

LIBRA

2018年 2月号

〈特集〉

「働き方改革」の動向

〈インタビュー〉

女優・タレント 杉本彩さん



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2018年2月号

特集

02 「働き方改革」の動向

- 総論：働き方改革に関する総論 三森敏明・中村 新
各論1：時間外労働上限規制について 平山 諒
各論2：企画業務型裁量労働制,フレックスタイム制の改正 由木竜太
各論3：特定高度専門業務・成果型労働制
(高度プロフェッショナル制度)の創設 渡邊敦子
各論4：年次有給休暇等について 森田梨沙
各論5：派遣労働者に関する公正な待遇の確保 加藤由美
各論6：短時間労働者・有期契約労働者に関する
均衡・均等待遇原則 弘中 章

インタビュー

26 女優・タレント 杉本 彩さん

ニュース&トピックス

- 30 ・2018年 東京弁護士会 新年式
・シンポジウム「熟議！公益通報者保護法～いま,内部告発と通報者保護の必要性を考える～」
・移植施設見学～がん・感染症センター都立駒込病院～

連載等

- 35 監事室から
・財務内容の情報開示について 鈴木健二
・東弁の諸活動と会財政について 市川和明
- 36 臨時総会報告(2017年度)
- 38 常議員会報告(2017年度 第9回)
- 42 「LIBRA」へのご協力のお願い 小峯健介
- 44 今, 憲法問題を語る
第77回 国民投票法の問題点～意見広告「非規制」の問題を中心に～ 津田二郎
- 45 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報告「裁判所における災害発生時の対応について」
内藤順也
- 46 弁護士が狙われる時代—弁護士業務妨害への対応
第88回 仙台弁護士会との経験交流会報告 清水佳代子
- 47 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24回 女性会員ミニランチ会に参加して 大見愛彩
- 48 近時の労働判例
第59回 最高裁第二小法廷平成29年7月7日判決(医療法人社団康心会事件) 森田梨沙
- 50 刑弁でGO!：第77回 当番における配点拒否・不受任等について 白井 徹
- 52 わたしの修習時代：忍者の修行 41期 秋山知文
- 53 69期リレーエッセイ：説教部屋からの飛躍 安藤哲朗
- 54 心に残る映画：『ひまわり』 樋口 歩
- 55 コーヒーブレイク：暴君とストレスと私 吉利浩美
- 56 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内
- 58 70期 新入会員 名簿
- 60 会長声明
- 66 インフォメーション

「働き方改革」の動向

平成 29 年 9 月、厚生労働省は、労働政策審議会に対し、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を諮問した。平成 30 年の内閣総理大臣年頭記者会見において登場した「働き方改革国会」という言葉が報道されたことも記憶に新しい。このような動きを受けて、「働き方改革」と当該要綱の内容は、労使双方の関心を集めている。

また、仮に当該要綱の内容に従って法改正がなされた場合、労働法制に関する弁護士実務への影響は大きいものであると見込まれる。当該要綱の内容を吟味・精査したいと考えている会員や今後労働法制に携わる可能性がある会員にとって、現段階において、当該要綱を含めた「働き方改革」の動向を知ることが有益であるといえるだろう。

そこで、今月号の特集では、当会の労働法制特別委員会の会員の方々に、現時点における「働き方改革」に関する総論及び各論（当該要綱の概要とその影響等）について解説いただいた。

なお、本特集において、「働き方改革に関する総論」で定義しているとおり、「働き方改革実現会議」を「実現会議」、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を「要綱」と略している場合があるので、ご留意いただきたい。

(木村 容子, 臼井 一廣)

CONTENTS

総論：働き方改革に関する総論	3頁
各論 1：時間外労働上限規制について	7頁
各論 2：企画業務型裁量労働制，フレックスタイム制の改正	11頁
各論 3：特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設	14頁
各論 4：年次有給休暇等について	16頁
各論 5：派遣労働者に関する公正な待遇の確保	18頁
各論 6：短時間労働者・有期契約労働者に関する均衡・均等待遇原則	22頁

働き方改革に関する総論

労働法制特別委員会委員 三森 敏明 (53 期)
委員 中村 新 (56 期)



三森敏明

中村 新

第1 現在までの提言 及び審議の経緯

平成28年9月2日、安倍内閣は、「働き方改革は、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ。多様な働き方を可能とするとともに、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避し、成長と分配の好循環を実現するため、働く人の立場・視点で取り組んでいきます」と述べ、内閣官房に「働き方改革実現推進室」を設置した。

同月27日以降、内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」（以下「実現会議」とする）が設置され、同29年3月28日まで計10回、実現会議が開催された。

実現会議では、①柔軟な働き方（テレワーク、多様な就業形態、副業等）の在り方、多様な選考・採用機会の提供、病気治療と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方、働き方に中立的な社会保障制度・税制の在り方、女性が活躍しやすい環境整備（リーダー育成など）について（第2回）、②同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善（第4回）、③長時間労働是正（第6回）、④高齢者雇用（第7回）等が議論された。また、第5回実現会議では、政府により同一労働同一賃金ガイドライン案が示され、第10回実現会議では働き方改革実行計画が会議決定された。

そして、平成29年9月8日、厚生労働省が労働政策審議会に対し、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（以下「要綱」という）を諮問し、同月15日、同審議会は、同省に対し、要綱について「おおむね妥当」との答申を行った。

その結果、厚生労働省においてこの答申を踏まえ

て法律案を作成し、平成30年中に要綱をベースにした法律が成立する見込みとなった（ただし、労働基準法の改正案の一部については、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大と高度プロフェッショナル制度の導入に関して労働者代表委員からの反対意見が付記された。対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正を考慮しても、「長時間労働を助長するおそれがおお払拭されていない」というのが反対の理由である）。

第2 提案されている 働き方改革の概要

平成29年3月28日に実現会議で決定された働き方改革実行計画、及び、同29年9月8日に厚生労働省が提出した要綱に即して、以下、現在提案されている働き方改革の概要を示す。

法案が未成立ゆえ、改正後の法律が裁判規範として果たす役割の詳細といった実務家にとって重要な事柄についての検討は未了であるが、今後の機会に稿を改めてぜひ検討したい。

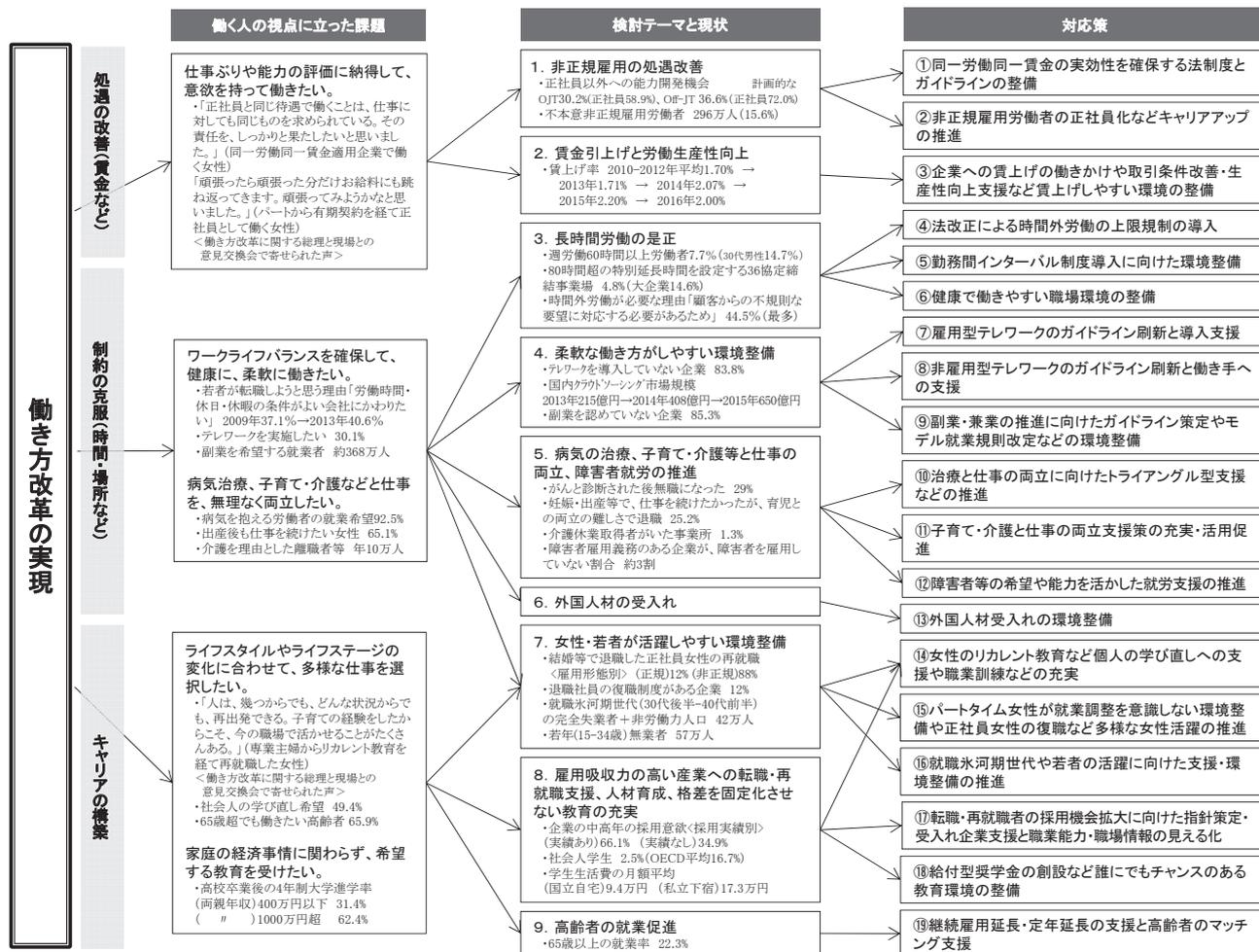
なお、働き方改革の全体像の把握を容易化するため、平成29年3月28日の実現会議で決定された工程表の図を次頁に示す。

1 罰則付き時間外労働の上限規制の導入 など長時間労働の是正、多様で柔軟な 働き方の実現等

(1) 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法の一部改正）

ア 時間外労働の上限規制と割増賃金の見直し（各

【働き方改革 工程表】



*出典：首相官邸ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/kouteihyou.pdf>)

論1で詳述)

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する。現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせる。

従来は、臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意した場合には、上限なく時間外労働が可能となっていたが、このような場合にも、上回ることでできない上限を設定する。

なお、自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間を設けた上での規制適用等の例外がある。新たな技術、商品や役務の研究開発業務については、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上

限規制は適用しない。

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。

イ 企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の改正（各論2で詳述）

企画業務型裁量労働制の対象業務に、「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長する。

ウ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設（各論3で詳述）

高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務に従事する労働者について、一定の年収要件のもと、労働基準法第4章で定める労働時

間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度を導入する。この制度は、平成27年2月13日の労働政策審議会の建議において導入を提唱されたものであるが、今般の働き方改革において、要件を整備して創設されることとなった。

(2) 年次有給休暇の付与義務、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化 (労働時間等設定改善法、労働安全衛生法等。各論4で詳述)

使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して年次有給休暇を与えなければならないこととする。

また、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業主に、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。さらに、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

加えて、治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

(3) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援、非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援、副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて長時間労働を招かないように労働時間管理の仕方を整理する。非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。また、労働者の健康確保に留意しながら、副業・兼業を原則として認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

2 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (各論5及び各論6で詳述)

(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

平成28年12月20日、政府は「同一労働同一賃金ガイドライン案」を、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的として、何が不合理な格差であるかを示す解釈指針の一案として発表した。

ガイドライン案の概要は、以下のとおりである。

- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

今後、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の均等・均衡待遇について解釈を明確化すべく、改正法

で以下のようにガイドライン（指針）の策定根拠となる規定を整備したうえで、解釈指針の内容を確定させていく方針である。

(2) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する。併せて、有期雇用労働者の均等待遇規定を整備する。

派遣労働者については、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化する。

(3) 労働者の待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化する。

(4) 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決 手続(行政ADR)の整備

(1)の義務や、(2)の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備する。

3 働き方改革を推進するための 雇用対策法の改正について

最後に、雇用対策法の改正について、現段階で指摘されている問題点を紹介する。

現行の雇用対策法は雇用政策の基本法であり、労働力需給の均衡促進を目的とするものであるが、今回、雇用対策法を改正したうえで働き方改革の理念を示す基本法に衣替えることが労働政策審議会職業安定分科会で提唱され、平成29年9月1日の職業安定分科会において、雇用対策法の改正案が示された。

改正案においては、雇用対策法の名称が「職業の安定及び職業生活の充実等、労働施策の総合的な推進に対応するもの」とされており、目的規定（第1条）においても、現行法の「雇用に関し」が「労働に関し」と変更されているほか、「労働者とその多様な事情に応じた就業ができるようにすることを通じて」、「労働生産性の向上を図り」、「職業生活の充実（中略）を図るとともに」といった文言が加えられている。また、国の講ずべき施策（第4条）として、「多用な就業形態の普及」に関する施策の充実が追加されている。

このように、今回の改正案は「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」などの「働き方改革」関連の法改正に対応した最小限の改正ではなく、目的規定にも大幅な変更を加えるなど、これまでの労働法制の枠組みを大きく変える可能性があるものになっている。

改正後の雇用対策法により、「労働生産性の向上」のための労働強化や人員削減の実施がなされる可能性を懸念する意見もある。また、前述した「多様な就業形態の普及」に「非雇用型の就業」も含まれるとすれば、「国の施策」として非雇用型の就労を奨励することにもなり、大きな労働政策の方向性の転換につながるものではないのかとの意見もある。

「働き方改革」の工程表の進捗とともに、今後の改革の行く末を注視したい。

時間外労働上限規制について

労働法制特別委員会委員 平山 諒 (62期)



第1 長時間労働抑制策について

近時、長時間労働による過労死事案の報道に接する機会が多くなった。長時間労働の抑止は喫緊の課題であり、過労死その他の健康被害の防止と労働者のワーク・ライフ・バランスの確保のため、実効的な労働時間法制的整備を行うものである。

もちろん現行の労働基準法上も労働時間の上限の定めはあるが、実際には時間外労働について36協定に基づいて（場合によっては協定もなく）行われており、長時間労働の抑制等については労使の自主的取り組みを促進することが適当であるが、この実効性を図るため、以下のような制度が規定されることとなった。

1 労働時間の上限について

労働基準法を一部改正し、時間外労働の上限規制が設けられる方針である。

(1) 1か月、1年間における労働時間の上限

事業場における過半数労働組合または過半数代表者との書面による協定を行ったうえ、行政官庁に届け出た場合においては労働基準法の規制を超えて労

働時間の延長や休日労働を行うことができる（要綱第一の一）。この際、延長して労働させることのできる時間について具体的な上限が設定された。

すなわち、労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲において、1か月における時間外労働の上限は45時間、そして1年間については360時間を超えない時間に限られる（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合には1か月42時間及び1年間320時間。要綱第一の一の4）。

ただし、臨時の措置や例外規定についても定められているので、以下に述べる規定を確認されたい。

(2) 臨時の措置としての労働時間延長

上記(1)のほか、協定によって、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴」う臨時の措置として、1年について6か月以内に限り、1か月に45時間をこえて労働させることのできる月数を定めることができる。

この場合、延長して労働させることのできる時間は、休日労働と併せて1か月100時間未満、1年について労働時間を延長して労働させることのできる

【上限規制の基本的枠組み】

原則	特例
<ul style="list-style-type: none"> ・月45時間 ・年360時間 	<ul style="list-style-type: none"> ① 年720時間 ② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ③ 休日労働を含み、単月で100時間未満 ④ 原則である月45時間（1年単位の変形労働時間制の場合は42時間）の時間外労働を上回る回数は、年6回まで
（1年単位の変形労働時間制の場合） <ul style="list-style-type: none"> ・月42時間 ・年320時間 	

*出典：「働き方改革実行計画を踏まえた時間外労働の上限規制等について」14頁上部の図（厚生労働省）
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000173611.pdf>
 (2017年12月11日に利用)

時間は720時間を超えない範囲であることという要件がある（ただし、休日労働を含むと、実際には720時間では済まなくなるという問題があるので、後述のコメントを参照のこと）。

上記の各規定は、要綱だけを見るとやや複雑で把握しづらいところがあるが、添付のようなイメージとなるので、制度把握の補足として参考にされたい。

なお、この協定に基づいて労働時間を延長して働かせる場合であっても、①炭鉱労働などの健康上特に有害な業務については1日2時間を超えないこと②対象期間における労働時間の延長・休日労働の時間の1か月あたりの平均が80時間を超えないこと、といった要件が求められる。

2 例外規定

上記の労働時間上限規制のルールに対しては、業種により適用除外の例外規定が定められている。

- ① 新たな技術、商品や役務の研究開発業務については、上記の労働時間延長にかかる上限規制（月45時間及び年360時間。予見できない業務量増加に伴う臨時の場合には休日労働と合わせて月100時間未満、対象期間における月平均80時間等）は適用されない。
- ② 工作物の建設の事業、自動車の運転業務、医療に従事する医師については施行から5年間、鹿児島県及び沖縄県における砂糖精製事業については施行から3年間、労働時間の延長にかかる上限規制（月45時間及び年360時間、予見できない業務量の大幅な増加に伴う臨時の場合には休日を合わせて月100時間未満、対象期間における月平均80時間の規制）は適用されない。

また、施行5年経過後も、建築業のうち災害時

における復旧及び復興事業については、1月のうち労働時間の延長に関する一部の規定（休日労働を含めて月100時間未満、対象期間における月平均80時間）は適用されないとか、自動車の運転業務については労働時間の延長が月45時間を超えることのできる月数の制限が適用されず1年間で960時間まで延長できる、医師のうち一部の者については厚生労働省令で定めることとされるなどといった例外規定が設けられている（要綱第一の一の11から15）。

3 協定で定めるべき事項

協定において定めなければならないのは、時間外労働の上限時間だけではない。要綱で規定されているのは、①労働時間の延長・休日労働させることのできる労働者の範囲②対象期間（労働時間の延長・休日労働をさせることのできる期間）③労働時間の延長・休日労働させることのできる場合④対象期間における1日、1か月、1年のそれぞれの期間について延長できる労働時間及び休日日数⑤そのほか厚生労働省の定める事項（労働者の健康確保措置など）である。

36協定で時間外労働について定めている会社であっても、現状の協定内容で遺漏なく必要な事項をカバーできているか、確認するべきであろう。

4 労務管理上の留意点等の若干のコメント

(1) 時間規制に沿っていることと安全配慮義務違反は別問題であること

これまでも月100時間前後（あるいはそれ以上）の時間外労働を行っている事例は少なからず存在し、

例えば健康障害の発症前2～6か月間の平均で80時間を超える時間外労働をしている場合や、発症1か月前に月100時間を超える時間外労働をしていた場合には、当該健康被害と業務との関連性が認定されやすいという、いわゆる「過労死ライン」といわれる基準は存在した。今回の要綱では、これらの観点も盛り込んで改めて上限時間を規定されたものと思われるが、このことは協定で定めたからといって長時間の時間外労働が無条件で許容されるということにはならないから、使用者としては誤解なきよう留意が必要である。

(2) むやみな労働時間延長には謙抑的であるべきこと

月45時間を超えることのできる協定を結び実際に長時間労働をさせる場合も、あくまでも法律上許容されるのは「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的」に、最大で月100時間まで時間外労働・休日労働をさせることができるという構造である。

どのような場合が「通常予見することのできない」ほどの労働時間延長の許容されるケースにあたるかについては要綱からは必ずしも明確とはならないが、あくまでも例外的な臨時的措置であるという点や、「働きすぎの防止」という立法趣旨に鑑みると、むやみに労働時間を延長させることが許容されるとは解釈しがたく、この点はあくまでも限定的にとらえるべきと思われる。

特に中小・零細企業などで労務管理が必ずしもしっかりとしていない会社では、労働基準法その他のルールに従わずに長時間の過重労働を強いてしまうケースも多いと思われる。今回の改正を機に、労働者の働く時間や働き方、業務内容の見直しなどを図

ることが求められる。

(3) 刑事罰の適用がありうること

今回の上限規制は、労働基準法の定めとして盛り込まれる規制であるから、当該上限規制を違法に超える場合には刑罰規定の適用がありうる。使用者側で労務管理を指導する弁護士としては留意しておく必要がある。

なお、刑事罰の対象とならないからといって、それが直ちに安全配慮義務を否定する根拠とならないことは、言うまでもない。

(4) 休日労働の「上乗せ」についての問題（労働時間の上限に関する制度上の問題点）

要綱では「休日労働と合わせた時間」として規制されている「月100時間未満」、「2か月ないし6か月平均で月80時間」との規制以外の部分については、法定休日労働に関して規制が及んでいない。換言すると、要綱で特例として認められる「年720時間」の上限規制には、文言上、休日労働が含まれず、年720時間の時間外労働時間に休日労働を上乗せすることが排除されていない。

そのため、理論的には、休日労働を含めれば年間毎月80時間まで、年間合計80時間×12か月＝960時間まで実際に「時間外」に働かせることが可能という枠組みになっており、上限規制としての実効性について疑問視する意見もある。

働きすぎを防ぐという立法趣旨の一方で、「抜け道」を残すような枠組みとなっているとも言い得るものであり、その制度設計についての妥当性・評価について本稿ではコメントを差し控えるが、要綱の制度の理解としては、この点を把握しておく必要があるように思われる。

第2 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し

労働基準法上、中小企業については月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率（労働基準法37条1項。通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算）の規定の適用は猶予されていた（労働基準法138条）が、要綱ではこの規定が廃止される。

今後は中小企業であっても、月60時間を超える時間外労働をさせた場合には、原則どおり労働基準法上の割増率の適用となる。

第3 年次有給休暇の付与義務

年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対しては、使用者が時季指定をし、5日以上年次有給休暇を取得させねばならない（要綱第一の三）。

また、年次有給休暇の付与にあたっては労働者に対して時季に関する意見を聞き労働者の意思を尊重すること、厚生労働省令に定める年次有給休暇の管理簿を作成しなければならない。

これまで、正社員の年次有給休暇の取得率が低く、また年次有給休暇を取得しない労働者が長時間労働を行っている比率が高いという実態をうけて、新たに盛り込まれた規定である。

年次有給休暇の取得というものが、労働者の権利という側面だけでなく、使用者にとっての義務として位置づけられていることから、今後は、労働者に適正な休暇を付与させているかどうか、使用者において管理が必要となろう。

企画業務型裁量労働制、 フレックスタイム制の改正

労働法制特別委員会委員 由木 竜太 (53期)



1 はじめに

本稿は、要綱のうち、企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制に関する部分について、その改正内容等を説明するものである。

なお、本稿の内容は、筆者の個人的見解であり、筆者の所属する法律事務所や委員会の見解ではないことをお断りする。

2 企画業務型裁量労働制

(1) 現行法上の課題

現行法（労働基準法38条の4）において、企画業務型裁量労働制の業務は、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析」とされているが、対象業務が限定的であり、ホワイトカラーの業務の複合化等に対応できていないことといった指摘が特に使用者側からなされている。他方、労働者側からも裁量労働制の下で働く者に講じられる健康確保措置が十分ではないことといった指摘がなされている。さらに、この制度を導入したにもかかわらず、出勤時間について厳しい勤怠管理を行っているなどの実態が見られるといった指摘も現れた。

要綱では、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するべく、これらを改善するための措置が講じられることになる。

(2) 要綱の内容

ア 対象業務の追加

現行法の「企画、立案、調査及び分析」の業務をベースに、以下の2類型が追加される。それぞれの具体例は、下記の表のとおりである。

(ア) 裁量的にPDCA*1を回す業務

要綱では、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務」とされている。

あくまで企画立案業務が主であることを明らかにするために前段の記載が、現場の業務それ自体を行うものではないという趣旨を明確にするために後段の記載が、それぞれ設けられた。

(イ) 課題解決型提案営業

要綱では、「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）」とされている。

前段の記載の趣旨は（ア）と同様である。他方、後段の記載のうち、「専ら当該顧客のために開発」

	追加類型	具体例
(ア)	裁量的にPDCAを回す業務	全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等を見て、更なる改善の取組計画を企画立案する業務 等
(イ)	課題解決型提案営業 (ソリューション営業)	取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた商品やサービスを開発の上、販売する業務 等

* 「労働基準法等の一部を改正する法律案」について（厚生労働省）（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000175844.pdf）6頁を加工して筆者作成

*1：Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（ion）（改善）というサイクルを構成する4段階の頭文字をつなげたもの

との記載は、業務範囲について、開発を伴うものであって、営業職全般が対象となるものではないことを表すべく設けられたものである。また、末尾のカッコ内の記載は、商品販売のみを行う営業所で働く労働者は対象ではないことを明確にすべく設けられたものである。

この類型については、さらに（注）として、①課題解決型提案営業にかかる業務は、法人である顧客の事業の運営に関する事項を改善するために行うものであること、②既製品やその汎用的な組み合わせの営業は対象業務になり得ないこと及び商品又は役務の営業活動に業務の重点がある業務は該当しないこととの記載があり、これらの内容が指針に定められる予定である。

なお、要綱の定め方からすると、企画立案と開発設計とが同一人物の職務内容となっていることを求めているように読めるが、企画立案に加えてすべての開発業務をその者1人で行うことまで必要なのか、あるいは、企画立案に加えて開発設計の一部にでもかかわっていれば足りるのかは、解釈の余地があると思われる。

イ 対象労働者について

対象業務に従事する労働者は、対象業務を適切に遂行するために必要なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、経験等を有するものに限ることが明記され、この基準に該当する知識、経験等としては、少なくとも3年間の勤続を必要とすることが予定されている。

これにより、新卒者は対象労働者に含まれないことが明らかになったものと考えられる。

ウ 健康福祉確保措置について

法と指針*2で定める健康福祉確保措置のうち、

労使委員会の決議で定めるものを使用者が講ずることが必要とされる。また、法で定める措置には、「終業から始業までの時間の確保等、労働時間が一定の時間を超えないようにする措置」等が追加される（要綱第一の五の3）。なお、企画業務型裁量労働制における健康福祉確保措置について、労使委員会に関する事項は、高度プロフェッショナル制度の規定が準用されている（要綱第一の六の3）。

健康福祉確保措置についての決議をする労使委員会の委員は、その決議の内容が厚生労働大臣の定める指針に適合したものにすることを義務付けられるほか（要綱第一の五の4）、決議をする委員に対し、行政官庁は必要な助言及び指導を行うことができることになっている（要綱第一の五の5）。

加えて、裁量労働制が「始業・終業時刻が労働者に委ねられる制度」であることを徹底すべく、「使用者が具体的な指示をしない時間配分の決定に始業及び終業の時刻の決定が含まれること」が法文上明記される（要綱第一の五の6）。

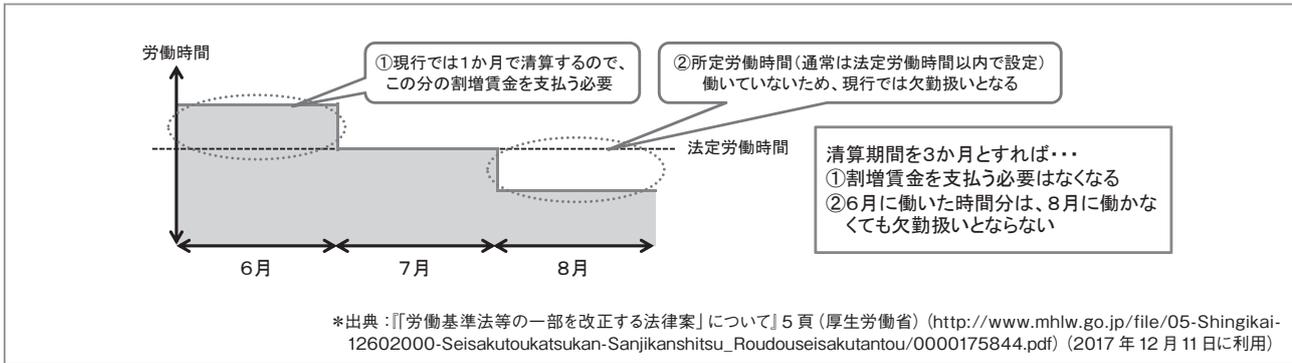
(3) 評価

企画業務型裁量労働制の法的効果（労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす）を得るには、事業場ごとに労使委員会を設置し、対象業務や対象労働者の範囲、みなし労働時間などについての決議（5分の4以上の多数決）をしたうえで、労働基準監督署へ届け出ることが必要である。また、使用者は、健康福祉確保措置の実施状況について、6ヶ月に1回の定期報告義務を負っている。

これらの手続について、平成27年2月13日の労働政策審議会建議*3では、①労使委員会決議の本社一括届出の許容、②制度導入後6ヶ月目のみ使用者

*2：現在は、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」であるが、改めて策定される予定。

*3：「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」



に報告をさせ、その後は書類の保存を義務付けるとの形で簡素化するとの言及があった。要綱には表れていないが、建議の内容通りに改正されれば、手続面での多少の緩和は見られる。ただ、そもそも労使委員会決議を要するとの手続の大枠は変更されていない。

厚生労働省の平成28年就労条件総合調査によると、企画業務型裁量労働制を採用している企業は0.9% (1000人以上の規模を有する企業でも4.7%)、適用を受ける労働者は0.3%と極めて低い割合にとどまっている*4のは、この手続面の影響を受けていることが予想される。

一方、使用者側からは、現場での業務が複雑化、高度化していることから、要綱に基づく改正は、イノベーションの創出の促進あるいは時間と場所に制約されない柔軟な働き方の実現に大きく資するものであるとの意見が述べられるなどおおむね好意的である。しかし、労働者代表委員からは、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大(及び高度プロフェッショナル制度の創設)について、対象業務の範囲の明確化、健康確保措置の強化といった修正がなされたものの、長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではないとの考え方に変わりはない、との意見が示され、要綱に付記されているので、留意されたい。

3 フレックスタイム制

(1) 現行法上の課題

現行法(労働基準法32条の3)では、清算期間が最長1ヶ月とされているため、労働者は、1ヶ月の生活上のニーズに対応することはできるが、それ以上の期間での労働時間の調整はできないとの指摘がなされている。

そこで、要綱では、より柔軟な働き方を可能とするべく、以下の改正がなされる。

(2) 要綱の内容

ア 清算期間の上限の延長

最大3ヶ月までの清算期間を設定することが可能となる。

イ 清算期間を1ヶ月超とする場合の労働時間

清算期間を1ヶ月超3ヶ月以内で設定する場合、清算期間内の1ヶ月ごとに1週平均50時間を超えない範囲で労働させることが可能となる。この1週平均50時間というのは、月45時間程度の時間外労働が行われた場合に相当する水準である。なお、これを超えた月がある場合には、その超過時間について、割増賃金を当月に支払うことが必要とされる。

ウ 労使協定の届出

フレックスタイム制を導入するには、一定の事項を定めた事業場の労使協定が必要であるが、1ヶ月を超える清算期間を定める場合には、その労使協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要となる。

(3) 評価

フレックスタイム制については、労使間で特に大きな議論は展開されていない。上記の図のとおり、例えば、6・7・8月の3ヶ月を清算期間と設定した場合、6月に所定労働時間以上を働き、8月の労働時間を短くすることができるようになるため、子育て中の親が夏休み中に子どもと過ごす時間を確保することができるといった使い方が考えられる。また、このような使い方をしたとしても、6月は割増賃金の対象とはならなくなるため、使用者にとってもデメリットはないと思われる。

*4: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/16/dl/gaiyou01.pdf>の第9表、第10表参照

特定高度専門業務・成果型労働制 (高度プロフェッショナル制度)の創設

労働法制特別委員会委員 渡邊 敦子 (48期)



1 意義

特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)とは、一定の要件を充足する労働者については、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とする制度である。

高度プロフェッショナル制度は、平成27年2月13日の労働政策審議会の建議(以下、「労政審建議」という)において、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするために、一定の年収要件を満たし、職務範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢」として、設けることが適当とされた。そして、要綱において、労政審建議と同様の内容で規定されたが、平成29年9月19日付けの労働政策審議会の答申において、高度プロフェッショナル制度の創設については企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大とともに、対象業務の範囲の明確化、健康管理措置の強化といった修正がなされたが、長時間労働を助長するおそれがお払拭されておらず、実施すべきではないとの意見があった旨付記されている。

以下、高度プロフェッショナル制度の対象となる業務と適用を受けるための要件について、説明する。

2 対象業務

(1) 高度の専門性と労働時間と成果の関連性が高いこと

高度プロフェッショナル制度の対象となる業務は、高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くない

と認められるものとして、厚生労働省令で定められる。具体的な業務としては、労政審建議においては、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・事務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等が念頭に置かれていた。

(2) 年収要件

対象労働者の賃金は、1年あたりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額(厚生労働省令において作成する毎月勤労統計における毎月決まって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者一人当たりの給与の平均額)の三倍を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であることが必要である。なお、労政審建議においては、労働基準法第14条に基づく告示の内容(1075万円)を参考に定めることが適当であるとされていた。

3 労働者の健康管理のための措置

使用者は、次の①から③のいずれかの措置を講じることが必要であり、当該措置を講じていない場合には、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用除外とはならない。

- ① 対象労働者の健康管理を行うための「健康管理時間」(事業場内にいた時間と事業場外で労働した時間との合計の時間)を把握する措置(厚生労働省令で定める方法に限る)
- ② 1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上を休日に対象労働者に与えること
- ③ 次のiからivのいずれかに該当する措置を講じること
 - i 労働者ごとに始業から24時間の間に厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確

保し、かつ、深夜業の回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること

- ii 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲とすること
- iii 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合は、1年に2回以上の継続した1週間）（年次有給休暇を与えた日を除く）について、休日を与えること
- iv 健康管理時間の状況その他の事項が厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る）を実施すること。なお、この厚生労働省令で定める要件としては、健康管理時間が1週間あたり40時間を超えた場合のその超えた時間が1か月あたり80時間を超えた場合又は本人から申し出があった場合を規定するとされている。また、健康診断の厚生労働省令で定める項目としては、疲労の蓄積の状況及び心身の状況等を規定することとされている。

4 手続的要件

(1) 労使委員会の決議と行政官庁への届出

要綱において、高度プロフェッショナル制度を採用するために必要な手続的要件は以下のように定められている。すなわち、労使委員会（賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、当該事項について事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会であって、使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするもの）を設置して、委員の5分の4以上の多数決による決議によって次の①から⑧の各事項について決議し、使用者が行政官庁に届出を行うことが必要とされる。

- ① 対象業務の範囲（上記2(1)の厚生労働省令で定められる業務のうち、労働者に就かせる業務）
- ② 対象業務に就かせようとするものの範囲（使用者と

の書面等による合意により職務内容が明確に定められ、上記2(2)の年収要件を満たすことが条件となる)

- ③ 健康管理時間とその把握措置（上記3の①）
- ④ 働きすぎ防止措置（上記3の②と③）
- ⑤ 健康福祉確保措置（対象労働者に対する有給休暇の付与、健康診断の実施その他厚生労働省令で定める措置）
- ⑥ 対象労働者の苦情処理に関する措置
- ⑦ 高度プロフェッショナル制度によることに同意しない労働者の不利益取扱禁止
- ⑧ その他厚生労働省令で定める事項

(2) 対象労働者の書面等による合意

高度プロフェッショナル制度による場合には、対象労働者から書面等の方法による同意を得なければならない。

5 労働安全衛生法の一部改正

(1) 医師による面接指導の義務付け

高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間（1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月あたり100時間）を超えるものについては、事業者は、医師による面接指導の実施を義務付けられる。また、対象労働者も医師による面接指導を受けることが義務付けられる。

さらに、事業者は、医師による面接指導の結果を記録し、面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取し、必要がある場合には職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための措置を講じなければならないものとされている。

(2) 罰則

上記医師による面接指導の実施義務に違反した事業者には所要の罰則を科すものとされている。

年次有給休暇等について

労働法制特別委員会委員 森田 梨沙 (61期)



1 年次有給休暇

(1) はじめに

我が国では、長く年休取得率の低迷が続いており、これを改善するため、労働基準法39条は、これまでも計画年休制や、時間単位年休の導入等、いくつかの改正を経てきた。また、平成4年には労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下「労働時間等設定改善法」という）が制定され、事業主の義務として「年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない」などの規定が置かれた。しかし、現在でも、いわゆる正社員の約16%が年休を一日も取得していないといった実態があり、年休取得率で言えば平成27年度で48.7%と、やはり低迷している状況が続いている。

(2) 要綱の内容

そこで、今回の要綱では、労働基準法を以下の通り改正することとされている。

まず、年休の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならない。ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務付けるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放される。

そして、使用者がこの義務に違反した場合は、所要の罰則を科すものとされている。

また、要綱では、①使用者が時季指定を行うにあたっては、年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、及び、時季に関する

労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを厚生労働省令で定めること、②各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握するため、使用者は、年休の管理簿を作成しなければならないものとするを厚生労働省令で定めることも明記されている。

さらに、年休の計画的付与制度の導入を促進するため、現行法では手続要件として制度導入に労使協定が必要とされているところ、労働時間等設定改善法を改正し、全部の事業場を通じて1つの「労働時間等設定改善企業委員会」を設置し、その委員の5分の4以上の多数により議決された場合は、労使協定と同じ効果を有するものとした。

(3) 実務上の留意点

本改正は、使用者側に年休付与義務を課すという点で、これまでの改正に比べ一歩踏み込んだ内容であると評価することができ、実務への影響も小さくないと思われる。会社として、年休付与後いつの時点で5日分を時季指定するかなど、施行後の対応を事前に検討しておく必要がある。また、現状で年休取得率の低い会社については、計画的付与制度の導入を積極的に進めるなど、施行を見据えて早めに取り組みをしていくことが望ましい。

2 労働安全衛生法の一部改正

(1) はじめに

長時間労働等から労働者の健康を守るためには、産業医機能の強化が非常に重要となる。そこで、要綱では、労働安全衛生法の一部改正として、①面接指導等、②産業医・産業保健機能の強化が明記された。

このうち、①面接指導等については、主に高度プロフェSSIONナル制度等を対象としたものであるため、

解説は該当稿に譲り、ここでは②産業医・産業保健機能の強化について軽く触れることとする。

(2) 要綱の内容

ア 産業医・産業保健機能の強化対策としての一つ目は、産業医の活動環境の整備である。

具体的には、

- 産業医が勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めること、事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならないこと
- 産業医等を選任した事業者は、その事業場における産業医等の業務の内容その他の産業医等の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること等の方法により、労働者に周知させなければならないものとする
- 事業者は、産業医等による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこと

などが盛り込まれ、産業医等がその活動を行いやすくなるよう環境を整備することが求められている。

イ そして、産業医・産業保健機能の強化対策としての二つ目は、産業医に対する情報提供等である。

産業医等が実効的にその活動を行うためには、必要な情報を適切に事業者から得ておく必要がある。

そこで、要綱には、産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医等が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないもの

とするなどが盛り込まれ、産業医等がその業務を行う上で必要な情報を取得できるよう、事業者側に義務づける内容となっている。

3 勤務間インターバル制度の普及促進等

(1) はじめに

勤務間インターバルとは、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、ひいてはその健康を確保しようとするものである。

すでに現状でも、厚生労働省は、企業が同制度を導入した場合に助成金を出すなど、その普及を推進しているところであるが、平成27年の調査では同制度の導入企業はまだ2.2パーセントにとどまっている。今回の要綱では、労働時間等設定改善法を一部改正することとし、同制度のさらなる普及促進を図っている。

(2) 要綱の内容

現行の労働時間等設定改善法第1条の2第2項では「労働時間等の設定」とは「労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めること」と定義づけられているが、要綱では、これに「深夜業の回数及び終業から始業までの時間」を追加することが明記された。

また、同法第2条「事業主等の責務」に、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならないことを追加することとされた。

同制度の導入は、現段階ではあくまで努力義務であり、直ちに実務上の対応が必要となるものではないが、今後も制度普及促進のための動きは続くものと見られ、動向に注目が必要である。

派遣労働者に関する公正な待遇の確保

労働法制特別委員会委員 加藤 由美 (63期)



1 はじめに

派遣労働は、派遣元に雇用される派遣労働者が、派遣元と派遣先との派遣契約に基づき、派遣先の指揮命令下において就業するという間接雇用形態である。そのため、派遣労働者について正規雇用労働者（以下「正社員」という）との均衡待遇が議論される場合、比較対象を派遣元・派遣先いずれの正社員とするのか、均衡待遇促進に必要な情報が派遣先にあり派遣元が十分な情報がないなど、派遣労働独自の問題があった。

労働者派遣法の平成24年及び平成27年改正では、派遣労働者の均衡待遇促進のため、賃金の決定、教育訓練、福利厚生等につき、派遣元・派遣先に対して各種の義務、配慮義務、努力義務が課された。今回の要綱では、不合理な格差是正のため、不合理な待遇の禁止等に関する規定の新設、各種義務の強化や新設がなされている。

本稿では、派遣元・派遣先に分けて、現行法を踏まえ、要綱の内容について述べる。なお、本稿で引用する条文は、特に記載のない限り、労働者派遣法の条文である。

2 派遣元

(1) 不合理な待遇の禁止等

ア 現行法には、派遣労働者についての均衡・均等待遇規定は存在せず、派遣元に、賃金の決定にあたり、同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、又は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案等する配慮義務が課されるにとどまっている

(30条の3第1項)。

イ 要綱では、派遣労働者が不合理な待遇格差について司法判断を求める際の根拠規定として、(ア)派遣先の労働者との均等・均衡方式と(イ)派遣元の労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式の2つが定められることとなった。

(ア) 派遣先の労働者との均等・均衡方式

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、派遣労働者の納得感を考慮する上で派遣先労働者との均等・均衡が重要であること、派遣労働者の業務内容は、派遣元の正規雇用労働者とはまったく異なることが多く、これを比較対象とした賃金の均衡の判断は、現実的に容易とはいえないことから、派遣先の労働者を比較対象として均等・均衡を判断するものである。

a 均等待遇

現行のパート労働法9条と同趣旨の規定である。派遣元は、派遣先に雇用される通常の労働者と①職務内容（業務内容・責任の程度）が同一で、②当該派遣先における派遣就業終了までの全期間において職務内容・配置の変更の範囲が同一である派遣労働者については、正当な理由なく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

b 均衡待遇

現行の労働契約法20条及びパート労働法8条について、不合理性を個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断する旨を明確化した規定である。派遣元は、派遣先に雇用される通常の労働者と①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待

遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、不合理と認められる相違を設けてはならない。

また、派遣元は、均衡待遇の対象となる派遣労働者については、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当その他厚労省令で定めるものは除く）を決定する努力義務も負うことになる。

(イ) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式

上記(ア)によると、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり派遣労働者の所得が不安定になること、また、一般に賃金水準は企業規模が大きいほど高いため、派遣労働者の希望が大企業へ集中し、派遣元が派遣労働者のキャリア形成を考慮した派遣先への配置を行うことが困難となる等の不都合が生じるおそれがあることなどから、派遣労働者の賃金水準が一定に保たれるよう、派遣元において派遣労働者の待遇に関する労使協定を締結する方式である。なお、後記3(1)(2)で述べる派遣先の義務に引き上げられた教育訓練、福利厚生施設にかかわる待遇は含まれない。

派遣元は、(イ)を希望する場合、右記協定事項について、過半数労働組合又は労働者過半数代表者と書面による労使協定を締結し、当該協定を雇用する労働者に周知しなければならない。

労使協定の締結と労働者への周知がなされた場合、協定対象労働者の待遇については上記(ア)の適用を受けないこととなる。ただし、派遣元が協定事項(二)(四)(五)を遵守していない場合や(三)に取り組んでいない場合は(ア)の適用を受けることになる。

【協定事項】

(一) 協定の対象となる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という）の範囲

(二) 協定対象派遣労働者の賃金の決定方法

※下記イロのいずれかによる。ただし、通勤手当その他厚労省令で定めるものは、イによる。

イ 派遣労働者の従事する業務と同種業務に従事する一般労働者の平均的賃金額として厚労省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること

ロ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること

(三) 派遣元は、(二)の賃金の決定方法により賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価し、その賃金を決定すること

(四) 協定対象派遣労働者の賃金以外の待遇の決定方法

※賃金以外の待遇のそれぞれについて、派遣元に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く）と①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。

(五) 派遣元は、協定対象派遣労働者に対して30条の2第1項に基づく教育訓練を実施すること

(六) その他厚労省令で定める事項

*「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」第五の二「不合理な待遇の禁止等」3（厚生労働省）（www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisaku-ka/0000177551.pdf）をもとに筆者作成

(2) 待遇に関する説明義務等

- ア 待遇格差是正のためには、派遣労働者が自身の待遇を正確に知る必要がある。現行法においても、派遣元には、雇入れ前に賃金見込額等の待遇についての説明義務（31条の2第1項）、雇入後も派遣労働者の求めに応じて、賃金の決定、教育訓練・福利厚生について均衡待遇確保のために考慮した事項についての説明義務（31条の2）が課されている。
- イ 要綱では、派遣労働者が自身の待遇をより正確に知ることができるよう、派遣元に、雇入前及び派遣就労前にも、現行パート労働法6条に定める特定事項（昇給・賞与・退職手当の有無）の文書交付等による明示義務、不合理な待遇の禁止等のため講じている措置内容の説明義務が課されることとなった（ただし、派遣就労時については、(1)イ(イ)の協定に係るものは除く）。

それに加え、派遣労働者が比較対象労働者との待遇差に関する情報を適切に得て、待遇差是正を求めることができるよう、派遣労働者の求めに応じ、比較対象労働者との間の待遇の相違の内容・理由、不合理な待遇等の禁止等にあたり考慮した事項の説明義務が課され、説明を求めたことを理由として、派遣労働者に解雇その他不利益取扱いをしてはならないこととされた。

また、後記3(3)で述べる派遣先となろうとする者の派遣元への情報提供義務の実効性確保のため、派遣元は、厚労省令で定めるところにより派遣先からの情報提供がない場合、当該派遣契約を締結してはならないものとされた。

さらに、努力義務ではあるが、現行パート労働法7条同様、派遣労働者に係る就業規則の作成・変更にあたり、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数代表者の意見を聴くこととされた。

3 派遣先

派遣労働者について不合理な待遇格差是正を図るべく、派遣元が上記2の義務等を果たすためには、派遣先からの情報提供等の協力が必要である。また、教育訓練や福利厚生等については、待遇格差是正のために就業場所である派遣先の協力が不可欠なものもある。そのため、要綱では、現行法上の配慮義務、努力義務であったものが、それぞれ義務、配慮義務へ引き上げられたり、義務が新設される等、派遣先が負う義務の範囲及び程度が強化されている。

(1) 教育訓練

本来は雇用主である派遣元が行うものであるが、派遣先の業務遂行に必要で同種業務に従事する派遣先労働者に行われている教育訓練は、派遣労働者も受けられることが望ましい。そのため、現行法上、派遣先は、派遣先の同種業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者に教育訓練を実施する配慮義務（40条2項）を課されているが、義務へ引き上げとなる。

(2) 福利厚生

現行法上、派遣先は、業務の円滑な遂行に資するもので派遣労働者と派遣先労働者とで差異を設けることが適当でないといわれる福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、派遣労働者に利用機会を与える配慮義務（40条3項、派遣則32条の3）を、派遣先の労働者が通常利用している施設（診療所等）について、利用に関する便宜供与等の措置を講ずる努力義務（40条4項）を課されているが、前者は、配慮義務から義務へ、後者は努力義務から配慮義務へ引き上げとなる。

(3) 説明義務その他

ア 派遣契約前及び派遣契約締結後の比較対象労働者の情報提供義務の新設

現行法上、派遣先は、派遣元の求めに応じ、同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項等を提供する配慮義務（40条の5）を課されている。

要綱では、派遣先となろうとする者は、派遣契約締結前に、派遣元に対し、厚労省令で定めるところにより派遣労働者が従事する業務ごとに、派遣先の比較対象労働者の賃金その他の待遇等に関する情報提供義務が課され、かかる義務が果たされないこととなった。比較対象労働者とは、派遣先に雇用される通常の労働者であって、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚労省令で定めるものである。

また、派遣開始後も、上記提供情報に変更があったときは、派遣元へ情報を提供しなければならない。

イ 同種業務に従事する派遣先労働情報等の提供等義務の強化

現行法上、派遣先は、派遣元の段階的かつ体系的な教育訓練や均衡待遇確保のため、派遣元の求めに応じ、同種業務に従事する派遣先労働者の情報及び派遣労働者の業務の遂行の状況等の提供等必要な協力をする努力義務（40条6項）を課されているが、配慮義務へ引き上げとなる。上記2で述べた派遣元の義務の実効性確保のためである。

ウ 派遣料金の額についての配慮義務の新設

派遣元に派遣労働者の待遇改善を行うための原

資を確保させるため、派遣先には、派遣元が不合理な待遇の禁止に定める事項を遵守できるよう、派遣料金の額について配慮義務が課される。

4 紛争の解決

(1) 当事者による自主的解決

改正事項について、派遣元・派遣先には、派遣労働者からの苦情申出を受けて自主的な解決を図る努力義務が課される。

(2) 行政による紛争解決

当事者間で自主的解決が図られない場合、下記の紛争については、当事者からの解決援助の求めや申請に応じ、都道府県労働局長による紛争の解決の援助（必要な助言、指導又は勧告）又は紛争調整委員会による調停（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律6条1項）の制度が設けられ、派遣元・派遣先は、派遣労働者がこれらの行為をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

- ① 不合理な待遇の禁止等及び待遇に関する事項等の説明に関する派遣元・派遣労働者間の紛争
- ② 適正な派遣就業の確保のための派遣先の教育訓練・福利厚生等の義務に関する派遣先・派遣労働者間の紛争

(3) 派遣先に対する勧告・公表

今回新設及び強化された派遣先の上記3(1)(2)及び(3)アの義務については、派遣先が義務に違反している場合又は義務に違反して厚生労働大臣の指導又は助言（48条1項）を受けたにもかかわらず、なお違反するおそれがあると認める場合、勧告及び公表（49条の2）の対象とすることとされた。

短時間労働者・有期契約労働者に関する 均衡・均等待遇原則

労働法制特別委員会委員 弘中 章 (61期)

1 はじめに

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)は、正規労働者と非正規労働者間の不合理な待遇格差を是正する必要があるとの認識に立つ。これを受けて、労働政策審議会は、①正規労働者、非正規労働者双方の賃金決定基準を明確化すること、②職務内容・能力等と賃金等の待遇水準の関係を明確化すること、③教育訓練機会の均衡・均等を促進し、各労働者の生産性向上を図ることが重要であると指摘し、正規労働者か非正規労働者かという雇用形態にかかわらず均衡・均等待遇を確保するための法改正を建議した。具体的な改正の方向性としては、待遇格差のある非正規労働者が司法判断による救済を求めやすくするために根拠となる規定の整備、使用者による労働者の待遇に関する説明の義務化、行政による裁判外紛争解決手段の整備が提案されている。

派遣労働者に関する部分は別稿に譲り、本稿では、短時間労働者と有期契約労働者に関する改正部分を取り上げる。

2 司法判断を求める根拠となる 規定の整備

(1) 不合理な待遇の禁止(均衡待遇原則)

現行法でも、短時間労働者と有期契約労働者については、均衡待遇原則は明文化されている。すなわち、短時間労働者・有期契約労働者いずれも、正規労働者との待遇差は、①職務内容(業務内容・責任の程度)、②職務内容・配置の変更範囲(いわゆる「人材活用の仕組み」)、③その他の事情という3要素を考慮して不合理と認められるものではあってはならな

い、とされている(パート労働法8条、労働契約法20条)。しかし、現行の規定では、待遇の違いと3考慮要素との関係が不明確であり、ある待遇差が不合理と認められるか否かの解釈の幅が大きく、予見可能性が乏しいという指摘があった。

そこで、待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとにすべきことを明示した上で(「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」という文言に変更することとなった)、当該待遇の性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべきことを明確化することとした。

また、短時間労働者の賃金については、現行法も、賃金決定に際し「職務の内容」に加えて「職務の成果」「能力」「経験」の勘案を求めているが(パート労働法10条)、改正法では、これを有期契約労働者にも適用があるものとした(ただし努力義務)。

加えて、改正法では、正規労働者が利用できる福利厚生施設のうち、健康の保持や業務の円滑な遂行に資するものは、短時間労働者や有期契約労働者に対しても利用の機会を与えなければならないとした。現行法では、短時間労働者について上記福利厚生施設を利用する機会を与えるように配慮する義務が定められているが(パート労働法12条)、これを付与する義務にまで高め、また有期契約労働者にも適用の対象を広げたものである。

(2) 差別的取扱の禁止(均等待遇原則)

現行法でも、短時間労働者については、均等待遇原則は明文化されている。すなわち、正規労働者と①職務内容(業務内容・責任の程度)が同一で、②雇用終了までの全期間において職務内容・配置の変更の範囲が同一である短時間労働者について、短時間労働者であることを理由として、諸待遇につき差

別的取扱いを禁止している（パート労働法9条）。しかし、同じ有期契約労働者でもフルタイムであれば均等待遇原則が適用されないというのは不合理であるため、この均等待遇原則の適用対象に有期契約労働者を加えることとした（条文の文言は「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとする」に変更することとなった）。

(3) 比較対象者

正規労働者との待遇の相違が均衡・均等待遇といえるか否かを判断するにあたって、比較対象となる正規労働者について、パート労働法では「同一の事業所に雇用される通常の労働者」とされているが、改正法では、労働契約法20条に合わせて、「同一の事業主」に雇用される正規労働者に統一された。

(4) ガイドラインの根拠規定の整備

以上の短時間労働者・有期契約労働者の均衡待遇規定・均等待遇規定について解釈の明確化を図るため、改正法では、ガイドライン（指針）の策定根拠となる規定を設けることとされている。

政府は、平成28年12月20日、「同一労働同一賃金ガイドライン案」を発表したが、これは何が不合理な待遇差であるのかを具体的に示した解釈指針の一案である。政府は、改正法が成立した後に、同解釈指針の内容を確定させていく方針であるが、上記規定は、この指針の策定根拠となるものである。

3 短時間労働者・有期契約労働者に対する待遇に関する説明の義務化

(1) 趣旨

非正規労働者の納得性を高め、また、正規労働者

との待遇差是正の契機とするため、非正規労働者が、自らの待遇の内容だけでなく、正規労働者との待遇差に関する情報を事業主から適切に得られるようにすることとした。

(2) 現行パート労働法での説明義務

ア 雇入れ時の労働条件文書交付義務

事業主は、短時間労働者を雇い入れた時に、労働基準法上の労働条件明示事項に加えて、特定事項（昇給・賞与・退職手当の有無）について、文書交付等を行う義務を負う（パート労働法6条1項）。また、その他の労働条件に関して、文書交付等の努力義務が課されている（同6条2項）。

イ 雇入れ時の待遇内容に関する説明義務

事業主は、雇い入れた短時間労働者に対して、速やかにパート労働法9条から13条までの規定により講ずべき雇用管理上の措置（賃金制度はどうか、どのような福利厚生施設が利用できるか、いかなる正社員転換推進措置があるか等）について説明する義務を負う（同14条1項）。

ウ 待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務

事業主は、短時間労働者から求めがあった場合、パート労働法6条、7条及び9条から13条の措置を決定するにあたって考慮した事項を当該短時間労働者に説明する義務を負う（同14条2項）。

(3) 改正の内容

以上は事業主が短時間労働者に対して負う義務として規定されるにとどまり、事業主は有期契約労働者に対して同様の義務を負わない。また、短時間労働者・有期契約労働者いずれも、正規労働者との待遇差の内容やその理由について事業主に説明を求められることのできる制度にはなっていない。

そこで、改正法は、短時間労働者・有期契約労働者のいずれについても、(2)ア～ウに加え、労働者が求めた場合には正規労働者との待遇差の内容やその理由について説明する義務を事業主に課すこととした。また、制度の実効性を高めるため、労働者が説明を求めたことを理由として事業主が不利益取扱いを行うことを禁止した。

4 行政による裁判外紛争解決手続の整備等

(1) 趣旨

現行法の均衡待遇規定・均等待遇規定は民事的効力を有すると解されており、非正規労働者が裁判所に司法的救済を求めていくことは可能である。しかし、非正規労働者が救済を求めやすくするためには、行政による履行確保（報告徴収・助言・指導等）の仕組みと、行政ADR（裁判外紛争解決手続）を整備していくことが必要である。

(2) 改正の内容

現行パート労働法では、厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があるとき、事業主に対し、報告を求め、助言・指導・勧告を行うことができる。違反事業者には企業名公表も可能とされている（パート労働法18条）。また、短時間労働者と事業主との紛争について、行政ADRとして、労働局長による紛争解決援助（同24条）と調停手続（同25条以下）を整備している。しかし、

有期契約労働者が利用できないことから、改正法では利用できるようにした。

企業名公表の対象となるのは均等待遇規定のみとし、均衡待遇規定を対象としないのは現行法と同じである（同18条1項）。しかし、行政ADRについては、均衡待遇規定・均等待遇規定いずれも対象とすることとした。

5 その他

短時間労働者を対象としては、国による施策の基本方針の策定、就業規則の作成・変更時の意見聴取（努力義務）、通常の労働者への転換、労働者からの相談体制の整備、雇用管理者の選任（努力義務）等の規定が設けられているが、改正法では、有期契約労働者もこれらの規定の対象とした。

6 まとめ

このように、改正法は、現行パート労働法で整備された諸制度を充実させるとともに、これらを有期契約労働者にも適用していくという考え方をとっている。それゆえ、立法技術としては、有期契約労働者に関する諸規定を現行パート労働法に移行・新設するという方法がとられた。その結果、有期契約労働者と短時間労働者に関する諸規定が同一の法律のもと統合され、現行の労働契約法20条は廃止されることとなった。

INTERVIEW：インタビュー

女優・タレント

杉本 彩_{さん}

女優、公益財団法人動物環境・福祉協会Eva理事長、作家、ダンサー、実業家、プロデューサー、ディレクターと多彩な活動をされている杉本彩さん。女優としての役作りやダンス、動物保護活動との出会いや、活動にける熱い思い、美容と健康に心がけていることなどをお聞きました。

(聞き手・構成：佐藤 光子)



——最近、『いなくなった猫の話』という舞台で、猫と人間のハーフの男の子を引き取り育てるバーのママという役を演じていらっしゃいました。女優として役作りはどのようになさっているのでしょうか。

そうですね、自分と主人公の内面の共通点をたくさん見つけようという努力をします。自分を通して演じるわけなので、共感できないと、リアリティーがないと思うんですよね。まったく自分の中にない感情を演じるというのはすごく難しいことです。その後、きっとこういう髪型なんじゃないか、こういう衣装なんじゃないか、こういう立ち居振る舞いなんじゃないかという外見的なものや、動きにつながっていく感じです。

——今回の舞台の役では、どのようなところが杉本さんとの共通点でしょうか。

舞台の『いなくなった猫の話』に関しては、たぶんあの役は私しか演じられないんじゃないかなと思うくらい、すごくたくさんの共通点を見つけました。ほぼ1人芝居のような、莫大なせりふの量でしたし、時間も、労力も必要ですし、チャレンジすることの覚悟みたいなものが、すごく必要だろうと思ったんですけど、どうしてもこの役柄を演じてみたい気持ちが強くなって。

まず、動物と人間というところを越えて、本当に

1つの縁ある命として、まるで兄弟のように、まるで親子のように、まるで恋人のようにという、いろいろな感情というのが動物とのつながりの中にもあるということ、私自身が経験しているんです。だから、ものすごく私の中ではリアリティーがあったんですね。

運命的な出会いという感じで、長い芸能生活の中でも、そういう作品と出会えることは、そうそうあることじゃないと思ったんですね。

——舞台と映画とテレビの違いはありますか。

全然違います。撮り方も本番に臨むプロセスも、現場の空気感も違いますね。映画とか舞台とか、純粋にいい作品を作ることに集中する、職人気質の人々がいるような現場の雰囲気がすごく好きですね。映画も舞台もそれぞれのよさがありますが、瞬間瞬間を自分が感じたままに表現できる舞台では、俳優が監督のコントロール下にある映画と違い、幕が開けばすべては自分次第。そんな緊張感が自分の気質に合っているように思います。完全燃焼できた時の喜びも舞台ならではかもしれません。

——ダンスもとてもお上手ですが、今もレッスンなどを日常的にされているのですか。

日常的には全然していないですね。今はいろいろやる

ことが多いので時間を捻出するのが大変で、ステージの依頼を受けた時のみ1ヶ月半前から踊る準備を始めます。基本的に踊ることがすごく好きで、言葉に頼らない踊りの表現は究極だと思うんですね。ダンスのステージでは、自分ならではの世界観を探究し作り上げることに喜びを感じます。

— CMでも、ダンスをされているものがありますが、撮影の際は、こういうふうにやってくださいとオーダーがあって、それに合わせて振りを考えるのでしょうか。

それはCMによりますね。通常は振付師の人がいて、商品を生かすための振り付けが用意されていることがほとんどですが、まれに自由に動いてくださいと言われる時もあるんですよ。私は自分でクリエートしていくのがもともと好きなので、曲を聴いて、インスピレーションを感じれば、けっこう自由に体が動くタイプです。

小学校の学芸会のときに、ミュージカルをやったんですけど、私が振り付けをしたというのもありましたね。あと、体育祭のときにチアリーダーで何人かと踊るんですけど、そのときの振り付けも私がやっていたね。だから、子供のころから創作するのが好きだったみたいです。

— 動物保護活動もされていますが、どのようなことをされていたのですか。

もう25年以上、20代のときから、一人で始めました。自分の住んでいる地域の中とか、仕事の行き先とかでたまたま保護を始めたというのがきっかけで、そのうち、近所の人からいろいろな相談を持ちかけられるようになって。「そこで子猫が生まれているけど、今救わないと次の日に取り壊される家だからどうしよう」という相談が来たりして夜中に懐中電灯を持って保護に行ったりしました。

近所の人から野良猫いるけどどうしようという相談があったりとかしてね。20代のときに、近所のバイク工場をやっているおじさんのガレージを借りて、自分のいらなくなったものを全部売り始めて、それを個人の活動費として捻出していたんですね。そのチャリティーバザーがどんどん大きくなってきて、近所の方が商品の搬入のためにトラックを出して手伝ってくれた

りとか、地域に支えられて活動していました。あと、商品が多くなってきたら、その近所の方がトラックを出して搬入の手伝いをしてくれたりとか、本当に地域ぐるみで、やっていました。

— 芸能界以外の方々とのおつきあいもあったんですね。

芸能界の中だけにいると限られた人しか接触しないから、人間や社会のいろいろな側面を見ることって少ないと思うんです。私は幸運にも20代でそういう活動に自ら飛び込んでいったので、人や社会について真実を目にして学ぶ機会がありました。人間の素晴らしさ、人間の怖さや愚かさについても感じる事が様々あり、いい経験になっています。今の活動のベースを作る必要な経験だったと思いますね。

— その後、公益財団法人動物環境・福祉協会Evaを設立して、団体として活動されているわけですけど、きっかけはあったのでしょうか。

10年ぐらい前に、広島に犬の動物園があったんですが、そこが経営破綻して、そのまま100何頭いた犬が放置されて、小さいケージに閉じこめられて餓死したり、共食いしたりとかいう、もう本当にすごく大きな虐待事件があったんです。それを見て、本当にびっくりして、どうしてこんなことが起こるんだろうと思って、とにかく何かできることはないかなと思って広島に飛んだんです。

そこから動物を取り巻くいろいろな問題や法律の未熟さを知り、保護しているだけじゃだめなんだと思ったんですね。やっぱり、根本的なところの問題を解決していかないと、終わりが無いんだということに気づかされました。ずっと一人で啓発になればとできる範囲のことをやっていたんですが、一人の限界も感じていました。そして、もっとみんなに問題に気づいてもらい大きな声にしていかないと何も変わらないと思い、組織にする必要性を感じたんです。

芸能の仕事をしながらなので、志を同じくしたサポートしてくれるマンパワーがないとだめだし、法改正においても個人ではなく組織として物申し要望していくことが必要だと思いました。何をやるのも、どれだけの人間が賛同しているのか、その民意を数として明確に示さないと物事は動かないと思ったんです。

——法人としては、どのような活動をされていますか。

普及、啓発がメインですね。自分たちの役割は、全国のさまざまな場所で講演会などを通じ、皆さんに動物福祉や身近な動物問題についてお伝えしています。その時に地元の団体さんから話を聞いたり、地域の自治体に一緒に行って訴えかけていくこともあります。また全国各地で起きているさまざまな動物問題が、日々Evaに寄せられてきます。そういう事案についても、直接対応することもあります。こういったことが、公益法人ならではの自分たちの役割なのかなというところが、3年経ってようやく定まってきたという感じです。

——杉本さんは、子どもに向けて講演されることも多くなってきましたか。

多いですね。こども未来プロジェクトという、動物の命とか問題を通して、子供たちの豊かな心をはぐくむということがテーマになっているプロジェクトもあります。

小学生ぐらいの子供たちの柔軟さというのを目の当たりにして、やっぱりこの時期にいかに心に届く教育をしなければいけないかを実感しています。本当に悲しみが顔からあふれてきたり、怒りがあふれてきたり、いろいろな表情が見えてくるんです。1年ぐらいかけて動物愛護を勉強している小学校の子供たちは、大人と同じぐらいの知識を持っていますし、自分たちにも何かできることがあるんじゃないかということで、具体的に自分は何をしたらいいのかということまでちゃんと踏まえて、発言する子もいます。

——表現者としてのお仕事をされていることは講演活動の際に役に立っていますか。

講演も、最終的に人の心を動かすという作業になってくと思うんです。

人間社会の中で言葉を持たない弱者である動物たちの、痛み苦しみを代弁することがすごく大切で、それを自分の痛みや苦しみとして想像し感じてもらうことで、心を動かしてもらうという作業になってくるんでしょうね。そういう意味では、今まで培ってきた表現力が、現場の臨場感と活動する人々の思い、よりリアルな動物たちの叫びを届けるということに役立っているのかもしれないです。

——『しっぽの声』という漫画の協力もされているということなんですけど、これはどういう形で協力依頼されることになったんですか。

2015年4月に、Evaが六本木の俳優座を10日間借り切って開催したイベントに、小学館の編集長が来てくださったんです。それで、私たちのいろいろなメッセージや、イベントでの内容を見てとても共鳴してくださって、自分もいつか自分の仕事として発信したいと思っているので、その時が来たら、一緒に何か出来るよう頑張りましょうと言われたのですが、その縁があって今回の協力依頼がありました。

協力の仕方としては、全国でどんな問題が起こっているか、なぜ解決出来ないのか、背景にはどんな問題があるかということ、まず原作者の方に全部伝えていきます。そして原作の段階からもチェックさせていただいています。例えば動物愛護団体の活動の仕方とか、ペット流通や動物虐待のことなど、日々起きている事例について膨大な写真と共に詳細にお伝えしています。そして違和感を感じる部分があれば、かなり細かくアドバイスさせていただいています。

——実際に出来上がった漫画を見て、感想はいかがですか。

漫画になったらどれだけいいだろうというのが、ずっと前から私たちが切望していた啓発の形だったので、それが実現したということに、すごく大きな喜びと期待を持っているんです。漫画を読む層ってすごく厚いので、動物に関心を持っていない方も読みますし、さらに単行本になっていきますから、本当に幅広い層に今後啓発していけるだろうという大きい期待感を持っています。いかに本当にリアルな問題を伝えていくか、リアリティーを持ってもらって読んでいただくかということがあるので、細部に至るまで、いろいろなことをこれからも提供していかなくちゃいけない、アドバイスさせていただかなくちゃいけないなという、私たちの責任の重さというのもすごく感じているんです。

——芸能活動もやりながら動物愛護の関係のお仕事もされているということで、大変ですよね。

芸能と動物愛護団体と、あと化粧品のプロデューサーやエステの会社の社長もやっていますから、細かくいろいろなところに時間が割かれていくので、頭を切

り替えるのは確かに大変ですが、瞬発力をもって短期集中するのは、そんなに苦手じゃないだと思います。月によって、バランスの取り方というのは変わってくるんですけども。舞台期間はもちろん講演をお引き受けすることはできないけれども、同時にいくつかのことを抱えているのが常です。それぞれを止めるわけにいかないで、1日の中でも何回も頭を切り替える時があります。

— とてもお忙しいようですが、お休みの日はどのように過ごされているのでしょうか。

家の中でできる作業をしています。例えばブログを書いたり、「Instagram」をアップしたり、財団の方に関するいろいろなお礼状を書いたりとか。現場に行っているとできない仕事、家の中でしかできない仕事をやるというような感じでしょうかね。

— 完全に趣味でやっていることはありますか。

私、まったく趣味がないんです。何でも最初、自分が好きだなと思って始めたことが全部本格化しちゃうので、結局、趣味になっていかないんですよ（笑）。何でもとことんやってしまって、楽しい趣味とかじゃなくなっちゃう。そういうところが昔からあります。

これはもう一生やっていくんだろうなという覚悟の下に、全部始めていることだったりするので、そんなストレスというのはないんですよ。

— 美容について、何か日ごろから気を付けていらっしゃることはありますか。

まず、本当に自分の年齢と肌質に合った化粧品を、自分で開発できているというところが、まず大きな助けになっていると思うんです。美顔器の開発に携わってほしいという依頼があると、またとことん、いい美顔器を作りたいというので、一年くらいかけて妥協なくプロデュースすると、やっぱりいいものが上がってくるんですよ。あと、食べるものはかなり気を使っています。

— どんな風に食べ物に気を使っているのですか。

健康と美容ってイコールじゃないですか。健康を保つためにも、体によくはないものはなるべく排除したいという意識があるので、合成添加物は避けています。

たいていの食品に合成添加物が入っているから、表示をよく見て厳選して購入するという大変さは多少ありますけどね。それでも、そうすることで明らかに体調や肌の状態が変わるという実感があるので、続けるべきだと思いますね。野菜ならできる限り有機野菜を買いますし、自分の体は自分で守るという意識が強いです。ハーブティーなんかも、いいと聞けば、ネットで自分の体調や生活に必要な効能の期待できるオーガニックのハーブティーを調べて取り入れたたりもしています。

— 食べ物以外はいかがですか。

結構動いています。スポーツジムに行って運動しているとかじゃなくて、家の中でひたすら片付けていたりとか、動物たちのブラッシングとか、結構ずっと動いているというのがあります。普段はスニーカーでものすごく速い速度で歩きます。

あとは、本当に健康と精神状態って直結だから、なるべく穏やかな精神状態を心掛けています。まあ、いいか、これぐらいでという、いい加減のところをちょっと意識的に作っていくということと、あと、眠さと戦って起きない（笑）。本当に当たり前のことなんですけど、その当たり前のことをちゃんとやるだけでも、ずいぶん違います。それと、太陽の光をちゃんと浴びるようにしています。自律神経と直結なので。

— 最後に、弁護士会や弁護士に期待することがもしあれば、教えていただければと思います。

多くの弁護士さんに、もっと動物愛護に関連した法律について知っていただいて、その問題を抱えている方たちの力になってほしいと思っていて、すごく期待しています。

プロフィール すぎもと・あや

女優、作家、ダンサー、実業家、プロデューサー、ディレクター。「公益財団法人動物環境・福祉協会Eva」の理事長を務め、講演など動物愛護の啓発活動を精力的に行っている。オリバワ事務局心のバリアフリー分科会構成員、上方朗読振興会名誉顧問、京都動物愛護センター名誉センター長、全日本車いすダンスネットワーク特別理事、大阪市のおおさかワンニャン特別大使も務める。著書として、「それでも命を買いますか？—ペットビジネスの闇を支えるのは誰だ—」を出版。小学館ビックコミックオリジナル「しっぽの声」監修。

2018年 東京弁護士会 新年式

総務委員会委員長 森 徹 (41期)

1月11日午前10時30分から当会新年式がクレオで開催された。



式辞を述べる淵上会長

1 淵上玲子会長の式辞

新年のご挨拶と本日の被表彰者への祝辞に続き、本年度の会務執行状況として、リスク管理と執行力の強化を目指して、財政健全化に向けた施策や個人情報保護方針を改正したこと、現在、コンピュータシステムの脆弱な部分を確認し、その対応策を検討していること、そのほか、証明書発行機導入や外部ストレージを用いた委員会資料の配布など、業務のIT化に取り組んでいることが紹介された。残された課題として、総会の運営について検討し、会員の意思をより反映させるための方策を実現すべく会則や会規の改正を3月19日の臨時総会で審議する予定である旨述べられ、会員へ協力を呼びかけた。

最後に、会長就任時に掲げられた市民ニーズに応じたアクセス窓口の拡充についても最後の仕上げにかかりたいとの決意が述べられた。

2 来賓の祝辞

各来賓から、被表彰会員、永年勤続職員及び人権賞受

賞者にお祝いの言葉が述べられた。

中本和洋日弁連会長は、修習生に対する新たな経済的支援が実現したこと、昨年12月の臨時総会で女性副会長のクォータ制を採用したこと、昨年3月の臨時総会で可決された預り金制度、見舞金制度が昨年10月に施行されたことが紹介され、共謀罪については恣意的運用がなされないことがないよう厳しく注視していくべきこと、改憲問題については9条改正問題を含め様々な角度から検討を加え必要に応じ広く社会に情報提供と呼びかけを行うことが述べられた。また、自ら長年取り組んで来た民事司法改革についてはさらに頼りがいのある司法の実現を目指し、残任期を全うしたい旨の挨拶がなされた。

次に、元当会会員の最高裁判事である鬼丸かおる判事は、挨拶に加え最高裁判事の見学行事の一つとして宮内庁鴨場での鴨猟を紹介された。また、木澤克之判事からは、最高裁判所の庁舎のご紹介や裁判官の一日の執務状況のご紹介があった。

次に、上川陽子法務大臣から寄せられた祝辞では、法テラスによる法的支援のさらなる充実へ向けた総合法律支援法の改正について触れられ、2020年に向け、国民生活の安全、安心を守るため法務行政への一層の取組への決意が述べられた。

安浪亮介東京地方裁判所所長からは、各種紛争が複雑化する中、訴訟代理人等の協力により、民事事件、裁判員裁判についても概ね順調に運営されている旨報告がなされ、さらなる改善と工夫を重ね、よりよい裁判の実現へ向け各位への理解と協力の要請がなされた。

最後に、甲斐行夫東京地方検察庁検事正から、昨今の刑法改正、刑事訴訟法改正に触れられ、適正な刑事司法

実現へ向け、法曹三者の相互協力を維持しつつ、時に厳しく切磋琢磨していきたいと、連携・協力の要請がなされた。

3 先進会員等の表彰

在会50年表彰では糠谷秀剛会員が、90歳表彰では辻亨会員が、80歳表彰では二宮充子会員がそれぞれを代表して表彰状を受け取られた。

被表彰者を代表して在会50年の山内堅史会員から、幼少期の戦時中の体験、戦後180度転換して民主政となった時の思いとこれまでの司法の足跡、司法改革の経過について言及され、謝辞が述べられた。



先進会員の皆さん

4 第32回人権賞

第32回東京弁護士会人権賞の選考経過と結果の報告が、人権賞選考委員会の福田泰雄委員長からなされた。

1組目の出元明美氏は自身の経験から陣痛促進剤の不適切な使用による悲惨な事故をなくし、安全なお産を実現させることをめざして「陣痛促進剤による被害を考える会」を作り、被害者の相談、支援を行い、国に危険性を訴えて改善を求めるなどの30年もの活動が表彰された。

2組目の全国音訳ボランティアネットワークは全国で音訳活動に携わる個人・団体のネットワークを構築して、視覚障害者に寄り添い、迅速かつ幅広い範囲でそのニーズに応じるという地道な支援活動が表彰の対象となった。



人権賞 福田選考委員長(右)と受賞者の皆さん

淵上会長から、それぞれの受賞者に対し、表彰状と副賞として青銅テミス像、50万円が贈呈され、各受賞者から受賞のご挨拶がなされ、感動に包まれる中、新年式は閉式となった。

5 新年祝賀会

新年祝賀会は鏡開きに続き、小林元治前年度会長の乾杯の発声で宴が始まった。

新年式全体の出席者は220名を超え、祝賀会には当会会員の柴山昌彦衆議院議員、山口那津男参議院議員にもご出席いただき、新年の門出を祝した。

中締めは、青木莊太郎常議員会議長の音頭により万歳三唱で締められ、盛会裡にお開きとなった。



祝賀会の様子

シンポジウム

「熟議！公益通報者保護法～いま、内部告発と通報者保護の必要性を考える～」

開催報告

公益通報者保護特別委員会委員 角田 篤紀 (66期)

1 シンポジウムの開催

2017年11月16日(木)、弁護士会館において当会主催の標記シンポジウムが開催された。

近時、自動車メーカーの無資格検査や鉄鋼メーカーの検査データ改ざんなど民間企業の不祥事が相次いでいる。また、文科省職員の内部告発(加計学園問題)に対する「国家公務員法上の守秘義務違反の可能性がある」旨の副大臣の発言等、行政庁においても、通報者保護に逆行する言動がなされている。

そこで、内部告発(公益通報)における通報者保護の徹底、公益通報者保護法(以下「本法」という)改正の必要性等について、緊急に、本シンポジウムを開催することとなった。当日、会場には、弁護士、市民、企業の法務担当者、マスメディア等100名以上が参加し、さらにテレビ電話会議システムを使用し大阪弁護士会へ中継も行われ、盛況なシンポジウムとなった。



が交換された。なお、「護衛艦たちかぜ」事件とは、護衛艦「たちかぜ」で勤務していた1等海士Aが、先輩隊員Bのパワハラを批判する遺書を残して自殺した事件である。Aの両親が国とBに対し損害賠償を求める裁判を起こす中で、国が存在を否定していたBのパワハラや上司の認識を示すアンケート調査結果について、国の一審指定代理人(3等海佐)が実際には存在することを裁判所に告発し、両親が控訴審で逆転の勝訴判決を得たというものである。自衛隊は機密書類の持ち出しを理由とする3等海佐の懲戒処分を予告したが、世論の反発を受けて撤回した。

2 本シンポジウムの内容

(1) 第1部 報告

当会公益通報者保護特別委員会の中村雅人委員より、「情報」に関する法律の近時の錯綜状況(私的情報の利活用)の推進と監視、公的情報の秘匿)の概観及び内部告発制度の機能不全とも考えられる事件が多発していること等が報告された。

(2) 第2部 パネルディスカッション

ア パネリスト

第2部では、中村委員の司会のもと、パネリストとして、企業コンプライアンスと内部告発に造詣の深い郷原信郎弁護士(第一東京弁護士会)、海上自衛隊の「護衛艦たちかぜ」事件を密着取材した映像ディレクターの大島千佳さん、内部告発に関する取材・報道を数多く手掛けている朝日新聞社編集委員の奥山俊宏さん、企業法務を中心に活躍されている当委員会の榎本久也委員にご登壇いただき、意見

イ 公益通報をめぐる現状

奥山さんは、公益通報をめぐる現状について、本法施行後10年で、内部通報者保護という発想が浸透し、特に昨今のパナマ文書やパラダイス文書をめぐる報道において文書の持ち出しを批判する意見がほとんどないことに、時代の変化を感じると発言された。これに対し、榎本委員からは、内部通報制度を導入している企業の年間通報件数を見ると、内部通報制度が十分に機能しているとは言い難いとの指摘があった。また、郷原弁護士からは、企業内には、個人の内部通報に頼るだけでは改善できない「カビ型行為」(組織の利益のために、組織の中で長期間にわたって恒常化し、何らかの広がりをもっている行為)が多く、現在の本法の運用活性化だけでは解決に至らないとの指摘があった。大

島さんからは、「護衛艦たちかぜ」事件に関し、アンケート結果の存在を内部告発した自衛官が、資料持ち出し等の理由で懲戒処分の審理対象となったり、現在においても人事上の不利益を受けている現状が紹介され、通報者の保護が不十分ではないかとの見解が示された。

ウ 公益通報における弁護士の役割

次に、公益通報における弁護士の役割については、榎本委員から、各企業の内部通報制度はオーダーメイドであり、弁護士には、消費者庁が2016年12月に改正した民間事業者向けガイドライン*1の趣旨を踏まえた、各企業に合う制度設計の支援が求められているとされた。郷原弁護士からは、各組織の性質や論理を理解した弁護士の関与のもと、通報等を通じて組織のコンプライアンス上重要な情報を収集し、活用することが必要であるとされた。奥山さんからは、弁護士の存在は通報者にとってメンタル面での支えになると発言があった。大島さんは、「護衛艦たちかぜ」事件では、3等海佐は、まず、防衛省に対して内部告発しているが、その際、アドバイスを受けた弁護士の存在が大きな支えになったとされた。また、資料持ち出しに関して、3等海佐に対する自衛隊の懲戒手続においては、同海佐に漠然としか通知されなかった懲戒理由が弁護士の介入により具体的に明らかになったという効果も報告された。なお、中村委員より、通報のための資料収集行為が懲戒処分につながる可能性があることから、弁護士会の公益通報相談でもアドバイスが難しく、法改正が必要との意見が出された。

エ 本法改正の必要性等

最後に本法改正の必要性等について伺った。本法は施行後5年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるとされており（附則2条）、消費者庁では「公益通報者保護制度の実効性の向上に関する検討会」最終報告書*2の公表や、前記ガイドライン等の改正等が行われているが、未だ改正には至っていない。この点につき、奥山さんからは、まずは消費者庁の上記報告書における論点（通報者の範囲の拡大の検討、保護される通報対象事実の見直し、不利益取

扱い禁止に違反した場合の刑事・行政的措置の検討、等）に従った改正の方向性を実現すべきとされた。また、米国では、一定の内部告発により企業に一定額以上の罰金が科せられた場合、その額の一部が報奨金として内部告発者に支払われる法制度（ドッド＝フランク法）があり、内部告発者を法的に支援する環境が整っていることが紹介された。郷原弁護士からも、米国の制度の参照も含め法制度全体を再構築すべきとの提言があった。榎本委員からは、上記民間事業者向けガイドラインに掲げられた内容（公正で透明性の高い組織文化・企業風土を育み、組織の自浄作用を健全に発揮させる）を各企業が実現し、内部通報に関する意識を育てるべきとの提言があった。大島さんは、前記3等海佐の状況を引き合いに、より通報者を保護する改正が待たれると発言された。

本法の改正に関しては、中村委員から日弁連による改正試案*3が紹介され、不利益取扱いの禁止について本法が「降格、減給その他不利益な取扱い」の禁止との表現（5条1項）にとどめているのに対し、同試案はさらに踏み込み「不利益な配置転換、昇級差別、昇格差別等の人事上の不利益な措置」等の禁止を明示していることや、公益通報の撤回等の強要の場合には不利益取扱いを推定していること等が紹介された。

3 今後の課題

本シンポジウムにおいて、改めて本法における通報者保護の不完全さ等の問題点が浮き彫りにされた。これらの問題点を反映し、かつ組織の構造や意識の改革を進めうる法制度全体の改正の必要性を実感した。

*なお、当会公益通報者保護特別委員会委員によるリレーコラムでは、隔月ごとに、公益通報に関するトピックスを掲載しております。最新号は「昨今のデータ改ざん問題について」です。併せて、ご参照ください。
(<https://www.toben.or.jp/know/iinkai/koueki/>にアクセスし、「新着情報」または「コラム」をクリック)

* 1：公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン。http://www.caa.go.jp/planning/koueki/minkan/files/minkan_shikumi_161213_0002.pdf

* 2：http://www.caa.go.jp/planning/koueki/chosa-kenkyu/files/koujou_161215_0003.pdf

* 3：https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2015/150911_2.html

移植施設見学～がん・感染症センター都立駒込病院～

骨髄等移植同意立会特別委員会委員 水谷 江利 (62期)
委員 渡邊 祐介 (69期)

見学概要

さる2017年11月17日、がん・感染症センター都立駒込病院（東京都文京区本駒込3丁目18番22号）において、当委員会所属の委員向けに、骨髄等採取施設見学の機会をいただきました。見学者は当委員会の服部真尚委員長をはじめとする合計5名の委員であり、同院名誉院長・坂巻壽医師、同血液内科医長・垣花和彦医師ほか、病院のスタッフの方から丁寧なご対応をいただきました。

骨髄等採取とは

骨髄等の移植とは、白血病や再生不良性貧血などの病気によって、正常な造血が行われなくなってしまった患者の造血幹細胞を、健康な方の造血幹細胞と入れ替えることにより、造血機能を回復させる治療法です。また、骨髄等の採取とは、ドナー（提供者）の身体から、正常な造血幹細胞を含む骨髄等を取り出す手術のことをいいます。

骨髄等の採取は、必然的に身体への侵襲を伴うため、ドナーの骨髄採取の同意が真摯なものであるかを確認する必要があることから、東京弁護士会では、骨髄バンク発足当時の1995年から、ドナーによる採取同意の手續に公正中立な第三者的立場の立会人として、弁護士を派遣しています（2016年度は472件、2017年度は4月1日から12月末の時点で380名の弁護士を派遣しております）。

見学当日

今回の見学は、当委員会所属の委員が、最終同意の立会に必要な医学的知識、骨髄移植の仕組みや実際の施設の現状に対する理解の深化を図ることを目的として行われました。

垣花医師による骨髄移植の現場についてのご説明を受けた後、約1時間にわたり病院内の施設を見学させていただきました。

見学先は、外来・処置室→面談室→診察室→採血場→心電図室→生理機能検査室（呼吸機能検査など）→放射線室→採血室（輸血細胞治療科）→手術室→病棟の順序で行われました。最後に質疑応答の機会が設けられました。



左から、服部真尚委員長、垣花和彦医師、坂巻壽医師、大橋一輝医師（血液内科部長）、後藤類委員、渡邊祐介委員、増岡光太委員、白鳥秀明委員

所感

今回、見学開始から終了までの2時間を通じ、坂巻名誉院長、垣花医師及びスタッフの方々から貴重な時間を割いていただき、各施設の担当者とも事前に調整をしていただいていたことからスムーズに見学させていただくことができ、感謝の念に堪えません。

最も印象に残った言葉として、「採血の術前検査の結果が、ギリギリで不適合というような数値が出てしまった場合に、不採用にしてしまうと、患者にとってのまたとない機会を失わせてしまうことにもなりかねず、不採用の判断をするかどうか非常に悩ましい」というものがあり、医療現場の悩みにも直接触れることができました。

見学した委員は、皆、骨髄等移植の流れについての理解が深まり、骨髄等移植がドナーの安全確保とレシピエント（患者）の治療成果向上のバランスを十分考慮して行われていることを学ぶことができました。この経験を立会業務や委員会運営に活かしていきたいと思えます。

骨髄等移植同意の立会いは社会的意義の大きい貴重な活動です。当委員会では、今回の見学のように、採取先医療機関の医師のご協力を得るなどして、委員や派遣弁護士の知識向上のため様々な取り組みを行っています。ご興味がおありの方は、ぜひ、委員会登録や立会弁護士登録をご検討ください。

財務内容の情報開示について

監事 鈴木 健二 (50期)



皆様は平成28年度の本会決算における一般会計の事業活動収入額に占める会費収入の割合や事業活動支出における人件費を含めた管理費がどのくらいかご存じでしょうか？

私は監事に立候補するまで本会の予算決算については本会のホームページに掲載されているものと思っていました。しかしながら、当時の会員サイトには本会の予算決算は掲載されておらず、合同図書館にあった過去の定期総会の招集通知で予算決算を確認しました。

この点、本年度からは、会員サイトの「議決結果」の「財務情報」に、平成29年度予算書、平成28年度決算報告書及び平成28年度の財務問題検討ワーキンググループ報告書を掲載するようになり、また、会員サイトの「会則・

会規」についても公開対象を拡大して一部の事務処理上の内規、指針等を除いて閲覧できるようになりました。

本会の財務上の問題点を検討するにあたっては、会員が本会の財務情報や会則・会規を自由に見ることができるということが重要であると考えます。監事としては、本会の財務情報について過去の分も遡って掲載するなど、更なる情報開示を進めたいと思っています。

最後に冒頭の質問の答えですが、一般会計における事業活動収入は約18億4000万円で会費収入は約13億8000万円なので約75%、人件費を含めた管理費合計は約10億円です（そのうち役員報酬、嘱託弁護士給料、職員給料手当、退職給付、法定福利費及び福利厚生費の合計は約8億5000万円です）。

東弁の諸活動と会財政について

監事 市川 和明 (53期)



一般会計の事業活動支出の大半は職員の人件費等の管理費で、委員会・協議会等の支出は予算上1割程度ですが、そこでは関与する職員の人件費の工数計算がされていないので、実際にかかっている経費つまり原価が実は相当に高額な活動もありそうです。登録審査・綱紀・懲戒などの弁護士会本来の業務ですら業務量が增大しているのに、本来業務以外の活動も増えてきており、あれもこれもと欲張り出すときりがありません。活動の中にはどのように一般会員にその取り組みの成果が還元されているのか不明で費用対効果がよく分からない活動があるように感じます。会員数は8000人を超える状態ですが、職員の定数が規則上70人となっているために簡単に増員できません。そのため、職

員への負担が過大になってきています。会長・副会長の業務量も相当膨大です。むやみに活動を増やすと職員の残業代が増えますし、職員数を増やしても、やはり経費が増えて会財政を圧迫します。そうなれば、いずれ会費の値上げが必要になってくるかも知れません。自分の将来の収入が安泰という訳でもありませんから、正直言って会費の値上げは困ります。職員の負担を増やさないとすれば、会員でできることは会員がするという姿勢が必要かも知れません。最後に、新たに行う活動についてはもちろん既に行っている活動であっても、必ず出口戦略を考えておくべきものと思います。そうしないと役割を終えた非効率な活動が惰性で残るなどして会財政に悪影響が出かねません。

2017年度

臨時總會報告

2017年12月11日(月)午後0時30分／本人出席164人,委任状出席411人,合計575人

第1号議案 2010年3月11日臨時總會決議「一般会計から会館特別会計への繰入金額の変更の件」を改正する件

◎承認(全会一致)

〈内容〉

2010年3月11日の臨時總會決議「一般会計から会館特別会計への繰入金額の変更の件」(以下「現行決議」という)は、毎年度の一般会計から会館特別会計への繰入金額を、修習終了後2年に達する年度の3月までの会費については繰り入れず、修習終了後4年に達する年度の3月までの会費については、1人当たり月額1500円、その他の会員は1人当たり月額2500円と規定していた。

一方、2010年11月30日の臨時總會決議「一般会計健全化のための特別措置に関する会規」は、一般会計から会館特別会計への繰入れは停止することができる(第2条第1項)。この規定に基づき、当会は、2011年度から2016年度まで一般会計から会館特別会計への繰入れをしていなかったが、2017年度は、定期總會の予算の決議により繰入れを行った。

ところで、「一般会計健全化のための特別措置に関する会規」は、2018年3月31日にその効力を失うため、2018年度からは、現行決議に基づき一般会計から会館特別会計への繰入れがなされることになる。そして、現行決議では、会員数を基準に繰入金額を定めるものとしているため、会員数の増加に伴い、一般会計から会館特別会計への繰入金額は増加する。すなわち、一般会計から会館特別会計への繰入金は、会館特別会計規則第2条(1)ア(ア)に基づき会館特別会計内の維持管理会計の収入として計上されるので、現行決議においては、会員数の増加に伴い維持管理会計の収入が増加することになる。

一方、維持管理会計の支出となる、会館敷地使用料、会館建物及び付属設備の維持管理費、会館使用に伴う水道光熱費等は、会員数の増減によって支出額が大きく変わるものではない。そのため、2018年度の繰入金は、現行決議に基づくと約1億9586万円となり、2012年度から2016年度までの維持管理会計の実際の必要額(収入から他会計からの繰入金収入を控除した金額と支出との差額)の単年度平均金額約1億7645万円と比べ、1941万円も多額となり、毎年、この差額は増加していくこととなる。維持管理会計に必要額以上の繰入金が一般会計から支出されることは、一般会計に財務上の不要な負担が生じることになる。

そこで、2018年度より、一般会計から会館特別会計への繰入金額の決定方法を、現行決議の会員数に基づく方法から、前年度決算における維持管理会計の実際の必要額(収支計算書の収入から他会計からの繰入金収入を控除した金額と支出との差額)とする方法に変更することが提案された。この方法は、2017年度の定期總會の予算の決議による繰入金額の決定方法と同じものということになる。

また、現行決議第1条第2項は、新会館臨時会費を修繕積立金会計に繰り入れる旨を規定しているが、会館特別会計規則第2条(2)ア(ア)に修繕積立金会計の収入項目として新会館臨時会費が規定されており、總會決議にて重複して規定する必要はないため、同項を削除することもあわせて提案された。

上記提案に基づき現行決議を改正することが、全会一致で承認された。

第2号議案 「役員、常議員及び連合会代議員選挙会規」の一部改正の件

◎承認(全会一致)

〈内容〉

選挙管理委員会の職務の独立性及び選挙における公正性の担保等の観点から、「役員、常議員及び連合会代議員選挙会規」（以下「会規」という）第8条は、選挙管理委員会委員に対し種々の制約を課している。

その制約の1つとして、同条第3項は、選挙管理委員会の「委員は、役員、常議員、懲戒委員会及び綱紀委員会の委員を兼ねることができない。」と規定している。このうち、懲戒委員会及び綱紀委員会（以下「両委員会」という）の委員が選挙管理委員会の委員を兼ねることを禁じられているのは、両委員会及び選挙管理委員会がいずれも独立の委員会とされていることに加え、両委員会の委員が会員の消極的評価に関する情報に接する立場にあることから、この情報が選挙の運営に影響を与えることがないものとするため、また、これにより両委員会及び選挙管理委員会に対する会員の信頼を確保するためであると考えられる。

ところで、2017年度より、両委員会に調査員制度を設けているところ、上記の観点からすれば、選挙管理委員会委員は当該調査員との兼任も避けるべきであると考えられる。また、あわせて、選挙管理委員会委員は両委員会の委員だけでなく予備委員も兼任できないことを明記すべきである。

この点に関する日弁連の規定は、両委員会の委員を代理する予備委員に関してのみ選挙管理委員会の委員を兼ねることができないものとしているが、当会の規則上、選挙管理委員会の委員は、選挙の公示後は辞任できないとされているため、選挙の公示後に、両委員会の予備委員である選挙管理委員会の委員が、両委員会の委員を代理する予備委員になることが必要となるおそれがあることから、このような条件を付さずに予備委員も兼任できないものとするべきである。

そこで、上記の点に対応するために会規を一部改正することが提案され、全会一致で承認された。

今、憲法問題を語る — 憲法問題対策センター活動報告 —

第77回 国民投票法の問題点 ～意見広告「非規制」の問題を中心に～

憲法問題対策センター副委員長 津田 二郎 (57期)

2017年10月、「国難」を理由とした突然の衆議院解散が行われた結果、憲法9条を中心とした改憲を推進することを政策に掲げた政党政派が、衆議院の3分の2以上を占めることとなりました。安倍政権の下での改憲反対を主張する立憲民主党が野党第一党になったことから、情勢は必ずしも単純ではありませんが、早晚憲法改正の発議がなされるのではないかというのが、大勢の予測です。

そこで、仮に憲法改正が発議された場合の、憲法改正の国民投票の方法を規律する国民投票法の問題点について、私見を述べます。

そもそも国民投票法の規定は、概ね以下のようになっています。

- ① 国民投票は、憲法改正に限定される
- ② 投票年齢は18歳以上とする
- ③ 国会発議後に衆参各10人ずつで構成する「国民投票広報評議会」を設置し、改正案とその要旨の周知、国民投票広報の原稿の作成などを行い、国民投票の広報を担う
- ④ 投票14日前からの投票運動ラジオ・テレビCMの禁止
- ⑤ 憲法改正案に賛成の場合は投票用紙に印刷された賛成の文字に○を、反対の場合は反対の文字に○をつける
- ⑥ 公務員等及び教育者の地位利用による国民投票運動の禁止

このように投票運動に対する制限はラジオ・テレビCM以外なく、公職選挙法における規制よりも緩やかです。

この国民投票法には、最低投票率の規定がない、周知期間、運動期間が短すぎるなど様々な問題が指摘されていますが、今回は特に広告宣伝の問題について述べます。

ここで問題とする広告宣伝とは、国民投票での賛成・反対を呼び掛ける「国民投票運動広告」(例:「きたる国民投票では『賛成(反対)』に一票を!」)ではなく、個人または企業、団体が意見表明する形式の「意見広告」(例:私(たち)は賛成(反対)です)です。前者は、上記のとおり投票14日前からラジオ・テレビCMが禁止されますが、後者には何の制約もありません。そこで、国民投票に関しては、意見広告の体裁をとる限り予算を多く持っている方が実際には「宣伝戦」を制することになります。

この最短60日、最長180日間の投票運動期間に投じられる公費以外の選挙資金は300億円から400億円になると言われています。賛成、反対の両派が等しく資金を調達できる保証はありません。さらに巨大広告代理店が利用され効率的な資金投入の結果、有権者に対して提供される情報は一方的になる危険性があります(本間龍著「メディアに操作される憲法改正国民投票」〈岩波ブックレット〉参照)。「自由競争」といえば聞こえはいいですが、こと憲法という国の基本法の改正という重大局面について、資本力の差が国民投票の結果に影響を及ぼさうる状況を是認していいのか、という根本問題が問われています。

私は憲法の改正の国民投票が「金で買われた」となることは、結果がどうあれ将来に禍根を残すことになると考えるのです。このままの国民投票法でいいのでしょうか。

2017年10月25日開催 東京地方裁判所委員会

「裁判所における災害発生時の対応について」

東京地方裁判所委員会委員・第一東京弁護士会会員 内藤 順也 (43期)

2017年10月25日に行われた東京地方裁判所委員会についてご報告します。今回のテーマは「裁判所における災害発生時の対応について」でした。

1 裁判所からの説明

地震災害を念頭に、東京高等地方簡易裁判所合同庁舎における対応に絞って、裁判所から説明があったので、以下、紹介する。

この庁舎は、築約35年、地下3階・地上19階で延床面積は約14万平米に及ぶ（東京ドーム約11個分）。耐震性については「大規模地震に対する構造体の耐震安全性の評価」として最も安全な評価を得ており、建物から避難するよりも建物内に残る方が安全である。

震災初期段階の対応として、「業務継続計画 (BCP)」が定められており、そこには裁判所として優先的に行うべき業務、業務継続のために必要な措置等が記載されている。そこでのポイントとして、行動チェックリストの作成・備置、災害対応のための組織の編成、その行動要領の作成等がある。

各法廷には、安全確保行動のアナウンス、退避準備のアナウンス・状況報告、退避行動開始等の方法が記載された行動チェックリストが備置されており、裁判官による訴訟関係人・傍聴人へのアナウンス、裁判官の指示に基づく書記官による安全確保が的確になされることになっている。法廷にはヘルメットが備置されており、災害時にはそれが配付され、また、裁判官による移動指示（書記官による誘導）により待機場所に誘導される。

被告人等については、安全に配慮しつつ逃走防止を図ること（一般来庁者とは避難の動線を変える）、裁判員については、緊急連絡先を提出してもらうとともに、裁判所の緊急連絡先を記載したカードを配布するなど、特段の配慮が図られている。

次に、震災収束段階における対応として、裁判所の継続業務、継続業務以外の業務の分類について説明がされた。当然ながら、令状・勾留に関する事務は継続事務として優先されている。また、庁舎の防災倉庫には、職員用とは別に外部用（来庁者。さらには受入被災者）の食料、防災用毛布等に加え、簡易トイレ、非常灯、衛星電話等も用意されている。

2 質疑応答

裁判所の説明に続き、委員と裁判所の間で以下のような質疑応答が行われました。

- 退避場所はどこか。→1階、2階を考えているが、固定的に考えてはいない。人数等を見ながら、大法廷、待合室等にも誘導する。
- 来庁者の数と防災備蓄はどれくらいか。→来庁者は多い時間で2300人。職員を除いて840人3日分の食料を用意している。
- 来庁者以外の帰宅困難者は想定しているか。→来庁者で帰宅困難者がメインだが、開かれた裁判所として、他の帰宅困難者も受け入れる用意をしている。
- 退避者を誘導する表示があるとわかりやすい。→検討する。
- けが人への対応は大丈夫か。→18階に医師、看護師がいるので、救急措置は対応可能。
- 法廷の危険性いかに。→照明設備の落下が一番こわい。傍聴席の背もたれをクッションにしてほしい。
- 東日本大震災時の状況、そのときの課題、教訓を知りたい。→帰宅できない職員が約500人いた（外部来庁者はいなかった）。その教訓も踏まえて840人分の食料を用意している。
- 防災訓練の状況いかに。→9月に全法廷に全裁判官が入って防災訓練をした。
- 情報システムは大丈夫か。→最高裁にセンターサーバーがある。端末は復旧する必要があるが、業務系のサーバーはバックアップもあり、業務を再開できる。
- 職員の安否確認システム、災害用の無線LANはあるか。→現状は不十分。検討する。
- 継続業務は情報システムが機能しなくても大丈夫か。→令状部は、裁判官と書記官さえいれば業務は継続できる（検察官の委員から、検察庁としても、人員を確保して、身柄拘束に関わる事案は最優先で行うことにしているとの話があった）。
- 行動チェックリストにまずはこの建物は安全ですと書いておくのがよい。→そうしたい。

今回の委員会は、「裁判所における専門的知見の活用」について、専門委員制度を中心に討議することになりました。

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24回 女性会員ミニランチ会に参加して

新進会員活動委員会委員 大見 愛彩 (68期)

1 参加した経緯

2017年11月14日(火)に男女共同参画推進本部主催の女性会員ミニランチ会(通称:「とーべん女子会しゃべり場」)が開催された。本ランチ会は、2017年1月26日に引き続き第2回目の開催となる。登録5年目までの新進女性会員を対象とし、40期~50期代の先輩女性会員からトークテーマに関して体験談をお聞かせいただくとともに双方向での自由な意見交換を行うものである。

今回のトークテーマは、「仕事につながるネットワークの構築(いわゆる営業等)のコツ」であった。弁護士2年目となり、ただ与えられた仕事を処理するだけでなく自分でも案件を取ってこることができるようになってはと思いついていた私にとっては格好のテーマであり、このたび参加させていただくことにした。

2 参加した感想

初参加ということもあり、緊張しながら本ランチ会会場の扉を開けると、既に参加者の方々はお揃いの状況であった。参加者は全部で11名で、43期1名・52期1名・57期2名・65期2名・68期4名・69期1名というメンバーであった。同期の顔を見つけ、少しホッとしつつ席につくと早速自己紹介がスタートした。事務所所属の方だけでなく、インハウスの方や省庁勤務の方、事務所とインハウスの両方を経験された方がいたり、業務内容も企業法務中心の方もいれば一般民事中心の方もいたり等と、各々のキャリアはバラエティに富んでいた。

お弁当をいただきながら、トークテーマに沿ったお話が進んでいく。先輩女性会員の方々はご自身の経験を踏まえた有益な情報を惜しみ無くざっくばらんにお話していただき、誠にありがたい限りであった。紙面の都合上、全ては書ききれないが一部をご紹介します。

まず最初のネットワークを作る方法としては、異業

種交流会への参加・趣味からのつながり(ex.ランニング会)・人が面倒くさがる仕事を積極的に担当(ex.様々な集まりの幹事を引き受ける)・業務と結び付きそうな委員会への所属等が挙がった。もっとも、異業種交流会は実際にはあまり仕事に繋がらなかったという意見もあった。次にリピート率を上げる方法としては、一つ一つの事件を丁寧にやる・案件が終わったときの最後の面談を大事にする(ex.握手して終わる、仕事から離れたざっくばらんな話をする)・紹介案件だった場合は)紹介者に対する報告と御礼を怠らない・依頼者との関係で紹介者を立てる等が挙がった。その他お酒が入る席でのネットワーキングにおける注意点等についても非常に勉強になった。また、弁護士の営業に関し性別による向き不向きがあるかという点に関しては、性別による向き不向きは特段感じない、むしろ女性でも営業活動が得意な人もいれば男性でも不得意な人がいるところであり、性別というよりも個々人のキャラクターによるところが大きいのではないかという意見が多数あった。様々な意見交換がなされたが、仕事につながるネットワークを構築する方法として絶対的なものがあるのではなく、個々人のキャラクター・ライフスタイル・取り扱い業務等を踏まえて自分用にカスタマイズされた方法で行っていくのがよいのだろうという結論で本ランチ会は締め括られた。

本ランチ会終了後、各々名刺交換を行った。本ランチ会をスタートとして、先輩女性会員の方々との繋がりが続いていくことを期待する。私自身、先輩女性会員との繋がりを持つ機会がほとんどなかったので、本ランチ会への参加はそういった観点からも非常に有意義であった。

3 最後に

本ランチ会のような交流の場を設けてくださった先輩女性会員の方々にこの場をお借りして改めて感謝の言葉を申し上げるとともに、第3回の開催を心待ちにしている旨をお伝えしたい。

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第59回 最高裁第二小法廷平成29年7月7日判決

(医療法人社団康心会事件/労経速2326号3頁)

高報酬の勤務医に関する固定残業代の合意の有効性(労基法37条違反性)

労働法制特別委員会委員 森田 梨沙 (61期)



1 事案の概要

勤務先Yを6ヶ月で解雇された勤務医Xが、解雇の無効確認と時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払を求めた事案である。

Yとの雇用契約では、年俸1700万円(月額給与は本給86万円+職務手当等34万1000円で、賞与は本給の3ヶ月分を原則とする査定支給)、週5日の勤務、1日の所定勤務時間は午前8時30分から午後5時30分(休憩1時間)を基本とし、時間外勤務の対象時間は勤務日の午後9時から翌日の午前8時30分までと休日に発生する緊急業務に要した時間とされ、当直・日直については別に定める当直・日直手当を支給すること等の時間外賃金規程が定められていた。そして、同規程に基づき支払われるもの以外の時間外労働等に対する「割増賃金」は年俸に含まれることが合意されていたが、年俸のうちの幾らが時間外労働等に対する割増賃金に当たるかは明らかにされていなかった。Xは、解雇されるまでの期間、時間外賃金規程に基づき27.5時間分の時間外労働と13回分の日直手当(合計57万5300円)が支払われていたが(時間外労働は本給を月平均所定労働時間で除した数字を基礎として算出)、時間外を理由とする割増はされていなかった。

2 主な争点

高報酬の勤務医に関する固定残業代の合意の有効性(労基法37条違反性)。

3 原審までの判断

解雇は有効とした上で、割増賃金請求につき、本

件合意はXの医師としての業務の特質に照らして合理性があり、Xが労務の提供について自らの裁量で律することができたことやXの給与額が相当高額であったこと等からも、労働者としての保護に欠けるおそれはなく、Xの月額給与のうち割増賃金に当たる部分を判別することができないからといって不都合はない、として有効と認め、但し、時間外労働が60時間を超えた部分と深夜労働に対する割増手当は年俸に含まれていない等としてXの請求の一部を認めた。

4 最高裁の判断

原判決の一部を破棄、差戻し。

(1) 労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される。また、割増賃金の算定方法は、労基法37条等に具体的に定められているところ、同条は、法で定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給等にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。

他方において、使用者が労働者に対して労基法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができると否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下

回らないか否かを検討することになるところ、同条の上記趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができるが必要であり、上記割増賃金に当たる部分の金額が法に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。

- (2) 前記事実関係等によれば、XとYとの間においては、本件時間外規程に基づき支払われるもの以外の時間外労働等に対する割増賃金を年俸1700万円に含める旨の本件合意がされていたものの、このうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされていなかったというのである。そうすると、本件合意によっては、Xに支払われた賃金のうち時間外労働等に対する割増賃金として支払われた金額を確定することすらできないのであり、Xに支払われた年俸について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することはできない。

したがって、YのXに対する年俸の支払により、Xの時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたということはできない。

5 検討

固定残業代の合意の有効性について、最高裁は、高知県観光事件やテックジャパン事件等において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金にあたる部分とを判別することが必要であり（明確区

分性要件）、割増賃金にあたる部分の金額が法で定められた方法により算出された割増賃金の額を下回るときは、使用者はその差額を労働者に支払う義務を負う、という考え方をとっている。本判決も、その考え方を踏襲し、本件合意は明確区分性の要件を欠き、有効性は認められない、と判示したものである。

この点、原審は、Xの医師としての業務の特質、Xが労務の提供について自らの裁量で律することができたこと、Xの給与額が相当高額であったこと、等を理由に、労働者としての保護に欠けるおそれはないとして、Xの月額給与のうち割増賃金に当たる部分を判別することができないからといって不都合はない、としている。これはモルガン・スタンレー（割増賃金）事件（東京地裁H17.10.19 労判905号5頁）が、為替商品の営業社員について、その業務の性質や給与が高額であることを理由に、明確区分性の要件を欠いていても固定残業代の合意を有効と判断したのと同じ価値判断に基づくものと思われる。

しかしながら、本判決も述べている通り、労基法37条の趣旨が、労働者への補償と同時に、長時間労働の抑制をも含むと考えれば、高報酬でも、業務遂行に高度の裁量性がなければ同法の規定は厳格に解釈されることとなる。

勤務医の裁量性の乏しい長時間労働が深刻な社会問題となっているが、他方で、医師のような高報酬で高度に専門性を有する職種について、労働時間を基礎として割増賃金を支払うことに批判的な見解もある。現在、厚労省の「医師の働き方改革に関する検討会」でも活発な論議が進んでおり、一連の働き方改革の中での高度プロフェッショナル制等導入の問題とともに注目される。

トピック

当番における配点拒否・不受任等について

刑事弁護委員会 当番国選制度部会 部会長 白井 徹 (60期)

当番国選制度部会においては、定期的に、当番配点拒否事例、当番出動したが受任しなかった事例について、その内容を確認し、それぞれ正当な理由に基づく拒否ないし不受任であったか否かを審査している。

この審査をしていて気になった点、所感等を以下述べておきたい。

1 配点拒否は原則不可

当番要請があった場合、刑事弁護センターが当日の担当会員に配点を行う（具体的には電話で配点の連絡をした上、配点連絡票等のFAXをする）が、毎月一定数の会員から配点拒否の対応を受ける。

理由は種々あるものの、「多忙」であること、「配点連絡の電話に対する不対応（電話に出ない、折り返さない等）」が多いようである。

しかし、原則として、配点拒否は認められていない。

担当日を割り当てられた会員は、当日は各弁護士事務所において待機しなければならない（刑事弁護人運営細則（以下「運営細則」という）3条）、その待機時間は、午前10時から午後5時30分までとなっている（運営細則8条1項）。配点を受けた際は、できるだけ速やかに接見へ行かなければならず（刑事弁護人推薦に関する規則（以下「規則」という）3条2項）、遅くとも当日中に接見しなければならない（運営細則8条2項）。

例外的に、「接見することができない正当な理由があるとき」は、当日の接見義務は解除される（運営細則8条2項ただし書）、配点拒否についてもこれに準じてその正当性を検討すべきであるが、「多忙」

であること、「配点連絡の電話に対する不対応（電話に出ない、折り返さない等）」は、「正当な理由」には当たらないものと解される。なお、上記各規定は立川支部管轄の事件にも適用があるため、接見場所が遠いという理由も「正当な理由」には当たらないことに注意していただきたい。

担当日において、急激に体調が不良になる等、一定の場合にはやむを得ない事情はあろうが、担当日を想定したスケジュールをした上で、対応が難しいと考えられる場合には、事前に担当の交代を行うべきである。

2 接見報告書の記載

～選任希望が無い場合の「理由」～

以前からお願いしている点であるが、必要な記載のされていない接見報告書（当番の配点があった際、配点連絡票と共にファックスで送られてくる書面。接見日時、接見場所、事件概要、選任希望の有無等を記載するもの）がいまだに散見される。

東京弁護士会においては、被疑者等からの弁護人選任の依頼があった場合には、原則として受任しなければならない（運営細則9条1項本文）。そこで、受任しなかった場合については、その正当性を審査するため、選任希望の有無にかかわらず、その理由を記載していただく必要がある。仮に理由の記載がない場合には、別途、刑事弁護委員会委員長より照会文書を送る運用となっている。

会員各位におかれては、不受任の場合には、具体的な理由を接見報告書に記載されるようお願いしたい。

3 受任義務の意味 ～弁護人依頼権の確保～

(1) 弁護活動の必要性

上記のとおり、被疑者等からの弁護人選任の依頼があった場合には、原則として受任しなければならないが、被疑者が選任を希望しない場合は、通常、受任義務は解除される。

ただし、被疑者が選任を希望しないといっても、それが正しい判断に基づくものであるかどうか、会員各位においてご検討いただきたいところである。

被疑者が選任を希望しない場合の不受任の理由において、「行うべき弁護活動がない」、「早期釈放が見込まれる」などという記載を見ることがある。この記載からは、当番弁護士が被疑者に対し、弁護の必要性がないことを指摘しているものと推測される。

しかし、不要な弁護人というのは、非常に想定しがたいのではないだろうか。

事案が軽微、被害者がいない、社会的に孤立しており知り合いもない、事実関係も全面的に認めている、体調も安定していて、留置場内において何か問題となるようなこともない、違法・不当な取調べも行われていない、というような場合、弁護人は不要であろうか。

上記のような事案であっても、被疑者が身体拘束を受け、捜査機関の想定している嫌疑をかけられ、取調べ等捜査の対象とされていることには何ら変わりはない。

体調が安定していても、いつ不調になるかわからない。

一度刑事手続きや権利について説明をしても、被疑者がその全てを理解し、記憶し、権利保障を自ら実践できるとは考え難い。

事実関係を認めていても、途中で否認に転じることはあるし、違法・不当な取調べがその後も行われない保証などなにもない。供述調書が被疑者の話したとお

りの内容になっているとも限らないし、余罪に関する取調べ、必要のない取調べが行われないとも限らない。

上記のようなことを意識して接見を行うことは、必要な弁護活動以外のなにもものでもない。

(2) 弁護活動の説明を

そこで、仮に被疑者が選任を希望しない場合であっても、今一度、弁護人の必要性を説き、選任を促すべきである。

被疑者は、専門家ではない。知識も経験もない。正しい判断をするというのは極めて困難であろう。そのために、当番弁護士として、弁護人の必要性について十分な説明をした上で、弁護人依頼権の実効性を確保する必要があると考える。

4 刑事弁護人担当者名簿からの 登録抹消について

昨年のLIBRAにおいて、以下全く同じ内容を掲載しているが、意識喚起をする上でも必要と思われるため、ご容赦いただきたい。

「刑事弁護人としての職務の遂行に著しく不適切な行為があった場合」は、東京弁護士会は、当該会員を標記名簿から抹消することができる（規則8条4号）。

そして、この「刑事弁護人」には、当番弁護士も含まれると解されている。

したがって、以上述べてきた当番弁護士としての職務の遂行に著しく不適切な行為があった場合は、登録が抹消される可能性があるため注意されたい。

当番弁護士制度は、被疑者被告人の防御権、弁護人依頼権の実現に大きな貢献を果たしている。今後とも、その充実のためにご協力頂きたい、お願いする次第である。

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

41期(1987/昭和62年)

忍者の修行



会員 秋山 知文 (41期)

私の修習時代と最近考えていることをお話ししようと思います。

41期採用の修習人数は472名、10クラス編成で講義等を行なわれていました。湯島の旧岩崎邸で、クラスの集合写真を初日の開始式の際、記念に撮ったものが、今でも残っています。

当時の事務局長の上田豊三裁判官（後の最高裁判事）は、講話で「(500人が2学年あるので)1000人の虎を野に放す心境である」と話をされておりました。聞くところによると、警察官に刑事訴訟法を講釈するなど、修習生の武勇伝や不始末が多数あったようです。

民裁・刑裁・検察・民弁・刑弁の主要5教科について、教官からの講義・起案・起案添削・講評、その他各種懇親会というのは、今の修習制度とは変わっていません。司法研修所や役所（裁判所・検察庁）に出勤の際、登庁簿に押印する制度も同じだと思います。

実務修習が、4クールに分かれていたことも同じですが、現在と違うのは、期間が大幅に長く、各クール4ヶ月間ありました。また、修習終了時の昭和64年（平成元年）は、不動産バブルが未だに崩壊しておらず、弁護士事務所の人気が高く、任官・任検という公務員組は若干敬遠されていました。

前期修習の湯島では、慣れぬ実務的な（即ち、手とり足とり教えるのではなく、自分で調べて考えるという）伝統的な教育方法と、クラスの中に関西圏の

修習生も半数近くおり、彼らがとても盛り上がるので、違う文化に初めて接したように驚きました。

2年目の12月から始まる後期修習では、二回試験に向けて、起案中心の修習を過ごしましたが、就職先が決まっていない同期生も多数おり、任官・任検者も、年明けに志望を決めるという仲間もいたように思います。

昭和64年1月7日には、昭和天皇が崩御されましたが、私は自宅起案をしており、特に研修所の予定も変わったことはなかったと記憶しています。

弁護士となり、当時の弁護修習を振り返ってみますと、弁護士事務所では、裁判手続や顧客対応、事務所経営のあり方を一通り、修習という名目で見学するわけですが、弁護士業務は、事件の処理の仕方はもとより、事件受任から事件終了後の報酬の確保まで、担当弁護士の個性が強く、そこに依頼者がついており、定型化・マニュアル化が難しいのではないかなんかを感じています。

修習のためには、なるべく抽象化して学べるようにすることが好ましいのですが、定型化できない部分にこそ、弁護士業務の真髄・中核があり、この部分をどう伝えるのか、どう学んでもらうのかが重要に思います。

忍者の修行のような話になってしまいましたが、その後、法曹教育や司法修習制度の一環として、後輩の指導に携わるようになると、そんなことを日々考えるようになりました。

説教部屋からの飛躍

会員 安藤 哲朗

1 1年を振り返って

早いもので、弁護士登録をしてからもうすぐ1年が経つ（執筆時）。弁護士としての駆け出しの1年は、挑戦の毎日であった。民事事件では、交通事故やモラルリスクを中心に、複数の事務所と協力した地位保全仮処分、労働事件、破産、各種損害賠償、敷金返還等を、刑事事件では、初めての当番弁護で否認事件、薬物事件での出口支援等、貴重な経験をさせていただいた。全出席させていただいたクラス別研修は、カリキュラムの充実度もさることながら、講師や同期との交流の中で所属事務所以外の話を聞くことが何よりの収穫であった。さらに研修後の懇親会、とりわけ築地でネタを仕入れた海鮮BBQは良いリフレッシュの機会になった。

2 説教部屋

そんな私の日々の執務についてお話ししたい。私の所属事務所には第3会議室と呼ばれる応接室がある。所属事務所での打合せは、通常、第1、第2会議室で足りるため、第3会議室は、私がボス（事務所の代表はK会員であるが、指導を担当しているのはKN会員であるため、以下、KN会員を「ボス」と表記する）から指導を受ける部屋として用いられている。

第3会議室で、私は、ボスから、担当する事件の進捗管理や、起案した成果物のチェックを受ける。ボスの指摘は毎回有意義で、自分の視野の狭さ、仕事の段取りの悪さ、脇の甘さを思い知り、悔しさでいっぱいになることもある。徹夜で書き上げた書面を、第3会議室で徹底的に叩かれて、もう一晩徹夜して書き直すこともあった。このような過程を経て、事案の筋の見極め方、関係者に喜ばれる仕事の進め方、説得的な書面の書き方等、弁護士としての必要なスキル等を教わ

っている。

事務員が驚くくらいボスの怒声が響いたからか、沈痛な面持ちで第3会議室から出てくる私を見たからか、所属事務所では、いつしか第3会議室を説教部屋と呼ぶようになった。

3 飛躍

そんなある日の説教部屋で、双方の過失が争点となった事案について、自分なりに徹底的に調べて起案した書面をボスに褒められたことがあった。叱られることは多くても、褒められることはめったにないので、とても嬉しかったことを記憶している。

その書面を裁判所に提出した後を迎えた期日で、裁判官から過失割合を0：100とする和解案が提示された。ボスから常々、「弁護士の努力が結論を変えるから、一つ一つの仕事を丁寧にやりなさい」と言われ続けてきたが、そのことを体感できた瞬間だった。

4 おわりに

現在も私は、説教部屋で指導を受けながら日々の業務に邁進している。ボスの厳しさも兄弁たちや事務局の優しさも私にとっては糧である。「困っている人から仕事の依頼を受け、弁護士の努力によって、より良い解決に導き、人から感謝される」ことが、弁護士の仕事の醍醐味だと感じている。この醍醐味を味わうために、私はこの説教部屋からさらなる飛躍をしていきたい。

なお、ボスは、仕事では厳しいが、お酒の席では大変優しい。銀座、六本木等をボスと豪快に飲み歩く時間は明日への活力となっている。記事を読んで共感された同期諸君は、当職まで連絡されたい。きっと優しいボスが飲み連れて行ってくれるはずである。

『ひまわり』

1970年/イタリア・フランス・ソ連/ヴィットリオ・デ・シーカ監督作品

見るたびに哀しみは深く

会員 樋口 歩 (69期)

『ひまわり』(原題: I Girasoli)は、1970年に公開された、伊・仏・ソ合作の映画である。タイトルからして弁護士が登場しそうであるが、法廷ものではない。

結婚後すぐに出征したイタリア人夫婦の夫・アントニオがソビエト戦線で生死不明となった。残された妻・ジョバンナは、わずかな手がかりをもとに単身ソ連へ渡り、あてもなくアントニオを捜し歩く。ついに探し当てた先で、アントニオがロシア人の女性と結婚し、すでに子をもうけていることを知り、再会したものの、言葉も交わさずに去る。後日、アントニオはジョバンナに会うためイタリアへと渡り、再会を果たすが、ジョバンナにもすでに別の夫と子があることを知る。二人は、もはやそれぞれの人生が決して元に戻れないところまで進んでしまったことを悟り、打ちひしがれ、無言で抱擁し、そして離別する。

この映画を初めて見たのは高校2年生の時である。国語の教諭が、ある日突然、「今日は映画を見ます」と言ってクラス全員を視聴覚室へと連れて行った。皆、わけもわからず、仕方なく見始めた。「見せられた」というほうが近いかもしれない。

しぶしぶ見たにもかかわらず、感動は深かった。逆に、何の期待もなかったからこそ不意を突かれたのかもしれない。それまで映画を見て泣いたことはなかった。涙が落ちてとても驚いた。それを隠すのに必死だった。

ストーリーの中盤に有名なひまわり畑のシーンが登場する。ジョバンナがソ連へと渡り、同国外務省の

職員の協力を得て、アントニオがかつていたはずの戦場へと列車で向かう。ジョバンナはアントニオの生存を確信し、車中で同行の外務省員に微笑みかけるが、相手は寂しげな笑顔を一瞬浮かべると、すぐに車窓へと視線を逸らした。ヘンリー・マンシー二作曲の挿入曲が哀切極まる主旋律を展開するとともに、窓の外には地平線まで一杯のひまわり畑が広がり、列車とともに激しく揺れる。陽気なはずの風景の中にジョバンナとアントニオの重く暗い結末が逆説のように暗示され、息苦しくなるほどの悲しさに襲われる。『ひまわり』の最も印象的なシーンだ。

最初に見た時は、なぜ涙が出たのか、何がそんなに悲しいのか、自分でもよく分からなかった。哀しい調べの音楽のせいかな、などと考えていた。

アントニオもジョバンナも過酷な運命を受け容れてそれぞれの幸せを築き直したに過ぎない。どちらがどこで間違えたわけでもない。だからこそ、離別の結末は避けがたく、余計に残酷である。我々は、そのような悲痛な巡り合わせにおそらく耐えることができない。自分の人生が進むにつれて、映画の二人の哀しみがより深く心に突き刺さる。涙の理由を最近ようやく理解しつつある。

「好きな映画」の話をする時、この映画を知らないと言われることが多い。すでに公開から50年近くが経っており、完全に「昔の映画」の部類に属している。映画をよく見るという方でも触れる機会が少ないのかもしれない。

この稿をきっかけに、この映画がより多くの方々に見られることを願い、ここに紹介することとした。



暴君とストレスと私

会員 吉利 浩美 (63期)



機嫌が悪くなると周囲の人間に当たり散らす。ときには暴力も厭わない。

家事を自分では一切しようとしませんが、食事は人一倍とり、部屋も毎日散らかす。

まったく働かないわりに、誰よりもお金がかかる生活をしている。

2年ほど前から、そんな人間と家庭を共にしている。

離婚相談がよく聞きそうな話だが、あいにく私の夫ではない。

2歳になる我が家の長男である。

成人で同じことをしたら間違いなく見放されるが、幼いうちは暴挙に出ても可愛く見えるから不思議だ。

長男は生後4か月ほどで保育園に入り、今に至っている。保育園への送迎の前後が暴挙のピークである。

起床して1分と経たずに、ベビーチェアに鎮座して朝食をとり始めるのだが、なぜか食後にベビーチェアから降りたがらない。無理やり降ろそうものなら、この世の終わりのように泣き続ける。着替えるのも気に食わないらしく、パジャマのままがいいと訴える。

保育園へ行く道に少しでも段差を見つけるとそれを使って昇降運動を始め、そろそろ運動をやめて歩くよう促すと、道路にしゃがみこんで動かなくなる。

何とかして保育園に送り届け、出勤後仕事を始めたと思ったら、あっと言う間にお迎えに行く時間になる。

保育園から引き渡しを受けた後の家までの帰り道は、行きに比べるととてもスムーズだ。なぜかという、空腹のあまり夕食を早く食べたいからであって、家に着くやいなや、早く食事を出せと泣いて訴える。かと言って、出した食事は全部食べずに、好物の肉と炭水化物を片付けた後で、残った野菜を投げたり突いたりして遊んでいる。

育児日記か愚痴のようになっているが、この暴君相手にもさほどストレスなく（もちろん腹の立つこともよくあるが）楽しめている。

理由のひとつには、育児の疲れを感じる前に仕事復帰したことがあるように思う。日中は仕事に打ち込み、家では長男に振り回されることでその気分転換をし、またその逆もある。

家族の助けも大きい。

夫は洗濯、長男の風呂を日常業務としてこなし、恐ろしく子煩悩でもある。

ところが先日、1週間ほど夫が泊まりで出張となり、流行りの「ワンオペ育児」を体験した。某飲食店で話題になった「ワンオペ」を、1人で家事育児仕事をする夫または妻に当てはめた言葉だ。

結論から言うと、もちろん1週間という短期間であったこともあって、物理的には不可能ではなかった。

ただ、長男の暴挙に対して1人で攻防せざるを得ない状況は、短期間でも疲労感があり、これに終わりが見えない状況だったらと想像すると確かに辛い。

家庭内で処理すべき家事と育児がいくつかあるなかで、自分への負担が過分ではないという認識と満足感が、ストレスがない要因のようだった。

あと何年かしたら、私のストレスをさらに軽減させて円満な家庭を継続するためにも、洗濯物畳みと風呂掃除は長男にやってもらうことにしよう。

と、寒空の中でコートを脱ぎたいと訴える長男をなだめながら考えている。

法律学

『法化社会のグローバル化と理論的実務的対応』伊藤壽英/中央大学出版部

外国法

『ローマ法案内 新版』木庭顕/勁草書房
 『実務で役立つ海外税務ケース・スタディ 改訂版』太陽グラントソントン税理士法人/税務研究会出版局
 『欧州主要国の税法 第3版』テロイトトーマツ税理士法人/中央経済社
 『衆議のかたち アメリカ連邦最高裁判所判例研究(2005～2013) 2』藤倉皓一郎/羽鳥書店
 『ノルウェー・スウェーデン・フィンランド犯罪被害者支援制度に関する調査報告書』日本弁護士連合会犯罪被害者支援委員会/日本弁護士連合会
 『白夜の刑法 ソビエト刑法とその周辺』上田寛/成文堂

憲法

『分類帝國憲法改正審議録』参議院事務局/新日本法規出版
 『LGBTのひろば』大塚隆史/日本評論社
 『アジアの中の日本国憲法』李京柱/勁草書房
 『逐条解説マイナンバー法』水町雅子/商事法務
 『性表現規制の文化史』白田秀彰/亜紀書房
 『ガイドブック部落差別解消推進法』奥田均/解放出版社
 『情報は誰のもの?』日本弁護士連合会人権擁護大会/日本弁護士連合会第60回人権擁護大会シンポジウム第2分科会実行委員会

国会法

『議員立法の実際』茅野千江子/第一法規

軍事・防衛法

『沖縄の米軍基地過重負担と土地所有権』阿波連正一/日本評論社

税法

『租税法 第15版』金子宏/弘文堂
 『クローズアップ課税要件事実論 第4版改訂増補版』酒井克彦/財経詳報社
 『国際税務総覧 2017-2018』高山政信/財経詳報社
 『法律家のための税法 新訂第7版 会社法編』東京弁護士会/第一法規
 『不動産の評価・権利調整と税務 平成29年10月改訂』鶴野和夫/清文社
 『事例詳解資本等取引をめぐる法人税実務 4訂版』諸星健司/税務研究会出版局
 『法人・企業課税の理論』手塚貴大/弘文堂
 『企業再生・コーポレートガバナンス 第9次改訂』柳沢義一/ぎょうせい
 『広大地評価はこう変わる』吉村一成/清文社
 『非上場株式の評価ガイドブック』品川芳宣

ぎょうせい

『地方税取扱いの手引 平成29年10月改訂』地方税制度研究会/納税協会連合会

地方自治法

『自治体コンプライアンスの基礎』岡田博史/有斐閣
 『自治体政策法務の理論と課題別実践』北村喜宣/第一法規
 『地方自治法への招待』白藤博行/自治体研究社
 『地方公務員制度講義 第6版』猪野積/第一法規

民法

『民法の基礎から学ぶ民法改正』山本敬三/岩波書店
 『Q&A 法人登記の実務社会福祉法人 第2版』山中正登/日本加除出版
 『practical 金融法務債権法改正』井上聡/金融財政事情研究会
 『債権法改正を読む』松尾弘/慶應義塾大学出版会
 『民法改正と請負契約』升田純/大成出版社
 『親権・監護権をめぐる法律と実務 改訂増補』渋谷元宏/清文社
 『法人後見のてびき』全国地域生活支援機構/日本加除出版
 『遺産承継の実務と書式』日本財産管理協会/民事法研究会
 『家族信託契約』遠藤英嗣/日本加除出版
 『涉外戸籍のための各国法律と要件 全訂新版 6』篠崎哲夫/日本加除出版
 『効率とコンプライアンスを高めるe-文書法電子化早わかり』日本文書情報マネジメント協会/日本文書情報マネジメント協会
 『交通事故 2 損害論 第2版』藤村和夫/信山社
 『交通事故損害賠償必携 2018年 資料編』宮原守男/新日本法規出版
 『実務交通事故訴訟大系 1 総論』藤村和夫/ぎょうせい
 『実務交通事故訴訟大系 2 責任と保険』藤村和夫/ぎょうせい
 『実務交通事故訴訟大系 3 損害と保険』藤村和夫/ぎょうせい

商事法

『企業法とコンプライアンス 第3版』郷原信郎/東洋経済新報社
 『全株懇モデル2』全国株懇連合会/商事法務
 『資金調達ハンドブック 第2版』武井一浩/商事法務
 『株式会社法 第7版』江頭憲治郎/有斐閣
 『オーナーのための自社株の税務&実務 10訂版』辻・本郷税理士法人/税務経理協会
 『Q&A 株式評価の実務全書 改訂版』OAG 税理士法人/ぎょうせい
 『実務家のための役員報酬の手引き 第2版』高田剛/商事法務

『株主総会日程 平成30年版』別冊商事法務編集部/商事法務
 『コードに対応したコーポレート・ガバナンス報告書の記載事例の分析 平成29年版』森濱田松本法律事務所/商事法務
 『実践 IT 監査ガイドブック』岩下廣美/中央経済社
 『監査役監査の基本がわかる本 第3版』新日本有限責任監査法人/同文館出版
 『<実務入門> IFRS の新保険契約』PwC あらた有限責任監査法人/中央経済社

刑法

『性暴力と修復的司法』小松原織香/成文堂
 『法務総合研究所研究部報告 57 窃盗事犯者に関する研究』法務総合研究所/法務総合研究所
 『法務総合研究所研究部報告 56 高齢者及び精神障害のある者の犯罪と処遇に関する研究』法務総合研究所/法務総合研究所
 『犯罪学リテラシー』岡本英生/法律文化社
 『あらためて問う「犯罪被害者の権利」とは』日本弁護士連合会人権擁護大会/日本弁護士連合会第60回人権擁護大会シンポジウム第1分科会実行委員会
 『テキスト司法・犯罪心理学』越智啓太/北大路書房
 『記録としての写真技法』小池恒裕/司法協会
 『年報・死刑廃止 2017』年報死刑廃止編集委員会/インパクト出版会
 『逐条解説刑事収容施設法 第3版』林眞琴/有斐閣
 『更生支援における「協働モデル」の実現に向けた試論』吉間慎一郎/LABO
 『軍法会議のない「軍隊」』霞信彦/慶應義塾大学出版会

司法行政・司法制度

『変貌する法科大学院と弁護士過剰社会』森山文昭/花伝社
 『権利保護保険のすべて』LAC 研究会/商事法務

訴訟手続法

『判例にみる債務不存在確認の実務』中里和伸/新日本法規出版
 『最新裁判実務大系 6』齋藤繁道/青林書院
 『主文例からみた請求の趣旨記載例集』弁護士法人佐野総合/日本加除出版
 『事実認定体系 1』村田渉/第一法規
 『事実認定体系 2』村田渉/第一法規
 『文書提出命令申立の手引』大阪弁護士会/大阪弁護士協同組合
 『民事執行法の改正に関する中間試案』きんざい/金融財政事情研究会
 『破産申立代理人の地位と責任』全国倒産処理弁護士ネットワーク/金融財政事情研究会
 『実践フォーラム破産実務』野村剛司/青林書院
 『民事再生の手引 第2版』鹿子木康/商事法務

『民事再生の実務』 森純子／商事法務
『家事法の理論・実務・判例 1』 道垣内弘人／勁草書房
『家庭裁判所における遺産分割・遺留分の実務 第3版』 片岡武／日本加除出版
『元家裁調査官が提案する面会交流はこう交渉する』 小泉道子／民事法研究会
『家事調停条項例集』 日本調停協会連合会
『もう待てない！ 逮捕段階からの全件弁護の実現を』 日本弁護士連合会／日本弁護士連合会
『挑戦する交通事件弁護』 高山俊吉／現代人文社
『Q&A 実例交通事件捜査における現場の疑問 第2版』 城祐一郎／立花書房
『実例中心捜査法解説 第3版補訂版』 幕田英雄／東京法令出版
『ビギナーズ少年法 第3版』 守山正／成文堂
『少年審判通訳ハンドブック 英語 改訂補訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック 中国語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック 韓国語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック スペイン語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック ポルトガル語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック フィリピン（タガログ）語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック タイ語 改訂版』 法曹会
『少年審判通訳ハンドブック ベトナム語 改訂版』 法曹会

経済産業法

『AIがつかない社会』 福田雅樹／弘文堂
『AIビジネスの法律実務』 人工知能法務研究会／日本加除出版
『サクラサイト被害救済の実務』 サクラサイト被害全国連絡協議会／民事法研究会
『サイバーセキュリティマネジメント入門』 鎌田敬介／金融財政事情研究会
『金融法講義 新版』 神田秀樹／岩波書店
『独禁法事例集』 白石忠志／有斐閣
『原発被曝労働者の労働・生活実態分析』 高木和美／明石書店
『わかりやすい建設業のためのコンプライアンス 改訂4版』 建設業適正取引推進機構
『金融商品取引法』 鈴木克昌／商事法務
『取引ステップで考える実践的M&A入門』 三笠裕／商事法務
『消費者庁・消費者委員会創設に込めた想い』 原早苗／商事法務
『銀行法』 佐藤則夫／金融財政事情研究会

知的財産法

『ノウハウ秘匿と特許出願の選択基準およびノウハウ管理法』 高橋政治／経済産業調査会
『著作権法不正競争防止法改正解説』 著作権法令研究会／有斐閣

『事例に見る特許異議申立ての実務』 千葉成就／経済産業調査会
『統一的に考える進歩性とクレーム解釈』 影山光太郎／経済産業調査会
『探め事なしのソフトウェア開発契約』 英繁雄／日経BP社

農事法

『設例農地民法解説』 宮崎直己／大成出版社

交通法

『海上衝突予防法史概説 資料集』 岸本宗久／成山堂書店
『海上衝突予防法史概説』 岸本宗久／成山堂書店

労働法

『M&Aにおける労働法務DDのポイント』 東京弁護士会労働法制特別委員会／商事法務
『企業ができるかん治療と就労の両立支援実務ガイド』 遠藤源樹／日本法令
『雇用関係助成金申請・手続マニュアル 7訂版』 深石圭介／日本法令
『担当者必携障害者雇用入門』 丹下一男／経団連出版
『職業能力開発促進法 改訂8版』 労務行政研究所／労務行政
『多様な派遣形態とみなし雇用の法律実務』 安西愈／労働調査会

社会福祉法

『合理的配慮義務の横断的検討』 九州弁護士会連合会／現代人文社
『発達障害とトラウマ』 滝川一広／日本評論社

医事・薬事法

『医療過誤の処罰とその制限』 于佳佳／成文堂
『薬害エイズ事件の真相』 長山淳哉／緑風出版

環境法

『廃棄物処理法虎の巻 2017年改訂版』 堀口昌澄／日経BP社
『解説悪臭防止法』 村頭秀人／慧文社
『琵琶湖がなくなると生きものたち』 日本弁護士連合会人権擁護大会／日本弁護士連合会第60回人権擁護大会シンポジウム第3分科会実行委員会

国際法

『国際不法行為法の研究』 種村佑介／成文堂
『国際債権契約と回避条項』 寺井里沙／信山社
『外国人をつくりだす』 朴沙羅／ナカニシヤ出版
『涉外家族法実務からみた在留外国人の身分登録』 日本司法書士会連合会／民事法研究会

医学書

『精神疾患の光トポグラフィ検査ガイドブック 改訂第2版』 西村幸香／中山書店
『Advanced脳血管内治療』 吉村紳一／メジカルビュー社
『医学思想史』 八木剛平／金原出版
『頭痛』 清水利彦／中外医学社
『図解薬理学』 鍋島俊隆／南山堂
『臨床神経生理検査入門』 宇川義一／中山書店
『救急外科手術アトラス』 へるす出版
『骨折（四肢・脊椎脊髄外傷）の診断と治療 その1』 遠藤直人／南江堂
『図解薬害・副作用学 改訂2版』 川西正祐／南山堂
『心臓病の病態生理 第4版』 Lilly, Leonard S.／メディカル・サイエンス・インターナショナル
『呼吸器感染症』 三嶋理晃／中山書店
『外科レジデントマニュアル 第4版』 松藤凡／医学書院
『心筋症』 筒井裕之／メジカルビュー社
『弁膜症』 筒井裕之／メジカルビュー社
『肝疾患診療に役立つ肝線維化評価テキスト』 泉並木／文光堂
『ペコリーノがらの分子生物学 第3版』 Pecorino, Lauren／メディカル・サイエンス・インターナショナル
『透析療法必須知識：第61回日本透析医学会開催記念』 武本佳昭／東京医学社
『全身性エリテマトーデス臨床マニュアル 第3版』 橋本博史／日本医事新報社
『ナースの外科学 改訂7版』 磯野可一／中外医学社
『ゼロから始める認知症診療』 川上忠孝／文光堂
『必携脳卒中ハンドブック 改訂第3版』 高嶋修太郎／診断と治療社
『認知症等意思決定能力低下患者の診療における法的問題への処方箋』 長谷部圭司／日本医事新報社
『甲状腺クリーゼ診療ガイドライン 2017』 日本甲状腺学会／南江堂
『小児神経専門医テキスト 2017』 日本小児神経学会／診断と治療社
『小児丸いん重積治療ガイドライン』 日本小児神経学会／診断と治療社
『エビデンスに基づく多発性嚢胞腎（PKD）診療ガイドライン 2017』 厚生労働省／東京医学社
『エビデンスに基づく急速進行性腎炎症候群（RPGN）診療ガイドライン 2017』 厚生労働省／東京医学社
『エビデンスに基づくネフローゼ症候群診療ガイドライン 2017』 厚生労働省／東京医学社
『エビデンスに基づくIgA腎症診療ガイドライン 2017』 厚生労働省／東京医学社
『神経症状の診かた・考えかた 第2版』 福武敏夫／医学書院
『KPUM小児ICUマニュアル 改訂第7版』 京都府立医科大学／永井書店

70期 新入会員 名簿

269人(2018年1月1日現在)

2017年12月14日付	関 卓人 55945	山本 康平 55979	伊藤 敦 56013
山田 重喜 55912	藤間 崇史 55946	渡邊 孝太 55980	真喜志ちひろ 56014
橋田 健 55913	成澤 広慈 55947	守谷 貫志 55981	何 彦徴 56015
佐久間 玄任 55914	高橋 彩 55948	江口 大介 55982	五十嵐 太郎 56016
西澤 公良 55915	佐藤 麻穂 55949	湯浅 大樹 55983	井川 慧 56017
辻田 寛人 55916	外立 和幸 55950	澁谷 彰平 55984	松本 有加 56018
立花 優 55917	大和田 準 55951	徐 靖 55985	堀口 智博 56019
中川 裕子 55918	仁井 稔大 55952	新井 宏基 55986	横田 博文 56020
日吉 加奈恵 55919	大竹 惇之 55953	溝下 兼一郎 55987	永島 涼帆 56021
原口 暁美 55920	佐々木順一郎 55954	齋藤 魁 55988	木村 亮介 56022
平村 樹志雄 55921	宮島 祐太郎 55955	幸森 理志 55989	飛田 貴弘 56023
高見 智恵子 55922	伊藤 貴陽 55956	武藤 慶 55990	加茂 佑子 56024
野村 卓矢 55923	大瀧 佳孝 55957	諏訪 貴紘 55991	竹村 直樹 56025
柏原 敬俊 55924	亀ヶ谷 貴之 55958	市川 洋樹 55992	武田 和大 56026
緒方 雄 55925	奥井 茜 55959	青木 正芳 55993	石田 嘉奈子 56027
高橋 秀宗 55926	織田 康嗣 55960	吉平 知代 55994	卯田 隆太郎 56028
大久保 和子 55927	奥隅 公章 55961	中川 雄介 55995	黒羽 倫子 56029
赤間 亜理沙 55928	國本 和希 55962	増田 圭悟 55996	佐々木 美智 56030
前川 萌 55929	石原 遼太 55963	猿渡 馨 55997	深瀬 雄介 56031
福原 勇太 55930	吉岡 賢人 55964	高橋 幸宏 55998	廣神 達也 56032
清水 航 55931	石本 晃一 55965	渡邊 耕大 55999	宮本 怜美 56033
山口 正貴 55932	中島 果南 55966	尾田 隆行 56000	高瀬 篤 56034
豊田 浩己 55933	坂 仁根 55967	小柏 光毅 56001	谷川 智 56035
喜納 直也 55934	波床 有希子 55968	高村 源 56002	宮内 優彰 56036
川越 悠平 55935	関 一磨 55969	辻田 俊幸 56003	横山 裕一 56037
大木 怜於奈 55936	渡邊 智己 55970	藤本 彰則 56004	上村 香織 56038
吉田 知世 55937	竹本 大志 55971	柳澤 俊貴 56005	土肥 衆 56039
前野 直也 55938	松本 龍馬 55972	山田 健太郎 56006	西山 健治郎 56040
大形 航 55939	古藤 由佳 55973	伊藤 祐太郎 56007	木村 将俊 56041
橋本 有希 55940	矢野 龍生 55974	星野 峻也 56008	田中 吾郎 56042
岡本 真梨子 55941	上柳 和貴 55975	坂本 香菜子 56009	大久保 陽加 56043
佐保 貴大 55942	藪田 崇之 55976	神田 詠守 56010	岩竹 善樹 56044
千葉 飛鳥 55943	布留川 洋之 55977	富本 司 56011	大串 亮平 56045
江森 洋子 55944	寺尾 侑己 55978	小林 沙友里 56012	佐々木陽二郎 56046

大場 昌寛	56047	小山 加奈	56081	宇原 信広	56115	小林 憲司	56855
藤原 慎一郎	56048	北村 勇人	56082	西原 隆雅	56116	瀨村 亮太	56856
駒込 拓	56049	松永 美代子	56083	小林 貴志	56117	橋元 誠弥	56857
澤邊 美樹	56050	池田 昇右	56084	村田 望	56118	荒木 侑大	56858
鶴飼 裕未	56051	林 寛之	56085	尾形 達彦	56119	近藤 敬	56859
及川 純司	56052	岩本 涉	56086	中島 仁	56120	後藤 玲奈	56860
池田 逸平	56053	高橋 寛	56087	安藤 太郎	56121	栗栖 隆志	56861
稲元 祥子	56054	坂本 一誠	56088			宮下 浩	56862
渡邊 史織	56055	平木 太生	56089	2018年1月1日付		鎌田 隆博	56863
柏原 陽平	56056	飛田 和美	56090	菅原 麻衣	56830	竹澤 嘉将	56864
宮本 健太	56057	二木 和彦	56091	國竹 千恵美	56831	楠見 洋併	56865
野田 紘平	56058	杉本 元熙	56092	浅野 剛	56832	橘田 貴充	56866
山根 祐輔	56059	佐藤 佑亮	56093	永井 脩也	56833	出山 洋	56867
梅澤 遥	56060	加藤 拓	56094	吉田 名穂子	56834	富山 京子	56868
後藤 ちひろ	56061	桐本 裕子	56095	中村 駿	56835	島谷 知宏	56869
中井 秀行	56062	藤田 誓史	56096	池邊 瑞和	56836	田中 雄吾	56870
森川 栄一	56063	益原 大亮	56097	竹中 怜子	56837	西岡 治紀	56871
塚本 正剛	56064	岩澤 祐未	56098	河井 浩志	56838	落合 亮太	56872
谷村 孝一	56065	中原 禎也	56099	鶴田 雄大	56839	中山 祐孝	56873
大澤 耕平	56066	宮村 頼光	56100	山下 豪	56840	中塚 正記	56874
松岡 亮	56067	加藤 千晶	56101	小宮山 優樹	56841	樋口 美和	56875
松久 僚成	56068	高橋 秀一	56102	江田 翼	56842	藤林 裕一郎	56876
村上 智映	56069	仁平 詩織	56103	稲垣 純一	56843	杉谷 真	56877
山崎 貴広	56070	西野 築	56104	山下 汐里	56844	清水 健午	56878
家高 陽子	56071	大前 恒明	56105	出口 俊太郎	56845	森川 慶彦	56879
宮國 尚介	56072	榎本 隆児	56106	三浦 隆司	56846	坂田 考平	56880
松岡 沙菜	56073	影山 新	56107	岡本 成美	56847	三好 勇氣	56881
吉田 修平	56074	森 悠一郎	56108	松田 早貴	56848	松村 恵梨	56882
横山 智実	56075	高島 健人	56109	松浦 光介	56849	鈴木 健人	56883
佐藤 勇	56076	戸塚 史也	56110	大野 友希	56850	首藤 哲伺	56884
川村 圭輔	56077	中村 望	56111	星野 裕太郎	56851	岡嶋 友也	56885
白石 裕基	56078	福原 玲央	56112	和田 雄太	56852	三田村 諭	56886
北畑 素延	56079	原 直希	56113	當寺ヶ盛 俊	56853	金子 雅史	56887
木村 菜生子	56080	藤川 沙樹	56114	山口 耕平	56854	喜多村 拓弥	56888

犯罪被害者の実名報道に対する会長声明

本年10月30日、神奈川県座間市のアパートから9名の遺体が見つかった。その後、11月6日に被害者のうち1名の、同月10日に残りの8名の身元が判明したことを警視庁が記者発表するや、多くの報道機関が9名の実名と顔写真を報道した。

当該被害者の遺族の多くは警視庁を通じ報道機関に対して、実名や顔写真の報道をしないよう要請していた。にもかかわらず、報道機関は前記のとおり実名等の報道に踏み切ったものであって、かかる報道が、愛する家族を残虐な犯罪によって失い、悲しみの底にある遺族の心を、さらに深く傷つけたであろうことは想像に難くない。

一般に、報道の自由は国民の知る権利に奉仕するものとして憲法上保障され、また、被害者の実名報道についても、事実を検証する機会を確保する必要性など、一定の理由があるものと考えられる。しかしながら、これらの利益も無限定なものではなく、被害者や遺族の心情やプライバシーなどとの間で、適切に比較衡量されなければならない。とりわけ、インターネットが高度に発達し、誰もが個人情報や憶測に基づく情報、過度に詮索的な情

報などを容易に流通させることができる現代社会においては、ひとたび実名や写真がネット上に流れるや取り返しのつかない事態となりうることに照らせば、被害者の実名報道には殊のほか慎重な検討が求められる。

本件においては、実名等の報道が遺族の意に反していたことに加え、凄惨な被害状況や被害者側のセンシティブな事情などが併せて報道されており、実名等の報道がなされれば、それによって遺族が甚大な被害を受けるであろうことは容易に予想されたというべきである。これに対し、かかる不利益を上回る正当な利益が報道機関側にあったとは認めがたい。

このように考えると、本件の具体的状況においては、報道機関は実名や顔写真の報道は避けるべきであった。当会としては、今回の報道による遺族の心痛が一日も早く癒されることを祈りつつ、報道機関に対し再発防止を強く求めるものである。

2017年12月13日

東京弁護士会会長 瀧上 玲子

さらなる生活保護基準の引き下げに強く反対する会長声明

1. 厚生労働省は、2017（平成29）年12月14日、社会保障審議会生活保護基準部会がとりまとめた「社会保障審議会生活保護基準部会報告書」を公表した。報道によれば、厚生労働省は、前記部会における検証を踏まえ、生活保護基準の中核をなす生活扶助基準額を最大1割引き下げ、母子加算も2割引き下げる方針であるとされる。その後、厚生労働省が生活扶助基準の減額幅を縮小する旨の報道がなされているが、基準を引き下げる方針は変わっていない。

生活扶助基準は、すでに2013（平成25）年8月から段階的に引き下げられ（平均6.5%、最大10%）、2015（平成27）年には住宅扶助基準及び冬季加算も削減されており、今回、生活扶助基準がさらに引き下げられれば、全体の生活保護費の切り詰めが続くことになる。

2. しかしながら、今回のさらなる生活保護基準の引き下げには大きな問題がある。

(1) 生活保護基準は憲法第25条が保障する「健康で文化的な最低限度の生活」を営める水準が求められているところ、2013（平成25）年からなされた引き下げの生活保護世帯の生活に対する影響について、いまだ十分な検証がなされているとは言い難い。

(2) 生活扶助基準の妥当性を検証する手法として「水準均衡方式」を採用し、そのなかで生活扶助基準額と年収階級第1・十分位（年収が下位10%の層）を比較している。

しかし、そもそも生活保護制度の捕捉率（制度を利用できる資格がある人の中で生活保護制度を利用している人の割合）は15.3%から32.1%にすぎず（2010（平成22）年4月9日付厚生労働省発表の「生活保護基準未達の低所得世帯数の推計について」）、年収階級第1・十分位の層の多くは、生活保護を利用できておらず、生活保護基準以下の生活を強いられているものと考えられる。

とすると、前記の手法では、生活保護基準に満たない貧

困生活と生活保護基準を比較して生活保護基準の妥当性を判断していることとなり、手法そのものに問題があると言わざるを得ない。

(3) わが国が1994（平成6）年に批准している子どもの権利条約（児童の権利に関する条約）は、子どもの身体的、精神的、道徳的及び社会的な発達のための相当な生活水準についてのすべての権利を認め（第27条第1項）、締約国に対し、この権利を実現するため、父母及び子どもについて責任を有する他の者を援助するための適当な措置をとることを義務付けている（同第3項）。また、休息、余暇、子どもの年齢に適した遊び及びレクリエーションの活動、文化的な生活及び芸術に自由に参加する権利も認めている（第31条）。生活保護基準は、子どもの権利条約によるこれらの要求を満たすものでなければならない。

その観点からすると、子どものいる世帯の生活扶助基準の比較対象として年収階級第1・十分位を選択することは、いっそう適当でなく、それに基づき生活扶助基準を引き下げ、母子加算を削減することは深刻な問題がある。

(4) 生活保護基準は、住民税の非課税基準、国民健康保険料の減免基準、介護保険の利用料・保険料の減免基準、就学援助金の利用基準、日本司法支援センターの民事法律扶助の援助基準など生活の中の多様な分野の施策に関連し、最低賃金の指標にもなっている。生活保護基準が引き下げられると、このような関連制度への影響も懸念される。今回の引き下げに向けて、2013（平成25）年からの引き下げによる関連制度への影響も十分に検証されていない。

3. 生活保護基準部会においては、専門家である委員から、検証に採用されている水準均衡方式そのものの問題点や限界に対する指摘が相次いだ。格差が拡大し、貧困層がより貧困になる現在のわが国において、単純な水準均衡方式の採用は生活水準を押し下げる方向に働き、いわば負のスパイラルを招き

かねない。

「健康で文化的な最低限度の生活」を保障する憲法や、子どもの健やかな成長発達を保障する子どもの権利条約に照らせば、生活保護制度の検証は、単に特定の算定方式からの帰結を機械的に適用してなされるべきではなく、生活保護利用者を含む低所得者層の生活の実情を踏まえてなされるべきである。にもかかわらず、2013（平成25）年以降の生活保護基準引

き下げについて、このような観点から適切な検証がなされたとはいえない。

かかる状況において、今般、国がさらに生活保護基準を引き下げることは到底容認できず、当会は強く反対するものである。

2017年12月19日

東京弁護士会会長 瀧上 玲子

当会会員多数に対する懲戒請求についての会長談話

日本弁護士連合会および当会が意見表明を行ったことについて、特定の団体を介して当会宛に、今般953名の方々から、当会所属弁護士全員の懲戒を求める旨の書面が送付されました。

これらは、懲戒請求の形で弁護士会の会務活動そのものに対して反対の意見を表明し、批判するものであり、個々の弁護士の非行を問題とするものではありません。弁護士懲戒制度は、個々の弁護士の非行につきこれを糾すものであって、当会は、これらの書面を懲戒請求としては受理しないこととしました。

弁護士懲戒制度は、国民の基本的な人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする弁護士の信頼性を維持するための重要な制度です。すなわち、弁護士は、その使命に基づき、時と

して国家機関を相手方として訴えを提起するなどの職務を行わなければならないことがあります。このため、弁護士の正当な活動を確保し、市民の基本的な人権を守るべく、弁護士会には高度の自治が認められており、弁護士会の懲戒権はその根幹をなすものです。

弁護士会としてはこの懲戒権を適正に行使・運用しなければならないことを改めて確認するとともに、市民の方々には弁護士懲戒制度の趣旨をご理解いただくことをお願いするものです。

2017年12月25日

東京弁護士会会長 瀧上 玲子

死刑執行に抗議する会長声明

1 2017年12月19日、上川陽子法務大臣は、東京拘置所で2名の死刑を執行したことを発表した。

このうち1名の死刑確定者は犯行事件当時19歳であり、犯行当時少年であった死刑確定者の執行は1997年8月に執行された永山則夫元死刑囚以来となる。

また、この2名の死刑確定者は再審請求中であり、再審請求裁判所の判断を待たずに死刑が執行された。

2 日弁連は2016年10月7日、福井市において人権擁護大会を行い、「死刑制度の廃止を含む刑罰制度全体の改革を求める宣言案」を採択し、刑罰制度の改革、受刑者の再犯防止・社会復帰のための法制度の改正と共に、2020年までに死刑制度の廃止を目指す旨を宣言し、死刑廃止に向けて大きく舵を切った。

また、2017年度版犯罪白書に依ると、「平成8年（1996年）以来、毎年戦後最多を更新した刑法犯の認知件数が14年（2002年）をピークに減少に転じ、28年（2016年）には戦後初めて100万件を下回り、ピーク時の約3分の1まで減少するなど、我が国の犯罪情勢は全体として大きく改善している」とされる。

更に、国際連合薬物・犯罪事務所（UNODC）の統計では、2014年における人口10万人当たりの殺人事件の発生率は、米国4.4、英国0.3、フランス1.2、ドイツ0.9であるのに対して、我が国は0.3とされている。

このように我が国の殺人事件の発生率は極めて低く、2016年度の第一審における死刑判決も3件であり、死刑という刑罰の必要性及び相当性はその前提を失いつつある。

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。

現に日本では、死刑を宣告されながら、後に無罪とされた著名な死刑再審4事件が過去に存在した外、近年に至っても2014年3月、静岡地方裁判所が袴田巖氏の第二次再審請求事件について再審を開始し、死刑及び拘置の執行を停止する決定をしている。

同事件は、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が、もし死刑が執行されていたならば、まさに取り返しのつかない事態となっていた。

こうした事件は、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示すものである。

一方で死刑存置論も根強く存在するが、死刑に代わる刑罰の採用など、多面的な観点から徐々に死刑廃止に向けた国民の理解も進むものと期待される。

4 今回の死刑執行のうち、元少年に対する執行は、「罪を犯すとき18歳に満たない者に対しては、死刑をもって処断すべきときは無期刑を科する」と定めた少年法第51条を尊重し、行われるべきではなかった。

また、再審請求中の確定者に対する死刑執行は、過去の再審事件に照らしても、相当性に疑問がある。

東京弁護士会は、この度の死刑執行については、現在の日本の状況に逆行するものであると考え、強く非難するものである。

2017年12月28日

東京弁護士会会長 瀧上 玲子