

LIBRA

2022年 6 月号

〈特集〉

どう変わる？ハラスメント対応

—労働者の人権保障と企業価値の向上に向けて—

〈ニュース&トピックス〉

「若者を犯罪者集団から守るための協定書」の締結を受けて



古都，アフマダーバード



3年前、何となく行ってみた、インド西部グジャラート州最大の街。名所にも行きましたが、思い出すのはいつも、何気ない日常の風景。市場の喧騒、サリーの極彩色、陽気な物売り、40度を超える強烈な日差し、礼拝へ誘うアザーンの声、香辛料、野良牛、土埃と乾いた小便の匂い…。

会員 川瀬 渡 (60期)



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2022年6月号

特集

02 どう変わる？ハラスメント対応

—労働者の人権保障と企業価値の向上に向けて—

- | | |
|--------------------------|-------|
| 1 改正法及びパワハラ指針の概要 | 軽部龍太郎 |
| 2 今後のパワハラ問題 労働者側はこう見る | 新村響子 |
| 3 今後のパワハラ問題 使用者側はこう見る | 萩原怜奈 |
| 4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点 | 中野真 |
| 5 座談会：パワハラ事案対応の知恵とアイデア | |

ニュース&トピックス

20 「若者を犯罪者集団から守るための協定書」の締結を受けて

連載等

- 18 常議員会報告（2022年度 第1回）
- 21 東京弁護士会市民会議
第52回 ①公設事務所の役割 ②入管法改正問題
- 22 オアシスからのお知らせ
東京三弁護士会合同研修会「成年後見実務の運用と諸問題」
- 26 消費者問題の最前線
第2回 投資取引における説明義務の考え方 竹村直樹
- 28 パブリック事務所の現在
第3回 地域の成年後見案件に取り組む多摩パブの実践 岡垣 豊
- 30 親子法改正要綱の解説
第2回 懲戒権の見直し 露木徳行・棚橋桂介
- 31 人権問題最前線
第9回 必要だからメガネをしているんです
留置場メガネ制限事件—2018年（平成30年）12月27日勧告 古本晴英
- 32 東弁今昔物語～150周年を目指して～
第7回 自由民権運動 山岸泰洋
- 33 新型コロナウイルスのもとで Part2～こんな工夫・取り組みをしてきました（会務編）～
vol.9 コロナ禍の下だからこそ～法律相談センターの活動～ 三上 理
- 34 わたしの修習時代：世の中は、変わる 30期 鴨田哲郎
- 35 73期リレーエッセイ：「生存率50%」からの現在 島村 光
- 36 心に残る映画：『梅切らぬバカ』 酒井 圭
- 37 コーヒーブレイク：母の家計簿を読む 保高睦美
- 38 74期 新入会員 名簿
- 40 会長声明
- 47 インフォメーション

どう変わる？ハラスメント対応

— 労働者の人権保障と企業価値の向上に向けて —

近年パワハラの問題は増えてきており、このパワハラの問題は、労使双方にとって重要な問題になってきています。また、本年4月1日からは、大企業だけでなく、中小企業に対しても改正されたパワハラ関連の法令が施行されました。

そこで、本号ではパワハラ問題について、労使双方の視点から検討することとし、当会の労働法制特別委員会、及び、日本労働弁護団のご協力の元に企画をさせていただきました。

LIBRA 編集会議 吉川 拓威

CONTENTS

1 改正法及びパワハラ指針の概要	2頁
2 今後のパワハラ問題 労働者側はこう見る	6頁
3 今後のパワハラ問題 使用者側はこう見る	8頁
4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点	10頁
5 座談会：パワハラ事案対応の知恵とアイデア	12頁

1 改正法及びパワハラ指針の概要

労働法制特別委員会委員長 軽部 龍太郎 (57期)

ハラスメントの法的位置づけ

2022年現在、「ハラスメント」は聞きなれた言葉となり、セクハラ、パワハラ、マタハラ、モラハラ、アカハラ、カスハラ、アルハラなど、さまざまに用いられている。このうちセクハラとマタハラについては労働法上の位置づけがある。すなわち男女雇用機会均等法11条以下において「職場における性的な言動に起因する問題」及び「職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題」について、それぞれ労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない旨が定められている。

そして「雇用管理上講ずべき措置等」のあり方については、いわゆる「セクハラ指針」（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針。平成18年10月11日厚生労働省告示第615号）及び「マタハラ指針」（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針。平成28年8月2日厚生労働省告示第312号）が発せられている。

一方、パワーハラスメント（以下、本特集において「パワハラ」という。マタハラ同様に和製英語と目される）は、労働法上明文の位置づけはなかった。2012年1月に厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に

関する円卓会議ワーキング・グループ」が取りまとめた報告書（以下「円卓会議ワーキング・グループ報告書」という）では「職場のパワーハラスメント」を定義し、その行為類型として6つを挙げた。この定義と行為類型がその後の改正法及び指針の原型となる。

労働施策総合推進法における パワハラ的位置づけ

職場における問題の中で、パワハラは存在感を増す一方であった。そこで、パワハラをセクハラ・マタハラと同様の方法で労働法上に位置づけたのが今般の法改正である。

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法。なお旧題名は「雇用対策法」）は本則41条までの法律であるところ、2019年6月改正において30条の2から30条の8までの7条を新設し、これを「第九章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等」と題した（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律。労働施策総合推進法は「等」に含まれる）。

まずは新設条文冒頭の30条の2第1～3項をご覧いただきたい（図1）。1項にパワハラの定義と雇用管

図1 労働施策総合推進法30条の2

- 1 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。（4～6項略）

理上の措置義務、2項に不利益取扱いの禁止、3項に措置義務の内容を指針で定める旨が記されている。この建付けは、男女雇用機会均等法におけるセクハラ・マタハラの規定とほぼ同じである（図2）。

図2 法と指針の対応関係

- 男女雇用機会均等法11条4項
→ セクハラ指針（措置義務の内容等）
- 男女雇用機会均等法11条の3第3項
→ マタハラ指針（措置義務の内容等）
- 労働施策総合推進法30条の2第3項
→ パワハラ指針（措置義務の内容等）

不利益取扱いの禁止や、続く条文にある国、事業主及び労働者の責務については、上記「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」において、セクハラ、マタハラさらには育児休業等に関する言動に起因する問題についても一括して定められた新規の条項である。

パワハラ指針の全体像

以下は指針の構成を示し、重要な点に絞って言及する。必要に応じて指針本文を参照されたい。

いわゆる「パワハラ指針」の題名は「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第5号）である。構成は図3のとおり。

図3 パワハラ指針の構成

- 1 はじめに
- 2 職場におけるパワーハラスメントの内容
- 3 事業主等の責務
- 4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
- 5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容
- 6 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容
- 7 事業主が他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

パワハラ指針のポイント

① パワハラの定義

指針2(1)は、法30条の2第1項を受けて、指針上のパワハラを以下のように定義する。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

円卓会議ワーキング・グループ報告書の定義と方向性において同じといえるが、その表現はやや変化がある。そして指針2(2)から(5)において「職場」「労働者」「優越的な関係を背景とした」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」といった語について補足説明を行うスタイルとなっている。たとえば、「優越的な関係を背景とした」言動とは、「職務上の地位が上位の者による言動」に限定されず、「同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの」も含まれるといったことが明らかにされている。

図4 代表的な言動の類型

- イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

② 代表的な言動の類型

次に、指針2(7)において、「職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり」と例示・分類されている点が注目される。類型は図4のとおりであるが、これは円卓会議ワーキング・グループ報告書における分類と同じである。

これらについてそれぞれ「該当すると考えられる例」と「該当しないと考えられる例」が挙げられている。たとえば「精神的な攻撃」に「該当しないと考えられる例」として「遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意すること」が挙げられている。

③ 措置義務の内容

措置義務の内容は指針4に定められている。その構成は図5のとおりである。就業規則への定め、相談窓口の設置など事業主としてまず体制整備しなければならない点もあるほか、事案が発生した場合の適切な対応のあり方についても触れられている。

事業主が体制整備にとりかかるには、厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)発行のパンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」を参照するのも一案である。同パンフレット中には「対応例」が示されており、これらをたたき台として改良することが考えられる。

措置義務違反への対応、紛争解決援助等

措置義務違反に対しては厚生労働大臣による助言、指導又は勧告が可能であり、勧告に従わない場合は公表も可能である（労働施策総合推進法33条）。

このほか、都道府県労働局長の助言、指導又は勧告による紛争解決の援助（30条の5）、都道府県労働局長から個別労働関係紛争解決促進法6条1項所定の紛争調整委員会への調停の委任（30条の6）、男女雇用機会均等法19～26条を準用する形での調停の定め（30条の7）が置かれており、発生した事案の適切な解決を図っている。

図5 措置義務の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ① パワーハラスメントの内容
 - ・パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
 - ② パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。パワーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、パワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
 - ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置
 - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
 - ⑩ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

*パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」（厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室））20頁を基に構成

施行期日

労働施策総合推進法の改正は令和2年6月1日までに順次施行されている。ただし措置義務については経過措置が設けられ、中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務にとどめられ、翌4月1日から対象となったところである。

民事訴訟における意味

労働施策総合推進法による定義やパワハラ指針が発せられたことは、民事訴訟においていかなる意味を持つであろうか。

パワハラの被害者が事業主に対して損害賠償請求を行う場合を想定してみよう。この場合、不法行為責任（民法715条。使用者責任）又は債務不履行責任（民法415条。安全配慮義務違反若しくは職場環境配慮義務違反）を法的根拠とするのが通常である。

しかし、その請求権の存否を判断する過程において、加害者の行為が「パワハラ」に該当するかどうかは直接問題となるわけではない。「裁判所は、パワハラという概念への適合性の有無から演繹的に何らかの法的効果が生ずるものと判断しているわけではなく、あくまで、パワハラと称される加害者の言動が、不法行為ないし債務不履行に当たるか、労災保険給付に係る業務起因性の要件を具備しているかという点につき判断しているにすぎないといえることができるから、パワハラの定義について突き詰めて議論する実益は乏しいというべきであろう」（山川隆一＝渡辺弘編著「最新裁判実務体系第8巻 労働関係訴訟Ⅱ」569頁（青林書院）。なお法改正前の2018年6月刊行）ということである。行為の違法性はパワハラの定義に適合するか否かではなく社会通念によって判断されることになる。

とはいえパワハラが厚労省告示（指針）において定義され、その防止措置が法的義務とされた以上、定義や行為類型に該当する行為は社会通念上違法であるという主張は有力であろう。

また、措置義務そのものについては公法上の義務と考えられ、その義務違反が私法上も違法と評価される必然性はない。しかし安全配慮義務又は職場環境配慮義務の内容として考えることは可能であり、両概念を媒介として、相当因果関係のある損害の賠償を求める主張は有力であろう。このような主張については、先行して法的位置づけを与えられたセクハラ・マタハラの裁判例も参考になると考えられる。

2 今後のパワハラ問題 労働者側はこう見る

日本労働弁護団常任幹事 新村 響子 (58期)

1 法改正の意義

厚生労働省発表の「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、都道府県労働局等に設置された総合労働相談コーナーに寄せられる民事上の個別労働紛争に関する相談の中で、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は9年連続で最多である。

パワハラは、個人対個人の単なる人間関係の問題ではない。企業風土やノルマ・長時間労働などの職場環境を背景とした問題であり、同じ職場で働く労働者の意欲にも影響する問題である。そして、被害者は精神疾患を発症し、長期間にわたって苦しみ、時には自殺という深刻な被害を生むこともある。

このようなパワハラ問題に対する法規制が急務とされる中、労働者側が求めてきた明確なパワハラ行為禁止規定の制定には至らなかったものの、事業主に対してパワハラ防止措置を義務付ける立法がなされたことは、一定の意義があると考えられる。

2 企業は実効的なパワハラ防止対策を

職場におけるパワハラ防止は、事業主が法を遵守し措置義務を履行すること、しかも、実効的な方法で履行することが重要である。

厚生労働省の委託事業「令和2年度職場のハラスメントに関する実態調査」によれば、78.6%の企業がパワハラ相談窓口を設置していると回答しているが、その窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応を行っている企業は、42.1%にすぎない。形式的に相談窓口を設置したとしても、適切な対応ができなければ意味がない。実際、労働者がハラスメント窓口で相談しても対応してくれないことや、窓口担当者の先入観から2次ハラスメン

トとも言える対応を受けてしまうことは少なくない。

また、同調査では、パワハラの内容、パワハラを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発を行っていると回答した企業は83.1%にのぼる。ところが、日本労働組合総連合会の「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査2021」では、自身の職場でパワハラの内容・方針の明確化や周知・啓発に関して行われていることは「とくになし」と回答した労働者が40.0%、「わからない」が29.1%となっている。すなわち、事業主はパワハラ防止対策を行っているつもりでも、労働者には伝わっていない・理解されていないというギャップが生じている。

企業の顧問弁護士や、使用者側弁護士は、顧客企業が行うパワハラ防止対策が真に実効的な内容となっているか、助言指導に力を注いでほしい。措置義務を形式的に履行していても、実際にパワハラが起きてしまえば、企業がその被害に対する損害賠償責任を免れることは難しいと思われ（名古屋地判H29.12.5〔判時2371.121〕参照）、実効的な対策によりパワハラを予防することが法的責任追及のリスク軽減にもつながる。

そして、労働者側は、パワハラ防止対策を企業任せにせず、主体的に参画すべきである。パワハラ指針も、事業主がパワハラ防止措置を講じる際には、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要であると指摘している。具体的には、実効的な措置が講じられているかどうかを監視し意見を述べるとともに、労使共同でパワハラを許さない方針を打ち出す、アンケート・研修を実施する、労使双方を構成員とするパワハラ調査委員会を設置するなど、労働者・労働組合が積極的な役割を果たすことが求められる。

3 裁判実務に与える影響

法改正以前から、パワハラは不法行為ないし債務不履行により、行為者および事業主の法的責任を認めるのが裁判実務であった。もっとも、法が整備されたことにより、裁判実務にも一定の影響があるであろう。

まず、労働施策総合推進法およびパワハラ指針において、パワハラの定義と6つの行為類型が示されたことにより、これまで曖昧であったパワハラ概念が整理しやすくなった。特に行為類型において、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）が明記されたことは、これまで人事権の逸脱・濫用の問題として論じられてきた配転・降格事件について、パワハラ・人格権の侵害という視点を強調しやすくなったのではないかと思う。また、同様に、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）が行為類型の1つとされ、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報を本人の了解なく暴露することが一例として挙げられたことにより、アウティングの違法性を主張しやすくなった。

また、かつて、セクハラについて事業主の雇用管理上の配慮義務が規定された際、裁判所は、指針が適用された日以降、セクハラ防止のための適切な措置を講じることが一層強く要請されると指摘した（広島高

判H16.9.2〔判例881.29〕。今回も同様に、事業主にパワハラ防止措置が義務付けられたことによって、使用者の法的責任は加重されたと言うべきである。使用者に対してパワハラ被害の損害賠償を請求する際には、以前は、使用者責任（民法715条）構成を取ることが多かったが、単なる報償責任ではなく企業自身の責任として、パワハラ防止措置義務違反そのものを不法行為や債務不履行として主張すべきである。

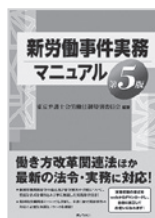
特に、パワハラ指針は、パワハラ相談窓口においては、相談者の心身の状況や受け止め方にも配慮し、パワハラが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うよう求めている。そして、調査過程でも、当事者間で主張の不一致があり事実確認できない場合には第三者から事実関係を聴取することや、被害者に対する配慮措置を速やかに行うことなどを求めている。よって、労働者がパワハラを受けて使用者に相談をしたにもかかわらず、これらの適切な事後対応がなされていない場合には、適切な事後対応義務違反・職場環境配慮義務違反を、パワハラ行為そのものとは別個の不法行為ないし債務不履行として主張し、慰謝料等の損害も別個のものとして請求すべきである。

さらに、措置義務を履行しなかった役員を経営責任（会社法429条）を問うことも検討すべきであろう。

法改正によりパワハラ被害を受ける労働者が減少し、被害に対する適切な救済が進むことを期待したい。

東弁のほん

労働法制特別委員会 出版物のご案内



ぎょうせい



法律情報出版



商事法務



ぎょうせい

東京弁護士会労働法制特別委員会ではこれまで多数の実務書を出版し、改訂を重ねてきました。『新労働事件実務マニュアル』は労使の立場を問わず実務家に広く受け入れられ、2020年に第5版を刊行しております。『入門労働事件』はこれから労働事件に取り組もうという会員の方々に最適の一冊です。『M&Aにおける労働法務DDのポイント』と弁護士研修センター運営委員会編の『働き方改革実現のための企業労務の重要ポイント』は企業法務に携わる方々にもご活用いただいております。

3 今後のパワハラ問題 使用者側はこう見る

労働法制特別委員会副委員長 萩原 怜奈 (62期)

企業における現状

日頃の業務において、以前と比べハラスメントに関する案件数が増加してきており、その多くはパワハラに関するものである。ホットライン制度を設けている各クライアント企業の担当者と話しても、ホットラインの内容は8割方がハラスメント（特にパワハラ）であると聞く。企業からのハラスメントに関する相談が増加してきた背景としては、10年前であれば問題にならなかった言動が今は問題となる等ハラスメントに対する人々の意識の変化や、企業が繰り返しハラスメント防止研修を行い、ホットライン制度を周知している等の企業の努力の成果など、様々な要因が考えられる。

パワハラが生じた場合の企業のリスク

パワハラの加害者は、自身が行っているのはあくまで注意・指導や通常のコミュニケーションの範疇であるなど、パワハラを行っているという認識がないことが多いため、人前でもパワハラに該当するような言動を行っていることが多い。そのような場合、被害者従業員のみではなく、被害者従業員が日々怒鳴られているのを見聞きしている第三者も含めた従業員の業務能力が低下したり、人財流出やブラック企業のレッテルが貼られるなどのレピュテーションリスクにつながる、場合によっては訴訟に発展するなど、企業には様々なリスクが生じ得る。そのため、企業としては、パワハラについて早期に適切な対応をとることが重要となる。

企業の対応方針

企業としては、パワハラによるリスクが生じないよ

うに、まずはパワハラを防止するための対策を講じる必要がある。毎年ハラスメント防止研修を実施したり、ホットライン窓口を周知したりしている企業が増えているのはこのためである。また、予防しているにもかかわらず、パワハラが発生してしまった場合は、①紛争に発展しないように対応する、②仮に紛争に発展したとしても、前述したような企業のリスクを最小限に止めるための対応をとる必要がある。

パワハラに関する相談があった場合の企業の具体的な対応については、本特集「4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点」に記載があるため、詳細はそちらに譲るが、ホットライン窓口で相談があった場合であれ、人事部などホットライン窓口以外に相談があった場合であれ、企業としての対応は基本的に変わらない。企業としては、まずは事実を確認し、その事実に基づいて必要な対応をする、という姿勢が重要である。そのため、被害者側でも加害者側でもなく、中立公平な第三者の立場で調査を進めることになる。

企業としてパワハラ調査をする場合には、まず、相談された事実の有無を調査し、事実があったと判断された場合に当該事実がパワハラに該当するか否かを評価することになる。この点、被害者が民事訴訟においてパワハラ行為に関し加害者や使用者に損害賠償請求をする場合は、当該パワハラ行為が不法行為に該当するか、つまり違法性があるかが問題となるが、企業におけるパワハラ調査は、損害賠償請求の成否を調査するためではなく、職場環境の改善及び再発防止策の検討に主眼があるため、違法性について判断するのではなく、パワハラ指針に沿って、パワハラは3要件を満たすかを判断し、さらには、会社の服務規律に照らし許されるか、懲戒事由に該当するか、パワハラには該当しないとしても注意・指導

が必要か、などを判断していくことになる。

パワハラ事案において紛争になる場合

パワハラ事案が紛争に発展する場合、企業としては、被害者から請求される場合だけでなく、加害者からも請求される場合があることを念頭に置く必要がある。

まず、被害者からは、パワハラ被害に遭ったことを理由に、安全配慮義務違反（民法415条）や使用者責任（民法715条）に基づき損害賠償請求されるケースのほか、相談を受けた後の企業の事後対応について安全配慮義務違反（民法415条）や不法行為責任（民法709条）に基づき損害賠償請求されるケースが考えられる。企業としては、代位責任である使用者責任が認められるにとどまらず、企業固有の賠償責任が認められた場合は、レピュテーションリスクも大きくなる。セクハラに関する裁判例ではあるが、大阪地裁平成21年10月16日判決（ジュリスト1391号80頁）など、調査不十分や事後対応について使用者に固有の損害賠償責任が認められた裁判例がある。法改正がなされ、パワハラ指針に措置義務としてパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応が定められたことから、パワハラについても企業の事後対応が問われるケースは増えてくると思われる。

次に、加害者からは、パワハラを理由とした懲戒処分の無効確認等を請求されるケースが考えられる。パワハラに対する人々の意識が変化しており、コンプライアンスの観点から、パワハラに対する処分も厳罰化の傾向にあり、この種の請求は増加してきているように感じる。セクハラに関する裁判例ではあるが、最高裁平成27年2月26日判決（集民249号109頁）もこのパターンである。企業は、紛争に発展させないことを目指すが、紛争を避けることを重視し過ぎて加害者を処分しなかったり、処分を甘くすると、他の従業員に対する誤ったメッセージとなったり、従業員からの信用を失うなど、より大きなリスクとなることも考えておかなければならない。そ

のため、加害者が処分を争ってくるのが想定されようとも、企業の姿勢を示すために、適切な処分をすることが必要となる場合もある。

以上のように、企業としては、パワハラ被害者や加害者である従業員から請求を受けることもあることを想定し、その場合でもリスクを最小限に止めるために、その時々で適切に対応してきたことを説明できるようにしておくことが重要である。パワハラ指針で定められた措置義務を果たしていることは当然求められることになる（相談後の具体的対応の検討にあたっては、「公益通報者保護法に基づく指針（令和3年内閣府告示第118号）の解説」も参考になる）。大企業は、セクハラやマタハラについて既に指針で措置義務が定められ、パワハラも同様に対応していたことから、今回の法改正で新たに対応が必要となることはあまりないが、令和4年4月1日からは中小企業も対象となる。また、大企業であっても、本社以外の事業所やグループ会社においてはハラスメントに対する理解が不十分であったり、窓口も形式的に設置されているだけというケースも散見されるところであり、今後も、引き続きパワハラ指針の措置義務を意識した体制整備は必要である。

労務コンプライアンス

企業の方々に対し、人事・労務問題に関して、「昭和」は労働組合と使用者との対立構造が鮮明な「集団的労使関係の時代」、「平成」は労働者個人が直接企業を相手に解雇無効や未払残業代請求等を行うケースが増加した「個別的労使関係の時代」であったが、「令和」は「労務コンプライアンスの時代」になった、と説明している。企業は、企業としてどうあるべきかが問われ、説明を求められる時代であり、「違法ではない」という説明だけで許されるわけではない。企業としてパワハラを含めた労務リスクを低減させていくためには、世の中の急速な変化に乗り遅れず、バランス感覚をもった対応をしていくことが要求されている。

4 パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63期)

筆者は、過去に公益通報者保護法を所管する消費者庁において内部通報制度を含む公益通報者保護制度の企画立案に従事したほか、現在は、内部通報対応を含む危機管理関連業務に従事し、職場におけるパワハラに係る内部通報の受付、調査、是正に関する業務も行っている。これらの職務経験に基づき、パワハラに係る内部通報への対応に関する留意点について、概説する。

なお、以下は、筆者の個人的な見解であり、過去及び現在所属する組織の見解ではない。

パワハラを是正する必要性

パワハラは労働者に対する心理的負荷となることにより、労働者の精神疾患を招きやすく、パワハラに起因する精神疾患により、労働者が自殺に至った裁判例、報道例も多数見られる。このような深刻な事態に至らないまでも、パワハラに晒される労働者は、不必要な苦痛を受けながら働くことを余儀なくされるどころ、このような就労環境は労働者の人権を侵害するものといえる。

組織内の円滑な情報共有を阻害するという観点からもパワハラは問題である。労働者が組織内で経営・業務改善に必要な情報やリスク情報を見つけた場合、その情報が組織内で円滑に共有されることが望ましい。しかし、組織内でパワハラが日常的に行われている場合、「報告したら叱責されるのではないか」等の心理状態が労働者に生じ、労働者が必要な情報共有を怠るといった事態に繋がりがかねない。こうして、組織内の情報の共有に目詰まりが生じることにより、組織においてリスクの発見や成長を得る機会が失なわれ、企業価値が毀損されるおそれがある。

事業者の内部通報外部窓口に係る業務を行う弁護

士（以下「外部窓口弁護士」）は、パワハラに係る内部通報を受けることもある。パワハラに係る内部通報について、職場内の不満等と位置付けて軽視する意見も見られるが、パワハラは前記のとおり是正の必要性が高いものであり、外部窓口弁護士として通報対応を行う際には、この点を十分に意識する必要がある。

通報者の話の傾聴

パワハラに係る内部通報を行った労働者（以下「通報者」）において、パワハラに該当すると確信して通報をしているものの、外部窓口弁護士の視点から見れば、パワハラと評価できない場合や、事実認定が難しいと考えられる場合がある。このような場合に、直ちに外部窓口弁護士自身の意見を伝えることは、通報者に不満を生じさせ、通報制度の評判を落とすおそれがあることから、適切ではない。自分の意見に沿わない場合でも、自分の意見は伝えずに、通報者の話によく耳を傾け、通報者の主張する事実関係を丁寧に把握する、通報者が本当に困って通報してきているのだという意識で話を聞く等の対応が求められるといえる。

通報者との関係の明確化

外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、通報に係るパワハラの存否・態様を調査し、会社に是正を求める立場にあることから、通報者としては、外部窓口弁護士が自分の味方をして会社と対峙してくれると誤解をしやすい。このような誤解を避けるため、外部窓口弁護士は、自分は通報者から委託を受けているわけではなく、中立公正な第三者的な

視点で不正を検知する立場にあることを、通報者に認識させる必要がある。他方で、伝え方によっては、通報者の機嫌を損ね、それが更なる情報提供の阻害要因となるおそれがあるほか、通報制度の評判を落とすおそれもあることから、工夫が必要である。

通報者の意向の確認

外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、通報に係るパワハラの有無・態様を調査する場合がある。パワハラの有無・態様を調査する際には、通報者が誰であるかが調査対象者に事実上推知されてしまうおそれがあることから、通報者保護の観点から、調査を実施する前に、その旨を通報者に伝えた上で、調査実施に対する意向を確認することが望ましい。その結果、通報者が調査を望まない場合もあり、この場合の多くは対応を終了することになるであろう。他方で、事案が悪質であり、他の社員に類似の被害が生じるおそれがある場合の取扱いは議論がある。少なくとも、直ちに通報者の意向に従うのではなく、是正が他の社員にとって利益となること、また、加害者による報復から保護することを通報者に伝えること等によって、通報者を説得することがまず必要となる場合が多いといえよう（このことは、通報者の精神状態等の状況に応じて異なるものであり、説得により精神的苦痛を増加させる懸念がある場合等は説得を差し控える場合もある）。パワハラに係る通報が公益通報に当たる場合（ハラスメントが刑法の構成要件に該当し得る場合等）には、調査を行わなければ、体制整備等義務（改正後の公益通報者保護法11条2項）の違反となるおそれもある（同法に基づく指針本文第4.1(3)）。

なお、パワハラ案件の調査の場合、通報者が誰であるかが事実上推知されてしまう場合が多いものの、通報者保護の観点からは、通報が行われたことを契機に調査をしているということについても、原則として、ヒアリング対象者その他の関係者に対して伝えない方が良い。

被通報者の利益への配慮

外部窓口弁護士として調査を行う際には、被通報者の利益にも配慮する必要がある。通報者の主張が事実誤認に基づく場合があるほか、悪質な場合には、事実が存在しないことを知りつつ、被通報者を陥れるために通報をしている場合もある。被通報者の名誉を不必要に毀損することを避けるため、第三者的立場に立つ外部窓口弁護士としては、ある程度の裏付資料（供述も含む）のない段階において、被通報者がパワハラを行ったとの疑いの目が向けられるような形での調査を行うことは差し控えるべきであろう。他方で、ある程度聞きたい内容を明確に伝えた上で聴取した方が、有意な供述が得られる場合もあり、情報を伝える必要性とのバランスにも配慮する必要がある。

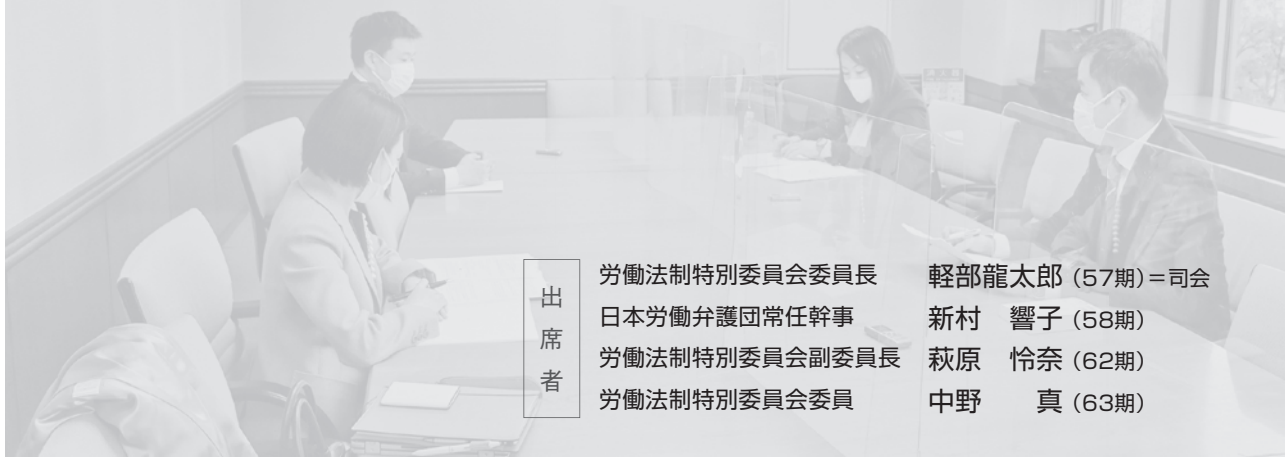
是正措置の提案

調査の結果、パワハラに係る事実を認定できた場合、外部窓口弁護士は、事業者との契約内容によっては、事業者に対して、加害者への懲戒処分その他の適切な措置をとることを提案する。懲戒処分その他の適切な措置を実施するに際しては、それが労働契約法（判例法理を含む）等の法令に照らして問題がないか否かを検討することが必要である。他方で、労働契約法等の法令に違反する事態を懸念するあまり、複数の第三者の信用性のある供述があるにもかかわらず、加害者が否定していることを理由に、事実が認定できないと結論づける例もみられるが、適切な是正措置をとらないことも問題である。パワハラに係る通報が公益通報に当たる場合には、適切な是正措置をとらなければ、体制整備等義務（改正後の公益通報者保護法11条2項）の違反となるおそれもある（同法に基づく指針本文第4.1(3)）。

なお、前記のとおり、パワハラは場合によっては自殺等の深刻な事態を招くおそれもあることから、状況に応じて、調査の初期段階において明確な事実が認定できない場合であっても、会社に対して、暫定的な切り離し措置を行うことを提案すべき場合がある。

5 座談会：パワハラ事案対応の知恵とアイデア

2022年3月4日開催



出席者

労働法制特別委員会委員長	軽部龍太郎 (57期) = 司会
日本労働弁護団常任幹事	新村 響子 (58期)
労働法制特別委員会副委員長	萩原 怜奈 (62期)
労働法制特別委員会委員	中野 真 (63期)

1 パワハラはなぜ問題なのか

軽部：根本的な話ですが、なぜパワハラが問題なのかという点からご意見をお聞かせ願います。

中野：パワハラは、強い心理的負荷のある環境下で働くことを労働者に強いるものであり、労働者の人権を侵害するという面があります。これにより労働者が精神疾患に至れば自殺等の深刻な事態に繋がる場合もあります。

また、パワハラは事業者の利益も損なう行為です。パワハラが報道で取り上げられ、レピュテーションが棄損される例もあり、たとえば、「ブラック企業」というレッテルが貼られれば、優秀な人材の獲得や維持等に支障が生じます。また、パワハラが行われることで職場における心理的安全性が損なわれ、有用なアイデアやリスク情報の共有がされにくくなれば、企業の発展も見込めないほか、不祥事に繋がるおそれもあります。このほか、法令違反をしないとノルマを達成できない場合に、労働者が叱責を避けるという動機から不正に及ぶ等、パワハラが行われる環境下では不正が行われやすくなります。

新村：パワハラは個人のコミュニケーションの問題として軽く見られがちです。しかし弁護士に相談に来るケースとなりますと、メンタルを病んでいる、退職に追い込まれた、あるいは自殺してしまったというように重大な被害が生じたケースが多いといえます。

萩原：パワハラ気質の上司がいると、誰かが何かしら

怒鳴られている、特定の人が毎日怒鳴られているといった状態になり、管理職になりたくないという社員が出てきたり、全体的にモチベーションが下がったりしてしまいます。そのため、会社もパワハラ防止研修に力を入れていると感じます。

2 パワハラの通報・発覚と調査・是正

軽部：パワハラについて通報があり、あるいは何らかの形で発覚したときに、どのように調査を行って是正していくべきでしょうか。

中野：パワハラは労働者自身の利益に関係するため、他の類型よりも通報されやすい傾向があります。外部窓口の弁護士としては、まずは通報者の話を傾聴するという姿勢が大切です。違法か否かといった判断は措いて、本当に悩んでいるのだなという意識を持ち、話を聞きます。すぐには結論を出さず持ち帰り、後日、今後の対応方針を伝える方法が一般的かと思います。

パワハラ案件の対応を検討する際には、通報者の意向も重要です。そもそも通報者において何を求めているのかを確認した上で、その求める内容を実現できるのか否かを弁護士として検討します。他方で、通報者を代理するわけではない、通報者の利益のために活動する立場ではないということを通報者にうまく伝える必要もあります。

通報内容と通報者の意向を検討した上で、会社との契約内容に応じて、外部窓口弁護士としての



座談会出席者
(写真左から・敬称略)

萩原 怜奈
中野 真
新村 響子
軽部 龍太郎

対応を検討します。調査まで委託されているのであれば調査を行いますし、調査まで委託されていない場合は、得た情報についての見解を、通報者保護に配慮しつつ会社に伝えた上で、会社に何らかの提案をしていきます。

萩原：社内のホットラインでも、不正などよりもハラスメントに関する相談が多く、7～8割方がハラスメント、特にパワハラが多い状況です。通報者に納得してもらえるような調査結果にならないことも多いので、適正な手続きをきっちり踏んでやっていますという証拠を残すことを意識した助言をしています。

新村：通報者にフィードバックはしますか。

萩原：調査を会社から依頼され、通報者とヒアリングを通じて面識があり、調査結果に通報者が納得しないと考えられるケースなどは、会社から「弁護士がフィードバックしてほしい」と言われることがあります。

新村：結論がどうあれフィードバックは大事ですよ。労働者側でやっている、パワハラには当たりませんでしたという結論だけ伝えられ、どのような証拠でどこまでの事実が認められ、認められなかったのかという説明が一切ないケースがあります。そうすると非常に不満が高まりやすく、会社に対してより攻撃的な行動に出がちになるような気がします。今回、措置義務の中に報告義務までは入ってはいないのですが、ここは企業にはきちんとやってほしいなと思います。

萩原：会社として誰が何を言ったと伝えられない場合もあり、悩ましいところです。説明すればするほど納得がいかないだろうと予測できる場合もあります。どこまで丁寧にフィードバックするのかは悩んでいる会社が多いかと思います。

中野：通報者に対しては、どのような根拠に基づいてこういう結論になったと、納得の行く形で伝えることが望ましいといえます。

他方で、ヒアリング対象者が誰かとか、誰が何を言ったかということを通報者に伝えることにより、ヒアリング対象者との間のトラブルが発生する、ヒアリング対象者のプライバシーを侵害するケースもあります。また、伝える内容によっては個人情報保護法等の法令に違反する、会社の機密情報の漏洩になるといった事態が生じます。通報者の納得感とその他の利益との間の比較衡量を行い、伝える内容を検討する必要があります。

軽部：パワハラ指針には、通報者に対して調査の詳細や結果を、このように報告しなければいけないという定めはないですね。公益通報者保護法ではどのように定められていますか。

中野：パワハラもケースによっては公益通報に当たる場合があります。たとえば暴行、脅迫、侮辱、名誉毀損といった態様の場合です。公益通報に該当する場合には公益通報者保護法の規制がかかります。改正後の公益通報者保護法に基づく指針によると、通報対象事実が明らかになった場合には、その旨を、他者のプライバシーや業務の適正な遂行等に支障がない限り、通報者に通知しなければならないという義務が生じます。その義務の履行の観点から、結果については通知、フィードバックする必要があります。

他方で、結果に至る理由についてまでフィードバックをすることは、指針上は、求められてはいません。そこは法律外のところで、通報者に通知することによるメリット、デメリットを比較衡量して検討するということになるでしょう。

軽部：パワハラの情報という1つの事象についても、



労働法制特別委員会
委員長
軽部 龍太郎 (57期)

労働施策総合推進法とパワハラ指針、そして公益通報者保護法とそれに基づく指針を、両方にらんでおかなければならないわけですね。

パワハラ指針でも「職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応」という項目があり、冒頭に「事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認」と書かれています。私が顧問先の会社からパワハラの相談を受けたときは、この事実関係の認定で悩んでいるように見えるときが結構あります。

萩原：セクハラでも同様ですが「言った、言わない」の認定などでは、本人が認めてないと会社では事実認定できない、と単純に決め付けてしまうことがあります。われわれ弁護士は間接事実としてどういうものがあるのか、「前足」「後足」などから、本人が認めていなくても事実認定をすることはあります。そのあたりの法的な考え方は、弁護士として役に立るところだと思います。

軽部：会社としては両にらみになりますよね。パワハラの被害を訴えている方が、パワハラが認定されずおかしいということで、会社とそのパワハラをした本人を相手どって損害賠償請求訴訟を起こすことがあります。逆に加害者とされた従業員が懲戒処分無効確認請求訴訟を起こすこともあります。会社がどのように事実認定するのかというのは大きな分かれ目になりますね。

萩原：最近多いのは、加害者が会社の処分が重すぎるという不満を持ち、内容証明を打ってくる例です。会社としては、どこに出ても大丈夫のようにしっかりと手続きを踏み、丁寧に対応したという事実を積み重ねるしかありません。

新村：労働者側としても、加害者にされたという相談も多いですね。被害者と同じぐらいあります。



日本労働弁護団
常任幹事
新村 響子 (58期)

解雇事件で解雇理由にパワハラが入っていることも増えました。労働者側からすると、本当はパワハラなどしていないのに、労働者を排除する理由に利用されているなど感じることもあります。

3 推進法及びパワハラ指針における雇用管理上講ずべき措置の実践

軽部：労働施策総合推進法とパワハラ指針で、措置義務というものが設けられました。セクハラ指針やマタハラ指針と同様です。この措置義務をどのように果たしていけばよいのでしょうか。

萩原：やはりホットライン・相談窓口の整備に注力する会社が多いところですね。グループ企業であれば子会社の窓口だけではなく親会社の窓口を使うとか、そういった形で体制を整えているところが多いと思います。現在はコンプライアンスに対する意識が高まっています。大企業で既にセクハラやマタハラで措置義務が課されているため制度が整備されており、新たに整備する必要がないという会社が多いと見ています。研修についても、以前は何か問題が発生すると外部の弁護士にハラスメント研修を1回頼んで終わりという会社もありましたが、最近は毎年ハラスメント研修をやるという会社が多いところですね。

軽部：指針を見ましても、望ましい取り組みの内容ということで、各ハラスメントに「一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい」と書いてあります。

新村：大企業などは形式的に整えることはすでにやっているでしょう。結局のところ、それを実質的に意味がある形で実施できているかという点を、各企業が振り返る必要があるのだと思います。



労働法制特別委員会
副委員長
萩原 怜奈 (62期)



労働法制特別委員会
委員
中野 真 (63期)

指針もよく読み込んでいくと、たとえば相談対応のところには、その相談窓口をただ設置するだけではなくて、その担当者が「適切に対応できるように」しなければならないとあります。実際、労働者側でひどい事案を見ていると、セクハラや被害者心理などにはまったく無理解で、二次被害のようなことを被害者に言ってしまう相談員もいます。あるいは、グレーな事案でも、グレーではあるが認定できないから一切対応しないというような、とても硬直的な対応をするような会社もあります。その実態まできちんと問うていかないとだめなのではないかと考えます。

萩原：たしかに、大企業でも親会社のホットラインを使っている会社などは教育もされていてきちんできています。しかし、グループの事業会社、子会社、中核でない地域にある事業所や工場までカバーするのは容易ではありません。全国各地の工場にもハラスメント相談員のポジションは作ります。研修の資料やマニュアルもあるでしょう。しかしそれがどこまで落とし込まれているのかが問題です。そこはまだ改善の余地はあると思います。

4 訴訟における労使の攻防

軽部：次のテーマは訴訟です。パワハラ訴訟における攻防や進行上問題となる点、迷いがちな点について教えてください。

新村：やはり事実認定に尽きると思います。被害者側で訴える場合も、あるいは降格、解雇事由になる場合も、ハラスメント事案は事実関係から争いになるケースがほとんどではないでしょうか。弁護士が頭を抱えるのは証拠づくりです。もちろん録音があればいいですが、ない場合には何か事後的

に証言録音みたいなものがないか試みたり、カルテなどを証拠にすることも多いです。

事実争いがなかったり、明確な証拠があるケースですと、損害論・因果関係論が大きな攻防になることが多いです。ハラスメント行為と精神疾患発症との因果関係と、仮に因果関係が認められたとしてどこまで認められるかという点です。もう何年も休んでいる人がいたとして、会社がどこまで賠償責任を負うのか。医学的知見も関係してきて深刻な争いになっている事件も多いですね。

中野：録音がない事案で事実認定ができるケースとしてはどのようなものがありますか。

新村：業務日誌などに発言の内容などを詳しく書いていたケース、医師に相当長期間にわたってハラスメント被害について語っており、カルテに残っているケースなどがあります。カルテの記載の始まりよりもだいぶ後に訴訟提起や弁護士への相談があるケースだと、信用性がより高まると考えます。

軽部：他方で長期間のパワハラになると、行為の特定、時期の特定、一つ一つに対しての証拠の付与、証拠・証言が部分的にしか存在しなかったりして大変だということはありませんか。

新村：それはありますね。そのような場合には大きな出来事の2～3個だけはしっかりと特定し、残りは日常的なハラスメントのような位置づけで大きく1つのハラスメントという形に構成します。

軽部：損害論・因果関係論になると、この精神障害がパワハラに起因するものなのかという点は、なかなか大変ですね。労災認定が下りていれば別ですが、だいたい損害額が違ってきますし。

新村：そうですね。

中野：かなり強い態様のパワハラがあったとしても、精神障害との因果関係は認められにくいという印象



ですか。

新村：認められている例は、自分の担当事件でも少なからずあります。しかし、病んでいるからすぐ認められるかというと、そんなに簡単ではありません。不可解に否定されてしまうケースも多く、難しいなと感じます。

軽部：パワハラの影響賠償請求がメインであったときに、訴訟と労働審判の手続選択についてはどのようにお考えですか。

新村：難しい判断ですが、やはり被害が重大であったり、事実関係がかなり長く複雑なパワハラ事件は訴訟を選びます。労働審判のスピーディーな審理にはそぐわず、証人尋問で加害者尋問をやらなければ事実認定が得られないためです。また、労働審判では遮蔽などの被害者配慮も難しいです。逆にパワハラの本質の比重が軽く、解雇無効（地位確認請求）と共に請求する場合や、明確な客観証拠が存在し、証人尋問を実施せずにある程度の事実と損害が立証できて、かつ本人が早期の金銭解決を望んでいるような場合には労働審判を選択します。

軽部：使用者側の代理人としてはどのように対処されていますか。

萩原：実際に加害者がひどいパワハラをしていたとなれば、会社と代理人を分けます。コンフリクトが発生する可能性がありますので。会社が加害者とされる従業員と一緒にやるのは、これはパワハラではないという主張をする場合でしょう。労働者側に問題があり、適切な指導なのだという主張になり、歴代の上司の意見書を出すといった対応もあります。過去の成績評価やその時々の上司との関係、周りの人との協調性などを通じて、会社の対応、上司の対応が適切だったという証拠を出します。

軽部：期間が長いと会社の側でも関係者が退職して調査が難しい場合もあるのではないですか。

萩原：過去の人事上の成績評価の記録とか、そのときのコメントなどが適切になされているとまだ立証はしやすいと思います。上司がいいかげんに成績評価を付けていたとなると、過去にさかのぼって主張するのが難しくなります。その意味でも成績評価は実態に即して適切に付けてほしいです。

軽部：今、損害賠償請求訴訟の話でしたけれど、逆にパワハラと認定されて、懲戒処分は無効確認、あるいは解雇の無効、地位確認請求をする場合ですと主張、立証のポイントはどのようになりますか。

新村：労働者側ですと、やはり事実の有無を本人に聞くのが基本です。懲戒処分であれば通知書をもっていることが多いので、通知書をもとにどこまで事実なのかを慎重に確認します。抽象的な懲戒処分のお知らせしかもらってない場合には、最初に会社に問い合わせ、事実関係を確定する作業に細心の注意を払います。ある程度の実事が認められてしまうと、処分の相当性で争うのはなかなか厳しいかなと思っています。最近、裁判所は会社の裁量をかなり広く認めており、ある程度の処分でもやむを得ないという判断をされることも多いので、事実からきちんと争っていくことが必要です。

軽部：処分の相当性は大きな争点になりますが、使用者側の感覚としてはいかがでしょうか。

萩原：会社の裁量は結構あると思いますが、会社はどの処分とするのか結構悩んでおり、過去事例などを見ながら検討して決めているということが多いと思います。ただ、少々重いかなとかいうときも、企業において当該事案については重い処分をしないといけない理由がある場合は、過去と比べて重くすることもあります。

「若者を犯罪者集団から守るための協定書」の締結を受けて

民事介入暴力対策特別委員会委員 松村 卓治 (53期)

1 はじめに

去る2022年2月7日(月)、東京三弁護士会(以下「東京三会」という)の民事介入暴力対策委員会(以下「民暴委員会」という)と警視庁組織犯罪対策部との間で、警視庁本部大会議室にて



「若者を犯罪者集団から守るための協定書」調印式が開催された。当日は、警視庁から組織犯罪対策部長及び同部第三課長、東京三会からは会長及び民暴委員会委員長等、そして、教育現場を代表して中央区立明正小学校の佐藤興二校長にもご出席頂いた。

2 本協定締結に至る経緯

近時、東京三会民暴委員会では、暴力団等反社会的勢力からの犯罪収益剥奪の一環として特殊詐欺被害救済のため暴対法31条の2に基づく最上位組長に対する損害賠償請求訴訟に取り組んでおり、顕著な成果を上げている。

その中で、犯罪組織が、検挙リスクの高い現金受取り役(「受け子」)等を自らは実行せず、SNS等を使って募集し、軽い気持ちで上記募集に応じた大学生・高校生等が逮捕され、将来を棒に振る例もいくつも見てきた。

また、犯罪組織が、客引きやスカウト名目で高額バイトと称して人を集めて様々な違法行為を実行させる、女子に対しては、カラオケや食事の同伴のアルバイト等と謳って募集して絡めとり、最後は風俗店にあっ旋するといった例も見てきた。

これまで、当会民暴委員会は要請があれば中学校・高校

等に講師を派遣し、暴力団等犯罪集団の危険性等を周知する活動に取り組んできた。しかし、個々の弁護団事件等に取り組む中で上記のような実態を目にし、青少年が犯罪組織に取り込まれないよう、授業等を通じて、早期にかかる犯罪組織の実態を周知し、注意喚起を促すことが重要であると強く意識するに至った。

そこで、かかる意識を東京三会民暴委員会で共有し、さらに警視庁組織犯罪対策部とも協議したところ、若者が犯罪者集団に巻き込まれることを防ぐべく連携することが必要であるとの共通認識を得たことから、本協定締結に至った次第である。

3 協定書締結を受けた今後の活動等

東京三会民暴委員会では、大学生、高校生のみならず、若年の青少年(小中学生)に対しても、出張授業等を通じて上記のような周知活動を行う予定であり、既に複数の小中学校で実践している。若年期より繰り返し伝えることが、まさかの時の備えになると考えるからである。この点、小学校での実施に当たって授業内容の構築にもご協力頂いた佐藤興二校長は、「犯罪の被害者も加害者も必ず義務教育を受ける。そうした点からもこの取り組みには大変意義がある」と話されたが、この取り組みの正鵠を射た表現である。

また、入口対策を徹底する意味で、普段青少年に接する現場の教師たちにも、犯罪組織の実態等について、研修等の機会を通じて啓発したいと考えている。こちらも昨年度中にも実践したが、教員からは、今までにない視点をもらった、今後の指導に活かしたいといった感想を頂戴している。

今後警視庁との連携により、これらの活動の更なる推進はもとより、学校教育以外の、保護司等への周知活動、協定書が想定する少年院在院生・出院生に対する教育活動、更には矯正教育等にも取り組んで参りたいと考えているところである。

- ① 公設事務所の役割
- ② 入管法改正問題

市民会議委員一覧 (8名) *敬称略, 肩書は2022年3月10日現在

磯谷 隆也 (富士倉庫運輸株式会社取締役)
 江川 紹子 (ジャーナリスト)
 大坂 恵里 (東洋大学法学部法律学科教授)
 清水 秀行 (日本労働組合総連合会事務局長)
 田中 常雅 (東京商工会議所特別顧問)
 長友 貴樹 (調布市長)
 南井 徹 (朝日新聞社記事審査室幹事)
 山本 一江 (消費生活専門相談員)

1 概要

2021年度第1回 (LIBRA2021年11月号掲載) に続き、第2回の市民会議が、2022年3月10日 (木) 17時30分から2時間にわたってハイブリッド方式で開催され、①公設事務所の役割、②入管法改正問題という2つの議題で意見交換を行った。前回の市民会議での広報についてのご意見を受けて、当会ウェブサイトを変更したことについても報告した。

2 公設事務所の役割

当会の公設事務所の取組みの紹介 (都市型公設事務所の存在意義・目的) 及び当会の支援する司法アクセス最前線の現状と課題 (物理的・経済的・心理的司法アクセス障害を解消するためのアウトリーチの重要性、財政問題など) について説明後、委員の方々にご意見を伺った。

公設事務所の取組みについては、多くの委員から高い評価をいただき、意義のある活動なので、今後もぜひ継続を望むという声が聞かれた。財政問題については、助成金の活用や行政を含めた様々な団体と連携を強めることの重要性が指摘され、助成に関する専門家を入れてコーディネートしてもらうことも検討の余地があるのではというご意見があった。社会問題となっているテーマ (自殺対策、外国人の問題など) であれば、行政との連携も期待できるため、もっと積極的に働きかけることや、社会に対して活動内容や意義をPRし、支援を呼びかけることも必要、というご意見もあった。日本では、弁護士はお金があると思われることや国民が法律サービスのような無体のものにお金を払うことへの認識が薄いという現実があることの指摘もあった。

当会も関与しているJP-MIRAI外国人労働者相談・救済パイロット事業では企業から多く支援を得ることを予定しており、他団体との連携や社会的なPRの重要性が再認識された。

3 入管法改正問題

入管制度の問題点、当会の入管制度改正への取組み (東京三会で外国人の問題についての独立した委員会があるのは当会のみであり、関心のある会員が非常に多いことの紹介を含む)、一度廃案となった政府案の問題点と今後の展望について説明後、委員の方々にご意見を伺った。

入管制度については、ミャンマーやウクライナの難民問題やウイシュマさんの事件があり、社会的関心が今非常に高まっているので、市民も含めた議論を重ねて良い方向での改正につなげて欲しい、反対するばかりでは改正が遠のいてしまうので、完璧ではなくても今よりは前進するという視点も重要ではないかというご意見があった。

また、メディアでは仮放免中の事件や不法在留者の数が取り上げられることが多いので、市民としては犯罪者を収容しているのが収容施設だと感じてしまい、入管法の問題を上手く受け止められない、日本の人口減は深刻で今後外国人の受入問題は社会全体で多面的議論が必要である、制度を変える以外にも入管の実情について透明性を高めることも重要である、といったご意見もあった。

問題意識についてはご理解いただけている委員が多かったが、会長声明や意見書を含め、弁護士側が出す説明は入管庁側が出すものと比べて、市民にはわかりにくい、入管施設で起きていることと入管制度改正の問題がどう結びつくのかわからないというご意見があり、市民に十分伝わっていない部分も多いと感じた。外国籍の方に関わる様々な問題については、当会としても、引き続き積極的に取り組むべき課題といえる。

* 市民会議の過去の議題や議事録はこちらからご確認ください。

<https://www.toben.or.jp/know/activity/shimin/>

オアシスからのお知らせ

東京三弁護士会合同研修会 「成年後見実務の運用と諸問題」

2021年12月20日、弁護士会館講堂クレオにて、東京家庭裁判所後見センターの村主幸子裁判官、日野進司裁判官、島田旭裁判官をお招きし、東京三弁護士会主催の研修会「成年後見実務の運用と諸問題」を実施した。

講演内容は今後の成年後見業務を行う上で極めて有用かつ重要な事項に関するものであり、研修会に参加できなかった会員の方々にも情報を提供すべく、研修内容から特に関心の高いと思われる内容を抜粋して紹介する。研修内容全文については、オアシスニュースとしてオアシス ML で配信及び会員サイトに掲載している。

高齢者・障害者の権利に関する特別委員会

アクセスはこちらから

<https://www.toben.or.jp/members/iinkai/koureisyougai/news/20211220.html>
東京弁護士会会員サイト>委員会・法律研究部>委員会>高齢者・障害者の権利に関する特別委員会



裁判所からのお知らせ

1 診断書定型書式の一部改訂

後見等申立時に診断書を添付する場合には、成年後見用の診断書定型書式の利用をお願いしているが、今般この定型書式の記載のうち、主に医学的診断及び判定の根拠の質問項目の一部等を修正することについて、医療関係団体と最高裁家庭局との間で協議が整い、書式が一部改訂されることになった。

改訂版の診断書書式及び手引については、最高裁家庭局から医療関係団体、厚生労働省及び専門職団体等に対して情報提供され、厚生労働省には地方自治体への周知を依頼している。これを受けて、当庁では、令和4年4月1日以降の申立てについては原則として改訂版の定型書式による診断書を添付していただく取扱いになる。

改訂版書式のデータについては、令和4年1月上旬、東京家裁後見センターのウェブサイトに掲載す

る予定である。なお、最高裁のウェブサイトには、すでに改訂版書式のデータが掲載されている。

そこで、取扱いの開始前に当たる令和3年度中に改訂版書式により作成された診断書が添付された申立てがされた場合であっても、成年後見用の定型書式による診断書が提出されたものとして取り扱うこととする。また、例えば、令和3年度内に申立ての準備に着手し、申立てが令和4年4月1日以降になるケースなど、令和4年4月以降の申立てにおいて、現行の書式によって作成された診断書が添付される場合も想定されるので、令和4年4月1日以降の申立てにおいて現行書式により作成された診断書が提出された場合であっても、一定期間は成年後見用の定型書式による診断書が提出されたものとして取り扱う予定である。

2 ゆうちょ銀行による 後見制度支援貯金の取扱開始

後見制度支援貯金については、これまでも各種金融機関が随時取扱いを開始しているが、令和3年9月27日から、ゆうちょ銀行が全国の直営店で後見

制度支援貯金の取扱を開始した。書式としては、従前の支援貯金と同様のものを使用していただく。具体的な内容については、必要に応じてゆうちょ銀行のウェブサイト等で確認していただきたい。

なお、預入限度額が通常貯金等と合わせて1300万円とされており、定期定額送金のサービスはないので、利用の検討に当たってはこの点に注意していただきたい。

3 成年年齢の引下げ

令和4年4月1日から成年年齢が18歳に引き下げられ、18歳、19歳に達している方は、その日から成年となる。これによって未成年後見の対象年齢に関しても、現行の20歳未満から18歳未満となることから、未成年後見開始申立ての際はこの点に留意していただきたい。

未成年後見人又は未成年後見監督人をされている方々においては、まず、未成年者がいつ成年になるのかというのを改めて確認していただき、未成年者が成年に達した場合には、通常どおり、10日以内に市区町村役場に後見終了届を提出いただき、2か月以内に財産を未成年者であった者に引き継ぎ、3か月以内に引継書を家庭裁判所に提出するなど、通常の未成年者が成年となった場合と同様の必要な対応をしていただきたい。

本人死亡後の引継に関する問題

1 民法870条の後見の計算について

民法870条の条文は「後見人の任務が終了したときは、後見人又はその相続人は、二箇月以内にその管理の計算をしなければならない」となっている。

まず、本人が死亡した場合には、成年後見等は当然に終了し、成年後見人等の法定代理権等の権限も消滅する。この場合、後見人等は2か月以内にその管理の計算をする義務を負うものとされている。ここにいう「管理の計算」とは、成年後見人が就職してから後見終了に至るまでに後見事務の執行に関して生じた財産の変動及び現状を明らかにすることとされている。この「管理の計算」のことを「後見の計算」ということもある。

なお、後見監督人があるときには、「後見の計算」は監督人の立会いをもってしなければならないとされている。

この「後見の計算」につき、誰に報告をすべきかという点については、民法に明確な規定はないが、本人死亡の場合には、その相続人に対して行うべきものと一般的には解されている。なお、裁判所や後見監督人は、後見監督の作用として当然に計算書の提出を求めることができるとされている。

2 同意書の要否

本人死亡後に相続人に相続財産を引き継ぐに際し、相続人が複数存在する場合であっても、相続人のうちの1人が相続財産を引き継ぐ意向を有しているのであれば、ほかの相続人の意向にかかわらず相続財産すべてをその相続人に引き継ぎ、引継書を提出していただくことで差し支えない。したがって、後見センターとしては、相続人全員の同意書の提出までは求めてない（相続人間で相続財産をめぐる紛争が生じたとしても、それは相続人間で解決すべき問題である）。

もっとも、元後見人等がそのような引継ぎをした場合に、後に相続人間のトラブルに巻き込まれるおそれもあるため、専門職後見人等としては、一般的にはそのような引継ぎを行うことには消極的であり、相続人全員の合意によって受領代表者を選任してい

ただ、その者に引き継ぐという形が多いものと認識している。他方で、既に財産管理権を失っている元後見人等が長期間にわたって相続財産を管理していることは、法が想定しないものとも考えられ、また、既に後見事務終了までの報酬を付与している以上、引継ぎまでの財産管理に要した労力を報酬に反映させることが困難な場面も出てくる。

そのため、相続人間の対立が激しく、引継ぎが困難であるなどの事情がある場合には、民法918条2項に基づく相続財産管理人の選任の申立てを検討していただくことになると考えられる。

3 民法918条2項の 相続財産管理人選任について

(1) どのような場合に申立てするのか

後見センターに申立てがされるのは、元後見人等において相続人に財産を引き継ぐことが困難な事例ということになる。例えば、先ほど説明した、相続人のうちの1人が引き継ぐ意向を示しているものの、相続人間の対立が激しく、その者に相続財産を引き継ぐことによりほかの相続人から責任追及される恐れがある場合や、あるいは、相続人全員が遠隔地に居住していたり高齢であったりして、引継ぎに応じないというような場合、このほか元後見人が親族である場合で、独力による相続人調査ができず、戸籍上の相続人の存否が確定できないような場合にも、申立てを検討していただくということになる。

(2) 申立てに際して必要な資料

申立てに当たっては、本人が死亡したことを裏付ける資料（死亡記載のある除籍謄本や後見登記閉鎖事項証明書等）のほか、以下のような資料が必要となる。

まず1つ目として、本人について相続人が存在することを裏付ける資料が必要となる。戸籍謄本等が

考えられるが、申立ての段階においては、相続人が1人でも存在することが明らかであれば、必ずしもすべての相続人を戸籍によって明らかにする必要はない。

それから2つ目として、相続財産の保存のために相続財産管理人の選任を要する事情の裏付け資料が必要となる。例えば、元後見人等が相続人に引継ぎに応じるよう求めた連絡文書であるとか、これに対して引継ぎを拒絶する内容の相続人の回答書などが考えられる。申立書において具体的な事情が説明されている場合、疎明資料は必ずしもそこまでは求めていない。もっとも、通常は後見事件の記録において、ある程度の事情は判明していることが多いと考えられる。

その他、相続財産目録及びその裏付け資料については、元後見人が候補者となっている場合には、申立て時点で必ずしも提出しなくてもよいが、提出がない場合には、選任後の初回報告で提出を求めるということになる。

以上は一般論であり、事案に応じて提出いただく資料は異なることがあるため、あらかじめご照会いただくか、ひとまず申立てをした上で追加の指示をお待ちいただきたい。

(3) 誰が選任されるのか

裁判所において当該事案ごとに適任者を選任しているが、後見事務の内容や親族の状況等を把握している元後見人等に委ねた方が相続人への引継ぎが円滑になされると判断された場合には、元後見人等がそのまま相続財産管理人として選任されるということもある。このため、もしそのまま相続財産管理人としてご協力いただけるということであれば、そういったことを申立書にご記載いただきたい。

(4) 選任に要した手続費用

審判書においては、手続費用は申立人の負担と

されていることが多いかと考えられるが、元後見人による相続財産管理人選任の申立ては、相続人全員のための事務管理と見ることもでき、本来的にその費用を元後見人自身が負担する理由に乏しいと考えられることから、相続財産管理人としての立場において、申立てに至った元後見人等の中で精算することは十分あり得るものと考えている。

(5) 民法918条2項の相続財産管理人の職務

民法27条ないし29条が準用されているため、不在者財産管理人の権限と同一の権限を有するということになる。ただし、民法918条2項の相続財産管理人の具体的な職務としては、相続人に相続財産を引き継ぐということになる。したがって、引継ぎに向けた準備、すなわち元後見人等から相続財産を引き継ぎ、戸籍を調査して相続人を確定して、財産目録を作成するといったことをしていただくことになる。

注意していただきたいのが、民法952条の相続人不存在の場合の相続財産管理人との違いで、民法952条の相続財産管理人は、相続財産の清算に向けられた手続きの積み重ねが予定されているが、民法918条2項の場合にはそういったことは予定されていない。

したがって、選任公告や相続債権者等に対する請求申出公告等は予定されておらず、相続財産を換価したり清算するということが想定されていない。

また、預貯金については、被相続人名義でそのまま引き継いでいただければ足り、不動産については相続財産管理人名義に移転登記することは想定されておらず、そのまま管理をしていただければ足りる。中には管理人において不動産の登記名義を変更しようとしたり、不動産を売却して清算しようとしたというようなケースもあったが、そのようなことは想定されていないため、ご注意ください。

(6) 相続人不存在が判明した場合

相続人の不存在が判明した場合には別途民法952条の相続人不存在の相続財産管理人の選任が必要となるため、この場合には家事1部1係の方に別途申立てをしていただくことになる。

(7) 管理期間

管理期間については、相続人に相続財産を引き継ぐために選任されているため、引継ぎ業務が終了するまでということになる。より具体的には、相続人に相続財産を引き継いでいただいた上で、管理終了報告と併せて相続財産管理人選任処分取消しの申立てをしていただき、裁判所において選任処分取消審判がなされた時点で任務が終了ということになる。

(8) 法改正について

令和3年4月の民法等の一部改正によって、新たに民法897条の2第1項の相続財産管理人の制度というのが新設されたが、この条項による相続財産管理人の権限、義務、職務については、民法27条ないし29条の不在者財産管理人に関する規定が準用されているため、現行の民法918条2項の相続財産管理人の権限から変更はないものと考えられる。

なお、相続財産保存のための相続財産管理人の選任要件について、民法897条の2第1項ただし書で限定が付されている。すなわち、①相続人が1人である場合において、その相続人が相続の単純承認をしたとき、②相続人が数人ある場合において遺産の全部の分割がされたとき、③民法952条1項の規定により相続財産の清算人が選任されているときには、新しい民法897条の2の規定による相続財産管理人は選任できないこととされているため、この点にはご注意ください。

消費者問題の最前線

第2回 投資取引における説明義務の考え方

消費者問題特別委員会副委員長 竹村 直樹 (70期)



1 はじめに

近年の社会情勢の中で、投資に関心を寄せる方が増えていると思います。しかし、投資する商品の仕組みやリスクについて十分に理解していなければ、適切な投資判断を行うことはできません。

数ある投資商品の中でも金融商品についてみると、金融商品は日進月歩で多様化・複雑化し、リスクも大きく、見えにくくなってきていますので、個人投資家が独力で情報を収集し、商品の仕組みやリスクを理解することは極めて困難なのが実情です。

そこで、「消費者問題の最前線」の第2回は、金融商品取引の分野を例に、業者が投資家に対して負う説明義務やその考え方について述べたいと思います。

2 説明義務の法的根拠

説明義務に関する問題は、いわゆる「契約締結上の過失」を理由とする損害賠償責任の一環として論じられてきました。そこでは、契約締結前の交渉過程を放任しておくことによって生ずる当事者間の不均衡を是正することに議論の主眼があり、各当事者の利益・不利益を衡量し、契約締結前の一方当事者の作為・不作為の結果をその行為者に帰属させるのが適当であると考えられる場合に、行為者の「信義則上の注意義務違反」を理由とする損害賠償責任が導かれました。

金融商品取引の分野においては、1990年代にバブル経済が崩壊した中で、損失を受けた顧客から業者

に対し損害賠償を求める訴訟が数多く提起され、顧客が説明義務違反を主張する事案も多く発生しました。現在の訴訟実務上、業者は取引の基本的な仕組みとリスクに関する説明義務を負い、その違反に対しては不法行為に基づく損害賠償責任が成立すること自体は、広く受け入れられるようになってきました。

3 金融商品取引における説明義務に関する法令等

まず、金融商品取引法は、契約締結前交付書面、上場有価証券等書面、目論見書等及び契約変更書面の交付に関し、当該書面の記載事項について、「顧客の知識、経験、財産の状況及び金融商品取引契約を締結する目的に照らして当該顧客に理解されるために必要な方法及び程度による説明をすることなく、金融商品取引契約を締結する行為」を禁止しています（金融商品取引法38条9号、金融商品取引業等に関する内閣府令117条1号）。

また、金融庁が公表する「顧客本位の業務運営に関する原則」の同原則5は、「金融事業者は、顧客との情報の非対称性があることを踏まえ、上記原則4に示された事項（注：手数料その他費用の詳細）のほか、金融商品・サービスの販売・推奨等に係る重要な情報を顧客が理解できるよう分かりやすく提供すべきである。」と規定しています。

適合性原則*1違反についての事案ではありますが、最判平成17年7月14日民集59巻6号1323頁は、顧客の保護を目的とする取締法規、行政指導や自主規制に対する著しい違反について、不法行為法上も

*1：金融商品取引業者は、顧客の知識、経験、財産の状況、投資目的やリスク管理判断能力等に応じた取引内容や取引条件に留意し、顧客属性等に則した適正な投資勧誘を行わなければならない、という原則。

違法になる旨を判示しています。したがって、説明義務の内容を検討する際には、取締法規、行政指導や自主規制等の検討も必要不可欠といえます。

さらに、金融商品販売法が改称された金融サービスの提供に関する法律は、金融商品の販売が行われるまでの間に顧客に対し説明をしなければならない重要事項を定め（4条1項）、その説明は、「顧客の知識、経験、財産の状況及び当該金融商品の販売に係る契約を締結する目的に照らして、当該顧客に理解されるために必要な方法及び程度によるものでなければならない」（同条2項）と規定し、同説明をしなかったときは、これによって生じた顧客の損害を賠償する責めに任ずると規定しており（6条）、これは不法行為責任の特則を定めたものと理解されています。

4 説明義務の考え方

金融商品取引業者は、顧客に対し、「当該契約を締結するか否かに関する判断に影響を及ぼすべき情報を相手方に提供しなかった場合」には、不法行為責任を負うとされています（最判平成23年4月22日民集65巻3号1405頁参照）。しかし、具体的にどのような説明を行えばよいかについては、形式的・画一的に決定すべきものではなく、①顧客の知識、経験、財産の状況及び契約目的等の顧客の属性、②商品の複雑性・難解性の程度、リスクの程度・予測可能性等の商品特性、との相関関係によって個別具体的に決定されるべきものです。デリバティブ取引における近時の最高裁判例（最判平成25年3月7日集民243号51頁、最判平成25年3月26日集民243号159頁、最判平成28年3月15日集民252号55頁等参照）も、顧客の属性と商品特性に着目して、説明義務違反の有無を検討しています。

また、説明義務が信義則を根拠として発展してきたことからすれば、法令上明示された事項のみが説明義務の対象となるものではないといえます。取締法規、行政指導及び自主規制等の規範に従った説明が行われた場合、説明義務の違反はないと判断される場合が多いと思われませんが、常に不法行為責任が否定されるわけではないといえます。

この説明義務の考え方について、金融商品取引の分野ではありませんが、注目すべき裁判例が東京地判平成31年4月17日です。同裁判例は、投資用マンションを複数購入させた事案において、高校教師の職にあったにとどまり、これまで不動産の購入や投資を一切経験したことがなく、自己資金もわずかであった顧客に対し、多額のローンを負担させてマンション投資を勧誘する業者の従業員は、少なくともマンション投資についての空室リスク、家賃滞納リスク、価格下落リスク、金利上昇リスク等をわかりやすく説明すべき注意義務を負っていたというべきであると判示し、業者の説明義務違反を認めています。控訴審の東京高判令和元年9月26日は、業者の行為の悪質性をより詳細に認定し、説明義務違反を認めています（両判決は、消費者法ニュース123号268頁以下、先物取引裁判例集82巻165頁以下に掲載されています）。

同裁判例は、マンションを購入する目的が投資であることに着目し、不動産の購入や投資を一切経験したことがなく、自己資金も乏しいという顧客の属性と多額のローンを負担させた上で、マンションを購入させるという取引のリスクの大きさから、キャッシュフローを悪化させる様々なリスクについて、業者の説明義務を肯定したものと いえます。

上記の裁判例は、その他の投資取引における説明義務を検討する際にも、参考になると思います。

第3回 地域の成年後見案件に取り組む多摩パブの実践

弁護士法人多摩パブリック法律事務所 岡垣 豊 (56期)

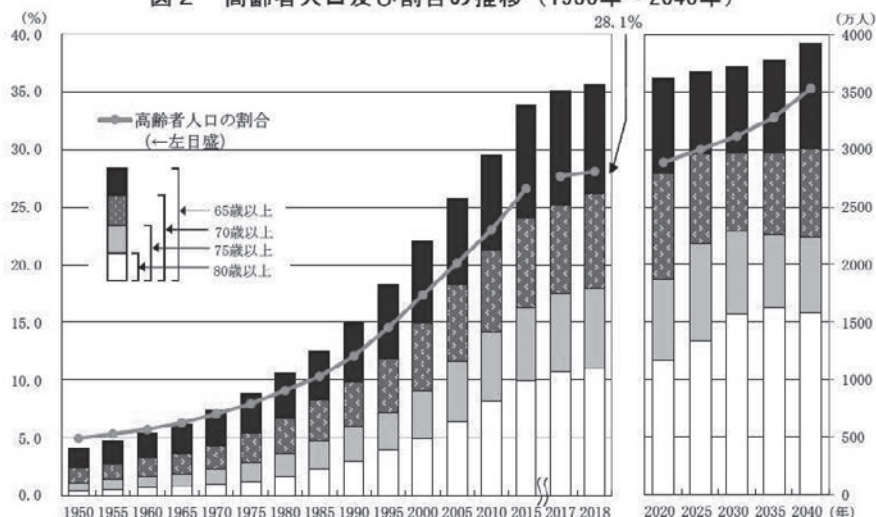
我が国は超高齢化社会（昨年時点で、65歳以上の高齢者人口29.1%）の状態です。多摩地域も例外ではありません。

多摩パブリック法律事務所（「多摩パブ」）は、設立以来、多摩地域の自治体、社会福祉協議会との連携を深めてきました。その中で、保佐人、補助人を含む成年後見人等の受任要請が多く寄せられるようになったため、多摩パブは、成年後見人等を法人受任して、これに応えてきました。しかし、成年後見事件の事務的な面の中心は、本人の生活、療養看護と財産管理に関する事務で、法律行為に関わる部分だけでなく付随する事実行為も含まれます。それは、通常の訴訟等の事件処理とは異なる面が多く、また、ある法的課題が解決したら終了するわけではなく、任務終了（利用者本人が死亡が一般的）するまで事件が

継続するという特殊性があります。さらに、法的な理解だけではなく、福祉制度への理解も要求されます。そのため、法律事務所として受任できる件数には限界があり、実際、多摩パブも、一時期、新件の受任を制限せざるを得ないほど多数の成年後見事件をかかえました。

しかし、成年後見人等受任のニーズは、跡を絶つことがなく、多摩地域の法的セーフティネットを使命とする多摩パブは、このニーズに対応できるよう、2019年秋から、多数の成年後見事件を受任できる体制構築の検討を始めました。特に多数の成年後見事件受任に特化した業務実践の先駆者である岡山パブリック法律事務所からは貴重な助言を頂戴し、2020年秋から、財産管理、法的課題の対応のみならず、意思決定支援、身上監護に十分対応できるような成年後見

図2 高齢者人口及び割合の推移（1950年～2040年）



資料：1950年～2015年は「国勢調査」、2017年及び2018年は「人口推計」
2020年以降は「日本の将来推計人口（平成29年推計）」出生（中位）死亡（中位）推計
（国立社会保障・人口問題研究所）から作成

注1）2017年及び2018年は9月15日現在、その他の年は10月1日現在
2）国勢調査による人口及び割合は、年齢不詳をあん分した結果
3）1970年までは沖縄県を含まない。

*総務省統計局 統計トピックス No.113 より抜粋

事件専従チーム（後見チーム）を所内に発足させました。後見チームは、弁護士、福祉専門職（社会福祉士等）、後見事務に精通した事務職の三者構成として、2021年夏からは各職種2名ずつの6名構成としており、チーム発足以降2022年2月までの15カ月間で、後見開始申立を含む新件受任は90件を超えています。さらに、本年5月に、成年後見事件に特化した支所を立川市内に開設し、後見チームを支所に配置して、一層の機能強化を進めています。

後見チームは、次のような手順で、地域と連携しながら多数の成年後見事件に対応しています。

まず、地域の自治体の高齢福祉、障害福祉部門や社会福祉協議会から案件受任の打診があると、本人の収入、居住場所、家族関係、症状などを記載した「情報連絡票」を送っていただきます。その後、後見チームで検討して受任することになると、当事者・関係者と面談し、関係機関には後見等開始申立をしてもらいます（時には、申立手続代理依頼もあります）。後見等開始審判確定の後、関係者から通帳等の書類だけでなく、これまでの支援方法等の引継ぎを受け、成年後見人等としての業務をスタートさせます。

これがオーソドックスな手順ですが、東京家庭裁判所立川支部からは、困難性が高く引き受け手が見つかりにくい案件の法人受任の要請も目立つようになっており、ここでも多摩パブの「駆け込み寺」的な役割が期待されています。受任当初の初動については、法的課題があることが多く、ケースが安定するまで弁護士と福祉専門職員が協働して対応しています。

福祉専門職との協働作業の中で、法律専門職の私たちにはない福祉的な知見に基づく有益な発想があって、新鮮でもあり、「本人がメリットを実感できる制度運用」のための意思決定支援、身上監護を重視

する成年後見実務に、福祉専門職はなくてはならない存在だと確信しています。最近、地域の行政・福祉・医療等の支援者と協働するチーム支援が基本となりつつありますが、その中での成年後見人等としての役割（大きいのは、本人の利益のためにお金を動かせることです）を果たして、本人の生活が改善されたときには、伴走者として大きな達成感を感じます。

多摩パブが取り組む成年後見事件は十人十色で、各当事者の個性も、その時々課題も様々です。最近受任したケースでは、選任直後に、認知症により賃料の支払ができなくなったために起こされた明渡訴訟に应诉して和解に持ち込んで、住み慣れた住まいを追われなくて済んだものがありました。また、必ずしも法的対応ではありませんが、作業所の就労が定着しない障害者の方の案件では、お金を貯めて故郷に帰るといふ本人の就労目的を一緒に考えながら、何とか就労を継続してもらっています。こうして、私たちは、成年後見人等の活動を通じて、日々、意思決定支援と身上監護の活動に取り組んでいます。

最後に。この分野は、司法書士、社会福祉士も参入しており、各士業の団体は、多様なニーズに対応できるよう法人後見部門を設けていますが、弁護士会にはありません。成年後見は、本人がその人らしく、地域で安心して生活できる権利を実現するための手段であり、重要な人権擁護活動です。今後ますます増加するニーズに人権擁護を使命とする弁護士・弁護士会が積極的な役割を果たすことが期待されています。弁護士会にはない法人後見部門を公設事務所である多摩パブが強化・発展させて、多摩地域における高齢者・障害者の人権擁護を実践していくことが「地域の法的駆け込み寺」としての多摩パブの担う役割だと思います。

親子法改正要綱の解説

第2回 懲戒権の見直し

法制委員会委員 露木 徳行 (72期)

法制委員会委員 棚橋 桂介 (66期)

1 要綱のポイント

現行民法822条は、「親権を行う者は、第820条の規定による監護及び教育に必要な範囲内でその子を懲戒することができる。」と規定する。

「民法（親子法制）等の改正に関する要綱」（以下「本要綱」という）においては、同条を削除した上で、現行民法821条（居所の指定）を822条に繰り下げ、新たな821条として、「親権を行う者は、第820条の規定による監護及び教育をするに当たっては、子の人格を尊重するとともに、子の年齢及び発達の程度に配慮しなければならないが、かつ、体罰その他の子の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす言動をしてはならない。」との規律を設けることが提案されている。

2 本改正の意義・必要性

現行民法822条における「懲戒」という文言には、「しつけ」という名目に基づく場合には、児童虐待に該当する行為も許容され得るといった誤った理解の下、児童虐待を正当化する口実に利用される危険性が存在することが度々指摘されてきた。

また、児童虐待の問題が深刻化している原因として、子に対する体罰等の有害性が広く指摘され、令和元年に児童虐待の防止等に関する法律が改正された際には、「体罰」の禁止が明文で規定されるに至っている（同法14条1項）。

本要綱は、上記の社会情勢を踏まえ、「懲戒」という文言を包含する現行民法822条を削除するとともに、親権者が監護・教育に当たる際の基本姿勢を明記し、正当な監護教育権の行使に該当しない行為を明確化することで、児童虐待は決して許されないというメッセージを国民に対して与える意義を有するものである。

3 実務に与える影響

本要綱による改正は、従来の監護教育権の内容を

追加・変更するものではなく、その内容を確認し、明確化するものである。

したがって、社会通念に照らして適切な範囲で行われる正当な監護・教育については、民法820条に基づく監護教育権の行使として当然に行うことができるものの、親権者の子に対する監護教育権の行使は、無限定に認められるものではなく、社会通念に照らして監護教育権の行使として相当でないと認められる行為は、心身に有害な影響を及ぼす言動として実体法上禁止されることについては、従前と変わりはない。

その一方で、本改正により、監護教育権の行使として相当であるかについての判断基準は明確化されたといえ、本改正後は、親権者の監護・教育の適法性を検討するに当たっては、親権者の主観ではなく、「子の心身の健全な発達に有害な影響を及ぼす」危険性を有する行為に該当するか否かを、個別具体的な事情を考慮して、客観的に判断していくこととなり、その際には、親権者が監護・教育を行うに際し、「子の人格を尊重するとともに、子の年齢及び発達の程度に配慮」しているかという視点が重視される。

また、子の年齢、健康、心身の発達状況、当該行為が行われた場所的及び時間的環境、当該行為の態様等の諸条件を総合的に考慮し、子の問題行動に対する制裁として、子に肉体的な苦痛を与える行為であると判断される場合には、「体罰」に該当する。体罰その他の心身に有害な影響を及ぼす言動に該当する行為は、民法820条の監護教育権の範囲外の行為として民法上許容されず、当該行為について、その民事法上又は刑事法上の違法性が問われる場面においては、これが同条の監護教育権の行使として正当化されることはない。

最後に本要綱は、令和4年2月に法制審から法相に提出されたが、本稿執筆時点では国会提出がなされていない。そのため本稿は本要綱のまま改正がなされることを前提に執筆した。



第9回 必要だからメガネをしているんです

留置場メガネ制限事件—2018年(平成30年)12月27日勧告

人権擁護委員会委員 古本 晴英 (50期)

この連載も2年目を迎える。1年目は人権擁護委員会が取り組むトピカルな問題や重大事件を取り上げた。しかし、委員会が取り組む課題は、このようなものに限らず、むしろ市井の人の声を地道に取り上げるものの方が多い。連載2年目は普段は日のあたらぬ活動も紹介していきたい。

1 救済を求める手紙

世田谷警察に留置されている方から当会に人権救済を求める手紙が届いた。世田谷警察の留置場では2つの眼鏡を同時に所持することができず、利用したいときに申し出て交換してもらわなければならないと訴えている。上手とは言えない大きな文字で用件だけが記載されており逆に切実さが伝わってくる。

人権擁護委員会で調査が開始され、詳しい事情を確認した。この方は日常生活を送るためには乱視矯正用の眼鏡を必要とし、手許で文字等を見るためには老眼矯正用の眼鏡を必要としている。乱視は人の顔、地面が二重に見える。階段の段も二重に見えるため踏み外す危険があるなど程度は重い。老眼鏡の強度は「+4.00」(注：一般の既製品で最も強いものより更に強い矯正力)と進行しており、裸眼だとまったく文字が読めない。このレベルだと、乱視矯正と老眼矯正の兼用の眼鏡の作成は困難である。

留置場で眼鏡を交換してもらうためには、いちいち警察官に申し出て、私物入れから取り出してもらうことになる。それだけでなく、例えば取調べ等のために裁判所や検察庁に出向くときも1つの眼鏡しか持って出られない。足元を確認するために乱視矯正用の眼鏡をして出ると、作成された供述調書を自分の目で読むことはできなくなる。

2 警察署の言い分

世田谷警察にも事実確認とともに、2つの眼鏡を同時に所持できない理由について照会した。2つの眼鏡の持ち出しを許すと、自殺、自傷、あるいは逃走等の事故が生じるおそれがあると主張し、その制限根拠として警視庁被留置者留置規程を挙げた。しかし、1つの眼鏡の利用を許しながら、それとは別の眼鏡を所持させることによって、自殺や自傷、あるいは逃走の危険が高まるなどということは容易に想像し難い。警視庁被留置者留置規程を取り寄せて確認すると、2つの眼鏡を同時に所持することについて具体的に明記しているわけではなく、そもそも同規程は、留置業務担当者向けの内部規範であって、被留置者の自由の制約根拠になるものではなかった。

3 世田谷警察に勧告

眼鏡は心身の諸機能の中でも人の認知機能に直接影響する「視力」を補う「補正器具」である。ありふれた器具ではあるが、これを必要とする者にとっては、十分な視力を有する者と同じように文化的な生活を安全に送るために不可欠な重要な役割を果たす。かかる意味で、眼鏡を必要とするものが眼鏡を使用する権利は、人格の維持、発展、陶冶に関わることとして憲法13条によって保障されるだけでなく、憲法25条の生存権にもその淵源がある。本件では、警察署が2つの眼鏡の同時所持を制限する必要性は乏しく、制限の程度も軽くない。当会は、世田谷警察の対応は人権侵害であると判断し、対応を変更するよう勧告した。

東京でも北京でもパラリンピアンに対して多くの人が声援を送った。身体の機能に不具合があっても、人智を結集させてそれを補ってきたのが人類の歴史である。時代の針の逆回しを許してはならない。

東弁今昔物語 ~150周年を目指して~

第7回 自由民権運動

司法改革総合センター事務局次長・東京弁護士会歴史研究会 山岸 泰洋 (61期)

1 自由民権運動は、明治7年、前年の征韓論をめぐる政争に敗れて下野した板垣退助、後藤象二郎らが、藩閥政治を批判して民撰議院設立建白書を提出したことに端を発します。当初の担い手は不平士族が中心で、佐賀の乱（明治7年）や西南戦争（明治10年）に連なる動きもありました。西南戦争後は各地の豪農層にも浸透していきましたが、その背景には地租改正（明治7年～）をめぐる農村の混乱と反発があったといわれています。

2 かくして裾野を広げた自由民権運動を知的側面から支えたのが、代言人や新聞記者といった在野の知識人でした。政治運動は当時の社会の花形であり、新聞を通じた広報も盛んだったことから、かかる代言人の活躍が社会における代言人の認知度や社会的地位の向上に大きく影響したことは想像に難くありません。

代言人たちは、自由民権運動の中で結成された自由党や立憲改進黨においても中心メンバーとして重きをなし、明治23年の帝国議会開設後は衆議院議員に選出された者も少なくありませんでした。

たとえば前回登場した代言人星亨は、内部分裂や政府の弾圧により一時期低迷していた自由民権運動を再興させた大同団結運動の立役者となり、のちに第2代衆議院議長も務めています。

3 自由民権運動をめぐる代言人たちの活躍は、狭義の政治分野にとどまるものではありません。

運動の隆盛に対し、藩閥政府は出版条例、讒謗律、新聞紙条例、集会条例等により徐々に弾圧を強め、明治14年の政変によって大隈重信が失脚したことを契機に、その傾向はさらに加速しました。その結

果、自由民権運動は急進派を中心に先鋭化し、福島事件、高田事件、群馬事件、加波山事件、秩父事件等の蜂起事件が相次ぎました。ちなみに、一連の事件を受けて太政官布告により制定された爆発物取締罰則は、現在も法律としての効力を有しています。

こうした中、星亨、大井憲太郎ら自由党系の代言人は、法律研究所「厚德館」を設立し、自由民権運動にまつわる事件の弁護活動は無報酬で行いました。厚德館に加入した代言人は、盛時には40名以上に達したとのこと。後世の弁護団活動の原型ともいえましょうか。

4 前記の福島事件の事案は、福島県令三島通庸と対立した自由党員が法廷闘争に臨むべく、「吾党は自由の公敵たる擅制政府を顛覆して公議政体を建立するを以て任となす」との盟約書を作成したことにつき、内乱陰謀罪で起訴されたというものです。

この事件で弁護の任に当たった代言人星亨は、概要、「内乱とは兵を挙げ軍隊を使うことであって、その陰謀といえば糧秣の蓄積、卒徒の募集に関する謀議でなければならず、したがって内乱の陰謀には暴力に訴えようとする計画がなければならない。ところが、被告人が行ったことは『顛覆』の文字を紙の上だけで、兵器、金銭、食料などの募集について評議した形跡はまったくない。このような謀議の事実の伴わない空文は内乱陰謀の罪を構成しない。」と弁論し、ひときわ精彩を放っていたといわれます。

結果的に判決は有罪となりましたが、この弁論は当時における代言人の法廷弁護技術の一つの到達点といえるかもしれません。



新型コロナウイルスのもとで Part2 ~こんな工夫・取り組みをしてきました(会務編)~

〈vol.9〉

コロナ禍の下だからこそ~法律相談センターの活動~

会員 三上 理 (53期)



私が法律相談センター運営委員会の委員長になったのは、2020年4月、初めての緊急事態宣言が発令された日の翌日だった。法律相談センターは全て休止し、東京新聞(2020年4月10日)では「困窮する人々が増えている今こそ、弁護士会の出番ではないのか」という批判的な記事が掲載された。

コロナ禍がどこまで拡大するのか、いつまで続くのか、誰にも見通せない中で、法律相談センターの再開への悲観論・慎重論もないではなかった。しかし、それでも、どうすれば、どういう形でなら法律相談センターの運営を再開できるかを考えるしかないと思った。

とりあえず、受任審査は、当面の間、全件書面審査とし、継続相談におけるオンライン相談の活用を認めた。各法律相談センターでは、アクリル板の設置、

手指消毒、検温、換気等の対策をした上で、まずは電話相談から、次いで面接相談を再開した。霞が関では、面接相談に代わるオンライン相談も行った。

色々としりこみながら、ようやく、コロナ禍の下で法律相談センターをどうやって運営していくか、ある程度の見通しをたてることができたところで、私は、委員長の任期を終えることとなった。この2年間、コロナ禍の対応に追われながら、棚上げとせざるを得なかった、様々な課題を残して…。

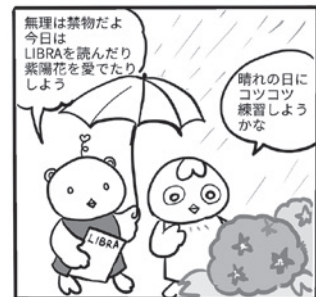
今さらいうまでもなく、法律相談センターの収支は厳しい。しかし、弁護士会の公益活動として、法律相談センターを維持していくことの意味というもの、今回、このコロナ禍の下で、再確認させられた面もある。

今後とも、可能な限りの経費削減に努めながらも、どうやって、法律相談センターを維持し、発展していけるか。法律相談センターの広報、相談(担当弁護士)の質の確保、相談件数の増加等に向けた取り組みが、さらに求められている。



こちらから読んでね

飛ぶ練習



わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

30期(1976/昭和51年)

世の中は、変わる

会員 鴨田 哲郎 (30期)

私は30期(1978年登録)。40数年も前の修習時代のことを書いてどんな意味があるのか？ 修習については、その内容、期間、賃金等大きく変わっている。今、私が役に立つとすれば、世の中も、社会も、司法も、変わるということを若い人に伝えることであろうか。

研修所出頭の初日、私たち修習生に配られたのは『修習生心得』なる小冊子であった。受験勉強に明け暮れ、世の中を知らない修習生に社会常識を教えてやろうと最高裁事務総局は考えたのであろう。

しかし、当時、司法の世界は「司法反動」と呼ばれる時期の真っ只中であつた。これを象徴する一つの事件が女性修習生差別発言である。曰く、「男が命をかけた司法の世界に女が来るとは許せない」「研修所を卒業したらその能力を腐らせて、家庭に入れ」。現職のエリート裁判官の発言である。しかもこれが血迷った一裁判官の妄言ではなく、民裁教室で意思統一して、研修旅行の行き列車内で10クラス一斉に行われたのである。当時の司法、ひいては社会の状況のなせる発言であつた。

あれから40年、今や自民党政権が女性活躍を訴える時代である。この間、様々な分野で多くの闘いがあったであろう。この40年を長いとみるか、短いとみるかは人それぞれであろうが、いずれにしても世の中(巨艦)は変わるのである。しかし、巨艦を押し続ける人が居続ければ、の話である。

私は40数年間、一貫して労働者側の労働弁護士として活動してきた。その基礎を作ったのは修習生時代の読書である。多くの受験生がそうであつたよう

に、最初は冤罪事件への興味から始まった。「まだ、最高裁がある」の八海事件、斎藤茂男記者(菅生事件の犯人を追いつめた)による徳島ラジオ商殺し事件の講演(映画『証人の椅子』)、松川事件(廣津和郎『松川裁判』、映画『にっぽん泥棒物語』)などなど。そして、上田誠吉『国家の暴力と人民の権利』。これらの中で「主戦場は法廷の外」「可能性の裁判」などを学んだ。

当時、司法反動が吹き荒れる一方、労働運動では前進もあつた。60年代には労働裁判は御葬式とすら呼ばれていたが、“敵よりも1日も長く”(『東京争議団物語』など)から“早く高く勝利を”とスローガンが掲げられるものになった。高野不当解雇撤回対策会議『石流れ木の葉沈む日々に』、今崎暁巳『友よ！未来をうたえ』、鎌田慧『自動車絶望工場』、斎藤茂男『わが亡きあとに洪水は来たれ！』などなど。その頂点がスト権ストであつたかも知れない。この当時、春闘で電車が止まるのは当たり前、スト権ストでは国民は黙々と私鉄に並び暴動のようなことは一切起こらなかった(当時受験生であつた私も並んだ)。しばらく後には年賀状が届かない正月もあつた(内藤国夫『ハガキ無宿』)。

修習時代、多くの争議の現場に行ったり、話を聞いたりした。その中で印象に残るのは大企業と中小企業の格差であつた。ある大企業の労働者が思想差別されたとして差額賃金を訴えた。ところが、その額はタクシー労働者の年収とほぼ同じ額であつた。これで「同じ」労働者と言えるのか、労働者の「連帯」が成り立つのか、今も続く問題である。

「生存率50%」からの現在

会員 島村 光



1 はじめに

この原稿を執筆している現在、私の弁護士としての最初の1年間で丁度終わりを迎えたところである。この1年間の業務で経験した様々な出来事も印象深いですが、今改めて感じられることは、弁護士になるまでの私の人生が今の自分に結実しているということである。これまでの自らの歩みを振り返って、私にとっての「弁護士1年目」を考えてみたいと思う。

2 私の「危機時」

人は誰でも、人生の中で「危機時」に見舞われることがあるように思われるが、その内容は人によって事故や病気など様々であろう。私の場合は、最初の「危機時」を迎えるタイミングが少々早かったようであり、高校生の頃と10代の終わり頃に悪性リンパ腫（血液がんの一種）を患ってしまった。

「俺の首のところが腫れていないか？」

これは高校生の頃、私がリンパ節の腫れに初めて気づいた際に、友人に対して発した言葉である。この一言から私の「危機時」は始まったのであり、今でもその場面をよく覚えている。それから1年程度の治療を経て、一度は寛解（がんが発症していない状態）となったのであるが、数年後に運悪く再発を起こしてしまった。

「5年後の生存率は50%程度です」

再発の診断を受け、主治医からこの言葉を聞いた時、「危機時」の山場であった。特別何かを成し遂げたわけでもない普通の10代であった私は、人生というもの盛り上がりもなく簡単に終わってしまうこともありうるのかと、あっけにとられてしまった。

再度の治療の末、幸運なことに、私は再び寛解に至ることができた。しかし、この頃から、私は次のようなモヤモヤとした思いを抱くようになっていた。すなわち、私はなぜこの年齢で数年間を棒に振ることになったのか、その意義を見出せないという思いが生じてきたのである。今思えば命を拾えたことを幸運だと考えるべきなのだが、人間の感情は難しいものである。0からプラスを作り出していく努力については素晴らしいものだと感じられるが、不意に生じたマイナスを0に戻そうと努める作業については、まるで苦役を強いられたかのように感じられてしまう。その後、私は大学、ロースクールと少しずつ人生を進めてきたが、上記のような思いが、どこか私の心の片隅に残り続けていた。

3 私の「弁護士1年目」

私にとってのこの1年間の最大の意義は、上記の長年の間に対する答えが見出されたと思われることである。私の恩師の言葉に、文献に書かれていない問題に直面したときにこそ弁護士はその意義がある、というものがあり、そのような仕事をしたいと考えて私は弁護士を志してきた。実務に出てみて分かったが、世の中には全く同じ相談やトラブルは存在しないのであり、未知の問題に遭遇することも珍しいことではない。自分なりの考え方とことん挑戦できる世界なのだと感じられ、この1年間を通して、私はこの仕事に人生をかけていきたいと思えるようになったのである。

「あの頃の自分が人生を繫いだからこそ、この仕事のスタートラインに立てたのだ」

自らの長年の間に対して、このように答えられるようになったこと、それが私の「弁護士1年目」である。

『梅切らぬバカ』

2021年／日本／和島香太郎監督作品

梅切らなくていいじゃない？

会員 酒井 圭 (62期)

『梅切らぬバカ』
DVD & Blu-ray 発売中
価格：DVD 4,290円(税込)
Blu-ray 5,280円(税込)
発売元：株式会社ハビネット
ファントム・スタジオ
販売元：株式会社ハビネット・
メディアマーケティング
©2021『梅切らぬバカ』フ
ィルムプロジェクト



趣味「映画鑑賞」と言えるほどではないが、長女が生まれるまで、月1本程度は映画館で新作を楽しみ、パンフレットは必ず買って書棚に並べていた。長男も生まれ、仕事に家庭に忙しさは増すばかり。もっぱらNetflixなどの動画配信サービスにしがみつこうように、映像作品を見る日々だ。それでも、年に1回は映画館に足を運びたいと思い、年末に1日だけ、何とか「映画の日」を確保している。昨年末も、今年は何を見ようかと思案していたところ、SNSに流れてきた「梅切らぬバカ」の記事に目が止まった。塚地武雅さん演じる自閉症の中年男性「忠さん」と、加賀まりこさん演じる母珠子さんの日常を描いた作品で、全国に上映館が広がっているという。「今年はこれだ」と思った。

「梅切らぬバカ」は、忠さんが朝目覚めるシーンから始まる。決して、深刻なトーンではなく、かといってコメディでもない。「平熱」くらいの温度感というのが適当だろうか。塚地さん演じる忠さんの特徴的な動きやこだわりを見せる姿には、リアリティがあった。私自身、自閉症の方と長時間接した機会はなく、書籍やドキュメンタリー番組から得た知識がある程度なので、本当に「リアル」であるのか判断することはできない。しかし、自閉症の方の日常を想像するに十分な、緻密かつ自然な演技だったと思う。驚いたのは、作品の中で、「自閉症」という言葉が一度も使われなかったことだ。自閉症についての説明的な台詞も一切ない。このような演出は、忠さんという1人の人物を、その個性のままに受け入れる社会であって欲しい、というメッセージなのかもしれない。

物語は進み、珠子さんは、自分の死後を考え、忠さんをグループホームで生活させることを決断する。しかし、忠さんは、近隣とのトラブルで、結局退去を余儀なくされてしまう。忠さんを理解し支える人々が描かれる一方で、地域住民からメガホンで批判される場面もあり、きれい事だけの作品ではない。

タイトルにある梅の木は、2人が暮らす自宅の庭にあり、枝が柵からはみ出して隣家の通行を妨害している。この枝を切るのか切らないのか。引っ越してきたばかりの隣家の家族は忠さんの変わった振る舞いを警戒し、梅の木も邪魔もの扱い。作中では、徐々にその家族と忠さんとの距離が縮まり、その家の子どもと忠さんとの友情めいたものも育まれる。「桜切る馬鹿、梅切らぬ馬鹿」とは、樹木の剪定はそれぞれの木の特性に従ってしなければならないことを示唆する言葉だという。最後まで切られることのない梅の木は、型どおりではない忠さんという人物が、隣り合う家との間にある小さな社会に受け入れられたことの象徴なのだろう。この作品にクライマックスらしいクライマックスはなく、ふっと日常の中に消えていくように幕が閉じる。まるで、忠さんのいる日常が私たちの生活する日常と繋がっているかのようなラストシーンは、秀逸だった。

自閉症に限らず、社会には多様な個性がある。その多様性を受け入れるためには、想像力が不可欠だが、一方で人間の想像力には限界があるのが難点だ。この作品には、その想像力をそっと底上げしてくれるような、そんな力があつた。



母の家計簿を読む

会員 保高 睦美 (69期)

実家の不動産の購入価格を知る必要が生じ、資料を探していると、母が押し入れの中から茶色に変色した一冊の大学ノートを出してきた。昭和43（1968）年から昭和60（1985）年まで断続的に付けられた母の家計簿だった。

バラバラになりそうな背表紙をセロハンテープで止めてあるそのノートには、収入や支出がボールペンの小さな文字で細々と記載されていた＝写真＝。不動産価格調査はそっちのけ、家計簿が語る物語に引き込まれた。

上がる給料

まずは父の月給。昭和43年には手取りで約3万円、それがオイルショック後の昭和50（1975）年には3倍以上の10万円、定年間近（当時は50歳代で定年が一般的だった）の昭和60年には25万円ほどになっていた。

食料品の値段

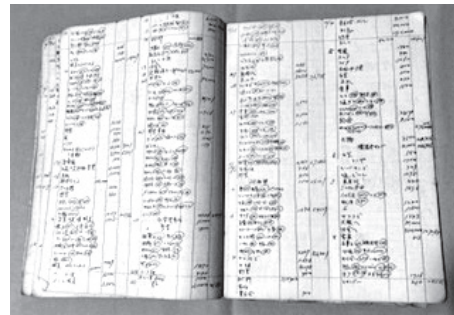
昭和50年代は、スーパーマーケットで食料品を買うことが増え、次第に支払いにクレジットカードを使うことが多くなってくる。

大根1本は100～150円くらい。卵（10個パック）や牛乳（1リットル）は、どちらも、200円前後で現在とあまり変わらない値段だったようだ。米は、「10キロ3455円」などと毎回定額が記載されているから、おそらく標準価格米（特定の銘柄米ではなく、行政指導によって価格が定められた標準的な米）だと思う。現在では銘柄米が同じくらいの値段で手に入るようになっている。

教育費の負担と両親の思い

年を追って増加するのが教育費である。

私が通っていた私立文系大学の授業料が年間37万円。令和3年度の私立文系学部の授業料平均約82万円（文部科学省調査）に比べれば半分以下だが、同時に私立大学に2人、私立高校に1人を通わせるとなると大変だ。



母は私が小学生のころから時間があればパートに出ており、昭和50年代の後半には月に7万円から8万円を家計に入れ、学費を含む生活費をまかっていた。時給は480円（昭和58年）である。母はよく「大学は休みが多すぎる」と憤っていたものだ。

両親とも戦後の混乱の中で上の学校に行きたくても行けなかった世代である。「子どもには十分な教育を」というのが一致した思いだったのであろう。

二槽式洗濯機

家計簿も終盤。

昭和60年、私は就職して家を出た。社会人になるというのに、なんと3月の家計簿には「睦美の冷蔵庫」「レンジ」「洗濯機」の文字がある。一応言うと、私は「自分で買う」と言ったのだが、母が「いいの。私が買う」と言って用意してくれたのである。これでやっと手が離れる、締めくくりということだったのだろうか。

この洗濯機（1万9800円）、平成28年までの31年間、我が家で働き続けた。当時は修習中。同期の20歳代の修習生に「とうとう二槽式洗濯機を買って替えるんだ」と話すと、「ニソウシキ？…あ、上が乾燥機で下が洗濯機ですね。僕のうちの洗濯機は洗濯から乾燥までボタン一つですべてできますよ」。ムムム。「二層式」と思ったか。思わぬところで世代ギャップを感じるエピソードまで加わった。念のため付け加えると、二槽式とは、洗濯槽と脱水槽が分かれた洗濯機で昭和では主流だった。

一冊の家計簿をめぐる物語、短いブレイクタイムでは読み切れそうもない。

選挙演説の際の市民に対する警察権行使を違憲・違法と認めた 札幌地裁判決についての会長声明

2019年7月の参議院議員選挙期間中、札幌市内の街頭演説において、路上等から声を上げた市民らに対し、北海道警察の警察官らが、肩や腕などを掴んで移動させたり、長時間に亘って追従したりした事件（以下「本件事件」という。）について、2022年3月25日、札幌地裁（廣瀬孝裁判長）は、警察官らによる上記行為（以下「本件行為」という。）は違法であった旨判示し、市民らの国家賠償請求の一部を認容した（以下「本判決」という。）。

本件事件について、当会は、2019年9月9日、「選挙演説の際の市民に対する警察権行使について是正を求める意見書」を発出し、公道で選挙演説を聴く者の言論・表現の自由と選挙演説の自由との調整の観点から、選挙演説の遂行に支障を来さない程度の発言等は許容されると解すべきであること、市民らの行為は選挙演説の遂行に支障を来すものではなく憲法第21条第1項により保障されるべきものであること、そうであるにも拘わらず市民らの行為に対して有形力を行使して妨害した本件行為は違法なものであったこと等を指摘し、本件行為のような警察活動が二度と繰り返されることのないよう求めたところである。

本判決は、上記意見書と概ね同様の立場から、市民らが街頭演説中に公道から「増税反対」などと声を上げた行為は表現の自由（憲法第21条第1項）を行使するものと明言し、警察官らの本件行為の違法性、違憲性を認め、市民らの表現の自由、移動・行動の自由、名誉権及びプライバシー権といった

憲法上の自由・権利が侵害されたことを明確に認定した点で、大きな意義がある。

特に、本判決が、「主権が国民に属する民主制国家は、その構成員である国民がおよそ一切の主義主張等を表明するとともに、これらの情報を相互に受領することができ、その中から自由な意思をもって自己が正当と信ずるものを採用することにより多数意見が形成され、かかる過程を通じて国政が決定されることをその存立の基礎としている」「憲法21条1項により保障される表現の自由は、立憲民主政の政治過程にとって不可欠の基本的な人権であって、民主主義社会を基礎付ける重要な権利であり、とりわけ公共的・政治的事項に関する表現の自由は、特に重要な憲法上の権利として尊重されなければならない」と判示し、本件事件における市民らの発言行為を「公共的・政治的事項に関する表現行為」と明確に位置づけ、「特に重要な憲法上の自由」である表現の自由として保障されるとしたことは、極めて重要であり、誠に正当な判断である。

当会は、市民らの「公共的・政治的事項に関する表現行為」に関する表現の自由の重要性等に鑑み、本件行為のような警察活動が二度と繰り返されることのないよう、改めて強く求める。

2022(令和4)年4月25日
東京弁護士会会長 伊井 和彦

憲法記念日にあたっての会長談話

1947(昭和22)年5月3日に日本国憲法が施行され、今年で75周年を迎えます。

憲法施行当時、わが国は戦争によって破壊された市民生活を取り戻す途上にあり、国民は戦争の惨禍を肌で感じていました。日本国憲法は、二度とそのような過ちを繰り返さないため、主権者たる国民が国の意思を決めると定め、戦争を永久に放棄することを宣言し、一人一人の国民の基本的な人権が尊重されるべきことを定めました。この憲法の基本理念は、私たち国民の実感によく馴染むものであり、その後改正されることなく、今日に至っています。

しかし、日本国憲法は、今、その価値が問われる重大な局面を迎えています。

国外では、本年2月、ロシアがウクライナに対して軍事侵攻を開始し、現在も軍事行動が続き多くの民間人の犠牲が出ており、核兵器使用の威嚇までがなされるに至っています。ロシアによる軍事侵攻は明白な国際法違反です。

また、このようなロシアの軍事侵攻を目の当たりにして、日本国内でも、現実の安全保障の名のもとに敵基地攻撃能力や核兵器のシェアリング保有の議論までが声高になされるに至っており、主権者たる私たち国民がいかに対応すべきかが、鋭く問われています。

国内では、2020(令和2)年から続く新型コロナウイルスの感染拡大が未だ終息しておらず、長く続く自粛生活によって市民生活に重大な支障が生じています。感染防止のための

諸施策と、市民生活の基本的な人権（生存権・学習権・財産権・営業の自由や移動の自由等）の確保との調和をいかに図るか、が懸案です。新型コロナウイルス感染症とのたたかいは、基本的な人権とその保障のあり方を厳しく私たちに問いかけています。

また、「個人の尊重」という憲法第13条の基本理念からは、「各個人の生き方の多様性（ダイバーシティ）への配慮」が不可欠です。国は、広く市民に対して、心のバリアフリー化への理解を深めるための諸施策を行う責務があり、ジェンダー（LGBTQの方々を含む）平等の問題、さらには同性婚や選択的夫婦別姓などを受け入れる大胆な制度改革を含む取組みを推進すべきです。

一方で、私たち市民にも、自分と違う立場や考え方があることを理解し、互いに尊重し合うことが求められています。市民の理解の深まりは、憲法の保障する基本的な人権の内容をさらに豊かに深く発展させていくことにつながります。

私たち東京弁護士会は、憲法の価値を支え、広げ、市民の人権の護り手としての立場を堅持し、必要な法的支援を提供するなどして、皆様からの要望、期待に応えられるよう、よりいっそう邁進いたします。

2022(令和4)年5月3日
東京弁護士会会長 伊井 和彦

沖縄復帰50年にあたっての会長談話

2022年5月15日、沖縄は日本国への復帰50年を迎えます。

沖縄は、第二次世界大戦において地上戦で住民の4分の1が犠牲となり、終戦から27年もの間、米国の統治下におかれ、1972年ようやく日本国に復帰しました。

沖縄県民にとって、基地のない平和の島としての復帰が切実な願いでした。しかし、その後も日米安全保障条約に基づく米軍基地は残存し、日本の国土面積の0.6%に過ぎない沖縄県に米軍基地の70%が偏在しており、今また普天間基地に代わる新しい基地を辺野古に建設する計画が、沖縄県民の住民投票による意思を無視して進められています。

この間、米軍基地に伴う演習被害、騒音や環境汚染、米軍人・軍属による事件・事故等によって、沖縄の住民の日常生活の平和、平穏は著しく侵害されています。また、日米地位協定のもと、被害の回復や防止にも重大な支障を生じ、事実関係の確認についてさえ困難を来たす事態が発生しています。

東京弁護士会は、復帰前から人権擁護の観点から沖縄問題を取り上げ、1997年以降、沖縄への現地調査や慰霊の日を中心とした日程でシンポジウム等を実施し、これらを踏まえて

沖縄問題に関する意見表明を行ってきました。

その趣旨は、最大の人権侵害行為である戦争の記憶を風化させないこと、特に沖縄戦は多数の住民を巻き込んだ悲惨な地上戦が行われ、しかもそれが本土への米軍進攻を遅らせるために行われたものであったことから、そのような犠牲を二度と沖縄に強いることがないように、沖縄の人々の心に寄り添い、日本国憲法の恒久平和主義・基本的人権の擁護・国民主権の理念が沖縄で実現されるように、我々弁護士が常に心すべきことにあります。

復帰50年を経ても、沖縄における現状は、日本国憲法の基本理念と人権保障が極めて不完全にしか機能していない状況にあります。沖縄の問題は、私たち東京弁護士会の会員を含む国民全体が、このような現実から目をそむけることなく直視し、解決を図らなければならない課題です。

東京弁護士会は、米軍基地による沖縄の過重な負担や基地被害による人権問題の解消、日米地位協定の改定等のために、今後も継続して取り組んでまいります。

2022(令和4)年5月15日

東京弁護士会会長 伊井 和彦