

LIBRA 2018年 11 月号

〈特集〉

働き方の変容とこれからの労働法

～働き方改革関連法の成立と2018年6月1日最高裁判決から～

〈インタビュー〉

ジャズピアニスト 桑原 あい さん



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2018年11月号

特集

02 働き方の変容とこれからの労働法

～働き方改革関連法の成立と2018年6月1日最高裁判決から～

- I オリンピックと非正規労働者の待遇是正
―働き方改革と多様な労働力の確保(同一(価値)労働・同一賃金)のこれから―
- II 座談会 同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決と今後の課題
- III 働き方の変容と今後の労働法の展望

インタビュー

20 ジャズピアニスト 桑原あいさん

ニュース&トピックス

24 東京ドーム企画～市民にとって身近な弁護士・弁護士会を目指して～

連載等

25 理事者室から：目に見えない、おかしいこと 市川 充

26 常議員会報告（2018年度 第5回／第6回）

29 今、憲法問題を語る 第84回 憲法改正発議後の有料意見広告放送の規制の是非について 伊井和彦

30 死刑制度を巡る存置・廃止の見解と課題 神谷竜光

34 もっと知ろうよ！オキナワ！ 第18回 伊礼勇吉・元会長に聞く 藤川 元

36 近時の労働判例 第68回 東京地裁平成29年10月16日判決（イクヌーザ事件） 織田康嗣

38 東弁往来 第60回 法テラス佐渡法律事務所 神田敬郎

40 わたしの修習時代：実務修習に感謝 33期 畠山正誠

41 70期リレーエッセイ：弁護士と音楽 清水 航

42 心に残る映画：『旅立ちの時』 坂 仁根

43 コーヒーブレイク：勉強法マニア 平木太生

44 追悼

46 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内

53 インフォメーション

働き方の変容とこれからの労働法

～働き方改革関連法の成立と2018年6月1日最高裁判決から～

人の働き方、ひいては生き方の多様性は拡大を続けている。ものごとの過渡期には、実態と制度の乖離は不可避となる。

今回は、労働法制における重要判決を受けて、労働法制特別委員会より、パネルディスカッションを中心として実務的な観点から今後の展望を示して頂いた。参考にされたい。

(LIBRA 編集会議 鈴木 啓太、西川 達也)

いま、メディアに「働き方改革」と「2020年・東京オリンピック」の話題が上らない日はない。そんな中、労働条件が不安定な非正規雇用者（契約社員、パート、派遣等）の待遇改善を目指した法律が本年6月29日に成立し、2020年4月から施行されることとなった。また、本年6月1日には、最高裁が、契約社員と定年後再雇用社員の賃金について重要な判決を下している。これらは、非正規労働者だけでなく、正社員の「働き方」そのものに大きな影響を与えるものと思われる。当委員会は、本年度夏期合同研究分科会においてパネルディスカッションを実施し、その成果を踏まえて座談会を行い、今後予想される正規・非正規労働の具体的な問題を労・使の立場から検討した。実務のご参考にしていただければ幸いである。

(労働法制特別委員会委員長 古椎 庸文)

CONTENTS

I	オリンピックと非正規労働者の待遇是正	3頁
	—働き方改革と多様な労働力の確保(同一(価値)労働・同一賃金)のこれから—	
1	働き方改革と二つの最高裁判決(雇用の欧米化)	
2	多様な非正規労働の奨励とその保護(正規と非正規の垣根を取り払う)	
3	最高裁判決と新法の制定(自由な労働契約の規制)	
4	ハマキョウレックス事件	
5	長澤運輸事件	
6	2020年代を見据えて(ポスト・東京オリンピック、教育改革、働き方改革)	
II	座談会 同一労働同一賃金をめぐる最高裁判決と今後の課題	9頁
III	働き方の変容と今後の労働法の展望	19頁
1	働き方の変容について	
2	今後の労働法の展望について	
3	不合理な相違が認められた場合の救済方法(補充効の問題)	
4	無期転換権行使と労契法20条の適用問題	

I

オリンピックと非正規労働者の待遇是正

— 働き方改革と多様な労働力の確保
(同一(価値)労働・同一賃金)のこれから —

労働法制特別委員会委員 光前 幸一 (29 期)

1 働き方改革と二つの最高裁判決
(雇用の欧米化)

2018年6月1日、最高裁第二小法廷は、有期雇用労働者*1の待遇改善に関する二つの重要な判決を出した。ハマキョウレックス事件(労判1179号20頁)と長澤運輸事件(労判1179号34頁)である。

いま、政府は、労働生産年齢人口の減少*2と社会のデジタル化、ロボット(AI)による労働の代替*3、就労形態の変化を見据え、欧米諸国に比べて劣るといわれる労働生産性*4の向上を目指し、「一億総活躍社会」／「働き方改革」政策を推進していることは、ご存知のとおりである。

その政策の一つが、非正規労働者(有期、パート*5、派遣、従属的なフリーランス等)の待遇改善だ*6。これにより非正規労働者を保護するとともに、終身雇用や年功賃金等を特色とするこれまでの正社員とは異なる多様な働き方を確保し、労働生産人口の減少に対処しようとしている。

2 多様な非正規労働の奨励とその保護
(正規と非正規の垣根を取り払う)

非正規労働者には、正社員のような束縛を嫌い、自由な働き方を自ら選択する者も多く、その割合が非正規全体の6割を超えたという統計資料*7もある。しかし、正社員の地位を求めながら已むなく不安定で低賃金の非正規労働に甘んじている労働者の保護は、とくに、2008年9月に起きたリーマン・ショック*8以降、社会的な課題となってきた。

そうしたなか、労働契約法は、2012年に、非正規労働者の雇止め制限法理(頻回の更新や使用者の言動により、労働者に今後も契約が更新されるとの期待権が生まれたとき、使用者は期間の終了を理由に契約を解消できない)を法定化し(同法19条)、さらに、有期契約の更新が2回以上で期間が5年以上継続したとき、労働者に無期契約への変更を申し出る権利を付与し(同18条)、同一事業者間における有期労働者と無期労働者の賃金等の不合理な差別を禁止する条項(同20条*9)も設けた。また、これと時期を接して、

*1：労働契約に期間を定めた労働者。労基法は期間の上限を原則3年とする(14条)。期間の到来により契約が終了するが、更新は自由。有期契約の締結に特別な条件(入口規制)もない。解雇規制が厳しいとされるわが国では、景気の変動に応じた雇用調整弁として利用されることが多い。

*2：わが国の生産年齢人口(15歳～64歳)は、1995年の約8700万人をピークに、2040年には6000万人以下となることが推計されている。

*3：2017年12月、(株)野村総研がオックスフォード大学との共同研究として、国内601種類の職業について、それぞれ人工知能やロボット等で代替される確率を試算し、10～20年後に、日本の労働人口の約49%が技術的に代替可能との推計結果を発表し、話題となった。物理的労働よりも、医師、弁護士等の知的労働部分の代替が先行するとも言われている。

*4：子どもを産む意思や能力のことではなく、就業者1人当たり、あるいは就業1時間当たりが生み出す成果。国際比較をするにあたっては、成果＝GDP(ただし、その質は問われない)として計算するのが一般的で、わが国の国民1人当たりのGDPは、2016年統計で424万円(OECD加盟35国中の17位)、就業者1人当たりの労働生産性は834万円(同21位)との数値が発表されている。

*5：名称の如何にかかわらず、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者のそれと比べて短い労働者。

*6：他の柱として、「長時間労働の規制(休暇の確保、副業の奨励)」、「裁量労働性・アウトプット重視型労働(働いた時間よりも成果を評価)の拡大」、「雇用の流動性(転職支援、解雇規制の緩和)の確保」等があげられている。

*7：総務省の労働力調査(2018年4月～6月平均の速報値)。役員を除く雇用者5579万人のうち、正規は3484万人、非正規は2095万人で、やむを得ず非正規という労働者は259万人(13.1%)とされている。

*8：米国投資銀行のリーマンブラザーズが破綻したことを契機に発生した世界的な金融恐慌で、わが国では、自動車メーカー等の大量の非正規労働者が雇止め等により職を失った。2008年末から2009年の正月にかけてNGOや労働組合が職場や住居を失った労働者の救済を掲げ、日比谷公園に開設した年越しテント村をめぐる多方面からの論争は記憶に新しい。

*9：20条は、労働条件の相違に関し、①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(「職務の内容」)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲(「人材活用の仕組み」)、③その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと、規定している。

別表 1

番号	事件名	裁判所	判決日	掲載誌	不合理性が肯定された条件	不合理性が否定された条件
1	東京メトロコマース事件	東京地判	H29.3.23	労判1154号 5頁	早出残業手当の割増率	本給 資格手当 賞与 住宅手当 退職金 褒賞
2	ヤマト運輸事件	仙台地判	H29.3.30	労判1158号 18頁	なし	賞与の計算方法 (支給月数, 成果査定の計算方法)
3	日本郵便事件	東京地判	H29.9.14	労判1164号 5頁	年末年始勤務手当 住居手当 夏期冬期休暇 病気休暇	外務業務手当 早出勤務等手当 祝日給 夏期年末手当 夜間特別勤務手当 郵便外務・内務業務精通手当
4	学校法人大阪医科薬科大学(旧大阪医科大学)事件	大阪地判	H30.1.24	労判1175号 5頁	なし	賃金・賞与 年末年始等の休日の賃金支給 年休の日数 夏期特別休暇 私傷病の欠勤 医療費補助
5	学究社事件	東京地裁 立川支部判決	H30.1.29	労判1176号 5頁	なし	賃金
6	日本郵便事件	大阪地判	H30.2.21	労経速2338号 3頁	年末年始勤務手当 住居手当 扶養手当	外務業務手当 早出勤務等手当 祝日給 夏期年末手当 郵便外務業務精通手当
7	井関松山ファクトリー事件	松山地判	H30.4.24	LEX25560139	物価手当	賞与
8	日本郵便事件	佐賀地判	H29.6.30	労経速2323号 30頁	なし	基本賃金 通勤手当 割増賃金 非番日勤務の割増率 祝日給 早出勤務等手当 外務業務手当 賞与 作業能率評価手当 特別休暇
9	日本郵便事件 (佐賀地判の控訴審)	福岡高判	H30.5.24	裁判所ウェブサイト	特別休暇	基本賃金・通勤手当 祝日給 早出勤務等手当 夏期・年末手当(賞与) 作業能率評価手当 外務業務手当

パートタイム労働法には待遇に関する差別禁止規定と均衡規定が設けられ（同法8条、9条）、労働者派遣法も、派遣社員と派遣先社員との間の賃金や教育、福利厚生施設の利用等の均衡を、派遣元や派遣先の努力義務から配慮義務に格上げした（同法40条）。

3 最高裁判決と新法の制定 （自由な労働契約の規制）

しかし、非正規と正規の各均等・均衡規定は、その要件の厳格さ、抽象性から実効性に乏しく、ましてや、派遣法は配慮義務に止まっていたから、司法的にも行政的にも十分な非正規救済機能を発揮できず、2010年代以降、非正規労働者から不合理な待遇の是正を求める訴訟が、多数、提起された（別表1参照）。そうした中、2016年12月、「働き方改革」を検討する政府委員会は、東京オリンピックまでの好景気予測を追い風にして、非正規と正規の「同一（価値）労働・同一賃金」*10を前面に押し出し、いかなる待遇差別が不合理となるかのガイドライン案*11を公表した。

今回の二つの最高裁判決は、このような経緯のもと、有期雇用の待遇是正に関する判断手法やその結論を示したものである。上記ガイドライン案との関係を含め、これからの同種訴訟の解決指針となり、今後の雇用政策等にも大きな影響を与えるものだろう。そして、この最高裁判決から約1ヶ月後の6月29日、多数の「働き方改革」関連法案が一括採決され、その中の一つとして、パートタイム労働法8、9条と労契

法20条を合体させた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（「パートタイム・有期雇用労働法」）が成立した。

パートタイム・有期雇用労働法は、有期契約・パートにおいて不揃いであった正規と非正規の均等・均衡待遇の保障を整合、強化（自由な労働契約への介入）したものだ。主要なポイントは、ア）正規と非正規との不合理な差別の禁止（同法8条、10～12条）、イ）正規と同視される非正規の差別的取り扱いの禁止（同9条）、ウ）非正規の待遇の内容と正規との待遇相違に関する使用者の説明義務、説明を求めたことに対する不利益取り扱いの禁止（同14条）、エ）行政によるADRの拡充（同22条～26条）の4点である。不合理差別の具体例が指針として示される予定だが（同15条）、上記ガイドライン案がそのまま指針となることが確実視され、既に厚労省から指針のたたき台も示されている。労働者派遣法も、派遣元が同様な不合理差別禁止義務を負う改正がされた（同法30条の3。ただし、30条の4により一定の要件を満たした労使協定によりア）とイ）の適用は排除され、厚労省が示す同地域の同業種の賃金水準との均衡で足りるとされる）。

これらの法律は2020年4月1日から施行される予定だが（中小企業は2021年3月31日まで猶予）、二つの最高裁判決は、パートタイム・有期雇用労働法を先取りするような内容となっており、今後の同法の解釈、運用にも大きな影響を与えることが予想される。そこで、以下、二つの判決内容を簡潔に説明する。

*10：ヨーロッパにおける女性差別禁止の一つとして、職種が違って同一価値と評価される労働に従事する男女の賃金差別禁止から始まったものであるが、ILOは、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」を憲章前文に挙げ、「同一価値労働同一賃金」を最も重要な原則の1つとしている。労契法3条3項は「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」との理念規定を定めている。

*11：https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190750.pdf
ヨーロッパでは非正規の賃金は正規の80%程度であるのに対し、わが国は60%に止まっているとされ、ヨーロッパ並みの水準に引き上げることを目指している。

4 ハマキョウレックス事件

従業員4500人余りの運送会社にトラック運転手として2008年から半年契約で勤務し、契約更新していたXが、2013年に、職務の内容が正社員と同一なのに各手当（別表2参照）の支給がないのは労契法20条違反だとして、正社員と同様の地位の確認や差額賃金の支払いを求めたものである。

地裁と高裁で判断が異なるが、最高裁は、Xと正社員とは「職務内容」は同じでも「人材活用の仕組み」が異なるとした上で（この点は地裁、高裁も同判断）、各手当についての相違を、手当ごとにその目的や実態を見極め、Xと正社員との労働条件の相違に応じた待遇の差別として不合理か否かを判断し（この点は高裁も同様で、パートタイム・有期雇用労働法の8条も同様に規定された）、住宅手当以外の差別は不合理と認定し、差額の支払いを不法行為による損害賠償として肯定している（高裁と最高裁では、基本給や賞与、退職金の相違は判断の対象となっていない）。

5 長澤運輸事件

従業員約70人の運送会社に定年（60歳）まで運転手として勤務し、その後、65歳までの予定で期間6ヶ月ないし1年の有期嘱託再雇用されたX1～X3が、定年前と同じ仕事をしているのに賃金総額が約79%まで減額しているのは労契法20条違反だとして、正社員と同様の地位もしくは差額賃金の支払いを求めたものである（定年前後のXらの賃金は別表3のとおり）。なお、Xらの基本給とされた部分は、定年前から約2～10%減少していた。

1審（東京地裁）は、i）本件も労契法20条が適用される事案とし、ii）Xらの職務内容や人材活用の範囲は正社員と同様で、待遇を異にするその他の事情は存在しないから（定年後再雇用という事情は考慮要素とすべきでない）、iii）Xら嘱託社員に適用される特別な就業規則は労契法20条に違反して無効となり、正社員の一般就業規則がXらにも適用されるとして、Xらの地位確認を認めた。

別表2

	正社員	契約社員X	地裁	高裁	最高裁
基本給	年齢給 勤続給 歩合給	時給(1150円) 昇給—原則なし Xは10円昇給	×	—	—
手当	無事故(1万円)	なし	×	○	○
	特殊勤務(1～2万円)	1万円	×	○	○
	給食(3500円)	なし	×	○	○
	住宅(5千～2万円)	なし	×	×	×
	皆勤(1万円)	なし	×	×	○
	通勤(距離等に応じ)	3000円限度	○	○	○
	家族	なし	×	—	—
賞与	会社業績に応じ	原則なし	×	—	—
退職金	5年以上の勤務	原則なし	×	—	—

別表 3

	正社員 (定年前)	有期嘱託 (定年後)
基本給	在職給, 年齢給 能率給, 職務給	基本賃金 歩合給 調整給
手当	精勤(5000円)	なし
	時間外手当	あり
	無事故(5000円)	あり
	役付き (1500~3000円)	なし
	住宅(1万円)	なし
	通勤	あり
	家族(5000円~ 1万5000円)	なし
賞与	基本給×5	なし

これに対して、原審（東京高裁）は、会社は、60歳を超えた高年齢者の雇用確保措置を義務付けられ、定年退職者の継続雇用に伴う賃金コストの無制限な増大を回避する必要があること等を考慮すると、定年退職後の継続雇用における賃金を定年退職時より引き下げることで自体が不合理であるとはいえず、また、定年退職後の継続雇用において職務内容等が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われており、会社がXらについて正社員との賃金の差額を縮める努力をしたこと等からすれば、Xらの賃金が定年退職前より2割前後減額されたことをもって直ちに不合理であるとはいえないとして、Xらの請求を棄却した。

しかし、最高裁は、定年後再雇用という事実が、労契法20条が待遇差別の考慮要素と認める「その他の事情」に該当する場合があることを肯定したものの、

各賃金項目についての待遇差の不合理性を当該定年後再雇用という事実との関係において個別に判断する必要があるとし、結論として、精勤手当の差別は不合理として差額の支払いを不法行為に基づく損害賠償として認め、また、精勤手当を時間外手当の算定基礎に含めないことも同条に違反するとして、残業手当の再計算を命じた。この最高裁判決は、「その他の事情」による待遇差別の必要性について使用者に一定の経営裁量権を認め、本件における基本給や賞与（その目的や性質は多義的であるが）についての待遇差別は、不合理なものとはまではいえないとしている。

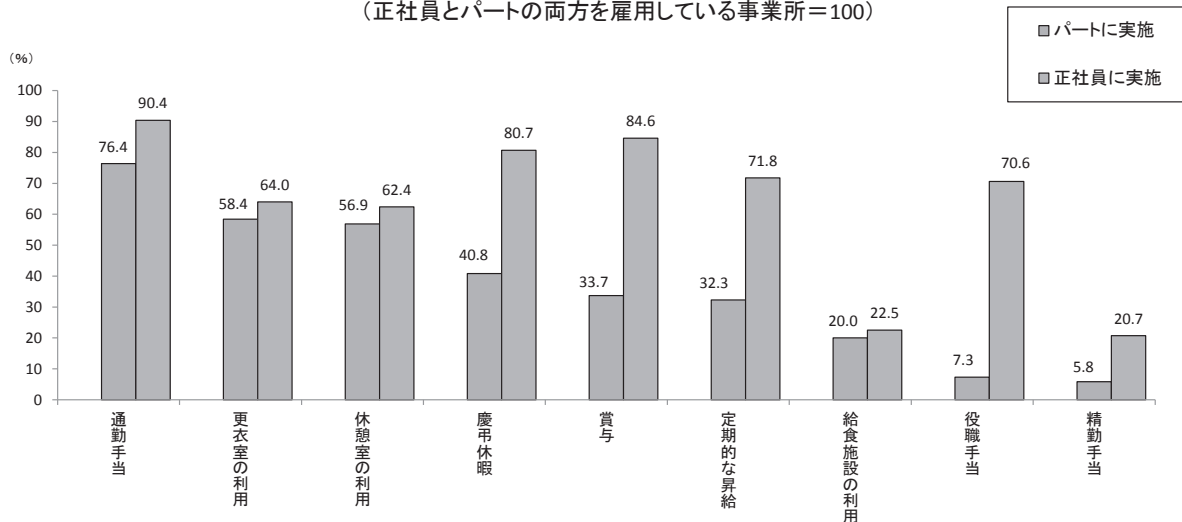
6 2020年代を見据えて（ポスト・東京オリンピック、教育改革、働き方改革）

以上のとおり、判例や新法は、非正規と正規の格差を是正するため、自由な労働契約の規制にかなり踏み込んでいる。オリンピック景気のなか、人手不足は深刻で、大手企業では、有期契約社員の無期化やその他の待遇改善（手当の増額、雇用年齢の延長等）による囲い込みが盛んだが、多数の非正規職員を抱える企業などでは、正規職員の手当カット等による逆調整や、労働契約そのものを回避したフリーランス的労務の活用増が予測されている。また、今後の景気変動や、AIによる知的労働や汎用的労働の代替が進めば、法適用の局面は大きく変わる可能性もある。2020年には戦後最大と言われる教育改革も控えている。憲法改正論議とともに、灼熱のオリンピックイヤーは、教育と働き方という市民社会の根幹の変節点となるのかもしれない。非正規と正規の垣根が一体どのように取り払われていくのか、「同一（価値）労働・同一賃金の原則」の解釈や運用から目を離すことはできない。

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○ 正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



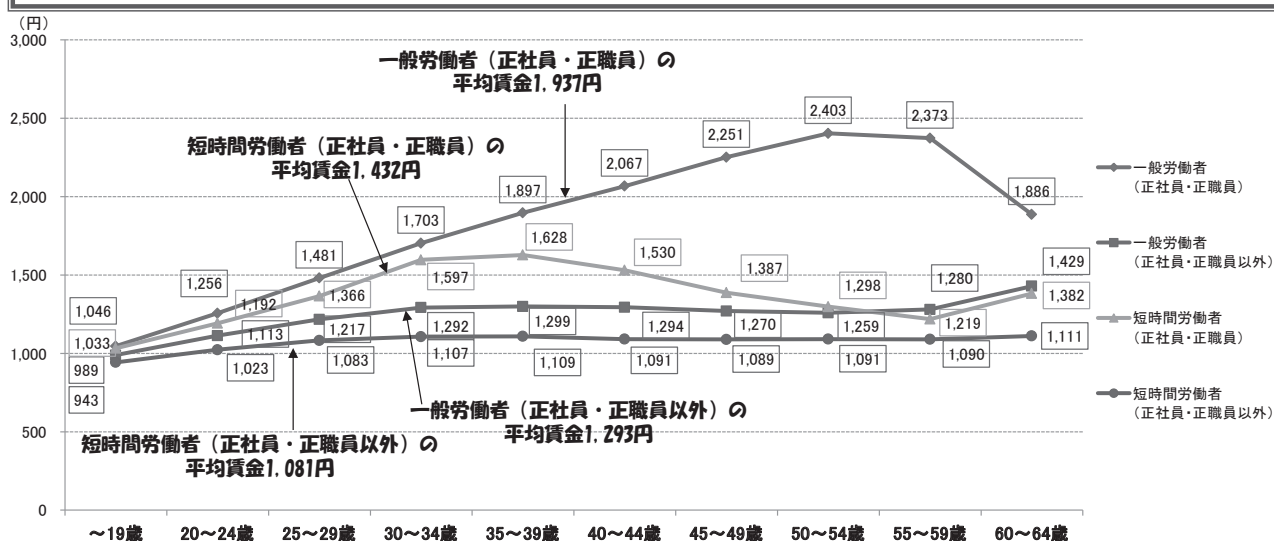
(資料出所) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)」(平成28年)

※複数回答

注: 1) 上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

労働者の賃金カーブ(雇用形態別・時給ベース)(平成29年平均)

- 一般労働者(正社員・正職員)の平均賃金は1,937円、一般労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金は1,293円となっている。
- 短時間労働者(正社員・正職員)の平均賃金は1,432円、短時間労働者(正社員・正職員以外)の平均賃金は1,081円となっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成29年) 雇用形態別表: 第1表

(注) 1) 賃金は、平成29年6月分の所定内給与額。

2) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3) 一般労働者: 常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。

4) 短時間労働者: 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

5) 正社員・正職員: 事業所で正社員・正職員とする者。

6) 正社員・正職員以外: 事業所で正社員・正職員以外の者。

同一労働同一賃金をめぐる 最高裁判決と今後の課題

日 時

平成30年9月1日(土)10:50~12:30

出席者

労働者側：徳住 堅治 会員(25期)

使用者側：岩出 誠 会員(29期)

司 会：光前 幸一 会員(29期)

光前：ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件（両事件の概要は、6頁をご覧ください）について、当委員会の徳住堅治委員と岩出誠委員のお二人から意見をうかがいます。

徳住委員は、労働者側の代理人として、また、岩出委員は主に使用者側の代理人として、長年にわたり数多くの労働事件を手掛けており、労働法の体系書や個別論文も記され、大学・法科大学院等での講座も担当されてきましたので、若い弁護士の中には既に警咳に接しているという方もおられると思います。

1 概括的な感想

光前：それでは、ウォーミングアップということで、概括的な感想を徳住委員からお願いします。

徳住：労働契約法20条が平成24年8月10日に施行されて以降、同条をめぐる多くの裁判が提起され、同条の判断枠組みの解釈をめぐる対立がありました。二つの最高裁判決によって、その解釈の対立の多くが解決をみたと思っています。

長澤運輸事件について、高裁判決が総合判断説の立場から、相違の全体が社会的に容認でき、不合理ではないと判断をしました。従来から、「個別判断説」と「総合判断説」の対立がありましたが、最高裁は「個別判断説」に立つことを明確にしました。しかし、各項目の個別判断の結果を見ると、最高裁は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が同一だとしても、その他の事情の考慮要素を幅広く取り入れて、ほとんどの項目の不合理性を否定しました。特に、住宅手当・家族手当については、定年前も定年後再雇用された後も、労働者が家族を扶養しなければいけない点、住宅を確保しなければいけないという点では同じであるのに、不合理性を否定したのは問題だと思います。賞与

について不合理性を否定したことも残念です。ただ、賞与については、定年後再雇用を理由とするその他の事情の考慮要素を大変重要視して不合理性を否定しており、今後問題となる定年前の正社員と有期雇用労働者との間の賞与の相違に関する不合理性の判断に対する影響は少ないと思います。ハマキョウレックス事件の個別判断では、住宅手当の相違の不合理性を否定したことには疑問があります。皆勤手当について、高裁判決が相違の不合理性を否定した理由には問題があると思っていたので、最高裁が不合理性を肯定したのは当然だと思います。二つの最高裁判決が示した労契法20条の判断枠組みは、働き方改革関連法案として制定されたパートタイム・有期雇用労働法8条、9条の判断枠組みに繋がっていくと理解しています。

光前：では、岩出委員をお願いします。

岩出：基本的には同じ理解であります。同じ第二小法廷の判決ですが、まず、ハマキョウレックス事件の判決を出し、その判断枠組みを使って長澤運輸事件を判断していますが、労契法20条に関する下級審判例が積み重ねてきた大枠の枠組みを最高裁として初めて確立したというのが、最初の評価です。その中で、最高裁の判断は、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法をかなり意識していると思っています。また、今、出ている同一労働同一賃金のガイドライン案を意識し、さらにパートタイム・有期雇用労働法で確定されるガイドライン（指針）の方向性という将来を見据えた判断を示したと思っています。逆に、だからこそ、ちょっと無理な理由付けがあったかなという気がしています。ただ、明らかに、その情報や方向性を踏まえて判断していますので、その影響力はかなり大きいと思います。長澤運輸事件での賞与についての判断など、その趣旨の説明だけ読むと、一見、不合理だと判断されそうな判示をしながら、総合考

慮の名の下で、定年前との総額の比較など、いろいろな事情を上げて、不合理ではないとしています。そこに論理的に一貫していない感覚を持ちます。逆に、ここでの賞与の趣旨解釈が、定年後再雇用ではない者にも使われると、使用者にとって大きな負担となるのではないかと感じられます。いずれにしても、今まで下級審で様々に出ていたか、あるいはガイドライン案に出ていた個別具体的な手当の不合理性の判断につき、最高裁が判断を示した点は、あくまで事例判決ではありますが、それなりの一定の影響を持ち、これからの裁判例に反映していくのではないかと予想しています。

2 基本給と手当で 不合理性判断に違いはあるか

光前：賃金は、大きく基本給と諸手当の部分に分かれますが、判決は、手当については各手当の性質や目的をよく考えて、非正規と正規とで相違していることに不合理性があるかを判断しろと言っています。そこで、例えば、住居手当と交通費について、正規には長く会社にいてほしいから支払うが、非正規はいつ辞めるか分からないので、交通費は払っても住居手当までは払わないという経営判断が有りうと思うのですが、今回そういう経営判断は否定（経営判断の逸脱、濫用）されたということでしょうか。

徳住：住居手当について、正社員には配転があり、住居費がかさむので補助する考え方と、長期雇用を確保する人材活用の仕組みのために補助するとの考え方がありました。最高裁は、ハマキョウレックス事件において、人材活用の仕組みの考え方を削って、配転により住居費用がかさみ、それを補助するために正社員に住宅手当を支給するのは不合理ではないと判断をしている点が注目されます。



徳住 堅治 会員

岩出：同意見です。ハマキョウの場合は明らかに、転居を伴う配転の有無に基づく住宅手当不支給の不合理性否定の判断をしています。ところが、長澤運輸の場合は転勤の有無に違いがないことから、定年後再雇用とこれに絡む総合考慮を持ってきて、不合理ではないと言っているわけです。

光前：そうすると、先ほど述べたような理由で住居手当の支給について差別することは許されないということになるわけでしょうか。

徳住：ハマキョウレックス事件の最高裁判決は、そのように読むべきだと思います。

岩出：下級審では、そういう判断が出ています、最近でもね。しかし、最高裁はそこに触れていないです。移動の範囲や定年後再雇用とこれに絡む総合考慮で決めていますから。

徳住：最高裁は人材活用の仕組みの理由付けをあえて削っています。その通りだと思います。

光前：通勤手当について、長くいてほしい人には払うけれども、いつ辞めるか分からない人には払わないというのは。

徳住：それは、駄目だということです。

光前：分かりました。皆勤手当や残業代の支給割合なども同様ですね。次に基本給ですが、長澤運輸事件では、職務内容や人材活用の仕組みに差はないのに、基本給の差について不合理とはいえないと判断しています。この点は、どうでしょうか。

徳住：この最高裁判決は、项目的に不合理性判断をする立場に立ちながら、項目が相互に関連している場合は、関連している項目をグループとして判断する手法をとり、基本給につき数項目をグループ化しています。それは妥当だと思います。長澤運輸事件では、正社員に支給される在職給・年齢給・能率給・職務給のグループと、嘱託社員に支給される基本賃金と歩合給、調整給のグループとを一纏めにして比率を出して不合理性判断をしています。

定年後再雇用ですから、社会的に20%前後の格差があることを前提にしながら、このグループの格差が2%から12%程度の差であり、不合理ではないと判断しました。

光前：ときどき、手当の不合理性が厳格に判断されるのであれば、手当はなくして、企業の裁量性が広い基本給一本の給与制度にしてしまえばいいというような意見が出ますが、その点について岩出委員はどのようにお考えですか。

岩出：一つの考え方だとは思いますが。話は少し変わりますが、例えば、具体的に、長澤運輸事件で、基本給の差が20%以内であることを例示するなど、総額の相違の程度を考慮要素に入れているのです。新聞報道や研究者のコメントには、総額は関係ない、目的・趣旨が問題だと言っているものもあります。しかし、そうではない。総額の相違も不合理性の判断要素に入っているのです。そこで、同業者等の動向、相違の程度も参考になり得ます。例えば、8月10日に、人事院が、あくまで定年後再雇用の問題なのですが、3割の差まで減額を認める改正をする国家公務員法改正案を提出すると報じられていますが、これも、一つの要素になると思います。ただ、これはあくまで定年後再雇用のものだから、これが定年後再雇用でないものでどれだけ差をつけるかという、先ほどの、今回の判決では取り上げなかった人材活用の仕組みの相違という要素も加味される判断はあり得ると思います。最高裁が否定した住居手当の問題とは異なる判断手法を否定したものとは思えません。

光前：仕事は同じですが人材活用の仕組みが違っていたハマキョウレックス事件では、労働者が基本給の相違を裁判の争点としていなかったのですが、判決を読むと、正規と非正規の基本給はだいぶ違っていたと思います。職務は同じでも人材活用の仕組みが違うということで基本給に大きな差をつける

というのは、不合理ということになってくるのでしょうか。

徳住：日本の賃金形態は長い間、正社員は職能給・年功給、有期雇用労働者を含む非正規労働者は職務給・時間給で支給されてきました。賃金形態が異なる労働条件の相違の不合理性をどういう手法で判断していくかは大変難しい問題を提起すると思います。ただ、今回パートタイム・有期雇用労働法8条、9条では、「基本給、賞与、その他の待遇」と明文化されたので、今後は、手当から賞与・基本給・退職金に論争が広がっていくと思います。その場合、難しい考慮要素がいろいろと出てくる可能性があります。労使間の論争は激しさを増すと思います。

光前：手当差別の不合理性について厳しく判断されることから、基本給についての相違についても、その理由をきちんと説明できるようにしておかなければならないということですかね。

岩出：先ほど徳住委員が言われたように、パートタイム・有期雇用労働法8条には、不合理性の判断対象に基本給が入っていますね。だから給与体系の違いとか職務給とか、きちっと説明できるようにしなければ責任が問われる関係にはなり易くなっていますね。

3 合理性、不合理性の主張立証責任、使用者の説明義務

光前：新法は14条で、使用者に待遇が違ふことの説明義務を課しましたが、裁判になったときの不合理性の主張立証責任についてはどうなるのでしょうか。

岩出：下級審でも言われてきたように、労働条件の相違が不合理であるか否かの判断は規範的評価を伴うものであるため、当該相違が不合理であるとの評価を基礎付ける事実については当該相違が同条に

違反することを主張する労働者側が、当該相違が不合理であるとの評価を妨げる事実については使用者側が、それぞれ主張立証責任を負うというスキームを、ハマキョウレックス事件最判が確認したものと思いますね。

光前：不合理かどうか分からないグレーゾーンについては労働者が立証しないと負けてしまうということですか。

徳住：主張立証のターゲットは、あくまでも不合理性だと思います。労働条件の相違の合理性・不合理性判断において、合理性ゾーン・グレーゾーン・不合理性ゾーンの三つのゾーンがあることはその通りです。労契法20条は、「合理的なものでなければならぬ」ではなく、「不合理と認められるものであってはならない」と定められたので、不合理性のゾーンのみが違法で、グレーゾーン・合理性のゾーンは違法とされない構造になっています。私は、この規定の仕方に問題があると思っています。最高裁判決は、不合理性に関する評価根拠事実を労働者側が主張立証し、評価障害事実を使用者側が主張立証しなさいと述べています。これは、規範的要件の主張立証責任に関する通説的見解を述べただけだと思います。

岩出：グレーゾーンというのは、不合理性が問題であるか否かという、判断の方で影響してくるんですよ。両判決は、「不合理と認められる場合」とは、労働条件の相違が不合理であると評価することができるものであることをいうとしています。ですから「合理的でないもの」と同義ではなく、合理的とは言えないが不合理とは言えないグレーゾーンを許容することを明示したことになるものと解されます。

光前：グレーゾーンが出てきたときに、グレーゾーンが存在して、この事件はグレーゾーンに入りますねということになった場合には、労働者側の負けということですね。

岩出：立証責任の問題としてはね。

徳住：そうなりますね。

4 賞与の差別について（定年後再雇用という事情の重み）、労使交渉

光前：長澤運輸事件で、労働者側が賞与の差別については負けていますね。これは、賞与についてはグレーゾーンに入っちゃったということなのか、それとも…。

徳住：賞与に関して、長澤運輸事件の最高裁判決は、定年後再雇用であるとする「その他の事情」の判断要素を重視して、不合理でないと判断をしたと思います。定年後再雇用の場合、雇用期間が短いことと、老齢厚生年金の支給があること、調整給の2万円が支給されていることの事情を考慮して、賞与を払わなくても不合理性はないと判断しました。グレーゾーンのことを言っているのではないと思います。定年後再雇用の事情を、「その他の事情」の判断要素に広く取り入れていると思います。

岩出：先ほど述べたように、賞与の目的からだけ言ったら、非正規と正規を差別する理由はなくなってしまう。しかしながら、定年後再雇用に絡む諸事情を総合考慮して不合理ではないというところに落とし込んでいる。だから、これは、定年後再雇用でなかったら、変わってしまう可能性はあるということになります。

徳住：その指摘は、将来重要な意味を持つと思います。最高裁は、賞与の性格について労務の対価の後払い・功労報償・生活費の補助・労働者の意欲向上の四つを述べていますが、これらの賞与の性格は非正規労働者に賞与を払わない理由付けには全くならないと思います。長澤運輸事件・最高裁判決は、先ほど述べたように定年後再雇用の様々な事情を捉えて不合理性判断をしたと理解しています。



岩出 誠 会員

岩出：最高裁は、もう一つ、ここで「嘱託乗務員の賃金（年収）は定年退職前の79%程度となることが想定されるものであり、嘱託乗務員の賃金体系は、〈中略〉、嘱託乗務員の収入の安定に配慮しながら、労務の成果が賃金に反映されやすくなるように工夫した内容になっている」という事情も加えて不合理性の不存在を判断しています。

光前：その結果、不合理じゃないということではなくて、不合理とまでは認定できなくなったということですか。60歳以上の有期雇用については労基法も雇用期間の上限を3年から5年に延長するなど、いろいろな特例を認めていますから。

岩出：判決文からは、立証責任による判断ではなく、明確に、「不合理と認められるものに当たらない」と判断したものと解されます。

光前：そうすると、非正規と正規の賃金総額の差が、80%ではなく60%ぐらいのときに、非正規だけに賞与がなかったということで、場合によっては不合理と認定される可能性もあるということですか。

岩出：定年後再雇用ではなくてということですか。

光前：定年後再雇用で。長澤運輸事件の場合、非正規の賃金総額は正規の大体80%だったので、それが60%だった場合で、しかも、賞与がなかったときは、賞与を個別判断して、総額が60%しかないから不合理ということになるのでしょうか。

徳住：今後、賞与の性格、決め方が、不合理性判断をするにあたり問題になると思います。ガイドラインや東京大学の水町勇一郎教授の発言からすると、業績貢献が同じであれば同じように賞与を支払い、違いがあれば違いの程度に応じて支払うべきだということになります。

光前：非正規と正規では賞与の支給目的が違う、非正規については会社の業績に連動して支払うが、正規についてはその人の実績・成果に応じて支払うとなっているとき、会社は最近業績が悪いので非正規

には賞与は出ないが、正規についてはその人の頑張りを評価して出すというのはいいのでしょうか。

徳住：それは、賞与と賃金の決定方式を見て、格差が不合理かどうかを判断することになり、難しい問題があります。現状では、正社員には基本給の数か月分にあたる数十万円が支払われ、非正規労働者には定額の5万円～10万円が支払われるといった場合、貢献をどうみるかによりますが、格差が大きいと不合理とみなされる可能性があります。

岩出：あとですね、若干、気になっている点ですが、今回の両方の判決が、結構、団体交渉とか労使交渉の実態・結果を踏まえて判断しているので、それを考えると、例えば、賞与について、非正規労働者組合から、賞与よりも基本給を上げてほしいという労使交渉がもしあったとすると、どうになってしまうのでしょうか。私は、それはそれで不合理ではないと思いますね。もちろん、トータルが上がったということで、変動するよりもベースを上げた方がいいということはあるうるのです。

5 不合理が認定されたときの効果 （正規と同様な待遇の地位確認が認められるのか）

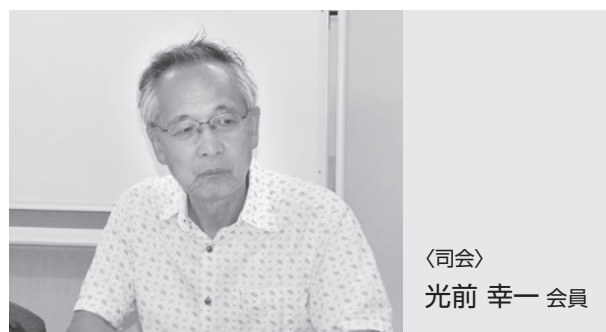
光前：それでは、不合理差別に違反した場合の効果ですが。

岩出：両判決により、労契法20条自体には補充効がないということがほぼ確定されたということですね。ここは大事なところだと思います。

徳住：補充効の問題は、均衡・均等待遇の問題だけではなくて、男女差別事件等を含めて差別全体にかかわる問題です。わが国の場合は、差別事件で差別無効とされても補充効は基本的に認められず、損害賠償として処理されてきました。ところが、ドイツでは、差別があり無効と判断されれば、その比

比較対象労働者と同じ地位を認める処理が判例・法律でされています。どういう問題が起こるかという点で、例えば、通勤手当が不合理だとして損害賠償で処理すると、口頭弁論終結時以降の損害については、労働者は再度裁判を起こさざるを得ないことになります。また、安全靴を付与しないのは不合理な差別だと認定された場合、損害賠償だけの処理であれば、その労働者は安全靴をもらえないまま労働せざるを得ない問題があります。そういう点から、補充効を認めないのは、差別制度の是正問題の観点から問題があると思っています。私は、立法的解決が図られるべきだと思っています。私が昭和49年に担当した男女差別定年制（女性47才と男性57才）が無効だとされ、女性47才定年制が無効とされました。その場合、女子差別定年制が無効となり女性は定年制がなくなるのか、男性と同じ57才定年制になるのかという議論がありました。最高裁の当時の裁判官会同の記録を見ると、男と同じようにしないと女性には定年制がなくなり逆差別が生じるから、合理的な補充解釈により、男と同じ年齢の定年制になると解釈すべだと結論づけています。私は、合理的（補充的）意思解釈をもっと重視すべきだと思います。今回の最高裁判決も、合理的（補充的）意思解釈を認める立場をとっています。ただ、正社員と非正規労働者との間で別々の就業規則に定められているので、補充効を認める解釈は取れないと述べているだけです。仮に、一つの就業規則に定められているのであれば、補充効が合理的意思解釈により認められる可能性があります。この問題は、就業規則で別々に定めればいいのか、一つで定めた場合で違うのかということで、学者の中でも論争になっています。

岩出：そうですね。20条自体には補充効はないけれども、合理的な意思解釈を否定したわけではないです。今回は、就業規則が別規定となっているこ



〈司会〉
光前 幸一 会員

とを両判決とも強調して合理的解釈はできないんだとはっきり言っています。しかし、それは、ちょっといかがなものかと思っています。今まで、芝電化事件（東京地判平22.6.25 労判1016号46頁）など、相当数の下級審判決が、そこを重視して実質的に補充効を認めているからです。

徳住：わが国では差別無効となった場合に、規範的効力・補充効が明文化されていません。私は、当面合理的意思解釈でもっと処理されていくべきだと思っています。

岩出：その問題で、今度、パートタイム・有期雇用労働法9条の差別禁止でも同じ問題が残っています。現状の解釈では、9条にも補充効がないと厚労省も多数学説も言っています。

徳住：ニヤクコーポレーション・大分地判（平25.12.10 労判1090号44頁）がそうですね。

光前：差別は合理的だが、差別の程度が不合理なとき、例えば、賞与について差別を設けることは合理的だが、全く支給しないのは不合理ということで、正規の50%を支給しなさいという判決が出たとき、どういう効力を持つのでしょうか。使用者は将来的にも拘束されるのでしょうか。

岩出：それは損害論のところの議論ですが、日本郵便事件の東京地裁が割合的認定（民訴法248条）をしましたね。

光前：割合的認定というのはどういうものですか。

徳住：丸子警報器事件・長野地上田支判（平8.3.15 労判690号32頁）は、2割以上の格差を設けた場合は同一労働同一賃金の理念である公序に反する（民法90条）として、2割を超える差額の損害賠償を認めました。

光前：将来的な効力はどうですか。

徳住：それは、やれば同じ問題で解決すると。

光前：補充効はない。将来的な形成効はないということですね。

徳住：今の最高裁の考え方は、そういうことではないですか。

岩出：ですから、公序良俗の問題として、今後も続く可能性は高いということではないでしょうか。夏期合同研究のパネルディスカッションで議論したときに、元東京高裁判事の難波孝一会員も、丸子警報器事件を引いて、民訴法248条を持ち出さなくても、割合的認定ができる趣旨の発言をしていました。

徳住：男女差別事件で補充効を認めた唯一の判決が、芝信用金庫事件・東京高判（平12.4.19 労判783号36頁）です。この判決は、労基法の4条・13条を類推適用して、規範的効力を認めて、地位を認めました。

光前：それは、均等と均衡の両方で。

徳住：そうです。

岩出：あの事件は、実態は年功序列だと認定して、昇進した資格確認請求を認めた特異な事件ですね。

徳住：大論争になりました。

岩出：ただし、昇進した資格確認請求を認めたのは、その一件だけです。その後は、地位確認は認められていない。

6 不合理差別の是正方法 (正規の待遇ダウンは禁じ手か)

光前：不合理な差別があるということになったときの是正方法ですが、例えば、ある手当を正規にだけ支給するのはおかしいという判決が出た場合に、正規の手当をなくして不合理を解消する措置は認められるのでしょうか。使用者としては、ない袖は振れない時もあるわけで。

岩出：夏期合同研究で議論したときに、難波孝一会員が指摘していたのは、必要性の問題だと。本当に会社が経営上おかしくなっていればありうると。

そういうことがないのに、均等待遇によって払えという理由だけで下げるのはおかしいと。最近新聞報道された、JP（日本郵便）での家族手当等の統廃合も、私は、基本的に言えば、労契法10条の判断として処理されることになると思います。

徳住：JP差別裁判では、東京地裁判決・大阪地裁判決とも、住宅手当の相違を不合理と判断しました。ただ、東京地裁は正規の60%しか認めませんでした。ところが、最近JPが住宅手当を全部廃止するという動きをとりました。

光前：労使合意があったのですか。

徳住：ありました。正社員の労働組合が、廃止を受け入れたのです。今後、正社員の賃金を引き下げる動きが出てくると思われますが、政府は望ましいことではないと述べています。正社員の給与を引き下げるのであれば、就業規則に基づく労働条件の不利益変更の問題として合理性が問題となります。そこでは、正社員の労働組合の真価が問われると思います。

7 無期転換制度（労契法18条）との関係

光前：有期から無期への転換制度が今年の4月から動いているわけですが、あれは、転換してもその他の労働条件は変わらないのが原則で、転換後、他の無期雇用の方と同じ仕事をやっているのに賃金が不合理に差別されているとって救済を求めようとしても、この法律では救済されないことになります。この点については、どのようにお考えでしょうか。

徳住：現実にはその問題は起こっています。JPでは、無期転換権を行使して無期労働者になった人たちの住宅手当は上がらないが、有期の人たちは上がるという問題が生じています。この問題は、パートタイム・有期雇用労働法8条・9条に移行しても、同じ問題が生じます。無期転換した人たちには、労

契法20条が適用されない狭間があることは事実です。しかし、それは、労働者・労働組合がこの狭間の不合理性をどのように解決していくかという問題だと思います。正社員の中にも、多様な働き方が出ており、その多様な働き方のそれぞれのコースごとに格差の問題を整理していく必要があります。これからの問題だと思います。

岩出：現行だと、労契法3条2項の均衡考慮の原則の利用が考えられますが、同条の法的効力が弱いので実効性がありません。ただ、これに関連して是非議論すべき論点に、労契法20条の合理性の判断対象をどうするかという問題があります。長澤運輸とハマキョウレックスの両事件では、あまりこの議論に触れられていない。それに対して、一般的にどうなるのだという点を詰めておく必要があります。労契法20条では有期と無期の相違とされていました。しかし、パートタイム・有期雇用労働法8条ではどうなるのでしょうか。実は条文の差異があります。8条では、通常の労働者との比較だと書いてあります。では、通常労働者とは何かというと、正社員なんです。もっと言うと、ガイドライン案を見ると、「ここで言う無期雇用フルタイム労働者とは、いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者を含む全体を」と、全体と比較されています。この問題は、裁判例では、JPの中でも分かれていて、誰と比較するのかまだ確定されていない。

8 不合理性の比較対象者の選定

光前：徳住委員は、不合理性を検討する場合の比較対象者についてどのようにお考えでしょうか。

徳住：それは、通常の労働者でいいのではないですか。問題は、メトロコマース事件の場合に、対象を正社員全体にして、職務内容と職務内容及び配置の変更の範囲が異なっているのだから、相違が不合理で

はないと判断をしました。正社員の中にもグループがあるので、最も比較対象が可能な、職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲が同じようなグループを抽出して、比較することはありえると思います。

岩出：そうすると、無期転換して労働条件が有期の時のままである労働者がたくさんいるわけです。つまり、低い地位をそのまま持っている無期のグループがいます。そのグループと有期労働者を比較しても待遇の差がなく、非正規の労働者の待遇向上にはつながらないことになりかねません。そこで、「いわゆる正社員を含む無期雇用フルタイム労働者を含む全体」との比較と指摘するガイドライン案が意味をもってくるのではないかと考えられます。

徳住：JPの場合も、正社員の中に、配転・昇給がない新一般職が作られ、比較可能だったのです。正社員の中から、比較対象のグループを見つけ出すことができるかが、今後鍵になります。長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件は、いずれもトラック運転手の事件であり、トラック運転手相互の比較ができました。今後は、正社員をグループ分けして比較対象していくことになると思います。

岩出：ただ、今回、最高裁の判決を見ると、職務内容と変更の範囲（人材活用の範囲）だけではない、それに関連しない、その他の事情も総合考慮すべきことが確認されています。

光前：最も類似する正規雇用の人を選定して比べないと理解するのではなく、正社員全体と比べなさいということでしょうか。あるいは、労働者において任意に比べ易い誰かを選択できるということでしょうか。

徳住：全体と比べても、職務内容、人材活用の仕組みが異なれば不合理性判断で否定されてしまう可能性が強くなると思います。

岩出：9条の場合は、職務内容及び職務内容変更範

囲の同一性が求められますが、8条の場合は、均衡論ですから、正規社員全体との待遇差のバランスも考慮されることになり得ると考えます。

徳住：その問題はあります。職務内容、職務内容及び配置の変更の範囲が異なっている、その違いに応じたものを与えなさいというのが均衡原則です。

光前：そここのところがよく分からなかったのです。大きな会社では、いろんな正規、非正規の人がいるわけで、正規どうし、あるいは非正規どうしの間で不合理な差別があるとき、非正規の人は誰と比較できるのか。優遇されている正規と比較して、「私も、同様に優遇しろ」と言えるのか。あるいは、不遇な正規の人と同程度に我慢を強いられるのか、あるいはさらに、「あなたは他の非正規より優遇されているから我慢しろ」と言われてしまうのか。改正法審議では、担当大臣は、労働者において比較対象者を選択できると答弁していましたが…。

徳住：誰と比較してもいいのだけれども、職務内容が違えば違うということで、不合理性が否定されるだけだと思います。

岩出：全体のバランスですから、全体を見て、全体との格差が余りにも異常だったら、それはちょっと…ということがあると思います。ただ、あえて全体とすることはなく、基本的には近い人を探して、そのバランスをとるということだと思います。それに、職務内容が違えば不合理性が否定される要素は増えます。これに関連して、長澤運輸事件の事案で、もし9条の施行後ではどうなったのかという問題があります。私見は異なりますが、厚労省のホームページなどを見ると、職務内容及び人材活用の範囲が同一であれば、当然9条が適用される趣旨の説明が出ています。しかし、9条には、適用要件として、さらに、「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において」前述の同一性があることを求め

ています。ところが、厚労省はこの点の検討・考慮を全くしていないのです。この点は法解釈学としては、整合性を欠くと考えます。私は、長澤運輸事件に9条がそのまま適用されるとは思われません。

光前：そうすると、9条事案など殆どなくなってしまうということですか。

徳住：ないですよ。ニヤクコーポレーション事件と京都にもう一件あっただけです。

岩出：他には京都市立浴場運営財団ほか事件（京都地判平29.9.20 労判1167号34頁）ですね。

9 退職金について

光前：今回の判決では、退職金は争点になっていないのですが、退職金差別に問題がありますか。退職金が給与の後払いなのか、功労なのかといった問題はあり、有期の人について給与の後払いというのは考えにくいことですが、有期で何回も更新して長期雇用となっているのに退職金が出ないのは悲しい感じがしますが。

岩出：そういう面もあるでしょうが、そこまでなかなか踏み込んだ判断はしていないですね。

徳住：どういう問題が生じてくるか、まだ予想できないのではないのでしょうか。

岩出：簡単にはいかないのではないかという感覚です。

徳住：手当はほぼ決着してきたのですが、賞与、基本給、退職金の問題は、どういう方法で労働者が問題を提起して、裁判所が判断していくかというのはまだ未確定だと思います。

岩出：あえて請求していないケースもありますものね。

10 産前・産後休暇などでの待遇差

光前：女性が多い職場で、正規社員の産前・産後休暇は有給にし、契約社員の女性は無給にしている

会社がありますね。生まれてくる子に罪はないのに。

徳住：長期雇用のためとか、人材活用のためという理由を最高裁は支持していません。ですから、そのような理由による差別は基本的に不合理な差別になると思います。

光前：総務省の調査では、束縛をきらって非正規を選択している人の割合が60%を超えているという結果が出たようです。調査結果を鵜呑みにするわけではありませんが、やむを得ず非正規となっている方と、自ら非正規を選択している人で違いは出てくるのでしょうか。

徳住：個別案件なので、論じられないのでは。

光前：働き方の多様性に応じた処遇ということですが、ガイドライン案は、福利厚生面での差別は、原則、不合理となるような記載になっていますね。

岩出：統計資料にも現れていますね。その他、休職についても、有期の方には、期間満了まで休職制度の利用を可能とする会社が増えていると思います。

11 まとめ

光前：もっと、いろいろお聞きしたいのですが、收拾がつかなくなりそうなので、そろそろ、まとめていただけますか。

岩出：今、私が考えているのは、働き方改革法自体は2020年4月に施行されることになっています。しかし、この両最高裁の判断は、2020年4月を待たず労契法20条の解釈として、パートタイム・有期雇用労働法8条と同一労働同一賃金ガイドライン案を取り込んだ内容で労契法20条の解釈を言っているわけですから、2021年4月までパートタイム・有期雇用労働法の適用猶予を受ける中小企業を含めて、企業は、現在でも、既にパートタイム・有期雇用労働法8条に対しては対応しなければ高い訴訟リスクを迫られているということになっています。

光前：法律は猶予期間を設けているが、裁判所が動いてしまう。

岩出：そうです。実際、パートタイム・有期雇用労働法8条が争われるのは民事訴訟ですからね。行政指導はないとしても。それで気になったのですが、今回の改正法の中で、同一労働同一賃金のガイドラインが出て、それに対する指導・助言の規定が18条で定められたのですが、勧告に対する違反への企業名公表制度の適用は9条の場合はあるのですが、8条の場合はないのです。

光前：今まで、パートタイム労働法は、均衡については勧告制度がなかったもので、一歩前進とは思いますが。

徳住：今まで労契法20条で定められ、最終的判断は司法判断とする契約法として立法され、厚労省は今までは指導監督する行政責任や権限がなかったのです。厚労省としてはこの分野に行政権限を持ちたいために、8条9条としたのです。労働者側は、これまで裁判制度しか利用できませんでしたが、今後行政を通じた指導監督・公表の制度を利用することが可能となります。使用者にとって、ガイドライン・指針に基づく行政指導の問題は、深刻に受け止める必要があると思います。

光前：今回、行政救済手続きの拡充も大きな目玉にしてはいますね。

徳住：これまで、男女雇用機会均等法の対応等を含めて行政ADRのシステムは、あまり機能していません。ただ、均等・均衡待遇に指導監督するシステムができたことは評価します。

岩出：個人の労働者が、今までなかなか訴訟までは持っていけないケースがあったが、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った行政解決を図れる場合も若干はあることを期待しています。

光前：それでは、このあたりで終わしましょう。有難うございました。

III

働き方の変容と今後の労働法の展望

労働法制特別委員会 同一労働同一賃金 PT 座長 三森 敏明 (53 期)

1 働き方の変容について

働き方改革関連法は、労働規制の強化と緩和に関わる労働基準法など8本を束ねたもので、個人一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする点に目的がある。長時間労働を是正し、子育てや介護をしながらも働くことができる環境の整備、正規・非正規という区別によって収入が変わるのではなく、仕事ぶりによってしっかり賃金を支払う、また高齢者の雇用や転職、再就職の促進などを目指したものである。

そのため、今後、大企業はもちろん中小企業においても例外なく職場の環境や働き方が大きく変わるのであろうし、また、同一労働同一賃金の制度は、中長期的に労働者の人事制度の見直しや、その待遇に大きな影響を及ぼすと思われる。

2 今後の労働法の展望について

● 基本給・賞与・退職金をめぐる問題と賃金制度の枠組み変更の可能性

働き方改革に関連し、パートタイム・有期雇用労働法8条、9条において基本給、賞与に関する均衡原則が明文化された。これにより、正社員は職能給・年功給、有期雇用労働者を含む非正規労働者は職務給・時間給で支給されてきた賃金体系を前提にして、今後は、この異なる労働条件間の「相違の不合理性」をどのような手法で判断していくのが問題になると思われる。すなわち、今後は、労使間においては、正社員と有期雇用労働者の諸手当の支給問題から基本給、賞与、退職金のそれぞれの支給問題に

争点に移り、これらに均衡待遇の原則がどのように適用されるかという点が大きな争点になると思われる。

そして、このような動きを踏まえて、現場の労使交渉や会社の経営判断も巻き込みながら、果たして今後も現行の賃金体系を維持できるか否か、同一労働同一賃金の制度が賃金制度の枠組みにどのような変化や変更をもたらすか否か、なども注目される。

3 不合理な相違が認められた場合の救済方法（補充効の問題）

二つの最高裁判決は、労契法20条自体にはいわゆる補充効を認めない立場を明らかにしたと言えるが、補充効を否定すると、仮に不合理と認められる相違があった場合にその救済をどのように図るのか（立法的解決を志向するのか、合理的意思解釈の問題として処理するのか）という課題が生じ得る。

4 無期転換権行使と労契法20条の適用問題

労契法18条により無期転換権を行使した元有期契約労働者の労働条件は、原則として直前の有期労働契約と同一である。そのため、無期転換権を行使した場合、労契法20条により救済されない事態も生じている。

この問題点は二つの最高裁判決でも直接には言及されていないが、無期転換権行使を躊躇させないためにも、今後、正社員との待遇格差を念頭において、労契法3条2項の均衡考慮の原則を利用した救済や立法的解決を検討すべきであろう。



ジャズピアニスト

桑原 あい さん

テレビ朝日の「サタデーステーション」、
「サンデーステーション」のオープニングテーマの作
曲者で、自ら演奏もしているジャズピアニスト
の桑原あいさん。幼少期より輝かしい受賞歴を
持ち、トップクラスの注目度を誇る若手ピアニ
ストである彼女に、ピアノとの出会いやデビュー
の経緯、それに法律との関わりや普段の生活に
についてもお聞きしました。

聞き手・構成：雨宮 慶，西川 達也
写真撮影：坂 仁根

—— まず、ミュージシャンとしてのルーツをお聞かせください。

最初は音楽教室でエレクトーンという楽器をやっ
ていました。4歳ころからです。姉2人もやっていて、
私も自然に始めたと思います。

小学4年生でコンクールに出て、全日本で1位をい
ただきました。それからはコンクールのためにレッスン
に行っていた感じです。毎日夜中まで。先生がすごく
厳しくて、当時はすごく怖かったです。楽しんでいる
だけでは1位なんて取れない、と。(弾くだけでなく)
踊れとか言われたし…。

—— 作曲も、音楽教室に通う中で自然に興味を持たれた
のですか。

そうだと思います。でも、私は小さいころ作曲は苦
手だったんです。即興が大好きで、もう自由にわーっ
と弾いて。先生には自由奔放過ぎると言われました。
どうやって1曲にまとめるんだというところでいつも
立ち止まっていた気がします。

姉2人は今は作曲家ですが、子供のころも私が作曲
で先生に叱られているのを察して、いろいろ教えてく
れました。作曲するときは何でも姉に聞いていました
が、先生とは戦っていたようなところがありました。

—— ピアノに転向されたのはいつですか。

中2です。

—— 何か理由があったのでしょうか。

ジャズに没頭し始めたのが小学4年生のときです。
それまでは音楽の基本ということで、クラシックをや
っていたんですよ。

でも小4のとき先生が、コンクールで賞を取るには
自由曲はフュージョンがいい、と言って持ってきた
CDのベースが超かっこよくて、いろいろ聴くようにな
りました。ピアノとベースとドラムというトリオの演奏
を初めて聴いたCDは、オスカー・ピーターソンの「ウ
エスト・サイド・ストーリー」なんですけど、聴いたと
きに「どひゃー」ってなったんです。なるほど、ピア
ニストってこういうことができるんだと。それでジャズ
ピアニストになりたいと思ったのが小4。

—— 小4で「ジャズ」ピアニストになりたい…。

そう。でもエレクトーンで全日本に出るんだったら、
ピアノを弾いてる場合でもないんですよね、それで
小6で全日本の1位をいただいたときに、(エレクトー
ンは)もういいやとなっちゃって。

中学生になると自我もはっきりしてきて、先生と衝突も多くなって、このままじゃ続かないと思うようになりました。この段階でピアノにシフトしないと間に合わないということもあって、中2のときにエレクトーンをやめてピアノだけにして、高校もジャズ科のあるところに行きました。でもピアノとエレクトーンってまるで違う楽器で、何でこんなに弾けないんだというコンプレックスがずっと消えなくて。ピアノに自信が少しつき始めたのは、ここ2、3年です。

—— デビューについて伺いますが、最初のCDは自主制作でしたね。

高校卒業後に1人で勝手にドイツに行ったりしたんですが、日本に帰ってきて300枚だけCDを自主制作しました。そのころ割と大人に不信感を持っていて、反骨心から自分だけで作り、ライブのときに売ったりしてました。

—— その自主制作のCDが正式デビューの伏線なのですか。

はい。吉祥寺でそのCDを持って路上ライブをしていたら、今のマネジャーが近くに住んでいて、ふらっと遊びに来たときに私の演奏を聴いてCDを買っていったんです。名刺をもらって挨拶しましたが、大人を信じるもんかという気持ちもありました。

—— そこで大人への不信感再び…。

とても疑っていて、事細かに質問をしたんです。すごく態度が悪かったと思いますけど、彼は毎回会って丁寧に答えてくれるんです。10回ぐらいは会ったかな。今では彼を全然信じてますけど、本当に悪い第一印象だったと思います、私。

この人なら信じられるかなと思っていた矢先の2012年に、タワーレコードのキャンペーンにニューカマーとして出したいがどうか、1、2週間で決めてくれと言われてたんです。えーっ、タワーレコードって気後れする一方で、チャンスは掴まなきゃと思って、やりますと言いました。さっきの自主制作盤にボーナス 트랙を2曲付けることになりました。

タワーレコードは本当の話かな？と思って渋谷のお店に行ったら、何でっていうぐらい一番「でかい」ところに私がいたんですよ。このときにCDデビューすることの責任を感じた記憶があります。

—— 昨年発表されたアルバム「Somehow, Someday, Somewhere」は、ご自身とは50歳近く離れた大御所二人とのトリオでした。どのようなきっかけで共演したのですか。

ドラムのスティーヴ・ガッドと初めて会ったのは、2013年の東京JAZZです。2年後にベースのウィル・リーが来日した時のドラマーがスティーヴで、それを見に行ったときに私のCDを彼と、ウィルにも渡しました。

それ以来、スティーヴがプロデューサーの方に、俺はいつあの女の子と一緒にやるの？という話をしていたらしいのですが、プロデューサーは、女の子の肝が据わって準備ができるまで無理と言っていたようです。

話は変わりますが、私が2015年に曲が書けなくなって悩んでいたときに、スイスのモントルー・ジャズ・フェスティバルというフェスでピアノのコンペティションがあって、私はそれに日本代表として選んでいただいたんです。でもスランプ状態だったので自信がなくて、弾きたくないぐらいだったんです。

そのフェスはクインシー・ジョーンズ*が統括していて、私の演奏前に、賞はどうだっていいからあなたの音楽を弾いてこいと言われて、ああ、そうだよなど。本来、全曲インプロビゼーション（即興演奏）というのはやってはいけないのですが、クインシーにそう言われて、今できることはこれしかないと思った私は全曲インプロシチャったんですよ。

私のステージの後にまたクインシーが来てくれて、「あなたの音楽はちゃんとジャズだし、すばらしい。このまま自信を持って進みなさい、あとは生きるだけだ」と言われたんです。もう涙が止まらなくなっちゃって。挫けていた自分が恥ずかしいし、クインシーが帰っていくとき、何て力のある背中なんだろうと思って。そこで日本に帰る飛行機の中で「The Back」（背中）という曲を一気に書きました。それでスランプを抜けたんです。

*マイケル・ジャクソンの大ヒットアルバム「スリラー」のプロデューサー。超大物ミュージシャン、プロデューサーとして世界中に知られる。

成田空港に着いてすぐにプロデューサーに、クインシーにこう言われた、今、私やる気がみなぎってもうスティーヴとできると思うので、お願いしますと伝えました。その後2年かけてスティーヴとウィルと共演することになったんです。

—— うーん。壮大なストーリーですね。

そうです。長いんです。結構時間がかかって。

—— 二人と演奏してみてどうでしたか。

見なくても耳だけで会話できるというか。深い海の中、母親のお腹の中にあるような感覚で、今までで一番ナチュラルにピアノを弾いていたなと思いますね。

—— 昨年もう一つ発表された「Dear Family」は同世代の石若駿さんとのデュオですね。

初めはCDを作る話はなく、テレビ朝日の「サタデーステーション」、「サンデーステーション」という新しい報道番組のオープニング曲を私と駿君でお願いしますと言われたんです。駿君の音色と私のピアノなら二人だけでやった方が面白そうということで、まず「Dear Family」という曲を作ることに専念しました。

ただ番組のテーマ曲なので、局の方が選べるように20曲ぐらい候補を持って行ったんです。結局「Dear Family」に決まりましたが、他の曲も集めてCDを出すことになりました。

—— 最新作「To The End Of This World」は大勢で演奏されてますね。ラップもあって驚きました。

ラップの「MAMA」という曲は母と喧嘩したときに作った曲です。Daichi Yamamoto 君に、あなたが思うお母さんへの愛情の表現の詩を書いてとお願いしたら、彼はジャマイカと日本のハーフなんですけど、お母さんの生い立ちを書いてきました。お母さんが日本に来て苦しまれたと思うんですよね。私はそれを詩にするのは結構勇気がいることだと思っていて、それが彼のお母さんへの愛情の表現の仕方なんだと思うと、ぐっと来るものがあります。

それと「919」という曲名は集団的自衛権の安保関連法が決まった日なんです。

日本では、音楽家って政治的な発言をしたり、人種のことを言ったりすると叩かれることも多いですが、音楽家の前にまずは一人の人として発言させてほしいと思っています。

—— 一応法律の雑誌なので法律に関する質問をしたいんですが。

大丈夫かな。

—— 先ほど大人に対する不信感って言われたときに、思わず弁護士を頼まなかったんですかってツッコミたかったのですが…。

そのときに弁護士という言葉がまず出てこなかったです。お金もないし。

—— お金はともかく、身近じゃないということでしょうかね。

というか、弁護士さんに頼むとすごく大掛かりな気がしますよね。裁判沙汰になるんじゃないかみたいな。でも、私、裁判とか法律のドラマが大好きなんですよ。

—— どんなものを見られるのですか。

いろいろ見ますよ。松潤（アイドルグループ「嵐」の松本潤さん）が出ていた「99.9」とかもずっと見てたし、「正義のセ」も見てたし。検察の話でしたけど、私大好きで。

—— 法律家になってみたいと思われませんか。

私、絶対になれないと思うけど、検察官になってみたいですね。

弁護士だと情に揺さぶられて泣いちゃったりしそう。

—— どんなところに検察官の魅力を感じますか。

冤罪とかもある中で、責任感という言葉だけでは埋まらない責任感みたいな、そういうすごく価値がある仕事だと思うんです。その人の人生に寄り添うというか。

全然視点は違いますけど、私も音楽を作るときにその人に寄り添うことができたらすごくいいなと思うし、それこそライブとかCDだと、私はお金とか時間をいただいてやっているんだという意味で、その人の人生の中にどうやって喜びを一緒にかみしめられる時間を



音楽を作るときにその人に寄り添うことができればすごくいいなと思う。ライブとかCDだと、お金とか時間をいただいてやっているんだという意味で、その人の人生の中にどうやって喜びを一緒にかみしめられる時間を作るか、と考えます。

桑原 あい

作るか、ということを考えます。

—— 最近ハマっていることはありますか。

私が好きなことは料理です。今日一日が終わるといときに料理をして、ご飯を食べることが大好きです。それとこの間、沖縄でトロリングをしまして。今はハマっているというか、やりたいことは釣りです。

—— オフには常に釣りに行きたい感じですか？

常にではないですけど。オフの日はだいたい島忠に行くか。あっ、島忠ってでっかいホームセンター。

—— 「シマホ」ですね。

「シマホ」です。でっかいシマホが大好きで、私の中ではディズニーランドと思っているんですけど。

近所のシマホに行くか、映画を見に行くか、釣りに行くか、野球。

—— 結構多趣味ですね。でもシマホというのが意外で面白い。

本当ですか。昨日行きましたよ、シマホ。

—— どんなものを見るんですか。端から端まで？

端から端まで。超楽しかったですよ。育てている葉っぱ（観葉植物）に合う植木鉢を買いに。でも植木鉢を買いに行ったら、掃除用品でいいのが出てると買っちゃいますね。

—— ロボット掃除機とか？

違います、違います。カビが落ちる新しいのが出たとか、いろいろあるじゃないですか。

—— 洗剤系？

洗剤系とか、排水溝に入ると匂いがしないやつとか。家をきれいにするのが好きで…。お風呂の桶とか本当に日常の。キッチン用品とか、古くなっていたタッパーを全部変えようと思って、いきなりタッパーを爆買いしたりとか。

—— タッパー爆買い…。

結局昨日も結構な量を買っちゃって。

—— すごく親しみを感ずます、そういうところ。

私、超普通なんです、その辺が。音楽も普段はそんなに聴いていなくて。耳が疲れちゃうんですね。職業病だと思うんですけど、ちょっと耳も休めるといふか。

音楽じゃないことの時間をすごく大事にしていて、結構普通な生活をしています。

プロフィール くわばら・あい

1991年生まれ。2012年「from here to there」でデビュー。2017年にテレビ朝日系報道番組「サタデーエーション」「サンデーエーション」のオープニングテーマ、また2018年4月よりJ-Wave「STEP ONE」のオープニングテーマを担当するなど活動は多岐にわたる。2018年8月最新作「To The End Of This World」をリリース。

東京ドーム企画

～市民にとって身近な弁護士・弁護士会を目指して～

若手会員総合支援センター委員 藤原 奈美 (69 期)

2018年8月15日、16日の両日、弁護士活動領域拡大推進本部及び若手会員総合支援センター所属の委員で、東京ドームにてPR活動を行いました。本企画は、弁護士・弁護士会の活動や社会的な役割・意義を理解してもらい、弁護士・弁護士会を市民に身近な存在としてアピールすることを目的としたもので、本年度4回目の開催となります。

具体的な活動としては、東京ドームで年に一度開催されるイースタンリーグ公式戦において、ブースを設置し、東京弁護士会の活動に関するパンフレット等を配布し、アンケート調査を行うものです。これらの活動を通して、試合観戦にいらした市民の皆様との交流を持つことができました。今年のイースタンリーグの2日間の動員数は37,699名、アンケートにご協力いただいた人数は160名にも上りました。そして、本年は、若手会員向けに試合観戦の招待券を配布し、多数の若手会員に参加いただくこともできました。

今年の配布物の1つに「異議あり／異議なしうちわ」がありましたが、これがとても好評で、他の方が持っているうちわを見て、自らブースに受け取りに来てくださる方も多数いらっしゃいました。

また、PR活動の一環として、ジャフバ（日弁連広報キャラクター）とうさぎのマスコットが参加しました。もちろん、どちらも中に入っているのは当委員会所属の委員です！私もマスコットになるという初めての経験をすることができました。私は従来、いわゆるキャラクターものにさほど関心が高かったのですが、本企画に参加してみて、その訴求力の高さに驚きました。ジャフバに興味を示すのは小さな子どもだけかと思いきや、老若男女問わず、ジャフバがいるだけで人が集まってきます。ジャフバについて質問されることは多く、写真撮影もたくさんしていただきました。ジャフバは



日弁連広報キャラクターのため、東京弁護士会のキャラクターはいないのかとのご質問も多数いただきました。パンフレットを配布してご質問くださる方の中には、近隣他県の他士業の方もいらっしゃいました。東京の弁護士会が三会に分かれている理由や歴史にまで興味をお持ちで、その方の所属会の広報キャラクターの話から弁護士はじめ他士業との連携の必要性についてのご意見までお聞きすることができました。

想像していた以上に、たくさんの方から様々なお声がけをいただきましたが、最も嬉しかったのは、「今年も楽しみにしていた」といったお声がけです。私が本企画に参加したのは、今回が初めてですが、弁護士が自ら市民の集まる場所に出向いて広報を行うという試みが、市民の皆様を受け入れられ、浸透していることを実感できました。本企画は、単なる広報ではなく、市民の皆様との交流の中で、市民の弁護士に対してのイメージ、弁護士として望まれていることを肌で感じ、弁護士に必要な心構え等日々の業務の中で忘れがちになりそうなことを改めて考える良い機会となりました。来年以降も継続して本企画が開催され、より多くの会員に参加していただけることを期待しております。

目に見えない、 おかしいこと

まだコンピュータが発達していなかった1960年代初めにアメリカはどのようにロケットを設計して月まで飛ばしたのでしょうか。

実は、コンピュータに代わって、計算を得意とする多くの人たちが毎日大量の計算をしていたのです。世界最先端の研究所NASAは人力で支えられていました。そこで働く多くの女性のアフリカ系アメリカ人は差別と偏見の中で毎日を過ごしていました。彼女たちの提案は、肌の色や女性という理由だけで受け入れてもらえず、職場のトイレも白人とは別のものでした。昨年、公開されたアメリカ映画「ドリーム」は、そのような状況でも決してあきらめず、常に前を向いて環境を変えていきながらロケット開発を支えた女性たちを描いています。勇気を与えられる、心動かされる作品です。

さて、それから50年以上経った日本で、私はこの4月から新たな職場で働く機会を与えられています。私の働く職場の雰囲気は、すでにこれまで7月号以降のLIBRAで4人の副会長が紹介してくれたとおりです。私の直接のボスにあたる筆頭副会長は、リーダーシップに優れる石黒美幸副会長。私と同期の副会長3人のうち一人は、弁護士会の政策に明るい道あゆみ副会長。今年度の執行部は包容力溢れる安井規雄会長を中心に、2人の女性副会長が原動力になって、さまざまなアイデアを実行に移していています。残りの海野、坂口、石原副会長、それに私の男性副会長4人は担当分野の問題を吸い上げつつ、解決に向けた調整役を務めている、そんな感じでしょうか。

このように東弁の役員室は、半世紀前のアメリカの状況とはまったく異なる職場環境です。しかし、そこが理想的な職場環境かという点で決まってしまうわけではありません。職員の人たちは、目立たない仕事を献身的にしてくれている反面、彼らの残業時間はきわめて多くなっています。弁護士や弁護士会の社会的役割が大きくなる中、弁護士会の業務は飛躍的に増えてきています。そのため職員の業務量も増加する一方で、その負担は増すばかりとなっています。

従前の理事者の方たちも努力してきたことですが、

副会長 市川 充 (47期)

主な担当業務

司改センター、法廷、会員サポート、業務妨害、研修センター、裁判官の職務情報提供、犯罪被害、住宅紛争、労働法制、公益通報、市民会議、会則改正、照会請求、夏期合研、多摩支部等



職員の人たちのワークライフバランスを実現することは理事者の責務です。では、どうすれば一定の仕事量をこなして充実感をもちながらワークライフバランスを実現するのか。本年度執行部は、それには、生産性の向上が不可欠だと考えて諸策に取り組んでいます。生産性を向上させるためには、チームの中で働く人一人ひとりが考え、工夫を出し合う必要があります。少しずつでもそれが達成できれば自分たちの成長を実感できる。それがチームとしての、あるいは一人ひとりの働き甲斐になっていく。働くことが楽しくなる。その結果、労働時間を削減してワークライフバランスを実現する。これを目指し、Toben Productivity Project (TPP) と名付けて推進しているところです。

誰でも時間をかければ「いい仕事」ができます。しかし、育児や介護、家族との時間、自分の勉強など、仕事だけに時間をかけられない人もいます。その人たちが評価されないのはおかしいことではないか。これを変えていこうというのがTPPの目指すところです。その結果、労働時間の削減による会財政の健全化も図られることとなります。

私たちの日常には当たり前のことと思われていて、目に見えない、あるいは気づかないおかしいものがたくさんあるように思います。50年前のNASAの研究所では、肌の色によってトイレを分けることがおかしいことに誰も気づきませんでした（気づいた人がいてもそれを言い出せず改善できませんでした）。現代社会で「いい仕事」をしたと認めてもらうために、自分の健康や自分の家族を犠牲にしてまで長時間働くということは決して当たり前のことではありません。私たちはそのおかしいことに気づいて変えていかなければならないと思っています。

冒頭の映画の原題は「Hidden Figures」。コンピュータに代わってロケット開発を支えた「隠された人たち」とか「隠れた数字」という意味。しかし、実は世の中には見えていないおかしいものがたくさんある、意識を変えればそれの一つひとつ変えることができる、そんなメッセージなのではないか、東弁の中に入ってから思えてきました。



今、憲法問題を語る — 憲法問題対策センター活動報告 —

第84回 憲法改正発議後の有料意見広告放送の規制の是非について

憲法問題対策センター シンポ・企画部会 部会長 伊井 和彦 (37 期)

自由民主党の憲法改正推進本部が今年3月24日に憲法改正素案（条文イメージ）を明らかにして以来、憲法改正に向けた政界の動きが加速しているが、そもそも憲法改正のためには、国会による発議の後、主権者たる国民の投票により過半数の賛成を得ることが必要である（憲法第96条1項）。

しかしながら、この国民投票の手続を定める憲法改正手続法は、2007年5月14日に成立したものの、参議院の特別委員会で18項目に亘る附帯決議が付けられるなど極めて不十分なものであり、日弁連も2009年11月18日付で「憲法改正手続法の見直しを求める意見書」を発表している。

日弁連の上記2009年意見書では、8項目に亘る見直しを求めているが、特に「有料意見広告放送についての賛成・反対の実質的公平性の確保」の問題は、国民投票において主権者たる国民の真摯な検討に重大な影響を与えかねない問題である。

すなわち、現行の憲法改正手続法では、テレビ等の放送媒体においては、公費による意見広告は、国民投票広報協議会のもとで憲法改正案に賛成又は反対する政党等又はその指名する団体が、テレビ・ラジオで無料で「意見の広告」を放送する制度が認められており、賛成・反対双方に「同一の時間数及び同一の時間帯を与える等同等の利便を提供する」ことが規定されているものの、民間放送における有料意見広告については、投票日前2週間の国民投票運動CM（賛成・反対どちらかへの投票を呼びかけるCM）の禁止を除いて、何も規制されていない。

しかし、特にテレビ等における憲法改正の賛否に関する有料意見広告放送の場合、15秒・30秒のスポットCMは視覚や聴覚によるイメージや感情の操作・刷り込み効果が大きいと言われているが、現在のテレビ等のCMの仕組みは、有力な広告代理店を通してCM枠を確保できる者のみが優先的に好きな時間帯や時間数を押さえることができ、財力のある者が影響力の大きい時間帯に大量の広告放送を一方的に流すことが可能となっている。

従って、現行法のままでは、発議後投票日までテレビ等の放送媒体においては、憲法改正案の賛否に関し一方的な意見表明CM（これは2週間前も禁止されていない）ばかりがテレビ等で流され、投票結果がその影響を強く受ける恐れがある。

そこで、「テレビ等の有料意見広告を規制すべきか否

か」「規制するとすればどのような規制が可能か」であるが、本年5月25日の日弁連定期総会の決議及び本年6月27日付日弁連会長声明を受け、日弁連の憲法問題対策本部では、現在、以下のような議論がなされている（本年9月19日時点）。

(1) 第一に、公費によるテレビ等の意見広告と同様、テレビ等の有料意見広告（スポットCM等）の場合にも、賛成・反対双方に「同一の時間数及び同一の時間帯を与える等同等の利便を提供する」方法である。

民間放送団体の自主規制で実現できることが望ましいが、それが望めない場合は、憲法改正という国民にとって重要な問題に関わることから、実質的公平性を放送時間及び放送時間帯で確保するための法規制をすべき、という意見がある。

これに対し、どのようなCMを流すかは各民間放送団体の編成権の問題であり、そこまでの法的規制はすべきではないし、技術的にも困難であるという反対論がある。

(2) 第二に、「賛否両方の意見に対する実質的公平性の確保」を求めることがテレビ等の有料意見広告（国民投票運動CMも含む）の場合は技術的に難しいのであれば、投票運動広告又は意見広告にかかわらず、憲法改正の発議後投票日までの期間、一切の放送媒体での有料意見広告を法的に禁止する方法である。

テレビ等の有料意見広告の影響を考えると、そのような法的規制もあっておかしくないように思えるが、他方、CMはテレビ局にとって大きな経済的収入源・利益であり民間放送団体の経営・財産権にも関わり、一切の有料意見広告をテレビ等の媒体で認めないというのは、さすがに表現の自由の観点からも疑問だという反対論がある。

(3) 第三に、民間放送団体の放送に関し法律で制限や禁止を加えることを認めることは、表現の自由への政治権力からの干渉の呼び水になりかねないのですべきではなく、放送法で政治的公平性を求められている各民間放送団体の自主的規制の判断に委ねるべきである、という意見である。

しかし、それでは憲法改正問題の有料意見広告放送において、賛成・反対の実質的公平性を確保することは極めて困難である、という批判がある。

本稿が読者の皆さんに届く頃には、日弁連の意見書の結論は出ているかもしれないが、是非皆さんにもお考えいただきたい。

死刑制度を巡る存置・廃止の見解と課題

死刑制度検討協議会 副座長 神谷 竜光 (67 期)

1 はじめに

日弁連が福井宣言により死刑制度の廃止を求める一方で、2018年7月6日、26日にはオウム事件の死刑囚13人の死刑が執行され、当弁護士会内でも死刑制度の存廃を含めた議論を重ねる必要がある。

当協議会は、同年3月27日に勉強会を開き、死刑廃止論の立場から、多くの死刑事件の弁護人を担当し、死刑廃止運動にも積極的に関与している安田好弘弁護士（第二東京弁護士会）と、現代的死刑制度存続論の立場から、元裁判官であり『死刑肯定論』（ちくま新書）の著作もある森炎委員とに死刑制度の主要な論点について意見を述べてもらった。本稿は、同勉強会を基に、死刑制度の存廃に関する基本的な知識・争点とその先にある課題を示そうとするものである。

2 前提事実

(1) 日本の近年における死刑をめぐる状況

まず、2017年までの死刑判決、執行状況は、右上の表ようになる。なお、併せて、無期懲役刑の執行状況も示す。

表より明らかなように、死刑判決は減少傾向にある。また、殺人事件の認知件数も減少しており、2010年以降1000～1100件の間で推移していたが、2015年には1000件を下回った。殺人事件の起訴件数も減少しており、2010年以降現在まで600件弱から1000件弱で推移しているが、2015年、2016年は500件台となっており、明らかに減少している。

(2) 刑罰の正当化根拠

刑罰の正当化根拠について通説的理解では、応報だけでなく、一般予防、特別予防の効果があげられている。

このような前提知識を基に、以下、死刑廃止の立場から安田好弘弁護士を「安田」、死刑存置の立場から森炎委員を「森」とし、勉強会の議論の概略を追う。

(1) 第一審の死刑判決の件数		
①	2000年～2008年	12.6件／年
②	2010年～2016年	4.4件／年
(2) 死刑の執行状況(2000年～2017年)		
①	執行数	年平均4.2名、総数76名
②	執行までの期間	1人当たり5年10月
	10年超長期収容死刑囚の割合	13.15%(総数10名)
(3) 無期懲役刑の執行状況(2000年～2016年)		
①	仮釈放率	0.40%(仮釈放総数110名) (2009年以降0.36%)
②	仮釈放までの収容期間	25年7月 (2009年以降32年3月)

* 森炎委員の当日配布資料に基づく

3 特定の理念だけで死刑存廃を論じることの是非と死刑関連情報

安田：民主主義自体、複数の理念を前提にしており、死刑制度も特定の理念だけでその是非を論じることとはできない。ただ、生命の尊重という人権の根本理念からすれば、紆余曲折はあるだろうが、時間をかけて議論をしていけば、最終的には、死刑廃止に繋がっていくのではないかと考える。

森：生命権から死刑の違憲性を論じることが憲法論として成り立つと思うが、死刑問題は、法律問題を含むだけで、法律問題そのものではない。世論を背景に政治を主導していくような社会思想によって決まる事項と考えられる。死刑問題は、理性的に決着がつくものではなく、最終的には決断の問題になる。

原因は不明だが、日本の死刑判決数・執行数は少ない。ただ、限定的なため、死刑制度の存在価値を高めている。このようなあり方は、現代的な死刑の典型である。現状、社会思想として生命権は響くとは思えない。生命権思想を展開する必要がある、死刑の議論が深まることは存置論からも歓迎されると思う。

安田：日本では、死刑に関する情報が極端に少ない。

未だに死刑執行の状況さえ全く明らかにされていない。また、死刑について議論する環境にも欠けている。1956年に国会に死刑廃止法案が上程されただけで、それ以降、国会で上程されたことがない。1994年死刑廃止議員連盟ができたが、法案を上程できないまま、現在は休眠状態になっている。その原因は、死刑存置勢力の絶大な強さ、つまり、死刑の存廃の議論を封じるほどの法務・検察の強さだと思う。アメリカでは、大統領選挙の度に、カリフォルニアなど州で死刑の存廃が住民投票になっている。しかし、日本では、死刑が公の議論になることすらない状態のままである。

森：市民の関心になっていない点は問題であり、それを打破するためには、やはり社会思想の問題として扱う必要があると考える。

4 一般予防的な観点（死刑の抑止効果）をどう考えるか

安田：日本の犯罪率の低さは、死刑によるものとは思われない。日本政府も、1980年代までは一般予防効果を死刑の正当化根拠として国会答弁していたが、現在は言わなくなった。

社会の中で一般予防があると信じられていることを抑止効果として指摘する人もいるが、実証されておらず、実際にも犯罪は増えていない。

森：個別事件で、死刑のために犯罪を考えた人（死刑期待犯）はいないではない。

しかし、死刑の抑止効果は、何と比べてなのかを議論しなければならない。今までの研究によると、終身刑との比較で、抑止効果がないというものと少ないけどあるというものがある。北欧の研究では、死刑と無期刑を比較して抑止効果があるとの結果があったとされた。しかし、それは13年で仮釈放が可能な無期刑で、日本では、無期懲役刑が事実上の終身刑となっており、死刑に抑止効果はないか、あるとしても少ないと思う。

そもそも、日本の死刑は、結果的に少なくなるのではなく、最初から例外的にしか発動しないのであり、一般予防を中心に据えて考えるべきでない。

安田：検察官の論文で、一般予防効果はなくても、犯人において死刑となるような気持ちを持つことがあり、その点で意味があると述べられることもある。しかし、実際に、死刑求刑になるような事件では、パニック状態になって事件を起こしており、自分の行動と死刑とが結びつかない人が多く、そうは言えないと思う。

5 特別予防的な観点（更生可能性）をどう考えるか

安田：最近の死刑判決では、“更生可能性がないではないが、死刑がやむをえない”とされている。心理学の学問領域からして、更生可能性が否定されることは極めて少ないと聞いている。

更生可能性は治療の問題であり、結局、環境やサポートが重要である。自分を必要とする人がいれば、人は変わらと思う。

森：判決の傾向としては妥当である。司法で更生可能性がないと断ずることはできない。

そもそも、裁判所は、30年前から、無期懲役刑を事実上の終身刑としている。終身刑があれば、更生可能性は、そもそも問題にならない。そうである以上、むしろ、更生可能性がないではないが、死刑がやむをえないという形でなければならない。

6 犯罪被害者遺族からの死刑要望について

(1) 犯罪被害者遺族の応報感情をどう考えるか

森：事実面として、被害者遺族の応報感情は死刑存置の根拠だが、多くの場合、被害者遺族が望んでも死刑にすることはできない。とはいえ、「命をもって贖うべき」との被害者遺族の意見を国家が取り上げ

る点には意味がある。被告人が命で償うとすることにより、被害者を人間として尊厳ある存在として扱うことを意味する。死刑廃止論は、被告人が生きて償えるかどうかを問わないのであり、近代的個人として尊厳ある人として扱っていないとみることができる。

安田：だからこそ、死刑に代わる刑罰が必要と考える。終身刑は、死刑に匹敵する峻烈さから被害者の尊厳にも応えられると思う。

被害者遺族が犯人を死刑にしてほしい、早く執行してほしいというのは、その深刻なダメージの表出でもあると思う。このダメージをどのようにケアしていくかが求められていると思う。

(2) 犯罪被害給付制度や精神的ケアはどうか

安田：給付額は、2900万円程度に止まっており、最低でも自動車事故のレベルの給付が必要である。予算は一般会計で50億円が組まれているが、相談カーの配置等に予算の多くが使われ、被害給付に用いられていない。また、イギリスでは罰金を財源として充てており、日本でも自動車関係の罰金や反則金であれば、600億円位の予算になるから、見直すことが可能だと思う。

親族間にも適用が可能となって、改善はされているが、本来、警察が担当するのではなく、福祉がその経験とネットワークを使って対応すべき問題だから、一日も早く、警察から福祉に移管すべきだと思う。

森：犯罪被害者は、圧倒的少数者であり、その人たちの意見はそのままでは通りにくいという状況にある。その一方で、圧倒的少数者のため、全体的な補償額が限定的になるため、財源的な打開をするのはあまり問題ないはずである。

安田：精神的ケアはヨーロッパが先行している。しかも、政府主導ではなく、民間主導で行われており、支援に携わる人のトレーニングセンターもある。被害者支援と加害者家族（特に、子供）の支援もトータルに行う必要がある。

森：死刑論との関係でも、現代的な死刑は、例外的

にしか発動されないため、精神的ケアは必要である。

(3) 死刑認定の一判断要素としての遺族の被害感情をどう考えるか

安田：永山基準では、被害者感情については、総合的判断の中の一要素にすぎないとされているが、現場の判決においては、被害者感情が重視されている。しかし、今の刑法典は、被害者感情を組み込んで刑が定められているはずであり、理性的な対応が必要なのではないかと考える。被害者遺族の痛烈な感情を前にして、裁判官、裁判員が、冷静でいることができるか、大いに疑問である。

森：現代的な死刑として、被害者遺族の被害者感情が大きな支えであり、死刑判決の理由として、被害感情が挙げられるのは当然である。

その一方で、犯罪被害者の被害感情と遺族の被害感情もイコールではない。死刑求刑の場面で、被害者が語れないのは当然であり、遺族の被害感情が被害者の被害感情かという問題はある。結局、死刑制度については、法と裁判のみでは語れないところがあると思う。

7 冤罪問題について

(1) 死刑冤罪をどう考えるか

森：死刑存置論の中には、冤罪は裁判一般の問題であり、死刑冤罪だけを取り上げるのはおかしいとの意見があるが、この問題から逃げていることを意味し、それは絶対あってはならない。

我々の社会での不当な死は、例えば、高速度交通機関においてもある。しかし、これを許容しているのは、生命と利益を量りにかけ、後者を優先しているからである。死刑論も同じで、それだけの価値があるかないかである。そして、積極的な価値が、現代的な死刑にはあると考える。

安田：死刑冤罪容認論は、死刑そのものに価値があり、その価値からすれば冤罪は認受せざるを得ない

との考えだと思う。しかし、死刑に冤罪を凌駕するほどの価値があるかどうか、冷静に考えてみる必要があると思う。また、冤罪においては、死刑も自由刑と同じだという意見もあるが、死刑の絶対的不可逆性を考えると、同じとは言えないと思う。

(2) 冤罪でないことが確実に証明できる場合はどうか

安田：死刑は、正しく量刑されているかも問題となる。強固な殺意か、計画性があるか、主犯かどうかなど、判断によって、死刑かどうか分かれることになる。ここにも、死刑の冤罪問題がある。死刑の冤罪問題は、有罪無罪だけにとどまらない。

森：個別の適用の問題と、制度の問題を分ける必要がある。制度として生じる冤罪を問題にしているのであり、冤罪でないことが確実に証明できる場合があることは、制度の問題とは関係しない。

8 国際社会の死刑廃止に向けた要望を どう考えるか

森：国際社会の要望については、日本政府は深刻に受け止めていない。

要望の背景としては、廃止している国の数やアムネスティの活動などではなく、主権的な決定が積み重なっている点が重要である。日本、アメリカ、中国といった人口の多い国のために、世界の人口の半数が死刑にさらされている。理念としては、国際社会の要望に従う必要はないと考えるが、政策の問題とするならば、主権的な問題との立場をとり続けるのはおかしい。

安田：死刑廃止の流れは、国連、欧州評議会、世界人権宣言とあり、それは、第二次世界大戦への反省と、民主主義、平和主義の理念に基づくもので、同時に国際的な課題にまで高められていると思う。つまり、隣国に死刑を存置するような国を抱えていると危ないという発想だと思う。日本政府は、その点を理解していないのではないか。

9 代替刑の新設はどうか

安田：死刑を存置したまま、終身刑を導入すべきだと考えている。

枠組みとしては、全員が一致したときのみを死刑とし、過半数にとどまるときは終身刑とし、現在の終身刑化している無期懲役刑を、本来の無期懲役刑に戻すのが理想的だが、取りあえずは、終身刑だけでも取り入れて、死刑を少なくし、刑罰制度に流動化と各刑罰の純化を図るべきだと思う。

森：代替刑として、終身刑を導入したとして、終身刑で足りるものが死刑となるのはおかしいが、終身刑で足りないものは死刑となる。悪性—更生可能性の欠如は、終身刑で十分なのであり、それを超えるものが死刑と考える。

無期懲役刑が事実上の終身刑化していることは法と裁判のやり方としてはあるべきでない。

10 国民世論について

森：世論については、死刑賛成のパーセンテージは高い。フランスは39%が死刑に反対していたので廃止できたが、日本はそのような状況ではない。

世論調査における死刑が「やむを得ない」との意見は、将来、状況変化があれば廃止をしてよいとするものであり、現代的な存置論そのものである。これを死刑廃止論の意見としてしまうと、死刑を必要としない社会がどういうものなのかという視点が抜けてしまうのではないかと。

安田：世論については、死刑存置が多いのは当然と思う。5年ごとに行われている政府の世論調査の結果を見ると、10年加齢するごとに確実に死刑存置論者は増大している。つまり、廃止から存置に考えが変わっている。こういう意識構造の中でも、廃止に理解を得ようとするのであれば、存置の意見にもっと寄り添う必要があり、共通に議論できる意識が求められているのではないかと。

OKINAWA

第18回 伊礼勇吉・元会長に聞く

人権擁護委員会 沖縄問題対策部会 部会長 藤川 元 (35 期)

1 はじめに

平成14年度の東京弁護士会会長をつとめられた伊礼勇吉会員(19期)は、沖縄県のご出身であり、当会や日弁連で沖縄の本土復帰前後の法律問題の検討に関与するとともに、当会人権擁護委員会の中に設けられた沖縄問題の部会で活動し、1995年の少女暴行事件以降に設置された沖縄問題対策部会(「当部会」)のメンバーでもある。久々に部会にご出席いただき、沖縄戦のこと、戦後の沖縄のことを語っていただくことにした。以下は、その内容をまとめたものである。なお、伊礼会員のプロフィールの概要は、以下のとおりである。

昭和12年8月25日	沖縄県中頭郡 ^{ごえく} 越來村で出生
昭和19年	上地 ^{うえち} 国民学校入学
昭和20年4月	米軍の捕虜となり泡瀬 ^{あわせ} 海岸の収容所に収容される
昭和25年	コザ中学校入学
昭和28年	コザ高等学校入学
昭和31年	京都大学法学部入学
昭和36年	同大学卒業。琉球政府の文教局と中央巡回裁判所に勤務
昭和40年	司法研修所入所(19期・福岡修習)
昭和42年	東京弁護士会登録
平成2年	同会副会長
平成14年	同会会長

2 沖縄戦の体験に関して

(1) 家族とともに捕虜となる

昭和20年4月1日、米軍は沖縄本島の西海岸から上陸した。私(伊礼会員)は、当時、国民学校1年生(8歳)であった。米軍の上陸が予想される中で、一族の長老会議が開かれ、本島の北にも南にも避難せず、どうせ死ぬかもしれないのならば越来のこの地に残ることとし、私は祖母、母、妹や親せきと共に墓

に退避した。ところが翌4月2日、米兵が10人位墓の上に機関銃を構えてやってきて、墓に避難していた十数人は、大型トラックにのせられ、泡瀬の収容所の捕虜として収容された。

(2) 収容所での生活

収容所は、米軍、日本軍とも攻撃をしないニューtralゾーンであった。ここに、ほとんど女性と子供が数百人収容されていたが、日常生活に不自由はなかった。缶に入ったアイスクリームの粉を水などで溶かして食べるとものすごくおいしかったのを覚えている。米軍に捕まると殺される、との話もあったが、全然ちがう、という印象をもった。私たちは収容所でこのような生活を送ることができたが、北のやんばるに避難した人は、食料がないために毒のあるソテツを食べて病気になったり、マラリアにかかって亡くなった人も多かったと聞く。また、南へ避難した場合には命を落とした人も多かった。避難の場所の選択が運命を変えた。

(3) 収容所からみた特攻隊

収容所からは中城湾^{なかくすく}を囲むように1500隻もの米軍艦が戦艦をとり囲むように構えているのが見える。その戦艦を目ざして日本の特攻機が4～5機の編隊で夕方4時ころ飛んでくる。延べ150～160機位来たと思う。ところが、多数の米軍艦の高射砲から発射された弾丸がすだれのように幕を作り、軍艦に向けて突入する前に特攻機がきりもみ状態で撃墜されてしまう。翌朝、特攻隊員の遺体を収容所にいた大人の男たちが海に入って収容し海岸に埋葬していた。特攻隊を送り出す側は、最後がこのような光景で終わることをわかっていたのだろうか。特攻隊の話は泣けて仕方がありません。

(4) 収容所生活は2年に及んだ

私たちは、その後、具志川（現・うるま市）の国民学校の収容所に移動させられた。沖縄戦の終了や日本の敗戦も知らないまま、ここで1年半か2年して解放された。故郷に戻ってみると、以前は町に城山という大きな山があったのになくなっていた。米軍が道路を造る砂利を採取するために爆破したためであった。

3 戦後、本土復帰(1972(昭和47)年5月15日)まで

サンフランシスコ講和条約の締結によって日本は主権を回復したがそれは本土のことであり、沖縄では米軍の占領が続いた。1952（昭和27）年4月28日（条約発効の日）は、本土では主権回復の日とされているが沖縄では屈辱の日といわれている。

沖縄は信託統治方式さえとられず、米国大統領が行政命令を出し、高等弁務官（米国陸軍中將）がこれに基づいて統治をする体制が作られた。高等弁務官には、布告布令を出す権限があった。その後、琉球政府が行政を、立法院が立法を行ない司法については三審制がとられることになった。しかし、このような形はとられても、米国の意思に反することは許されないという制約のもとにあった。沖縄県民は、非常に不満で息苦しい中にあった。私は、日本国憲法が制定、施行されているのを知り、いいなあ、と思った。人間は精神的自由を含めて自由がないと生きていけないと思った。その自由を守るのが弁護士の基本的使命で極めて大切なものであると思っている。私は、東京から沖縄をバックアップするという意思で東京で弁護士登録をした。

4 東京にいて沖縄のためにしてあげられたこと

(1) 阿波根昌鴻さんに東弁会長として東弁人権賞を授与
伊江島で、米軍に接収された土地の返還や軍用地

の賃貸借契約拒否の運動を、あくまで平和的方法で行なうことを生涯実践した阿波根さんが2002（平成14）年3月に亡くなり、沖縄弁護士会が、同年、当会に対して人権賞候補者として推せんし、選出された。この年は、返還から30年の年でもあった。ちょうどこの年に当会会長であった私は、当会を代表する形で人権賞を授与することになった。伊江島のかたがたがこれに感謝して下さっているとすれば、ありがたいことだと思う。

(2) 沖縄弁護士

本土復帰前に沖縄で弁護士であった人が復帰時の試験に合格した場合は特例で本土の弁護士と同様の資格を与えられた（布令弁護士）。ところが試験に合格しなかった沖縄の弁護士がいた。特例で5年間は沖縄弁護士という名称で一定の業務ができたが、5年経過する時点で20名程いた沖縄弁護士を対象として、さらに時限措置を延長すべきか、という問題が生じた。日弁連の中では、2種類の弁護士を認めてはいけなく、として反対する意見も有力であった。私は、沖縄の特殊性などからして、特例を延長すべきだとの論陣を張り各方面に働きかけた。最高裁、法務省はよく理解してくれた。日弁連も、最後は、反対はしない、ということで落ちついた。かくして特措法において「当分の間延長する」として期限を切らない形での延長が認められるに至った。

5 米軍基地の偏在について

国土面積の0.6%しかない沖縄県に70%もの米軍専用施設が偏在していることについては、沖縄県民は、本土の皆さんにこそ考えてほしいと思っている。また、地位協定はあまりに不平等である。その是正に向けて運動ができるのは弁護士会しかないと思う。

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第68回 東京地裁平成29年10月16日判決

(イクヌーザ事件／労働経済判例速報第2335号19頁)

基本給組込式での80時間分の固定残業代の定めを有効とした例

労働法制特別委員会研修員 織田 康嗣 (70 期)



1 事案の概要

本件は、平成26年1月6日から同27年5月31日まで服飾雑貨等の企画・製造・販売等を営むY社に勤務していたXが、基本給に組み込まれていた月80時間の時間外労働に対する固定残業代の定めは無効であるとして、Yに対し、未払時間外、深夜割増賃金205万0194円等の支払を求めた事案である。

裁判所の認定によれば、XとYの雇用契約における賃金の定めは、平成26年1月6日から同年4月15日が基本給23万円、うち8万8000円が固定残業分、同年4月16日以降は基本給26万円、うち9万9400円が固定残業分とされ、1か月の平均所定労働時間は約160時間とされている（Xは賃金の定めが記載されている雇用契約書は、何の説明もないまま署名させられたもの、偽造されたもの等と主張したが、裁判所は契約書の真正を認定した）。

2 裁判所の判断

裁判所は、以下の通り、本件雇用契約における固定残業代の定めは有効と判断した。

(1) 明確区分性、固定残業代額の残業時間との対応性

ア Xは、固定残業代の定めが有効とされるためには、その旨が雇用契約上、明確にされていなければならないと主張したが、給与支給時にも固定残業代の額とその対象となる時間外労働時間数が明示されていないところ、Xが受領した給与明細には、基本給に含まれる固定残業代の額及びその対象となる時間外労働時間数が記載されておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部

分と時間外労働の割増賃金に当たる部分を判別することができないと主張するが、…Yは、本件雇用契約における基本給に80時間分の固定残業代（8万8000円ないし9万9400円）が含まれることについて、本件雇用契約書ないし本件年俸通知書で明示している上、給与明細においても、時間外労働時間数を明記し、80時間を超える時間外労働については、時間外割増賃金を支払っていることが認められ、基本給のうち通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働の割増賃金の部分とを明確に区分することができるから、Xの上記主張は採用することができない。

イ Xは、本件雇用契約における平成26年4月16日以降の固定残業代の額も8万8000円であることを前提として、これは80時間分の時間外割増賃金額を大きく下回っており、給与支給時に固定残業代の額及びその対象となる時間外労働時間数が明示されていないならば、労働基準法所定の残業代が支払われているか否か不明となるとも主張するが、…同日以降の固定残業代は9万9400円である上、本件雇用契約における固定残業代は、年間休日日数の違いから、80時間分の時間外割増賃金額にわずかに足りない…ものの、これにより上記固定残業代の定めが無効になると解することはできない。

(2) 公序良俗違反

Xは、Yが主張する固定残業代の対象となる時間外労働時間数は、労基法36条に関して厚労省告示154号が定める労働時間延長の限度時間（1か月45時間）を大幅に超えるとともに、過労死ラインとされる時間外労働時間数（1か月80時間）に匹敵するものであ

るから、かかる固定残業代の定めは公序良俗に反し無効であると主張するが、1か月80時間の時間外労働が上記限度時間を大幅に超えるものであり、労働者の健康上の問題があるとしても、固定残業代の対象となる時間外労働時間数の定めと実際の時間外労働時間数とは常に一致するものではなく、固定残業代における時間外労働時間数の定めが1か月80時間であることから、直ちに当該固定残業代の定めが公序良俗に反すると解することもできない。

3 本判決の検討

(1) 本判決は、月80時間の時間外労働に対する、基本給組込型の固定残業代の有効性が問題となった事例である。明確区分性の要件該当性と公序良俗違反が争点となったが、結論として80時間の固定残業代の定めが有効だと判断した。

(2) 定額給制の固定残業代の有効要件について、テックジャパン事件櫻井補足意見（最判平成24年3月8日労判1060号5頁）が、固定残業時間を超えて残業が行われた場合には所定の支給日に超えた分を上乗せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないとしているが、下級審例（泉レストラン事件・東京地判平成29年9月26日労経速2333号23頁など）は、本判決と同様に、超過分支払合意を固定残業代の有効性に関する要件として取り扱っていないものが多く（佐々木宗啓ほか「類型別労働関係訴訟の実務」128頁（青林書院）参照）、本判決後に出された日本ケミカル事件（最判平成30年7月19日裁判所HP）も、これを要件とはしていない。

(3) 次に、本件では、固定残業代の対象となる時間外労働時間数が80時間であり、告示第154号で定められた45時間を大幅に超えるものであって、過労死ラインとされる労働時間数に匹敵することから、公序良俗に違反するのではないかという点が問題となった。

基本給とほぼ同額の手当を固定残業代として支給し、長時間残業を強いるような契約が無効とされた事例として、トレーダー愛事件（京都地判平成24年10月16日労判1060号83頁）、マーケティングインフォメーションコミュニティ事件（東京高判平成26年11月26日労判1110号46頁）等がある。本件では、健康上の問題があると指摘しつつ、結論としては、公序良俗に違反しないとして否定されているが、あくまで事例判断だと解される（同様な否定例としては、コロワイドMD事件（東京高判平成28年1月27日労判1171号76頁）もある）。

なお、裁判所の認定によれば、本件におけるXの時給は891円から1007円であり、当時の東京都の最低賃金は時給888円から907円であった（平成30年10月1日からは985円）。

(4) 労基法37条1項但書は、60時間以上の時間外労働を想定してはいるが、80時間の時間外労働は過労死ラインである。今般、働き方改革に伴う労基法の改正により、時間外労働の上限規制（原則月45時間、年間360時間）が設けられたことから、改正法の施行により、過労死ラインに達するような長時間の残業を容認する固定残業代に関する裁判所の考え方は一変することも予想され、実務上は慎重に検討すべきであろう。

東と弁往來

第60回 法テラス佐渡法律事務所



会員 神田 敬郎 (66 期)

2013年12月 弁護士登録、当会入会（中嶋法律事務所）
2015年 1月 新潟県弁護士会に登録換え
2018年 1月 当会に登録換え、現在に至る

法テラス佐渡法律事務所
(新潟県佐渡市)

1. はじめに

私はロースクール在学中から司法過疎地での弁護士活動に興味があったことから、司法試験合格後、法テラスのスタッフ弁護士(新スキーム)となりました。

最初の赴任前の1年間は当会所属の中嶋郁夫会員の元で養成を受けました。中嶋法律事務所はいわゆるマチ弁であり、個人、法人の依頼者のさまざまな種類の事件を経験することができました。

法テラス採用時点から、赴任先希望地について「離島」と書き続けたかいたったのか、2015年1月に法テラス佐渡法律事務所に赴任することになりました。

2. 佐渡市について

佐渡島にある新潟県佐渡市は、人口約5万5000人で、高齢化率が40%以上のいわゆる過疎・高齢化の進んだ土地です。

東京から佐渡島へのアクセスは、新幹線で新潟駅まで約2時間、新潟港から両津港までジェットfoilで約1時間5分、カーフェリーなら約2時間半です。離島といっても、ジェットfoilを利用すれば、朝に東京を出て昼には着くので、赴任前に思っていたより交通の便は悪くありませんでした。とはいえ、冬場日本海が荒れるので、ジェットfoilはしばしば欠航し、荒れ方がひどいとカーフェリーすらも欠航になります。フェリーの欠航が数日続くと、スーパーやコンビニの棚から商品が消えることもあります。そういうときには、「離島にいるんだな」と実感します。

佐渡島は、本土（及び北方領土）を除けば、沖縄

本島に次いで2番目に大きい島で、スーパー、コンビニ、ホームセンター、レンタルビデオ店など生活に必要な店はだいたいそろっています。他方、野生のトキ、佐渡金山、たらい舟など観光資源が豊富で、赴任当初から休日ごとに観光スポットを巡っていました。

裁判所は新潟地方裁判所・家庭裁判所佐渡支部、佐渡簡易裁判所があり、裁判官が1名常駐しています。私が赴任した時点で、管内の弁護士は地元の弁護士2名と、法テラスとひまわり基金法律事務所が各1名の計4人でした。

3. 法テラス佐渡について

法テラス佐渡は常勤弁護士1名、事務職員2名の体制です。法テラスの事務所は佐渡市役所佐和田行政サービスセンターの2階にあります。同じ建物内に市役所支所、消費生活センター、社会福祉協議会などがあるので、関係機関と連携がしやすいロケーションでした。市民の方々にとっても足を運びやすいのか、途切れることなく法律相談の申し込みがあり、多い時には週20件以上の相談に対応することもありました。

4. 事件内容等

民事事件の中で割合的に多いのは①債務整理（任意整理、破産）②離婚③後見等でした。高齢者が多い土地柄か、受任に至らない相談の中には相続や遺言に関するものが多くありました。

管内の弁護士数が少ないこともあって、弁護士歴1年余の段階で破産管財人に選任されました。他の地

域では弁護士経験年数などの要件が課されていることが多く、私の経験年数で管財人になることはあまりないと思われるので、貴重な経験をすることができました。

刑事事件は、国選や当番を弁護士3名で担当していたことから、受任数は多く、3年間で20件以上を受任しました。留置場のある警察署が島内に1か所しかないため、担当する被疑者が一度に3、4人同じ場所に留置されていたことから、一晩に3、4人連続で接見したこともありました。

被疑者が車で島内を移動しながら目についた物を盗む、というタイプの刑事事件が何件かあったことから、被害弁償・示談のために島内を何周もしました。

また、島内には刑事事件に対応できる通訳人がいないため、通訳が必要な事件の際には苦労しました。島外から船で来てもらうので何日も前から日程調整をしたのに、当日の天候により船が欠航になったこともありました。公判では、弁護人の接見や捜査機関の取り調べに立ち会った通訳人とは別の通訳人を手配するため、裁判所も通訳人の確保に苦労していました。

少年事件では、鑑別所が島内にないことで苦労が絶えませんでした。私自身、鑑別所での面会や新潟家裁本庁で行われる審判のために、週に何度も船で島と本土を往復しました。

民事刑事を問わず、人間関係が狭いことから利益相反的状況が頻繁に起きました。相談を受けている最中に相手方から相談予約の電話が入ったり、刑事事件の接見に行ったら被害者は別件の相談者だったり、示談金を用意してもらうために被疑者の親族に電



トキ



佐渡金山

話をかけたらつい最近別件の民事事件の依頼者だったり…と、都会ではめったに起こらないことがよく起こりました。

5. その他の活動等

佐渡市は高齢化の進行により、成年後見人の受け皿不足が深刻化していたことから、弁護士が成年後見人になるだけでなく、一般市民による市民後見人を養成し、後見活動を担ってもらっていました。

佐渡の制度では、市と社会福祉協議会による市民後見人養成講座を修了した市民後見人候補者が裁判所から打診を受けて単独で成年後見人になります。私は養成講座の講師や、市民後見人になった人の業務遂行上の悩みごと相談という形で市民後見人制度を支えてきました。

また、後見関係以外でも、島内福祉機関や行政機関と連携し、個別ケースの対応や普及啓発の講演などで協力してきました。島内の自治体は佐渡市のみで社会福祉協議会も一つしかないため、行政側も福祉側も常に同じメンバーが顔を合わせることから、連携は他の地域よりもスムーズで濃厚だったと思います。

6. おわりに

法テラスやひまわり基金法律事務所ができる前、佐渡島はいわゆるゼロワン地域で、弁護士がいても1人という時代が長く続いていました。そのため、都市部では当たり前に行われている司法サービスを、かつては受けることができなかった依頼者、相談者に「近くに弁護士がいてくれて助かりました」と言われるたびに、この島に来てよかったと思うことができました。

帰任後は東京で開業することになりましたが、佐渡で得た貴重な経験を今後の弁護士業務に生かしていきたいと思っています。



成年後見に関する講演

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

33期(1979/昭和54年)

実務修習に感謝



会員 畠山 正誠 (33期)

33期約500人は、50倍を超える難関を通過して、晴れて湯島の門をくぐった。しかし待っていたのは要件事実の難解な教育と起案の連続であった。懐かしく思い出せるのは実務修習である。希望地を8つ出せたので、引越不要な東京、横浜をまず選び、あとは京都、金沢、札幌、仙台、大阪、名古屋と、住んでみたいところを順に並べて、静かな環境で勉学に適しているとか、高裁所在地で事件に恵まれているとか理由を付けて出しておいたら、面接官はいきなり「キミははじめの4つなら満足と言うわけだね」と言って押さえ込んできた。私は、どうせ引越すならどこでもいい、そこに書いていない所でも構わないと答えた。面接官は笑っていた。

京都は男ばかり24名が2班に分かれ、私は検察・弁護士・民事裁判・刑事裁判の順に4か月ずつ回った。

検察修習では社会の底辺を目の当たりにした。すぐ気付いたのは、調書を書く側の筆先で相当脚色できるという当然の事実であった。法律学以前の作文の問題であるからあまり強調されないが、これが冤罪の一因であると思った。ホームレスになった老人が、寺の墓地で野宿しながらくり返し仏像を盗んだという窃盗事案がきた。仏像は骨董屋が買ってくれる。老人は恩義ある骨董屋の名を決して明かさない。本当に悪いのは骨董屋じゃないか。正義感に燃えた。ついに老人は話してくれた。付添の警察官がメモして飛んでいった。無論お手柄を台なしにする失敗の方が多かった。

弁護士修習では、当時の会長による、勝つべき事件を負けてはならないと同様、負けるべき事件に勝ってはならないとの訓戒が心に残った。京都弁護士会は2つの事務所での修習を用意してくれた。私の場合、個人事務所と共同事務所であったが、どちらもほぼ毎日裁判

所に通う忙しさだった。ただし土地柄いわゆる企業法務は少なく、おかげで若いうちから企業法務をやりたいというような、分不相応な考えは芽ばえなかった。

民事裁判は公平だと思ったが、刑事裁判は検察官が裁判官室に来て進行の打ち合わせをしていくので公平ではないと思った。東京に帰ってから実務修習の感想としてこのことを話したところ、刑裁教官が大変怒っていたとあとで聞かされた。

京都地裁には宅調の慣行があった。非開廷日には出勤しなくてよい。これも活用して寺社巡りを加速した。遊んでばかりいたわけではない。たとえば哲学の道を歩きながら難問について思索していた。

京都は任官希望者が多いと言われていたが、1年上の32期が我々にしてくれたオリエンテーションは、「酒の好きな者は検察官になりなさい。頭のいい者は弁護士になりなさい。何の取り柄もない者は裁判官になるしかない」というものだった。

16か月の京都修習の間に、桂離宮、修学院離宮、苔寺、仙洞御所、裏千家今日庵、電車試運転、南座顔見世等、至れり尽くせりの厚遇を受けた。それは未来の法曹に対する熱い期待の表れであることを常に感じた。利益を度外視した事件も厭わないでやってこられたのも修習への報恩の気持からだと思う。

今の修習生も大切に扱われているだろうか。軽率にも需要を見誤った無謀な増員は、弁護士の職業価値を大きく毀損した。手品はできないし神風も吹かない。少しでも早く制度を元に戻して出直すべきである。

文中、お世話になった方々のお名前をあえて記さなかった。書き切れないほど多くの人の善意に助けられて修習ができたことに感謝している。

弁護士と音楽

会員 清水 航

1 はじめに

弁護士とは忙しい仕事である。毎日のように新しいことを吸収していく必要があり、だからこそとてもやりがいのある仕事であるのだが、一方でそうした充実した日々を過ごしていると事務所の仕事以外のことは忘れてしまいがちである。もっとも、それでも私が細々と継続しているのが、音楽との関わりであり、本稿では音楽に関して私が参加している活動を紹介したい。

2 勉強会

弁護士業務を始めたばかりの1月に、ネットニュースで音楽専門の無料法律相談サービスを行う団体を弁護士が立ち上げたという記事を目にした。そこで私は、法律家としても少しでも音楽に関わっていかねばという思いから、設立者である代表弁護士に連絡をとり、勉強会に参加させていただくこととなった。参加している弁護士は皆音楽が好きという思いで一致しており、話を聞いているだけでも面白い（なお、懇談会での話題は作曲方法のような話から法律論まで幅広い）。また、弁護士ばかりではなく、様々な立場で音楽業界に携わる方々（作曲家、音楽出版社、機材メーカー、イベント運営会社、大規模野外フェス主催者等）も参加しており、実際に業界で働く方々ならではの話も聞くことができる。勉強会の内容は模索中の段階ではあるが、現在実際に始められているのが、様々な音楽業界の方をスピーカーとして招き、実務上の話を伺うというもので、音楽好きの方であれば非常に面白いものになっていると思う。音楽業界は様々な権利が複雑に絡み合っており、業界の慣習等も存在するため理解するのが難しい面もあるが、だからこそ

弁護士としての手腕を発揮することのできる部分も多いのではないかと。日々の業務に加え、この勉強会でも多くのことを学んでいき、法律家として大きく成長していきたい。

3 社会人バンドサークル

私は、学生時代から下手の横好きながら、ギターやボーカルとしてバンドに参加してきた。演奏や歌唱をしているときは本当に楽しく、そのことは学生時代から変わらないどころかむしろ以前より好きになっているのではないと思う。もっとも、仕事の関係で練習時間はなかなかとれないため、固定のバンドではなく、都合のつくときに社会人サークルでライブ等に参加をさせていただいている。社会人サークルの最も良い点は、各自が自分の仕事のペースにあわせて参加が可能な点であろう。また、もう1つメリットを挙げるとすれば、多種多様な方々と接することのできる点である。私が参加をさせていただいているサークルも、どんどん参加者が増え、現在は200人程度のメンバーがいるが、その中にはデザイナーから研究員、さらには法律出版社の社員等、幅広い職種の方が含まれている。無論バンドサークルであるから、話す内容は仕事のことでなく、音楽のことが中心とはなるが、事務所や家にこもりがちな私にとってはよい機会となっている。

私は次回のライブにおいて、Led Zeppelinのコピーバンドで参加をする予定であるが、メンバーと練習すること自体非常に楽しく、仕事への大きな活力をもらっている。今後も、少しでも音楽との関わりを維持し、そこで得た活力から精力的に弁護士業務に取り組んでいきたいと思う。

『旅立ちの時』

1988 年／アメリカ／シドニー・ルメット監督作品

家族って何？

会員 坂 仁根 (70 期)



『旅立ちの時』
DVD 1,429 円＋税
ワーナー・ブラザーズ ホーム
エンターテインメント

今年のカンヌ国際映画祭で最高賞パルムドールを受賞した是枝裕和監督の映画「万引き家族」を観て、この作品を思い出した。ともに「家族とは何なのか」という根源的な問いを考えさせる作品だからである。監督は「十二人の怒れる男」の名匠シドニー・ルメット、主人公は「スタンド・バイ・ミー」で脚光を浴びたリバー・フェニックス。

1 あらすじ

17歳の少年ダニー（リバー・フェニックス）は草野球の試合からの帰り道、自宅前に待機する不気味な車2台を見つける。そっと裏口から弟を呼び出し、音の出ないキーボードの入ったケース一つだけを持ったダニーは、仕事中の両親のもとに駆け付け、一家四人は着の身着のままバンに乗り込み、住んでいた土地を後にする。実はダニーの両親は、ベトナム戦争に反対してナパーム弾研究所を爆破し、FBIから指名手配を受けているテロリストだったのだ。以来十数年、一家は偽名を使い、全米を転々として生きてきた。

新たな土地でダニーは、高校の音楽教師からピアノの才能を認められ、名門ジュリアード音楽院の受験を勧められる。ダニーは実技試験を突破、音楽教師の娘と恋仲にも陥る。ダニーが夢をかなえるために必要なのは、あとは以前通った学校の成績証明書だけだった。しかし、流浪の生活を送ってきたダニーに、そんなものは存在しない。やがて一家に、FBIの捜査の手が迫る…。

2 家族って何？

家族は、打ち寄せる社会の荒波から自分を守ってくれる最小単位である。人は家族を通じて他人とのコミュニケーションを学び、大人になっていく。しかし、成長した人間は、いつか家族から旅立たざるを得ない時がある。自らの希望を選ぶか、家族を選ぶか、その選択を突き付けられたとき、人はどう行動するのか。

取り上げられるのはダニーと両親の関係だけではない。ダニーの父と母にもそれぞれの家族があった。別離、争い、そして和解。映画は、家族のはらむ本質的葛藤を、ミステリー的要素も交え重層的に描いていく。そもそも、流浪の生活を送っていたダニーは、どこでピアノを覚えたのか。家族を守るため、両親が失ったかつての夢とは、最後に下した彼らの決断とは？

3 夭逝した天才俳優

ダニーを演じたリバー・フェニックス自身、宗教団体の活動家であった両親のもと、幼少のころ流浪に近い生活を送っていたという実話が、家族を愛しながら翻弄される主人公のいたいけなさに重なる。夭逝したまぶしい天才俳優というと世間的にはジェームズ・ディーンであろうが、私の中では断然リバー・フェニックスである。ジェームズ・ディーンは24歳のとき交通事故で、リバー・フェニックスは23歳の時、おそらくは薬物の過剰摂取が原因で死亡した。しかし映画の世界で、彼らは永遠に生き続ける。



勉強法マニア

会員 平木 太生 (70 期)

1 趣味＝勉強

「趣味は勉強です」。弁護士になった当初は自己紹介をする機会も多く、このキャッチフレーズで多くの方に私を覚えていただいたと思う。

そう、私の趣味は勉強だ。少し前までは何となく恥ずかしくて言わなかったし、自分でもそこまで実感していなかったが、やはり私は勉強が好きだ。ただし、勉強といっても、新たな知識を吸収したり、新たな資格を名乗れるようになったりというのは実はあまり興味が無い。私が最も興味があるのは「勉強方法を考えること」である。

私は少し変わった経歴で弁護士になった。大学三年時に公認会計士試験に合格し、大学卒業後は大手の監査法人で4年ほど実務を経験した。そこから一念発起し、司法試験予備試験ルートで司法試験に合格し、今は弁護士として働いている。

一見すると綺麗な経歴であるが、高校時代の成績はとても悪かったし、大学もそこまで良い大学出身ではない。私の人生を変えたのは、大学の公認会計士試験受験時代に通っていた予備校で、「勉強方法」に出会ったことにある。勉強方法を考え、試し、選択し、持続するようになってから、勉強がとても得意になった。

2 周りに勉強方法を伝えたい

私は、勉強方法を変えることで人生が変わる（変わった）と考えているが、司法試験を受験しているとき、ふと「なんで学校では勉強の知識ばかり教えて、勉強方法は教えてくれないんだろう」と本気で考えるようになった。なりたい職業、やりたいことがあるのに勉強が得意でないからなれない。そんな人を少しでも救うべく、いくつかの活動を行っている。

(1) まずはブログ。人に想いや情報を伝える王道ツールだが、受験時代に作った勉強方法ブログはとても

好評で、ハンドルネームの「jiji たん」は恥ずかしながら人気ブロガーとも呼ばれるほどになった。

(2) 次に予備校講師。司法試験に限らず予備校講師はテキストに沿って各科目の授業をするものが多いが、敢えて知識は教えず、「勉強方法」のみを10時間語り尽くすという講義をさせていただいた。こちらもとても好評をいただいている。

(3) 更に、珍しいのが、個展。個展というと絵画や写真などの芸術品を飾るものが多いが、芸術品に縛られる必要はない。日本初？と考えられる「勉強法の個展」を開催した。こちらもとても好評で、地元新聞の一面に掲載されたりもした。



勉強法の個展の様子

3 いま勉強しているもの

今は中国語の勉強をしている。仕事で中国人経営者に触れる機会があったことが勉強を始めた理由だが、自分の勉強方法が語学の勉強にも通用するものなのかとても興味がある。本記事執筆時点ではまだ勉強を始めて1ヶ月ちょっとだが、いま試している勉強方法は、①単語増強と②Skypeレッスンの2つ。①は毎週単語を100語覚えている。②は現地の中国人の先生と毎日欠かさず30分お話をしている。あと1年で中国語が話せるようになるのが目標だが、1年後の自分はどうなっているのか。今から楽しみである。

故 高木 新二郎 会員 (15 期)
2018 年 8 月 19 日 逝去・82 歳



高木新二郎先生の業績 — 弁護士任官者の先駆けとして

弁護士任官推進委員会委員 水野 邦夫 (29 期)

本年8月、高木新二郎先生のご逝去の報に接しました。謹んでご冥福をお祈り申し上げます。

高木先生は、言うまでもなく倒産法の大家であり、理論面における著書も数多く、また、実務面でも数多くの倒産事件の処理に携わってこられました。もう一つ、先生の生涯において大きな足跡を残されたものとして、先生が弁護士任官の先駆けとして大活躍をされたということが挙げられると思います。私は弁護士任官者として高木先生の後輩に当たりますが、高木先生の業績を偲び、後に続くことが期待される若手の皆さんにご紹介をしたいと思います。

弁護士任官を決意された当時、高木先生は、弁護士として既に実績を積み、事務所の経営者として安定した地位を築いておられました。1988年10月、高木先生が東京高裁判事として任官された時、少なからぬ方が驚かれたのではないのでしょうか。高木先生は、当時、53歳でいらっしゃったのですが、ご自身の著書「随想弁護士任官裁判官」(商事法務研究会)にこの時の心境を、弁護士としての実績に対する自分なりの満足感や今後はこれまでしてきたような激しい仕事のやり方を変えていかなければならないのではないかとの思いがあったということとともに「一つしかない人生をやりたいことを全部やって思いっきりエンジョイしたい」という気持ちがあったと述懐しておられます。当時の弁護士任官は、矢口洪一最高裁長官の強い意向でスタートするという時期にあたり、制度的には未整備な状態でした。そのような中で高木先生が弁護士任官者第1号として任官をされたのですが、先生としても大きな決断をされたことと思いますし、また、先生の決断が全国の弁護士に大きな刺激を与えたことは間違いありません。

任官後は、1年で東京地裁破産部に異動して先生

の得意分野である破産事件を手掛けられた後、同地裁民事通常部の部総括を5年余り務められ、その後、山形地家裁所長、新潟地裁所長を歴任され、東京高裁民事部の部総括に着任後、退官をされました。

高木先生の裁判官としての訴訟指揮について、代理人弁護士の仕事に少しでもおかしなところがある大変厳しい態度で接しておられたと仄聞したことがあります。そのためか先生の裁判官としての評価は、弁護士の間では毀誉褒貶相半ばするものがあったことは事実ですが、先生の厳しさは、弁護士という仕事に対する強い思いと使命感が自ずと表れたものだったのではないのでしょうか。

一方、高木先生は、裁判官になられてからも公私ともに自然体で過ごしておられたようです。偶然にも私は、高木先生が山形地家裁の所長に着任されてから約16年後に同じ山形地家裁の所長に着任しましたが、高木先生が裁判所内外の方々に大変気さくに話しかけられていたというエピソードを当時の職員からいくつも聞きました。これは、後輩の私にとって大変感じ入るところが多い逸話として印象に残っております。

最後に上記の高木先生の著書から印象に残った言葉をご紹介します。「世の中にはたくさんの常識があるし、わからないことがたくさんあるのだということがわかっていることが必要です。弁護士経験者にはそういうことが肌でわかっている人が多いかもしれません。そういう弁護士経験者も含めた中身の濃い人生経験をした人が裁判官になって、そういうことを若い裁判官に日頃教えてあげることができれば裁判所の雰囲気も随分変わると思います。」

高木先生が切り開いた道を多くの後輩弁護士が歩むことを願ってやみません。

法律学

『グローバル化と法の変容』山元一／日本評論社
『法文化論序説 下』池田政章／信山社出版

外国法

『イギリス憲法 第2版』戒能通厚／信山社
『実例でわかる中国進出企業の税務・法務リスク対策』築瀬正人／第一法規
『ドイツ進出企業の会計・税務・会社法・経営 3訂版』池田良一／税務経理協会
『ベトナムのビジネス法務』森・浜田松本法律事務所／商事法務
『メンバー新投資法・新会社法』甲斐史朗／中央経済社
『世界を変える日本式「法づくり」途上国とともに歩む法整備支援』国際協力機構／文藝春秋企画出版部

憲法

『#黙らない女たち インターネット上のヘイトスピーチ・複合差別と裁判で闘う』李信恵／かもかわ出版
『国際人権法』芹田健太郎／信山社
『概説憲法コメンタール』辻村みよ子／信山社
『警察官のための憲法講義 補訂3版』田村正博／東京法令出版
『政教分離の基礎理論 人権としての政教分離』後藤光男／成文堂
『自治体のための解説個人情報保護制度』宇賀克也／第一法規
『9条「加憲」案への対抗軸を探る』伊勢崎賢治／かもかわ出版
『9条改正論でいま考えておくべきこと（別冊法学セミナー No.255）』法学セミナー編集部／日本評論社

行政法

『行政法理論と憲法』中川義朗／法律文化社
『公務員人事改革 最新米・英・独・仏の動向を踏まえて』村松岐夫／学陽書房
『公務員給与法精義 第5次全訂版』吉田耕三／学陽書房
『公務員の勤務時間・休暇法詳解 第5次改訂版』公務人材開発協会／学陽書房
『行政行為と司法的統制 日仏比較法の視点から』亘理格／有斐閣
『損失補償法コメンタール』西荻草／勁草書房
『建築確認申請マニュアル 新訂第3版 [2018] 建築法規PRO』新建築確認申請実務研究会／第一法規
『防災の法と社会 熊本地震とその後』林秀弥／信山社

税法

『実務家必読判決・裁決に学ぶ税務通達の読み方』近藤雅人／清文社
『課税要件から考える税務当局と見解の相違が生じた場合の実務対応』河野良介／中央経済社
『OECDモデル租税条約コメンタリー逐条解説 第4版 2017』川田剛／税務研究会出版局
『図解国際税務 平成30年版』望月文夫／大蔵財務協会
『ケース別Q&A契約書作成のための国際税務

のポイント』手塚崇史／中央経済社
『会則・規則類集』東京税理士会
『金融取引と課税 5』トラスト未来フォーラム
『図解国税徴収法 平成30年版』前川祐子／大蔵財務協会
『都市農家・地主の税金ガイド 平成30年度』清田幸弘／税務研究会出版局
『源泉所得税の実務 平成30年版』上願敏来／納税協会連合会
『寄附金・交際費 改訂改題版』TOMA 税理士法人／中央経済社
『固定資産の税務・会計』完全解説 第6版』太田達也／税務研究会出版局
『中小企業者』税理士法人熊谷事務所／中央経済社
『図解相続税・贈与税 平成30年版』若木裕／大蔵財務協会
『会社法・租税法からアプローチする非上場株式評価の実務』佐藤信祐／日本法令
『特例事業承継税制徹底活用マニュアル 平成30年度改正対応』今仲清／ぎょうせい
『一目でわかる小規模宅地特例 100 2018年度版』赤坂光則／税務研究会出版局
『相続・贈与の実務 2018年度版 法務から税務対策まで』松本繁雄／経済法令研究会
『非上場株式の評価と活用の留意点Q&A』与良秀雄／税務研究会出版局
『例解印紙税 第11訂版 書式550』馬場則行／税務研究会出版局
『Q&A印紙税の実務 平成30年7月改訂』馬場則行／納税協会連合会
『改正酒税法等の手引 平成30年版』宮葉敏之／大蔵財務協会
『酒類の表示制度ハンドブック』田中誠二／大蔵財務協会
『図解地方税 平成30年版』逸見幸司／大蔵財務協会
『法人住民税のしくみと実務 6訂版』吉川宏延／税務経理協会

地方自治法

『図解地方公営企業法 第3版』細谷芳郎／第一法規

民法

『意思主義をめぐる法学的思索』今村与一／勁草書房
『時効・期間制限の理論と実務』岩田合同法律事務所／日本加除出版
『複数の者が所有する私道の工事において必要な所有者の同意に関する研究報告書』共有私道の保存・管理等に関する事例研究会／共有私道の保存・管理等に関する事例研究会
『契約書作成のプロセスを学ぶ 第2版』鈴木学／中央経済社
『同性婚や同性パートナーシップ制度の可能性と課題』新・アジア家族法三国会議／日本加除出版
『任意後見マニュアル』大阪弁護士会／大阪弁護士協同組合
『後見預金』尾川宏豪／金融財政事情研究会
『Q&A 遺言・信託・任意後見の実務 第3版』雨宮則夫／日本加除出版
『わかりやすい賃貸住宅標準契約書（再改訂版）の解説』佐藤貴美／大成出版社
『Q&A 不動産の時効取得・瑕疵担保責任に関する法律と実務』末光祐一／日本加除出版
『公図の研究 5訂増補版』藤原勇喜／朝陽会

『ストーリーに学ぶ所有者不明土地の論点』山野目章夫／商事法務
『Q&A 民事信託の活用と金融機関の対応』笹川豪介／経済法令研究会
『信託を活用した新しい相続・贈与のすすめ 4訂版 Q&Aと図解』笹島修平／大蔵財務協会
『住民記録の実務 9訂版』東京都市町村戸籍住民基本台帳事務協議会／日本加除出版
『設題解説戸籍実務の処理 改訂 16 戸籍訂正各論編 (6) 婚姻』木村三男／日本加除出版
『後遺障害入門』小松初男／青林書院
『交通事故事件対応のための保険の基本と実務』大塚英明／学陽書房

商事法

『これですべてがわかる内部統制の実務 第4版』箱田順哉／中央経済社
『現場のプロが教える情報漏えい対応のリアル』大井哲也／第一法規
『インフォメーション・ガバナンス企業が扱う情報管理のすべて』ペーカー&マッケンジー法律事務所／東洋経済新報社
『コーポレートガバナンスにおける社外取締役・社外監査役の役割と実務』田中和明／日本加除出版
『監査役監査の実務と対応 第6版』高橋均／同文館出版
『会計処理の適切性をめぐる裁判例を見つめ直す』弥永真生／日本公認会計士協会出版局
『基礎からわかる損害保険』損害保険事業総合研究所／有斐閣

刑法

『佐伯千仞著作選集 第6巻下』佐伯千仞／信山社出版
『刑の一部執行猶予 改訂増補版』太田達也／慶應義塾大学出版会
『詳解矯正医官特例法』西岡慎介／矯正協会
『不正薬物・銃砲の密輸入の動向 平成29年版』財務省関税局調査課総括係

司法制度・司法行政

『司法試験の問題と解説（別冊法学セミナー No.254）2018』法学セミナー編集部／日本評論社
『弁護士職務便覧 平成30年度版』東京弁護士会／日本加除出版
『日本の司法－現在と未来 江藤价泰先生追悼論集』斎藤誠／日本評論社

訴訟手続法

『論点精解民事訴訟法 改訂増補版』田中豊／民事法研究会
『簡裁民事ハンドブック 5 訴え提起前の和解編』近藤基／民事法研究会
『大阪弁護士会と大阪地方裁判所各部・大阪簡易裁判所との懇談会 平成29年度』大阪弁護士会／大阪弁護士会
『滞納処分と民事執行の実務』橘素子／大蔵財務協会
『〔実務解説〕民事執行・保全入門』園部厚／民事法研究会
『民事保全手続』関述之／金融財政事情研究会
『家事事件手続書式体系 第2版 1』梶村太

市／青林書院

『家事事件手続書式体系 第2版 2』梶村太市／青林書院

『離婚事件の合意解決と家事調停の機能 韓国、台湾、日本の比較を通じて』二宮周平／日本加除出版

『家事法の理論・実務・判例 2』道垣内弘人／勁草書房

『AIIによる紛争解決支援』平田勇人／成文堂
『Q&A実例証拠収集の実際 第3版』北岡克哉／立花書房

『交通事故犯罪事実記載例集』交通事故・事件捜査実務研究会／立花書房

『交通事故犯罪事実記載例集』交通事故・事件捜査実務研究会／立花書房

『取調へのビデオ録画 その撮り方と証拠化』牧野茂／成文堂

『覚せい剤犯罪捜査実務ハンドブック』内藤惣一郎／立花書房

『検証・免田事件 完全版』熊本日日新聞社／現代人文社

経済産業法

『AI・データの利用に関する契約ガイドラインと解説 (別冊NBL No.165)』経済産業省情報経済課／商事法務

『インターネット関係係処分の実務』関述之／金融財政事情研究会

『新・金融商品取引法ハンドブック 第4版』桜井健夫／日本評論社

『イチから知る! フェア・ディスクロージャー・ルール』米山徹幸／金融財政事情研究会

『証券取引被害判例セレクト 55』全国証券問題研究会／全国証券問題研究会

『詳解特定商取引法の理論と実務 第4版』圓山茂夫／民事法研究会

『通貨オプション入門』Hicks, Alan／金融財政事情研究会

『これ1冊でわかる! 仮想通貨をめぐる法律・税務・会計』松嶋隆弘／ぎょうせい

『マネー・ローンダリング反社会的勢力対策ガイドブック 2018年金融庁ガイドラインへの実務対応』白井真人／第一法規

『信用組合役員の職務執行の手引き』岸本寛之／経済法令研究会

『年次報告書 平成29年度』日本貸金業協会

知的財産法

『化学・バイオ特許の出願戦略 改訂8版』細田芳徳／経済産業調査会

『AI/IoT特許入門 AI/IoT発明の発掘と権利化の勘所』河野英仁／経済産業調査会

農事法

『地理的表示保護制度登録申請マニュアル』地理的表示保護制度登録申請マニュアル作成チーム／大成出版社

『食料農業の法と制度』井上龍子／金融財政事情研究会

『農地法の実務解説 三訂版』宮崎直己／新日本法規出版

『早わかり森林経営管理法』森林経営管理法研究会／大成出版

観光・交通法

『すぐに役立つ図解とQ&Aでわかる住宅宿泊事業法のしくみと民泊の法律問題解決マニュアル』三修社

『これ1冊でわかる住宅宿泊事業法』横田真一郎／第一法規

『詳解逐条解説港灣法 3訂版』多賀谷一照／第一法規

労働法

『年間労働判例命令要旨集 平成30年版』労務行政研究所／労務行政

『平成30年改正対応働き方改革実現の労務管理』宮崎晃／中央経済社

『これから始める在宅勤務制度 導入のステップと適正な労務管理』毎熊典子／中央経済社

『警備・ビルメンテナンス業の労務管理ハンドブック』森田秀俊／日本法令

『働き方改革法』の実務』川嶋英明／日本法令

『実務に直結! 人事労務の手続と書式』五十嵐芳樹／清文社

『海外勤務者の税務と社会保険・給与Q&A 6訂版』藤井恵／清文社

『建設業の法務と労務実践マニュアル 改訂新版』三修社

『企業のための副業・兼業労務ハンドブック』田村裕一郎／日本法令

『労働基準法の実務相談 平成30年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社

『懲戒処分 適正な対応と実務 第2版』石井妙子／労務行政

『嘱託産業医のためのQ&A 改訂5版』森晃爾／労働調査会

『労働者のメンタルヘルス情報と法』三柴丈典／法律文化社

『知って得する助成金活用ガイド 平成30年度版 厚生労働省(労働)分野』社労士助成金実務研究会／日本法令

『労働保険の実務相談 平成30年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社

『実務に即した労災認定の考え方と申請のポイント』高橋健／労働新聞社

『労災事件救済の手引 第2版』古川拓／青林書院

『労災民事賠償マニュアル』岩出誠／ぎょうせい

社会保障法

『社会保障法 第2版』菊池馨実／有斐閣

『医療福祉施設計画・設計のための法令ハンドブック 改訂』日本医療福祉建築協会／中央法規出版

『福祉権保障の現代的展開 生存権論のフロンティアへ』尾形健／日本評論社

『社会福祉法人評議員会・理事会運営と指導監査Q&A』菅田正明／ぎょうせい

『最低生活保障の実証分析 生活保護制度の課題と将来構想』山田篤裕／有斐閣

『待機児童ゼロ 保育利用の権利』田村和之／信山社

医事法

『医事法入門 第5版』手嶋豊／有斐閣

『医事法学へのまなざし 生命倫理とのコラボレーション』甲斐克則／信山社

薬事法

『ダルク 回復する依存者たち』ダルク／明石書店

『Q&A医薬品・医療機器・健康食品等に関する法律と実務』赤羽根秀宜／日本加除出版

衛生法

『早わかり食品表示Q&A』食品表示研究会／中央法規出版

『食品法入門 食の安全とその法体系』梶川千賀子／農林統計出版

社会保険法

『はじめて手続きする人にもよくわかる障害年金の知識と請求手続ハンドブック 4訂版』高橋裕典／日本法令

『社会保険・労働保険の事務手続 平成30年7月現在』五十嵐芳樹／清文社

『社会保険の実務相談 平成30年度』全国社会保険労務士会連合会／中央経済社

『年金相談標準ハンドブック 18訂版』井村丈夫／日本法令

教育法

『教師の責任と教職倫理』久富善之／勁草書房

『スクールロイヤー 学校現場の事例で学ぶ教育紛争実務Q&A170』神内聡／日本加除出版

国際法

『核実験禁止の研究 核実験の戦略的含意と国際規範』一政祐行／信山社

『船舶汚染規制の国際法』富岡仁／信山社

『英文契約の考え方』中尾智三郎／商事法務

『刑罰権の淵源』安藤泰子／成文堂

『国籍の得喪と戸籍実務の手引き』吉岡誠一／日本加除出版

『外国人実習・雇用実戦ガイド 改訂版』佐野誠／第一法規

医学書

『生理学 改訂第18版 新装版』真島英信／文光堂

『医薬品副作用アセスメント』宇野勝次／南山堂

『読影の手立てとなる局所解剖と画像診断』松永尚文／メジカルビュー社

『検査データの?に答えます!』メ谷直人／文光堂

『最新育児小児病学 改訂第7版』香美祥二／南江堂

『小児症候学89』Pomeranz, Albert J.／エルゼビア・ジャパン

『麻酔科医のためのリスクを有する患者の周術期管理』横山正尚／中山書店

『形成外科手術書 改訂第5版 基礎編』鬼塚卓弥／南江堂

『形成外科手術書 改訂第5版 1 実際編』鬼塚卓弥／南江堂

『形成外科手術書 改訂第5版 2 実際編』鬼塚卓弥／南江堂

『形成外科手術書 改訂第5版 3 実際編』鬼塚卓弥／南江堂

『形成外科手術書 改訂第5版 4 実際編』鬼塚卓弥／南江堂

『頸椎・胸椎の手術』鏖邦芳／中山書店

『匠が教える美容外科注入術』市田正成／文光堂

『実践アトラス美容外科注入治療 改訂第2版』征矢野進一／全日本病院出版会

『舞台医学入門』山下敏彦／新興医学出版社