



News Letter

Vol.11

喜びと笑顔に出会うために

2019年(令和元年)8月1日発行

企業と弁護士 — 伊藤ゆみ子さんに聞く —

当事務所の井口寛司、石橋伸子と司法修習生時代に同期だった伊藤ゆみ子さん。弁護士としてのキャリアを同時期にスタートさせた交流は、30年余りの時を経て今なお続いています。長く外資系企業、日本企業のインハウスロイヤー（組織内弁護士・企業内弁護士）やゼネラルカウンセル（弁護士資格を持つ法務担当役員）として活躍し、この6月に㈱神戸製鋼所の社外取締役、参天製薬㈱の社外監査役に就任された伊藤さんに「企業と弁護士」をテーマにお話をお聞きしました。（聞き手：神戸シティ法律事務所 弁護士 井口寛司）

▶ 伊藤ゆみ子さん（写真中央）

弁護士／ニューヨーク州弁護士 イトウ法律事務所



◆ インハウスロイヤーの役割とは

井口 伊藤さんは司法試験に合格して弁護士になった後、アメリカ留学を経て、外資系企業で活躍されました。なぜ、海外に目を向けたのですか。

伊藤 弁護士の仕事を始めて10年がたった頃、自分のキャリアをギアチェンジしたくて、外資系企業のインハウスロイヤーになりました。インハウスがまだ日本中で60～70人しかいない時期でしたが、いろんな勉強をさせてもらった。いちばん大きかったのは、ビジネ

スとはどういうものかということ。インハウスの立ち位置を自然に学ぶ機会になりました。

井口 インハウスの立ち位置とはどんなものですか。

伊藤 会社のなかに弁護士が入る意味は2つあります。1つは、法律にのっかってギリギリまで詰めていけること。もう1つは、そこを踏み越えると違法というラインが分かること。企業がビジネスをやっていくうえでは、攻めも守りも必要。質の高い法務部門がなければ、そこは見極められないと思います。

井口 社外の弁護士では、できませんか。



伊藤 社外の弁護士には、企業側が発注する必要がある。必要性を認識していなければ、そこには至りません。社内であれば、常に情報に接していますし、会社の問題をプロアクティブに発見して是正、改善していくことができます。イン

ハウスの価値は、社外の人にはできないことをすることだと考えています。社内でも社外でも、必要なのはプロアクティブな弁護士ですが。

◆ イエスカノーだけの弁護士は不要

井口 確かに、自動販売機のようにイエスカノーを答えるだけの弁護士は必要ないですね。違法ならどうすればいいのか、あるいはどうすれば違法ではなくなるのか。その先の答えを用意しなければ。

伊藤 イエスカノーしか言えないなら、法務としての存在意義はない。それは社内も社外も一緒です。法律に対する深い知識は当然として、依頼者が今何を必要としているのかを理解する力が必要です。

井口 ニーズを汲み取る力ですね。ときには相手が意識していないことまで含めて。

伊藤 ゼネラルカウンセルを務めたある外資系企業は、政策渉外にも積極的でした。自分たちがビジネスをしている国なのだから自分たちがその国の法律を変えるのは当然のこと、それで世の中を良くすることも企業の役割だと考えている。日本の企業とはそのあたりは違うと思います。

井口 外資系企業でずっとやってきて、2013年に日本の企業に移ったのはなぜですか。

伊藤 東日本大震災がきっかけです。大津波で流された人を見て号泣してしまい、インハウスの最後のキャリアは日本の企業でやってみようと思った。エモーショナルな話です。外資系の企業では責任範囲が日本でしたが、日本の企業で全世界を責任範囲としてやってみたいというキャリア的な野心も重なりました。

井口 日本の企業と外資系企業は違いましたか。

伊藤 日本の企業は連続性が非常に強いので、なかなか思い切ったことができないと感じました。終身雇用制の弊害だと思いますが、前例を否定するのが容易ではない。外資系の場合は、CEOなり、部門の責任者なりが変わると、前任者がやったことをすべて否定するところから入ります。トップが変わると、直属の部下が入れ変わることも珍しくない。自分のチームで仕事をするんだという感覚がすごくある。一方で、日本の伝統的な会社では人事部が人事権を持っていて、短い期間で自分のチームを作るというようなことはできないですね。

井口 そういう会社は多いですね。ただ、そのような人事が前例踏襲主義につながり、不祥事にもつながっているように思います。

◆ 企業により良いソリューションを

井口 社内から社外の弁護士を見て、何か感じることはありましたか。

伊藤 社内の弁護士は会社のことを分かっているし、社外の弁護士には広い知見や深い専門性がある。持っているものが違うことによって、より良い議論を導き出すことが重要だと感じていました。

井口 対等に話ができる関係が大事なのですね。

伊藤 持っているものが違うということ認めあつたうえで議論することが大切です。そういう議論ができなければ、社外の弁護士とお付き合いしても、会社にとっていいソリューションは出てこない。社外のリソースをいかにうまく使うかが非常に重要だと思います。

井口 ゼネラルカウンセルも同じですか。

伊藤 会社の中に入った以上は、ビジネスのリーガルサポートをすることやコンプライアンス上の問題を起こさないこと、究極的には会社の持続的な成長をサポートすることが求められる。それは平のインハウスもゼネラルカウンセルも同じです。社内の人と社外の人役割分担は必要で、たとえば、社内では経験のない特殊な事例は社外の専門家に聞く、コストがかかってもその方が会社のためになるという判断ができることも大切です。答えが違法ということであれば、それが起きないためのルールやチェックポイントをつくらないといけません。その仕事は社内の人間にはしかできない。そういったことはあらゆる部門に働きかけていくことが求められますから、インハウスやゼネラルカウンセルにはある種の政治的センスも必要です。

井口 私はそれを外側でやろうとしています。外にしながら、中の人との信頼関係が成り立っているハブ機能を持った弁護士でありたい。社内から出てきた情報を信頼して伝えてくれたら、中にも外にもつないでいく。そんな弁護士を理想像にしています。社外にそういう弁護士がいて、社内にはインハウスロイヤーがいる。そうなれば、うまく機能するのではないかと思います。

伊藤ゆみ子さん プロフィール

兵庫県出身。1984年、東京大学法学部卒業。衆議院法制局参事を経て、1989年に弁護士登録。法律事務所勤務の後に、ジーイー横河メディカルシステム(株)(現、GEヘルスケア・ジャパン(株))、日本アイ・ビー・エム(株)、日本マイクロソフト(株)でインハウスロイヤーやゼネラルカウンセルとして勤務。2013年4月にシャープ(株)に法務担当執行役員として入社。同年6月から2016年6月まで取締役。2019年3月に同社常務執行役員を退任。2019年6月より現職。

「変わる社会、変わる企業、変わるコンプライアンス」

伊藤ゆみ子さん × 井口寛司 × 石橋伸子

続く鼎談では、伊藤ゆみ子さんと当事務所の井口寛司、石橋伸子が、女性の社会進出や企業のあり方、コンプライアンスの考え方について語り合いました。



◆ 女性の社会進出は進んだか

井口 今年度、上場企業の約90%が社外取締役を採用しています。伊藤さんは神戸製鋼所の社外取締役、参天製薬の社外監査役、石橋は上組の社外取締役、高松コンストラクシヨングループの社外監査役を務めています。2人のように女性が就任するケースも増えています。一方で、医学部が女性の合格率を意図的に下げていることが昨年大きな問題になった。女性の社会進出は進んだのか、そうではないのか。お2人はどう考えますか。

石橋 私が大学を卒業したのは、男女雇用機会均等法施行の前年。男子はいわゆる優良企業に就職していききましたが、四大卒の女子にはほぼ門戸が閉ざされていました。女性はクリスマスケーキ、25歳までに結婚する、結婚したら退職が当然とされた時代でしたので、高卒が一番良くて、次が短大卒、四大卒は就職したらすぐ辞めてもらうことになるから、と嫌われたのです。最難関の国家試験と言われた司法試験を受けて合格しても、今度は女子の司法修習生を採用する法律事務所が少ないため、私は地元の福岡から大阪まで出て来て事務所を探して大阪で弁護士登録をしました。

数年後に出産した時は、育児休業法の施行前。1年間休んで復職したものの、仕事を続けるなら子どもは産むなという時代で、結局は井口と合流することに。ほかに選択肢がなかった。今では女性だから企業に就職できないということはないし、育児をしながら会社や法律事務所に残る女性も増えた。そういう意味では、門戸は開かれたと思います。

井口 社外取締役に女性が求められるようになって

たのは、なぜでしょうか。

伊藤 一つには、女性を活用するという企業側のメッセージになるということがあると思います。ただ、取締役にしても監査役にしても、女性であるだけで経営に貢献できるほど甘いものではありません。確かに間口は広がっていますが、たとえば日本の企業で、プロパーで上がってきた役員クラスの女性がどれだけいるかというところはまだです。

井口 確かにそうですね。

伊藤 ある外資系企業にいた時に社員の満足度調査をしましたが、ほぼすべての項目で女性の満足度が低かったです。正當に評価されているのかとか、出世に対する期待感とか、会社への忠誠心とか、どれも男性より低いのです。そこで始めたのが、昇格の候補者が出た時に必ず女性も加えるという取り組み。実際に候補に上がってきて初めて、周囲はその女性の優秀さに気づかされるわけです。外資系ですらそういうことがあります。

石橋 企業側が女性を活用しようと思っていない。まだまだ男性がすべての決定権を持っている。しかも最後の決定は、明確にルールとして出していない紳士協定の下でされることもある。だから女性は入る隙がないのです。

伊藤 いわゆるボーイズクラブですね。

石橋 社外役員として取締役会に出席してもほぼ男性ばかりです。現場には女性も増えていますが、それ以上のところでは男性しかいない。女性を本当に活用しようと思えば、先ほどの昇格の話のように必ず女性を候補に挙げて比較したり、ここには女性を何割入れると決めたり、抜本的にやる必要がある。まずは男性の集団のなかに女性がある程度の数で入っていかなければ、組織の質は変わらないと思います。

井口 女性の割合をあらかじめ決めておくクォータ制度を活用するのも一つですね。

石橋 数が増えなければ、変わらない。門戸は広がったとはいえ、女性の社会進出を取り巻く状況は綿々と変わっていないと思います。

◆ 同質的な組織に発展は望めない

井口 では、女性を入れることによって企業側にはどんなメリットがあると思いますか。

伊藤 日本の企業は、制度疲労している部分があります。高度経済成長時代に終身雇用になり、それが継続してきたことで非常に同質的な組織になってしまった。同質ということは閉鎖的ということでもあ

ります。それでグローバルにビジネスをやろうとしても多様な価値観に対応できないし、優秀な人材も来てくれない。女性を入れることはそこを変えることにつながるのだと思います。ただ、同質性が高いことを良しとする企業がまだまだ多いのが現状です。

社外役員も同じで、同質から外れた役員がいくら取締役会で意見を言っても、それを採用するかどうかは執行側の力量次第というのがほとんどだと思います。

井口 日本の企業はまだそんな程度なのでしょうか。



伊藤 本当に変えようと思えば、社外役員を過半数にすればいいんです。過半数いれば、人事権を行使して代表取締役を外すこともできますから。ただ、現在の社外役員の人材プールを前提とすると、社外役員がそこまでの権力を持っているのかという議論はあると思いますが。

石橋 社外役員の数が過半数に近い会社と圧倒的に少ない会社では、業務執行者の意識が全然違います。みずからを映す鏡をきちんと置こうと考えている会社か、隅にちょっと置いておこうと考えている会社か。

井口 同質化した組織の発展は、これからの社会では難しい。いろんな人を入れていろんな考え方を戦わせないと成長できないと思います。

石橋 そういう意味では取締役会の構成には意味があると思います。今すぐの業績には結びつかなくても、その会社の空気や文化を変えていこうとしているかどうかが見えますから。変えようとする経営者は社外役員を入れますし、どんな社外役員を連れてくるか、何人連れてくるか、その選択でも会社の未来への考え方が分かりますよね。

井口 何も言わない人を入れるか、耳の痛いことも言ってもらってそれを推進力に変えていくか。役員の選び方で経営は変わります。

石橋 社外役員を入れて自分たちを映す鏡を置こうという企業が選択するものと、そうじゃない企業が選択するものは違う。結局、その選択はほかの業務執行にも影響してくると思います。

◆ コンプライアンスはプロセス構築を

井口 コンプライアンスを考えるうえでも、企業は女性を入れるべきだと思います。男性は自分の出世や異動に敏感で、アンダーテーブルでも何でもいから上手に生きていこうとします。それが場合によ

ってはコンプライアンス違反につながってしまう。一方で、女性は「それはだめ」と言いやすい立場にあります。

伊藤 一般的に会社のなかではそういう傾向はあると思います。年功序列の社会では、逆ジェンダーのように男性に対する期待値があって、そこから外れることへの恐怖がありますから。

石橋 男性中心の組織が鉄の結束だった時は良かったんです。でも、それが崩れ、不祥事の温床にもなったことで、異質なものを入れようということになっている。女性が異質のものである今の段階では、女性を入れることに意味はあると思います。

伊藤 コンプライアンスに関しては、企業文化という究極的な問題とは別に、もっとテクニカルにできることもあります。特に日本の会社のコンプライアンスは、もう少しプロセスを重視した方がいい。たとえば、グローバル企業のコンプライアンス上の大きなリスクとして腐敗（贈収賄）防止があり、不適切な接待などが問題になったりするのですが、単にこういう類型の人は接待をしてはならないというルールを作るだけではなく、交際費の支出申請に細かく情報をインプットさせて、それが不完全ならお金を出せないプロセスまでつくらなければ十分ではありません。

井口 確かにプロセスの構築はまだまだかもしれません。

伊藤 ある外資系企業では、公務員への接待も土産も原則禁止ですが、どうしても必要だというときは、ゼネラルカウンセルのチェック・承認が必要とされていました。それだけでもストップ効果はあります。

井口 誰が何を承認するというルールが決まっていなくて通ってしまいますからね。

伊藤 プロセスをうまく設計することは非常に重要です。一方で、たとえば、交際費支出申請で「民間企業の人への接待です」と嘘をつかれると正しい判断はできない。だから私は「嘘をつくな。嘘をついたら地獄の底まで追いかけてやる」と日頃から言って、嘘をついた人にはものすごく厳しく対応していました。

◆ 「この程度なら」を許さない

井口 そういうやり方しかないんですね。

伊藤 「この程度ならいいやろ」を絶対許しません。どんなプロセスも完全ではなく、最後は人への信頼で成り立っています。プロセスでチェックできない



ところで嘘をつくということは、その信頼を裏切ったということですから。接待の相手に公務員がいるのに、いないと嘘をつかれたら、プロセスは機能しない。プロセスの意味がなくなってしまうんです。

井口 ブロックチェーンが導入されることで、企業内の情報は改ざんが困難となりますが、入力された内容が嘘ならどうしようもありません。絶対に嘘をつけない仕組みをつくらないといけないのですが、やはり最後はどうしても人間に頼ることになる。嘘をつく人は必ず出てくるという前提で、コンプライアンスのPDCA（Plan計画、Do実行、Check評価、Action改善）を回すしかないのでしょうかね。

伊藤 それでも最後の最後は個人が嘘をつかないというところに依拠するしかないものが残ります。そこが崩れた時のアクションは懲戒処分しかないと思います。

井口 懲戒する場合、企業は調査に行かないといけません、行くことで生まれる風評リスクを嫌がる場所も少なくありません。

伊藤 外資系だと平気で電話調査をしたりします。

井口 ちゅうちょしてはだめですね。もちろん、営業部が自分でチェックするのは無理ですから、検査部のような部署が必要。それもシステムです。

石橋 ルールには厳しくないといけませんよね。

伊藤 そうじゃないと、秩序は維持できないんです。

石橋 現場でコンプライアンス違反が起きた時、必ず「一生懸命やったんだから」という話になる。だから表に出てこないんですよ。

◆ 独立性とプロ意識を矜持にして

井口 弁護士にはサムライ精神のようなものがあると思うんです。伊藤さんにもすごくある。「絶対に許さへん」という意気込みは、自分の命も賭けていますから。

伊藤 かつて、企業のインハウスロイヤーは雇用されているのだから独立性がないと言われていました。そんな議論はナンセンスだと思っていましたが、ポジションが上がって判断の重要性が高まってくると、プロフェッショナルとしての判断における独立性は非常に重要だと思えるようになりました。ここで私の意見が通らなければ辞めると思ったようなことは何度かありましたが、そういうオーラが出るのか、結局は意見が通らなかったことはありません。

井口 辞めさせられたら困る人は言うべきことも

言えない。独立性というのは社内も社外も一緒に、その会社に依存しているかどうか。ある意味、経済的な面が強いのかもかもしれません。

伊藤 精神的な面も強いんです。ある程度会社のなかにいると、仲間意識も生まれるし、何とかしてあげようと思いますが、それでもここは譲れないということは出てきます。

井口 お金をもらっているかどうかとは別に、精神的、理念的に独立しているかどうか。それがサムライだと思うんです。サムライ精神がなければ、インハウスも社外取締役も顧問弁護士も意味がない。最近司法全体にそういう気概が失われつつあるという危機感を持っています。

石橋 裁判官なら裁判所に依存しているということですか。

井口 裁判官も退官直前じゃないと違憲判決を書かないとまで言われているじゃないですか。たとえ左遷されても、違憲と言うべきときは明確に言わなくては。それこそが裁判官の矜持。行き着くのは人間性です。

石橋 独立性を支える経済的な余裕を勝ち取ることも命賭けです。結局は命賭けなんですよ。

井口 弁護士を辞めても、社外取締役を辞めても、何とかなると思わなければ、反対意見は言えないですね。

石橋 そう思うことが大事。たとえ辞めさせられても何とかするという覚悟を持っていないといけないと思います。

伊藤 社内の法務の人たちにプロフェッショナルの要件について私なりに考えたことをプレゼンしたことがあります。

1つは、プロたるものは素人にできない結果を出さなくてはならないということ。2つめは、プロの自律性。結果を出すために必要なものを自律的に涵養するのでなければプロとは言えません。そして、3つめは、プロの規律・倫理性です。プロとして成立している職業には必ず規律・倫理がある。この3つすべてを支えるものとして、高度なスキルが必要という話をしました。

井口 私も先日「プロフェッショナルとは何ですか」と聞かれて、「やさしさ」と答えました。それも全部入っていますね。

伊藤 プロと呼ばれる人は、たいていやさしいですね。

井口 スキルがなければ、やさしくなれない。精神的に独立していなければ、独立性は発揮できない。同じことですね。

(2019年6月26日)



相続法が改正されました

弁護士 高橋 弘毅



改正相続法の大部分が本年7月1日から施行されていますので、重要な変更点を事例と共にご紹介します。

(その他にも変更点がございしますので、詳細はご相談ください)。

1 相続登記をお忘れなく！

Aの夫が「自宅不動産は妻Aに相続させる」との遺言をして亡くなりましたが、Aは当該不動産の相続登記を済ませていませんでした。すると、子の債権者Bが、子が法定相続分を取得しているとしてこれを差押えました。AはBに対してどのような主張ができるでしょうか。

答えは次のとおりです。夫が亡くなったのが①本年7月1日より前であれば、自身が所有権を単独取得していると主張することができます。しかし、②本年7月1日以降であれば、法定相続分である2分の1の権利の取得しか主張することができません。

これまでAは、相続登記の有無にかかわらず①のとおり主張することができましたが、改正法は、相続登記がなければ、法定相続分を超える権利の取得を第三者に主張することはできないとしました。この点は権利の得喪に関わり、あとで取り返しの付かない部分ですので、ご注意ください。

2 遺留分減殺請求が金銭請求(遺留分侵害額請求)に変わりました

会社経営者の父が「後継者である長男Cに会社の株式と会社の事業に供している不動産を相続させる」との遺言をして亡くなりました。すると、遺留分を侵害された弟DがCに対して、遺留分侵害を主張しました。株式や不動産の権利関係はどのようになるのでしょうか。

答えは次のとおりです。父が亡くなったのが、①本年7月1日より前であれば、CとDの共有となります。他方、②本年7月1日以降であれば、Cの単独所有は変わらず、DはCに対して遺留分が侵害された額に相当する金額の支払を請求することになります。

従前の遺留分減殺請求制度(①)には、共有関係の解消をめぐる紛争が生ずるなど、円滑な事業承継や相続を困難にする問題がありましたが、改正法は、遺留分が侵害された相続人に金銭請求のみを認めることとして、この問題を解決しました。

3 義父母の遺産を受け取れる場合があります

Eが夫の高齢の父の介護を長年一手に引き受けていたため、義父は有料の介護を受けずに済んでいました。その義父が亡くなりました。Eは義父の遺産の一部を受け取ることができるでしょうか。

答えは次のとおりです。義父が亡くなったのが、①本年7月1日より前であれば、Eは相続人ではないため、受け取ることはできません(夫の寄与分として、夫の相続額に反映されることはありますが、その場合の受取人は夫であり、Eではありません。)。しかし、②本年7月1日以降であれば、Eが無償の介護により義父の財産の維持に特別に寄与したといえる場合は、夫を含む相続人に対して寄与に応じた額の金銭(特別寄与料)の支払を請求して、受け取ることができます。

これは、相続人以外の親族が無償の労務提供により遺産の維持・増加に貢献していた場合に、当該親族にその利益を帰属させるようとする新たな制度です。妥当な特別寄与料がいくらかという点については事例の集積を待つこととなりますが、ぜひ覚えておいていただければと思います。

預金仮払制度

弁護士 二宮 淳次



改正相続法によって本年7月1日から新設された制度の1つに、預金仮払制度があります。

この制度により、共同相続人各人が単独で被相続人名義の預貯金の払戻しを行うことが可能となり、共同相続人全員の同意がなければ預貯金を払い戻すことができなかったこれまで

の不都合が解消されることとなります。また、金融機関にとっても、これまで自らの責任で行っていた葬儀費用程度の便宜払戻しが制度化されたことにより、150万円までの便宜払戻しについての責任を負うことがなくなりました。

具体的に仮払を受けることができる上限金額は次の図の通りです。

夫死亡(妻・子1人の場合)	金融機関ごとの上限額150万円	
	A銀行 預金3000万円	B銀行 預金600万円
相続人ごとの上限金額		
妻 ⇒ 法定相続分1/2の1/3	$3000万円 \times 1/2 \times 1/3$ =500万円 > 150万円仮払可	$600万円 \times 1/2 \times 1/3$ =100万円仮払可 < 150万円
子 ⇒ 法定相続分1/2の1/3	$3000万円 \times 1/2 \times 1/3$ =500万円 > 150万円仮払可	$600万円 \times 1/2 \times 1/3$ =100万円仮払可 < 150万円



先日、久しぶりにある経営者の方と再会しました。既に会社経営の第一線からは引退されており、今は別のフィールドで活躍されているようです。もともと会社の売掛金回収をご依頼いただいたのが最初のご縁でしたが、その後事業承継のご相談をいただき、M&Aの契約書作成からクロージングまでお手伝いさせていただきました。同社の営業車両を街中でお見かけするたびに、円滑な承継をお手伝いできてよかったと実感します。

中小企業では経営者の高齢化が進んでおり、日経新聞の紙上においても事業承継に関するニュースが途切れることはありません。中小企業をターゲットとするM&A情報サイトが会員数を伸ばし、各地の商工会議所や金融機関も事業承継への取り組みを強化していることが報道されています。

私がお手伝いさせていただいたご依頼の中には上述の件も含め、地域金融機関を通じてマッチング相手を

探し成約に至ったケースがあります。どのような業種の企業と提携すればシナジー効果が得られるのか。最適なM&Aを実現するために地域に根差した金融機関の協力を得ることは有益です。また、広く全国に提携先を求めるときは、商工会議所などの支援機関を通じ専門サイトを利用することでマッチング相手が見つかる可能性が高まります。

現在も事業承継のご相談を幾つかいただいております。マッチングの相手を探す過程においても随時ご相談をお受けし、最終契約書のレビューに至るまでサポートさせていただいております。経営者の皆様から事業に対する想いなどをお聞きすることは、私にとっても非常に勉強になります。

経営者の功績を最大限評価いただくとともに、事業を存続させて地域経済を活性化するためにも、微力を尽くしていきたいと考えています。

神戸市 法務支援補佐官として

弁護士 平田 尚久



2019年4月1日から、神戸市行財政局法務支援課の補佐官として週に2日、神戸市役所で勤務させていただいています。

行政の現場で日々発生する問題について各局からご相談をいただき、法的課題を整理し解決策を一緒に考えるということが主な業務です。地方自治体の法務では特殊な分野も扱いますので、これまでに経験したことのない問題に直面することも多いですが、法令の条文を丁寧に読み解き、法律関係を一つ一つ整理するなど、基本に忠実に対処するよう心がけています。

政策目的を達成するための新しい条例の制定に携わらせていただくこともあります。法令の範囲内でのどのような規定を設ければ効果を得られるか、関係各局や法務支援課の職員の方々と議論をしながら新しい制度を作り上げていく作業は、大変に刺激的で面白いものです。

弁護士が自治体内で業務を行う意義は、行政組織の中に司法の人間が入ることによって異なる視点が生まれ、より適切な判断を行うことができるということにあると考えています。基本的人権の擁護と社会正義の実現という弁護士の使命を自治体の内部からどう果たしていくのか、日々模索していきたいと思っております。

facebookページを開設しました

当事務所のフェイスブックページを開設しました！ホームページと連動して、色々な記事をUPしていきますので、ぜひフォローしていただいて、「いいね！」してください！よろしくお祈りします♪



政策コンテンツ交流フォーラム KOBE

第6回政策コンテンツ交流フォーラムKOBEでは、「地域医療における医師の役割」をテーマに、医療法人社団河原医院理事長・院長の河原啓先生にご講演いただきました。次回は、経済産業省近畿経済産業局・地域経済部次世代産業・情報政策課係長の藤田力様にご講演いただく予定です。



幼保の利用料無償化 弁護士 辻野 智子



子ども・子育て支援法施行令の改正により、令和元年10月1日から、認可保育所、認定こども園、幼稚園等を利用する3歳から5歳の全世帯の利用者負担が無償化されることが決まりました。この取り組みにより、保育利用の需要はさらに喚起され、認可保育所等の待機児童数増加に拍車を掛けることは明らかであると言われていました。

そこで、待機児童対策の観点から、認可外保育施設や預かり保育施設を利用する3歳から5歳の全世帯の利用料についても、月額3万7000円までの範囲での利用料負担が無償化されることも決まりました。確かに待

機児童は減少するかもしれませんが、保育や幼児教育の質が担保されていない施設の利用がむやみに促進されたり、利用者の負担が軽減されることを逆手にとってこれらの施設において質の向上を伴わない保育料の引上げが行われるおそれがあることも否めないと思います。

我が家も7月で3歳になる息子を認定こども園に預けているため、この無償化の取り組みにより、保育料の負担がかなり軽減されることとなります。単純にガッツポーズをしたい気持ちもありますが、子を預けて働く母の立場としては、保育の質と負担軽減の両立がとれた慎重な運用がなされるよう、冷静に見守っていきたいと考えています。

保釈中の被告人の逃走 弁護士 野村 洋平

最近、刑事裁判で実刑判決を受けた被告人が刑務所に収監される前に逃走する事件がありました。なぜ、そのようなことが起こってしまったのか。その事件は、保釈されていた被告人が、第一審で実刑判決を言い渡されて収監された後、控訴するとともに再度保釈の申請をして、裁判所が再度の保釈を認めたところ、第二審の判決の日にも出廷せず、逃走を図ったというものでした。

裁判所が保釈を認めるかどうかは、主に被告人の証拠隠滅のおそれの有無が重要なポイントとなり、実は、被告人が逃走するおそれについては保釈金の納付でそのリスクを担保しているという建前になります。つまり、被告人が犯罪事実を認めているものの量刑を争っ

ている場合は、証拠隠滅のおそれがなにか低いことになり、保釈を認める方向に傾くこととなります。

日本の裁判所は、世界中から「人質司法」と批判されたためか、最近10年間で保釈を認めた率は2倍以上に増加しました。一方で、今回のような事件が目立って、世論からは、保釈を認めた裁判所に対して批判的な意見が多く見受けられます。

今後、裁判所が、世論を受けて保釈を認めなくなるというも司法の独立の観点から問題であり、保釈を認めるとして、被告人の出頭の確保を踏まえて、保釈にどのような条件を付けていくかという点からの対応が必要になるのではないのでしょうか。



フルマラソンの面白さ 弁護士 中馬 康貴



私は、昨年神戸マラソンに参加しました。これまでフルマラソンを走ったことはありませんでしたが、想像以上に過酷なものでした。

スタートから10km地点まではすこぶる快調でした。参加者が非常に多く、スターターピストルの音が鳴ってもしばらくスタートできなかつたため、力を持って余っていたのかもしれませんが、10km地点を過ぎたころ、既に折り返し地点を過ぎ、20km地点を走っていた先頭のランナーとすれ違った後も、ペースを維持しつつ、垂水漁港では現地まで応援に来ていただいた事務所のメンバーに励ましていただき、さらにパワーがみなぎり、折り返し地点まで一気に走り抜けました。

自分の身体に異変が生じたのは、折り返し地点を過

ぎた27km地点あたりでした。走ろうとすると太ももがすり、まともに走ることができなくなっていました。特に30kmを越えて以降は歩くことすら非常に辛かったのですが、沿道まで応援に来てくださった方々に「エアースロンパスあるで！」等と応援をしていただき、また、最後の神戸大橋（一番「きつい」地点です）ではボランティアの方に大声で「がんばれ！絶対ゴールできますよ！」と励ましてもらう等して、無事完走することができました。

不思議なもので、途中で足を痛めたときは、もう棄権しようと思うのに、完走後は「次も走るぞ！」と何故か思ってしまう。また、好きな神戸の街を駆け抜ける神戸マラソンに出場したい！そう思いました。（なお、今年の神戸マラソンは残念ながら落選しました。）

弁護士 井口 寛 司 弁護士 石 橋 伸 子 弁護士 高 島 浩
弁護士 高 橋 弘 毅 弁護士 辻 野 智 子 弁護士 野 村 洋 平
弁護士 二 宮 淳 次 弁護士 平 田 尚 久 弁護士 中 馬 康 貴

弁護士法人神戸シティ法律事務所 【兵庫県弁護士会所属】

〒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 <http://www.kobecity-lawoffice.com>