

# LIBRA

2019年 4月号

〈特集〉

## 弁護士の働き方改革を考える — 多様な働き方を成長につなげる —

〈インタビュー〉

第33回 東弁人権賞受賞 片山徒有さん

〈クローズアップ〉

2019年度 役員紹介



# LIBRA

東京弁護士会

## CONTENTS

2019年4月号

### 特集

## 02 弁護士の働き方改革を考える —多様な働き方を成長につなげる—

- 法律事務所の「働き方改革」ヒント集
- 座談会：パートナー弁護士に聞く！ 男女問わず力を発揮できる事務所とは？

### インタビュー

16 第33回 東京弁護士会人権賞 受賞 片山徒有さん

### クローズアップ

20 2019年度 役員紹介

### ニュース&トピックス

24 2018年度 外国人支援団体と弁護士との交流会報告

### 連載等

26 常議員会報告（2018年度 第10回／第11回）

30 裁判手続のIT化  
東京地方裁判所と東京三弁護士会による模擬裁判の御報告 高梨滋雄

32 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  
東京家庭裁判所委員会報告「東京家裁における親ガイダンスの取組について」  
相原佳子

33 今、憲法問題を語る  
第89回 9条の2改憲案に対する意見書の常議員会決議 菅 芳郎

34 弁護士が狙われる時代—弁護士業務妨害への対応  
第95回 ターゲットは「60年代女性」?! 榎木純一

35 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31回 ジェンダー・ダイバーシティを形だけで終わらせないために  
～男女共同参画推進本部勉強会より 坂野維子

36 近時の労働判例  
第72回 最高裁第三小法廷平成30年11月6日判決（加古川市事件） 榎本幸司

38 刑弁でGO!：第84回 ケースセオリーを練る 山本 衛

40 わたしの修習時代：遠くなってしまった懐かしい時代 34期 清宮國義

41 70期リレーエッセイ：憧れの人物 谷村孝一

42 心に残る映画：『ペンタゴン・ペーパーズ 最高機密文書』 植村公彦

43 コーヒーブレイク：わたしの闘病記 浅尾綾乃

44 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内

46 会長声明

53 インフォメーション

# 弁護士の働き方改革を考える

## —多様な働き方を成長につなげる—

長時間労働が発生しやすく、ワーク・ライフ・バランス実現が難しい職種の特徴として、高い公共性、業界の閉鎖性、独特の職業倫理などがあるとされ、弁護士にもこの特徴はあてはまります。

しかし、官庁や自治体、民間企業等において、働き方改革が進められている現在の情勢のもと、弁護士が社会で魅力ある職業として、成長性を高めるには、職務の特性ゆえの困難があるとしても、個々の弁護士が法律事務所で、それぞれのライフステージにあった、生き生きとした働き方ができるように改革を推し進めていく必要があります。

とりわけ、人権擁護と社会正義の実現という使命を果たすためには、多様な人材が弁護士として活躍することが非常に大切だと考えられるからです。

東京弁護士会第二次男女共同参画基本計画（2016年度～2021年度）では、「会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」を重点目標のひとつとし、「多様な働き方についての議論を活発化させる」ことを、さらにその個別目標のひとつとしています。

2017年10月、男女共同参画推進本部は、シンポジウム「成長性・持続可能性ある事務所運営～法律事務所の働き方改革を考える～」を実施し（報告はLIBRA2018年1月号「ニュース&トピックス」掲載）、規模の異なる法律事務所からの聴取結果のうち、弁護士の働き方改革のヒントとなりうる制度や運用をリスト化しました。

本特集では、そのリストを整理した「法律事務所の「働き方改革」ヒント集」をご紹介しますとともに、座談会を通じて、法律事務所運営のあり方と多様な弁護士がライフステージごとに生き生きと働くための方法について、さらに議論を活発化させるため、さまざまな観点から、具体的に問題提起をさせていただくことを試みました。

（東京弁護士会 男女共同参画推進本部 事務局長 芹澤 眞澄）

### CONTENTS

法律事務所の「働き方改革」ヒント集 .....	3頁
座談会：パートナー弁護士に聞く！男女問わず力を発揮できる事務所とは？ .....	4頁

# 法律事務所の「働き方改革」ヒント集

東弁男女共同参画推進本部では、当会男女共同参画第二次基本計画の大目標に照らし、法律事務所ないし弁護士法人等（以下「法律事務所」という。）において、所属する会員が、性別やライフステージにかかわらず、個性と能力を発揮できる環境が構築されることが重要であると考え、これを「法律事務所の働き方改革」と呼び、その推進に取り組んでいます。

当本部では、様々な規模の法律事務所の協力を得て、「法律事務所の働き方改革」に資する制度・運用等を聴取し、それらを分類してリスト化し、ヒント集としました。既に民間企業等で標準化済のものもあります。

あなたの法律事務所はこのうちのいくつに該当しますか。

「働き方改革」の第一歩として・・・  
本ヒント集を参考にいただければと思います。

意識面	<input type="checkbox"/>	個々のライフスタイルを尊重する風土がある
	<input type="checkbox"/>	事務所の業務以外の活動(弁護士会活動等)に参加しやすい雰囲気がある
	<input type="checkbox"/>	事務所運営に構成員全員の(若手の)意見を取り入れる風土がある
	<input type="checkbox"/>	事務所構成員が時間を効率的に活用しようという意識を持っている
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
体制面	<input type="checkbox"/>	始業・終業、執務時間・時間帯を決定・調整できる※
	<input type="checkbox"/>	土日又は取りたいときに休暇がとれる※
	<input type="checkbox"/>	執務時間が長時間に及ぶことを防ぐ体制がある※
	<input type="checkbox"/>	自宅勤務が選択肢として認められている
	<input type="checkbox"/>	18時以降に事務所会議が設定されない
	<input type="checkbox"/>	不要な会議、ルーティンを廃止している
	<input type="checkbox"/>	ライフスタイル等に合わせて業務量等を話し合うことができる
	<input type="checkbox"/>	
システム面	<input type="checkbox"/>	事件記録等がデータ化されている
	<input type="checkbox"/>	VPN等で自宅(事務所外)からも事務所サーバーにアクセスできる
	<input type="checkbox"/>	業務用携帯が使用可能で、自宅(事務所外)からも(事務所番号で)業務に関する電話ができる
	<input type="checkbox"/>	FAXデータがメールに転送される
	<input type="checkbox"/>	各自のスケジュールがデータ共有されている
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
男女共同参画関係	<input type="checkbox"/>	産前・産後に労働基準法に準じた休暇がとれる※
	<input type="checkbox"/>	育児・介護中の共同受任体制等、育児・介護中の業務サポート体制がある(育児介護休暇がとれる)※
	<input type="checkbox"/>	出産(育児)中の経費免除・軽減制度がある AND/OR 最低支援制度がある
	<input type="checkbox"/>	性別にかかわらず多様な分野の案件を担当することができる
	<input type="checkbox"/>	事務所の弁護士全体に占める女性弁護士の割合が25%以上である
	<input type="checkbox"/>	性別の差なく事務所の運営の中核的立場に就任できる
	<input type="checkbox"/>	

※法律事務所のうちその就労実態から労働者と解される者には、労働関係法規が適用されます。

## 座談会 パートナー弁護士に聞く！ 男女問わず力を発揮できる事務所とは？

日 時：2018年12月5日  
午後1時～3時

場 所：弁護士会館6階来賓室

出席者：片岡 義広 (会員・32期)  
寺町 東子 (会員・46期)  
岡田 美香 (会員・51期)  
小松 正和 (会員・55期)

司 会：水谷 江利 (会員・62期)

\*敬称略



### 自己紹介・所属事務所の概要

**司会：**本日、司会進行を務めます男女共同参画推進本部委員の水谷江利と申します。よろしくお願いたします。

最初に、簡単に自己紹介と所属されている法律事務所の概要のお話を願いたします。

**片岡：**32期の片岡義広です。当事務所は、弁護士が26人、うち女性弁護士は9人です。今、女性事務局17人中で産休中の者2人、弁護士で産休中の者1人で、3人が産休になります。女性に働きやすい事務所であることを、ずっと心掛けてきているつもりです。

**岡田：**51期、岡田美香と申します。私が所属している事務所は、弁護士150名を超える規模になってきております。女性の比率は3割ぐらいで、大手の事務所の中では高い方ではないかなと思います。アソシエイトはどの期も女性が一定数おりますが、パートナークラスの弁護士も事務所創設当初から女性が活躍しておりまして、元々男女の差があまりない形で働いているような事務所です。昨今、子育て中の弁護士の働き方については、事務所としてもいろいろ工夫してきているところですので、今日はそういったお話をさせていただければと思います。

**小松：**55期の小松正和と申します。私は元々、大手の法律事務所です。5年間働きまして、その後、その同じ事務所のメンバー8人で新しくつくった共同経営

の事務所です。7年間働いて、さらに5年ほど前に1人で事務所をつくりまして、今は弁護士11名、うち女性弁護士2名の事務所になっております。

男女という観点で特別意識しているわけではありませんけれども、各弁護士が働きやすい場づくりということでは、工夫し模索しているところですので、本日は勉強させていただきたいなと思って楽しみにしております。よろしくお願いたします。

**寺町：**46期の寺町東子と申します。私は弁護士3人の事務所におりますが(座談会当時)、公設事務所5年をはさんで弁護士数人の小規模な事務所です。独立して20年ほどやってきました。その間に3人子どもを育ててきましたので、小規模事務所です。子育てと両立して仕事を続けていく工夫の部分は多少お話しできることがあるかと思っております。よろしくお願いたします。

### 出産育児等による休業と 事務所の対応について

**司会：**弁護士業というのがそもそも、出産、育児、あるいは介護等も含めて、ライフステージを問わず活躍することができる職業なんじゃないかと思うのですが、こういった点について片岡さんはどのようにお考えになりますか。

**片岡：**おっしゃるとおりだと思います。所属する法律事務所の方針によって大いに違うと思いますが、弁

護士の場合は、一般的に言えば、究極的には1人で独立しても働けるので、働きやすい職業だと思います。

**司会：**そういうフレキシブルさはありながら、それが故に、出産、育児、介護等によって収入が大きく減少するということがあるかと思います。片岡さんの事務所では、こういった場合に備えて給与保障があると伺ったのですが、ご紹介いただいてもよろしいでしょうか。

**片岡：**女性弁護士の産休につきましては、月額固定給与の6割を産休手当で支払っています。年次によって月額給与の金額が違いますので、上限は45万円になります。それから育休手当については、6割のまたその6割で、上限額が27万円で1年間の保障です。

**司会：**寺町さんの事務所では、いかがでしょうか。

**寺町：**うちの事務所は基本的に個人事業主の集合体で、経費をシェアするという、いわゆる街弁の事務所です。組織として何か保障するということまでの体力はありませんが、経費の負担割合を産前産後の6カ月間については軽減しています。また、おそらく個人事業主としてやっている女性弁護士は、産休、育休を極めて短い時間しか取らない人が多いと思いますが、産休、育休で休む期間はほかの弁護士が代わりに期日に行くなど、共同受任化を基本にカバーをして、事件受任を継続できるように助け合うという形です。

**司会：**勤務弁護士であれば給与を保障する、逆に経費共同型であれば経費の分担や業務の分担でカバーする、ということですね。小松さんの事務所はどうでしょうか。

**小松：**産休、育休に入った弁護士はまだおりません。制度的には個人事業主として、働くのも休むのも自由ですし、収入がなければ経費は入れなくていいということにはなりますが、収入面での最低保障みたいなものはありません。そういう意味では、今のところ、積極的なサポート制度はないです。1年間全く働かないと、収入は途絶えてしまうかもしれません。

ただ、規模も小さい事務所ですので、そういうことが出てきたときには、ケース・バイ・ケースで考えることになります。

**司会：**岡田さんの事務所はどうでしょう。

**岡田：**お休みしている間の給与保障はないんですが、その間の弁護士会費は事務所で負担するというようにして、休んでいる間の支出を抑えるという仕組みは取り入れています。あとは、早めに仕事に戻ってきてもらい、戻ったときの働き方を非常にフレキシブルにする、という形を取っています。

本人の家庭のご事情によっていろいろなパターンがあります。親御さんが手伝ってくれるので、早く復帰してある程度毎日働けるという方もいれば、パートナーと交代で家事、育児をするということで、最初のうちは週に何日かだけ出たいという方ですとか、人によって要望が違うので、そこは自由に認めていますね。

**司会：**就業時間に融通をつけるか、あるいは金銭的に給与や経費の面で融通をつけるか、あるいは両方か、ということなのでしょうか。

## インハウスの増加と制度的な保障、 キャリア形成

**司会：**若い期の弁護士がインハウスという道を選ぶようになってきており、その理由の1つが、労働法による制度的な保障を求めていることだと思います。

岡田さんをご出身が企業だったということですが、インハウスという形で弁護士としてのキャリアを積むということについて、働き方との関係でどのように思われますか。

**岡田：**それも1つの選択肢にはなるのかなと思います。弁護士は、自由業ですので、自由業という立場で働くということと、会社の中で従業員という立場で働くということは、様々な保障の面も全然違うのかなと思います。うちの事務所も過去には課題を抱えていて、そういった保障の安心感が少ないところで、



片岡 義広 会員 (32期)

- ① 事務所規模：弁護士数 29 名（任期付公務員を含む）  
 （2019年4月1日現在） 事務員数 28 名（パートタイム職員、派遣職員等含む）
- ② 事務所での地位：所長パートナー弁護士
- ③ 主な取扱分野：金融法務、企業法務、民事刑事一般

## 弁護士の働き方改革を考える

インハウスに転職してしまう女性が続くという時期がありました。そこで今、改革をして、子育て中の女性については固定の報酬制度のようなものを取り入れて安心感をつくるという取り組みを始めまして、そこからはインハウスに転職するというケースに歯止めがかかり、その効果を感じています。

**片岡：**当事務所には、様々なところからインハウスの派遣要請があります。フルタイムでの派遣というのは原則として応じてないんですけども、週に3日までの派遣には応じていまして何か所か派遣先があります。男女問わず、派遣先で様々な経験を積んでもらうということをやっています。そういったこともあり、女性弁護士で辞める人は例外的な場合です。居心地が良いし、キャリアアップの経験も積めるという状況で、企業努力をしているつもりです。

**岡田：**確かに出向というのは、最近企業側からのニーズが高く、うちの事務所でも本人の希望とも合致すればアソシエイトが出向するというケースは少なくありません。完全に移るのではなく1年とか2年とか、一定期間だけ企業で働くという形もありますね。

**司会：**小松さん、インハウスの増加について、弁護士のキャリア形成との関係でどのように考えますか。

**小松：**インハウスには、仕事自体の魅力もあると思います。クライアント企業にどういうニーズがあるのか、企業内部ではどういう組織力学が働いているのか、といったことも生に体験できます。そういう意味で、ライフスタイルの問題とは別にインハウスで働きたいというニーズも増えてきたのかなとも思います。

さらに、ライフスタイルの面では、制度的保障があるというのは非常に大きいと思います。中小規模の法律事務所ではとてもじゃないけどかなわないと思います。

話はそれますが、ライフスタイルという観点でいえば、産休、育休の場面に限らず、例えば介護が必要だとか、あるいはどうしてもやりたい趣味があるんだとか、そういうあらゆる個人的な希望と仕事の両立ができるのが理想かもしれません。男女問わず、自

由な理由で、自由に休める、しかも休んだときに働かなくても収入が保障される、これが最高の形かもしれません（笑）。

ただ、これを実現するには不労所得の収益源みたいなものが必要ででしょうが、現実的には難しいことだと思います。結局、他の弁護士が頑張っていて、休みをとるメンバーのサポートをする。そして、そのことが事務所全体で共有されて、不公平感を抱くメンバーがいない。こういうメンバーで構成された事務所のみ、そういうことができるのかなと思います。

## 個人の裁量と仕事の充実

**司会：**小松さんの事務所は、働き方を個々の弁護士の裁量に委ねるといったスタイルかと思いますが、どのようなバラエティーがあるか教えていただけますか。

**小松：**私自身、弁護士の仕事自体がすごく楽しい。週末休んだ方がいいと言われてゴルフとかいろいろなことをやってみたくてですけども、そっちの方がかえってストレスがたまって（笑）。私は特に紛争解決が好きですが、例えば契約書をレビューするのが好きだとか、いろいろなタイプの弁護士がおられます。弁護士各自が自分のやりたい仕事を自分の好きな分だけ自由にやれる、そんな事務所を目指しています。

ですから、勤務時間や業務内容など全部自由にしています。

実態として、今、女性弁護士が2人、パートナーでおられるんですけども、お子さんがそれぞれ2、3人おられて、子育てがメインのライフステージですので、かなり在宅勤務の割合が多いです。1人の弁護士は事務所に来られるのは週に1回ぐらい、在宅での勤務時間も短いようです。逆にもう1人の弁護士は週に2日ぐらい事務所に出られて、あとは在宅でパソコンにしがみついて、ばりばり働いておられます。

そんなバラエティーはありますが、お二人からは、非常に助かるとか、とても働きやすい、という言葉をいただいています。



寺町 東子 会員 (46期)

- ① 事務所規模：弁護士数3名  
(2018年12月現在) 事務員数3名(パートタイム職員等含む)
- ② 事務所での地位：代表弁護士
- ③ 主な取扱分野：人身損害賠償, 家事, 子どもの事故予防

**司会：**いずれそのステージが終わったときは、また違う働き方になるのでしょうか。

**小松：**そうですね。本もあるスタッフもいる職場の方が執務環境はよいので、ゆくゆくは事務所に毎日出勤してぱりぱりやりたい、というのがご希望です。

## 働き方改革ヒント集の共有について

**司会：**ライフステージと弁護士業を両立させる取り組みを示すものとして作らせていただいたのが、このヒント集(3頁掲載)です。意識面、体制面、システム面、男女共同参画の部分、と分けてあります。こういったものを広く会員に共有することが有用なのかどうか、片岡さん、率直なご意見をお聞かせください。

**片岡：**まさに有用なことだと思います。客観的・物質的な支援もさることながら、法律事務所の文化、所属する弁護士みんなの意識の方が優先する課題だと思うんですね。気持ちよく産休が取れる、妊娠したらみんなでお祝いしてもらえる、そういう文化がまず大事なんじゃないかな、と思います。

**司会：**価値観の押し付けという批判も想定されますが、岡田さん、どのように考えられますか。

**岡田：**価値観の押し付けというのはちょっとぴんとこないです。当事務所の場合は、課題の共有は男性弁護士もできていて、だからこそ制度がつけられるようになったところがあります。まさに意識改革があってからの後追いで制度かもしれないですね。

課題の共有がないと制度をつくっていくということは難しいですし、制度があってもそれを気持ちよく利用できるかは、それは当たり前だねとみんなが思うような文化がないと、なかなか難しいんじゃないかなと思うので、非常に大事なことじゃないかなと思います。

うちは2つの事務所が一緒になってできた事務所ですが、一方の事務所のトップのパートナーが子育てもしつつ、弁護士としての仕事もしっかりこなして

きた女性弁護士だったということもあり、元々そういうところは広く許容されており、子育てをしても立派な仕事ができるという認識が、文化としてある事務所ですね。

**司会：**子育てをしても立派な仕事ができるというのが前提で、子育てをしているから仕事ができないという発想から始まっているわけではない。

**岡田：**そうですね。

## 時間と場所に拘束されない働き方

**司会：**今、意識面のところを見ていただいたと思うんですけど、体制面とシステム面のヒントも挙げています。リモートワークを可能にするようなサーバーのアクセス等の執務環境、あとは時間の面での自由さということが肝かと思うんですけども、寺町さん、実際にそれぞれの規模の事務所では、どうなっているのでしょうか。

**寺町：**会派の会合で、時間と場所に拘束されない働き方を普及させましょう、という話をしたときに、うちはこういうのをやっている、というアイデアを教えてください人はほんの一握りです。勤務弁護士をしている若い方から、ボスがいる間ずっと事務所にいることを要求されているとか、子育て中の女性弁護士が帰った後で「君は残業できるんだろう」と言われるとか、そういう話も結構聞きます。男性が子育てのために早く帰ることを良しとしない文化ですね。個人の生活の尊重に関しては、進んでいる事務所と旧態依然とした事務所とのギャップがすごく大きいんじゃないかと見えています。

**司会：**特に小規模の事務所では様々といったところでしょうか。

**寺町：**勤務弁護士が弁護士会の委員会活動をやることを快く思わないとか、外出していることについてどこで何をしているかを結構うるさく聞くとかいう話は、60期代の半ばぐらいの人たちから、割とよく聞かえてくる話です。現状としては意外と拘束されて



岡田 美香 会員 (51 期)

- ① 事務所規模：弁護士数 153 名、司法書士数 2 名、外国弁護士数 3 名  
(2019年3月14日時点) スタッフ 167 名
- ② 事務所での地位：パートナー弁護士
- ③ 主な取扱分野：M&A、スタートアップ法務、ガバナンス等を中心とする企業法務全般

## 弁護士の働き方改革を考える

いる勤務弁護士が多いなど。

**司会：**小松さんのところのように、労働時間の完全裁量制みたいなことをやった場合、事務所経営上の問題はありますか。

**小松：**現状は特に問題はないですけれども、極端に言えば全員が時短で全員が在宅でということになれば、事務所はつぶれるんだろうなと思います。やっぱり他の弁護士がそこをカバーするだけの頑張りをして、かつそれが不公平ではないという感覚をみんなが持てるというのが前提だろうと思います。

**司会：**岡田さんの事務所でチャイルド・ケア・サービスの導入について検討を進めているということですが、具体的にはどういうものなんですか。

**岡田：**これは法人契約で、ナニー\*1の派遣サービスを受けられるというサービスを提供している業者がありまして、常時利用するというよりは緊急時にすぐ対応してもらえるというものです。

**司会：**病児保育ということですね。

**岡田：**はい。子どもを病院に連れていかなければいけないけれども、どうしてもその日会議があるとか、そういうときに利用できるサービスとして、今検討しています。

**司会：**事務所がその費用を負担するのですか。

**岡田：**今後、検討なんですけれども、法人契約の一定の部分は事務所で負担をして、病児保育を頼んだ人がそのときに頼んだ分の一定の割合を負担するというのが、公平感があるかなと考えています。緊急時に子どもを頼める先がないというのが、課題だというのはアンケートでも浮かび上がってしまっています。

**司会：**そうですね。寺町さんはどうされていきましたか。

**寺町：**うちは病気の子どもを他人に預けたくなかったので、夫婦どちらかが必ず休めるようにカレンダーを

シェアしていました。私が午前には絶対に外せなかったら夫は休めるようにしておくとか。子どもが小さいときは、子どもが複数いると交代で吐いたり、熱を出したりしますよね。その頃は本当に大変でした。両方の祖父母だけじゃなく、夫の妹まで、もう使える社会資源はすべて投入する感じで。子どもじゃなくて自分が熱を出したことにしたりもして(笑)。

**司会：**親が地方にいたり、そうもいかない場合もありますよね。そうすると有料でも業者をお願いできるというのは大きいですよね。

**岡田：**今回、サービス導入に関して全所員にアンケートを採ったのですが、資格者の女性はサービスを利用したいという意向が結構出たんですけれども、スタッフの方からは、そういうサービスがあることで、事務所に来なければいけないという環境になる、それよりは休めたほうがいい、という意見もありました。このような制度を取り入れるときには、様々な配慮が必要になると感じています。また、このようなサービスを利用するときに、派遣されるナニーの質は大丈夫ですかということを心配する意見も寄せられました。事務所が信頼できる業者と提携し、安心していつでもさっと利用できるサービスがあるというのは価値があるのかなと思います。

## リモートワークを可能にするシステムの構築

**司会：**ちょっと話が変わってしまいますけれども、片岡さんの事務所ではVPN\*2の利用をして外出先でも作業ができる環境を整えていると。皆さん、どんなふうに、どんなシチュエーションで外部へのリモートを利用するのでしょうか。

\*1：ナニー (Nanny)

元タイギリスで生まれた職業で、ベビーシッターの内、特に乳幼児教育の専門性を有して子どもの世話をする人を指す。日本では幅広く子どもの世話をする人全般との意味で使用されることもある。

\*2：VPN (Virtual Private Network)

通信業者のネットワークやインターネット上において、プライベートネットワーク (仮想専用線) を拡張する技術、及びそのネットワーク。ある程度のセキュリティを実現しながらデータ通信を行うことができる。



小松 正和 会員 (55期)

- ① 事務所規模：弁護士数 12 名  
(2019年4月1日現在) 事務員数 6 名
- ② 事務所での地位：代表弁護士
- ③ 主な取扱分野：企業法務全般

**片岡：**私も今、ノートパソコンを事務所の自分のデスクトップにつないでいますし、スマホでも Outlook 等を見られるので、これはサテライトオフィスというか、もう必須のツールかなと思います。我々、男性弁護士にとっても極めて有用なツールですが、子育て中の女性にとっては非常にありがたいツールになっています。

**寺町：**うちの事務所の男性弁護士も保育園児と赤ちゃんを子育て中なんです。彼もやっぱり VPN のヘビーユーザーで、事務所外からサーバーにアクセスして仕事をしたり、メールで事務依頼を出したり。女性に限らず、使いたすと場所と時間に拘束されないことのメリットを多くの人が感じると思いますね。

**司会：**裏を返せばいつでも仕事に拘束されてしまうというところもあるように思いますが、どうですか。

**小松：**当事務所でも出張の多い弁護士は、移動中 2 席分の料金を支払い、新幹線の席を 2 つ取って、1 つの席に iPad を置いて資料を見ながら、もう 1 つの席で PC を使って起案しています。幸せか不幸か分かりませんが、時間と場所に拘束されない働き方は工夫次第でいろいろできると思いますので、各弁護士が気持ちよく使える範囲で使えばいいと思います。

## 顔を合わせることの意味と効果

**片岡：**サテライトオフィスは非常に便利だし、1 度やったらやめられない、そういう便利な存在です。他方で、やはり会って議論してこそいろいろな発想によって、多面的かつ高度な結論が出ます。そのシナジー効果は極めて大きいので、サテライトと対面とのバランスが大事だと思っています。

**司会：**例えば、事務所会議を開催し皆で集まるといった工夫はされていますか。

**片岡：**当事務所が誇れることだと思っているんですが、毎週 1 回 2 時間、お昼ご飯を食べて行う弁護士会議を 30 年以上ずっと続けています。そこで情報や話題

の共有をします。お金の分配の問題じゃなくて、法的な論点を議論していますので、ナレッジマネジメントの 1 つというふうに位置付けています。

ただ、それだけだと各論の業務の解決にはならないので、それとは別に、もちろん案件ごとのチームが集まっての打合せということは、別にやっています。

**司会：**メールや電話だけでは賄い切れないものがあるわけでしょうか。

**片岡：**はい。持論なんですけれども、依頼者も弁護士も、若くなればなるほどメールを多用するんですね。ところがメールは本当に便利ではありますが、コミュニケーションのツールとして情報量は多くない。その上、メール文を打つのに手間が掛かるということで、メール、電話、テレビ会議、実際に会う、この順番で情報量が多くなります。メールが 1 だとすると会って話すというのは 100 ぐらいの情報量がある。そういう意味ではそういったコミュニケーションツールを、適切に使分けましょうということを言っておりますし、現に使分けをしています。

**小松：**うちもコミュニケーションを増やすためにトライ & エラーで週に 1 回パートナー会議をやるとかやりましたが、やっぱり、そういう決められた会議では意欲的な参加は望めなかったです。

最終的に行き着いたところは、パートナー全員で温泉に行くということです。15 時ぐらいで仕事を切り上げて、まだ明るいうちに温泉に入って、温泉の中で議論をして。夜も酒を飲んでコミュニケーションを深めるというものです。

普段は言葉にしない各自の思いや情報があると思いますが、温泉一泊くらいすれば、かなり深くコミュニケーションは取れるなという実感を得ているところです。

**寺町：**それはどれぐらいの頻度で？

**小松：**今、その頻度を検討中なんですけれども、半年に 1 回ぐらいできればと思います。

**司会：**いろいろなものを駆使して効率化を進めながらも、人と人の関係性についてはそういう古典的とも



〈司会〉  
男女共同参画推進本部委員  
水谷 江利 会員 (62期)

## 弁護士の働き方改革を考える

いえるアプローチになるのでしょうか。

**小松：**そうですね。業務については効率を追求するんですけれども、やっぱり人との関係となると、信頼関係があって、お互いにリスペクトし合っている仲間同士だと心から思える状態というのが、居心地がいいし頑張れる土台だと思うので、そこは古典的な形であれ作っていききたいなと思います。

**片岡：**年1回やる事務所旅行、これは毎年やっていて、もう三十数回目になるんですが、もっぱら懇親でそんな内容のある話にはならないんですよね。だからパートナー飲みみたいなのを平日にやっても、いつの間にか立ち消えになるので、半年に1回、温泉でやろうとやってやっちゃう方が集まりやすいですね。ヒントをいただきました(笑)。

**岡田：**うちは人数が多すぎて、みんなでというのはなかなか難しいので、今までパートナークラスが年に1回全員集まる食事は続けていますが、頻度としては少ないので、最近はこの食事会とは別に、少人数のランチ会を開催するという試みを始めました。

メンバーは、普段、仕事で接していないパートナー6人ぐらいで、食事をしながら、意識的に自分の今やっている業務の内容だとか、クライアント開拓の話とか、そういうことを話しましょうという会です。それは好評ですね。事務所として同じ建物に入ってもフロアが複数に分かれており、人数も多くなりましたので、弁護士としての業務や所内の採用や広報といった委員会活動を一緒にしていないメンバーについては、普段顔を合わせて話をする機会がほとんどないというケースも少なくありません。組織が大きくなるにつれ、顔を合わせてのコミュニケーションの場をどのようにつくるかというのは、非常に重要かつ難しい課題と感じています。

**司会：**年間予定の中に組み込まないと厳しいですかね。

**岡田：**組織が大きいため、一定のプロジェクトとして中心となって進める人がいないと、ただやろうねって言うだけではなかなか実現できないですね、みんなそれぞれ日常業務で忙しくしていますので。

## 事務所理念の共有と働き方

**司会：**寺町さんのところはこれまでどうでしたか。

**寺町：**過疎地派遣を10年ぐらいやってきまして、「過疎地に弁護士を派遣する」という事業をみんなが共有している、それ以外の仕事は各自の自由!という事務所でした。目的がはっきりしているの、それに向かって協力する部分は、みんなでシェアしようという分かりやすさがありました。だから目的が終わるとそれで終わりということで、今はそれぞれ次のステージに行こう、という段階ですが。

そういう共通目的、うちの事務所の強みはこれで、これに向かってみんながアプローチは違っても、共同の歩みをしている、というのがあると強いのかなとは思っています。弁護士業界ってすごく離合集散が激しいので、事務所の理念というかミッションをはっきりさせるというのが、組織を運営していく上では重要なのかなと思います。

**片岡：**基本理念3カ条というのを作っています。第1条は、ホームページで公開しているんですが「社会を取り巻くあらゆる環境との調和の中で、法律に関する事務を取り扱うことを通じ、より良き法制度の構築と法運用に貢献することによって、多くの人々に対し、多くの善き価値をもたらすこと」です。第2条は、「ドメイン(行動領域)を幅広く、法律関連その他の学問の研究、実務、幅広い活動とすること」、第3条は、「構成員の調和のある行動規範によって自己実現と基本理念の達成に貢献すること」を謳っています。ただ、基本理念というのは抽象的なので、各論的に展開するとこうだという解説を書いたものも用意しています。

小松さんのところは、一人一人が個性を持って活躍する印象ですよ。

**小松：**そうですね。事務所でこういう理念でいこうと設定するよりも、各自が各自の道を切り開く、それが楽しいという、そういう文化を共有したいと思います。各弁護士、やっていることもタイプも全然違い

ますが、それが面白いよねと。

**片岡**：うちはそういう意味ではチームでやっついこうね、なんですよ。人格と個性を尊重しつつ、その力を合わせることでシナジー効果が出るということを理念にしているの。

**司会**：個別の事件をチームでやることが多いのでしょうか。

**片岡**：はい。案件ごとに責任パートナーがいて、中堅弁護士と若手と、だいたいそういう組み合わせのチームでやるのを、基本形にしています。そういう組み合わせでやることで、リーズナブルな値段でお互いに最適な業務遂行ができると考えています。

**司会**：岡田さんの事務所も同じような形でしょうか。

**岡田**：基本、チームでやるんですけども、他の大手事務所と比較して特徴的なのが、セクション制ではないという点です。個々のプロジェクトに応じて最適なメンバーでチームを組むというスタイルであるため、プロジェクトに応じて同時並行で様々なメンバーと仕事をしているという状況です。

自分の主たる業務分野はファイナンスであるとか、M&Aであるとか、各弁護士はそれぞれ自分の専門分野があるのですが、実際に受任する案件は、例えば知財が重要なビジネスのM&Aなど、複数の専門分野にまたがる知識・経験が必要となる案件が少なくありません。だからこそ、セクション制でチームを分けるのではなく、その案件に必要な専門領域に応じて、それぞれの領域の知識・経験を持つ複数の弁護士が一つのチームとして対応することで、効率よく最適なサービスを提供できるようにするというスタイルをとっています。

**片岡**：うちも固定したチームではなくて、案件ごとに適材を集める。得意分野があるので、ある分野についてはほしい同一のメンバーが多いということはあるんですが。ただ固定化しないようにそれぞれが注意しているので、この件は若手を入れてみよう、というように「アメンバー的」と言っています。

**司会**：そうなると思いますが全員がリモートだと難しいと

いうことになりそうですね。

**片岡**：おっしゃるとおりです。ミーティングなども必要になりますので、ただ、いったんレールに乗ってしまえば、じゃあ、後は分担してリモートでそれぞれ分担して作業する、というふうなやり方もできます。

**岡田**：そうですね。今はいろいろなコミュニケーションツールもできてきているので、今後はそのようなツールを生かして、グループ内での情報共有や知の蓄積を簡単かつスムーズに行うことができるスタイルを、今、まさに模索したいなというところですよ。

**小松**：私はシンガポールに顧問先が相当数いる関係もあって毎月シンガポールに行っているのですが、コミュニケーションツールとしてテレプレゼンスロボットの導入を検討したことがあります。イメージで言いますと、iPadが頭に付いていて、下にロボット掃除機のようなのが付いているものです。

私がシンガポールから操作してロボットを動かして、事務所内をうろろろできるんです。ロボットから事務所にいるメンバーに声をかけて、じゃあ、ちょっと会議室に行きましょうといったら、びーっと会議室に向かうみたいな。

**寺町**：小松さんが事務所の中をロボット掃除機に乗って歩いていくというイメージですか。

**小松**：そうですね。僕の顔がiPadに表示されているので、事務所の方からも声をかけられるんですね(笑)。若手のアソシエイトに、「行き詰まってない？」とか声をかけたり。弁護士には面白いねと言われたんですけど、スタッフが監視されているみたいで嫌だと(笑)。導入しませんでした。

## 対外的営業活動と女性弁護士

**司会**：仕事をとってくる対外的な活動というところで、女性は一定期間活動が制限されるんじゃないかという点について、岡田さん、どう思われますか。

**岡田**：フルに働ける状況ではないとなると、対外的な活動ってどうしても制約が出てくる面はありますね。

**司会：**ここところのカバーについては、片岡さん、どう思われますか。

**片岡：**仕事熱心な女性が産休に入っても、先ほどのVPNでちゃんとチェックしていて、男女問わず後輩の弁護士と連絡を取って、指示をしたりしながら対応したということもあります。もちろん引き継いで対応するのが原則ですけども、完全に引き継いでしまうと勘も鈍るということで、その弁護士の意向で、情報だけは見ておくというパターンもあれば、指図も作業もするというパターンもあります。

**司会：**勘が鈍るというお話をされる弁護士は、いらっしゃいますよね。

**岡田：**うちの場合は、育休明けで時間の制約がある中で働いている弁護士は、対外的な活動というよりも、パートナーから振られる仕事を限られた時間のなかでしっかりこなすというスタイルで働いています。年次が上になってくると、自分でクライアントを獲得するというのに不安感を持つケースはあるんですけども、そこは焦らず、じっくり取り組めばいいという考え方が強くなってきています。

時間的な制約があるうちは、クライアントを獲得しなくてはならないというプレッシャーは、極力与えない。その代わりに、しっかり業務をすることでスキルを維持する。クライアント獲得のための積極的な対外的活動は、時間的な制約が外れフルで働くことができるようになった時点でやればいいのかという発想になっています。

**司会：**長い目でキャリアを構築してもらおうということですね。

**岡田：**はい。事務所に残ってほしいという気持ちは今非常に強いですね。

そもそも対外的な活動は得意な人もいますが、そこはあまり得意じゃないけれども弁護士としての仕事ぶりは非常に優秀という人もいますので、組織としてはそこは適材適所でいくという方向もあるのかなど、いろいろと模索中ですね。

**小松：**私自身は対外活動や営業は大の苦手、仕事

だけやっていたいというタイプです。クライアントとの会食などもほとんどありません。だから他の弁護士にも対外活動で仕事を取ってきて、ということは求めています。ただ、対外活動が好きな方もおられます。そういう方は、クライアントと一緒に飲んで懇親を深めるのが楽しいようです。

だから対外活動や営業も個性尊重で、女性の弁護士も対外活動で仕事を取りたい方にはそのようなサポートができればいいと思いますし、対外活動に興味ないということであれば、仕事の方で一生懸命頑張っていたらなと思います。

**片岡：**その弁護士が、何を得意科目とするかというのも1つの必要なダイバーシティだと思っています。そういう多様性をどう総合的にマネジメントして状況を共有し、不満と不公平感がないようにすることがポイントだと考えています。

**岡田：**そうですね。公平感がまた重要ですね。

## 人間関係のあり方と働きやすさ

**司会：**ちょっとヒント集にお話を戻させていただいて、小松さんから、ヒント集に人間関係についての話を入るといいんじゃないかという趣旨のご意見をいただきました。

**小松：**転職を考えられている弁護士の話を聞くと、その原因は人間関係というのが非常に多いように思います。事務所での居心地が悪いか、パートナーになっても生き生き幸せになれる姿が描けない、というような話を聞きます。

事務所形態を大きく分けると共同経営型とボス型とあると思うんですけども、まず共同経営型でありがちなのは、経営を多数決で決めるので、どうしても派閥的な、あるいはグループみたいなものができて、パートナー間に確執があるということ。そうになると、事務所全体の空気が事務局を含めて、楽しい感じになれないといったことがあります。

他方、ボス型事務所の場合、これは事務所によ

って様々ですが、ボスが声をかけたいときに在席していないと怒られるだとか、ボスが誘った飲みに参加しないと不機嫌になられるとかいう話もお聞きします。

こうした事務所内部の派閥やグループの情報、ボスの情報というのは基本、入所前には開示されていないものですから、入所してみればじめて分かる。事務所を選ぶというのは弁護士人生のすごく重大な決断だと思うのですが、人間関係に関する情報という重要事項説明としてあるべきものがなされていないと感じます。

何をやるかという業務分野以上に、どういう人と働くのか、どんな空気なのか、というところが弁護士人生の幸不幸に大きく影響すると思うんです。こうした情報を表に示すのはなかなか難しいですけど、例えばボスの誘いを断ると何となく不機嫌になることがある、といった項目をリスト化するということもあると思います。そのようなリストが広まれば、そうしたボスも少なくなっていくという効果もあるかもしれません。

また、そういった人間関係の風通しのよさだとか、居心地のよさというのを表す要素をピックアップいただければ、自分自身の参考にもなると思います。

**寺町：**ハラスメントチェックですね。今は、時代がすごく大きく変わってきている時期で、特に、日本全体でジェンダー主流化に向けて、仕組みを変えていくということで、政府も男女問わない「働き方改革」という旗を振っています。だから従来オーケーだったはずのことが、今の時代だと炎上してしまったり、すごく反発を受けてしまうなど、ジェネレーションギャップが起こりやすい時期だと思います。

その意味で、弁護士会が、小松さんがおっしゃったような項目を挙げて、自己診断できるようなものを提供することは、ハラスメント対策として意義があると思います。「こんなハラスメントじゃないだろう」と思っている旧世代にショックを受けてもらう。

## 勤務弁護士と社会保障

**寺町：**私は、弁護士にも社会保険を掛けるというオプションが、もう少し普及するといいいのではないかと思います。実態は勤務弁護士なのに、「勤務弁護士ではない」、「弁護士は労働者ではない」という建前を言っても、東京地裁労働部では通用しない、ということがあります。だから勤務弁護士の労働者性をちゃんと認めて「厚生年金、入ります」というオプションがあったほうが良いのではないかと。その代わりに会社負担分もあるから、裁量が少なく社会保険に入る場合の給与はこれぐらい、自営業者としての裁量がある勤務弁護士でいる場合の給与（業務委託費）はこれぐらい、というように、オプションで選べるようにするといいいと思うんです。

そういったモデル契約を弁護士会が提示していくと、透明化につながっていくんじゃないかと思います。その辺、みなさんの事務所ではいかがでしょうか。

**片岡：**当事務所は、2018年4月に法人化しました。パートナー弁護士は、出資をする社員弁護士、法人から独立した委嘱を受けて業務を行う受任弁護士、使用人弁護士の3区分に分かれます。私を含む2人の受任弁護士以外の弁護士は、アソシエイト弁護士を含め、皆社会保障の対象ということになりました。

**司会：**使用人弁護士は社会保険に入る、受任弁護士は業務委託の形になっているから社保は入らない、という趣旨ですよ。

**片岡：**法人化した場合、弁護士も全員厚生年金に加入しなければならず、法人の保険料の負担は膨大なものとなります。ただ、法人にとっては損金に、個人負担分も所得控除となるので、将来が危ぶまれつつも年金で返ってくるという前提に立てば、非課税で預貯金しているのと同様なので、法人負担も本人負担も逆に有利とも考えられます。

また、健康保険は、本来、健康保険の法人負担分だけでも膨大な財政負担が生じるはずのものです。

しかし、幸い法律事務所は、東京都弁護士国民健康保険組合（弁護士国保）に加入することができて大変助かっています。両者では制度がいろいろ異なりますが、協会けんぽよりも弁護士国保の方が保険料を相当低く抑えられます。ただ、協会けんぽでは出産手当金（いわゆる産休手当）が出る一方で、弁護士国保ではそれが出来ない不利益があるので、その代替措置および生活給と考え、弁護士を含む当事務所員の産休では、協会けんぽと同等の額の手当を支給し、また、雇用保険により、またはそれと同等以上の育児休暇手当も支給してきました。

**寺町：**協会けんぽに入ると、育休給付金や傷病手当金など保障が手厚いので、どちらを取るかというのは悩ましいところですね。

### 共同参画を進める困難・その解消方法

**司会：**男女共同参画、男女問わず働き方について進めていく中で、これからの課題と、その解消方法について、お一方ずつ、何かご意見をいただければと思うんですが、まずは岡田さん、いかがでしょう。

**岡田：**うちの事務所では、働き方という意味ではだいぶ制度も整ってきて、女性であってもそのような制度を利用して限られた時間でもその中で集中して働くという形で、安心して残れるようなところまではもう来ているように思います。次の課題を考えるとすると、若手の悩みとして聞くのは、今はこれで十分なんだけれども、将来自分がパートナーになったときにクライアントを獲得していくことが本当にできるかというところ、そこを事務所としてどのようにサポートしていくかという点でしょうか。

今までは各人の努力というところに頼っている部分が多かったと思いますが、今後は事務所全体としてパイを広げていくような活動を強化することにより、そういった不安感を除いていくということも考えていかなければいけないと感じています。そこが今、一番課題かもしれないですね。

**司会：**ありがとうございます。小松さん、いかがでしょう。

**小松：**女性の弁護士といっても、私が知る限りでも、本当に様々な方がいらっしゃいます。それぞれの弁護士がベストフィットする事務所に行けるように、各事務所がいろいろな制度を工夫しながら邁進するとともに、うちはこういう事務所だということの情報開示をして、ミスマッチによる入所が生じないようにするというのが一番の課題かなと思います。

大手の企業なんかであれば、産休、育休がどういうシステムで、どの程度の手当があってとか、全部、見えるわけですね。見えて就職ができるんですけども、法律事務所、そのあたりがやや見えにくいですし、比較もしにくいですので、事務所が情報を開示して、ミスマッチが生じないようにしなければいかないと思います。

**片岡：**男女共同参画の課題という点では、女性自身の意識のあり方も大きい問題だと思っています。女性の方が何かに参画をしてやりたいかどうかということになると、リスクがあるので消極的になるとか、家庭を大事にするからやめておきますということがあります。当事務所にしろ、社会全般にしろ、もっと女性に、出てきてよという状態だと思いますので、それに応じる女性が増えることが大事だと思います。

これまでは、何とか支援して拾い上げるところに力を入れていたと思うんですけども、これからは女性自身ももっと自主的に参画してゆくとなっていくといけないと思っています。そのためには、家庭の協力、配偶者の協力というのは大事なので、その意識改革も必要だと思うんですね。うちの息子の話で恐縮ですが、結婚するに際して、「お母さん、結婚するまでに料理の仕方、教えてよ」と。これは偉いと思ったんです（笑）。最近の男子はだんだんそうなっていると思うんですけども、既存の男子も早く家事も分担するという意識にならないといけないと思います。

**司会：**寺町さん、いかがでしょうか。



**寺町：**今、片岡さんがおっしゃったこと、重要じゃないかと思います。女性が社会に出ようと思っても、自分の家のケア責任を全部背負っていると、寝ないでやるしかなくなっちゃうんですね。じゃあ、夫が家事をやろうとなったときに、女性弁護士に対しては「育休、産休、配慮します」、「短時間勤務、配慮します」と言っても、その分、男性弁護士に、「お前は残業、いいだろう」としわ寄せが行ってしまっている。男性弁護士が「子どもが熱を出したから迎えに行きます」と言うと、「お前、男のくせになんだ」と言われるという話も、若い人たちからは聞くので。

その辺のケア責任も男女ともに負担する、シェアしていくところがないと、仕事だけ出てこいというのは多分無理なんだろうなと思います。

**岡田：**ケア責任が女性の方だけだと無理ですよ。

**寺町：**そうそう。

**岡田：**男性側を囲む環境の意識改革があって、男性もプライベートの時間を割けるようにならないと、絶対無理ですね。特に弁護士みたいな激しい仕事だと。

**寺町：**そうですね。

**司会：**逆に女性の保護ばかり重点を置くと、それがパートナーの家庭参加推進の阻害要因になったりするという話は、外国でも聞かれる話のようです。

**岡田：**だから男女限らず家庭参加が当たり前の状況にならないと。職場で女性だけが特別扱いされていると、逆に家事・育児は女性の仕事という認識も続くことになり、男性は特別扱いされないから、家事・育児に参加しづらいという状況も続きそうです。

**小松：**シンガポールなんかは住み込みのお手伝いさんがかなり普及しているんですね。

だから子育てにしても学校の送り迎えにしても食事にしても掃除にしても、お手伝いさんに任せて、夫婦はばりばり働いています。そのようなお手伝いさんが普及すれば、育児などの問題は解決するのかもしれない。

**岡田：**そういうサービスを利用している女性に対して、家事・育児をサボっているというようなことが言われ

る風潮がなくならないと、利用しにくいんだと思うんです。そうするとやはり全体の意識の変化というのが非常に大事なのだと思います。

**片岡：**家事は女性にという風潮は今だに強いし、社会のシステム自体がそうなっている部分があるとも思います。しかし、それをどう変えているかという点、まずは、週に平日5日のうち1日ぐらいは、妻が自由に動ける日を夫に作ってもらう。それで、男性は週に平日の1日ぐらいはちゃんと家事を行えば2割の分担で、それを2日にすれば、4割を男性が家事を分担するということになるので、そういうふうに変えていかないといけないと思うんですね。

**岡田：**後は会合などを夜に極力設定しないようにするとか、夜は働かないんだというのを当たり前にしてスケジュールを組んでいくとか、そういうところも大事かなと思いますね。

うちは、報酬面での安心感というところを育休明けの弁護士に保証する制度を設けましたが、もう1つインハウスに行く人が減った大きな要因として、時間限定という制度を取り入れて、この人は例えば17時に絶対帰る人だということを事務所としても共通認識にしているという点が挙げられます。チームメンバーは、それを前提に会議等のスケジュールを組んだり、夕方に急ぎの仕事を頼まないなど、仕事の頼み方も配慮するようにしています。

このような制度を入れてから、これを利用しているメンバーからは、夕方に帰ることに抵抗感がなくなり、働きやすくなったという声をききます。

**司会：**本当に貴重なお話をいただけだと思います。今日はお集まりいただきまして本当にありがとうございました。

男女共同参画推進本部では、今回いただいたご意見を踏まえ、「働き方改革ヒント集」を見直し、さらに有用なものにしていきたいと思っています。

**一同：**ありがとうございました。

(構成：柄澤愛子、小南あかり)

## 第33回 東京弁護士会人権賞 受賞

### 片山 徒有さん

1997年11月にご子息(隼君)を交通事故被害で亡くされた片山徒有さんは、事故後、被害者の権利実現に向けた被害者支援の活動を行うとともに、それにとどまらず、再犯防止のための活動等、幅広く精力的に活動されております。

そこで、片山さんに、多方面にわたる活動内容等を伺いました。

聞き手・構成：小峯 健介



プロフィール◆かたやま・ただあり 1997年、当時小学2年生の息子の隼さんを自宅付近の交差点での交通事故で亡くす。この時の捜査機関からの理不尽な対応を機に、被害者支援と司法制度改革の必要性を感じ、2000年に被害者支援団体「あひるの会」を設立し、多方面にわたる被害者支援活動を行う。さらに2007年に「被害者と司法を考える会」を設立し、司法制度改革のため、国会・政党・法務省法制審議会等の場で発言や提言を行っている。また、被害者支援の枠に止まらず、加害者の更生には被害者の苦しみを理解することが重要との思いから、少年院や刑務所等で講演等の活動を行っている。現在も、自己資金を投じながら、被害者支援、司法制度改革、あるいは犯罪や非行をした者に対する教育等に積極的に尽力し、修復的司法を実践したともいえる活動を続ける。

—— 1997年11月に隼君を交通事故被害で亡くされて、当時、被害者遺族として捜査機関等から理不尽な対応を受けたということですが、当時の制度にはどのような問題があったのでしょうか。

今と大きく違うのは、被害者という存在が全く入らない前提で進んでいたのが20年くらい前の話です。1997年11月に息子が事故に遭い、翌年1月には東京地検の交通部に裁判の日を聞きに伺ったんですけども、不起訴処分であるという以外には、不起訴の理由について一切答えることはなく、「被害者に説明する義務はない」ということを繰り返されたというのがありました。

その後、「何か方法がないのか」と尋ねたところ、検察審査会のパンフレットのコピーを渡してくれたので、そこに申立てに行ったら、「遺族には申立権がないので申立てを一旦却下します」と言われたのです。その後、職権で取り上げてくださったわけですが、ちょっと変かなという印象はありました。

—— 被害者の権利を法律上・運用上実現するために、片山さんはどのような活動をされてきたのでしょうか。

刑事手続に被害者の存在を知ってもらうことが大事だなと思ったんですね。ですから、通知制度というのはその第一歩だと思いますし、そもそも被害者という存在が社会の中で幅広く理解されていないということに正直驚きました。

当時は、被害者間の序列というのがあって、特に新聞報道などで明らかなように、殺人事件とか性犯罪で被害者がお亡くなりになった事件とか、いわゆる社会の関心が高い事件ほどより多く被害者の声を聞いてもらいやすいという傾向があって、交通事故はずっと下だったんです。新聞報道でもそうですけれども、うちの息子が亡くなったときはわずか数行しか載らなかったほど、非常に簡素なものでした。

—— 他にはどのような活動をされてきたのでしょうか。

捜査状況の説明をしてほしいというお願いをずっとしてきましたが、いまだに叶えられていないところがあります。警察と検察がいろいろな捜査をして裁判に証拠を持っていくわけですが、基本的には裁判に出るまでは説明をしてくれないんですね。

被害者側は、今どういう状況にあるかを知りたいわけですよ。相手方が何と言っているのか当然知りたいし、誰にどういうことを聞きに行っているのか、その人たちはどういうふうに応えたのか、当然知りたいですよ。

それは、相手方を重罰にしたいわけではなくて、本当のことを知りたいからだと思います。それを一生懸命、権利として訴えていたわけですが、その部分は叶えられていないなという気がしますね。

—— いろいろとご活動をされてきて、今後、改善されるべき

とお考えの点を教えてください。

やっぱり、全面的な情報開示だと思います。捜査側が握っている証拠のうち刑事裁判に出てくるのはごく一部だと思うんですね。プライバシーの問題とかで全面開示が難しくても、そのリストくらいは教えてもらいたい。それは無理でも、やはり担当の検察官から誠意ある説明をしてもらいたいというのはありますね。

被害者の事情聴取にも、支援者や弁護士さんが立ち会えるようにして欲しいと思います。起訴後は公的な支援として弁護士さんがかかわっていただけるケースも増えましたが、必要なのは事件直後の支援だと思います。

—— 1997年の隼君の事故以前は、被害者の権利実現に向けての目立った活動はなかったのでしょうか。

1974年に起きた三菱重工ビル爆破事件の後、犯罪被害者等給付金制度ができましたが、それ以外は目立った被害者の権利確立の動きはなかったみたいですね。私も検察庁とのやりとりを自分で体験してみて、自分に対応しなければこの後続く人が同じような対応を受けてしまうんじゃないかなという思いがあって、その人たちのためにも、曖昧にはいけないんじゃないかなと思ったのです。

—— 片山さんの活動のエネルギーの源は何だったのでしょうか。

やはり人が好きだということがあると思います。困っている人、これは被害者でも、被害者を出してしまった人でも同じですが、彼ら、彼女たちの今後の生き方にかかわれるというのは生きがいでもありますし、また幸せなことだとも思っています。

私は普段デザインの仕事をしています、お客様からのニーズがあって、施工会社に内容を伝えて、その間に入っているわけです。一方的な言い方で「こういうものだから」と押し付けられるのが極端に嫌なんです。お客様から一方的に言われるのも嫌だし、施工会社から、例えば「要求したものができません」という反発が来るのも、徹底的にやはり話し合いで解決してきた方なので、上から「こういうものなんだから、お前、納得しろよ」みたいな言い方をされるということに慣れてないというか、すごく嫌なんです。

だから、せめて自分は未経験者なので、丁寧な説明をしてもらいたい。被害者が主人公の制度でないのは当然としても、実際に被害者がいて事件になってい

るのに、被害者の存在を無視するようなやり方はよろしくないと思いました。具体的には、そういう制度なら制度でいいにしても、やはり人が1人亡くなっているわけですから、どのようにしてそれが処理されてこういう判断に至ったのか、それをやっぱり説明してほしいなというふうに思いました。

—— 「あひる<sup>のいちえ</sup>一会」の活動概要を教えてください。

これは、被害者支援と自助の団体です。個人で直接、被害者支援をするということはなかなか難しいものがあるって、いろいろな人に入ってもらってサポートチームをつくらなきゃいけない。その中で、被害を受けた方、支援をされる側の人にも入ってもらって自由に意見を言い合う、そういう場がほしいなと思ってつくったのが、「あひる一会」なんですね。だから、被害経験者が支援者にも回ることがあるのが特徴です。

あと、自助もあります。やはりそこでなければ言えないことがいっぱいありますので、ちょっとほかでは言えないんだけどもという話を、「あひる一会」ですてもらうようにしています。

あと、もう1つは、修復的司法を私はやっているわけですが、その実働部隊は「あひる一会」がやっています。

—— 「被害者と司法を考える会」の活動概要を教えてください。

こちらは、極めて明確に被害者問題に関する法律案について意見を表明する団体です。被害者参加制度ができるらしいという話を聞き、私は反対だったので、反対をするために、弁護士、研究者、少年院の先生、家裁調査官、いろいろな人に入っていて、意見を煮詰めていって要望書を出そうじゃないかということになって、最初はそのためだけの団体でした。だから、「あひる一会」とは明確にすみ分けができています。

—— 被害者参加制度へ反対というのは、どういった理由からでしょうか。

「強い被害者」しか出てこれないということ。それから多様な被害者性を認められないということ。それから被害者支援の経験から、最初から最後までずっと法廷の柵の内側に入りっぱなしになって傍聴席から注目を浴び続けなければいけない、これは苦痛であるということ。付き添いをずいぶんやってみて、裁判所に行ったら気持ちが悪くならなかった人と会ったことがな

いので、適宜、退室するなり、自由に水を飲んだり、空気を吸い、入れ替えるために外に出るなりみたいなリフレッシュを自由に取れる任意性というのは、極度のストレス状態に耐えるにはどうしても必要だろうと思いました。あとは、基本的に傍聴席から監視されるわけですから、それは二重の苦しみだろうと思いました。だから反対です。

また、結果から見て政府が出してきた被害者に関する法律案に反対しています。公訴時効の撤廃にも反対してきました。

被害者団体でありながら何で被害者のためにつくる制度に反対するのかわれ続け、自分でもごく普通の答えが政府案に反対だったのでむしろ不思議になったんですけど、やはりこの国が進めてきた刑事政策の「強い被害者」をモデルにした改革にはことごとく反対をしました。

——被害者の方と接するにあたって、どのような点に注意をすればよいでしょうか。

普通でいいと思うんです。普通にお話をさせていただいて、被害経験者でも被害者でも笑いますし、怒りますし、泣きます。それがやはりどこか悲しいイメージだけがすり込まれてしまって、神妙な話しかしないんじゃないかというふうに思われると、息苦しくなっちゃうなということがありますね。

——事件報道の在り方として、被害者のプライバシー保護について、どのようにお考えでしょうか。

僕は基本的に実名報道でいいと思っているんです。ただ、ちゃんとした報道でなきゃいけないので、間違い報道や興味本位の報道はやめてほしいと思うんです。なぜ実名報道がいいと思うかというと、曖昧にされると逆にクレームを付けにくいんですね。

あとは、被害者問題を訴えていくためには、例えば、うちの息子の事件の場合は、当時、年間約1万人ずつ亡くなっている交通事故死のうちの1人なので、何の事件なのか分からないということがありました。だから、実名報道の方が私たちは主張しやすかったというのがあります。それだけ覚悟を決めて臨んだということですね。

でも、例えば性犯罪みたいなケースではそれはできにくいので、その辺は難しいですね。

ただし、性犯罪被害者の方でも実名でお顔を出して会見をされていた方がおられますが、本当に素晴らしい勇気だと思います。

——再犯防止のための活動もされておりますが、きっかけを教えてください。

再捜査を求める署名活動をしているときに、そもそも不起訴率がどのぐらいなのかと思い、『犯罪白書』を見たり、「司法統計」を見たりして、その中で再入所率の数字が思っていたよりも高かったんです。

1回目の犯罪は、いろいろな要素が絡んでいると思うので詳しく原因を知るまでは解決策は見つからないとしても、2回目、3回目、4回目の犯罪による被害者は、1回目の矯正教育がしっかりなされていけば出ないはずじゃないか。だったら矯正教育に力を入れて被害者のことを理解してもらい、立ち直りをしっかりしてもらえれば被害者の数が減るだろうと。

——被害者支援と再犯防止のための活動、一見すると両者のバランスを取るのには難しいようにも思うのですが、いかがでしょうか。

確かに一部の方からはお叱りをいただくことがときどきありますね。「厳しい処罰を行う事で被害者の心情を理解させているのに何をやっているんだ」というふうに言われたこともあります。

ただ、社会で受け入れがうまくいかない、人とのコミュニケーションが取れない、ある意味で社会的弱者だったが故に自尊心も低くなり犯罪に至ってしまったというケースも多いので、それは別に、被害者が苦しい、悲しい、だから相手もさらに苦しくなれということとは違うと思うんですね。双方ともに理解し合えるところは理解して、支援するところは支援していけば、僕はいいと思います。

——各地の刑務所や少年院を訪問されて講演等をされておりますが、どのような内容でしょうか。

僕は必ず心掛けていることがあって、「幸せになろうね」ということなんです。よく法務省では「改善更生」という言葉を使いますが、私はそれを勝手に置き換えて「幸せになるということだよ」という話をします。ただ単に絵に描いた理想像の生活の向上を意味している幸せになろうねということではなくて、そのためにはしなければいけないことがいっぱいあって、現実から目をそらさないことと、今までしてしまったことについて自分が自分に答えを出すということはちゃんと伝えるようにしています。刑期や少年院の収容期間が終われば幸せになるという意味とは全く異なります。彼ら、彼女たちが経験した多くのことを社会内で接する人たちに

向けて手を差し伸べて生活を続けて行くことで、幸せになれるのかなとも思っています。

僕は外部協力者という立場です。だから、職員とは違うので、施設から出て何か困ったことがあったら、私の名前を検索すれば連絡を取れることになるので、いつでも連絡をしてくださいと言っています。実際にそれで連絡が来た人もずいぶんいます。

——福島県で「命の授業」をされ、茨城県で「命の大切さを考える」というテーマで講演をされるなど、「命の尊さ」を説く活動をされておられますが、どのような内容でしょうか。

当初は、中学校2年生を対象に、いじめや自殺をなくすためにいろいろな教室に出前授業をしようということになったらしいんですね。それで、私たちのような被害経験者が中学校に出向いて行って、自分の家族は命がなくなったけれども、命というのはすごくいいんだよという話をしようじゃないかというので、各地の学校に行くようになりました。

——多方面にわたってご活動をされていますが、本業であるインテリアデザインのお仕事との調整はどのように行っているのでしょうか。

時間は大変ですね。例えば、矯正施設に行くハードルのひとつとして大きな問題は、施設に入ってからそこを出るまでの間、スマートフォンをコインロッカーの小さいサイズのような保管ボックスに完全保管で預けることになります。電話もメールも使えなくなっちゃうので、一般の方から見れば所在不明になっちゃうんですね。だから、その前に、帰りの日程とか全部を詰め詰めで入れて、その間になるべく問題が起きないようにしなければいけないんですけども、その調整が一番厄介ですね。

——日常生活の中でどれくらいの時間を被害者支援などの活動にあてているのでしょうか。

当初は、土、日が基本休みだったので、土、日を社会活動に当てようと決めたんです。でも、だんだんそうはいかなくなったので、休日は基本的に無くなり、週のうち半々くらいでデザインの仕事と啓発活動を行うような感じになっちゃいましたかね。

——犯罪をなくすこと、犯罪のゼロ化というのは可能とお考えでしょうか。

目標を立てないと無理なので、ゼロにしたいと思っています。可能か不可能かと言ったら、それはチャレンジ

しないことには。

飲酒運転撲滅は私たちではないご遺族が提唱されて厳罰化に繋がり、実際に死亡者数が激減しました。ただしこの部分で注意して欲しいのは、厳罰化だけによって交通死が減ったのではなく、日々の生活の中でお酒とかかわりのある祝儀や葬儀、地鎮祭などの儀式においても、今では運転する人は飲まなくてもよいという任意性の高い環境が整ったことの方が大きいと思っています。

——犯罪を減らすために弁護士にできることはありますか。

裁判までは弁護士さんが深くかかわるところがあるんですけども、その後のアフターサービスもできればやっていただきたいなと思います。

人として不安になったり、この先もお世話をしたいと願う非行や犯罪にかかわった人は多いです。特に満期で出所する人たちの回復にちゃんとしたカタチで法的支援を含めて寄り添ってくれるところはないのが現状です。そこを、私どものサポートしている方の側面支援でも結構なので、ご意見やアドバイスをいただけると本当に有り難いと思います。

——読者である東京弁護士会会員の弁護士に向けてのご要望等がありますか。

お願いはいっぱいあります。

私たちの被害者支援の特徴は早く入ることなんです。例えば、警察が被害者支援をやっているところはもちろんありますけれども、できればそれよりも早く入ります。一番早い事例だと、事件が起きた当日から支援に入りました。そういうときから弁護士が、できればボランティアで付いていただけるとありがたいです。何をどうするんじゃないかと、とにかく、法的援助者として様々なご経験ややる気がある方がいていただけただけですごく安心なので。

実務的には刑事裁判や少年審判があり、刑事施設があり、その後、仮釈放、仮出院となると保護観察所があります。社会に戻ってくるとなると、トータルで物事を知っている人がいなくなるんですね。みんなそれぞれの部門部門でかかわりがあるんですけども。それを、全体を俯瞰するケース会議みたいにしてすべての人がかかわってもらって、着地点を見いだすような会議を組みたいです。修復的司法というのは、まさにそういう目的もあるんですが、そういうことにぜひご協力いただきたいと思っています。

## 広げよう深めよう信頼のきずな

— 2019 年度会長就任に当たって —

東京弁護士会会長 篠塚 力

### 1 オープンな議論と迅速な改革改善

東京弁護士会はすでに8400名を超える会員を擁し、その内60期以降の会員は4100名を超えています。会員の多岐に亘る期待に応えるべく、オープンな議論と迅速な改革改善に努めます。

### 2 社会と会員のために

世界では、ITの発展を背景にグローバル化が進む中、自国の利益を優先する勢力が台頭しています。国内では、日本国憲法の基本原理を揺るがす動きが強まり、経済の勢いが回復せず、少子高齢化・人口減少・人手不足が急速に進む中で様々な問題が生じています。中小企業の廃業や地方の過疎化が加速し、非正規労働者が増加し、貧困が広がり、救済や支援の必要が高まっています。しかし、多くの市民や企業は未だ弁護士を遠い存在としています。

一方、若手会員の業務状況は、改善の傾向はあるとはいえ、少なからぬ若手会員が将来に不安を抱えています。この mismatch を解消し、会員が安心して活躍の場を広げて社会とのきずなを深めることに専心致します。

### 3 若手支援と貸与制への対応と財務問題

若手会員の業務機会の拡大、新規参入支援そして活動領域の拡大を推進します。民事司法改革により、若手会員の近未来の基盤の強化を目指します。

立法事実を集めて新しい給付制度を貸与制世代にも遡及させる活動を継続します。貸与金の返還のための貸付制度の周知とともに、貸与制世代への特別措置について、財務問題への取組を通じて、その実現を目指します。

東弁財務は、これまでも健全化のための取組が行われながら、今なお単年度の赤字傾向が続く難題です。会員の理解を得て、経費の削減に努めます。

### 4 憲法改正と刑事司法改革

憲法改正への動きが加速しています。現在検討されている改正提案及び憲法改正手続法には問題があり、引き続き問題点を指摘して参ります。

人質司法を排し、捜査公判を通じて身体不拘束の原則の確立を目指します。そのための弁護人立会権、起訴前保釈制度及び勾留前からの被疑者国選弁護制度の実現に向けて、立法活動とともに会内の態勢整備に着手します。

死刑執行の停止を求めるとともに、死刑廃止に関する議論を深めて参ります。

### 5 男女共同参画の推進、人権擁護の推進、大規模災害対策

弁護士、弁護士会における男女共同参画の推進は急務です。日弁連及び当会の基本計画を着実に実施して参ります。

多数派の無関心がLGBT、障がい者、外国人などのマイノリティに痛みを与えています。私たち自身が、その痛みを深く理解して行動するとともに、差別禁止や必要な保護の実効性の確保を目指します。同時に、貧困、子ども、消費者、高齢者、患者、犯罪被害者、えん罪被害者、民暴対策を含む人権擁護活動に取り組みます。

大規模災害に対応するため、法律相談や復興支援態勢の整備を進め、原子力損害からの回復への取組を強化するとともに、他会との連携強化など当会としての事前対策を積み上げ、減災に努めます。

### 6 弁護士自治と多摩支部

弁護士自治の重要性について、その認識を高める活動を強化し、その趣旨に則り、多摩支部の本会化に向けた議論の進化に取り組みます。

お気軽に会長室にお立ち寄りください。

2019年度の役員に  
誌上インタビューを行いました。  
1年間よろしくお願いたします。

質  
問

- ① 一番関心のあることは何ですか？
- ② 一番大切にしていることは何ですか？
- ③ 長所・短所、趣味は何ですか？
- ④ 座右の銘は何ですか？

## 広げよう深めよう信頼のきずな

会長 篠塚 力 (36期)



- ① 会内の多様な意見の調整。東弁財務が厳しい状況にあり、改革改善が必要であること。その中で、多岐に亘る会の活動を支え、市民、企業、自治体すなわち社会からの、弁護士、弁護士会への信頼と期待を高めていかなければならないこと。
- ② オープンな議論と迅速な行動により、現在のみならず将来の会員そして社会のためにな

る改革改善を成し遂げること

- ③ 長所・短所：決断と行動が早い  
趣味：妻の家庭菜園や花壇の世話の手伝い、老柴犬のエリーの相手、卓球とゴルフ（どちらもめげがで自粛気味）
- ④ 「深沈厚重」どっしりと落ち着いて深みのあること。

## 弁護士、弁護士会の将来を考える

副会長 中西 一裕 (42期)



- ① これからの弁護士、弁護士会のあり方です。司法改革で弁護士人口が飛躍的に増加し、活動領域や業務形態の拡大が進むとともに弁護士像が変貌しつつあります。そうした中で弁護士のアイデンティティと自治をどう維持していくかを意識し続ける必要があります。その核心はやはり「当事者の立場で人権擁護と社会正義を追求する法律専門家」という

ことになると思います。

- ② 思いやりと信頼。規律ある生活と健康管理。
- ③ 長所は明るいこと、くよくよせずに切り替えが早いこと。短所は大雑把なこと。趣味は読書（文学・歴史系）、コンサート・観劇、海外旅行など。
- ④ これといって座右の銘はありませんがあげて挙げれば、Think globally, act locally！

## 新しい時代の出航を共に

副会長 池田 和郎 (44期)



- ① 弁護士会をあらゆる会員にとって、魅力的で信頼できる組織とするか、ということです。そのために、如何に会員の知見を結集し、弁護士会を活力あるものにするか、という視点で1年間務めたいと考えております。
- ② 一期一会、人との出会いを大切にし、人の話を十分に聞き、様々なことを吸収し、人と人との絆を深めていきたいと思っています。
- ③ 長所は安定感のあること、人の話をよく聞

いて対応すること、短所は、優柔不断なことです。趣味は、古式泳法小堀流の段位を持ち、大学時代にヨットをかじり、海が好き、ですが、最近あまり行っていません。

- ④ 人生は、重荷を負って遠き道に行くがごとし。永遠の未完成これ完成なり。色々な問題に直面しますが、その時々との与えられた使命を一步一步進んでいくしかないと考えています。

## 活力ある弁護士会に

副会長 江坂 春彦 (46期)



- ① 当会が今後も市民のため会員のため様々な活動を行えるように、健全な財務体質にしたいと思います。
- ② 物事を複数の視点(相手がある場合は特に)から見て、客観的に判断することです。
- ③ 長所：感情的にならず、いつも冷静に判断できること。他人の話をよく聞くこと。  
短所：対象にもよりますが、アバウトなところがあります。

趣味：国内、海外の旅行です。三大瀑布(ナイアガラ、ビクトリア、イグアス)は制覇しました。

- ④ 座右の銘はありません。しかし、人生何が起きるかわかりません。好きな旅行も足が弱れば行ける場所が限られます。食事制限されれば好きなものも食べられません。ということで、やりたいことは先延ばしにせずすぐに実行するようにしています。

## 頼りがいのある弁護士会に

副会長 村林 俊行 (49期)



- ① 市民の皆様が弁護士会またはその会員を身近で頼りがいのある存在として信頼していただけるように、市民に寄り添うような活動を行うことと、会員及びこれから弁護士登録しようとしている方にとって魅力のある弁護士会となるような会員支援を行っていくことです。
- ② 先入観にとらわれず現場における様々な意見に謙虚に耳を傾けることです。

③ 長所は忍耐力があり、協調性があること、短所は情に流されやすいことです。趣味は、旅行、ゴルフ(篠塚会長の実力には足元にも及びませんが)です。

- ④ 「士は以って弘毅ならざるべからず」(中国古典)、「夢なき者に理想なし、理想なき者に計画なし、計画なき者に実行なし、実行なき者に成功なし。故に、夢なき者に成功なし」(吉田松陰)

## 未来を切り拓く弁護士会

副会長 永島 賢也 (49期)



- ① 役員就任にあたって一番関心のあることは、会内民主主義過程です。
- ② 一番大切にしていることは、①と関連しますが、会内民主主義のプロセスが適切に機能しているかどうか、という点を重視して行きたいと思っています。
- ③ 長所と短所は、いずれも好奇心旺盛なところ

ろではないかと思っています。趣味は、読書ですが、機会があればテニスをやってみたいと思っています。

- ④ 座右の銘は、特にありませんが、最近、自分自身の思考や行動が、日本語に限らず言語(の有する性質)に依存してしまわないように気をつけております。

## 法の支配を社会の隅々に

副会長 川村 百合 (49期)



- ① 世界平和と地球上のすべての人々が幸せに生きられる社会づくり。東弁のことで言えば、当会の人権擁護活動や政策提言活動等、これまでの誇れる活動を縮小することなく、かつ財政的に持続可能な弁護士会にするにはどうすればよいか。次世代の会員に、魅力ある弁護士会を引き継ぐにはどうすればよいか。
- ② 人との信頼関係です。
- ③ 長所であり短所であるところ…芯が強い

頑固、真っ直ぐ⇨真っ直ぐ過ぎる。

趣味はバレエ鑑賞と読書。ジョギングを趣味にしようとしたこともあります。三日坊主でした。

- ④ 座右の銘はとくにありません。古の偉人の言葉は、その時々状況に合わせて思い起こしはしますが、一つの言葉が常に当てはまるとは限りません。でも今の気分は「有言実行」かな。

## Let's think about 「東弁財政」！

監事 加納 小百合 (47期)



- ① 世界平和と子どもたちの未来と東弁財政です。
- ② 世界平和と子どもたちの未来と東弁財政です。
- ③ 長所かつ短所と思うことは「合理的であることを志向しつつ、涙もろいこと」  
趣味は「テレビドラマの結末を推理して当

ててしまい、一緒に見ている子どもの楽しみを奪うこと」

- ④ 「質実剛健」(高校の校訓)  
「(判断に迷うときは) その状態が自分として健全か不健全かで考える」(羽生善治九段)。東弁財政もかくありたいと思います。  
1年間よろしく願いいたします。

## 一年間頑張ります。

監事 吉田 修 (50期)



- ① 子供の小学校のPTA活動です。始めて、思わぬ子供、先生、保護者そして地域とのつながり、出会いがありました。関連して、少年問題にも関心を寄せています。
- ② 相手の考え方は、自分と同じと思わず、配慮し、慮ることです。
- ③ 趣味は4～5年前に始めた船釣りです。鯛

とかワラサが釣れます。長所は、細かいことに気にしないこと、もちろんそれは一方で、短所でもあります。

- ④ 「大きく目を開いてこの世界を見ろ」 自分の世界に閉じ籠もらず、固執せず、幅広く世の中、社会と付き合いたいと思っています。

## 2018年度 外国人支援団体と弁護士との交流会報告

外国人の権利に関する委員会 副委員長 高橋 濟 (67期)  
 委員 吉里かおり (60期)  
 委員 岡本 翔太 (68期)  
 幹事 酒井 昌弘 (69期)

### 1 開会にあたって

2018年12月4日(火)、季節外れの穏やかな日和のもと、各種支援団体、人権擁護団体から多数の方々にお集まりいただき、外国人支援団体と弁護士との交流会を開催した。

### 2 全体講演会「外国人を受け入れる企業からの視点について」 (酒井昌弘幹事)

今回の交流会では、折しも外国人労働者受け入れを主眼とした入管法改正案審議の最中、外国人スタッフが活躍している各企業の方々に、日本国内の企業が外国人スタッフを受け入れる際に生じ得る様々な事象等につき、ご講演いただいた。

#### (1) 石原新一氏 (セブン-イレブン港区三田1丁目店・港区広尾北店マネージャー)

コンビニの店舗において、多くの外国人スタッフが活躍する場面を目にすることは少なくない。石原氏には、コンビニ運営における外国人スタッフの必要性や、スタッフの採用、教育の際の苦労や工夫等について解説いただいた。

#### (2) 幸あかり氏 (株式会社ファーストリテイリング 人事部)

幸氏からは、同社では海外売上が日本国内売上を上回る時代に鑑み、社内で多文化共生に積極的に取り組んでいるという同社の基本方針や、外国人スタッフ採用の際の着眼点、国籍や出身国を異にするスタッフ同士が円滑にコミュニケーションを行うための努力等について解説いただいた。

#### (3) 行方一正氏 (株式会社エイチ・アイ・エス 特別顧問)

同社ファウンダーの行方氏より、設立理念に鑑み設立当初から外国人スタッフが在籍していた同社における現在の外国人スタッフの活躍の状況について伺った。また

最近、世界各国が(民主主義故に)内向きになる中、経済のグローバル化は避けられない以上、我々は「国民国家」の次のシステムを考え始める必要があるのではないか、といった貴重な御意見もいただいた。

### 3 第1分科会「差別とヘイトスピーチ」

(高橋済副委員長)

第1分科会では、差別とヘイトスピーチをテーマとして、報告及び意見交換が行われた。

まず、当委員会の針ヶ谷健志委員の報告として、東京弁護士会「人種差別撤廃モデル条例案」(以下「モデル条例案」という)の概要を説明した。モデル条例案が人種差別のうち差別的言動のみならず、入店拒否など差別的取扱も禁止するものであること、また、これら差別的行為に対し行政指導、行政処分が用意され、最終的には過料が用意されていることが紹介された。また、公共施設の利用の拒否に関しいわゆる迷惑要件(「使用申請者に施設を利用させると他の利用者に著しく迷惑を及ぼす危険のあることが客観的な事実に照らして明白な場合」)を要求しない条例案である旨が紹介された。

意見交換では、公共施設の利用の拒否に関し迷惑要件が不要とされている点、また、差別的言動を含めた条例の実効性の議論について言及がなされた。

モデル条例案が、公共施設の利用拒否に関し迷惑要件を不要とする前提として、最高裁調査官解説や法務省の通知と同様に迷惑要件のもととなった「人の生命、身体又は財産が侵害され、公共の安全が損なわれる危険を回避し、防止することの必要性が優越する場合」(泉佐野事件・最高裁平成7年3月7日判決民集49巻3号687頁)は一律に要求されるものではないとの理解に立つことが説明された。

また、実効性に関し、モデル条例案は最終的に行政制裁として過料を規定しているが、既に観音寺市公園条例第5条第8号は公園での行為の禁止の処分要件を「人種、国籍その他の出自を理由とする不当な差別的取扱いを誘発し、又は助長するおそれのある行為をすること」とし、これに違反した場合には同条例第22条第2項で過料5万円（同条例第22条第2項）が設けられており、現実的な選択肢であることが説明された。

#### 4 第2分科会「外国人教育と夜間中学校に関する問題」

（吉里かおり委員）

第2分科会では、外国人の教育保障と夜間中学校をテーマとして、報告及び意見交換が行われた。教育問題は多くの外国人支援団体にとって関心が高い問題の一つであり、本年度も多数の参加者を得た。

まず始めに、夜間中学校と教育を語る会の庄司匠氏より、「夜間中学とは」という基本的な報告があり、これまで夜間中学校に馴染みがなかった参加者も問題の所在を理解することができた。

夜間中学校とは、戦争や貧困等の様々な理由で学齢の時に義務教育を受けられなかった方が改めて公教育を受けることができる場である。その生徒の構成は、時代や社会の変化に伴って変化してきたが、近年、本国で義務教育を終えていない外国人が多く含まれるようになった。しかし、公立の夜間中学校は、現在、全国8都道府県に31校しかなく、「義務教育の段階における普通教育に相当する教育の機会の確保等に関する法律」の平成28年12月7日成立・同29年2月14日施行を受け、公立の夜間中学校の新設が急務となっているという。

次に、意見交換においては、言語獲得権とでも称すべき人権があるのではないかという意見、夜間中学校を日本語学校の代わりにすべきではないという意見、外国人が夜間中学校への入学を希望する際に本国において義務教育を修了していない旨の証明書を学校に提出するよう求められることがあるが、そのような証明書の入手は困難であるという意見等が出された。

今日、日本に暮らす外国人のバックグラウンドは、難民

を含め、実に多様化している。夜間中学校のニーズは、私たちが想像する以上に身近にあるのではないだろうか。義務教育によって得たものを思い起こしつつ、教育とは何か、国際的な人権保障はいかにあるべきかについて、考える契機になったように思う。

#### 5 第3分科会「入管施設と医療の現状」

（岡本翔太委員）

第3分科会では、入管施設と医療の現状をテーマに、2014年の入管施設におけるカメルーン人男性の死亡事件を中心に、入管施設の医療体制の現状報告及び意見交換が行われた。

まず、法務省の被収容者数等の資料、外部診療機関の受診単価抑制や仮放免の厳格化を求める通達の出現など、収容の近況が報告された。

次に、当委員会の児玉晃一委員から、2014年に東日本入国管理センターで発生したカメルーン人男性の死亡事件について、事件の概要及び同事件に係る国賠訴訟の経過が報告された。その際、いま入管施設で何が起きているかの理解を促すべく、遺族了解の下、死亡直前のカメルーン人男性の動静を捉えた監視カメラ映像の一部や当時の動静日誌が公開された。

その後、報告に関して質疑応答が行われた。一例として、厳格化された仮放免の運用についての実感を問う質問があり、弁護士側から、仮放免許可が減少し、また収容から許可までの期間が長期化していることが報告された。その他、医療体制に関する質疑の中では、被収容者が診察を受けられない、外部機関の治療を受けられないとの情報が集まれば、入管施設の視察委員に情報を共有し、入管を牽制できる可能性があるとの意見が出た。

被収容者を支援、弁護する立場でも、入管内で現に苦しむその場面を見ることはほぼない。苦しみの声を上げる男性が放置されるという上記映像は、入管の現状を可視化する貴重なものであった。支援者の方々と共に映像を見て、情報交換を図ったことは、各支援者、弁護士が入管の実態を理解し、改善すべき目標を共有する大きな助けになったものと考えられる。

# Information Technology 裁判手続のIT化

## 東京地方裁判所と東京三弁護士会による模擬裁判の御報告

民事司法改革実現本部事務局次長 高梨 滋雄 (60期)

昨年12月に東京地方裁判所と東京三弁護士会により裁判手続のIT化のための模擬裁判が実施され、当職は、東京弁護士会民事司法改革実現本部事務局次長としてこれに参加した。

そこで、裁判手続のIT化の概略を説明したうえで模擬裁判について報告する。

### 1 裁判手続のIT化とは

裁判手続のIT化とは、民事訴訟手続をインターネットなどのIT (Information Technology) を活用して実施することをいう。

この裁判手続のIT化の具体的内容は、諸外国の先例に照らせば、①訴状、答弁書、準備書面等の裁判書類及び証拠を電子情報でオンライン提出するe提出 (e-Filing)、②口頭弁論期日、弁論準備手続期日などの裁判手続を当事者等の裁判所への出頭に代えてテレビ会議やウェブ会議を活用して実施するe法廷 (e-Court)、③裁判所が管理する事件記録や事件情報につき、訴訟当事者本人及び訴訟代理人の双方が、随時かつ容易に、訴状、答弁書その他の準備書面や証拠等の電子情報にオンラインでアクセスできるe事件管理 (e-Case Management) に分類することができる。

### 2 裁判手続のIT化に関する他国の状況

アメリカでは、1990年代前半からe-Filingへの取り組みが始まっており、2002年からは州によって対象事件、システムは異なるが、地方裁判所に対する事件の申立て・書面の提供を電子的に行うことができるようになってきている。

アジアでは、シンガポールが先進的であり1998年からe-Filingへの取り組みがなされており、2013年からはe-Filingだけでなく、裁判所と弁護士間のメール連絡、ビデオ会議など民事訴訟全般が電子化されている (Electronic Litigation System)。韓国では、2011年から民事通常事件についてe-Filingが開始されており、

2015年の時点で約60%の民事訴訟がe-Filing, e-Case Management の訴訟手続によって実施されている。

### 3 我が国における裁判手続のIT化の現状と今後の方向性

我が国における裁判手続のIT化については、2006年に導入され年間9万件以上が利用されている督促手続オンラインシステムを除いて、先に紹介した他国と比べると進んでいるとは言い難い状況にある。世界銀行の2017年版Doing Businessの「裁判手続の自動化 (IT化)」に関する項目では我が国に厳しい評価がなされている。

そのため、政府の「未来投資戦略2017」(2017年6月9日閣議決定)において「迅速かつ効率的な裁判の実現を図るため、諸外国の状況も踏まえ、裁判における手続保障や情報セキュリティ面を含む総合的な観点から、関係機関等の協力を得て利用者目線で裁判に係る手続等のIT化を推進する方策について速やかに検討し、本年度中に結論を得る。」との方針が定められた。

これを承けて2017年10月に内閣官房に「裁判手続等のIT化検討会」が設置され、2018年3月30日に「裁判手続等のIT化に向けた取りまとめ—「3つのe」の実現に向けて—」が発表されている。これによれば、我が国の裁判手続のIT化を3つのフェーズに分けて進めていくことが提案されている。まず、《フェーズ1》は、法改正を要することなく現行法の下で、IT機器の整備や試行等の環境整備により実現可能となるものについて、速やかに実現を図っていく、次に、《フェーズ2》として、関係法令の改正により初めて実現可能となるものの新たな運用について、所要の法整備を行い、制度的実現を図っていく、さらに、最終段階である《フェーズ3》として、関係法令の改正とともにシステム・ITサポート等の環境整備を実施した上で、オンライン申立てへの移行等を図り、e-Filingとe-Case Managementを含め、目指すべきIT化を制度・運用の両面で実現させるというものである。



## 4 今回実施された模擬裁判の内容

今回の模擬裁判は、《フェーズ1》における運用案として実施されたもので、提訴後、訴状、答弁書はワードデータで、証拠はPDFでOneDriveにアップロードして、Skypeを利用した代理人の出頭しないウェブ会議により争点整理のための事実上の打ち合わせを行うというものである。事案は、単独事件の扱いが想定される建物取去、土地明渡請求事件で、ウェブ会議において三者間で争点及びこれに対する追加の主張、立証を確認し、その結果に基づく裁判所の訴訟指揮に従って、OneDriveにアップロードされた訴状、答弁書のワードデータをそれぞれ原告代理人、被告代理人が上書き修正して準備書面とし、認否、争点別の主張を整理した。3回のウェブ会議の実施により、原告代理人、被告代理人が、認否、争点別の主張の整理された準備書面を完成させ、尋問前の和解協議を行ったところで模擬裁判を終了させた。

## 5 模擬裁判の成果

模擬裁判の成果としては、まず、一番に充実した争点整理と活発な議論が実現できたことが挙げられる。韓国においても裁判手続のIT化の成果として、口頭弁論の実質化が挙げられており、電子情報を利用した争点整理は、経験則上、活発な議論と充実した争点整理に親和的であると考えられる。次にウェブ会議の実施について特別なソフト、設備は不要で、PCと普及している通信ソフトのSkypeで可能であることが確認できたことが挙げられる（写真1）。ただし、後記6で述べる通信環境等の整備はクリアしなければならない問題である。

## 6 課題

Skypeでウェブ会議を実施しながらOneDrive上の訴訟資料を閲覧するため、モニターが2画面以上必要になった（写真2参照）。また、Skypeの通信速度を維持することが無線LANでは難しい場合もあり、充実

したウェブ会議のためには有線LANを準備することが望ましいことが明らかになった。

## 7 最後に

今回の模擬裁判は《フェーズ1》における運用案として実施されたものであるが、このような運用方法と決まったわけではなく、今後は、通信ソフトはTeamsを使用することとなり、さまざまな方法で模擬裁判を実施することにより《フェーズ1》における運用を模索していくことが予定されている。

裁判手続のIT化に期待される効果としては、前述した充実した争点整理と活発な議論のほか、例えば、ウェブ会議によって当事者、代理人の裁判所への出頭が不要になるので、裁判所の近隣に法律事務所が密集することが解消され、市民の弁護士へのアクセスがより容易になることを挙げることができる。

裁判手続のIT化は、現在の民事訴訟の運用を当然の前提としてその手段を「紙とFAX」から「電子データとインターネット通信」に換えるだけのものではなく、その目的は国民の裁判を受ける権利の充実を図ることにあることが、これから《フェーズ3》までの裁判手続のIT化を検討するにあたって忘れてはならない視座といえる。

### 参考文献

- 裁判手続等のIT化検討会「裁判手続等のIT化に向けた取りまとめ—「3つのe」の実現に向けて—」  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/saiban/pdf/report.pdf>
- 杉本純子「シンガポール・アメリカにおける裁判手続等のIT化」  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/saiban/dai2/siryu5.pdf>
- 平岡敦「韓国における裁判手続等のIT化進展状況」  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/saiban/dai2/siryu4.pdf>
- 笠原毅彦「欧州における裁判のICT化」  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/saiban/dai2/siryu6.pdf>
- 「世界銀行 Doing Business 2017」  
<http://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2017>
- 「未来投資戦略2017」  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017\\_t.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_t.pdf)

平成30年12月10日開催 東京家庭裁判所委員会報告

「東京家裁における親ガイダンスの取組について」

東京家庭裁判所委員会委員・第一東京弁護士会会員 相原 佳子 (43期)

平成30年12月10日に開催された東京家庭裁判所委員会について報告します。

1 今回のテーマは「東京家裁における親ガイダンスの取組について」でした。親ガイダンスとは、「父母に対し、父母間の紛争が子に与える影響、紛争下にある子の心理、紛争下にある子への適切な接し方等に関する知識付与や助言を行う」ものです。アメリカでは、広く導入され、カナダ、オーストラリア、韓国などでも実施されています。我が国では、平成22年に盛岡家裁が実施したことを皮切りに、平成27年に京都家裁、翌年には大阪家裁でそれぞれのやり方で取組が進んでいるとのことでした。

2 東京家裁では、具体的には、当事者に、「子の福祉を最優先とした解決を図ることの重要性の理解を促す」ことを目的に、概ね18歳未満の子がいる夫婦の夫婦関係調整調停事件の当事者に対して、初回期日の待ち時間にビデオを視聴してもらうという取組がこの9月半ばから開始されています。具体的には、ビデオの中で二人の男女の調査官が、調停で話し合うべきこと（親権、養育費、面会交流など）、夫婦の紛争下にある子の心理状態や、親として配慮すべきことを、交代にわかりやすく説明しています。

3 これまで（平成30年9月10日から11月末日まで）、当事者としては722人、代理人も、のべ368人が視聴しているとのことでした。当事者の反応としては、概ね好評であり、共通認識を得るための一助にはなっているのではないかと認識を担当裁判官や調査官はもっておられるようでした。ただ、少数ではありますが、ケースによっては、わかりきったことを言っているとの意見や、反感を感じるなどの意見（感想）もあったようです。

4 DVDを視聴後に、家裁委員による意見交換がなされました。委員からは、「概ね好評とのことであるが、実際の調停において、初回にDVDを見た後に感想を聞かれても、率直な意見を言い難いのではないか」、「初回に限定することなく、適宜タイミングを見て実施するということが必要なのではないか」等の意見が出ています。また、DVDについて「淡々と述べられており、家庭裁判所まで来る葛藤の深い夫婦に影響を与えることはできるのだろうか」という感想もありました。これに対しては、あまり情緒的にならず、どちらかの味方をすると思われぬよう配慮した結果であるとのことでした。また、夫婦関係調整調停事件が対象とのことであるが、近時は協議離婚を経ての面会交流事件も増加していることから、親ガイダンスの対象事件を広くすることが良いのではないかと意見もありました。

5 委員の中からの親ガイダンスを実施したことによって好結果が出ているのかとの質問に対し、裁判官は「着手後時間がそれほど経過していないことから、明らかな好結果が認められるわけではないが、若い夫婦が当事者の案件で、DVDを見て、父親が子どもに会いたいといってもいいことがわかったと語った事案がある。少しでも子どものことを両親に考えてもらえるきっかけになれば良いと思っており、今後の状況を見ていきたい」と回答していました。なお、代理人の弁護士にこそ見てもらいたいという調停委員の言葉もあり、代理人も、未成年の子どもがいる事件では、子どもの最善の利益を考える姿勢を忘れてはならないと再認識いたしました。

地方裁判所委員会、家庭裁判所委員会で取り上げてほしい話題やご意見等がありましたら、下記当会バックアップ協議会担当者までご連絡ください。

\*問い合わせ先：司法調査課 TEL.03-3581-2207

# 今、憲法問題を語る — 憲法問題対策センター活動報告 —

## 第89回 9条の2改憲案に対する意見書の常議員会決議

憲法問題対策センター委員長代行 菅 芳郎 (45期)

**A:** ところで、東京弁護士会は自民党の改憲イメージ案の9条の2について意見書を出したんだって？

**B:** そうなんだ。調整すべき点が多く、なかなか難しいところだったけど、常議員会で決議されて、何とか出すことができた（当会ウェブサイト <https://www.toben.or.jp/message/ikensyo/post-523.html> 参照）。

**A:** でも9条関係について弁護士会が対外的なコメントを出すなんて、政治的活動で、中立性に反するんじゃないのか。

**B:** 最近そういう意見もあるけど、この点については、かつての日弁連のスパイ防止法案反対決議に関する判例のいう、「弁護士法1条2項に定める法律制度の改善に努めるために、法理論的な見地からの意見である限り、会の目的の範囲内である」という趣旨には、沿っていると思うけどな。

**A:** 僕は自衛隊明文化に賛成だから大いに不満があるね。自分の意見を無視されているように感じるよ。

**B:** 個々の構成員の意見と団体としての意見が違うということは当たり前じゃないか。A君の意見と会の意見が同じだと思う人はいないと思うけど。

ところでA君は9条の2を読んで問題があるとは思わないのかい。

**A:** 別に。「現状の自衛隊」をそのまま明文化するだけだから、問題はないんじゃないか。

**B:** 「現状の自衛隊」って安全保障法上の任務を帯びた自衛隊だから、そのままの自衛隊というと、違憲の安保関連法を追認することになるんじゃないか。

**A:** 必ずしも法論理的にそうなるとは思わないけど。

**B:** きわどい問題だけだね。しかし、不明確な文言が多いし、重要どころが法律に委ねられているのは憲法的前提である立憲主義の考え方に反しているよね。

**A:** でもそれをいうなら憲法の条文ってほとんど抽象的だよ。21条とか25条とか、他にも…。

**B:** いや憲法の条文を全て一律にとらえるのはどうかなあ。例えば31条以下の規定が具体的であるのは、国家の刑罰権の乱用から人権を守るために、明確性が強く求められるわけだし、25条の文言は抽象的だけど、その中核をなす価値を国会が法律によって具体化するものとされているプログラム規定だし。

**A:** でも、そもそも具体的といっても限度があるよ。

**B:** それはもちろんだけど、もし実力組織を明文化するのなら、少なくとも、戦後NATO軍に加盟するために

再軍備に転じたドイツ憲法の例は、明確化のレベルとして一つの目安だと思うな。

**A:** しかし、9条の2は、現行の9条1項・2項は残すのだから、平和主義が変わるわけじゃないし、そんなに心配することはないんじゃないかな。

**B:** いや、「前条〔9条〕の規定は…必要な自衛の措置をとることを防げず」としているのだから、9条1項・2項を残すといっても、9条の2は9条の例外を認めるということになりかねないよ。だから、9条は空文化するおそれがあるよ。

**A:** それは勘ぐりすぎだと思うけどね。いずれにしてももうそろそろ自衛隊を憲法に違反しない存在として確定させてもいいんじゃないか。国民もそこは反対しないと思うけど。

**B:** 国民が賛成しているのは災害援助活動などの献身的活動に感謝しているという面が大きいんじゃないかな。防衛出動を本来的任務とする自衛隊を意識して、きちんとシビリアンコントロールの下に置くべきであるのは当然だよ。

**A:** そこに反対しているんじゃないよ。憲法に書いてシビリアンコントロールすれば良いだろう。

**B:** 百歩譲って書き込むとしても、この9条の2では十分に統制できないし、そもそも政府は一貫して合憲だと言ってきたのだから、わざわざ書き込まなくても良いはずだよ。

**A:** 書いたっていいんじゃないか。学者の多くが違憲だと言っている現状では隊員に申し訳ない気がする。

**B:** そういうエモーショナルな理由から考えるのはどうか。学説の問題は自由な議論に任せるべきで、気に入らない学説だから憲法を変えて封じ込めようという発想がおかしいと思うよ。

**A:** 最近の日本を取り巻く安全保障環境の変化を考えると堂々と我が国を守る自衛隊を憲法に書くべきだと思うけどね。

**B:** 緊張緩和の動きもあるし、そういう問題は評価のわかれるところだから直接的な理由としていいのかな。

**A:** ミサイルを撃たれたらおしまいだよ。

**B:** そういう危険性は、今に始まったことじゃないよ。もう何十年も前から変わらないんじゃないか。日本海に漂着する木造船だって防げないのだし…。

(…A君とB君の議論は、尽きない)

## 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31回 ジェンダー・ダイバーシティを形だけで終わらせないために ～男女共同参画推進本部勉強会より

男女共同参画推進本部事務局次長 坂野 維子 (57期)

2018年12月、労働政策審議会委員や、産業労組の男女共同参画推進室長を歴任された福田明子氏を、当本部による勉強会にお招きし、「弁護士事務所における業務の効率化・人材のマネジメントの工夫及び弁護士会としての効果的施策について～男女共同参画の



視点から～」と題して、多岐にわたり有意義なお話を伺いました。本稿では、そのうち特に印象的だった部分で、職場や委員会での男女共同参画に取り組む会員の参考となりそうなものを中心にご紹介させていただきます。

#### 男女共同参画の必要性を どのように理解・実感してもらうか

男女共同参画への関心の度合は人により様々ですが、この点について福田氏からは、専業主婦世帯数・共働き世帯数の推移（1990年代後半に世帯数が逆転）や男女雇用機会均等法（1985年）・育児休業法（1991年）等の重要法令の施行時期と、各時代に初めて社会に出た人が現在何歳になっているかを組み合わせ、大変興味深い資料を示して、各世代の人が社会で活動してきた時期の時代背景を意識して相手に接することが重要（ただしステレオタイプに陥らないように注意）、とのお話がありました。

女性の社会進出が少ない頃に社会人となり「女性が仕事で男性と同等に実績を出せる」「男性でも育児に積極的に参加したい人が（相当数）いる」という実感を持つ機会が少なかった方からすると、「男女共同参画は、女性の利益のために組織運営の効率性を犠牲にして行うもの」という感覚が抜けず、形だけの議論に終始しがちですが、このような時代背景を意識することで、効果的な啓発活動が可能となるように感じました。

#### 大介護時代到来の影響

また、「男女共同参画を進める上で鍵となる①女性の活躍、②男性の家庭参画、③長時間労働の是正、④大介護時代の到来の4つの柱のうち、上記①②③はどれかが欠けると他も前進しない関係にあるが、④の介護への対応の必要性がこの膠着状態を破り、男女共同参画推進の原動力となる」「こうした社会の変化をふまえ、男女共同参画の推進を管理職としての人事評価の指標に入れることが、組織全体の意識改革につながる」とのことでした。75歳を超え要介護度が急上昇する世代を親に持つ、現在働き盛りの会員層にとって、介護は身近な問題といえそうです。「管理職の評価」といった制度は弁護士には直接当てはまりませんが、弁護士会や職場のトップ層が、より強く持続的に成長する組織を作るための方策として男女共同参画を重視するメッセージを打ち出すべき、という点で、我々弁護士業界にとって非常に参考になる指摘でした。

#### メンター制度のありかた

メンター制度を成功させるコツについては、その機能として、①心理・社会的機能（カウンセリングが中心）と、②キャリア的機能（やりがいのある仕事を割り当てキャリア形成を導く）を区別し、前者については同性同士など類似の境遇の先輩との交流が効果的であるのに対し、後者については、類似の境遇に拘る必要はなく、例えば企業であれば男性の役員層と女性の管理職の間でのメンタリングもありうる、とのことでした。また、メンターを「あてがう」と失敗しがちであり、メンタリングを受ける若手の側に、「自分の尊敬する人にメンタリングを依頼すること」を促し、併せて依頼された側にメンター制度の意義を理解してもらう手順を踏むのが良い、とのアドバイスも頂きました。

講演終了後は、各委員が日頃感じていた疑問についての質疑応答も行われ、充実した勉強会となりました。

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第72回 最高裁第三小法廷平成30年11月6日判決

(加古川市事件/裁時1711号5頁)

公務員の性的非行を理由とする懲戒処分の適法性

労働法制特別委員会委員 榎本 幸司 (69期)



## 1 事案の概要

- (1) Xは、平成3年にY市に採用された一般職の男性地方公務員であり、平成22年4月から一般廃棄物の収集・運搬業務に従事していた。
- (2) Xは、平成22年頃から、勤務時間中、Yの市章の付いた制服を着用して、市内に所在するコンビニエンスストア（以下「本件店舗」という）を頻繁に利用するようになったが、その際、店舗の女性従業員らを不快にさせる不適切な言動をすることがあった。
- (3) Xは、平成26年9月30日の勤務時間中、制服を着用して本件店舗を訪れ、顔見知りであった女性従業員Vに飲物を買って与えようとした際に、右手でVの左手首をつかんで引き寄せ、その指先を制服の上から自らの股間に軽く触れさせた。
- (4) その後新聞で上記事実が報道され、Yが店側の意向を理由にXの処分を見送っている旨の記事が掲載された。これを受けて、Yは記者会見を開き、今後事情聴取をして職員に対する処分を検討する旨の方針を表明した。
- (5) 市長は、同年11月26日付けで、Xに対し、地公法29条1項1号、3号に基づき、停職6月の懲戒処分（本件処分）をした。処分理由には、「勤務時間中に立ち寄ったコンビニエンスストアにおいて、そこで働く女性従業員の手を握って店内を歩行し、当該従業員の手を自らの下半身に接触させようとする行動をとった。」（以下「行為1」という）、「以前より当該コンビニエンスストアの店内において、そこで働く従業員らを不快に思わせる不適切な言動を行っていた。」（以下「行為2」という）旨の記載がある。Y市職員の懲戒のしるし及び効果に関する条例4条1項は、停職は免職に次ぐ重い処分であり、その期間は1日以上6月以下とすると定めている。

Xは、Yに対し本件処分の取消しを求めて訴えを提起した。

## 2 原審までの判断

行為1の悪質性や、Xの行為が社会に与えた影響をふまえると、「行為1は軽微な非違行為であるとはいえないから、本件処分につき指針上の処分の標準例に従い懲戒処分のうち停職を選択した処分行政庁の判断が裁量権を逸脱・濫用するものであったとはいえない。」

他方で、Vは身体的接触自体には渋々ながらも同意していたと認められること、行為1についてXは警察の捜査の対象にすらされていないこと、Xは公権力の行使にあたる職員ではなく、その非違行為が公務に与える影響が格別大きいわけではないこと、行為1は重大な犯罪行為ではなく、Xは単純労働職員であるから、新聞報道されたからといってただちに公務に重大な影響が生じるとはいえないこと等の事実が認められる。

免職に次いで重い懲戒処分をするからには、慎重な検討を行わなければならないにもかかわらず、本件処分にあたり、Yには、Xを厳罰に処することにより、マスコミや市民からYに対して向けられる非難を少しでもやわらげようという意識が存在したのではないかと疑われ、懲戒処分をするにあたって本来考慮すべきでない事項が考慮されたのではないかと疑念が存在する。

「以上の事情を総合的に考慮すると、行為1がそれ自体悪質なものであること、Xが行為1より前から本件店舗において迷惑行為をしてきたこと（行為2）、反省の態度が十分でないことを勘案しても、停職6か月という懲戒処分は行為1に対する評価として重すぎるといわざるをえず、処分に至った経緯もふまえると、社会観念上著しく妥当を欠くというべきである。」

### 3 最高裁の判断

---

原審の判断には、懲戒権者の裁量権に関する法令の解釈適用を誤った違法があるとした。概要は以下のとおり。

原審は、①VがXからの身体的接触について渋々ながらも同意していたこと、②VがXの処罰を望まず、そのためもあってXが警察の捜査の対象にもされていないこと、③Xが常習として行為1と同様の行為をしていたとまでは認められないこと、④行為1が社会に与えた影響が大きいとはいえないこと等を、本件処分が社会観念上著しく妥当を欠くことを基礎付ける事情として考慮している。

しかし、上記①については、XとVは客と店員の関係にすぎず、VがXによる身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、これをXに有利に評価することは相当でない。

上記②については、VがXの処罰を望まないとしても、それは、本件店舗の営業への悪影響等を懸念したことによるものとも解される。

さらに、上記③については、行為1のように身体的接触を伴うかどうかはともかく、Xが以前から不適切な言動をしていたこと（行為2）は、本件処分の量定を決定するに当たり軽視することができない事情である。

そして、上記④についても、行為1が勤務時間中に制服を着用してされたものである上、複数の新聞で報道され、Yにおいて記者会見も行われたことからすると、行為1により、Yの公務一般に対する住民の信頼が大きく損なわれたというべきであり、社会に与えた影響は決して小さいものということとはできない。本件処分が相当に重い処分であることは否定できないが、

「行為1が、客と店員の関係にあって拒絶が困難であることに乗じて行われた厳しく非難されるべき行為であって、Yの公務一般に対する住民の信頼を大きく損なうものであり、また、Xが以前から同じ店舗で不適切な言動（行為2）を行っていたなどの事情に照らせば、本件処分が重きに失するものとして社会観念上著しく妥当を欠くものであるとまではいえず、市長の上記判断が、懲戒権者に与えられた裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したものであるということとはできない。」

### 4 検討

---

本件は、公務員の性的非行に対する懲戒処分の適法性について最高裁が初めて判断した事例である。明確な判断基準を示した判例ではないものの、被害者側の視点に立った事実評価の必要性を強調している点でL館事件（最判平27.2.26 労判1109.5）等と同様であり、公務員の懲戒処分の考慮要素として、勤務時間中に制服を着た上で行われた点や、新聞報道された点などの、公務に対する住民の信頼に関わる事情を重視している点が参考となる。

また、懲戒処分の考慮にあたり、被処分者に対する刑事手続の有無という事情については、最高裁が、原審までの判断と異なり、Xが刑事手続の対象になっていないという事情を加味していない点からみても、さほど重視すべき事実ではないという見方もできるであろう。

参考判例としては、痴漢行為を行った市立高校教諭に対する懲戒免職等が無効とされた横浜市教育委員会事件（東京高判平25.4.11 判時2206.131）や、鉄道会社職員の電車内での痴漢行為に対して下された諭旨解雇処分を無効とした東京メトロ事件（東京地判平27.12.25 労判1133.5）が挙げられる。

# わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

34期(1980/昭和55年)

## 遠くなってしまった懐かしい時代



会員 清宮 國義 (34期)

1980年4月、34期修習生の私は湯島の研修所に入所した。場所は洋館造りの本邸や日本家屋の残る、現在の旧岩崎邸庭園である。当時の修習期間は2年で、前期、後期、各4ヵ月はクラス毎に研修所で修習、残りの1年4ヵ月は各地に散って実務修習を受ける流れであった。

実務修習は東京4班で弁護修習から始まった。修習先の事務所の長は刑事再審事件の弁護団長であった。この事件では日本で初めて確定死刑囚が再審で無罪となったが、それまで安穏と生きてきた私は、突然、司法の世界の重い現実を目の当たりにすることとなった。他方、指導弁護士からは生の弁護実務を経験させていただいた。余暇には大相撲観戦、夜の銀座を案内してもらったこともある。

民事裁判修習では、配属部での修習のほかに、専門部を見学する機会を得た。著名な牛井屋の更生債権者集会を傍聴し、管財人が再建築のひとつとして「牛井のタレ」のレシピ改良を挙げていたことを、今もなぜか憶えている。また配属部では書記官を含む全員で伊豆七滝へのハイキング1泊旅行に出かけた。もうひとりの修習生と裁判官と、滝の近くの「穴風呂」を楽しんだのは良い思い出である。

検察修習では取調修習と公判修習に分けて修習を受けた。見学先は盛りだくさんで、法医学教室での解剖見学、パトカー試乗、成田空港での税関業務立

会い、スリ捜査同行、模擬賭博の実演など、貴重な体験をさせてもらった。取調修習で親しくなった警察官から指導検事と一緒に警察署に招かれ、打ち上げに参加させてもらったことは、特に思い出深い。また検察修習では、ことさらよく酒を飲んだ。当時はふつうだったが、これも今は昔の話だろう。

当時、刑事部は合議部と単独部に分かれており、それぞれの部で刑事裁判修習を受けた。そのころ東京地裁ではいわゆるロッキード事件の公判が進行中で、修習生たちのあいだでは格好の話題であった。ある修習生が庁舎内で偶々遭遇した元首相に「頑張ってください」と言ってしまったという、嘘のような話も流れてきた。

とりとめもなく書き連ねながら、当時の修習生には十分な時間が与えられていたことに改めて思い至った。この幸運に、ただただ感謝するばかりである。前期・後期修習も実務的なノウハウを得るためだけであれば、2年という期間は必要ないのかもしれない。しかし、あの時間があったからこそ、今の自分がいるのは確かだろう。様々な人生を歩んできた修習の同期、修習先で出会った諸先輩、法曹の先達である教官。みんなで酒を飲み、談笑した。彼らと過ごしたあの時間は、まさに私の宝物である。

遠くなってしまった懐かしい時代。臆面なく言えば、それは、色褪せることのない青春のひとコマでもある。

## 憧れの人物

会員 谷村 孝一

1 この度、東京弁護士会のクラス別研修でのご縁で、70期リレーエッセイ執筆のお話をいただいた。今まで原稿の執筆依頼等受けたこともなかったので、ありがたいお話だと思い、お受けすることにした。ところがいざ書こうとすると、何を書かかが決まらない。執筆の目的を明らかにしようと思ってエッセイという言葉の意味を調べてみると、自由な形式で気軽に自分の意見を述べた散文という意味らしく、どうやら何でもありということが分かった。結果、ますます何を書かか分からなくなった。通勤時間に本を読むのでその感想でも書こうかと思ったが、この業界、読書家の方も多く、たまに本を読む程度の私が感想を語るのは恐れ多い。結局題材を色々考えているうちに、ふと思いついたのは、自分の憧れのスポーツ選手について語ることだった。中学生の頃から雑誌や動画で追いかけて続けた選手であり、多分、この選手を語ることでできそうな気がした。そういう訳で私の憧れのスポーツ選手、プロテニスプレイヤーのロジャー・フェデラーの魅力について語ってみたい。

2 テニスに興味のない方でも、フェデラーの名前ぐらいいは聞いたことがあるかもしれない。それもそのはず、彼の実績は、現役の選手との比較だけでなく、歴代の選手と比較しても格別である。グランドスラム（テニスの大会で最も権威のある大会で、全豪オープン、全仏オープン、全英オープン、全米オープンの総称）の優勝回数は20回で歴代1位（しかも4大会の全てで優勝経験がある）、世界ランキング1位在位期間歴代1位（通算で5年超）というだけでも、彼の実績の凄まじさが分かる。

だが、彼の魅力は、その圧倒的な強さだけでなく、オンコート、オフコートを問わない振る舞いの紳しさにもあると思う。

例えば、試合中、どんなミスをして我を失って叫んだりラケットを折ったりするようなことはほとんどないし（当たり前と思う方もいらっしゃるかもしれないが、プロの試合を観ていると結構ありがちな光景である。彼らは十数センチ打点がずれるだけでもミスになるぐらいのシビアなレベルで試合をしている）、試合後のインタビューには誠実に大人の対応をする。ちなみにインタビューには3か国語（英語、フランス語、ドイツ語）で対応できる語学力もある。

3 私から見れば、フェデラーは非の打ちどころのない人物である。しかしそんな彼も、どうやら若いときからいきなり完璧な人物だったというわけではないらしく、未熟なところもあったようである。勿論、当時から技術的にはずば抜けて他の選手を圧倒していたものの、精神面は成熟しておらず、むしろ悪童とさえ言われており、ラケットをコートに叩きつけたり、審判に悪態をついたりしていたようだ（そのほか、合宿で施設に宿泊した際、談話室のカーテンが破れるように、あえてカーテンの近くで素振りをしていたという話も聞いたことがある）。

しかしキャリアを形成していく中で、感情をコントロールする重要性を認識し、練習を重ねて現在の振る舞いを身に付けた。

4 フェデラーも昔は未熟だったという話を聞くと、いつか彼のようにになりたいという希望を持たずにはいられない（勿論今からテニス選手になろうと考えているわけではない。人間的にという意味である）。とはいえ現実をみとみると私は既に27歳。彼が27歳のときには既に世界ランキング1位歴代最長記録を樹立していた。もう、いつかなどと言っている歳ではない。今から頑張っていこうと思う。

### 『ペンタゴン・ペーパーズ 最高機密文書』

2017年/アメリカ/スティーヴン・スピルバーグ監督作品

巨大な権力に立ち向かい、  
自由を勝ち取る矜持を学ぶ

会員 植村 公彦 (60期)



『ペンタゴン・ペーパーズ 最高機密文書』  
Blu-ray: 1,886 円+税  
DVD: 1,429 円+税  
発売中  
発売元: NBC ユニバーサル・エンター  
テイメント

2019年1月17日、ワシントン・ポスト紙のデジタル版で配信された、「日本ブランド失墜 (Brand Japan is taking a hit)」という記事がある。記者のジェフ・キングストン氏は、カルロス・ゴーン氏の事件について、日本の「人質司法 (Hostage justice)」を厳しく糾弾した上、近時の様々な事例を挙げて、年配の保守的な男性エリートたちが日本ブランドを失墜させていると結んでいる。記事への賛否は措くとしても、文章から伝わってくるジャーナリズムの力強い息吹は、日本のメディア環境をめぐる閉塞感を自覚させるには十分過ぎた。そして、配信元がワシントン・ポスト紙であったことを確認して、映画「ペンタゴン・ペーパーズ」のことを思い出し、彼の国ではジャーナリズムが生きていることにささやかな羨望を抱いた。

本題の映画の話に入ろう。「ペンタゴン・ペーパーズ」は、日本では2018年3月に公開された映画だ。ニクソン大統領がウォーターゲート事件を契機に失脚したことはよく知られており、その経緯は「大統領の陰謀」(1976年)という映画に見ることができる。「ペンタゴン・ペーパーズ」は、ウォーターゲート事件の伏線となるニクソン大統領のベトナム戦争を巡るスキャンダルを暴いたワシントン・ポスト紙の編集者や記者たちの奮闘を描いた映画だ。「奮闘」といっても、ただ一生懸命走り回った、という意味ではない。現代の某大統領の姿を見ればお分かりになるように、アメリカの現役大統領という、日本の総理大臣よりもはるかに強大な権限を持つ権力者に戦いを挑み、そのスキャンダルを暴く、まさに命がけの戦いだ。あの手この手の妨害工作、会

社が潰れる危険、出資者たちや雇われ弁護士たちの反対の声。それらを乗り越えてまで、彼らが守ろうとしていたものは、アメリカ合衆国憲法修正第1条、つまり報道の自由だった。報道の自由を守ろうとするその魂の声は、日ごろはライバルである他の新聞社たちとの共闘を生み、結局彼らは勝利する。そして、その力のはのちにウォーターゲート事件で現役大統領の前代未聞の失脚へとつながるのだ。

この映画は実話をもとにしている。実際はもっとドロドロした話もあっただろうし、きれいごとでは済まない話もあったと思う。しかし、報道の自由を守ろうとする精神と魂の美しさを、映画はその美しさのままに、忠実に表現している。そこがいい。魂の美しさを生々しい現実の中から抽出して伝えられるのは、芸術の特権だ。

巨大な権力に立ち向かい、自由を勝ち取る矜持を、私はこのアメリカの映画から学んだ。その矜持は今も生きていることを確認できたことにも、とても勇気づけられた。しかし、その契機が「日本ブランド失墜」であり、「人質司法」についての記事であったことは、日本の法曹としていささか悲しい。私たちはジャーナリストではないが、自由と権利を勝ち取り、守ることに資するべき法曹だ。その矜持と魂の美しさこそが、時を超え、世代を超え、国境を越えて私たちを結びつける、目に見えない、しかし、固く強く、また永続的な紐帯であることを、私は信じる。そんな青臭いけれども忘れてはならない心を思い出させてくれたことをもって、本映画鑑賞の勤めの結びとしたい。



# わたしの闘病記

会員 浅尾 綾乃 (64期)

## 1 悪性腫瘍の発見

人生には様々なライフイベントがありますが、予期できないことも多いです。昨年の私は30代前半で全く予期していなかったライフイベントを経験しました。

2018年4月末に婦人科の検診で右の卵巣に大きな腫瘍が発見されました。痛みを感じていなかったのですが、大変驚きました。MRI検査を受け、その後より詳しい検査のため、大学病院を紹介されました。

5月中旬に大学病院を受診し、初診にもかかわらず手術日を決められました。突然のことで仕事の予定と合わせたいと申し出ると、医師に「命と仕事どちらが大事ですか」と問われ、事の重大性に気付きました。次の受診日に、夫を伴い手術の説明を受けたところ、血液検査やMRIの画像から悪性腫瘍の可能性が極めて高く、「卵黄嚢腫瘍」という若年性のがんと告知を受けました。このがんは年間の発症例（平均）が125例と極めて珍しいもので、右卵巣の摘出手術と抗がん剤治療をすれば治る可能性が高いと言われ、驚きや悲しみよりも本格的に治療に専念しようという気持ちになりました。両親や職場の上司にその旨を伝え、約2週間で手術と治療へ向けた準備をしました。私は準備に追われ、特別な感情は湧いてきませんでしたが、周りの人々は大変心配してくれていたようです。

## 2 手術と抗がん剤治療

6月上旬に手術を受けました。手術室はテレビで見たような光景で緊張しましたが、あっという間に全身麻酔が効き、意識が戻ったのは処置室でした。手術では無事に腫瘍を摘出でき、がんの転移もありませんでした。術後の経過も良好で、手術の次の日から歩き始め、5日後に退院しました。ここまでは順調でしたが、がんの治療は手術後が肝心のようです。

手術の約2週間後、抗がん剤治療を開始しました。2種類の薬を入院中に5日連続して投与し、その他1種類の薬を1週間に1回、3週連続で投与するという治療を3クール行いました。投与を始めると、食欲不振になり、のども痛くなり、倦怠感、不眠になりました。また、髪の毛も抜け、こんなにづらいことが世の中にあるのかと思いました。治療中は免疫力が低下するため、退院後は自宅で静養していました。人生でこんなに休むことはなかったのですが、倦怠感が付きまとい、テレビを見るか寝ているかでした。抗がん剤治療は6月末から9月中旬までかかりました。

## 3 仕事への復帰

免疫力、体力の回復を待って、10月下旬に仕事に復帰しました。私は証券会社でインハウスとして働いていますが、仕事内容は病気の前と大きく変わらず、体調に合わせたペースで仕事ができるので有難いです。また、月1回病院に行き、経過観察を行っています。腫瘍マーカーも下がり、今のところ経過は順調のようです。

治療の過程で、病院の医師・看護師、家族、職場の人々に大変お世話になり、いくら感謝しても足りないくらいです。がんの原因は不明ですが、自分の健康は二の次という生活スタイルで、体からのメッセージを受け取れていなかったのかもしれない。会員の皆様もお仕事が忙しいと思いますが、少しでも体に異常を感じたら後回しにせず、検査することをお勧めします。



お見舞いに頂いた品

**法 学 史**  
『統治の抗争史 フーコー講義 1978-79』重田園江／勁草書房

**外 国 法**  
『香港基本法解釈権の研究』廣江倫子／信山社  
『ミャンマーの法と開発 変動する社会経済と法整備の課題』金子由芳／晃洋書房  
『世界の憲法集 第5版』畑博行／有信堂高文社  
『行政契約の機能と限界』岸本太樹／有斐閣  
『都市計画の裁判的統制 ドイツ行政裁判所による地区詳細計画の審査に関する研究』湊二郎／日本評論社  
『司法アクセスの普遍化の動向』大村雅彦／中央大学出版部  
『東南アジア4か国のコーポレート・ガバナンス ベトナム・カンボジア・ミャンマー・インドネシア アジア・太平洋会社法実務研究会／ぎょうせい

**憲 法**  
『Q&A DV (ドメスティック・バイオレンス) 事件の実務 第3版 相談から保護命令・離婚事件まで』打越さく良／日本加除出版  
『自衛隊の存在をどう受けとめるか 元陸上自衛官の思いから憲法を考える』末延隆成／現代人文社

**行 政 法**  
『よくわかる都市計画法 第2次改訂版』都市計画法制研究会／ぎょうせい

**税 法**  
『国際税務をマスターしたい!』と思ったとき最初に読む本 ver3.0』あいはら税理士法人／中央経済社  
『租税条約の実務詳解 BEPS防止措置実施条約から情報交換・相互協議・仲裁まで』藤枝純／中央経済社  
『「取引」の実態からみる税務調査のポイント Q&A』小山浩／第一法規  
『租税法概説 第3版』中里実／有斐閣  
『英和・和英海外取引で使える会計・税務用語辞典』佐和周／中央経済社  
『国税通則法精解 平成31年改訂』志場喜徳郎／大蔵財務協会  
『弁護士のための確定申告と税務 平成31年用』天賀谷茂／レグシスネクシス・ジャパン  
『所得概念の再検討』日本租税理論学会／日本租税理論学会  
『役員と使用人の給与・賞与・退職金の税務 平成31年版 実例問答式』若林孝三／大蔵財務協会  
『実務のための資本的支出・減価償却・修繕費判例・裁決例50選』林仲宣／税務経理協会  
『所得税実務問答集 平成30年11月改訂』馬場則行／納税協会連合会  
『賃上げ・投資促進税制所得拡大促進税制の実務解説 適用要件の判定からデータ集計、申告事例まで』岡岡健太郎／清文社  
『事例で学ぶ生前贈与の法務リスクと税務リスク』湊義和／大蔵財務協会  
『Q&A小規模宅地特例の活用 平成30年度改正完全対応版』高橋安志／ぎょうせい

**地方自治法**  
『自治体債権の滞納処分停止・債権放棄の実務』瀧東暢／ぎょうせい

**民 法**  
『社会の発展と民法学 上巻 近江幸治先生古稀記念論文集』道垣内弘人／成文堂  
『社会の発展と民法学 下巻 近江幸治先生古稀記念論文集』道垣内弘人／成文堂  
『一問一答・成年年齢下げ』笹井朋昭／商事法務  
『代理権濫用の研究』平山也寸志／信山社  
『実践! 債権保全・回収の実務対応 第2版 担保の取得と実行のポイント』大川治／商事法務  
『新債権法の論点と解釈』平野裕之／慶應義塾大学出版会  
『動産・債権譲渡登記手続の実務対応Q&A 全訂版』伊藤隆／金融財政事情研究会  
『契約の法務 第2版』喜多村勝徳／勁草書房  
『一夫一婦容妾制の形成をめぐる法的諸相 日本・中国・タイの比較法史からの展望』西田真之／日本評論社  
『官民ですすめる空き家対策 再生と有効利用の成功事例』出井信夫／第一法規  
『契約違反と信頼関係の破壊による建物賃貸借契約の解除 違反類型別賃貸人の判断のポイント』弁護士法人御堂筋法律事務所／新日本法規出版  
『継続地代の実態調べ 平成30年版』日税不動産鑑定士会／日税不動産鑑定士会  
『地代家賃 権利金・敷金・保証金・承諾料更新料・立退料 第4版 賃貸不動産の「お金」のすべてがわかる』安西勉／自由国民社  
『Q&A不動産表示登記1』新井克美／ティーン  
『ここまで使える! 自己信託&一般社団法人を活用した資産承継・事業承継』松尾陽子／日本法令  
『問題解決のための民事信託活用法 不動産有効活用, 相続対策, 後継者育成・事業承継対策, 空き家対策等の視点から』石垣雄一郎／新日本法規出版  
『図解相続対策で信託を使いこなす』宮田房枝／中央経済社  
『設問解説戸籍実務の処理 改訂18 戸籍訂正各論編(8) 親権・未成年後見・死亡・失踪』木村三男／日本加除出版  
『民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準 2019 下巻 講演録編』日弁連交通事故相談センター／日弁連交通事故相談センター東京支部  
『民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準 2019 上巻 基準編』日弁連交通事故相談センター／日弁連交通事故相談センター東京支部

**商 事 法**  
『企業法務のFirst Aid Kit 増補版 問題発生時の初動対応』田辺総合法律事務所／第一法規  
『司法書士目線で答える会社の法務実務 株式・株主関係実務から契約関係実務, 予防法務まで企業法務全般を解説』早川将和／日本加除出版  
『経営の技法』野村修也／中央経済社  
『公開会社と資本市場の法理 上村達男先生

古稀記念』尾崎安央／商事法務  
『合同会社の法と実務』森本滋／商事法務  
『非上場株式評価のチェックリストと着眼点』西山卓／新日本法規出版  
『株主総会の準備実務・想定問答 2019年』日比谷パーク法律事務所／中央経済社  
『架空循環取引 新版 法務・会計・税務の実務対応』霞晴久／清文社  
『危険物運送のABC 判例・法令・保険の実務的解説』山口修司／成山堂書店  
『ケース別株式会社・有限会社の役員変更登記の手続 改訂増補版 改正会社法, 改正商業登記規則に完全対応!』永淵圭一／日本法令

**刑 法**  
『実務家のための刑法概説 9訂版 平成29年改正に対応』河村博／実務法規  
『刑罰をめぐる法文化』高塩博／国際書院  
『ヘイトクライムと修復的司法 被害からの回復にむけた理論と実践』Walters, Mark Austin／明石書店  
『性暴力被害者への支援員の役割 リプロダクティブ・ライツをまもる』性暴力支援センター大阪SACHICO／信山社  
『マネー・ローンダリング罪 第2版 捜査のすべて』城祐一郎／立花書房

**司法制度・司法行政**  
『憲法適合的解釈の比較研究』土井真一／有斐閣  
『弁護士13人が伝えたいこと 32例の失敗と成功』中山巖雄／日本加除出版  
『新弁護士業務論 警備業・不動産業・隣接士業との提携』遠藤直哉／信山社  
『法務の技法 第2版』芦原一郎／中央経済社

**訴訟手続法**  
『これからの民事実務と理論 実務に生きる理論と理論を創る実務』伊藤真／民事法研究会  
『民事再生実践マニュアル 第2版』軸丸欣哉／青林書院  
『一問一答・平成30年人事訴訟法・家事事件手続法等改正 国際裁判管轄法制の整備』内野宗揮／商事法務  
『書式会社非訟の実務 全訂版 申立てから手続終了までの書式と理論』森濱田松本法律事務所／民事法研究会  
『ポイントレクチャー刑事訴訟法』椎橋隆幸／有斐閣  
『刑事弁護の基礎知識 第2版』岡慎一／有斐閣  
『現行犯人・緊急逮捕手続書記載例集』地域・刑事実務研究会／立花書房  
『ブラクティス刑事裁判 平成30年版』司法研修所刑事裁判教官室／法書会  
『プロシーディングス刑事裁判 平成30年版』司法研修所刑事裁判教官室／法書会  
『法に触れた少年の未来のために』内田博文／みすず書房  
『神兵隊事件 別巻7』専修大学今村法律研究室／専修大学出版局

**経済産業法**  
『データの法律と契約』福岡真之介／商事法務

『サステナビリティ社会構築のための経済法独占禁止法を中心に』山田朋生/唯書房  
『ケーススタディ事業承継の法務と税務 思わぬ失敗に陥らないために』高井章光/ぎょうせい  
『建設業経営事項審査基準の解説 新訂6版』建設業法研究会/大成出版社  
『外国為替証拠金取引のレバレッジ規制』金融商品取引法研究会/日本証券経済研究所  
『M&A契約研究 理論・実証研究とモデル契約条項』藤田友敬/有斐閣  
『設例で学ぶオーナー系企業の事業承継・M&Aにおける法務と税務』森・浜田松本法律事務所/商事法務  
『M&A法大全 全訂版 上』西村あさひ法律事務所/商事法務  
『M&A法大全 全訂版 下』西村あさひ法律事務所/商事法務  
『M&A実務のすべて 最新4版 最新版: Mergers & Acquisitions Business』北地達明/日本実業出版社  
『逐条解説投資信託約款』小島新吾/金融財政事情研究会  
『美容・エステのトラブル相談Q&A 基礎知識から具体的解決策まで』美容エステティック被害研究会/民法法研究会  
『連結経営実現のためのキャッシュ・マネジメント・システム』福嶋幸太郎/金融財政事情研究会  
『不動産の鑑定評価がもっとよくわかる本 新版「不動産鑑定評価書」を理解し、役立てるために』鶴野和夫/プロGRESS

#### 知的財産法

『論点別特許裁判例事典 第2版 迅速な調査と活用のために』高石秀樹/経済産業調査会  
『特許はいかにして発明されたか 特許の歴史と実務にアプローチ』深見特許事務所/経済産業調査会

#### 農事法

『農林水産予算の概要 平成31年度』大成出版

#### 労働法

『わが国労働法学の史的展開』石井保雄/信山社  
『労務管理の原則と例外 働き方改革関連法対応』野口彩子/新日本法規出版  
『Q&A 現代型問題社員対策の手引 第5版 職場の悩ましい問題への対応指針を明示』高井岡芹法律事務所/民法法研究会  
『病院の労務管理Q&A ポイント解説』坂上和芳/産労総合研究所出版部経営書院  
『森井博子が解説! 建設業の労基署対応』森井博子/日本法令  
『パワハラ不当解雇 尊厳を回復し、解雇を高くつかせる闘い方』高橋秀直/旬報社  
『懲戒処分の実務必携Q&A トラブルを防ぐ有効・適正な処分指針』三上安雄/民法法研究会  
『モデル賃金・年収と昇給・賞与 2019年版 最新・賃金実態の決定版』労務行政研究所/労務行政

『残業代請求の理論と実務』渡辺輝人/旬報社  
『和文・英文対照モデル就業規則 第3版』森倫洋/中央経済社  
『なくせ!じん肺・アスベスト被害 法廷内外における闘いの軌跡』山下登司夫弁護士追悼論集刊行委員会/日本評論社

#### 社会保障法

『社会保障の手引 2019年版 施策の概要と基礎資料』中央法規出版  
『貧困問題最前線 いま、私たちに何かできるか』大阪弁護士会/明石書店  
『障害者権利条約の実施 批准後の日本の課題』長瀬修/信山社  
『アスペルガー症候群に特化した就労支援マニュアルESPIDD 職業カウンセリングからフォローアップまで』梅永雄二/明石書店  
『介護・医療現場が知っておくべき認知症高齢者への対応と法律問題』平田厚/新日本法規出版  
『ワークで学ぶ子ども家庭支援の包括的アセスメント 要保護・要支援・社会的養護児童の適切な支援のために』増沢高/明石書店  
『対話がひらくこころの多職種連携』山登敬之/日本評論社

#### 医事法

『医療過誤事件のための資料収集 (DVD)』石井麦生/東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館  
『美容医療の現状と課題』花垣存彦/東京法律相談運営連絡協議会  
『医療と法の新理論 医療事故調査制度の適正な活用へ』遠藤直哉/信山社

#### 環境法

『絶滅のおそれのある野生動植物の種の保存に関する法律の解説 逐条解説・三段対照表』中央法規出版

#### 宗教法

『宗教法人ハンドブック 11訂版 設立・会計・税務のすべて』実藤秀志/税務経理協会

#### 教育法

『どう使うどう活かすいじめ防止対策推進法 第2版』第二東京弁護士会子どもの権利に関する委員会/現代人文社  
『子ども虐待とスクールソーシャルワーク チーム学校を基盤とする「育む環境」の創造』西野緑/明石書店  
『裁判例で学ぶ学校のリスクマネジメントハンドブック』坂田仰/時事通信出版局  
『学校法人の経営監査・監事監査・内部監査ハンドブック 学校全業務の経営リスク管理の留意点と監査要点』鈴木豊/中央経済社  
『スポーツ法へのファーストステップ』石堂典秀/法律文化社

#### 国際法

『地球共同体の国際法』松隈潤/国際書院  
『法と力 戦間期国際秩序思想の系譜』西平等/名古屋大学出版会

『実証の国際法学』安藤仁介/信山社  
『講義国際経済法』柳赫秀/東信堂

#### 医学書

『膝関節手術の落とし穴 陥らないためのテクニック』宗田大/メジカルビュー社  
『消化器がん化学療法レジメンブック 4版』室圭/日本医事新報社  
『現代社会の新しい依存症がわかる本 物質依存から行動嗜癖まで』樋口進/日本医事新報社  
『新生児学入門 第5版』仁志田博司/医学書院  
『ヒアルロン酸注入治療安全マニュアル 必須の知識と事故対策』西田美穂/克誠堂出版  
『ここまでわかる急性腹症のCT 第3版』荒木力/メディカル・サイエンス・インターナショナル  
『5年でマスター消化器標準手術 改訂第2版 消化器外科専門医への道』調憲/メジカルビュー社  
『非専門医が診るしびれ しびれパターンによる分類と病態生理からわかる鑑別疾患』塩尻俊明/羊土社  
『肥満患者の麻酔』白石としえ/金芳堂  
『免疫学の入門 第8版』今西二郎/金芳堂  
『パーキンソン病実践診療マニュアル 第2版』武田篤/中外医学社  
『不整脈 識る・診る・治す』小室一成/中山書店  
『免疫抑制薬 TDM 標準化ガイドライン 2018 臓器移植編』日本 TDM 学会/金原出版  
『プロメテウス解剖学アトラス 第2版 口腔・頭頸部』Baker, Eric W./医学書院  
『小児の四肢手術 これだけは知っておきたい』中村茂/メジカルビュー社  
『抗てんかん薬 TDM 標準化ガイドライン 2018』日本 TDM 学会/金原出版  
『急性胆管炎・胆嚢炎診療ガイドライン 第3版 2018 TG18 新基準掲載』急性胆管炎・胆嚢炎診療ガイドライン改訂出版委員会/医学図書出版  
『緑内障診療テキスト 緑内障診療ガイドライン解説』山本哲也/南江堂  
『胆道閉鎖症診療ガイドライン』日本胆道閉鎖症研究会/へるす出版  
『急性感音難聴診療の手引き 2018年版』日本聴覚医学会/金原出版  
『WHO 血液腫瘍分類 改訂版 WHO 分類 2017をうまく活用するために』直江知樹/医薬ジャーナル社  
『新アルコール・薬物使用障害の診断治療ガイドライン』樋口進/新興医学出版社  
『国際頭痛分類 第3版』国際頭痛学会/医学書院  
『脳の機能解剖と画像診断 第2版』Lanfermann, Heinrich/医学書院  
『滅菌・消毒・洗浄ハンドブック 国際標準の感染予防対策』ICHG 研究会/医歯薬出版  
『ストレスチェック面接医のための「メンタル産業医」入門 改訂第2版』櫻澤博文/日本医事新報社  
『消化器内視鏡の登竜門 内視鏡診断のすべてがわかる虎の巻』井上晴洋/南江堂

### いわゆる迷惑要件を、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」第11条の要件としないことを求める会長声明

東京都は、本年1月10日、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例（以下、「本件条例」という。）」第11条に規定する公の施設の利用制限に関する要件として、「不当な差別的言動が行われる蓋然性が高いこと」との要件（以下、「人種差別要件」という。）に加えて、「ヘイトスピーチが行われることに起因して発生する紛争等により、施設の安全な管理に支障が生じる事態が予測されること」（以下、「迷惑要件」という。）をも要件とし、利用制限には2つの要件をともに満たすことを要する方針を示した。しかし、当会は、東京都に対し、下記の理由から、迷惑要件を要件としないことを求める。

#### 第1 迷惑要件は最高裁判例において要求されているものではないこと

東京都が、上記の方針を示したのは、迷惑要件を要件とすることが最高裁判例において要請されているとの見解に立っているからではないかと思われる。しかし、最高裁判例は、公の施設の設置目的からみて不相当な利用目的により利用申請がなされた場合に、地方自治体が当該施設の利用を拒否することは当然認められることを前提としている。したがって、端的に、公の施設の利用申請が、人種差別撤廃条約や「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（以下、「ヘイトスピーチ解消法」という。）」の趣旨に反し、公の施設の設置目的に適合しない利用目的でなされたものであるか否かを審査すれば足りる。

#### 第2 人種差別撤廃条約や、ヘイトスピーチ解消法の要請にも合致しないこと

迷惑要件は、人種差別撤廃条約第4条(c)「国又は地方の公の当局又は機関が人種差別を助長し又は扇動することを認めないこと」の趣旨にも合致しない。また、ヘイトスピーチ解消法は、地方公共団体について、ヘイトスピーチの解消に向けた取組に関し、当該地域の実情に応じた施策を講ずる責務を

定めている。人種差別要件とは別にさらに迷惑要件をも要件とすることは、同法の要請に合致しない。

#### 第3 既存のガイドラインの運用からも迷惑要件は不要であること

京都府及び京都市は、それぞれ、公の施設の利用許可に関してガイドラインを策定している。これらのガイドラインにおいては、人種差別要件の他に、迷惑要件類似の要件が定められているが、選択的な要件とされているため、ヘイトスピーチの解消に関し、大きな弊害は報告されていない。

他方、川崎市も公の施設の利用許可に関してガイドラインを策定している。このガイドラインにおいては、人種差別要件及び迷惑要件をともに満たすことを定めているため、確信的に差別煽動を繰り返している者による集会の申請についても施設の利用を許可せざるを得ず、その結果、当該集会において一部の参加者から「ウジ虫、ゴキブリ、日本から出ていけ」とのヘイトスピーチに該当する発言がなされた例がすでに発生している。

当会は、日本における人種差別の撤廃に関連して、これまですでに「地方公共団体に対して人種差別を目的とする公共施設の利用許可申請に対する適切な措置を講ずることを求める意見書」（2015年9月7日）、「地方公共団体に人種差別撤廃条例の制定を求め、人種差別撤廃モデル条例案を提案することに関する意見書」（2018年6月8日）を發出し、人種差別撤廃モデル条例案をも策定、公表してきた。

当会は、東京都に対し、迷惑要件を、本件条例第11条の要件としないことを求めるとともに、今後も人種差別の撤廃のために力を尽くすことを表明する。

2019(平成31)年3月4日

東京弁護士会会長 安井 規雄

### 原子力損害賠償の実現のために取り組みを求める声明

1 2011年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震による災害およびこれに伴う福島第一原子力発電所による被害である大規模災害、すなわち、東日本大震災が発災して丸8年が経過した。復興は少しずつではあるが進みつつあるものの、元の生活に戻ることのできない被災者・被害者は多く、早期に復興を実現しなければならない。しかし、時の経過によって東日本大震災による被災者・被災地の苦悩についての関心が薄れつつあるように思われる。私たちは、震災はいつ、どこで起きてもおかしくないことを自覚して、東日本大震災の

教訓を活かすこと、同時に、被災者・被災地の苦悩に関心を持ち続けて被災者・被災地に対する支援を継続しその復興にあたらなければならない。

2 ところで、福島第一原子力発電所の事故により被害を受けた人々に対する損害賠償について二つの問題が発生している。一つは、東京電力ホールディングス株式会社（以下、「東京電力」という。）に対する原子力損害の賠償請求について円滑、迅速、かつ公正に紛争を解決することを目的として設置された原子力損害賠償紛争解決センター（以下、「センター」と

いう。)において、東京電力が地域住民の集団申立事件において仲介委員の提示した和解案の受諾を拒否することが顕著になっており、次々と和解仲介手続が打ち切りになる事態が生じていることである。センターは2011年9月1日から損害を被った人々からの和解仲介申立てを受け付け、2018年12月末日時点において18,779件の和解が成立しており、原発事故被害者の救済に大きく寄与してきた。しかし、東京電力は、集団申立事件において原子力損害賠償紛争審査会（以下、「紛争審査会」という。）が策定した中間指針（以下、「中間指針」という。）の定める一般的基準を上回る賠償額を内容とする和解案であるからとの理由で受諾を拒否している。

中間指針では、そもそも「賠償すべき損害として一定の類型化が可能な損害項目やその範囲等を示したものであるから、中間指針で対象とされなかったものが直ちに賠償の対象とならないというものではなく、個別具体的な事情に応じて相当因果関係のある損害と認められることがあり得る。」とし、また「中間指針に明記されない個別の損害が賠償されないということのないよう留意されることが必要である。東京電力株式会社に対しては、中間指針で明記された損害についてはもちろん、明記されなかった原子力損害も含め、多数の被害者への賠償が可能となるような体制を早急に整えた上で、迅速、公平かつ適正な賠償を行うことを期待する。」としている。しかし、中間指針の定める一般的基準を上回る賠償額を内容とするセンターの和解案の受諾を東京電力が拒絶することが相次いでいる。

すなわち、東京電力は、経営再建策をまとめた事業計画において政府から賠償原資の供給を受けるとともにセンターの和解案尊重義務を負うにとどまり、それが（片面的）受諾義務ではないため、かかる東京電力による拒絶が生じているものである。東京電力が和解案の受諾を拒否して和解仲介手続が打ち切られることは制度の不備に起因したものである。

そこで、紛争審査会は、中間指針にこれまで4度の追補を行っているが、被害の実態を見据えるとともに、いわゆる「福島原発避難者集団訴訟」の裁判所の判決（前橋地判平29・3・17判時2339号3頁、千葉地判平29・9・22裁判所ウェブサイト、福島地判平29・10・10判時2356号3頁、東京地判平30・2・7TKCローライブラリー、京都地判平30・3・15判時2375・2376号14頁、東京地判平30・3・16判例集未掲載など）がいずれも金額は不十分であるものの認めているように、避難生活による精神的損害に対する賠償額の増額など賠償基準の見直しを行って、被害者に寄り添った賠償の実現を図るべきである。

また、センターは、東京電力が和解案を受諾しないときであっても、引き続き東京電力に対し、今以上に粘り強く和解案の受諾をはたらきかけるよう努められたい。

3 もう一つの問題は、時効再延長の可否についての調査の必要が生じていることである。原子力損害賠償については「東日本大震災における原子力発電所の事故により生じた原子力損害に係る早期かつ確実な賠償を実現するための措置及び当該原子力損害に係る賠償請求権の消滅時効等の特例に関する法律」（以下、「原賠時効特例法」という。）が、第185

回国会において成立し、2013年12月11日に公布・施行されている。

この原賠時効特例法は、その成立当時、本件原発事故により損害を被った者は、なお不自由な避難生活を余儀なくされ、被った損害の額の算定の基礎となる証拠の収集に支障を来している者が多く存在したこと、性質及び程度の異なる原子力損害が同時に生じその賠償の請求に時間を要すること等により、原子力損害に係る賠償請求権の行使に困難を伴う場合があることに鑑み、原子力損害に係る賠償請求権の消滅時効等の特例を定めたものである（同法1条）。本件原発事故による原子力損害賠償の請求権に関し、民法724条の規定の適用については、同条前段中「三年間」とあるのは「十年間」と、同条後段中「不法行為の時」とあるのは「損害が生じた時」とされ、時効期間の延長がなされている（同法3条）。

この時効延長措置によっても、本件原発事故直後に発生した損害の賠償請求権については2021年3月以降、時効期間を徒過することになる。

しかし、センターの公表した「原子力損害賠償紛争解決センター活動状況報告書～平成29年における状況について～（概況報告と総括）」によれば、「平成29年に申し立てられた案件をみても、初回申立ての件数は829件であり、その中には、本件事故直後に発生した損害の賠償請求がされたものも認められる」とのことである。このことからすれば、現在においても、何らかの事情によって原子力損害に係る賠償請求権の行使に困難があり、本件原発事故直後に発生した損害の賠償請求権を行使できていない原発事故被害者が相当数存在する可能性がある。特に、いわゆる住居確保損害については東京電力が賠償を行うことを表明した時期が2014年4月であり、帰還を選択するか、移住を選択するかなど人生の大きな決断を伴うことなどから考慮に時間が必要となる性質のものであり、賠償に関する相談の席でも賠償請求のための手続が遅れている被害者がいることが確認できる。また、上記のとおり賠償を行うことを表明した時期が遅かったことから、当該損害賠償の消滅時効の起算点については被害者にとって極めて不明瞭なものとなっている。さらに、高齢者が原発事故による避難によって適切な医療、介護を受けることができなかったため亡くなるに至ったという、いわゆる避難関連死については東京電力に対する賠償請求権行使の可否の判断が容易ではないため、賠償請求権の行使に困難が生じている可能性がある。

それゆえに、消滅時効終期の再延長の可否について判断するために、国に対し、原発事故による損害を受けた被害者の賠償請求権行使の実態について調査することを求めるものである。

2019(平成31)年3月11日

関東弁護士会連合会 理事長 三宅 弘  
東京弁護士会 会長 安井 規雄  
第一東京弁護士会 会長 若林 茂雄  
第二東京弁護士会 会長 笠井 直人

## 普天間基地の辺野古移設に明確に反対の意を示した沖縄県民に寄り添い、政府がその民意を尊重し真摯な対応をすることを求める会長声明

当会は、政府が辺野古移設に明確に反対の意を示した沖縄県民の民意を尊重し真摯に対応することをここに求める。また普天間基地の辺野古移設問題は、沖縄だけではなく日本全体の問題であることから、当会は、個人の尊厳と法の下での平等及び地方自治の本旨を守るため、沖縄県民に寄り添い、沖縄弁護士会をはじめ全国の弁護士会と連携し、いま何をすべきかを引続き検討する決意である。

沖縄弁護士会は、2018（平成30）年12月10日、臨時総会を開催し、「辺野古新基地建設が、沖縄県民にのみ過重な負担を強い、その尊厳を踏みにじるものであることに鑑み、解決に向けた主体的な取り組みを日本国民全体に呼びかけるとともに、政府に対し、沖縄県民の民意を尊重することを求める決議」を圧倒的多数の賛成で可決した。

この決議は、米軍基地が偏在する沖縄県内に沖縄県民の意思を無視してさらに辺野古新基地建設のための埋立てを強行する国に対し、個人の尊厳を保障し（憲法13条）、法の下での平等を規定し（同14条）、地方自治（同92条）を保障した憲法の趣旨に反するものであるとして政府に対する抗議を行なうものである。と同時に、この問題に関心を示そうとしない本土の日本国民に対しても反省を促すものである。在日米軍基地の約70%が沖縄に押し付けられているという構造的な偏在・固定化という現状について、私たちは当事者意識を持って考え直さなければいけない。

第2次大戦中、既に敗戦が明らかになってもなお本土決戦にいちの望みをかけて無謀にも戦争を継続し、そのための時間かせぎのために沖縄を戦場とし、沖縄県民の多数の犠牲を強いた。また、戦後、サンフランシスコ講和条約によって日本の独立が回復したものの、沖縄は1972年まで米国の統治下に置かれた。そして、日米安保条約によって日本の本土に駐留した米軍は、本土における米軍基地撤去の動きも1つの原因となって沖縄に移駐することになった。このようにして、1972年5月

15日の本土復帰の時点で、国土面積の0.6%の面積の沖縄県に70%を超える米軍基地が存在するに至り、現在の偏在の原型が形づくられ、今日もなお約70%の同水準に至っている。

当会は、人権擁護委員会の中の沖縄問題対策部会の活動を中心として「普天間飛行場へのオスプレイの配備撤回及び国内におけるオスプレイの飛行の全面中止を求める会長声明」（2013年2月25日）、「沖縄県知事による公有水面埋立承認の取消しに関する会長声明」（2015年10月19日）を発し、また、辺野古埋立に関するシンポジウム、沖縄戦を忘れないための写真展、講演会などを開催してきた。

私たち東京の弁護士は、沖縄の現状を見るにつけ、東京にいて何かできることがないか考え、マスコミなどを含む東京の人びとに沖縄に関する情報を正確に伝えるべく取組んできたが、まだ不十分である。

辺野古新基地建設は、公有水面埋立法や上記の憲法規定のほか憲法9条に関する問題をも含むものであり、座視することはできない。辺野古新基地建設のための埋立てについて、さる2月24日実施された県民投票では埋立て反対を求める県民の意思が改めて鮮明に示された。まさに我が国の民主主義のあり方が問われている。

以上のとおり、頭書述べたように、当会は、政府が辺野古移設に明確に反対の意を示した沖縄県民の民意を尊重し真摯に対応することをここに求める。また普天間基地の辺野古移設問題は、沖縄だけではなく日本全体の問題であることから、当会は、個人の尊厳と法の下での平等及び地方自治の本旨を守るため、沖縄県民に寄り添い、沖縄弁護士会をはじめ全国の弁護士会と連携し、いま何をすべきかを引続き検討する決意である。

2019（平成31）年3月13日  
東京弁護士会会長 安井 規雄