



わだち

WADACHI

梅ヶ枝中央法律事務所
わだち 第51号
2025年 夏号

▶ 巻頭言	大森 剛 2
▶ きずな基金	山田 庸男 3
▶ 入所挨拶	森田愛鈴奈 4
	弥永 隼典 6
▶ 特集「働き方の多様性」	
副業・兼業をめぐる法規制	松久 僚成 8
多様な働き方に対応した制度について	増田 広充 10
2025年育児・介護休業法の改正について	三好 吉安 11
変化への対応策としての「学び直し」	日下部太一 12
▶ 近況報告	林 友宏 13
▶ 改正法コーナー（戸籍法改正）	氏家真紀子 14
▶ 税理士に聴く（日本経営）	東 圭一 15
▶ 独禁コーナー	戀田 剛 16
▶ 知財コーナー	甲斐 一真 18
▶ 超高齢化社会と法	二宮 誠行 20
▶ 判例紹介	深谷 祐 22
▶ 健康一口メモ	小杉 圭右 24

暑中お見舞い申し上げます

弁護士 大森 剛



2025年も半ばを過ぎましたが、なかなか明るいニュースは聞こえてきません。

国内では、主食である米をはじめとして、円安等に伴う物価高は依然継続しており、国民生活は非常に厳しいものとなっています。こうしたなか国民民主党などが103万円の壁の見直しやガソリン税の暫定税率の廃止を訴え、世論の一定の支持を得ましたが、結果は必ずしも満足のいくものではありませんでした。その一方で、政権与党からは国民生活に配慮して現金給付を行うという案が浮上しましたが、逆に選挙目的のばら撒きであるとの批判を受け、これも見送りとなりました。また最近では、参議院選挙に向けて、消費税減税論など出され、完全廃止や一定期間食品についてのみ消費税をゼロにすると謳う政党が出てきていますが、政権政党は、消費税は社会保障費をまかなうために不可欠であるとして、減税はしないとの意思を表明しています。

米国に目を転じると、トランプ大統領は、本年1月の就任後、多数の大統領令に署名して、政策を実行しています。自国の貿易収支を健全化するために各国に相互関税を課すと発表し、各国は対応に追われています。また自国の財政赤字への対応として政府効率化省を設置して、各省庁の大規模な人員削減を命じたほか、教育省やアメリカ国際開発庁（USAID）など複数の政府機関を廃止したり規模を縮小しています。また「反」DEI（多様性、公平性、包括性）政策を掲げ、連邦政府のDEIプログラムを廃止しました。

こうした日米の政治の動きを見ていると、「ポピュリズム」という言葉が頭に浮かびます。

ポピュリズムとは政治変革を目指す勢力が、既成の権力構造やエリート層を批判し、人民に訴えてその主張の実現を目指す運動であるとされます。有権者に政治への参加を促したり、政治の大きな変動をもたらすこともあり、民主主義にとって有益な一面もある一方で、大衆の利益を安易に追求することで社会的弱者の人権が侵されたり、社会的分断を招く危険もあるとされます。

トランプ大統領は、米国がリベラルに寄りすぎているとして民主党を批判し、民主党政治から見放されたと感じていた白人労働者などの票を取り込み大差で勝

利しました。当選後は、公約を実現すべく、先ほど述べたとおり、リベラルとは逆行した政策を次々と実行していますが、反DEI政策によりLGBTなどの少数派が不利益を被る結果となっています。

国内でも、減税するにはそれを賄うための財源を求めるという、現在の政権与党や財務省が堅持する財政均衡論を批判し、自国通貨を発行できる日本は国債をさらに発行してもデフォルト（債務不履行）に陥ることはないの、財政出動を拡大しても何ら問題ないという現代貨幣論（MMT）を謳い、消費税廃止や大型減税を求める勢力が拡大しています。SNSの普及により、これまで新聞やテレビなどオールドメディアではとりあげられなかったこうした意見が大衆の耳に届くようになり、政権や財務省に対する批判がますます高まっています。政権与党にはこうした大衆の意見に耳を傾けてほしいところですが、新聞報道などを見ても、財政均衡論に固執し、国民負担を増大させるような政策が目につき、必ずしも国民生活の厳しさを十分に理解しているようには映らないのが現状です。

確かに行きすぎたポピュリズムは、耳障りはいいがおよそ実現不可能な政策を掲げて大衆を煽動して支持を得ようとする場合があります。また多数グループの利益を優先し、少数者の人権や利益が置き去りにされるおそれがあり、少数者の利益も守るべきという立憲民主主義に反する結果を生むことにもなりかねません。その一方で民意を政策に反映させることは民主主義の基本であり、これを重視しなければならないことは当然です。民意を無視して自分たちの都合だけで政治を行うことはもはや民主主義とはいえないと思います。

英国の政治学者バーナード・クリック氏はポピュリズムを「政治的統合体の外部に追いやられていると考える人々を決起させる運動」と定義したそうですが、日米をはじめ世界的にポピュリズムが台頭しているのは、既存の体制・政策に対する不満が限界にまで高まっていることを示していると思います。

こういった国民の不満を受け止め、民意を十分に汲みつつも、少数者にも光を届けるという立憲民主主義の理念に根差した政治が行われることを期待したいところです。

未来とひらく
きずな育英基金

手を差し伸べる大切さ

代表理事 山田 庸男



きずな育英基金は、13期目にはいりました。本基金は、学習塾代や、スポーツ、音楽等に優れた中高生に遠征費や用具費等の支援をしています。その心は単なる社会福祉としての支援ではなく、潜在的な能力と向上心を抱きながらもさらに向上する機会に恵まれない子どもたちのために、顕在化しない能力を引き出す後押しをすることにあります。

教育格差は社会体験の格差につながると学者も指摘しており、本基金では、交流会、キャンプ、餅つき大会、対話塾、音楽会など多くの企画を設け、体験学習に参加することで、子どもたちが人間性豊かな社会のリーダーとして羽ばたくことを期待しています。

本年3月21日には交流会を開催し、日比谷松本楼の社長である小坂文乃さんに「梅屋庄吉と孫文」と題し、日中友好の隠れた秘話を、スライドを交えながらお話していただきました。小坂文乃さんは曾祖父である梅屋庄吉の貴重な資料もふんだんに持参されており、大変興味深い話の連続で、中高生達も食い入るように聞き入っていました。中国建国の父と言われる孫文が清朝政府を打倒するべく第一次辛亥革命を起こしますが、失敗し、その後九州に亡命してきたときに助けたのが、



スライドを交えながらお話されている小坂文乃さん

当時の資産家梅屋庄吉でした。その由来があり、日中友好の逸話として歴史に残り、2008年5月中国の胡錦濤国家主席が来日した際に、時の総理大臣福田康夫が歓迎夕食会に選んだのが、日比谷松本楼でした。梅屋庄吉は、困った人がいたら放っておけない性格で、かつ世界を股にかけて活躍し、当時珍しかった写真や映画の製作等で財を成した志の高い人だったそうです。その梅屋庄吉が好んで使ったのが「富貴在心」という言葉でした。経済的な豊かさが富貴ではなく、本当の富や尊さは心にあるという意味です。この梅屋庄吉の困った人がいたら放っておけない気概は、小坂文乃さんにも伝承されており、日比谷松本楼では、毎年

9月25日にカレーチャリティーを実施し、創業年数でカレーを振る舞い（創業121年＝カレーライス一皿121円以上の寄付を貰う）、多くのチャリティー基金を集め、寄付活動を行っています。昨年は、能登地震があったにも関わらず本基金にも多額の浄財の寄付を頂きました。

世界的な経済格差は、一段と広がっており、格差の拡大は、分断を生み孤独感を高めてしまいます。世界人助け指数で、142ヶ国を対象に、困っている人に手を差し伸べたか、ボランティア活動をしたか、寄付をしたかなどの調査をしたところ、2024年に発表された報告書では、日本は141位のワースト2位でした。自助の精神を強調するあまり、共助の思想が薄れつつあります。

「手を差し伸べる」ことは共生の社会につながります。本基金は、共生の思想で、卒業生たちも輪に入れて、持続性のある活動をめざしていきます。梅屋庄吉の、困っている人がいれば見過ごせないという高い志を学びながら活動を続けたいと思います。



山田庸男代表理事と小坂文乃さん

左党弁護士

弁護士 弥永 隼典



皆様、初めまして。令和7年4月1日より当事務所に加わりました、弥永隼典（やながしゅんすけ）と申します。僭越ながら、この場をお借りしてご挨拶させていただきます。

1 生い立ち

私は、神奈川県で生まれて幼少期を過ごし、小学校入学から高校卒業まで福岡県北九州市で過ごしました。大学進学をきっかけに4年間を鹿児島で、ロースクール進学で2年間を神戸で、司法修習の配属により約1年間を金沢で過ごした上で、現在は入所を機に大阪に居住するなど、各地を転々としてきました。

とりわけ印象に残っているのは鹿児島での生活です。鹿児島では鳥刺しを食べる文化があり、居酒屋だけでなく、地域のスーパーにも常に販売されていたことには驚きました。不思議なことに、鹿児島県外で鳥刺しを食べた際は必ずと言って良いほど食あたりに苦しめられたのですが、県内では何度食べても一度もあたることはありませんでした。大学卒業後も、鹿児島に行った際は、必ず焼酎とセットで鳥刺しを食べるようにしています。

また、鹿児島では方言も特徴的でした。バス停で待っていたところ、ご年配の男性から「あんた今からど

け行っとな？そいにしよんよかにせやなあ。」（＝今からどこに行くの？それにしても良い男やな。）と、早口で声をかけられ、何と言われたのか全く分からず、愛想笑いしかできなかった経験があります。また、世代を問わず、相づちとして「だからよ」という言葉を常用しており、初めはどのような意味が分からず、面食らってしまいました。

2 金沢修習と能登半島大震災

修習地は金沢だったのですが、私はお酒や海鮮が大好きで、特に、お酒の中でも大の日本酒好きであるため、屈指の地酒処である石川に配属が決まったときは胸が高鳴りました。しかし、能登半島を襲う大地震があった直後であったため、修習が開始して七尾や珠洲へ赴いた際はその惨状に言葉を失いました。

能登半島には酒蔵が多くありますが、特に奥能登と呼ばれるエリアでは、多くの酒蔵が震災による倒壊、断水や停電等により酒造りが困難な状況に陥ったようです。幸い、県内外の酒蔵などの救いの手もあり、酒造りを再開できた酒蔵も多く、私が実務修習行った時期には、金沢の店頭にも能登の日本酒が並ぶ姿を見ることができました。修習中、私は頻

繁に酒屋に足を運び、幾度となく能登の日本酒を購入していたのですが、能登の日本酒は、濃醇な味わいでありつつも、石川の海鮮料理の味を阻害せず、むしろ調和がとれるもので、特にお寿司との相性は格別でした。それもあってか、能登の寿司屋のお品書きには豊富な地酒の銘柄が名を連ねており、つついとお寿司と共に飲み過ぎてお会計で驚愕することが度々ありました。

また、司法修習で選択できるプログラムの一つとして、支部修習というものがあり、私は七尾にある法律事務所で一週間の修習を経験しました。七尾にも先の震災による爪痕が生々しく残る場所もありましたが、解体等が進み、倒壊したままの建物はほとんどなくなっていました。

七尾の法律事務所では、一般的な民事事件だけでなく、被災地特有の事案も相当数ありました。道路を走行していた車両が液状化により生じた段差によって損壊したために町管理責任を問うもの、隣家が倒壊してその撤去費用を求める相談、倒壊建物の公費解体の事前立合い、火事場泥棒での刑事事件など、貴重な経験をさせていただきました。

能登半島は現在も復興途中で、まだまだ支援を要する状況です。それに対して、先ほども述べた、県内外を問わず酒蔵等への支援が行われていたり、現地に観光に訪れることで復興支援をするだけではなく、出張法律相談を行ったり、弁護士としての法的サービスを提供することも、大きな支援になり得るということを実感しました。金沢修習で被災地を肌で感じる貴重な機会があったのも一つの縁だと思っており、これからは

一弁護士として、復興支援のため、自分にできることはないか模索していきたいと思っております。

3 出会いと酒

先ほども述べましたが、私はお酒を飲むことが好きで、特に修習生の頃は、身体に良くないと思いつつ、ほぼ毎日お酒を飲んでいました。特に日本酒は、基本的に原材料がお米と水だけで作られるにもかかわらず、お米の種類、磨き具合、水の質、そして杜氏等によって大きく味が変化するので、非常に奥が深く、一つとして同じものはないため飲み飽きません。旅行先では、必ずと言って良いほどその地域の地酒を飲み、地域ごとの味わいの違いや特徴を感じています。そして、地酒は地域の食文化と密接に関連していることも多く、地酒を通して地域の食文化を学ぶきっかけにも繋がります。



また、お酒を通じた人との出会いも、その醍醐味です。ふらっと立ち寄った居酒屋で、店主と会話が始まり、その流れでたまたま隣り合った席の人にも広がって会話が弾む。普段、触れ合う機会のない、自身とは価値観や考え方が全く異なる方とも交流することで、新たな気付きがあり、また、刺激を受ける。このような出会いがたまに面白いです。金沢修習でも、ふらっと立ち寄った日本酒バーの店主と仲良くなり、更にその方を介して酒蔵の方とも仲良くなる経験がありました。金沢の去り際に、そのお二人から、私の名前入りのお酒を頂き、大変感動しました。

旅行先でも、あえて地元の方しか行かないような居酒屋を選択することで、お互いのことを語り合っ

ただ旅行するだけでは知ることができない、少しディープな地元トークが聞けることもあって、その出会いがより旅を刺激的なものにしてくれます。

このように、お酒は、その味わいだけでなく出会いのきっかけになるものです。弁護士としても出会いは大切なことと考えており、新天地である大阪でも、左党弁護士として新たな出会いを大切にしていきたいと思えます（ちなみに、「左党」とは酒好きや酒飲みという意味があるそうです。）。

4 思い描く弁護士

当事務所に入所して間もない時にこの原稿を執筆しており、本格的に弁護士として稼働していくのはこれからとなりますが、自身の原点を忘れずに案件に取り組んでいきたいと思っています。その原点とは、私が高校生の頃、母が交通事故に遭ったときに対応してくれた弁護士のことで、親しみやすい方で、重要な点を引き出しながら、真摯に、親身になって話を聴いてくれたことで事情を適切に伝えることができた母から聞きました。私はその場には同席していなかったのですが、その話を聞いて感銘受け、そのような弁護士になりたいと思ったことを覚えています。

私は、今でも変わることなくその思いを抱き続けており、弁護士としても重要な力だと考えています。依頼者との関係において、壁を感じず、親しみやすく、話しやすい関係性が構築できれば、信頼関係につながるだけでなく、より案件の解像度が高くなると思います。また、何気ない会話からヒントを得られることもあり、依頼者にとってベストな解決に導くことができるのではないかと考えています。

今後も、日々研鑽を積み、目の前の案件に全力で取り組み、皆さまから頼られる弁護士を目指して努めていく所存ですので、ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

入所挨拶

特集「働き方の多様性」

副業・兼業をめぐる法規制

弁護士 松久 僚成



1 副業・兼業ってアリなの？

(1) 副業・兼業とは？

法的な定義はないものの、一般的には、2つ以上の仕事をかけもちすることを副業・兼業と呼んでいます。2つの会社から雇用されている場合もあれば、雇用されて働いている人が自ら事業を立ち上げる場合などもあり、一括りに副業・兼業と言っても、様々なケースがあります。

労働者としては、副業・兼業をすることにより、自身のスキルアップや収入の増加につながるといったメリットがあります。また、新型コロナウイルスの影響により自宅待機する時間や在宅勤務が増えた結果、時間に余裕が生まれ、副業・兼業に関心をもつようになった労働者もいるのではないかと思います。

私自身も、数年前に比べて、副業・兼業に関して、使用者側からも労働者側からも相談を受けることが増えました。厚生労働省も副業・兼業に関するガイドラインを公開するなど、社会的にも注目されている新たな働き方であるといえます。

(2) 基本的な考え方

使用者側の皆さまからは、「労働者が副業・兼業をしたいと言っているが、どうすればよいのか」という相談を受けることがあります。もっと言えば、「副業・兼業を許可しなければいけないのか」という、副業・兼業に対してネガティブな相談が多い印象です。

たしかに、使用者側からすれば、「うちの会社で全力で働いてもらいたい」、「副業・兼業の結果、うちの会社での仕事が疎かにならないか心配」と考えてしまうかもしれません。

しかしながら、労働者には、憲法22条1項により、職業選択の自由が認められています。また、本来、勤務時間以外の時間については、労働者のプライベートな時間であり、どのように過ごすかは労働者の自由であるはずです。

そのため、労働者は、副業・兼業をすることができる（使用者としては副業・兼業を認めてあげない

といけない）というのが原則的なスタンスであると理解されています。

(3) 就業規則の定め方について

原則として副業・兼業を認めなければならないため、副業・兼業を全面的に禁止するような就業規則の規定は、合理性を欠くとして無効になると考えられます（労働契約法7条本文参照）。

他方、副業・兼業を許した結果、自らの会社での業務に支障が生じたり、会社に損害が発生したりするおそれもあります。そこで、原則として副業・兼業を認めるものの、一定の場合には制限するという許可制については合理性が認められ、そのような就業規則の規定は有効であると考えられています。

つまり、使用者としては、労働者において副業・兼業をすることが「原則OK・場合によってはNG」となるように就業規則を定めなければなりません。実際、厚生労働省が公開しているモデル就業規則（令和5年7月版）では、以下のような条項が例示されています。

（副業・兼業）

第70条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

なお、上記規定例の70条2項1号の「労務提供上の支障がある場合」については、副業・兼業によって労働時間があまりにも長時間となり、会社での就業に支障が生じるケースが考えられます。

2 副業・兼業と労働時間

(1) 労働時間の通算

労働基準法（以下「労基法」といいます。）では、労働時間に関する規制が設けられています。例えば、原則として、1日の労働時間は最長8時間、週の労働時間は最長40時間であり、これを超える場合には時間外労働として、労使協定（いわゆる「36協定」）の締結や、割増賃金の支払いが必要になります（労基法32条、36条、37条）。

そして、副業・兼業をしている場合、各勤務先での労働時間を通算することとされています（労基法38条1項）。例えば、1日にA社で4時間、B社で4時間働いた場合には、合わせて1日8時間働いたことになります。

なお、このような労働時間の通算は、労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者に限ります。そのため、フリーランスなど、労基法が適用されない方については、労働時間を通算する必要はありません。また、管理監督者など、労基法の労働時間規制の対象外である労働者が副業・兼業をした場合にも、労働時間は通算されません。

(2) 具体例

労働時間の通算は、特に、時間外労働との関係で問題になります。

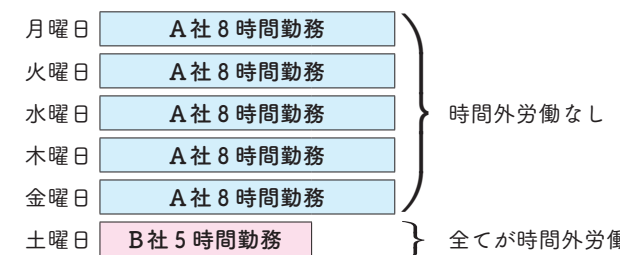
例えば、Xさんが、ある日にA社で8時間働いた後、B社に移動し、同日にB社で5時間働いた場合、Xさんは13時間働いたことになります。すでにA社での勤務で1日の法定労働時間である8時間に達しているため、B社での勤務は全て時間外労働となります（図1）。

また、例えば、Xさんが、月曜日から金曜日まではA社で毎日8時間働き、土曜日はB社で5時間働いた場合、Xさんはその週に45時間働いたことになります。すでにA社での勤務で1週間の法定労働時間である40時間に達しているため、B社での土曜日の勤務は全て時間外労働となります（図2）。

図1



図2



したがって、いずれの事例でも、B社では、労使協定（いわゆる36協定）がなければXさんを働かせることはできず、また、B社での勤務時間分に関しては割増賃金を支払わなければなりません。B社での労働時間でみた場合には法定労働時間に達していないとしても、A社での労働時間と通算した結果、B社での勤務の全てが時間外労働となってしまうのです。

なお、上記の事例であっても、A社・B社での雇用契約における労働時間の定め方や、雇用契約の締結の順序次第では、A社での勤務時間の一部が時間外労働となることもありますので、注意が必要です。

3 副業・兼業労働者の健康管理

副業・兼業をした場合、労働時間を通算すると長時間働いていることになることも多く、やはり心身に相当の負荷がかかっています。労働者に対して安全配慮義務を負う使用者としては、労働者の健康状態に注意しなければならない、健康診断を受けさせるなどして副業・兼業労働者の健康状態を把握しておくことが望ましいです。

ただ、使用者が健康診断等を受けさせる義務を負う労働者は、常時使用する労働者に限られます（労働安全衛生法66条等）。そして、この「常時使用する労働者」に該当するためには、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であることなどの要件を満たす必要があります。そのため、一つの事業場での勤務時間が短くなりがちな副業・兼業労働者に関しては、使用者に対し、健康診断等の実施が義務付けられていないことが少なくありません。

もっとも、副業・兼業労働者に対して事業者が定期健康診断を実施した場合に支給される助成金もありますので、そのような制度も積極的に活用して、労働者が心身ともに健康で働けるよう、環境を整えることも使用者の使命であるといえます。

4 最後に

社会的に多様な働き方が許容されるようになり、副業・兼業を希望する労働者は今後も増えると思われます。

しかしながら、特に副業・兼業の場合の労働時間の通算については、非常に複雑です。自社のみで完結する問題ではなく、副業・兼業先での労働時間も気にしなければなりません。

副業・兼業の場合の労働時間管理の負荷がなるべく少なくなるような運用方法もあります。もし何かお困りのことがございましたら、当事務所の弁護士まで遠慮なくお問い合わせください。

多様な働き方に対応した制度について

弁護士 増田 広充



1 「働き方改革」に関連する法案は2019年4月以降、順次、施行されてきました。

多様な働き方を支援するという方向性はその数年前から、国家レベルの検討課題となっていたと言えます。

その中で「**多様な正社員**」という考え方が掲げられ、正社員でも勤務時間や勤務地域、職務内容を限定して働くというあり方を推進することが提唱されました。

このような背景には、雇用する側からは、少子化に伴う労働者人口の減少を見据え、働き方をできるだけ柔軟化、多様化することで就労の機会を増やし、潜在化した労働力を顕在化させ、積極的に活用していこうという狙いがあり、雇用される側からすれば、生活と仕事のバランスがとれた生き方をしたいという要請、より切実な事情としては、介護や子育てといった種々の生活上の制約をさばきつつ、より安定した職場を確保したいという要請があったものと思われます。

2013年度に、**有期雇用契約の無期転換**に関する「5年ルール」（有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、期限の定めのない労働契約への転換を申し込める）が施行され、2018年4月以降、パート従業員のような勤務時間や就業場所が限定された労働者でも、5年ルールの条件を満たせば期間の定めのない労働者として正社員のように勤務することが法制度上可能になってきました。

そのようなこともあり、労働時間や勤務地が限定された正社員という雇用形態は時代の流れにも沿ったものとなっており、多様な働き方に対応した雇用制度も広がりつつあります。

2 勤務時間が限定された従業員を正社員として処遇する制度として**短時間正社員制度**があります。

短時間勤務でも正社員であるため、待遇や給与の算定法などは一般の正社員と同等となります。雇用期間も限定されていません。

育児・介護休業法でも育児、介護等の事情により正社員が短時間勤務を選択する権利が保護されていますが、短時間正社員制度では、その制度設計次第で、育児・介護に限らず多様な理由で短時間労働を選択することや、短時間労働を続ける期間を柔軟に定めることができます。

また、労働時間の長さは同じでも、1日8時間、1週40時間という単位にこだわらず、一定の期間内の総労働時間を決め、日々の出勤時間や退勤時間は個々の従業員の裁量に委ね、従業員の事情に合わせた働き方ができるようにした制度として、**フレックスタイム制度**があります。

フレックスタイム制度は2019年に改正法が施行され、それまで1か月単位でトータルの労働時間を調整する必要があったものが、調整期間が3か月単位に伸張され、より柔軟な調整ができるようになりました。

3 職務内容を限定して正社員を採用するという**ジョブ型雇用**も、多様な働き方の受け皿の一つとして2022年の内閣府の経済財政運営と改革の基本方針で紹介されました。

ジョブ型雇用制度は、得意分野や専門分野を持つ労働者にとっては、従前の定期採用型雇用形態に比べ、自分の能力や実績を活かすことができる雇用形態と言えます。また企業にとっても即戦力の確保や社員教育にかかる経費の節約等のメリットがあります。

このほかにも、多様な働き方を支援する制度として、一例として**リモートワーク**があります。これはインターネット環境を活用して自宅などでの業務を可能とするものです。

また、**副業・兼業**についても、多様な働き方の一つとみることができます。厚労省が2018年に副業・兼業を促進するガイドラインを策定したこともあり、副業・兼業を容認する企業も増えているようです。副業・兼業をリモートワークで行うといったケースも珍しくはありません。

ただ、どの制度であってもいえることですが、労働者が過剰な労働や劣悪な条件を強いられる方向で制度が利用されることのないように留意する必要があります。

その意味では、**勤務時間インターバル制度**のような仕組みの導入は有益です。この制度は退勤時間と次の出勤時間との間の休息时间（インターバル）を制度的に確保することで労働者の健康を守ることを目的とする制度で、2019年4月から制度の導入が努力義務とされています。このような制度が労働者の労働条件を向上させる方向で活用されることも多様な働き方を支えるためには必要と言えるでしょう。

2025年育児・介護休業法の改正について

弁護士 三好 吉安



残念なことに、従前、育児や介護は、労働者が離職を選択する大きな原因になってきました。そこで、育児・介護による離職を防止するため、平成4年に育児休業法が公布され、平成7年、同法に介護休業制度が加わりました。その後も、労働者が家庭との両立を図りやすくするための制度改善の取組は続き、高齢者社会における労働力確保の必要と相俟って、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児介護休業法」といいます。）は、頻繁に改正されてきました。

本年4月1日・10月1日施行の育児介護休業法改正では、事業者のとるべき措置として、主に、以下のような制度改正がなされましたので、事業者として、改正法に違反しないよう注意しなければなりません。

1 子の看護休暇の対象・事由の拡大【4月施行】

これまで、小学校就学前の子の負傷・疾病等に際し、子の世話をするための看護休暇を認める制度を設ける必要がありましたが、改正により、対象となる子の範囲を小学校3年修了までの子に拡大しなければなりません。

また、看護休暇の取得事由として、子の負傷・疾病、予防接種・健康診断のみならず、「感染症に伴う学級閉鎖等」や「入園・入学式、卒園式への参加」を追加しなければならないこととなり、「看護等休暇」となりました。

2 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対する措置

(1) これまでも、3歳未満の子を養育する労働者から、所定外労働の制限（月24時間、年150時間を超える残業の免除）の請求があれば、原則、これに応じる必要がありましたが、今後は原則、小学校就学前の子を養育する労働者からの同請求にも応じる必要があります。【4月施行】

(2) 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、①始業時刻等の変更、②在宅勤務等（10日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④就業しつつ子を養育することを容易にするため

の休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）、⑤短時間勤務制度の5つの中から、2つ以上の措置を選択して講じなければならない、労働者は、講じられた措置のうちの1つを選択して利用できるようになります。【10月施行】

3 在宅勤務の推進【4月施行】

3歳未満の子を養育する労働者に対しては、子を養育することを容易にするため、原則、短時間勤務制度を選択できるようにしなければなりません。ただ、業務の性質等に照らして、短時間勤務にすることが困難な労働者に対しては、これに代え、労使協定を締結した上で、始業時刻の変更等の措置を取ればよいこととなっていました。これに加え、在宅勤務を認める措置を取ってもよいこととなりました。

また、3歳未満の子を養育する労働者や、要介護状態の家族を介護する労働者に対して、在宅勤務を選択できるよう措置を講じることが事業主の努力義務となりました。

4 介護離職防止のための雇用環境整備【4月施行】

事業主は、労働者から、介護休業や、介護休暇等の介護両立支援制度の申出が円滑になされるようにするため、①研修の実施、②相談体制の整備、③利用事例の収集・提供、④使用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。

5 おわりに

その他、本年施行の育児介護休業法改正では、事業主が、養育や介護との両立を支援する制度について、労働者に周知し、個別に意向確認をしなければならないとか、常時雇用の労働者が300人を超える企業が育児休業取得状況の公表に努めなければならないなどの改正もなされています。法改正に伴い、事業者は、以上の措置を取るため、就業規則の改正等の対応を行う必要がありますので、くれぐれもご注意ください。

変化への対応策としての「学び直し」

弁護士 日下部太一



1 学び直しの必要性の高まり

現代社会は、技術革新やグローバル化の進展により、ビジネス環境が急速に変化しています。加えて、少子高齢化社会の影響により、労働者の就労する期間が長期化しています。労働者が変化の激しい社会から求められる人材となるためには、労働者個人が変化に対応し、自身のキャリアを継続的に発展させていくために「学び直し」をする必要があります。

このような背景から、労働者が自律的、主体的かつ継続的に学び直すことを支援し、企業における人への投資を強化することが重要視されています。リスクリソングやリカレント教育は、このような時代の流れに伴い提唱されるようになってきました。

2 リカレント教育・リスクリソングとは

リカレント教育は、一般的に、学校教育からいったん離れた後も、それぞれの必要なタイミングで再び教育機関などで学び、仕事で求められる能力を磨き続けていく、生涯にわたる学習を指します。リスクリソングは、新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する（させる）こととされています。

リカレント教育が職を離れることが前提となっている一方で、リスクリソングは職を離れることを前提としていないところに違いがあります。

3 学び直しの観点からの事業主の対応

学び直しの観点から、職業能力開発促進法では、経営方針に基づき、必要な人材像や能力要件を明確にし、計画的・体系的な人材育成の方針と計画を策定し、その計画を労働者に周知するとともに、計画の作成・実施や労働者への相談・指導を行うキーパーソンとして職業能力開発推進者を選任することが事業主の努力義

務とされています。

また、事業主の労働者への学び直し教育を支援するための制度として、国は「人材開発支援助成金」などの補助金を支給しています。例えば、労働者が休暇を取得したり、短時間勤務を利用したりして教育訓練を受けられるようにすることで、労働者の学習時間を確保するための、長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者が訓練を受講した場合には、人材開発支援助成金の対象となり、制度導入に対する助成や、訓練期間中の賃金の一部が助成されます。

さらに、事業主は、自社内で訓練を実施したり、外部の教育訓練機関等に労働者を派遣したりして、労働者に職業訓練を受けさせることができます。助成金の対象となる訓練は、通学制訓練だけでなく、eラーニング、通信制、さらには定額制のオンライン学習サービスなども含まれます。特に、事業の再構築やDX化、グリーン化といった事業展開に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練が助成の対象となります。これらの訓練にかかる受講費用や、訓練期間中の賃金の一部について助成金が支給されることになります。

4 最後に

本稿では、現代社会における学び直しの概念と、それに対する事業主の対応について述べてきました。

従業員の学び直し支援については、短期的なコストと捉えるのではなく、未来への重要な投資であり、学びの機会を提供することは、従業員のエンゲージメントを高める効果も期待できます。社会の変化のスピードは、今後ますます加速していきます。過去の成功体験や既存のビジネスモデルに固執することなく、事業主の皆様におかれましては、自らの持続的な発展と、従業員のキャリア形成のために、学び直し支援の重要性を再認識いただき、具体的な施策の導入を積極的にご検討いただければと思います。

近況報告

「MBA取得」

弁護士 林 友宏



1 はじめに

私は、2025年3月に早稲田大学大学院経営管理研究科（ビジネススクール）を修了し、MBA（経営管理修士）を取得することができました。弁護士としての業務と学業との両立は、決して容易ではなく、修了が決まったときには、趣味のフルマラソンを完走したときのような充実感を覚えました。

以下にこれまでの経過を振り返ってみます。

2 入学まで

私がビジネススクールへの入学を決意した理由は、大きく三つあります。第一に、弁護士として企業の経営者や担当者の方々と法律相談をする中で、経営に踏み込んだアドバイスができれば、より付加価値の高いリーガルサービスを提供できるのではないかと考えたことです。第二に、友人がビジネススクールで素敵な出会いがあったとFacebookに投稿していたことです。その投稿を見て、私もビジネススクールでの新たな出会いに期待するようになりました。第三に、法律とは別の新しい分野の学びをしたいと考えるようになったことです。人生100年時代には継続的な学びが必要となるという内容の本を読んだことが、この考えを後押ししました。

弁護士として執務していたことから、平日の夜や土日祝日しかまと

まった時間を確保できません。そこで、この時間帯のプログラムを提供しているビジネススクールの中から早稲田大学大学院経営管理研究科を選びました。入試の前には小論文対策をしつつ、経営学の基礎も学びました。そして、筆記試験と面接を経て、何とか合格することができました。

3 学生生活

2023年4月に入学すると、想像以上にハードな日々が始まりました。私が通っていたコースでは、主に平日夜間と土曜日に授業があり、履修科目が多い時期には週に4日通学していました。授業の準備、テスト対策、レポート作成、発表に向けたグループディスカッションと、授業時間外でもやるべきことがたくさんありました。

特に印象に残っているのは二つの経験です。一つ目は、ゼミに所属し、教授と学生6名で毎週議論を交わしたことです。異なるバックグラウンドを持つメンバーとの意見交換は、新たな視点を獲得貴重な機会となりました。議論を深めるうちに、それまでの自分の考え方と異なる考え方に触れることができました。二つ目は、シンガポールの南洋（ナンヤン）理工大学での4日間の集中講義です。英語は決して得意ではありませんが、積極的に話しかけることで現地の学生とコミュニケーションを取ることができるようになりました。異文化

理解の大切さを学ぶことができ、日本国内だけでなく、海外を意識することで視野を広げることができました。

こうした日々は、弁護士としての仕事と並行して進める必要があり、とてもハードでした。平日は、法律事務所での執務を終えると、急いで大学に向かい、夜間の授業を受けるという日々を送っていました。授業後にはレポートを仕上げ、次の授業の準備をするということを繰り返していました。ただ、その分、毎日に充実感があり、仕事と学業をうまく調整しながら、何とか2年間を乗り切ったときには、大きな達成感がありました。

4 今後について

ビジネススクールを修了しましたが、学びは終わりではありません。ビジネススクールでの経験を通じて感じたのは、新しい体験をすることの大切さです。新しい体験は、自分を成長させるとも重要な機会を提供してくれます。私自身、これからも知識や経験を活かして、新しい体験や出会いを求めていきたいと思っています。

この記事が何か新しいことを始めようとしている方々の背中を押すきっかけとなれば幸いです。





戸籍への氏名のフリガナ の記載について（戸籍法改正）

弁護士 氏家真紀子



令和7年5月26日に改正戸籍法が施行され、従前、氏名のフリガナは戸籍上の記載事項ではありませんでしたが、この改正法の施行により、戸籍の記載事項に、新たに氏名のフリガナが追加されることになりました。この改正の背景には、政府のマイナンバー施策が挙げられ、マイナンバーカードを海外でも利用可能とするため、その表面に氏名のローマ字表記を記載することを念頭に、氏名のフリガナの法制化が求められたのです。また、行政のデジタル化の推進のための基盤整備という観点でも、メリットがあると説明されています。

改正法の施行後に出生等により、初めて戸籍に記載される者は、出生届等の届出時に、併せてフリガナを届け出ることになります。

一方、既に戸籍に記載がされている者は、まずは、住民票において市区町村が事務処理のために便宜上保有している情報等を参考に、本籍地の市区町村長から、戸籍に記載される予定の氏名のフリガナが通知されることとなっており、通知が届いた場合には内容を確認して、誤ったフリガナが記載されていた場合は、届出が必要です。氏のフリガナの届出は原則として戸籍の筆頭者が、名のフリガナの届出は戸籍に記載されている者が届出人となります。この届出がない場合には、令和8年5月26日以降に、通知に記載されたフリガナがそのまま戸籍に記載されることとなります。

この戸籍法の改正により、いわゆる「キラキラネーム」、すなわち、一般的な日本の名前の読み方とは異なる、個性的な響きや読み方を持つ名前が今後制限される、ということを耳にされたこともいらっしゃるかと思います。

これは、改正戸籍法において、氏名のフリガナの「読み方は、氏名として用いられる文字の読み方として一般に認められるものでなければならない」と定められているためです。

このルールにより、例えば、①漢字の意味や読み方との関連性をおよそ又は全く認めることができない読

み方（例：太郎をジョージ、マイケルと読む）、②漢字に対応するものに加え、これと明らかに異なる別の単語を付加し、漢字との関連性をおよそ又は全く認めることができない読み方を含む読み方（例：健をケンイチロウ、ケンサマ）、③漢字の持つ意味とは反対の意味による読み方であったり（例：高をヒクシ）、漢字の持つ意味や読み方からすると、別人と誤解されたり読み違い（書き違い）と誤解されたりする読み方（例：太郎をジロウ）など、社会を混乱させるものや、差別的・卑わい・反社会的な読み方など、社会通念上相当とはいえないものは認められないものと考えられています。もっとも、例えば「心（ココロ）」と「愛（アイ）」と書いて、二文字で「ココア」という読み方は、音読み又は訓読みの一部を当てたものなので認められる予定であり、また、例えば「大空（オオゾラ）」と書いて「ソラ」というように、直接読まない漢字を置くものも、認められる予定であると、政府広報オンラインで解説されています。

また、既に戸籍に記載されている者に関しては、通知に記載されたフリガナと異なるフリガナで届出をする場合で、氏名の読み方として一般に認められているものでない読み方を用いる際は、読み方が通用していることを証する書面として、その読み方が使われていることを示す、パスポート、預金通帳などをあわせて提出すれば、その読み方で戸籍にフリガナが記載されることとなるようです。このため、いわゆるキラキラネームとして制限される可能性が生じるのは、令和7年5月26日以後に出生届を出すお子さまのお名前となります。

本原稿の執筆時点では、戸籍に記載される予定の氏名のフリガナに関する通知は、私の元にはまだ届いていませんが、轍が皆様のお手元に届くころには、通知は届いているのでしょうか。届いた際は、フリガナが誤っていないか、ご確認いただき、万一誤っている場合には、速やかに届出をしていただければと思います。



同じ価値の不動産を相続したのに、 納税する相続税額が異なる事案

税理士法人日本経営 税理士 東 圭一



当社の顧問先からの紹介ということで、甲の相談を受けました。内容は、半年前に父が亡くなり、甲が支払う相続税額に納得がいけないというものでした。

1. 事案

相続人は甲の他 兄の乙と妹の丙の3人で、母親は10年ほど前に他界されているとのことでした。財産の内容は、父が生活をしていた家屋とその敷地（以下A不動産）と乙の自宅の敷地（B不動産）、少しの預金です。

A不動産（敷地部分）の状況
所在地 大阪市〇〇区
地 積 400平方メートル
地 目 宅地
価 額 約1億円

敷地の上に存在する家屋は木造2階建てで、父が亡くなるまで生活に利用しており、甲は、数年後に売却する予定

B不動産の状況
所在地 東京都〇〇区
地 積 330平方メートル
地 目 宅地
価 額 約1億円

敷地の上に存在する家屋は鉄筋コンクリート造3階建てで、乙が建築し、今後も自宅として利用する予定

甲は、A不動産の近くの甲の妻のマンションで生活していたので、父と同居しておらず、父が要介護になったときから、週末にA不動産に泊まり介護し、普段は、ヘルパーさんに介護を依頼していたとのことでした。

乙は、東京に住んでいることから父が生活できる程度の資金を毎月仕送りしておりました。

丙は、義母の介護に忙しく、父の介護ができない状態でした。

相続人間で遺産分割協議は円満に終わり、甲はA不動産、乙はB不動産、預金は丙が相続することになりました。

2. 相談内容

相続税の申告書は、乙が懇意にして

いる税理士に依頼しました。乙から申告内容を事前に提示されましたが、甲が納税する金額と乙が納税する金額に倍以上の差があり、甲が納付する金額が多いことが納得いけないということでした。甲にしてみれば、乙が相続したB不動産と甲が相続したA不動産との価格ではほぼ等価と聞いていたのに、納税額が倍も差があるのが理解できないという相談でした。

相続税の計算をするときには、我が国ではいくつかの減額の特例があります。

今回のケースでは、B不動産については、「小規模宅地の特例」（租税特別措置法69条の4）の適用を受けており、相続税の課税価額に算入されていた金額は1億円ではなく、2000万円でした。一方でA不動産は1億円が相続税の課税価額に算入されていました。

3. 小規模宅地の特例

小規模宅地等の特例とは、残された相続人の生活基盤を脅かすような課税はしないという趣旨で認められているものです。例えば被相続人の事業や居住に利用されていた土地については、一定の土地の面積までですが、減額されるというものです。

この特例の要件の一部を簡単に記載すると、被相続人の居住の用に供されていた宅地等に同居していた親族又は生計を一にしている親族の居住の用に供されていた宅地等に住んでいた親族については、この特例の適用が受けられることとなります。

今回の場合では、乙は、父の生活費を仕送りしていたので、乙と父は生計を一にしている親族に該当し、B不動産は生計を一にしている親族（乙）の自宅の敷地として小規模宅地の特例が

受けられることとなります。その結果、B不動産については評価額から80%、すなわち8000万円が減額されます。一方で、甲は父と同居していないので、甲不動産は小規模宅地の特例の要件をみたくしません。

仮に、A不動産も小規模宅地の特例の要件に合致すれば、A不動産とB不動産について半分ずつ特例を受けることも可能だったのです。

4. まとめ

今回事案について、父の自宅近くに住んでおり、介護をしていた甲と仕送りしていた乙の間では、納得感のある公平があったのでしょうか。しかし、税法では、その公平感を達成できないこともあるのです。

遺産分割を行うときに、相続税が支払えるか、相続税を支払った後のことまで考えて公平にするのか等、色々と検討すべきこともあるかと思います。今回記事を読まれた方は、税金のことと考えて遺産分割協議をされることをお勧めします。

5. 注意

今回の事案は、私が実際に相談を受けた内容を分かりやすくするために、かなり前提条件・数字を変えています。また、小規模宅地の特例の要件は複雑ですので、詳細は省略していますのでご注意ください。

日本経営グループ

税理士法人日本経営
TEL 06-6868-1192

【担当：東（あずま）】

事業承継、信託、組織再編税制、国際
税務、企業再生、不動産活用、M&A、
IPO支援 など



独禁法から見る 公益通報の重要性

弁護士 戀田 剛



1 はじめに

昨今、耳目を集める企業・組織の不祥事において、「公益通報者保護法」に基づく対応に注目が集まっています。本稿では、公益通報者保護制度の説明と、同制度が独占禁止法との関係でも重要な意義を有することをご紹介します。

2 公益通報者保護法の概要

- (1) ごく簡単に公益通報者保護法を説明すると、従業員や役員等が、自らが勤務する会社や事業主（以下、総称して「事業者」といいます。）等の違法行為について、内部通報窓口や行政機関、報道機関等に通報した場合に、当該通報をしたことを理由とする解雇や不利益な取扱いをすることを禁止し、通報者を保護するという法律です。国民生活の安全・安心を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者等からの通報をきっかけに明らかになることもあり、こうした通報は正当な行為として保護されるべきですし、また、このような通報を保護することは企業不祥事による国民への被害拡大を防止するという意義があります。
- (2) 通報者が、解雇の無効等といった公益通報者保護法上の保護を受けるためには同法の定める各要件を満たす必要があります。複雑で読み難い条文であるため、いくつかのポイントに絞って、どのようなものが公益通報に該当し、保護の対象となるかをご紹介します。
- ア 通報の主体となる者（誰が通報できるか）
公益通報を行うことができる者は、簡単に整理すると以下の通りです。
 - ・労働者、派遣労働者
 - ・退職者（但し通報の日から1年以内に勤務していた者）
 - ・役員
 また、後述の通報対象の事実とも関わりますが、公益通報は必ずしも自らが勤務する事業者についての通報に限られず、自社との請負契約等の取引により取引先において勤務している場合に、当該取引先について行う通報も公益通報に当たり得ます。なお、上記の「取引」には、請負契約の他には、卸売業者

などとの継続的な物品納入契約、清掃業者等との継続的な役務提供契約、コンサルティング会社等との継続的な顧問契約等も含むものとされています。

したがって、例えば、A社がB社に物品納入業務を委託しており、当該業務の従事中にA社の違法行為を知ったB社の従業員が、A社に対して行う通報も保護の対象となり得ます。

イ 不正目的の除外

消極的な要件として、その通報が不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなされたものではないことが必要です。

ウ 通報の内容

上記アの通報を行った者が、役務を提供している（又はしていた）事業者や、その事業者の従業員や役員等について、後述の通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていることです。つまり、事業者自体の行為だけでなく、その在籍する従業員や役員によって行われる（又は行われようとしている）違法行為も、公益通報の対象となり得ます。

そして、「通報対象事実」とは、公益通報者保護法及び政令で指定した法律が定める犯罪となる事実や過料の理由となる事実のことです。後述する独占禁止法も指定されているため、例えば、勤務先が企業間で価格カルテルを結んでいる事実（「不当な取引制限」）についても、通報対象事実となります。

エ 通報先に応じた保護の要件

上記アないしウを満たし「公益通報」に当たるとしても、以下のとおり、公益通報者が保護を受けるためには、通報先に応じて（特に②③の外部通報については）要件が加重されます。

① 事業者内部への通報

【要件】 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると史料すること

② 通報対象事実について処分等する権限を有する行政機関への通報

【要件】 通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信ずるに足る相当の証拠や書面による通報を行うこと

③ 報道機関等、①②以外の外部機関への通報

【要件】 事業者内部又は行政機関に公益通報をす

れば、解雇その他不利益な取扱いを受けたら、通報対象事実が隠ぺいされるおそれがある等と信ずるに足る相当の理由があること

上記①ないし③は、保護される要件は異なるものの、通報すべき順番がある訳ではなく、外部通報が先行したり、同時に複数の通報がされることがあり得ます（この点は後述します。）。

- (3) 上記の保護の要件を満たす場合、公益通報をしたことを理由とした公益通報者の解雇は無効とされます（公益通報者が役員の場合、公益通報をしたことを理由とする解任は無効とはなりません、解任によって生じた損害の賠償を請求することができます。）。

また、同様に公益通報をしたことを理由として、公益通報者の降格や減給、給与の差別等の不利益な取扱いも禁止され、さらに、事業者は公益通報によって損害を受けたことを理由として、公益通報者に対して賠償を請求することはできないこととされます。

- (4) また、事業者は、上記のルールを実現するために必要な体制整備を行う義務を負います。具体的には、常用従業員が300名よりも多い事業者は、公益通報に対応し、必要な措置をとる業務に従事する者を定める等の体制（内部公益通報対応体制）の整備を行う法的義務を負います。

以上がざっくりした公益通報者保護法の概要です。

3 独占禁止法における課徴金減免制度

さて、独占禁止法に話を移します。同法では、「不当な取引制限」として、典型的には同業者間で内々に価格を決定するカルテルや談合を禁止しており、これに違反した事業者は、公正取引委員会から排除措置命令や課徴金納付命令といった制裁が下されます。

不当な取引制限の課徴金額は、価格カルテルの場合、その実施期間中の対象商品又は役務の売上額に対する10%（中小企業の場合は4%）であり（10年以内に違反を繰り返したり、カルテルで主導的な役割を果たした場合にさらに増額されます。）、事案によっては億単位もの高額な課徴金が命じられることもあります。

他方、不当な取引制限には「課徴金減免制度」（リニエーション）が設けられています。同制度は、事業者が自ら関与したカルテル等について、その違反内容を公正取引委員会に自主的に報告した場合、その申請の順位等に応じて申請者の課徴金が減免されるという、いわば違反者による「自首」を促すような制度です。具体的には、次表のとおり、公正取引委員会による調査開始前に1番乗りで申請した事業者は課徴金の全額免除、2番以降は申請順位とその後の協力度合いに応じた減額が受けられます。カルテルや談合といった行為は、通常は密室で行

われて秘匿性が高く、事案が表に出てき難いという性質を持つため、早期に自主申告した者に課徴金の減免という利益を与えることは、カルテルの抑止あるいは違反行為をなくしていくために意義があるといえます。

●申請順位と減免率

調査開始	申請順位	申請順位に応じた減免率	協力度合いに応じた減算率
前	1位	全額免除	+最大40%
	2位	20%	
	3～5位	10%	
	6位以下	5%	
後	最大3社（注）	10%	+最大20%
	上記以下	5%	

（注）公正取引委員会の調査開始日以後に課徴金減免申請を行った者のうち、減免率10%が適用されるのは、調査開始日前の減免申請者の数と合わせて5社以内である場合に限り。

公正取引委員会HPより
<https://www.jftc.go.jp/dk/seido/genmen/index.html>

4 より実効的な内部通報制度の重要性

もし問題になりそうな他社との価格調整等が判明した際には、法務部門等の担当者が事実関係を速やかに調査した上で、それがカルテルにあたる可能性が高いと判断された場合、会社としては一刻も早く減免申請等の対応を行う必要があります。それを行うためには、違法行為の端緒を早期に内部で把握できることが何よりも重要ですが、必ずしも通報者は内部通報を先行させる必要はないため、いきなり公正取引委員会等へ外部通報が行われ、申請前に調査が開始されることもあり得ます（その場合、全額免除は不可能となります。）。ゆえに、自社を信頼してまず内部通報を試みることでできるような体制を整備しておくことは、課徴金減免制度との関係でも重大な意義があるといえます。

また、さらに進んだ対応として「社内リニエーション制度」も考えられます。というのは、公益通報者保護法は、公益通報を理由とした懲戒処分等を禁じますが、自ら行っていた違法行為を理由とする処分まで禁じていないため、まさに自らカルテルに関与している従業員としては、当然、内部通報は躊躇されます。

そこで、自主的に内部通報した者には、違反行為に関与していたとしても会社は懲戒処分等を減免することを約束して、従業員から必要な情報を得やすくする仕組みが「社内リニエーション制度」であり、体制整備にあたって参考になるものと思われます。

以上のとおり、公益通報者保護法について、主に課徴金減免制度との関係でその意義をご紹介しました。弊所では、不正調査や独占禁止法コンプライアンスマニュアル策定等の実績もありますので、社内の体制整備に関してお考えの方は、是非、お気軽にご相談ください。



営業秘密管理指針の 令和7年改訂について

弁護士 甲斐 一真



1 はじめに

本年3月31日に、不正競争防止法に定める「営業秘密」の各要件の解釈指針である「営業秘密管理指針」（以下、「本指針」といい、特に令和7年3月31日改訂版を「令和7年版指針」、それ以前のものを「旧指針」といいます。）が改訂されました。

前回の改訂は、平成31年3月31日に行われましたので、今回の改訂は6年ぶりの改訂になります。

本稿では、本指針の前提となる不正競争防止法における「営業秘密」及び本指針の内容、並びに、令和7年版指針における改訂部分について、その概要をご紹介します。

2 営業秘密とは

不正競争防止法（以下「法」といいます。）は、「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」を「営業秘密」と定義した上で（法2条6項）、「営業秘密」の不正取得、不正使用、不正開始等（以下「不正取得等」といいます。）を「不正競争行為」として規制しています（法2条1項4号乃至10号）。

「営業秘密」の不正取得等の被害に遭った場合、被害者は、不正取得等の行為者に対して、差止請求や損害賠償請求を行うことができます（法3条、法4条）。

また、「営業秘密」の不正取得等は、刑事罰の対象にもなります。（法21条1項、2項）。

「営業秘密」に該当するか否かについては、上記の定義を前提として、①秘密管理性（「秘密として管理されている」）、②有用性（「事業活動に有用な」）、③非公知性（「公然と知られていない」）が要件になると解されています。

3 本指針について

(1) 本指針の位置づけ等

本指針は、上記各要件について、「行政の立場から、

企業実務において課題となってきた営業秘密の定義等（不正競争防止法による保護を受けるための要件など）について、イノベーションの推進、勤務・労働形態の変化、海外の動向や国内外の裁判例（日本における最高裁判所の判例は改訂時点で存在しない）等を踏まえて、一つの考え方を示すもの」とされています（但し、本指針は、「法的拘束力を持つものではない」旨の留保が付されています。）。

本指針の構成は、以下のとおりです。

はじめに

1. 総説
2. 秘密管理性について
3. 有用性の考え方について
4. 非公知性の考え方について

おわりに

以下では、本指針における各要件の概要及び令和7年版指針における改正点を解説します。

(2) 秘密管理性要件

秘密管理性要件の趣旨は、「企業が秘密として管理しようとする対象（情報の範囲）が従業員や役員、取引相手先など（以下「従業員等」という。）に対して明確化されることによって、従業員等の予見可能性、ひいては、経済活動の安定性を確保することにある」とされています。

この趣旨を踏まえ、秘密管理性要件が充足されるためには、「営業秘密保有者の秘密管理意思が秘密管理措置によって従業員等に対して明確に示され、当該秘密管理意思に対する従業員等の認識可能性が確保される必要」があり、「具体的に必要な秘密管理措置の内容・程度は、企業の規模、業態、従業員等の職務、情報の性質その他の事情の如何によって異なるものであり、企業における営業秘密の管理単位…における従業員等がそれを一般的に、かつ容易に認識できる程度のものである必要がある」との解釈が示されています。

このように、秘密管理性要件については、従業員等が、「一般的に、かつ容易に認識できる程度」に秘密管理措置が取られていることが必要となります。

今般の改訂においては、従業員等における上記認識

の程度に関して、「秘密管理性は、従業員全体の認識可能性も含めて客観的観点から定めるべきものであり、従業員個々が実際にどのような認識であったか否かに影響されるものではない」として、秘密管理性要件の判断が、個々の従業員等の実際の認識ではなく、客観的観点からある程度抽象的に判断されるものであることが明記されました。

さらに、令和7年版指針では、「秘密管理措置の程度」の項目が新設され、従業員及び役員と、取引相手方のそれぞれについて、「一般的に、かつ容易に認識できる程度」に秘密管理措置が取られているといえるために、どの程度の措置が必要となるかが、具体的に示されています。

例えば、従業員及び役員に関して必要となる秘密管理措置としては、媒体における秘密表示、媒体への接触者の限定、営業秘密と他の秘密の分別管理等が挙げられた上、「一般情報とは取扱いが異なるべきという規範意識が生じる程度の取組（管理措置）であることがポイント」とであると指摘されています。

また、取引相手方に関しては、従業員及び役員に対する上記措置に加え、「当該取引相手先と秘密保持契約を締結した上で秘密情報を提供したかどうかのポイント」となることが指摘されています。

なお、旧指針においては、秘密管理措置は、「対象情報（営業秘密）の一般情報（営業秘密ではない情報）からの合理的区分と当該対象情報について営業秘密であることを明らかにする措置とで構成される」との考え方が示されていましたが、令和7年版指針においては、当該記載は削除されています。

その上で、本指針では、媒体に対する典型的な秘密管理措置として、紙媒体の場合、電子媒体の場合、物体に営業秘密が化体している場合、媒体が利用されない場合、複数の媒体で同一の営業秘密を管理する場合に分けて、具体的な措置の内容が紹介されています。

なお、このうち、電子媒体の場合について、令和7年版指針では、外部クラウドを利用して営業秘密を保管・管理する場合に関して、「情報の内容・性質等からいって、当該営業秘密保有者にとって重要な情報であることが明らかな場合には、外部のクラウドにアクセスするためにID・パスワードなどが設定されているといった程度の技術的な管理措置や、就業規則や誓約書において当該情報の漏えいを禁止しているといった規範的な管理措置で足りる場合もある。」との記載が追加されています。

また、媒体が利用されない場合に関し、令和7年版指針では、従業員が体得した情報が営業秘密に該当す

るときに、当該従業員が転職後に使用・開示したことが民事上の責任及び刑事罰の対象になるか否かについて、「当該企業の利益、従業員の利益、営業秘密の内容等を踏まえ信義則上の義務に著しく反するような場合、すなわち「不正の利益を得る目的」又は「保有者に損害を加える目的」であると評価される場合にのみ、民事上の措置又は刑事罰の対象となる」との新たな解釈が示されています。

さらに本指針では、「営業秘密を企業内外で共有する場合の秘密管理性の考え方」について、様々なケースに分けて解説を行っていますが、令和7年版指針においては、生成AIの利用に関連する営業秘密の取り扱いについても記載が追加されています。

(3) 有用性要件

有用性要件については、令和7年版指針において、「情報が、営業秘密を保有する事業者の事業活動に使用・利用されているのであれば、基本的に営業秘密としての保護の必要性を肯定でき、当該情報が公序良俗に反するなど保護の相当性を欠くような場合でない限り有用性の要件は充足されるものと考えられる」として、旧指針からその表現が変更されています。

また、令和7年版指針においては、有用性要件充足の判断において、「当該情報を不正に取得した者がそれを有効に活用できるかどうかにより左右されない」ことが、新たに明記されました。

(4) 非公知性要件

非公知性要件については、旧指針と同様に、「当該営業秘密が一般的に知られた状態になっていない状態、又は容易に知ることができない状態である」との解釈が示されています。

その上で、令和7年版指針では、新たに「ダークウェブに公表された場合」、「公知情報の組み合わせ」、「進歩性（特許法第29条第2項）との関係」、「リバースエンジニアリング」について、それぞれの項目に関する非公知性要件の考え方が追加されています。

4 最後に

本指針は、不正競争防止法上の「営業秘密」の解釈について一定の指針を与えるものであり、実務上、これを確認することは必須といえます。今回の改訂と併せて、改めて本指針の内容を把握されることをお勧めします。

なお、弊所では、「営業秘密」を含む知的財産法に精通した知財チームを有し、日々研鑽を重ねています。知的財産法に関し、お悩みがございましたら、いつでもお気軽にお問い合わせください。

賃貸建物の賃借人が死亡した場合

弁護士 二宮 誠行



第1 はじめに

警察庁の発表によると、令和6年に警察が取り扱った案件の中で、自宅で死亡した一人暮らしの方の総数は76,020人、そのうちの76.4%、58,044人が65歳以上の高齢者ということです。高齢化社会が進む中、このようなケースは更に増え続けることが予想されます。

そのため、賃貸建物に一人暮らしをしている賃借人が死亡した場合、賃貸借契約がどうなるかは、賃借人の遺族、賃貸人双方にとって重要な問題といえます。そこで、以下ではこの点について解説します。

第2 賃借人が死亡すると賃貸借は終了するか

賃借人が死亡しても賃貸借契約は当然に終了せず、賃貸借契約上の権利義務関係は死亡した賃借人の相続人に承継されます。

第3 相続とは

- 1 相続の効果
相続とは、被相続人（死亡した人）の一切の権利義務を相続人が承継することです。売買、贈与などと違い、相続人であることから当然に一括して承継します。
- 2 法定相続人
誰が相続人になるかは民法に定められており、①子（子が相続開始以前に死亡等しているときはその子→孫…）、②直系尊属（父母→祖父母…）、③兄弟姉妹（兄弟姉妹が相続開始以前に死亡等しているときはその子）の順で相続人となります。また、配偶者は常に相続人となります（民法第887条、第889条、第890条）。
- 3 相続人が複数いる場合
相続人が複数いる場合、民法は、「相続財産は、その共有に属する」と規定しています（民法第898条）。この場合、各共同相続人の持分は相続割合によることになります。ただし、金銭債権のような可分債権（分割して給

付できる債権）については、判例上、相続開始時に当然に分割され、各相続人が各々その相続分に応じて権利を承継するものと解されています（最高裁昭和29年4月8日判決）。

第4 賃借人の地位の相続について

以上のとおり、賃借人が死亡すると、賃借人の権利義務関係は相相続人が承継します。この承継は、被相続人が死亡した瞬間に法律上当然に一括して生じるものであり、相続人が相続の開始を知っているかどうかに影響されません。それどころか、相続人が、被相続人の存在すら知らなかったとしても、相続開始の時からその相続人が次の賃借人になるのです。

第5 相続した権利義務関係について

相続人が承継する権利義務には次のようなものがあります。

- 1 賃借権
賃貸借契約上の権利義務の中で最も基本的なものは賃借権そのものです。
相続人は、賃借権を相続により承継し、賃貸物件を使用する権限を取得します。なお、相続人が複数いる場合、遺産分割協議が成立しない限り、全ての相続人が賃借権を共有（正確には「準共有」といいます。）するため、相続人全員が賃貸物件を使用できることになります。
- 2 敷金返還債権
敷金返還債権も相続の対象となります。
敷金返還債権は金銭債権であり、一般的には可分債権と解されているため、相続人が複数いる場合は当然に分割され、各相続人がその相続分に応じてそれぞれ取得することになります。ただし、敷金返還債権は性質上不可分債権であると解する見解もあります。
- 3 賃料債務
(1) 相続開始時点で発生していた賃料債務
債務も相続の対象となります。したがって、賃借人が死亡する前に発生していた未払賃料債務は

相続人が承継します。

相続人が複数いる場合、各相続人は相続分で分割した額を負担します。この場合、賃貸人は、各相続人に対して相続分ごとに支払いを請求する必要があります。

(2) 相続開始後に発生する賃料債務

相続開始後に発生する賃料債務は、相続人が相続した賃借権に基づく使用の対価として負担するものであるため、新たな賃借人が負担するのは当然です。

ところで、相続人が1名の場合、その者が賃借人として賃料を支払い、賃貸人もその相続人に対して賃料を請求すればよく、特に問題はありません。

これに対し、相続人が複数いる場合は注意が必要です。前述のとおり、この場合、共同相続人全員が一個の賃借権を準共有し、賃料はその対価であることから、判例、学説は、この場合の賃料債務を不可分債務と解しています。そのため、共同相続人は、各自が賃料全額の支払い義務を負うことになり、賃貸人は、共同相続人の1人又は全員に対して賃料の全部又は一部の履行を請求できることになります（民法第430条、第436条）。

第6 相続開始後の賃貸借契約の解除について

このように、賃借人が死亡しても賃貸借契約は相続人に承継されます。賃貸人の中には、面識のない相続人が新たな賃借人となることに抵抗を感じる方もいると思いますが、賃貸人は、賃借人が死亡したことのみをもって契約を解除することはできません。

しかし、他方で賃借人側でも、相続人が遠方に居住しているなどの理由から賃貸借契約の存続を望まない場合は多いと思います。このような場合、賃貸人と相続人が合意により賃貸借を解約することは可能です。ただし、相続人が複数いる場合、賃貸借契約の解約は全ての相続人の同意が必要となります（民法第544条1項）。

また、賃料の滞納等がある場合、賃貸人は、相続人に対し、未払賃料等を催告したうえで契約を解除することになりますが、この場合も、相続人が複数いる場合は、共同相続人全員に対して催告し、解除通知を行う必要があります。

第7 相続調査の必要性について

賃借人が死亡すると賃貸借契約は相続人が承継します。しかし、誰が相続人であるかは、相続人の配偶者、子、直系尊属、兄弟姉妹が誰かを調査しなければ分かりません。

例えば、死亡した賃借人が配偶者と子1名と同居していた場合、賃貸人としては、この配偶者と子のみを相続人として扱えばよいかというと、そうとは限りません。その配偶者が内縁関係である場合もありますし、他に同居していない子がいる場合もあるからです。

また、相続人の方でも、被相続人と疎遠であるなどの理由で、他に相続人が存在するかを把握していない場合もあります。

そのため、賃借人が死亡した場合、まずは被相続人の相続関係を調査することが重要です。具体的には、被相続人が生まれてから死亡するまでの戸籍・除籍謄本、改製原戸籍等の書類や記録を市役所等から集めることになります。

第8 相続人が不明であるとき

このような調査によっても相続人が不明の場合、例えば、死亡した賃借人に配偶者、子、孫、親、兄弟姉妹、甥姪等がいなかった場合や、全ての法定相続人が相続放棄をしていた場合には、どうなるでしょうか。

この場合、相続人がいないからといって賃借権が当然に消滅することはなく、賃借権を含む相続財産が法人を形成したものとして扱われます（民法第951条）。そして、賃貸人が賃料の請求や賃貸借契約の解約等を行う場合、家庭裁判所に対して相続財産清算人の選任を申立て（民法第952条）、選任された相続財産清算人との間で賃貸借契約を合意解約したり、未払賃料の請求を行ったりすることになります。

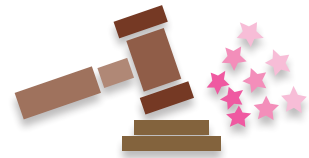
なお、賃貸人が相続財産法人を被告として訴訟の提起等を行う場合、裁判所に特別代理人の選任申立てを行い、選任された特別代理人宛てに訴訟を迫行することも可能です（民事訴訟法第35条）。

第9 終身建物賃貸借契約について

最後に、賃借人が死亡した場合の処理の煩雑さを避けるため、賃貸借契約で、賃借人が死亡したときは契約が終了する旨の特約を設けることが可能かについて触れておきます。このような特約は、「建物の賃借人に不利なもの」（借地借家法第30条）にあたり、原則として無効と解されています。

ただし、「高齢者の居住の安定確保に関する法律」により、一定の要件を満たした場合のみ、特例として、終身建物賃貸借契約を締結することが認められています。

しかし、同法の適用を受けるためには、バリアフリー等の条件を整え、都道府県知事の認可を取得する等の必要があるため、あまり利用されていないというのが実情です。



判例紹介

Case Law

退職慰労金の金額を減額する取締役会の決定について取締役会の裁量権の逸脱濫用に当たらないとされた事例

最高裁判所令和6年7月8日第一小法廷判決

弁護士 深谷 祐



1. 事案の概要

(1) 訴訟提起に至るまでの経緯

Yの株主総会において、代表取締役及び取締役を退任したXの退職慰労金につき、取締役会に対して取締役退任慰労金内規に従ってその額等の具体的内容を決定することを委任する旨が決議されました。

この内規には、退任取締役の退職慰労金は退任時の報酬月額等により一義的に定まる額を基準とする旨の定めがある一方で、取締役会は、退任取締役のうち、在任中特に重大な損害を与えたものに対し、上記基準額を減額することができる旨の定めがありました（以下「本件減額規定」といいます。）。

Xの退職慰労金は、内規に基づく基準額では3億7720万円と算出されましたが、Yの取締役会では、Xが在任中に次の①乃至③の行為によりYに損害を生じさせたとして、Xの退職慰労金を5700万円とする旨が決議されました。

① Xは、従前、社内規程所定の上限額を超過する額の宿泊費等（合計約1610万円）を受領しており、税務調査にてこのことが発覚したため、当該超過分にかかる源泉徴収税に相当する額を負担することになりました。

ところが、その後、Xは、実質的に、上記宿泊費等の支給を永続化するとともに、上記の源泉徴収税相当額の負担をYに転嫁することを目的として、Yの取締役会の委任を受けた代表取締役として、自らの平成28年度の報酬を決定するにあたり、これを前年度と比べて2308万円増額し、その後は退任するまで増額された報酬を受領しました。

② Yが、平成24年度にXの交際費として支出した額は約4925万円であったところ、Xは、平成25年度から平成28年度までの各年度において、交際費として、上記の額を大幅に超過する額（合計約1億0079万円）をYに支出させました。

さらに、Xは、Yの海外旅費規程を改定させ、平成24年から平成28年までの間、Xの出張に伴う支度金として、上記の改定前の海外旅費規程によるよりも約545万円多い額をYに支出させるなどしました。

③ Xは、平成26年度から平成28年度までの間、文化芸術活動の支援事業等の費用をYに支出させました。

そこで、Xは、上記の取締役会決議で決定されたXの退職慰労金は、株主総会による委任の範囲を超える減額がされたものであるところ、これはYの代表取締役であるZの故意又は過失によるものであるなどと主張して、Zに対しては民法第709条等に基づき、Yに対しては会社法第350条等に基づき、損害賠償等を求めました。

(2) 第一審・原審

第一審及び原審は、本件減額規定について、退任取締役の退職慰労金に関し、Yに特に重大な損害を与えた在任中の行為とは別の行為による損害を考慮して退職慰労金を減額することは許されないとしました。

その上で、Yの取締役会は、③の行為については、Yに特に重大な損害を与えたとはいえないにもかかわらず、③の行為にかかる費用の支出を考慮してXの退職慰労金を減額した点において本件減額規定の

解釈適用を誤ったとしたうえで、本件取締役会決議には裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるなどとして、Xの請求を認容しました。

2. 判旨

最高裁は、本件減額規定の趣旨について、取締役を監督する機関である取締役会が取締役の在任中の行為について適切な制裁を課すことにより、Yの取締役の職務執行の適正を図ることにあると解釈しました。

そのうえで、Yの株主総会が退任取締役の退職慰労金について内規に従って決定することを取締役会に一任する旨の決議をした場合、取締役会は、退任取締役が本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるか否か、これに当たる場合に減額をした結果として退職慰労金の額をいくらにするか、の2点について、当該退任取締役がYに特に重大な損害を与えたという評価の基礎となった行為の内容や性質、当該行為によってYが受けた影響、当該退任取締役のYにおける地位等の事情を総合考慮して判断をすべきであるとししました。

そのうえで、上記の事情は、いずれも業務執行の決定や取締役の職務執行の監督を行う取締役会が判断するのに適した事項であること、さらに内規が本件減額規定による減額の範囲等について何らの定めも置いていないことに照らせば、取締役会は、上記の点について判断するにあたり広い裁量権を有するというべきであり、取締役会の決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるということができるのは、この判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理である場合に限りであると解するのが相当であるとししました。

以上を踏まえて、最高裁は、

㊦ ①の行為が報道により社会一般に広く知れ渡ったことによって、Yの社会的信用が毀損されたことがうかがわれること、

㊧ Yの定時株主総会において示された方針に基づいて設置され、Xと利害関係のない弁護士等で構成された調査委員会による調査報告書では、①の行為は特別背任罪に該当する疑いがあり、②の行為も正当化することができず、Xは両行為によりYに多大な損害を与えたとの指摘がされたこと、

㊨ 取締役会は、調査委員会の指摘を受けて、①の行為につき告訴をして退職慰労金を支給しないと

する案も検討したが、審議の結果、最終的に、告訴をせずに退職慰労金を大幅に減額する旨の判断に至ったのであり、取締役会において、相当程度実質的な審議が行われたということができること、の3点を指摘したうえで、これらの事情を総合考慮すると、①の行為と②の行為を、Yに多大な損害を及ぼす性質のものと評価することは相応の合理的根拠に基づくものといえ、③の行為がYに損害を与えるものであったか否かにかかわらず、Xが本件減額規定にいう「在任中特に重大な損害を与えたもの」に当たるとして減額をし、その結果としてXの退職慰労金の額を5700万円とした取締役会の判断が株主総会の委任の趣旨に照らして不合理であるということとはできず、本件取締役会決議に裁量権の範囲の逸脱又はその濫用があるということとはできないと判示しました。

3. 本判決の意義

(1) 退職慰労金の決定にかかる損害賠償責任

退職慰労金は、退任取締役の在任中における職務執行の対価として支給されるものである場合、会社法361条1項の「報酬等」として、原則、株主総会決議によって定められることになります。

この点、株主総会で、取締役会に対して一定の支給基準に従って具体的な支給額等を決定することを委任する旨の決議がなされた場合（以下「一任決議」といいます。）、取締役は当該決議を遵守すべき義務を負うことになりますので、取締役会が一任決議の趣旨に反して、株主総会から付与された裁量権の範囲を逸脱・濫用する判断をした場合には、取締役会の構成員たる代表取締役について、会社に対する善管注意義務に違反したものとして、退任取締役に対する責任が成立する可能性があります。

(2) 本判決の意義

本判決は、事例判断ではありますが、退職慰労金内規において用いられることの多い「在任中特に重大な損害を与えたもの」という減額規定について、その解釈適用の在り方を示したうえで、前記㊦乃至㊨の具体的事情に照らして、取締役会決議に裁量権の範囲の逸脱濫用があるとはいえないと示したものであり、実務上重要な意義のある判決であるといえます。

今回は、生活習慣病の代表でもある「脂質異常症」を取り上げたいと思います。

血液中の脂質は、大きく分けて「コレステロール」と「中性脂肪」があります。これらが異常に増加し、健康を害する病的状態になるのが「脂質異常症」ですが、「コレステロール」はステロイドホルモンや胆汁酸の原料になるだけでなく、細胞を形作るのに必要であり、「中性脂肪」はエネルギー源として大切です。

血液中では、タンパク質とともに存在して、そのサイズ、働きにより、VLDL（超低比重リポたんぱく；中性脂肪が多い）、LDL（低比重リポたんぱく）、HDL（高比重リポたんぱく）などに大別され、血液検査では、中性脂肪、LDLコレステロール、HDLコレステロールとして表記されるのが一般的です。異常値は、空腹時に、中性脂肪150mg/dL以上、LDLコレステロール140mg/dL以上（但し、動脈硬化症が強い場合は治療目標値70-100mg/dL未満となることもあります。）、HDLコレステロール40mg/dL未満とされて

います。LDLは動脈硬化を悪化させるため悪玉、HDLは逆に動脈硬化を防ぐので善玉と言われています。女性ホルモンはLDL低下作用があり、閉経後には増加するので閉経後は要注意です。

中性脂肪高値は、運動不足、肥満、過食、飲酒過多など生活習慣の乱れが関与することが多く、その是正により改善することがしばしばです。逆にLDLコレステロールは遺伝的に異常高値である場合が多く、生活習慣の改善のみでは正常化は難しいことが多く、投薬が必要になります。HDLコレステロール低値は中性脂肪高値と関係があり、生活習慣の是正が必要です。

異常を指摘された場合には、動脈硬化の有無を調べるとともに、その原因を確認し、対応が必要になりますので、かかりつけ医と相談してください。



当事務所では顧問先様を対象に、メールでの法律相談を受け付けております。
ぜひ、お気軽にご相談ください。メールをお待ちしております。

◆顧問先様用Eメール相談
consul@umegae.gr.jp

弁護士法人 梅ヶ枝中央法律事務所

- 大阪事務所／大阪市北区西天満4丁目3番25号
〒530-0047 梅田プラザビル4階
TEL 06(6364)2764 FAX 06(6311)1074
- 東京事務所／東京都港区西新橋3丁目6番10号
〒105-0003 マストライフ西新橋ビル302
TEL 03(5408)6737 FAX 03(5408)6738
- 京都事務所／京都市下京区室町通綾小路上る鶏鉾町480番地
〒600-8491 オフィスワン四条烏丸1002号室
TEL 075(353)5375 FAX 075(353)5374
e-mail: office@umegae.gr.jp

当事務所では個人情報保護法の趣旨に則り、皆様の個人情報の適正な管理・保護に努めております。今後、本誌の配送を希望されない場合には、お手数ですが当事務所までご連絡をお願い致します。速やかに対応をさせていただきます。宜しく願い申し上げます。

題 字：藤尾 政弘

表紙写真撮影者：氏家 真紀子

表紙写真撮影場所：沖縄県残波岬灯台より

山田 庸男
t-yamada@umegae.gr.jp

森 浩史
h-mori@umegae.gr.jp

二宮 誠行
ninomiya@umegae.gr.jp

三好 吉安
miyoshi@umegae.gr.jp

河合 順子
j-kawai@umegae.gr.jp

松嶋 依子
matsushima@umegae.gr.jp

犬飼 一博
inukai@umegae.gr.jp

森 瑛史
mori@umegae.gr.jp

日下部太一
kusakabe@umegae.gr.jp

柴田 大樹
shibata@umegae.gr.jp

深谷 祐
fukaya@umegae.gr.jp

弥永 隼典
yanaga@umegae.gr.jp

渡邊 雅文
m-watanabe@umegae.gr.jp

大東 恭治
ohigashi@umegae.gr.jp

西村 勇作
nisimura@umegae.gr.jp

細川 敬章
hosokawa@umegae.gr.jp

越知 寛子
ochi@umegae.gr.jp

林 友宏
hayashi@umegae.gr.jp

岩田 和久
iwata@umegae.gr.jp

上杉 将文
uesugi@umegae.gr.jp

戀田 剛
koida@umegae.gr.jp

才木 晴幹
saiki@umegae.gr.jp

森田 啓正
morita@umegae.gr.jp

林 醇
a-hayashi@umegae.gr.jp

中世古裕之
h-nakaseko@umegae.gr.jp

増田 広充
masuda@umegae.gr.jp

大森 剛
omori@umegae.gr.jp

松尾 友寛
matsuo@umegae.gr.jp

氏家真紀子
ujiie@umegae.gr.jp

渡部真樹子
watanabe@umegae.gr.jp

甲斐 一真
kai@umegae.gr.jp

松久 僚成
matsuhisa@umegae.gr.jp

久井 大輝
hisai@umegae.gr.jp

森田愛鈴奈
e-morita@umegae.gr.jp

未来とひろく きずな育英基金

TEL 06-6364-2802 <https://kizuna-ikuei.or.jp/>

事務局／〒530-0047 大阪市北区西天満4丁目3番25号 梅田プラザビル2階 公益財団法人 きずな育英基金

振込口座

□三菱UFJ銀行	大阪中央支店	普通預金 0175756	財) きずな育英基金 ざい) きずないくえいきん
□池田泉州銀行	堂島支店	普通預金 106036	財) きずな育英基金 ざい) きずないくえいきん
□ゆうちょ銀行	四一八支店	普通預金 4878695	財) きずな育英基金 ざい) きずないくえいきん