2026年11月1日発行　第26巻第11号（通巻605号）

LIBRA 2026年11月号

〈特集〉

改正公益通報者保護法と実務対応



東京弁護士会





北欧の冬―蒼の輝き

ブルーラグーン。
アイスランドの首都レイキャビク郊外にある湖のような世界最大級の地熱海水温泉です。地下から湧き出るミネラル豊かなお湯で、シリカの粒子が光を反射し青く輝いています。温泉に浸かりながら地平線近くを転がるように移動する、湯気で霞んだ太陽を眺めていると幻想の世界にいるような錯覚を覚えます。冬のレイキャビクは静謐で心落ち着く美しいところです。

会員　野間 自子（38 期）

LIBRA
東京弁護士会

CONTENTS
2026年11月号

特　集

02 **改正公益通報者保護法と実務対応**

1　改正公益通報者保護法の概要　岩田登希子
2　改正法による公益通報対応実務への影響　中野 真
3　座談会　改正公益通報者保護法と実務対応
　—企業・外部窓口・通報支援の現場から—
　川西拓人・渡邉有希子・角田篤紀・林 大登

ニュース&トピックス

16 • リーガルテックセミナー開催のご報告
• 地方独立行政法人岡山県精神科医療センター視察と岡山弁護士会・弁護士法人岡山パブリック法律事務所との意見交換会について

連　載　等

18 常議員会報告（2026年度 第5回）

20 理事者室から
副会長の仕事—理事者会って？—　氏原隆弘

21 今こそ変えるぞ！再審法
第14回　改正再審法の問題点と課題　河井匡秀

22 パブリック事務所のこれから
第4回　刑事手続きから後見・福祉へと繋いだ支援
　——ある夫婦の後見申立てを担当して　赤間大晟

24 法律家のための税法知識
第17回　取引相場のない株式の評価、時価の意義　横溝 昇

27 こんな活動しています〜法律研究部・同好会〜
vol.18　行政法研究部 「仕事」になる行政法　伊藤祥治

28 わたしの修習時代
実務修習の思い出　57期　國塚道和

29 78期リレーエッセイ
泥臭く、一歩ずつ　上平 華

30 心に残る映画
『海賊とよばれた男』 井川憲太郎

31 コーヒーブレイク
ワンダフルな毎日　松本甚之助

32 会長声明

37 インフォメーション



東弁公式キャラクター『べんとらー』

改正公益通報者保護法と実務対応

公益通報者保護法は、2004年に成立し（2006年4月1日施行）、様々な企業不祥事等の社会問題を経て改正がなされましたが、未だ通報者保護が不十分である等の問題があったため、2025年6月4日に改正公益通報者保護法が成立しました。この改正法は2026年12月1日から施行されます。

今回の改正は、通報者・事業者双方にとってインパクトのあるもので、実務上大きな影響が生じると考えられます。本特集では、改正公益通報者保護法の概要、論点をご紹介すると共に、実務対応における諸問題を紹介します。公益通報者保護の拡充は、弁護士業務だけでなく、国民生活の健全な発展にも重要と考えられますので、本特集は、弁護士の皆様には必見です！

公益通報者保護特別委員会

CONTENTS

1　改正公益通報者保護法の概要 …… 2頁
2　改正法による公益通報対応実務への影響 …… 5頁
3　座談会　改正公益通報者保護法と実務対応―企業・外部窓口・通報支援の現場から― …… 7頁

1 改正公益通報者保護法の概要

公益通報者保護特別委員会 委員　岩田 登希子（63期）



1　はじめに

2025年6月4日に公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和7年法律第62号）が成立し、原則として、本年12月1日から施行される（以下「改正法」という）。

公益通報者保護法は、企業不祥事の多くが労働者等による外部への通報を契機として明らかになったものの、通報者の保護が十分になされていない状況を踏まえ、2004年6月に制定された。2020年改正で従業員300人超の事業者（以下本稿の3において「事業者」とは、常時使用する労働者の数が300人超の事業者を指す）に内部通報の体制整備を義務づける（なお、300人以下の事業者は努力義務と規定された）

と共に、窓口担当者（公益通報対応業務従事者。以下「従事者」という）に守秘義務を課す等したものの、通報者に対する保護が不十分である等の問題があったため、2025年の改正に至った。本稿は、以下のとおり改正法の概要を説明する。

2　改正の概要

改正の概要は以下の4点である。

① **体制整備の徹底と実効性の向上**
② **公益通報者の範囲拡大**
③ **公益通報を阻害する行為の禁止**
④ **不利益取扱いに関する救済強化**

3　体制整備の徹底と実効性の向上

⑴　従事者指定義務違反等の事業者に対する刑事罰の新設

公益通報対応業務従事者を定めない事業者に対し、勧告に従わない場合の命令権及び命令違反の際の刑事罰が新設された（15条の2第2項、21条2項1号、23条1項2号）。また、従事者指定義務に関し、事業者に対する立入検査権が新設され、報告懈怠・虚偽報告、検査拒否の場合の刑事罰が新設された（16条1項、21条2項2号、23条1項2号）。

⑵　公益通報体制に関する周知義務の明示（11条2項）

上記刑事罰の他、労働者等に対する事業者の公益通報体制の周知義務を明示的に規定した。

⑶　刑事罰新設の効果

上記のとおり刑事罰を新設することにより、事業者に対する従事者指定義務を含む公益通報の体制整備義務を強化し、公益通報をする環境がより整えられていくものと考えられる。

4　公益通報者の範囲拡大（2条1項3号、5条）

公益通報者の範囲に、フリーランス（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律2条2項）及び業務委託契約終了後1年以内のフリーランスを追加すると共に、公益通報をしたことを理由とした業務委託契約の解除等の不利益な取扱いの禁止を規定した。

公益通報者の範囲について、従前は、労働者、派遣労働者、退職者（退職日が通報の日前1年以内である者）及び役員のみであったところ、上記改正により、一般的に労働基準法等の適用がなく、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律によっても取引において立場が弱いとされるフリーランスからの通報を「公益通報者」として保護するものであり、通報がより広く行われることが期待されると考えられる。

5　公益通報を阻害する行為の禁止（11条の2、同条の3）

正当な理由がなく、公益通報をしない旨の合意をすることを求めること、公益通報をした場合に不利益な取扱いをすることを告げること等によって、公益通報を妨害する行為を禁止すると共に、当該合意等を無効とする規定が新設された（11条の2第1項、2項）。また、正当な理由がなく、通報者探索行為を行うことを禁止する規定も新設された（11条の3）。

これらの行為は、改正法以前においても禁止されていた行為と考えられるが、改正法により上記行為の禁止が明示された意味は大きいと考える。また、上記行為は、「正当な理由」がある場合は違法とはされないことも明記されているところ、通報妨害行為等が原則禁止とされる以上、この「正当な理由」は限定的に解される。「正当な理由」の具体例は消費者庁の「公益通報者保護制度Q&A」*1にも記載があるが、今後の判例の集積により具体的に明らかにされていくものと考える。

＊1：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/faq/assets/consumer_partnerships_cms205_260529_01.pdf

6　不利益取扱いに関する救済強化

⑴　民事訴訟上の立証責任の転換

通報後1年以内の解雇又は懲戒は、公益通報を理由としてされたものと推定される規定が新設された（3条3項）。

⑵　不利益取扱いを行った事業者への刑事罰

公益通報を理由として解雇又は懲戒を行った者に対し、直罰が新設された（21条1項）。また、この場合の法人に対する3000万円以下の罰金刑が新設された（23条1項1号）。

⑶　公務員に対する不利益取扱いの禁止及び刑事罰

公益通報を理由とした一般職の国家公務員等に対する不利益取扱いを公益通報者保護法において禁止し（従前は国家公務員法等の定めるところによるとされていた）、それによりこれに違反して分限免職又は懲戒処分がなされた場合、新設された直罰規定が適用される（9条、21条1項。ただし、法人に対する罰金刑の規定は国等には適用されない（23条2項））。

⑷　立証責任の転換等に関する効果

通報者において、不利益取扱いを回復させるために大きなハードルとなっていた（通報を躊躇する大きなハードルとなっていた）、通報と当該不利益取扱いとの因果関係の立証責任が、上記⑴の推定規定により、事業者に転換される。事業者は、上記推定を覆すために、当該取扱いが通報を理由としないことを立証する必要がある。この規定が通報者にとって大きな救済となることは、同様の推定規定（男女雇用機会均等法9条3項4項）がいわゆるマタハラ裁判（最高裁第一小法廷平成26年10月23日判決広島中央保健生活協同組合事件等）等においても労働者救済につながっていることに鑑みると明らかであり、通報促進につながることが期待できると考える。他方で、事業者は、通報がなされた場合、通報後の処分等については、慎重に判断する必要がある。ただし、立証責任の転換が図られるのは、解雇又は懲戒に限られ、その他の配置転換等には適用がないことに留意が必要である。また、この立証責任の転換は、民事訴訟のみであり、刑事裁判においては適用がないことは当然である。

さらに、解雇又は懲戒に限られるものの、不利益取扱いをした場合に、行政措置を挟まずに直ちに刑事罰を問える規定を新設したことは、不利益取扱いに対する早期救済につながるとともに、不利益取扱いに対する大きな抑止力になることが期待できると考える。

7　最後に

今回の改正法は、通報環境の整備を強化するとともに、通報者保護を拡大するものであり、通報促進に一定の効果が期待できる。ただし、体制整備義務を課す事業者の範囲が限定的であること、立証責任を転換する対象が解雇又は懲戒に限られていること等からすれば、通報者保護が十分になされているとは考えられない。また、今回の改正で通報対象事実が拡大されておらず、酒税の保全及び酒類業組合等に関する法律等の租税関係の法律、公職選挙法等国民生活に対する影響が大きい法令違反が含まれていないことも問題として残る。さらに、2号通報（通報対象事実について処分又は勧告等をする権限を有する行政機関等に対する公益通報）において、通報対象事実が生じ、若しくはまさに生じようとしていると信ずるに足りる相当の理由が認められない場合であっても、弁護士を代理人として選任した場合の匿名通報を保護対象として認めるべきと考えるがこれが認められていないことも問題として残る。このように、公益通報者保護法には、依然として課題が残っており、改正法で残された問題に関する立法事実の積み重ね、今後の改正に期待したい。

なお、公益通報者保護法の改正に当たり、法定指針、指針の解説及び消費者庁による公益通報者保護制度Q&Aが改定されており、実際の運用に当たっては、これらの資料が参考になるので、確認していただきたい。

2 改正法による公益通報対応実務への影響



公益通報者保護特別委員会 委員　中野　真（63期）

2025年6月に公布された「公益通報者保護法の一部を改正する法律」（以下「改正法」）が本年12月1日に施行される。本稿では、改正法のうち、事業者の公益通報対応の実務に影響が大きいと考えられるポイントについて紹介したい。なお、本稿において「法○条」と記載する場合の「法」は改正法により改正後の公益通報者保護法のことを指し、「法定指針」は2026年3月31日に改正後の令和3年内閣府告示第118号を指す。

1　特定受託業務従事者の公益通報者への追加

改正法では、特定受託業務従事者（いわゆるフリーランス）及び1年以内に同従事者であった者（以下「特定受託業務従事者等」）が、「公益通報」（法2条1項）の主体に含まれることとなった。この改正に伴い、特定受託業務従事者等による公益通報を理由とする不利益な取扱いが違法となるほか（法5条）、特定受託業務従事者等による公益通報につき受付・調査・是正措置等を採る義務（法11条2項、法定指針第4.1.(3)）、特定受託業務従事者等の通報者情報について秘匿する守秘義務（法12条）等が生じる。

弁護士業務との関係についていえば、弁護士も特定受託業務従事者に含まれ、公益通報の主体となり得る（2026年5月29日付　消費者庁「公益通報者保護制度Q&A」*1（以下「Q&A」）82頁参照）。ただし、法5条は民事上の規律にとどまり、行政上の責任、刑事責任等の民事責任以外の法的責任を免責するものではない。弁護士がクライアントの法令違反に関する情報を外部に開示することは、法5条が適用される場合でも、特別な事情がない限りは、弁護士法上の守秘義務との関係で、懲戒責任の対象となり得ると考えられる（日本弁護士連合会弁護士倫理委員会編著『解説　弁護士職務基本規程〔第4版〕』（2026）78～80頁参照）。

2　公益通報者保護法に違反する解雇又は懲戒に対する刑罰

改正法では、保護要件を満たす公益通報を理由として解雇又は懲戒を行った場合、行為者に刑罰が科されるとともに、法人にも刑罰が科されることとなった（法21条1項、法23条1項1号）。当該刑罰規定は、従事者指定義務や体制整備等義務（法11条1項及び2項）と異なり、従業員を1人でも使用している事業者には適用される。

ここで注意をする必要があるのは、「公益通報」には、上司への報告も含まれ得るということである（Q&A 14頁参照）。例えば、部下社員が、業務指示を行った上司に対し、当該業務指示に係る業務の違法性を指摘し、業務指示に従わなかったところ、当該部下社員に解雇又は懲戒処分を行うような場合も、刑罰の対象となり得る。「懲戒」については、戒告等の軽微な処分も含まれることを踏まえると（Q&A 5頁参照）、職場において公益通報者保護法の内容を適切に周知する義務（法定指針第4.3.(3)）を果たしていない場合などには、刑罰の適用対象となる解雇又は懲戒処分が行われるおそれがあるといえる。

3　解雇又は懲戒が公益通報を理由とすることの推定規定

改正法では、公益通報が行われた日から1年以内に

＊1：https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whisleblower_protection_system/faq/assets/consumer_partnerships_cms205_260529_01.pdf

行われた解雇又は懲戒*2について、公益通報を理由とするものであると推定されることとなった（法3条3項）。当該推定規定も、従業員を1人でも使用している事業者には適用される。

法文上、事業者としては、解雇や懲戒処分を行った当時において、処分対象者が1年以内に公益通報をしたことを客観的に知らなかったとしても、処分対象者が1年以内に公益通報を行ったことを主張立証した場合には、当該解雇や懲戒処分が公益通報を理由に行われたものではないことを、積極的に主張立証しなければならない。当然ながら、解雇や懲戒処分を行った当時、事業者において処分対象者が公益通報を行ったことを知らなかったことを主張立証した場合には、反証が可能となるといえるが、「知らなかったこと」を立証することは必ずしも容易ではないといえる。

4　通報妨害・通報者探索の禁止

改正法では、公益通報を妨害する行為（通報妨害）、公益通報者を探索する行為（通報者探索）を禁止する規定が設けられた（法11条の2、11条の3）。これらの規定は、民事上の規律であり、当該規定に違反して通報妨害や通報者探索を行うことは、違法となるため、不法行為等に基づく損害賠償請求の対象となり得る。また、通報妨害が法律行為の場合（契約を締結した場合や就業規則に定めた場合等）は、当該行為が無効となる（法11条の2第2項）。当該規定も、従業員数にかかわらず適用される。

通報妨害・通報者探索禁止の対象は、単に「公益通報」とされており、行政機関やマスコミ等の外部への公益通報を含み、また、保護要件を満たさない公益通報を含む。「正当な理由」があれば違法ではないが、「正当な理由」は違法性阻却事由と解されるため、個別具体的な判断が必要であり、特定の事情があったからといって一律に通報妨害・通報者探索が適法となるものではないことに注意が必要である。

なお、事業者*3は、体制整備等義務（法11条2項）として、通報妨害・通報者探索を禁止する旨の就業規則を定めること等の措置をとるとともに、当該規定に違反した者に対しては懲戒処分等の措置を行うことが必要となる（法定指針第4.2.⑵ロからニ）。

5　組織の長その他幹部からの独立性確保措置等の適用範囲の拡大

法定指針では、これまで内部公益通報窓口経由の内部公益通報に限定されていた、公益通報対応業務（通報の受付・調査・是正に関する業務）に関する、組織の長その他幹部からの独立性の確保措置、是正措置の実効性確保措置、利益相反排除措置について、それ以外の公益通報（上司への報告、行政機関やマスコミなどの外部への告発）についても、義務付けられた（法11条2項、法定指針第4.1.⑵から⑷）。

これにより、事業者は、体制整備等義務（法11条2項）として、上司、行政機関、マスコミ等への公益通報がなされたこと（その可能性がある場合を含む）を認知し、かつ、通報対象事実についての調査及び是正等の対応が必要と判断される場合にも、独立性確保措置等をとる必要が生じる（Q&A 33頁参照）。

6　おわりに

改正法により規制が強化されたことにより、事業者の公益通報対応への負担が一定程度重くなることが予想される。他方で、規制の強化は、公益通報を通じた法令遵守という公益通報者保護法の目的に資するとともに、組織の自浄作用の発揮という点において事業者の利益にも資する。顧問先事業者等に対して、前向きに改正法への対応に取り組むよう、働き掛けていくことが重要といえよう。

＊2：外部への公益通報について事業者が知った上で解雇又は懲戒を行った場合には、外部への公益通報が行われたことを事業者が知った日から1年以内の解雇又は懲戒が対象となる。

＊3：常時使用する労働者数が300人を超えない事業者の体制整備等義務は努力義務にとどまる。



3 座談会 改正公益通報者保護法と実務対応
―企業・外部窓口・通報支援の現場から―

2026年7月3日開催

出席者

公益通報者保護特別委員会　委員長　川西　拓人（56期）
委員　渡邉有希子（61期）
委員　角田　篤紀（66期）
〈司会〉副委員長　林　大登（75期）

はじめに

林：本日は、「改正公益通報者保護法と実務対応―企業・外部窓口・通報支援の現場から―」というテーマで座談会を行います。参加者は、いずれも東弁の公益通報者保護特別委員会の委員であり、公益通報相談窓口での相談対応や通報支援に従事されている角田篤紀委員、企業において通報窓口の運用に携わってこられた渡邉有希子委員、企業の外部通報窓口も多数担当されている川西拓人委員長、そして司会を務めます副委員長の林大登です。

1　改正の概要と本座談会の視点

林：2025年6月に改正された公益通報者保護法は、本年12月1日に施行が予定されており、これに伴い、いわゆる「法定指針」及びその解説も改定されました。今般の改正では、従事者指定義務違反に対する行政庁による命令・刑事罰の新設、立入検査権限の付与、労働者等に対する周知義務の明示、いわゆる「フリーランス」の追加、通報妨害や正当な理由のない通報者探索の禁止の明文化、公益通報後1年以内の解雇又は懲戒処分への不利益取扱いに関する事業者への立証責任の転換など、制度の実効性の向上等が図られています。

角田：ただ、通報者側の実感としては、法律が改正されたからといって、直ちに「これで安心して通報できる」とはなっていないように感じています。通報者にとって大事なのは、自分が相談した後に、誰が情報を見るのか、情報がどこまで広がるのか、不利益な扱いを受けないか、調査がきちんと行われるのか、という具体的な運用の部分です。ですから、今回の座談会でも、条文の説明だけでなく、実際にどう動くべきか、どこに注意すべきかを中心に議論できればと思っています。

林：また、今般の改正内容は、通報者だけでなく、通報窓口担当者や人事部門、企業におけるグループ管理にも実務上の影響を与えることが予想されます。しかし、法改正や「法定指針」等の改定だけで、直ちに現場の悩みが解消されるわけではありません。また、改正法施行以前からの悩みも存在します。実務の現場では、誰を従事者として指定するのか、どこまで情報共有してよいのか、退職者やフリーランスにどう周知するのか、匿名希望の通報にどこまで



公益通報者保護特別委員会
委員長
川西 拓人（56期）

対応できるのか、職制上のレポートラインで相談を受けた管理職がどう動くべきかなど、多くの論点が具体的な運用の問題として現れてきます。

本日の座談会では、単なる制度解説にとどまらず、企業内で制度を運用する立場、企業の設置する外部窓口を担う立場、通報者を支援する立場から、それぞれの経験と問題意識を共有し、実務上の対応について検討したいと思います。それにより、「実務上どこで悩みが生じるのか」「その悩みにどのように対応すべきか」について示唆を得ることを目指したいと思います。

2　従事者指定義務の強化は、何を意味するか

林：ではまず、体制整備の徹底と実効性向上という観点から、従事者指定義務の強化について伺います。

渡邉：私は金融機関のグループの持株会社の立場からグループ全体の内部通報制度の企画・運用を担っていました。当グループでは、従事者指定を大きく常時指定と都度指定に分けて運用しています。常時指定されるのは、日常的に通報の受付、調査、是正対応に関与する方々で、コンプライアンス部門の方が中心です。他方、都度指定は、具体的な事案に応じて調査・対応に関与する方を、その度に指定する運用です。

改正法との関係では指定漏れのリスクを懸念しています。そもそも対象の案件が公益通報に該当するのかどうかを見落とすと、指定に至らないというリスクがあります。通報担当者が特別な教育を受けず、一時的な人事ローテーションで配置されていること等を背景として、公益通報該当性の判断が非常に難しいと思います。

また、グループには、子会社が多く存在して、各社に従事者指定を委ねる場合、子会社の通報担当者にはコンプライアンス業務の経験が十分ではない方も多いケースや入れ替わりも激しいケースがあるため、持株会社として、グループ全体で従事者指定が本当に機能しているのか、運用面まで含めて見ていく必要があると思います。私は、従事者指定の問題は「指定書を交付したか」で終わるものではなく、「指定された人が自分の役割とリスクを理解しているか」が核心だと思っています。この点、当社では、従事者指定時の対応として、通報制度の概要、あなたにどの場面で関与してもらうのか、守秘義務と違反時のサンクションがどういうものか、といったことを平易に説明するフォーマットを作っています。唯一の正解があるわけではありませんが、漏れや実効性といった面での問題がなさそうか、見直す必要があると思います。

林：特に企業グループ全体で通報制度を整備している場合、どこまで従事者指定の対象に含めるか、線引きが難しい場面もありそうです。

川西：私も、企業の外部窓口を担当したり、企業が受けた内部通報への支援に関わったりする中で、指定漏れの問題はまだ残っていると感じます。外部窓口を担当する弁護士や窓口業務の外部委託先の担当者についても漏れなく指定できているか、改めて確認が必要でしょう。

また、ハラスメント事案が公益通報に該当し得る場面では、人事部門の担当者が関与することがあります。そのとき、人事担当者が漏れなく従事者指定されているか、そして人事担当者ご自身が従事者であることを理解しているかが重要です。親会社の窓口に通報が来て、実際に調査を行うのが子会社やグループ会社の担当者になる場合も同じで、親会社は



公益通報者保護特別委員会
委員
渡邉 有希子（61期）

気をつけていても、子会社側で意識が薄く、指定のないまま情報が広がる危険があります。

林：体制整備の徹底というと、内部通報規程の改定や指定書の整備に意識が向きがちですが、むしろ運用面において、従事者指定をはじめとする通報制度の理解を浸透させることが重要なのだと感じます。

川西：基本的には、通報者特定情報を知る者、あるいは高い蓋然性で知り得る者は、漏れなく指定するという考え方になると思います。ヒアリング対象者のように、調査主体ではない人まで広げる必要はありませんが、線引きが難しい場合には、安全サイドで従事者指定をしておく方が無難です。

角田：通報支援の立場からすると、相談者の方々は、そもそも「従事者」とは何なのか、どのような規律なのか、といったことを質問される方もいらっしゃいます。相談にあたって、「通報したら周囲に知られるのではないか」、「守ってもらえる仕組みがあるのか」という漠然とした不安を持って相談に来られる方も多いです。そのような疑問や不安に対しては、従事者には守秘義務があり、違反には罰則もあることを説明して安心してもらっています。ただ、同時に、通報事実が発生した事業者側で、本当に適切に従事者指定がなされているか、制度が運用されているかは外からは分かりません。相談者の不安が完全には消えないのは、そのためだと思います。

3 「周知」は連絡先を掲示するだけでは足りない

林：また、事業者においては、労働者等に対する公益通報体制の周知等の必要な措置をとるべきことが明定されました。これは企業実務にとってどのような意味を持つのでしょうか。

渡邉：私が内部通報制度を担当し始めた2016年当時は、制度は存在していたものの担当者名を積極的に示さない、聞かれない限り制度の中身を説明しない、連絡先だけを掲示しておく、といったクローズドな状態でした。しかし、このままでは芳しくないと、「目に入る接点」を増やし、制度の透明化と積極的な周知に方向転換しました。

結果として、通報件数は確実に増えました。「何かあれば相談してよい」、「使ってよい制度なのだ」という感覚、文化が広がったことは確かだと思います。周知というと連絡先を掲示することに意識が向きがちですが、それだけでは足りず、通報者に「内部通報した方が安心だ」と思ってもらえるようなメッセージの打ち出し方が重要だと感じています。

林：周知の方法として、他社にも比較的導入しやすいものはありますか。

渡邉：掲示板等のイントラネット、ポスター・カード、エレベーターでの投影、社内SNS、返信による通報が可能なメール、動画、など、各社に応じて、活用可能な媒体は相応にあると思いますし、連絡先だけではなく、通報後の対応フロー、担当役員のメッセージ、通報制度に関するニュース、社内外の事例等、会社としてのスタンスが理解できる内容の発信を行うと効果的であると思います。重要なのは、年に一回のお知らせではなく、継続的に接点を持つことだと思います。たまたま、気になることがあったタイミングで、メルマガが来たからこれに返信して今相談しよう、と思うこともあるようです。また、普段から通報制度の情報を見聞きしていることが抵抗感の低減につながります。この点、先日、とある、300名超の職員を抱えるプライム市場上場企業の社員の方と会話をする機会があったのですが、「そう言えば、自分の勤める会社に内部通報制度があるのか、あっ



公益通報者保護特別委員会
委員
角田 篤紀（66期）

たとして、連絡先がどこにあるのか、全くわからないです。もし、不正を見聞きしたとしても、会社がどういう考えで、どう内部通報制度を運用しているかわからない中、自分が不利益を被るリスクしかないので、会社に通報しようという気持ちも湧かないと思います。一般人にとって通報するという行為には非常に大きな覚悟を要することだと思います」という率直な感覚をお伺い、とても印象的でした。内部通報制度が器として存在していたとしても、魂を込めて運用をしないと、結局、利用されず、会社のリスクがいきなり外部通報という形で露呈する可能性もある、という認識を新たにしました。もしかしたら、そういう企業が相当な割合で存在しているのかも知れません。

川西：私も、外部窓口を務める中で、顔と名前を出すことの効果は大きいと感じています。顔写真の掲載や周知動画への出演、あるいは「この弁護士が通報を受けます」と明示するだけで、相談が増えることがあります。通報する側にとって、「誰が受けるのか分からない窓口」より、「こういう人が受ける窓口」の方が安心しやすいのでしょう。

その一方で、今回の改正でより難しいのが、退職者やフリーランスへの周知です。現役社員であれば、イントラネットや掲示、社内メールなどで自然に接点があります。しかし、退職後の人や、社内システムにアクセスしない外部委託先については、どうやって継続的に周知するかが難しいと思います。

渡邉：退職者については、2022年に施行された前回の改正法で対象に含まれたこともあり、退職ガイドのような一式資料に通報制度の概要全体をアナウンスするマニュアルを含めていました。実際、退職直前や退職直後に通報してくる方はかなり多く、意を決して、連絡してきているのだろうと感じます。フリーランスの方については、契約締結時に交付する資料の中に、同様に、通報制度の同マニュアルを入れ込むくらいが現実的かもしれません。この点、会社にいらっしゃる方であれば、ポスター等との接点もありますが、例えば、完全リモートで業務に関与し、会社のイントラ等へのアクセスができない方には届きにくいので、なお工夫が必要です。

角田：「制度に対する心理的な距離を縮める」ことが必要だと思います。相談者の立場から見ると、制度があること自体より、「会社はこの制度をどう考えているのか」、「本当に使ってよいのか」、「通報しても守ってくれるのか」が気になると思います。周知は、単なる情報提供ではなく、組織の姿勢を見せる行為でもあると思います。例えば、顔を出す、繰り返し発信する、具体的な相談先を示す、といったことは、「制度が絵に描いた餅ではない」というメッセージになります。

川西：利用対象が広がる可能性がある中で、誰に、どのタイミングで、どの媒体で届かせるのかを考える必要があります。単に制度の存在を知らせるだけでは足りず、「自分がこの制度の対象である」こと、「相談しても大丈夫だ」という感覚まで作らなければならない。その意味で、周知義務は広報ではなく、制度運用の一部そのものだと言えるのかもしれません。

4　フリーランス追加は、制度設計全体を問い直す

林：今回の改正では、事業者と業務委託等の関係にあるいわゆる「フリーランス」、及びその関係が終了して1年以内の「フリーランス」が公益通報者に加えられました。通報支援の観点からどのような影響があるでしょうか。



〈司会〉
公益通報者保護特別委員会
副委員長
林　大登（75期）

角田：通報支援という立場から見ると、これは非常に大きな改正です。従前は、通報しようとする方がたとえ職場で違法行為に接していても、その方が事業者に雇用されているわけではなく、業務委託関係にあるフリーランスであったとしたら、公益通報者保護法の対象外という整理をせざるを得ませんでした。社内に常駐していても対象外というケースがあり、それは実感としてかなり不自然でした。今回、その点が見直されたのは大きいと思います。

もっとも、制度が変わったからといって、直ちに事業者側の意識が変わるわけではありません。労働者ではないのだから、契約を更新しない、今後は依頼しない、といった形で、不利益取扱いが誘発されるおそれはなおあります。フリーランスを法の保護対象に含めること自体は前進ですが、企業側に「フリーランスも保護される主体である」という感覚が根付かなければ、実務上は十分に機能しないと思います。

渡邉：窓口の整備状況は会社によって差がありますが、多くの企業では前回改正時に従事者指定や体制整備の大枠は整えた認識です。今回の改正対応としては、規程文言を修正するだけでなく、運用面を改めて見直すことが必要だと考えています。窓口利用者としてどこまで想定するのか、定めた利用者に何をいつどう周知するのか、人事部門だけでなく、フリーランスの方と協働している部門の方々とどう連携するのか、こうした具体的な設計が必要になるかと思います。企業においては、契約締結時の案内、契約終了時のフォロー、相談窓口の説明、関係部門間の連携など、「雇用されていない人に対する内部通報制度」をどう設計するかという、新しい課題が生まれているように思います。

川西：私が気になるのは、フリーランスだけを規程に追加して終わってしまう企業が出てくるのではないか、という点です。法律上は、取引先事業者の役員や従業員が通報主体になる場面がありますが、窓口利用者として、規程上そこが明示されていない会社はまだ多いように思います。今回、フリーランス新法対応の延長のような発想で「フリーランスだけ追加」とすると、むしろ全体の整合性を欠く可能性があります。

林：その意味では、今回の改正は、誰を保護対象として想定し、どこまで窓口を開くのかという制度設計思想そのものを問い直している、と言えそうですね。

川西：そう思います。窓口を設けていること自体が評価される段階から、誰が、どの経路で、どの程度利用し得るのかをきちんと設計しなければいけない段階に入っているのだと思います。フリーランス新法で既に整備されているハラスメント相談窓口との関係も問題になります。既にある仕組みの上に公益通報対応をどう重ねるのか、二つの制度を別々に管理するのか、窓口を統合するのか。実務上は、そうした設計の議論まで避けて通れません。

角田：通報支援の現場では、フリーランスの方が自分の問題を「契約関係のトラブル」として捉えるのか、「公益通報に伴う不利益取扱い」として捉えるのか、整理が難しいことがあります。労働問題に近い相談もありますし、いわゆるフリーランス法上の救済と重なる場合もある。その意味でも、保護対象に入ったこと自体は大きいですが、今後は制度間の整理も含めて、支援側に求められる知識が広がっていくと感じています。

5　取引先・子会社・外部窓口 ―― 広がる制度の射程

渡邉：金融機関ですと、取引先事業者の範囲が非常に

広いので、この論点はより難しいです。業務委託先のように、事業者の業務執行に近い方々は比較的イメージしやすいのですが、与信先や預金者のような存在まで含むのかとなると、それは違うという感覚がありますし、実際、そのような方々の通報には対応していません。ただ、ではなぜ違うのかを厳密に説明しようとすると、必ずしも容易ではないように思います。この点、職員以外からの通報はあまり想定できないのではないかと思われる方もいるかと思いますが、実際は、業務委託先の方から、職員による不適切な情報の管理について通報してくれたことがありました。そういう意味では、窓口利用者を増やすことは、単に負荷が増えるだけの話ではなく、事業者にとって重要な気づきをもたらすチャネルにもなり得ます。

6　通報妨害・通報者探索禁止をどう実効的なものにするか

林：今回の改正では、公益通報妨害行為の禁止や、正当な理由のない通報者探索行為の禁止が明文化されました。これは、通報者にとってはどのような意味を持つ改正でしょうか。

角田：相談を受けていると、やはり匿名を希望する方も多いです。事業者側に自分が誰か分からないようにしたい、探索されるのではないか、報復を受けるのではないかという不安が非常に強い方もいらっしゃいます。これは法改正前からある傾向でした。しかしながら、通報対象事実の性質上、事実を知り得る者が限られていて、匿名通報でもある程度通報者が誰か推測される場合もあります。その場合は、「推測される可能性はありますが、それでも進めますか」ということを説明し、納得していただいた上で通報につなげることもあります。

今回、通報者探索の禁止が明文化されたことには意義がありますが、現実には、調査の過程で被通報者から「お前が通報したんだろう」と言われるような事案もあります。条文を置いただけで、現場の意識がすぐ変わるわけではありません。調査に関与する人だけでなく、会社全体に対して、「通報者を詮索しない」、「そういう発言自体が問題なのだ」という理解を浸透させる必要があると思います。

渡邉：企業側から見ても、この点はかなり重要です。拠点長に調査・対応を求めた通報事案では、その拠点長が「我々は被害者なのだから、早く通報者を特定して処分すべきだ」という趣旨の発言をしたことがありました。また、別の事案では、開示可能な範囲を超え、通報内容の一部を通報者が望まない範囲の者に伝えてしまったということもありました。いずれにしても、現場の管理職や一般職員には通報者探索の危険性が十分に理解されていないことに驚きを感じました。

もう一つ悩ましいのは、職制上のレポートラインへの通報です。一般の管理職は公益通報に相当するような相談を日常的に受けるわけではありませんし、入口の公益通報該当性の判断も窓口担当者以上に難しいです。その人たちが本当に法令に則って、通報者保護を徹底した対応をできるのかという不安は大きいです。「管理者が適切にやってください」と言うだけでは足りず、管理職向けの研修や、窓口担当者と連携するための導線整備が必要だと思います。

川西：今回、通報妨害と通報者探索の禁止が法律上明示されたこと自体は、大きな前進です。ただ、問題は「正当な理由」の解釈です。消費者庁はかなり限定的に捉えている印象があり、事業者側は相当

センシティブに対応しなければならないと思います。例えば、匿名の通報が発生する部署で、部署長が所属員に「通報でなく、まずは上司に直接言いなさい」とメッセージを出すようなケースが想定されます。当該部署長から見れば「真相を知りたい」、「直接自分に言ってくれた方が改善に繋がる」という感覚での発言であっても、制度趣旨からすれば、それが通報の抑止に繋がる可能性がある。上記の事例が直ちに違法となるかはケースバイケースだと考えますが、公益通報者保護制度の趣旨にはそぐわないと考えられます。

この領域では、法律上の規律と現場の常識がかなりずれることがあります。現場から見れば「被害者として真相を知りたい」、「直接言ってくれた方が改善できる」という感覚があっても、制度の趣旨からすれば、それが通報抑止に繋がる可能性がある。だからこそ、条文を読むだけでなく、どのような行為が問題視されるのかを、具体例を通じて理解してもらう必要があるのだと思います。

林：事業者側としては、正当な理由のない探索行為の禁止が明文化されたことで、「通報者の特定に繋がる危険があるから何も訊いてはいけない」と過度に萎縮するのも違いますし、「管理上必要だからよいだろう」と安易に情報共有することも危険です。実務では、調査に必要な確認と、通報者の特定を目的とする行為をどう峻別するか、非常に繊細な運用が求められそうですね。

7　通報者の期待と制度の限界―「匿名のまま全て対応して欲しい」という要望―

林：関連して、通報者側の期待と制度上の限界について伺います。匿名性を維持しつつ、十分な調査もして欲しい、その結果も知りたい、関係者への対応もして欲しい、という希望は実務上よく聞かれるところですね。

角田：相談の場では、できるだけ事情を丁寧に聞きますが、その中で、匿名性の維持と調査の限界についてははっきり説明するようにしています。完全に匿名のままで、調査のために必要な情報や資料も共有できないと、調査に限界があることもありますし、情報が足りなければ確認できないこともあります。

そのため、「この情報しか出せないのであれば、この範囲までしか調査できない」、「完全匿名のままだと、会社が取れる措置には限界がある」ということを説明し、通報者に選択していただくことになります。それでも理解していただけない場合には、最終的に「制度上ここまでしかできません」と伝えるしかないこともあります。大事なのは、最初から過度な期待を抱かせないことだと思います。

林：その意味では、通報制度が通報者自身の希望をすべて実現するための制度だと誤解されると、かえって不満や対立を生みますね。

川西：そこは最近の大きな論点です。通報窓口の役割は、本来、通報を端緒に、事業者内部で法令違反や不正が起きていないかを調査し、必要な是正措置を取ることであり、通報者の不満や要求に対応するサービス窓口ではありません。ところが、制度の浸透とともに、通報者側の期待も高まり、「自分が言ったことを漏れなく調べ、短期間でフィードバックして欲しい」という要望が強くなることがあります。場合によっては、窓口担当者に対する過剰な要求や、短い期限での回答要求といった形で現れます。

渡邉：企業の担当者側から見ても、その負担は非常に大きいです。通報者に寄り添うことは必要ですが、制度の限界を曖昧にしたまま進めると、後で「思っ

た対応をしてもらえなかった」という不信に繋がり、社内に悪い評判が立つ恐れもあります。したがって、制度の趣旨、調査の限界、対応可能な範囲等を、できるだけ早い段階で共有することが重要だと思います。

林：制度の活性化と、窓口の持続可能性、そして利用者の納得感をどう両立させるか。ここも、実務では避けて通れないテーマだと感じます。

角田：通報支援の場面では、「自己の権利救済の制度」として理解して相談に来られる方もいます。もちろん、その面もありますが、法の目的の一つは不正を是正し法令遵守を図ることです。そこを丁寧に説明しないと、結果的に「自分のために動いてくれなかった」という評価になってしまう。通報制度への信頼を損なわないためにも、役割の整理は非常に大切だと思います。

川西：匿名を維持したいという希望自体は自然ですし、それを軽視するべきではありません。ただ、匿名性を高く保つほど、企業が動ける範囲は狭まることがある。そこを「制度上の限界」として突き放すのではなく、「こうすればある程度前に進める」、「ここまでなら共有してもらえると対応できる」といった形で橋渡しすることが、弁護士や窓口担当者の役割なのだろうと思います。

8　解雇・懲戒に関する立証責任転換の意義と限界

林：次に、不利益取扱いの抑止と救済の強化について伺います。今回の改正では、通報後1年以内の解雇又は懲戒について、公益通報を理由としてされたものと推定する規定が追加されました。これは、通報者保護の観点からどのような影響をもつでしょうか。

角田：通報者側から見れば、大きな影響のある改正です。従前は、通報を理由として解雇された、あるいは懲戒されたと主張する場合、通報者側がその因果関係を立証しなければなりませんでした。しかし、解雇理由の内部資料や検討過程は会社側が持っており、通報者がこれを把握するのは非常に難しい。その意味で、立証責任転換により、通報者の負担が軽減される意義は大きいと思います。

もっとも、問題は解雇や懲戒に限りません。配置転換、評価の低下、事実上の冷遇など、形式的には通常の人事に見える不利益取扱いもあり得ます。そこには今回の推定規定が及ばないため、保護としてなお不十分な面が残ります。また、退職者の保護期間が1年に限られている点も、実情に照らすと短すぎる場合があると感じます。

渡邉：人事部門がそもそも通報者であることを知らずに、別件で解雇や懲戒を進めてしまうリスクがあります。通報者情報を人事部門にどこまで共有するかは、会社によって考え方が分かれると思いますが、今回の改正後は、そのリスクを前提に設計を見直す必要があると思います。通報者保護と人事運用の適正さをどう両立するかは、難しいテーマだと思っています。

川西：私は、立証責任転換や刑事罰の導入自体は望ましいと思っていますが、一方で、自分に対する懲戒や解雇を回避するため、この制度を利用する通報者が生じるリスクも感じます。その場合に、事業者側が過度に萎縮し、通報後1年間は一律に解雇や懲戒を行わないとの運用に流れると、それは制度趣旨に反するでしょう。大事なのは、適切な手続を踏み、正当な処分理由と経緯を記録に残しておくことです。

事業者が、解雇や懲戒を避けようとするあまり、

配置転換など別の形の不利益取扱いに流れることも懸念されます。「推定規定がないから大丈夫」ではなく、別の形であっても通報を理由とする不利益取扱いは問題になるという理解を、企業側も持つ必要があると思います。

林：制度上の通報者保護を強めると、企業側は「どこまで慎重にすべきか」で悩み、通報者側は「保護がまだ足りない」と感じる。この緊張関係は今後も続くと思われます。ただ、少なくとも今回の改正で、事業者が「通報後であることを意識しないまま処分した」といった対応では済まされなくなるのは確かで、その意味で通報対応の管理と記録の重要性は一段と高まるように思います。

9　今後の課題 ――制度の実効性をどう高めるか

林：最後に、今後の課題について一言ずつ伺えればと思います。

角田：通報者保護の観点からは、まず立証責任転換の対象の拡大が課題だと思います。解雇・懲戒以外の不利益取扱いにも、より実効的な保護が必要です。また、退職者に関する1年という期間制限も、短すぎる場合があるのではないかと思います。退職後、すぐに通報できるとは限りませんし、退職後、時間をかけて事実を整理してから初めて通報に至る方もいます。さらに、体制整備義務が300人超の事業者に限られている点も、見直しの余地があると思います。通報者保護の必要性は企業規模によって変わるものではありません。

渡邉：企業実務の観点からは、ここまで述べてきた通り、人の良識等に委ねる対応ではなく、通報窓口が人事部門等、関係部と認識合わせをしながら、通報者保護を徹底化できる、具体的なフローに落とし込むことが当然に必要だと考えます。また、濫用的通報にどう向き合うかも大きな課題ではないかと考えています。通報活性化は重要ですが、現場の担当者の負担は非常に大きくなっています。例えば、同じような通報が繰り返される中で、どこまで対応し、どこで打ち切るかの判断に膨大な時間がかかる。そこに対する一定の整理や、担当者支援の視点も必要だと感じます。

川西：事業者にとって今後重要なのは、内部通報だけでなく、行政通報や外部通報があった場合の業務フロー整備です。内部通報については一定程度マニュアル化が進んでいても、行政や外部への通報にどう対応するかは、まだ整備途上の会社が多い印象です。また、職制上のレポートラインのように、正式窓口ではないところで相談を受けた場合の対応も大きな課題です。そこが法律の規律対象であることを、現場がどこまで理解できるかが重要と考えています。

林：本日の議論を踏まえると、今般の公益通報者保護法の改正は通報制度の実効性確保を図るものである一方で、通報者自身や通報制度を運用する事業者側の現場の悩みは依然として存在し、場合によってはむしろ増大しうるように感じました。今後、各事業者の運用例、行政解釈、裁判例の蓄積を通じて、より具体的な運用知見が形成されていくと思われます。

また、企業側に助言をする弁護士、外部窓口を担う弁護士、通報者を支援する弁護士のいずれにとっても、「条文を知っている」だけでは足りず、「どこで実際に問題が起きるのか」、「どこで運用に支障が出るのか」を具体的にイメージできることが重要になるのだと思います。本稿がそのイメージ形成の一助になればと考えています。

リーガルテックセミナー開催のご報告

男女共同参画推進本部 委員　柄澤 愛子（65 期）

当会弁護士業務改革委員会と男女共同参画推進本部は、2026年3月2日（月）11時30分から13時まで、共催セミナー「AIとリーガルの未来：弁護士業務を変えるテクノロジー活用の最前線」をオンライン形式で開催した。

生成AIの急速な普及によってリーガルテックが弁護士業務にどのような変化をもたらしているのか、また今後弁護士がどのような役割を担っていくべきかをテーマに、基調講演とパネルディスカッションの二部構成で実施され、多くの会員が参加した。

1　基調講演「リーガルテックの現状」

基調講演の講師を務めたのは、桃尾・松尾・難波法律事務所パートナー弁護士の松尾剛行弁護士（第一東京弁護士会）である。松尾弁護士は「リーガルテックの現状」と題し、法務業務に関するリーガルテックサービスの現状から、そこに伴う法的課題、そしてこれからの弁護士の在り方まで、幅広い観点から講演を行った。

生成AIの登場によってリーガルテックを取り巻く環境は急速に変化しており、契約書レビューやリーガルリサーチなど弁護士業務の様々な場面でAIツールの活用が進んでいる。こうした技術的な進展を踏まえつつ、実務家が直面する法的な論点や、テクノロジーの進化の中で弁護士が果たすべき役割を改めて考える機会となった。

2　パネルディスカッション「弁護士業務におけるテクノロジー活用の実例」

パネルディスカッションのテーマは「弁護士業務におけるテクノロジー活用の実例」。実務でAI・リーガルテックを積極的に活用している弁護士がパネリストとして登壇し、具体的な事例や知見を共有した。

パネリストとして登壇したのは、法律事務所LEACTの酒井貴徳弁護士（第二東京弁護士会）、法律事務所ZeLoの南知果弁護士（第二東京弁護士会）、西村あさひ法律事務所の水井大弁護士（第一東京弁護士会）の3名。それぞれ異なる事務所・立場からリーガルテックの活用実態を語り、実務でのテクノロジー導入の具体的なプロセスや、そこから見えてきた課題、今後の展望などについて議論を交わした。モデレーターは当会業務改革委員会副委員長の二木康晴会員が務めた。

異なる規模の事務所に所属し、異なったバックグラウンドを持つ弁護士がそれぞれの現場での取り組みを紹介したことで、参加者にとってはリーガルテック活用の多様な実像を知り、自身の弁護士業務へのリーガルテック活用のヒントを得られる貴重な機会となった。

3　セミナーを振り返って

本セミナーは、リーガルテックの「現在地」を俯瞰する視点と、実務家による「具体的な活用事例」の両面から学べる内容となった。生成AIをはじめとするテクノロジーの進化は、契約書作成・レビューやリサーチ業務など、弁護士業務の様々な局面に影響を及ぼしつつある。

テクノロジーの進化のスピードが増す中、弁護士がその変化にどう向き合い、業務の質や働き方をどう変えていくかは、今後も重要なテーマであり続けるだろう。本セミナーは、その第一歩として、多くの会員にとって有意義な学びの場となった。

＊登壇者の所属等はセミナー開催時点におけるものとなります。

地方独立行政法人岡山県精神科医療センター視察と岡山弁護士会・弁護士法人岡山パブリック法律事務所との意見交換会について

刑事弁護委員会 委員　樋口 裕子（63期）

1　はじめに

東京三弁護士会障害者等刑事問題検討協議会のメンバーで2026年3月18日及び19日に岡山県を視察したので、その報告をする。

2　岡山弁護士会及び弁護士法人岡山パブリック法律事務所との意見交換会

3月18日は、岡山弁護士会において、岡山弁護士会及び弁護士法人岡山パブリック法律事務所から岡山モデルの説明を受け、意見交換を行った。

岡山県では、2014（平成26）年ころから社会福祉士、弁護士の有志で、「岡山司法福祉ネット」（現在は、社会福祉士会、弁護士会、地域定着支援センター、保護観察所等と連携）という活動を開始した。この活動を通じて、刑事事件で福祉的支援が必要な人が多いのに、福祉専門家の支援につながっていない状況が明らかになり、福祉的支援につながる仕組みの必要性が明らかになった。その結果、刑事事件、少年保護事件において、高齢者、障害者（その疑いがある者を含む）、及び福祉的支援を必要とする少年が、弁護士からの依頼を受けた社会福祉士による専門的支援を受けることで、生活の立て直しや生きづらさの解消、再犯防止へとつなげていく連携の仕組みである岡山モデルが作られ、2017（平成29）年3月9日、岡山県社会福祉士会と岡山弁護士会との間で刑事分野における司法・福祉連携「岡山モデル」に関する協定書が締結された。

岡山モデルでは、連携の際に以下の注意事項が明示され、トラブルを防止している。明文化されていなくても、我々も心がけたい事項なので、明記する。

①**社会福祉士の立場への配慮**―社会福祉士は単なる情状弁護の手段としてではなく、専門職の視点から支援の必要性を判断します。弁護士の方針を一方的に押しつけず、専門的知見を尊重した丁寧な意思疎通を心がけてください

②**協働の原則（任せきりにしない）**―本制度は協働作業が前提です。社会福祉士に丸投げする姿勢は厳禁であり、苦情の原因ともなり得ます。

③**密なコミュニケーション**―社会福祉士は刑事手続きに精通しているとは限りません。期限や手続きの進行状況を適宜共有し、緊密に連絡を取り合ってください。

なお、社会福祉士への報酬の援助として、日弁連の罪に問われた障がい者等の刑事弁護等の費用に関する制度のほか、リーガル・エイド岡山（現在は、弁護士が賛助会員として月1000円を支払う形で運営）による援助制度もある。

また、「岡山モデル」連携運営会議を設置し、社会福祉士と弁護士が参加して2ヶ月に1度、ケース検討などが行われている。岡山パブリック法律事務所には、20名以上の社会福祉士が所属しており、弁護士会と社会福祉士会と連携がしやすいのではないかと感じた。

3　岡山県精神科医療センター見学

翌19日は岡山県精神科医療センターを見学した。まず、カンファレンスを見学し、続いて、院長からセンターの現状と理念についての説明を受けた後、慢性期入院棟、児童・思春期入院棟、医療観察棟、外来棟を見学した。その後、地域連携室の精神保健福祉士から「司法と医療の連携について」、作業療法士から「岡山モデルにより医療司法福祉連携の実践」のご報告をいただいた。岡山県精神科医療センターは断らない医療、必ず地域移行する医療をモットーに、2023年の在院日数が全国平均263日のところ、42.8日を実現している。私たち弁護士も社会福祉士等と連携し更生支援計画を作って地域移行を実現し、被疑者・被告人の居場所を地域に作ることで生きづらさの解消につながるのではないかと考える。

理事者室から

副会長の仕事
―理事者会って?―

副会長　氏原 隆弘（53 期）

主な担当業務：業務改革、広報、国際、夏期合研、市民会議、子どもの人権、公設事務所、紛争解決センター、情報システム、業務妨害、活動領域、照会請求、弁護士法人、健保組合、国民年金、日弁連法務研究財団 等



皆様、こんにちは。この場をお借りして、普段は少し見えにくい副会長の仕事のうち、会務の舵取りを担う「理事者会」についてご紹介します。

1　理事者会の位置づけ

当会では、会務の執行は会長及び副会長の合議によるとされており（会則43条）、この合議の場が「理事者会」です（会長・副会長を「理事者」と言うのですが、その由来はよく分かりません）。

理事者会は週2回程度、朝9時30分から開催されます。朝が弱い私も遅刻しないよう気を張り、今年はずいぶん早起きになりました。

ここまでの半年間で理事者会では400を超える議題を検討・協議してきました。それでも議題は尽きず、次々と現れます。ここに、東弁の活動力の底知れなさを感じます。

2　メンバー構成と運営

理事者会は、会長・副会長のほか、監事、事務局長及び次長、嘱託の弁護士が同席して開催されています。

各副会長には担当業務があり、理事者会でもこれが基本となります。所要時間は概ね2時間から2時間30分ほどで、副会長1人あたり20分から30分程度。担当副会長が議題を説明し、質疑を経てテンポよく進みます。司会進行も、今年度は副会長が持ち回りで担当しています。

3　議題―幅広く、何でも扱う重要事項

理事者会で扱われるのは、当会として決定しなければならない重要事項全般です。「幅広く、何でも」という言い方が最も近いかもしれません。

具体的には、常議員会や総会上程事項、細則・マニュアル改正、会館修繕、システム構築、人事委嘱や推薦、企画の開催・後援、不祥事対応、日弁連や会内からの意見照会など多岐にわたります。多くは各委員会や職員等の事前検討を経ていますが、担当副会長が資料を確認し、疑問点を指摘し、必要な資料収集や事情確認を重ねたうえで上程します。理事者会でさらに議論が深まり、継続審議となることも少なくありません。

4「会長声明」の検討

理事者会の議題のなかで、最も神経を使うのは「会長声明」ではないかと思います。

社会的影響力が大きく、一言一句の表現やトーンが会の信頼や責任に直結します。会の意見として適正か、行き過ぎた表現はないか、市民の皆様に分かりやすいかなど、多様な視点からの検討が欠かせません。会長名での発信ではありますが、副会長も毎回強い緊張感を持って議論しています。今年度はG7に向けた公開書簡など、新しい視点や国際的な文脈を取り入れた声明も発出していますので、ぜひウェブサイト等でご覧ください。

5　理事者ミーティングによる意思疎通

もっとも、理事者会が終わればすべてが片付くわけではありません。時間内に終わらなかった議題や、正式上程前に理事者内で方向性をすり合わせるべきことは山のように残ります。

そのため、合間を見つけて「理事者ミーティング」を開いています。膝詰めで意見を交わす――。こうした地道で密な意思疎通こそ、会務を円滑に進める重要なポイントだと感じています。

6　おわりに

理事者会での検討をはじめ、各種会合への出席や意見交換などを通じて、社会における弁護士会の重み、その活動範囲の広さと深さを日々実感し、忙しくも楽しく過ごしています。本当に感謝の毎日です。

今後も、会員や職員の皆様をしっかりと支える弁護士会であるために、今年度の後半戦も全力を尽くしてまいりますので、ご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

再審法改正実現本部連載

今こそ変えるぞ！ 再審法

第14回 改正再審法の問題点と課題

再審法改正実現本部 本部長代行 河井 匡秀（49期）

1 刑訴法第4編「再審」（以下、「再審法」という）の改正は、第221回特別国会において、2026年7月17日、参議院本会議で可決され、成立した。

LIBRA10月号「再審法改正の国会審議の状況について（後編）―再審法改正の成立―」で報告したように、①再審の手続における裁判官の除斥、②再審請求審における調査手続及び審判手続、③再審請求審における証拠の提出命令、④再審請求手続で検察官から提出された証拠の目的外使用の禁止、⑤再審開始決定に対する検察官の不服申立の原則禁止、⑥費用の保障、執行停止、即時抗告等の提起期間の延長等を主な内容とするものである。

2 成立した改正再審法には、未だ不十分な点や懸念される事項が多数残されている。その主なものは、以下のとおりである。

(1) 再審開始決定に対する検察官の不服申立は「当該決定が取り消されるべきものと認めるに足りる十分な根拠がある場合」に、例外的とはいえ許容されている（450条の2）。

国会審議では、裁判所が「十分な根拠」がないと判断した場合には早期に抗告を棄却することも可能との答弁はなされたが、運用次第では骨抜きになりかねない。

弁護人としては、再審開始決定に対する検察官の不服申立がなされた場合には、申立書に原決定の誤りを示す客観的な事実が記載されておらず、そのことを具体的に示す資料等が添付されていない場合等には、「十分な根拠」がないとして、裁判所に対して、直ちに検察官の抗告または異議申立を棄却するように求めていく必要がある。

(2) 証拠の提出命令は、裁判所に証拠を提出する方法によるものとし、その対象を、「再審の請求の理由に関連すると認められる証拠」について、関連性、必要性、弊害の程度等を考慮し、相当と認めるものに限定している（445条の2）。

この点に関して国会審議では、以下のような答弁がなされた。

① 証拠の提出命令制度における関連する証拠の範囲というのは相当の広がりを持つ。同制度は、裁判所による証拠の提出・開示の勧告といった従来の実務運用を否定するものではない。審理に必要かつ十分な証拠が裁判所に提出される。

② 証拠の存否や検察官の回答の真偽を判断、確認するために、捜査過程に関する証拠物、捜査関係書類、写真やネガ等について、相当に幅のある内容の提出命令を求めることは可能である。

③ 例えば、犯行当時の着衣に関する写真、ネガ、その他の記録媒体という特定で、捜査過程に関する証拠物、捜査関係書類、写真やネガ等は、幅広く裁判所に提出される。

これらの国会審議での答弁をふまえて、弁護人としては、検察官、裁判所に対して、従前よりも幅広い証拠開示が実現するように求めていく必要がある。

(3) 証拠一覧表は、インカメラで裁判所にしか開示されない（445条の3）。この規定では、そもそも請求人・弁護人が証拠の存否自体を知ることが困難となるおそれが強い。

また、再審請求手続で検察官から提出された証拠について、再審請求者と弁護人に目的外使用の禁止を定め、罰則も設けている（445条の6）。再審請求手続で提出された証拠を適正に保管するべきことは当然である。しかし、新証拠の獲得のために開示証拠を支援者に交付すること等も目的外使用にあたるとされる懸念があり、萎縮効果は非常に大きいものがある。

3 改正再審法の附則では、①改正法の施行後5年毎に見直しを行うこと、見直しを検討する対象として、証拠一覧表の開示と目的外使用の禁止が明記され（附則2条）、②裁判所が証拠の提出や開示を勧告し、検察官が任意で応じている現在の実務運用について、引き続き適切に行う、とされた（附則4条）。

弁護士会としては、成立した改正再審法の適正な解釈及び運用を求めていくとともに、5年後の見直しに向けて、えん罪被害者を迅速かつ容易に救済する再審法を実現するための運動を、引き続き市民やマスコミ等とともに進めていく必要がある。

公設事務所運営特別委員会連載　パブリック事務所のこれから

第4回　刑事手続きから後見・福祉へと繋いだ支援
―― ある夫婦の後見申立てを担当して

元弁護士法人多摩パブリック法律事務所・会員　赤間 大晟（77期）

1　刑事手続きの「出口」の先に広がる課題

実務に出てまだ日の浅い私にとって、刑事事件での身体拘束からの解放や起訴猶予といった結果を得ることは、それだけで弁護士の活動として大きなゴールのように思えていた。しかし、依頼者が社会で孤立している場合、刑事手続きという「出口」を抜けたその日から、どのように生活を維持していくかという、新たな問題が待ち受けているという現実を、私は身をもって知ることとなった。

今回、私は先輩の八木隆弁護士からバトンを引き継ぎ、あるご夫婦の成年後見申立ての主任代理人を務めた。実務経験が乏しいなかで厳しい現実に惑い、福祉の専門家と協力しながらどのように一歩ずつ進んでいったか、そのプロセスを報告する。

2　障がいを抱える夫婦の孤立と事件の発生

事件は2025年4月に起きた。夫であるMさんが自宅で妻のNさんを叩いてしまったというもので、訪問看護師からの通報により警察が介入し、Mさんが逮捕・勾留された。

MさんとNさんは、ともに50代前半のご夫婦である。妻のNさんは、IQ47の中等度知的障がい、脳萎縮、てんかん等の持病があった。言葉は流暢だが意味を正しく理解しておらず、長年通院する病院名も答えられないなど、日常生活のほぼ全てに他者の支援が必要であった。一方、夫のMさんも知的障がいと統合失調症の持病があり、他人とのコミュニケーションや先を見通した金銭管理が難しい方だった。それでもNさんの財産管理や生活上の決定はすべてMさんが行っていたが、ついに限界に達し事件が起きてしまった。

Mさんの逮捕で支えを失ったNさんは単身生活ができなくなり、緊急で精神科病院に入院となった。私はこの夫婦の過酷な生活背景を知り、何とか力になりたいと感じた。

3　「住み分け」という選択と、初めての面会

Mさんの弁護人となった八木弁護士は、Nさんの入院先を訪ねて思いを聴き取った上で、示談書を交わした。しかし、そのまま同居を再開させれば生活が再破綻することは明らかだったため、地域包括支援センターの社会福祉士・Hさんと連携し、生活環境の調整を始めた。当人を交えた話し合いの結果、二人の同居は一度解消し、Mさんは釈放後に精神科病院へ入院し、Nさんはグループホームへ入所することとなった。そして、支援体制が整ったことで、Mさんは起訴猶予で釈放となった。先輩弁護士と福祉専門職の見事な連携を聞いて、私はただ感心するばかりだった。

私がこの件に関わるようになったのは、その直後の6月頃のことである。Hさんから「Nさんの入所するグループホームから今後のために後見人を付けてほしいとの相談があった」との連絡があり、八木弁護士の誘いを受け、私がこの件の主任を担当することになった。

7月、私と八木弁護士は埼玉県と茨城県の県境にあるNさんのグループホームを訪問した。Nさんは思ったより元気で、手元にはMさんに渡す手作りの絵や手紙がたくさん用意されていた。Nさんの本心は「また二人で暮らしたい」というものだった。他方で過去にMさんから髪を引っ張られた等の話も聴き、私は複雑な夫婦関係の整理に頭を悩ませた。病状等も踏まえ、最終的に後見申立てを進める方向で調整した。

しかし、その矢先、Nさんがホームでトラブルを起こした。自分の思い通りにならないストレスから、椅子を使って施設の窓ガラスを3枚も割り警察に保護されたのだった。そして、そのままNさんは再び精神科病院に入院することになった。面会時は落ち着いていたのにという驚きとともに、良かれと思った「住み分け」が

強いストレスを生んでしまった現実に、支援の難しさを痛感した。

4　加害者から「申立人」へ、そして自宅訪問

医師の診断でNさんは後見相当とされた。後見相当となると、判断能力の欠如から本人が申立人になることは事実上できない。そこで夫のMさんに申立人になってもらうこととし、私と八木弁護士はHさんとともに7月にMさんの入院先を訪ねた。Mさんは感情が分かりにくい方だったが、周囲の説得もあり最終的に申立人となる同意をいただいた。一度は加害者となった夫が妻のために申立人となる展開に、私は責任を感じていた。

9月に法テラスの援助決定が出たため、私、八木弁護士、Hさん、ケアマネジャーで、退院したMさんの自宅へ契約締結のため出向いた。訪れた都営団地の自宅は薄暗く、残暑が厳しい日であったが電気代節約のためエアコンもつけず掃除もされていない状態で、まるで時間が止まっているかのようだった。Mさんの意向でテーブルもないキッチンの床で車座になり打ち合わせを行った。Mさんは微動だにせず私の話を聞き、そして契約書にサインをしてくれたが、その内心は掴めなかった。ただ、この静かな部屋で二人がどれほど孤立し、互いだけを頼りに生きてきたかが痛いほど伝わってきた。

5　押し寄せる難題と、後見人へと繋いだバトン

その後、Hさんから「やはり二人で自宅で一緒に住みたいと言っている」と聞いた。しかしMさんに金銭管理の余力はなく、Nさんの病状も不安定である。この状態で同居を再開すれば再びトラブルが起きることは明らかだった。当事者の願いと現実的な安全確保との間で揺れ動きながらも、私は11月に家庭裁判所に成年後見の申立てを行った。

申立て後、病院から「Nさんの検査は終わり、これ以上入院させる必要がない」と言われた。このときの苦悩は今でも忘れられない。今自宅に戻しても根本解決にならず事件が起きる。しかし医療の必要性がないのに、行き先がないという理由で精神科病院に入院させ続けることの不当性も理解していた。最善の解決策が見出せずに悩む日々が続いたが、最終的に、私は、一時的な代理人である申立代理人としての視点だけでなく、今後のNさん（及びMさん）を生涯にわたって支える後見人の意見や視点も踏まえて決めなければならないと考え、病院には退院を延期してもらうことにした。それは実務上考えられ得る結論ではあったと思うが、一方で、自分が主任のうちに解決策を示せなかった悔しさが残る結論でもあった。そうして年末に後見人が選任され、私は事件を引き継いだ。

6　最後に――悩みながら伴走を続けること

本事例は、先輩弁護士が刑事事件で築いた繋がりを後輩の私が引き継ぎ、ご夫婦の次の生活ステップへと繋ぐ手続きを行った事例である。振り返ると、この活動は決して綺麗に問題が解決した成功事例ではない。社会資源の不足や自身の経験不足など、若手としての課題を多く突きつけられた。しかし、答えの出ない問題に突き当たり無力さに頭を抱えながらも、関係機関と手を携え必死に進めていくことこそ、公設事務所の弁護士が果たすべき地道で大切な一歩なのだと身をもって学ぶことができた。

弁護士は単に条文を当てはめるだけでなく、その枠からこぼれ落ちる依頼者の生の感情や現実に泥臭く向き合わなければならない。今回の経験は大きな成長の糧となった。これからも制度の狭間で立ち往生している方々の現実に丁寧に向き合い、未熟ながらも実直に悩みながら、地域を支える伴走を続けていきたい。

税務特別委員会連載

法律家のための税法知識

第17回　取引相場のない株式の評価、時価の意義

税務特別委員会 委員　横溝　昇（50期）

事例

相続により取得した取引相場のない株式の価額を財産評価基本通達（以下「評価通達」という）が定める評価方法により評価して相続税の申告をしたところ、原処分庁（税務署長）が、国税庁長官の指示を受けて評価した価額によって更正処分等をしたことについて、租税法上の一般原則としての平等原則に違反するということはできないとした事例

●国税不服審判所令和6年3月25日裁決（金沢）
裁決事例集No.134

事案の概要

本件は、審査請求人である相続人が、相続により取得した取引相場のない株式の価額を財産評価基本通達の定める評価方法により評価して相続税の申告をしたところ、原処分庁が、当該株式の価額につき、評価通達6を適用して、国税庁長官の指示を受けて評価した価額に基づいて更正処分等をしたのに対し、請求人がその全部の取消しを求めた事案である。

被相続人は、不動産管理等を行う株式会社（以下「本件会社」という）の代表取締役で、本件会社の株式は、被相続人（筆頭株主）、その子及び孫が保有する株式で議決権割合100％となる同族会社であった。

被相続人の孫である審査請求人は、平成29年3月、金融機関、税理士との間で打ち合わせをした被相続人の相続対策のスキームの準備を開始し、被相続人が平成29年4月中旬に入院したのち、当該スキームに沿って、同年5月中旬に、被相続人は、入院先において、所有する不動産、預貯金等一切の財産の全部を審査請求人に譲るという内容の公正証書による遺言をした。

また本件会社は、臨時株主総会決議により、同年5月1日に株主に対し1株当たり1000円の配当金を支払い、同月22日に、移動日を同年3月1日として事業年度を5月31日までに変更した。当該臨時株主総会決議議事録には、議長・議事録作成者として被相続人の記名押印があり、出席取締役として被相続人の子の記名押印があった。平成29年3月初旬の日が記載されていた。

平成29年7月、被相続人は死亡し相続開始後、審査請求人は、本件会社の株式につき、評価通達178に定める評価上の区分が中会社にあたり、評価通達179の（2）の定めに基づき、本件株式の価額を2,131,300,096円（1株あたり1,966,144円）と評価して、相続税の申告をした。

なお、上記の配当及び事業年度の変更がなければ、評価通達189-2に定める方法によることになり、その場合の本件株式の価額は3,419,668,784円であった。

これに対し、税務署長は、評価通達6を適用し、国税庁長官の指示に基づき、本件株式の価額を4,063,807,600円（1株あたり3,748,900円）とする更正処分をしたところ、審査請求人は、当該処分を不服として審査請求をした。

主な争点は、本件株式の価額を国税庁長官の指示を受けて評価した価額によるものとすることが、租税法上の一般原則としての平等原則に違反しないか否かであった。

審判所の判断の要旨

審判所は、法令解釈において、相続税法22条が、相続等により取得した財産の価額は、当該財産の取

得の時における時価による旨定めているところ、ここにいう時価とは、当該財産の客観的な交換価値をいうとしたうえで、原則として、租税法上の一般原則である平等原則から、評価通達の定める評価方法以外の方法により評価することは原則として許されないとしたうえで、「相続税の課税価格に算入される財産の価額について、**評価通達の定める方法による画一的な評価を行うことが実質的な租税負担の公平に反するというべき事情がある場合**には、合理的な理由があると認められるから、当該財産の価額を評価通達の定める方法により評価した価額を上回る価額によるものとすることが上記の平等原則に違反するものではないと解するのが相当である。」とした。

そのうえで本件について、配当と事業年度の変更は、①審査請求人の納付すべき税額が約50％も減少することから、相続税の負担が著しく軽減された、②被相続人の容態が悪化したことを受け、その後に税理士が提案した相続対策スキームに沿って臨時株主総会決議など所要の手続を経て行われたものであると認められるから、請求人の租税負担の軽減をも意図して行われたとし、本件株式の価額について評価通達の定める方法による画一的な評価を行うことが、本件各行為のような行為をせず、又はすることのできない他の納税者と請求人との間に看過し難い不均衡を生じさせ、実質的な租税負担の公平に反するというべきであると認められるから、本件株式の価額を国税庁長官の指示を受けて評価した価額によるものとすることが、租税法上の一般原則としての平等原則に違反するということはできないとして、審査請求人の請求を棄却した。

コメント

評価通達6の適用が問題となる事例については、最高裁令和4年4月19日判決が判断枠組みについて示しており、本事例もこれに従ったものであるといえる。

取引相場のない株式の相続税評価については、評価方式により評価額に大きな違いがあり、金融機関、税理士等における相続税対策のポイントの一つとされているところである。

本件は、金融機関の面談記録を基に、上記の臨時株主総会決議等は、租税負担の軽減を意図したものであるとし、評価通達6を適用した原処分庁の処分を是認しているが、上記の最高裁令和4年判決により、評価通達6の適用の可否について一定の基準は示されたものの、相続税対策としてどこまでが許され、どこからが許されないのか、ケースバイケースといえるであろう。評価通達6の適用を否定した事例については、当連載第11回において今川正顕委員が紹介しており、これを参照されたい。*1

国税不服審判所のウェブサイトにおいて、先例となる裁決が公表されており、また、未公表裁決についてもその要旨が検索できるシステムが提供されており、先例が見つかることもあるので、ご利用されたい。*2

なお、近時、国税庁において「取引相場のない株式の評価に関する有識者会議」において評価制度の在り方について議論がされており、その動向が注目されているところである。*3

＊1：https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2026_04/P32-33.pdf
＊2：https://www.kfs.go.jp/service/
＊3：https://www.nta.go.jp/about/council/kenkyu.htm#nai-hyoka

こんな活動しています ～法律研究部・同好会～

vol.18 行政法研究部

「仕事」になる行政法

会員 伊藤 祥治（66 期）

行政法研究部は、行政法に関して、特定の分野や立場に拘ることなく、広く研究する法律研究部です。行政法は、住民側、業者側、行政側という垣根を越えて、実務法曹である弁護士にとって重要性を増しています。

行政事件は「仕事」にならないのではないか、そんな風に漠然と考えている方も多いかもしれません。しかし、まだまだ「事件になるべき事件」が潜在的に眠っているのが、行政事件です。

都市計画、建築、税金、福祉、許認可、公務員、入管、情報公開、教育、環境、地方自治など、行政事件の種類は多岐にわたります。さらに、「行政事件」は、「行政訴訟」に限られているわけではなく、行政調査、行政指導、処分の事前手続、不服審査、行政との契約・補償交渉などでも、弁護士の関与が期待されています。また、いわゆる「民事事件」でも、行政法の理解が必須となることも少なくありません。

定例会（現在は原則として第３月曜日の午後６時から、ウェブ開催）では、担当事件や関心があるトピックについて、部員から報告が行われています。普段は10名弱の出席者で、和やかな雰囲気の中で、情報共有や



討論を行っています。部員間のメーリングリストでも、行政法に関する情報交換のほか、担当事件で生じた行政法上の問題について他の部員に相談して、意見や情報を求めることもできます。行政事件に広く取り組んでいる部員、特定の分野に深く精通している部員、行政事件を多く取り扱っているわけではないものの行政法に興味を持っている部員など、行政法への関わり方はさまざまです。また、雑誌連載に向けた活動にも、取り組んでいます。

行政事件を新たな取扱分野にしてみたい方、業務で行政法上の問題について疑問を感じている方は、ぜひお気軽にご参加ください。

＊問い合わせ先：業務課　TEL 03-3581-3332



テクノロジーのスピード



わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70 | 湯島：1971－93 | 和光：1994－

57期（2003/平成15年）

実務修習の思い出

会員　國塚 道和（57期）

57期は、前期・後期の全体修習が半年、実務修習が1年の合計1年半が修習期間でした。全体修習のクラスでもいろいろな思い出がありましたが、やはり実務修習での思い出が強く残っています。

私は福井県での修習でした。それまで福井県には一度も行ったことがなく、ではなぜここに決まったかと言いますと、当時は修習の希望地を出した後、修習先も含めた面談を行う場があったのですが、ここにさかのぼります。面談は修習所の複数の部屋で行われ、次の面談者は廊下で待機していました。私の部屋の前の面談が終わらず、私が待機している間他の部屋では入れ代わり部屋への出入りがあるものの、なかなか私の番になりません。20分ほど経ったころでしょうか、前の方が部屋から凄い形相で出てきました。私が代わりに入室したところ、ちょうど前に面接官が座っており、苦虫をかみつぶしたような表情をしていました。面接官が私に「そこに座って」とぶっきらぼうに言った後、机の上にあった私が出した書面をみた途端、表情が一変し「全一任！全一任でいいのか！」と前のめりで話をされました。続けて面接官は、「今も変わってないね？」と確認してきました。私が、「変わりありません」と話すと、面接官は、「それでは今日はもう結構です」と入室してから30秒も経たずに面接が終了しました。そんなことで、縁もゆかりもなかった福井県に修習先が決まったのです。

福井での当時の修習生は8人で、この時期福井弁護士会の登録人数が40人超だったことを考えると、修習生の受け入れに積極的だったことがわかります。最初の修習は検察修習で、熱心な指導担当検事の下で、取調べや刑事事件の実務的なことの基礎を学びました。次のクールは弁護修習で、私の指導担当弁護士であった北川恒久弁護士には、弁護士としての心構え、仕事のやり方、法律相談や打ち合わせの進め方、事務所運営など実務的な多くのことを学びました。そしてなにより、現在も私のライフワークである「民暴事件」についての大家であり、レジェンドでもあった同弁護士から、民暴事件のスピリットの注入を受けることができました。業務外でも頻繁に酒食に連れて行っていただくなどして、本当に感謝しております。次の民事裁判修習では、穏やかな部長、頭の切れる右陪席、熱心な指導の左陪席の下で、起案を多くさせていただきました。ここでの事実関係に争いのある案件の起案は今もよく覚えています。最後の刑事裁判修習では、厳しい部長ではありましたが、刑事事件の裁判所の考え方、基礎について多くのことを学びました。今でも刑事弁護で裁判所の考え方を知る参考としています。

そして8人の修習生の仲間たち。弁護士が6人、裁判官1人、検察官が1人が進路でした。8人の結束は固かったと思います。もちろん、8人いれば、考え方や感じ方がそれぞれなので、喧嘩をしたこともありましたが、誕生日には皆で祝い、部屋で酒盛りをしたり、修習生だけで県内や隣接地に旅行にも何度か行きました。また、修習所を出てから20年目には、福井県で同期会を開いて、旧交を温めることもしています。

わたしにとって、実務修習時代の1年はかけがえのない思い出なのです。

78 78期リレーエッセイ

泥臭く、一歩ずつ



会員　上平　華

1　はじめに

会員の皆様、はじめまして。78期の上平 華（かみひら はな）と申します。

修習地は東京（当会）で、弁護修習でお世話になった弁護士の方々や教官、友人に恵まれたおかげでとても楽しい修習生活を送ることができました。現在は一般民事を取り扱う事務所で勤務しております。

このたび、このような貴重な機会をいただいたので、いつまでも私自身が初心を忘れないようにという思いも込めて、私が日々意識していること、弁護士を志したきっかけから実際に働いて感じたことについてお話しさせていただきたいと思います。

2　意識していること

私が日々意識しているのは、どんなときも人一倍粘り強く取り組むことです。

その考えの原点には、幼いころから大ファンであるヤクルトスワローズの存在があります。

ヤクルトは、強豪球団である読売ジャイアンツが同じ東京にあるため、いわゆる「弱小球団」と言われることもありましたが、そうした中でも泥臭く、一つ一つのプレーに懸命に取り組んだ結果、数年に一度優勝する姿に、強く惹かれてきました。

そして、結果がすぐに出なくても、目の前のことに真摯に向き合い、諦めずに積み重ねることは、私自身の受験生活にもつながっています。私は、司法試験に5年目でようやく合格し、順位は1592人中1591位と、決して順調といえない結果でしたが、それでも最後まで粘り続け合格したという経験は、今の自分を支える力になっております。

3　弁護士を目指したきっかけ

私が弁護士を目指したきっかけは、高校1年生のときに交通事故に遭ったことでした。

居眠り運転の車にはねられ、骨盤骨折という怪我を負い、治療や生活の不自由さに苦しむ中で、相手方の保険会社から威圧的な対応を受け、両親も大変な思いをしていました。その姿を見て、なぜ被害に遭った側がさらに苦しまなければならないのかと強い疑問を抱いたことを今でも覚えています。

その経験から、理不尽な思いをした人に寄り添い、がむしゃらに働いて、私たち家族のような思いをする人を一人でも減らしたいと思うようになりました。

4　実際に働いてみて感じたこと

しかし、実際に弁護士として働き始めてみると、自分の想像していたものとかけ離れており、最初の1、2カ月は、依頼者のために何をすればよいのか全く分からず、新しい事件が来るたびに恐怖を感じ、正直弁護士業を辞めたいと思ったこともありました。

それでも、経験を重ねる中で、まずは自分なりに何が問題なのかを考え、そのうえで同じ事務所の先輩方にたくさん質問をする、という姿勢を身につけたことから、現在は、以前よりも落ち着いて依頼者のお話を伺えるようになり、少しずつではありますが、弁護士として前進できているように感じます。

もちろん、まだまだ力不足を痛感する場面は多くあります。けれども、私は粘り強さには自信があるので、分からないことから逃げず、泥臭く、一つ一つの事件に真摯に向き合う姿勢を今後も大切にしていきたいと思います。

5　終わりに

この先も、事務所の先輩方や所属する会派の皆様とのご縁を大切にしながら、日々学びを重ね、できる限り長く弁護士として仕事ができるよう努力してまいります。

心に残る映画

『海賊とよばれた男』

2016 年／日本／山崎貴監督作品

「海賊とよばれた男」に学ぶべき魂

会員　井川 憲太郎 (61 期)



「海賊とよばれた男」
Blu-ray 発売中
発売元：ソニー・ミュージック ソリューションズ
ⓒ 2016「海賊とよばれた男」製作委員会
ⓒ百田尚樹／講談社

近年のイランとアメリカの緊張高まる情勢において、ホルムズ海峡が閉鎖された際、ある国内の石油会社のタンカーだけが無事に通過できたというニュースを聞いた時の衝撃は、今でも忘れられない。世界中の船舶が足止めを食らう中で、かつて培われた固い信頼ゆえに通過を許されたという逸話を聞いた瞬間、私の脳裏にある一本の映画の光景が鮮やかに蘇った。それが「海賊とよばれた男」である。

この映画に馴染みがない方に説明すると、これは実在する企業家をモデルにした主人公・国岡鐵造の激動の生涯を描いた作品だ。物語の最大のクライマックスは、終戦直後に起きた実話に基づくエピソードである。当時、巨大な石油資本（メジャー）や英国によって石油の輸出を封鎖されていたイランへ、鐵造は自社のタンカーを極秘で派遣した。船の拿捕、会社倒産、世界的な圧力といった絶望的なリスクを跳ね返し、見事に石油を買い付けて日本へ持ち帰ったのである。

私自身、弁護士という職業柄、普段は冷徹ともいえるような論理と法条文の世界で生きている。契約書等のリスクを徹底的に排除し、安全な解を導き出すことこそが職責であり正義だと考えてきた。しかし、法律家の目で見ればあまりに危険で無謀に見える鐵造の決断の裏にあったのは、単なる利益追求ではなく、「日本の復興と国民の生活を守り抜く」という決意であった。劇中で創業者精神として掲げられる「人間尊重」や「大家族主義」という熱い信念が、鐵造の姿を通して胸に迫ってくる。

あのホルムズ海峡で日本の船が特別な信頼を得て無事に海を渡れたという現実のニュースは、モデルとなった先達が命懸けで築いた現地との信頼関係と真摯な敬意の歴史が、半世紀以上の時を超えて今なお生き続けていることを証明していた。法や契約書等といった表面的なルールを超えたところで、人間同士の「圧倒的な熱量と真心の信頼」こそが、時に国際政治の荒波や法的な壁すら打ち破る力を持つことを痛感させられた。

昨今の国際情勢を見渡せば、従来のルールや論理だけでは解決できない不条理な事態が多発している。前例のない混乱が続く混迷の現代において、私たちはともすれば保身に走り、リスク回避の言い訳を探してしまいがちだ。私自身も弁護士として、安全地帯から「リスクがあるから難しい」と助言することに慣れてしまっていなかったか、深く自問させられる。

だが、正しい論理だけでは打開できない不条理に直面したとき、私たちを前へ推し進めるものは何だろうか。それこそが、国岡鐵造が見せたような「熱き魂」なのだと確信している。泥をかぶることを恐れず、仲間を思い、己の信念に命を懸ける。そんな熱い生き方にこそ、この混迷の時代を切り拓いて力強く生き抜く術が隠されているのではないか。法曹界に身を置く一人の弁護士として、この映画は人生で真に大切にすべき「覚悟と熱き魂」を思い出させてくれた、深く心に残る至高の一作である。



ワンダフルな毎日

会員　松本 甚之助（59 期）

40年ぶりに犬を飼っている。

最初に犬を飼ったのは小学生のころだった。ところが、その犬は家に来てわずか1週間で死んでしまった。買った時から病気だったらしい。僕はたった1週間しか一緒にいなかったのに、相当悲しかったようで、大泣きしたと聞いている。ところが、そのときのことを僕自身はまったく覚えていない。ただ、悲しい記憶が残っていたのだろう。それ以来、犬を飼おうと思ったことは一度もなかった。

そんな僕に転機が訪れた。子供が「犬を飼いたい」と言い出したのである。妻も実家で犬を飼っていたため、気がつけば賛成派が多数。しぶしぶブリーダーのところへお財布係として連れていかれた。車の中では何度も念を押した。

「今日は見るだけだからね。絶対に買わないからね」

ところが到着すると、そこには小さな子犬が、おもちゃと戯れながらコロコロ転がっていた。見た瞬間、心を撃ち抜かれた。「この子、連れて帰りたい」。さっきまで「見るだけ」と連呼していた男はどこへ行ったのか。40年前の悲しい記憶も、そのかわいさの前ではあっさり退散。その場で契約し、お財布係としての役目を自ら果たした。

犬を欲しがったのは子供なのに、名前を考えたのは僕。甘がみや無駄吠えをしないようにしつけ、お手もお座りも教えた。気づけばすっかり教育係である。ただ、トイレだけはなかなかうまくいかなかった。

さらに社会性を身につけさせようと、もう一匹同じ犬種のワンちゃんを今度はペットショップで迎えた。すると驚いたことに祖父が共通だった。犬の世界も意外と狭い。ちなみに祖父の名前はGacktである。

ただし性格は正反対。長男犬は慎重派で、何をするにも恐る恐る。でも犬のこととなると人（犬か）が変わる。相手がおののくらいのテンションで遊びに行くのだ。



次男犬は後先を考えず、高いところに上っては降りられなくなり、助けを求めてくる。そして犬より人間、特に女性が大好き。犬の幼稚園でも、女性トレーナーさんに抱っこされて満足そうにしている。女性に愛想がよかった祖父が亡くなった年に生まれたので、祖父が生まれ変わったのではと家族では話している。そして、トイレは教えていないのに完ぺきにこなす。

最近では旅行先を選ぶ基準まで変わった。国内旅行なら犬連れOKのところ。昔に比べて犬と泊まれるホテルもずいぶん増えたらしい。我が家の旅行計画は、完全に二匹中心である。

そして犬を飼ってよかったと思う瞬間がもう一つある。反抗期真っ盛りの長男が、「かわちー」と高い声で犬をなでるのだ。親には文句ばかり言っているのに、犬には満面の笑み。そんな姿を見ると、「ちゃんと優しいところも残っているな」と少し安心する。

40年前には、もう犬を飼うことはないと思っていた。それが今では、二匹の犬が中心。仕事をするときにも膝の上に犬がいる。出費も増えたし、世話も増えた。それでも家族の会話と笑顔も増えた。

「犬は飼わない」と言っていた自分が、今ではすっかり犬のいる生活を楽しんでいる。人生、何が起こるか分からない。

我が家は今日も、文字どおりワンダフルな毎日である。

日本学術会議法の施行にあたり、学問の自由と学術会議の独立性・自律性の保障を求める会長声明

2025（令和7）年6月11日、国の特別の機関である日本学術会議（以下「学術会議」という。）を廃止し、特殊法人としての日本学術会議を新設する日本学術会議法（以下「新法」という。）が成立し、本年10月1日に施行されようとしている。

当会は、2020（令和2）年の会員任命拒否に際し「内閣総理大臣に対し、日本学術会議が推薦した会員候補者を自らが任命しなかった理由を説明し、法の規定を遵守した任命手続きをとることを求める意見書」（2020（令和2）年10月22日）を発出した。その後も、「日本学術会議法の改正の再考と任命拒否を撤回することを求める会長声明」（2023（令和5）年3月22日）、「日本学術会議法案に反対する会長声明」（2025（令和7）年5月2日）を発出するなど、学術会議の独立性・自律性と学問の自由を守る必要性を繰り返し指摘し、法案への反対を表明してきた。しかし、当会をはじめとする多くの団体や研究者が指摘した問題を解消する修正がなされないまま法律は成立し、施行を迎えようとしている。

学術会議は、我が国の科学者を内外に代表する機関であり、政府・社会に対して日本の科学者の意見を直接提言することや、市民社会との対話を通じて科学への理解を深めること等をその役割としている。学術会議の職務は、「独立して」行うとされ（現行法第3条）、政府からの独立性が保障されている。学術会議に対する政治的な介入は、憲法第23条が保障する「学問の自由」の趣旨に反するというべきである。

「学問の自由」は、個々の研究者が自由に研究し、その成果を公表する権利にとどまらない。学問上の知見の妥当性や研究者の評価は、政治的な都合や社会の多数意見によってではなく、それぞれの学問分野に固有の方法と規律に従い、研究者集団が自律的に判断することによって確保される。学術会議は、分野を超えた科学者の代表機関として、政府から独立した立場で、時には政府の政策と異なる科学的知見や中長期的な課題を社会に示す役割を担ってきた。その独立性・自律性は、単なる組織運営上の問題ではなく、学問の自由を実効的に保障し、社会全体の利益に資するために不可欠である。

ところが、新法は、学術会議が職務を「独立して」行うとした現行法第3条の規定を踏襲せず、国に対し、学術会議の運営における自主性・自律性への配慮を求める規定を置くにとどまり、現行法と同様の独立性を明文で保障していない。さらに、内閣総理大臣が任命する監事が学術会議の業務を監査し、同総理大臣が委員を任命する日本学術会議評価委員会が活動計画や自己点検評価について意見を述べるほか、会員の選定方針に意見を述べる選定助言委員会や、活動計画・予算等に関与する運営助言委員会が設けられるとするなど、その活動に対して政府が介入するおそれがある。さらに、現行法では学術会議運営に必要な経費は国の予算措置が義務づけられていたが、新法では政府は、必要と認める金額を補助することができる、とされ、学術会議の作成した予算について、政府が必要と認める範囲のみの補助にとどまっている。政府は、国費を支出する以上、説明責任を果たす仕組みが必要だと説明する。しかし、会計上の適正や運営の透明性の確保と、学術的な判断への介入は明確に区別されなければならない。これらの仕組みを通じて政府を含む外部の意向が人事や政策提言に影響を及ぼすならば、研究者の萎縮を招きかねない。

従前「形式的行為」とされていた内閣総理大臣による会員の任命行為についても、新法は、外部委員からなる選定助言委員会の関与や、経済団体等を含む幅広い推薦を求める仕組みを定めており、研究者集団が自ら会員を選ぶ自律性が損なわれるおそれがある。新法人の発足時に選任される会員125名についても、候補者選考委員会の委員を現会長が任命するに当たり、内閣総理大臣が指定する学識経験者との協議を要する特別な手続が採用された。今後も、学術会議が学術的基準に基づいて人事と活動方針を自ら決定できるかが問われる。

そもそも、今回の改組は、従前、政府答弁や衆議院及び参議院の付帯決議等において、学問の自由等の観点から「政府が行うのは形式的任命にすぎない」旨が明確に確認され、同会議から推薦された者をそのまま任命していたにもかかわらず、2020（令和2）年に菅義偉首相（当時）が、学術会議の推薦した105名の会員候補者のうち6名の任命を拒否した問題を発端とする。当会は、当時の法律と従来の政府答弁に照らして任命拒否は許されないと指摘し、理由の説明と適法な任命を求めてきた。しかし、政府はいまだ任命拒否の具体的な理由と判断過程を明らかにしていない。本年8月に公表された新法人の会員予定者125名に6名は含まれていないが、この新たな選考の当否と、2020（令和2）年の任命拒否の是正とは別の問題である。説明責任を果たさずに旧学術会議を廃止し、法人化をもって問題の幕引きとすることは許されない。

新法には、現行法前文に明記されていた「わが国の平和的復興」への貢献という文言も引き継がれていない。戦前、学術が政治に従属し、戦争遂行の手段とされた歴史への反省を踏まえれば、学術会議が政府から独立した立場で自由に議論し、時には政府の政策と異なる見解や警鐘を社会に示すことができるという制度的条件は、今も守られなければならない。そのような独立性・自律性が失われれば、学術会議を設けることによって社会が得ようとしてきた価値も損なわれる。学術会議の独立性・自律性を確保する責任を、新法人となる学術会議自身の努力のみに負わせてはならない。

当会は、かねて指摘してきた問題が解消されないまま新法が施行されることに抗議し、政府及び国会に対し、学術会議の独立性・自律性、会員選考の自主性及び安定した財政基盤を制度的に保障するため、新法を速やかに見直すことを求める。また、政府に対し、6名の任命拒否の理由と判断過程を明らかにし、必要な是正措置を講ずるとともに、新法の施行後も学術会議の人事や活動への不当な介入を行わないことを求める。学問の自由は、市民が多様な知見に接し、自ら考え判断できる社会を支えるものでもある。当会は、市民とともに、新法人が政府を含む外部の意向に不当に左右されることなく、その独立性・自律性を保ち、学問の自由を支える役割を果たし続けるべく、新法人の活動と新法の運用を注視し、学問の自由を守るための取組みを続けていく所存である。

2026（令和8）年9月30日
東京弁護士会 会長　石原　修