

# News Letter 種

- 喜びと笑顔に出会うために -

Vol.19



撮影：井口寛司(四葉のクローバー)／石橋伸子、高島 浩、井口奈緒子

## Index

- p.2 今、改めて選択的夫婦別姓制度の  
早期実現を求める  
弁護士 石橋伸子
- p.3 「打消し表示」にご用心 - 課徴金リスク -  
弁護士 高島 浩
- p.4 疑義ある労災認定への対応  
弁護士 高橋弘毅
- p.5 新制度「育成就労」の問題点  
弁護士 平田尚久
- p.6 共同親権を可能とする民法改正  
-DV被害者に対する一定の配慮と残された問題点-  
弁護士 二宮淳次
- p.7 企業間のカスタマーハラスメント  
弁護士 中馬康貴
- p.8 トランスジェンダー女性に対する  
認知請求が認められた最高裁判決  
弁護士 井口奈緒子
- p.9 誹謗中傷等の投稿削除に対する  
プラットフォーム事業者の責任について  
弁護士 福永晃一
- p.10 EUのAI規制法  
-EU域外のAI利用事業者の観点から-  
弁護士 山添慎一郎
- p.11 児童虐待への対応  
-児童相談所の現場から-  
弁護士 稲田 優
- p.12 UNFORGETTABLE WORDS  
井口寛司弁護士が残した心に残る言葉  
第10回政策コンテンツ交流フォーラムKOBE  
オンライン勉強会実施中です

## ご挨拶

酷暑が続きます。みなさまお健やかに過ごしてはいかがでしょうか。

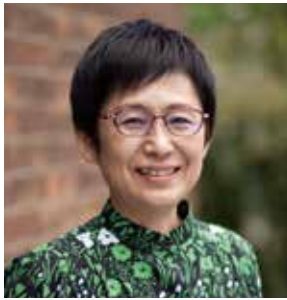
NHK朝ドラ「虎に翼」が好評です。朝ドラ史上、最高傑作とも言われているようです。

主演の伊藤沙莉さんが演じるのは、日本初の女性弁護士となった三淵嘉子さんがモデルとなった「寅ちゃん」。三淵嘉子さんが弁護士となったのは、戦前の昭和15(1940)年だとのことですが、その約50年後の平成元(1989)年に弁護士登録とした私にとっても、主人公の「寅ちゃん」やその友人たちが直面する壁は、これまでの、そしていま現在の自分のことと深いところで重なり、ドラマを観ながら涙することもしばしばです。「虎に翼」の法律考証を担当している明治大学法学部村上博教授は、「『虎に翼』に対する反響から、法律も社会も変わったのに、まだまだ女性の皆さんがいろんなことを抱えられ、それぞれ打破ろうとされているのだと、ものすごく強く感じた」とコメントされています。

「虎に翼」の第一回冒頭は、戦後間もないころに、「寅ちゃん」が夫の戦死と向き合うために川べりで一人で過ごしているときに、焼き鳥の包み紙として使われた新聞紙に掲載された、新憲法の条文に驚き感激するシーンから始まりますが、憲法14条「法の下での平等」等に感動したことが法曹の道に進むこととなった人は少なくないと思います(私もその一人です)。

さあ、今日も酷暑で社会課題はあふれていますが、私たちは法の理想を胸に秘め、みなさまのご相談ご依頼を承ってまいります。どうぞ引き続き当事務所をご愛顧くださいますようよろしくお願い申し上げます。

2024年盛夏  
弁護士 石橋伸子



# 今、改めて選択的夫婦別姓制度の 早期実現を求める

弁護士 石橋伸子

## 選択的夫婦別姓に関する日弁連の決議

2024年6月14日、日本弁護士連合会第75回定期総会において、「誰もが改姓するかどうかを自ら決定して婚姻できるよう、選択的夫婦別姓制度の導入を求める決議」がなされました。<sup>(注1)</sup>日弁連において女性として初めて会長となった淵上玲子会長の下で何としてでも選択的夫婦別姓制度の実現を図りたいという執行部の強い意向を受け、賛成多数で可決された決議です。

東京の日弁連会館の会議場では、第三次選択的夫婦別姓訴訟の原告代理人のほか<sup>(注2)</sup>、様々な世代の会員弁護士から決議への賛成意見が述べられました。私も選択的夫婦別姓を待ち望む当事者として、賛成意見を述べてきました。これまでこのニュースレターや事務所ホームページで選択的夫婦別姓については論じてきましたものの、当事者としての語りは自身に封じてきましたが、別姓を希望しない方々には中々理解していただけない歯痒さを感じてきました。しかし、政府がこの問題を進めようとしないう理由は、反対の世論が少なくない、というものです。したがってこの機に別姓を望む当事者として、選択的夫婦別姓早期実現を図るべき理由を申し述べ、みなさまのご理解を賜りたいと存じます。

## 当事者として

私は平成元年4月に弁護士登録をし、その5月に婚姻届を提出しました。夫は同期の弁護士。私は婚姻による改姓をしたくなかったのですが、夫が「ごめん、僕、田舎の長男やねん。」と言ったこと、そして当時から日弁連が通称使用を認めており、弁護士として登録したときの姓(石橋)を使い続けることができることが分かっていたことから、自身の仕事・生活への影響は小さいだろうと考えて、夫の氏に改姓しました。

ところが「通称」というのは、思った以上に不便不都合極まりないのです。会社の清算人になった際、商業登記簿には戸籍上の氏名しか登記できないというので困ってしまいました。これでは弁護士石橋伸子が清算人であることが登記簿では分からないわけです。破産管財人になったときも同様でした。都度、石橋伸子と戸籍上の氏名の人物が同一人であるという証明書を弁護士会から出してもらう必要がありました。同一証明書を事務スタッフに取りに行ってもらった際、私は何とも言えない引け目の様なものを感じ

ざるを得ませんでした。

選択的夫婦別姓制度に対し、通称使用の拡大や公証化によってこれを解決しようという提言があります。2024年6月10日、経団連は、政府への提言・要望として、選択的夫婦別姓制度の早期実現を求めましたが、その提言文の中には通称使用の公証化制度の紹介があります。<sup>(注3)</sup>

しかし、通称使用の拡大やその公証化では、決して問題は解決しません。通称はあくまでも通称であって、自分の本名ではないわけです。自分が生れたときから名乗ってきて、結婚によって改姓したくないと考える姓と名は、自分の本当の姓名であるべきですが、これを堂々と名乗れないということによる悔しさ、悲しさ、苦しさは、人格権の侵害としか言いようがないというのが30年以上、通称としてしか自分の生来の氏名を名乗れなかった私の実感です。

もちろん、身体を拘束されて拷問されるというような人権侵害ではありませんが、最近、マイクロストレスが長期間続くと脳の機能にダメージをもたらすという研究結果が報道されましたが、それに類似しています。人格権の侵害というこの人権侵害は、小さいかもしれませんが長期間続くと、人としての誇りを毀損し、個人の尊厳を脅かすものになることを実感しています。

私の夫は2年前、大病を経て世界を去りました。世界を少し前に、いくつかの言葉を私に遺しましたが、その一つが「夫婦別姓のことについては君を苦しめた。申し訳なかった。」というものでした。婚姻による改姓を望まない当事者だけではなく、その配偶者も苦しんでいるということを知っていただきたいと思います。

私たち夫婦には、選択的夫婦別姓制度は間に合いませんでした。しかし、これを子どもの世代、孫の世代にまで引き継いではいけません。この人格権侵害という人権侵害を伴う夫婦同氏(強制)制度はもう止めなければならないのです。

当事者ではないみなさまにもぜひご理解いただきたいのです。

選択的夫婦別姓制度の早期実現を求めます。

2024年6月21日、自民党の渡海紀三朗政調会長は、国会内で記者団に対し、選択的夫婦別姓制度に関する党内議論を本格化する意向を示しました。この議論が止まらないように、押し進めていく必要があります。

(注1) [https://www.nichibenren.or.jp/document/assembly\\_resolution/year/2024/2024\\_1.html](https://www.nichibenren.or.jp/document/assembly_resolution/year/2024/2024_1.html)

(注2) <https://bessei.net/>

(注3) 本年6月10日、日本経済団体連合会は「選択肢のある社会の実現を目指して～女性活躍に対する制度の壁を乗り越える～」と題して、女性活躍を阻害する社会制度の課題の一つとして見直しが求められているのが「夫婦同氏制度(民法750条)であり、DEIの本質に照らし、時代とともに変化し多様化していく価値観や考え方、社会実態に合わせて、一人ひとりの「選択肢」を増やす観点からも見直しが必要であり、同制度を改め、希望すれば、不自由なく、自らの姓を自身で選択することができる制度を早期に実現すべく、政府に提言する、として選択的夫婦別姓制度の早期実現を政府に提言しました。<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/044.html>



(注1)



(注2)



(注3)





## 「打消し表示」にご用心 — 課徴金リスク —

弁護士 高島 浩



### 課徴金最高額を更新

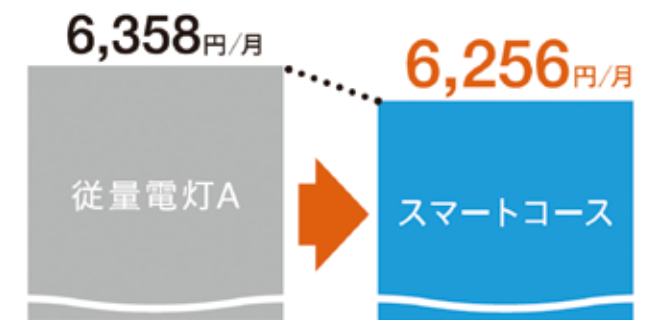
2024年5月28日、消費者庁は、中国電力の広告が「有利誤認表示」（景表法違反）にあたるとして同社に対し16億5594円余りの課徴金納付を命じました。有利誤認表示の違反事例としては過去最高額です。

同じ景表法違反でも「優良誤認表示」の事例では、2024年3月12日にメルセデスベンツ日本法人が納付を命じられた12億3097万円が最高額となります。今年に入って最高額の更新が続いており、消費者を誤解させる広告表示に対して国も厳しい態度で臨んでいることが分かります。

### 不完全な打消し表示のリスク

中国電力の違反事例は、同社の自由料金プランが国の認可を受けた規制料金プラン「従量電灯A」より安価であると表示したものの、燃料費高騰による調整を行うと必ずしも安価ではなかったというものです。

これだけを読むと「中国電力は悪質でけしからん!」と思われるかもしれませんが、実際の中国電力の広告は以下のように表示されていました。よく見ると「※2、※3」という記載があります。そして、広告の下欄には「※3 金額は消費税等相当額を含み、燃料費調整額および再生可能エネルギー発電促進賦課金は含みません。」と記載されているのです。同社としては、「燃料費調整額を加算すると安くない場合がある」という注意喚起をしたつもりだったのかもしれませんが。



電気料金（1ヵ月の使用電力量が260kWhの場合）※2 ※3

（消費者庁HPより抜粋。一部加工）

事業者は、強調したい効能等に例外条件があるときは、その旨を適切に表示しなければなりません（打消し表示）。打消し表示内容や表示方法が不適切である場合には（内容が曖昧、文字が小さい、文字色と背景色が似ている、離れた場所に表示されている等）、消費者の誤認は解消されないため、適切な打消し表示とは認められません。

商品を絶賛する体験談のみを掲載しながら「個人の感想です」「効果には個人差があります」などと免責的に表示する例を見かけます。しかし、不満足 of 感想を述べる者も一定数存在する場合には、満足したと回答した者の割合を具体的に示すなど強い打消し表示が必要であり、上記のような免責的な打消し表示だけで足りるとは限りません。絶賛する体験談のみが掲載されている場合、それが個人の感想だとしても、読み手としては「ほとんどの人が満足している商品だ」と受け止めるのが通常だからです。

中国電力の打消し表示は、まさに「燃料費調整額（中略）は含まれていません」と述べるだけで、電気料金の総額が逆転する可能性があるとまで明示していませんでした。このため消費者庁は、この表現では消費者の誤解は解消されないと判断したものと思われます。

### 広告表示から見えるもの

今後、中国電力は今回の処分の取消しを求めて裁判所で争うのかもしれませんが、確かに、不十分ながらも打消し表示を行っていた本件で、多額の課徴金を課すのは酷という意見もあります。しかし、訴訟の結果にかかわらず、本件のような曖昧な打消し表示が事業の大きなリスクとなる事は確かです。

事業者である以上、自社の商品やサービスの価値を売り出していくのは当然です。このとき、広告で強調されている表示だけでなく打消し表示まで見れば、その事業者のポリシーが見えてくるかもしれません。自社の広告や営業社員の営業トークにおいても、顧客に誤解を与えないように丁寧な情報提供が行われているかどうか、顧客の利益保護に十分な配慮がなされているか、一度確認されてみては如何でしょうか。



## 疑義ある労災認定への対応

弁護士 高橋弘毅



### 労災認定取消の訴えの可否

令和6年7月4日、最高裁が、労働保険料率又は労働保険料額が事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内で増減するメリット制度の適用を受ける特定事業主に、労働者に対する労災保険給付支給決定（労災認定）の取消を求める行政訴訟を提起する資格（原告適格）を認めた東京高裁令和4年11月29日判決を破棄し、大方の予想通り、当該資格はないとの判断を示しました。

労災申請については、特に対象がメンタルヘルス不調である場合、医師が本人の希望に沿った診断書を作成することがあること、労災認定の基準が公表されており、どのような事象が起これば労災認定がなされるかが分かるため、労働者から当該事象が起こるよう誘導される場合があること、当該基準が形式的に適用されることがあること等から、事業主から見て疑義のある労災認定がなされることがあります。しかし、その場合でも、労災認定の宛名が労働者であり事業主ではないため、従前、事業主に当該認定の取消を求める資格はないとされていました。

上記高裁判決は、特定事業主についてこの解釈を変えるものであり、特定事業主において上記行政訴訟を提起し、労災認定を取り消すことができれば、労働保険料の増額だけでなく、労災認定がなされた場合に予想される、安全配慮義務違反を理由とした損害賠償責任の追及や復職にあたっての特別の配慮の要求といった問題の発生も未然に防ぎうるため、注目された判決でした。

### 最高裁の判断における注目点

最高裁が上記判断の理由として挙げたのは、①労災保険法の趣旨が労災保険給付に係る法律関係を早期に確定し、被災労働者の権利利益の実効的な救済を図ることにあること、②労災認定により、労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで確定するものではないこと、③労働保険料額の決定についての不服申立て又はその取消訴訟において、労災保険給付支給要件を満たさないこと（労災認定の誤り）を主張できることです。

いずれも異論のない理由ですが、私が注目したのは②の理（ことわり）です。

労災認定について疑義がある場合において上記の損害賠償責任の追及等の問題が発生したとき、事業主としては「労働災害ではない」と争うことを検討することになります。しかし、争った先に行きつく司法の場では、メンタルヘルス不調が労働災害であるか否かについて、裁判所が基本的に労災認定の基準に則って判断をしており、労災認定がなされていることを重く見る傾向があるため、従前、認定に明白な誤りでもなければ「労災認定=労働災害」と受け容れざるを得ず、その主張をすること自体、悪であるかのような風潮がありました。

ところが、この②の理を用いれば、「労災認定はなされたけれども、それはあくまで労災保険の支給上のことであり、私（事業主）とあなた（労働者）との間において労働災害であると決まったわけではない。」と堂々と主張できることになります。最高裁が認めているわけです。これは、上記問題に対応する上で非常に大きいことです。

### 事業主の対応

もっとも、裁判所の判断傾向が直ちに変わるわけではありません。疑義ある労災認定は、やはり、なされないことが一番です。

そのための基本の基ですが、事業主においては、メンタルヘルス不調自体、あるいは労働災害であることに疑義がある場合、安易に労災認定がなされないよう、労災申請の際に提出される各種給付請求書の事業主証明書欄において、「災害の原因及び発生状況」「負傷又は発病年月日」「負傷又は発病の時刻」について証明しないことはもちろん（該当番号を二条線で削除します。）、把握している事情を別紙で添付することを忘れてはなりません。

また、労災申請がなされた後、労働基準監督署に、労働災害であることに疑義を生じさせる証拠（客観証拠や関係者の陳述書など）を提出することも必要です。このときに有効な証拠を提出できるか否かは、日頃この問題にどれだけ注意を払って取り組んでいるかにかかっています。労働者の様子に常に目を配り、気に掛かることが起きたときは迅速に対処し、対処した内容を含めて記録化していくことも忘れないようにしていただきたいと思います。



## 新制度「育成就労」の問題点

弁護士 平田 尚久



### 育成就労制度の創設

技能実習に代わる新しい外国人就労の枠組みとして、育成就労制度を創設する改正法が今国会にて成立しました。この記事では、なぜ新しい制度が必要とされたのか、技能実習制度の問題点を確認するとともに、新しい制度においてもこの問題点が十分には解決されていないことをご紹介します。

### 技能実習制度の問題点

技能実習制度は、建前としては、人材育成を通じて技術を開発途上地域に移転することにより当該地域の経済発展に貢献することを目的としていながら、実体としては、外国人材を未熟練労働者として雇用するために利用されてきました。この制度の下で、悪質な送り出し機関が法外な手数料を実習生に要求したり、使用者がパスポートを取り上げて移動の自由を奪ったうえで劣悪な環境での労働を強いたりなど深刻な人権侵害事案が報告されてきました。2017年には技能実習法が施行され、実習生の権利を保護する仕組みが取り入れられましたが、それでも実習期間中に失踪する実習生は後を絶たず、2022年においても9,006人もの失踪者が報告されています。

失踪を招く要因として、実習先の変更を原則として禁止している制度の問題があります。業務内容が渡航前の説明と大きく異なっていたり、職場でハラスメントを受けたりしても、実習先の変更は容易には認められません。職場から逃れられない実習生に不法就労の甘い誘いがかけられ、ある日突然姿を消してしまうのです。

### 新制度における就労先変更とその問題点

これに対し、新たな育成就労制度では、一定の条件を満たすことで就労先の変更が認められるようになりました。しかし、「やむを得ない事情」がない限り、元の職場で1年から2年（分野によって設定）は就労を継続しなければならないとされています。

その理由について、制度の検討にあたった有識者会議は、就労先の変更を「無制限に認めることで人材育成が阻害され制度目的を達成できなくなるという懸念」があると

説明しています。しかし、キャリアの形成を考えるとあれば本人の選択を尊重すべきであり、有識者会議が挙げる理由に合理性があるとは思われません。実際のところは、人材の流動性を高めると給与の高い都心部に人が集まり、地方の中小零細企業において人材を確保できなくなるという声に配慮したことが明らかです。

また、労働基準法に、有期雇用契約の従業員について就労期間が1年間を超えた場合は従業員からの申し出によっていつでも退職できるという規定があることから、育成就労制度においても一定の就労継続を義務付けることができるといった説明もされています。しかし、有期労働契約の場合には、退職の意思を固めた従業員を繋ぎとめることは現実的には困難であり、合意によって労働契約を解約することが多いと思われます。これに対し、育成就労制度で日本に在留する外国人は、当該就業先で勤務を継続することを前提に在留許可を得ているため、労働契約を解約してしまうと原則として在留許可を失ってしまいます。在留資格と紐づけて就労先変更を制限しているという点で、強制力の程度は全く異なります。

### 外国人材に選ばれるために

このように、新たな育成就労制度においても、職業選択の自由に関して外国人を差別的に取扱っていることは明らかであり、かつ、その差別的取扱いの理由について、合理的な説明がなされているとも思われません。政府は、なぜこのような差別的取扱いが必要と考えるのか、その理由を正面から説明するとともに、近い将来においてこうした差別的取扱いを解消するという方針を明確に打ち出すべきです。

社会的に見ても、このように制度によって人材を縛り付けようとする限り、職場から逃げ出す人はなくなるのではないのでしょうか。現在のような失踪者の発生を防ぐためには、人材の流動性を高めた上で、賃金や職場環境・生活環境を含めた総合的な魅力によって人材を繋ぎとめるしかないと考えます。そうでなければ、政府が掲げる、他の東アジア諸国との人材獲得競争に勝ち残るという目標を達成することも期待できません。





# 共同親権を可能とする民法改正 — DV被害者に対する一定の配慮と残された問題点 —

弁護士 二宮 淳次



## 民法改正

これまで、離婚後の親権は単独親権とされてきましたが、令和8年5月までに施行される改正後の民法においては、離婚後の親権を共同親権とすることも可能となり、父母の双方または一方を親権者とすることが可能となりました。同改正には、DV被害者に対する一定の配慮は存在するものの、未だ問題点も残されています。

## DV被害者に対する一定の配慮と残された問題点

改正法においては、父母間に争いがある場合に裁判所が親権者を定める判断を行います。この判断において裁判所は「子の利益のため、父母と子との関係、父と母との関係その他一切の事情を考慮しなければならない」とされています。

その上で、裁判所は、①父又は母が子の心身に害悪を及ぼすおそれがあると認められるとき、または②父母の一方が他方から身体に対する暴力その他の心身に有害な影響を及ぼす言動を受けるおそれ（以下「暴力等」といいます。）の有無、親権に関する協議が整わない理由その他の事情を考慮して父母が共同で親権を行うことが困難であると認められるときに、父母の一方を親権者と定めることとなります。

そして、父母の協議によって一旦定められた親権者を変更する手続においても、裁判所は父母の協議の経緯及びその後の事情を考慮するものとし、父母の一方から他方に対する暴力等の有無、調停手続または公正証書作成の有無などを勘案しなければならないこととされます。

このように、親権決定または親権変更の手続においてDV被害者に対する一定の配慮はなされています。しかし、そもそも、DVを受け相手方の支配下にある当事者がDVの被害者であることを自認して手続を進めることができるのか、また手続においてDV（特に精神的DV）の存在について証明することができるかという問題を解決するには至っていません。

## 共同親権を選択した場合の親権行使に関する規律と家庭裁判所の処理能力

共同親権を選択したとしても、DV・虐待からの避難や緊急の医療行為等、子の利益のために急迫の事情が存在する場合には父母のいずれかが単独で親権を行使することができます。

また、特定の事項に関する親権の行使について父母間に協議が調わない場合には父母のいずれか一方の請求により、家庭裁判所が当該事項について父母の一方による親権の単独行使を定めることができる制度も設けられました。

この新制度については、DVの被害を受けている方が利用できるのかという問題に加えて、申立てが殺到した場合に適宜のタイミングで家庭裁判所が判断することができるのかという問題もあります。

家庭裁判所の調停・審判の平均審理期間は、近年、顕著な増加傾向にあるとされ、平成25年と令和4年を比較すると、調停は1.4倍、審判は1.13倍となっています（最高裁判所事務総局令和5年7月「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」）。

最高裁判所は新制度を踏まえて体制を整備することに努めていくとの姿勢ですが、体制の整備状況によっては、高校進学や緊急ではない医療行為など、一定の時間的制限がある問題について、適宜のタイミングで裁判所が判断することが困難となる可能性も否定できません。

## 監護者指定に形を変えた争いの可能性

単独親権制度のもとでは、離婚に際して両親のいずれが親権を取得するかという紛争がありました。共同親権制度のもとでは、共同親権を選択することで、親権についての争いをひとまず回避することができる可能性があります。

しかし、共同親権を選択した上で、父母のいずれか一方が主導権を得ようとして自らを監護者（子の生活及び教育に関する決定をする者）に指定することを事後的に求めるといった可能性もあり、ステージを変えて紛争が継続していくことになることも想定されます。



## 企業間のカスタマーハラスメント

弁護士 中馬 康貴



### 企業間においてもカスタマーハラスメントは生じうる

カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」といいます。）といえば、顧客である「個人」が「企業」に対して行う不当要求というイメージを持たれる方が多いと思います。しかし、カスハラは企業間においても生じることをご存知でしょうか。

厚生労働省が作成したカスタマーハラスメント対策企業マニュアルでは、カスハラの主体に取引先が含まれるとしており、「BtoC」企業のみならず、「BtoB」企業においてもカスハラ対策が必要です。

### 自社従業員をカスハラの「被害者」にさせない

札幌市のNPOが実施した調査によると、回答企業の約36%が取引先からカスハラを受けた経験があると回答しており、取引先からのカスハラは決して珍しいことではありません。

この場合、企業は、従業員から事実確認を行い、被害を確認できれば取引先に対して改善を求めるべきですが、現実問題そう簡単にはいきません。取引先との力関係から、当該従業員に対して「もう少し我慢してほしい」と考え、取引先に対して声を上げにくいこともあるのではないのでしょうか。

しかし、ここで立ち止まって考えていただきたいことがあります。それは、被害を受けた従業員との関係で生じるリスクです。大きく二つあり、一つは被害を受けた従業員が休職や退職してしまうリスク、もう一つは、被害を受けた従業員から、使用者の安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求を受けるといふ、いわば自社に矛先が向くリスクです。

最近では、長野地裁飯田支部令和4年8月30日判決において、病院担当者が医療機器販売会社の営業担当者に行った行為（カッターナイフをちらつかせながら値引きを迫り、暴行を加えた行為）が「カスタマーハラスメントと言うべき暴行・脅迫」であるとして、病院側の損害賠償責任を認めた後、被害を受けた従業員が、勤務先企業が必

要な対応を怠ったとして、労働審判を申し立てるに至った例があります。

企業としては、取引先に対して声を上げにくい状況があったとしても、上記のリスクを避けるべく、複数人対応に切り替え、被害を受けた従業員を担当から外すなどして、組織として従業員を守り、サポートする必要があります。

### 自社従業員をカスハラの「加害者」にさせない

もう一点忘れてはならないのが、自社の従業員がカスハラの「加害者」にならないようにするということです。カスハラ対策と聞くと、「顧客や取引先によるカスハラへの防御」が意識として先行してしまい、自社がカスハラの加害者になる場合の意識が希薄になりがちだからです。

自社従業員が取引先に対してカスハラを行うリスクは、取引先に対して不法行為に基づく損害賠償義務を負う可能性があるだけでなく、独占禁止法上の優越的地位の濫用や、下請法上の不当な経済上の利益の提供要請に該当し、刑事罰や、行政処分を受けるおそれもあります。また、風評リスクも見逃せません。

企業としては、自社の従業員がカスハラの加害者とならないように目を光らせ、従業員に対し、取引先に対するカスハラが起こり得ること、取引先に対してカスハラをしてはいけないことを周知徹底する必要があります。

### 紛争リスクを抱える企業間のカスハラ

先日、某企業の従業員が、取引先の社長から約2時間にわたって怒声や罵声を浴びせられる等のカスハラを受けた結果、抑うつ状態となり長期の休職を余儀なくされ、従業員の人格権を含む企業の業務遂行権を侵害されたとして、取引先会社に対して損害賠償請求を求める訴訟を提起したという報道がありました。

カスハラに対する社会的認知度の高まりも相俟って、今後、企業間のカスハラを理由とした紛争が増えることが予想されます。企業は、自社従業員をカスハラの「被害者」にも、「加害者」にもさせないための対策を講じる必要があります。



# トランスジェンダー女性に対する 認知請求が認められた最高裁判決

弁護士 井口奈緒子



## 注目すべき判決が出ました

2024年6月21日、最高裁は、凍結保存した精子を用いた生殖補助医療により出生した子の認知請求について、その精子提供者で法律上(戸籍上)の性別を女性に変更した者を相手とした認知請求を認める判断をしました。当該子と血縁上の親子関係がある戸籍上女性である者との間に、法律上の父子関係を認めた判決です。

「はて?」と首を傾げた皆様も多いかと思しますので、本稿では、判決の事案とその意義についてご紹介いたします。

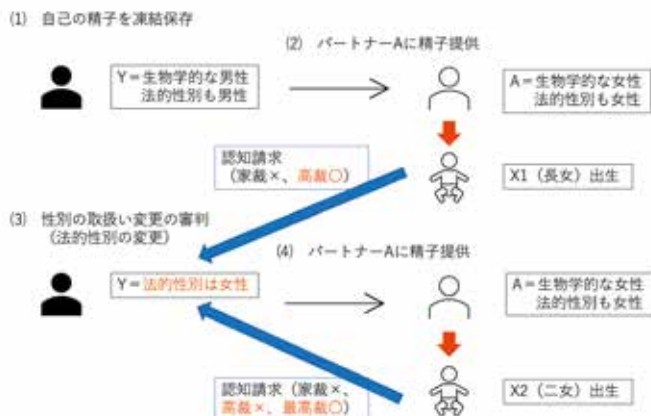
## 事案の概要

本件の事実関係(時系列)は、以下のとおりです。

- (1) 生物学的な男性であるYが自己の精子を凍結保存した。(なお、Yの性自認は女性。)
- (2) Yのパートナーである女性A(生物学的にも法的にも女性)は、Yの凍結保存した精子を用いた生殖補助医療により、長女X1を出産した。
- (3) Yは、性別の取扱いの変更の審判により、法令の規定の適用の前提となる性別(以下「法的性別」という。)を男性から女性へと変更した。
- (4) (2)と同様の方法で、Aは2人目の子を懐胎した。
- (5) Yは、「認知される子」を長女X1及びAの胎児とする認知届をしたが、Yの法的性別が女性であること等を理由に、不受理とされた。
- (6) Aは二女X2を出産した。
- (7) X1及びX2(以下二人あわせて「Xら」といいます。)が、Yに対し、認知を求める訴えを提起した。

## 本件の争点

本件では、XらとYとの間に血縁上の親子関係(父子関係)があることが明らかな状況において、法的性別が女性であるYに対するXらの認知請求が認められるか、すなわち、XらとYとの間に法律上の親子関係(父子関係)が形成されるか、が争点となりました。なお、AとXらとの間の親子関係(母子関係)は、上記(2)及び(6)の分娩の事実により、当然に発生しています。



## 第一審と控訴審の結論

第一審(東京家裁)は、Xらいずれからの認知請求も認めませんでした。控訴審(東京高裁)は、民法787条の認知請求の相手方となる「父」は「生殖機能を有する生物学的な意味での男性」であるとし、Xらの出生時におけるYの法的性別を判断基準として、X1による認知請求のみを認めました。そのため、最高裁では、X2による認知請求について判断がなされました。

本件の特徴は、生殖補助医療の技術が進歩し、また性同一性障害者(注1)の性別の取扱いの特例に関する法律(以下「特例法」といいます。)の施行により性別の取扱いの変更が認められるようになったこと等から、法的性別が女性である者が自己の精子を用いて、自己と血縁上の親子関係を有する子をもうけることができるようになった点にあります。このような事態が例外的にでも生じうることは、特例法の制定当時、立法関係者の間でも認識されていましたが、その場合の親子関係を定める法律の規定は整備されておらず、現行法のもとで最高裁がどのような結論を出すのかが注目されました。

## 最高裁の判断とその意義

最高裁第二小法廷は、裁判官4名全員一致の意見で、X2による認知請求を認めました。民法の実親子に関する法制が血縁上の親子関係を基礎に置いていることに触れながら、最高裁が重きを置いたのは「子の福祉及び利益」です。血縁上の父子関係があるにもかかわらず、子がその者から「監護、養育、扶養を受けることのできる法的地位を取得したり、その相続人となったり」することができない事態が生ずるのは、明らかに子の福祉及び利益に反するとし、Yの法的性別が女性であることを理由に認知請求が妨げられる法的根拠はない、と判断しました。本件が子による認知請求で、主体は子であることがポイントになったといえます。

2人の裁判官は補足意見にて、「具体的な事件における事実関係を踏まえ、現行法の適切な解釈に基づく法律判断を行って事件を解決することは、裁判所の責務である」(注2)「血縁関係のある父と親子関係を形成できるようにすべきとの結論は自然なものといえる」(注3)と述べています。

今回の判断に踏み切った最高裁判決の意義は非常に大きく、トランスジェンダーの方がパートナーとの間に子を設けることについての一つの光になったものと考えます。

(注1)日本の法制度では「性同一性障害」という表現がまだ残っていますが、2018年にWHOが発表した国際疾病分類(ICD-11)では「性の健康に関連する状態」という分類の中のGender Incongruence(厚労省の仮訳は「性別不合」という項目になったことで、国際的にも「障害」の枠から外す考え方が広がっています。

(注2)三浦守裁判官の補足意見。

(注3)尾島明裁判官の補足意見。





# 誹謗中傷等の投稿削除に対するプラットフォーム事業者の責任について

弁護士 福永晃一



## 誹謗中傷等の投稿削除対応に関する課題状況

SNSやブログなどでの誹謗中傷等の問題は、以前より社会問題として認知されているものの、その件数は高止まりしているのが現状です。

ネット上で誹謗中傷等を受けた被害者としては、一刻も早く当該投稿を削除してもらうことを望みますが、現状、プラットフォーム事業者に対する投稿削除に関する法規制はなく、各事業者の自主判断に委ねられていることから、①削除申請をしようにも、申請窓口が分かりづらくて申請が難しい、②削除申請をしたとしても、いつまでも削除対応してもらえず、放置されてしまう、③削除対応がなされたことの通知がないため対応してもらえたのかどうか分からない、④プラットフォーム事業者が掲げている削除指針が抽象的であり、問題となる投稿が削除対象となるのかどうか分からない、などの課題があります。

最近では、Google Mapの口コミを巡って、医師らがGoogle社に損害賠償を求める集団訴訟を起こしたことがニュースとなっていました。同訴訟でも、Google社の定める削除対応の基準が不明確であることや、削除申請をしても裁判外で削除対応してもらえないケースがごくわずかであることを責任原因として原告側が主張しています。

## 課題対応に向けた法改正

### —プロバイダ責任制限法から情報流通プラットフォーム対処法へ—

こうした課題を踏まえ、令和6年5月10日、「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律」（通称：プロバイダ責任制限法）の改正法が成立し、大規模プラットフォーム事業者に対して（i）削除手続の迅速化と（ii）削除の実施状況の透明化に関する義務が課されることになりました。これに伴い、同法は、「特定電気通信による情報の流通によって発生する権利侵害等への対処に関する法律」（通称：情報流通プラットフォーム対処法）と名称変更することになります。<sup>（注）</sup>

- （i）削除手続の迅速化対策としては、
- ・被害者から削除申請を受け付ける方法を公表すること
  - ・十分な知識経験を有する者が削除申請に対応するなど  
の体制整備を行うこと
  - ・削除申請を受けてから一定の期間（14日以内の総務省

令で定める期間）内に削除をするか否かの判断結果を被害者に通知すること

（ii）削除の実施状況の透明化対策としては、

- ・削除基準を策定して公表すること
- ・削除を実施した場合には投稿者に通知しなければならないこと

が定められています。

なお、今回の法改正にあたり、被害者がプラットフォーム事業者に対して、一定の要件の下で権利侵害情報の削除を求めることが可能であることを明文化することについて検討が行われましたが、権利の濫用や過度な削除が行われることにより、国民の表現の自由や知る権利に悪影響を及ぼすおそれ等のデメリットがあるとの意見が出たため、今後の検討事項となりました。

## プラットフォーム事業者の対応が不可欠

誹謗中傷問題は、根本的には発信者のモラルやリテラシーの問題ではありますが、プラットフォーム事業者も、社会経済に不可欠な基盤を提供している存在である以上、その社会的責任として、誹謗中傷等に対して積極的な役割を果たすべきです。

私自身、ネット上の掲示板の投稿の削除依頼を受け、裁判上の法的手続で削除請求を行ったことがありますが、当方がどれだけ迅速な対応をしたとしても、削除が認められるまでに1～2カ月要することもありました。その間にも誹謗中傷等の情報は流通して被害は拡大していきますので、被害の発生の低減や早期回復を可能とするためにも、プラットフォーム事業者において削除相当か否かの判断が可能な情報については、自主的に早急な対応をしてもらう必要があると考えます。

今回の法改正により、大規模プラットフォーム事業者の対応がどの程度変化するか不明ではありますが、これまで各事業者に任せきりになっていた削除対応に関する法整備がなされたことで、従前よりも適正かつ迅速な削除対応がなされることを期待します。

（注）  
改正の概要については以下もご覧ください。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000931474.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000931474.pdf)





# EUのAI規制法 — EU域外のAI利用事業者の観点から —

弁護士 山添 慎一郎



## 世界初のAI包括規制法

2024年5月21日、EUにおいてAI法が採択されました。これは、特定の業種や特定の種類のAIに限定されない包括的なAI規制を行う世界初の立法です。

本稿では、事業活動に際してAIシステムを（「提供」ではなく）「利用」されるEU域外事業者の皆さまが注意すべきことを中心に、EU・AI法の概要を紹介いたします。

## EU・AI法の適用対象—EU域外事業者の観点から—

EU域外の事業者がEU・AI法の適用対象となるのは、①EU域内でAIシステムを提供・輸入・販売する場合と、②自らが提供又は利用するAIシステムの出力結果がEU域内で使用される場合です。

注意いただきたいのは、②にはAIシステムの「利用」が含まれている点です。AIを自社の製品やサービスとして提供していない場合であっても、AIを利用した出力結果がEU域内で利用されることが想定されている場合には、適用対象に含まれる可能性があります。ただし、ここでの利用には、個人的な非職業的利用は含まれません。

## EU・AI法の規制内容—AI利用事業者の観点から—

EU・AI法においては、(1)禁止AI、(2)ハイリスクAI、(3)特定AIの3つのカテゴリーに該当するAIシステムについて、それぞれ異なるレベルの規制が定められています（このほか、汎用目的AIの提供者に対する規制も定められていますが、本稿では割愛します。）。

以下では、AIの（提供者ではなく）利用者に対する規制に絞ってその内容をご紹介します。

### (1)禁止AI（第2章）

「禁止AI」に該当するAIについては、（提供だけでなく）利用も禁止されます。

この規制は6か月後からの適用開始が予定されており、違反した場合には、前年度の世界売上総額の7%か3500万ユーロのいずれか大きいほうを上限とする制裁金の対象となります。

#### 禁止AIの例（第5条）

- ・対象者に不当な不利益を与えるソーシャルスコアリングAI
- ・プロファイリング等のみにより犯罪可能性を評価するAI
- ・職場や教育機関における感情推測のためのAI
- ・生体情報に基づき人種、信仰、性的指向等を推測するAI

### (2)ハイリスクAI（第3章）

「ハイリスクAI」に該当するAIについては、利用者は、AIシステム提供者からの取扱説明に従った目的・用法で

の利用を確保するとともに、人間による監督を行い、システムのリスクを認識した場合には、提供者等へ報告する義務を負います。また、職場へのシステム導入時には、従業員代表と影響を受ける従業員への通知義務を負います。

これらの規制は3年後からの適用開始が予定されており、違反した場合には、前年度の世界売上総額の3%か1500万ユーロのいずれか大きいほうを上限とする制裁金の対象となります。

#### ハイリスクAIの例（第6条及びANNEX III）

- ・他のEU法令において第三者機関の適合性評価を受けることとされている製品や、重要なインフラの安全装置に用いられているAI
- ・一定の生体認証・生体分類・感情認識AI
- ・教育や雇用の機会における選考・評価等を使用されるAI
- ・医療・金融・保険・救急などの重要な公的・私的サービスを受ける際の審査を行うAI

### (3)特定AI（第4章）

「特定AI」、すなわち①人間と直接やりとりをするAIや、②音声・画像・動画・テキストを生成するAI（インプットされたデータを実質的に変更しない場合等を除く）、③感情認識や生体分類を行うAI、④ディープフェイクを生成するAIについては、AIを使用していること等についての明示が義務付けられています（なお、(2)「ハイリスクAI」に該当するAIが、(3)「特定AI」にも該当するケースも考えられます。）。

ただし、AI利用者に明示義務が課されているのは③と④のみであり、①や②についてはAI提供者の側に明示義務が課されています。

これらの規制は2年後からの適用開始が予定されており、制裁金については、(2)「ハイリスクAI」と基本的に同様です。

## おわりに—日本における立法の動向—

日本においても、2024年5月22日、内閣府のAI戦略会議（第9回）の中で、AI制度に関する基本的な考え方が公開されています。そこでは、（ソフトローの重視という従来の姿勢は維持しつつも）影響大・高リスクのAIについてハードローによる対応を検討する必要があるとされています。個人的には、EU・AI法のような3つのカテゴリーではなく、もう少しリスクや被侵害利益の性質に着目した細分化を行うほうが、リスクベース・アプローチのメリットをより享受できるのではないかと思います。

今後の日本における立法の動向も注目されます。





## 児童虐待への対応 — 児童相談所の現場から —

弁護士 稲田 優

本年4月より、神戸市のこども家庭センター（児童相談所）において、週1回、児童虐待通告や児童相談への対応について法的観点からの助言等を担当しています。

児童虐待に関する悲しいニュースが報じられるたびに、厳しい批判が向けられてしまう児童相談所ですが、私が垣間見た最前線の状況等についてレポートします。

### 児童虐待通告への対応

#### (1) 児童虐待とは

児童虐待の防止法等に関する法律（通称「児童虐待防止法」）は、同法による措置等の対象となる「児童虐待」として、保護者がその監護する児童に対してなす①身体的虐待、②性的虐待、③ネグレクト（保護の怠慢、拒否）、④心理的虐待の4種の行為を規定しています。

児童虐待として認知される事案の件数は、年々、増加しており、面前DVをはじめとする心理的虐待がその半数以上を占めています。

神戸市における児童虐待相談の状況（報告）（令和5年度）



#### (2) 児童相談所での初期対応

虐待対応ダイヤル（189番）のほか、警察、学校、医療機関、福祉事務所等から、要保護児童、児童虐待を受けたと思われる児童を発見したとの「通告」を受けた児童相談所では、「原則48時間以内に児童相談所や関係機関において、直接児童の様子を確認するなど安全確認を実施する」こととされています（通称「48時間ルール」）。

その結果、虐待が強く疑われたり、その状況に留め置くことが児童のためにならないと認められる場合等には、児童相談所は「一時保護」することになります。

児童相談所の現場では、通告が寄せられるたびに、ケースワーカー、保健師、児童心理司、警察からの出向者等、様々な知識、経験を持つ職員十数名が素早く集まって通告内容を共有し、手分けして関係機関からの情

報収集に当たります。そして、集めた情報を基に、経験豊富な職員を中心に議論を重ね、対応方針を決めていく様子は、何度目にしても圧巻です。

#### (3) 施設入所等の措置

「一時保護」の期間は2ヶ月に限られており、「親権者の意に反して」延長するには、家庭裁判所の「承認」を受けなければなりません。さらに、令和7年6月からは、一時保護の開始時にも司法審査が導入される（家庭裁判所から「一時保護状」が発令される）予定です。

また、調査の結果、家庭による養育が相応しくないと判断した場合等には、児童福祉施設や里親に委託する等の措置をとることになりますが、この場合も「親権者の意に反する場合には、家庭裁判所の「承認」を受けなければならない（通称「28条審判」）、2年毎に措置を更新する場合にも、同様の対応をとらなければなりません。

### 児童相談所と保護者、親権者とのかわり

虐待をはじめ、不適切な養育が認められる場合には、児童相談所は、保護者に対して「指導」をしなければなりませんし、上記の各措置のように、児童相談所が強い権限を行使せざるを得ない場合には、保護者、親権者との間で対立関係に立つことになってしまいます。

しかし、児童相談所は、あくまでも福祉機関であり、児童の安全の確保を最優先にしつつも、その権限を殊更に行使するのではなく、児童と保護者が主体となって課題を解決していくために、「協働する」支援を提供することを目指しています。

また、施設入所等の措置となった児童についても、その身上監護や財産管理の法的な権限は依然として親権者にあるため、進学等の重要な事項だけでなく、日常生活に関する事項についても、親権者等の意向をできる限り尊重して対応しているのが実情で、施設長等による監護措置を不当に妨げられてしまうケースや、複数の親権者等の意見の相違への対応に苦慮するケースも少なくありません。

特に、昨今、家族のあり方が多様化し、住民の多国籍化も進む中で（親子関係等については、国籍を有する国の法律が適用されることが多いです。）、保護者と親権者が一致しないケースや親権者の特定すら困難なケースも増えています。また、今般の法改正による離婚後の共同親権の導入についても、児童の福祉のために最適な意向の集約や調整が実現され得るのか、その影響が非常に懸念されます。

## UNFORGETTABLE WORDS

井口寛司弁護士が残した心に残る言葉



## ほとばしるエネルギーと「利他」

石橋伸子

迸る（ほとばしる）エネルギーそのものでありました。権力を有する人が依頼人であるときには真っ向から意見し、その姿勢が揺らぐことはありませんでした。先輩が訴訟の相手方代理人になるとガチンコ力士ならぬガチンコ弁護士として徹底的に闘いました。事業としては次々に新機軸を発想しては実践していきました。他方、人生の先輩たちには礼を尽くし、社会で最も弱い者の代表格である高齢の女性には限りなく優しく接するのにはいつも驚かされました。後輩の面倒は見過ぎるくらい。早朝から連続の勉強会を開くなどし、クレパスに落ち込んだ後輩たちには帰還策を伝えました。

「他人（ひとさま）に嫌われないようにしよう」ということがない（様にしか見えませんでした）ため、創業時からのパートナーである私は、常に冷や汗ものでしたが、迸るエネルギーが湧き出るのは、揺るがない利他心があったからだとい、気づきます。盛和塾稲盛和夫塾長の京セラフィロソフィを読んだときは「利他って当たり前やん」。こんな感想を漏らす人を私は他に知りません。

はたまた、他人（ひと）をハッと驚かせてはフッと笑顔にするのが好きで、冗談を言っは、ハアハア言いながらまた冗談を言っは、そんなおもしろいおっさんでした。

(2024.7.16)



## 「もう一度行ってみたい法律事務所」を創る

当事務所は「喜びと笑顔に出会うために」という理念を掲げていますが、「もう一度行ってみたい法律事務所」という言葉も大切にしています。

法律事務所はトラブルが発生したときに相談をする場所であり、明るいイメージをお持ちの方は少ないと思います。井口先生はそのような常識を覆し、「もう一度行ってみたい」と思っていただけの法律事務所を創ると宣言していました。そして、事務所を訪れていただいた方に解決の方針を示し、「大丈夫!」と勇気づけ、元気になって帰っていただく事を日々繰り返していました。そのような井口先生のファンは増え続け、事務所開設当時「弁護士事務所なんか、また行きたいと思うわけないやろ」と仰った社長さんからは、その後「井口さんに会いに行くのが楽しみやわ」と仰っていただけるようになりました。

「もう一度行ってみたい法律事務所」という言葉は、事務所の創業時から、井口先生の気持ちとともに、今でも当事務所の中に生き続けています。

本当の幸せは、他の人の幸せを  
周りから支えられること

「自分が幸せな瞬間を想像したらどんな絵になる?」井口先生からこのように問われたことがあります。

「そうですね。難しい案件で勝訴して喜んだり、家族と公園でゆっくりしている光景ですかね。」このように答えた私に対し、井口先生は次のように教えてくれました。

「自分がその絵の中心に居てはいけない。他の人の幸せを周りから支えるのが本当の幸せなんだ。」

確かに、事務所の集合写真では、井口先生はいつも端に立っておられました。決して自分が中心に立たず、舞台に立つ依頼者や仲間や家族を支えることに徹し、皆で喜びを分かち合う。そのような井口先生の生き方を、私たちも追い続けたいと思います。

高島 浩

第10回政策コンテンツ交流フォーラム  
KOBEを開催しました

7月5日に第10回目の「政策コンテンツ交流フォーラム KOBE」を開催し、オンライン参加を含む40名を超える方に参加いただきました。

今回は兵庫県立大学自然・環境科学研究所准教授の高田知紀様をゲストスピーカーとしてお迎えし、「社会的合意形成のススメ～理論と技術と感性と～」をテーマに、「対立から信頼へ」をキーワードとする合意形成学の理論と実践について、実際の事例も交えながらご講演いただきました。

本フォーラムは、コロナ禍による中断がありましたが、昨年7月に再開し、今回再開後3回目の開催を迎えることができました。今後も、国・地方自治体・民間企業のメンバーの皆様と、政策的課題を多面的に検討する勉強会を続けてまいります。



## 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。

## 【2024年実施テーマ】

「改正障害者差別解消法への対応～企業に求められる合理的配慮～（平田弁護士）」  
「職種を限定した雇用契約と配置転換の限界～最高裁令和6年4月26日判決と労基法規則の改正をふまえて～（高島弁護士）」  
「個人情報漏えいの原因と対策（中馬弁護士）」

※次回は秋頃の開催を予定しております。

今回、表紙ご挨拶で紹介いたしました、NHK連続テレビ小説「虎に翼」の裏側や背景となる時代について、明治大学のホームページに毎週解説していく連載企画が掲載されています。



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