

LIBRA

2017年 9 月号

〈特集〉

中小企業における団体交渉の実務

〈インタビュー〉

放送作家 大岩賞介さん

〈クローズアップ〉

2017年度 夏期合同研究



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS
2017年9月号

特集

02 中小企業における団体交渉の実務

- 合同労組, ユニオンとの団体交渉における使用者側弁護士の対応 近藤圭介
- 労働者側弁護士からのコメント 佐々木亮

インタビュー

16 放送作家 大岩賞介さん

クローズアップ

24 2017年度 夏期合同研究

連載等

20 理事者室から

22 臨時常議員会報告 (2017年度 第1回)

33 今, 憲法問題を語る

第72回 会内資料集「みんなに伝えたい日本国憲法～憲法判例を素材にした
双方向授業シナリオ～これであなたも憲法講師」発刊のお知らせ 柴原周成

34 もっと知ろうよ! オキナワ!

第11回 海に沈んだ沖縄の児ら 寺崎昭義

36 近時の労働判例

第55回 東京高判平成28年1月27日判決 (X社事件) 安藤啓一郎

38 東弁往来

第53回 法テラス茨城法律事務所 遠藤彰子

40 わたしの修習時代

修習は司法試験のリハビリではなかった… 40期 青木英憲

41 69期リレーエッセイ: うれしい弁護士会 宮崎まどか

42 心に残る映画: 『トランボ ハリウッドに最も嫌われた男』 森下智徳

43 コーヒーブレイク: ヨットと私 吉岡桂輔

44 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内

46 会長声明

52 インフォメーション

中小企業における 団体交渉の実務

中小企業における団体交渉への実務的な対応等について、主としてこの分野の取扱い経験が浅い会員に向けて、本特集を企画いたしました。

使用者側の立場からは、本年5月の中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座の講師を務めていただいた近藤圭介会員に、同講座の内容を元にご執筆をいただき、労働者側の立場からは、労働事件の取扱い経験豊富な佐々木亮会員に、上記講座の資料を踏まえてご執筆をいただきました。

(小峯 健介)

CONTENTS

- 合同労組，ユニオンとの団体交渉における使用者側弁護士の対応
- 労働者側弁護士からのコメント

使用者側から

合同労組，ユニオンとの団体交渉における 使用者側弁護士の対応

労働法制特別委員会委員 近藤 圭介 (60期)



1 はじめに

本稿は、筆者が講師として、中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座における「団体交渉，不当労働行為救済手続きにおける使用者側弁護士の対応」と題する講座を担当し、その講座の内容を踏まえて、執筆するものである。使用者側弁護士が団体交渉に臨むにあたっては、労働契約法，労働基準法，労働組合法などの法令や裁判例に精通しておくことはもちろんであるが、そのような労働法における条文解釈や裁判例の解説は定評のある労働法の基本書に譲り、本稿では、主に初めて団体交渉に出席される弁護士を対象として、団体交渉における実務的な対応に絞って解説したい。

なお、本稿は使用者側の立場から執筆するものであるが、本特集では労働者側から佐々木亮会員が執筆されており、双方の立場の違いをご理解いただければと思う。

2 合同労組・ユニオン

労働組合といっても、企業内で組織されている労働組合から、労働者であれば誰でも加入できる労働組合まで様々なものであるが、本稿で想定している労働組合は、いわゆる「合同労組」，「ユニオン」(以下総称して「合同労組」という)であり、労働者が個人で加入することができ、企業別組合と異なり、企業の枠を超えて組織される労働組合である。また、

合同労組は企業に帰属意識の弱い組合員が中心であるため、使用者の信用問題など使用者の置かれた状況を考慮しない行動をとることが多い。例えば、使用者や取引先、役員宅前でのビラ配布などの街宣活動、SNSの利用、マスコミに対する記者会見、情報提供、労働基準監督署その他監督官庁への申告などである。もっとも、筆者もすべての合同労組がこのような過激な行動に出るとは思っておらず、組織がしっかりしている合同労組は、主張する内容も説得的であり、こちらもうなずける内容であることが多く、ある程度交渉しやすい傾向にある。

労働組合の結成率は年々低下しているものの*1、他方で、合同労組との個別労働紛争は増加傾向にあると言われている（詳しい内容は佐々木会員が執筆された稿をご参照）。筆者としては、企業から合同労組に関する相談が年々増えていると実感しており、使用者側の弁護士としては、合同労組への対応は避けては通れない分野といえる。

3 団体交渉申入書

企業がはじめに合同労組と接触するのは、合同労組からの結成通知書（別紙1。4頁掲載）及び団体交渉申入書（別紙2。5頁掲載）の送付である（企業を訪問して直接交付してくることもある）。企業担当者の中には、突然、合同労組から団体交渉申入書を送付されてきて慌ててしまうことが多いが、団体交渉申入書の中には様々な情報が記載されているので、まずはこれをよく検討することが重要である。

(1) 団体交渉に応じるか否か

団体交渉申入書を受領したら、まずは団体交渉に応じるか否かを判断することになる。使用者は正当な理由なく労働組合と団体交渉をすることを拒んだ場合、不当労働行為と評価される*2。団体交渉を拒絶した場合、合同労組は、各都道府県労働委員会に対して、団体交渉に応じるよう不当労働行為の救済申立てを行ったり、街宣活動やビラ配りなどの争議行為を行ってくることになる。各都道府県労働委員会において、不当労働行為と判断され、救済命令が発せられた場合、使用者には次の法的リスクがある。すなわち、使用者が確定した救済命令に違反した場合、50万円以下の過料に処せられることになる*3。また、救済命令が行政訴訟により確定し、使用者が当該救済命令に違反した場合は、1年以下の禁錮又は100万円以下の罰金に処せられることになる*4。さらに、使用者による不当な団体交渉拒否は不法行為を構成するとして、使用者に損害賠償を命じる裁判例も散見される*5。

「正当な理由」の詳細な解釈については、本稿では紙面の制約から割愛するが、裁判所や各都道府県労働委員会は「正当な理由」について狭く解釈する傾向にあることから、実務上は、団体交渉について応じる方向で検討した方が無難である。

例えば、団体交渉の協議事項が、純粋な経営権に関する事項であれば、義務的団交事項ではないが、純粋な経営権に関する事項であるかどうかは微妙なケースが多く、まずは、団体交渉に応じた上で、交渉の場で、「経営に関する事項であるので、その点に関

*1：厚生労働省 平成28年労働組合基礎調査

*2：労働組合法7条2号

*3：労働組合法32条

*4：労働組合法28条

*5：名古屋地判平成24年1月25日労判1047号50頁等

別紙 1

平成●●年●月●日

A 株式会社
代表取締役 ●● ●● 様

ユニオン B
執行委員長 ●●●●

労働組合の結成について

私たちは、下記の通りユニオン B 加盟 C 支部（以下「組合」という。）を結成いたしました。

私たちは、健全な労使関係の確立を通じて、働き甲斐があり将来に希望が持てる会社・職場を作るために努力を続ける考えです。

今後とも、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

記

1. 組合の名称 ユニオン B C 支部

2. 結成年月日 平成●●年●月●日（●）

3. 役員体制 執行委員長 ●●●●
 書記長 ●●●●

以上

しては交渉できない」旨を説明する形で、協議すれば足り、最初から団体交渉自体を拒否する必要はない。

また、近年増加している事例ではあるが、合同労組や組合員が労働組合法における「使用者」、「労働者」に該当するか否かが争われるケースがある（例えば、派遣労働者が加入する合同労組が当該組合員と雇用関係にない派遣先企業に対して団交申入れを行ったり、請負事業者が加入する合同労組が注文事業者に対して団交申入れを行うなど）が、この場合も、「団体交渉」という名称で行うかどうかは別として、まずは協議して、話し合いで解決することも検討に値する。

筆者個人は、基本的に団体交渉に応じることで企業側に直ちに発生するデメリットはないことから、合同労組から団体交渉の申入れがあった場合はまずは受諾する方向で検討するようにしている（ただし、何度か団体交渉に応じることで、その後に団体交渉の申入れを拒絶した場合、合同労組側から既に団体交渉を行う労使慣行が成立しているなどと主張されることはある）。

(2) 合同労組の傾向

まず、合同労組の名称を確認したら、過去に当該企業と紛争があった場合はその紛争の内容はもちろんのこと、労働協約の締結の有無、内容を調査することになる。過去に一度も接触のない合同労組の場合は、合同労組のウェブサイトがあるかを確認し、そのウェブサイトを確認することで、合同労組の傾向を知ることができる。また、インターネット上で、合同労組の名称で検索することで、合同労組がどのような活動をしているかもあらかじめ確認することができる。さらに、合同労組には、上部団体を持つ労働組合もあり、連名で団体交渉を申し入れてくることもある。合同労組は、上部団体の影響を受けていることが多いことから、上部団体がどのような団体かも確認しておく必要がある。そして、団体交渉申入書には、合同労組の「担当者」の氏名が記載されており、今後、合同労組の窓口となる者であることから、担当者もインターネットでどのような人物であるか確認しておくことも有用である。

別紙 2

平成●●年●月●日

A 株式会社
代表取締役 ●● ●● 様

ユニオン B
執行委員長 ●●●●

団体交渉申入書

貴社に所属し、当組合員である●●氏に関し、ユニオン B は、貴社に対し下記の通り団体交渉を申し入れます。なお、この申入れは労働組合法 6 条に基づくものであり、この申入れを正当な理由なく拒否することは労働組合法 7 条の不当労働行為として処罰されることとなりますので、十分ご注意ください。

記

1. 日時 平成●●年●月●日 (●) ●時～

2. 場所 ユニオン B 会議室

3. 協議事項
(1) ●●●●について
(2) 労働協約の締結について
(3) その他

4. 連絡先
ユニオン B 執行委員長 ●●●●

〒●●●●—●●●● ●●●● ●●●●
TEL (●●●) ●●●—●●●●

以上

(3) 団体交渉の協議事項

通常、団体交渉申入書には、「A氏のパワーハラスメントについて」、「B氏の残業代未払いについて」などと団体交渉の協議事項が記載されているが、団体交渉申入書の内容から協議事項が不明確な場合もある。その場合、団体交渉を応じるか否かの判断もできないし、協議事項が不明確なため、企業側の準備不足により、第1回の団体交渉が空転してしまう可能性もあることから、合同労組の担当者に団体交渉の協議事項を明確にするようあらかじめ要求しておく必要がある。

(4) 日時、場所

団体交渉申入書には、団体交渉を行う日時、場所を指定してくることが多いが、従わなかったからといって直ちに不当労働行為と評価されるわけではなく、企業担当者の都合も踏まえて日程調整を行えばよい。団体交渉の時間は協議事項の内容次第ではあるが、通常、団体交渉の時間は1時間30分～2時間程度で

あることが多く、それ以上、団体交渉の時間を引き延ばされないように、後述する回答書の中において、団体交渉の時間を2時間以内などと設定しておいた方がよい。また、団体交渉中の賃金支払いなどの問題を回避するために、就業期間外に設定することもある。

場所についても、合同労組側は組合事務所を指定してくることが多いが、組合事務所だと組合側の参加人数を絞れない可能性もある（団体交渉中に勝手に組合員が途中参加してくることもあるし、団体交渉の時間が長期化する可能性もある）し、会話もどこまで録音されているか分からないことから、なるべく他の場所（貸会議室や使用者側弁護士の法律事務所など）が望ましいといえる。もちろん企業の会議室で行ってもよいが、怒号が飛び交うなどの団体交渉になる可能性もあり、勤務中の従業員や来社している取引先のことを考えると、企業の外で実施した方がよいと思われる。

もちろん団体交渉の日時を数か月先に指定するなど、いたずらに団体交渉の日時を先延ばししたり、

場所についても、名古屋で発生した労災事故に関する団体交渉の申入れに対して、本社機能がある東京を団体交渉の場所として固執したりするなどすれば、不当労働行為と評価される可能性がある。

(5) 出席者

団体交渉に誰を出席させるかは、使用者が判断すべきであって、合同労組が指定する人物を出席させる義務はない。典型的なものは、団体交渉申入書に「社長を出席させてください。」と記載されていることが多い。もっとも、社長は基本的にはすべての決定権限を持っており、その場で決断を求められる可能性があることから、企業にとって社長を出席させるメリットはほとんどない。社長を出席させなかったからといって直ちに不当労働行為となるものではないことから、社長ではなく、団体交渉の協議事項に関する事実関係を最も把握している社員を出席させるべきである。

なお、合同労組側が大勢の出席者を引き連れてくることのないよう、「企業側は、人事部長、直属の上司及び弁護士の合計3名で対応しますので、組合側の交渉担当者も3名までとしてください。」などと留保をつけて回答しておいた方がよい。

また、合同労組側の弁護士が出席してくることはほとんどないが、使用者側の弁護士は団体交渉に出席することはよくある。使用者側の弁護士の出席について、難色を示してくる合同労組もいるが、代理人として出席することについては問題はない。使用者側の弁護士の中には、団体交渉に出席することについて遠慮する弁護士もいるが、筆者個人としては、クライアントに依頼される以上は特に遠慮する理由もなく、積極的に出席するようにしている。団体交渉の場では、合同労組は使用者側の弁護士ではなく、企業担当者と話したが、遠慮することなく、代

理人として発言すべきである。当日の団体交渉においては、細かい事実関係に対する回答は企業担当者に委ね、それ以外の協議事項に対する大枠の回答及び法律関係に関する回答は使用者側弁護士が担当するなど、役割分担をあらかじめ決めておく必要がある。

さらに、合同労組側は上部団体の担当者も出席させてくることがあるが、上部団体も労働組合法上の「労働組合」に該当する以上は、仮に上部団体の担当者が出席することを理由に団体交渉を拒絶した場合は不当労働行為に該当することになる。

3 団体交渉申入書に対する回答書

団体交渉申入書に対する最初の回答書は、団交申入れを受諾するか否か、団体交渉の日程や場所に関する調整を行い、また、団体交渉の協議事項が不明確である場合に、その点を明らかにするように求めることになる。また、合同労組との間で日程調整が完了し、また、企業と相談して団体交渉の協議事項について調査も終了し、回答の方向性が決まったら、第1回団体交渉の前に、合同労組に対して、協議事項に対する企業側の主張を記載した回答書を送付しておいた方がよいと考える。もちろん協議事項に対する回答は当日の団体交渉の場で口頭で行っても構わないが、団体交渉に対して誠実に対応しているという証拠を残す意味でも、また、当日、団体交渉の協議事項が他にぶれないためにも、事前に協議事項に対する回答書を送付しておいた方がよいと考える。

なお、団体交渉申入書の中に回答の期限が記載されていることがあるが、もちろんこれは合同労組が一方的に指定した期限に過ぎないことから、必ずしも従う必要はない（ただし、団体交渉申入書を受領したという回答については、早めに回答しておいた方がよい）。

4 当日の団体交渉について

(1) 準備するもの

まず、当日用意するものとして、①団体交渉におけるQ&A集、②就業規則等の社内規程、③ICレコーダーである。①については必須ではないが、Q&A集があると、企業担当者も安心して対応できるために、可能であれば準備しておいた方がよい。②については、団交申入書の中でも合同労組が開示を要求してくることが多く、必ずしも開示しなければならないものではないが、他方で、裁判になった場合、基本的に企業側が就業規則を提出することが多いことを踏まえると、就業規則は差し支えなければ開示してもよいと考える。資料を提出することで、団体交渉に対して誠実に対応しているという証拠にもなる。ただし、すべての規程類を開示する必要はなく、組合員に適用される規程類又は該当部分に絞って開示することも考えられるし、もちろん団体交渉の協議事項と関係のない規程類や労使協定は開示する必要はない。③のICレコーダーについては、合同労組も用意していることが多いことから、記録を残す意味でも準備しておいた方がよい。また、筆者は団体交渉が開始する前に、「録音させていただきます。」と一言述べて、ICレコーダーを机の上に置くようにしている（敢えて隠さない）。机上のICレコーダーの存在は合同労組に対して乱暴な言動を防ぐための心理的負担にもなる。

(2) 第1回の団体交渉のやりとり

第1回団体交渉当日の流れは概ね以下のとおりである。

- ①出席者による自己紹介
- ②合同労組側からの協議事項の説明
- ③使用者側からの回答
- ④協議
- ⑤次回の日程調整

(3) 誠実交渉義務

使用者は団体交渉に「応じる」義務だけではなく、「誠実に」応じる義務がある。この点、裁判例では、使用者には、合同労組の要求、主張に対して、使用者の回答の根拠を具体的に説明したり、又は回答の根拠となる資料を示すなどして誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務があるとされている*6。

したがって、使用者から合同労組に対して、一方的に話し合うつもりはない、企業側の主張の根拠や理由を全く示さない、又は「承った」と述べるだけで具体的な回答をしないなどの態度は不誠実交渉に該当する。また、合同労組は、使用者の主張について根拠資料を求めてくることが多く、それに対して、なるべく関連資料を開示して、団体交渉に誠実に対応しているという証拠を残すべきである。もちろん根拠資料自体が存在しないこともあるが、その場合、なぜ資料が存在しないのか、存在しないとして、企業側が主張の裏付けとなる根拠を丁寧に説明すべきである。

他方で、使用者には合同労組に対して譲歩する義務まではない。合同労組の要求に応じることができないのであれば、企業は合同労組に対して、その根拠を丁寧に示して説明し、代替案があるのであればその代替案を提案すればよく、必ずしも要求に応じる必要はない。また、その場ですぐに回答できない質

*6：カール・ツァイス事件・東京地判平成元年9月22日労判548号64頁等

近藤 圭介 (こんどう・けいすけ)

主に労働事件全般、M&A、一般企業法務を取り扱う。主な著書として、「実務 Q&A シリーズ 募集・採用・内定・入社・試用期間」(労務行政、平成 29 年)、「新労働事件実務マニュアル(第 4 版)」(ぎょうせい、平成 29 年)、「シチュエーション別 提携契約の実務(第 2 版)」(商事法務、平成 26 年)等がある。

問が出た場合は、「事実関係を確認し、追って回答する。」として、持ち帰ってもよいし、さらには、合同労組の要求が不当であれば、徹底的に反論し、要求を拒否し続けるべきである。

さらに、企業が合同労組と十分に議論した結果、交渉が行き詰まった場合には、企業が団体交渉を打ち切っても不当労働行為とはならない。もっとも、どの時点で交渉を打ち切るべきかは、非常に難しい判断であり、安易に団体交渉を打ち切るべきではない。交渉を打ち切ったからといって、合同労組の争議行為が止まるとも限らず、結局は話し合いで解決しなければならないことも多いことから、企業側から交渉を打ち切るとはなるべく避けた方がよい。合同労組側も戦術的に企業側が団体交渉に疲れてくるのを待っていることも多いことから、企業側は徹底的に団体交渉を続ける姿勢を示した方がよい場合もある。なお、仮に団体交渉を打ち切った場合でも、打ち切った理由を詳細に記載した書面を直ちに合同労組に送付し、正当な理由による交渉拒絶という証拠を残しておく必要がある。

(4) 合同労組の言動

合同労組側が団体交渉中に怒声を上げたり、机を叩くことがあるが、そのような言動は慎むよう強く警告すべきである。また、もちろんであるが、合同労組から暴行・脅迫・監禁などの対応が行われた場合は、直ちに交渉を打ち切って構わない。ただし、その場合も合同労組から後で不当労働行為であると主張されないために、団体交渉を打ち切った理由を記載した書面を直ちに送付しておくべきである。

(5) 議事録等の作成

団体交渉が行われた場合には録音だけでなく議事

録を作成しておくべきである。後々に紛争に発展した場合の証拠として有用であるからである。なお、合同労組から議事録が送付され、記名押印せよと要求してくることがあるが、もちろんこれに応じる必要はない。合同労組が作成した書面に対して、企業が記名押印してしまった場合、その内容次第では、労働協約の効力を持ってしまい、企業側が拘束される可能性もあるので、安易に記名押印すべきではない。議事録は共同で作成する必要はなく、各当事者の責任において作成すればよい。

5 落としどころを探る

団体交渉が行き詰まり、なかなか合同労組と妥決できないケースも多々ある。その場合、前述したとおり、企業側から交渉を打ち切ることは避けるべきであるが、合同労組側の担当者だけと話す機会を持つ事務折衝を打診することも考えられる。合同労組側は、団体交渉の場では要求事項(例えば、解雇撤回など)にこだわっているように見えても、落としどころとしては、金銭解決を目標として考えていることも多く、事務折衝を行うことでそのような落としどころを当事者の組合員のいないところで探り合うことが可能となる。

6 おわりに

本稿はあくまで筆者の乏しい経験に基づいたものであり、筆者が所属する法律事務所を代表するものではなく、ましてや全国にいらっしゃる使用者側を主に担当されている弁護士の方々の意見を代表するものでもない。本稿が初めて団体交渉に臨む弁護士の方々に少しでもお役に立てれば幸いである。

労働者側弁護士からのコメント

労働法制特別委員会委員 佐々木 亮 (56期)



1 はじめに

本年度、中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座として、「団体交渉、不当労働行為救済手続きにおける使用者側弁護士の対応」と題する講座が行われ、近藤圭介会員が使用者側弁護士の立場から「合同労組、ユニオンとの団体交渉における使用者側弁護士の対応」と題するご講義をされた。

筆者は労働者側専門で労働事件に携わっているのですが、同講義を受講したわけではないが、この度、同講座の資料を踏まえて、労働者側弁護士の立場から原稿執筆を依頼されたので、これを承諾し、本稿を寄稿するに至った。

もともと、「正統派（伝統的?）」の労働者側弁護士のスタンスとしては、労働組合が行う団体交渉に立ち会うことは基本的にはしない。近藤会員の原稿でも「合同労組側の弁護士が出席してくることはほとんどない」とあるのは、まさにその通りである。その理由は、労働組合と使用者とは、対立関係にはあるものの、労使自治という言葉が示すように、法律では割り切れない相互の信頼関係があり、権利・義務だけではない働く現場を良くするという大目標があるので、本来、弁護士が介入するような「野暮」は避けるべきだという考えからである。つまり、弁護士としての知識を活かして法律論を振りかざし、使用者をやり込めてみても、その場では気持ちいいかも知れないが、究極のところ解決には資さないのである。また、ベテランの労働者側弁護士からは、団交に出ないことの理由として、労働組合が自主的に団体交渉を数多くこなすことで、労組に「実力」が付き、「強い組合」を育てるためだとも説明されることもある。いずれにしても、こうした意味においては、労働組合側の弁護士が介入するような団交は、「正統派」の労働者側弁護士から

すればイレギュラーな事態といってよい。

他方、使用者側の弁護士はどうか。実は、近年、多くの労働組合から、団体交渉で使用者側に弁護士が出てくるという事例が多く報告されている。この数は年々増えており、最近では珍しいことでもなくなっている。むしろ、団交への立ち会いが使用者側弁護士の一つのビジネスの場と化している感もある（とはいえ、どのくらいの弁護士費用がそこで発生するのかは、残念ながら私には知る術はないのであった）。

こうした現象は、労使自治や実のある団体交渉の実現のために、使用者側弁護士が団交に登場することが果たして有益なのかという疑問がないではない。しかし、中には団交の意味や位置づけを理解し、代理人としての本分を守って出しゃばりすぎない使用者側の弁護士もおられ、有益な団交が開催されていることもあるだろうと思うので、本稿では、近藤会員の原稿に対して、労働者側弁護士の立場から少々コメントをしようと思う。なお、あくまでも本稿は筆者の私見であり、また、極めて狭い経験の中での論考であるので、至らぬ点があることはご容赦いただきたい。

2 合同労組・ユニオンの意義

(1) 合同労組とは何か

まず、団体交渉の問題で決まって登場する労働組合の形態として「合同労組」であるとか、「ユニオン」などがある。ここでいう「合同労組」「ユニオン」は、「一定の地域等で企業の枠を越え、中小企業の労働者を主に組織し、個人加盟できる労働組合」を指し、具体的には、「合同労組」「一般労組」ないし「地域ユニオン」などと呼ばれているものである*1（この点、労働組合の歴史を紐解けば、合同労組とコミュニティ・ユニオンとを一緒くたにすべきでないとの声もある

が*2、中労委のカテゴリーに従い、本稿では合わせて「合同労組」と呼称することとする。

(2) なぜ団交では合同労組が話題になるのか

もちろん、言うまでもないが、団体交渉は彼らの専売特許ではない。企業内労組や職業別労組でも団体交渉は頻繁に行われている。しかし、書店でビジネス書コーナーを眺めたときに、団体交渉への対応法などが記載されている書籍においては、対象となる労働組合は決まって「合同労組」「ユニオン」である。今回の近藤会員の原稿も「合同労組・ユニオン」が対象となっており、これらと同一路線である。

もっとも、これには意味がある。労働組合の組織率が年々減少していることは統計が示す通りであり、2016年の推定組織率は17.3%まで減少している*3。企業の規模別にみると、その組織率は、従業員1000人以上の企業では44.3%である。他方、従業員100人未満のいわゆる中小企業で見ると組織率は0.9%と著しく低い。この組織率低下の要因は、元々組合組織率が低いサービス業の拡大や、非正規労働者の増加、さらには若年層を中心とした「組合離れ」などが指摘されるところである。

他方、個別労働紛争は増加傾向にある。労働局に寄せられる総合労働相談件数は平成28年度は113万件を超え、平成20年に100万件を超えてから9年連続100万件超えである。この113万件のうち民事上の

個別労働紛争相談件数は約25万5000件であり、これも平成20年から23万件を超え続けている*4。そして、(統計の時期が異なるが)労働局に助言・指導を申し出た労働者のうち労働組合のない事業所に所属する労働者が64.4%、あっせんを利用した労働者のうち労働組合のない事業所に所属する労働者が73.7%である*5。この数値を見ると、個別労働紛争の供給元の多くは「労働組合のない事業所」に所属する労働者、すなわち「未組織労働者」である。彼らが個別労働紛争の当事者の大半を占めていることが分かる。他方で、企業別労組が存在し、これが正常に機能している場合は、外部に個別労働紛争として表れる確率は労組のない企業よりも低いと言われている*6。

このように労働組合の組織率が17.3%となり、特に中小企業での組織率が極度に低い現状の下で、合同労組が未組織労働者の「駆け込み寺」的な役割を果たすことが多くなっていくのも自然な流れである。実際上も、個別労働紛争に主として関与している労働組合は合同労組であると言われており*7、企業別労組でカバーしきれない中小企業の未組織労働者の権利の救済にとって重要な存在となっているのである*8。

さらに、合同労組は、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割だけではなく、パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かれている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起するという役割も持っている*9。

*1：中央労働委員会パンフレット

*2：呉学殊「合同労組の現状と存在意義」(日本労働研究雑誌604号)50頁

*3：厚生労働省 平成28年労働組合基礎調査

*4：厚生労働省 平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況

*5：厚生労働省 平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況。なぜか平成24年以降は全国レベルでこの数字は公表されなくなった。

*6：呉学殊「労働組合の紛争解決・予防」(日本労働研究雑誌581号)83頁では、約3割の労働者の不平・不満を吸い上げることを通じて、個別労働紛争の予防の役割を果たしているといえる、とする。

*7：菅野和夫「労働法第11版」(弘文堂)776頁

*8：西谷敏「労働組合法第3版」(有斐閣)9頁

*9：呉学殊「合同労組の現状と存在意義」(日本労働研究雑誌604号)61頁

(3) 合同労組が社会・世論に訴える意味

一方で、合同労組は、組織的な規模が大きくなり、かつ、企業における労働条件決定過程への関与の弱さが指摘されるところである*10。合同労組は、企業別労組と異なり、職場内で多数の労働者を組織することは、あまり多くはない。そのため、企業側からすると、いわゆる労働者の組織数につき「圧力」を感じることはない。したがって、この意味での交渉力を合同労組は持っていないため、他の方法で交渉力を担保せねばならない。その一つの方法として、社会や世論を味方につけるということが行われるのである。合同労組がメディア等に働きかけたり、街宣などで社会・世論に訴えかけたりする傾向が強いのはそのためである。ただ、「帰属意識の弱い組合員が中心である」からではないことは、ご理解願いたいと思う次第である（と、私がお願いすることではないのだが）。

3 団交拒否は紛争を拡大させるだけ

合同労組は労働者から持ち込まれる労働相談から紛争を覚知し、当該労働者が組合に加入したところで使用者に対し問題解決のために団体交渉を申し入れ、使用者と団交し、その交渉を通じて問題の解決を図っていく。この過程による問題の解決率は非常に高く約7割の事件を自主的解決、すなわち合同労組が団交の中で解決しているのである*11。

このように合同労組にとって団体交渉は紛争解決の重要なものとして位置づけられることになる。逆に

言えば、この合同労組の事件解決の最大のチャンネルである「団体交渉」を封じてしまえば、合同労組の事件解決の途は閉ざされ、もしくは解決までに大きな遠回りを余儀なくされることになる。そのため、一部の使用者側弁護士から、団交をできるだけ拒否するという荒技が展開されることがある。しかし、こうした対応は争議の火に油を注ぐものであり、必然的に争議が激化・巨大化することになる。そして、それは企業として失うものが多いと思われる。筆者の経験でも、ある牛丼チェーン店との紛争において、企業が労組からの団交に独自の見解を理由に頑なに応じなかった件があったが、例に漏れることなく大きな紛争となり、各審級*12で企業が負ける度に報道され、すっかりブラック企業として名を轟かせることになってしまった。

そもそも、団体交渉に応じないという態度を取りたいからといって、そこまでその対応の貫徹に力を入れなければならないのか、企業の合理的運営の観点からも非常に疑問がある。こうした企業の対応を見る度に、筆者は「交渉くらい応じればいいのに…」と思うのである。法律家からすれば、労働組合には団体交渉権が憲法レベルで保障されていることを踏まえれば、それを断るとするのは、それ相応の理由が必要となる。これについて気づかずに、従業員（元従業員）が加入する合同労組を、外部労組として軽く見て、無邪気に交渉を拒否する企業運営は、自分の家が火事なのに水の代わりにガソリンをかけているようなものにはしか見えないのである。

*10：西谷敏「労働法第2版」（日本評論社）62頁「日本では、近年、個々の労働者、とくに企業別組合から排除されたパート・派遣などの非正規労働者や管理職などが地域ごとに結成する地域ユニオン（コミュニティ・ユニオン）が活発な活動を展開し、個々の労働者の権利・利益の擁護のために重要な役割を果たしている。しかし、こうした労働組合は、その性格上、労働条件の集团的決定過程への関与等の点では限界をもっており、また組合員の定着という点で苦戦を強いられている」

*11：労働政策研究・研修機構（JILPT）の2010年「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」2008年の自主的紛争解決率67.9%

*12：都労委、中労委、地裁、高裁で企業側が敗北した。なお、同企業は上告し最高裁の判断が出るころであったが、その前に全面和解して、争議が終了した。

結局、正当な理由のない（もしくは理由が弱い）団体交渉拒否は、労使それぞれ得しない結果となる。この点、近藤会員の原稿においても、団体交渉の拒否が奏功する可能性を限定的に記載されており、労働者側弁護士からも特に異論はないところである。

4 団体交渉への使用者側弁護士の出席について

冒頭でも指摘したとおり、近年、団体交渉に使用者側として弁護士が出てくる企業が多くなっている。近藤会員の原稿にも「使用者側の弁護士の出席について難色を示してくる合同労組もいる。合同労組は使用者側の弁護士ではなく、企業担当者と話をしたがる」とあり、これについて異論は全くない。合同労組は、団交において弁護士と話をしたいわけではないのである。

まず、あまりない例であるが、団交に弁護士しか出席しない場合があるという。筆者の付き合いのある労働組合によれば、弁護士のみが団交の場に出てきて法律論を捲し立て交渉にならない、という。言うまでもなく、実効性のある交渉ができない団交は、不誠実団交となり、不当労働行為となる。そして、不当労働行為は、原則として不法行為ともなり得るところ*13、その場合は企業のみならず、交渉担当者の弁護士も損害賠償請求を受ける可能性がある。

そして、そもそもの問題として、弁護士しか出席しない団体交渉が誠実なものといえるか、根本的に疑問がある。にもかかわらず、そのことについて労働組合

からの抗議やクレームが入っても、なお団交に弁護士だけが出席し続けるようなときは、不誠実団交となる可能性はさらに高まるといってよい。もちろん、出席した弁護士が労組から出る全ての質問に対し誠実に交渉を遂行すれば問題ないが、現実には困難である。したがって、団交に弁護士だけが出席することは、弁護士の行動として極めてリスクであるのでやめたほうがよいと思われる。ただ、最近はこうした例を耳にすることが少なくなったので、使用者側弁護士において、団交に弁護士だけが出るということをしなの方針を共有しているのだろうと推察される。

次に弁護士が代表者らとともに団体交渉に出席する場合がある。この場合も、労働組合側が、企業側の権限のある者に質問をしているにもかかわらず、弁護士がこれを遮って、弁護士だけが回答を繰り返すような場合は、団体交渉の実効性を害する可能性がある。こうした場合は、先述の弁護士のみが出席する場合と同様の問題となろう。

また、団体交渉における弁護士の発言内容が問題とされることもある。団体交渉がもつれて民事訴訟になる場合、筆者も団交を録音したものを聴く機会がしばしばある。その際、団交に出席している使用者側弁護士が、当該労働者や合同労組役員らに対し、侮辱的な言葉をぶつけていることがある（なお、労組側もヒートアップしており、売り言葉に買い言葉となっている場合は「どっちもどっち」なので仕方ない部分はあると思われるが、組合側が普通に話をしているのに対し、不必要に攻撃的な弁護士が極まれにいらっしゃ

* 13：太陽自動車事件（東京地判平成21.3.27 労判986号68頁）「使用者が、労使間の団体交渉において、労働者の団体交渉権を尊重して誠意を持って団体交渉に当たるべき義務に違反したことが、団体交渉権の侵害に該当する場合には、使用者の労働組合に対する不法行為（民法709条）が成立し得るといふべきである」、根岸病院事件（第一審）（東京地八王子支判平成18.2.9 労判934号44頁〔要旨〕）「労働者の団体交渉権を不当に侵害する行為は、それ自体違法であり、不法行為による損害賠償責任を生ぜしめる」、恵和会森の宮事件（第一審）（札幌地判平成15.11.19 労判864号90頁〔要旨〕）「一連の正当な理由のない団交拒否は、それだけで原告組合の団結権を侵害する行為であるといふべきであるし、（中略）不法行為を構成する」など。他に、日野車体工業事件（金沢地判昭和51.10.18）、エス・ジー・エス事件（神戸地判昭和61.12.5 労判487号36頁）、東洋シート（団交拒否）事件（広島地判昭和63.11.16）、明治学園事件（第一審）（福岡地判平成12.12.25 労判848号78頁）、本四海峡バス（本訴）事件（神戸地判平成13.10.1 労判820号41頁）等。

る)。しかし、近藤会員が講座資料で「言葉遣いや態度には注意。誠実に交渉する必要あり」と指摘している通り、不必要な攻撃的な態度は新たな火種を生み、紛争を長引かせるだけである。

5 団体交渉のルールについて

団交開催前の段階でよくもめるのが、団交のルールをどうするか、という点である。ただ、ここで気を付けるべきなのは、「団交のルールがまだできていないから団交しない」というのは、基本的には通用しないということである。団交のルールを決める団交をすればよいのであって、「ルールが定まらないから団交しない」という態度は避けた方が無難であると思われる。

近藤会員の原稿では「日程・時間・場所は組合の提案に従う必要なし」という趣旨の記載がある。たしかに、従わなければならない義務は使用者側にはないが、従っても問題ない場合に殊更提案と異なる態度を取る必要もない。

(1) 場所

団交場所については、合同労組が外部組合であるとの理由から、当該企業内の会議室で行うことを嫌う傾向がある。この点、企業側の最初の回答では、団交場所として、近藤会員が指摘するとおり、公共の会議室や法律事務所の会議室を提案されることが多いようである。ただ、交渉が進んでいくにつれ、当該企業内や合同労組の事務所内で団交が行われることもあり、労使の信頼関係が醸成されれば、場所を第三者の場所に限らなければならないわけではない。問題は、団交場所について両者ともに提案を譲らない場合であるが、これも近藤会員が講座資料で指摘の通り、「交渉場所について交渉し続けても時間の無駄」

であるし、「組合から事実上の団交拒否であるという理由で労働委員会に申し立てられるリスク」があるので、どこかで使用者側が妥協することになる。筆者の経験では、場所に拘って団交を開催しなかったため、労働委員会に申立てをしたところ、団交拒否が認定され命令が発出されたケースがある。

(2) 出席者・人数

次に、団交の出席者・人数であるが、これももめることが多い。まず、出席者の問題であるが、使用者側が団交の出席者に権限のない者を出して、団体交渉が空転してしまうことがある。交渉事項として予め提示してあることを質問しても、全て「持ち帰る」という態度では、実質的に団交が開催されたとは言い難い。その場合、不誠実団交となる。したがって、使用者側の団交出席者は、この意味においては縛られることになる。

ちなみに、組合が「社長を出せ」と言うのは、決定権限のある者の出席を求めるもので、当然の要求である。これについて、「基本的には、出すべきではない」として、「社長は、全ての決定権限を持っているため、その場で、決断を迫られてしまう」というのは、労働側からは首肯し難い。代表者が出席できるのであれば出席し、正当な主張があれば、それを堂々とすべきである。決断を迫られる場面があるとしても、その場で決断すべき義務はないのであるし、最高決定権者の出席は、団交の実を高める作用がある。交渉術の一つとして「会社にとって、社長を団交に出すメリットは無い」というのは理解できないわけではないが、労使紛争は企業経営にとって「後ろ向き」なものであるのだから、速やかに労使関係を正常化・円滑にし、企業本来の事業遂行に注力すべきであると考えれば、代表者の出席は解決のスピードを速めるので、むしろ推

P 執筆者プロフィール | L E

佐々木 亮 (ささき・りょう)

東京都民間労働相談員、日本労働弁護団常任幹事、ブラック企業被害対策弁護団代表。主な著書として、「労働法実務解説 10 ブラック企業・セクハラ・パワハラ対策」(旬報社、平成 29 年)、「論点体系 判例労働法 4」(第一法規、平成 27 年)、「ドキュメント ブラック企業」(ちくま書房、平成 26 年)、「いのちが危ない残業代ゼロ制度」(岩波ブックレット、平成 26 年) など。

奨されるべきと思われる。

次に人数の問題として、使用者側の危惧として労組側が「大勢の出席者を引き連れてくる」というものがあるようである。この点、筆者の付き合いのある合同労組関係者は、人数を限定するよう要請されるのは不当と感じるという。もっとも、合同労組側の認識としては、充実した団交を開催して紛争解決を求めることが目的であるので、あえて大勢を引き連れて団交を混乱させることはしない、とのことであった。このあたりは労使で感覚が異なるところと思われる。

(3) 情報の共有

最後に、近藤会員の講座資料には「労働組合は、なんでも『書面で明らかにせよ』、『数字で示せ』と言ってくる」とある。これは交渉の誠実性にかかわる部分である。合同労組がこのような要求をするのは当然で、労使交渉において、情報の共有化は交渉の実を上げることに資するし、解決に近づくことになるからである。近藤会員の講座資料でも同趣旨のことが記載されている。これは交渉時に、情報を一方だけが独占する場合、相手が疑心暗鬼になり交渉が進展しないことがあることと同じである。したがって、労使交渉でも出せる書面、出せる数字は、惜しみなく出した方が解決は早まるといえる。特に、就業規則など、本来労働者に周知すべきである書面は、これを出さないこと自体が合同労組からの非難を受ける的となる。仮に裁判になったときには出さないわけにもいかない資料なのであるから、こうした資料はむしろ積極的に出すべきだろうと思われる。

6 おわりに

先に指摘した労働組合の組織率の低下や労働審判

手続の普及により、労働事件が民事事件として扱われることが多くなり、司法の場において年間約 7000 件ほどの件数が処理されている。こうした個別紛争の増大に比して、集団紛争と呼ばれる「労働組合 VS 企業」という構図は減っている。しかし、合同労組の台頭によって、個別紛争と集団紛争のハイブリッドのような事案が増加しており、その入口となるのが、団体交渉となる。

我が国の中小企業における労働組合の組織率の低さは悲惨なものがあるが、これを裏返せば、労働組合に慣れていない中小企業の経営者が大勢いるということでもある。いきなり知らない外部の労働組合から団体交渉を申し込まれて勢いで拒否してしまう経営者もいる。そういうとき、適切な助言を使用者側の弁護士がしていれば、すぐにこうした態度は是正される。

労使紛争は最初が肝心な点があり、ちょっとしたボタンの掛け違いで長期紛争に至る例は少なくない。しかし、長期紛争は労使双方にとってメリットはない。その意味で、入口である団体交渉が正常に行われることは非常に重要である。もちろん、労使は経済的に対立関係にあり、訴訟などになることはやむを得ない側面もある。しかし、団体交渉を開く・開かないは、それ以前の問題であるから、法的なアドバイスを弁護士がすることで、同じ土俵に立つことは有益であると思われる。

本稿は、労働者側弁護士の立場から近藤会員の講座資料を拝読しつつ雑駁なコメントをさせていただいた。本来であれば、近藤会員の講義をしっかりと受講した上でコメントすべきであるが、講義内容が公開されるタイミングの関係で、このような形でのコメントとなってしまった。その点は心残りであるが、本稿が団体交渉をめぐる労使紛争において、何らかの役に立つのであれば本望である。



放送作家

大岩 賞介 さん

放送作家として数々のテレビ番組を手掛けられている大岩賞介さん。45年にわたってテレビ業界の第一線で活躍を続ける大岩さんに、エピソードを交えながら、面白い番組作りへの思いについてお話をうかがいました。

(聞き手・構成：高橋 辰三，小峯 健介)

——放送作家になるきっかけは何だったのでしょうか。

働いていた外車の代理店が潰れるという噂があり、とにかくふらつきたいという気持ちがあり、正業に就かずにいると、たまたま親友から「ちょっと運転手のアルバイトをやってくれ」と電話がかかってきた。3カ月ぐらいで代わりの人間が来るまでの間のつなぎという軽い話でした。「だったらいいよ」と言って、行った先が、この間亡くなった、はかま満緒さんでした。

——弟子入りみたいな感じでしょうか。

僕は全然そんな気もないし、あんまり興味もなかったけれど、向こうは勝手に弟子入りに新人が来たと思っていた。行ったら、「いろいろ大変だけどよろしく頼むわ」と言われて、その次の日から運転手をやることになりました。

——はかま満緒さんは、どのようなテレビ番組を作られていたのでしょうか。

正直言って僕が行ったころには、ほぼ100%と云っていいほどタレントでした。

——はかまさんの下で運転手をしたのはおいくつですか。

21，22歳ぐらいのときかな。

——運転手から放送作家的な活動をしていく流れというのは？

3カ月たっても、はかま先生は何も言わない。次の方が来るとも何とも。3カ月と聞いているのですが後任が来ない。「そのうち来るから、来るまでちょっと頼むわ、お前も暇だろう」みたいなことを言うわけです。それで、3カ月が半年になり、はかま先生のお宅に毎日行くうちに、僕にとって心地がよく、奥さんも非常に面倒見のいい方で、やっていくうちに1年ぐらい経っちゃったんです。

ラジオ局各局と一緒に付いて回るものだから、周りには、「はかまちゃんのお弟子さんね」みたいな目で見て。僕は弟子という感覚がまったくないし、だいたいそんな勉強もしてない。そういう環境の中にいたときに、ニッポン放送のディレクターが、「大岩君、そろそろ書けるんじゃないか」、「お前、はかまさんに付いていて書けないわけがないだろう」みたいなことを言ってきました。それで、当時はディスクジョッキーってフリートークはそんなになく、台本があったのですが、「これ台本だから、こんな感じで書いてくれればいいから」と言われたんです、いきなり。

——それが最初に担当したラジオ番組になるのですね。

4人のジョッキーが10分ずつリレーで話していくという40分のラジオ番組。

——最初にラジオの番組の台本を書いて評判はどうでしたか。

ディレクターは、「ああ、よかったよ」と言うだけの話。タレントさんから直接聞いたこともないですね。僕自身がいいんだか悪いんだかよく分からない。ただ書き殴って、「どうですか」と言ったら、ちょこちょこ赤ペンを入れられて、「こんな感じかな」というので、そう苦勞もせずにそのまま放送されたりなんかしていました。

——最初にテレビ番組で声を掛けられたのは？

師匠のはかま先生が出演していた『シャボン玉ホリデー』という、10年ぐらいつづいた日本テレビのバラエティーです。そのうち付いていって、秋元さんという名ディレクターから「見てないでコントの1つも書け」みたいなことを言われました。

——どういう方が出演されていたのでしょうか。

クレージーキャッツです。ハナ肇さんとか、植木等さんとかの。ザ・ピーナッツと。ザ・タイガースとか、布施明とか。

——当時、一番面白いと憧れていたテレビスターはどなたですか。

やっぱり青島幸男さんかな。青島さんだったり、植木等さんだったり。

——萩本欽一さんとの出会いはいつ頃だったのでしょうか。

『シャボン玉』がもう終わりに近づくころに、コント55号というのが彗星のごとく現れた。萩本さんが、僕の師匠のはかま満緒さんのところに、限りなく弟子に近い存在として出入りしていたんです。

当時のコント55号というのは爆発的な人気で、はかま先生から「欽ちゃんに会いたかったらいつでも俺が会わせてやるから」みたいなことを言われたので、僕は「ぜひ会いたいです」と。そのときに初めて萩本欽一という人を紹介され、「うちで今勉強している大

岩というんだけど、よろしくな」と紹介されました。それで開口一番、萩本さんからは、「はかま先生のところに長くいちゃいけないよ」と言われたんです。「いいところ1年半、それ以上いるとだめになっちゃうから」。たぶん、しゃれだと思っただけですが、僕は、そういうものなんだと真に受けたんですね。

運転手をやっている間にちょこちょこ仕事に来て、はかま先生を待っている間、車の中で原稿を書くという生活があったんです。そのうちにはかま先生が、「お前そろそろ独立してもいいんじゃないか」みたいなことを言われ、萩本さんにも言われていたので、渡りに船みたいな感じでした。

——独立されたのはおいくつですか。

24歳だと思いますね。いろいろなものを書いていたりして、一丁前にいよいよ独り立ちだと思っていたんです。非常にばかな話ですが、番組ってずっと続くものだ勝手に思っていたわけです。でも当時は野球最優先の時代だったので、野球のシーズンが始まるとラジオもテレビも番組が飛んじゃう。年の暮れに独立して、いい正月を迎えて、「これから忙しくなるぞ。さあ、春から新番組をどうしようか」と言っている間に全部終わってしまった。

——その間は、どうされていたのですか。

営業的なことをしたけれども、もう先輩たちのそうそうたる人々が押さえているわけですよ。プロデューサーの方から紹介してもらって、ラジオ番組1本で食いつないだという時期が1年ぐらありました。

——1年後に来た仕事というのは何でしょうか。

コント55号だと思いますね。というのは、僕が大将（萩本さん）と会った時に紹介してもらったコント55号の台本を書いているほぼ専属の作家がいたんです。岩城未知男さんという、もう天才的なライターです。かなりの粋人で、しゃれっほい人だったので、仕事もしゃれでやっているみたいなのがありました。締め切りに間に合わないというのがしょっちゅうあって、その代わりに、「大岩君、ちょっとやっといいて」みたいなことを言われて、見よう見まねでやっていた時期が

あった。僕の笑いとかコント作りの基礎を作ってくれた人は岩城さんです。

——台本作りのイメージやネタはどうやって得ているのでしょうか。

誰でも発想はできるんですけども、発想量はタカが知れているんです、個人のキャパって、天才じゃない限り。だから発想を助けてくれる何かが必要になってくる。発想のヒントになるというのはやっぱり萩本欽一さん。ホン（台本）の上では、岩城未知男さんと萩本欽一さんの発想力ということで成り立っている。

——タレントというエンターテイナーから引き出して、そこから膨らませるという感じでしょうか。

引き出すというか、勝手に学ぶということでしょうね。もちろん教えてもらうことは多々あります。2人とも教え上手です。萩本欽一さんは、哲学者でもあり、教育者だと思います。実によく分かる教え方をしてくれる。

——プライベートでのお付き合いがあったのでしょうか。

プライベートも何も一緒に住んでいるに近いです。「パジャマ党」には、僕とか、何だか分からないような連中とか、ADをやっているのが2人ぐらいいました。飯まで食わせてもらって、あわよくば仕事のおこぼれもいただいて、何とか日々楽しく食べちゃうみたいなどころがありました。ほかの3人は本当に合宿みたいに大将の家に住んでいました。古くはトキワ荘ですよね。大将からすれば、こんな訳の分からないのがごろごろいたんじゃないかというので、それで、「そうだ、こいつらを作家にしまおう」と思ったんですね。

——「パジャマ党」と名付けたのは萩本さんですか。

そうそう。大将は仕事から帰ってくると、すぐパジャマに着替えるんです。我々は着の身着のままとはいえ、一応服を着たりしているわけですよ。このリラックスの差がやっぱり勝利につながるというふうに勝手に思って、それでパジャマ党と名付けたそうです。

——明石家さんまさんとの出会いは？

さんまちゃんとの出会いは『オレたちひょうきん族』。

そこの総合演出をやっている三宅恵介というディレクターは、僕が大将と仕事をしているときにADをやっていた。それが一本立ちしていろいろな番組をやっていく中で、『ひょうきん族』というのを作ったんですね。『ひょうきん族』をやっているときに、「僕がまた面白いのを作りたいね」と三宅ちゃんと話をしていたんです。僕は、『裸の銃を持つ男』というアメリカの映画がものすごく面白くて、こういうのをぜひやりたいと話しました。

——どのような映画なのでしょう。

コメディギャグ映画。シリーズでずっと出ているんです。「じゃあ、誰でやろう」と言ったら、「さんまちゃんがいいんじゃない」ということで、さんまちゃんと会うことになったんです。『ひょうきん族』のときは、さんまちゃんとは挨拶もしないので、そこが初めてなんです。

ホン（台本）作りを始めていく中で、君塚良一と僕とでホン（台本）を担当していたのが『心はロンリー気持ちは「…」』という毎回ゲストがでる、スペシャル番組のドラマですね。ちゃんとストーリーがあって、もとでいうと、おかしな警部がいて、それが単に悪党を退治するというだけのシンプルな話だけれども、随所に細かいギャグが入っているわけです。

——一番思い入れがある番組は何でしょうか。

『ひょうきん族』です。その前でいうと『欽ドン!』、この2つでしょうね。

——素人にはぴんとこないのですが、放送作家さんのお仕事というのは、どんなことをされているのでしょうか。

昔と違ってはいるんです。昔の、永六輔さんとか青島幸男さんとか大橋巨泉さんとかいう放送作家という肩書を世に知らしめた人たちの時代は、番組においての台本もさることながら、企画ということから番組によっては演出に至るまで、やっぱりトータルで番組を作っていくということでした。だからまさに、放送にかかわる作家ということだったと思うんです。

その流れがずっと来ているんだけど、この15年ぐらいから、だんだんその形がいろいろな意味で変わって

きた。放送作家という存在とか仕事の内容がずいぶん変わってきているんですね。台本は台詞が非常に重要だったものが、この15年はそういうことはあんまり必要じゃなくなってきたんです。

ひな壇芸人といわれ、フリーで話すことのほうがよいという風潮になってきた。だから今の放送作家という人は、台詞がある台本を書くということはほとんどないし、あっても何か進行台本といわれるような、どっちかというスタッフが進行するために便利なようなものがほとんどです。

— 例えば、『踊る!さんま御殿!!』とかでしょうか。

そうです。メインの司会者をタレントさんがやるとしたら、必ずと言っていいほどサブの進行役に局アナが付いている。その人のために書いているものが多いです。それがいいの悪いのということじゃなくて、時代だと思うんですが、じゃあ、今度は何が大事かという企画力になるんですね。番組そのもののフォーマットをどうするかということにより重きを置いていくので、企画力が重要になってくると思うんですね。

— そういった企画力、アイデアは、どうやってわいてくるのでしょうか。

思いじゃないですか。何か面白いことないかなと漠然とは常に思っている。ただ、発想のヒントとなる糸口は作家によって違うと思いますけどね。もちろんいい映画を見るとか音楽を聴くということはあるかもしれない。

こんな感じのパラエティーを作りたいと提示されたときに、他の人がもしそういうお題をもらったならば、こんなことを考えるんじゃないかとまず発想するんです。仲間が考えそうなことをまずイメージするんです。それで、それにないものを考える。だからある種、消去法です。

— 裏を突いていくみたいな感じでしょうか。

そうですね。裏を突いていくということと、それからその中に、僕がいまだに大事にしていることは、やっぱり手塚治虫さんです。僕は手塚治虫さんの漫画はそれほど好きじゃないんですけど、脈々と赤塚不二夫

さんから今日のいろいろなアニメーターに至るまでずっと流れているものがある。その大本は何かというと、発想の原点にあるのが、とにかく一流なものを見て聞いて食べて触れてという手塚治虫さんなんです。

それはどういうことかと言うと、今、テレビは、正直言ってあんまり面白くないですよ。面白くないから見られないので、なぜ面白くないかというのを考えてないだけなんです。そんな難しい話じゃない。

話は飛んでしまうけれども、テレビ離れといわれて久しいのは、作り手がそれだけ怠っているだけ、怠慢なんです。僕はいつも例に出すんですけど、例えば『半沢直樹』のドラマを見るでしょう。

— はい。

なぜ見るかといえば、面白いんです。理屈をこねたりする人もいるけど、単純に面白いかつまらないかなんですよ。だから面白いものを作ればいいのに、面白いものを作れていないだけの話なんです。

— それはなぜなのでしょう。

僕が間違っているかもしれないけど、多くは今のテレビはテレビからテレビを作ろうとしているんです。それは、手塚治虫さんがいろいろとおっしゃっていたことと同じで、あの方は漫画を描くときに、ほかの漫画家さんを参考にしたりはしないですよ。ベートーヴェンを聴いたりゴッホを見たりというようなことで、何かに触発されて、素晴らしい音楽も聴いて、ああ、ブルームスカ、いいなと思ったら死ぬほど聴いて、そのイメージの中で何か物を作る。

面白いものって、単に先人が作ったものを真似たってしょうがないです。勉強といえば勉強かもしれない。でもそこには新しいものは出てこないんです。だから自分がテレビをやるんだったら、違うジャンルのものからテレビという箱に押し入れていかないと、新しいものはできないんです。

プロフィール おおいわ・しょうすけ

東京都出身の放送作家。萩本企画の放送作家集団「パジャマ党」に所属する。構成を担当した番組は「欽ちゃんのドンといってみよう!」をはじめとする欽ドン!シリーズ、「オレたちひょうきん族」、「あっぱれ!さんま大先生」「踊る!さんま御殿!!」など多数。

理事者室から

6名の副会長が理事者室の取組みを毎月ご報告します。



多様な委員会活動

副会長 磯谷 文明 (46期)

私は、登録当初から子どもの人権と少年法に関する特別委員会に所属し、ほぼ一貫して「子ども畑」を歩いてきました。ところが、副会長に就任すると、14～15件程度の委員会や協議会を担当します（一弁、二弁との協議の場であり、いわゆる「三会モノ」や、WG、PTなどを含めると、30件近くになります）。そのほとんどは、これまで関わりがなかったところで、当会の委員会活動の幅の広さと活発さに驚きます。

人権擁護委員会は、基本的人権の擁護を使命とする弁護士集団において花形というべき委員会です。常時100件前後の人権救済申立事件に対応する傍ら、沖縄問題、格差問題、そして報道と人権など、重要な人権問題に取り組んでいます。

国際委員会は、弁護士会の外務省のようなところで、確かに華やかさにはありますが、一方で外国法事務弁護士の資格審査という、重要ですが地味な仕事も担当しています。

東弁・二弁合同図書館委員会は、皆さまが日々活用されている図書管理をしています。本を購入する時に

悩み、本を処分する時に悩み…。委員の皆さん、本をこよなく愛しているんですね。

紛議調停は、かつて不本意ながら「相手方」になったときもありましたが（汗）、委員会を担当して、改めて市民と弁護士の間を調整する大切な役割だと痛感しました。

当会は4つの公設事務所を設置していますが、その運営を担当するのが公設事務所運営特別委員会です。もっとも、判検事の弁護士職務経験も担当しているとは知りませんでした。

法制委員会は研究好きな会員の集まりで、今年度は、『債権法改正 事例にみる契約ルールの改正ポイント』を新日本法規から出版しました。委員会ではいつも高度な議論が展開されています。

紙幅の関係上、紹介できなかった委員会等も、充実した活動で弁護士会を支えています。特に若手の会員には、ぜひ委員会活動に積極的に参加していただければと思います。

日弁連から降ってくる?!

副会長 松山 憲秀 (46期)

日弁連は弁護士業務の進歩・改善を図るという観点から、実に様々な事柄について、各単位会に意見照会や要請をしています。東弁に対しても、様々な照会や要請が降りてきます。これらをできるだけ分かり易く会員の皆様にお伝えして、ご判断の材料として頂くことが私ども理事者の役割の一つです。

この夏から秋にかけても依頼者の本人特定事項の確

認義務や女性副会長クォータ制など、重いテーマに関わる照会や要請が目白押しです。私も会員集会、常議員会を通じて「キレもあるけど、こくもある」説明を目指しますので、お耳をお貸し下さいますよう、お願い致します。

意見照会の夏

副会長 露木 琢磨 (46期)

副会長に就任して、早4ヶ月、夏休みのシーズン到来です。私たち副会長も、平日1週間のお休みがいただけることとなっています。

ところが、7月末に、日弁連から相次いで「民事司法改革グランドデザイン」(9月29日回答期限)、「民事執行法の改正に関する中間試案」(8月31日回答期限)に関する意見照会が来てしまいました。

意見の作成については、各委員会をお願いいたしますが、担当副会長として内容を全く知らないという訳にはいかず、予算案の理解に明け暮れたゴールデンワークに続き、勉強の夏になってしまいました。

ありがたいような、ありがたくないような、とにかく頑張ります。

蒲田法律相談センター共同執務室

副会長 榊原 一久 (48期)

蒲田には、東京三会で運営している蒲田法律相談センターがありますが、東京弁護士会では、若手会員の業務支援のため、弁護士経験5年未満の会員専用の共同執務室を設けています。利用日の前日までに予約をすれば、5年未満の東京弁護士会の会員であればどなたでも利用することができ、執務室利用者は、その日の法律相談や電話相談に同席し、直接受任となった場合は相談担当弁護士と共同で事件処理することもできます。

弁護士登録間もない時は、法律相談や打ち合わせな

どでどのように対応し、アドバイスをすれば良いかわからないことも多いかと思います。蒲田の共同執務室を利用すれば、相談担当弁護士の実際のやりとりを見聞きし、場合によっては担当弁護士の了解を得て相談者にアドバイスをしたりすることもできます。間仕切りのある机といすもあり、ちょっとした仕事をここで行うこともできますので、5年未満の会員の方々は是非ご利用ください。詳しくは、蒲田法律相談センター(TEL 03-5714-0081)まで。

綱紀・懲戒制度の充実を

副会長 遠藤 常二郎 (39期)

先日の夏期合同研究において若手会員向けに綱紀・懲戒制度をテーマにしたパネルディスカッションを開催したところ、多くの若手会員に参加して頂きました。あらためて、綱紀・懲戒事例は会員の関心事であることが分かりました。会員の方で懲戒事件についてもっと深く知りたいという方は是非、綱紀委員に応募されることをお勧め致します。綱紀委員として、多くの事案に

触れることは、自己の事件処理においても大変勉強になるはずです。

綱紀・懲戒制度は弁護士自治の根幹をなす制度ですので、今年度理事者としては、綱紀・懲戒制度の充実を重要テーマとして取り組んでいきたいと思っております。

わいがや執行部

副会長 平沢 郁子 (41期)

私の担当には、広報、災害、研修などの他、民事介入暴力対策委員会、労働法制特別委員会、住宅紛争処理委員会などの業務系の委員会もあります。民暴委員会では、全国大会や合宿に参加する中で、暴力団排除条項の活用例についてのパネルディスカッションを聞いたり、労働法制委員会では、企業のグローバル化に対応して労働組合の動きも変化してきている話を聞いた

りしています。今まで関わってこなかった委員会だけに、新鮮な知識を得られるという役得に浴しています。

任期の3分の1が過ぎました。今年度理事者は、わいがやがや楽しくやっていると、「わいがや執行部」と言われたりしておりますが、残任期については、スケジュールを立てて着実に業務を進めたいと思っております。



2017年度 夏期合同研究

7月12日、弁護士会館において、2017年度夏期合同研究が開催された。
15の分科会と全体討議が開催され、
分科会はのべ584名、全体討議はのべ369名が参加した。

*表紙裏にカラー写真掲載

〈分科会〉

- 第1 マンション管理相談窓口の運用開始
- 第2 民事信託と任意後見契約の活用について
- 第3 憲法施行70年—国家と個人の関係の変容と私たちの目指すもの
- 第4 STOP！成年年齢の引き下げ～若年層の消費者被害防止の観点から考える成年年齢～
- 第5 改正行政不服審査法の成果とその分析
- 第6 模擬あっせん～織田部長 vs 部下明智、パワハラ被害事件～
- 第7 改正刑訴法について
- 第8 インターネットを通じた業務妨害の動向・態様と有効な対策
- 第9 変わる解雇法制！法と経済から考える解雇の金銭解決制度
- 第10 LAWASIA TOKYO へ行こう！
- 第11 NITA 研修から学ぶ反対尋問
- 第12 高齢受刑者の処遇と社会復帰
- 第13 最新判例から見る法改正
- 第14 拡大する弁護士保険の活用とその展望
- 第15 外国人労働者と「技能実習法」

〈全体討議〉

- 第1部 若手弁護士が陥りやすい業務上の罠
- 第2部 AIの発展とビジネスや市民生活への影響～法律家の視点から～

第1分科会

マンション管理相談窓口の運用開始

弁護士業務改革委員会委員 神田 元 (54期)



業務改革委員会は、本年4月の「マンション管理相談窓口」開設に関わり、同窓口の会内周知を図ることを目的として研究発表を行った。

露木琢磨副会長の開会挨拶を皮切りに、当委員会マンション管理適正化プロジェクトチームの神田元事務局長が、参加者に交付済みの同窓口のパンフレットを示しながら、同窓口の概要、特に相談員の高い専門性、管理組合への管理者紹介業務などを説明して、同窓口の活用、さらには、相談員としての参加を要請した。

次に、マンション評論家である牧野知弘氏に「マンションの不動産価値に未来はあるか」のタイトルで講演をして頂き、マンションの不動産価値というフィルターから見たマンションを取り巻く諸問題を考察した。

その後、当委員会の上水博喜委員長と川坂明史委員からそれぞれ、担当したマンション管理に係る案件の裁判例・判例説明報告がなされた。

最後に、水上委員長から、閉会の挨拶がなされ、第1分科会が終了した。

第2分科会

民事信託と任意後見契約の活用について

高齢者・障害者の権利に関する特別委員会委員 生駒 真菜 (62期)



第2分科会は、講演とパネルディスカッションの2部構成で実施した。

第1部は、山口正徳会員（当会遺言信託研究部部長）により、信託の定義、信託の仕組みや法的構造、信託と後見制度や遺言との比較、信託の独自の機能などについて、図解を交えて解説された。そして、信託を活用するうえで弁護士が果たすべき役割として、信託契約書作成のほか、銀行・公証役場・司法書士・税理士といった各関係機関との調整作業が必要なこと、信託関係人に就任して信託スキームを補助する役目もあることなどが示された。さらに、注意点として、後見制度と違い裁判所による監督が無いことから、受託者の

監督が大きな問題となること、税負担や遺留分にも配慮すべきことなどが説明された。

第2部では、①子に精神障害のある老親（「親亡き後」と、②非公開会社の事業承継という、2つの事例について、山口会員、金森健一会員（ほがらか信託株）、岩田賢委員によりパネルディスカッションが行われた。遺言、後見、信託のそれぞれの特色を踏まえて、従来遺言や後見では実現が難しかった柔軟な財産承継を、信託を用いて実現する可能性が示された。

超高齢社会において信託を活用する余地は大きく、信託の基礎から活用例まで網羅した当分科会は大変有益なものであった。

第3分科会

憲法施行 70 年 —国家と個人の関係の変容と私たちの目指すもの

憲法問題対策センター委員 中本 源太郎 (28期)



早稲田大学の西原博史教授は表題の講演において、今日、「個人の自由の原理的な保障と国家の権限の制限」という市民的法治国家の議論と「予防原則」が対立するに至っている、共謀罪は予防原則に基づく国家の法的介入の早期化に本質がある、近年の監視技術の進歩はめざましく、捜査能力の著しい拡大、監視される側の言論活動の萎縮や自己規律が進む恐れがある、道徳教育と通知表による子供達の心の権力的コントロールが危惧される、日本社会のシステム全体の劣化、格差社会化が進む中で、憲法改正などやっている場

合ではない、など、国家と個人の関係の変容をわかりやすく解明され、立憲主義を嫌う権力による政治の劣化に日本社会が踏みとどまるための日々の実践の必要を強調された。また、高等教育の無償化について、学費だけ無償にしても生活費が保障されなければ教育の機会均等は達成できない、高卒で働く人から税金を徴収して無償で大学教育を受けさせるのは逆進である、として憲法改正のマトーとすることに反対された。

第4分科会

STOP! 成年年齢の引き下げ ～若年層の消費者被害防止の観点から考える成年年齢～

消費者問題特別委員会委員 高田 一宏 (67期)



まず、国民消費生活センターの相談員黄田玲子氏から若者の消費者被害の現状をご報告いただき、続いて当会の平澤慎一委員から、民法の成年年齢引き下げに関する議論状況及びこれに対する当会や日弁連の動きについての報告があった。

さらに、東京都立墨田川高等学校校長の上村肇氏から、学校の管理運営に困難が生じることや、教員は十二分に努力しているがそれでも18歳までに学校での学習によって、私法に関し成人として資質能力を身につけさせることは難し

いとの報告をいただいた。

その後、消費者契約法改正の動向についての報告を挟み、上村氏、平澤委員、高木篤夫委員によるパネルディスカッションを行った。

平澤委員、高木委員からは弁護士が若者から消費者被害相談を受ける際に注意すべきポイントを解説いただくとともに、上村氏からは今後弁護士会に期待する点についてお話しいただいた。会場からの質疑応答もいただき、多くの収穫を得ることができた。

第5分科会

改正行政不服審査法の成果とその分析

行政法研究部部員 加藤 由利子 (67期)



行政法研究部分科会においては、改正行政不服審査法(平成28年4月1日施行)の成果とその分析結果を報告した。

第1部では、水野泰孝部員が、改正行政不服審査法の概要(特に審理員制度の概要)を説明。第2部では、奥村浩子部員が、行政不服審査裁決・答申検索データベースから特に審査会の答申の分析を行い、そこから導かれる審査会の成果を報告。第3部では、当職が、認容裁決のうち、不当を理由に処分を取り消したとされる事例とその内実(不当

性審査の実際の状況)を報告。第4部では、水野泰孝部員が、審理手続における実務上の工夫と課題を紹介し、審理手続のあるべき姿について報告した。

各報告を通じ、改正行政不服審査法施行後の審理手続における実務上の課題や不当性審査の状況が明らかになるとともに、審査会による成果等改正行政不服審査法の成果も明らかになるなど、今後の審理手続の更なる活用及び発展に繋がる有意義な分科会であった。

第6分科会

模擬あっせん ～織田部長 vs 部下明智、パワハラ被害事件～

紛争解決センター運営委員会副委員長 木下 学 (59期)



本分科会では、とある会社の営業部長織田信長が部下明智光秀に対しパワハラをなし、うつ病となり休職を余儀なくされた明智が会社を相手方として当センターにあっせんで申し立てた、という仮定の事例をもとにして、あっせん手続の実演をした。

あっせん手続の進めかたには評価型と促進型とがあるところ、あっせん人及び両当事者の配役を変えて、評価型シナリオ、促進型シナリオを各25分程度実演、その後、講評、質疑応答と続けた。

配役は、当委員会の比較的若手の委員が担当した。事前に予行演習を3回程度実施したこともあり、当日はなかなかの熱演で、臨場感のあるあっせんの実演ができた。限られた時間の中で、あっせんの一場面を切り取って示す程度ではあったが、評価型と促進型との違いをある程度出せたものと思う。

このようなあっせんの実演は、研修的効果のほか、広報的效果も期待できる。さらに発展させたシナリオで、今後もこのようなあっせんの実演を続けていきたい。

第7分科会

改正刑訴法について

刑事弁護委員会副委員長 和田 恵 (60期)



第7分科会では、刑事法対策特別委員会との共催により、来年6月から施行される協議合意制度をテーマに講演と議論が行われた。

最初に、一橋大学大学院法学研究科緑大輔准教授から、制度の概要と課題について講演いただいた。立法時の議論も紹介いただきながら、合意が不成立となった場合のリスクや警察官が協議に関与する場合の問題点等、弁護活動において留意すべき点について分かりやすくお話しいただいた。

続いて、刑事弁護委員会副委員長の大橋君平会員及び同委員長の岡田浩志会員を交えてパネルディスカッションが行われた。依頼者が協議・合意を望んでいるという具体的な事例を題材に、弁護人から検察官に協議・合意を持ちかけるべきか否か、その場合のリスクや、合意と引き換えに得られる恩典の見通しをどのように考えるべきか等について、会場からも積極的に発言がなされ、活発な議論が行われた。

理論面・実務面の両方から新制度について検討する、大変有意義な研究会となった。

第8分科会

インターネットを通じた業務妨害の動向・態様と有効な対策

弁護士業務妨害対策特別委員会副委員長 石川 直紀 (60期)



当委員会では、昨今のインターネットを通じた弁護士業務妨害の急増という事態を重く見て、当委員会の齋藤悠貴委員(67期)及び北條孝佳委員(68期)より、それぞれ発表を行った。

齋藤委員からは、特に昨年度より当委員会において深く議論してきたインターネットを通じた業務妨害への対策について、議論の成果を会員へ周知することを目的として、インターネットという業務妨害が発生しやすい分野特有の問題点や事件の受任及び処理の際の注意点を横断的に説明した。

北條委員からは、本年5月に発生した単位弁護士会のウェブサイト改ざん事件を例に、全てのサイバー攻撃を防ぐことは著しく困難であり、誰にでも自身の法律事務所のウェブサイトの改ざんのリスクがあること、それを前提に事前対策と事後対応を念頭に置いた保守業者の選定まで踏み込んで説明した。

その後の質疑応答も活発に行われ、インターネットというテーマへの会員間の関心の高さを改めて認識することとなった。当委員会としては、今後も積極的に本テーマに関する情報を発信していきたいと考えている。

第9分科会

変わる解雇法制！
法と経済から考える解雇の金銭解決制度

労働法制特別委員会委員長 古椎 庸文 (52期)



解雇無効の場合の金銭解決制度は、厚労省の検討会で議論がなされていたが、本年5月29日、報告書が取りまとめられ、労政審において立法化が検討される段階に入った。当委員会は、同検討会委員徳住堅治元委員長をコーディネーターとし、同省労働基準局労働関係法課調査官大塚弘満氏、東京大学川口大司教授、同検討会委員水口洋介弁護士(二弁)及び同検討会委員石井妙子弁護士(一弁)を迎えてパネルディスカッションを実施した。

大塚調査官からは、解雇無効でも職場復帰が少ないとの

実情から本制度の検討が必要であるとの認識のもと、検討会における議論の紹介と今後の方向性が示された。水口・石井両弁護士からは、法的問題点や実際上の問題点が指摘され、川口教授からは、労働経済学者の視点に基づき、今後の雇用の姿からの制度導入の必要性和完全補償ルールの確立が提案される等、幅広い議論に80名以上の参加者が熱心に聞き入り、盛会のうちに終了した。

第10分科会

LAWASIA TOKYO へ行こう!

国際委員会研修員 網谷 隼宏 (69期)



今年9月、アジア太平洋地域における法曹間の連携強化等を目的とする国際法曹団体LAWASIA主催の国際会議「LAWASIA 東京大会2017」が開催される。

同大会は、本年東京で開催される大規模な国際会議の一つであり、中小企業法務に馴染みの深いアジア諸国を中心とした法曹の国際会議であることに加え、各国の法曹たちがビジネス法のみならず家族法や人権等、幅広い分野にわたるセッションを行う点に特色がある。

今年で第30回目を迎える同大会が東京で開催されることを受け、日本弁護士連合会とともに東京大会を成功に導くべく当会にも大きな期待が寄せられている。そこで、本年度

の夏期合同研究では、早川吉尚委員が司会を務め、今大会プログラム委員会委員長である矢吹公敏会員、同ビジネス部会長である武藤佳昭会員、同人権部会長である北村聡子会員が、LAWASIAの魅力や過去に行われた同大会の様子を振り返りつつ、今大会で行われる各セッションの概要や注目すべきポイントについて紹介した。

当分科会は、国際法務に関心を持つ弁護士等をはじめとした数十名が参加して盛況となった。

今大会が渡航の負担なく大規模な国際大会を経験できる貴重な機会であることから、多くの会員にとって、業務の国際化に向けた絶好の契機となる。

第11分科会

NITA 研修から学ぶ反対尋問

裁判員制度センター委員 赤木 竜太郎 (67期)



2017年3月、全米法廷技術研究所(NITA)講師である、米国の「スーパーローヤー」の指導による法廷弁護技術研修が実施された(以下「NITA研修」という)。本分科会は、NITA研修のうちの反対尋問に焦点を当て、実際に尋問を実演しスーパーローヤーの講評を受けた、工藤杏平弁護士(第一東京弁護士会)、諸橋仁智委員を講師役として、NITA研修を記録した映像を上映しながら振り返りを行った。

諸橋委員からは、「やらなかった動作をあえて聞いて、対

比させる」というテクニックが、どのように講評で評価されたかが語られた。工藤弁護士は、「通常」「いつも」といった、評価を含む概念を質問に盛り込むべきでないとの指摘を受けた経験を振り返った。最後には、NITA研修のアプローチを実際の日本の法廷で実践した場合、「パフォーマンス的だ」と反感を買う可能性があるのか否かという点について議論が交わされるなど、終始活気に満ちていた。

第12分科会

高齢受刑者の処遇と社会復帰

刑事拘禁制度改革実現本部事務局長 山下 幸夫 (41期)



刑事拘禁制度改革実現本部主催で、龍谷大学の浜井浩一教授をお招きして、「高齢受刑者の処遇と社会復帰」をテーマに講演をしていただいた。

浜井教授によると、そもそも、海外では、高齢者は福祉のサービスを受けるので刑務所で処遇を受けることはなく、海外においては、そもそも高齢受刑者という問題自体が存在しないという。浜井教授からは、イタリアにおいて、受刑者に自律的な生活を認め、市民社会と刑務所の共同運営のレストランの運営とそこへの受刑者の通勤を認めたり、受刑

者や出所者が関わる協同組合が高品質なコーヒーを製品化することに成功した例など、開放的な処遇により、社会復帰を実現するシステムを実現したイタリアのボッラーテ刑務所における先進的な刑務所改革の話を通じて、社会復帰に向けた処遇プログラムの必要性と我が国の刑務所処遇の変革の必要性を訴える内容であった。

講演の後、活発な質疑応答が行われ、有意義な研究会となった。

第13分科会

最新判例から見る法改正

法制委員会研修員 全 未来 (68期)



岩田真由美委員の司会の下、次の決定、判決を取り上げた。

まず、相続法（中込一洋委員長、棚橋桂介委員、吉直達法委員）に関し、法制審の審議状況と預貯金債権を遺産分割の対象とした最大決平28.12.19（判タ1433.4）を紹介した。

次に、債権法改正では、定型約款（岩田修一副委員長、中本純志委員）につき、改正法がどのように適用されるか参考となりうる福岡地判平28.3.4（金法1490.44）を交え

解説した。また、相殺（小松達成委員、木村真理子副委員長）の改正内容と第三者間相殺を否定した最判平28.7.8（金判1500.4）を紹介した。

最後に、会社法（山崎岳人副委員長、全未来研修員）に関し、法制審で提案中の新たな社債管理制度とこれと関連する最判平28.6.2（民集70.5.1157）を紹介した。

本分科会は、研鑽の重要性を実感する報告となった。当委員会は、引き続き民法・会社法の改正を主として研究・提言を行う予定である。

第14分科会

拡大する弁護士保険の活用とその展望

リーガル・アクセス・センター運営委員会委員 石田 智也 (61期)



本分科会では、弁護士保険に関する最新の情報を提供するとともに、弁護士保険の拡大の展望について多角的な視点から報告が行われた。

まず、青山学院大学法学部の山下典孝教授による基調講演では、訴訟で認められる弁護士費用と弁護士保険契約の関係など、実務的にも関心の高い近時の弁護士保険を巡る裁判例を紹介された後、新たな分野に関する弁護士保険の開発の可能性についてご講演いただいた。

伊藤明彦副委員長からは、昨年日弁連LACで実施された

海外調査からスイスのデクストラ社が販売する弁護士保険商品や同社のシステムについて報告がなされた。

藤原靖夫副委員長からは、2018年1月より運用が予定されている日弁連に設置される弁護士保険ADRの概要について報告がなされた。

最後に、村林俊行委員長から、拡大している弁護士保険の現状や、中小企業向け弁護士保険の開発を含めた拡大の展望について総括的な報告が行われ、本会を終了した。

第15分科会

外国人労働者と「技能実習法」

外国人の権利に関する委員会研修員 針ヶ谷 健志 (69期)



昨年、日本における外国人労働者数が100万人を超えた。在留資格別では、技能実習が約2割を占める。しかし、この制度は国際的な批判を浴びている。本分科会では、この分野に詳しい高井信也弁護士（第一東京弁護士会）をお招きし、講義と、仮想事例の検討を行った。

この制度は、主に途上国の外国人を日本が受け入れ、技術を身につけさせて帰国させ、本国の発展に寄与する、という国際貢献を目的とした制度とされる。しかし、現実には実習生は単純労働を行い、技術移転の側面はない。また、

技術習得の建前のため、転職の自由がない。さらに、本国の送出し機関と日本の監理団体による中間搾取が常態化している。昨年、技能実習生法が成立したものの、制度の基本構造は維持されていることから、これらの問題が解消されるかは疑問である。

本分科会をとおして、問題点が共有されたほか、具体的な相談対応方法についても議論され、有意義な研修となった。

若手弁護士が陥りやすい業務上の罣

広報室囑託 小南 あかり (65期)

1 はじめに

業務妨害や懲戒というのは、専門分野や担当事件にかかわらず、日々の業務の中で、思わぬところから突如発生しうることである。そして、すべての弁護士に関わる問題である。ここでは、そのような問題の事前予防策や対処方法についての討議がなされた。

討議は、いくつかの具体的事例を題材として、榊原一久副会長による進行の下、日弁連弁護士職務の適正化に関する委員会の山中尚邦委員長、当会非弁提携弁護士対策本部の石本哲敏本部長代行、当会綱紀委員会の海野浩之委員長、当会弁護士業務妨害対策特別委員会の川田剛委員長の4名によるパネルディスカッションの形式で行われた。そのうちの2つの題材事例について報告する。



2 業務妨害事例

国選弁護事件の中で生じた濫用的懲戒申立による業務妨害の事例が紹介された。身体拘束中の被告人が弁護人に対して弁護活動とは直接的に関係のない要望を出すところから始まり、最終的には被告人が弁護人に懲戒申立をほめかして金銭の要求をしたり、ネット掲示板に弁護人を非難する書き込みを行ったという事例である。パネリストから、当該事例の弁護人の対応の問題点の説明がなされた。被告人の要望に対しては、弁護活動から必要かどうかという観点から要望を受けるか否かについて線引きを行うこと、断る場合には断り方にも注意が必要とのことであった。



3 綱紀事例（依頼者からのクレーム）

事件の依頼者から、市民窓口相談を経て懲戒請求の申立をされたという事例が紹介された。交通事故の示談交渉を依頼したところ、成立した示談金額に不満があり、さらには弁護士の対応や実費の精算にも不満がある、という内容で懲戒請求がなされ、弁護士からは、示談金額の妥当性や受任内容、実費の精算等については事前に説明済みであるとの弁明がなされたが、契約書は作成していないという事例である。この事例では、弁護士側の「説明済みである」という弁明について、どうやって証拠を残すかという問題点が指摘された。パネリストからは、事件の見通しや金額の精算方法等は、あらかじめ書面やメールで連絡をして、客観的証拠を残しておくべきだという説明がなされた。

4 最後に

いくつかの事例に対する検討を経て、最後にパネリストから若手弁護士に向けたメッセージが出された。川田委員長と石本本部長代行からは、困ったときは一人で考え込まずに周囲の弁護士に相談すること、というメッセージ、海野委員長からは、弁護士の動向に着目している人物はたくさんいるため、不特定多数人に対する情報発信は注意すること、というメッセージ、山中委員長からは、一度嘘をつくと後戻りができないため、依頼者に対しては絶対に嘘をつかないこと、というメッセージであった。

全体討議 第2部

AIの発展とビジネスや市民生活への影響
～法律家の視点から～

弁護士活動領域拡大推進本部 AI 部会 部会長 後藤 大 (61 期)

第1部 活動報告等

最初に、AI部会の活動報告として、設立目的が、人工知能が急速に発展し、新しいサービスとして利活用されつつある現状を踏まえて、人工知能利活用ビジネスにまつわる法的課題及び問題点について研究・政策提言等を行っていくこと、これまでの活動として、人工知能研究者、内閣府及び総務省、事業会社と様々なヒアリングをしてきたこと等が説明された。

また、AI部会からの提言として、人工知能が特定の者だけが利用できるものにならないように、ありとあらゆる人に開かれたものであることを目指すべきであること（総論）、人工知能活用ビジネスに関わる事業者は、自主的な開発指針に基づいて、人工知能が個人の尊厳と平等を損なわないようにすべきであること（事業者向け）、弁護士は、人工知能活用ビジネスに関する法的論点について、幅広い知見が求められることから、その全体をフォローし、スキルを高めるべきであること（弁護士向け）等も説明がなされた。

その後、人工知能活用ビジネスにおける現状と課題として、人工知能の定義から、人工知能の発展の歴史、レベル、機械学習や深層学習（ディープラーニング）という技術の内容・違い、現在の人工知能の発展の背景、人工知能の仕組みと、法律に関連するAIを活用したサービスの概要と、それらが弁護士業務に与える影響について、具体例を交えながら説明がなされた。



第2部 パネルディスカッション

林いづみ会員（東京弁護士会）、落合孝文弁護士（第二東京弁護士会）をパネリストとして迎え、人工知能の市民生活における影響と今後の展望について、活発なディスカッションが行われた。

林会員から、内閣府人工知能と人間社会に関する懇談会報告書等でどのような議論が行われてきたか、落合弁護士から、総務省AIネットワーク社会推進会議でどのような議論が行われてきたかが説明された後、法解釈や法改正、法に関連する基本的概念の再検討の可能性について、海外でどのような議論がなされているかについて、落合弁護士から説明がなされた。

それらを踏まえて、人工知能が市民生活に与える影響について、人工知能技術による事故等の責任分配の明確化と保険の整備、個人情報とプライバシーの保護も含めたビッグデータ利活用という点で、今後のデータの利活用にかかる技術的基盤をどう整備していくか等総論的な話や、金融（Finance）とテクノロジーの領域であるFintechや医療の分野での事例、不正競争防止法を活用したデータの保護等の各論について話があり、人工知能技術を活用した創作物等の権利についてどういう方向で考えればいいのか等についても示唆がなされた。

最後に、林会員から、AIを含めた新しい技術分野に若手の弁護士が任期付き公務員として立法側に積極的にかかわっていくことの重要性が強調され、パネルディスカッションは終了した。



今、憲法問題を語る — 憲法問題対策センター活動報告 —

第72回 会内資料集「みんなに伝えたい日本国憲法～憲法判例を素材にした 双方向授業シナリオ～これであなとも憲法講師」発刊のお知らせ

憲法問題対策センター委員 柴原 周成 (33期)

私たち東京弁護士会憲法問題対策センターの市民高校生部会では、2010年8月以来7年間にわたって東京都内の小中高校や市民団体などを対象として憲法の出前講座を実施し、その回数は、2016年度までで67回を数えました。

日本国憲法は、2017年5月3日で施行70年を迎え、この間、日本国憲法の内容を豊かにしてくれる幾多の憲法判例が生まれました。私たちは、このような判例から代表的なものを題材に取り上げ、日本国憲法の素晴らしさを一人でも多くの皆さんと一緒に味わってもらおうと考えました。

このような観点から、出前講座では、主に中高生の教科書に記載されている憲法判例を題材として取り上げ、皆さんと一緒に日本国憲法を考えていく対話型授業の実施を心がけてきました。

学校の授業は、ほぼ45分から50分で1コマとなっています。この1コマの時間で、事案の概要を説明して、憲法上の論点について討論を行い、憲法の原則の理解を得るといえるのは、言うほど簡単なことではありませんでした。

この間、私たちは、出前講座に出向くにあたって部会内で討議をして授業シナリオを作成してきました。そのような出前講座の経験を重ねる中で、事案の全貌の理解を得て、憲法上の論点を網羅するといったやり方は不味いこと、事案のエッセンスだけを取り上げて、その事案を憲法の大原則を踏まえて皆さん自身に考えてもらうという手法を練り上げること、

実際の裁判で使用された陳述書や写真などの活用が大切なこと、等に気づいてきました。

例えば、男女昇給昇格差別に関する芝信金事件（2002年10月24日最高裁にて和解）を題材とした講座では、裁判所に提出された陳述書を示して憲法裁判の立ち上がる舞台裏を、イラク派兵差止訴訟名古屋高裁判決（2008年4月27日判決）を題材とした講座では、激戦地バグダッド空港に米兵を輸送した自衛隊輸送機と同型機がミサイル攻撃を回避するためフレア使用中の写真を使用してバグダッドが非戦闘地域と言えたかを、それぞれ臨場感をもって説明するなどの工夫を凝らすようにしました。

このような工夫を重ねるため、シナリオには再三再四にわたって改定を加えてきました。

今般、ようやくこれまで使用したシナリオを整理してシナリオ集としてまとめることができました。現在憲法改正まで政治日程に上っておりますが、その前にやらなければならないことがあります。

日本国憲法についての国民的理解をもっともっと広げることです。私たちの授業シナリオは、そのための格好の素材を提供すると考えています。一人でも多くの会員の皆様が、出身校、関わりのある学校や団体等で、この授業シナリオを使って日本国憲法についての国民的理解を進めるための活動をされるようお願いしております。

この授業シナリオを手にとってみたいという会員は、東弁6階人権課までおいで下さい。

もっと知ろうよ！オキナワ！

第11回 海に沈んだ沖縄の児ら

人権擁護委員会委員 寺崎 昭義 (24期)

1 はじめに

本土防衛・国土護持のため、時間かせぎのため捨て石とされた沖縄。日本国土で唯一住民を巻き込んでの地上戦が行われた沖縄戦で県民の4分の1が犠牲となったことは、本土でも知られている。しかし、沖縄戦の前年1944（昭和19）年8月22日、米潜水艦の魚雷攻撃によって疎開船対馬丸が撃沈され学童784名らが犠牲となった対馬丸撃沈事件については本土ではあまり知られていない。

2 対馬丸撃沈事件とは

(1) 1941（昭和16）年12月8日にはじまったアジア太平洋戦争、開戦当初は勝ち戦を続けていた日本であったが、翌1942年の夏からは敗戦を重ねるようになり、1944年7月7日、日本軍約3000人が最後の総攻撃を行ったが米軍に反撃され、ついにサイパン島が陥落、米軍に占領された。軍は「サイパンの次は沖縄戦だ」と判断し、政府は、奄美大島や、徳之島、沖縄県の年寄、女性、子供を島外へ疎開させる命令を出した。

日本本土へ8万人、台湾に2万人の計10万人の疎開が予定された。これは安全な場所に避難させ命を守るというよりも、多数の兵士が沖縄に移住した大量の軍の食料を確保し、戦闘の足手まといとなる住民を戦場から退避させ、引き続く戦争の次の戦力となる子供を確保することが真の目的であったといわれている。

沖縄県民の疎開はなかなか進まなかったため、7月19日、県は「沖縄学童集団疎開準備要領」を発令し、学校単位で疎開事務を進め、「半年後には戦争が終わるから」、「みんな一緒に軍艦で行くから」など学童・親を説得し、疎開を行わせた。

(2) 対馬丸（6754トン）は、建造から30年を経た老朽船で、学童らは、真夏に船倉の狭いきゅうくつなカイコ棚のような場所に入れられた。

対馬丸には、家族疎開に伴って幼児も多数乗船していた。

対馬丸は、1944（昭和19）年8月21日夕方、疎开学童、引率教員、一般疎開者、船員、砲兵隊員1788名を乗せ、同じく疎開者を乗せた和浦丸・暁空丸と護衛艦の宇治・蓮を含む計5隻の船団を組んで長崎を目指し出港した。しかし翌22日夜10時過ぎ、鹿児島県・悪石島の北西10kmの地点を航行中、米潜水艦ボーフィン号の魚雷攻撃を受けて対馬丸は沈められた。建造から30年を経た老朽貨物船・対馬丸は航行速度が遅く、船団のスピードについていくのがやっとな潜水艦の格好の標的だったのだ。他の艦船には被害はなかった。対馬丸は貨物を積んでおり、貨物は落下傘の原材料となる蚕のまゆで、米軍の攻撃目標となった。

乗船者のほとんどは船倉に取り残され、海に飛び込んだ人も台風の接近による高波にのまれた。犠牲者数1482名（氏名判明者＝2016年8月現在）。

学童784名と引率訓導、世話人30名が犠牲となった。

魚雷砲撃から沈没までわずか10分間であった。

イカダにすがって漂流した人々は、付近の漁船や海軍の哨戒艇に救助されたほか奄美大島まで流されるなどして生き延びた。

沖縄の地上戦にさきだって、弱い子供たちが真っ先に戦争の犠牲になったのである。

3 「箝口令」

救助された人々に対しては厳重な「箝口令」がかけられ、対馬丸が撃沈された事実を話すことは禁じられた。事件の犠牲者や生存者に関して詳細な調査も行われることなく、沖縄に残された家族に正しい情報が伝わることはなかった。また対馬丸撃沈事件の後、10月10日には那覇を中心に大空襲があり、翌1945年の地上戦では県民の4人に1人が犠牲になるなどさらなる戦争被害を被ったため、対馬丸撃沈事件が知られるようになったのは戦後しばらく経ってからである。大人が起こした戦争のために理不尽にも幼い子供たちが多数犠牲になったことから戦後「“学童疎開船”対馬丸の悲劇」として語られるようになっていった。

4 「対馬丸記念館」の開設

戦後5年がたった1950年10月、対馬丸撃沈事件の犠牲者の家族たちは「対馬丸遭難学童遺族大会」を開催し、遺族会の活動をスタートさせた。1997年、

遺族会からの要請に基づいて行われた悪石島沖海底搜索の結果、12月12日船体が発見された（北緯29度31.93分、東経129度32.90分、水深871m）。遺族は引き揚げを要求したが政府はこれを不可能とした。犠牲者の遺骨は、いまなお、冷たい海の底に眠ったままの状態にある。船体引き揚げの代替案として「記念館」の建設が持ち上がった。2001年6月記念館が全額国庫補助で建設されることが決まり、対馬丸遭難者遺族会は財団法人対馬丸記念会を組織し、記念館建設のための独自運営を始め、2004年8月22日に対馬丸記念館が開館した。

また、1962年に沈没の海を臨む悪石島西海岸に対馬丸慰霊碑が建立された。

2017年3月には、数少ない生存者と多くの犠牲者が流れ着いた奄美大島、宇検村の船越（フノシ）海岸に、「対馬丸慰霊の碑」が建立された。

対馬丸記念館では、二度と子供たちが悲惨な戦争に巻き込まれないよう、未来に向かって平和のメッセージを発信している。

* 参考文献：対馬丸記念館見学用資料

対馬丸記念館

沖縄県那覇市若狭1-25-37

TEL 098-941-3515

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第55回 東京高判平成28年1月27日判決

(X社事件／労働経済判例速報2296号3頁)

時間外限度基準を超える固定残業手当の有効性肯定例

労働法制特別委員会委員 安藤 啓一郎 (63期)



1 事案の概要

Y社が経営するK飲食店の厨房責任者として勤務していたXが、在職中の時間外手当及び深夜手当(以下、併せて「残業代」という)を請求した事案である。

Y社の給与規程では、基準内給与として、基本給、役職給、食事手当、特別手当があり、基準外手当として業務手当、住宅手当等が設けられ、業務手当については、「時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、休日深夜勤務手当の代わりとして支払うものとする。但し、不足がある場合は、別途これを支給する」と記載されていた。また、割増賃金の計算方法に関する規定において、算定基礎賃金は基準内給与とされ、業務手当は割増賃金の算定基礎(時間単価)から除外されていた。

Xの退職当時の給与は、基本給17万3000円、役職手当1万円、食事手当5000円、業務手当13万5330円の合計32万3330円であった。

2 主な争点

「業務手当」の固定残業代としての有効性

3 業務手当の有効性についてのXの主張

Xは、Y社の業務手当が固定残業代の趣旨とは認識できないし、そうであったとしても、以下の理由から、残業代の支払い方法を定めた労基法37条に違反して無効と主張した。

(i) 固定額による残業代の支払では、労働者におい

て残業代が適切に支払われたか否かを検証するため、固定残業代に対応する想定時間外労働時間が明示されていることが必要であるところ、明示されていない。

(ii) Y社の規程は、時間外勤務、深夜勤務、休日勤務、休日深夜勤務といった割増率の異なる手当を業務手当という単一項目で支払うことになっているので、残業代の適切な検証ができない。

(iii) 定額の手当が割増賃金に当たるというためには、個別労働契約で定額の割増賃金が定められていなければならない。

(iv) Y社は給与規程に定められたとおりに業務手当を算出していない。

(v) 業務手当という名称から時間外労働の対価であることは予測できないし、業務手当は時間外労働の有無にかかわらずすべての従業員に支給されている。

(vi) Y社は求人情報で時間外労働に触れていなかった。

(vii) Y社は実際の労働時間を考慮して業務手当の金額を適切に定めていなかった。

(viii) 労働省告示154号所定の月45時間を超える時間外労働をさせることは法令の趣旨に反するし36協定にも反する。

(ix) Y社の規程は、36協定での特別条項の要件を充足しない時間外労働を予定するものである。

4 裁判所の判断

(1) 結論

給与規程の定めから、業務手当は時間外労働等の対価であり、業務手当で不足した場合には割増超過

手当として別途支給されることが明示され、そのような支払もなされていたとした上で、Xのその他の主張も以下のとおり否定し、残業代支払い方式としての規程の有効性を認めた。

(2) Xの各主張に対して

ア 主張(i)(ii)に対して

①労働契約締結時における労働条件の明示を規定した労基法15条及び施行規則5条は固定残業代に対応する想定時間の明示を求めていること、②業務手当として支払われている額が明示されている以上、法に定める割増率をもとに労働基準法所定の残業代が支払われているかを計算して検証することは十分に可能であり、労基法37条は時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた割増賃金の額を明示することまでを要請していないとした。

イ 主張(iii)～(vi)に対して

Xの主張をいずれも否定した。なお、Y社は、経営する店舗の営業日や営業時間との関係で従業員の時間外労働や深夜労働が避けられないことから、正社員に対して業務手当を支給しているものと認められ、Y社の業務の態様に照らし、正社員に業務手当を支給することには合理性があったとした。

ウ 主張(vii)に対して

各月の未払割増賃金の金額と業務手当の金額との比較からすると、業務手当は、実際に生じた各月の割増賃金の全額又は相当の割合を賄うものと認められ、業務手当の金額は不適切とはいえないとした。

エ 主張(viii)に対して

労働省告示第154号の基準は時間外労働の絶対的上限とは解されず、労使協定に対して強行的な基準を設定する趣旨とは解されないし、Y社は36協定において、月45時間を超える特別条項を定めており、その特別条項を無効とすべき事情は認められないから、業務手当が月45時間を超える70時間の時間外労働を目安としていたとしても、それによって業務手当が違法になるとは認められないとした。

オ 主張(ix)に対して

業務手当が常に36協定の特別条項の要件を充足しない時間外労働を予定するものであるということとはできないし、仮に36協定の特別条項の要件を充足しない時間外労働が行われたとしても、割増賃金支払義務は当然に発生するから、そのような場合の割増賃金の支払も含めて業務手当として給与規程において定めたとしても、それが当然に無効になると解することはできないとした。

5 コメント

残業代の定額支払いの有効性をめぐる著名な最判としてはテック・ジャパン事件（最判平成24年3月8日労判1060号5頁）が上げられるが、本件も、これを踏まえ、他の給付との識別、実際の金額が定額を超えた場合の不足額の支払いを前提に、週45時間を超える固定残業代手当（70時間の時間外労働を目安としていた）の有効性について判断しており、実務上参考になる。その他、これに関連する裁判例は、『新労働事件実務マニュアル第4版』の121頁以下が詳しい。なお、本件は、上告等も棄却され、確定している。

東と弁往來

第53回 法テラス茨城法律事務所



茨城県弁護士会会員
遠藤 彰子 (66期)

平成25年12月に弁護士登録。東京弁護士会に入会。
平成27年1月に茨城県弁護士会に登録換えをし、現在に至る。

● 法テラス茨城法律事務所
(茨城県水戸市)

1. はじめに

66期の遠藤彰子と申します。平成26年1月より1年間、秋葉原にあるミモザの森法律事務所で養成を受けた後、平成27年1月より、茨城県水戸市にある法テラス茨城法律事務所へ赴任しました。

養成期間中は、右も左も分からない私に、指導担当の方を始め、諸先輩方から温かくご指導いただき、貴重な経験もさせていただきました。

また、東京弁護士会は、新規登録弁護士のクラス別研修を始め、研修制度が大変充実していたので、経験豊富な弁護士の方々の事件処理を学んだり、最先端の法的問題を知ることができ、弁護士としての基盤を作るのに大変有意義な1年間でした。

2. 茨城県及び水戸市の特色

私はもともと茨城県出身で、司法修習も水戸だったため、茨城県はとても馴染みのある場所です。

県内の観光地としては、日本三名園の一つである偕楽園の梅、ひたち海浜公園のネモフィラの青い絨毯、四季折々で異なった趣を見せる袋田の滝などがあります。

水戸市は、茨城県の中央部に位置し、人口約27万人で県内最大の都市であり、弁護士も多数在籍しています。

県内には、当事務所の他にも牛久と下妻に法テラスの法律事務所があります。県北・県央エリアを水戸、鹿行(南東部)エリアを水戸と牛久、県南エリアを牛久、県西エリアを下妻が主に担当し、法的サービスを提供しています。

3. 県内における法テラスの特色

(1) 事件の特色

当事務所はスタッフ弁護士3名が所属しており、いわゆる本庁型の事務所として債務整理事件を多く取り扱っています。費用対効果の低い複雑案件や対応困難者の案件など、一般の弁護士に依頼しにくい案件に対応する補完的役割を求められる場合もあります。

茨城県の大部分は、平成23年の東日本大震災の際に災害救助法が適用された区域に該当するので、法テラスの震災法律援助を利用することができます(但し平成30年3月31日まで)。震災時に県内の所定の区域に居住していれば、資力要件は関係なく無料で法律相談を受けることができる制度なので、法律相談の件数も相当数あります。

老人ホームや病院、刑務所等からの出張相談の依頼も少なくありません。そのため、自動車は仕事をすす上で必需品となります。

相談者の中には、女性弁護士を希望される場合も



冬の袋田の滝

少なくとも、私個人としては、離婚やDV案件を比較的多く取り扱っています。

また、相談者や依頼者の中には、障がいや何らかの生きにくさを持っている方もいらっしゃるのですが、コミュニケーションの取り方で苦慮する場面もありますが、福祉機関の方々にご協力いただきながら対応しています。

(2) 県内におけるスタッフ弁護士の活動

歴代のスタッフ弁護士の先輩方が、福祉機関との連携の礎を築いて下さったこともあり、福祉機関の方々と関わる機会が多くあります。

茨城では、県内の各関係機関に呼びかけをして、毎年秋頃に法テラスの地方協議会を開催しています。また、そのミニ版として、各エリアで連絡協議会を開催しています。いずれもスタッフ弁護士が主導となり、テーマの選定や発表、意見交換を行っています。

関係機関からの講演の依頼が多く、職員や一般市民向けに成年後見や遺言・相続等をテーマとした講演を定期的に行っております。特定の自治体の法人後見等の設置・運営委員会に委員として任命される等、法律専門家としての知識と経験を求められる場面も多くあります。

スタッフ弁護士は、法テラスの広告塔としての役割もあり、業務説明や民事法律扶助制度の利用法等の広報活動も多く行っています。

最近始めた取り組みとしては、県内の基幹精神科病院と各自治体の福祉機関が開催しているケース会議に毎月1回程度参加しています。病院から退院し、地域に復帰する対象者の方を支援するために、医師、精神保健福祉士、社会福祉士、保健師、ケアマネジャー等の方々が意見交換を行う中で、対象者の抱えている問題を法的観点から整理し、アドバイスをします。医療、福祉、法律という各分野から対象者を支援することによって、相当程度の問題を解決できるので、非常に魅力的かつ有効なアプローチだと思います。

県内の全ての福祉機関と密に繋がっているとまではいえませんが、現場の対応をする職員の方々が、顔の見える関係の中で気軽に相談できる法律専門家としてスタッフ弁護士の存在意義があると思います。

私が扱う案件の中でも、福祉機関の協力が不可欠な案件は少なくありません。弁護士は法的問題解決のスペシャリストですが、問題の元凶を取り除くという「点」での解決しかできない場合もあり、その後の支援といった「線」での解決を目指すには、福祉機関の



借楽園の梅

協力が必須となります。スタッフ弁護士が扱う案件は、そういった案件が比較的多い傾向にあります。

例えば、自己破産をして免責許可決定が出れば一件落着という訳ではなく、依頼者が今後借金をせずとも生活できるように、生活の見直しを図ったり、障害年金や生活保護等の受給に繋げるようにしており、その際には、福祉機関の方々にご協力をお願いしています。

4. その他の活動

茨城のスタッフ弁護士は熱心に会務活動をされる方が多いので、私も委員会を複数掛け持ちし、微力ながらも積極的に参加しています。その活動の中で、小学校でのいじめ防止授業、被災者や外国人の法律相談等も経験させていただきました。

また、今年は関東十県会夏期研究会で茨城が担当となっているので、出版本の執筆作業にも関わらせていただきました。

その他にも、東日本大震災の原発ADRの集団申立の弁護団の一員として参加できたことは、大変貴重な経験となりました。

5. 終わりに

赴任前は、本当にやっていけるのだろうかという不安しかありませんでしたが、養成事務所での経験や東京弁護士会の充実した研修のおかげで、日々壁にぶつかりながらも何とかやっています。

同僚に恵まれ、茨城県弁護士会の方にも温かく接していただいたので、私にとっては大変貴重な経験になりました。

弁護士として4年目を迎えています。養成期間や赴任期間を通して経験したことの一つ一つが意味のあるものだと思っています。その中には、スタッフ弁護士だからこそ経験できたものも多々あります。この経験を活かし、これからも弁護士として日々研鑽していきたいと思っています。

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

40期(1986/昭和61年)

修習は司法試験のリハビリではなかった…

会員 青木 英憲 (40期)

- 1 元々自分に自信のない性格ではあったが、湯島の研修所での前期修習は、私を絶望の淵へと追いやるものであった。クラスの修習生は皆、とにかく頭がいいし、勉強しているのである。教官とのやり取りや修習生同士の議論を聞いていて、圧倒され続けた。「これは相当頑張らないと、この世界ではやっていけないぞ」その後、私は必死で修習に取り組んだ。決して真面目だった訳ではない。そうせざるを得なかったのである。
- 2 しかし修習生らしい(?) こともした。運動場でサッカーをしていた時、シュートをふかしてボールが旧岩崎邸を直撃したり、夕方5時に御徒町の居酒屋で泥酔していたり。
- 3 実務修習は他の7名の修習生と共に静岡に配属された。修習生採用時に確か6箇所、希望地とその理由を書かされたと思う。でも特に希望もなければ、理由など何もない。東海道新幹線の駅を順番に書いていったら、静岡で止まった。
- 4 「趣味は掃除洗濯、特技は整理整頓」という私にとって、初めての一人暮らしに何の支障もなかった。しかし、ある日40度近い熱を出して修習を休んだ。新婚ホヤホヤの修習生仲間が奥さんと一緒に私のアパートに見舞いに来てくれた。「青木君、うどんを作ろうと思って買ってきたんだけど、お鍋はどこ?」「すみません、電気ポットしかないんです」「えっ?」電気ポットで湯がかれたうどんを食べ、見事復活を果たした。
- 5 実務修習も私なりに必死に取り組んだ。そんな姿が目にとまったのか、静岡地裁の裁判官から任官を勧められるようになった。しかし、私は手に職をつけたくて弁護士になろうと考えていたし、組織に入ることは全く考えていなかった。ある日、民事の部総括に洒落た小料理屋に連れていかれた。「何で任官が嫌なんだ?」「嫌という訳ではなくて…」「だったら考えてみたらどうだ」「私は自分に自信のない人間です。裁判官になったら裁判長のいうとおりの判決を書き、検察官になったら決裁官のいうとおりの処理をしまいそうです。それは組織にとっても自分にとっても良くないことだと思うのです」「それはそれで一つの見識ではあるがなあ〜」その後は任官の話は出ず、音楽や映画、最近読んで面白かった本の話などに花が咲いた。法律家としても人間としても尊敬できる魅力的な方であった。今でも感謝している。
- 6 後期修習のことはなぜか殆ど記憶に残っていない。今とは違って二回試験を心配することも全くなかったように思う。「落ちなきゃいいんだろ」程度の意識である。一つだけ覚えているのは、民裁教官に呼び出されてこっぴどく叱られたことである。即日起業の際、私は「請求原因→抗弁→再抗弁」と考えているうちに何が何だか分からなくなってしまった。そこで「ええい、もういいや!」と諦め「事案の概要→本件の争点→裁判所の判断」とやってしまったのである。「こんな書き方、どこで教わった?」「いえ教わった訳ではなくて…」「今は勉強中の身だ。主張立証責任をきちんと考えろ!」おっしゃるとおりである。 おしまい

うれしい弁護士会

会員 宮崎 まどか

1 クラス別研修

弁護士登録をして、やっと半年。

高揚感や充実感もあるが、思うようにいかないことも少なくない。内心は、緊張や不安でいっぱいの日々である。

それにしても、周りの同期の弁護士は、自信たっぷりに見える。

弁護士たるもの、自信は有るように振る舞うべき、ということもあるだろうか？

いやいや、みんな内側から「自信」が滲み出ているように見える。

最初に、それを感じたのは、当会のクラス別研修での第1回研修日だ。「入ったばかりでわからないことだらけ、不安でいっぱいですが、頑張ります!!」などと、自己紹介で新卒新入社員なら言いそうなことを言う弁護士は、誰もいない。

むしろ、すでに所属の事務所で、仕事を任されていて忙しい、こんな凄い仕事をしているぞ、的な自信と誇りに満ちた表情をしている。

すごいなー、と感心しつつ、でも、やはり、さすがに私も、「何もわかりませ〜ん」などという言葉で許してくれそうにはないことはわかる。

弁護士である以上、新人という言い訳は通らない、責任は自分自身で真正面から受け止めなくてはいけない、と自分に言い聞かせる。

というわけで、「そこそこ自信あり気に見えるといいな」的な下心をもって自己紹介をしたように思う。

いずれにしても、クラス別研修の第1回は、全体にどこか気負った雰囲気があるものだった。

2 出合いの場

クラス別研修の内容は、あらかじめメールでレジュメが配布され、各自検討してきたことを前提として、順番に意見を述べていくという形で行われた。

テーマは、「民事相談から解決までの流れ」で始まり、労働、家事…と様々な弁護士がこれから出合いそうな問題、シーンが取り上げられている。

担任、副担任の方が話して下さる対処方法や経験談によって、日常の仕事では見えなかった視点を教えていただいたり、他のメンバーの話聞くことで、事務所による対応や、仕事ぶりの違いが垣間見えて、とても有益な機会となっている。

回を重ねると、だんだんと気負った雰囲気も消え、窮屈めだった席にゆとりも出てきて（注：毎回全員参加とはいかないため）、居心地よく、自由に意見を言い合える場所になってきた。

3 弁護士会館

ちなみに、気弱な私は、弁護士会館に行くのも当初は恐る恐るだった。

先輩弁護士に、弁護士会館の4階は打ち合わせに利用できるし、とても便利だよと教えられてはいたが、会議室を使わせていただく機会はまだまだなく、広い第一会員室に一人で入るのも気後れしていた。数か月経って初めて、隙間時間ができた時に、ネット検索用のPCを使わせていただき、便利さに味をしめた。

ゆったりソファに座ったり、書類を広げて仕事ができるスペース、コピー機、FAX、無線LANも用意されているという至れり尽くせりである。

これからは、積極的に活用させていただきたいと思っている。

こうして、恐る恐るだった弁護士会館は今やオアシス…とまでは言わないが、クラス別研修だけではなく、他の研修や委員会など、日常の仕事とは違った勉強や経験をさせていただける貴重な場所となっている。

さて、次の目標は、同じ4階にあるという女性専用会議室のマッサージチェアにチャレンジすることだ。

『トランボ ハリウッドに最も嫌われた男』

2015年/アメリカ/ジェイ・ローチ監督作品

名作に隠れたもう一つの物語

会員 森下 智徳 (69期)

『トランボ ハリウッドに最も嫌われた男』
発売・販売元：TCエンタテインメント
発売中
価格：Blu-ray 4,700円＋税
DVD 3,800円＋税
© 2015 Trumbo Productions, LLC.
ALL RIGHTS RESERVED



オードリー・ヘプバーン (Audrey Hepburn) が、映画史に残る名作「ローマの休日」という映画でアカデミー最優秀主演女優賞を受賞したことは日本でも有名な出来事である一方、同作品の原案者が、1953年に同作品が発表されてから、四十年という時を経て、1993年にアカデミー最優秀原案賞を受賞したことは、ご存じだろうか。

その人物の名前は、本作品のタイトルにもなっているダルトン・トランボ (Dalton Trumbo, 1905年12月9日-1976年9月10日) である。

本作品は、第二次世界大戦後、マッカーシズムと呼ばれる反共産主義運動によりハリウッドを追放された後もなお、偽名を名乗りながら脚本家としての活動を続け、数多くの名作を世に残した脚本家ダルトン・トランボの実話に基づく映画である。

舞台は、東西冷戦が始まった1940年代後半から1950年代のアメリカ合衆国。アメリカ国内では、共産主義への危機感が高まり、自国内の共産党員やその同調者を社会から排斥する、いわゆる“赤狩り”が政府により公然と行われていた。

赤狩りによる迫害は、公職者や軍関係者のみならず、ハリウッドの映画業界にも及んだ。アメリカ共産党の党員であったトランボも、弾圧の対象とされてしまう。踏絵の舞台となった下院非米活動委員会の聴聞会に召喚されたトランボは、「あなたは今、あるいは過去に共産党員でしたか」と問われ、信教及び言論の自由を規定する憲法修正第1条を理由に証言を

拒んだ。

証言を拒否したことによって、トランボは、議会侮辱罪という罪に問われ、投獄されてしまうことになる。当時、彼はアカデミー脚色賞にノミネートされるなど、ハリウッドの脚本家として確固たる地位を築こうとしていた矢先である。

刑期を終え、出所した後、トランボは、ハリウッドの映画スタジオから事実上排斥されてしまい、自身の名義では仕事ができなくなっていた。そのため、彼は、やむなく偽名を使ってB級映画の脚本を書き、食いつなぐことになってしまった。「ローマの休日」もこの時、彼が友人の名義を借用して執筆したものである。

脚本家として、絶望的な窮地に立たされたトランボではあったが、そんな状況に置かれてもなお信念を貫き、やがてハリウッドの表舞台に華々しい復活を遂げることに…。

以上が、本作品のあらすじであり、エンターテインメント作品としても是非鑑賞していただきたい作品であると同時に、思想を理由とする迫害が当たり前に行われていた時代の恐ろしさを理解するという意味でも、とても印象に残る作品であると思う。

また、本作品の見どころは、何とんでも、どんな逆境に立たされようと、自らの信念を貫こうとする不屈の精神と家族や友人に対する優しさを重んじたトランボを、見事に演じる主演ブライアン・克蘭ストン (Bryan Cranston) が魅せるいぶし銀の演技であることは間違いない。



ヨットと私

会員 吉岡 桂輔 (24期)



1 ヨットの手習い

都会育ちのせいか、海へ行くのが好きで、沖に浮かぶ白いヨットは憧れであった。

最初にヨットに乗ったのは、大学1年と2年の体育授業で、夏だけで単位のもらえるシーズンスポーツ、「ヨット」に申し込んだが、さすが希望者が多く、2年続けて抽選に外れ、やむなく自費で鎌倉材木座海岸でのヨットスクールに入った時。Y15という小型ヨットながら、メインとジブの二枚の帆があり、寺での合宿と実技でヨットは風上45度位まで走れること、ジグザグに走ると、風上含め、どんな方向にも走れて楽しいことを学んだ。

2 マイヨット

しかし、その後は、司法試験受験生活と弁護士業務が忙しく、全くヨットと縁がなかったが、40代の終わり頃に、たまたま年の近い友人の医師と、人生でやり残したことないか等とヨットの話になり、思い切って2人でクルーザーヨットを買い相模湾の小坪で再開した。港の出入りに船外機のエンジンが付いているが、沖に出ると帆だけで走るので究極のエコ乗り物である。天気図など見ながら、海況の良い時に乗ったが、一番の効用は、港を出て、風と波を感じると仕事のストレスが全く飛んでしまうことである。

夜は夜光虫が波に光るのも綺麗で、自然の素晴らしいさに感動する。

3 ヨットレース

その後、葉山マリーナに移ったが、ここではヨットレースが年間20回以上、しかも1月から盛んに行なわれていた。

マリーナのヨットクラブに入会し、レースを見ていると、参加してみたくなった。

ヨットレースは最低でも5人くらいの人数が必要で、

乗員（クルー）集めが大変といわれる。私の場合は幸運にも娘の会社のヨット部の仲間が最初に協力してくれ、さらに、その友人が友達を誘い合い、クラブレースに出るようになった。

最初はレースで苦戦したが、やがて母校ヨット部の元監督やレース艇で歴史と実績のあるチームとも親しくなり、コーチも受けて、ヨットレースにのめり込むようになった。

4 醍醐味

忘れられないのは、5年ほど前、鳥羽（志摩）から太平洋側を、湘南の江ノ島まで2昼夜かけて走るパールレースに出て、深夜、御前崎沖の海上を満天の星空と天の川の中を帆走したときのこと。

まわりが全て暗い中、ヨットの計器の照明のみが見え、コンパスと北極星を目印に走っていると、あたかも船が天空に登って行くかのような不思議な感覚になった。もちろん錯覚ではあったが、まるで神話に出てくる馬車が空に駆け上がるような素晴らしい体験であった。

5 幸運

ヨットにはまって20年以上経つ。葉山のクラブレースや隣の逗子マリーナのレースで優勝したりもしたが、そろそろ体力的にもレースはキツイと思っていた本年5月に、外洋レースとして歴史のある第67回大島レースで優勝してしまった。

このレースは葉山を昼前にスタートし熱海沖の初島を回り、伊豆半島沖を南下し、さらに大島を回って葉山に戻る一晩かけて走るレースである。

4回目の挑戦であったが今回は翌朝4時頃、予想より早めにゴールすることができて、幸運がめぐってきた。もちろんクルーにも恵まれたが、長年続けた海からのご褒美と感謝している（写真は田中一美氏撮影、このレースのゴールシーンである）。

法律学

『新日本法規財団奨励賞受賞論稿集 平成28年度 第6回』新日本法規財団
『現代法律実務の諸問題 平成28年度研修版』日本弁護士連合会／第一法規

法哲学

『法哲学と法哲学の対話』安藤馨／有斐閣

法社会学

『再帰する法文化』岩谷十郎／国際書院

法制史

『ローマの法学と居住の保護』森光／中央大学出版部

外国法

『ドイツ統一から探るヨーロッパのゆくえ』天理大学EU研究会／法律文化社
『現代中国の法治と寛容』鈴木敬夫／成文堂
『新解説世界憲法集 第4版』初宿正典／三省堂
『詳解新・中国増値税の実務』片岡伴維／中央経済社
『証拠に基づく少年司法制度構築のための手引き』Howell, James C.／中央大学出版部
『ミランダと自己負罪拒否特権』小早川義則／成文堂
『詳解インドネシアの法務・会計・税務』杉浦徳行／中央経済社
『EUとドイツの情報通信法制』寺田麻佑／勁草書房

憲法

『憲法のごこれから』片桐直人／日本評論社
『私にとっての憲法』岩波書店／岩波書店
『プライバシーなんていらぬ!?!』Solove, Daniel J.／勁草書房
『Q&A個人情報保護法の法律相談』岡村久道／民事法研究会
『個人情報保護法 第3版』岡村久道／商事法務
『個人情報保護法の法律相談』三宅弘／青林書院
『平成29年施行改正個人情報保護法Q&Aと誰でもつくれる規程集 増補版』渡邊雅之／第一法規
『個人情報保護法の知識 第4版』岡村久道／日本経済新聞出版社
『ストーリーとQ&Aで学ぶ改正個人情報保護法』関原秀行／日本加除出版
『改正個人情報保護法と企業実務』影島広泰／清文社
『Q&Aで理解する! パーソナルデータの匿名加工と利活用』大角良太／清文社
『憲法改正とは何だろうか』高見勝利／岩波書店
『緊急事態条項で暮らし・社会はどうか』清末愛砂／現代人文社

税法

『理論・歴史(現代租税法講座 第1巻)』中里実／日本評論社
『家族・社会(現代租税法講座 第2巻)』中里実／日本評論社
『新実務家のための税務相談 民法編』本山敦／有斐閣
『新実務家のための税務相談 会社法編』山田泰弘／有斐閣
『法人税法 13訂版』成松洋一／税務経理協会
『裁判例からみる法人税法 2訂版』酒井克彦／大蔵財務協会
『実務に役立つ印紙税の考え方と実践』鳥飼重和／新日本法規出版

民法

『実務解説民法改正』大阪弁護士会／民事法研究会
『詳説改正債権法』債権法研究会／金融財政事情研究会
『新債権総論 1』潮見佳男／信山社出版
『改正民法(債権法)の要点解説』東京弁護士会法曹親和会／信山社
『民法(債権関係)部会資料集 第3集(第4巻)』商事法務／商事法務
『包括的担保法の諸問題』佐藤岩昭／有斐閣
『基本講義 債権各論 1』潮見佳男／新世社
『活動状況報告 平成28(2016)年度』自動車製造物責任相談センター／自動車製造物責任相談センター
『名誉毀損の法律実務 第3版』佃克彦／弘文堂
『利益相反の先例・判例と実務 全訂第4版』中村均／金融財政事情研究会
『遺言モデル文例と実務解説』満田忠彦／青林書院
『Q&A 借地借家の法律と実務 第3版』古谷野賢一／日本加除出版
『所有者の所在の把握が難しい土地に関する探索・利活用のためのガイドライン 第2版』所有者の所在の把握が難しい土地への対応方策に関する検討会／日本加除出版
『マンション管理の知識 平成29年度版』マンション管理センター／マンション管理センター
『新しいマンション標準管理規約』浅見泰司／有斐閣
『交通事故損害賠償額算定基準 14訂版』日弁連交通事故相談センター愛知県支部

商事法

『ビジネス法概論』ビジネス法体系研究会／レクシスネクシス・ジャパン
『これからの内部通報システム』中原健夫／金融財政事情研究会
『ジョイント・ベンチャー契約の実務と理論 新訂版』金丸和弘／金融財政事情研究会
『経営権争奪紛争の法律と実務Q&A』経営紛争研究会／日本加除出版
『株式譲渡と株主権行使』山本為三郎／慶應義塾大学法学研究会

『詳解アライアンス契約の実務と条項』奈良輝久／青林書院
『組織再編の法理と立法 利害関係者の保護と救済』受川環大／中央経済社
『D&O保険の先端 1』D&O保険実務研究会／商事法務
『ケース別株式会社・有限会社の役員変更登記の手続 改訂版』永瀨圭一／日本法令

刑法

『財産犯バトルロイヤル』高橋則夫／日本評論社
『比較犯罪学研究序説』朴元奎／成文堂
『経済刑法』芝原邦爾／商事法務

司法制度・司法行政

『日本の裁判官論』大隅乙郎／創英社
『62期満5年経過時/68期新人時対象「弁護士就業状況等調査」アンケート分析結果』東京弁護士会新進会員活動委員会／東京弁護士会新進会員活動委員会
『登録5年目(55期・56期・61期)対象「弁護士就業状況等調査」アンケート分析結果』東京弁護士会新進会員活動委員会／東京弁護士会新進会員活動委員会
『登録5年目(55期・56期)対象「弁護士就業状況等調査」アンケート分析結果』東京弁護士会新進会員活動委員会／東京弁護士会新進会員活動委員会
『60期新人時/満5年経過時対象「弁護士就業問題」等に関するアンケート分析結果』東京弁護士会新進会員活動委員会／東京弁護士会新進会員活動委員会
『62期対象「弁護士就業問題」等に関する緊急アンケート分析結果』東京弁護士会新進会員活動委員会／東京弁護士会新進会員活動委員会
『司法書士裁判実務大系 第1巻 職務編』日本司法書士会連合会／民事法研究会

訴訟手続法

『書式民事訴訟の実務 全訂10版』大島明／民事法研究会
『基礎から学ぶ簡易裁判所の諸手続』岩田和壽／日本評論社
『注釈民事訴訟法 第4巻 第一審の訴訟手続(2)』高田裕成／有斐閣
『仲裁法の論点』中村達也／成文堂
『進め方がよくわかる私的整理手続と実務』多比羅誠／第一法規
『個人再生の手引 第2版』鹿子木康／判例タイムズ社
『人事訴訟の要件事実と手続』岩井俊／日本加除出版
『裁判所は何を判断するか』指宿信／岩波書店
『適法・違法捜査ハンドブック』倉持俊宏／立花書房
『基礎から分かる交通事故捜査と過失の認定 2訂版』互敦史／東京法令出版
『裁判員裁判のいま』浜田邦夫／成文堂

『ケースから読み解く少年事件』河原俊也／青林書院

経済産業法

『事例で学ぶ独占禁止法』鈴木孝之／有斐閣
『中小企業の事業承継』牧口晴一／清文社
『ポイント解説建設業法令遵守ガイドライン 改訂4版』建設業許可行政研究会／大成出版社
『金融商品取引法アウトライン』中村聡／商事法務
『東京証券取引所会社情報適時開示ガイドブック 2017年3月版』東京証券取引所／東京証券取引所
『金融機関の個人情報保護ハンドブック』藤池智則／金融財政事情研究会

知的財産法

『医療と特許』知的財産研究教育財団／創英社

交通・通信法

『ドローン・ビジネスと法規制』森・濱田松本法律事務所／清文社

労働法

『モラル・ハラスメント』Hirigoyen, Marie-

France／白水社

『講座労働法の再生 第1巻 労働法の基礎理論』日本労働法学会／日本評論社
『講座労働法の再生 第2巻 労働契約の理論』日本労働法学会／日本評論社
『講座労働法の再生 第3巻 労働条件論の課題』日本労働法学会／日本評論社
『経営側弁護士による精選労働判例集 第7集』石井妙子／労働新聞社
『海外赴任者の危機管理対策マニュアル』名南経営コンサルティング／中央経済社
『労働者代表制の仕組みとねらい』小畑明／エイデル研究所

社会福祉法

『社会福祉の手引 2016』東京都福祉保健局／東京都生活文化局広報広聴部都民の声課
『改正社会福祉法対応のための規程集 第2弾』東京都社会福祉協議会
『〈自立支援〉の社会保障を問う』桜井啓太／法律文化社
『子どもの権利ガイドブック 第2版』日本弁護士連合会子どもの権利委員会／明石書店
『外国人の子ども白書』荒牧重人／明石書店

社会保険法

『社会保険・労働保険の事務百科 平成29年4月改訂』社会・労働保険実務研究会／清文社

文化・教育法

『教育法規便覧 平成29年版』窪田真二／学陽書房
『文化条例政策とスポーツ条例政策』吉田勝光／成文堂

国際法

『海上阻止活動の法的諸相』吉田靖之／大阪大学出版会
『宇宙旅行学』Collins, Patrick／東海大学出版会
『宇宙法ハンドブック』慶應義塾大学宇宙法センター／一柳みどり編集室
『アメリカ航空宇宙産業』西川純子／日本経済評論社
『外国人雇用のトラブル相談Q&A』本間邦弘／民事法研究会

随筆

『時代と学問と人間と』樋口陽一／青林書院

死刑執行に抗議する会長声明

1 2017年7月13日、法務省は、大阪拘置所及び広島拘置所で各1名、合計2名の死刑を執行したと発表した。金田勝年法相の下での執行は、昨年11月以来約8ヶ月ぶり、2回目である。また、2012年12月の安倍内閣発足後では11件目、合計19人にのぼる。特に大阪拘置所で執行された死刑確定者は再審請求中であり、その最中の死刑執行は1999年12月以来であり、異例である。

2 近時、日本の刑法犯の認知件数が大きく減少する中、2016年の統計では殺人の認知件数も933件と1000件を割り込み、顕著に減少している。また、欧米の主要各国の犯罪動向と比較しても、日本の殺人事件の人口当たりの減少幅は最も大きいと言われている。

こうした状況を受け、国際人権（自由権）規約委員会は、2014年7月に日本政府に対し、死刑の廃止について十分に考慮することを勧告している。また国連総会において2016年12月に全ての死刑存置国に対し、「死刑の廃止を視野に入れた死刑執行の停止」を求める決議がされている。

日本弁護士連合会では、昨年10月7日に福井県で開催された第59回人権擁護大会において、「日本において国連犯罪防止刑事司法会議が開催される2020年までに死刑制度の廃止を目指すべきであること。死刑を廃止するに際して死刑が科されてきたような凶悪犯罪に対する代替刑を検討すること」等の内容とする宣言案を採択し、死刑廃止に向けて大きく舵を切った。また、成人矯正、更生保護制度自体の見直しの必要性等の議論のほか、刑罰制度のあり方に関する議論の動向を注視すべき状況となっている。

3 死刑は、人間の尊い生命を奪う不可逆的な刑罰であり、誤判の場合には取り返しがつかない、という問題点を内包していることは広く知られた事実である。現にわが国では、死刑を宣告されながら、後に無罪であることが判明した著名な4つの死刑再審事件が存在した。

さらに、近年に至っても2014年3月、静岡地方裁判所は袴田巖氏の第二次再審請求に対して再審を開始し、死刑及び拘置の執行を停止する決定をしており、現在、東京高等裁判所において即時抗告審が開かれている。こうした死刑再審事件は、刑事裁判における冤罪の危険性と死刑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表すものである。

わが国では、死刑存置論も根強く存在する一方、死刑に代わる代替刑制度が採用される可能性を考慮すると、徐々に死刑廃止に向けた国民の理解が進むものと期待される。

今回の死刑執行は、再審請求中の件が含まれ、誤判の危険性が存在するほか、法務大臣に対し、死刑制度の存廃につき国民的議論を尽くすまで死刑執行の停止を求めてきた当会の方針に真っ向から反するものであると言わざるを得ない。

4 東京弁護士会は、これらの観点から、今回の死刑執行を強く非難するものである。

2017年7月25日

東京弁護士会会長 淵上 玲子

地方消費者行政に対する国の財政的支援の継続を求める会長声明

2017年7月25日、消費者庁は、「地方消費者行政の充実・強化に向けた今後の支援のあり方等に関する検討会」の報告書を公表した。

これは、地方消費者行政推進交付金等（以下、「交付金等」という。）による支援が平成29年度に1つの区切りを迎えることから、平成30年度以降の地方消費者行政の充実強化に向けた今後の支援の在り方等について、基本的な方向性について考え方をまとめたものである。

報告書では、高齢化、情報化、国際化の進展等による新たな消費者問題や国の重要課題について、それらの課題に取り組む地方自治体に対して国が支援を行うとしつつも、これまで交付金等により整備した体制を維持しさらなる地方消費者行政の充実を目指すために、地方の財源の確保を促す必要があるとしている。

消費者庁が設立された平成21年と平成28年とを比較すると、交付金等により地方消費者行政は充実してきている。例えば、消費者相談の窓口を設置していない市区町村が22.4パーセントあったものがゼロとなり、消費生活センターは501か所から799か所となった。また、消費生活相談員は2800人から3393人に増員されている。

しかしながら報告書も指摘するとおり、地方交付税措置よりも地方自治体の自主財源は少ない。交付金等は、交付金等と呼ばれてはいるが、自主財源を充実することがねらいであったが、地方自治体の一般財源が限られており、充実するのが困難で

あったというのがこれまでの経緯である。今後、地方自治体の自主性に任せて地方消費者行政の財源が充実するというものではない。これでは、せっかく整備された体制が縮小するおそれがある。

また、紛争解決のためのあっせんの実施、商品テストの実施、資格のある相談員の配置、相談件数に見合った相談員の配置、相談員の待遇の向上等に関して、引き続き地方消費者行政を充実する必要がある。

さらに、地方自治体が担っている消費者行政のなかには、相談情報を国に集約するPIO-NET（全国消費生活情報ネットワークシステム）の入力作業や違法業者に対する行政処分等、国全体の利益のために行っているものも少なからず存在する。

そこで、交付金等によりそれまでに整備した体制の維持、地域格差の是正及び国の事務の性質を有すると考え得る事項への対応のため、国が、用途を消費者行政に限定した地方自治体に対する実効的かつ継続的な財政支援を行うべきである。

当会は、平成23年7月19日に「地方消費者行政に対する国の実効的支援を求める意見書」を発表しているが、「地方消費者行政の充実・強化に向けた今後の支援のあり方等に関する検討会」報告書の公表を受けて、改めて、地方消費者行政に対する国の財政的支援を求める。

2017年8月2日

東京弁護士会会長 淵上 玲子