












# News Letter 種

- 喜びと笑顔に出会うために -

Vol.16



## Index

- p.2  「エンドレスクレマー」と定年後世代の責務～社会構造の大転換に貢献を～  
弁護士 石橋伸子
- p.3  営業秘密の防衛策  
弁護士 高島 浩
- p.4  積極策による無期転換のコントロール  
弁護士 高橋弘毅
- p.5  司法権の行使を託された意味（裁判所による事件記録の廃棄問題から）  
弁護士 平田尚久
- p.6  父親の決まり方（嫡出推定）の改正  
弁護士 二宮淳次
- p.7  個人情報取扱い2つの落とし穴（「第三者への委託」編）  
弁護士 中馬康貴
- p.8  声をあげること、真実と向き合うこと  
弁護士 井口奈緒子
- p.9  SNS上の誹謗中傷抑止に向けた『立法』と『教育』  
弁護士 福永晃一
- p.10  消費者契約における免責条項の設計  
弁護士 山添慎一郎
- p.11  地方自治体における議会と首長  
弁護士 稲田 優
- p.12  創業者 井口寛司の特設ページを開設いたしました  
ROKKONOMAD(ロコノマド)にて (2)  
オンラインセミナー実施中です

## 新年のご挨拶

新しい年を迎えました。皆様いかがお過ごしでしょうか。

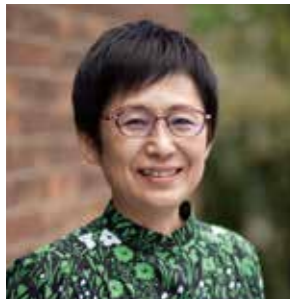
今年からニュースレターに「種」という副題を付けることに致しました。この「種」は、当事務所の創業者である弁護士井口寛司が我々事務所のメンバーに向けた、法律事務所のあるべき姿をテーマとした講話の中にあります。

～我々専門家は、八方塞がりの上にある青空を見出すことができなければならない。そのために本質を見抜き、ぶつかる価値の重大さを見出していく。そうした勉強をひとえに続けていくしかない。種は希望であり、エネルギーに満ちていて、受け取った人の手元で育ち、実り、やがて事務所に還ってくる～

ますます先を見通すことが難しい経済・社会状況の中、しっかりと解決へ向かう「種」をお届けするべく、事務所一同精進して参ります。どうか、本年も当事務所をご愛顧いただきますようよろしくお願いいたします。

2023年1月

弁護士 石橋伸子 弁護士 高島 浩



## 「エンドレスクレマー」と定年後世代の責務 ～社会構造の大転換に貢献を!～

弁護士 石橋 伸子

### エンドレスクレマー

ここ7～8年前くらいからでしょうか、顧客から驚く程の過剰な要求が繰り返され、担当者や現場が疲弊しているというご相談を受けるようになりました。そのご相談には共通点がありました。圧倒的に男性、年齢層は60代後半～70代、以前に品質管理部長やお客様対応部署の役職にあったその経験からして「こんなことではあなたの会社の将来が危うい」から始まる説教が延々と続くというものでした。<sup>(注1)</sup>しかし、暴力をふるうわけではないため、警察への通報もしづらい。また金銭を要求するわけではないことから、こちらの落ち度への迷惑料として相当額を支払って示談をすることもできない。何か隠れた意図や要望があるのか?探っても探ってもその意図は分かりません。つまりは落としどころがないのです。業種は限定されません。小売業、医療業、建築請負業、リフォーム業、銀行業…。どこに落とせばいいのか、いつまで対応すればいいのか。「エンドレスクレマー」の出現です。

### 厚労省カスハラマニュアル

そんな中、この「エンドレスクレーム」(を含む執拗なクレーム)は「カスタマーハラスメント」と呼ばれるようになり、厚労省は2020年6月、パワハラ指針の中においてカスハラに関して事業主が取り組むべき内容についての指針を示し、2022年2月25日には「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表します。全国で現場担当者が苦悩している実態が明らかになってきたのです。

### 働き方と定年後の喪失感

「エンドレスクレマー」は2時間も3時間も応対者を正座させて説教をし続けることを繰り返します。既に退職して時間的にも経済的にも余裕があり、80代と異なってまだまだ体力がある60代～70代だからこそできることです。

ではなぜ「エンドレスクレマー」は発生するのでしょうか。時間と経済と体力に余裕があって、「あなたの会社」や「社会のため」を標ぼうするならば、適当なボランティア活動に身を投じてよさそうです。しかし、長時間労働で家族や友人と時間を過ごすこともほとんどできなかった「真面目な」日本人は、定年後、何をしたらよいか分からなくなるのではないのでしょうか。その喪失感を背景に、有り余ったエネルギーは、商品やサービスの問題をきっかけとして、もはや勤務先ではないものの、やはり「会社」の、主観的には「部下たち」に向かい、仕事へのあるべき姿勢を執拗に説教し続けてしまうのではないのでしょうか。す

なわち「エンドレスクレマー」の目的は、エンドレスなクレームそれ自体だと考えられます。

それでは長時間労働が見られない国では定年後、人々はどうな生活を送っているのでしょうか。「デンマーク人は、一般的にお金やステータスよりも家族や友人と過ごす時間を大切にする。この国では週37時間労働制が実施され、被用者は年間平均5～6週間の有給休暇を取り、仕事と生活のバランスを良くとっている。人々は現役時代からゆったりした生活をしているので、引退後もその延長として楽しむことができるという。日本の会社人間タイプの男性のように定年で仕事を辞めた途端にやる事がなくなり、アイデンティティの危機に陥ることはない。デンマークの高齢者はアクティブな生活をする人が多い。美術館巡りにコンサート、合唱団の練習、ゴルフ、旅行など忙しい毎日を送っている。」<sup>(注2)</sup>

### 定年後にこそ果たすべき責務

会社人生が終わった後にまたもや同じ方向(会社)に船を進め続けてもそこには何もありません。これまで厳しい会社人生を生きてきた自分を労り、そして新しく、家族や友人と話しをし、思いを分け合っていく、そうしたことで喪失感のそのあとの人生を開いていくことができるのではないのでしょうか。

そして同時に定年後の世代こそが果たすべき責務について取り組んでいくことが重要です。日本社会は超高齢社会に突入しており、社会システムの根幹を大転換しなければ未来が立ち行かない状況になっています。少子化に歯止めがかからないという状況はその基礎的事実です。少子化は人口統計学からは回避できない事象とされていますが、社会全体が急な下り坂を転がり落ちないよう、その坂の角度を緩やかにするため、少子化の速度を緩める必要はあります。ところが、日本では「結婚しなければ子どもは産むべきではない」という伝統的家族観が根強く、出生率の上昇を阻んでいます。実際、少子化に歯止めをかけることに成功した国々においては婚外子割合は上昇しているのです。<sup>(注3)</sup>

こうした伝統的家族観を含む従前の価値観や意識への囚われから、定年後の世代こそが解放されていく必要があります。それは新しい価値観、新しい生き方に挑戦していくことにほかなりません。そのことにより社会構造の大転換を図ることに貢献し、日本社会をもう少し持続可能なものにして、次の世代に引き継いでいく。それは会社人生を終えた後にこそ、果たされるべき責務であると考えます。

(注1) UAゼンセン調査「悪質クレーム対策迷惑行為アンケート調査結果」—2020年10月発行—によると、迷惑行為をした顧客の性別は「男性」が「74.8%」であり、顧客の推定年齢は「50歳代以上」が「70.3%」であった。

(注2) 日経BP総合研究所「矢部武の『孤立死』から『自死』へVol.69」『世界一幸せな国』デンマークの若者と高齢者2017.1.5

(注3) 「脱少子化へ家族再定義 北欧は支援平等、婚外子5割に。日本は「まず結婚」で国民減少」(2022.11.22日経新聞朝刊)



## 営業秘密の防衛策

弁護士 高島 浩

### 後を絶たない営業秘密の漏洩事件

営業秘密は企業の競争力の源となる財産であり、これが競合他社に渡ると多大な損失が発生する恐れがあります。不正競争防止法は刑罰をもって営業秘密の持ち出しを禁止し、2015年には罰則が強化されていますが、某寿司チェーンの代表者が逮捕されたことが報道されるなど、退職者による営業秘密の持ち出しは後を絶ちません。

企業が営業秘密を防衛するにあたっては、「事前の対策」、「事後の対応」、「他社から訴えられるリスクの排除」という3つの場面を検討しておく必要があります。

### 事前の対策

不正競争防止法によって保護される営業秘密は、①秘密として管理されていること(秘密管理性)、②有用な情報であること(有用性)、③公然と知られていないこと(非公知性)という要件を満たすことが必要であり、このうち最も問題となるのが①の要件です。いくら企業が「当社の営業秘密が持ち出された」と主張しても、その情報が秘密情報として管理されていると客観的に認識できないような状況であれば、同法による保護は及びません。以下のように管理されている場合には秘密管理性が肯定されやすいといえますが、企業の規模、情報の内容に応じた相当な管理が行われていれば、アクセス制限まで行われていなくても秘密管理性が肯定されることがあります。

媒体	管理方法の例
紙	文書に「マル秘」表示。施錠可能なキャビネットや金庫に保管。
電子	ファイル、フォルダにパスワードを設定。
物	営業秘密物件リストを作成、周知。立入可能な従業員を限定。

営業秘密に接する人材の採用時(職員)や就任時(取締役)には秘密保持の誓約書の提出を求め、キーパーソンについては競業禁止義務(退職後一定期間は同業他社への転職を禁止する義務)を課すことも検討すべきです。これらの書類は退職時にサインさせようとしても拒否されることが多いため、採用時に取得しておくべきでしょう。

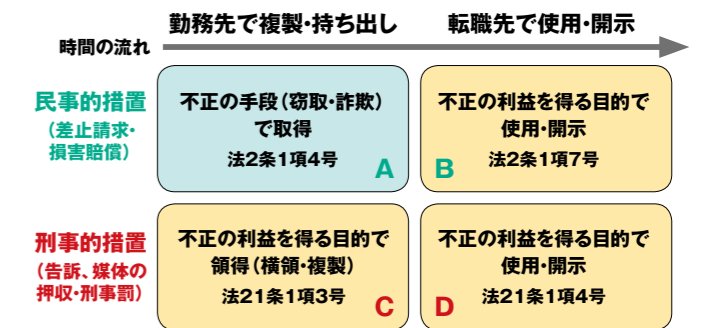
就業規則にも、秘密保持義務は在職中のみならず退職後も負うことを明記しておくほか、職員に貸与したPCやサーバーへのアクセス履歴を会社が閲覧できることも明示しておくべきです。

### 事後の対応

営業秘密にアクセスできた職員が退職する場合、その転職先を把握し、サーバーや貸与PCのログ情報を確認すべきで

す。そして、情報流出が判明した場合には、経営トップと情報共有、調査チームの組成、警察への被害届という作業を迅速に行う必要があります。その間、証拠を隠滅される恐れがありますので、退職者に事情聴取することは控えるべきでしょう。

秘密情報を持ち出した職員が会社からアクセス権限を与えられていた場合、正しいIDとパスワードが使用されているため裁判所が「不正の手段」(下図のA)とは認めない可能性があります。しかし、この段階で手を打たなければ転職先で開示されてしまい手遅れとなってしまいます。職員には、持ち出した情報を利用して転職先で有利な待遇を得ようとする「不正の利益を得る目的」(下図のC)が認められるはずですが、したがって、この場合は民事的措置(Aの差止請求)ではなく刑事的措置(Cの被害届や告訴)を検討いただくべきです。時間との勝負です。



### 他社から訴えられるリスクの排除

以上の場面とは逆に、他社からの転職者を受け入れる際には、その他社から訴えられることのないように(転職者が他社の営業秘密を当社へ持ち込んだと疑われないように)、次の2つの対策を取っていただくべきです。

一つ目は、中途採用を行う際、転職者に対して元の職場に対して競業禁止義務を負っていないことと、持ち出しが禁止された秘密情報を持ち込んでいないことを確認し、その旨の誓約書の提出を求めることです。前述の入社時の誓約書に盛り込んでおくことも可能です。

二つ目は、自社が開発した独自技術・ノウハウであることを証明できる体制を構築しておくことです。実験過程を記録したラポノート、開発過程のメールや図面、社内議事録等を保存しておくことで、他社から訴えられたとしても、他社の営業秘密を利用することなく、自社で独自に開発したノウハウであることを証明することができます。

営業秘密という財産を守るためにも、是非、社内の運用に改善すべき点がないか見直していただければと思います。



## 積極策による無期転換のコントロール

弁護士 高橋弘毅

### 無期転換申込機会の通知義務

厚労省は、有期労働契約の無期転換に関して、無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングで個々の労働者に対して無期転換申込の機会と無期転換後の労働条件を通知することが適当だとした同省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書（令和4年3月30日公表）を受けて、この通知を事業主に義務付けることを検討しています。

### 無期転換申込権と無期転換後の労働条件

無期転換申込権は、有期労働契約の通算契約期間が契約更新により5年を超える場合に更新ごとに労働者に付与される権利で（契約期間が1年の場合は5回更新されたときに5年1日目に付与。行使しない場合も以後更新ごとに付与。）、付与された労働者は、契約期間満了日までに申込みことにより、期間満了日の翌日を始期とする無期労働契約を締結することができます（労働契約法18条1項）。

このときの労働条件は、別途の定めがなければ契約期間を除き従前と同一となりますが、少なくとも定年制は導入する必要があるため、事業主において無期転換した労働者に適用する就業規則を作成し、定年を含む新たな労働条件を設定していることが一般的です（労働条件の引下げなど権利行使を阻害する設定は控えるべきです）。

### 雇止めにおける注意点

上記通知義務は、通算契約期間が5年を超えない段階で雇止めしている場合は関係がありませんが、雇止めについては、仮に通算契約期間の上限を5年に設定していても、労働者が契約更新を期待することに合理的理由がある場合は、解雇の場合に準じてハードルが高くなり、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当であると認められない限り無効とされることに注意が必要です（労働契約法19条2号。無効とされて通算契約期間が5年を超えると無期転換申込権が発生します）。

本来、かかる上限を設定している場合は、上限を超えて契約更新した前例がなければ、労働者において5年を超えて更新されると期待することはなく、また期待したとしてもそのことに合理的理由はないはずですが、しかし、契約更新がないと分かると意気消沈し、生産性が上がらないことが多いため、役員や現場の管理職が更新を期待させる発言をすることは少なくありません。それにより労働者が契約更新への期待を持ち、そのことに合理的理由もあるというケースにはよく出会います。

### 安全策

それでは無期転換申込権の発生を回避したい事業主は、

通算契約期間の上限を設け、例外を作らず、上記発言をしないように注意徹底すれば良いかと言うと、雇止めを確実にする観点からは答えはイエスです。

しかし、経営の要諦は、働く人のモチベーションを上げて能力を引き出すことにあります。この観点から考えれば、正社員登用に積極的である場合を除き、これとは真逆の方向に力が働くこの方法は悪手であり、答えはノーです。

### 積極策によるコントロール

かかる事業主の本音が、上記経営の要諦は守りつつ、有用な人材以外の無期転換は回避したいということにあれば、方策は別にあります。

それは、むしろ、通算契約期間の上限を撤廃し、あるいは上限は設けた上で例外を条件付で認めること。但し、いずれも併せて、他社の雛形を流用するのではなく自社の事情に合った契約更新の基準を具体的に定め、契約時・更新時の面談においてそれを前提とした本人の課題や本人への期待を明確化し、十分説明して成長を促すこと。それらを踏まえた評価項目と各項目の評価段階（Bを可も不可もない評価として、上からS,A,B,C,Dの5段階評価とするなど）及び評価基準を設定し、契約期間中に複数回面談の機会を設けて、達成度評価とフィードバックを行うこと。そして、更新時に更新の可否を慎重に判断し、例えば契約期間が1年の場合に1回目は総合B評価以上、2回目はD評価の項目がなく総合B評価以上、3回目はC評価以下の項目がなく総合A評価以上、4回目以降はB評価以下の項目がなく総合A評価以上をそれぞれ条件として更新する等、それらを事前開示した上で、基準・条件を満たした場合に限り更新することです。

これらを厳格に運用できれば、通算契約期間が5年を超えない段階で雇止めした場合にそれが無効とされることはなく、有用な人材に育った労働者だけ通算契約期間が5年を超えて無期転換申込権を得ることになるはずですが。

### 守りから攻めに転じる

要するに、人材育成に資する人事評価制度を構築して、機能させようということですが、評価する側の力が試され、大変な労力も要するため、言うは易く行うは難い方策かもしれません。そのため、安全策をとる方が妙手であることは実際には多いです。

ですが、無理とすぐ諦めると成長はありません。人材の確保と育成に問題を抱えることが多い昨今の状況を打破し、企業として前進していくためには、態勢を整えて積極策に打って出ることが重要であると思います。



## 司法権の行使を託された意味 (裁判所による事件記録の廃棄問題から)

弁護士 平田尚久

### 裁判所による事件記録の廃棄

神戸市須磨区で発生した児童連続殺傷事件に関する記録が神戸家庭裁判所によって廃棄されていたことが報道されたことをきっかけに、裁判所による事件記録の廃棄問題が連日のようにメディアに取り上げられています。

民事訴訟事件や家庭裁判所での事件に関する記録の保存について法令の定めはなく、最高裁判所が定めた「事件記録等保存規程」に従って保存が行われています。この規程によると、民事訴訟事件の記録は5年、少年事件に関する記録は「少年が26歳に達するまでの期間」などそれぞれ保存期間が定められており、保存期間を過ぎた事件記録は、各裁判所において廃棄するものとされています。

### 特別保存の制度

保存期間を過ぎた後も、廃棄されずに保存される記録もあります。上記の規程は、「史料又は参考資料となるべき」記録について、「保存期間満了の後も、保存しなければならない」という「特別保存」（第9条第2項）の規定を設けています。また、特別保存された記録は、全国の裁判所から最高裁に集められ、最終的には歴史公文書等として国立公文書館に保存されます（第10条第1項）。このように、重要な判例となった事件や、史料的価値の高い事件については、記録を保存するための制度が用意されているのです。

しかしながら、児童連続殺傷事件に限らず、この規定によって保存されるべき事件記録が多数廃棄されていたことが報道されています。特別保存の制度が形骸化し、適切に運用されていなかったことは明らかです。

### 繰り返された記録廃棄問題

事件記録の廃棄について、問題が指摘されたのは今回が初めてではありません。2019年には、中学校の教科書にも載るような有名な憲法判断を示した裁判の大半について、事件記録が廃棄されていることが報道されました。

このとき、東京地方裁判所において特別保存の運用について検討がなされ、保存候補となる事件記録の選定基準や、保存記録選定委員会の設置など運用ルールが定められました。この運用ルールは、最高裁判所から全国の裁判所に周知され、どこの裁判所でもこれと同様のルールが取り入れられたはずでした。

今回、同様の報道が繰り返されたことは、2019年の

報道を受けた裁判所の対応が不徹底であったことを示しています。

### 問われる司法の自浄作用

児童連続殺傷事件に関する記録の廃棄に関し、最高裁は、当初、積極的に廃棄の経緯を調査しようとしませんでした。

組織内で重大な問題が発覚すれば、原因を調査して対策を立案し、その結果をステークホルダーに公表することは当然のことです。最高裁は、有識者委員会を設置して対策を検討していますが、有識者に意見を聞く前に、まず記録の特別保存について全国の裁判所でどのような運用を行っていたのか、またどの程度記録が保管されているのかについて自ら調査し、その結果を国民に明らかにすべきです。その上で、なぜ特別保存の制度が適切に運用されてこなかったのか、組織的・風土的問題はなかったのかを検証されなければなりません。本件に対する最高裁の当初の対応からは、神戸家庭裁判所のことに最高裁は関与しないとの姿勢が見えますが、司法行政の領域における最高裁の監督権行使に問題がなかったかという点も広く議論されるべきと考えます。

### 根本的な問題の所在

言うまでもなく、裁判所は三権分立の一角である司法権を担っています。一つ一つの裁判は、個々の紛争を解決するという機能を果たすだけでなく、司法権という権力の行使でもあります。国民から司法権の行使を付託された裁判所としては、その権力が適切に行使されているかどうか、国民による検証を受ける責任を負っています。

事件記録を廃棄することは、この国民による検証を拒否することに他なりません。裁判所に、国民から司法権の行使を託されているという意識があれば、事件記録を廃棄することに極めて慎重になったはずですが。今回の問題は、裁判所にその意識が極めて希薄であったことを露わにしています。

しかし、このことは、裁判所だけの問題ではなく、私たち弁護士を含む法曹関係者全体の問題でもあります。訴訟追行にあたって、目の前の事件のことにしか目がいかず、大きな司法権というものの存在を忘れてしまっているのではないかと。司法という国家機能の一部を担っているのだという自覚を改めてしっかりと持ち、日々の訴訟活動にあたりたいと思います。



## 父親の決まり方（嫡出推定）の改正

弁護士 二宮 淳次

民法の嫡出推定の規定が大きく改正され、令和6年夏ごろまでに施行されることとなりました。

### 現行の嫡出推定の問題点

嫡出推定の規定は、出生届が提出される市役所等においては生物学的な父子関係を確認することが困難であるために設けられています。現行の嫡出推定の規定は、①婚姻中に妊娠した子は夫の子と推定、②婚姻成立の日から200日を経過した後に生まれた子は夫の子と推定、③婚姻解消の日から300日以内に生まれた子は前夫の子と推定すると整理することが出来ます。そして、前後の婚姻の嫡出推定が重複しないように女性にのみ再婚禁止期間が設けられています。この関係は図1のとおりとなります。

図1の「離婚後300日①」という部分を見ていただくと、後の婚姻期間の初めの200日と重なっています。この300日の推定規定により、再婚禁止期間が経過した上で婚姻したにもかかわらず、生まれた子どもは前夫の子であると推定を受け、前夫の子として戸籍に記載されることになります。これは、離婚後に婚姻しない場合も同様です。

これらの規定が存在するため、前夫がDVを行っていた場合や前夫との夫婦関係が破綻していたにもかかわらず離婚成立までに時間を要しその間に別のパートナーとの間に子を授かった場合等に、前夫と離婚しても子が前夫の子として戸籍に記載されることを避けるために母親がやむを得ず出生届を提出しないことで無戸籍者が生じることも少なくありません。このような無戸籍者を生じさせる不都合を無くすこと及び女性の再婚禁止期間を廃止するための支援弁護士の働きかけもあり、今回の改正に繋がりました。

### 嫡出推定の改正内容

今回の改正により、①婚姻前に妊娠した子であっても婚姻後に出産した場合は夫の子と推定、②婚姻後200日以内に出生した場合も夫の子と推定、③妊娠してから出産するまでに2回以上の婚姻をしていたときは直近の婚姻における夫の子と推定するとの規定が設けられます。この改正に沿って図を変更すると図2のとおりとなります。

このように、今回の改正は、法律婚がなされた場合には、無戸籍者の解消に効果があるといえます。しかし、前夫との離婚後に法律婚ができない

場合で、かつ離婚後300日以内に出生した場合（「離婚後300日①」の部分参照）には、前夫の子と推定されることとなりますので、無戸籍者の問題を完全に解消できた訳ではありません。

### 更なる改正の必要性

離婚後300日の推定規定自体を廃止すればよいではないかとのご意見があるかもしれませんが、同規定が廃止された場合、離婚した後に生まれた子は、非嫡出子となり前夫の認知がなければ父親の相続人と扱われないことになり、推定規定を廃止することにも問題があります。

また、嫡出推定を覆すためには「嫡出否認の訴え」との制度があり、改正前は訴えを提起できるのが父親に限られていましたが、改正後は、子、母、後の婚姻の夫にも認められることとなり、さらに、子については父子関係が形骸化している場合には、21歳になるまでの間は、嫡出否認の訴えを提起することができることとなります。

しかし、嫡出否認の訴えは、一時的にでも前夫の子として戸籍に記載されることを受け入れることが前提となります。

嫡出推定の規定が設けられた明治31年当時にはDNA鑑定もなく、ABO式の血液型すら発見されていませんでしたが、現在では、容易かつ比較的短期間でDNA鑑定により父子関係の不存在を明らかにすることができます。そうすると、事後的な救済を前提に一時的に戸籍に父子関係を記載するよりも、出生を届け出る段階においてDNA鑑定を利用し同鑑定の信用性を確保するために裁判所も関与した父子関係否認の方法を構築することも可能です。このような方法を構築することにより、やむを得ず無戸籍となる方を生じさせる不都合を解消することができるのであり、更なる法改正を進めていく必要があると考えます。

(図1)



(図2)



## 個人情報取扱い2つの落とし穴 （「第三者への委託」編）

弁護士 中馬 康貴

個人情報の取扱いを第三者に委託する方法は、本人の事前同意を要さない点では「お手軽」な方法です。しかし、委託元は委託先の監督義務を負うほか、委託先における個人情報取扱いの状況把握は必ずしも容易ではありません。

以下では、委託を実施するにあたって陥りやすい「落とし穴」を2つ、ご紹介いたします。

### 気を付けるべき2つの「落とし穴」

#### 落とし穴1「独自利用」

提供した個人情報を、委託先がどのように管理しているか把握できているでしょうか？

委託先において、委託元が提供した個人情報と、委託先が独自に取得した個人情報が混在して管理されていないでしょうか。そのような状況下では、委託先で、提供を受けた個人情報を利用目的と無関係な用途に利用されてしまうおそれがあります。

また、提供を受けた個人情報を元に統計情報を作成したり、AIに個人情報を読み取らせる等して、内部的に利活用することも許されません。

これらは、委託先が故意で行うのはもっての外ですが、うっかり利用してしまった場合も同様です。

#### 落とし穴2「再委託」

委託元が知らない間に、個人情報の取扱いが「再委託」「再々委託」されていた、ということはないでしょうか？

再委託が契約上許容されているか否かにかかわらず、再委託がなされた場合、委託元と再委託先の間には直接の契約関係がないため、委託元が再委託先をコントロールしにくい、という問題が生じます。

### どのような対策をすべきか

2つの落とし穴にはまらないために、「あとは委託先にお任せ」の姿勢ではなく、平時から有事が生じた場合を想定し、こまめに、次のような監視機能を果たしていきましょう。

#### ①個人情報の提供は必要最小限に

委託先に提供する個人情報の項目は必要最小限にとどめておき、個人情報を提供する際には、委託

先から受領書を取得し、いつ、何を、どの程度、誰に（どの部署に）、どのような方法で（媒体で）提供したか、記録化します。万が一有事が発生した際の影響を低減させ、原因究明を速やかにできる状況を整えます。

#### ②こまめな返却・廃棄を

委託業務全体が終了した場合のみならず、委託業務が継続する中で不必要となった個人情報については、こまめに、定期的に返却・廃棄を求め、委託先に所在する個人情報を必要最小限にとどめます。不必要な個人情報が委託先に存在することは、独自利用、漏えい等発生温床となります。

#### ③端々まで行きわたる監督を

再委託については、漏えい等のリスクが高まり、万一漏えい等が発生した場合の原因究明が難しくなるため、できる限り避けるべきです。仮に再委託を許可せざるを得ない場合であっても、再委託の実施は委託元の書面による事前許可を要件とし、許可にあたっては、どこに再委託するのか、どのような業務を再委託するのか、再委託の理由、再委託において提供する個人情報の項目、再委託先の安全管理措置の内容、再委託先への委託先の管理監督内容等を予め把握したうえで許可をします。

また、再委託されていない場合は「再委託をしていない」ことを、再委託をしている場合は「把握していない再々委託がなされていないか」を、それぞれ委託先に対して定期的に確認します。

#### ④定期的かつ実質的な監査を

監査には、委託先に立ち入り調査する方法と、委託先に監査結果を報告させる方法がありますが、「定期的な実施」と「形骸化させない」ことが重要です。特に後者については、報告を主とする場合であっても具体的な取り扱い状況を報告させる、数年に1回は現地監査を織り交ぜる等の工夫を加えます。

万が一有事が生じてしまった場合に、「すぐに状況を説明できる」「原因究明がスムーズに実施できる」状況に平時から置いておく、というイメージをもって実際の運用にあたるのが大切です。



## 声をあげること、真実と向き合うこと

弁護士 井口奈緒子

### 闘い続けた7年間

「長かった。」そう語ったのは、ジャーナリストの伊藤詩織さんとその訴訟代理人である西廣弁護士。伊藤さんが性被害を受けてから7年が過ぎ（訴訟提起から5年）、闘い続けてきた年月の長さを表した一言でした。その年月を経て、伊藤さんは、「今回限りで、こうやって自分の当事者としての声を発信するのはこれっきりにしたい」と話しました。2022年7月20日の記者会見でのことです。どれほどの思いで7年間闘ってきたのでしょうか。

### 『真実』を知りたい

2015年4月、伊藤さんは、顔見知りだった元TBS記者から思わぬ形で性被害を受けました。刑事では嫌疑不十分を理由に不起訴処分となった相手方に対し、2017年9月、伊藤さんは民事で損害賠償請求訴訟を提起しました。そして、同年10月、実名と顔を出して被害を公表しました。

『魂の殺人』とも言われる性被害においては、被害を受けた時点で心身ともにダメージを受けており、その被害を語るにより、記憶がフラッシュバックして更なるダメージを受け、その精神的苦痛は計り知れないと言われていました。伊藤さんも決して例外ではありませんでした。相手方と同じような風貌の人を見ただけで吐き気を催しパニックを起こすことを繰り返していたそうです。それなのになぜ、彼女は、実名と顔まで出して被害を公表したのでしょうか。

それは、『真実』を知りたい、という強い思いからでした。伊藤さんは「確かに存在していた性被害が、なかったことにされてしまうことに危機感を抱<sup>(注)</sup>いた、自身の身に起きた『真実』から顔を背けたまま、ジャーナリストという真実を伝える仕事につくのが嫌だった、とも語っています。

### 『真実』と向き合うということ

しかし、『真実』と向き合うことは必ずしも容易なことではありません。これは性被害に限らず、あらゆる案件においていえることです。人生では思いもよらないことが起こります。なぜ私なの？なぜ今なの？そう思うことはたくさんあります。突然事故や事件に巻き込まれたり、大切な人を失ったり、本当に様々なことがあります。そんなとき、すべての真実に向き合うことは時に苦しいものです。伏せておきたい事実もあるでしょう。でも、過去は変えられない。その出来事に区切りをつけて人生の再スタートを切るために、たとえ苦しかったとしても、時間をかけてでも、真実と向き合うことが必要な場合があります。伊藤さんにとっては冒頭の記者会見が一つの区切りであり、再スタートの瞬間だったのだと思います。

### 声をあげて被害を語ることの難しさ

伊藤さんが『真実』と向き合うにあたって立ちちはだかった壁は、声をあげて被害を語ることが難しいという現実でした。

まず、伊藤さんは、被害を公表するにあたり、家族からの猛反対を受けます。「社会と戦ったりするより、人間として幸せになってほしい。」というのが親の娘に対する願いだったからです。公表は周囲と様々な溝を生み出す出来事であった、と語っています。並々ならぬ覚悟と勇気が必要だったことがよくわかります。

次に、伊藤さんは、インターネット上で、顔も見ただけの名前もわからない不特定多数の人から、その心ない声に、精神的に傷つけられ、攻撃され続けました。実際に伊藤さんは、SNSにおける誹謗中傷について訴訟提起しており、虚偽の投稿をした元東大特任准教授、原告を揶揄するイラスト等を投稿した漫画家ら、中傷ツイートに25回「いいね」をした国会議員に対して名誉棄損又は名誉感情侵害を理由に損害賠償請求をしています。このような二次被害が起こりうるため、被害者が本当の声をあげることが難しくなり、沈黙を強いられるという現実があります。

ほかにも乗り越えるべき壁は多く、誰もが伊藤さんのように声をあげることができる訳ではありません。

### 勇気や希望の連鎖

だからこそというべきか、伊藤さんが社会に与えた影響は非常に大きいと考えます。伊藤さんが性被害の訴訟で勝訴した2019年から、日本でも性暴力根絶を目指すフラワーデモが始まり、今では全国各地に広がっています。伊藤さんが声をあげたその大きな勇気が希望となり、これまで沈黙を強いられてきた被害が公になるきっかけとなって、勇気と希望の連鎖が生まれているのです。

私が弁護士として歩み始めて3年が経ちます。これまで、相手方の心ない反論に傷つく依頼者、企業の組織体制を改善したいと願っている方、様々な方々に出会ってきました。その中で、あげるべき声があり、向き合うべき『真実』があることを感じています。勇気をもって一步を踏み出した方のその勇気を応援し、時には代理人として代わりに声をあげ、一緒に闘い、『真実』に向き合える弁護士でありたい、そう考えています。そのことが少しでも社会を明るくできると信じて。

(注) 控訴審口頭弁論期日(2021年9月21日)の意見陳述書から引用



## SNS上の誹謗中傷抑止に向けた『立法』と『教育』

弁護士 福永晃一

### SNS上の誹謗中傷問題に対する令和4年における法改正

令和4年には、SNS上の誹謗中傷の抑止に向けて、①侮辱罪の法定刑の引き上げ、②プロバイダ責任制限法における簡易迅速な発信者情報開示を目指す新たな裁判手続の創設等といった2つの大きな法改正・施行が行われました。

SNS上の誹謗中傷問題に対しては、日々立法及び企業において検討・対策が行われていますが、それでもSNS上では、心無い発言が日常的に見受けられるのが現状です。特に、著名人や社会的耳目を集めた人物に対し、匿名であることを利用して容赦ない発言が浴びせられています。

そもそも、誹謗中傷といわれる投稿については、自分が正しいと本気で思って正義感に基づき書き込んでいる人が一定数いるのが現実のようです<sup>(注)</sup>。そういった投稿者は、自らの投稿に問題があることすら認識していないため、厳罰化や発信者情報開示制度の円滑化による抑止力には限界があるのではないかと予想します。

誹謗中傷を減らすためには、法整備のみならず、啓発活動やリテラシー教育が行われることで、SNS上での発信をしようとする者一人一人が誹謗中傷への正しい理解と誹謗中傷をしてはならないという価値観を備えることも併せて行われる必要があります。

### 私の現在の取り組み—小中学生対象の出前授業

私は、現在、小学生・中学生を対象としたSNSでの誹謗中傷をはじめとするネットリテラシーに関する出前授業に取り組んでいます。

子どもたちの話を聞いていると、今では、私の学生時代とは異なり、小学生（高学年）あるいは中学生で既に個人の携帯電話・スマートフォンを与えられていることも多く、ほぼ全ての子どもたちが既に何らかの形でインターネットを利用しているよう

です。また、教員にヒアリングすると、やはり現場ではSNS上でクラスメイトに対する誹謗中傷問題が生じることは少なく



いようです。

インターネット社会に足を踏み入れ始めた子どもたちにこそ、今日の授業がきっかけで将来誹謗中傷をすることがないようにしようと思ってほしいという思いで、実際に起きた事例を紹介するなどして誹謗中傷による被害の深刻さを訴えたり、あるいは仮想の事例をもとにグループワークで誹謗中傷問題について議論してもらったりしています。

### 大人に対するネットリテラシー教育も必要

ネット上の誹謗中傷は、学生などの若年層のみならず、いわゆる“デジタルネイティブ”ではない中年層以上の方々により行われているケースも多いのが現状です。

また、20%近くの企業がSNSにおける従業員による顧客や他社に対する誹謗中傷からトラブルが発生したことがあると回答しているような統計もあり、誹謗中傷問題以外にもSNSにおいて従業員のアカウントから会社の秘密情報の漏えいが発生するケースがしばしば問題となっています。従業員が、企業の指揮監督が及びにくい状況で不適切な投稿等を行うことにより、その投稿と企業が結びつけられた場合、企業の信用が毀損されてしまう危険性があります。

したがって、企業としても、従業員のSNS利用について放任することにはリスクがあり、企業を守るためにも、従業員を対象としたネットリテラシーに関する研修を企画したり、ソーシャルメディアポリシーを作成したりすることが有効であると考えます。

### これからの取り組み

令和4年のSNS上の誹謗中傷の抑止に向けた法改正は、誹謗中傷問題が社会に周知される一つのきっかけとしての役割を果たしており、SNS上の誹謗中傷抑止に向けたいい流れができていないのではないかと感じています。

この流れを絶やさないう、令和5年は、私自身、授業や研修等を通じて一人でも多くの方に対してSNS上の誹謗中傷問題について発信していけるよう、活動してまいります。

(注) 誹謗中傷を行った動機については、「正当な批判・論評だと思った」が最も多いようです(51.1%)。\*「誹謗中傷被害者の5割超「正当な批判・論評だと思った」弁護士ドットコムが調査」2022年3月9日



## 消費者契約における免責条項の設計

弁護士 山添 慎一郎

### 無効のリスク

契約書の中には、当事者の損害賠償責任を免除する免責条項が設けられることがよくあります。しかし、過度な免責条項を設けた場合、条項が無効と判断され、本来受けられた免責も受けられなくなるリスクがあり、消費者契約においては、特にこの点に注意を要します。

### 「法律で許容される範囲」への限定

無効は回避したい、しかし、確実に安全な水準にとどめるのでは不十分である、そのような状況の打開策として、次のような条項が設けられることがあります。

**条項例①**：法律で許容される範囲において、〇〇円を上限として賠償します

この免責条項は法律上有効なのでしょうか。

### 8条3項の新設

この問題に関連するのが、昨年の消費者契約法改正（一部の規定を除き令和5年6月1日施行）で新設された8条3項という規定です。これは、「軽過失（重過失ではない過失）の場合にしか適用されない」旨を明示しない一部免責条項を無効とする規定です。

以前から、故意や重過失の場合の事業者の損害賠償責任を免除する条項は、その免責が一部にとどまる場合でも、消費者契約法上無効でした。しかし、条項例①のように、故意や重過失を免責対象に含まないことが分かりにくい条項が用いられることもありました。そうした条項に接した消費者が、賠償を受けられないと誤解して権利行使を断念してしまうことを防止するために導入されたのが8条3項です。これにより、改正法の下では、条項例①は無効になると思われます。

### 改正後も残る問題

では、次のような条項はどうでしょうか。

**条項例②**：事業者の過失（重過失を除く。）による損害は、法律で許容される範囲において、〇〇円を上限として賠償します

条項例②は、軽過失の場合にのみ適用されることを明示しているため、8条3項には該当しません。もともと、消費者契約法には、もう一つ、免責条項を無効にする可能性のある10条という規定があります。

10条は、①任意規定等と比べて消費者に不利な内容であり、かつ、②信義則に反して消費者の利益を一方的

に害する条項を無効とする規定であり、消費者と事業者との間の情報や交渉力の格差により不当な契約が結ばれていないかを判断するものです。

判断は諸般の事情の総合考量により行われるため、条項例②が法律上有効かどうかは、ケースバイケースと言わざるを得ませんが、そこでの一つのポイントは、当該条項によりどのような「場面」でどの「程度」の不利益を受ける可能性があるのかを、消費者が具体的に把握していたか（情報の格差が解消されたか）という点です。例えば、物の配達を取ってみても、消費者に生じうる損害は、延着や損傷等、複数のものが考えられますが、消費者はそのうちの一部しか想定していないことがあり、そのまま契約を結ぶと情報の格差を埋める努力をしていないと評価される可能性があります。

また、十分な情報提供があっても、免責の内容・程度が不合理であれば、交渉力の格差を利用して結ばれた不当な契約と評価される可能性があります。例えば、賠償の上限額を、実際に生じる損害額よりも著しく低く定めれば、不合理とされる可能性は高まるでしょう。

このように、免責条項が10条により無効とされないためには、事業者の提供する商品やサービスの内容を踏まえた具体的・合理的な条項の設計と説明が重要です。

不利益を受ける具体的な場面や程度についての消費者の理解は、「法律で許容される範囲において」という文言の存在により（困難になることはあっても）深まることはないでしょう。「法律で許容される範囲において」等の文言を、当該契約の具体的な事情に即した条項の設計と説明を回避するための、いわば「楽をするための道具」として用いているのであれば、それは、消費者との情報格差の解消の努力を求める消費者契約法の要請に逆らう態度といっても過言ではありません。

### 「法律で許容される範囲」での最大限の利益を享受する方法

10条について既に述べた内容に示されているように、「法律で許容される範囲」とは、所与のものではなく、条項の設計や説明の仕方次第で変わる可能性があるものです。事業者が「法律で許容される範囲」での最大限の利益を享受するために必要なのは、「法律で許容される範囲において」という文言を条項に組み込むことよりも、その「法律で許容される範囲」の中身を考え、条項の設計や説明を工夫することを通じ、その範囲を自らの行動で広げていくことではないかと思えます。



## 地方自治体における議会と首長

弁護士 稲田 優

### 議会と首長は「車の両輪」

手厚い子育て支援策をはじめとする画期的な施策を推進し、多くの支持を集めてこられた明石市の泉房穂市長が今年4月の任期満了をもって引退することを表明されました。その背景には、「独裁的」などの厳しい非難を伴う問責決議を受けるほど、議会との深刻な対立があったものと報道されています。

地方自治体における「議会」と知事や市長などの「首長」については、よく、「車の両輪」のような関係にあるものだと説明されます。それぞれが、独立・対等の立場で行政を担い、互いの「牽制と調和」によって、公正な行政を確保し、住民の意思を尊重した、より良い行政の実現を目指すものだからです。

### 地方自治の本旨と二元代表制

そもそも、地方自治体は、憲法に基づいて、自らの権限と責任において地域の行政を処理するために、国から独立して存在するもので、地方における行政は、その自治体の「住民の意思と責任」に基づいて行われなければなりません。

つまり、地方自治体の運営には、住民の関与が不可欠なのですが、住民全員で話し合っ決めては現実には不可能です。そこで、住民の代表である「地方議員」や「首長」を選挙で直接選び、これを委ねる「二元代表制」がとられています。

そして、多様な民意を反映することが期待される地方議会には、地方行政を運営する上で重要な事柄を決定する「議決機関」としての役割が、強いリーダーシップを発揮することが期待される首長には、地方自治体の事務を管理、執行する「執行機関」としての役割が、それぞれ与えられています。

### 地方議会の役割

(1) 地方議会は、地方自治体の最終的な意思決定を行う権限（議決権）を有し、地方行政の運営において基本的又は重要な事柄について審議し、議決します。条例の制定・改廃、予算の成立、決算の承認が議会の議決事項であることは、よく知られているところですが、重要な契約の締結や重要な財産の処分、損害賠償額の決定、訴えの提起、和解なども、議会の議決事項と

されています（地方自治法 96 条）。

議員や委員会も議案を提出することはできますが、議案の多くは首長からの提案によるもので、議会の議決が得られなければ、首長は立案した施策を進めていくことができません。

そこで、時間的に議会の招集を待てない緊急な場合などに、行政運営の遅れや滞りを防ぐため、首長が「専決処分」として、議会の議決に代わり意思決定することが認められています（地方自治法 179 条、180 条）。しかし、この専決処分ができるのは、法定された例外的な場合に限られており、また、専決処分をした場合であっても、事後に議会に報告し、その承認を求めなければならない等、首長の自由を許すものではありません。泉市長が「独裁的」と批判されてしまった原因の一つは、この専決処分をめぐる対応にあります。

(2) また、地方議会は、首長をはじめとする執行機関による行政の執行について監視し、牽制する権限（監視権）も有しており、地方自治体の事務に関して、書類の提出や報告を求め、調査や検査を行うことができます。

この監視の最たるものが、議会による長の不信任決議（地方自治法 178 条）であり、不信任決議がなされた場合には、首長は、議会を解散するか、自らが失職するかを 10 日以内に選択しなければならなくなります。問責決議には、不信任決議のような法的効力はありませんが、まさに一歩手前です。

(3) このように、地方議会には、首長による行政の執行が独断専行に陥ることがないように牽制する重要な役割が与えられています。

そして、この役割は、地方議会の構成員である「地方議員」が、住民の意思に沿って活動することにより、はじめて適切に果たされます。そのため、地方議員一人一人にも、自らや地方議会の役割を自覚した活動が求められることは、言うまでもありません。

### 住民としての責任

今年は4年に1度の統一地方選挙の年です。

選挙により「地方議員」と「首長」をそれぞれ直接選ぶことは、身近な地域の行政に、皆様の意見を反映するための重要な機会であると共に、住民としての「責任」でもあります。

ぜひ本稿もご参考に、投票へお出かけください。

## 創業者 井口寛司の特設ページを開設いたしました

<https://www.kobecity-lawoffice.com/founder/>

### ご挨拶

2022年(令和4)年8月24日に執り行いました「弁護士 井口寛司 お別れの会」には多数のご参加を賜り、誠にありがとうございました。献花のみに訪れた方を含め620名を超える方々に送っていただきました。いただいた供花も300基を超え、祭壇の両サイドに入りきりませんでした。立礼の私たちにわざわざ並んでくださった方々が共通して仰っていましたのは「いつも元気をもらっていた」「元気と勇気をもらっていた」「何かあっても私には井口先生がいるからと思っていたのにショックだ、心の道標だった」というお言葉でした。私たちは、多くの方々に参列いただき、ご弔意を頂戴し、こうした共通したお言葉を頂戴したことから、多くの皆様のお心の中に「弁護士井口寛司」が入っていたことを知り、驚きました。そして、その「弁護士井口寛司」が創ってきた事務所に集まり、共に闘ってきたことを誇りに思っております。本当にありがとうございました。

弁護士法人神戸シティ法律事務所 一同  
※井口寛司の特設ページより転載



## ROKKONOMAD(ロコノマド)にて(2)

～ジョブ型雇用と職務記述書～

六甲山上のシェアオフィス、ロコノマド。宿泊もできるこの森のオフィスでは、2022年9月から12月にかけて「ポスト資本主義社会の働く暮らし像」というテーマ下で、これからの働き方についてディスカッションをしていくシリーズイベントが行われました。当事務所は法人会員となっているのですが、私はうち2回に参加してきました。

オランダのオンラインメディア「コーポレートレベルズ」のお2人が登壇した会では、欧州の人々の働き方について質問をしてみました。最も印象的だったのは「ジョブディスクリプション(職務記述書)はもはや古い」という主張でした。ジョブディスクリプションに記載された職務内容が社員の才能や強みと一致することはほとんどないし、ジョブディスクリプションは記載された途端に時代遅れになることがしばしばであり、目指すべき働き方においては忘れられるべきだ、というのです。

最近「これからのあるべき姿」として、ジョブ型雇用とその基礎としてのジョブディスクリプションが紹介されることが少なくありませんが、欧州で実際に働き、世界中の働く人々にインタビューをし続けているお2人から聞いた話は、目から鱗でした。これからの働き方や人事体制を考えていくときの、大きなヒントとなりそうです。

(弁護士 石橋 伸子)



撮影：藤田 育

## オンラインセミナー実施中です

当事務所では、オンラインセミナーを定期的で開催しております。昨年実施しました各テーマともに多くのご参加を頂き、ご好評を頂いております。誠にありがとうございます。本年も引き続き、皆さまのお役に立てるよう様々なテーマで開催して参ります。ご参加を心よりお待ちしております。

【2022年実施テーマ】「育児・介護休業法総ざらい」「法改正に伴う内部通報規程 改訂の留意点」「不正競争防止法～営業秘密の防衛策～」「下請法のエッセンス～下請法違反をしない・させないために～」(全4回)

※次回テーマは「ジェンダーの視点から考える企業の課題」を予定しております。(開催日:1月26日(木)・2月3日(金))  
最新情報はホームページ及びFacebookにてご案内しております。



弁護士 石橋伸子  
弁護士 二宮淳次  
弁護士 山添慎一郎

弁護士 高島 浩  
弁護士 中馬康貴  
弁護士 稲田 優

弁護士 高橋弘毅  
弁護士 井口奈緒子

弁護士 平田尚久  
弁護士 福永晃一  
(兵庫県弁護士会所属)



弁護士法人 神戸シティ法律事務所  
<https://www.kobecity-lawoffice.com>

〒650-0033 神戸市中央区江戸町98番地1 東町・江戸町ビル5階  
TEL/078-393-1350 FAX/078-393-2250