



# News Letter 種












- 喜びと笑顔に出会うために -

Vol.17



撮影：井口寛司(四つ葉のクローバー) / 高島浩(北海道・ひまわり)

## Index

- p.2  人権DD (デューデリジェンス)とは  
弁護士 石橋伸子
- p.3  人権保育と子どもとの接し方  
弁護士 中馬康貴
- p.4  健全な業務委託関係の構築～フリーランス新法の成立を機に～  
弁護士 高島 浩
- p.5  ジョブ型雇用への転換  
弁護士 高橋弘毅
- p.6  情報取得やコミュニケーションを阻む「壁」  
弁護士 平田尚久
- p.7  共同親権の議論について～離婚の現場から考える～  
弁護士 二宮淳次
- p.8  「普通」とは何かを考える  
弁護士 井口奈緒子
- p.9  ChatGPTをはじめとする生成 AI ブーム～リスクへの対策とAI時代の戦略～  
弁護士 福永晃一
- p.10  人材流動化時代における「投資した人材の流出」と人材投資戦略  
弁護士 山添慎一郎
- p.11  社会人の学び直しーリカレント教育ー  
弁護士 稲田 優
- p.12  『井口寛司選手を偲ぶ会』(神戸ドルフィンズ)『ボクとイグチと野球とウタと』(藤本尚道弁護士)が出版されました  
『政策コンテンツ交流フォーラムKOBE』を再開いたしました  
オンラインセミナー実施中です

## ご挨拶

酷暑のみぎり、皆様いかがお過ごしでしょうか。

前回に引き続きニュースレター「種」をお届けします。今回のテーマは、法律の改正論 (P7 共同親権) のほか、法律 (ハードロー) を超える (P2 人権 DD、P3 人権保育)、終身雇用を超える (P4 フリーランス、P5 ジョブ型雇用、P10 人材投資、P11 リカレント)、障害を超える (P6 アクセシビリティ)、男女二元論を超える (P8 普通とは)、人間を超える (P9 ChatGPT) が並びました。

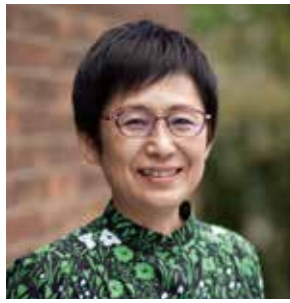
私たちの拠って立つ大地が動いています。「普通」が大きく動いています。どうやら社会の実相は「これまで」を超えてずんずんと次のフェーズへと移っていています。それなのに私たち個人が、各企業が、国や自治体が、物事を計る「ものさし」である価値観やルールを変えないまま走り続けていけばどうなるのでしょうか。地面のないところで落下して大ケガをするおそれすらあります。

「ものさし」を差し替える時は今、です。

涼しいところでお読みいただければ幸いです。

2023年8月

弁護士 石橋伸子



## 人権 DD (デューディリジェンス) とは

弁護士 石橋伸子

### 人権 DD (デューディリジェンス) とは

DD と言えば M & A の際に行われる DD を思い浮かべます。M & A における DD は、買主が候補企業の事業内容や財務・法務・労務課題などに関する調査・精査を行い、買収自体や価額や買収の条件設定などについて判断をするための資料とするもので、他社に対する調査や分析のことをいいますが、「人権 DD」は、自社の事業活動に伴って、自社あるいは取引先ないし関係企業における、「人権」への直接的・間接的な侵害あるいはそのおそれがないかどうか、それを特定し、防止し、あるいは軽減し、その取組みの実効性を振り返り、そしてその取組みと振り返りを説明し、開示していくという、一連の行為のことを言います。したがって「人権 DD」は人権侵害がないという結果を担保するという性格のものではなく、ステイクホルダーとの対話を重ねながら、人権への負の影響を防止・軽減するための継続的なプロセスである、とされています。

#### どこに定められているのか

2011 年国連人権理事会において全会一致で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」において、すべての企業が人権尊重責任を負うとされ、そのために企業は①人権を尊重する責任を果たすという方針を内外に明確に示すこと、②「人権 DD」を実行すべきこと、③②の結果、人権への負の影響を引き起こしていることないし助長していることが明らかとなった場合は救済を実施すること、が求められるとされました。

この企業の人権尊重責任は、事業を行う地域に関わりませんし、またその規模に関わりません。すべての企業に課せられます。

これを受けて「OECD 多国籍企業行動指針」は 2011 年に改訂され、ILO による「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」も 2017 年に改訂され、また、欧米では、2013 年以降、国連の指導原則の要請するところに従って、次々と国別に行動計画が策定されていき、さらに「人権 DD」関連法が制定されていっており、一定の範囲で「人権 DD」が義務化されていっています。(2015 年英国「現代奴隷法」制定、2021 年ドイツ「DD 法」制定、2022 年 EU で「DD に関する指令案」の提案など)

日本ではようやく 2020 年 10 月、政府により「ビジネスと人権に関する行動計画 (2020-2025)」が策定され、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン (2022 年 9 月)」(経産省 HP) が公表されま

した。また、東証は、2021 年 6 月、コーポレートガバナンスコードの改訂にあたり、「人権の尊重」が重要な経営課題であるとする文言を入れるに至りました。

国連の指導原則は、これらルールの大元となります。

#### 人権の範囲はどこまでか

すべての企業が尊重すべき「人権」の範囲はどこまででしょうか。日本国憲法で定められた人権に注意していればいいでしょうか。答えはノーです。

大元の国連の指導原則では、「国際的に認められた人権」、すなわち国際人権章典で表明されたもの、労働における基本的原則及び権利に関する宣言に挙げられた ILO 中核 8 条約上の基本権に関する原則のほか、特別な配慮を必要とする特定の集団や民族に属する個人の人権に影響を与える場合など個別の状況に応じて追加的な基準を考えるべき場合があるとされています。すなわち、非常に広い人権が対象とされているのです。

上述の経産省ガイドラインには「日本国内において日本国憲法が保障する人権が尊重されるべきことは当然である。」と記載されています。

#### 違法かどうか注視していれば良いか

いくら国連の指導原則だと言っても、これを元に日本政府が国内行動計画を策定し、上述の GL を作っているのだから、これが国内の基準と言っていいのだろう、すると国内法に違反しているか否かに注意していれば大丈夫ではないか、と思いたいところですが、答えはノーです。日本国内法に違反しているかどうか、だけでは人権に対する対応としては足りないのです。

#### 海外取引について気を付けていければいいか

米国においてユニクロの綿製シャツ製品が輸入を差し止められました、輸出する際や海外で事業を行う場合にだけ注意していればいいでしょうか。

いいえ。今治タオル工業組合が、その組合員の下請企業がベトナムからの技能実習生を劣悪な環境で働かせていたという NHK の報道番組を受けて、SNS で今治タオルの不買が呼びかけられるなどした後に、組合員 104 社を招集してコンプライアンス研修を実施し、かつ臨時総会を開催して「人権方針」「サステナビリティ調達方針」「行動規範」「外国人労働者方針」を策定するなどして対応せざるを得なかったのは 2019 年のことです。ご記憶の方もおられることでしょう。

なお、NHK 報道は 6 月 24 日、組合の事実関係の調査結果とコンプライアンス研修実施の公表は 6 月 26 日、臨時総会開催と「人権方針」等の策定は 7 月 8 日であり、組合の対応は迅速でした(今治タオル公式ブランドサイト「NEWS」/「今治タオル」報道後の対応に関する日本弁護士連合会調査報告書〜ビジネスと人権の観点から〜)。

#### 日本は人権への反応が弱い

第三者機関によって格付けされた、企業の人権への取り組み度世界ランキング「企業人権ベンチマーク (CHRB)」によると日本企業の評価は総じて低く、また SDGs 目標別関心度を見ると日本人の関心の重点は「環境」にあり、「人権」の関心は世界平均よりも低いとされています。(斎藤幸平氏「人権軽視の日本人は、そのツケを払うことになる」<https://bookplus.nikkei.com/atcl/column/072400106/080300004/>) 周りの他社の取組みを参考にはしても、目標とするのは適当ではなさそうです。



## 人権保育と子どもとの接し方

弁護士 中馬康貴

### 1歳の息子が保育園に入園しました

この春から 1 歳になる息子が保育園に通い始めました。保育園は共働き夫婦にとってほんとうに有難く、不可欠な存在です。子育てについて多くのアドバイスをしていただけですが、保育士さんのおかげでのびのびと育てられているように感じています。

#### 保育園での人権保育

最近になって「人権保育」という言葉の存在を知りました。

保育園で行われる「人権保育」とは、単に子どもに人権教育を行うということ(子ども自身の人権意識を「育てる」側面)だけではなく、子どもの人権・人格を尊重した保育を行うこと(子どもの人権を「守る」側面)も意味します。

後者に関して、厚生労働省が定める保育所保育指針では、「保育所は、子どもの人権に十分配慮するとともに、子ども一人一人の人格を尊重して保育を行わなければならない」とあり、子どもの人権・人格を重んじた保育をすることを求めており、全国保育士会は、その具体的な内容として「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」を公表しています。以下、その内容の一部を紹介します。

#### ソフト・ロー

指導原則にも GL にも法的な拘束力はありません。したがって、上述の欧米における一定の範囲での「人権 DD」の義務化が適用される場合を除き、違法だと指摘され罰則を科されることはありません。しかし、今治タオル工業組合の案件から想像される通り、不買運動による売上の激減やブランドイメージの毀損、あるいは取引先から取引を停止される、究極は事業からの撤退を余儀なくされる、株価が下落する、等々、さまざまなリスクが想定されます。これがソフト・ローということです。

経済活動がグローバルとなって久しいですが、ついに法(ロー)も国を超え、ソフト・ローの形で、企業に人権に関する責任を取らせるようになりました。私たち日本社会は、世界標準においては、人権への反応が弱いことが分かっています。日本企業も「国際的に認められた人権」に対する尊重責任を果たすべく、早期に国連指導原則に従って「人権方針」を打ち出し、「人権 DD」を実行していくことが求められています。

・登園時、母親に抱かれて、なかなか離れられない子どもに「ずっと抱っこしてもらっていると恥ずかしいよ」と言葉をかける。  
➡「恥ずかしい」という表現は、大人の価値観の押しつけになる可能性があります。子どもの気持ちを受け止め、子どもが好きな遊びに誘うなどして気持ちを切り替えられるよう働きかけると良いでしょう。

・製作活動で子どもが描いた作品をみて、「そこ違うよ。もう一枚描いてみる?」とだけ言って、描きなおすように働きかけた。  
➡子どもが自ら描いた作品を否定するのではなく、子どもの自由な発想を認めるかわりをしましょう。

#### 家庭でも実践できることがある

以上のチェックリストにおける例はあくまで一例ですが、根底にあるのは、当然子どもも人権の享有主体であり、一個人として尊重しなければならず、子どもと接するにあたってその視点を持つ必要がある、という考えです。

この観点は日常の子育てにおいても参考にして、実践すべきだと感じました。

子どもが発する意思(サイン)を受け止めることができているか、受け流してはいないか。

無意識のうちに大人の価値観を押し付けることになっていないか。

単なる否定だけで終わっていないか。

家庭も保育園も子どもにとって自発的に活動でき、安心できる場所であるよう、子どもとの接し方を工夫していこうと思います。



## 健全な業務委託関係の構築 ～フリーランス新法の成立を機に～

弁護士 高島 浩

### ガイドラインから新法へ

働き方の多様化が進む中、組織に属する従業員だけでなく、組織に属さないフリーランスについても、その働き方を持続可能なものにすることが求められています。

2021年に策定された「フリーランスガイドライン」は、取引先と比べて弱い立場にあるフリーランスを保護する観点から、事業者とフリーランスとの取引には独占禁止法が全面的に適用され、事業者の資本金額によっては下請法も適用されることを確認するだけでなく、取引態様によっては労組法などの労働関係法令も適用されうることを明記したものでした。

2023年4月に成立した（2024年秋までに施行）いわゆる「フリーランス新法」は、より一般的にフリーランスとして安心して働ける環境を整備することを目的としたものです。

新法の内容ですが、委託者は受託者を募集する広告等に的確な表示を行わなければならない、フリーランスに業務を委託するにあたっては書面や電子データにより契約内容を明示しなくてはなりません。また、フリーランスから成果物の給付を受けた日から起算して60日以内に報酬を支払うことが求められるため、締日を設ける場合には「毎月末締め翌月末払い」という支払いサイトが限界となります（厳密には、7月1日に受領した成果物の報酬を8月31日に支払うと61日目となりますが、下請法の場面では公正取引委員会が「2か月以内」であれば60日以内とみなす運用を行っており、この運用が参考となります）。

これらに加えて、継続的な業務を委託する委託者は、フリーランスに責任がないのに報酬の減額・返品・やり直し等を求めてはならず、妊娠・出産・育児・介護に必要な配慮をしなければならず、ハラスメントに対して適切に対応するための体制を整備することも求められています。

この新法には下請法のような資本金の要件がないため、たとえ委託者が従業員数人の小規模事業者であっても、フリーランスに業務を委託する際にはこの新法が適用されます。また、下請法では、自社のウェブサイトの製作を外注する場合のように、委託者にとって自社使用となる情報成果物提供委託や役務提供委託は規制の対象外とされていますが、新法ではこれらの業務委託も規制の対象に含まれます。デザイナー、自動車運転事業者、運送事業者など、ほぼ全ての個人の受託就労者（一人法人を含

む）が対象となりますので、新法が実務に与える影響は大きいといえます。

### 委託事業者が整備すべき環境

新法施行日までに国からガイドラインが示されるため、そのガイドラインの内容を見てから対応の検討を始めようと考えている方も多いかもしれません。しかし、新法の内容を見ると、新法が委託事業者に求めていることは至極当然のことばかりで、既に対応済みの方も多いのではないのでしょうか。

例えば、委託業務の内容、報酬額、支払条件などを書面や電子データに残しておくことは従来から求められている事柄であり、どうすれば社内でも徹底できるのか、その仕組みを検討すべきこととなります。報酬の支払日についても、1か月分をまとめて精算するというのは委託者側の一方的な都合にすぎません。海外では請求書の発行日を起算日とすることが主流であり、わが国でも支障はない（慣例を変更する勇気のみ）はです。自社の役職員が委託先のスタッフに対してハラスメント行為に及んだ場合に速やかに調査して対応すべきことも、フリーランスとの取引に限らず企業が常に態勢を整えておくべき事柄です。

そもそも、新法が保護の対象とするフリーランスは従業員を雇用しない事業者をいい、請負形態のドライバーのようにフリーランスに該当することが一見明らかな場合もあれば、運送事業者やデザイナーのように従業員を雇用している可能性を否定できない場合もあります。企業の事業活動の中で、取引の相手方が従業員を雇用しているかどうかを逐一調査し、その結果によって対応を変えていくことは現実的ではありません。新法が求める対応が正常な商慣習に照らして相当なルールである以上、今回の新法制定を機に、委託先がフリーランスであるか否かを問わず、全ての委託取引先に適用される取引条件を整備していくことが求められているといえます。

わが国では事業者の大半を中小企業や個人事業主が占めています。これら多くの事業者間において健全な受委託者関係の構築に向けた取り組みが行われ、フリーランスをはじめとする個人事業主にとって持続可能な事業環境が整備されることは、保護の対象とされるフリーランスだけでなく、その活力の恩恵を受ける中小企業や大企業にとっても必ずメリットとなるはずで



## ジョブ型雇用への転換

弁護士 高橋弘毅

### ジョブ型雇用とは

企業ではなく、職務に人を結びつけるジョブ型雇用（その反対がメンバーシップ型雇用）。企業が、職務ごとに遂行すべき職務を明確にした職務記述書（ジョブディスクリプション）を作成し（職種、勤務場所、具体的職務内容、期待される役割・成果、責任、求められる知識・スキル・経験などを記載することが一般的です）、対価を定め、当該職務を遂行することができる人を社内外に求めて雇用する雇用形態です。

配置転換があることを前提として入社後に配属先が決まり、配属先部署におけるOJTにより就いた職務を遂行するために必要な能力を身に付けていくことが一般的であるメンバーシップ型雇用に対して、ジョブ型雇用では、配置転換がなく、職務に就いた時点で当該職務を遂行する能力を有していることが前提となります。そして、就いた職務の消滅は、メンバーシップ型雇用では原則として異動事由にすぎませんが、ジョブ型雇用では原則として解雇事由となります（裁判所により整理解雇と同様のハードルが設けられる可能性が高いです）。

### 導入・転換の手順

ジョブ型雇用を導入し、既存正社員の雇用形態をメンバーシップ型からジョブ型に転換するためには、次の手順を踏むことが必要です（新規雇用の場合、Step4は不要）。

#### Step1. 職務の細分化・分析、社内人材の特性・個性を意識した職務記述書の作成

#### Step2. 職務の価値に応じた適切な対価の設定

#### Step3. 賃金規程を含む就業規則の改訂

配置転換や給与体系だけでなく、人事考課、昇降格、解雇などでも違いがあるため、就業規則を作り直す必要があります。

#### Step4. 労使間の協議、不利益変更に対する社員からの個別合意の取得

身分保障の面で社員に不利であり、賃金原資の再分配の結果、自らの職務に付いた対価が従前の賃金を下回ることもあるため、社員から個別に同意を得る必要があります。

### 転換の効果

この手順を踏むことにより企業にもたらされる効果の内、主たるものは次の三つです。

一つ目は、職務と対価の均衡がとれること。

二つ目は、自身の賃金と同程度の対価が付いた職務に就けなければ賃金が下がることになるため、特に、一度評価された能力は失わないという実情に即さない考えに基づく職能資格制度の下で相当の賃金を得て、とすれば、現

状に満足してしまい、研鑽を怠ることがある中堅以上の社員に、継続的なスキルアップと奮起を促すことができること。

三つ目は、より高い専門性やスキルが求められ、対価も高く付いた職務が創設されたとき、あるいは当該職務に欠員が出たときに、手を挙げて、自身が最も当該職務を遂行できることを示すことができれば、年齢、性別、キャリア等と関係なく、当該職務に就くことができるため、社内に競争が起きることです。

### 絵に描いた餅

もともと、これら三つは、絵に描いた餅である感が否めません。前二つは、賃金が下がる社員がStep4で同意することが必要ですが、ほとんどの場合、同意しないことが予想され、後一つも、職務が新たに創設されていく常況があることや人材の流動化が進んでいることが前提となりますが、現時点では、ほとんどの場合、それら前提を欠くためです。

### 次善の策

それでもこれら三つは実現するんだという場合は、次の方法が考えられます。

まず、ジョブ型雇用への全面転換ではなく、対象を徐々に広げていくことを前提に、管理職や専門性の高い職務（職種）を対象として、当該職務に就く社員のうち、職務を十分遂行できている社員に限定してジョブ型雇用への転換を図ること。これに加えて、転換に同意しない社員とその他の社員に対するメンバーシップ型雇用ジョブ型雇用の要素を取り入れること。具体的には、職務内容、当該職務の遂行において期待される役割・成果、責任など職務記述書を作成する場合に記載する事項をこれらの社員にも明示し、その遂行の状況に重点を置く人事評価を実施すること、各職務の価値を分析した上で、それを反映させた職務給を導入するとともに、年功的職能給の比率を段階的に引き下げていくこと、そして、年功序列的な人事を廃止し、適材適所（その人の能力が発揮できる場所に配置する）ではなく適所適材（その職務を遂行できる人を配置する）の配置を徹底することです。

前者だけでは、一部の対象職務と対価の均衡がとれることと、一部の対象社員を刺激することに効果は限定されますが、これをもってこれが自社の進む道であると示し、その上で全社員を巻き込み、後者を完遂することができれば、その職務を遂行する能力をより有する社員が当該職務に就くようになり、職務と給与が連動するようになるため、ジョブ型雇用へ全面転換した場合に近い効果を得ることができるはずで



## 情報取得やコミュニケーションを阻む「壁」

弁護士 平田尚久

もし、「あなたの会社のホームページは、一部の人には見れない状態になっています。」と言われたら、「そんなことはない。」と自信を持って言い返せるでしょうか。

### アクセシビリティ施策推進法の施行

2022年5月、障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法と呼ばれる法律が公布・施行されました。「情報アクセシビリティ」や「コミュニケーション」と聞くと、障害者の情報取得のためにデジタル技術を有効に活用することをイメージする方も多いと思います。私自身も、最初にこの法律を見たとき、スマートフォンやAIの利用を障害者支援の分野で推進しようという法律かと思いましたが、それはこの法律のほんの一面でしかありません。

### 情報取得・コミュニケーションの「壁」

先日、私は、聴覚に障害を持つ方に、この法律についてインタビューをする機会を得ました。その方は、「私たちは、ただ普通に生活し、情報を得たり、コミュニケーションしたりしたいだけなのだ。」と話されました。

2016年に障害者差別解消法が施行され、手話通訳に対する補助制度など、障害者による情報取得に関する施策は一定程度進展しましたが、手話通訳の補助対象は行政手続や医療機関の受診の場面などに限定されており、例えば、高校や大学の授業を受講することが困難な状況に変わりはありません。障害を有する方が情報取得やコミュニケーションにおいて大きな困難に直面していること、またそのことが社会活動への参加を阻む「壁」となっていることに気付かされました。

### 新法が目指す社会

障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法は、第1条において、全ての障害者が社会のあらゆる活動に参加するために、必要な情報を十分に取得・利用し、円滑なコミュニケーションを図ることが重要であることを確認しています。そして、障害者による情報取得やコミュニケーションに関する施策遂行にあたって、「障害者でない者と同じ内容を同じ時点で取得できること」などの基本理念を定め、国及び地方公共団体に対し、

基本理念にのっとった施策の遂行を義務付けています。また、事業者に対しても、障害者が十分な情報を取得し円滑なコミュニケーションを図ることができるよう努力する義務を課しています。このように、この法律の眼目は、障害を有する方の社会参加への「壁」を取り除くという政策目標を明確にしたことにあります。

この法律の目標達成のためには、国や地方自治体の障害者福祉にかかわる担当部署のみならず、あらゆる政策遂行の場面で障害者による情報アクセシビリティやコミュニケーションに配慮されることが必要です。また、企業においても、自社の商品やサービスが障害を有する方に利用可能な状態かという視点で事業を行うことが求められます。

### 目の前の「壁」に意識を向ける

さて、冒頭の問いかけですが、ウェブサイトでの情報発信に力を入れている企業は多くとも、視覚に障害のある方やマウスによる操作が困難な方の利用を意識してウェブサイトを構築している企業はまだ少ないのではないかと思います。ウェブサイトのアクセシビリティについては、JIS規格が定められているなど、既にアクセシビリティ向上の方策が具体化されています。総務省からはウェブサイトのアクセシビリティ達成度をチェックするツールも配布されていますので、アクセシビリティを意識する第一歩として、まずは自社のウェブサイトのアクセシビリティ達成度をチェックしてみたいと思います。

障害を有する方が、普通に情報を取得し、普通にコミュニケーションをとることができる社会に向け、気付かぬうちに築いてしまっている「壁」に意識を向けるよう、自治体や企業の皆様と取り組んでいきたいと思っております。



アクセシビリティの祭典2023セッション資料より



## 共同親権の議論について ～離婚の現場から考える～

弁護士 二宮淳次

### 「単独親権」という制度の転機

子どもがいる家庭の「離婚」について明治時代以来続いてきた「単独親権」という制度が転機を迎えようとしています。

民法第819条1項の「父母が協議上の離婚をするときは、その協議で、その一方を親権者と定めなければならない。」との規定及び同条2項の「裁判上の離婚の場合には、裁判所は父母の一方を親権者と定める。」との規定が離婚時に父母のいずれか一方のみを親権者とする「単独親権」の根拠ですが、現在、この「単独親権」制度が時代に即したものであるかについて議論がなされています。

ただし、この議題は、子どもがいるどの家庭においても関係はあるものの、実際に「離婚」に直面していなければあまり考えることもなく、また、子どもが成人し独立した後には親が「離婚」する場面では考える必要のないものでもありますので、必ずしも国民的関心があるとは言えない論点となっています。

### 「共同親権」導入に向けての動き

法制審議会家族法制部会は、令和5年4月18日、パブリックコメント手続を経た上で、「父母双方を親権者とする」ということについて父母が合意することが可能な場面で、離婚後において父母双方が親権者となることができるように現行民法第819条を見直す」として、父母が合意することが可能な場合においては離婚した父母の双方を親権者とする「共同親権」を導入するとの方向で議論を進めるとしています。

離婚した父母が子どもの親権を共同で行使することは、一見すると子どもにとって父母両方と関わる機会を持つことができる素晴らしい制度のようにも思えますが、離婚紛争の現場で代理人として活動している私たちから見れば、決して素晴らしい制度とは言えないのだということをここでお伝えしたいと思います。

### 「共同親権」に潜む問題点

令和4年度離婚に関する統計の概況（人口動態統計特殊報告）によれば、令和2年度における協議による離婚の割合は88.3%、法的手続による離婚の割合が11.7%

となっており、離婚される方の大部分は話し合いにより離婚に至っています。

法律事務所に相談に来られる方は、相手方と話し合いによる解決が行き詰まり、また相手方とのやり取りに疲弊している方が多いため、離婚時に将来のお子さんに関する可能な限りのことを決めておき、離婚後は相手方との間で必要最低限の関わり合いしか持たないことを希望される方が大半を占めています。

現行の「単独親権」制度においては、親権者を父母の一方に決めた上で養育費及び面会交流について事前に協議しておき離婚することで、離婚後は相手方との間で事務的なやり取りは必要となるものの親権者が単独で子どもの養育方針を決定していくことが可能です。

これに対して、父母の合意による「共同親権」は、父母が子どもの養育方針についての話し合いを離婚後も継続しなければならず、相手方との関わり合いを持ち続けなければなりません。

関わり合いを持ちたくないのであれば「共同親権」の合意をしなければよいのではないかとと思われるかもしれませんが、実質的に「共同親権」を強いられる場面が存在するのです。

例えば、一方が「共同親権」を希望し、他方が「単独親権」を希望している場合、「単独親権」を実現しようと思えば裁判を射程に入れなければなりません。早期に協議による離婚を実現させたい場合は、「共同親権」を受入れざるを得ません。特に離婚理由がDVである場合には早期に離婚を実現させるためにこうしたことが起きる可能性が高いのです。この様な場合、父母による離婚後の話し合いが上手く進まず子どもの養育方針について何も決められないという状況が生じる可能性があります。また、DVの場合は親権の行使を通じてDVが継続する可能性も否定できません。

このように、父母の「合意」による「共同親権」には、「合意」との名目であるものの実質的に「強制」となる場合が存在し、その場合には子どもに対して悪影響が及ぶ可能性があるとの問題が存在します。このため、「合意」による「共同親権」の導入については慎重であるべきであり、「共同親権」を前提とした法制審の議論には危惧を覚えざるを得ません。



## 「普通」とは何かを考える

弁護士 井口奈緒子

### 分類・区別・ジャンル分け

「君たちったら何でもかんでも分類 区別 ジャンル分けしたがる ヒトはなぜか分類したがる習性があるとかないとか」さて皆さんはどうでしょうか。

このフレーズは、SEKAI NO OWARI が歌う「Habit」という曲の冒頭の歌詞です。2022年に大ヒットした曲ですが、私は今の世相を反映しているフレーズではないかと日々感じています。私たちは、様々な場面で必ずと言っていいほど、多数派か少数派かという区別をしています。

### 性的少数者と性の多様性

その少数派の一つが、セクシュアルマイノリティ（性的少数者）です。最近はLGBTQと表現されることが多いですが、「+（プラス）」を加えて、性の多様性を表すこともあります。性自認、性別表現、生まれたときにつけられた性別、性的指向、恋愛の指向といった5つの性があり、まさにグラデーションの世界です。

性的少数者への区別は、生物学的性別を社会規範として扱い、男女二元論に依拠する社会構造が背景にあり、性的少数者はその社会構造の外側に置かれる存在として、「普通」ではないと排除されてきた歴史があります。

### 「普通」とは何か

しかし、「普通」とは一体何でしょうか。

全国の性的少数者（LGBTQ+層に該当する人）の割合は、2020年の株式会社電通による調査では8.9%です。これは、利き手が左手の人の割合とほぼ同じと言われています。ここで質問です。親しい友人の利き手が左手だったとき、あなたはどのように感じますか。特に違和感もなく、すぐに受け入れるのではないのでしょうか。では、性的少数者に対して同様の反応をしますか。異なるとしたら、その違いは何でしょう。よく知らないから、周りにいないからといった、無理解と無関心ではないのでしょうか。

性的少数者に対する差別意識は、現代においても、残念ながら根強く残っています。

2023年6月23日に施行された「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の成立過程における議論で、性自認を偽り悪用した犯罪が懸念される、などとトランスジェンダーを一括りにした差別的発言が繰り返されました。また、多数派に配慮した留意条項の追加などによって、性的少数者に対する理解増進を目的とした法律であるにもかかわらず、むしろその権利を脅かしかねないと当事者団体から強く批判されています。

### 「結婚の自由をすべての人に」訴訟

前述のような差別的発言は「人間の尊厳」を傷つけるものですが、性的少数者の尊厳にかかわる大きな問題の一つが同性婚です。2019年2月14日、札幌、東京、名古屋、大阪の裁判所で、同性カップルの婚姻を認める規定を設けていない民法及び戸籍法の規定が憲法違反であるとして、一斉に提訴され、同年9月には福岡の裁判所でも提訴されました。2023年6月8日現在、5つの地方裁判所で判決が言い渡され、そのうち4つの判決で違憲（状態）との判断がなされました。特に注目すべき名古屋地裁判決は、婚姻の本質や意義に触れ、親密な関係に基づき永続性をもった生活共同体を構成することは同性カップルにも成しうるとした上で、法律婚制度の枠組み（夫婦共有財産、親権、相続権など）を利用できる価値は「人の尊厳に由来する重要な人格的利益を基礎としている」もので、「累計的には膨大な数になる同性カップルが現在に至るまで長期間にわたってこうした重大な人格的利益の享受を妨げられている」と同性カップルの不利益にも言及し、違憲と判断した点で意義があります。

### 台湾での同性婚法成立

隣国の台湾では、日本と共通する特徴（家父長制、法律婚と出産の結びつきが強いなど）を持ちながらも、長い同性婚運動を経て、2017年5月に司法院（台湾の最高司法機関）が同性間に婚姻を成立させない民法を違憲とし、2年以内に法改正を命じる解釈を示したことで、2019年5月24日にいわゆる同性婚法（「司法院釈字第74八号解釈施行法」）が施行されました。立法裁量論ではなく、司法が憲法解釈を示すという画期的な判断を下しており、司法が果たすべき役割が非常に重要であることがわかります。

### 今までとこれから

日本では、選択的夫婦別姓制度という異性婚における氏の選択さえ認めていないのが現状です。同性婚については、「異性愛主義」への挑戦でありハードルは高いと言わざるを得ません。

しかし、親が同性カップルの家庭は日本でも実際に存在し、今までの「普通」がどんどん変革していく激動の時代に入っています。そんな時代に後れをとらないよう、我々一人ひとりが、区別したがる人間の性（さが）を理解し、無理解・無関心から脱却し、他者に寛容になる、そんな社会を構築していきたい、そう考えています。



## ChatGPTをはじめとする生成 AI ブーム ～リスクへの対策と AI 時代の戦略～

弁護士 福永晃一

### ChatGPT の台頭と企業の競争の激化

昨今話題となっている「ChatGPT」。「第4次 AI ブーム」のはじまりともいわれ、その影響力は、インターネットの発明よりも大きな変化を社会にもたらすほどともいわれています。

利用者が入力するプロンプト（指示を出す文章）に対して、出力される回答文章は、人間が回答したのと判別がつかないほど非常に自然なものであり、その回答の対応範囲は、文章の要約、翻訳、添削のほか、アイデア出し、文書の作成、プログラミングまで多岐にわたります。また、アメリカの司法試験の模擬問題において受験者の上位10%の合格水準の成績を収めるなど<sup>注1)</sup>、知識においても専門家と遜色ない能力を獲得し始めています。

そのため、各企業が自社の業務の効率化・高度化を図ろうと、ChatGPT の導入について検討し、実際に導入する動きが加速しています。

### 導入による情報漏洩リスクの存在

ChatGPT を利用する上で細心の注意を払わなければならない事項の一つは、情報漏洩のリスクです。ChatGPT は、人間が入力した情報を学習する機能を持っています。そして、入力内容の一部は AI のサービス向上のために使用される可能性があり、学習された情報が、他のユーザーへの回答に反映されることで情報漏洩が発生する可能性があります。また、入力したデータは、不正利用がないかの確認のため海外のサーバーに30日間保管されることとなり、その間にハッキングを受けるリスクもあります。

近年、企業による情報漏洩の問題は増加傾向にあり、今後、ChatGPTをはじめとする生成 AI の活用がビジネススタンダードとなることにより、そのリスクはさらに増大します。

現に、韓国のサムスンでは、社員が ChatGPT に入力した機密情報が外部に流出する事件が発生しており、社内での従業員による生成 AI の利用を原則として禁止しています<sup>注2)</sup>。

情報漏洩が発生すれば、企業の信頼が失墜し、業績の悪化にもつながりますので、企業が ChatGPT を活用する際には、情報漏洩への対策を十分に検討する必要があります。

### 導入する上での情報漏洩対策

まずは、企業として ChatGPT の利用姿勢を社員に対

して明確に示すことが必要となります。業務上 ChatGPT を利用することを公認してはいないものの、利用する社員がいることを黙認する状態にしておくことは、情報漏洩のリスクを高めてしまいます。

社員が業務に ChatGPT を利用することを認めるのであれば、入力した情報が学習されない有料版の ChatGPT を利用させるべきです。あるいは、ChatGPT に相当する社内 AI の構築も検討すべきです<sup>注3)</sup>。

また、ChatGPT の利用に際しての社内ルールや利用ガイドラインを明確に定める必要があります。情報漏洩の回避という点では、少なくとも、社員が利用する際の承認者を定めることや、社員が利用するにあたってプロンプトに個人情報や機密情報の入力を禁止することが必要です。

ただし、社内ルールや利用ガイドラインを策定するだけでは十分ではなく、これらを社員に周知徹底させる社員教育を実施することや、定期的な監査の実施も必要です。

さらに、一度策定した社内ルールや利用ガイドラインは、社内での利用実態やサービスのアップデート等を踏まえ、随時修正していかなければなりません。

### これからの“AI 時代”を生き抜くために

ChatGPTをはじめとする生成 AI の利用拡大の流れはもはや止められず、世の中は本格的な“AI 時代”に突入していきます。一方で、生成 AI をビジネスで利用する際には、情報漏洩のリスクや、本稿では取り上げられなかった著作権侵害のリスクなどに対する入念な対策が必要となります。これらのリスクの有無及び程度を時期ごとに正確に把握し、適切な制御のもと生成 AI を効果的に利用することが、“AI 時代”で生き抜くための前提基盤として必要となります。

その上で、AI そのものとの差別化も見据えていく必要があります。いわゆるホワイトカラーの業務は、その多くが AI に代替されるとされており、私たち法律家の行う業務も数年後には少なくない割合の業務が AI に代替されると試算されています。生成 AI の利用による業務効率化で満足するのではなく、効率化により浮いたリソースを、AI の代替不能なスキルの獲得やサービスの見直しに割いていくことも、“AI 時代”を生き抜くためには必要となります。

※今後の最新情報については、随時、当事務所 HP にてご紹介させていただきます。

注1)「アメリカ司法試験に合格するChatGPTの後継「GPT-4」とは何か? その可能性とリスクをさぐる」<https://realsound.jp/tech/2023/04/post-1300870.html>

注2)「サムスン、ChatGPTの社内使用禁止 機密コードの流出受け」<https://forbesjapan.com/articles/detail/62905>

注3)「ベネッセHD、ChatGPT並みAI解禁 自社専用で漏洩防く」<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0UC172YH0X10C23A4000000/>



## 人材流動化時代における 「投資した人材の流出」と人材投資戦略

弁護士 山添 慎一郎

### 「投資した人材の流出」

人材の流動性が向上し、あるいはそれが目指される時代に人材投資戦略を考える場合、とりわけ「投資した人材の流出」という問題から目を背けることはできません。この「投資した人材の流出」という問題には、企業・組織から当該人材が失われることの損失と、企業・組織を去った後の当該人材の活動が当該企業・組織に与える影響の2つの側面があります。

### 法的に制約を課すことができる範囲

この2つの側面のうち、後者については以下の3つのリスクが典型的に想定されます。

- ①企業・組織の秘密が利用され、又は流出させられる
- ②企業・組織の顧客や従業員が引き抜かれる
- ③当該人材が企業・組織の競争者（又はその一員）となる

これらのリスクへの向き合い方を考える上では、企業・組織を去る人材に対し、法的にどこまでの制約を課することができるかを把握しておく必要があります。

①については、法律に基づいて差止めや損害賠償を求めるためには、当該秘密が客観的に秘密として管理されていることが必要です（誓約書等の秘密保持条項も同様に解されることが多いです）。これには、秘密情報の範囲を具体的に特定・明示することが重要であり、また、実際の管理状況（定められたルールの実践状況）も問われます。

②については、誓約書等により義務付けられるのは自分から勧誘しないことまでであり、自発的に当該人材に付いていこうとする顧客や従業員の受入れまで制約するのは困難です。

③については、①②を防止するために必要最小限の範囲で、代償措置と引換えに競争避止義務を課すことが認められることもありますが、一般的には制約を課すのは困難な場合が多いです。

### 考えられる対応

上記を前提に「投資した人材の流出」という問題についてどのような対応が考えられるでしょうか。

もちろん、働き手にとっての魅力を高めて人材流出自体を防止するという対応や、企業・組織としての人材投資は行わない（専ら個人個人の努力に委ねる、あるいは即戦力を外から調達する）という対応も考えられなくはないですが、そうではなく、人材流動化を受け入れつつ、なお人材への投資を行う（あるいは続ける）という現実的な方向を選択するのであれば、以下の3つのポイントを押さえることが重要ではないかと考えます。

まず、法的な義務付けが可能な部分については、それ

を十分に活用し、企業・組織の秘密や既存顧客などを守ることで（①②への対応）。具体的には、情報の管理体制（ルール面・実践面）を見直すとともに、適切に範囲が限定され、紛争になっても有効性を主張し得る、法的に意味のある誓約書や就業規則等を整備することが考えられます。

次に、ノウハウや情報を企業・組織の側で積み重ねる体制を構築することです。これは、例えば各従業員が自身の持つ情報を他の従業員に提供し合う（情報の交換・共有。これだけでは情報の蓄積は個人個人の側でなされます。）ということよりもさらに進んで、各自が提供し合った情報や考えを結集し、その会社の集大成としての知見を構築し、それを各人に還元するというものです。秘密管理という観点からは、むしろ限られた人に情報を集約させる方が良くように考えがちですが、その方策の難点は、情報が集約された人材が企業・組織を去ってしまった場合に、集約された情報がその人材と共に企業・組織から失われ、その企業・組織の力が大きく損なわれることです（冒頭で挙げた2つの側面のうち前者の側面）。企業・組織が着実に継続的に力を伸ばしていくためには、必要な守りを固めたうえで、「企業・組織の側への知見の結集」⇔「各人への還元」という循環を繰り返していくほうが得策である場面も存在するのではないかと思います。

そして最後に、企業・組織を去った人材と競争関係に立つ可能性を想定し、備えをしておくことです（②③への対応）。特定の人材の流出を機に顧客との関係が急に希薄になることを防止するため、上述の企業・組織の側での情報の積み重ねを各顧客について常に行っておくことや、配置転換や複数人体制での対応を通じ、顧客との間の人的繋がりを何重にも築いておくことが重要でしょう。さらに、継続的取引を行う業態の場合には、ある顧客との関係でキーとなる人材が流出した場合でも、少なくとも契約終了まではその顧客との関係が継続するわけですから、その間に顧客を離さず引き付けるための戦略を練ることも考えられます。

### 終わりに

人材の流動化により、企業・組織が人材投資を行うハードルが高まり、既存の人材投資戦略も修正を強いられる可能性があります。しかし、そのような中でも人材投資を行う（あるいは続ける）という選択もなお残されています。本稿では、その選択を実現するための方法について検討を行いました。本稿が、人材流動化の時代に向けて人材投資戦略を検討する際の一助になれば幸いです。



## 社会人の学び直し — リカレント教育 —

弁護士 稲田 優

### リカレント教育とは

現代では、情報技術をはじめとする技術革新の急速な発展や、社会情勢の激しい変化に伴い、身に付けたスキル・能力が陳腐化するスピードが速く、仕事を行う上で必要なスキル・能力の変遷が日に日に大きくなっており、企業や団体の活動を推し進めていくためにも、働き手のスキル・能力のブラッシュアップが不可欠になっています。そのため、「リカレント教育」や「リスキリング」といった言葉をよく耳にするようになりました。

このうち、「リカレント (recurrent)」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、政府広報によれば、「リカレント教育」とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことだと説明されています。特に、わが国では、仕事を休まず学び直すスタイルも「リカレント教育」に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれています。

### リカレント教育の意義

大学をはじめとする教育機関によって実施される「リカレント教育」は、これまでわが国の人材育成において重要な役割を果たしてきた企業や団体内での能力開発やOJTを補完する役割を担うことが期待されています。

また、「リカレント教育」は、「人生100年時代」を迎え、人々がどのように活力をもって時代を生き抜いていくのかという課題を解決し、多様なライフスタイルやライフステージの変化に応じた生き方や働き方を実現する手段となり得るものです。

さらに、「リカレント教育」を通じて、日々の職業経験や社会経験から導き出される具体的な問題意識をもとに、働き手が自らの意思で学ぶことにより、実践的で深い学識を得ることや、こうした学びの成果が様々な形で社会に還元されていくことは、「仕事と学びの好循環」をもたらすと考えられています。

世界的な統計資料でも、仕事関連の成人学習への参加率が高い国ほど、時間当たりの生産性が高くなる傾向が示されていますが、残念ながら、わが国では、諸外国と比較して、企業が働き手への教育に投資せず、個人も学ばない傾向が強くなっています。そこで、政府としても、国を挙げて、学び直しの支援に取り組もうとしているのです。

### 学び直し体験

私たち弁護士は、法律の専門家としての資格を有していますが、日々法律も変われば、新たな判例も形成されていきま

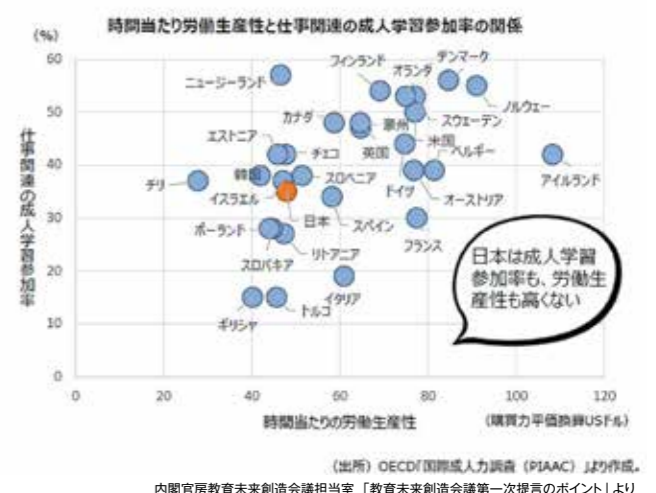
すので、最適なリーガルサービスを提供するためには、学習を継続していかなければなりません。しかしながら、「働きながら学習する」というのはなかなか難しいもので、日々の職務に追われ、担当案件に関する「付け焼刃」的な知識の習得に留まってしまうこともしばしばあります。

そのような状況の中、私は、2019年4月に母校である甲南大学法科大学院において教員の末席に加えていただくことになり、「行政法」「行政争訟法」について一から学び直す機会を得ました。もちろん学生時代にもしっかり学習したつもりでしたが、自治体の代理人として何年も訴訟を担当してきましたので、「わかったつもり」になってしまっていたのですが、この学び直しに際して、体系に沿って基礎から確認することにより、知識の抜けや漏れがあった部分を埋めると共に、教授や学生との議論等を通じて、理解を深めることができました。その結果、それまで以上に自信を持って職務に当たり、未知の問題に対しても恐れることなく臨めるようになった気がしており、正に、学び直しの効果を実感しております。

### 学び直しのススメ

仕事外の時間にまで仕事に関する学びをすることに抵抗を感じる方もおられるかもしれませんが、「熟達」も、「リラックス」等と並ぶリカバリー経験（休み方）の一つに掲げられており、仕事をより円滑に進められることは心身のストレスの軽減に繋がるそうです。

上記のとおり、政府も支援に乗り出して、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（厚生労働省）を策定しているほか、費用の支援など、様々な施策や情報を提供していますので、それらを活用し、学び直しの機会を持つ、あるいは、学び直そうとする働き手を支援することをぜひご検討いただきたいと思います。





この度、藤本尚道弁護士の編・著により、『井口寛司選手を偲ぶ会』（兵庫県弁護士会野球部神戸ドルフィンズ）と『ボクとイグチと野球とウタと』（藤本尚道弁護士）が出版されました。

ニュースレター 記念碑

事務所 HP 「ニュースレター 記念碑」に掲載を検討中です。

## 特別寄稿

井口寛司先生のことを思い出さない日はありません。

毎週土曜に弁護士会野球部の練習・試合があるのですが、その際にはともに闘った日弁連全国大会やマスターズ大会のこと、また、井口鬼軍曹に厳しく鍛えられた二等兵時代を思い出します。

TV やラジオで懐かしい曲を聴くと、二人で作った「替え歌」を思い出します。思いつきの井口…などと言っても二人で笑い合いましたが、彼の替え歌センスは抜群で、笑いのツボも押さえており、ウケは最高でした。全国大会・マスターズ大会の懇親会では私たちの「替え歌コーナー」を設けて戴き、毎回ヤンヤの拍手を頂戴しました。

旅に出たり美味しい食事・ワインに出会ったりすると、2017年に一緒に行ったスペイン・ポルトガルの旅14日間を思い出します。「ポルトガルに行く?」という彼の思いつきから「ついでにスペインも」とあれこれ計画を立てたら2週間の長丁場になりましたが、互いの配偶者も「いいね!」だったので、4人でたくさんの思い出を作っていました。

そんな井口寛司先生と過ごした楽しい日々を綴ったのが拙著「ボクとイグチと野球とウタと」です。あわせて兵庫県弁護士会野球部が主催した「井口寛司選手を偲ぶ会」のパンフレットでは、井口寛司先生の野球人としての

軌跡を追うとともに、彼が制作に関わった替え歌「全58曲」を網羅しました。

井口寛司先生が弁護士として一流であったことは万人の知るところですが、知られざる「天賦の才」があちこちで花を咲かせていた事実の一端も知って戴ければ幸いです。

兵庫県弁護士会野球部神戸ドルフィンズ  
総監督代行 藤本 尚道



## 「政策コンテンツ交流フォーラムKOBE」を再開いたしました

しばらく中断しておりました「政策コンテンツ交流フォーラム KOBE」をこのたび再開し、再開後の第1回目（通算第8回）を7月12日に開催いたしました。

（株）マイスター大学堂代表取締役、KOBE三宮・ひと街創り協議会会長である久利計一氏をゲストスピーカーとしてお迎えし、「商人・街衆としての想い」をテーマにご講演頂きました。

コロナ禍を経て3年超えの開催でしたが40人を超える方が参加されました。今後も「地域」「コモン」を一貫するテーマとして掲げ、国・地方自治体・民間企業のメンバーを架橋し、政策的課題を多面的に検討する勉強会として続けてまいります。

（当事務所はフォーラムの事務局をつとめております）



## 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。

今年後半も、皆さまのお役に立てるよう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 4月～8月のテーマ】

「2023年法改正総ざらい（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」

※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