

LIBRA

2025年 3 月号

〈特集〉

同一労働同一賃金の現在とこれからの実務対応

〈インタビュー〉

ファッションモデル・ピラティスインストラクター 金子 絵里さん

〈クローズアップ〉

2024年度 理事者の1年

〈新連載〉

こんな活動しています～法律研究部・同好会～





光芒のハートマーク

千葉県君津市の山の中に「亀岩の洞窟」というのがある。春分の日、秋分の日近辺だけ、夜明けに洞窟から差す光が水面に反射して、ハートマークが現れるのだという。

この洞窟、周りに宿泊施設はない。写真を撮りに行く人の多くは車で乗り込み、近くの公園の駐車場で車中泊をするらしい。私は車を持っていないので、公園のベンチに転がって夜を明かした。眠気を吹き飛ばしてくれるハートマークの出現は、感動ものである。

会員 坂 仁根 (70 期)

LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2025年3月号

特 集

02 同一労働同一賃金の現在とこれからの実務対応

総論：同一労働同一賃金の全体像

吉岡 剛

各論 1：基本給・賞与・退職金

八木 隆

各論 2：諸手当と休暇

森田梨沙

各論 3：定年後再雇用

野村亮輔

各論 4：不合理な待遇差解消のための点検と見直し

友成 実

インタビュー：使用者側・労働者側の実務対応 芦原一郎・竹村和也・友成 実

インタビュー

18 ファッションモデル・ピラティスインストラクター 金子 絵里さん

クローズアップ

22 2024年度 理事者の1年

ニュース&トピックス

- 27 2025年 東京弁護士会新年式 開催報告
- 2024年度 IBAメキシコシティ年次大会の報告
- 最高裁判所見学会～広報委員会市民交流部会の活動報告～
- 2025年度 東弁役員等選挙

新 連 載

- 45 こんな活動しています～法律研究部・同好会～
vol.1 宝塚歌劇愛好会 宝塚愛好会のために当会に登録換えを行いました 竹田萌子

連 載 等

- 26 監事室から
・まだまだこれからです。 田川淳一
・「世界は誰かの仕事でできている。」 榎木純一
- 32 常議員会報告（2024年度 第8回／第9回／第2回臨時）
- 36 東京三弁護士会 地方裁判所委員会・家庭裁判所委員会バックアップ協議会 活動報告
・東京地方裁判所委員会報告「採用広報と若手職員の育成について」 井上 寛
・東京家庭裁判所委員会報告「世代や立場の異なる職員の多様な意見と経験を組織運営に活かす方策について」 奥原玲子
- 38 人権問題最前線
第32回 障害を持つ労働者に個別・多様な配慮を
—内部障害者安全配慮義務違反事件(当会に対する人権救済申立ての概要)— 原 吉孝
- 39 東弁今昔物語～150周年を目指して～
第31回 日本弁護士連合会の設立 増岡研介
- 40 憲法訴訟のいま
第5回 第三次選択的夫婦別姓訴訟の課題—2015年最大判の変更に向けて— 松田亘平
- 42 弁護士が安心して働くための社会保障
第4回 弁護士のキャリアとライフステージ 柿崎弘行
- 46 わたしの修習時代：感銘と感謝の修習生活 64期 櫻庭知宏
- 47 76期リレーエッセイ：野菊とロマンス 上野裕平
- 48 お薦めの一冊：『グレート・ギャツビー』 伊藤祐介
- 49 コーヒーブレイク：弁護にゃん 齋藤理央
- 50 会長声明
- 54 インフォメーション



東弁公式キャラクター『べんとらー』

同一労働同一賃金の現在とこれからの実務対応

日本の平均的な給与生活者の賃金は、さまざまな項目から成り立っています。基本給、賞与、退職金に始まり、住宅手当・家族手当から寒冷地手当などの各種手当まで、実に多岐にわたります。そこで問われるのが「同一労働同一賃金」の原則。近時、この問題をめぐる裁判所の判断が相次いでいます。今号では、当会の労働法制特別委員会に依頼し、これらの判例・裁判例の紹介とともに、実務上の対応などについての提言をいただきました。弁護士も一般読者の方も必読の内容と自負しています。

LIBRA 編集会議 小峯 健介、坂 仁根

CONTENTS

総論：同一労働同一賃金の全体像	2 頁
各論 1：基本給・賞与・退職金	3 頁
各論 2：諸手当と休暇	5 頁
各論 3：定年後再雇用	7 頁
各論 4：不合理な待遇差解消のための点検と見直し	10 頁
インタビュー：使用者側・労働者側の実務対応	12 頁

【凡例】

本特集では、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」を「パート・有期労働法」、「労働契約法」を「労契法」、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」を「ガイドライン」とそれぞれ略記する。

総 論

同一労働同一賃金の全体像

労働法制特別委員会委員 吉岡 剛 (59 期)



1 概念の整理

「同一労働同一賃金」とは、同じ価値の労働に対しては同じ賃金が支払われるべきということである。これを支える取組みには「均等待遇」と「均衡待遇」とがあるとされる。前者は同じ労働に対して同じ賃金を支払わせるものであり、後者は価値の違う労働に対してはその違いに応じた賃金を支払わせるものである。

2 具体的な法律の規定

同一労働同一賃金に関する法律上の規定のうち、本稿において紹介する裁判例が解釈・適用している主なものを挙げると次のとおりである。

均等待遇	パート・有期労働法 9 条
均衡待遇	パート・有期労働法 8 条 労契法旧 20 条

法文は必要に応じて参照していただきたいが、均衡待遇に関する規定は、大雑把に言えば、パートタイム労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇の間に相違があっても直ちに違法とするわけではないが、両者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、その相違が不合理であってはならないという構造になっている。

法律以外にも、ガイドラインが公表されている。

3 本稿における裁判例の概観

裁判例上、不合理な相違であるかが争われた待遇は、より中核的な労働条件である基本給、賞与、退職金と、付随的な諸手当の支給、休日・休暇等福利厚生面とに分けることができる。

いずれにせよ相違が問題となっている待遇の性質及び当該待遇を行う目的を認定した上で前記①～③の事情を考慮して不合理性を判定するという手法は共通するといってよい。ただ、基本給や賞与・退職金については、正社員を企業運営の中心に据えている場合、正社員の確保や定着を図ることが比較的手厚い基本給や賞与・退職金の支給目的であるとして容易には相違を不合理として認めないようである。

他方、手当等については、その給付目的は正社員だけでなく有期雇用労働者等にも妥当するなどとして相違を不合理と判断するものも少なくない。

また、定年を60才と設定し、それまで正社員として稼働してきた者を定年後は有期雇用労働者（実務上「嘱託社員」などと呼ばれる）として再雇用する企業においては、定年前の待遇との相違の不合理性が争われた事例も多い。定年後再雇用のケースにおいても判断枠組みは上記のとおりだが、定年前後の自己の待遇の相違を問題にするという特殊性がある。そのため、労働者の生活環境が定年前後で変化している等の事情を、不合理性判定においてどこまで考慮できるかという問題がある。

4 今後

今後は、定年後再雇用の基本給を大幅に（例えば定年前の60%未満）切り下げた場合の不合理性判定の考え方とあてはめが注目される。紛争時の解決基準もさることながら、紛争防止のため企業の平時の取組みも重要である。本稿はこの点についても言及しているのでご参考にいただきたい。

各論 1

基本給・賞与・退職金

労働法制特別委員会委員 八木 隆 (65期)

1 はじめに

本稿では、中核的な労働条件である、基本給・賞与・退職金について、最高裁判決の考え方を確認した上で、各最高裁判決前後の注目すべき裁判例を紹介し、最後に今後の実務対応について述べる。

2 最高裁判決の考え方

(1) 基本給

名古屋自動車学校事件（最判令和5年7月20日、判例1292号5頁）は、基本給の性質や支給目的を踏まえて労契法旧20条所定の諸事情を考慮することにより、労働条件の相違が不合理と評価できるか否

かを検討すべきと述べた上で、正職員と嘱託職員の基本給の性質や支給目的を十分に踏まえることなく、また、労使交渉に関する事情を適切に考慮していないとして、正社員の基本給の6割を下回る部分を不合理とした原判決を破棄した。

(2) 賞与

学校法人大阪医科薬科大学事件（最判令和2年10月13日、労判1229号77頁）は、①正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの支給目的であること、②正職員とアルバイト職員の職務内容・異動範囲に一定の相違があったこと、③（比較対象となっている）教室事務員である正職員は他の大多数の正職員とは職務内容・異動範囲が異なること、④アルバイト職員→契約社員→正職員という登用制度があること等から、アルバイト職員に賞与が支給されなくても不合理ではないと判示している。

(3) 退職金

メトロコマース事件（最判令和2年10月13日、労判1229号90頁）は、①職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性格、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの支給目的であること、②売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務内容・異動範囲に一定の相違があること、③売店業務に従事する正社員は他の多数の正社員とは職務内容・異動範囲が異なること、④契約社員B→契約社員A→正社員という登用制度があること等から、契約社員Bに退職金が支給されなくても不合理ではないと判示している。

3 注目すべき裁判例

(1) 基本給

日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）は、基本給について、正社員と有期雇用契約社員とでは、職務の内容、配置の変更の

範囲に大きな差異があること、原告らが、労働組合を結成した上で、被告と労使交渉をしていることは労契法旧20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当とし、正社員と原告らとの基本給の相違が、直ちに不合理であるとは認められないと判示した。

(2) 賞与

前掲日東電工事件は、賞与について、正社員と有期雇用契約社員らとの間では、職務の内容だけではなく、人事異動や人員配置においても大きな差異があり、これらの差異は、正社員に対する役割の期待からくるものであって、賞与の目的もこれに応じて支給されるものであることからすれば、有期雇用契約社員に賞与を支給しないことも、直ちに不合理であるとは認められないと判示した。

桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）は、期末手当は、算定期間における労務の対価の後払いや功労報償、労働意欲の向上、生計費補填といった各性質を併せ持つものと認めた上、専任教員と非常勤教員とでは職務内容の大きな相違があること、専任教員は多岐にわたる広範な職務を担当することを前提として、その職務全体につき、功労報償、労働意欲の向上や生活費補填の観点から期末手当の支給を受けているとした。これに対し、非常勤教員は、授業実施のみを職務とし、1コマの授業を単位として雇用契約を締結しているものであり、その対価につき、担当する職務全体との関係で功労報償や生活費補填等の観点を考慮する必要性は乏しいと判示した。

Aホテル事件（大阪地判令和5年6月8日、労経速2525号10頁）は、正社員に対する賞与には、正社員としての職務を遂行し得る人材を確保してその定着を図る目的があったと認められるのに対し、臨時雇員に対する賞与にはかかる目的があったとは認められないこと、正社員の業務内容は、臨時雇員と比較して、広範かつ権限や責任を伴うものであったこと、正社員には人事異動が命じられていたのに対し、臨時雇員に対しては、特段の事情がない限り、人事異動が命じられることはなかったこと、正社員への登用制度

が設けられ、一定の登用実績もあったことからすると、正社員に対して賞与を支給する一方で、臨時雇員に対して賞与を支給しないことが不合理であるとはいえないと判示した。

4 今後の実務対応

基本給の相違について、相違の一部（月額3万円）を不合理と判断した産業医科大学事件（福岡高判平成30年11月29日、労判1198号63頁）があるものの、判例ないし裁判例の大半は、会社側の裁量を

一定程度認める傾向が認められる。近時の名古屋自動車学校事件判決を踏まえると、今後は、基本給の趣旨（性質や目的）を踏まえた判断がなされるものと思われる。そのため、勤続給、職務給、職能給、功績給などといった基本給の趣旨を可能な限り客観的かつ明確にすることが要請される。

賞与・退職金について、判例ないし裁判例は、賞与ないし退職金の趣旨（目的や性質）、人材確保目的の有無、職務内容の相違、異動範囲の相違、正社員登用制度の有無、その他の事情等の広範な事情を考慮して不合理性を否定する例が多い。

各論 2

諸手当と休暇

労働法制特別委員会副委員長 森田 梨沙（61期）



1 基本的な考え方

諸手当、休暇に関する裁判所の判断は、基本的に、長澤運輸事件最高裁判決（平成30年6月1日、労判1179号34頁）の判示に則り、正社員に認められた手当等の趣旨・目的が、有期労働者にも同様に当てはまる場合は、労働条件の差異を不合理とし、必ずしも当てはまらないか、当てはまるとしても合理性のある代替措置が講じられている場合や再雇用の場合、また、そもそも、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が大きく違う場合などは、不合理ではないと判断する傾向が見られる。

以下、各種手当・休暇について、裁判例を俯瞰していく。

2 裁判例

(1) 住宅手当

ア 不合理と判断した事案

- ・メトロコマース事件高裁判決（東京高判平成31年2月20日、労判1198号5頁）

住宅手当の趣旨を、主として従業員の住宅費を中心とした生活費を補助するものとした上で、正社員であっても転居を必然的に伴う配置転換は想定されていないというのであるから、転居を伴うことが想定されていない契約社員と比較して正社員の住宅費が多額になり得るといった事情もないとして、不合理と判断。

- ・日本郵便（東京）事件高裁判決（東京高判平成30年12月13日、労判1198頁45頁）
- ・日本郵便（大阪）事件地裁判決（大阪地判平成30年2月21日、労判1180号26頁）
- ・科学飼料研究所事件（神戸地裁姫路支部判令和3年3月22日、労判1242号5頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- ・独立行政法人日本スポーツ振興センター事件（東京地判令和3年1月21日、労判1249号

57頁)

- ・学校法人桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）

(2) 家族手当・扶養手当

ア 不合理と判断した事案

- ・日本郵便（大阪）事件（最判令和2年10月15日、労判1229号67頁）

扶養手当の趣旨を、正社員の生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保するという目的とした上で、本件契約社員についても、扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、扶養手当を支給することとした趣旨は妥当するというべきであり、原告らのように有期労働契約の更新を繰り返して勤務する者が存するなど、相応に継続的な勤務が見込まれているといえるとして、労働条件の相違は不合理と判断。

- ・科学飼料研究所事件（神戸地裁姫路支部判令和3年3月22日、労判1242号5頁）
- ・日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- ・学校法人桜美林学園事件（東京地判令和4年12月2日、労経速2512号3頁）

(3) 通勤手当

ア 不合理と判断した事案

- ・ハマキョウレックス事件（最判平成30年6月1日、労判1179号20頁）

通勤手当の趣旨を、通勤に要する交通費を補填するためとした上で、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではないし、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではないなどとして、労働条件の相違は不合理と判断。

イ 不合理でないと判断した事案

- ・リクルートスタッフィング事件（大阪高判令和4年3月15日、労判1271号54頁）
- ・日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例時報2586号73頁）

(4) 地域手当・寒冷地手当

ア 不合理と判断した事案

不見当。

イ 不合理でないと判断した事案

- ・独立行政法人日本スポーツ振興センター事件（東京地判令和3年1月21日、労判1249号57頁）
- ・トーカロ事件（東京高判令和3年2月25日、労経速2445号3頁）
- ・日本郵便（寒冷地手当）事件（東京地判令和5年7月20日、労判1301号13頁）

手当の趣旨を、寒冷地域に在勤する正社員は、他の地域に在勤する正社員と比較して、暖房用燃料費等に係る生計費が増加することから、その増加が見込まれる程度に応じて補助することによって、正社員間の公平を図るものとした上で、時給制契約社員の基本賃金は、勤務地域ごとに必要とされる生計費も考慮された上で、勤務地域ごとに定められているのであるから、寒冷地手当の支給により公平を図る趣旨が妥当するとはいえないとして、労働条件の相違は、不合理であると評価できないと判断。

(5) 特別休暇

ア 不合理と判断した事案

- ・日本郵便（佐賀）事件最高裁判決（最判令和2年10月15日、労判1229号5頁）
- ・大阪医科薬科大学事件高裁判決（大阪高判平成31年2月15日、労判1199号5頁）

イ 不合理でないと判断した事案

- ・日東電工事件（津地判令和5年3月16日、判例

時報2586号73頁)の年次有給休暇付与日数に関する判断(その他については不合理と判断している)。

3 実務対応

基本的に、裁判所は、法改正やガイドラインの下、それぞれの手当について、当該手当・休暇の性質・目的に照らし適切と認められる事情を考慮して、合理性を判断しているように見える。

この点、東京大学の水町勇一郎教授は、労契法20条が改正されたパート・有期労働法8条について、文言上の重要な改正点があったとし、「その他の事情」

では、当該待遇の性質・目的と実質的に関連しない事情は考慮しないことを示したと指摘している(労判1228号5頁「不合理性をどう判断するか?」及び『詳解労働法〔第3版〕』385頁の注46)が、多数の学説は、「その他の事情」として考慮できる事項について、特段制限はないとしている。

少なくとも手当や休暇について言えば、基本給等と異なり、その性質・目的は比較的単純と思われるため、実務においては、上記水町教授の指摘も踏まえ、諸手当・休暇の設定や従業員への説明に際しては、なるべく当該手当等の性質・目的と実質的に関連性のある事情のみを待遇の差異の理由とするよう留意すべきではないかと考える。

各論 3

定年後再雇用

労働法制特別委員会委員 野村 亮輔 (60期)



定年後再雇用者の実務対応については、定年後再雇用者の特殊性及び近時の最高裁判決の内容を踏まえた対応が必要となると考える。

1 基本的な考え方

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年法」という)が求める継続雇用制度においては、定年後再雇用の形をとることが多いが、同法は、定年後再雇用者の労働条件や雇用形態等の基準を示していない。これに対して、ガイドラインには、定年後再雇用者についてもパート・有期労働法が適用されることが明記されている。さらに、ガイドラインは長澤運輸事件の判示内容を受けて、定年後再雇用であることを待遇の相違の不合理性判断における「その他の事情」(パート・有期労働法8条)として考慮されうるとを認めている。

パート・有期労働法8条は、「待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において」と規定しており、待遇毎に比較対象者を設定することが可能と考えられるが、「定年前の自分自身」を比較対象者としてすることができるかについて、日本ビューホテル事件判決(東京地判平成30年11月21日、労判1197号55頁)は、定年退職直前の自分自身が比較対象となることを認めている。

また、定年後再雇用者は、もともと「通常の労働者」だったという特殊性、すなわち、①定年前後で業務内容が変わらない場合が比較的多く、②もともと組合の構成員であり、労使交渉への参加の機会が与えられていたという特殊性がある。定年後再雇用者の処遇格差の検討において、こうした特殊性も考慮に入れる必要がある。

2 名古屋自動車学校事件最高裁判決

定年後再雇用後の有期契約労働者と定年前の無期契約労働者との間の処遇格差が争われた、名古屋自動車学校事件判決（最判令和5年7月20日、労判1292号5頁）を紹介する。

本件は、自動車学校の定年後再雇用社員らが、正社員との間で、基本給は約45%以下又は48.8%以下に減額、皆精勤手当・奨励手当、賞与も減額、家族手当は不支給という相違があり、労契法旧20条に反するとして提訴した事件である。

本判決は、労契法旧20条の不合理性判断についてのメトロコマース事件最高裁判決を引用し、①原審は、正社員の基本給につき、一部の者の勤続年数に応じた金額の推移から年功的性格を有するものであったとするにとどまり、他の性質の有無・支給目的を検討せず、嘱託職員の基本給の性質・支給目的を何ら検討していない、②原審は、被告会社及び原告の所属する労働組合との間で行われていた労使交渉の結果に着目するにとどまり、具体的経緯を勘案していないとして、正社員と嘱託職員の基本給の性質・支給目的について審理を尽くさせるために差戻し、労使交渉の具体的な交渉経緯についても差戻審での審理を求めている。

本判決は、労契法旧20条が基本給についても適用されると明言した初めての最高裁判決である。また、最高裁は、労契法旧20条関係の判決で手当以外の部分は自判してきたが、自判せず差戻したのは初めてであり、差戻審の行方が注目される。

3 基本給・賞与の切下げについて

定年後再雇用者の基本給や賞与の切下げが一定程度許されうるとして、どの程度なら許容されるのだろうか。

この点について、どの程度切り下げてよいかの明確な基準はないが、以下の視点で検討することが有用で

あると考える。

まずは、①通常の労働者との比較の視点である。定年前後で生ずる職務内容・責任、変更範囲の相違を合理的に説明できるか検討すべきである。特に、国から支給される高年齢雇用継続基本給付金が60歳到達時の賃金月額61%以下に低下した場合には60歳時点の賃金の15%相当額を支給することを予定していることは、目安の1つとなるであろう。

次に、②生活保障のための絶対額の視点である。定年後再雇用の場合の生活保障の必要性は、年金等の支給もあり、長期雇用を前提とした正社員と比べて高くないとも言える。ただし、名古屋自動車学校事件のように、基本給の下げ幅があまりにも大きいことにより紛争化した事例もあるので、注意が必要である。

なお、令和7年4月1日から、高年齢雇用継続給付の支給率の変更が予定されている*1。

4 各種手当について

①手当の性質・支給目的が定年後再雇用であることと関連性のない手当については、通常非正規社員の場合と同じ枠組で判断されるため、正社員と同様の給付がないと不合理とされる可能性がある。最高裁判決でも不合理性が認められた精勤手当（長澤運輸事件：最判平成30年6月1日、労判1179号34頁）が代表的である。

また、ガイドラインで例示される危険手当等の特殊作業手当・通勤手当や出張旅費・福利厚生施設の利用についても、不給付は定年後再雇用とは関連性が乏しく、不合理とされる可能性が高いと思われる。更に、年末年始勤務手当（日本郵便（時給制契約社員ら）事件：最判令和2年10月15日、労判1229号67頁）も、手当の趣旨が定年後再雇用と関連性がないといえ、不給付は不合理とされる可能性があると考えられる。

これに対して、②性質・支給目的が定年後再雇用

*1：令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

であることと関連性のありうる手当については、定年後再雇用であることに起因する前提事情の違いを考慮したうえで、均衡待遇を判断することができると思われる。

例えば、①住宅手当、②扶養手当、③病気休暇・私傷病欠勤中の賃金保障については、個々の支給要件等を分析する必要はあるものの、従業員に対する福利厚生や生活保障の趣旨で支給されるケースが多いと思われるが、長澤運輸事件最高裁判決を踏まえると、正社員には幅広い世代が存在することが予定されているのに対し、長期雇用を前提としない定年後再雇用の場合には生活保障の必要性は正社員と比べて低く、①～③いずれも、処遇差が不合理とされる可能性は高くないものと思われる。

5 今後の対応について

定年後再雇用の処遇について、同一労働同一賃金の原則からどのように対応していくべきだろうか。

(1) 労働者側の視点

①パート・有期労働法9条（通常労働者と同視すべき短時間・有期労働者に対する差別的取扱禁止）の適用が考えられる。同条適用の効果は、待遇を正社員等と同一にしなければならないこととなり非常に強いが、雇用終了までの全期間において、通常の労働者と職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれること、短時間・有期労働者であることを「理由とした」差別的取扱であることが必要なことから、適用のハードルは高い。

次に、②パート・有期労働法14条2項の説明義務の履行を求めることが考えられる。使用者は、パート・有期労働法15条1項に基づき定められた「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」第3-2に従った説明をする必要があり、労働者側としては、使用者側が説明に応じなかった場合には、パート・有期労働法24条1項に基づき、都道府県労働局長に対し、必要な助言、指導又は勧告を求めることとなる。

(2) 使用者側の視点

① 定年後再雇用者に求める役割の明確化

定年後再雇用者に求める役割を明確化し、再雇用の職務内容や責任を適切に変更・軽減することで、通常の労働者の労働条件と均衡を保つべきである。例えば、クレーム対応・調整業務の免除、決裁権限等の意思決定における役割の軽減といったことが考えられる。ただし、定年前後で雇用形態、職務内容を大幅に異なるものとした場合、高年法の趣旨に反する可能性があり、注意が必要である。

② 基本給・賞与の性質・支給目的の再点検

定年前、定年後再雇用それぞれの基本給・賞与の性質及び支給目的を、会社全体の賃金体系、給与規程等と整合する形で説明できるようにしておくべきである。定年前後での減少額の多寡も重要な判断要素となるため、説明不可能なほど大きな減額をすべきではない。

③ 各種手当・休暇等の性格・支給目的の再点検

個々の手当・休暇等について、定年前の正社員に支給し定年後再雇用者に支給しない（又は算定基準が異なる）ものは、その相違について職務内容及びその変更の範囲という観点から説明可能か点検し、説明困難な手当については、説明可能な水準に変更するか支給自体を廃止すべきである。

④ 定年後再雇用にかかる制度について労働組合・労働者との協議を重視

労働組合及び労働者と粘り強く、丁寧な説明・意見交換を行い、交渉結果を制度に反映させることを目指すべきである。

各論 4

不合理な待遇差解消のための点検と見直し

労働法制特別委員会副委員長 友成 実 (59 期)



1 点検と見直しの流れ

パート有期雇用労働者と正社員の均衡待遇規定（パート・有期労働法8条）を遵守するとともに、待遇説明（同法14条）の準備のために、使用者は、不合理な待遇差解消のための点検と見直しを実施する必要がある。

具体的な進め方としては、まず、パート有期雇用労働者と正社員の待遇を確認することになる。比較対象になる正社員として、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲等が最も近いと使用者が判断する正社員を選定する。

続いて、パート有期雇用労働者と正社員の待遇に違いを設けている理由を確認する。その際、社員の職務を細分化し、職務ごとに定性的または定量的に評価するという職務分析・職務評価を行う。正社員とパート有期雇用労働者の賃金制度が異なる場合、全く違う制度をそのまま比較することは難しいので、正社員とパート有期雇用労働者の役割を定量的にポイント化して、同じ尺度で比較する必要がある。職務分析・職務評価は、対象者が担当している職務にフォーカスして評価を行うので、労働者個人の能力、経験、成果等を評価する人事評価とは異なる。職務分析・職務評価の進め方は、厚生労働省の「職務分析実施マニュアル」「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」が参考になる。

その上で、パート有期雇用労働者と正社員の待遇の違いが「不合理ではない」とは言いがたい場合は、労働者の意見を聴取しつつ、待遇の見直しを検討することになる。

2 待遇の見直しの具体的方法

待遇の見直しの方法は、大きく3つに分けることが

できるが、それぞれの方法について、使用者、パート有期雇用労働者、正社員の3つの立場を考慮する必要がある。

最初に、パート有期雇用労働者の待遇を改善する方法である。この方法は、パート・有期労働法の趣旨に合致し、同一労働同一賃金の政策が想定している見直し方法であり、パート有期雇用労働者にとって有利であるが、使用者の立場で考えると、人件費の総額が増加し、経営に影響するので、どうやって資金を確保するかを検討する必要がある。経営状況によっては、パート有期雇用労働者の待遇を改善するとともに、正社員の待遇を下げたり（賞与の減額、昇給幅の縮減など）、待遇を低く設定した限定正社員の比率を高めたりするといった施策をせざるを得ない場合も想定される。

続いて、パート有期雇用労働者と正社員の待遇の違いを維持したまま、職務を見直す方法である。パート有期雇用労働者と正社員の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲等を、待遇の趣旨・目的に合致するように改めることになる。使用者の立場で考えると、事業の遂行に支障が生じないことを前提にしつつ、パート有期雇用労働者の業務上の負担や責任をどこまで軽減できるか検討することになる。

最後に、進め方と内容によっては賛否両論があるが、正社員の待遇を見直すという方法も考えられる。正社員に支給していた手当の廃止や統廃合により正社員の待遇を見直すことになり、労働条件の不利益変更になるので、労働者の個別同意、労働組合との労働協約の締結、または就業規則の不利益変更の要件（労契法10条）が認められる必要がある。就業規則による労働条件の不利益変更は、事案ごとの個別性が強い判断基準の定式化や考慮要素の定量化は難しいが、賃金を現実に数十%減額する変更、倒産回避などの切迫した必要性がないにもかかわらず

ず退職金等を大きく減少させる変更、ある特定層にのみ不利益を与える変更などは、おおむね合理性が否定される傾向にある。正社員の立場から考えると、正社員の待遇を悪化させる必要性や合理性を争うことになる。パート・有期雇用労働者の立場から考えると、正社員との不均衡が是正されても、パート・有期雇用労働者の賃金は増えないので、ガイドラインの基本的な考え方にも反しており、到底受け入れられない。

使用者の立場から考えると、正社員の待遇を見直す方法として、正社員の手当を廃止するとともに、手当相当額を基本給に統合する手法も考えられる。これまで基本給の相違が不合理と評価された裁判例は少ないので、手当の相違より基本給の相違の方が争われにくいといえる。この手法に関して、正社員の通勤手当を廃止すると同時に基本給を増額した事案において、待遇差の解消のために正社員の通勤手当が減額されたとしても労契法旧20条に違反すると解することはできないと判断した裁判例がある（九水運輸商事事件：福岡高判平成30年9月20日、労判1195号88頁）。ただし、この手法は正社員とパート・有期雇用労働者の格差解消が困難になるという指摘がある。

3 正社員の一部の手当を廃止した事案

社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令和5年5月24日、労判1293号5頁）は、正規職員と非正規職員との間の不合理な待遇差を禁止するパート・有期労働法8条への対応を契機として、給与規程の諸手当に係る規定の変更を行った事案である。

それに伴い、病院に勤務している正規職員である原告らに支給される手当が減少したため、原告らは、労契法10条所定の諸事情に照らして合理性を有するとはいえず、上記変更は無効であると主張した。

裁判所は、「パート・有期労働法8条の改正を契機として、扶養手当及び住宅手当を正規職員のみを支給し続けることが不合理な相違に該当しないか否かを検討することは、法の趣旨に沿ったものであるといえるところ、その検討の前提として、公平・平等な賃金（手当）の支給という観点から、旧規定における手当を見直し、手当の支給目的を納得性のある形で明確化することにつき必要性が認められ、さらに、明確化された目的に適合する職員に手当が支給されるように手当に係る規定を変更することについても、必要性があった」と評価した。その上で、変更の合理性・相当性についても、「手当の支給目的を納得性のある形で明確化するという本件変更の目的に沿うもので、同目的との関連性が認められる」と判断し、変更後1年から2年間の激変緩和措置が執られたことによって不利益を被った職員らの生活への急激な影響を一定程度緩和されていたことから、合理性・相当性が認められると判断した。

同事件は、使用者の立場から見ると、パート・有期労働法8条の対応をきっかけとして、人件費をどのように効果的に配分するかという大きな視点をもって、賃金制度改革に望んだことを肯定的に評価されたので、待遇差の見直しの進め方として参考になる。一方で、同事件は不利益変更の程度がさほど大きくなかったことから、同事件の判断をどこまで一般化できるかは注意が必要であり、今後の裁判例の動向に注目したい。

インタビュー

使用者側・労働者側の実務対応



左から、芦原委員、友成副委員長、竹村委員

〈実施日〉

2024年11月21日(木)

〈話し手〉

労働法制特別委員会委員

芦原 一郎 (47期)

労働法制特別委員会委員

竹村 和也 (65期)

〈聞き手〉

労働法制特別委員会副委員長

友成 実 (59期)

友成：まず、お話を伺う方々の紹介をさせていただきます。

使用者側の弁護士としてインタビューさせていただくのは芦原一郎弁護士です。社内弁護士の経験も豊富で、令和6年まで司法試験考査委員(労働法)を務められておりました。当会の労働法制特別委員会や民事介入暴力対策特別委員会で長くご活躍されています。

続いて労働者側でインタビューをさせていただくのは竹村和也弁護士です。日本労働弁護団で常任幹事や事務局長を務められております。日本弁護士連合会の労働法制委員会や当会の労働法制特別委員会でもご活躍されています。

1 最高裁のこれまでの判断について

友成：最初の質問ですが、最高裁のこれまでの判断を見ると、各種手当と比べて基本給の相違は不合理と判断されにくいと思われそうですが、この点についていかがでしょうか。

竹村：基本給については、名古屋自動車学校事件(最判令和5年7月20日、労判1292号5頁)で差し戻しましたが、具体的な結論を示した判決はありません。そういった前提がありますが、検討のヒントに

なるのは、賞与や退職金の判断だと思っています。最高裁は、それらについては手当と異なり、正社員人材確保という目的を設定し、かなり幅広い事情を考慮した上で、不合理性を否定しています。そういった意味で、基本給は会社側の裁量をそれなりに認める可能性があるかと懸念しています。ただし、名古屋自動車学校事件での指摘のように、基本給について、職務給なのか、職能給なのか、その性質決定を求めており、これらは客観的に認定されていくべきものだと思います。

芦原：同一労働同一賃金については、長澤運輸事件(最判平成30年6月1日、労判1179号34頁)が出た頃に、労働経済学者から、基本給、退職金、賞与は、会社の給与体系、人事体系の政策的な骨組みに関するものなので、手当と違って、裁量を認めてあげないと経営が縛られすぎるという問題提起がされていました。その後、最高裁が退職金、賞与に関して、正社員の雇用確保とか、その他の会社の政策的な理由を目的として認めた上で合理性を判断しました。ある意味、会社経営に対する問題提起に対して、最高裁が答えてきたという流れなのかなと思います。その流れで考えると、基本給についても同様に、会社経営に関わるような事情を目的として認めた上で、手段として同一労働同一賃金の

ルール設定が合理的かどうかを判断する流れになると思います。

2 名古屋自動車学校事件について

友成：基本給の判断の傾向に関してご説明いただきましたが、名古屋自動車学校事件の最高裁判決について、どのように評価しますか。

芦原：最近の最高裁判決は口数が少ないものが多いので、何がポイントで差し戻したのか、よくわからないところがあります。最高裁が少し詳しく言っているのは、勤続給、職務給、功績給、職能給など基本給の性質です。いろいろな会社のいろいろな給与体系があるので、給与の趣旨をちゃんと深く考えるという例示として示しているといえますが、それ以上に規範として機能するようには思えないですね。高裁がどう受け止めて評価するのを見たいと思います。

竹村：まず、基本給についても労契法旧20条の下で不合理と判断される場合があることを明確にした点は、重要だと思っています。

私も芦原弁護士と同じような疑問はありまして、基本給というのは、特に中小企業では、性質、目的を明確に確定することが困難な場合が少なくないと思うんですね。名古屋自動車学校事件の会社側の主張を見る限り、正社員の基本給の性質、目的を確定するのはかなり難しい面があったようです。基本給の性質、目的を確定できない場合に、具体的にどのように不合理性を判断するのかは、名古屋自動車学校事件の最高裁判決から明らかではありません。また、この判決は嘱託職員の基本給について、正社員の基本給と異なる性質、目的を有すると示唆しているんですが、そのような場合にどの

ように不合理性を判断するのかも明らかではありません。このように基本給の性質、目的を確定するのが難しい場合、あるいは正社員と嘱託職員の基本給の性質、目的が異なる場合については、原判決のような量的比較、いわゆる均衡審査も十分にあり得るのではないかと考えています。

友成：名古屋自動車学校事件では、労使交渉に関する事情を労契法旧20条の「その他の事情」として考慮するにあたっては、労働条件にかかる合意の有無や内容といった労使交渉の結果のみならず、具体的な経緯も勘案すべきと判示していますが、労使交渉の重要性についてどのように考えますか。

竹村：最高裁の判断を前提にすると、労使交渉が不合理性判断に影響を与えることは確かです。例えば、使用者側の交渉態度が形式的に應じているだけであれば、不合理性を根拠付ける事情になります。また、労使交渉がなされていても、その労働組合が非正規労働者をどれほど組織しているのかは、重要な判断要素として見ていくべきだと思います。ただし、労契法旧20条もパート・有期労働法8条も労使の合意によって排除されない強行法規なので、労使交渉を重視することは疑問があります。

友成：労働組合は正社員で組織されていることが多いと思われませんが、非正規社員の声というのは実際に届いているのでしょうか。

竹村：労働組合イコール正社員というわけではありません。非正規社員を積極的に組織している労働組合もありますので、個別具体的に見ていく必要があります。

芦原：数年前に経済誌で、非正規社員が正社員を中心とした労働組合から外されているが、本当にそれでいいのかという問題提起をしていました。今後の労務管理、人事制度、あるいは経営の観点から見て、

非正規社員の処遇や位置付けは重要な課題です。これまでは、制度として正社員と非正規社員の間にどこまで差をつけられるのかという議論が中心でしたが、最近では、経営側から非正規社員を正社員に積極的に転換するという記事も出ています。人手不足なので労働力を確保したいと言っているときに、正社員と非正規社員の差を広げる方向の議論じゃなくて、正社員と非正規社員が納得できる制度をどうやってつくっていくのかという方向で議論すべきですね。

竹村：私も同感です。

3 待遇の違いの改善について

友成：パート・有期雇用労働者と正社員の待遇の違いの改善が必要になった場合に、パート・有期雇用労働者の待遇を引き上げるのではなく、手当の廃止や統廃合により正社員の待遇を引き下げする方法についてどのように考えますか。

竹村：労契法旧20条にしろ、パート・有期労働法8条にしろ、非正規社員の処遇改善を図ることを目的としていますので、正社員の賃金を引き下げて均衡を図ることは、明らかにそれらの立法趣旨に違反しています。同一労働同一賃金のガイドラインの「基本的な考え方」でも示されていますし、働き方改革関連法案をめぐる衆議院厚生労働委員会（平成30年5月16日、同月23日）での加藤勝信厚生労働大臣の答弁にも表れています。正社員の待遇を引き下げすることは、労契法10条が問題になってきますが、変更の合理性が簡単に認められるとは思えません。

芦原：オール・オア・ナッシングでいいか悪いかという話ではないですね。竹村弁護士がおっしゃる通り、



〈話し手〉
労働法制特別委員会
委員

芦原 一郎 (47期)

正社員の労働条件を切り下げることによって均衡を図るやり方は、ハードルが上がるだろうと思います。別の見方をすると、正社員の処遇を少し下げて人件費を削減することはリストラです。最近の裁判例では、就業規則変更や人事権で社員の処遇を下げるときは、整理解雇の4要素と同じような判断枠組みが適用されているものがあります。経営側の責任でしようということになるので、合理性の基準が上がるわけですね。

友成：パート・有期労働法8条への対応を契機として、正社員の手当を減少させた社会福祉法人恩賜財団済生会事件（山口地判令和5年5月24日、労判1293号5頁）をどのように評価しますか。

竹村：この事件は、単純に手当を廃止して減額しているだけじゃないということを、丁寧に見ていかないといけないと思います。非正規社員の方を含めて処遇改善も図られている事案なので、単純に正社員の待遇を引き下げていると判断している判決ではありません。

芦原：この事件は、同一労働同一賃金のルールに合わせるという目的と、やり方としてもひどくなかったところもあって、裁判所から一定の積極的な評価をされました。会社が同一労働同一賃金を達成するために制度変更する際に、会社側の背中を押してくれるような、いい意味での影響があるといいなと思いますね。

4 労使の今後の対応について

友成：中小企業は、優先順位を付けるとすれば何から対応したらいいでしょうか。

芦原：まずは、社員の仕事の内容を確認することですね。非正規で雇われているのに正社員に期待す



るような責任が重い仕事をしていないか、正社員はそれなりに責任が重い仕事をしているか、ちゃんと役割分担が反映されているのかを確認して、非正規社員と正社員が同じ仕事をしているのに給与が違うのであればアウトだよねということになる。金額の面での正社員と非正規社員の同一性も大事だけど、仕事の内容として、非正規社員に正社員に期待するような責任が重い仕事を任せていると、実際の労務管理上、不満が出やすいですね。どんな仕事を任せているんだっけ、というところから棚卸してもらおうのが、1つのアプローチじゃないかと思います。

竹村：今、すごい人手不足の中で、非正規社員を含めてどうやって人を集めるかというのは大事な話だと思います。処遇改善というのは、人を集めるという意味でもすごく重要だという視点を、使用者側に持っていただければと思っています。

友成：パート・有期雇用労働者と正社員の待遇の違いを改善できなかった場合や、労使間の協議がまとまらなかった場合、訴訟になることが多いのでしょうか。

竹村：必ずしも訴訟になることが多いわけではないと感じています。労働組合のサポートがないと長期間争うことが難しい事案類型なので、泣き寝入りしている非正規社員はそれなりにいるのではないかなと感じています。

友成：寒冷地手当に関する日本郵便事件（東京地判令和5年7月20日、労判1301号13頁）など、待遇差の不合理性を争う裁判が出続けています。まだまだ未解決の争点が多く、今後も裁判所の判断に注目が必要でしょうか。

芦原：社会福祉法人恩賜財団済生会事件のように、待遇差を改善したときの裁判は注目ですね。手当



の待遇差はそれこそ千差万別なので、傾向は示せても、図式化してこの場合はオーケー、この場合はアウトという結論は出せないなので、裁判は続くと思います。

竹村：労契法旧20条から、新しいパート・有期労働法8条になった後の裁判所の判断の動向に注目しています。パート・有期労働法8条は待遇の性質、目的に照らして、適切な要素を考慮すると明記しています。最高裁は、退職金や賞与の場合に、かなり幅広い要素を考慮していますが、適切な要素を考慮していくというスタイルをどこまで定着させることができるかです。また、待遇の性質、目的の判断に、どれだけの客観性を持たせることができるのかという点も重要です。寒冷地手当に関する日本郵便事件では、契約社員の基本給の中で「地域における労働者の生計費」が考慮されると判断されており、疑問です。会社が主張した性質、目的をそのまま採用するのではなく、実際の規定や運用が客観的にどうなのかを裁判所に判断してほしいと思っています。

5 均等待遇の原則（9条）について

友成：パート・有期労働法は、均衡原則（8条）に加えて、均等待遇の原則（9条）も定めていますが、今後の均等待遇の原則（9条）の適用可能性について、ご意見はありますか。

芦原：均等待遇の原則（9条）は、職務内容が同一で、職務内容等の変更の範囲も同一の場合に、パート・有期雇用労働者であることを理由として、差別的な取扱いをしている場合に適用されると定めていますね。

竹村：社会福祉法人紫雲会事件（宇都宮地判令和5



年2月8日（労判1298号5頁）、東京高判令和5年10月11日（労判1312号24頁）は、パート有期雇用労働者であることを「理由として」というところのハードルが高かったです。定年後に再雇用された嘱託職員であることを理由としているのであって、パート有期雇用労働者であることを理由としていない、と判断されました。このような解釈は、従前から研究者が指摘していましたが、裁判所が採用しました。

芦原：社会福祉法人紫雲会事件で、パート・有期労働法9条の適用を、「理由として」の解釈で否定したことには驚きましたね。定年後再雇用の場合は、有期雇用労働者じゃなくて嘱託職員ですから、という言い方をすればそれでいいのかということになります。9条が適用されると効果が大きいので、間口の部分を少しコントロールしてバランスを取るという発想かもしれませんが、9条固有の文言が論点になっているので今後の動向に注目ですね。

6 弁護士が相談を受けたときの対応

友成：最後の質問です。同一労働同一賃金に関して相談を受けたときに、弁護士が気を付けた方がいいことはありますか。

竹村：パート・有期労働法14条2項ができましたので、これを使って、使用者に積極的に比較対象になる正社員の労働条件等の情報開示を求めていくべきです。情報開示の結果や会社の対応は、不合理性判断に重要な影響を与えるとされていますので、相談時点から、このような情報収集の進め方をアドバイスしていく必要があります。また、訴訟などで戦っていくためには、労働組合などで集

団化することが大切です。もちろん1人、2人で戦っている事件もありますが、複数の労働者で一緒に対応していくということが、大事になってきます。労働組合は団体交渉という重要な権利をもっています。そして、待遇差に関する情報開示や交渉は、誠実団交義務の範囲に含まれます。実際、日本アイ・ビー・エム（シニア契約社員制度）事件（令和6年3月18日）で、東京都労働委員会は、労働組合が団体交渉においてパート・有期労働法の説明義務に基づく具体的な説明を求めているのに対し、会社は、労働組合の質問に応じた具体的な説明や回答を行わず、従前と同様の抽象的な回答を繰り返していたので不誠実な団体交渉に当たると判断しました。労働組合で情報をどんどん引き出していくというのは、すごく大事なやり方です。

芦原：使用者側としては、紛争になったときの対応だけでなく、制度設計や制度変更へのアドバイスが必要になります。同一労働同一賃金の観点から見て、うちの会社の制度は大丈夫でしょうか、あるいは、この機会に制度を見直したいんですけどどうでしょうかという相談です。そのときには、金額の多寡の部分だけでなく、正社員、非正規社員にお願いしている仕事の内容や、相違点の説明がつくのかを検討する必要があります。実態として、非正規社員に何を期待して、どこまでの仕事をお願いしているのかということろまで、踏み込んで確認していただくところが、最初の出発点かなと思います。

友成：お二人とも、たくさんの貴重なご意見をありがとうございました。

INTERVIEW：インタビュー

ファッションモデル
ピラティスインストラクター

金子 絵里 さん

女子大生のバイブルとして愛されていた『JJ』のモデルとして、活躍されていた金子絵里さんが今回のゲストです。モデル時代の秘話、モデルからピラティスインストラクターにご活躍のメインに移された理由、ピラティスインストラクターとしてのアドバイスなどについて語ります。いつも笑顔を絶やさない金子さんのインタビューは、明るく楽しく、その雰囲気をお伝えできればよいのですが。

聞き手・構成：町田 弘香、富田 寛之、坂 仁根



—— モデルになったきっかけは何ですか。

青山学院の短大の入学式で『JJ』のライターさんが、撮影をしていたんです。その写真を『JJ』の編集長が見て、専属モデルにどうですかと。

—— いきなり専属でという話は聞いたことがないです。大体スカウトされても最初は読者モデルですよ。

私も、最初から『JJ』の専属モデルになって、おかしいと思ってしばらくお断りしていました。

何度も連絡があり「彼氏と一緒にでもいいから、一度編集部遊びに来るのはどう？」と言われ、それなら軽い気持ちで彼と一緒にきました。個室に案内されて二人並んで座っていたら、編集長が、金子絵里資料と書かれた封筒を持って現れて、びっくりしました。

「今、事務所に入っているの？」って尋ねられ、入っていると答えたら、「よかった。来月から専属モデルになってくれない？ たぶんこの後『CanCam』とか『ViVi』とかから声が掛かるかもしれないけど、断ってくれる？」と言われました。その後、本当に『CanCam』とかからも声が掛かり編集長が言っていた通りで驚きました。

—— どうして声がかかったんですか？

いろんな雑誌の方が校内によさそうな子を探しに来ていたみたいです。

—— 青学だと、来るんですね（笑）。モデルの仕事は、何年間されていましたか。

『JJ』など、9年間です。

—— 結構長いですね。

長いです。『JJ』で歴代2位ぐらいだと思います。

—— 仕事は、どうでしたか。

夏に冬服、冬に夏服を着ます。夏、代々木公園でダウンのコートを着て、撮影して、また、着替える。公園だから着替えに行く場所が遠いので、テントが張られて、暑い中、着替えは其中でします。冬は寒いのに、キャミソールとかサンダルで、暑そうなポーズをとったり。

当時のファッション誌は、カタログみたいに1ページ30カットとかカット数が多かったんですけど、それって、30回着替えるって事なんです。なので、1カ月で2～3週間、朝から夜まで撮影をしていて、それを毎月繰り返していました。拘束時間が長くて、ちょっとつらかったです。

—— 夏にダウンを着ても、顔だけは汗をかかないそうですね。

はい。顔だけは汗をかかないんです。不思議ですよ。背中、脇とかはすごく汗をかいているんですけど。私以外のモデルさんも皆さんそうだったと思います。

—— 舞台でも、俳優さんは汗だらだらでやっているけど、女優さんは汗をかいてない気がする。何か秘訣があるんですか。

あるんでしょうね。でも、自分でも、どうしてできるのかわかりません。

—— 短大の2年生になって、将来を考えましたか？

はい。その頃は、モデルとして忙しかったのですが、それもいつまで続くかわからないし、就職活動をしようかなという話を事務所でしました。そうしたら「何か別の仕事も見つけてくるから、就職活動しないでくれる？」と言われて。このときドラマのオーディションを受けさせてもらい、初めてドラマが1本決まったんです。

—— 何というドラマですか。

『セミダブル』という中井貴一さんと稲森いずみさんが主演のドラマです。玉木宏さんと一緒に大学生役をやりました。「ドラマも決まったから、就職しないでね」と事務所の人に言われ、その流れで就職という選択肢はなくなりました。それから芸能活動を続けましたが、とくにモデルの活動が忙しく、毎日いっぱいいっぱいの状態でやっていたので、結婚して休止する時に、未練はありませんでした。

もともと、ドラマに出たいとか、女優になりたいという気持ちは、あまりなかったんです。大根役者だし(笑)。

—— いえいえ。

テレビドラマって小さい動きでいいんですって。たとえば驚く動作の場合、舞台だと多分「うわー」と大げさにすると思うんですけど、日常で、「うわー」って驚く人いないじゃないですか。なので、テレビだと、ほんの少し、目を大きく開けるだけで驚きを表現したりするらしいです。

—— そうなんですね。

でも私がつまみ演技のイメージって「うわー」と、演劇部がやっているようなものだったんです。ある時など「アップになっているから、絵里ちゃん、そこできゅって言って後ずさりして」と言われて、指示通りに動いたつもりが、監督から「いやいや、もうフレームアウトして画面から消えてるよ」と言われました。とにかく、演技は、なにもかも下手でした。

—— モデルの仕事はどうでした？ やりがいはどういうところにありました？

服を素敵に見せる仕事は、楽しかったです。東京ガールズコレクションも初期から出させていただいていました。やりがいは「先月号で絵里ちゃんが着ていた、あのコーディネート服すごく売れたんだよ」とか、そういうのを聞いた時、感じました。

—— 当時、モデルさんブームでしたね。モデルの蛭ちゃん(蛭原友里さん)と一緒にコマーシャルにも出演されましたね。

はい、飲茶楼のコマーシャルで。

—— コマーシャルの仕事はどうでしたか。

楽しいと同時に難しかったですね。花王のクリアクリーンのCMに何期か出ていましたが、このCMでは「この部屋の中で自由に動いてください」って。

—— 演技指導なしですか？

そうなんです。「適当にやって」って。だから自分で考えて、歯を磨いてみたり、伸びをしてみたり。

—— クリアクリーンのCMもオーディションがありましたか。

はい。オーディションで、「あと1人で勝ち抜きできるよ。何かアピールすることない？」と言われて、虫歯が1本もないし、治した痕もないってアピールしたら、クライアントさんが「本当？ ちょっと見せて」って(笑)。それで、大きな口を開けて歯を見せたら「この年齢まで治療痕もなく綺麗なのは珍しいですね」と言われて、そのコマーシャルに出ることになりました。

—— 2006年に結婚されて活動休止、その後、活動再開されたのが4年後ですね。再開後の最初の仕事は何でしたか。

ヤマハのPASという電動自転車のCMです。

—— でも、本格的にはモデルの仕事に戻らなかったんですね。

時代が変わり、ブログなどで、発信をしないといけなくなっていました。『JJ』時代は発信しなくても、モデルとして職業が成り立っていたのですが、私生活を発信して、それに共感した人が読者でついてくるという風潮になりつつありました。

私は発信が得意ではなかったし、家族も一般人なので、それをSNSで発信するのに抵抗がありました。なので、その後は、発信していなくても、声を掛けてくださったら、モデルの仕事をするという感じです。

——ピラティスと出会ったのはいつ頃で、きっかけはなんでした？

10年位前です。子供が幼稚園に行き始めて、自分の時間が持てるようになった時、お友達がピラティスに行っていたんです。私は、ヨガには行ったりしていましたが、ヨガがどうしても入ってこない。

——何故でしょう。

ヨガは「哲学」らしいのです。例えば、私の体験したクラスでは「じゃあ、お尻から根っこが生えて今日のダメだった自分もすべてお尻から土に返していきます」って。でも、お尻から生えた根っこから今日のダメだった自分がどうしても土に返らなくて。

ヨガはむいていないと思っていた時、お友達が勧めるピラティスに行ってみました。

ピラティスは、解剖学を取り入れていて「今こういう動きをしているからこの筋肉が働いています」というのが、すごく分かりやすいんです。「腹直筋を使わずに腹横筋を意識してゆっくり背骨を1粒ずつマットへ下ろしていきます」とか。

——僕も習っていますが、骨を一個一個って、難しいです。それは、トレーニングの積み重ねですね。あと、意識と。

——腹横筋って自分の意識で動かせるんですか？「インナーマッスルの部分に効かせるように動かす」って言われても分からないなって、レッスンの時思っています。

週に1回通って、先生の指示通りに動いていたら、3カ月位で、徐々に分かってくると思います。

——なぜ、ピラティスに夢中になったのですか。

やったとおりの身体になるんです。力ずくで筋肉を育てるのではなく、腕や肩など関節周りの小さいインナーを使って、きれいなボディメイクをするというところも魅力的でした。

——ピラティスと健康は結び付きますか。

はい、猫背が改善されて、結果的に自律神経が整ったりとか。

——インストラクターとしてのやりがいはどういうところにありましたか。

鍼と整体の両方に通っていた生徒さんに「先生のレッスンを受けるようになって、気が付いたらどっちにも行かなくてよくなっていた」と言われたり、皆さんの体の調子がよくなったり。

——週1回でそんなになりますか。

そうですね。2年目位からにはなりますが。



——ピラティスを習っている人へのアドバイスはありますか。

ピラティスのインストラクターも色々なんです。ピラティスってインナーマッスルしか使ってはいけないのではなく、アウターマッスルも込みで全筋肉を使うのもよしなんです。筋肉全般OKなんですね。

なので、インストラクターを選ぶときは、まず、自分がどうなりたいか考えるといいです。しなやかな柔らかい筋肉をつくりたいのか、それとも、ギュッと張りのある筋肉質な感じにしたいのか。インストラクターの体型は、そのインストラクターの筋肉の使い方の結果です。ですから、自分の理想に近い体型の先生を探すといいです。生徒の身体は自分が習っている先生の体型に近づいていきます。

それから、例えば、腹筋をして、首が痛くなったり、太くなることがあります。それは、腹筋が首までつながっているの、腹筋そのものが弱い場合、自分では意識せず、首の筋肉で補って腹筋をするからです。そういうことを説明してくれるインストラクターがいいですね。

他には、体験レッスンで、終わった時にどこか痛めてないかとか、ちゃんとエラーを見抜ける先生なのかも、インストラクターを選ぶとき、大事だと思います。

——金子さんはその後、骨格ボディメイキングの学校に通われたそうですが、きっかけはなんでしょう。

80歳の方が、レッスン中に、痛くてできない動きがありました。それで、健康な人だけができるって、それでいいのだろうか、誰でも健康になれるような何かが、あってもいいんじゃないかと思った時、筋肉より土台である骨が気になり始めました。

ピラティスでは、筋肉を使って骨を移動させていたんです。インナーマッスルで、肩の位置をきゅっと絞っ

て外巻きにしてくっ入れ込むみたいな感じで。でも、日常でずっとその筋肉を発揮しているのは、大変じゃないかということも思うようになりました。

骨格ボディメイキングでは、まず、背骨のS字カーブを取り戻します。人は、背骨にS字カーブがあると、重力線上に負担がなく立てます。でも、フラットバックとか、猫背とかで、背骨が崩れてきているにもかかわらず、二足歩行をしていると、色々なところに負担が出ます。首が痛い、頭が重い、顔が垂れてくるとか。

なので、まず、骨を正しい位置に戻してから、筋肉を鍛えたらもっといいんじゃないかと思いました。

—— 整体とは何が違うんですか。

整体は、うつぶせになって、背骨を押したりします。でもうつぶせになって背骨を押すのは、指圧とかつぼにはいいかもしれないけれど、背骨のS字カーブをつぶしてしまうんです。なので、今、行っているスクールでは、ボールを抱いてもらって、背骨をなるべく丸くした状態で、そのすき間を押していくようにして、背骨のS字カーブを戻すと教わりました。そうすると、胸郭が正しい位置に戻ってきて、自然にその後、肩甲骨の位置も戻ってきます。

骨格ボディメイキングは本当にいいと思っています。続けていると胸椎の後弯がきれいにできてきて、重力線上にすべてが戻ってくる。どこにも負担がなく、かつ筋力をそんなに育てなくても、楽に過ごせるようになる。

—— 僕もやろうかな。自力で筋力は、まだ時間がかかりそうだから (笑)。

骨格ボディメイキングは、整体みたいに人にしてもらっているので、自分で何もしなくていいので、楽ですよ。



—— フラダンスもされていますよね。もうすごいステージに立たれてやっていらして。きっかけはなんでしょうか。

ピラティスの師匠に、習い事をすると、自分の身体がピラティスで整ってきたのが自覚できると言われたのがきっかけで、3年位前に始めました。テニスをしている人は、ピラティスで身体の芯ができるので、ショットが安定するようになるという話を聞きました。

—— 僕は、ゴルフをしますが、ピラティスが役に立っていると感じます。

フラダンスは、骨格を学ぶようになってから、ピラティスだけをしていたときよりも、動きがよくなりました。骨盤を少し前傾させるとかそういう意識で、動きがよくなってきたんです。

—— 弁護士は、座っている時間が長いのですが、アドバイスはありますか。

骨盤を立てずに傾けて座っていると、腸腰筋という背中から太ももの付け根にかけて、おなかの中を後ろから前に向かい、斜めに通っている筋肉が、収縮したまま固まってしまう。なので、先に腸腰筋をリリースすると腸腰筋が伸びて、骨盤も立ちます。順番があるんです。ただ単に骨盤を立ててくださいといっても出来ません。毎日寝る前とかに、フォームローラーで、腸腰筋リリースをするといいですよ。

—— 事務所のできることは、ありますか。

長時間座っているとお尻の筋肉も固まっているので、片足首をもも上に上げて、ももに、4の数字を作って、曲げている方のお尻の筋肉が伸びているか意識しながら、前傾するといいです。

—— そういえば、留置所の人間はよくそれを、アクリル板越しに、やってます。留置所で教わるのかなあ。筋肉や骨について随分勉強されたんですね。参考になるような本はありますか。

「ボディ・ナビゲーション」とか「アナトミー・トレイン」が定番だと思いますが、マニアックな本も読みました。「目覚める！大腰筋」など。

日常で、自分の身体に目を向けることが少ない人も多いと思いますが、ちょっと目を向けて、不調の箇所とか理由について考えることをお勧めしたいです。

プロフィール かねこ・えり

1978年神奈川県生まれ。青山学院女子短期大学卒。大学在学中にスカウトされ、ファッション雑誌『JJ』の専属モデルとして活躍。ドラマ『美少女H』のほか、日本たばこ産業(JT)『飲茶楼』、花王『クリアクリン・プラス・ホワイトニング』などCMにも出演。その後、ピラティスインストラクターとして、年代を問わない、からだのリラクゼーションとコンディショニングのアプローチをSNSで発信するなど、活躍の幅を広げている。



2024年度 理事者の1年

2024年度理事者の任期も残すところあと1か月となりました。会長、副会長に、1年間を振り返っての感想と今の思い、そして会長には「副会長へひとこと」、副会長には「理事者室の思い出」「任期を終えてやりたいことや将来に向けて」「特に印象に残った出来事や業務」などを語っていただきました。

*写真後列左端：田川監事、同右端：榎木監事。26頁「監事室から」と併せてお読みください。

力強く頼りがいのある東京弁護士会

会長 上田 智司 (38期)



当会は会員数が9000名を超える大規模単位会ですが、1年を振り返って改めて感じるのは会員相互の関係が非常に緊密であり、会員それぞれの顔がよく見える会であることです。その原因が何かと考えれば、まず第一には委員会活動が非常に活発であり、積極的な政策提言もされる中で、委員同士の交流が深まっていること、第二には会派内、また会派間の政策に関する意見交換や、相互のディスカッション等の機会が多く、そこで互いに刺激し合う関係性が築かれること、第三にはワインを楽しむ会、オペラ鑑賞の会、その他各種の同好会活動も活発であり、そこで共通に趣味を持つ会員間の結びつきが深まること等の各種の要因があると考えています。

また一方で、人権問題、憲法問題その他弁護士会の使命である社会正義の実現と人権の擁護、法の支配の確立等の

多くの課題について当会の会員が関心を持ち、それらの活動に積極的に注力していく中で会員相互の関係が築かれているということもあります。これらのバランスが非常によく取れていることで、会員一人一人の顔がよく見え、諸活動も活性化して当会の特色になったのではないのでしょうか。

当会のこのような特色は、まさに当会の活動の源泉であり、また魅力でもあると考えます。当会の役員となり約1年を経過する中で、改めて当会の魅力と、その力強さの源泉を強く感じています。当会が今後も会員相互の顔がよく見える関係の中で、新たな政策提言や会員のための諸活動をさらに推進することを期待しております。役員の任期は1年であり、リレーランナーではありますが、今後も当会の魅力を発信し続け、会員の増強に注力してまいりますので、これからも変わらぬご支援、ご協力を賜りますことをお願いいたします。

副会長へひとこと

二瓶副会長：沈着冷静で緻密な判断にはいつも助けられました。抜群のサポート、有難うございました。

町田副会長：理事者会での大所高所からの的確な指摘は出色であり、副会長の重鎮的な存在でした。

廣瀬副会長：ニックネームはマネージャー。何時も明るく、三席としてチームのまとめ役的な役割を果たしてくれました。

福崎副会長：大変な中でいつも明るく元気で、発信力とアイデアも抜群で、広報の大切さを実感させられました。

高島副会長：的確な判断力で地に足がついた意見を随所で述べてくれる、頼りになる存在でした。

三枝副会長：財務という重たいポストでしたが、笑顔を絶やすことなく、しっかりと当会の正しい方向性を示してくれました。

とても楽しい1年でした

副会長 二瓶 茂 (44 期)



就任当初は、修繕特別会計への11億円の繰り戻しや運動会や新年式といった行事の持ち方、人権賞の扱いが、早急に結論を出すべき課題でした。この3つの課題については、様々なご意見が会員間にあることは十分に承知しておりますが、健全な財務体制の構築と当会の内外へのアピール、人権擁護団体としての使命という観点から、いずれも効果的な提案と実行が図れたのではと考えています。

当会は、全国で最大規模の単位会であり、各単位会から注目され頼られもしている存在ですが、そのことを実感させられた1年でもありました。会務活動を行うに際しては、常にこうした当会が置かれている状況も踏まえながら、慎重に行動してまいりましたし、できることなら少しでも会員や他会から評価していただけるような存在になればと努力してまいりました。

前年度執行部の業績を引き継ぎ、それをさらに発展させるとともに、選挙で公約させていただいたことを実行し、それ

らを次年度執行部に承継していくということは、限られた1年という期間では、なかなか困難なことですが、私としては、ある程度の達成感を感じることができました。

この1年間、ありがとうございました。

理事者室の思い出

大変居心地の良い理事者室でした。会長をはじめ個性と能力が豊かな副会長、監事の皆様とご一緒できて光栄でした。そして、職員の皆様には大変良くしていただいて感謝の言葉しかありません。

4月以降、役員室と会長ロスに陥りそうです。

任期を終えてやりたいことや将来に向けて

まず、白内障の手術をし、皮膚科や泌尿器科にも通院して、この間なかなか行えなかった治療を受けたいと思います。

次に、理事者になる前の体重に一刻も早く戻したいと思います。

青臭い議論を存分に楽しんだ1年

副会長 町田 行功 (49 期)



この1年間、理事者として執務する中で、弁護士法1条を意識しなかった日は一日たりともありませんでした。また、改めて「東弁は人なり」を実感しました。

当会は、高い倫理観を持つ献身的な職員と、個人の尊厳が守られ、多様な価値観を認め合うより良き社会の実現に向けた地道な活動を担う多くの会員により支えられ、それらの積み重ねこそが、当会に対する市民の信頼の源となっています。そして、このような当会のレゾナントと諸活動を下支えする弁護士自治は、私たち会員の不斷の努力で守り

理事者室の思い出

いつ、いかなる時も、ご自身の執務机で業務に邁進されていた筆頭（二瓶副会長）の御姿が脳裡に鮮明に焼き付いています。東弁愛に溢れる会長と、議論好きで情に厚い同僚副会長及び献身的かつ優秀な秘書課職員に囲まれた理事者室は実に心地良く、毎日が修学旅行のような高揚感のある1年でした。

切らなければいつ失われてもおかしくない、脆くて儂いものです。そのようなことを、強烈な体験として我が身に受け止める機会をいただいたことに、感謝の言葉しかありません。

1年間、ありがとうございました。

特に印象に残った出来事や業務

5年ぶりに開催した当会新年式に、東弁人権賞を受賞された袴田ひで子さんをお迎えできたことは望外の喜びでした。また、会長の名代で出席したパリ弁護士会新年式における各国法曹とのリアルな交流は、弁護士・弁護士会が果たすべき役割と文化の力を再認識する最高の機会となりました。

任期を終えてやりたいことや将来に向けて

まずは人間ドックに入り、メディカルチェック（特に肝臓は入念に！）を受ける予定です。そして、健康状態に懸念がなければ、本来業務に一日も早く完全復帰しようと考えています。また、2028年の当会基幹システム更改をやり遂げるため、引き続き精力を注いでいく所存です。

理事者の仕事

副会長 廣瀬 健一郎 (50 期)



当会の理事者（会長及び副会長）の役割は当会の会務を執行することと会則で定められています。振り返ると、理事者の仕事は会務の執行の課題について議論して決定することでした。

課題は委員会の活動から出てくることが多いので、副会長は担当委員会の委員や担当職員と議論して方針と進め方を決めることになります。その課題が、対外的な活動であるときや、会の規則を変更するものであるときは、理事者会で決める必要があり、理事者会の議論を経て承認を得る手続に進むことになります。

仕事を進める上で、職員と協働することは不可欠です。また、理事者会の議論を充実させて合理的な結論に至るにはメンバーの間の信頼関係が必要です。就任する際、職員の方々と仲良くしてくださいと助言を受けたこと、就任した後、職員から見ると理事者の仲が良いことが助かりますと言われたことがそのとおりであったと思います。

1年間、熱意のある真面目な職員のみなさん、明るく魅力的な理事者のメンバーと同じチームで仕事をし、他愛ない話で笑ったことは他にかえがたい楽しい経験でした。ありがとうございました。

理事者室の思い出

特に記憶に残っているのは、理事者と交わした雑談、理事者の笑顔と笑い声とひとり言、就任間もない時期に初めて理事者室を訪れた担当職員の緊張の面持ち、理事者室にお菓子やお花、お酒を届けてくださった理事者経験者のみなさまの笑顔、です。

特に印象に残った出来事や業務

- ・突発的な出来事で急に忙しくなること。急ぎの案件の多くは突発事象でした。
- ・他会の理事者との交流で個性豊かな弁護士に接したこと。
- ・裁判所との協議会の場で意見を交換し、その場で結論が決まったこと。

想いを繋ぎ、人の輪を広げる未来へ

副会長 福崎 聖子 (54 期)



「少しでもご恩返しをしたい」との思いでお引き受けしたお役目でしたが、またしても考えが甘かったようです。この1年も、逆にお返しきれない大きな学びを沢山いただきました。改めまして、この場をお借りして、まずは皆様、会長はじめとする素晴らしい役員、職員方との生涯のご縁をいただきましたこと、そして忘れえぬ貴重な学びの時を与えていただきましたことに心から感謝申し上げます。

公式キャラクター、べんとらーのぬいぐるみ作成販売や広報に携わることが出来たこと、選択的夫婦別姓の意見書採択請願のため区議会に行き趣旨説明させていただいたこと、香港出張、運動会や公設事務所訪問、日々の委員会やイベント活動。その全てが得難い経験です。そんな中でも、再審無罪判決が確定した袴田巖さんを半世紀以上にわたり支え続けた実姉、袴田ひで子さんに東弁人権賞授与で直にお目にかかり、その力強く限りなく優しいお人柄に触れ得たことは、正に光栄の至り、魂震える経験となりました。広い

この世界、そして悠久の時の流れの中で、人の一生は短くはかないものですが、それでも、未来を信じ使命感を持って、日々を真っ直ぐ丁寧に生きることの強さ、大切さを改めて教えていただいた思いです。

2030年、東弁は150周年を迎え、私自身も登録約30年を迎えます。この1年、一人の弁護士として女性として人として、脈々と繋がる先人達の想いと人の輪を未来へと繋げ広げていきたいとの想いを新たに強めました。十分なお働きもできず、かたじけない思いもありますが、今、春爛漫出立の時、「べんとらー1本締め」で締めさせていただきます！ありがとうございました。

理事者室の思い出

笑っぱなしの毎日、キャラが濃く愛らしい理事者の皆様と、最初から最後まで、本当に楽しい1年でした！タイプの異なる女性理事者2名も楽しく心強く、是非、女性複数理事者を継続してくださるよう願っております。

東京弁護士会の底力

副会長 高島 希之 (54 期)



振り返るとあっという間でしたが、年度当初より一貫して「東京弁護士会の底力」を感じた1年間でした。

担当分野のうち、市民窓口、非弁提携弁護士対策、非弁取締などの委員会では、弁護士及び弁護士会に対する市民の信頼維持のため、苦情を傾聴し、問題会員への聴取等の対応が行われています。これらの活動を堅実に行う委員の方々が弁護士自治を支える底力になっているのだということを、日々強く感じました。

また、刑事弁護及びその関連委員会などでは、若手会員が会務の実働の中心を担っており、会務のみならず弁護実務においても大変精力的に活動している姿が印象的でした。年に複数回開催される、裁判所・検察庁との各種意見交換会でも、弁護人の立場から粘り強く制度等改善へ向けた意見表明をされ、ここでも弁護実践の底力を感じました。

その他にも会務活動のあらゆる場面で、弁護士自治や市民又は弁護士会員全体の利益につながる活動に熱心に取り

組まれている多数の会員の存在を知ることができ、自分自身の成長につながる貴重な経験をさせていただけたと思っています。

理事者室の思い出

偶然にも同じ年度の理事者となった副会長・監事の皆さんと一丸となって苦楽を共にした1年間でした（業務外での楽しい話題には事欠かない執行部でした）。困難な状況でも決して悲観せず、前向きに建設的な意見を出し合える素晴らしい仲間と出会えたことに感謝です。

任期を終えてやりたいことや将来に向けて

小学生の頃から苦手だった早起きに対応しつつ連日の会食に負けないため、9月から「朝活」としてのジム通いを始めました。主観的には就任前よりも健康度が増しましたので（基礎代謝は大幅にアップしました）、任期後もしっかり習慣化して長生きしたいと思います。

バトンをつないで

副会長 三枝 恵真 (55 期)



この1年間は、財務・会館担当として会の下支えをするとともに、委員会を担当することにより東弁の人権活動に伴走する機会を得ました。年間を通じた課題としては、弁護士会館のための修繕積立金会計の在り方に取り組みしました。年度最後の課題は、次世代へ健全な財政基盤を承継する予算編成を行うことです。

当会は、全会員の会費2000円減額を実現しつつも黒字決算（黒字決算は5期連続）となっております。しかし、ランニングコストや物価の上昇、多額の費用を要する改修（会館や基幹システム）や150周年記念行事を控えています。人権活動を充実させつつ、長期的視野で大規模支出への備えを行うことが、持続可能性のある弁護士会を築くことになると思います。

1年間を通じて、多くのサポートを得ながらの日々でした。感謝しかありません。

職員さん達との共同作業は得難い機会で、忘れることの

出来ない思い出になると思います。業務上の悩みもありますが、こんなに笑った1年間も久しぶりでした。残された任期を大切にしたいと思っています。

理事者室の思い出

活力とホスピタリティ溢れるメンバーでした。日々わき起こる出来事を「10大事件簿」と称して笑いあっていました。「新大阪事件」、「立川ベンチ事件」、「会長室事件」…。理事者室での日々は、生涯忘れられない風景と思います。

任期を終えてやりたいことや将来に向けて

この1年間、多くの会員の皆さまの人権活動を間近でみました。改めて、自分の事件や活動に真面目に取り組みたいと思います。あと、習い事（日本舞踊と茶道）を休みがちだったので、こちらももう少し真面目にやりたいです。

まだまだこれからです。

監事 田川 淳一 (50期)



LIBRAへの退任のご挨拶を、とのご指示を受けて本稿を作成しているのは1月半ばですが、監事の中心的な仕事である監事意見書の完成のための作業は3月末の決算が出てからなので、退任のご挨拶といっても、いまいちピンときません。

これまで、理事者会に毎回参加し、弁護士会の意思決定の過程を見させていただくとともに、財務委員会や財務改善PT等の会議に参加することで、当会の財務関係の課題とそれへの取組みのあり方も見させていただきました。

当会の業務は極めて広範に及び、職員の方々をはじめ、会長・副会長も、毎日、朝から晩まで課題解決に取り組まれ、委員会活動や嘱託の業務等で、当会の弁護士が日々、当会のために活動されていることに頭が下がります。

我々監事も、傍観することなく、理事者会等を通じて、

さまざま意見交換をさせていただいてきたつもりです。現在は、来年度予算編成の作業に入り、ほぼ毎日弁護士会に通っています。

さて、選挙公報にも記載した「東京弁護士会デジタル化基本計画」に基づくシステム改修と会館の大規模修繕費用の十分な積立てが、当会の重要な課題であるとの思いを強くしています。前者は、疎結合化と現状の業務改善を達成するための手順を着実に進めることが大切であり、後者は、現在進めている30年目改修の対象の洗い出し作業を踏まえて、今後の物価の先行きを見通したシミュレーションの見直しが必要になってきます。

監事意見書では、その作成段階における上記の進捗についても、見解を示していきたいと考えています。

「世界は誰かの仕事でできている。」

監事 榎木 純一 (62期)



就任から1年が経過するというところで、退任のご挨拶をさせていただく時期になりました。あっという間の1年でしたが、当会の活動を内部から見る機会をいただき、多くのことを学ばせていただきました。当たり前にあるように見える組織や仕組みが、アプリオリに「ある」のではなく、様々な方々の努力によって日々創造されていることを改めて認識し、とあるコマーシャルではないですが「世界は誰かの仕事でできている。」という言葉が寒い日の熱いコーヒーのように身に染みて、感謝が尽きない1年でした。などともう終わってしまうかのようなことを申しておりますが、監事のお仕事は5月下旬に予定されている定時総会まで続きますので、完遂するまで、健康に留意し、尽力して参る所存です。

ところで、当会は2030年に創立150年を迎えます。改築・増築を繰り返した老舗旅館が迷路のようになってしまうよう

に、当会の歴史の中で、その時々必要性から構築された規則や組織は多岐にわたり、非常に複雑化しているように感じました。役員は毎年変わるにもかかわらず、会の運営が変わらず継続していけるのは、歴代の役員が引き続き重要な会務運営を担っていることに加えて、いい意味での事務局の官僚体制があつてのことです。まさに「世界は誰かの仕事でできている。」のです。

ただし、いつかは、重複や齟齬するものを整理し、ドラスティックに再構築する作業が必要になってくるのではないのでしょうか。それによって、会務運営が効率化するなら、それはコスト削減につながり、活発な会務活動と財務改善が実現されていくのではないかと無理やり監事らしいコメントをして、本稿を終えたいと思います。1年間大変お世話になりました。

2025年 東京弁護士会新年式 開催報告

総務委員会委員長 寺町 東子 (46期)

コロナ禍により中止していた東京弁護士会新年式及び祝賀会が、去る2025年1月17日、弁護士会館2階クレオにおいて、5年ぶりに開催された。約140名の出席を得た。

新年式では、まず第39回東京弁護士会人権賞の授賞式が挙行された。今年度の受賞者は、事件

発生から58年を経て死刑判決の再審無罪が確定した袴田巖さんの実姉である袴田ひで子さんである。以下、敬愛をこめて「ひで子さん」と記載する。

人権賞選考委員長から選考理由が述べられた。ひでさんは、弟の無実を信じて半世紀以上にわたり救済活動を継続し、その粘り強く力強い活動は、弁護団、支援者さらには



マスコミをも動かし、冤罪に苦しむ人達にとって大きな支えとなってきた。2014年に巖さんが釈放されてからは更に活動の幅を広げ、他の冤罪被害者と交流し、冤罪撲滅に向けた活動や死刑廃止を訴える活動をしたり、再審法改正に

向けた活動も積極的に行うなど活動の場を広げていることが高く評価され、今回の受賞となった。受賞者には表彰状とトロフィー、副賞100万円が贈呈された。

来賓である瀧上玲子日弁連会長、菅沼友子関弁連理事長、後藤健東京地裁所長、竹内寛志東京地検検事正に、直接ひで子さんの受賞の言葉を聞いていただいた。ひでさんは、



この賞は私一人に戴いたものではなく、この問題に関わる全ての皆さんに戴いたものだと思っている旨、述べた。来賓各位からも受賞を祝し、労う言葉があった。

続いて、東京弁護士会の礎を築いてくださった先進会員のうち在会50年の会員41名（会場出席11名）、寿齢90歳の会員21名（会場出席5名）の功績を讃える表彰が行われた。受賞者には表彰状が贈られた。なお、記念品と表彰式に参加のかなかった会員の表彰状は、後日、ご自宅宛てにお送りした。

また、当会を日々支えてくださっている職員の皆さんのうち、勤続20周年となる職員2名、勤続10周年となる職員1名の表彰がなされた。引き続き、末永く当会を盛り立てていっていただきたい。

新年式に引き続き、新年祝賀会が開催された。冒頭、会員表彰を受けられた会員を代表して、若旅一夫会員からご挨拶をいただいた。50年の弁護士人生を振り返って、弁護士の独立性、弁護士自治の堅持の重要性を感じたご経験を語られた。

続いて、常議員会副議長の町田正裕会員のご実家の酒蔵から寄贈された「群馬泉」を用いて、袴田ひで子さん、瀧上日弁連



会長、菅沼関弁連理事長、上田会長とともに、参加者のご唱和により鏡開きを行った。ひでさんは鏡開きは生まれて初めてのご経験とのことで、大変喜ばれた。

また、当会会員である国会議員、地方議会議員の方々もご本人ご来場のうえ、ご挨拶いただいた。

5年ぶりの新年祝賀会は、そこかしこに笑顔があふれ、和やかな交流の輪が広がった。津村政男常議員会議長の万歳三唱によりお開きとなった。

2024年度IBAメキシコシティ年次大会の報告

国際委員会委員長 樋口 一磨 (56期)



国際法曹協会 (International Bar Association / IBA) は、世界最大の法曹団体であり、当会は従前からIBAの法人会員となっている。この度、2024年9月15日から9月20日にかけてメキシコ・メキシコシティにて開催された年次大会に参加したので、概要とハイライトを報告する。

1 概要

本大会には、130以上の地域から約4000名の法曹関係者が参加し、各種委員会を主体に200以上のセッションが企画された。参加者は、プライベートプラクティスの弁護士のほか、インハウスロイヤー、裁判官、人権活動家なども含まれていた。例年に比べると参加者は少なかった。

セッションには、紛争が続く世界情勢や開催地であるメキシコにおける司法改革の流れを意識した法の支配に関するものや、急速に発展を遂げているAIに関するものが多かった。

主会場は、メキシコシティの西側に位置するCentro Citibanamexであったが、カンファレンスバスが運行するカンファレンスホテルが市内随所に点在しているうえ、交通渋滞が頻発し、便利とはいえないロケーションであった。

本大会は、メキシコの独立記念日と重なったため、市内は賑やかであり、緑、白、赤というナショナルカラーが溢れていた。治安が懸念されており、IBAからカンファレンスバッジをつけてスーツで出歩かないよう推奨されるなど、多少の物々しさがあった。

また、メキシコにおいて進行中の司法改革に反対するデモ隊が、IBAの会場でも活動しており、「あなたたちの問題でもある」と声を上げていた。

2 オープニングセレモニーとメキシコ前大統領の講演

オープニングセレモニーでは、IBAの女性プレジデントで

あるAlmudena Arpón de Mendivil氏による挨拶の後、メキシコの前大統領であるErnesto Zedillo氏による講演が行われた。



オープニングセレモニーにおけるErnesto Zedillo氏(メキシコ前大統領)の講演

Zedillo氏は、1994年から2000年まで大統領を務め、メキシコにおける法の支配の基盤を作ったとの自負を述べていた。しかし、新たに政権を担っている政党と現職の大統領であるAndrés Manuel López Obrador氏の下で、職業裁判官によって構成されている現在の司法を改革し、裁判官を民間から選挙で選出する案が進行中である。しかも立候補資格は極めて緩く、法曹資格がなくとも、3年間程度の法律実務経験があれば認められるというものである。

López Obrador氏によれば、司法へのアクセスを向上させ、汚職が生じないようにすることが大義名分とされている。しかし、Zedillo氏によれば、選挙となれば政党の影響力が強く働くため、これは今の与党が裁判所も政党の意向に沿うようにするための策略であり、López Obrador氏は今の裁判所が自らに従属的でないことに不満であるため強行しようとしているとのことである。立候補資格も緩いため、マフィアでも形式的要件を満たせば裁判官となりかねず、

司法の品質にも多大な影響が及ぶと懸念している。Zedillo氏は、「裁判官は法でなく与党に従うこと」になり、この司法改革は「司法の独立と専門性を破壊するもの」であり、「歴史的な重罪 (a historic felony)」であると叫んでいた。IBAとしても、メキシコの司法改革に対しては、「司法の独立に対する深刻な懸念」との意見を述べている。

ウェルカムパーティは、主会場の中で開かれ、伝統的音楽であるマリアッチ、大衆プロレスのルチャブレといったメキシコの文化に触れる機会が与えられた。

3 ウクライナ検事総長のインタビュー

2023年の年次大会に続き、ウクライナの検事総長であるAndriy Kostin氏によるインタビューを聞く機会を得た（ウクライナからのリモート）。同氏は、戦争犯罪者を、ウクライナ及びInternational Court of Justiceにおいて訴追することを使命としており、それがいかに過酷なものであるかを語った。同氏は、ロシアとの戦争を、「歴史上、最も書面化された戦争 (the most documented war in history)」と評した。これまで、ウクライナの裁判所では、131名のロシア人が有罪判決を受けているが、そのほとんどが欠席裁判ということもあり、書面レベルでの証拠が極めて重要であり、その収集がいかに緻密で苦心するものであるかを語っていた。

4 弁護士不在の世界？

IBA プレジデントのArpón de Mendivil氏らによる「弁護士不在の世界 (A world without lawyers) ?」というセッションが興味深かった。内容は、AIが法律専門家に与える影響についてのIBAの報告が中心であった。IBAの調査では、回答者の57%がAIに関して何らかの世界的な規制が必要であると考えているとのことであった。IBAとしては、法律専門家としてAIをうまく包み込む (embrace) べきとの考えの下、①AIそのものへの規制、②法律専門家への影響の評価、③各弁護士会におけるベストプラクティスの啓蒙の3点にフォーカスし、法務における世界レベルの

AI活用基準を定めるためのイニシアチブを検討しているとのことである。

5 ジャパンナイト

日弁連が市内の日本食レストランにて開催したジャパンナイトに参加した。各弁護士会の要人をはじめ、日本に関心がある各国の弁護士が訪れ、盛況であった。個人的にはLaw Society of ScotlandのChief ExecutiveであるDiane McGiffen氏らとの交流の機会を得た。

6 台湾の全国律師連合会との面談



台湾の全国律師連合会のDagmar Yu氏 (理事長) (前列左) らと

台湾の全国律師連合会のDagmar Yu氏 (理事長)、Hung Hsieh氏 (国際委員会委員長)、Hung Ou Yang氏との面談の機会を得た。当会は、2025年1月に、台北を訪問し、台北律師公會と友好協定を締結する準備をしていたものであり、その機会に全国律師連合会も訪問することが可能かを打診したところ、前向きな回答を得、実際に訪問が実現した。都市弁護士会である台北律師公會との間に懸念すべき緊張関係はない様子であり、お会いした方々は台北律師公會のメンバーでもあるとのことであった。

7 2025年大会

2025年の年次大会は、11月2日から7日にかけて、カナダのトロントにて開催されるとのことである。

最高裁判所見学会～広報委員会市民交流部会の活動報告～

広報委員会委員 渡辺 敦史 (72期)

1 広報委員会市民交流部会では、司法を身近に感じていただくことを目的に、毎年、一般市民の方々を30名程度募集し、裁判所、検察庁、刑務所等の司法関連施設の見学会を含む様々な企画を行っております。

2 その中でも、司法の番人あるいは砦ともいべき最高裁判所の訪問・見学会は、市民メンバーはもちろんのこと、弁護士にとってもとりわけ興味関心の高い企画の1つです。2009年以来、最高裁をはじめ関係者のご尽力とご協力により毎年の恒例企画となっていました。2020年から2023年にかけては、コロナ禍の影響等により実現に至ることができず、この度の2024年10月23日の見学会は、実に5年ぶりの開催となりました。当部会の運営側としても、久々の開催に至れたことを喜び、安堵しつつ、それぞれ見学者の1人として、訪問を心待ちにしておりました。

当日は、22名の市民メンバーの方々、福崎聖子副会長、4名の広報委員及び広報課職員が参加しました（72期である筆者も初参加です）。

3 本企画の前半は、最高裁判所庁舎内の見学です。ご担当者のご案内の下で、順に、図書館、大ホール、大法廷を見学しました。いずれも厳粛な雰囲気を漂わせながらも、自然光が降り注ぎ、和らぎを同時に感じさせるもので、また、図書館では聖徳太子を題材とする3枚の大きな絵に、大ホールでは剣を掲げ天秤を持つ女神テミスに由来する像や、仲良く座る子どもの周りに鳩が集まるブロンズ像などに、そして大法廷では太陽や月をモチーフとしたつづれ織りのタペストリーなどにも迎えられ、市民メンバーは、「日本の司法を守っている歴史と精神性を感じる」「建物やその中の美術品が、日本の法が大切にしている理念を語っているようだ」などの感想を持たれていました。

4 本企画の後半は、最高裁判事との懇談会です。今回、第一小法廷所属の岡正晶判事からお話を伺う機会をいただ



きました。岡判事には、最高裁判事としての仕事の内容、やりがい、心構え、弁護士時代の仕事ぶりや今との違いなど、誰もが気になるテーマを沢山語っていただいたほか、市民メンバーからの様々な、鋭い切り口のご質問にも気さくに、丁寧に答えていただきました。

岡判事を囲む写真撮影では、壇上からの眺めに市民メンバーの興奮も交じりつつ、皆がよい表情の素敵一枚が収められたように思います。このように、懇談会は終始和やかな雰囲気で行進し、本企画は無事終了となりました。

5 岡判事及び最高裁関係者の方々におかれましては、本企画の実現に多大なご協力をいただき、この場を借りてあらためて御礼申し上げます。参加された市民メンバーには、貴重かつ有意義な経験ができた、参加してよかったと異口同音に仰っていただきました。

6 市民交流部会では、市民メンバーとの交流の中で、また、今回の見学会を含む関係各所への訪問の中で、私自身も多くの発見、気づき、学びを得ております。市民交流部会は、弁護士が市民メンバーに何かを教え諭すような場では決してなく、様々な立場、バックグラウンド、経験を持つ方々との交流の中で、弁護士自身も一メンバーとして、共に学び、共に生きる市民としての交流を深める場であることを、毎度実感いたします。

2025年度 東弁役員等選挙

次期会長は鈴木善和会員

2025年度東弁会長、副会長、監事、常議員及び日弁連代議員の選挙が1月23日に公示されたが、いずれも定員以内の立候補に留まったため、予定していた不在者投票及び投票は行われなかった。

当選者は、会規により2月7日（金）午後4時の経過と同時に確定し、確定後、役員当選者の当選証書交付式が6階来賓室で行われた。



2025年度新執行部

東弁役員選挙結果

■会長選挙 当選者（無投票）

鈴木 善和（39期）

■副会長選挙 当選者（無投票・立候補届出順）

菅沼 真（50期）

豊崎 寿昌（48期）

大森 顕（53期）

五十嵐 裕美（46期）

的場 美友紀（52期）

西川 一八（54期）

■監事選挙 当選者（無投票・立候補届出順）

川瀬 渡（60期）

松下 賢一郎（60期）

※常議員、日弁連代議員名簿はLIBRA4月号に掲載予定

べんたらーの
LINEスタンプ

販売中

くわしくはこちら



東弁公式キャラクター「べんたらー」のLINEスタンプができました！
バラエティ豊かな全32種類です。是非ご活用下さい。

*問い合わせ先：広報課 TEL 03-3581-2251

2024(令和6)年10月23日開催 東京地方裁判所委員会報告
「採用広報と若手職員の育成について」

東京地方裁判所委員会委員・第二東京弁護士会会員 井上 寛 (40期)

令和6年10月23日、東京地方裁判所委員会が開かれました。議題は「採用広報と若手職員の育成について」という内容でした。

まず渡部所長の挨拶に始まり、裁判所職員の山根克彦事務局長と北岡彩人事課長(主説明者)から「職員採用」と「若手育成」という2点を中心に、話がなされました。

「職員採用」に関して、地裁の職種として裁判所事務官と裁判所書記官があり、裁判所職員採用試験の合格者について、当初は事務官として採用され、書記官任用試験に合格すれば書記官として採用されます。しかし、近年では、裁判所職員採用試験の受験者数が減少しており、裁判所職員の確保が難しくなっていること、その原因として、高裁管内での異動があること(地元志向)や他の就職先との試験日の競合などが考えられる旨が報告されました。また、最終的な採用に至るまでの間(内定の前後を問わない)に採用辞退となる場合も少なくない(自治体や行政府庁への内定等の理由が多い)ことも報告されました。このようなことから、裁判所の魅力の発信、裁判所の職員はチームとして働く職場であること(キャッチフレーズはワンチーム)、昇進や勉強をすることもできる場であることなどを、SNS(X・Instagram・Facebook・YouTube)やウェブサイト・ポスター・パンフレット(以上最高裁)や学生向けの説明会・ワークショップ・SNS用動画作成・出張講義等(以上地裁独自)で行っています。内定者向けの説明会や内定者同士の交流会等も行っていますが、それでも採用者の確保が厳しい状況です。

意見交換では、国家公務員の給与水準が低いのではないかと。YouTubeでは手作り感が強いが、広報に対する節約志向が感じられるのでプロ作成の動画を入れたらどうか。SNSはTikTokやInstagramを使用した方が若者が見る。学生の意見をできるだけ取り入れる必要がある。ある官庁では内定式に親を呼んでいる。NHK連続テレビ小説「虎に翼」を活用し裁判官

と一緒に働く魅力を伝える等の意見が出されました。裁判所からはSNSの活用の仕方を再検討し、若者の意見もより多く取り入れるよう努力し、裁判官と一緒に働けることの魅力等を、予算の範囲内で、より一層検討していきたい旨が述べられました。

次に、「若手職員の育成について」の説明がありました。

採用した若手職員の他企業への転職等で、退職者が増えています。若手職員との面談は、年5回やり(異動に関する面談が1回、評価面談が4回)、必要(悩み事等)に応じて面談を行っています。在外研究や民間への出向も始めています。OJTについては、画一的に行っていたことを改め、各人の特性に応じて、個別的行っています。Off-JT(職場外研修～セミナーや民間派遣等)も活用し、若手の育成を行っています。若手職員の意見も取り入れながら、生きがいを感じてもらおうよう育成に努めています。

意見交換では、司法実務が裁判所職員によって支えられているという側面から若くて優秀な人材が他に流出してしまうことには危機感があるとの認識が示された上で、若手職員本人からの申出を待つのではなく、オフィシャルな場での相談を受け付け、若手職員にとって話しやすい場を設定する、裁判所の職員は、非常に優秀な方が多いのであり、弁護士などからとても高く評価されていることを伝えることにより、職員のモチベーションを上げることを検討して欲しいなどの意見が出されました。

今回は、「裁判所利用者に対する適切な対応について」と題し、カスタマーハラスメント対応に関し、令和7年2月17日に行われる予定です。

地方裁判所委員会、家庭裁判所委員会に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**

2024(令和6)年11月27日開催 東京家庭裁判所委員会報告

「世代や立場の異なる職員の多様な意見と経験を組織運営に活かす方策について」

東京家庭裁判所委員会委員・第一東京弁護士会会員 奥原 玲子(52期)

令和6年11月27日、東京家庭裁判所委員会が開催されました。今回のテーマは「世代や立場の異なる職員の多様な意見と経験を組織運営に活かす方策について」です。

1 裁判所からの報告

以下の説明と報告がありました。

① 本テーマを取り上げた趣旨

家庭裁判所内でも幅広い世代が勤務しており、異なる視点や意見を組織運営に活かして成果を出していくために、意見を伺いたい。

② 裁判所の人事制度

裁判所の採用における年齢要件は、院卒者区分が30歳未満、大卒程度区分が21歳以上30歳未満、高卒者区分が高卒見込みおよび卒業後2年以内である。

また、定年は、60歳から段階的に引き上げられており、令和6年度は61歳、令和13年度以降は65歳である。役職定年制については、管理監督職の上限年齢は60歳で、その後は非管理監督職に異動する。再任用制度も設けられている。このため、管理職40代、その部下に役職定年の60代が入ることもある。

③ 裁判所での取り組み

職員が意見を言いやすい環境づくり（定期的ミーティング、似た立場の者によるミーティング、チャット利用、積極的に声を掛け話しやすい雰囲気づくりなど）、管理監督職員が部下の意見を引き出すこと（1対1での面談の機会活用、意見を求めるタイミング、聞き方の工夫など）、次世代への経験の伝承（マニュアル作成と毎年の改訂、定期ミーティング等での情報共有、事件処理の共同など）等を行い、現場の若手の声が組織運営に反映された例や、部内の会議で事務処理の経験を伝承する例もある。

④ 課題とその解決策

意見発信、意見交換が活発になされないことがあり、意見発信のためのツール・方法、上司・先輩・同僚が心がけるべきこと、心理的安全性を確保するための仕組み、ノウハウの伝承方法について伺いたい。

2 意見交換

各委員から各組織内の取り組みや経験について以下のような発言がありました。

- ① オンライン会議を行い双方向で意見交換したり、顔を合わせて集まる機会を増やしている。グループ討議には組織の長等も入る。組織の規則や規程を整える取り組みもある。
- ② 職員の声を聞く仕組みとして、自己申告制度（仕事上の目標、自己の能力開発（資格取得、研修希望、昇格希望等））を設け、1対1で管理職との年2回の面接を行っている。気になる職員がいたら必ず工作中に話を聞く。組織内の様々な課題についてPTを作り、幅広い層が入って意見交換する。
- ③ 経験値の共有として週2回会議を開催している。チャットも利用して気付いた情報を共有している。
- ④ 子育て世代に配慮し、アフター5に流れで飲みに行くということではなく、前もってメンバーの都合を聞いて会食などを設定したり、気軽なランチ会を行ったりして、コミュニケーションをとっている。
- ⑤ 業務効率化のためのPTを設け、DX、紙の書類を無くすなどに取り組んだ。
- ⑥ 目的、目標を明確にした上で、その方策について意見交換することが重要である。
- ⑦ 業務を共同で行い、経験と考え方を伝承する。主に中堅以下でメールでわからないことを気軽に聞いた、情報共有している。課題ごとにPTを設置し、その分野に強い人、幅広い層が参加する方法も有効。
- ⑧ 世代や立場が異なる組織においては常に相手をリスペクトする姿勢が重要である。

3 次回テーマは「コロナ禍後のSNSを介した非行の特色」となりました（令和7年6～7月の開催予定）。

地方裁判所委員会、家庭裁判所委員会に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



第32回 障害を持つ労働者に個別・多様な配慮を

—内部障害者安全配慮義務違反事件(当会に対する人権救済申立ての概要)—

人権擁護委員会委員 原 吉孝 (72 期)

1 申立ての概要

申立人は、心臓機能障害を有する障害者である。申立人は、相手方（地方公共団体）に在籍していたところ、相手方は、申立人に対し、申立人の有する障害に配慮した職場配置を行わず、また申立人の障害特性に合っていない業務分担を与えていた。これに対して、申立人は、過大な事務作業量により体調不良が生じていること及び障害に配慮した業務量軽減の依頼を複数回したにもかかわらず、相手方は、障害特性に配慮した必要な措置を速やかに実施しなかった。これにより申立人の健康状態が悪化し、休業に追い込まれたため、申立人は、相手方が障害者雇用促進法の定める合理的配慮提供義務に違反し、申立人の人権を侵害すると主張して、申立人の人権に配慮した適正な職場配置及び処遇を求めた。

2 憲法上の権利と
安全配慮義務違反の関係

事業者は、労働契約上、労働者に対する安全配慮義務を負っており、障害を持つ労働者に関しては、事業者には、それぞれの障害特性に応じた個別の安全配慮義務を果たすことも求められる。

すなわち、事業者が障害を持つ労働者の生命・身体等の安全に関して、その障害特性に応じた必要な配慮を正当な理由なく提供せず、それによって当該障害者の生命・健康を害するような不利益が生じた場合には、労働契約上、安全配慮義務違反を構成し、ひいては当該障害者の生存権や人格権（憲法25条、憲法13条）を侵害するとされる。

なお、障害者雇用促進法36条の3は、障害のある労働者への合理的配慮提供義務を定めているところ、

これに抵触すれば障害者に差別的取扱いがあったとして、法の下での平等（憲法14条）の趣旨にも反するとされている。

3 当会の判断と処理結果について

当会は、相手方が申立人の障害特性を把握していたにもかかわらず、申立人の障害特性に対する必要な配慮を十分に提供しなかったことから、申立人の健康状態が悪化し、その結果、申立人の生命や健康が脅かされたという現実的危険が生じたと認定し、申立人の生存権や人格権侵害があったと判断した。申立人の障害特性が、心臓機能障害という生命に直接かわる障害であったことが今回の人権侵害の判断に繋がった。また、申立人の障害特性に見合った事務作業及び業務を与えなかったことは合理的配慮提供義務にも違反するといえるため、法の下での平等の趣旨にも反するとも判断している。

もっとも、申立人が休業から復帰した後、相手方は一定数以上の障害者が勤務する部署においては、障害者職業生活相談員を選任するなどして、障害者に対する合理的配慮に向けた組織的な取組を始めていたことから、本件は要望処理*1にとどめるのが相当と判断し、2024年2月6日に要望書の持参執行を行った。

合理的配慮は、障害を持つ労働者の障害特性や職場の状況に応じて提供されるものであり、多様性があり、かつ個別性が高いものである。そして、その提供にあたっては、障害者と事業主との間の「建設的対話」を通じた相互理解が必要不可欠である。「建設的対話」の際に「前例がありません」「特別扱いはいけません」といった発言が禁句となる社会に向かうことを切に願う。

* 1：要望処理とは、人権侵害またはそのおそれがあると認められる場合に、侵害者に対して、委員会の意見を伝えることで、侵害が是正されることを期待する処理である。

東弁今昔物語 ～150周年を目指して～

第31回 日本弁護士連合会の設立

司法改革総合センター幹事・東京弁護士会歴史研究会 増岡 研介 (41 期)

1 日本弁護士連合会（以下「日弁連」といいます）の設立は、日本国憲法施行後である昭和24年に改正された弁護士法45条1項「全国の弁護士会は、日本弁護士連合会を設立しなければならない。」によるものですが、弁護士法の改正自体が、弁護士自治という、或る種革命的な内容を含んでいたため、日弁連設立の経過は、たとえて言うなら、新政権が誕生して政権が移行するのに似ています。

2 それまでの弁護士法の下では、弁護士は各地方裁判所に所属してその弁護士名簿に登録され、その所属地方裁判所ごとに強制加入団体としての弁護士会が設立され、弁護士会は、所属地方裁判所検事正の監督を受けていました。

日弁連を設立した当時の弁護士や弁護士会は、このような状況だったわけですが、彼らは、どのようにして日弁連を設立したのでしょうか。

3 それまで、各地の弁護士会の横断的な任意団体は、いくつか存在しました。例えば、古くは、明治30年に鳩山和夫らが発起人となって設立した日本弁護士協会がありましたが、太平洋戦争中の昭和19年に大日本弁護士報国会となった後、終戦とともに自然消滅したとされています（ちなみに、終戦後、昭和21年に同名の日本弁護士協会という団体が設立され、後に日弁協会と称しましたが、これも昭和29年に自然消滅したとされています）。また、大正14年に東弁を脱会して一弁を設立したメンバーが中心となって設立した帝国弁護士会という組織もあり、後に全日本弁護士会と改称して、日弁連設立当時にもまだ存在していました。そのような状況の中で、日弁連の設立を實際上担った組織は、昭和14年に大日本弁護士会連合会として設立され、後に日本弁護士会連合会と改称した組織（以下「会連合会」と略称します）でした。

会連合会は、昭和24年5月30日に弁護士法が成立した2日後の6月1日に「新弁護士法施行準備委員会」（後に日本弁護士連合会設立準備委員会に改称）の設置を理事会において決議し、全国の弁護士会に準備委員の選出を委嘱した上で、同月27日から28日にかけて、日弁連設立に関する全国準備委員会総会を東京弁護士会館において開催しています。座長は会連合会会長の水野東太郎（東京弁護士会会員）でした。

同年7月9日、日弁連設立者会議が、51弁護士会の出席（うち委任状21）のもと、東京弁護士会館で開かれ、会則案等が審議され、可決されました。審議が終了したのは22時を過ぎていたそうで、熱のこもった議論がなされたのだらうと思われます。初代会長に選出されたのは、一弁の有馬忠三郎でした。

改正弁護士法の施行日が同年9月1日であったことから、日弁連の正式な発足は同日ということになります。これと同時に、会連合会は法的根拠を失い「発展的解消」をしたとされ、また、全日本弁護士会は同年10月に決議により解散しました。

4 前記2のとおり、弁護士名簿は、旧弁護士法下においては各地方裁判所にあり、改正法下においては日弁連が備えることになったため、日弁連は、同年9月に法務総裁から弁護士名簿等登録関係書類の引継を受けたようですが、各弁護士会からの報告と著しい相違があり、苦勞したようです。ちなみに、同年末時点における弁護士数は、5,855名だったとされています。

会則上帯用が義務づけられていた弁護士バッジの整理や交付なども同年9月から10月にかけて行われました。記章の意匠登録も行われたようです。

同年10月16日、臨時総会において各種規程を制定し、日弁連は船出しました。

憲法訴訟のいま

第5回 第三次選択的夫婦別姓訴訟の課題
— 2015年最大判の変更に向けて —

選択的夫婦別姓訴訟弁護団・会員 松田 亘平 (73期)



1 はじめに

第三次選択的夫婦別姓訴訟*1の主な目標は、夫婦同氏制を合憲とした最高裁大法廷平成27年12月16日判決（最高裁民事判例集69巻8号2586頁。以下「2015年最大判」という）を変更させ、夫婦同氏制の憲法・条約違反を獲得することである。また、2015年最大判と同じく夫婦同氏制を合憲とした最高裁大法廷令和3年6月23日決定（判例時報2501号3頁。以下「2021年最大決」という）も、乗り越えるべきハードルの一つである。本稿では、2015年最大判及び2021年最大決の重要な問題点の一部について、第三次訴訟での課題を簡潔に紹介する。

2 権利制約性の肯定

(1) 最高裁多数意見の立場

2015年最大判は、夫婦同氏制の婚姻制約性に関し、氏名に関する人格的利益を認めつつも、氏と名を切り離れた上で、氏に関する人格権の内容は「法制度をまって初めて具体的に捉えられるもの」であり、「具体的な法制度を離れて、氏の変更されること自体を捉えて直ちに人格権を侵害」するとはいえないとする。

また、2015年最大判は、夫婦同氏制の婚姻制約性に関し、夫婦同氏は婚姻の効果の一つであり、「婚姻をすることについての直接の制約を定めたものではない」とする。また、この点に関し、2021年最大決の深山卓也裁判官・岡村和美裁判官・長嶺安政裁判官の補足意見は、憲法24条1項の「婚姻」は「法律婚であって、その内容は、憲法24条2項により婚姻及び家族に関する事項として法律で定められることが予定されている」とする。

これらの判示は、一般に、氏及び婚姻の内容形成は立法に委ねられていること（以下「法制度依存性」

という）を重視し、夫婦同氏制の権利制約性を否定する趣旨と解されている。

(2) 第三次訴訟での課題

憲法が権利内容の形成を立法に委ねることは少なくないが、最高裁自身、法制度依存性から直ちに権利制約性を否定していない。例えば財産権の内容には法制度依存性が認められるところ（憲法29条2項参照）、最高裁は、共有森林につき持分価額2分の1以下の共有者に共有物分割請求権を否定した森林法の規定は、財産権に違憲の制約を加えるものとして憲法29条2項に違反すると判断している（最高裁大法廷昭和62年4月22日判決）。

夫婦同氏制は夫婦になろうとする者の一方に対して氏の変更を強いるところ、婚姻段階での氏名は、「自らによっても他者によっても繰り返し用いられることで自己同一性を確認するための最も重要な結節点の一つ」になっている（小山剛「憲法上の権利の制限と内容形成—夫婦同氏制を例に—」法学研究97巻2号1頁）。氏が法制度による内容形成を要するとはいえ、この段階で氏の変更を強いることには権利制約性を認めるべきである。

また、夫婦同氏制は、氏を変更して婚姻するか、氏を維持して婚姻を断念するかの二者択一を迫るところ、これは氏の変更の強制であり、また「合意のみ」（憲法24条1項前段）に基づいて成立すべき婚姻の意思決定に対する「不当な国家介入」である（2021年最大決の宮崎裕子裁判官・宇賀克也裁判官の違憲意見参照）。婚姻の内容の法制度依存性を理由に、憲法24条1項が保障するのは、立法された婚姻制度の利用に関する自由（婚姻をするについての自由）だけだと解することは、「合意のみ」と規定する同項の存在意義を没却するものであり、採りえない解釈である。

* 1：寺原真希子「第三次選択的夫婦別姓訴訟の主張概要と提訴に至る経緯」（LIBRA2024年7・8月合併号34、35頁）
https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2024_0708/P34-35.pdf

3 実質的平等の保障

(1) 最高裁多数意見の立場

夫婦同氏制の下、約96%の夫婦が夫の氏を選択しており、改氏の不利益は圧倒的に女性に偏る状況が続いている。しかし、2015年最大判は、民法750条の文言を理由に「夫婦同氏制それ自体に男女間の形式的な不平等が存在するわけではない」とし、また前記状況は「個々の協議の結果」であり「本件規定の在り方自体から生じた結果」ではないとして、平等違反を否定した。

(2) 第三次訴訟の課題

憲法14条1項が保障する平等は、形式的平等であると解されている。形式的平等は主に法の文言上の区別の問題であるところ、文言上男女間の区別を定めていない夫婦同氏制は、形式的平等の問題は生じないことになる。

また、約96%の夫婦が夫の氏を選択しているという著しく不平等な結果が生じているが、結果の平等は憲法上保障されていないと解されている。もっとも、このような著しく不平等な結果をもたらす夫婦同氏制に平等の問題がないとするのは、平等保障の趣旨が害される。

前記の著しく不平等な結果は、氏を選択する実質的な機会が、社会内の性差別的な圧力により女性に保障されていないことを示唆している。実質的平等は、憲法14条1項や、夫婦は「同等の権利」を有するとする憲法24条1項後段、「個人の尊厳と両性の本質的平等」を掲げる同条2項で保障されており、夫婦同氏制は実質的平等に違反すると考えるべきである。

4 家族の多様性の尊重(嫡出家族の脱規範化)

(1) 最高裁多数意見の立場

2015年最大判は、夫婦同氏には、「家族という一つの集団を構成する一員であることを、対外的に公示

し、識別する機能」(以下「家族公示識別機能」という)があるとした上で、特に「嫡出子であることを示すために子が両親双方と同氏である仕組みを確保すること」の意義を強調する。これは、夫婦同氏制の合理性を基礎づける一事情として、婚姻夫婦とその共同親権に服する嫡出子から構成される家族(以下「嫡出家族」という)にとっての便益(嫡出子であることの公示識別)を強調するものである。

(2) 第三次訴訟での課題

民法は「家族の形が多様であることを想定し容認」しており、嫡出家族は「様々な家族の在り方の一つのプロトタイプ」にすぎない(前記宮崎・宇賀違憲意見参照)。嫡出家族という特定の家族を括り出し、その便益をもって夫婦同氏制の合理性を基礎づけるのは、嫡出家族をそれ以外の家族よりも優位に置くこと(嫡出家族の規範化)になりかねない。

また、2015年最大判は氏の家族公示識別機能を夫婦同氏の合理性を基礎づける一事情とするが、現実には、事実婚カップルや法律上同性同士のカップル、ステップファミリーなど、少なくない人々が氏を異にしても家族として生活している。氏の家族公示識別機能はもはや以前と同じような通用性を有していない(最高裁第三小法廷令和4年3月22日決定の渡邊恵理子裁判官の違憲意見参照)。2015年最大判はこのような多様な現実を軽視するものであり、不当である。

5 おわりに

以上、本稿では、第三次訴訟での重要な課題として、婚姻か氏かの二者択一を迫ることの権利制約性の肯定、夫婦同氏制の実質的平等違反、家族の多様性の尊重を挙げた。ただし、第三次訴訟の課題はこれらに限られるものではない。社会状況の変化や通称使用の意義と限界、婚姻後の氏の保持に関する国際的動向なども重要である。弁護団は夫婦同氏制の憲法・条約違反を目指し、総合的・多角的な主張立証を尽くしていく。



厚生委員会 連載

弁護士が安心して働くための 社会保障



第4回 弁護士のキャリアとライフステージ

厚生委員会 委員 柿崎 弘行 (63期)

全4回の連載企画として、弁護士の社会保障について解説してきた。最終回は、弁護士としての人生の歩みに沿って、あらためて各種制度を整理、補足説明する機会としたい。

1 若手弁護士の場合

司法修習の後、多くは勤務弁護士としてキャリアをスタートする。若手にとって厚生年金に加入するメリットは大きいが、勤務先の状況によっては対象外となる場合もある*1。

厚生年金の対象外となる場合、「日本弁護士国民年金基金」は是非とも加入しておくべきである。加入口数は月払いで4口以上が望ましい*2。仮に27歳0か月で加入した場合、掛金は4口で月2万5000円前後*3、年間9万円の節税効果も期待できるため*4、実質負担額は月1万7500円前後となる。また「互助年金」は、厚生年金又は国民年金基金の上乗せとして月5000円から加入でき、変更も容易であるため、若手にとっては利用しやすい*5。

若いとは言っても、病気や事故と無縁とは限らない。激務によるメンタルヘルスの不調とか、運動不足解消のために始めた自転車通勤で転倒、骨折などというこ

とも起こり得る。死亡や後遺障害、あるいは入院等で働けなくなる可能性を考えれば、「団体定期保険」と「所得補償保険」にも加入しておくのが望ましい。もっとも、単身であれば大きな保障は必要なく、保険料は月1000円程度から始めても構わないだろう*6。

2 家族構成の変化による影響

弁護士の場合、若手のうちに結婚や育児を経験することも多く*7、そのような機会に生命保険等を見直すことは有効である。家族が増えれば、通常は団体定期保険の加入又は増額を検討することになるだろう。

出産手当金や育休手当金は、厚生年金の対象者のみが受け取れるものであり*8、民間の保険商品で代替することはできない。決して女性に限った話ではなく、男性も従来の育児休暇に加え、2022年から「産後パパ育休」の制度が開始したところである*9。厚生年金の対象拡大に伴い、男性弁護士の育休取得も増加傾向にあると思われる。これらの制度は、子育て世代にとって、厚生年金に加入する最大のメリットとも言えよう*10。

当会においては、産前産後期間及び育児従事期間における会費免除、会務活動義務の免除の制度があ

*1：法改正により厚生年金の適用対象は拡大したが、依然として対象外の事務所も多数存在する。詳細は連載第1回を参照。

https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2024_11/P22-23.pdf

*2：厚生年金との差を埋めるためには、夫婦それぞれ4口ずつ加入する方法がある。詳細は連載第2回を参照。

https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2024_12/P28-29.pdf

*3：国民年金基金連合会「掛金・年金額を調べる」。 <https://www.npfa.or.jp/check/>
全て終身年金A型の場合、掛金は男性で月2万3175円、女性で月2万6850円となる。

*4：同「加入のメリット」 <https://www.npfa.or.jp/system/profit.html>

*5：ただし、節税効果の点では、互助年金よりも国民年金基金を増額した方がメリットは大きい。

*6：団体定期保険及び所得補償保険について、詳細は連載第3回を参照。 https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2025_0102/P36-37.pdf

*7：自由と正義2021年臨時増刊号「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査報告書2020」186頁及び187頁参照。弁護士全体の71.2%は現在結婚しており、40.5%は18歳以下（大学生を除く）の子どもがいる。

*8：健康保険からは「産前産後休業給付金」が支給され、雇用保険からは「育児休業給付金」が支給される。なお、「出産育児一時金」はこれと関係なく、東京都弁護士国民健康保険組合でも支給がある。

*9：2021年6月3日成立「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」において「出生時育児休業」が創設され、2022年10月1日より施行された。

*10：ただし、いずれも支給額に上限があり、ある程度の減収は免れないことに注意が必要である。

る。弁護士会館の女性会員室は授乳室として、また和室は子どもの待機場所として利用することも可能であり、研修等で保育サービスが提供される場合もある*11。

3 所属事務所の変更による影響

若手の間に事務所を移ることは珍しくない。任期付公務員や企業内弁護士を経験した上で独立することも考えられる。働き盛りは、生活習慣病のリスクが高まる時期でもある。家族の生活費や住宅ローンに加え、事務所の家賃や事務員の給料もあり得る。いわゆる「責任世代」として、厚生年金の対象でない場合はもちろん、対象者も、所得補償保険の加入又は増額を積極的に検討すべきである*12。

独立のタイミングで是非とも加入しておきたいのが、小規模企業共済である*13。掛金の全額が所得控除の対象となる点、他の制度と比較しても節税効果が大きい。

また、独立のタイミングでは、全国弁護士協同組合連合会の「弁護士賠償責任保険」も重要である。保険料の負担は、保険金額を2億円と設定した場合でも月3000円程度、さらにオプションとしてサイバー保険を上乗せしても月5000円程度である*14。

意外に盲点となるのが弁護士費用保険（権利保護保険）である*15。例えば自分が交通事故に遭った場合、本人訴訟が可能なので代理人は必要ないと考えるかも

しれないが、むしろ別の弁護士に手続きを任せ、自身は本来の業務に専念するのが合理的であろう。自動車保険や火災保険を契約する際は「弁護士特約」の有無を確認しておくといい。

4 人生100年時代を生きる弁護士として

弁護士としての仕事に定年退職はないが、その役割は年齢に応じて変わる。ベテランと呼ばれる頃、家庭では子どもが巣立つ時期を迎え、事務所でも第一線から退くなどして、肩の荷が下りることもあるだろう。

そのような状況の変化に合わせて、団体定期保険と所得補償保険については段階的に減額又は解約するのが合理的である。他方で老後の準備は総仕上げの時期である。国民年金基金は一定の条件下で65歳まで加入できるし、互助年金は84歳未満まで加入できる*16。小規模企業共済については年齢制限なく、何歳でも始められる*17。老後の準備として、決して遅すぎるということはない。

5 総括

以上のとおり、弁護士の社会保障については様々な制度があり、仕事の状況や年齢、家族構成に応じて、公的保障と民間の保険商品を柔軟に組み合わせ、その活用を図ることが肝要である。本稿が主体的な人生設計の一助となれば幸いである。

* 11：詳細は当会ウェブサイトの会員向けページ「出産や育児に関する支援制度」を参照。

<https://www.toben.or.jp/members/kenkou/shussan.html>

* 12：業務に起因する病気や事故は雇用保険による労災給付の対象となり、業務起因性がない場合は健康保険による傷病手当金の対象となるが、いずれも支給額に上限があるため、所得補償保険の併用は有益である。

* 13：小規模企業共済について、詳細は連載第2回を参照。 https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2024_12/P28-29.pdf

* 14：全国弁護士協同組合連合会「弁護士賠償責任保険 サイバー保険 ロイヤーズマネーガード」2024年7月版。保険金額を1請求につき2億円とした場合の年間保険料は3万5450円、さらにサイバー保険を2億円とすれば年間2万5400円の加算となる。

* 15：詳細は日本弁護士連合会「弁護士費用保険（権利保護保険）について」を参照。 <https://www.nichibenren.or.jp/activity/resolution/lac.html>

* 16：国民年金基金及び互助年金について、詳細は連載第2回を参照。 https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2024_12/P28-29.pdf

* 17：小規模企業共済「小規模企業共済のよくあるご質問」。 <https://kyosai-faq.smrj.go.jp/skyosai/>

こんな活動しています ～法律研究部・同好会～

vol.1 宝塚歌劇愛好会

宝塚愛好会のために当会に登録換えを行いました

会員 竹田 萌子 (72期)

私は、当会宝塚歌劇愛好会に所属しています。当会の同好会規則に基づき設立された公認団体で、当会会員は正会員、他会会員は準会員になれます。東京宝塚劇場の本公演観劇会で団体席を確保しているため、会員はチケットが入手しやすくなっています。他にも様々な企画や、会員同士が交流できる場もあります。

宝塚に夢中の私は、修習中、宝塚愛好会の存在を知り、弁護士になったら愛好会に入るぞ！と強い気持ちをもって、二回試験も乗り切りました。晴れて弁護士になった後すぐに入会を申し込みました。

ですが、当初、宝塚愛好会とのつながりを考えずに他会に登録をしていたため、正会員にはなれず準会員として入会しました。正会員の一親等以内の親族は準会員になれますが、準会員の親族は準会員になれません。私の母は、私にとって、北は北海道から南は博多まで、一緒に宝塚観劇遠征をする相棒です。社交家なので、宝塚愛好会に入ったら楽しく活動するであろうことは目に見えていました。そこで、母を準会員にするため自分が正会員になるべく、当

会に登録換えを行いました。退会理由及び入会希望理由に、「東京弁護士会宝塚愛好会の正会員になるため」と記載したところ、このような記載をした人は前代未聞とのことで、両弁護士会の関係者の方々の間で話題になったと伺いました。何だか恥ずかしい気持ちになりましたが、宝塚愛好会で、素敵な会員の方と交流する母を見て、登録換えをして本当によかった…と日々思っています。弁護士会の登録換えをしてしまうほどの魅力を持った宝塚愛好会、ご興味のある方は、気軽にお声かけいただければ嬉しいです（私のようなコアなファンだけではなく、年に1～2回観劇するライトなファンの方も多数いらっしゃいます）。



宝塚大劇場前にて

*問い合わせ先：総務課 TEL 03-3581-2204



こちらから読んでね

もう年度末



わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

64期(2010/平成22年)

感銘と感謝の修習生活



会員 櫻庭 知宏 (64期)

1 東日本大震災

64期の思い出話には、「東日本大震災」「土壇場の給費制維持」「就職難」の3つのワードがよく登場します。特に震災については、刑裁修習の公判手続中に突然激しい揺れが起きて法廷が騒然としたこと、交通機関が麻痺したため5時間歩いて帰宅したことなど、唐突な非日常を味わったことを鮮明に記憶しています。また、震災発生後は全国的な節電モードでエアコンの使用も制限されたため、夏の時期はとにかく蒸し暑さ、滴る汗との戦いでした。被災地の方々の痛みを思えば東京修習の私が不満を述べるべきではないですが、暑さに弱い私にとっては中々ハードな環境での修習生活だったと思います。

2 刑事弁護の魅力に触れた弁護修習

このような早い段階でのバタバタもあり、正直、私が100%地に足を付けて取り組めたのは震災発生前の弁護修習だけでした。その弁護修習で、指導担当の児玉晃一会員（当時、刑弁委員会委員長）のもと、刑事事件に数多く触れる機会を得たことが、自分にとって修習時代最大の財産です。裁判員裁判事件を含む重大案件を多数受任されていたため、連日接見や公判、弁護団会議等のスケジュールが組まれ、そこで刑事弁護に臨む心構え、依頼者との意思疎通の仕方などをじっくり教わることができました。ある裁判員裁判の公判前整理手続の際、必要以上に証拠の同意を求めてくる検察官・裁判官に対して冷静に、毅然と反論していた姿に心底感銘を受けたのを覚えています。また、委員会関連の会合も頻繁にあったため、刑事弁護に精通された多くの先輩方から貴重なお話を伺うこともでき

ました。「刑事弁護は、数ある仕事の中で最も弁護士の想像力を発揮できる業務」という先輩弁護士の言葉が強く印象に残っています。

奇しくも、最初に入所した事務所では数多くの刑事事件を扱っていましたが、修習での経験のおかげで、入所直後に一人で被疑者弁護事件を担当した際も左程の緊張や戸惑いはありませんでした。ボス弁も「刑事事件になると急に生き生きするね」という有難い誉め言葉(?)とともにほぼ全面的に任せてくださったため、自分なりの想像力で自由に打ち込むことができました。初めて抗告審で逆転保釈許可決定を獲得し、依頼者やその家族から感謝の言葉を頂いたときの達成感、充実感を今でも思い出します。

周囲の話聞いても、修習時代から登録後に至るまでこれだけ多くの刑事事件に携われるケースはそう多くないと思います（実際、今では私の刑事事件の受任機会は非常に少ないです）。そのことを考えれば、自分は本当に良い修習先、就職先に恵まれたなと実感します。

3 修習時代のご縁に感謝

慌ただしい一年を共有した同期とは、今でも度々お酒の付き合いを続けていますし、会派活動等でも64期会員には特に親しくしてもらっています。また、運命的な巡り合いで、お世話になった民弁教官やクラスメイトと、現在同じ事務所で机を並べています。自分の弁護士としての今は、修習時代のご縁の賜物と言っても過言ではありません。本稿の執筆を機に、この未熟者を温かく指導してくださった先輩法曹の方々、十数年経っても未だに仲良くしてくれる同期の皆様に、改めて感謝申し上げます。

野菊とロマンス

会員 上野 裕平

1 野菊の如き君なりき

映画監督の木下恵介と言えば『二十四の瞳』が有名ですが、私はこの『野菊の如き君なりき』も大好きです。

純粹でまっすぐな少年と少女の恋が、身分の違いゆえに散ってしまう悲恋の物語です。特にヒロインの民子の清楚で儚い美しさが印象的でした。本作は1955年に公開された作品ですが、1950年代は溝口健二、小津安二郎、黒澤明といった名監督が活躍し、歴史に名を残す日本映画が数多く誕生した、日本映画の“黄金期”でした。

2 弁護士になる前

この“黄金期”と並べていいのかはわかりませんが、長く洋画優勢だった邦洋の興行シェアが逆転し、邦画全盛となって久しい2010年に私は映画業界に飛び込みました。

そして、約10年間、映画プロデューサーとして働き、“黄金期”の監督たちに負けず劣らずくせ者ばかりの映画業界で激しく揉まれながら過ごしてきました。

映画制作には多くの人が関与しますが、監督、脚本家、スタッフ、キャストはいずれも自分の腕一つで仕事を獲得していました。自分もそういう仕事をしてみたいと思い、弁護士になりたいと思いました。

3 弁護士になってから

弁護士登録をして約1年が経ちましたが、家族、先輩方、前職からのお付き合いの方々に多大な支援をいただいて、なんとか仕事をしています。

会社員から弁護士になったという点は大きい変化でしたが、それ以上に、第1子誕生の以前と以後で人生は全く別物になりました。毎日がジェットコースターのように慌ただしく、自分の両親がいかに偉大かということを感じました。

一方で、子どもは毎日なにかしらの感動を私と妻に与えてくれます。これは何物にも代えがたいものです。

4 取り組んでいきたい仕事

昨年は、映画やアニメの製作会社、芸能事務所、出版社、音楽レーベルといった取引先とお仕事をさせていただくのが半分で、残りの半分は企業法務、一般民事、家事、刑事と幅広くお仕事をいただくことができました。

ジャンルを問わずあらゆる事件に取り組ませていただき、この1年で大きく視野が広がりました。今後も専門分野に拘泥せず、様々な事件に取り組みたいと考えています。

その中でも、エンターテインメントのお仕事は今後も継続して取り組んでいきたいと思っています。映画プロデューサーのときと同じく、どんな作品でも待っているお客様がいると信じて、一つでも多くの作品をこの世に送り出すことができればうれしいです。

5 トゥルー・ロマンス

この映画の脚本は『キル・ビル』で有名なクエンティン・タランティーノが手掛けています。タランティーノは本作が公開された1993年の前年の1992年に『レザボア・ドッグス』を監督し、翌年の1994年に『パルプ・フィクション』でパルム・ドールを受賞するなど、当時クリエイターとして圧倒的な輝きを放っていました。本作はそのタランティーノのストーリーテラーとしての実力がいかに発揮されたラブストーリーの傑作です。

本作をどうしても映画館で観たかった20代の私は、上映があると聞きつけ、新幹線で金沢まで足を運び、映画館で本作を鑑賞しました。あのときの感動は今でも忘れられません。

当時のように、純粹でまっすぐな気持ちを忘れずに、今後も仕事に取り組んでいきたいと思っています。

『グレート・ギャツビー』

スコット・フィッツジェラルド 著 村上春樹 訳 中央公論新社 1100 円 (税込)

100年前のニューヨーク、ロングアイランド

会員 伊藤 祐介 (68 期)



舞台は第一次世界大戦後のアメリカ東部。本作は、贅沢で華やかな 1920 年代のニューヨークが描かれており、複数回映画化もされている往年の名作である。

一説によると、本作は発売当時、そこまで有名な作品ではなかったが、第二次世界大戦で従軍するアメリカ軍兵士のために本作のペーパーバックが大量に送られ、多数の従軍兵士からの人気で再評価に繋がったという見解もあるようである。

ことの真相は分からないが、少なくとも本作の内容自体は、全くハッピーなものではない。

本作の主人公はギャツビー、語り手はニックであり、ニックの視点で物語は進んでいく。恋愛小説ではあるが、アメリカ社会に対するシニカルな批評も多分に盛り込まれている。

ニックはアメリカ中西部出身で、代々続く資産家の息子である。第一次世界大戦の従軍経験（「時ならぬゲルマン民族大移動」と作中で表現されている）を経て、東部に移り住んでから、どこか居心地の悪さを抱えている青年として描かれている。

ギャツビーは裕福な家のお子ではなく、アメリカン・ドリームを追い求めている人間として、（少なくとも物質的にはアメリカン・ドリームを達成しているが、精神的にはまだ達成していない）描かれている。

その他の登場人物も、一見すると何不自由のない、恵まれた人々に見えるが、みな何かを抱えている。ニックの大学時代の友人で、エール大学時代にはフットボールで全米に名を馳せたトムは、

「二十一歳にして限定された分野で突出した達成を

遂げ、そのおかげで、あとは何をやっても今ひとつ尻すぼみという、世間にありがちなタイプ」(18 頁)

とニックから評されているし、トムの妻のデージーは非常に華やかな存在でありつつも、どこか虚無感が漂っている。

物語の中で、このような登場人物たちが、毎晩のように上流階級や有名人たちの社交場に繰り出し、華やかなパーティーに興じ続けるのである。

私が本作を初めて読んだのは、20 歳の頃であった（そのときの訳者は村上春樹ではなかった）。その後、年を重ねる毎に違う訳者のものも含め、読み返している。内容の大筋は時間が経っても概ね忘れないが、読む時期によって、毎回違う印象を感じる。

例えば、前記引用した、ニックがトムに対して「今ひとつ尻すぼみ」と評している部分だが、20 歳の頃初めて読んだ時は、そもそもトムが 21 歳の若さで、全米で名を馳せるほどの活躍をしたことをすごいと思った。自分にはそのような大きなことができるのだろうか。

その後、何度か読み返した時は、トムのこれからの人生が「おまけ」みたいなものになっているとしたら気の毒だと思った。

今、40 歳近くになったが、あらためて読むと、「そういう話はもう良いじゃないか」とニックに言ってしまうようになる。自分の意識や言葉によって、自分の人生が作られることをより意識するようになってきたから。

あっという間に本稿の文字数の限界が迫ってきた。物語の核心部分にはあえて触れずに書いたので、気になった方は本作をご一読いただけたら幸甚である。



弁護にゃん

会員 齋藤 理央 (63 期)

私事ではありますが、先日キャラクターデザイナーとしてデビューすることができました。立派にお金をとって販売している書籍のメインキャラクターをデザインするという栄光に恵まれたのです。とはいえ、多分にお手盛り事案なのですが。

ことの発端は、事務所に来た書籍出版のお話。個人情報に関する中高生向けの書籍を複数人で執筆して欲しいということでした。同じ事務所の関口慶太会員は、書籍の執筆が好きなので二つ返事で快諾し、執筆を進めることになりました。また、同期の薦大輔会員も編著者筆頭として加わってくれることになりました。

中高生向けの本としてしっかり学んで欲しいと思い、ネットリテラシーについて入念に原稿を執筆し、まずはほっと一息ついていたところ、書籍が中高生向けであることからリードにマンガも入れることになっているのを忘れていました。

各執筆者は、原稿と併せてマンガの原案も考えているのですが、なにぶんマンガは専門外です。そこで、私がネームを描くことになりました。なぜ私がネームを描くんだということは割愛しますが、この作業が本当に大変。やはり、弁護士にとっては準備書面を書く方がまだ負担感は軽いというところですね。このとき、人間のキャラクターは概ねデザイン会社のキャラクターデザインがあったのですが、メインキャラクターのデザインは決まっていませんでした。そこで、ネームを描くついでにネームに登場させる必要もあり、私の方でメインキャラクターもデザインしました。多分、適度に修正してくれるだろうという期待も込めて。

キャラクターの名前は、デザイン前から決まっていました。その名も「弁護にゃん」です。関口慶太会員が書籍執筆前から温めていたキャラクターでした。

そこで、私の方で「弁護にゃん」を描いて、書籍のマスコットキャラクターとしてネームに登場させたのです。私がiPadでそれなりに可愛く描いた弁護にゃんは、ぶかぶかのスーツとメガネがチャームポイントの猫の



弁護にゃん

弁護士ゆるキャラクターです。キャラクター紹介の一文は、「にゃん護士として、個人情報のトラブルに日々奔走するにゃん！」。このように紹介文もゆるいものにしておきました。少しでも読者が楽しんで書籍の内容を学んでもらえるようにと願いを込めています。

そうして完成した弁護にゃんも登場するおよそ30本のネームについて入稿しました。紆余曲折あったものの最終的に出版社の方も編集プロダクションの方も弁護にゃんを気に入ってくれたようで、原案どおり（こんなに忠実に再現されるならもっとしっかり描いておけばよかった、と後悔するほど）で採用してください、マンガの中だけでなく本文欄外の随所にセリフ付きで挿入してくれました。

ネームも、私のネームをほぼ踏襲していただき、めでたく商業書籍でキャラクターデザイナー（ついでにマンガ原作者）としてデビューすることができました。その書籍は、昨夏に出版されて、書店にも並んでいます。原稿だけでなくキャラクターデザインや導入マンガのネームまで手がけた書籍を手にとった時の感慨はひとしおでした。ちなみに書籍を事務所では弁護にゃんの愛称で呼んでいます（笑）。

能登半島地震・能登豪雨災害及び今後発生する非常災害における被災者が弁護士等法律専門職によるサービスの提供を身近に受けられるように総合法律支援法を改正又は特例法を制定することを求める会長声明

1 2024年（令和6年）1月1日に発生した能登半島地震（以下「能登半島地震」という。）及びその後の同年9月21日から23日にかけて能登半島で発生した豪雨災害（以下「能登豪雨災害」という。）に見舞われた被災者、また、今後発生する非常災害における被災者が現在の総合法律支援法の定める1年を越えない政令で定める期間を越えてその生活の再建に当たり必要な法律相談、さらには代理援助等を受けられるようにするべく、国に、総合法律支援法を改正又は特例法を制定することを求める。

2 現行の総合法律支援法第30条第1項第4号は、政令で指定する非常災害を受けた地区において1年を越えない期間に限り、被災者が、法テラス（日本司法支援センター）が行う生活再建に必要な法律相談を資力を問わず無料で受けられることを定めている。

しかしながら、これはあくまでも法律相談の援助にとどまり、かつその期間は災害発生から最長で1年と限定されている。能登半島地震の被災者は、現在においても被災した自宅からの避難を余儀なくされ、また、その後に発生した能登豪雨災害によって生活再建にさらに時間を要する事態になっている。

能登半島地震・能登豪雨災害の被災地である石川県能登地方は司法過疎地であり、被災地弁護士会の弁護士が多く所在する地域から被災者の居住する地域に移動するまで時間がかかり、かつ、公共交通機関の整備も十分とはいえない状況である。このような状況の中、被災地弁護士会は被災者が抱える法律相談需要を満たすため非常に大きな時間的・経済的負担を強いられながら支援活動を行っている。

3 災害時法律相談の特徴として、時間の経過とともに被災者の法的ニーズが変容することが挙げられる。したがって、わずか1年という期間の経過により被災者の法的ニーズ全てが解決するということはありえない。このことは、2011年（平成23年）3月11日の東日本大震災、2016年（平成28年）4月の熊本地震、2018年（平成30年）7月の西日本豪雨災害、2019年（令和元年）10月の台風19号災害、2020年（令和2年）7月の九州北部を中心とする豪雨災害でも実証されているところである。

東京三弁護士会は、2024年（令和6年）2月5日から能登半島地震電話相談（同年9月24日以降は能登豪雨災害に関する相談も含む。）を実施し、現在も継続しているが、その相談内容も期間の経過により変容している。

すなわち、災害時法律相談の開始初期には、使える支援制度を知りたい、制度の内容を知りたいといった相談が多かったが、現在は、住家被害認定の再調査・3次調査を経て受けた判定結果についての相談等、個別に時間をかけて対応すべき相談へとその内容が変化しつつある。

4 また、能登半島地震・能登豪雨災害においては、建物が倒壊し隣の建物を損傷しているといった相隣関係の相談が突出して多く寄せられている。そのような倒壊建物は、解体が済むまで危険を排除できず、補修費用の分担等についても、そもそも損害が確定しない。石川県は2025年（令和7年）10月に公費解体終了見込みとの計画を立てているが、2024年（令

和6年）10月末時点で解体見込み数に対する解体率はわずか23.9%にとどまっている。

さらに、倒壊建物が相続未登記建物であった場合は何代にもわたる相続人の調査を時間をかけて行う必要があり、仮に相続人が判明したとしても、全員の同意や協力を得ることにさらに時間を要するといった場合もあり得る（なお、こうした問題は、能登半島地震・能登豪雨災害に限られる問題ではなく、高齢化の進んだ過疎地域が今後の災害において直面する、日本全体の問題である。）。

5 その上、能登半島地震・能登豪雨災害においては複合災害、すなわち災害発生後の生活再建を妨げる災害がさらに発生したため、被災者の生活再建をより困難にかつ長期化させる事態が生じている。

6 上述のとおり、現行の総合法律支援法の定める法律相談の援助の最長期間は災害発生からわずか1年であり、被災者の法律相談需要を十分に満たすことができないことは明らかである。能登半島地震から1年を経過した2025年（令和7年）1月以降、資力基準を満たさない多くの被災者が無料法律相談を受けられないこととなり、法律相談を躊躇する被災者が多く発生することが予想される。

いうまでもないことであるが、法的問題の迅速な解決は被災地域の復興スピードにも大きく関わることである。弁護士の助言・援助を受け法的問題を解消し、迅速に生活を再建することは個々人の問題ではなく、被災者が迅速に社会復帰することにもつながることであり、ひいては被災地域社会の復旧・復興にもつながるものである。

なお、2024年（令和6年）12月20日、総合法律支援法第30条第1項第4号に規定する著しく異常かつ激甚な非常災害として、能登豪雨災害が、政令により指定された。しかしながら、これは2025年（令和7年）9月までの期間限定にすぎず、なおかつ、その対象地域は、地震による対象地域と完全に一致するわけではなく、能登豪雨災害の指定だけでは不十分である。

7 被災者が生活再建に必要な期間、法的支援を躊躇無く受けられるようにするべく、国がこれを整備することは国策として当然の義務である。特に能登半島地震・能登豪雨災害は、上述した地理的要因及び災害の複合性から見ても、被災者が法的問題を解決するための期間を1年間という短期間ではなく、生活再建に必要と考えられる合理的な期間まで弁護士等の法律専門職から躊躇無く法律相談を受けられるようにし、かつ、必要に応じて代理援助等も受けられるようにするべきであることは明らかである。

以上より、国に、早急に総合法律支援法を改正又は特例法を制定することを求めるものである。

2024（令和6）年12月26日

東京 弁護士会会長 上田 智司
第一東京弁護士会会長 市川 正司
第二東京弁護士会会長 日下部 真治