

LIBRA

2016年 8月号

〈特集〉

セクハラ・マタハラ

〈インタビュー〉

ダンサー 織田慶治さん 理子さん



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2016年8月号

特集

02 セクハラ・マタハラ

インタビュー

20 ダンサー 織田慶治さん 理子さん

連載等

- 24 今、憲法問題を語る
第59回 日弁連人権大会プレシンポ「おかしくない？ 投票できても声は出せない」報告
澤田 稔・西田美樹
- 25 理事者室から：理事者になり新しい自分を発見！ 芹澤眞澄
- 26 常議員会報告（2016年度第4回）
- 28 東京三弁護士会 地方裁判所委員会・家庭裁判所委員会バックアップ協議会 活動報告
・東京地方裁判所委員会「建築訴訟の適正迅速な解決に向けた取組みについて」小林克信
・東京地方裁判所委員会「保護命令事件の運用の実情と関係機関との連携」柴垣明彦
- 30 性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を
第16回 女性弁護士は事務所を強くする～湊 信明会員に訊く～ 坂野維子・小寺悠介
- 31 あっせん人列伝：第5回 鈴木仁志会員
- 32 近時の労働判例
第43回 最高裁第2小法廷平成28年2月19日判決（山梨県民信用組合事件） 王子裕林
- 34 刑弁でGO！
第68回 逆転無罪事例報告 責任能力を争う否認事件 山本 衛・前田 領
- 36 弁護士が狙われる時代—弁護士業務妨害への対応
第79回 「常時施錠から始まる 事務所のセキュリティハンドブック
—事務所襲撃型妨害に備える—」を発刊！ 加藤滋隆・山口高行
- 37 68期リレーエッセイ：心に余裕がない時こそ余暇を大切に 坂本千花
- 38 via moderna：第64回 法律研究部で活躍する若手に聞く～遺言信託研究部 編～
野俣智裕／聞き手：木川雅博
- 40 わたしの修習時代：修習で身につけたもの 57期 大山雄健
- 41 コーヒーブレイク：クラシック音楽の勧め 中村優介
- 42 心に残る映画：『それでも生きる子供たちへ』 小峯健介
- 43 同好会通信：vol.4 将棋会 将棋会へのご招待 後藤正志
- 44 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内
- 46 会長声明
- 54 インフォメーション

セクハラ・マタハラ

近時「セクハラ」、「マタハラ」に関する注目すべき最高裁判例が出されています。

今回、この注目すべきテーマにつき、労働者側代理人として、第一線で活躍されている会員4名に参加していただき、座談会を開催しました。

セクハラ、マタハラについて、現状、定義、法律の定め、指針、事業主の義務、法的請求等基礎的な知識を整理しつつ、具体的な裁判例やケースを挙げて実務上の注意点等につき、お話しいただきました。

(難波 知子)



座談会

日時：2016年6月13日(月)

場所：弁護士会館 509号室

出席者：坪 由美子 (会員・53期)

新村 響子 (会員・58期)

板倉 由実 (会員・58期)

出口かおり (会員・64期)

司会：難波 知子 (LIBRA 副編集長・61期)

CONTENTS

- 1 自己紹介
- 2 セクハラ
 - ・セクハラの現状
 - ・セクハラについての法律の定め
 - ・日本の現状
 - ・法的請求
 - ・被害者への配慮
 - ・裁判例
- 3 マタハラ
 - ・マタハラの現状
 - ・法律改正
 - ・マタハラ裁判例
- 4 経験談・残された課題等

1 自己紹介

司会：『LIBRA』副編集長の61期の難波知子と申します。本日司会を務めさせていただきます。初めに自己紹介をお願いします。

坏：53期の^{あぐつ}坏由美子と申します。セクハラ・マタハラの関係で自己紹介させていただきます。セクハラについては、労災につき、不支給決定取消しを求める行政訴訟を板倉弁護士らとご一緒した後、セクハラに関する労災指針改正の提言を行い、それを現指針に盛り込んでいただく活動をしました。マタハラについては、自分の育休明け直後に、マタハラの当事者3名に出会い、マタハラNetの立ち上げから法人化までサポートさせていただいたこと、マタハラ防止の立法化に向け関係各省と連絡を取ってきたことがあります。

新村：58期の新村響子と申します。専ら労働者側で労働者事件を扱っています。セクハラ、マタハラの相談は女性弁護士の方がいいということで、相談を受ける機会が多いように思います。マタハラについては私もマタハラNetというNPO法人の立ち上げを少しお手伝いさせていただきました。その代表者の方のマタハラ事件を、私が労働審判を担当させてもらったご縁があって、それ以降自分も子供を持ちながら弁護士をしている難しさを感じていることもあり、多く担当するようになりました。

板倉：58期の板倉由実と申します。私も現在の事務所に来る前は労働事件を中心に扱っている事務所におりましたので、よくセクハラ事件も扱っていました。

現在の事務所に移ってからは外国人部門にいますので、外国人の方からの相談が非常に多いのですが、やはり言葉が分からないとか、あるいは裁判を起こそうとしても、在留資格が切れてしまって国に帰らざるを得ないということがしばしばあります。これから外国人の労働者がどんどん増えていく中で、言葉

が通じない、さらに女性であるということで複合差別というのがあります。その中でどのように日本の法律の中で、女性であり外国人である方々の権利を守っていくかということを、一緒に考えていきたいと思っています。

出口：64期の出口かおりと申します。私自身は日本労働弁護団というところに新人のときから加入させていただいて、そこで偶然マタハラの相談を受けたことがきっかけで、その後もマタハラの事件を1～2件経験させていただいています。

2 セクハラ

【セクハラの現状】

司会：まず、セクハラの実状はどのようなものでしょうか。

板倉：セクハラの実状については、統計が毎年厚労省から出ています。また、各都道府県に労働局雇用均等室というのがあります。そこで男女雇用機会均等法（以下「均等法」）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育介法」）の関心の相談が来ます。非常に多いです。

司会：最近は増えているなど、そのような認識はありますか。

坏：減らないですね。

板倉：本当に減らない。

坏：飲み会の席などで身体を触るといった古典的なセクハラも未だに減らないですね。

板倉：労働弁護団では女性のホットラインを実施しています。必ず女性の弁護士が対応しますが、最近のセクハラの実談は途絶えることがないと感じます。1件にかかる相談時間が長いので、何十件もというわけではないですが、1回ホットラインを実施すれば2～3件は必ずかかってくると思います。

関連条文①

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（均等法）

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

おそらく昔もあったのだと思うのですが、法律で言葉になったということとか、いろいろな社会啓発が進んで「これがセクハラじゃないか」と思ったり、言える雰囲気が出てきたのかなと思います。

【セクハラについての法律の定め】

司会：セクハラについての法律の定めはどうなっているのでしょうか。

板倉：日本は直接的に、セクシュアルハラスメントを定義した法律はありません。均等法11条はセクハラに関する規定ですが、均等法は行政法規ですので、セクシュアルハラスメントそのものを禁止する法律ではありません。均等法11条は、事業主に対して、環境型と不利益型という2つの類型において性的な言動に起因する問題に対する措置義務を課しています。あとは、直接それにセクシュアルハラスメントの定義を置くとか、それを直接に禁止するというものではありません。

司会：そのほか指針のようなものがあるのですか。

板倉：厚生労働省の指針（「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用上配慮すべき事項についての指針」）はありますが、指針は解釈基準ですので、その性的な言動に起因するというのは具体的に何なのかというのを例示してあるにすぎません。

アメリカだとタイトルセブン*1というのがあって、包括的に性別、人種、肌の色とか6つぐらいの理由で、差別を職場ではいけないということを直接的に禁止しています。その性差別の中にセクシュアルハラスメントが含まれます。判例法のほか、一応直接的に連邦法として禁止しています。

この間、国連の女子差別撤廃委員会（以下

「CEDAW」）が日本のジェンダー平等の状況について、勧告を出したのですが、そこでも日本のセクシュアルハラスメントに関する法律について指摘を受けています。効果的に直接禁止している規定がないということと、あるいは実効的に処罰する規定がない、制裁規定がないということは、きちんと対応すべきだと勧告を受けています。

司会：はい。

板倉：次が事業主の義務ですが、それを解釈するのが前述の指針なので最初に義務を説明しますと、不利益な取扱いを受けないという対価型、当該性的な言動によって、就労環境が害されることがないように配慮するという環境型という2つのパターンに対して、具体的な措置を講じなければいけませんと規定しているのが均等法11条ですね。

具体的にどのような措置を取るべきかは、指針に書かれているわけです。大きくは4つあって、1つは事業主の方針の明確化およびその周知、啓発という事前の措置です。研修の実施や、就労規則の中にもセクハラをしたら懲戒事由というのを規定しておくなどです。

2つ目が、相談体制をきちんと整備するということです。

3つ目が、事後の迅速かつ適切な対応ということで、具体的に相談があれば迅速かつ適切に事後措置を講じなければいけないということが定められています。

4つ目が、今の3つの措置と併せて、相談者、行為者などのプライバシーを保護するとか不利益取扱いの禁止ということで、相談したことあるいは事実関係の確認に協力したことを理由に不利益取扱いをしてはいけないということを、きちんと就業規則に定めて周知しないと定められています。

* 1：1964年アメリカ公民権法（Civil Rights Act of 1964）第7編のこと。「人種、肌の色、宗教、性、出身国」を理由とする雇用上の差別を包括的に禁止している。ここでいう性差別にはセクシュアルハラスメントも含まれる。また、雇用主のみならず労働組合による差別も禁止されている。
<https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>

司会：はい。

板倉：ちなみに、その措置義務に違反したらどうなるかということですが、措置義務に違反しても直接的な制裁規定というのがありません。これはおかしいなとは個人的に思います。

均等法29条で必要な場合は厚労大臣が事業主に対して、報告の聴取や助言、指導、勧告をすることになっているのですが、その均等法29条の勧告に従わない場合は企業名公表という制裁が1つあります。2つ目として報告を怠ったり、虚偽の報告をした場合に、20万円以下の過料という制裁がありますが、直接的に措置義務違反に対する制裁はありません。

しかも、この過料20万円というのは、非常に低い金額で、これもCEDAWから指摘を受けていますけれど、実効的な制裁の規定としてはこの20万円という金額はあまり抑止力がないと思います。

司会：実際に過料などを科されている会社はあるのですか。

坂：過料を科されたという話を聞いたことはありません。

板倉：その前に直ったり、直せるものですから。

坂：雇用均等室は、指導を受け、是正されましたので、その後の手続きに至らなかったという説明をしていますね。

司会：指導すれば問題は解決しているのでしょうか。

板倉：解決しているのかどうか分かりませんが、被害者の方が辞めてしまったりとか、玉虫色の解決で終わっていると思われれます。ただ、アメリカの話を持ち出しますと、アメリカは懲罰的な制裁制度という

のがありますので、従業員規模により数千万円の制裁金支払いを命じられてしまうことがあります。

また、クラスアクションというのがあります。例えば被害者が2人いて同じクラスに入っていたとするならば、集団訴訟が可能となりますので極めて高い金額を会社が払わなければならなくなります。

過去に、セクハラ被害者が1億9000万ドルの賠償請求をし、高額な和解金を支払ったというニュース*2がありました。セクシュアルハラスメントをすればそれぐらいの経済的な痛手を被りますので、やはりアメリカというのはセクシュアルハラスメントに対してはとても注意していると思います。

司会：そういう制裁があることでセクハラは日本より少なかったりするのでしょうか。

板倉：いや、件数自体はよく分かりません。

司会：気を付けているという感じですか。

板倉：いろいろな例があるのですが、日本人の男性に比べて、不用意な発言をしないというのは私の感覚としてあります。

【日本の現状】

司会：では、日本の相談の現状や件数、被害実態については、どのようになっていますか。

板倉：日本は裁判に上がってくる件数が、ものすごく少ないと思うのです。裁判に上がってくるのはものすごくひどい事案が多くて、例えば日本でセクシュアルハラスメントが認められたのは言葉のセクシュアルハラスメントで、それは性的な関心というよりは男の嫉妬という、自分よりできる女性に対して「君は女を使

* 2：北米トヨタに勤務する女性が北米トヨタの役員を務める日本人男性からセクシュアルハラスメントを受けたとして、2006年5月、トヨタ自動車本社、北米トヨタ、加害男性に対して1億9000万ドルの損害賠償請求を求めてニューヨーク州裁判所に提訴した事案。訴訟提起から3か月後の同年8月、和解によって事件は終結したが、和解金の額は明らかにされていない。

これに先立つ、1996年4月、米国の行政機関・雇用機会均等室(Equal Employment Opportunity Commission)は、女性従業員らに対するセクシュアルハラスメントと性的差別を放置したとして、米国三菱自動車工業に対し、タイトルセブン違反を理由に、イリノイ州連邦裁判所に集団訴訟(クラスアクション)を提訴をしている。米国三菱自動車工業は、和解金として3400万ドルを支払った。これは当時、セクシュアルハラスメント事件における米国史上最高額の和解金と言われている。なお、アメリカの家具店アーロン社に対するセクハラ訴訟では、2011年6月、イリノイ州連邦地裁の陪審団が9500万ドルの賠償を命じる評決を出している。

<http://jp.reuters.com/article/idJPJAPAN-21655620110611#>



坪 由美子 会員

って仕事を取ってきているんじゃないか」などと言ったことが問題になりました。

それ以外に、ものすごくしつこく迫られてノーと言えない派遣社員とか非正規の方がいらっしゃいますので、何回も性交渉をしてしまって裁判で訴えたときには、「それは合意だったんじゃないか」というふうに言われるケースというのが、ものすごく多いと思います。

そこを裁判官がなかなか分かってくれないことが多いです。「なぜ断らない」とか。そこは女性の自信のなさとか、あるいは自分が不安定雇用でなかなか声を上げられないとか、あとは女性だからあまりはっきり言うのが怖いと言われたりとか、文化的な断れないような雰囲気、女性らしさ、しおらしさを求められたりとかするというのが、背景にあるのかなと思いますけどね。

司会：合意だったというのが、通ってしまうこともあるのですか。

板倉：あります。

司会：認められることは、結構あるのでしょうか。

板倉：合意だと認められた事案もあります。私が今代理人をしている事件は「これはセクハラではない」、「何か強いパワーハラがあったわけじゃない」と相手方は主張するのですが、そういうことではないのですよね。

強い何か暴力とか刑法の強姦罪にいわれるような脅迫がなくても、心理的強制というのは働くものです。しかし、そこがなかなか女性の裁判官など、ある一定のステータスできちんと意思表示できる女性と、そうでない女性と、最近は分断されており、それが同じ女性でも分かってくれないというのはありますよね。

司会：件数と被害実態については、裁判に上がってくるものは少ないということですか。

板倉：はい。

坪：連合の調査*3で、「ハラスメントを受けた際、どのような対応をされましたか？」の問いに対し、「我慢した」が31.4%、「諦めて仕事を辞めた」が25.2%、そして、「裁判・労働審判など司法制度を利用した」はわずか0.7%という統計が出ています。

司会：そうなのですね。裁判にならない事件が多い中で、裁判をしようというきっかけは、「もう我慢できない」とか「辞める」とか、何かあるのでしょうか。

坪：一労働者としてのプライドが深く傷つけられたり、精神疾患になってしまったりして、このままでは立ち止まったままで前に進めない、そして、これ以上自分のような被害者を出したくない、そういう思いの方が、自分自身を取り戻したいということで、事務所に来られます。ただ、提訴できるのは、経済的にも周囲の環境にも一定程度恵まれた方に限定されてしまうのではないかと思います。

板倉：そうですね。

坪：「夫に内緒で」というケースもありますが、孤独の闘いはつらいです。家族なり友人なりが、そうしたことは許せない、とエンパワメントしてくださり、本人も提訴に踏み切る決心がつくということも多いと思います。

板倉：裁判費用の関係もあると思います。裁判になると着手金は何十万円か必要ですし、1年以上は続きます。結局、得られる賠償金というのが海外に比べると日本は非常に少ないです。そうすると費用対効果のこととか、あとは裁判をしたときに性交渉が何回か続いてしまったときは、必ず「あなたも悪い」というようなことを言われますので、そんな嫌な思いをするぐらいなら裁判もしないということがあるのではないかと思います。

司会：典型的な被害はどのようなものなのでしょうか。

板倉：言葉によるセクハラだったら、もうたくさんあり

* 3：連合非正規労働センター「第2回 マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」（2014年6月5日発表）
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140605.pdf>

板倉 由実 会員



ます。「ホテルに行こう」とか「結婚しないの」などです。あとは男性同士ですと水道局のいじめ事件*4がありましたけど、女性経験がないことを非常にばかにされたりとか、病院の男性看護師である上司による部下に対する風俗の使いっ走りとして送り迎えだけに来いと言われる*5とかですね。

坏：場面として典型例を挙げると、出張や飲み会の場面が多いです。

板倉：飲み会が多いですね。

坏：あとは出張ですね。出張に行って自分の部屋に呼びつけ、性的行為に及ぶというようなケースが、場面としては多いのかなと思いますね。

板倉：男の人同士では盛り上がりやすいかもしれませんが、女性は、例えば、キャバクラに行った話とかをされてすごく苦痛だとかですね。L館事件*6もそうだと思うのですが、自分の性欲がいかに強いとかそういう話を延々と聞かせるなどがあります。嫌な場合でも一応笑ったりして、嫌だとはっきり言えない。L館事件もそうだったのですが、「嫌がっていないからいいと思っていた」と、加害者の方は言うのですよね。

司会：そのような言葉のセクハラについては、皆さん証拠を持っているのでしょうか。

板倉：証拠がないことが多いですよ。飲み会でみんなが見ている席であれば、誰かが見ているから誰かが証言してくれるかもしれませんが、ただ、裁判となったらなかなか会社に勤務しながら、会社の不利なこととかあるいは上司の不利なことについて、自分の名前を出して陳述書で提出するというのはできませんので、証拠というのはいないことが多いです。

だから、具体的に嘘でなければこれだけ詳細に言えないということで判断されます。結局、裁判所

はどちらの言っていることが信用できるかということで判断しますので、具体的には陳述書を書くとか、そういうことである程度は立証できるのではないかと思います。

【法的請求】

司会：セクハラを受けた場合、どういう法的請求が可能なのでしょうか。

坏：「誰に対して」「何を行うか」、この2つに分けて説明していきたいと思います。

まず、「誰に対して」という点で、職場のセクハラ事件の登場人物を考えてみますと、通常は、被害者、加害者、そして彼らの所属会社の三者となります。相手としては加害者か会社、あるいは加害者と会社。被害者が派遣社員の場合は被害者が属している派遣元、そして加害者は派遣先に属していることが多いので、四当事者となります。

「何を行うか」ということに関し、手続きの種類で言えば3種類あると思います。まず民事事件、刑事事件、そして労働災害です。

刑事事件というと非常にひどい性的な態様で、強姦とか強制わいせつなどでの刑事告訴ということになると思いますが、正直、その後警察が動いてくれるのか不明なため、私自身は利用したことがありません。ただ、被害に遭ったことを直ちに警察に告げておくことで、事実を固定しておくという意義はあると思います。

2つ目は民事事件です。民事事件については、相手は加害者だけでいいという場合と、やっぱりその属している会社も相手にしてほしいという場合の二通りがあります。請求の内容としては、損害賠償請求のほか、もしセクハラによって不利益な取扱いがされた場合は、会社に対し無効確認の訴えなども起

* 4：川崎市水道局（いじめ自殺）事件（東京高判平成15.3.25 労判849号87頁）

* 5：誠昇会北本共済病院事件（さいたま地判平成16.9.24 労判883号38頁）

* 6：L館事件（最判平成27.2.26 労判1109号5頁）



新村 響子 会員

こすことになります。

3つ目の労働災害については、被害者の方がセクハラによって自死されたり、精神疾患になってしまったような場合に、治療費、休業損害、遺族補償などに関し、労災補償給付の請求をすることになります。場合によって、それを組み合わせて行うことになります。

司会：法的請求をする際の争点や解決手段の選択などは、どのように考えればよいのでしょうか。

坏：争点について、民事事件の場合で言えば、大きく分けて4つかなと思います。

1つ目は、セクハラの実事があったかどうかという点。この点、加害者は自分の名誉をかけて真っ向から争ってるところなので、事実認定から争わなければいけないというのが厳しいところですね。

2つ目は、「意に反する」というキーワードがよく用いられますが、そういった、同意があったかどうかという点も、もちろん争われることになります。

3つ目は、損害額ですね。病気になってしまった場合、どこまでを損害とするか、とか、会社を辞めざるを得なかった場合に、その分の逸失利益などをどう考えるか、というような点があります。

4つ目は、使用者責任を問う場合、民法715条における「事業の執行につき」という点がありますが、ここに関し裁判所は、皆さんご存じのとおり、かなり広く判断していると思います。

司会：手段はどのように選べばよろしいのでしょうか。

坏：手段で一番よいのは、弁護士を介さず当事者同士、しかも、訴訟等でなく平場で解決していくことだと思います。都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)にも調停手続きなどありますが、東京の場合、「東京都労働相談情報センター」があります。私自身は、同センターで専門相談員をしており、かつ都の相談員に向け直接研修等もさせていただいているので、後者の利用を勧めてきました。

それでも解決しない、という場合は、弁護士が入

って交渉、それがダメなら訴訟等の法的手続き、ということになります。

法的手続きとして、通常訴訟以外に労働審判や、新しくできた労働調停という道もあるかと思っています。セクハラで労働審判手続きを利用してもよいのかと思われるかもしれませんが、私自身はためらいなく労働審判を利用し、そこで数件解決しています。

裁判となると、かなり長期化し、当事者も疲弊します。労働審判の審判廷にて、被害者と加害者が、裁判官や双方代理人の前で顔をつき合わせ、やり取りをしていくうちに、事実が見えてくることも多く、労働審判をもっと使っていただきたいなと思います。

相手として会社側を巻き込んだ場合、管轄が東京地裁にあると、労働事件という扱いで労働部専門3部(民事第11部、19部、36部)にいくのですが、加害者のみを相手にした場合は一般事件扱いとして通常部にかかります。通常部にかかった場合、残念ながら、セクハラの特質への理解がさらに乏しく、ある事件では、裁判官から当事者に、「最後までいってないからいいじゃないか」という言葉が投げかけられる場面があり、当事者は大変傷ついてしまいました。

もっとも、裁判官の理解が期待に添わないときこそ、弁護士の腕の見せ所で、裁判例の傾向などから、丁寧に説いて理解していただくこと、セクハラに関してはとりわけこれが肝要だと思います。

司会：あっせんや労働審判、本訴にいく前に、何か手続きを取ると解決する可能性はあるのでしょうか。

坏：ありますね。まず、直接、加害者の方と対峙する場合でも、内容証明送付後、お目にかかって裁判例など丁寧に説明すると、裁判で表ざたにはなりたくない、という思いから平場での解決の道を選択されることがあります。

会社を相手方にした場合、今はSNSが発達し、個人も簡単に発信できてしまうため、評判を落とすたくないということで、迅速に対応していただける場



出口 かおり 会員

合もあります。最近は、「女性活躍推進」の動きもありますし、今の新卒については、セクハラをするような会社には入りたくないと思う方々が男女問わずいます。そのため、会社として表に出る前に解決しようと取り組んでいただける場合も多いです。

司会：セクハラ事件の難しさはどのような点にありますか。

坏：2点挙げてみます。まず、事件の難しさですが、先ほども話があったように立証上の難しさがあります。後で出てくるL館事件もそうですが、密室で2人きり、そうすると、証拠がないのが通常ですから、裁判所は両者の証言の信用性を比較して判断することになります。私たちは、その証言に関し、それを補強するような事後のやりとりなどを提出し、立証上の工夫をしています。

次に、依頼者の方自身の困難性の問題があります。セクハラを受けた被害者というのは、メンタルを大きく病んでいる場合が多いです。思い出すのもつらい、あるいは記憶が飛んでしまっているなどというケースもあり、事実関係の聴取自体も、時間のかかる、非常に困難な作業です。弁護士も話を聞いていると二次被害といって、自分もそれを受けたような傷を被ってしまうような場合があるので、注意をする必要があります。精神的にもきつい作業になります。

時系列に基づき丁寧に事実関係を整理するというようなところも、弁護士は率先してやらなければならない場合があります。あとは、「誰に対して」「何を行うか」という点、一定の見通しも示しながら、十分に話し合ってから方針を決める必要があります。依頼者にも浮き沈みもあるので、お医者さんのサポートも不可欠かなと思います。

司会：セクハラ事件の代理人としての負担は、他の事件と比較して重いですか。

坏：そうだと思います。被害者からの内容証明は、代理人がご苦労された結果出てきたもの、と捉えていただければと思います。

【被害者への配慮】

司会：被害者への配慮の措置としてどのようなことが可能なのでしょうか。

板倉：民事訴訟法の中にビデオリンクと遮へいの措置というのがあります。ビデオリンクは被害者の方に別室に行ってもらって、モニターだけ法廷の中にあって、それを見ながら尋問するのですが、被害者は別室にいますので加害者の顔は見なくてよいです。

ただ、表情がテレビ画面を通じてなので、防御権の保障という観点からなかなか認めてもらえないということと、あと必ず裁判所はそれを実施するときに相手方の意見を聞きますけれども、ほとんど反対意見です。ビデオリンクは条文としてはありますけれども、民事裁判では実施例がないというのが現状かと思っています。

比較的対応しているのは遮へいの措置で、これはセクハラだけではなくDV事件で家裁の方も実施していますが、被害者本人は証言台のところに立ちますが、加害者との間についたてを立てる、あとは、傍聴席の間にもついたてを立てるということもありますね。

司会：そちらは請求すれば、比較的認められるのですか。

板倉：医者の診断書を出しなさいとか、ある程度相手方の防御権の行使というのが必要です。公平な防御権保障の観点からそれ相当の理由がなければならぬので、非常に具合が悪い、フラッシュバックを起こすなどの診断書を出すことなどが必要になります。

坏：遮へい措置は、どうやって認められたのですか。

板倉：本当に心身の具合が悪く医者の診断書を出して、加害者の声を聞いたり、姿を見るだけで証言ができない可能性があるというような、意見書を書いてもらいました。

坏：それは被害が強姦とか、それに類するようなものだったということですか。

板倉：そうですね。長期にわたって性的な交渉を強要された事案です。

判例紹介①

● L館事件

(最判平成27.2.26 労判1109号5頁)

【事案の概要】

セクハラを行った管理職2名について、出勤停止の懲戒処分およびそれに伴う降格(被懲戒処分)の有効性が争われた事件。

【判決の要旨】

裁判所は、以下の判断をした。

①女性従業員に対する性的発言等を繰り返した管理職(課長

代理)ら2名の行為は、懲戒事由に該当。

- ②管理職らの性的発言等は、その内容や地位からして著しく不適切であり、その影響からして、看過できない。
- ③原審が管理職らに有利に斟酌した事情の一部は、同人らに有利な事情として斟酌することはできない。
- ④管理職らに対する出勤停止処分は、社会通念上相当性を欠くとはいえず、懲戒権の濫用に当たらず、有効なものである。
- ⑤管理職らに対する係長への降格処分は、社会通念上相当性を欠くとはいえず、人事権の濫用に当たらず、有効なものである。

【裁判例】

司会：次は、実際の裁判例の話に移ります。先ほどお話にも出ましたL館事件についてご紹介ください。

板倉：これは被害者が加害者を訴えたのではなくて、派遣社員の女性2名に対してセクシュアルハラスメントをした管理職の男性2名に対して、会社が出勤停止と降格処分という懲戒処分をしたのですが、その管理職の男性らが、それを不満として、懲戒権の濫用だということで、その処分の無効を訴えたという事件です。一審はセクハラの実事も認定して出勤停止、その後の降格処分も相当でないとはいえないという判断をしました(大阪地裁平25.9.6 労判1099号53頁)。

大阪高裁がその判断をひっくり返しました。まず、従業員の方が、被害者の方が明確な拒否の姿勢を示していないので、加害者の男性が許されていると誤信したとしてもしょうがないだろうということと、あとは弁解の機会をきちんと与えていないとか、一部認定できない事実があるといういくつか理由があって、出勤停止というのは重きに失して社会通念上相当性を欠くということで無効になりました(大阪高裁平26.3.28 労判1099号33頁)。それをさらに会社が上告して、処分は有効だというふうに判断したのが最高裁ですね。

具体的には何と言ったかということ、加害男性は、人が見えない、ほかの社員がいないところで自分是不倫をしているとか、性交渉の様子を聞かせたりとか、自分の性器が大きくていいものを持っているんだとか、そういうような趣旨のことを言いました。その被害女性はそれが1年以上続いていますので辞めてしまったわけですね。あとは、加害男性は「いつになったら結婚するのか」と言ったり、被害女性が派遣社員なので「いつ辞めるのか」、「どのくらいの給与をもらっているのか」と派遣ということを馬鹿にするようなことを言っていたということです。

最高裁は、被害女性が拒否しなかったとしても、

そのような言葉自体で管理職としては不適切であるし、会社の方もセクハラ禁止文書というのを事前に作って、不快感を与えるような行為とか社員の就労意欲を低下させるような行為をしてはいけませんということを掲示してあったのですが、それを見ればセクハラか否かが分かるでしょうということを指摘しました。

実際にその被害女性は辞めているうえ、処分の手続きも踏んでいるし、加害男性の言葉自体がそもそも管理職としては不相当だということで出勤停止や降格についてもそれほど大幅な降格ではありませんので、社会通念上相当性を欠くとまでは言えないということで、処分を有効にしたという事件です。

司会：この判例が出たことによる今後の影響はどのようなものでしょうか。

板倉：この加害男性もそうなのですが、「そのくらいいいじゃないですか」、「冗談冗談」というようなことが頭にあったりとか、あるいは「女性の方が嫌がってなかったんだから分からないよ」などと言う男性がいらっしゃるんですね。会社の方も同じマインドの会社もありますので、それがもう許されないということを最高裁が示したということになるのではないのでしょうか。

司会：加害者による様々な発言がありましたが、この発言は証言で全部認定されているのですか。

板倉：そうですね。結局、人が見ていないところでやっていますので、言ったことが分かるのは彼女しかいないのです。ただ、ほかの人にも同じ言動をしていたことと、何人か同じような被害に遭った人が出てきたのだと思うのです。あとは、細かくかなり具体的にその被害者が、陳述書か何かを出したのではないかと思います。

坪：法的な評価としては、「著しく侮蔑的ないし下品な言辞で、侮辱、困惑をさせる発言を繰り返した。それが強い不快感や嫌悪感、屈辱感を与えるものであって、職場の女性従業員に対する言動としては極めて不適切だから職場環境を害するもの」という言い

方をしていますね。

ポイントは2つありまして、1つ目は被害者が明白に「ノー」と言っていないじゃないかという点です。それでは加害者がだめだとは気づきづらいという点に関しては、裁判所は、むしろ被害者というのは内心でそういう嫌悪感を抱きながらも、今後の関係悪化を懸念して抗議とか申告を差し控えたりすることが少なくないんだから、被害者が「ノー」と明確に言わなかったことをもって加害者に有利な事情とは言えないとしました。

2点目は、懲戒手続きだったら、ちゃんと事前に警告や注意など、諸々の手続きがあってしかるべきという点です。本件でいえば、管理職の男性としては、そういうセクハラはしてはいけないというような具体的な注意を受けていませんでした、知りませんでした、だから、懲戒の手続きを踏んでいませんよね、という主張をしました。しかし、これに関して、裁判所は、第三者がいなくて行われているんだから、警告とか注意とかはしようがないと判断しています。また、普通の懲戒処分と違って、セクハラ自体はそもそも許されないということが明かですので、そういった注意などがない点を加害者に有利な事情としては斟酌できないと、はっきり言っています。

司会：この判例は、今後のセクハラ事件に大きな影響がありそうですね。

坪：大きく影響を与えますね。今までは、高裁レベルで、そうした内心の事情が明らかになっても、斟酌すべきというものがあったのですが、最高裁では初めてです。あと、今回の加害者2人は管理職であり、そうした地位ゆえの厳しい判断です。本来は自分たちが指導すべき立場だったのにということのを、重くとらえていると思いますね。

板倉：労判の解説にも入っているのですが、東芝ファ

イナンス事件*7というのがあって、妊娠中の女性に対して「胸が大きくなったね」とか「腹ぼて」だと言ったんですね。

加害者の方がそれは冗談だと、故意はないと言って、けん責処分を無効にする裁判を起こしたのですが、裁判所は、故意でなかったとしても、相手方の意に反する性的言動、すなわちセクシュアルハラスメントに該当すると判断しました。故意とか過失というのは、その言葉自体が人を傷つけているということで、「わざとじゃない」とか「冗談だ」というのはもう通じないということですよ。

私がすごく感動した判決があって、それは北海道の自衛隊の事件*8なのですが、事後措置義務をかなり詳しく認定した裁判例があります。

結局、自衛隊の中でセクシュアルハラスメントが起きたのですが、その後は両者を引き離さないで同じ食堂で食事をする機会があるとか、また、被害者は体調を崩してしまったのですが、それに対して退職しろと言われてたりしました。具体的に事後措置義務としてどういうものがあるのかということを次のとおり3つ挙げて明確にしています。

「実際に性的加害行為があったとの申告が被害者からされた場合、職場を監督する立場にある者は、どのような加害行為がされ、これにより被害者がどの程度の被害を受けたのかという事実の調査を行った上で、被害の深刻さに応じ〈1〉被害職員が心身の被害を回復できるように配慮すべき義務を負うとともに、〈2〉加害行為によって当該職員の勤務環境が不快なものとなっている状況を改善する義務を負うし、〈3〉性的被害を訴えるものがしばしば職場に厄介者として疎んじられ、さまざまな不利益を受けることがあるので、そのような不利益の発生を防止すべき義務を負うと解される」と判示しています。

*7：東芝ファイナンス事件（東京地判平成23.1.18 労判1023号91頁）

*8：札幌地裁平成22.7.29 平成19年(ワ)第1205号、判例集未登載

司会：加害者はどのような主張、立証をすることが多いのでしょうか。

板倉：加害者が、合意の抗弁で恋愛だとか主張して、メールを出してくることが多いです。確かに被害者の方は嫌で嫌でしょうがないのですが、「ありがとうございます」とか、「また連れていってください」とか、「今日は楽しかったです」という文章を送信してしまうことがあります。ホテルに行ってしまったケースもあります。

本当に嫌なんですよ。しかし、例えば、「今日ポップコーンを買って行ってみんなで食べましょう」というメールを直後に送ってしまっていると、裁判官が意思に反して性交渉させられたという人が「ポップコーンを一緒に食べましょう」などと言わないでしようとなります。メールを送ったことにはいろいろ理由があるのですが、そういうものを出してくる人がたくさんいます。

司会：その点に関する裁判例はあるのですか。

板倉：それについてP大学事件*9というのがあります。被害者はある程度地位の高い人、助教授で、加害者は教授なのですね。助教授をやるくらいの女性です。きちっと意思表示もできますし、それから帰国子女なので日本ですっと育った人よりは意思表示する人なのだと思うのです。

しかし、それでも、「飲みに行こう」とすぐくるさかったので、自分で「では、飲みに行きましょう」とメールをして。お店でひざを触られたり、体を触られたりとか、いろいろ屈辱的なことを言われるのですが、その後、お礼のメールを出したりとか、自分の方から別れ際に握手を求めたりとかしているのです。

一番は結局、セクシュアルハラスメントに遭ったのであれば、好意的なメールを送ったり、自分から握手を求めるとか、そういうことはしないのではないかとということで、彼女の主張は信用性がないと判断さ

れてしまいました。しかし、高裁は、立場の違いなどから、そういう迎合的なメールを送ったとしても、それがセクシュアルハラスメントがなかったという証拠にはならないということでセクシュアルハラスメントを認めたということです。

司会：加害者とされている方は、メールなどで「相手が誘ったんだ」とか、「相手も同意していた」と言いますよね。

板倉：はい。中には性的関係が続いてしまうことがあります。本当に不倫ではないかと思うような関係ですが、自分でホテルを予約したりとか、夫の悪口を言い出すこともあります。「夫が今帰ってきているからまずい」とか。後半になると自分が辛くなって、本当に疑似恋愛のような精神状況に陥って来こともあります。メールを証拠として出されると、裁判官が分からなくなるのですよね。

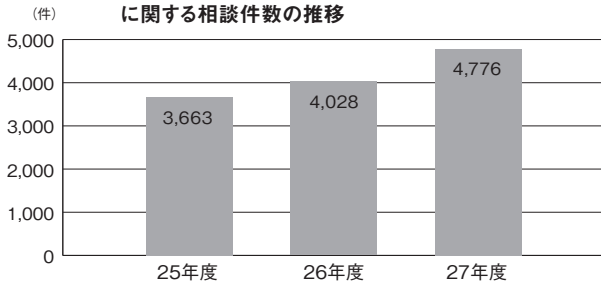
坂：厚労省が設けている、先ほどのセクハラに関する労災の判断基準で、改正内容のもとになった平成23年6月28日の『精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会・セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書』*10があるのですが、その中でも明確に言っていますね。被害者は勤務を継続したいとか、被害を少なくしたいという心理から、やむを得ず行為者に迎合するようなメールなどを送る、あるいは誘いを受け入れることもあると。このため、このような事実から被害者の同意があったと安易に判断すべきではないというふうに、心理的負荷の評価に当たり留意すべき事項の1つとして明確に挙げられています。これも、当時、板倉弁護士らとともに意見書の中で述べたことでした。

板倉：そうですね。これを裁判の証拠に付けるといいと思います。

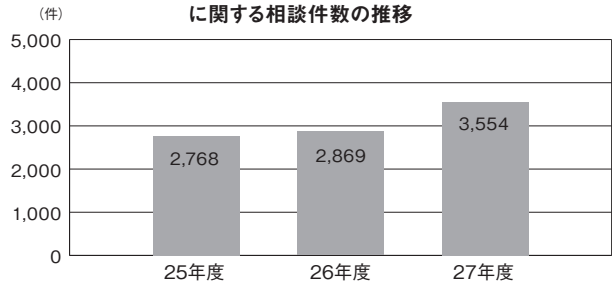
*9：P大学事件（大阪高判平成24.2.28 労判1048号63頁）

*10：精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会・セクシュアルハラスメント事案に係る分科会報告書の概要
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001hctq-att/2r9852000001hcxj.pdf>

「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数の推移



「育児休業に係る不利益取扱い」に関する相談件数の推移



*厚生労働省「平成27年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」をもとに編集部で作成

司会：裁判官でも、ご存知ない方もたくさんいらっしゃるのですか。

坏：全然知らないですね、ご存知ないですね。

司会：証拠として出す必要があるのですね。

坏：付けた方がいいです。あとは、被害者は、被害態様を一気に全部を話せないことがあります。例えば相談窓口に行ったときに、性的被害をされたこと自体が恥ずかしくて、全てを言えない場合があります。それに関しても、先ほどの報告書は、同じ個所で言及してくれています。医療機関に対して、初診時にセクハラを受けたことを話せなかったことをもって、心理的負荷が弱いと判断すべきでない、と書かれています。これは、社内の相談窓口でも同様だと思います。そういう被害を受けたこと自体が恥ずかしいという思いから、被害事実すべてを話し切れるわけではありません。ですので、後から申告したことを、直ちに嘘だとか付け足しだと安易に判断しないでいただきたいです。

3 マタハラ

【マタハラの現状】

司会：マタハラの現状についてはいかがでしょうか。

新村：そもそもまずマタハラとは何かという点ですが、マタハラとはマタニティハラスメントの略語です。マタニティハラスメントは明確な定義がまだ決まっているわけではありません。例えば連合が定めた定義だと、「働く女性が妊娠、出産をきっかけに職場で精神的、肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠、出産を理由とした解雇、雇い止めなどの不利益を被ったりするなどの不当な扱いを受けること」と定義されています。

ただ、実際の問題としては、その定義だと「働く女性の妊娠、出産」に限られるということになりますけれども、それと関連して、育児の問題もあり

ます。育児に伴う不利益取扱い、嫌がらせ、それは男女問わずありますので、そういう意味ではマタハラの問題というのは妊娠、出産を超えて育児のところにまで広がってきているととらえるべきだと思います。

具体的にどういったものがマタハラに当たるのかというのも、これもまだ具体的な法律が明確にあるわけではありません。1つは、妊娠・出産・育児に関連してさまざまな権利保障がされていますので、その権利をそもそも保障しないで行使させないことや、あるいはそれを行使することを理由に不利益な取扱いを行うこと。これは主に均等法と育児法に不利益取扱いの禁止という形ですでに法文化されていますが、それが一番典型的なマタハラだろうと思います。

それに加えて、不利益取扱いではなくても、職場で妊娠、出産、育児などに対して否定的な発言や人格否定をしたり、仕事を減らしたり、仕事をさせないなど、いじめ、嫌がらせが行われている場合、あるいはそういった言動が繰り返されることによって就業環境が害されるような場合、それらもマタハラの一形態に当たるだろうと思います。

司会：相談件数はどの程度で、被害類型についてどのようなものがあるのでしょうか。

新村：相談件数は、厚生労働省が発表している「都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」*11に均等室への相談件数が出ています。それを見ますと、均等法関連の相談は平成27年度で2万3,371件なのですが、そのうち妊娠、出産、結婚を理由とする不利益取扱いについての相談件数は4,776件となっています。

この相談件数は、平成25年度は3,663件、平成26年度が4,028件、平成27年度が4,776件でしたので、どんどん増えていることが分かります。

同じように育児介護関連の法律相談件数も出て

* 11 : http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/sekou_report/

関連条文②

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（均等法）

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

います。その中の育児休業に係る不利益取扱いについての相談件数は、平成25年度2,768件、26年度2,869件、27年度3,554件と、これもどんどん増えて、特に27年度が大きく増えたことが分かります。

これらを見ますと、マタハラに関連する相談というのは近時大きく増えていると言えるのではないかと思います。

実際に、私自身が取り扱うマタハラ事件は増えていきますし、労働組合や行政の相談窓口などに話を聞いても、今までなかったマタハラ相談というのが最近聞かれるようになりました、とよく聞きますので、マタハラという言葉の周知に伴って相談件数も増えているのだろーと思います。

平成27年の9月、10月に行われた調査で、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果」*12があります。それを見ると、マタハラの実態がある程度分析できます。まず妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けたことがあると回答した人が正社員の21%、派遣社員だと48.7%です。ですから、正社員でも5人に1人、派遣社員に至っては2人に1人ぐらいがマタハラを経験している実態が分かります。

司会：被害類型としてはどのようなものがあるのでしょうか。

新村：どういった不利益取扱いを受けたのか、という内容についての上記調査結果を見てみますと、迷惑、辞めたらなどと権利を主張しづらくする言葉、発言があったというのが一番多く、47.3%になっています。続いて実際に不利益取扱いを受けたという回答も多く、解雇が20.5%、雇い止め21.3%、それに続いて退職強要や、賞与の不利益算定、不利益の配転とか人事考課での不利益な査定、そういった不利益取

扱いが続きます。

司会：誰からマタハラを受けることが多いのでしょうか。

新村：上記調査結果では、直属の男性上司が一番多くて19.1%で、次に多いのが、直属上司よりもっと上の男性役員等で15.2%なのですが、女性からのハラスメントも多く、職場の直属女性上司からが11.1%、女性の同僚、部下からが9.5%となっています。特に同僚、部下からのマタハラは女性からが多いというのが分かると思います。

司会：マタハラをするのはどのような理由からでしょうか。

新村：男性上司によるマタハラの場合は、性別、役割分業意識が根強くて、女性というのは妊娠したら家に入るべきだという個人的な考えがあり、それに基づいて妊娠、育児に対して否定的な発言を故意なくしてしまったり、あるいはそれが社風だからと職場から排除したりするケースが多いように思います。

一方、女性によるマタハラの場合は、女性上司が、妊娠・出産・育児を乗り越えた自分と比較して、「あなたはできないのか」と言ってハラスメントをするケースがあります。また、同僚女性の場合には、長時間労働で仕事が多い職場の中で出産や育児で仕事に穴をあけられるとそれを埋めるのは自分たちなんだという怒りが、本当は会社に向くべきなのに、権利を行使している労働者に向かって迷惑だという形で向いてしまうというケースもあります。

【法律改正】

司会：平成28年3月の育介法や均等法などが一部改正立法された内容をご紹介いただけますか。

出口：前提として、マタハラについて直接規定した法律はありませんが、例えば均等法の9条3項に、妊娠、出産に関する事由などで解雇その他の不利益取扱いをしてはならないという規定があります。また、育介

* 12 : <http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/150.html>

関連条文③

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育介法）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

法10条にも、育児休業を申し出たり、あるいは育児休業したことを理由に解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないという条文がありますから、不利益取扱いに対して、これらのような条文に違反すると主張できます。

追ってお話する平成26年の最高裁判決で、均等法9条3項が強行規定であり、これに違反する取扱いは無効であることが明確に述べられて、これらの条文の重要性が社会に知られるようになったことでもあると思いますが、今年3月に育介法や均等法などを一部改正する法律が成立しました。

施行は平成29年1月1日ですが、新たに使用者にマタハラを防止する措置が義務付けられます。先ほどもご紹介がありました、同僚や部下からのマタハラも意外と多いという現状に鑑み、上司や同僚らが、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由に就業環境を害する行為がないよう防止措置を講じなければならないという趣旨の規定です。

具体的には、事業主から労働者に周知する、啓発する、事業所内で相談体制を整備するということが求められるようになります。この改正を受けて、現在、厚労省で、事業主が雇用管理上講ずべき措置についての指針案を作っています。6月24日までがパブリックコメントの期間中でしたから、近いうちにこの指針は成立すると思います。

マタハラについては、この新しい指針のほか、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚労省告示）があります。この告示には、いかなる取扱いが不利益な取扱いに当たるかが、具体的に説明されており、事業主に説明する際に引用できる資料になっています。今後は防止措置義務に

関する新しい指針も参考にすることになると思います。

もっとも、セクハラとされる言動の多くが業務遂行とは無関係であることと比べて、マタハラは業務遂行に関して問題となるものが多いです。雇用管理上講ずべき措置についての新たな指針が、回りくどい記述が多く、分かりにくい印象を受けるのは、業務遂行の過程でマタハラと評価すべき事象とそうでないものとを明確に区別し切れない難しさがあるのではないかと推測するところです。

坏：雇用保険法改正という形で、均等法、育介法もワンプッケージで改正されたときに、派遣に関しても改正がされています。派遣法上、均等法に関しては、派遣先も事業主とみなすという規定はすでにあったのですが、今回、育介法に関しても足並みをそろえ、派遣先を事業主とみなすこと、あとは派遣先も「不利益取扱い」をしてはいけないという点が加わりました。

【マタハラ裁判例】

司会：実際の裁判例にはどのようなものがあるのでしょうか。

出口：大きく話題になった広島的事件の最高裁判決^{*13}ですね。この事案は、病院に勤める理学療法士の方が妊娠を機に労基法65条3項に基づく軽易な業務への転換を使用者に申し出たところ、副主任の職位を免ぜられ、育児休業終了後も副主任に戻してもらえなかったというケースです。そもそも副主任を免じた措置（措置1）自体が均等法9条3項に違反する違法、無効なものだという請求を主位的な請求とし、育児休業の終了後も副主任に戻してもらえなかった措置（措置2）も育介法10条等に違反する、違法、無効なものだということを予備的な請求として訴え出しました。これらの各措置が不法行為あるいは労働

* 13：広島中央保険生協（C生協病院）事件（最判平成26.10.23 労判1100号5頁）

● 広島中央保険生活協同組合事件

(最判平成26.10.23 労判1100号5頁)

【事案の概要】

病院の理学療法士として勤務する者につき、妊娠したため、労基法65条3項に基づいて軽易業務への転換を請求し、この異動により、これまでの副主任の役職を免ぜられたが（措置①）、その後育児休業明けに副主任に任ぜられなかった（措置②）事案につき、当該女性が、措置①は、均等法9条3項に違反する

無効なものであり、措置②は育児法10条に違反する無効なものであると主張し、副主任手当の支払い及び損害賠償請求を求めた事件。

【判決の要旨】

均等法9条3項について、これに反する事業主の措置を禁止する強行規定と解することが相当としたうえで、女性労働者につき、妊娠・出産・産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである

契約上の債務不履行に該当するとして損害賠償も求めています。

このような配置転換のような事案では、東亜ペイント事件*14がリーディングケースになっていて、業務上の必要性があれば、比較的広く配置転換が有効とされてきたという判例の流れがありました。ですから、配置転換のようなケースで無効を主張して争うことはかなり難しいと認識されていたと思います。

おそらく同じような考え方で、一審も二審も、訴え出た労働者の側が負けています。労働者の同意もあったし、業務上の必要性も一応あったとして、人事権の濫用ではないと判断されました。しかし、最高裁判決は、使用者の裁量権の範囲を、均等法や育児法の趣旨を考慮し、限定しました。そこに特色があるのではないかと思います。

具体的に言うと、これまで、均等法9条3項の効力というか、その法的性質について正面から判断した判例はありませんでしたが、均等法9条3項は強行規定であるとして、これに反するものは労働者が承諾していないものはもちろん、渋々承諾した場合のような、同意があるように見える場合も均等法9条3項に反するものは無効であると打ち出したところが新しい判断として注目されたのではないかと思います。

司会：この判決が出る前と出た後の違いはどのようなものとなるのでしょうか。

出口：この判決が出た後とその前とでは、労働者側でマタハラ、あるいは不利益取扱いの争い方、あるいはこれが裁判所で通るかどうかわという見通しがおそらくかなり変わったように思います。この最高裁判決の後には、この判決が示した枠組みを当てはめて主張することで裁判所の理解が得やすくなったのではないかと思います。その辺はいかがでしょうか。

新村：この最高裁判決は、妊娠中の軽易業務への転換を「契機として」降格させるのは原則違法無効であり、例外として自由な意思による同意、あるいは特段の事情のある業務上の必要性がある場合には有効だと述べていますが、原則のところでは、「契機として」という言葉を使っているのがポイントだと思います。広辞苑で引いてみると、「契機」とは「きっかけ」という言葉に置き換えられるのですよ。

今までは、妊娠・出産等を「理由とした」不利益取扱いという条文なので、理由のところでは会社側の方から妊娠・出産とは別の理由が主張された場合には、労働者の方で妊娠・出産が理由なのだという立証することがなかなかできず、裁判所もあまり推定を働かせないために、結局一般的な解雇法理や配転法理などで判断されてしまうということが多かったです。

私の担当事件で、妊娠を告げた途端解雇されたケースがありましたが、それでも会社が解雇理由は能力不足だと主張したため、全く妊娠に伴う不利益取扱いの禁止の話にならなかったという経験がありました。今回、「契機」つまり「きっかけ」が妊娠・出産であれば、不利益取扱いは原則無効であるという原則論がきちんと示されたことで、いろいろなケースに応用可能なのではないかと思います。

出口：「契機として」というのは、これは厚労省の通達等で、基本的に時間的に近接しているかどうかで判断すると解されているものですか。

坪：「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」ですね。

新村：厚生労働省が平成27年の1月23日付けで通達*15を出してしまっていて、それに基づいて、3月31日付けでQ&Aが出ています。通達には「契機として」

* 14：東亜ペイント事件（最判昭和61.7.14 労判477号6頁）

* 15：雇児発0123第1号「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について

と判断した。

そして、例外的に、①当該労働者につき自由な意思に基づいて当該不利益取扱いを承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②事業主において当該労働者につき当該不利益措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、当該措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である、と判断した。

というのを厚生労働省としては時間的近接性で判断すると書かれていまして、Q&Aを見るとその時間的近接性というのは原則としてその事由の終了から1年以内としてみるという基準が出ています。要は妊娠・出産から1年以内の不利益取扱い、あるいは育児休業の終了から1年以内の不利益取扱いは、原則として違法無効と考えるということです。そして、例外的な事情があるかどうかを会社に説明を求めていく、厚生労働省の指導がそのような考えを前提でやることが示されたのは大きな意義があるのではないかと思います。

出口：以前は、「契機として」の解釈が壁になっていたのですね。

坂：実質立証責任が事業主に転換されたと評価されていますね。

出口：そうなのですね。最高裁判決が出る前も後も、妊娠や出産を契機とした不利益取扱いではないのだという主張がなされるようです。この点について、労働者側で解雇や雇止め無効を争うときには、単に時間的に近接しているから「契機として」に当たるといえば、会社側の立証をきちんとしてもらいたいと思います。実際には、裁判所が、妊娠や出産を契機としていないことの立証をどこまで厳しく会社側に求めているかは、まだよく分からないという話を聞いたこともあります。本当は時間的に見れば「契機として」に当たるはずなのに、労契法の16条に基づいて、解雇の合理的な理由がないという、いわゆる一般の法理で判断されてしまったケースもあると聞きます。結果的に解雇無効と判断されても、事案の本当の問題がうまく浮かび上がらなかったというお話も聞きます。

坂倉：裁判の数を増やすべきだと思います。判例を増やすというのが日本はなかなか難しいです。一般の労働者が、しかも妊娠していたり、子供が小さいと、違法であっても、お金も掛かる、裁判するまでに時

間もかかる。あとはどうせ裁判してもあまりお金が取れないとか、司法手続きなど救済手段を使うことに對するモチベーションを下げる要因がたくさんあるのです。法律で定められている権利をいかに労働者の側が使いやすくするかという実効性確保のところが日本はとても遅れているように思います。

例えば、韓国とかアメリカは行政機関が提訴権限を持っているから当の本人は裁判をしなくていいとか、あるいは韓国は労働組合が提訴権限を持っています。それから日本はセクハラの賠償金の額がとても低いのですが、こんなにひどい目に遭って、勇気を持って裁判したけれども「結局それだけですか」と落ち込んで「もうだったらやらない」となってしまうので、賠償金の額を上げる必要もあると思います。あるいは制裁的な意味の慰謝料を少し上乘せするような考え方にするなどの方法もあると思います。また、集団訴訟をできるようにした方がいいと思うのですよね、クラスアクションの制度の導入は必要だと思います。

そのためにはやっぱり労働者の側が声を出さなければいけないのですが、個々の労働者、特に女性の方が分断されてしまっているのです。エリートの人はそのすぐエリートだけれども、非正規でなかなか声を上げられない人とかは声を出す気力もないし、生活でもう手一杯みたいなのところがあって。労働組合も組織率も落ちているので、どのように一般の労働者の声を法制度に反映させるか考えなければなりません。

我々弁護士もそうですけど、声をすくい上げていくというのは工夫しなければなりませんよね。

あと外国人の問題も、言葉が分からない、どこに相談したらいいか分からないというのがあったら、権利侵害されやすいということになります。ビザの問題も含めて、どうやって権利行使させていくかということを弁護士会の方でどんどん提案していかなければいけないかなと思っています。

司会：マタハラの件ではほかに何か重要な裁判例はあ

判例紹介③

マタハラの重要な判例、裁判例

●日本シェーリング事件
(最判平成元.12.14 労判553号16頁)

「賃上げは稼働率80%以上のものとする」との協定があり、産休、育児時間等を欠勤として算入する取扱いを行っていたことについて公序良俗（民法90条）に反して違法とし、協定を無効と判断した。

●桐朋学園事件
(最判平成15.12.4 労判862号14頁)

出勤率が90%以上の従業員を賞与支給対象者とする旨の就業規則条項の適用について、その基礎とする出勤した日数に産前産後休業の日数等を含めない旨の定めが公序に反し無効とされた。

りますか。

新村：まず賃金関係では、上記「判例紹介③」のとおり、育児休業や産休を取得したことを理由に、賃金や賞与の支払いにおいて、ノーワーク・ノーペイを超えて不利益に取り扱ってはならないという裁判例が多くなっています。

そのほかには代表的なマタハラ事件としてはコナミデジタルエンタテインメント事件があります。育休明けの担当職務の変更と役割グレードの引き下げについての事案で、東京高裁判決は、役割グレードの引き下げは一般的な人事権の濫用に基つき違法と判断しましたが、担当職務の変更そのものは違法としませんでした。

この点、先ほどの広島中央保険生協事件の最高裁判決の櫻井補足意見は、育児休業明けの業務については、育介法21、22条とその運用指針において、原職に復帰させることが多く行われていることを前提として雇用管理が行われるように配慮すべき、と定められていることを踏まえて、実質的に育介法の趣旨や目的に反していないのかどうかをきちんと判断するようにと述べています。これに当てはめれば、コナミデジタルエンタテインメント事件の事案も一般法理ではなく育介法から、担当職務の変更の点も含めて判断することができるのではないかと思います。今後はそういった形で育介法10条を使って判断がされるようになるべきです。

4 経験談・残された課題等

司会：最後に皆様の経験談、残された課題等につきお話しいただけますでしょうか。

新村：私は今すごく悩んでいるのは、マタハラ事件についてどのように早期に本当に必要な解決ができるかということです。一般的な事件だと、退職・金銭解決して終わるケースが多いのですが、マタハラの場合

合には子供を抱えて、産休、育休という女性にとっては一番働きづらい時期にそういう労働事件が起きってしまうという状況なのです。

例えば、そこで辞めることになってしまった場合には、また新しい職場を見つけたりするのがすごく難しいのです。だから本当は事件が起きたときに、早期に原職や、またその職場に戻って働き続けることがすごく大事だと思うのですが、なかなかそれができないのが現状です。そうするとやはり解決もしにくいですし、裁判も長引いてしまうことがあって、どうしたらいいのかなと思っています。

1件だけすごくよい解決ができた事例がありました。有期契約の労働者で育休を取らせないとと言われて、育児休業を取る権利があることの確認を求めて労働審判を提起しました。その方は、育介法5条の育児休業の要件に当てはめても問題なく育児休業を取れる人だったので、相手方の代理人から「取らせます」という答弁書が返ってきました。そして、労働審判の中で育休を取らせること、雇い止めしないこと、育児休業給付金の給付手続きに会社が協力すること、復帰後は原則として原職に戻すこと、という内容の調停が成立しました。その方はその後もう何年も経ちますが、今もその会社で働き続けています。

せっかく労働審判という手続きがあるので、うまく辞めずに働ける事件解決ができたらいいなと思っています。そういう意識を、双方代理人はもちろん、裁判所にも、もっと持ってもらいたいと思っています。

板倉：私は裁判をしやすくする実効性確保の措置をもう少しする必要があると考えます。法文の実体面で充実するだけでなく、権利保障しているのであれば、それをどうやって使いやすくするか、という法の実効性確保のための制度づくりを弁護士の方で提言していかないといけないと思っています。

坪：裁判所に対して、そして、会社側の代理人をしていらっしゃる方に、それぞれ申し上げたいと思います。

●医療法人稲門会(いわくら病院)事件

(大阪高判平成26.7.18 労判1104号71頁)

育児休業3カ月を取得した男性看護師について、①3カ月以上の育児休業をした者は翌年度の職能給を昇給させないとの就業規則の定めに基づき昇給させず、②3カ月以上の育児休業をした者は当年度の人事評価の対象外になるとして、一定の年数を継続して基準を満たす評価を受けた者に付与される昇給試験の受験資格を認めなかったことが、育児法10条に違反し、公序良俗に反し無効とされた。

●コナミデジタルエンタテインメント事件

(東京高判平成23.12.27 労判1042号15頁)

育休からの復職後、担当職務を変更され、役割グレードを引き下げられた事案。一般的な配転の権利濫用法理で判断したものの、育児法の趣旨を引用して、役割グレード、年俸額の引き下げ、成果報酬ゼロ査定は違法とした。

まず裁判所に対してですが、最高裁において、まずは「契機」とする不利益取扱いが原則違法・無効との判断枠組みが示されましたので、「契機」にあたる場合、事業主側に争点には関係ない無用な主張をさせないで欲しいです。時系列から見て、明らかにこれは事後の付け足しだろうというような事案についても、裁判所はほとんど争点整理されず、人証申請段階を迎えます。裁判所に訴訟指揮を取っていただき、主張整理していただかなければ、会社側はお立場として、延々と本人の問題点と思われる主張を連ねざるを得ないということになるのではないのでしょうか。

幼い子を抱えて訴訟の打ち合わせをするということ自体、とても大変なことです。そのうえ、人格非難的な主張を、しかも膨大な量でなされることが多く、それをいちいち一つ一つ反論しなければいけません。私が受任し事件化するケースは、これまで全く聞いたことも注意を受けたこともない、というようなケースばかりです。判決段階で立証責任を転換した形で判断すればよい、というのではなく、広島事件最高裁判決がそうした枠組みをあえて示した背景事情や均等法などの趣旨という原点を十二分に踏まえていただき、訴訟継続に当たっても、不毛な争いで当事者双方が無用に消耗せぬよう、そういう訴訟指揮をしていただきたいと強く希望します。会社側の代理人をしている方に対しても、事業主をあおるような形ではなくて、早期解決のみちを模索していただく。そして、来年1月1日から指針も施行されるはずですが、マタハラ自体を起こさせないという点を周知徹底していただきたいなと思います。

妊娠婦の方が産休育休で長期間職場を不在にすることでいわば職場の仲間から外れる。

これも、ハラスメントを助長する要因だと思います。例えば、長時間労働を余儀なくされている職場ですと、「自分たちは、長時間労働なのに、有給すら消化できないのに」という不満が、「何であいつだけ休

んでるんだ」というような怒りとなって、不在にしている妊娠婦にわーっと押し寄せるわけですね。妊娠婦は昼夜問わず2、3時間睡眠の育児を強いられ、決して休んでいるわけではないのです。そもそも、自分たちの労働条件の劣悪性への不満は、本来、増員要求等をもって事業主側にぶつけるべきです。ところが、トップはその不満を回避すべく、あえて妊娠婦のほうに向かわせていくというパターンも多いのではないかと思います。そして、トップはあることないことを掘り起こし、妊娠等ではなく、それらを「理由とする」不利益取扱いとして仕立て上げ、二度と復帰させない、という流れとなっているのでは、と懸念しています。

皆様には、そうした状況が起こりがちであることを共通認識としていただき、今のご時世、そういったことはやるべきでない、むしろ、トップが妊娠出産を歓迎しているという点を強く打ち出していただくよう、ご指導いただければ、日本の職場環境全体は変わってくるかなと思います。できれば、さらに、妊娠婦の職場復帰やその後の職場環境整備にもご尽力いただくとか、そういう方向になっていけばと思います。

マタハラを起こした企業、という悪評は、SNS等であつという間に浸透し、新卒の方々は回避という事態になるでしょう。妊娠婦をいかに活躍させるかということは、実は、長時間労働が当たり前の職場自体をどう変えるか、という点と強くつながっています。各職場での妊娠婦復帰とその活躍が、オセロを黒から白に変えるように、職場全体の働き方の見直しにつなげていただくことを希望します。女性活躍推進法も施行されていますので、むしろそういう方向でうちの会社はこんなに妊娠婦を活用して活躍させていますよ、とプラス方向を打ち出していただきたいなと思います。

司会：本日はありがとうございました。

(構成：難波 知子)

INTERVIEW：インタビュー



ダンサー

織田 慶治さん 理子さん

今月のインタビューは、社交ダンス統一全日本選手権 6 連覇を果たした、社交ダンス界のスーパースターである織田慶治、理子ペアです。まだまだ日本では社交ダンスがメジャーとはいえな
い中、社交ダンスの魅力に魅せられ、二人が出会い、世界に飛び
出し、日本のプロ社交ダンス界において並ぶ者のない、トップに上
り詰めるまでの興味深いエピソードを聞かせていただくことがで
きました。社交ダンスをやっている人には垂涎の、社交ダンスを
やっていない人には、社交ダンスにはまるきっかけとなるインタ
ビューです。また、お二人は、社交ダンスのペアから、人生のペ
アとして御結婚され、現在御夫婦でオダケイジダンスアカデミー
を経営し、指導者としてダンスレッスンを行っております。同じ仕
事、同じ職場を持つ夫婦関係円満のヒントもお聞きすることがで
き、弁護士同士のカップルにとっても必見のインタビューです。

(聞き手・構成：富田 寛之)

—— よろしくお願ひします。

慶治・理子：よろしくお願ひします。

—— (ホームページのプリントを見せて) これは『マツコの知らない世界』の番組の一部を取りあげたホームページなんですけども、全日本ダンス選手権6連覇ということが取り上げられていますね。

慶治：取り上げていただきました。

—— この6連覇というのがどれくらいすごいのかというのを教えていただけますでしょうか。

理子：社交ダンスの世界というのは、ボクシングなどと同じで団体が分かれています。各団体にチャンピオンがいて、その各団体のチャンピオンも含め、日本の全ての団体のプロダンサーが出場する大会が、年に一度行われます。それが「統一全日本選手権」という大会で、その大会の6連覇なんですね。

—— なるほど。

慶治：なので、「統一全日本選手権」のチャンピオンになるということは、日本の頂点ということになるんです。

—— プロのダンサーというのはどんな試合に出たりとか、どこで賞金を稼いだりするのでしょうか。

慶治：残念ながら社交ダンスの世界というものがまだ

メジャーじゃないんですよ。スポンサーさんも大きな企業というのはまったく付いてなくて…。あの時は優勝賞金が40万円でしたね。日本一なのに。なのでプロのダンサーは基本的にはアマチュアの生徒を教えて生計を立ててます。トップクラスになると日本全国でショーをするようになります。

—— そうするとプロとアマの違いというのはどういうところになるのでしょうか。

慶治：教師試験ですね。結局、教師資格を取った者がプロということになります。

理子：ただ、プロの世界にはランクがあって、そのランクでレッスンやショーの値段も変わっていきます。

—— 上がっていくときに昇級試験みたいなのがあるんですか。

慶治：級別に試合があって、A級、B級、C級、D級、ノービス級とあります。1つの試合でだいたい100～200組のプロの選手が出場するのですが、昇級できるのはその試合で決勝に残った3組～6組のみ。ノービス級の試合で勝ち上がるとD級になり、D級の試合で勝ち上がるとC級になるという仕組みです。なのでA級になるということは、とても大変なことなんです。そして全日本の大会で3回優勝すると、A級の上のSA級になることができます。相撲でいう横綱ですね。要するに全日本チャンピオンです。日本には1組しかいません。

——なるほど。

理子：それが私たちです。

——先生方、ダンスを始めたきっかけというのは？

理子：実は、「ウッチャンナンチャンのウリナリ」（日本テレビ平成8年～平成14年、企画として「ウリナリ芸能人社交ダンス部」がある）を見てなんです。

——そうなんですか（笑）。

理子：世の中にこんなに楽しそうなダンスがあるんだと、もう衝撃でしたね。

——なるほど。慶治先生は何がきっかけですか。

慶治：僕は実家の近くにダンススタジオがあって、そのダンススタジオの娘さんと幼なじみで、ちょくちょく家に遊びに行っているときに、その娘のお母さんに「1カ月後に発表会があるから、うちの娘と出てよ」と言われたのがきっかけです。

——それは何歳ぐらいでしたか。

慶治：中2のときですね。13、14歳でした。

——思春期ですね。

慶治：そうです（笑）。だから友達には内緒にしました（笑）。

——内緒ですよ。

慶治：当時は社交ダンスは年配の方の趣味というイメージがありましたね。

——確かにそうですね。ダンス漫画とかのシーンでも出てきますが、なかなか男の子としては、恥ずかしくて言えない部分がありますよね。

慶治：言えないですよ。でも、よくないですよ。本当はもっとカッコいいのに！

——どういう点が一番の魅力でしたか。

慶治：最初は嫌だったんですよ、実は。

——嫌だったんですか。

慶治：というのは、群馬の田舎では若い子で社交ダンスをやっている子もいないですし、自分自身社交ダンスの世界も知らなかったの、これはもうご年配の方が

やるものじゃないかなとずっと思っていました。

それが、あるときにプロのショーを見る機会がありまして、プロのダンサーの踊りを見たときにものすごく衝撃を受けましたね。本当にカッコよかった。そのギャップですね、結局は。若い人もやっているんだ、プロの世界はすごいんだと。それで高校を卒業したらプロになろう決心しました。

——なるほど。そうですか。理子先生は？

理子：私はテレビの「ウリナリ」を見て社交ダンスを始めました。始めてから、もう本当にダンスが楽しくて、毎日ダンスをしていたので、学校にもダンスシューズを持って行って廊下とかで毎日ルンパワークを練習したり、あと友達とか男の子とかみんなに声を掛けて、体育館でダンスをやらない？と誘ってみんなでダンスをしたり（笑）。

——すごい好きで、そのまま先生というか、競技ダンスの世界に入ろうと思ったのですか。

理子：そうですね。また習っていた女性の先生が、美人ですごく優しい先生で。その先生への憧れとかもあって、絶対プロになりたいと思っていました。

——なるほど。それでお二人がペアをというか、組まれたのが2002年というふうに書いてあるんですけども、これは何かきっかけがあったんですか。

理子：お見合いです。ダンス雑誌のリーダー＆パートナー募集のところで。

——お見合いをして、ペアを組もうかという決め手は、どういうところでしたか。

慶治：初めてダンスのお見合いをした時に、踊った感触やフィーリングがマッチしていたのと、やはり志が同じところにあったということが一番の決め手でしたね。お互いに全日本のチャンピオンになるという夢がありましたから。

——そのときから日本一を目指して見ていたんですね。

慶治：そうですね。すぐにでも海外に行って勉強をしたいという意見も一致していました。

理子：私も初めて踊った時に、フィーリングで絶対この人だと思いました。



——それは踊りの相性がいいということでしょうか。

理子：初めて会って、すぐに相性がいいかどうかは分からないんですけど、手を組んで踊った感覚が何か特別な感じがしました。まだまだお互いに下手なんですけど、あ、これだ！という感覚でしたね！

——そうすると最初に出会ってからずっとペアとして続いているということですね。そういうペアはなかなかいないのではないですか。

慶治：珍しいと思います。

理子：そうですね。

慶治：やっぱり価値観って大事ですからね。社交ダンスって結婚相手を見つけるよりも難しいといわれているんですよ。2人のダンスに対する熱とか、身長や体型のカップルバランスとか、あと求めているものとか目標とか、そして踊りの質ですね。全部が合っていないと成功するのは難しいんです。

——ダンスではやっぱり男性側がリーダーになって女性がパートナーという感じになりますけど、その男性側がリードするのに対して、女性側がフォローするみたいな、そこら辺の性格的なところも合致をした方がうまくいくのでしょうか。

慶治：リード＆フォローというのは性格的なものよりもダンスの技術的なものになっていきますね。社交ダンスというのは2人で踊るものですから、男性のリードに対

して女性がフォローし、2人のダンスが出来上がっていきます。なので、フィフティー・フィフティーですね。男性のリードがいくらうまくても、女性のフォローがうまくないと踊れないんですよね。もちろんその逆もあります。

理子：両方うまくないと無理ですね。片方がうまいからと成功するわけじゃないんです。

——そうですか。なるほど。お二人は私生活でもご結婚をされたということなんですが、そうすると仕事でも一緒に、結婚生活の中でも一緒ということで、何かうまくいく秘訣みたいなってあるんですか。

慶治：私生活にはダンスを一切持ち込まないことですかね。

理子：一切持ち込まないですね。

——例えば今日昼間の試合とかでこんなところがあったよねとか、例えば合わないところとか、ミスしたところがあったよねみたいな話を話したりしないのですか。

慶治：練習ではとことん話し合いや研究をしますが、家ではしないですね（笑）。

——意図的にシャットダウンしているんですか。

理子：いや、自動的に切れちゃいます。

慶治：自分たちの練習や生徒のレッスンで、朝9時から夜12時まで踊りっぱなしですからね。家ではダンスの話はしたくないですね（笑）。

理子：何か不思議なのは、私たちはダンスでケンカとかをしても、練習が終わったらもうケンカは終わっているんですよ。その切り替えがうまく行く秘訣ではないでしょうか。

——ダンスのカップルから、この人、好きだなという感じで実際に付き合うようにきっかけとかがあったんですか。

慶治：自然とですね。

理子：やっぱり一緒に過ごす時間がすごく長くて、毎日練習するので。

慶治：目標や価値観も同じですからね。自然と。

理子：自然とそうなっていました。

——映像を見て、慶治先生の歩き方がすごいかっこよかったのがすごい印象に残っているんですが、ラテンウオークのかっこいい見せ方みたいなコツはどのようなものなのでしょうか。

慶治: 基本的に何でもそうだと思うんですけど、基礎がとても大事なんです。例えばプロ野球選手は何度も何度もバットの素振りや、投球フォームを確認、練習するじゃないですか。サッカーだって、卓球だって。それぞれのスポーツにはそれぞれの立ち方や構え方があるように、ダンスにもダンスの基礎があって、そこがまず第一です。その土台を徹底的に体に叩き込むことが大切です。

理子: 基本ですね。

慶治: そう。根本をまず徹底しないと、きれいいに見えるポイントはそこでしょうね。それができるようになるには、何年ものかかりますけど（笑）。どの世界でも一緒だと思います。

—— なるほど。私、過去の全日本選手権の画像をちょっと拝見したんですけど、素人目にも一番目立っているかなと思いました。織田ペアのここがあったからこそ6連覇できたみたいなの、そういう特徴とか強みとかいうのはどこら辺なんですか。

理子: やっぱりストロングさとしなやかさを両方兼ね揃えているところじゃないでしょうか。

慶治: 僕もそう思います。

—— 強さってどの辺に出るんですか。

理子: ダンスというのは、全身運動なんです。ただ手を上げるという動作にも、あらゆる箇所の筋肉や神経を使って手を上げるわけです。それがダンスになる。なので身体のすべてをコントロールできる筋力が必要になっていきます。それがダンスの強さに繋がっていきます。

慶治: 強くしなやかな筋肉。ボディービルダーのような筋肉ではなくバレリーナのような筋肉ですね。

—— そうですね。先ほど海外の留学を考えられていたということですが、実際に留学は？

慶治: ずっとしていました。

理子: はい。ロンドンとアメリカです。

—— やっぱりロンドンとアメリカというのは、社交ダンスの世界では本場なんですか。

理子: ロンドンが聖地ですね。

慶治: 一応ロンドンが本場なんですけど、僕らのコーチャー、元世界チャンピオンのドニー・バーンズという先生

がアメリカに住んでいるので、僕らはアメリカにレッスンに行って、試合1カ月ぐらい前にロンドン入りをして、調整をして世界大会に出場するという流れですね。

理子: UK チャンピオンシップ、ロンドンインター、全英選手権と、年に3回あります。

—— なるほど。その大会で世界のベスト24に入られたのですね。

理子: はい。世界の16位が私たちの最高順位です。

—— 今からダンスを目指そうとする人に、何かメッセージがもしあるとしたら。

慶治: 社交ダンスは子供からお年寄りまで、あらゆる年齢層やニーズに合わせてできる最高のスポーツです。2人で音楽に合わせて踊るから、とても楽しいんですよ。誰でもすぐできる簡単なパーティーダンスから気軽に始めてみてください。1人で社交ダンスを始めてもプロの先生と一緒に踊ってくれるので、簡単に踊れるようになります。音楽にのって体を動かすことがこんなにも楽しいのか！と思うはずですから！

—— 最後に、弁護士とか法律に関してどんなイメージを持たれているかというのを。

慶治: 何でもそうなんですけど、ダンスのことはダンスの先生、野菜のことは八百屋さん、電気のは電気屋さんに聞きますよね。やはりその道のプロの方なので、尊敬しますね。

理子: 法律は弁護士さんに聞くということですね。

慶治: そう。尊敬しています。

—— ありがとうございました。

慶治・理子: こちらこそありがとうございました！

プロフィール おだ・けいじ/さとこ

2002年カップル結成。2009年スーパージャパンカップ全日本セグエ選手権優勝、日本インターナショナルダンス選手権日本人最高位を皮切りに、若干26歳の若さで全日本チャンピオンとなる。その後、日本の数々のタイトルを総なめに。海外では全英選手権ブラックプールのチームマッチに3度のアジア代表として選出され、ロンドンインベリアルチャンピオンシップでは日本人では10年ぶりの快挙となるファイナル入りを果たす。JBDFラテンSA級の称号を取得。2014年11月に行われた国内最大の大会、統一全日本選手権で前人未到の6連覇を成し遂げ、現役競技を引退。現在、日本全国でのショーや、後進の育成、ダンス界の発展に尽力している。2014年11月4日放送の「マツコの知らない世界・社交ダンスの世界」に日本一のカップルとして出演。1時間トークやダンスを披露した。

今、憲法問題を語る ―憲法問題対策センター活動報告―

第59回 日弁連人権大会プレシンポ 「おかしくない？ 投票できても声は出せない～どうなる高校生の政治参加～」報告

子どもの人権と少年法に関する特別委員会事務局次長 澤田 稔 (53 期)
憲法問題対策センター副委員長 西田 美樹 (54 期)

本年6月19日、改正公職選挙法が施行され、有権者が18歳以上にまで拡大されました。東京弁護士会では、本年6月24日、高校生の政治活動についてどのようにあるべきか、会長声明を発表しました。

高校生の初の選挙権行使を前にし、そして本年の人権擁護大会シンポジウムの第二分科会が主権者教育であることを受けて、本年6月1日午後6時30分からクレオにて、大会主催による人権擁護大会プレシンポ企画「おかしくない？ 投票できても声は出せない～どうなる高校生の政治参加～」が開催されました。当日は150名が参加し、翌日のNHKニュースでも放映されるなど大きな反響を呼びました。ちなみに、タイトルの「おかしくない？」は、もちろん、尻上がりのイントネーションです。

公選法改正により18歳以上の者に選挙権が付与されたにも拘わらず、文部科学省の通知やQ&Aでは、高校生の「政治的活動」等が学校による「禁止・制限・指導」の対象とされ、学校への「届出制」も許容されるかのようにされていることについて、コンパクトな問題提起がなされるところからシンポは始まりました。その中では、役者弁護士扮する高校生男女が、社会問題を取り上げた劇を観に行くことさえ学校に届け出る必要があるのではないかと悩む場面が演じられ、「届出制」下の高校生活の窮屈さが暗示されました（ちなみに、恒例の子どもたちと弁護士が作るお芝居「もがれた翼」は、今年、8月20日16時文京シビックホールです）。

続いて、現役の高校生・大学生が登壇し、自分の言葉で政治参加への思いを語り、聴衆を釘付けにしました。今回のシンポの目玉企画だったと言えるでし



よう。大人たちが「政治的中立性」に悩んでいることなど意に介さず、「政党の政策についてもっと具体的な知識を得たい」「政治は自分の将来と密接に関わっていると感じる」「学校の先生に教えてもらうのが一番」「いろんな考えを持った先生の意見をそれぞれから聞きたい」と訴えたのです。

荒牧重人教授（山梨学院大学）、菅間正道教諭（自由の森学園社会科）、広田照幸教授（日本大学）という豪華陣のリレートークも子どもたちの声のパワーにかき消されがちでしたが、それでも、「政治的中立」とは「無難なものにまとめること」「関わらないこと」では決してなく、「様々な意見に触れるということ」「それを権力が介入してはいけないということ」「これからの時代は市民が本気で社会作りに参加することが求められ、そのような市民を育てることこそが政治教育だということ」が熱く語られました。

私（澤田）が最も印象に残ったのは、シンポの最後に高校生が述べた感想で、「大学の先生の話は難しいと思った。やっぱり、自分たちが発信しなきゃと思った」というものです。その率直な物言いに心の底から笑い、共感し、未来に希望を持ちました。芝居あり、勉強あり、笑いありのお得なシンポでした。

理事者になり 新しい自分を発見！

今年の理事者室

理事者室では笑い声がよく聞こえます。谷筆頭副会長は駄洒落の名手です。私からみると、他の副会長には、話し始めると止まらない芸達者なアイデアマン、的確な指摘で上品に笑いをとる人、柔和な笑顔をたやさない人、超真面目な半面ひょうきんな人などがおり、皆気さくで、理事者の間には風通しの良さがあります。

小林会長は、「笑顔と対話」を大切に執務をしたい、と常日頃話されていますが、私たち副会長もそれを心掛けています。

広報活動の一層の充実 ― 担当分野から (1) ―

弁護士会が、社会の中で存在感を高めることは、弁護士の未来にとって有意義なことであり、そのために対外的な広報活動を推進することは大切です。これまでも東弁イメージ動画や各種委員会の活動を紹介する動画（7月現在は公害環境委員会の活動を紹介する動画）を東弁のホームページにアップすること、市民交流会を企画して司法制度や弁護士会活動について勉強・見学してもらうことなどにより、市民に対して弁護士会の紹介を具体的に行っていますが、今年度はさらに、東弁のアプリ等を含むさまざまな事業活動を市民向けに広く伝える新たな方法（イメージキャラクターの検討や新規の媒体を使っでの広報活動等）への取り組みを開始して一層有効な広報の実施をめざします。

また、憲法や人権・法教育の分野の委員会が市民向けのシンポジウムなどを通じて問題提起や意見表明を行う際に、より広く弁護士会の意見が社会に周知される



挨拶回りの合間に―最高裁にて

副会長 芹澤 眞澄 (43 期)

主な担当業務
人権擁護等人権関係委員会、男女共同
参画、両性の平等、憲法、広報(LIBRA含)、
市民会議、労働法制、消費者問題等



ように、マスコミの方々に情報提供をすることを積極的に行っています。5月3日憲法記念日の安保法廃止に向けた街頭宣伝活動、6月1日の高校生の政治参加についてのシンポジウム「おかしくない？ 投票できても声は出せない」には記者が取材に訪れ、記事に掲載され、朝のニュースで全国放送されたりしました。今年度はそうした当会の憲法や人権・法教育の分野の活動やメッセージなどを対外的に広報することにも一層つとめていきます。

第二次男女共同参画基本計画の策定と周知 ― 担当分野から (2) ―

育児期間中の会費免除及び会務活動免除の各制度の整備、女性会員室の改修等が実現されましたが、達成未了の事項や新しい課題もあります。弁護士会には、男女共同参画を推進し社会のモデルとなることが求められます。当会の男女共同参画推進本部は第二次男女共同参画基本計画を策定し、2016年から2021年の5年間の重点課題と行動計画を提案しています。秋の常議員会で承認がなされれば、会員の皆様に広報活動を行います。私は、当会が「性別にかかわらず個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」という目標に向かってさらに進化することに力を尽くします。

副会長としての姿勢と新たな自分の発見

一万歩以上を歩いた4月1日の関係機関への挨拶回りから、副会長の仕事は始まりました。

4月1日の朝のミーティングで、東弁の職員の方々に私が伝えたメッセージは、「一緒に働ける縁を大切にしましょう」、「ともにこの職場で一層成長しましょう」、「一人一人が会員を支え社会のために貢献しましょう」の3つでした。東弁の活動は会員のみならず、職員によって支えられていることが日々実感されます。

来春の任期満了まで、会長、他の副会長、囑託と職員の方々との信頼関係のもとで、よい仕事をしたいと願っており、心身ともに充実をさせて、努力を重ねていきます。

私は、最近、他の副会長から、「飄々としている」と言われました。弁護士業務に携わるだけではわからない新しい自分の一面を発見し、すでに50歳を超えましたが、まだ「のびしろ」を感じています(笑)。

平成28年2月18日開催 東京地方裁判所委員会

「建築訴訟の適正迅速な解決に向けた取組みについて」

東京地方裁判所委員会委員・第二東京弁護士会会員 小林 克信 (36 期)

東京地裁委員会では、裁判の運用等に関する報告（今回は、建築紛争）の前に、市民委員から、各職域で司法に関連した問題の報告があります。

1 市民委員(保護司)からの報告

今回は、保護司の委員から、保護司の役割と課題に関しての報告でした。

- ・平成10年の保護司法改正で、地区保護司会及び保護司会連合会が法定化され、自治体に犯罪予防の施策（生活保護等）への協力を求めやすくなった。
- ・保護区は全国で886区で各地区毎に保護司会がある。自宅で対象者と「丸腰」で向き合う日本の保護司制度は、社会内処遇でのボランティア活用モデルとして海外で注目されている。
- ・保護司の定数は、全国で5万2500人以内である。地域社会における連帯意識の希薄化、犯罪の複雑化等で保護司の仕事が複雑化・困難化し、保護司候補者が減少している。弁護士にもぜひ保護司になって欲しい。
- ・刑の一部執行猶予制度に伴い、保護観察を進める中で、薬物使用者の特性（性格）等の見極めが大切となった等。

2 「建築訴訟の適正迅速な解決に向けた取組みについて」の報告

建築紛争の専門部である東京地裁民事22部の裁判官（2名）から建築訴訟の特徴や審理の実情について、以下の報告がありました。

(1) 建築訴訟の特徴について

以下の6点が指摘されました。

- ①専門技術的知見が必要（例、工事途中の査定額）、
- ②争点が多数（例、瑕疵が数百個）、
- ③専門家の義務等の法解釈について未解明部分が多い、
- ④事実認定が困難（例、追加変更工事等では口頭でのやり取りが多い）、
- ⑤当事者の感情的対立が激しい（一生に一度の高額な買い物）、
- ⑥紛争が長期化しやすい（通常事件と比較すると欠席や事実関係を認めるケースが少ない）。

(2) 審理の実情について

ア 一覧表を利用した争点整理

合理的な審理のために、①「瑕疵一覧表」や②「追加変更工事一覧表」を利用した争点整理が行われている。一覧表により、当事者の主張の異なる点や証拠の有無が一覧でき、作成にはかなりの労力を要するが、争点を明確にできて利点が多い。弁論準備手続においても裁判所が主導的な役割を果たし、準備手続に2～3時間かけることもある。また、専門的な設計図書の理解のためには、建築士の調停委員の助力を得て、争点整理を行っている。追加変更工事の争いでは、書面がなく、口頭での依頼が多く、本工事以外の追加変更工事か否かは、間接事実の積み上げで判断している。

イ 「付調停」や建築士調停委員の活用

当事者から進行等について意向を聴取し、訴訟を調停に付して裁判官が全件に立ち会い、裁判官と弁護士・建築士調停委員の三者で充実した評議を2～3時間することにより、安定した事実認定や法的判断ができる。また、建築士調停委員の専門的意見を踏まえた、柔軟な調停案の提示が可能になるとともに、不調の場合も専門家の意見を踏まえた質の高い判決ができ、当事者の満足度も高い。平成27年4月段階で建築士調停委員は123人。

ウ 現地調査の実施

防じん服等の現地調査のための7つ道具を用意して、裁判官が床下に潜って断熱材が入っていないことを確認したり、屋根裏に登ったりして現地を調査し、当事者や事件の実情に応じた早期解決が実施されている。

エ その他

過去5年間の統計では、判決は22%で、全体の8割近くが話し合いによる解決となっている。また、専門部の強みで、部内において定期的な勉強会を実施してプラクティス・ノウハウを共有し、建築訴訟の適正迅速な解決に向けて様々な取り組みがなされている。そのため、複雑困難な事案を、合意管轄で東京地裁に訴訟提起されることもある。なお、東京地裁立川支部には、残念ながら専門部がなく、建築紛争も通常部で審理されている。

平成28年6月9日開催 東京地方裁判所委員会

「保護命令事件の運用の実情と関係機関との連携」

東京地方裁判所委員会委員・会員 柴垣 明彦 (44 期)

去る6月9日に開催された第38回東京地方裁判所委員会のご報告です。今回のテーマは「保護命令事件の運用の実情と関係機関との連携」です。

地裁民事9部の関述之判事より、上記テーマについて、①保護命令とは②平成25年改正法の運用③関係機関との連携に分けて説明がありました。

◆「保護命令とは」

DVとは、「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」(内閣府)と定義される。その特徴は、外部から発見されにくいこと及び暴力による支配従属(囚われの身)である。平成13年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(いわゆるDV防止法)が制定された。

保護命令は、刑事罰を背景に加害者に対し被害者への接近禁止、自宅からの退去、電話・つきまといなどの禁止を命じるものである。東京地裁では、申立てがあると即日債権者審尋を行い、数日間で関係機関への照会を行い、申立てから7日程度で債務者審尋を行い、その日に発令している。被害者保護のための迅速性と刑罰を背景とした命令であるための適正な手続を基本にしている。

◆平成25年改正法の運用

当初は法律上及び事実婚としての配偶者だけが対象であったが、平成16年改正で(事実上)離婚した場合も対象とされ、さらに平成25年改正により「生活の本拠を共にする交際」の場合及びその解消後も適用対象へと拡大された。今後は、この「生活の本拠を共にする」かどうかの認定を安定的に行えるようにしたい。

◆関係機関との連携

関連機関として、都道府県に設置される配偶者暴力相談センター、警視庁及び各警察署、そして東京都がある。東京都の場合の配暴センターとしては、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談センターの2か所がある。

◆主な質疑応答・意見交換

*文中の括弧内は質疑に対する応答

申立人は別れることを決断していることが多いのかそれともやり直したいという気持ち強いのか(別れることを決断している例が多い)、申立人がやり直したいというときは発令に当たってその点を考慮するのか(あまり考慮しない)、保護命令の効力期間(法定されている)、申立件数に対してどれくらいの比率で発令されているか(約9割くらいの感覚)、もし発令されなかったときはどうしているのか(面接強要禁止仮処分などもあり得る)、相手方に代理人弁護士が付くことは多いのか(申立人よりもさらに少ない)、却下されるのはどのような事例か(疎明資料が不足している事例など)、取下げはどの程度あるのか(却下と取下げ合わせて1割くらいではないか)、保護命令に違反して実際に刑事罰を科された例はあるか(統計がない)、保護命令の具体的効果は? 保護命令は実際に守られるか(守られることが多い)、守られるとしてその理由は?(刑罰・裁判所の権威?), 再度の申立ての割合はどれくらいか(3割くらい)、男性からの申立ての例はあるか、同性カップル間で申立てがなされた場合はどうするか、家庭裁判所との連携はどうなっているか、根本原因が精神疾患による場合保護命令だけでよいのか、何かほかに対応・連携していく方途をさぐるべきでは、など多様な質問と意見が述べられた。

その中でも、特に注目すべき事項は次の点であった。

【申立てに代理人弁護士が少ない】

全体的な感覚では、申立てのうち約半数は本人申立てで、代理人弁護士が付いていない。緊急性・迅速性の関係で、弁護士が付いていない例が多いようだ。しかし、関係機関として法テラスを活用するなど、弁護士会側も検討すべき課題があるのではないかと。

【事実認定の困難さ】

家庭等で密室状態であることや「囚われの身」になっているため、診断書など客観的な証拠が不十分な事案が多い。供述の信用性などから判断しなくてはならず、裁判所としてもとても悩ましい問題である。

◆今後の地裁委員会

今回は、平成28年10月25日午後3時から。テーマは「一部執行猶予制度について」です。

性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を

第16回 女性弁護士は事務所を強くする～湊 信明会員に訊く～

聞き手：男女共同参画推進本部 事務局次長 坂野 維子 (57 期)

委員 小寺 悠介 (66 期)

法律事務所における男女共同参画について、2014年の夏期合同研究でも同様のテーマで講演をして下さった湊信明会員(2015年度東京弁護士会副会長、湊総合法律事務所所長)に、お話を伺いました。

—— 貴事務所における女性弁護士の割合と、産休・育休をとった弁護士の状況を教えてください。

現在、所属している弁護士は、育休による登録抹消中の者も含めて13名で、うち4名が女性です。これまでに2人の女性弁護士が、各々約2年間産休・育休をとった後、復帰しています。また、間もなくもう1人の女性弁護士が、産休・育休を終えて復帰予定です。

—— 弁護士が産休・育休に入ると、法律事務所の業務が回らなくなるのでは、と心配する会員もいると思いますが。

産休・育休に入る前に本人と面談し、復帰時期や復帰後の働き方などについて予め希望を聞くようにしています。また、産休・育休前に新規に弁護士を採用し、共同受任期間を設けて業務に滞りがないようにしています。弁護士の人数は増えてますが、その分、経営者として業務拡大を図らねばというモチベーションが高まりますので、弁護士の産休・育休は、法律事務所の業務拡大のチャンスだと捉えています。

—— 産休・育休をとった弁護士は、復帰後どのように仕事をされていますか。

原則は午前9時から午後5時までとしていますが、法律事務所での仕事の性質上、急ぎの案件がある場合などは、都合のつく限り、早朝から出勤したり、午後9時、午後10時まで事務所に残って仕事をしたりして

くれていることもあります。また、勤務時間に制約があるか否かにかかわらず、なるべく案件や顧問先を、私を含む3名の弁護士での複数担当制にしています。そうすると子どもの体調の急変等にも対応でき、依頼者も安心するようで好評を頂いています。

—— 男性弁護士の育児参加はいかがですか。

男性弁護士も、保育園の送り迎えはもちろん、子どもの病気の際には病院に連れて行ってから出勤するなど、育児参加をしています。女性弁護士とも意見交換したりして、困った時はお互い様、という感覚が根付いているようです。

—— 貴事務所で以上のような方法がうまく機能する秘訣は何でしょうか。

弁護士を採用する際は、事務所の仕事のしかたや価値観・雰囲気等をよく理解してもらったうえで、所員の全員一致で採用を決めています。また、本人たちも、産休・育休の前後を通じて、事務所によく貢献してくれています。忘年会や休日のピクニックなど、家族を同伴して参加できるイベントを開くことで、お互いの家族の顔が見える、という点も大きいようです。ピクニックでは、正午から午後2時までの2時間だけをコアタイムとして、早めに来たり、後から飲みに行ったりすることもできるようにして、多くの所員と家族が参加しています。

—— 女性弁護士の採用を迷っている事務所にメッセージをお願いします。

特に「女性を採用しよう」と思って採用してきたわけではなく、その時に事務所に必要、と事務所のメン

バーが思う人材を採用してきたところ、その中に女性も一定割合含まれていた、というのが実感です。女性弁護士たちは皆、丁寧にチームワーク良く仕事をしてくれて、事務所に大きく貢献してくれています。女性弁護士は事務所を強くすると思います。

—— ありがとうございます。



代々木公園でのピクニックに参加する所員と家族の皆さん

あっせん人列伝

第5回 鈴木 仁志 会員 (49期)

連載企画第5回は、脳科学等の知見を参考にした和解技術の提言を行っているあっせん人の鈴木仁志会員です。（聞き手：紛争解決センター運営委員会研修員 若井 恵太、同委員 新井 美穂）

Q1 本センターのあっせん手続の優れている点は何ですか。

あっせん人を選べることです。利用者は、あっせん人の得意分野やあっせん技術などから、担当して欲しいあっせん人を指名することができます。私も本センターを利用するときは、あっせん人を指名するようにしています。あっせん人の方は、熱意のある方が多く、両当事者の公平に配慮しながら、過去の事実や法的評価ばかりに拘泥せず、両当事者の将来を見据えて手続を進めてくれます。

Q2 あっせん手続の利用が適している事案を教えてください。

私は、あらゆる事案であっせんの利用を検討する価値があると考えています。法的紛争になるような事案では、たいていどちらにもそれなりの理がありますが、判決だとしても100対0の硬直的な解決になってしまいます。この点、あっせん手続なら、感情に配慮したり、双方の利益を調整したりして、実情に即した柔軟な解決ができます。

私があっせんに担当した事案で、契約書の微妙な解釈が問題となったものがありました。契約書上、一方にあまりに有利な条項があり、法的に無効とまでは言えないかもしれないが、それをそのまま適用することにも躊躇があり、利益調整による中間的な解決のほうが100対0の法的解決よりも適合する事案でした。また、あっせん手続では、対立的だった当事者の態度が、話を聞くうちに次第に柔軟になり、最終的にあっせん人側の調整した提案に両当事者が合意する形で解決することができました。

Q3 あっせん人としてどんなことを心がけていますか。

当事者の「相対的な快」を積み上げることを心がけています。手続開始当初は、当事者は怒っていて不快感に満ちているため、傾聴することに徹します。人間は他人に話を聞いてもらうことで受容欲求や自尊

心が回復し、次第に冷静さを取り戻して合理的な判断ができるようになると同時に、聞き手にも信頼感を抱くようになるからです。

もっとも、当事者の気持ちが穏やかになっただけで法的紛争が解決するというものでもありません。紛争解決のプロではない当事者から自発的に解決案が出てくるのを待つだけでは、現実問題として早期に紛争を解決することは困難です。そこで、紛争解決の専門家であるあっせん人の側で、両当事者の相互利益につながるような現実的な解決案を当事者と共に考える必要があります。そのために、別席手続を活用して、個別に当事者の本音を聞き出し、双方の利益を最大限調和・融合させるように努め、合意案を模索し、提案します。信頼関係が構築されていれば、中立なあっせん人の提案ということで、相手方当事者から提案されるより心理的にも受け容れやすくなります。このように、当事者にとって合意案を受け容れやすい「快」の状況を積み上げることで、当事者は納得し、合意に近づくことができると思っています。

Q4 利用者の方へ一言お願いします。

私自身も代理人として東弁のあっせんで効果的に解決していただいた経験があります。選択肢としてこのような解決方法があることを多くの会員に知っていただきたいと思っています。

また、手続に同席してあっせん人を補助する「あっせん人補」の活動は、和解技術の修練（OJT）になるほか、平和的解決に携わる弁護士としてのやりがいを実感できる格好の機会になると思いますので、特に若手の会員の方々にはこれにも積極的にご参加いただければと思います。

鈴木仁志会員プロフィール

東京弁護士会司法研究基金対象者として、アメリカの調停事務所でADRを研究。東海大学法科大学院教授としてADRの講義を担当（2015年退任）。当会でも長年あっせん技術の研修講師を務めている。著書に「和解する脳」（2010年、講談社）等。

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第43回 最高裁第2小法廷平成28年2月19日判決 (山梨県民信用組合事件)〔判例集未登載〕

労働法制特別委員会委員 王子 裕林 (62 期)



1 事案の概要

本事案は、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の効力、職員組合の組合員に係る退職金の支給につき定めた労働協約の効力等の論点を含む事案であるが、紙面の関係上、前者の争点に限定して検討する。

XらはA信用組合の管理職であるが、A信用組合は経営破綻を回避するため、平成15年1月14日、B信用組合に吸収合併された（以下「本件合併」という）。本件合併に伴い退職金規程（以下「新規程」という）が定められたが、Xらは新規程に同意する旨の文言が記載された同意書に署名押印した。平成16年2月16日、B信用組合も、C信用組合、D信用組合、E信用組合と合併し、Y信用組合となった。Xらは、Xらに係る労働契約上の地位を承継したY信用組合に対し、新規程への変更（以下「本件基準変更」という）は、場合によっては退職金が0円となるような著しい不利益を課すものであるから、変更の効力はXらには及ばないとして、A信用組合の本件合併当時の退職金規程における退職金の支払いを求めた。

2 本件の争点

Xらの本件基準変更に対する同意は有効か。

3 本判決

本判決は、①労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことについては、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法8条、9条本文参照）、②就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である（最高裁昭和44年（オ）第1073号同48年1月19日第二小法廷判決・民集27巻1号27頁、最高裁昭和63年（オ）第4号平成2年11月26日第二小法廷判決・民集44巻8号1085頁等参照）、③同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられていたことが必要であり、就業規則を変更する必要性等についての情報提供や説明だけでは足りず、就業規則変更により生ずる具体的な不利益の内容や程度についても情報提供や説明がされる必要があると判示し、本件のよう

な著しい不利益をもたらす可能性のある退職金規程の基準変更に対するXらの同意の有無につき、十分な情報提供がなされていたか否かについて審理不尽、法令の適用を誤った違法があるとして控訴審に差し戻した（破棄差し戻し）。

4 本判決の検討

就業規則の不利益変更は、合理性と周知性を要件として労働契約法10条によって可能であるが、同法第9条本文は、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と規定していることから、同規定の反対解釈により、労働者の同意があれば就業規則の不利益変更は可能とされている。したがって、労働者の同意があれば同法9条により、労働者の同意がなければ同法10条により、就業規則の不利益変更が可能となる。なお、同法9条の同意は、書面のみならず、口頭でもよく、明示の同意に限られず、黙示の同意でもよいとされている。

従前より、同法9条の労働者の同意があった場合、就業規則を労働者の不利益に変更することについての合理性がその要件となるかにつき、①合理性は要件として求められないとの見解と、②変更後の就業規則の合理性を必要とする見解があるが、多くの裁判例は、①を前提としつつ、有効な合意の存在について慎重な判断を求めている。例えば、熊本地裁平成

26年1月24日判決（熊本信用金庫事件）は、「…同意の有無の認定については慎重な判断を要し、各労働者が当該変更によって生じる不利益性について十分に認識した上で、自由な意思に基づき同意の意思を表明した場合に限って、同意をしたことが認められると解すべきである」としているし、大阪高裁平成22年3月18日判決（協愛事件控訴審）は、「…もっともこのような合意の認定は慎重であるべきであって、単に、労働者が就業規則の変更を提示されて異議を述べなかったといったことだけで認定すべきものではないと解するのが相当である」としている。

本判決も上記争点につき、①を前提にしつつ、自由な意思に基づいて合意がなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要があることを明らかにするとともに、自由な意思を担保するものとしての情報提供の範囲や内容を明らかにした点に意義がある。本件のような経営破綻回避のための吸収合併の場合やM&Aによる企業買収の際には、企業ごとに異なっていた労働条件を統一的に設定するため、賃金や退職金等労働者の労働条件を労働者に不利益に変更する必要性が生じることがあり、本判決は、実務上参考になるものと思われる。なお、差し戻し控訴審において、より具体的に、どの程度の情報提供や説明があれば、自由な意思に基づいてなされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在したと認められるかが争点となるが、その判断も注目される。

なお、本判決は、最高裁判所ホームページ上（最高裁判所判例集）からも検索できる。

事例報告

逆転無罪事例報告 責任能力を争う否認事件

刑事弁護委員会委員

山本 衛 (64 期)

理事者付嘱託 (刑事弁護担当)

前田 領 (60 期)

第1 はじめに

本件は、依頼人が弟と祖母を殺害したとされる殺人事件である。第一審では、検察官と弁護人との間で心神耗弱が争いなく、懲役8年の判決が宣告されていた。

控訴審において、千葉県弁護士会の菅野亮弁護士とともに当職らが受任し、弁護人となった。

第2 原審記録の検討と疑問

1 原審記録の検討

原判決はおおむね以下のような判示をしていた。被告人は大学卒業後、家で引きこもりのような生活をしてしたが、弟が自分を名指しで「死ね」と言っていたことから「弟に殺される」旨の妄想を抱いていた（①妄想）。また、それに先立ち「祖母が悪魔であり、悪魔の目的を打ち砕くために自分が天界から遣わされた」旨の妄想を抱えていた（②妄想）。その後、弟を殺し、祖母の他その余の家族もすべて殺して自殺をするとの計画を抱き、逡巡を重ねていた。事件直前、かねてから介護していた祖父の体調が急激に悪化したため、介護の負担が増大し、自らのニート生活の維持が難しくなると考え、かねてからの計画を実行に移すこととし、弟と祖母を多数回刺して殺害するに至った。

鑑定書及び鑑定人証言は、おおむね次のような判断をしていた。被告人は、妄想型統合失調症と広汎

性発達障害と診断できる。①妄想は当時の体験を根拠とした妄想（二次妄想）、②妄想は突然発生した妄想（一次妄想）であるが、後者の影響は小さく、本件の原因は①妄想及び介護から逃れたいとの動機であって了解可能であり、妄想が事件に与えた影響は大きくなかった。犯行態様が何度も冷静に刺すというものだったのは、発達障害に基づく強迫的な思い（依頼人には普段から強迫症状があった）や完璧主義が影響していた。

心神耗弱に争いがなく、被告人には懲役8年が宣告されていた。

2 疑問

しかし、多数の疑問が感じられた。

- (1) まず素朴に、心神耗弱という結論はこの事件において妥当なのかという疑問が生じた。弟を100カ所以上、祖母に60カ所以上の刺し傷を負わせ、その刺し傷は枢要部および眼球付近に集中するという異常な態様であった。また、悪魔よけの結界を部屋に準備したり、犯行直前に神社にお参りするなどといった行動も異常であった。祖父の介護を逃れたいなら祖父を殺せばよく、動機の了解可能性についての判断も当を得ないように思われた。
- (2) さらに具体的な診断を見ていくと、発達障害の診断は正しいのかという疑問が生じた。広汎性発達障害を診断する鑑定医の診断根拠は乏しい（強迫症状などは統合失調症でも説明できる）ように思われたし、幼少期の問題などの検討必須な事項について検討がなされていないように思われた。

(3) そして、統合失調症の影響に関する診断は正しいのかという疑問である。同一人が抱える上記①②妄想を分断して別々に影響を論ずることが妥当とは思われなかったし、事件当時、被告人の生活能力は著しく減退していたことが記録から窺われたため、統合失調症は事件当時悪化していたと考えられた。何より、(1)で述べた犯行態様等の異常さは、統合失調症に基づく妄想の強い影響を示しているように思われた。

3 控訴趣意書提出に向けた弁護活動

(1) 精神科医への事情聴取

まず、発達障害や統合失調症の診断の正当性について、専門家に意見を聞いた。原審の鑑定医と同じ病院に所属して依頼人を診ていた医師も、改めて意見を聞いた第三者の精神科医も、そろって広汎性発達障害の診断に疑問を呈した。2人の専門家に依頼し、意見書を書いてもらった。

(2) 生活状況の調査

まず依頼人の生活状況を調査するべく、父母に話を聞いた。依頼人の生活状況について、子供の頃は問題がなかったが事件前には悪化していた様子が聞き取れた。話を陳述書として保全し、さらにその話の内容に基づいて、小中学校の通知票などの記録を取り寄せた。通知票などの資料からは、依頼人がきちんと周りの人とコミュニケーションを取れる少年だったことが窺われた。

(3) 妄想に関する証拠収集

そして、妄想の影響を示す資料を集めた。原審で開示された記録を再検討し、必要な資料を証拠化した。実際に依頼人の自宅に赴き、依頼人が作っていた結界を撮影して証拠化した。

(4) 控訴趣意書の作成

これらの資料をもとに、控訴趣意書を作成した。ケースセオリーの根幹としては「依頼人は発達障

害ではない。統合失調症を発症して①②妄想を抱き、一体となって妄想体系が形成され、その症状は日に日に悪化していった。妄想が、弟や悪魔である祖母を殺すという思いを生んでいたところ、事件直前に祖父の容態が変化したことによるストレスにより妄想が刺激され、本件に至った」というものを想定した。これをもとに、原審鑑定人証言の批判や、依頼人が心神喪失と認定されるべきことを論じた。

4 公判の展開

裁判所も、弁護人の控訴趣意に興味を持ったようであった。

弁護人の事実取調請求の多くを採用し、原審の鑑定医（検察側）と、鑑定医と同じ病院に所属する精神科医（弁護側）の証人尋問が行われることとなった。

原審では心神耗弱に争いがなかったため、原審弁護人が有効な反対尋問を行えていなかった。控訴審における鑑定医の証人尋問では、ケースセオリーに基づいて反対尋問を行い、鑑定医を弾劾することに成功した。

5 判決と所感

控訴審裁判所は控訴趣意書の論旨を容れ、原判決を破棄して無罪を言い渡した。判決内容は、ほぼこちらのケースセオリーに沿った内容であった。

この事件は、精神鑑定の内容に踏み込んで争い、これが成功した事件である。ともすれば、われわれ法律家も、専門家の意見を妄信し、それを前提にした弁護活動に甘んじてしまいがちである。法律家が精神鑑定の問題を発見し、責任能力を正しく争うには、責任能力論に関する知識はもちろんのこと、精神医学についても可能な限りの知識を持っていることが必要不可欠であると感じた次第であった。

心に余裕がない時こそ 余暇を大切に

会員 坂本 千花



私は68期の新人弁護士であるが、司法修習が終了した後、即時に独立して一人で働いている。本来であれば、まずは法律事務所に所属して弁護士としての研鑽を積むべきであろうが、自分のしたいことを自由にやりたいと思い、即時独立の道を選んだ。自分で希望して選んだことではあるが、自分にとって師匠と呼べる弁護士がいないことは、不安に感じることも多い。独立したばかりで事務員さんもないので、日中も一人で過ごすことも多く、この時間にも同期の弁護士達は先輩弁護士からいろいろ教わり経験を積んでいるかと思うと、焦る気持ちにもなる。

そんな中、とても心強いのは弁護士会の会派の方々である。私は前職が司法書士であるが、所属する単位会の中で組織する会派というのは、司法書士会にはないものである。

独立した時、いろんな方々から「独立するなら弁護士会の会派の活動にも積極的に参加した方がよいよ」と言われた。会派の企画で様々な研修会も実施されるため、勉強できる機会がありとてもありがたい。また、会派では研修以外の行事もあり、一人で働いている私にとっては、少ない楽しみの一つである。

先日も会派の野球部の方々と神宮球場までプロ野球観戦に行ってきた。ヤクルト対広島戦である。神宮球場はとても素朴な球場で、東京ドームなら800円もするビールが500円で売っている。バックネット裏の席での野球観戦は初めての経験だったが、

ヤクルトファンも広島ファンも一緒に盛り上げられる空間であった。試合は点を取っては取られてのシーズンゲームで両者譲らず延長戦までもつれこみ、最後はヤクルトのサヨナラ勝ちであった。ヤクルトファンでも広島ファンでもない私にとっては、どちらが勝っても負けてもストレスにならずに、存分に楽しめた。野球観戦も楽しかったが、何よりも先輩弁護士の方々とふれあう機会は、一人で働いている私にとってはとても貴重な時間である。

紛争を抱えて弁護士に相談にくる依頼者は、紛争の渦中にいるだけに心身ともに疲れ果てていることが多い。弁護士になってほんの数ヶ月であるが、そんな方から相談を受けて紛争解決をする弁護士という職業は、心も身体も元気でないと務まらない仕事だと思う。同期の弁護士は、弁護士1年目であると同時に社会人1年生である若者が多く、時折見かける度に、心に余裕がないように感じることもある。私も社会人1年生の頃は、とにかく仕事に慣れることに精一杯で余裕がなかったことを思い出す。人は誰しも忙しいと心に余裕をなくしてしまう。忙しいという字は「心を亡くす」と書く。心に余裕をなくした状態で息抜きをしないままだと、心身共に疲弊してしまい、生活の質も落ちてしまうであろう。

心に余裕がない時こそ、余暇を楽しむように心がけたい。そこで出会えた方々から沢山のことを教われることも財産である。これからも、いろんな企画に参加して、人とのつながりを大切にしていきたい。

第64回

法律研究部で活躍する若手に聞く～遺言信託研究部 編～

聞き手：新進会員活動委員会委員 木川 雅博 (67期)



野俣 智裕 会員(65期)

新進会員活動委員会では、各分野で活躍している若手弁護士へのインタビューを行っています。今回は、遺言信託研究部にてご活躍されている野俣智裕会員（65期）にお話を伺いました。

——まずは、遺言信託研究部の概要について教えてください。

当研究部は発足して9年目の法律研究部です。現在コンスタントに参加している会員の期の構成は40期代から60期代ですので、比較的若い期の会員が多い法律研究部といえます。私は65期で事務局長となっていますので、他の法律研究部と比べてもかなり若手の事務局長だと思います。なお、遺言信託研究部という名称ではありますが、基本的には遺言信託に限らず信託全般について研究しています。

今年の当研究部で扱っているテーマは「信託と遺留分」です。毎年扱うテーマは違っていますが、当研究部の活動は東弁が毎年発行している『法律実務研究』に寄稿する形で結実させています。

——遺言信託研究部へ入部したきっかけは何でしょうか。

もともと私は相続分野に興味があり、東弁の法律研究部に相続・遺言部と遺言信託研究部があることを知っていました。どちらかの法律研究部に所属したいと思っていたところ、東弁の新規登録弁護士研修の一つであるクラス

別研修の副担任がたまたま遺言信託研究部の初代部長であり、研修後の飲み会で「よかったら顔を出さないか」と誘っていただくことができました。ロースクールで信託法を習ったこともありませんし、信託についてはまったくの素人でしたが、お話を聞くうちにおもしろそうだと思って顔を出すようになったのが入部のきっかけです。

——定例会の内容等、遺言信託研究部の活動内容を教えてください。

当研究部の定例会は原則毎月15日の18時30分から開かれており、5月はテーマを「遺留分総論」として遺留分に関する知識と判例をおさらいする会でした。6月の定例会は私が発表を行うのですが、テーマは「遺留分と信託総論」です。

信託契約は遺言では実現できない後継ぎ遺贈など、かなりフレキシブルに財産や事業等を後世代に承継させることが可能ですが、そのスキーム次第では、下手すると遺留分減殺請求を受けかねないわけですね。ただ、民事信託はまだあまり普及していませんので、信託と遺留分減殺請求に関する裁判例がほとんどないのが現状です。そのため、現在はこの点に関する見解が分かれています。せっかく信託の専門研究部として当部があるわけですから、なにがしかの我々の意見をまとめてみようということで先ほど申し上げたように今年のテーマが「信託と遺留分」に設定され

ています。そこで、私は、勉強も兼ねて、信託と遺留分総論部分を担当し、①遺言代用信託（当初自益信託）と受益者連続信託の構造、②遺留分の規定の適用の有無に関する見解の整理、③遺留分減殺請求の対象と相手方、④受益権の評価方法といった点を発表しようと思っています。

また、他の法律研究部とコラボレーションした活動をすることもあり、昨年は、家族法研究部と共同のイベントを行いました。

—— 遺言信託研究部の特長はどのような点にありますか。

当研究部には、全国の弁護士会でセミナーや講演会を行っておられる会員が所属していますので、参加しているだけでかなり勉強になります。また、定例会等の参加人数は平均すると10名程度ですので、若手でも発言や質問をしやすく、65期の私が事務局長になっているように発表担当や役職も任せてくれる法律研究部です。必ず機会に恵まれるというわけではないですが、私自身は信託のプロフェッショナルの会員と法律相談時から共同で受任し、信託契約書を一緒に作成したこともあります。

そして、信託分野は税金の問題や不動産が絡んだ際に信託登記の問題が生じますので、スキームとして弁護士だけで完結できるわけではなく、税理士や司法書士などの他士業の先生と意見交換を行ったり、助言をいただいたりしながら進めていきます。このように、信託を行う上で「弁護士だから税金は全くわかりません」というわけにはいきませんので、今年の4月と5月の定例会にも税理士と司法書士の先生にご出席いただき、発表内容に関し意見をいただきました。他士業の先生方には定例会の後の懇親会にも参加していただいていますので、他士業の先生たちの知

合いも増えていきます。また、他士業の先生だけではなく、信託銀行や高齢者施設の方をお招きしたこともあります。

—— 遺言信託研究部での活動と、現在の業務との間に関連性はありましたか。

事務所に所属して通常の業務を行っている場合、たまたま信託の相談が来るということはなかなかないと思います。しかし、先ほど申し上げたように当研究部に参加していると信託関連の法律相談や信託契約書の作成と一緒に担当しないかと声をかけていただく機会にも恵まれましたし、信託についてかなり深く勉強するようになりました。もちろん、参加していたら必ず信託業務を行えるわけではありませんが、当研究部には、信託分野に興味があって民事信託を普及させようと活動され、経験豊富な会員が参加していらっしゃるので、相対的に信託を業務で扱う機会が多くなったと思います。私も若手ではありますが、当研究部での活動を通じて実務経験を積んで参りましたので、今後、さらに信託業務を取り扱い、業務の中で得た経験を部に還元したいと思っています。

—— 入部を検討している若手会員に対して一言お願いします。

民事信託はまだまだ普及しているとはいえませんし、実務経験のある弁護士も多くはありません。交通事故や離婚などの一般民事の分野と比べれば、今から熱心にやることにより若手でも頭一つ抜けるチャンスがあると思います。まずは定例会に顔を出すだけでも歓迎しますので、気楽に参加してください。私自身、同期の弁護士と気軽に参加してみたら気に入ってそのまま入部しておりますので、信託分野に興味を持ち、一緒に勉強し、普及推進をしてくれる若手会員の入部をお待ちしております。

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

57期(2003/平成15年)

修習で身につけたもの



会員 大山 雄健 (57期)

57期は、研修所は和光であり、修習期間は1年半（前期修習3か月、実務修習1年、後期修習3か月）だった。同期は約1200名である。

修習時代の思い出は多々あるが、その中でも特に印象に残っているのは、やはり実務修習の思い出である。

私の実務修習先は長野だった。東京出身の私は、長野に縁もゆかりもなかったが、東京から新幹線1本でアクセスできる利便性の良さから長野を希望先の一つとした。長野は冬季オリンピックが開催されたことから、もわかるとおり寒冷地に該当する地域である。実は、研修所に入所する前に行われた面接時に面接官から「身体は丈夫か」との質問を受けており、そのときは何とも思わなかったのだが、後に配属先が長野だと知り、質問の趣旨を理解した気になったことを憶えている。

長野地裁（本庁）は民事部、刑事部ともに1つずつの小規模庁であり、同期の長野修習は総勢8名（男性6名、女性2名）であった。修習生は少人数ながら地元出身者（男性1名、女性1名）がいたことや、最初の検察修習で全員が同じ部屋で机を並べていたこともあり、プライベートでもしばしば8名全員で長野県内の名所を観光するなどの交流をし、修習生同士が非常に仲良くなった。

長野地裁は徒歩圏内に善光寺や天然温泉があり、川中島の古戦場からも近いなど自然や歴史、文化に囲まれた環境にある。こうした環境の中で気の置けない仲間と修習が行えたことも実務修習の思い出が印象深くなった一つの理由であろう。

私の修習の順序は、検察、民事裁判、刑事裁判、

弁護士であり、小規模庁ならではのというべきか、検察修習で扱った事件を裁判修習で傍聴する、あるいは裁判修習で傍聴した事件を弁護士修習で扱うなど一つの事件を検察、裁判、弁護士といった異なる立場から見る機会に恵まれた。ある刑事事件では、検察修習で冒頭陳述書を起案し、裁判修習で公判を傍聴し、弁護士修習で弁論要旨を起案するという経験をさせていただいたが、このように一つの事件に多面的な立場から接する機会が得られたのは大変貴重なことであった。

弁護士修習では、指導担当の弁護士が依頼者の話に親身になって耳を傾ける姿がとても印象的であったが、それと同時に依頼者の利益だけを考えるのではなく時には依頼者を説得することも重要であると教わり、弁護士としての基本的な心構えを学んだ。

余談だが、指導担当の弁護士は、ボリュームのある食事とお酒を好む人だった。私もお酒が好きだったため、そのことを伝えると大変喜んでくださり、弁護士修習期間中に度々、食事やお酒を満腹になるまでご馳走になった。ある日の修習を終えた夜、美味しいと評判の焼鳥屋へ2人で行った際には、指導担当弁護士が「ねぎま10本、レバー10本…」とメニューの端から10本ずつ注文を始め、さらに各種一人5本ずつというノルマ(?)が課されたため、結局、その日だけで数十本の焼き鳥を胃袋に収めることとなった。

こうして私の実務修習は、法律実務経験、社会経験、人生経験などの経験に加え、体脂肪までも身につけることに成功したが、いろいろなことを身につけた長野での1年間は、今でも忘れられない良い思い出となっている。



クラシック音楽の勧め

会員 中村 優介 (68 期)

1 私は、大学時代から現在に至るまで、趣味で声楽をしている。具体的には、オペラの独唱の一部を、歌っている。

出会いは、大学1年次だった。クラシック音楽の合唱をする団体に入った（在学時は「Carmina Burana」(C. Orff)、「Requiem」(W. A. Mozart)などを歌った)ことがきっかけで、合唱曲に限らず、オペラの舞台に立ったり、聴きに行くなど、ハマった。私を見たことがある方には、「よくそんな（か細い）体型と似合わないことを…」と思われるだろう。自分でも驚くばかりである。

2 クラシック音楽と聞くと、「眠い」「つまらない」と思う方が大半だろうか。私も、当初はそんな風に感じていたし、良さがよくわからなかった。

ところが、面白いもので、続ければ続けるほど、味わい深い。読み続けられる古典書にはそれなりの理由や現代にまで及ぶ示唆があるのと同じように、クラシック音楽も、現代まで紡がれる普遍性があるのだと感じる。

3 さて、私がクラシック音楽の歌唱にハマった理由は、（おそらく）二つある。一つは、体をどのように使うかを必死に考えたことである。クラシックの歌手は、マイクを使わずに歌うことがほとんどである。ただの大声でいいわけではなく、また、それでは表現することも困難である。どのように歌えば出力が増え、有り体に言えば「きれいに」歌えるか、（不真面目ながら）考えた。

もう一つは、楽譜を読み解く作業に取り憑かれたことにある。歌唱をするにあたって、（そもそも日本語ではない）歌詞の解読に始まり、自分が歌うパートの音の動きを追い、音楽記号とを含めて表現を理解する。そうした上で、自分が歌う音と他のパート、さらにはオーケストラ譜の音のぶつかりから、作曲家の意図を考える（ことが理想であった）。次第に慣れた

り、また、好きな曲に出会えたときは、楽譜を眺めることが楽しくなったりすることもあった。

4 では、どこから始めたら良いか。どんなことでもそうだと思うが、クラシック音楽も、自分で聞いてみて、「これはいいな」と思える物に出会うことが一番大切だと思う。

私が最初にステージ上で歌った合唱曲は、「Ein deutsches Requiem」(J. Brahms)であった。構想十年といわれるこの曲は、オーケストラに加え最大八声に分かれる人間の声をもあわせたときに響く独特の「調和」が、ある種の心地よさをもたらす。他方、その旋律と和声は、考えれば考えるほど、難しい曲でもある。

オペラ音楽で最初に舞台に立ったものは、「Un ballo in maschera」(G. Verdi)であった。（オペラ音楽は大抵そうだが）全体で約2時間を超える曲の合唱団員として、舞台上で衣装を纏い動きながら歌う、という未体験の連続であったため、鮮烈な印象が残っている。

これをお読み頂いた皆様も、インターネットやCDでクラシック音楽に触れ、（少し値は張るが）直接演奏会場に足を運んだり、（ハードルは高いが）楽器や楽譜（写真は私有物）に手を伸ばしてみてもいいがだろうか。これまで覗いたことのない新しい世界が開けること、間違いなしである。



楽譜を読み解くのも楽しい

『それでも生きる子供たちへ』

2005 年／イタリア、フランス／オムニバス映画

日々の小さな出来事を感じる幸せ

会員 小峯 健介 (57 期)



『それでも生きる子供たちへ』
発売中
価格：1,143 円 (税抜)
発売・販売元：ギャガ
©2005 MK FILM PRODUCTIONS
Srl RAI CINEMA SpA

標題作は 7 つの短編作品で構成されています。7 作品は、監督も舞台となる国（ルワンダ、セルビア・モンテネグロ、アメリカ、ブラジル、イギリス、イタリア、中国）も異なりますが、いずれも子供たちが主役という点で共通しております。各作品には、両親の別離、ストリートチルドレン、HIV 胎内感染、少年兵士などの社会問題が描かれております。

作品のパッケージには、「厳しい現実の中、それでも生きる子供たちの輝く生命力」、「何不自由なく過ごし、命の尊ささえ見失っている現代人に、“生きることの素晴らしさ、命の尊さ”を思い起こさせてくれる」と謳われております。

7 作品の中でもとりわけ強く印象に残ったのが、ジョン・ウー（中国人）監督作品の『桑桑（ソンソン）と小猫（シャオマオ）』です。感動の押し付けのようになってしまうのは本意ではありませんが、本作は繰り返し見ても感動します。

物語の舞台は中国です。裕福な家庭に生まれながらも、両親の不仲などから必ずしも幸せとはいえない少女（桑桑）と、親に棄てられ貧しい生活環境ながらも、健気に力強く生きている少女（小猫）、対照的な二人の少女が主役の物語です。

映画のストーリーを文章で説明するのはナンセンスな気がします。かといって全く紹介しないのも不親切かと思いましたので、簡潔にご紹介いたします。

《ストーリー》

赤子のときに親から路上に棄てられた小猫は、路上のゴミ拾いをして生計を立てている心優しい老爺に拾われ育てられ、貧しいながらも幸せそうに暮らしておりました。ところが、あるとき、老爺は

車に轢かれて死んでしまいます。一人残された小猫は、子供たちに花売りをする親方のもとに引き取られ、厳しいノルマのもと、花を買ってもらおうと道行く人々に懸命に声をかけます。そんなあるとき、いつものように路上で声をかけていた小猫は桑桑に遭遇し、売り物の花をプレゼントします。桑桑を乗せて車ごと川に飛び込もうとしていた桑桑の母親は、小猫からプレゼントされた花を見つめて笑顔で鼻歌を歌う桑桑の様子を見て、川に飛び込むことを踏みとどまります。最後は、将来への希望を感じさせる内容で幕を閉じます。

ストーリー自体は至ってシンプルですが、一つ一つの場面がどれも印象的です。とりわけ、二人の少女の対比が実に巧みに描かれており、対照的な二人の少女を見ていると、「本当の幸せとは何か」と考えさせられます。裕福であるからといって幸せであるとは限りませんし、貧しいからといって不幸せであるとも限りません。裕福でなくてもよいので、日々の小さな出来事にも幸せを感じられるように、前向きに生きていきたいと感じさせられます。

本作は、小猫役の少女の演技がとても見事です。貧しさを苦ともせず、一生懸命に生きていこうとする健気な姿は、私の大好きなドラマ「おしん」（少女編）にも通じるものがあります。小猫の一生懸命な姿を見ていると、日々の生活や業務の中で辛く困難な場面に直面しても、自分のことを必要としてくれる人たちのためにも頑張っていこうという、前向きな気持ちが湧いてきます。

将来への希望を感じられ、前向きな気持ちになれる、お薦めの作品です。

vol.4

将棋会から

将棋会へのご招待

将棋会 後藤 正志 (56 期)

これまで、囲碁の棋友会のお話を楽しく読んでいましたが、先日、将棋会のある弁護士から、「実は、将棋会も原稿を書くことになっている。締め切りは4日後だけど、よろしく」と頼まれました。というわけで、今回は、悪筆ながら、将棋会の紹介に努めましょう。

1 会員数について

会員数は総勢で100名を超えています。棋友会の150名には及びませんが、そんなにも同好の士がいたのかと、今更ながら驚いています。最近は60期代の若手や初心者の参加者が増えており、若くも強くない筆者（棋力は初段程度）としてはうれしい限り。勿論、若くない者も腕に覚えのある猛者も大歓迎です。

2 活動内容について

メインの活動は、年に4回の交流会です。直近では、7月15日（金）に行われました。その頃、弁護士会館4階の第二会員室にやってきた人は、将棋盤を囲みながらおしゃべりに興じ、あるいは沈黙考している弁護士の一団、そして、レギュラー指導棋士の北尾まどか女流二段を見かけていたことでしょう。

ちなみに、これまでに交流会でご指導頂いた指導棋士には、もう一人のレギュラー指導棋士である片上



交流会の様子。北尾女流二段と豊川七段を囲んで

大輔六段の他、先崎学九段、渡辺明竜王・棋王、郷田真隆王将、藤井猛九段、佐藤康光九段、中村太地六段、豊川孝弘七段がいます。

その他、年に2回の職団戦（職域団体対抗将棋大会）にも、毎回複数のチームを編成して参加しています。公認会計士のチームを打ち破ることが、個人的な目標です。

3 年会費について

交流会に出席するたび参加費（通常は6,000円、懇親会にも参加の場合は12,000円）を頂戴しておりますが、年会費はありません。

4 参加方法について

下記連絡先までメール、FAX、電話を頂ければ、幹事にて名簿に登録し、次回交流会のご案内メール／FAXをお送りします。

[連絡先]

省略

5 「将棋を指してみたい」方、大歓迎

老若男女・経験の有無を問わず、「将棋を指してみたい」方は大歓迎です。一緒に将棋を楽しみましょう。

法 律 学
『人間の尊厳と人間の生命』西野基継／成文堂
『比較法研究 第2巻』山内惟介／中央大学出版部

外 国 法
『憲法の「現代化」』倉持孝司／敬文堂
『ロシア連邦憲法体制の成立』溝口修平／北海道大学出版会
『英国チャリティ』公益法人協会／弘文堂
『司法の独立性とアカウンタビリティ イギリス司法制度の構造転換』榊原秀訓／日本評論社
『米国刑事判例の動向 5』椎橋隆幸／中央大学出版部
『EU環境法の最前線』中西優美子／法律文化社
『医療紛争の法的分析と解決システム 韓国法からの示唆』李庸吉／晃洋書房

憲 法
『国際人権（自由権）規約第6回日本政府報告書審査の記録』日本弁護士連合会／現代人文社
『担当者の不安解消！マイナンバーの実務入門』水町雅子／労務行政
『マスメディア規制の憲法理論』藤井正希／敬文堂

議 会 制 度
『「一強多弱」政党制の分析』久保谷政義／三和書籍

行 政 法
『逐条解説行政手続法 改正行審法対応版』行政管理研究センター／ぎょうせい
『図解よくわかる自治体の行政不服審査制度のしくみ』金岡昭／学陽書房
『建築紛争の基礎知識』竹川忠芳／大成出版社
『阪神・淡路大震災でダメージを受けたマンションの管理会社経営者が語る、社員の雇用を守り、お客様のマンションを守り、会社発展を目指した実録』白川欽一／文芸社

消 防 法
『消防救助技術必携』名古屋市消防局／東京法令出版

税 法
『税務判例に強くなる本』高橋貴美子／中央経済社
『減価償却資産の耐用年数表 平成28年版』納税協会連合会／納税協会連合会
『相続実務における雑種地評価』税理士法人チェスター／清文社

地 方 自 治 法
『逐条地方公務員法 新版 第4次改訂版』橋本勇／学陽書房

民 法
『債権管理・保全・回収の手引き』園尾隆司／商事法務
『詐害行為取消訴訟 第2版』飯原一乗／悠々社
『消費者のための欠陥住宅判例 第7集』欠陥住宅被害全国連絡協議会／民事法研究会
『未成年者・精神障害者の監督者責任』今西順一／新日本法規出版
『婚姻費用・養育費等計算事例集 改訂版 中・上級編』婚姻費用養育費問題研究会／婚姻費用養育費問題研究会
『Q&A親子の法と実務』小島妙子／日本加除出版
『休眠担保権に関する登記手続と法律実務』正影秀明／日本加除出版
『道路・水路をめぐる境界立会い』境界立会実務研究会／新日本法規出版

『「危ない」民事信託の見分け方』高橋倫彦／日本法令
『設題解説戸籍実務の処理 改訂 11』竹沢雅二郎／日本加除出版
『最新マンション標準管理規約の解説 3訂版』渡辺晋／住宅新報社
『交通事故診療と損害賠償実務の交錯』交通事故賠償研究会／創研舎
『交通事故損害賠償法 第2版』北河隆之／弘文堂

商 事 法
『合同会社のモデル定款』江頭憲治郎／商事法務
『事業者の内部通報トラブル』東京弁護士会公益通報者保護特別委員会／法律情報出版
『コーポレートガバナンス改革時代のROE戦略』藤田勉／中央経済社
『スクイズ・アウトと株価決定の実務』内藤良祐／新日本法規出版
『会社合併の理論・実務と書式 第3版』今中利昭／民事法研究会
『SPC&匿名組合の法律・会計税務と評価 第6版』さくら総合事務所／清文社
『生命保険・傷害疾病定額保険契約法実務判例集成 上』長谷川仁彦／保険毎日新聞社

刑 法
『理論刑法学の探究 9』川端博／成文堂
『刑法各論講義 第4版』松宮孝明／成文堂
『加害者家族のライフストーリー』深谷裕／法律文化社
『犯罪学 8訂版』菊田幸一／成文堂
『ドキュメント死刑に直面する人々』佐藤大介／岩波書店
『交通刑務所の朝 2』川本浩司／こま書房新社
『矯正職員のためのSSTの実際』矯正協会／矯正協会
『保護観察とは何か』今福草二／法律文化社

司 法 制 度 ・ 司 法 行 政
『多摩400万市民のために立川地方・家庭裁判所をつくる！』東京弁護士会
『志は高く目標は低く』久保利英明／財界研究所
『法律事務職員研修「中級講座」資料 2016年度』東京弁護士会弁護士業務改革委員会／東京弁護士会弁護士業務改革委員会
『多摩には多摩の弁護士会を！』東京弁護士会／東京弁護士会多摩支部本会化検討プロジェクトチーム
『多摩には多摩の弁護士会を！2』東京弁護士会／東京弁護士会多摩支部本会化検討プロジェクトチーム

訴 訟 手 続 法
『民事訴訟法概論』高橋宏志／有斐閣

経 済 産 業 法
『消費者裁判手続特例法』伊藤真／商事法務
『独占禁止法の法律相談』小林寛／青林書院
『エネルギーと環境の政治経済学』宮本光雄／国際書院
『福島第一原発メルトダウンまでの50年』ウガヤヒロミチ／明石書店
『原子力公害 新版』Gofman, John W.／明石書店
『白鳥准教授の投資信託研究入門』青山直子／日本加除出版
『スワップ取引のすべて 第5版』杉本浩一／金融財政事情研究会
『金融機関のためのマネー・ローダリング対策Q&A 第3版』廣渡鉄／金融財政事情研究会
『保証協会保証付融資取扱Q&A 第2版』全国信用保証協会連合会／銀行研修社

知 的 財 産 法
『Q&A商標・意匠・不正競争防止の知識100問』清水節／日本加除出版
『知的財産デューデリジェンスの実務 第3版』TMI総合法律事務所／中央経済社
『企業秘密事件判決の総括』青山紘一／経済産業調査会

農 事 法
『農業協同組合法 第2版』明田作／経済法令研究会

交 通 法
『わが国における国際航空貨物の動向及び日本貨物航空の現状と今後の展開について、航空における安全・技術の動向と課題等 平成27年度』航空の安全及び経済に関する研究会／航空保安協会
『航空機ファイナンスにおける担保制度統一の分析』佐藤育己／法律文化社

労 働 法
『労使紛争対応実務マニュアル』三好啓允／日本法令
『3土業で解決！多面的労務管理』中井嘉樹／産労総合研究所出版部経営書院
『病院賃金実態資料』医療経営情報研究所／産労総合研究所出版部経営書院
『ここが知りたい職場のメンタルヘルスケア 改訂2版』日本産業精神保健学会／南山堂
『職場のメンタルヘルスの不調に気づく』新興医学出版社
『チェックリストで分かる有期・パート・派遣社員の法律実務』倉重公太郎／労務行政

社 会 保 障 法
『精神保健福祉法詳解 4訂』中央法規出版
『日本の子育て共同参画社会』金子勇／ミネルヴァ書房
『子ども虐待』東京医学校

医 事 法
『医療紛争解決への処方箋』植木哲／ぎょうせい
『医療事件の実務』梶浦明裕／東京法律相談運営連絡協議会
『Q&A医療事故調ガイドブック』中外医学社
『救急・集中治療における臨床倫理』前田正一／克誠堂出版

薬 事 法
『薬物乱用・依存・中毒の現状』医薬ジャーナル社

衛 生 法
『逐条解説下水道法 第4次改訂版』下水道法令研究会／ぎょうせい

教 育 法
『私立中学・高校生活指導の法律相談』八塚憲郎／旬報社
『学校事故の法律相談』古笛恵子／青林書院

国 際 法
『海洋ガバナンスの国際法』瀬田真／三省堂
『平和と安全保障を考える事典』広島市立大学広島平和研究所／法律文化社
『法廷で裁かれる沖縄戦』瑞慶山茂／高文研

医 学 書
『ここから学ぼう！図解医療統計』柳澤尚武／総合医学社
『スタンダード病理学 第4版』沢辺元司／文光堂
『図説人体寄生虫学 改訂9版』吉田幸雄／南山堂

『当直医マニュアル 第19版 2016』井上賀元／医歯薬出版
『画像診断に絶対強くなるワンポイントレッスン 2』扇和之／羊土社
『JRC 蘇生ガイドライン 2015』医学書院
『救急・集中治療最新ガイドライン 2016-17』岡元和文／総合医学社
『ステロイドのエビデンス』川合真一／羊土社
『放射線必須データ32』田中司朗／創元社
『大動脈解離』井元清隆／中外医学社
『睡眠時無呼吸症候群の現状を識る』メジカルビュー社
『クッシング症候群診療マニュアル 改訂第2版』平田結喜緒／診断と治療社
『多発性筋炎・皮膚筋炎治療ガイドライン』厚生労働省／診断と治療社
『臨床神経内科学 改訂6版』広瀬源二郎／南山堂
『ベッドサイドの神経の診かた 改訂18版』田崎義昭／南山堂
『神経局在診断 改訂第6版』Bähr, Mathias／文光堂
『末梢神経と筋のみかた』Guarantors of Brain／エルゼビア・ジャパン
『EBMに基づく脳神経疾患の基本治療指針 第4版』田村晃／メジカルビュー社
『視床と高次脳機能』医学書院
『小児科診療ガイドライン 第3版』五十嵐隆／総合医学社
『小児慢性特定疾病』国立成育医療研究センター／診断と治療社
『小児血液・腫瘍学』日本小児血液がん学会／診断と治療社
『新生児蘇生法テキスト 第3版』メジカルビュー社

『新生児マスキング対象疾患等診療ガイドライン 2015』日本先天代謝異常学会／診断と治療社
『新生児先天性横隔膜ヘルニア (CDH) 診療ガイドライン』新生児先天性横隔膜ヘルニア研究グループ／メジカルビュー社
『小児白血病・リンパ腫診療ガイドライン 2016年版』日本小児血液・がん学会／金原出版
『麻酔・手術後の患者管理』澄川耕二／克誠堂出版
『脳神経外科学 改訂12版 1』太田富雄／金芳堂
『脳神経外科学 改訂12版 2』太田富雄／金芳堂
『脳神経外科学 改訂12版 3』太田富雄／金芳堂
『脳血管内治療の進歩 2016』坂井信幸／診断と治療社
『呼吸器外科手術書 改訂6版』畠中陸郎／金芳堂
『新心臓血管外科管理ハンドブック 改訂第2版』国立循環器病研究センター／南江堂
『食道癌』渡邊雅之／メジカルビュー社
『ADLとその周辺 第3版』水落和也／医学書院
『マンモグラフィによる乳がん検診の手引き 第6版』大内憲明／日本医事新報社
『乳腺腫瘍学 第2版』日本乳癌学会／金原出版
『ジェネラリストのための眼科診療ハンドブック』石岡みさき／医学書院
『産業医ガイド 第2版』日本産業衛生学会／日本医事新報社
『今日の治療薬 2016』浦部晶夫／南江堂
『法医学からみたガス中毒』日本中毒学会／へるす出版
『腹腔鏡下大腸手術』金原出版
『切断と義肢 第2版』沢村誠志／医歯薬出版
『無痛分娩の基礎と臨床 改訂第2版』角倉弘行／真興交易(株)医書出版部
『人獣共通感染症 改訂3版』木村哲／医薬ジャー

ナル社
『標準眼科学 第13版』中澤満／医学書院
『標準口腔外科学 第4版』内山健志／医学書院
『標準外科学 第14版』北野正剛／医学書院
『胃癌・乳癌HER2病理診断ガイドライン』日本病理学会／金原出版
『外傷の術後管理のスタンダードはこれだ!』清水敬樹／羊土社
『ICU 合併症の予防策と発症時の戦い方』萩原祥弘／羊土社
『不安障害、ストレス関連障害、身体表現性障害、嗜癖症、パーソナリティ障害』原田誠一／中山書店
『内科診断学 第3版』福井次矢／医学書院
『Generalist 神経診療力腕試し』浅沼光太郎／金芳堂
『Generalist 血液内科診療のススメ』大野辰治／金芳堂
『Generalist 糖尿病診療のススメ』荒木厚／金芳堂
『免疫性神経疾患』吉良潤一／中山書店
『胆石症診療ガイドライン 改訂第2版 2016』日本消化器病学会／南江堂
『コモンディーズ診療指針』草場鉄周／中山書店
『細胞診ガイドライン 2015年版3』日本臨床細胞学会／金原出版
『認知症などの器質性疾患の前触れとしてのうつ病・うつ状態』朝田隆／医薬ジャーナル社
『新ウイルス性肝炎学』日本臨牀社
『薬をめぐるトラブル 〈前編〉』メディカル・サイエンス・インターナショナル
『めまい・ふらつきの診かた・治しかた』北原紘／全日本病院出版会
『モニタリング』へるす出版
『性同一障害の現状と治療』医歯薬出版

高校生の政治的活動の自由を保障するため、文部科学省の10月29日付け通知とその運用についてのQ&Aの撤回を求める会長声明

1 文部科学省は、2015年10月29日、高等学校等の生徒の政治的活動等について、これを限定的に認める「高等学校等における政治的教養の教育と高等学校等の生徒による政治的活動等について（通知）」（以下「新通知」という）を、各都道府県教育委員会及び各都道府県知事等宛に発出した。この通知は、同省の1969年10月31日文部省初等中等教育局長通知（以下「旧通知」という）「高等学校における政治的教養と政治的活動について」において高校生の政治的活動の全面的な禁止を通知していたところ、今般の公職選挙法改正により18歳以上であれば高校生でも選挙権を有し選挙運動をできることになったことから、旧通知を廃止して新たに発出されたものである。

もっとも、文部科学省は、新通知の運用につき、2016年1月29日、都道府県教育委員会の生徒指導担当者らを対象にした会議において『『高等学校等における政治的教養の教育と高等学校等の生徒による政治的活動等について』Q&A』と題する書面を配布し、その書面で「放課後、休日等に学校の構外で行われる政治的活動等について、届出制とすることはできますか」との問いに対し、直接に認めるとはしていないものの、「個人的な政治的信条の是非を問うようなものにならないようにすることなどの適切な配慮が必要になります」として届出制自体を容認することを前提とした回答を示した。

このような文部科学省の見解を受けて、報道によれば愛媛県では県教育委員会の例示に従い全県立高校が学外での政治活動の届出を義務付ける校則を新年度（本年4月）から運用することになったとのことであり、このような動きが今後全国に波及していくことが懸念される。

2 憲法21条1項は、国民に表現の自由としての政治的活動の自由を保障しており、この自由は民主主義社会の基礎であり不可欠の権利である。よって、民主主義社会においては、政治的活動の自由を公権力が規制することは原則として許されない。この政治的活動の自由は、本来は選挙権の有無に左右されるものではなく、主権者である国民全体に認められるべきものであり、高校生であっても自らの思想信条に基づいて政治的活動を行う自由は、原則として認められるべきものである。従って、旧通知が高校生全般について政治的活動を一律に禁止していたこと自体、高校生の政治的活動の自由を侵害するものとして憲法違反であると言わざるを得ない。

今回の新通知は、公職選挙法の改正により18歳以上になれば高校生であっても選挙権を有し選挙運動が認められることになったことから、旧通知を廃止し、高校生についても、放課後や休日等に学校外で行われる政治的活動については、「家庭の理解の下、生徒が判断し、行う」として、原則的にこれを認めたものである（選挙運動については公職選挙法第137条の2で18歳未満は禁止される）。

ただし、新通知においても、学校内における高校生の政治的活動については禁止又は制限が必要としているし、学校外における政治的活動についても暴力的・違法性あるいは本人又は他の生徒の学業や生活への支障等を理由に禁止・制限を可能とするなど、認められる政治的活動の自由は極めて限定的である。

3 のみならず、文部科学省のQ&Aにおいては、学校側が高校生に対し学校外での政治的活動の「学校への届出」を義務付けることを認めている。

しかし、学校外における政治的活動の自由を認めるとしながら、届出を義務付けるというのは、高校生に対し、事実上、政治に関する関心の有無や政治的志向を明らかにするよう強いることであり、そのような強制は高校生に対し、多大な精神的苦痛を与えることにもなりかねない。

高校生からすれば、届出によって政治信条が担任教師等と対立するおそれや、その情報が記録されて内申書等に記載されるおそれを感じて届出を躊躇せざるを得ず、これは政治的活動等への参加を萎縮させるものであり、届出制自体が、新通知の否定する「生徒の政治的信条の是非を問うもの」になるものである。従って、事前であれ事後であれ届出制を強制することは、高校生の表現・政治的活動の自由（憲法21条）のみならず思想・良心の自由（憲法19条）をも侵害するものであり、許されざる規制と言わざるを得ない。

よって、高校生の学校外での政治的活動についての学校への届出義務は認められるべきではなく、これを是認した文部科学省のQ&Aは誤りである。公立学校において校則によってそのような届出制を定めることは、行政による憲法違反の人権侵害行為として、許されない。

4 次に、文部科学省は、投票日と学校行事日が重なった場合に投票を理由とした公欠を認めないとする中で学校行事への出席の強制を可能としているが、選挙権行使（投票）をどの時点で行うかは主権者である国民各自の自己決定権が優先されるべきであり、棄権が期日前投票を強制することになる投票日の学校行事への出席強制は、認められるべきではない。投票行為への安易な制約が認められないことについては「在外邦人選挙権事件」に関する最高裁大法廷2005年9月14日判決も判示するところである。

また、文部科学省は、学校内での政治的活動の一律禁止を可能としているが、学校内における政治的活動については、施設管理や教育上の配慮から合理的な範囲での制約はあり得るとしても、これを一律に禁止するというのは合理性も必要性もない。

なお、私立高校における生徒の政治的活動の制限は、直接的には行政権による規制・侵害の問題ではないが、高校生の政治的活動の自由や思想・良心の自由及び選挙権は、い

ずれも極めて重要な権利であって、たとえその学校が独自に掲げる建学の精神に基づく校風や教育目的があったとしても、高校生のそれらの権利に不合理な制約を課すことは、憲法違反ないし憲法的価値を踏みにじるものとして公序良俗違反となり得る。また、高校生の思想信条や所属政党を調査することはプライバシー侵害となるおそれがある。

5 よって、当会は、まず、文部科学省に対し以下の点を求める。

- ① 2015年10月29日の新通知を改め、学校の内外を問わず、高校生の政治的活動の自由を原則として認める旨の通知をあらためて全国教育委員会及び高等学校等に出すこと。
- ② 学校外の政治的活動の学校への届出制を許容する前記「Q&A」を直ちに撤回すること。

また、当会は、全国教育委員会及び公立高校に対して以下の点を求める。

- ① 「高校生に対し学校外における政治的活動の届出の義務付け」や「投票日と重なる日の学校行事への参加の強制」をしないこと。
 - ② 学校内における政治的活動を一律禁止するような規則や校則を制定しないこと。
- さらに当会は、全国の私立高校に対しても、以下の点を求める。
- ③ 高校生の表現・政治的活動の自由や思想・良心の自由及び選挙権の行使について、十分に配慮すること。

2016年6月24日

東京弁護士会会長 小林 元治

認定司法書士の債務整理事件に関する最高裁判決についての会長談話

最高裁判所は、平成28年6月27日、債務整理を依頼された司法書士が弁護士に代わって扱える業務の範囲が争われた訴訟の上告審判決で、「個別の債権の価額が140万円を超える場合には代理することができない」とする判断を示した。

これまで、司法書士が裁判外の和解について代理することができる範囲については見解が分かっていたが、今回の判決で「債務者が弁済計画の変更により受ける経済的利益の額」や「債務整理の対象となる債権総額」等を基準とする考え方は否定され、「個別の債権ごとの価額」が基準として確立された。

この最高裁判決の示した基準により、債務整理事件における弁護士と司法書士の取扱い領域が明確となったことに伴い、当会は、この基準を会員ならびに市民に周知して事案解決に向けた迅速な対応を行うとともに、会員に対して法の専門家としての弁護士のみが取り扱うことのできる領域の自覚を促し、今後も市民の権利擁護に全力を尽くす所存である。

2016年7月4日

東京弁護士会会長 小林 元治