



News Letter 種

- 喜びと笑顔に出会うために -

Vol.18



撮影：井口寛司(四葉のクローバー)／平田尚久、井口奈緒子、山添慎一郎(ベトナムの風景)

Index

- p.2 女性のゼネラルストライキ
弁護士 石橋伸子
- p.3 M&Aにおける株主と労働者
～株主は対話に応じるべきか～
弁護士 高島 浩
- p.4 定年後再雇用時の基本給
弁護士 高橋弘毅
- p.5 PFAS規制について考える
弁護士 平田尚久
- p.6 配偶者暴力防止法の改正
弁護士 二宮淳次
- p.7 カスタマーハラスメント対策としての
氏名表示のイニシャル化
弁護士 中馬康貴
- p.8 経産省トイレ訴訟
弁護士 井口奈緒子
- p.9 事実とフィクションのボーダーレス化に
どう向き合うか
弁護士 福永晃一
- p.10 「修理する権利」について
弁護士 山添慎一郎
- p.11 「ゆとり」と「にぎわい」のあるまちを目指して
～神戸のニュータウンの再生～
弁護士 稲田 優
- p.12 ベトナム訪問記
ホームページ更新情報
指定管理者制度勉強会
オンライン勉強会実施中です

新年のご挨拶

謹んで新春のお慶びを申し上げます。ニュースレター「種」の vol. 3 (通算 vol.18) をお届けできることとなりました。心より感謝申し上げます。

昨年、地元選出の国会議員の国会報告会に参加する機会がありました。文科省の政務官をつとめられた方で、不登校の増加等学校現場での困難な問題の実情やそれへの取り組みなど、貴重なお話を伺いました。その際、失われた30年から脱却するために文科省はどんな教育をしようとしているのか、その方向性への模索はあるのか、気になってきて尋ねてみました。「世界幸福度ランキング」で連続して首位を取り、教育分野でも世界的に高い評価を得ているフィンランド等諸外国へ調査団を派遣する等の活動がなされているのだろうかと思ったのでした。日本では年次が上がるごとに手を上げる子どもたちが減っていくという現状があり、日本の一斉授業には限界があると考えて「世界を見ておいで！」という企画で留学を官民で支援する制度があるということをお教えいただきました(トビタテ!留学 JAPAN)。しかし個人留学を応援するだけでは、国は「国家百年の計」としての教育についての確固たる展望を持つことはできないのではないのでしょうか。私たちは将来の確固たる方向性を示さない国で、これからの事業を、人生を、考えていかなければならないという現実を認識させられる経験でした。国に頼る姿勢は何も産み出さない、そのことを胸に事務所一同精進してまいります。

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申し上げます。

2024年1月

弁護士 石橋伸子



女性のゼネラルストライキ

弁護士 石橋伸子

女性のゼネラルストライキ

アイスランドでは、1975年10月24日、初の女性のゼネラルストライキが行われ、成人女性の約9割が仕事や家事を放棄し、女性が働かなければ社会が動かないことを示し、これを契機にアイスランドにおける男女平等の扉が大きく開かれ、1980年には初の女性大統領が誕生、国会議員も女性が増え、2013年には一定の規模以上の企業に女性経営者枠が導入されました。しかし未だ男女平等にはほど遠いと、2023年10月24日も男女平等を訴えるストライキが行われ、首相を含む多くの女性が仕事、育児、家事を休み、中心部の集会には7～10万人が参加し、ほとんどの学校や図書館、銀行が休業となった、こうした女性のゼネストは1975年から48年間の間に7回実行されたということです。(注1)

我が国はジェンダーギャップ指数において下降を続けている

ジェンダーギャップ指数とは、世界経済フォーラムが2006年から毎年発表している男女間の格差に関する指数で、政治【国会議員の男女比、閣僚の男女比等】、経済【賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比等】、教育【高等教育就学率の男女比等】、健康【出生時性比、健康寿命の男女比】の4つの指標で評価され、0は「完全不平等」、1は「完全平等」として点数が付けられ、その合計点数により国別に順位も発表されます。

健康、教育に関しては、世界のどの国も点数が高めであるため、差が付くのは、政治と経済の指標です。

日本は、2006年に初公表のときから2023年まで点数はあまり変わっておらず、国別順位は下降を続けており、2023年には146か国中125位、先進国の中では最下位、アジア諸国の中でも中国や韓国、そしてASEAN諸国等よりも低いという不名誉な地位を得ています。

アイスランドは連続第1位です

我が国では1985（S60）年に男女雇用機会均等法、1991（H3）年に育児休業法、2015（H27）年に女性活躍推進法がそれぞれ成立し、女性の就労環境を改善する取組みがなされてきており、また2018（H30）年6月には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、ジェンダーギャップを埋める取組みが進められてきているはずなのですが、順位が下降を続けているということは、他国の取組みの速度は日本よりも

と速い、すなわち我々の社会の変化は他国との比較において非常に遅いということになります。

日本のジェンダーギャップ指数の推移



出典：内閣府男女共同参画局ホームページ
(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo11-03.html)

失われた20年

この20年の遅れは早急に取り戻される必要があり、物凄いインパクトを持つアイスランド（人口約38万人）の女性のゼネストは参考にしたいところですが、人口の多い日本では現実的ではないかもしれません。

まずはアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を取り除く研修を繰り返し行い、我々の偏見を取り除いていく必要があります。先日管理職向けの、職場のアンコンシャスバイアスに関するeラーニングを聴講しましたが、講師探しに東奔西走しなくとも、一定の内容はオンラインでも受講できます。女性への偏見は、男性のみならず女性の中にも内在化されていますから、女性も研修を受ける必要があります。

そして政府、自治体、企業などにおいては、ジェンダーに関することについてはジェンダー委員会等の組織に必ず求意見し、その意見を反映させるという仕組みを作ることによりジェンダー施策をスピード感をもって推し進めていくことができます。これはお隣の台湾政府で実際に実行されていることです。(注2)

ジェンダー平等においても日本がガラパゴス化しているというこの痛みを「夜明け前が一番暗い」という希望に変える一年にしたい。2023年、朝のテレビニュースでは、日本同様にジェンダーギャップ指数が低いインドにおいて、国会議員についてクオータ制を導入する法案を可決したと報じられていました。さて私たちは行動し、社会を変えていくことができるでしょうか。

(注1) <https://kvenretindafelag.is/en/resources/womens-day-off/> (アイスランド女性権利協会「女性の休日」)
<https://digital.asahi.com/articles/ASRBT44ZBRBTUHBI00W.html> (朝日新聞 男女平等世界1位のアイスランドでストライキ 首相も「仕事休む」) ほか
(注2) 台湾「ジェンダー共同参画委員会」(オードリー・タン 自由への手紙「Chapter2 ジェンダーから自由になる」講談社)



M&Aにおける株主と労働者 ～株主は対話に応じるべきか～

弁護士 高島 浩



百貨店で実行されたストライキ

大手百貨店、そごう・西武の労働組合がストライキに踏み切ったニュースは、大きく報道されました。大手百貨店におけるストライキは61年ぶりといわれる通り、大企業においては経営陣と労働組合は時には緊張関係にありながらも、両者間の問題は労使協議により解決されるのが通常でした。

それではなぜ、今回はストライキに至ったのか。それは、そごう・西武がM&Aの渦中にあったことによります。そごう・西武の株式を取得する米投資会社は、ヨドバシカメラと組み、百貨店の主要な売り場を家電売り場とする計画であったようです。

この場合、労働組合がM&A後の雇用条件について協議する相手は誰なのか。本来は、雇用契約の相手であるそごう・西武の経営陣となりますが、現経営陣はM&A後の経営方針について決定権がありません。親会社のセブン&アイHDや米投資会社はあくまで株主である以上、そごう・西武の労働者との間に何の契約関係もありません。

このように、そごう・西武の労働組合は、M&A後の労働条件について誰とも協議をすることができず、ストライキという形で訴えるしかない状況だったのです。

労組法と労基法で異なる「使用者」概念

M&Aの手法の中には、労働者の関与が不可欠なものもあります。「事業譲渡」であれば譲渡先の企業は労働者と雇用契約を結びます。「会社分割」であれば、労働契約承継法が分割会社に対して労働者の理解を得るよう努める措置を取ることを求めています。しかし「株式譲渡」は、株主間で行われる株式の売買で完結し、会社を当事者とする法律関係（雇用契約を含む）に変動が生じないため、労働者がM&Aの関与者となる場面がありません。

そこで、労働組合の団体交渉の相手となる使用者（労組法上の使用者）の範囲を広く解釈し、株主も使用者とみなしてはどうかという議論があります。確かに、労組法上の使用者とは、「労働者の基本的な労働条件を雇用主と同視できる程度に決定できる者」をいい、発注企業が請負企業の従業員にとっての使用者に当たると判断された判例もあるように、労基法上の使用者（雇用契約締結の相手方）よりも広い概念です。

しかし、いかに労組法の使用が一定の広がりを持つ概念であるとしても、株主を団体交渉の相手とする（使用者とみなす）ことはできないと言わざるを得ません。株式会社では所有と経営が分離され、資本家（株主）から選任された経営者（取締役）が経営を行います。事実上、株主の意向に従って取締役が経営判断を行う場合が多いとしても、株主は労働者と直接協議に応じる立場にありません。株式は自由に譲渡することができるのが原則であり、株式譲渡にあたって労働者との協議や通知を義務付けることには無理があります。

結局、今回のストライキがM&Aの在り方に一石を投じたとしても、現行法の下ではM&Aの現場において運用が変わることにはならないでしょう。

株主の労働者に対する配慮の可能性

前述の通り、株主が変わっても会社と労働者との間の雇用契約もそのままです。しかし、労働者が抱えているのは、株主が変われば将来新しい経営方針のもとで労働条件が切り下げられるのではないかという不安であり、そごう・西武の労働者が使用者との交渉を求めたのも、まさにこの点です。

雇用契約は、労働力の提供と賃金の支払いという単純な債権債務だけで成り立つものではなく、様々な配慮義務を束ねて成り立っています。会社の理念や目的を共有し、その実現に向けて力を集約させることも、労働契約の当事者には求められることになります。そして、そのような理念や目的を設定するのは、本来的には会社のオーナーである株主の役割です。

そうだとすれば、少なくとも所有と経営が一致している会社の支配株主に異動が生じる場合、その支配株主には、自ら設定する理念を共有することとなる労働者に対し、その後の会社の目指すところがどのように変化するかを説明し、不安をできるだけ払拭するように一定の配慮を求められても酷ではないでしょう。株主は、雇用契約の当事者ではありませんが、会社の実質的所有者として、会社の重要な利害関係人である労働者に対して配慮すべき努力義務を負うと考える余地があるのです。

上場企業では難しいとしても、支配株主が存在する企業（冒頭のそごう・西武もこちらに当てはまります）においては、株主と労働者との距離は近いことから、新旧の株主には上記のような配慮が求められるのではないのでしょうか。



定年後再雇用時の基本給

弁護士 高橋弘毅

定年退職時の何%であれば問題ない？

定年前後で業務の内容等が同一である定年後再雇用者（有期雇用）の基本給について、定年退職時の基本給の60%を下回る限度で違法と判断した高裁判決が存在すること（名古屋高裁令和4年3月25日判決・名古屋自動車学校事件。ただし、最高裁が令和5年7月20日に更に審理を尽くさせるために名古屋高裁に差し戻しています。）などから、「定年前後で業務の内容が変わらないフルタイム勤務の定年後再雇用者の基本給を定年退職時の60%未満にすると問題か、60%であれば問題ないか」と質問いただくことがあります。これは難しいご質問です。

業務の内容が同一でも、定年後再雇用であることを理由に基本給を定年退職時より低く設定することはできません。そして、その程度は、①業務に伴う責任の程度（以下、業務の内容と合わせて「職務の内容」といいます。）と②配置転換、転勤や昇進、役割変更の有無・範囲（以下「人材活用の仕組み」といいます。）に相違があるか否かにより異なり、相違がある場合の方が、通常、相当程度低く設定することができるというのが一般的な整理です。

しかし、各場合に具体的に何%に設定できるかは、基本給の性質（年功給、功績給、職務給、職能給など）・支給目的（生活保障など）、それらと牽連関係のある①と②の相違の程度、労使交渉の経緯、他の賃金項目による補完の有無、高年齢雇用継続給付金の存在、定年退職時の基本給額（上記事件では月額17.8万程度でした。）などを考慮して決まるため、一律に何%未満は問題だ、何%までは大丈夫だと言うことはできません。つまり、上述の高裁判決はあくまでも事例判断であり、一般化ができるものではないということです。

例えば、定年後再雇用時の基本給の性質が職務給であるとして、正社員の基本給の性質も職務給である場合は、業務の内容が同一である以上、基本給に相違を設ける理由が乏しく、①がかなり相違しない限り（②は牽連関係が乏しい。）、60%に設定することは基本的に問題があります。他方、正社員の基本給の性質が年功給である場合は、入社から定年退職までの全期間を通じて金額の均衡が図られているため、定年退職時の基本給と本人の職務の内容とが均衡を欠いていることがあります。その場合は、職務の内容とその対価である基本給とを均衡させることは理に適っており、①が同一でも、これにより職務の内容が同じ又は類似する全年齢を通じた平均的正社員の基本給と同水準に設定するなどした

結果、50%となったのであれば、50%でも基本的に問題ないはずですが。ご質問については、このようなことを個別に更に深く検討していく必要があります。

事情に応じた工夫

これらを踏まえて定年後再雇用時の基本給を検討した結果、設定に問題があると分かった場合は、設定を見直すこと、又は、問題の所在に応じて、賃金制度自体、あるいは職務の内容や人材活用の仕組みを見直すことが必要となります。職務の内容の見直しについては、定年後再雇用の場合、原職を維持しなければならないことではないため（ただし、社会通念に照らして到底受け入れ難いような職務に変更することはできません。例えば、長年務めた事務職ではなく清掃業務を提示したことを違法と判断した裁判例もあります。）、現役世代を支える側に回ってもらうことを考えることになります。

また、ご質問はフルタイム勤務が前提となっていますが、フルタイム勤務にしなければならないこともないため、これらによらず、職務の内容や心身の健康状態、ライフスタイル等を考慮して短時間勤務や隔日勤務とするなど、労働時間を見直すことも一つの解決策となりえます（ただし、本人の希望によらない場合は一定の合理的理由は必要です。）。

最適解を導き出す必要性

定年後再雇用時の基本給については、これまで、企業の人事施策上の判断が尊重されてきましたが、ここにも司法のメスが入りつつあります。いずれ同じ立場になる現役世代も非常に注目しています。

企業としては、限られた賃金原資を現役世代のために確保し、新規採用にも充てていかなければならないため、多くの場合、定年退職時の基本給より低く設定せざるをえない実情が存在するようですが、そうだとすると、今後の裁判所の判断の動向を注視しつつ、人員体制、定年退職者の知識・経験・労働意欲や心身の健康状態、年金制度の変化や健康寿命と平均寿命の伸長を踏まえた定年退職者の生活支援の要請、完全リタイア後の生活への円滑な移行の準備の支援など様々な要素を考慮して、どのような労働条件でどのような活躍の場を用意するか、定年退職者ごとに最適解を導き出していく必要があります。難しい問題ですが、このことは、定年退職者についてはもちろんのこと、現役世代の労働意欲や帰属意識の維持と向上を図る上でも非常に重要であると思います。



PFAS規制について考える

弁護士 平田 尚久



PFAS 規制の現状

有機フッ素化合物（PFAS）による健康被害への関心が高まっています。

PFASは自然環境中で分解されにくい特性（難分解性）を有しています。それに加え、PFASの一種であるPFOS（ペルフルオロオクタンスルホン酸）やPFOA（ペルフルオロオクタン酸）については、人の健康に有害な影響を及ぼす（有害性）ことから、残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約による規制の対象に指定されています。日本でも、PFOSやPFOAについては、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」によって製造・輸入が原則として禁止され、河川等の公共用水域や地下水、水道水中の含有量に暫定的な目標値（1リットル当たり合計 50 ナノグラム）が設定されています。

他方で、PFASと分類される物質は10,000種を超えると言われており、物質の特性も様々で、PFOSやPFOAなど一部の物質を除いて有害性の有無は明らかになっておらず、現時点では規制の対象とされていません。

PFOS・PFOAの被害は身近な問題

PFOSやPFOAは泡消火剤などに使用され、日本においても既に河川や地下水に相当量のPFOSやPFOAが流出しています。環境省が令和2年度に実施した調査では、全国143地点のうち21地点で上記の暫定的な目標値を超える濃度のPFOS・PFOAが検出されました。また、市民団体が多摩地域の住民に対して行ったPFOSやPFOA等の血中濃度調査によると、過半数の住民に、アメリカの学術機関が設定した基準値を超える値が検出されました。同様の結果は、兵庫県明石市でも報告されています。

現時点では、これらの物質を主な要因とする具体的な健康被害は明らかとはなっていませんが、脂質異常症への影響や、発がん性の可能性が指摘されており、目に見えない被害が広がっているおそれがあります。

アメリカでは、多くの自治体が3Mなどの大企業に対してPFOS・PFOA等による飲料水汚染について損害賠償請求訴訟を提起し、100億ドルを超える多額の和解金の支払が合意されるなど、企業の社会的責任としても大きな問題となっています。

全てのPFASを規制すればよいのか？

現在規制の対象になっていないPFOSやPFOA以外のPFASについても規制する必要はないのでしょうか。PFASは上述のように分解されにくい性質をもっているた

め、自然界に徐々に蓄積されるという特徴があります。それゆえ、人体や環境に無害であると言い切れないならば、全てのPFASを規制すべきであるという意見もあり、現にEUでは、全てのPFASについて使用を制限する新たな規制案が提案されています。

しかし、PFASの使用を全面的に規制することによる経済や市民生活への影響は計り知れません。例えば、PFASの一種であるフッ素樹脂は電線の被膜や医療用カテーテルなどに不可欠な素材です。また、フッ素ガスはフロンに代わる冷媒として広く使用されており、その製造や流通が規制されれば、世界中で大量のエアコン等の使用に支障が生じます。こうした経済的な問題に加え、フッ素樹脂など一部のPFASについては、生体内に取り込まれるおそれがないため人体や環境への懸念が低いなど、科学的な見地からも規制の妥当性に疑問の声があがっています。個々の物質の特性や用途に関係なく、一律にPFASを規制しようとするEUの規制案には、問題があるように思われます。EUの規制案に対しては、5,600件を超えるパブリックコメントがEU内外から寄せられました（日本からも1,000件弱のコメントが提出されました。）。

議論を加速し市民が安心できる情報の提供を

PFASについて市民が不安を感じる一番大きな原因は、リスクがはっきり見えない点にあると思います。10,000種を超えるPFASのうち人体や環境に有害な物質はどの範囲なのか、どの程度の量を摂取することによりどのような健康被害が生じるのかなど、基本的な情報がまだまだ不足しています。政府はPFOS・PFOA等の血中濃度について、健康被害との関連が明らかになっていないことを理由に調査を行わないという方針のようですが、このような対応では、市民の不安は募るばかりです。関係があるかどうか分からないからこそ調査を行い、基礎データを蓄積することが重要です。

また、こうした基礎データを蓄積する間にも、被害が拡大するおそれがあります。取り返しのつかない健康被害を防ぐためには、不十分な情報であっても、まずはそれに基づいた予防的な規制を行い、徐々に規制を精緻化していくといったアプローチも必要なのではないでしょうか。

規制強化の議論を活性化することによって、政府や自治体による調査、企業による研究活動を促し、その結果を集約して適正な規制に反映するという動きを、日本でも加速させる必要があると思います。また、そうした調査や研究の結果を広く公開していくことが、市民の安心にとって最も重要なことであると思います。



配偶者暴力防止法の改正

弁護士 二宮 淳次



コロナ禍におけるDV相談の増加やデートDVの増加が取りざたされるなか、配偶者暴力防止法が改正され、令和6年4月1日より施行されることとなりました。そこで、改めてDVの構造と改正配偶者暴力防止法について考えたいと思います。

DVの構造

DVは、支配と被支配の関係のなかで発生するとともに、一定の周期を繰り返すとされます。すなわち、加害者が①心理的・経済的な暴力により被害者を抑圧・虐待するとともに、②身体的・性的な暴力を繰り返すことで、加害者と被害者との間で支配と被支配の関係が固定していくこととなります。

ここでの心理的暴力には、脅迫・侮辱（「殴られたいのか」、「バカ」といった発言等）、威嚇行為（大声で怒鳴る、物に当たる等）、社会的隔離（外出制限・禁止、知人との連絡制限・監視等）、子どもの利用（子どもの面前での暴力・暴言、「子どもを危険な目にあわせる」旨の発言等）等が含まれます。

そして、DVは一般的に、緊張形成期（イライラし緊張を高める時期）→暴力爆発期（爆発し暴力を振るう時期）→ハネムーン期（暴力を振るったことを謝り優しくなる時期）の周期を繰り返すとされます。この周期を繰り返すことによって、支配・被支配の関係がより強固なものになるとともに、暴力の程度も酷いものとなっていくことが多いとされます。

配偶者暴力防止法に基づく保護命令制度

配偶者暴力防止法に基づく保護命令制度とは、DVを受けた配偶者の一方が裁判所に申立てることにより、配偶者の他方に対して、被害者自身や親族へ近づくこと、被害者へ電話すること等を禁じるとともに、自宅から退去することを命じることができる制度です。

そして、保護命令が発令された場合には裁判所から警察へ通知がなされるほか、保護命令に違反した場合には罰則も存在することから、警察によるDVへの対応も期待することができます。

保護命令の申立てができる者の範囲拡大

現行法において、保護命令申立てができるのは、「身体に対する」暴力を受けた者、「生命または身体に対する」加害の告知による脅迫を受けた者に限られており、DVにおいて行われる暴力のうち、身体的な暴力を受けた被害者のみが保護対象となっています。

これに対して改正法においては、「自由、名誉または財産に対する」加害の告知を受けた被害者も保護命令の申立てをすることができるようになることで、心理的・経済的な暴力を受けた被害者も保護の対象となります。

保護命令が発令される場合の範囲拡大

現行法が「身体に」対する重大な危害を受けるおそれがある場合を保護命令の発令基準としているのに対して、改正法は「心身」に対する重大な危害を受けるおそれがある場合を保護命令の発令基準としており、発令される場合が精神的な危害にまで拡大することになります。

位置情報の無承諾取得の禁止

さらに、保護命令の禁止行為に位置情報の無承諾取得が追加され、相手方配偶者による被害者の所在地確認を目的とした位置情報取得防止にも対応することが可能となります。

認知されたDV件数と保護命令申立件数の推移

警察庁の資料によれば、配偶者からの暴力案件等の相談件数（認知されたDV件数）は、平成29年には7万2455件でしたが、令和4年には過去最多の8万4496件となり大幅に増加しています。

これに対して、最高裁判所の資料によれば保護命令の申立件数は平成24年の3152件（うち発令2482件）をピークに、平成29年には2293件（うち発令1826件）、令和4年には1453件（うち発令1111件）とピークの半数まで減少しており、現行の保護命令が被害者にとって必ずしも利用しやすい制度ではなかったと言わざるを得ません。

今回の保護対象拡大による保護命令制度の利用増加が期待されます。



カスタマーハラスメント対策としての 氏名表示のイニシャル化

弁護士 中馬 康貴

進む氏名表示の匿名化

先日、とあるカフェに行った時のことです。かつてフルネームが記載されていた従業員の名札がイニシャル表示に変わっていました。

近時、企業や地方自治体におけるカスタマーハラスメント（以下「カスハラ」といいます。）への対策が本格化しており、氏名表示のイニシャル化もカスハラ対策の一環です。氏名の表示については、他の業種でも変化が起きており、例えば旅客運送業では、令和5年8月1日からバスやタクシーの車内で義務付けていた運転手の氏名掲示が廃止されました。地方自治体においても、フルネームから名字のみの表示（あるいは名字のひらがな表示）へ変更する自治体が現れています。

カスハラ対策が喫緊の課題となっている

なぜここまでカスハラ対策の動きが広がっているのでしょうか。その大きな要因はインターネット、スマホ、SNSの普及にあります。SNS等を用いて氏名を晒して誹謗中傷したり、個人を特定して直接連絡することが容易になっており、ある意味、顧客側が強力な武器を持ったのです。また、企業は慢性的な人手不足に悩んでおり、カスハラという外部的要因で従業員に辞められては困るため、カスハラ対策を推し進め、従業員を守る必要に迫られています。

晒されることの問題は、内容の真偽に関わらず、氏名が負のイメージが付着したままに拡散されてしまい、その被害回復が困難な点にあります。ですので、名札をイニシャル表示にすることによって、個人が特定された状態でインターネット上に晒されること（あるいは晒されるかもしれないと感じること）によるストレスや恐怖感から当該従業員を「守る」ことができます。

また、氏名もれっきとした個人情報であり、プライバシー侵害も生じる危険性があります。実際、従業員がSNSで氏名を検索され、「〇〇（場所）に行ってたよね」と声をかけられたり、SNS上でメッセージが送られてきた事案も発生しています。これらの被害についても、フルネーム表示を止めることで、従業員のプライバシーを守ることができます。

フルネーム表示の必要性

そもそも、なぜ従業員の氏名表示が必要なのでしょう。フルネーム表示をすることによって「親しみやすさをもってもらうため」、「客の利便性向上」、「従業員の責任感向上」等が挙げられます。

しかし、それらの目的は顧客に対してフルネームを表示することによって達成される事柄なのでしょう。例えば、名を名乗らなくとも親しみやすさを表現することは可能ですし、フルネームの表示と顧客の利便性が直接的に結びつくわけでもありません。従業員の責任感向上についても、確かに対外的に氏名を表示することが責任感を醸成させることに一役買っていた側面もあったかもしれませんが、従業員に責任感を持たせることは他の手段を用いても実現することができます。

一度でもSNS上で従業員が名指しで個人攻撃されたり、プライバシーを侵害されてしまうと、その被害回復は容易ではありません。その意味で、カスハラが社会問題化している現在、従業員のフルネーム表示は不要と考えるべきです。サービス業と一言でいっても多種多様であり、全ての業態においてフルネーム表示を止めることはできないとは思いますが、「一期一会」色が濃いサービス業であれば、イニシャル表示や名字のみの表示を導入する、あるいは名札自体不要かもしれません。

「名を名乗れ!」と言われたら

以上のような対策を取ったとしても、名前を（名字のみを表示している場合にはフルネームを）名乗るように言われたり、名刺を差し出すようしつこく要求される可能性があります。

この場合、名前を名乗ったり、名刺を差し出す法的な義務はありません。

「弊社では従業員個人の氏名を名乗ることはしない取り決めとなっております」等と断ったうえで、更に名前や名刺を要求してくる場合には、上司による対応に切り替えて問題ありません。

もっとも、このような対応は現場判断では難しい側面があります。そのため、名札の表示を変更して終わりではなく、クレームに付随して名前を名乗れと言われたり名刺を差し出すよう言われた場合の具体的な対応について、社内での対応を統一しておく必要があります。



経産省トイレ訴訟

弁護士 井口奈緒子

令和5年7月11日最高裁第三小法廷判決

昨年、最高裁は、職場で女性トイレの自由な使用を求めた経済産業省職員のトランスジェンダー女性^(注1)(以下「本件職員」といいます。)に対し、執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めないというトイレの使用制限をした人事院の判断は違法であるとしました(以下「本判決」といいます。)

本件職員は、戸籍上は男性^(注2)で、女性ホルモン投与を開始し医師による性同一性障害の診断を受けてから約10年後、職場でカミングアウトをし、職場における女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について人事担当者に要望を伝えました。その翌年、本件職員の了承のもと、執務する部署の職員に対して性同一性障害についての説明会が開かれ、本件職員が執務階の女性トイレを使用することについて、数名の女性職員が違和感を抱いているように人事担当者から「見えた」ため、その後本件職員が女性の服装での勤務を開始し名前を変更して約4年を経過してもなお、本件職員が庁舎内すべての階で女性トイレを使用することは認められませんでした。

裁判官全員が補足意見を述べた異例判決

本判決は、裁判官5名全員が補足意見を述べるという異例の判決となり、長嶺裁判官は、「自認する性別に即して社会生活を送ることは、誰にとっても重要な利益であり、取り分けトランスジェンダーである者にとっては、切実な利益である」と述べています。宇賀裁判官は、執務階から2階以上離れた階の女性トイレを本件職員が使用できるようになったことでトラブルが生じたことはない等といった本件事実関係の下では、本件職員が「MtFのトランスジェンダーで戸籍上はなお男性であることを認識している女性職員が抱くかもしれない違和感・羞恥心等を過大に評価」し、本件職員が「自己の性自認に基づくトイレを他の女性職員と同じ条件で使用する利益を過少に評価し」た点が違法であるとし、説明会から約5年を経過してもトランスジェンダーに対する理解の増進を図るために研修を実施する等しなかった点を指摘し、職場環境を改善する取組が十分になされてきたとはいえないと述べました。

本判決は報道でも大きく取り上げられ、今後のトイレの使用や理想のトイレの形態についての議論を巻き起こしており、非常に重要な意義があります。

あらゆる誤解

他方で、本判決の結論だけが先走ってしまい、あらゆる誤解を生んでしまっている側面もあります。

第一に、性自認に即したトイレの使用を「一律に」認めなければならないのか、という疑問です。本判決は、個別の事情を総合的に判断したあくまでも事例判決です。本件職員の女

性としての社会生活実態などの事実の積み重ねがあったからこそ、トイレの使用制限による不利益を重視したのであり、トランスジェンダーを一般化して判断した訳ではありません。

今崎裁判官は、「職場の組織、規模、施設の構造その他職場を取りまく環境、職種、関係する職員の人数や人間関係、当該トランスジェンダーの職場での執務状況など事情は様々であり、一律の解決策になじむものではない」とし、「本判決は、トイレを含め、不特定又は多数の人々の使用が想定されている公共施設の使用の在り方について触れるものではない。」と述べています。

第二に、誰しも安心して入りたいトイレに異性が入ってくることを警戒する意見です。新宿の東急歌舞伎町タワーでは、男女別のスペースをなくしたジェンダーレストイレが設置からわずか4か月で廃止されました。

しかし、本判決は、トイレを使用する双方の利益を衡量すべきとしており、決して他の女性職員の利益を軽視したわけではありません。渡邊裁判官は、両者間の利益衡量を「感覺的・抽象的」にではなく「客観的かつ具体的」に行う必要があるとしているのです。

第三に、性自認を偽り悪用した犯罪が懸念されるとの声もあります。しかし、犯罪はあくまで犯罪であり、明確に区別して議論すべき問題です。

昨年11月三重県の温泉施設で、心は女と主張する男性が女湯に侵入し逮捕された事案が発生し、懸念はトイレから公衆浴場にまで波及していますが、公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室については、男女とは「身体的な特徴をもって判断するもの」^(注3)とされていますので、おおむね7歳以上については、性自認がどうであれ男性器をもった人が女湯に入ることはできません。

丁寧な議論を

知っておきたいのは、真に身体と心の性の不一致で苦悩しているトランスジェンダーの方々は、「実社会に合わせてトラブルにならないよう、ものすごく配慮して日常を送っている」^(注4)ということです。生理現象にもかかわらずトイレに行くのを我慢することも珍しくなく、性自認と異なる性別のトイレを使用するときの不安や葛藤と闘っているのが現実です。

トランスジェンダーの方の中でも理想のトイレに対する意見は分かれており、現在の世論をみるだけでも、トイレの問題は非常に難しく、正解のない課題です。

本判決をトイレの問題に限って議論するのではなく、本判決をきっかけに、すべての人がお互いを理解し合い寛容になって「社会生活」を送るために、個別具体的な事情に照らして一つ一つ丁寧に議論を重ねていくことが重要であると考えます。

(注1) 生物学的性別(身体の性)と性自認(心の性)が一致しない人をトランスジェンダーといい、生物学的性別が男性で、性自認が女性という人を「トランスジェンダー女性」や「MtF」(Male to Femaleの略)ということがあります。

(注2) 現行法上性別変更を行うには生殖腺除去手術を前提とする要件が課されています(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律第3条第1項第4号)、本件職員は健康上の理由から当該手術を受けていませんでした。なお、同要件は令和5年10月25日最高裁判所大法廷決定で違憲無効と判断されています。

(注3) 厚生労働省「公衆浴場や旅館業の施設の共同浴室における男女の取扱いについて」(令和5年6月23日薬生衛発0623第1号)

(注4) テレビ「news every」(2023年8月4日放映)でのNPO法人東京レインボープライド共同代表理事の杉山文野氏のコメント



事実とフィクションの ボーダーレス化にどう向き合うか

弁護士 福永 晃一



生成AIによる偽情報の拡大

最近、実在するテレビ局のアナウンサーの映像を用いて架空の投資を持ち掛けるニュース番組風の動画や、総理が国民に語り掛けるオンライン会見風の動画、更には紛争地域のフェイク画像が話題になるなど、SNSなどにおいて、フェイクニュースなど故意に作成された偽動画や偽画像が拡散することが増えています。

フェイクニュース自体は、SNSの普及等により以前から存在していますが、現在は、生成AIの「民主化」により、もっともらしい映像や画像などを添えたフェイクニュースを誰もが手軽に作れるようになってしまい、偽情報問題が拡大しています。

偽情報拡大によるリスク

生成AIのディープフェイクと呼ばれる技術により作成された偽情報の中には、明らかにネタと思われるものもありますが、映像・画像それ自体からは情報の真偽の見分けがつきにくいものも増えています。

- ・有権者の投票行動に影響を与えるため、政治家の偽の演説映像を作成する
- ・市場における相場の変動を目的として、虚偽の情報を作成する
- ・競合他社を貶めるために、他社の営業上の信用を害するような偽情報を作成する

など、社会の混乱や他者の社会的評価の低下など違法不当な目的を持った偽情報の作成・拡散はこれまでも行われてきましたが、このまま生成AI技術が進歩していけば、より精巧な偽情報が乱立して何が真実であるかが分からなくなってしまう、人々の認識や行動に大きな影響を与え、社会に大きな混乱を招く可能性があります。

また、ディープフェイクを用いた詐欺や、裁判上の証拠画像等の捏造なども憂慮されるところです。

直接的な法規制はないが…

日本では、フェイクニュースをはじめとする偽情報を拡散させることに対する法規制について、表現の自由に対する萎縮が懸念されることや、そもそも偽情報であるか否かの該当性判断が困難であることなどから、直接的な法規制は設けられておらず、SNS事業者などのプラットフォー

マーによる自主規制に委ねられているのが現状です。

しかし、偽情報の拡散の目的や拡散される偽情報の内容によっては、信用毀損、業務妨害や名誉毀損などの刑法上の罪責や、肖像権やパブリシティ権、その他知的財産権の侵害、金融商品取引法違反、不正競争防止法違反や独占禁止法違反に問われる可能性もありますので、偽情報を拡散することに法的リスクは存在します。

まずは我々のリテラシー向上を

一昔前は映像や画像が存在することが、その情報が真実であると信じる根拠の一つとなっていました。生成AI技術の進歩に伴い、そのような時代はもはや終わってしまいました。

生成AIの「民主化」とともに、AIが生成したコンテンツであるか否かの判定の「民主化」が待たれるところであり、G7首脳も昨年10月に広島AIプロセスに関する声明を発表し、その具体的な行動規範として、電子透かし技術等、ユーザーがAIが生成したコンテンツであるか否かを識別できるようにするための仕組みの開発等を開発者に求めているところです。

しかし、差し当たりそのような仕組みの開発が十分でない現時点においては、何が正しくて何が正しくないかを私たち自身が見極めなければなりません。

まず、私たちは、情報に溢れる現代において、情報を“コスパよく”収集することを重視しがちであり、情報を効率的に収集しようとするあまり、目の前に現れた情報を即座に鵜呑みにしてしまいやすい状況にあることを自覚する必要があります。

その上で、真実であるか否か不明な情報を無暗に拡散して偽情報の拡大に加担しないようにするために、私たちは、情報を拡散する前に一度立ち止まり、一次情報にあたり、発信者が誰なのかを確認したり、報道機関や公的機関などの一定の信頼性のある機関による情報と比較照合したり、誰かがその情報について間違いを指摘していないかを確認したりすることで、その情報の正確性を吟味する必要があります。

生成AIの技術が進歩するとともに、私たち自身も、進歩した技術に取り残されないよう日々理解を深めていく必要があります。



「修理する権利」について

弁護士 山添 慎一郎



「修理する権利」とは

買替えや交換だけではなく修理という選択肢が確保されるべきである、ということや、修理をメーカー等に依頼するのではなく、自ら又は独立の修理業者に依頼してできるようにすべきである、ということが主張される際に、「修理する権利」という概念が用いられることがあります。

この「修理する権利」は複数の文脈で主張されます。一つは、修理ができず高額の出費による買替えを余儀なくされたり、メーカー等により修理が独占され修理費用が競争価格よりも高額になってしまったりすることを防止するという（消費者を中心とした）顧客保護の文脈です。もう一つは、買替えを余儀なくされることにより、修理すれば使用を継続できるはずの製品が廃棄されてしまうことを防止するという環境保護・SDGsの文脈です。さらに、製品に含まれる技術や構成が外に開かれ、製品保有者や修理業者等がそこにアクセスできることが社会の技術水準の向上やイノベーションにとって重要であるという文脈で語られることもあります。

欧米での立法の動き

日本では今のところ、「修理する権利」に関する立法の動きは見られませんが、欧米では近年、修理に関する事業者の義務を拡大する立法が進められています。

EUでは、近年の立法により、家庭用洗濯機、冷蔵庫、電子ディスプレイ、サーバー・データストレージ製品などの製品について、プロの修理業者への部品や修理情報の提供が一定期間義務付けられていることに加え、昨年欧州委員会により提案された指令案では、①これらの製品について、製造者（製造者がEU域内に所在しない場合は輸入者など）に対し、修理が不可能な場合を除き、修理義務を課すことや、②契約不適合責任として追完を求める場合に、修理コストが交換コスト以下である場合には、（交換ではなく）修理を選択しなければならないことなどが提案されています。この欧州委員会案に対する欧州議会とEU理事会の立場も既に表明されており、三者協議を経て、一部内容を修正の上（例えば前記②の点はEU理事会が賛成しておらず、修正される可能性があります。）、事業者には何らかの修理義務を課す形で今年にも成立する可能性が高いといわれています。

アメリカでも、デジタル製品について、製造者に対し、製品保有者や独立の修理業者に対する公正かつ合理

的な条件での文書や部品やツールの提供を義務付ける州法が、一昨年末から昨年にかけて、ニューヨーク州、ミネソタ州、カリフォルニア州と次々に成立しています。州によっては、例外はあるものの電子製品一般を基本的な対象としている点、消費者への販売の場合に限定されていない点、製品保有者自身への提供も義務付けられている点、製造者が既に製造を終了している部品については提供を要しないとされている点など、前述のEU指令案とは異なる点も散見されます。他の多くの州でも類似の州法案が審議されているようです。

日本での事業活動への影響

この欧米での動きは、日本での事業活動にも次のような影響を及ぼす可能性があります。

第1に、諸外国での部品提供義務に対応するために、メーカーは、下請業者等との契約の見直しを行う必要が生じる可能性があります。下請業者等としても、例えば製品の生産が終了し、供給する部品の数量が減った後も、部品を製造できる体制を長期間整えておかなければなくなると、負担が大きくなってしまのおそれがありますので、制度を理解した上で、必要以上にリスクや負担を負わないような契約交渉を行っていくことが求められます。

第2に、「修理する権利」と結び付きうる枠組みが現行法にも存在しており、諸外国での動きを受けて、その法運用や法適用が積極化する可能性があります。特にアフターマーケットに関する独占禁止法の適用（抱き合わせ販売、不当な取引妨害など）や、契約不適合責任としての修補請求を制限する契約条項に対する消費者契約法の適用の状況などを注視していく必要があります。

第3に、製品保有者や独立の修理業者への修理情報の提供義務が定められている地域で製品を販売している場合、そこで提供された情報が日本でも出回ったり、そうでなくとも自社のノウハウの秘密性の喪失につながったりするおそれがあることです。製品の設計や情報提供の方法を工夫する、あるいは（公開を前提に保護を受けられる）特許の取得を検討するなどの対応が必要になる可能性があります。

このように、「修理する権利」を巡る近年の欧米での動きは、日本での事業活動にも影響を及ぼす可能性があります。自社に関連する事柄がないか、この機会に点検を進めていただければと思います。



「ゆとり」と「にぎわい」のあるまちを目指して — 神戸のニュータウンの再生 —

弁護士 稲田 優

(神戸市行財政局 法務支援専門官)

神戸市人口が 150 万人割れ

昨年 10 月、神戸市の推計人口が 150 万人を割り込んだとのニュースが報じられました。

人口は街の活気の一つのバロメーターですので、減少傾向が進んでいることは、やはり残念ではあるのですが、今回は、非常勤職員として市役所に籍を置く応援団の立場から、神戸市による前向きなまちづくりの取組について、ご紹介させていただきます。

神戸市の人口の減少傾向が進んでいる原因については様々な分析が試みられていますが、神戸特有の歴史的な背景として、1つには、戦後の人口急増時に無秩序な開発がなされた、災害危険度が高く、道路も整備されないままの山麓部の住宅密集地で、空き家化が進んでいること、もう1つには、無秩序な開発への対策として 1960 年代以降に山地を切り開いて開発したニュータウンの居住者を中心に高齢化が進み（いわゆるオールドタウン化）、亡くなる方が増加していることが挙げられています。

空き家・空き地対策

これに対して、神戸市では、「空き家・空き地対策」を重要施策の一つと位置付けており、使える空き家については、建築家などの知見を活かした「活用」などを行うほか、「改修」などの様々な補助制度を用意しています。また、空き家の「解体」のための補助制度も用意されており、地主による建物収去明渡しの強制執行にも適用される場合があります。

他方、老朽化により危険な状態になってしまっている家屋については、法（空家等対策の推進に関する特別措置法）や条例を駆使して指導や命令を行い、それでも対応がなされない危険な家屋に対しては、解体などの代執行を進めています。ところが、財産権への不当な侵害にならないように慎重な対応が求められる一方で、未登記であるために所有者が不明な家屋や、長屋をはじめ権利関係が複雑な家屋も多く、行政として対応に苦慮しており、所有者、使用者など、関係者の方々の責任ある対応をぜひともお願いしたいです。

#変わる駅前

また、神戸市では、都市ブランドの向上と人口誘引を図ることを目的に、「リノベーション・神戸」と題したプロジェクトにも取り組んでいます。

中でも、地域の「顔」となる「駅」に着目し、駅前広場のリニューアルや照明のライトアップ、滞留空間の創出といった駅前空間の質の向上に加え、業務・商業機能、行政機能の充実や、文化・子育て環境の充実、駅周辺の住機能の強化など、様々なにぎわい創出の仕組みづくりが順次行われています。

取組みの対象となっている駅は図のとおりですが、先行して事業が行われた西神中央駅、名谷駅などでは、見違える

ような景色となっています。まだご覧になっていない方はぜひ、お出かけになってみてください。



神戸市 HP 「リノベーション・神戸」より



地下鉄西神中央駅
神戸市 HP 「#変わる駅前」より

用途地域等の見直し

さらに、昨年 6 月には、都市計画法に基づき 5 年に 1 回行われる用途地域の見直しがなされました。良好な住環境を守りつつ、社会や働き方の変化に対応した多様な建て替え（例えば、バリアフリーに対応した平屋建てへの建て替えや二世帯住宅や在宅勤務に対応したゆとりある間取りへの建て替え）が可能となるように、戸建て住宅などの容積率・建蔽率が緩和されたほか、「歩いて暮らせるまち」を目指して、カフェなどの小規模な店舗が立地できるように、住宅地内の大きな道路沿いでの用途地域が緩和されるなど、「ねらい」に即した様々な変更が行われています。

これからのまちづくり

コロナ禍を通じて身に着けた「密」を避けるという価値観や新しい生活様式を踏まえ、まちづくりにも「にぎわい」だけでなく、「ゆとり」が求められるようになっていきます。

そんな中で、神戸市は、山や海の近さなどの強みを生かし、「豊かな自然環境に近いところでゆったりと暮らし、ゆったりと働くことができる場所を提供する」ことを目指してまいります。

都会と自然のバランスが良く、住み心地が良い。これは神戸の大きな魅力だと思いますので、その魅力を多くの方に実感していただけるよう、私も微力ながら力を尽くしたいと思います。

皆様も、お住まいの自治体の「まちづくり」の施策にも関心を寄せていただくと共に、ときにはゆったり、地元の「まち」を歩いてみてください。



当事務所の弁護士3名（平田、井口、山添）で、神戸市などの主催するベトナムビジネスミッションに参加しました。ハノイとホーチミンに計4日間滞在し、政府機関、人材育成機関、日系企業、法律事務所などを訪問しました。

ベトナムも東南アジアも初めての私たち（井口、山添）は、バイクが道路を埋め尽くし、遠慮しては前に進めないと言わんばかりに車と車の間を堂々とすり抜けて進んでいく光景にまず驚きました。街中では、461mの高層ビルであるランドマーク81が完成し、十数年前まで一面湿地帯であったトゥーティエム地域（ホーチミン中心部からサイゴン川を隔てて対岸にある地域）の新都市化が進み、ホーチミン初の地下鉄も今年開通予定であるなど、都市の急速な発展が伺えました。

ベトナムは、人口増加（1億人を突破）や経済発展に伴い、近年は生産拠点だけではなく消費市場としても注

目されています。現地の方のお話からも、自分たちの地域が経済の中心になっていくことへの強い意欲と自信を感じました。

日越外交関係樹立50周年を迎えた今、日本の人々や企業の、ベトナムとの関わり方の選択肢も多様化してきています。活気に満ち溢れたこの国と、より多くの人々や企業が良い関係を築いていこうになればと思います。私たちも、それぞれの人や企業の関わり方に応じたお手伝いができるよう、情報のアップデートや研鑽に努めて参ります。（弁護士 井口奈緒子・弁護士 山添慎一郎）



ホームページ更新情報

当事務所のホームページに特設ページとして開設しております「創業者 井口寛司」のページに、このたび「ニュースレター記念碑 神戸ドルフィンズ編」を追加いたしました。

創業者・井口寛司は、兵庫県弁護士会野球部「神戸ドルフィンズ」に所属しており、「野球選手 井口寛司」としての顔も持っておりました。キャッチャーというポジションで試合をリードし、また多くの替え歌でチームを盛り上げました。スーツ姿とは一味違ったユニフォーム姿をぜひご覧頂ければ幸いです。この「神戸ドルフィンズ編」のページ作成には、ニュースレター前号の特別寄稿に続いて、神戸ドルフィンズ総監督代行・藤本尚道先生に多大なるご協力を頂きました。誠にありがとうございました。



ホームページはこちら



指定管理者制度勉強会

指定管理者制度について、宮脇淳先生（北大名誉教授、㈱日本政策総研代表取締役社長）及び行政の皆さまとの勉強会を行っております。

創業者である弁護士井口寛司が『指定管理制度 問題解決ハンドブック』（東洋経済 2019）を共著として出版させて頂いたご縁から、事務所としてもこの制度の問題点について取り組んでいます。



オンライン勉強会実施中です

当事務所では、顧問先の皆さまを中心としたオンライン勉強会を定期的に開催しております。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。今後も、皆さまのお役に立てるような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。

【2023年度実施テーマ】

「2023年度法改正情報（育児・介護休業法、労働基準法、相続土地国庫帰属法・不動産登記法・民法、消費者契約法、消費者裁判手続特例法、法人等による寄附の不当な勧誘の防止等に関する法律、個人情報保護法、電気通信事業法）」「変形労働時間制の注意点」「相続土地国庫帰属法と新たな不動産管理制度」「ChatGPTをはじめとする生成AIの社内利用について」「電子帳簿保存法の改正と対応」



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