法令研究会
『ポイントチェック契約書の作り方 第3版』山崎郁雄／自由国民社
『現代における契約と給付』金山直樹／有斐閣
『損害賠償請求における不法行為の時効』酒井広幸／新日本法規出版
『不法行為法 第3版』平裕裕之／信山社出版
『安全配慮義務の研究 続』高橋真／成文堂
『面会交流と養育費の実務と展望』棚村政行／日

本加除出版

『離別と共同養育 スウェーデンの養育訴訟にみる「子どもの最善」』善積京子／世界思想社
『社会福祉士がつくる身上監護ハンドブック 2013』小賀野晶一／民事法研究会
『書式成年後見の実務 第2版 申立てから終了までの書式と理論』坂野征四郎／民事法研究会
『Q&A 成年後見人死亡後の実務と書式』日本財産管理協会／新日本法規出版
『判例にみる相続人と遺産の範囲』仲隆／新日本法規出版
『実務解説相続・遺言の手引き』東京弁護士会相続・遺言研究部／日本加除出版
『遺産分割・遺言の法律相談』東京弁護士会相続・遺言研究部／青林書院
『相続財産の管理と処分の実務』日本財産管理協会／日本加除出版
『第三者の許可・同意・承諾と登記実務』青山修／新日本法規出版
『でんさい実務 Q&A』小木曾佳子／金融財政事情研究会
『マンションの滞納管理費等回収実務ハンドブック』滞納管理費等回収実務研究会／民事法研究会

会社法

『持分会社・特例有限会社の制度・組織変更と税務』稗田英人／中央経済社
『日本改造計画』久保利英明／商事法務
『自己株式の会計・税務と法務 Q&A』新日本有限責任監査法人／清文社
『会社法による役員報酬・賞与・慰労金の実務 Q&A 法令・書式・判例のすべて』小林公明／税務研究会出版局
『会社法による役員報酬・賞与・慰労金の実務 Q&A 法令・書式・判例のすべて 資料編』小林公明／税務研究会出版局
『株主総会・取締役会・監査役会の議事録作成ガイドブック』三井住友信託銀行／商事法務
『監査役監査の実務と対応 第3版』高橋均／同文館出版
『会計基準と法』永弘真生／中央経済社

商行為法

『SPC&匿名組合の法律・会計税務と評価 第5版』さくら綜合事務所／清文社

保険法

『保険法 Map 消費者のための保険法ガイドブック解説編』今川嘉文／民事法研究会
『保険判例 2013』石田満／保険毎日新聞社

商事特別法

『商業登記・法人登記重要先例集』神崎満治郎／有斐閣
『登記官からみた株式会社設立登記の実務』横山亘／日本法令

刑法

『改革期の刑事法理論 福井厚先生古稀祝賀論文集』浅田和茂／法律文化社
『過失共同正犯について』内海朋子／成文堂
『刑事違法論の展開』曾根威彦／成文堂
『量刑実務大系 主要犯罪類型の量刑 5』大阪刑事実務研究会／判例タイムズ社
『大災害と犯罪』斉藤豊治／法律文化社
『警察官のための充実・犯罪事実記載例 第3版』小川賢一／立花書房
『社会の安全と法』大沢秀介／立花書房
『新経済刑法入門 第2版』神山敏雄／成文堂

司法制度・司法行政

『新司法試験の問題と解説 2013』日本評論社
『司法崩壊の危機』鈴木秀幸／花伝社

『日本の最高裁を解剖する アメリカの研究者からみた日本の司法』Law, David Stephen／現代人文社
『私の最高裁判所論』泉徳治／日本評論社
『東京弁護士会夏期合同研究 2013年度』東京弁護士会
『法律事務職員実務講座 改訂版 応用編3 (上)』法律事務職員研修テキスト編集委員会／法律事務職員全国研修センター
『インハウスローヤーへの道』梅田康宏／レクシスネクシス・ジャパン

訴訟手続法

『解析民事訴訟 第2版』藤田広美／東京大学出版会
『民事訴訟の本質と諸相』瀬木比呂志／日本評論社
『司法書士による被告事件の実務』赤松茂／民事法研究会
『民事手続法評論集』石川明／信山社
『倒産と訴訟』島岡大雄／商事法務
『金融機関のための倒産・再生の実務』松嶋一重／金融財政事情研究会
『私的整理 88講による道案内』濱田芳貴／商事法務
『法人破産申立入門』林信行／第一法規
『M&Aによる事業再生の実務』佐武伸／中央経済社
『家事・人訴事件の理論と実務 第2版』北野俊光／民事法研究会
『家事事件手続改正のポイントと事例解説』坂野征四郎／三協法規出版
『家庭裁判所における遺産分割・遺留分の実務 新版』片岡武／日本加除出版
『家庭裁判所別表第一審判事件の実務』大阪弁護士会／新日本法規出版
『責任能力を争う刑事弁護』東京弁護士会期成会／現代人文社
『保釈 理論と実務』丹治初彦／法律文化社
『公判に強い捜査実務101問 改訂第5版』河村博／立花書房
『取調べ可視化論の展開』小坂井久／現代人文社

経済産業法

『テキストブック消費者法 第4版』伊藤進／日本評論社
『インターネット・クレーマー対策の法理と実務』升田純／民事法研究会
『Q&A 悪質リース被害の救済 電話リース被害大阪弁護団のノウハウと実践』高橋正人／民事法研究会
『ソーシャルメディア活用ビジネスの法務』ソーシャルメディア法務研究会／民事法研究会
『消費者法と民法』鹿野菜穂子／法律文化社
『電気法規と電気施設管理 平成25年度版』竹野正二／東京電機大学出版局
『原発の安全と行政・司法・学界の責任』斎藤浩／法律文化社
『JV制度Q&A 改訂4版』建設業共同企業体研究会／大成出版社
『証券会社の経営破綻と資本市場法制』松岡啓祐／中央経済社
『逐条解説2012年金融商品取引法改正』高木悠子／商事法務
『先物取引裁判例集』先物取引被害全国研究会／先物取引被害全国研究会
『不動産取引における法令改正と実務上のポイント：平成22年から24年までの改正を中心に』不動産流通近代化センター／大成出版社
『フランチャイズ契約の法律相談 第3版』西口元／青林書院
『ベーシック金融実務用語集』きんざい
『金融商品ガイドブック 2013年度版』金融財政事情研究会／金融財政事情研究会

『金融機関の法令等遵守態勢 平成25年度版』金融機関コンプライアンス研究会／金融財政事情研究会
『これだけは知っておきたい系統金融検査マニュアルの要点Q&A 新版：金融円滑化法終了後の実務対応』経済法令研究会／経済法令研究会
『有価証券のペーパーレス化等に伴う担保権など金融取引にかかる法的諸問題』金融法務研究会／金融法務研究会事務局
『銀行窓口の法務対策4500講 1 コンプライアンス・取引の相手方・預金・金融商品編』金融財政事情研究会
『銀行窓口の法務対策4500講 2 為替・手形小切手・電子記録債権・付随業務・周辺業務編』金融財政事情研究会
『銀行窓口の法務対策4500講 3 貸出・管理・保証編』金融財政事情研究会
『銀行窓口の法務対策4500講 4 担保編』金融財政事情研究会
『銀行窓口の法務対策4500講 5 回収・担保権の実行・事業再生編』金融財政事情研究会
『不動産の鑑定評価がもっとよくわかる本』鵜野和夫／プロGRESS
『保険業法 2013』石田満／文眞堂

無体財産法

『特許権・進歩性判断基準の体系と判例理論』永野周志／経済産業調査会
『日米欧重要特許裁判例 明細書の記載要件から侵害論・損害論まで』片山英二／エイバックズーム
『テーマ別重要特許判例解説』創英知的財産研究所／日本評論社
『特許法の概要』渋谷達紀／経済産業調査会
『テーマ別重要特許判例解説 第2版』創英知的財産研究所／日本評論社
『著作権法コンメンタール』小倉秀夫／レクシスネクシス・ジャパン
『クラウド時代の著作権法』小泉直樹／勁草書房

農事法

『Q&A 農地・森林に関する法律と実務』末光祐一／日本加除出版

労働法

『労働紛争あっせん実例集』岩本俊也／中央経済社
『労働法 第2版』荒木尚志／有斐閣
『労働基準関係法の要点 新訂2版』全国労働基準関係団体連合会／全国労働基準関係団体連合会
『労働契約法・高年法・派遣法2012年改正と実務対応』第二東京弁護士会労働問題検討委員会／第二東京弁護士会
『職員からの相談実務のてびき 第3次改定版』日本人事行政研究所／日本人事行政研究所
『年間労働判例命令要旨集 平成25年版』労務行政研究所／労務行政
『労働基準法の実務相談 平成25年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社
『税務と労務をまるごと解決する海外勤務者・来日外国人の給与実務ダブルガイド』あいや税理士法人／中央経済社
『有期労働契約締結・更新・雇止めの実務と就業規則』高仲幸雄／日本法令
『就業規則の法律実務 第3版』石崎信憲／中央経済社
『就業規則モデル条文 第3版』中山慈夫／経団連出版
『労働安全手続便覧 改訂2版』労働調査会／労働調査会
『建設現場における安全衛生活動の進め方』労働調査会／労働調査会
『労働者派遣と法』和田肇／日本評論社

『非正規雇用と労働運動』伊藤大／法律文化社
『ガイドブック労働者派遣法 第2版』高橋保／法学書院
『労働保険の実務相談 平成25年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社

社会福祉法

『相談・支援のための福祉・医療制度活用ハンドブック』日本医療社会福祉協会／新日本法規出版
『すぐに役立つ図解とQ&Aでスッキリ! 障害者総合支援法のしくみ』三修社
『障害者の雇用と所得保障』永野仁美／信山社出版

医事法

『特定医療法人への移行実務』税理士法人AKJパートナーズ／中央経済社
『医療訴訟の実務』高橋謙／商事法務
『Q&A 医療機関の組織変更の実務と税務 第2版』税理士法人山田&パートナーズ／経経詳報社

薬事法

『100の事例に学ぶ薬剤過誤防止』林紘司／日経BP社

衛生法・環境法

『逐条解説食品衛生法』食品衛生法規研究会／ぎょうせい
『精神科医療の隔離・身体拘束』長谷川利夫／日本評論社
『環境法の基礎理論 国家の環境保全義務』桑原勇進／有斐閣

社会保険法

『社会保険・労働保険・人事労務の事務手続 平成25年6月現在』五十嵐芳樹／清文社
『社会保険の実務相談 平成25年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社

国際法

『EU法』Herdegen, Matthias／ミネルヴァ書房
『ドイツ・ヨーロッパ・国際経済法論集 2 ゼンガー教授講演集』Saenger, Ingo／中央大学出版部
『Q&A 渉外家事ケーススタディ 離婚・子ども・ハーグ事案の実務』外国人ローヤリングネットワーク／日本加除出版
『国際取引法と契約実務 第3版』牧野和夫／中央経済社
『国際ジョイントベンチャー契約』井原宏／東信堂
『最新EU民事訴訟法判例研究 1』野村秀敏／信山社
『国際民事訴訟法入門』古田啓昌／日本評論社
『国籍の境界を考える』丹野清人／吉田書店
『外国人受け入れ実務者のための入管手続Q&A 新訂版』入管協会／厚有出版
『外国人研修・技能実習生支援マニュアル』佐野誠／日本加除出版
『外国人住民票』その渉外民事実務上の課題と対応』日本司法書士会連合会／民事法研究会

法令集

『工事契約実務要覧 平成25年度版』新日本法規出版
『消費税法規通達集 平成25年』日本税理士会連合会／中央経済社
『農林水産省統合交付金要綱要領集 平成25年度版』農林水産省統合交付金要綱要領集編集委員会／大成出版社

判例評釈集・判定集

『地方公務員人事判定集 第61集(平成25年版)』全国人事委員会連合会／ぎょうせい

京都弁護士会所属会員に対する殺人未遂事件に関する会長声明

2013（平成25）年8月8日午後6時30分ころ、京都弁護士会に所属する弁護士（平成16年度同会会長）が、京都市上京区の路上において、男に右脇腹などをアイスピックのようなもので複数回刺され負傷するという事件が発生した。同弁護士は全治2か月の重傷であり、被疑者は殺人未遂容疑で京都地検に送検されたとのことである。

事実関係の詳細については今後の捜査にまっところであるが、当会がこれまでに得た情報では、同弁護士はかつて被疑者の男からの依頼により事件を受任していたことがあり、諸状況からして当該受任事件の弁護士業務に関連して発生した事件と認められる。

我々弁護士は、司法権の一翼を担うべく使命感を持って日々

活動しているのであり、弁護士業務に起因してこのような凶悪な犯罪行為が行われたことは、弁護士の業務に対する重大な挑戦であって、断じて許すことはできない。

当会は、事件依頼をした弁護士に対するこのような生命に関わる危険な犯行を厳しく非難するとともに、今後も、弁護士に対するこのような卑劣な妨害行為に決して怯むことなく、その都度一致団結して毅然としてこれに対処し、弁護士の使命である基本的人権の擁護と社会正義の実現のため、全力を尽くす決意であることをここに表明する。

2013年8月30日

東京弁護士会会長 菊地 裕太郎

民法（家族法）の改正を求める会長声明

本年9月4日、最高裁大法廷は、子が数人あるときに婚外子の相続分を婚内子の2分の1とする規定（民法900条4号ただし書前段）について、法律婚という「制度の下で父母が婚姻関係になかったという、子にとっては自ら選択ないし修正する余地のない事柄を理由としてその子に不利益を及ぼすことは許されず、子を個人として尊重し、その権利を保障すべきである」という考えが確立されてきているものということができる」と判示し、遅くとも「相続が開始した平成13年11月（もう1件の決定では7月）当時においては、立法府の裁量権を考慮しても、嫡出子と嫡出でない子の法定相続分を区別する合理的な根拠は失われていた」との理由により、「本件規定は、遅くとも平成13年11月（もう1件の決定では7月）当時において、憲法14条1項に違反していたものというべきである」とする2件の決定を行った。

最高裁は、これまで大法廷平成7年7月5日決定やその後の小法廷での判決・決定において、同規定を憲法14条1項に反するものとはいえないとしていた。これに対して、当会は、会長声明（2010年3月4日）等において、同規定は、本人の意思や努力によって変えることのできない事由により差別を行なうものであって、憲法14条、憲法24条に違反するものとして違憲であると主張し、早急に改正することを求めてきた。今回の最高裁決定は、同規定について「個人の尊厳と法の下での平等を定める憲法に照らして」検討、吟味したうえで、同規定を明確に違憲と断じた画期的な判断であり、当会はこれを高く評価する。

すでに、法制審は「民法の一部を改正する法律案要綱」を1996年総会で決定し、男女とも婚姻適齢を満18歳とすること、女性の再婚禁止期間の短縮、選択的夫婦別姓の導入、及び、婚外子と婚内子の相続分を同等とすることを答申していた。また、2010年にも上記要綱と同旨の法律案が政府により準備されている。

それにもかかわらず、国会はいまだにこれらに関して民法の改正をせず、差別的な規定を放置している。このため国連の自由権規約委員会、女性差別撤廃委員会、児童の権利委員会及び社会権規約委員会は、何度も差別的規定の改正について勧告等を行ってきた。

かかる違憲決定が出た以上、当会は、国会が、速やかに民法900条4号ただし書前段を改正し、婚外子と婚内子の相続分の平等を民法の条文上も明確にすることを、強く求める。その際、「嫡出でない子（非嫡出子）」という用語自体が差別的であるので、用語も改正すべきである。また、本決定を契機に、国会が民法（家族法）全体についても見直しを行い、民法900条4号ただし書前段のみならず、婚姻適齢に男女の差を設ける民法731条、女性について不合理な再婚禁止期間を定める民法733条及び夫婦同氏を強制する民法750条という差別的規定についても、速やかに改正することを強く求めるものである。

2013年9月5日

東京弁護士会会長 菊地 裕太郎

東京電力福島第一原子力発電所事故による損害賠償請求権の時効等について民法を適用せず、時効期間を延長などの特別措置法の制定を求める声明

2011年3月に発生した東京電力福島第一原子力発電所事故（以下「本件原発事故」という。）について、民法上の不法

行為に関して定められた3年の消滅時効の規定が適用されると、2014年3月以降、被害者の損害賠償請求権が消滅しかねない

というきわめて深刻な問題が生じている。

本年5月29日には、時効の中断に関する特例法が制定され、3年の時効期間が経過する前に原子力損害賠償紛争解決センター（以下「センター」という。）への和解仲介の申立てを行っていた場合、その手続で和解が成立しなかったとしても、和解仲介の打ち切りの通知を受けた日から1ヶ月以内に損害賠償請求の民事訴訟を提起すれば、遡ってセンターへの申立時に訴えを提起したものみなして時効の中断を認めることとされた。

しかし特例法は、以下の通り、被害者救済のためには不十分である。

第1に、時効中断の救済を受けられる被害者の範囲が3年の時効期間の満了前にセンターに対して和解仲介申立てを行った者に限定されている。第2に、本件原発事故により生じた損害は、不動産や家財の損害、就労不能による損害、精神的損害、避難費用など多種多様であるところ、被害者が各被害を正確に把握し、証拠を収集して短期的に権利を行使することは極めて困難である。第3に、和解仲介の打ち切りから1か月以内に訴訟提起をすることを被害者に求めるのは、過度な負担を強いるものと言わざるを得ない。

また、民法上、不法行為による損害賠償請求権は、20年を経過したときその権利が消滅するという除斥期間の規定があるが、これに関しては中断効が認められないと解されている。放

射性物質が人体に与える影響については、未だ科学的知見が確立しておらず、仮に除斥期間の規定が適用されると、放射線の影響による健康被害が本件原発事故から20年の経過後に確認された場合、損害賠償の請求が認められない可能性が高い。

時効の特例法案の審議に際して、参議院文教科学委員会は、本年5月28日に「平成25年度中に短期消滅時効及び消滅時効・除斥期間に関して、法的措置の検討を含む必要な措置を講じること。」とする附帯決議を可決した。

国は、この附帯決議を踏まえて、本件原発事故による全ての被害者に対する確実かつ適正な損害の賠償を保障するために、被害者の権利行使の妨げになる消滅時効（民法第724条前段及び同法第167条第1項）及び除斥期間（民法第724条後段）の規定を適用せず、時効期間を延長する（例えば時効期間は、「権利行使が可能になった時から10年間」とし、法施行後5年以内に再延長を含めて見直す）などの特別の立法措置を、可能な限り早期に講じるべきである。

2013年9月6日

東京弁護士会 会長 菊地 裕太郎
第一東京弁護士会 会長 横溝 高至
第二東京弁護士会 会長 山岸 良太

死刑執行に関する会長声明

本年9月12日東京拘置所において1名の死刑囚の死刑が執行された。谷垣禎一法務大臣は、昨年12月に就任後、6人の死刑執行を命じたことになる。

死刑は、かけがえのない生命を奪い、人間の存在を完全に否定するという不可逆的な刑罰である。また、罪を犯した人の更生と社会復帰の可能性を完全に奪うという取り返しのつかない刑罰であるという問題点を内包している。

日本弁護士連合会は、本年2月12日、谷垣法務大臣に対し、「死刑制度の廃止について全社会的議論を開始し、死刑の執行を停止するとともに、死刑えん罪事件を未然に防ぐ措置を緊急に講じることが求める要請書」を提出して、死刑制度に関する当面の検討課題について国民的議論を行うための有識者会議を設置し、死刑制度とその運用に関する情報を広く公開し、死刑制度に関する世界の情勢について調査の上、調査結果と議論に基づき、今後の死刑制度の在り方について結論を出すこと、そのような議論が尽くされるまでの間、すべての死刑の執行を停止すること等を求めている。

当会は、その要請に対して何らの配慮もせずなされた死刑執行を到底容認できない。

国際的に見ると、2012年12月20日、国連総会は全ての死刑存続国に対し、死刑廃止を視野に執行を停止するよう求める決議を過去最多の111カ国の賛成多数で採択した。反対票を投じた国は日本を含め41カ国にとどまっている。また、日本に対しては、国連拷問禁止委員会や国連人権理事会、国連規約人権委員会から死刑廃止に向けた様々な勧告がなされている。

ちなみに、2012年10月現在の死刑廃止国は140カ国（10年以上死刑を執行していない事実上の廃止国を含む）、死刑存続国は58カ国であって、世界の3分の2を超える国が死刑を廃止ないし執行の停止をしている。

わが国では死刑事件について4件の再審無罪判決が確定しているうえ、近時足利事件、布川事件について裁判所は再審無罪判決を言い渡し、東電社員殺人事件の再審において無罪が確定している。さらに、死刑が執行されてしまった飯塚事件についても、精度の低いDNA鑑定が決め手となったことに疑問が生じており、近時の科学的捜査の発達により死刑判決の見直しがなされる可能性が高くなっている。

このことは、刑事裁判における冤罪の危険性と死刑の執行による取り返しのつかない人権侵害の恐ろしさを如実に示している。

こうした状況において、死刑を執行する必要性があったのか、更には死刑執行について熟慮を尽したのか、あらためて問われなければならない。

当会は、今回の死刑執行に対し強く抗議する。あわせて法務大臣に対し、死刑制度の廃止についての国民的議論の開始と死刑執行の停止に向けて誠実な対応をするよう、重ねて求めるものである。

2013年9月12日

東京弁護士会 会長 菊地 裕太郎

憲法解釈の変更による集団的自衛権行使の容認と国家安全保障基本法案の国会提出に反対する声明

1 憲法で禁じられている集団的自衛権行使を、憲法解釈の変更によって容認しようとする動きが加速している。

安倍首相の私的諮問機関である「安全保障の法的基盤の再構築に関する懇談会」（「安保法制懇」。座長柳井俊二元駐米大使）が年内をめどに報告書作成作業を続けている。ここでは、2008年にまとめられた「集団的自衛権行使を求める報告書」で検討された4類型（公海における米艦艇の防護、アメリカに向かう弾道ミサイルの迎撃など）に限定せず、集団的自衛権行使を全面的に容認する方向で検討作業が行われていると伝えられている。政府高官や安保法制懇の中心メンバーからも「必要最小限の集団的自衛権は行使できる」「多国籍軍に自衛隊が参加出来る」などの発言が続いている。さらに、安倍首相は、本年8月、内閣法制局長官を更迭し、第1次安保法制懇の柳井座長の下で報告書作成作業を支えた小松一郎駐仏大使を後任の長官に任命した。これは、集団的自衛権行使は憲法上許されないとの歴代政府の確立した憲法解釈を変更する布石と言われている。

しかし、永らく確立された憲法解釈を時の内閣の安保政策によって変えることは、政府や立法院を憲法による制約の下に置こうとする立憲主義に反し、到底容認出来ない。

2 しかも、集団的自衛権の行使容認の動きは、憲法解釈の変更にとどまらない。与党自由民主党は、2012年7月に総務会で決定した国家安全保障基本法案を来年1月の通常国会に提出すべく準備を進めている。同法案は歴代政府により確立された憲法解釈に抵触するおそれがあることから、当初は議員立法を予定していたようであるが、現在、安倍首相は政府提出法案として国会上程を目指していると伝えられる。前述の内閣法制局長官の更迭を契機とする憲法解釈の変更の動きは、同法案成立に向けた布石と考えられる。

しかしながら、同法案は、①「我が国と密接な関係にある他国に対する、外部からの武力攻撃が発生した事態」に自衛権を行使することを明記（10条）して真っ正面から集団的自衛権行使を容認しているだけでなく、②「教育、科学技術、建設、運輸、通信その他内政の各分野において、安全保障上必要な配慮を払う」べきことを定めて、国家安全保

障を国の行政、国民生活上の最優先事項と位置づけ（3条）、③地方公共団体はもとより、国民に国家安全保障施策に協力すべき責務を課して国民を総動員することも定めている（4条）。さらに、④我が国の防衛とともに治安維持（「公共の秩序の維持」）を自衛隊の任務と定め（8条）、国連の安全保障措置等による国際活動への参加（多国籍軍への参加を含む）への道を開き（11条）、⑤平和憲法に精神に立脚する国家の基本政策であった武器輸出禁止三原則を捨てて武器輸出を認めている（12条）。

集団的自衛権行使の公然たる容認と、自衛隊の海外活動任務及び治安維持任務の規定は、昨年4月に発表された自民党憲法改正草案の9条の2と実質的に同じであり、このとおり国家安全保障基本法が制定されれば、事実上、憲法9条が改正されたのと変わらない事態を招来する。これは、下位の法律で憲法を改正する「法の下克上」であって、到底許されない。

3 加えて、国家安全保障基本法案は、これを実行すべく多くの下位法の制定を予定している。秋に国会提出が予定されている特定秘密の保護に関する法律の他、国家安全保障会議設置法（日本版NSC設置法案。本年6月7日法案提出）、国際平和協力法（海外派遣の一般法）、自衛隊法改正（集団的自衛出動任務規定、武器使用権限）、集団自衛事態法の制定などである。これらが次々と制定されることになれば、国の施策の全面で国家安全保障が最優先されることとなり、国民の権利、自由が脅かされる事態となることが強く危惧される。

4 よって、当会は、立憲主義の見地から、集団的自衛権行使を禁じる確立された憲法の解釈を政府の都合で強引に変更してこれを容認すること、及び一般法の制定という手法で憲法の制約を破ろうとする国家安全保障基本法案の国会提出に強く反対する。

2013年9月18日

東京弁護士会会長 菊地 裕太郎