



この写真は長崎ハウステンボスの近くにある1787年（天明7年）創業の梅ヶ枝酒造主屋（登録有形文化財）の玄関です。  
 「梅ヶ枝」の由来は万葉集のなかの古梅を愛でた一句にあります。[梅ヶ枝に鳴きて移らふ鶯の羽白袴に泡雪ぞ降る]

# わだち

WADACHI

梅ヶ枝中央法律事務所  
**わだち 第34号**  
 2017年 新春号

▶ 巻頭言	大森 剛	2
▶ 東京事務所だより	林 友宏	3
▶ 京都事務所だより	中世古裕之	3
▶ 多彩な能力で、社会での活躍を期待して	山田 庸男	4
▶ MAKIKOの留学報告	渡部真樹子	6
▶ 近況報告		7
▶ 梅ヶ枝通信始めました!	松嶋 依子	8
▶ KAZUMAのセブ島遊学記	甲斐 一真	8
▶ 税理士に聴く	齋藤 謙	9
<b>特集 「多様性」を考える</b>		
・ ダイバーシティの勧め	越知 寛子	10
・ 多彩な社会へCSRができること	稲吉 大輔	11
・ LGBTを取り巻く諸問題	岩田 和久	12
・ やりました、銀メダル!	松尾 友寛	13
・ 中国と上手に付き合おう	三好 吉安	14
・ ヘイトスピーチ対策法と課題	増田 広充	15
▶ 知財コーナー	犬飼 一博	16
▶ 近時の注目判例	森 瑛史	18
▶ 健康一口メモ	橋本 聡一	20



# 巻頭言

## 更なる飛躍をめざして



弁護士 大森 剛

新年、あけましておめでとうございます。皆様方にとって本年も素晴らしい1年となりますように所員一同祈念いたしております。

### 1 はじめに

昨年はリオオリンピックで日本人選手が多くのメダルを獲得し、また、テニスの錦織圭選手が昨秋来、世界ランキング5位内に入るなど、日本選手の活躍ぶりは今年も続きそうです。

世界最大の話題となったアメリカ大統領選挙では、事前の予想を覆し、トランプ氏が勝利しました。その勝因は、既成政治家の象徴だったクリントン氏に対する政治不信があり、その裏返しでアメリカ国民がリベラルよりも変革を望んだためと分析されています。トランプ氏が掲げる自国の利益優先の排外主義的な保護主義思想は、人・物・金・情報を地球規模で流通させ、世界全体の経済成長をめざすというグローバルイズムに逆行しており、このような思想が世界に蔓延することが憂慮されます。日本に対してもTPPや日米同盟といった経済、防衛の分野で難題を突き付けてくるのが予想されます。いずれにしても、この4年間のトランプ氏による政権運営に目が離せなくなりそうです。

国内経済では、日銀の金融緩和政策の切り札として、昨年1月にマイナス金利が導入さ

れましたが、景気は横ばいのまま、依然として不透明な状況です。特に、関西経済に明るい兆しは見えず、今年はアベノミクスの正念場といえると思います。

### 2 当事務所の将来像について

激動する社会の中で、当事務所も現状に満足することなく、さらなる向上を目指していく所存です。

創業者の山田弁護士の背を追いつつも、次の世代への継承と発展のため、当事務所では今後の事務所のあり方について議論を続けています。

#### ① エクセレント・ローファーム

まず、「エクセレント・ローファーム（素晴らしい法律事務所）になろう。」というスローガンを掲げることにいたしました。

弁護士及びスタッフの構成員全体が、依頼者に寄り添い、その正当な法的利益を守るために常にベストサービスを心掛け、その結果、裁判所をはじめ関係者からも一目置かれる存在になりたい、そのような場で働くことに喜びを感じられるような事務所になりたいと考えています。

#### ② 行動基準としての依頼者第一主義

そのためには、「依頼者第一主義」という言葉を改めて銘記する必要があると思っております。

弁護士及びスタッフの一人一人が「依頼者のためになるか」「依頼者に喜んでいただけるか」を自らの行動規範とし、満足度を上げるために日々の仕事に取り組んでいく所存です。

#### ③ 3つのSの徹底

より具体的には、3つのS、すなわちSPEEDY（迅速さ）、SPECIALITY（専門性）、SINCERITY（誠実さ）をこれまで以上に徹底する必要があります。

依頼者からのご依頼については、常に迅速に処理することを今一度肝に銘じます（SPEEDY）。

事件処理にあたっては、事務所として最高のパフォーマンスを提供すべく、各弁護士がその取扱分野における専門性を高めます（SPECIALITY）。当事務所では知財、労働、渉外等の複数の分野で勉強会を継続的に行い、専門性の陶冶に努めています。

依頼者にとっては私達がオンリーワンですので、私達も依頼者をワンオブゼムではなく、オンリーワンであるとの気持ちで、誠実に仕事に取り組みます（SINCERITY）。

#### ④ 初心を忘れず、皆が生き活きと働く存在感のある事務所

以上はこれまで当事務所が取り組んできたものばかりで、特に目新しいものではないと思われるかもしれませんが、それを再確認、再徹底することこそが最も大切であると思っ

ています。

2015年2月に亡くなった坂東三津五郎の葬儀において、長男の坂東巳之助は、次のように述べました。

「父の芸は誰にでもできるような小さな努力を誰にも真似できないほど積み重ねた、一つの究極の形だったと思います。」

当たり前のことを当たり前に行うことの積み重ねによってのみ、存在感があり、そこで働くことを誇りに思える事務所に近づくことができると確信します。

「凡事徹底」。この言葉の意味を再確認したいと思います。

#### ⑤ 新たな試み

とはいえ、将来に向けての次の一手を忘れてはおりません。

かねてより米国に留学していた渡部弁護士が、無事にニューヨーク州の司法試験に合格しました。現在マレーシア及びベトナムの法律事務所研修を行っており、今秋には事務所に戻り予定です。また、新人の甲斐弁護士をフィリピンのセブ島に1ヶ月間語学研修に派遣しました。加えて、今般、韓国語に精通した中原弁護士を仲間を迎えました。今後ともグローバル化する社会に対応すべく、国際性を強化してまいります。

また、昨秋からメールマガジンの配信を開始しております。

### 3 最後に

エクセレント・ローファームになるためには未だ途半ばですが、目標に少しでも近づけるよう全員で日々精進してまいります。

最後になりましたが、皆様の一層のご活躍とご健勝を祈念いたします。



# 東京事務所

## 便り



弁護士  
林 友宏

**先**日、東京事務所の近くにある虎ノ門ビルズという大きなビルに、2020年に開催が決まっている東京オリンピック・パラリンピックの大きなロゴが張り出されました。東京もいよいよ次回のオリンピック・パラリンピックに向けて準備が進んでいます。

訴訟においても、準備がとてま大切です。先日、ある訴訟の依頼者と打合せをしていたときに、依頼者から見せていただいたメールの中に、訴訟の相手方から送られてきたメールがありました。そこには、相手方がそれまで訴訟で行っていた主張と相容れない内容が記載されていました。具体的には、相手方が依頼者と仲違いをした後、一切関係が修復していないと主張していたのに、依頼者に対して好意を示す内容のメールを送っていたのです。このメールを証拠として提出したことがきっかけとなり、訴訟では、依頼者に有利な内容の和解をすることで解決できました。準備の大切さを痛感した出来事でした。

話は変わりますが、皆様は、東京湾アクアラインをご存知でしょうか。こ

のアクアラインは、神奈川県川崎市から千葉県木更津市まで東京湾を横断する高速道路の名前なのですが、先日の一部がコースとなっている「ちばアクアラインマラソン」に参加してきました。実際にアクアラインを走ってみると、道路以外に海と空を遮るものがなく、景色が最高でした。ただ、日頃の運動不足のため、結果は、無念の途中リタイヤとなってしまいました。このマラソンでは、先ほどの訴訟と反対に、準備不足を痛感しました。

最後に、東京事務所についてですが、前号（第33号）において、細川弁護士が銀行法務部のフルタイムの出向から戻ってきたこと、河合弁護士が産休・育休期間で事務所を不在にしていることをご報告させていただきました。その後、細川弁護士は、東京事務所に戻り、引き続き、月に数回、銀行法務部での執務を継続しています。また、河合弁護士も、まもなくの復帰を予定しています。今後も、引き続き、東京事務所一丸となって皆様のご依頼に添えていきたいと思います。

# 京都事務所

## 便り



弁護士  
中世古 裕之

**お**かげさまで京都事務所を開設して2回目の秋を迎えることができました。

この半年間は、中小企業の経営権をめぐる臨時株主総会の開催請求、複数の遺産分割協議、不動産の退去明渡し訴訟と強制執行、建物建築瑕疵の訴訟を担当し、また、知財関係では、特許権侵害に関して弁理士と共同しての侵害調査、意匠権侵害の検討、特許権侵害での輸入差止に関する税関対応などを担当させていただきました。

京都といえば、思い浮かぶのは祇園や嵐山等の著名な観光地や、金閣寺、清水寺などの世界遺産を構成する社寺仏閣などでしょうか。これらはほとんどが京都市内に点在しています。また、経済やビジネスの面でも当事務所のある四条烏丸や京都駅付近などの京都市内がその中心地域ということになりますでしょうか。

他方で、京都府では近年、「海の京都」「山の京都」「茶の京都」のキャンペーンが展開されています。それぞれ丹波地域、丹波地域、南部地域の観光や特産などを日本や世界に広く知ってもらおうとしているのです。

例えば、「海の京都」では、丹後市丹後町に「間人（たいぎ）」という町があります。ここは、冬の味覚の王様ともいえるズワイガニが水揚げされる港として有名です。間人漁港に水揚げされるズワイガニは超高級ブランドで、「間人ガニ」と呼ばれます。平成28年11月6日に、京都府における今年のズワイガニ漁が解禁され、同日は水揚げが少なかつたこともあり、間人市場の初セリでは5匹で50万円という史上最高値を付けたということです。

また、「森の京都」では、南丹市美山地域には茅葺屋根の民家が多数存在しており、国の重要伝統的建造物群保存地区にも指定されています。「お茶の京都」といえばやはり宇治茶、ということになるでしょうか。ちなみに私は小学生まで宇治に住んでいましたが、宇治には蛇口をひねるとお茶の出ている小学校があります。

このような豊かな自然、日本茶や京料理などの伝統食文化、そして世界遺産や多くの観光地など、色々な顔を持つ京都の街で、当事務所は今後も皆様のお役に立ってまいりたいと思います。



# 多彩な能力で、 社会での活躍を期待して



公益財団法人  
梅ヶ枝中央きずな基金  
代表理事  
山田 庸男

梅ヶ枝中央きずな基金も、早くも5年目を迎えることになりました。

思えば5年前に、「貧困」格差「教育」「子ども」をキーワードに、経済格差が拡がる中で、学びの機会は平等であるべきだとの一心でこの基金を立ち上げました。

その後、この活動がマスコミ等でも報道され、申込者は着実に増加しており、今年度は64名の子どもたちを支援しています。そして、既に25名の高校卒業生を送り出し、大阪大、神戸大などの国公立や有名私大などに進学しています。また、創設から今日までの支援金は総額6000万円にも上ります。全く面識のない人達が活動に賛同して、多くの経済的支援が寄せられ、財源も順調に確保でき、さらには大学在学中の卒業生もサポーターとして交流会を手伝ってくれるようになりました。二石の波紋は確実に拡がっていることを実感しています。

きずな基金は、向学心の旺盛な中高生の学習塾の費用を支援することを原則として、国公立大学や私学などへの進学を支援していますが、それ以外にも、スポーツや芸術・文化など、多彩な面で優れた能力を持つ子どもたちに支援の輪を拡げています。

その例をいくつか紹介しようと思います。

まず、Sさんは、基金の第一期生で中学1年生の時に応募があり、現在まで支援を継続しています。当時の作文には「私の夢は宇宙飛行士になることです」「東京大学を通過点とすることで宇宙飛行士に近づくことができる」と考え勉強します」「私が今一番大切にしている言葉は『探、求、追』です」と書いてあり、審査委員も感動を覚え、支援決定をしました。3年後の今は大教大附属高校の1年生で、昨年夏に東京理科大で行われた向井千秋さん主宰の「宇宙教育プログラム」の選考で、全国からの応募者の中から見事合格し、現在、同プログラムに参加しています。宇宙飛行士への夢は着実に前進しているようで、ホントに夢を叶えるのではないかとワクワクしています。

また、プロサッカー選手を目指す履正社高校のN君も第一期生で、昨年「NIKE MOST WANTED」のジャパンファイナルで日本代表に選抜され、プロへの道が確実に拓けました。彼は、昨年春から国立鹿屋体育大学に進学しましたが、今後の活躍次第では、早晚テレビ等で見かけるかも知れません。注目です。

また、現在中学3年生ですが、大淀ボーイズで野球に熱中しているM君は、甲子園出場を目指し、今春には地方の強豪校に進学する予定でプロの道を目指して

います。

さらに文化・芸術の分野では、昨秋から支援をしている夕陽丘高校1年生のOさんは、小学生時代に箏（こ）の演奏（箏曲・そうきょく）を聴いて感激し、箏曲を習うようになりました。今では各種の演奏会に出演し、箏曲の道で腕を磨くために東京芸大への進学を夢見ています。

このように、きずな基金では、多様な才能をもつ中高生たちを支援することにより、徐々に、子ども達の夢を夢で終わらせるのではなく、夢を実現させるために現実的なサポートをするという役割を果たしつつあります。

「学びの機会を平等に」という思いから発足させた基金ですが、貧困のために埋もれそうな多様な才能を育み、開花させることは、日本の成長のためにも必要ではないかとも思います。

貧困ゆえに子どもの成長の芽を摘むことはあってはならない。子供達が見せてくれる成果は、まさにそのことを強く実感させてくれます。



# ひとり親家庭の中高生応援

貧困の連鎖を食い止めようと、ひとり親家庭などの中高生に塾代として年額30〜50万円を提供する「梅ヶ枝中央きずな基金」に注目が集まっている。民間の取り組みだが、資金だけでなく、年2回の交流会を開き、子供たちが将来への夢を語り合う機会を設けているのが特徴で、専門家は「全国各地に広がれば」と話している。

(加納裕子)

## 展望開けた

「志を立てた以上、一生懸命頑張らなくては。失敗しても再チャレンジできることも忘れなさい」

7月28日午後6時、大阪市中央区のホテルのレストラン。基金を設立した山田弁護士(70)が語りかけると、支援を受ける中高生とその親は真剣な表情で聞き入った。

そのうちの1人、堺市の高校1年、下中晴矢さん(16)は宇宙飛行士の夢をかなえるために中学1年



国税専門官を目指して勉強を続ける米本佳乃子さん＝神戸大学社会科学系図書館

## 基金、広がる善意

母親の晴矢さん(43)は基金について「心なまじい話。最初は疑っていましたが、信用できる団体と分かり、「頼ってみようか、人生をかけて」と娘に話しました。晴矢さんによると、宇宙を目標する中高生とごきから専門的知識を学ぶ必要があるものの、一般科目の塾代を考えると経済的に困難。基金の支援を受けることで、夢への展望が開けたという。

宇宙飛行士を目指す下中晴矢さん＝大阪教育大学附属高校天王寺校舎



## 挑戦する気持ちに

梅ヶ枝中央きずな基金が設立された2019年秋、山田弁護士が私財を投じて設立。山田弁護士自身が母と家庭で育ち、一時は進学をあきらめたものの地域の人や教師など多くの人に支えられて弁護士になった。「経済的な環境で志を折ることがないよう、向上心のある若者を支援したい」と話す。

基金では、大阪府内のひとり親

梅ヶ枝中央きずな基金 大阪府内の中学、高校に在学するひとり親家庭などの子供を対象に、中学3年生と高校3年生には年間50万円、それ以外の学年には30万円を支給。返還の必要性はない。年1〜2回、支援対象の親子を招待して交流会も開かれる。募集は年2回、直近の締め切りは8月末。申請書はhttp://kizuna-umegae.jp から。同基金 ☎06・6364・2802。

家庭や両親がいない子供、虐待などで児童福祉施設に入所している子供を対象に、支援開始から高校卒業まで毎年、30万〜50万円を給付する。今年度は53人が給付を受けている。

高校を卒業した子供たちは、サポートとして後輩の相談に乗っている。神戸大学法学部に入学生した米本佳乃子さん(19)は「家族ではない他人から援助をもらうことで心に余裕ができ、『やってみよう、期待に応えよう』と気持ちが変わった」と話す。米本さんが目指すのは、国税専門官。もともと高卒でなるつもりだったが大学に進学したことで、国際調査業務に就きたいと夢が広がった。「将来は自分も、誰かを援助できる人になりたい。基金に出会って本当に良かったです」

## 成長に寄り添う

当初は山田弁護士の私財で設立された基金だが、少しずつ寄付も増えていくという。昨年度に寄せられた寄付は57件(法人12件、個人45件)で約2500万円。「善意を感じる。日本人は見捨てたもんじやない」と山田弁護士は感謝の言葉を口にした。

毎年寄付を続け、基金の評議員も務める大阪市西区の会社社長、藤田国広さん(68)は「金銭的な支援だけでなく、支援しながら成長に寄り添えるのがいい。私も勇気をもらっている。ひとり親家庭支援に詳しい神戸学院大学の神原文子教授(家族社会学)は「これだけの給付を高校卒業まで毎年一括で受けられる奨学金はあまりなく、貧困の連鎖を食い止める力があると思う。財政的にも安定しており、こうした取り組みがそれぞれの地域に広がれば」と話している。

2016年(平成28年)8月24日(水)産経新聞掲載

## 執筆しました!

平成28年中に当事務所の越知、犬飼、岩田の三名が、それぞれ専門、得意とする分野で寄稿しました。簡単にご紹介させていただきます。

### ● 弁護士 越知 寛子

11月発行の「公正取引11月号(通巻No.793)」(競争と法の政策)「公益財団法人公正取引協会」の中で「優越的地位の濫用行為とコンプライアンス」と題する記事を執筆しました。同種事件の先駆けとなった日本トイザらス事件を参考に、濫用行為を未然に防ぐための体制づくりや濫用行為を受けないための体制整備を考察しました。コンプライアンス体制の整備の一助になれば幸いです。

### ● 弁護士 犬飼 一博

9月出版の「Q&A商標・意匠・不正競争防止法」大阪の弁護士が解説する知的財産権」(一般財団法人経済産業調査会)の中で、「営業秘密の保護」に関する部分を執筆しました。経産省が平成27年1月に「営業秘密管理指針」を全面改訂し、企業における営業秘密の保護の在り方、保護に向けた対策等を示しました。本記事は同指針を踏まえ、各企業における営業秘密の管理体制等の方向性について論及しました。

### ● 弁護士 岩田 和久

5月出版の「LGBTの法律問題Q&A」(著…大阪弁護士会人権擁護委員会)性的指向と性自認に関するプロジェクトチーム)の中で、雇用契約関係等の労働問題や企業のダイバーシティ(多様性)への取り組み等に関連する項目を執筆しました。LGBT(セクシュアル・マインオリティ)と同趣旨の用語の方が現に直面し、今後直面するであろう法的問題について、ここ3年間活動してきた上記プロジェクトチームの弁護士が解説しています。





## タワーマンション節税のゆくえ



税理士法人 日本経営 齋藤 謙

近年、相続税の節税策として「タワーマンション節税」というものが行われてきました。今回は、この節税策の内容と問題点についてご紹介したいと思います。

タワーマンション節税を理解するためには、まず相続税の計算の仕組みを把握する必要があります。相続税は、相続により取得した財産に対して課されますが、税率を乗じる金額は、取得した財産の時価が基となります。時価とは、財産の実際の市場価格がその概念とされますが、一律時価はいくらなのかということについては、考え方によっていろいろな算出方法があるため、統一的に、財産評価基本通達という通達に定められた計算方法により計算することとなっています。

タワーマンション節税とは、タワーマンションの高層階の部屋を購入し、相続開始時に、財産評価基本通達によって定められた方法により計算した時価と、タワーマンションの実際の市場価格の差を利用して行われる節税策です。

タワーマンションは、低層階と高層階で値段がまったく違います。高層階の部屋は眺望も良く、また、低層階とは違う高級な造りになっていることも多く、低層階の3～5倍の値段がつくこともめずらしくありません。

一方で、財産評価基本通達に従って計算した場合には、高層階と低層階の差はありません。マンションの建物部分は、その固定資産税評価額が財産評価基本通達上の評価額となるのですが、固定資産税評価額は、一棟の建物全体の評価額を占有面積の割合で按分して各戸分が算定されます。土地部分の財産評価基本通達上の評価額は、マンションの敷地全体の価額を路線価に基づいて計算し、これに共有持分を乗じて計算します。

実際の市場価額では高層階が高くなるのに対し、税務上の評価額では、高層階と低層階の価格に差が生じないということです。この結果、タワーマンションの市場価格と相続税評価額の乖離が生じるということです。ある情報では、国税庁がその乖離率の調査を行った結果、乖離率は平均で約3倍であり、最大では7倍近いケースもあったといえます。

この差を利用し、相続開始前にタワーマンションを購入しておき、相続発生時の相続税を抑えるという節税がタワーマンション節税です。相続税の計算上の評価額は低くなるものの、いざ売却する場合には高値で売れる可

能性が高いということになります。

これを使った節税策には行き過ぎた節税策と思われるものも多くあります。

このことから、以前よりタワーマンションに係る評価方法が改正されるのではないかとという報道はあったのですが、まだ実現はされていません。この度平成29年度税制改正において、タワーマンションの固定資産税につき高層階分の固定資産税の計算方法が見直される方向であるとの報道がされています。しかし報道されている計算方法では、高層階の固定資産税の税額は増加するのですが、固定資産税評価額には影響がないため相続税の計算においては上記の節税策が使えることとなります。

なお、タワーマンション節税については財産評価基本通達第6項の適用が考えられます。財産評価基本通達の第6項には「この通達の定めによって評価することが著しく不相当と認められる財産の価額は、国税庁長官の指示を受けて評価する。」という規定が定められています。国税庁側が先の乖離を問題視し、第6項の規定の適用をすることとしたならば、先に紹介した個別の評価方法で評価するのではなく、国税庁長官の指示による評価額となり、その評価額が市場価額により近い価額となるリスクがあります。

実際に、相続開始直前に被相続人が借入金によりマンションを購入し、相続開始直後に相続人が相続したそのマンションを市場価額で売却し借入金を返済するなどした事例について、この財産評価基本通達第6項の適用をされ、マンションはその購入価額で評価するものとされた判決も出ています。

もちろん、タワーマンションの購入は節税を目的としない購入の方が圧倒的に多いと考えられますが、節税を考えた場合には上記のようなリスクがあることをお知らせさせていただきます。

日本経営グループ 税理士法人 日本経営

TEL 06-6868-1351 (担当：齋藤)

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

本稿は、一般的な内容を分かりやすく解説したものですので、実際  
の意思決定にあたっては、税理士など専門家に個別具体的に  
ご相談の上、ご判断ください。



# ダイバーシティの勧め

弁護士 越知 寛子

## 1 ダイバーシティと法律

「ダイバーシティ（多様性）」という言葉がよく耳にするようになりました。主に企業の経営マネジメントの場面でよく用いられていると思います。経済産業省も平成24年度からダイバーシティ経営に積極的な企業を表彰し、奨励しています。

今回は、経営マネジメントに留まらず、法的な観点から「ダイバーシティ（多様性）」というキーワードを考えたいと思います。

「ダイバーシティ（多様性）」とは、平たく言えば、立場や価値観が違う者同士が、それぞれの違いを認め合い、理解し合うことを意味します。特に、社会や企業といった一定の集団を前提に考えますと、多数者の価値観を少数者に押し付けず、多数に属する者も少数に属する者も互いに尊重し合う「少数者に対する理解と尊重」が、ダイバーシティすなわち多様性のある社会を構築する大前提になると思われまます。

他方、日本国憲法では、「すべて国民は、個人として尊重される。」（憲法第13条）と定められており、個人が享受する基本的な人権（憲法第11条）は、多数者の意思決定であつても侵害してはならない権利とされています。

このような観点から見ますと、我が国の法律の世界では、憲法が交付された70年前から、すでに「ダイバーシティ（多様性）」が謳われており、その実現に向けて、各種の法律や制度が整備されてきたと言えます。

## 2 ダイバーシティの必要性

ダイバーシティというキーワードは、よく、「女性の社会進出」「女性の労働環境の整備」といった問題で用いられます。同種の問題では、「男女平等」「女性の権利の確立」といったキーワードがダイバーシティというキーワードが用いられるよりもずいぶん前から唱えられておりますので、「今さら…」と感じている方もいらっしゃるかもしれません。

しかしながら、ダイバーシティ（多様性）とは、それぞれの違いを認め合い、理解し合うことです。企業内での働き方であれば、従来は、企業において、男女を同等に取り扱うということが求められてきましたが、そこで前提となっている価値観はあくまでも「男性社会」の価値観であつて、女性が男性社会の価値観に合わせ、その中で働くことを意味していたように思われます。ダイバーシティ（多様性）とは、そうではなく、女性が、女性の価値観を活かし、男性の価値観と共に

存して働くことができる環境を社会全体で整備することを意味しているのだと思います。

「LGBTへの対応」「障がい者雇用」「介護と仕事の両立」など、最近新たに着目されるようになった、いわゆるマイノリティと呼ばれる人々の労働問題についても、いわゆるマジョリティの価値観のみを前提とした社会ではなく、マジョリティもマイノリティも含まれているのが「社会」であるということ。を前提に、それぞれの価値観を理解しあい、それぞれの価値観に基づいて活躍できる場をお互いに作っていくことが重要です。

本日は、「マジョリティ」「マイノリティ」と分類すること自体が適切ではないともいえます。例えば、「介護と仕事の両立」という問題に照らせば、或る日突然、家族の介護問題が発生する可能性があり、それまでいわゆる「マジョリティ」に属していた人が突然「マイノリティ」に属するということが生じます。

このように考えますと、ダイバーシティとは、すべての人が、どのような立場・価値観になったとしても、その立場・価値観を前提として、自己と異なる立場・価値観の人と互いに理解し認め合うことを意味しているものであり、すべての人が自己の属する社会

において活躍するためにダイバーシティが実現される必要があるといえます。

## 3 ダイバーシティの実現に向けて

「ダイバーシティ」の実現には、まず、ご自身が所属する企業や社会の中で、まずは、どのような価値観・立場が混在しているのかを洗い出すことから始める必要があります。その上で、それぞれの価値観・立場を前提に、どのように相互理解を深め、互いに認め合い、「多様性」のある社会を構築するかを検討することで、その企業や社会に属する人たちがより輝きを増し、その企業や社会自体もより魅力的に成長するのではないのでしょうか。

「ダイバーシティ」というキーワードは、法律とは無関係に思われがちですが、紐解けば「基本的人権の尊重」と共通するものですので、ぜひ、皆様が所属する社会でのダイバーシティの実現に向けたお手伝いをさせていただきます。





# 多様な社会へCSRがどう生きるか



弁護士 稲吉 大輔

最近、外国人に対して勝手に大量のワザビ入りのお寿司を提供していた店舗がインターネットでの口コミから社会の耳目を集めた騒動や、フリーアナウンサーがブログにおいて人工透析患者に対して自己責任論を振りかざして過激な言葉で非難し、出演番組から降板する騒動がありました。

これらの騒動は2つの示唆が含まれていると思います。

一つ目は、SNSなどのIT技術の発展により誰もがその意見を容易に発信でき、これにより世論が形成される直接民主主義的な世界が既に到来しており、店舗を批判したり、他者を不当に論難したりする個人の発信が現実世界にも多大な影響を与えているということです。

二つ目が、SNSでの発信をマスコミも後追いをするような現在、企業や団体の評価については、マスコミや行政だけではなく市井の人々も主導権を握るようになっていきますが、評価の基準は、その言動が相手の身になって考えているかといった道徳観に基づくものであるということです。

CSRの問題についても、市井の人々の素朴な道徳観からみて、企業や団体の言動が責任あるものとなっているのかという観点から

考えると分かりやすくなるはずです。

企業、団体において相手となるのは、ステークホルダーと総称される消費者や利用者、取引先、協力企業、株主等の出資者等の団体を取り巻く人々であり、最近、ステークホルダーとの対話が強調されるのも、ステークホルダーの身になって考えることが求められているものとも解釈できます。

ところで、CSR活動というと、社会貢献であるとして、事業所の周りの清掃活動に取り組まれる例が見受けられます。しかし、会社であれば特定の営利事業、団体であれば教育や福祉といったその団体の目的とするところの本業こそがその存在理由のはずです。その本業における責任を果たすのが最優先のはずです。現に、本業とは無関係に展開されるCSR活動はさほど評価されていません。なぜ、ごみを拾うのか？それが本業で果たすべき社会的責任(CSR)としてどういった意味合いがあるのかきちんと発信する必要があります。

ある企業では、清掃活動を新入社員に環境意識を植え付けるために、座学の代わりに研修として導入し、その後、従業員やその家族にも対象を拡大して、ごみを捨てない心、さらには環境保全や社会のために何か

具体的な行動する心を育成する人材育成活動の一環として捉えています。

多様性を確保することもCSRの一環とされます。多様性、ダイバーシティという用語は、従業員の女性の活躍促進であったり、役職者の女性比率であったり、ボード(取締役会等)のメンバーに女性を加えるといった個別論点に集中してしまうくらいがあります。

しかし、多様性の確保は数値の問題ではないです。多様な働き方を確保すべく女性従業員の産休・育休の積極的な取得を推奨したところ、小さな子供は突飛もない行動に出るといった子育てや家事を通じた経験が、ユニバーサル・デザインの住宅規格の開発という本業に生かされているという成功例が、ある書籍で紹介されていました。

ただ、この産休・育休の取得奨励は、従業員の多様な働き方を認めるという意味で本業に関連しますが、それ以上の本業への還元を意図したものではないと思います。子供を育てたいが、仕事も続けたいという女性従業員の身になって企業が考え、企業からの配慮をきちんと受け止めた女性従業員が育

休中であつても仕事のことを忘れず、自分の育児、家事の経験を仕事に生かしたいと考えた、いわば企業と従業員の協同作業が生

み出した成功事例と思われま

す。数値目標を達成するためだけに女性の登用を急いでも、本人や企業・団体にとって不幸な結果を招きかねません。男女雇用期間均等法の施行から約30年を経て、能力も経験も十分な女性が昇進を拒む事例が珍しくないと聞きます。

会社・団体における昇進等に魅力を感じない女性従業員の思いを、理解不能として切り捨てるのではなく、その身になって考えてみて初めて分かることは少なくないでしょうし、それにより、より健全で永続する組織として役立つヒントも見つかるかもしれません。そういった従業員の間身になって初めて企業の意思決定における多様化が達成できると考えます。

多様化の推進に当たっては、今、会社や団体のために働いている従業員をステークホルダーとして捉えて、その身になって考えることから始めてはいかでしょうか。



# 「LGBT」を取り巻く諸問題



弁護士 岩田 和久

## 1 はじめに ～人権活動の意義～

弁護士法は第1条1項で、「弁護士の使命」について「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。」と規定しています。このことからもお分かり頂けるように、人権擁護活動は弁護士の原点ともいべき活動です。

我々が生きる社会には極めて多岐にわたる人権問題があり、当事者として問題に直面した方にとっては「人間の尊厳」に関わる看過できない問題であることが大半です。

私は、約5年前の弁護士登録当初から大阪弁護士会の人権擁護委員会という委員会に所属しており、その活動の中で、数ある人権問題のうち差別的言論やヘイト・スピーチの問題に取り組んできました。また、更に進んで「LGBT」の方々を取り巻く諸問題に取り組む機会がありました。ここ数年、メディアでも「LGBT」という言葉が取り上げられる機会が多くなったように感じます。今回は、この「LGBT」について、少しご紹介をさせていただきます。

## 2 「LGBT」って

人の性のあり方を表現する用語として「セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）」と

いう用語がありますが、「LGBT」も同趣旨の用語のひとつであり、レズビアン (Lesbian: 女性同性愛者)、ゲイ (Gay: 男性同性愛者)、バイセクシュアル (Bisexual: 女性も男性も性的対象となる人)、トランスジェンダー (生物学的性と自ら認識する性別に違和感がある人)の頭文字を並べたものです。

但し、留意すべきは、性のあり方はレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーにとどまらないということです。例えば、誰に対しても性的欲望を持たないアセクシュアル、自ら認識する性別が男女二分論になじまないエックスジェンダー等、性の多様性を考慮するとLGBTだけでは表現できません。

いずれにせよ性的指向や性自認は人それぞれ多様であり、単純に分類できるものではありませんが、性のあり方に関する社会的問題を議論する上でのひとつの用語としてLGBTという用語が使用されることが多くなっています。

なお同趣旨の用語として、国連人権理事会をはじめ、国際的には「Sexual Orientation and Gender Identity」(性的指向・性自認)の頭文字をとった「SOGI」という用語が用いられることがあります。日本では未だ

浸透していません。

## 3 「LGBT」を取り巻く諸問題

LGBTを取り巻く問題は極めて多岐にわたります。

例えば私生活面では、男女二分論を前提とした婚姻制度のために婚姻関係を構築できないこと、その婚姻制度ゆえに、配偶者と同様に生活実態を築いてきた同性パートナーは法的には配偶者ではなく、相続人になれず遺留分も認められないこと、同性パートナーと共同住宅を購入する場合に二人の収入を合算して融資を受けることが出来なかったり、死亡保険金の受取人に同性パートナーを指定することが憚られたりすること等があります。

また、企業との関わりに言及すれば、例えば、採用段階で履歴書の性別欄に自認する性別を記入するかどうかという問題、トイレや更衣室が男女別であるため自認する性別のトイレ・更衣室を利用することができず、自認する性別の容姿(髪型、化粧や服装)での就労が認められない場合があること、職場内でのセクシュアルハラスメントとして、「彼女／彼氏はいないの?」「なぜ結婚しないの?」等の質問や、合コンへの執拗な誘い等が不快感をもたらす場合があること、そもそもL

GBTが職場でLGBTであることを公表し、  
健康保険、年金、厚生年金等が適用されるパートナーは婚姻制度上の夫婦に限定されており、同性カップルはこれらの制度を利用することができない場合があること、性的指向や性自認を原因とする解雇等の不利益取扱いの問題等があります。

## 4 結び

以上に挙げたほかにも、公人によるLGBTに対する差別的言論や、メディアがLGBTを嘲笑の対象として取り上げる表現が見受けられること等、LGBTを取り巻く人権問題を含む諸問題は決して少なくありません。  
こういった諸問題は法制度上の問題であることが少なくありませんが、法制度が作られる背景には世論が大きく影響します。この社会は多様な属性の人により構成されており、その一人一人が尊厳をもっていることを真摯に理解することが、多くの問題の解決の糸口になると信じています。





弁護士  
松尾 友寛

# やりました、銀メダル！

～リオパラリンピック・ボッチャ日本代表報告記～

**1** 私が一般社団法人日本ボッチャ協会(以下「協会」といいます)の監事をさせていただいている関係で、轍第32号において、パラリンピックの正式種目であるボッチャ(Boccia)の紹介をさせていただきました。

既にテレビや新聞でご存じの方もおられるかと思いますが、ボッチャの日本代表が、先般開催されたリオパラリンピックにおいて、3対3のチーム戦で銀メダルを獲得しました(写真)。

簡単に戦績を紹介しますと、オランダおよびイギリスとの予選リーグを首位で勝ち上がり、準々決勝で中国に準決勝ではロンドンパラリンピックの準々決勝で敗れたポルトガルに勝利し、初めて決勝に進出しました。決勝では、惜しくも世界ランキング1位のタイに敗れましたが、それでも、ボッチャ日本代表がパラリンピックに出場するようになった2008年の北京大会以降、メダルを獲得したのは初めてであり、まさに快挙といえます。

**2** 轍第32号の紹介記事で初めてボッチャを知ったという方がほとんどであったと思われませんが、準決勝で勝利して初のメダルを確定させると、多くの全国紙の1面に記事が掲載され、瞬く間に「Boccia」の知名度が高まりました。

また、深夜の某テレビ局のパラリンピックのハイライト番組で、選手たちがリポーターの有名タレントからインタビューを受けていました。深夜とはいえ、全国ネットのテレビ番組でボッチャが取り上げられたこともすごいことです。かつて、ロンドンパラリンピックでゴールボールの女子日本代表が金メダルを獲得したことで、パラリンピックやオリンピックでメダルを獲得することが社会に与える影響の大きさを改めて実感しました。

**3** リオパラリンピックでボッチャ日本代表が銀メダルを獲得することができたのは、選手個々人の

努力はもとより、協会が、チーム戦でのメダル獲得に照準を絞り戦略的に強化に取り組んできた結果です。

まず、協会は、障がいを持つていても、選手である以上はアスリートであるとして結果を出すことを求め、選手個々人が技術を磨くだけでなく、協会主導で「ボチトレ」というゴムチューブを使用したフィジカルトレーニングを取り入れるなどして、ボールの投球技術だけでなく、投球動作の基礎となる体幹のトレーニングも行いました。さらに、選手は国際大会に積極的に参加し、世界の強豪と競うことで競技力の向上を図りました。これらの取り組みが、パラリンピックでの銀メダル獲得という結果に結びつきました。

**4** パラリンピックでのメダル獲得で知名度が上がったボッチャですが、協会に登録している選手の数は約200名に留まり、日本において十分に普及しているとは言い難い状況です。

しかし、今年8月には、ボッチャの普及や選手の発掘を目的として、特別支援学校に在籍する児童・生徒の全国大会である「ボッチャ甲子園」が初めて開催され、さらに、9月には、文部科学省が主宰するボッチャのイベントが開催されるなど、ボッチャの普及と競技力の強化のための取り組みが着実に進められています。

**5** 来る2020年の東京パラリンピックに向けて、リオパラリンピックでの銀メダル獲得は、ボッチャの普及と選手の発掘・強化に弾みをつけるものとなりました。この良い流れに乗って、東京パラリンピックでは金メダルを獲得することができるよう頑張っていきたいと思います。

本記事をご覧になり、ボッチャに興味をお持ちになりました方がおられましたら、日本ボッチャ協会(<http://www.japan-boccia.net/>)までお問い合わせを頂ければ幸いです。何卒ご支援のほど、宜しくお願い申し上げます。



# 中国と上手に付き合おう① 中国における外資企業に関する法改正



弁護士 三好 吉安

## 習

近平政権もいよいよ折り返し地点が近づき、権勢の基盤が強固になり、習氏が主導する腐敗撲滅運動はますます激しくなっています。最近飛び込んだニュースによれば、遼寧省の人民代表大会（地方議会）において、全国人民代表大会（全人代、日本の国会に当たります。）の代表選出を巡る汚職で、省の代表全体の7割以上に当たる約450人の資格が停止され、急遽新たな省の代表選出に躍起になっているようです。地方議会議員による政務活動費流用のニュースに慣れたことになってしまった日本にいる我が身からすれば、なんとも羨ましくもあり、恐ろしくもあるニュースです。

中国は近くて遠い国と言われています。しかし、ことビジネスの世界では、もはや日本と切っても切れない関係にあります。本誌では、今号から「中国と上手に付き合おう」と題するシリーズを始め、中国の法務に関するトピックを紹介していきます。

第1回は、中国における外資企業に関する規制が根本的に変わった点を取り上げます。

2016年9月3日、全人代常務委員会により、外国資本の企業に関する三大法である「外資企業法」（いわゆる独資企業に関する法律）、「中外合資経営企業法」（いわゆる合弁企業に関する法律）、「中外合作経営企業法」が改正され、同年10月1日に施行されました。外資企業の設立・運営につき、これまで審査認可制度が採られていたのですが、今回の法改正により、原則届出管理制度に改められました。

すなわち、従前、日本企業を含む外国資本が中国において、外国資本だけ（独資）で会社を設立したり、中国資本と共に合弁企業を設立したりする場合、商務部門の審査を受けて、その認可を得なければならなかったのですが、今後は原則、商務部門に届出（オンラインによる届出）をするだけで会社の設立登記ができるようになります。極端にいえば、外国企業は、事前認可を取らないと、中国で会社を設立できなかったのが、登記をするだけで会社を設立できるようにになるということです（実際にはそこまで簡単ではないですが）。

また、これまで増減資、持分譲渡（株主の変更）、合併、分割、清算についても、全

て商務部門の審査・認可が必要でしたが、今後は、同部門への届出だけでよくなります。

ただし、例外があり、国務院が定めた「参入許可特別管理措置」がある場合は、これらの行為につき、これまでどおり、商務部門の審査認可が必要です。「参入許可特別管理措置」とは、中国の商務部などが発表した公告によれば、外商投資産業指導目録（最新版は2015年版）に記載された業種のうち、外国資本による投資を制限する業種、禁止する業種、そして、奨励する業種の中でも、持分支配や高級管理者についての制限が課されているものを指し、これらについては、商務部門による審査が継続します（ネガティブリスト方式）。

例えば、出版物の印刷業は、中国において、外資を制限するリストに入っていますから、中国で、日本企業など外国資本が、出版物の印刷会社を設立して印刷工場を立ち上げ、あるいは、清算して工場を閉鎖しようとするれば、今後も、商務部門の審査を経て、認可を得なければなりません。

なお、既に中国で設立され、運営されて

いる「参入許可特別管理措置」以外の外資企業については、今後、認可事項について変更が生じた際に変更の届出を行い、届出が完了すると、「外商投資企業批准証書」が失効し、その後は、上記手続が届出だけでよくなるようです。

今回の法改正により、中国における外資企業の設立など重要な手続は全般的に簡素化され、スピードアップと、必要な期間の予測可能性の向上が期待できます。ただ、中国は、法改正・施行をした後に、細則を整備する傾向にある国であり、上記三法と関連する細則・条例が数多く存在しているため、その整理・改定などに時間がかかり、しばらくは現場の混乱も予想されるところです。

当事務所では、中国にある法律事務所とも連携して、これまでも、中国における企業設立、清算、持分譲渡などのお手伝いをしてきました。今後も、これらの点についてご相談がありましたら、お気軽にお声かけください。



# ヘイトスピーチ対策法と課題



弁護士 増田 広充

1 平成28年6月3日、ヘイトスピーチ対策法（本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律）が施行され、また同年7月1日、大阪市がヘイトスピーチの抑止を目的とした条例を制定しました。

ヘイトスピーチの定義は定まっていますが、一般的には、特定の個人や集団に対し、憎悪をむき出しにして誹謗し、排斥するかのような差別的言動をヘイトスピーチと呼称しています。最高裁が平成26年12月、ヘイトスピーチを行った団体に対し、1200万円の損害賠償を命じた1審、2審判決を支持し、このときにヘイト言動を行ったメンバーが別途、業務妨害罪等で有罪判決を受けたことなどを見ても、これらのヘイト言動が社会的に容認しがたいものであることは明らかと言えます。

しかし、従前はヘイトスピーチそのものを禁忌行為とみる法律はなく、そのため国会において、ヘイトスピーチを根絶することを目的として、ヘイトスピーチ対策法が制定されました。

ト言動に対する罰則もなく、あくまでも人権教育、啓発活動等によりヘイト活動の根絶を目指しています。

このため、ヘイト言動の被害当事者からは、不十分との声もありました。

2 ヘイトスピーチ対策法がこのような折衷的な内容になった背景事情の一つには、表現行為に対する規制と、表現の自由との間にけるせめぎ合いという問題があります。

言論やデモ活動、その他様々な表現言動は、人がそれぞれ内心に持っている考えや価値観を外部に表わしたものとと言えます。日本国憲法では、人が何を考え、どのような価値観を持つかについて、それが内心に留まる限り、100%の保証をしています。どのような価値観でも、それが内心に留まる限り、他者に迷惑をかけることは無いからです。

しかし、ある価値観が内心から外へ出て、言葉や行動として表現された場合、状況や内容・方法等によっては、他者を深く傷つけることがあります。そのため、他者に多大な迷惑を掛ける表現行為は何らかの規制を受けることとなります。他方、言論・表現の自由は民主主義を支える基盤でもあるため、言

論・表現行為に対する規制は最小限に抑制される必要があります。

そのため、ヘイトスピーチに対する規制といえども、ヘイトスピーチが表現行為の一種である以上、慎重な対応が求められるわけです。

「ヘイトスピーチは憲法で保護される表現行為にはあたらない」という有力な見解もありますが、憲法で保護されるべき表現と保護されない表現を、いったい誰が、何をもち、どのような線引きで区分けするのかという問題があり、簡単には回答ができません。

大阪市条例は、上記対策法から一歩踏み込み、市長がヘイトスピーチに該当すると判断した表現行為に対し、表現内容の拡散を防止するために必要な措置をとることとし、また、表現の内容の概要や、その拡散を防止するために取った対策、ヘイト言動をした者の氏名や団体名等を公表するということを規定しました。併せて、どのような表現行為がヘイトスピーチに該当するのかについて、より具体的に定め、規制対象が拡大しないような配慮がなされています。これも表現の自由とその規制との調整を図ったものと言えるでしょう。

3 ヘイトスピーチといえは、在日外国人に対する酷い団体行動が想起されます。また、上記対策法や大阪市条例でも、対象は民族、人種、国籍についての差別的表現に制限されています。

しかし、ヘイトスピーチの概念はもっと広く、何らかのカテゴリーに属する社会的弱者や少数者に対し、これを侮蔑し、貶める言動もヘイトスピーチに該当すると言えます。

現代は、色々な価値観を持つ人や種々のハンディを抱える人、様々な経歴を有する人が身近に存在し、混在して社会を構成しており、それが発展の活力にもなってきました。ヘイトスピーチは、このような多様性による発展を否定し、自分とは異なる属性に帰属する人たちを差別的に非難・侮蔑し、貶めようとするものです。これは、いわば自分自分の首を絞める行為なのですが、自身が少数者集団に帰属してヘイト言動の被害に遭った時にやっとそれを自覚する、ということでは悲しすぎます。

ヘイトスピーチのような表現行為が、規制によってではなく、多様性ある社会のさらなる発展によって消滅していくことを期待しています。



# 面白いじゃすまされない!? パロディ問題



弁護士・弁理士  
犬飼 一博

## 1 アディダスのはずなのに「ajidesu」?

平成28年10月26日、大阪府警が大阪ミナミにある複数の販売店に対して捜索を行い、ナイキやアディダスなど有名ブランドのロゴマークを面白くアレンジした、いわゆるパロディTシャツの販売を行っていた複数の販売店の従業員ら13名を商標法違反の疑いがあるとして逮捕したというニュースが報道されました。報道によりますと、販売店では、ナイキに似せたロゴマークに「NICE」と書かれたものや、アディダスに似せたあじの開きのようなロゴマークに「ajidesu」（以下の画像がそれです。）と書かれたTシャツなどを1枚3000円程度で販売していたそうです。

このようなパロディTシャツは、大阪や京都など多くの観光地で販売されており、一つの笑いの文化とも言える存在になりつつあります。私自身「よく考えていておもしろいなぁ」と感心して見ていましたが、単に面白いというだけでは済まされない問題がそこにはあります。



今回は、パロディ問題についてご説明します。

## 2 パロディに関する法制度

日本の法律の中に、「パロディ」の定義はなく、また、「パロディ」に関する保護や制限等を定めた規定もありません。一般的に「パロディ」とは、「既存の著名な作品または他人の文体・韻律などの特色を一見してわかるように残したまま、全く違った内容を表現して、風刺・滑稽を感じさせるように作り変えたもの」と言われています。

諸外国に目を向けますと、例えばアメリカでは、個別の権利制限規定はありませんが、フェア・ユース（公正な使用）の一環として、一定のパロディが保護され得ることが、判例上確立されています。また、フランスでは、知的所有権法典に、パロディ（もじり）、パステイーシュ（模作）、カリカチュール（戯画）について著作権者は権利行使できないとの規定が置かれています。日本においては、著作物のパロディとしての利用に係る課題を検討するために、平成24年6月7日、文化審議会著作権文科会法制問題小委員会にてパロディワーキングチームが設置されました。なお、同チームが平成25年3月

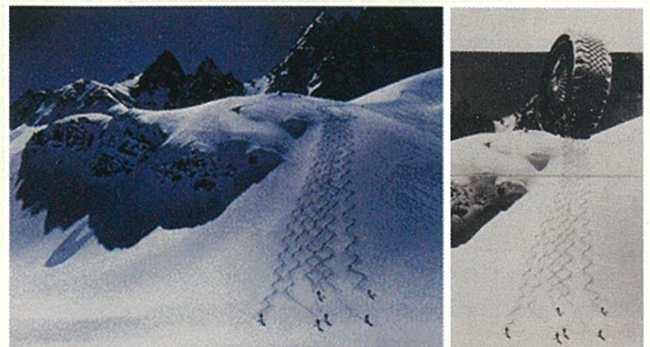
に発表した報告書によれば、パロディに係る権利制限規定を作ると、それが線引きとなり、許容されるパロディと許容されないパロディが生じうるため、表現の自由の観点から法制化には慎重であるべきという意見が多く、「少なくとも現時点では、立法による課題の解決よりも、既存の権利制限規定の拡張解釈ないし類推適用や、著作権者による明示の許諾がなくても著作物の利用の実態からみて一定の合理的な範囲で黙示の許諾を広く認めるなど、現行著作権法による解釈ないし運用により、より弾力的で柔軟な対応を図る方策を促進することが求められている」と報告されています。

## 3 パロディはどこまで許されるのか?

パロディが法律的に許容されるか否かを考えるにあたっては、主に著作権法、商標法、不正競争防止法の観点から検討する必要があります。今回は、紙面の関係上、これまで問題となった事例をもとに、特に著作権法及び商標法の観点から説明をします。

### ①著作権法

パロディ作品に関する著作権法上の分野で有名な判例として、パロディモンタージュ事件（昭和55年3月28日付最高裁判決）というものがあります。この事件では、雪の斜面を、シュプールを描いて滑降してきた6名のスキーヤーを俯瞰するような位置で撮影された写真を利用して、その左側部分の一部を切除して、これを白黒の写真に複製した上で、その右上に、自動車スノータイヤの写真を配して合成した写真を作成した行為が、著作人人格権を侵害するか否かなどが争われました。



これについて、裁判所は、元々の写真における表現形式上の本質的な特徴は、雪の斜面を、シュプールを描いて滑降してきた6名のスキーヤーの部分及び山岳風景部分であり、こ



の部分については、モンタージュ写真においても感得することができるとして侵害を認めました。なお、この判例は、モンタージュ写真としての他人の著作物の利用については、「他人の著作物における表現形式上の本質的な特徴をそれ自体として直接感得させないような態様においてこれを利用する場合に限られる」として、許容される場合を非常に限定的に捉えています。

また、それ以外にも世界的なベストセラーとなった「チーズはどこへ消えた？」のパロディ本である「バターはどこに溶けた？」という本の出版の差し止めが争われた事件（平成13年12月19日付東京地裁判決）において、パロディという表現形式が文学において許されているといっても、そこには必ずと限界があり、パロディの表現によりもとの著作物についての著作権を侵害することは許されず、また、憲法で保障されている表現の自由の観点からも、表現の自由といえども公共の福祉との関係、他者の著作権との関係での制約を免れることはできないとして、差し止めが認められています。

## ②商標法

商標法は、商標を使用する者に対して、商標登録をすることでその商標を独占的に使用する権利を与え、この独占的な使用の許可により、業務上の信用を維持することなどをその目的としています。そして、登録商標が存在する場合に、それをパロディ化されると、当該登録商標によって得られるべき利益が損なわれ、また、商標のブランド価値自体の低下を招く恐れがあります。そこで、登録商標をモチーフにしたパロディが作成された場合に、双方が類似し、その結果、商標権侵害となるか否かが問題となります。なお、類似しているか否かは、取引の実情を考慮して、外観、称呼、観念が類似しているか否かによって判断されます。

具体例を挙げますと、北海道の銘菓として有名な「白い恋人」をモチーフにしたとされる「面白い恋人」という商品が、関西で土産品として販売されており、数年前に裁判になったことがありました。この件は、最終的には和解で終了したので裁判所がどのような心証を持っていたのかはわかりませんが、パロディが目される契機となった事件だったと思います。

また、皆さんご存知の世界的に営業を展開するスポーツ用品メーカー「プーマ」のロゴとそのロゴをモチーフとした沖縄県の伝統的獅子像であるシーサーを用いたロゴについては、生じる称呼及び観念が相違する上、外観が必ずしも類似するとはいえないとして、非類似と判断されています（平成22年7月12日付知財高裁判決）。

その他、最近の例としては、スイスの高級腕時計ブランド「フランク・ミュラー」のパロディ商品である「フランク三浦」という商標登録が認められるか否かが争われた事件（平成28年4月12日付知財高裁判決）があります。この事件において、裁判所は、両商標は、称呼において類似しているものの、「フランク三浦」は「フランク・ミュラー」と異なり漢字が使用されており、また、「フランク三浦」からはその名を用いる日本人又は日本と関係を有する人物が観念できるのに対し、「フランク・ミュラー」からは外国の高級ブランドである時計商品が観念できるとして、非類似という判断を下しました。なお、裁判所は、価格帯の違い（「フランク三浦」は数千円、「フランク・ミュラー」は100万円以上）もあって、結局、両者の間に出所を混同する恐れはないという判断を下しているものと考えられます。

## 4 パロディの保護

冒頭の事件に戻りますが、これまでの裁判例等を見る限り、日本ではパロディであるが故に特別に他人の著作物又は他人の登録商標の利用を広く許容するというのではなく、現行の法律に則って許容されるか否かが判断されることとなります。今回容疑がかけられているのは商標法違反ということですので、上述したとおり、取引の実情を考慮して、外観、称呼、観念が類似しているか否かによって判断されることとなりますが、過度な規制は憲法上保護された表現の自由を制限することにつながります。他方で、パロディであるが故に他のケースに比べて広く他人の権利を侵害することを許容することになれば、それは現行法の趣旨に反することにもなりかねません。したがって、いずれにしろ今回のケースは、慎重な判断が求められることになるだろうと思います。

なお、商標権を侵害した場合は、10年以下の懲役若しくは1000万円以下の罰金又はその両方が併科されることとなりますので、注意が必要です。

弊所では、弁理士資格を有する中世古弁護士及び私を始め、知財部門を取り扱う2名の弁護士を加えた4名体制で皆様の知的財産権の保護をサポートさせていただきます。何かお困りのことがありましたら、遠慮なくご相談頂ければと思います。





# 同一労働同一賃金事件

(東京高等裁判所平成28年11月2日判決)



弁護士  
森 瑛史

## 1 はじめに

本件の一審は、高齢者雇用安定法により求められる高齢者の継続雇用制度に基づく定年者向けの有期労働契約に、労働契約法（以下「法」といいます）20条を適用し、嘱託社員就業規則の一部を無効と判断して、正社員就業規則に基づく賃金の支払いを認めました（東京地判平成28年5月13日）。

本判決は、この一審の判断を覆し、同就業規則の定めは法20条に違反せず有効であると判断した裁判例です。

実務上、定年退職後の再雇用においては、退職前よりも給与額を減額しているケースが多く、いわゆる「同一労働同一賃金の原則」を認めるような一審の判断には異論が少なくなく、控訴審での判断に注目が集まっていました。

この点、本判決は上告されており、引き続き今後の動向に注視すべきですが、重要な裁判例ですのでご紹介します。

## 2 事案の概要

本件は、輸送事業（セメント運送等）を営んでいる控訴人Y会社（一審被告。以下「Y社」といいます。）を定年退職した後、Y社との間で定期労働契約を締結した被控訴人Xら（一審原告ら。以下「Xら」といいます。）が、Y社と期間の定めのない労働契約を締結している正社員との間に不合理な労働条件の相違（以下「本件相違」といいます）が存在すると主張して、Y社に対して賃金の差額の支払等を求めたという事案です。

## 3 結論（判決の内容）

Xらの請求の全部棄却

## 4 争点

I 本件有期労働契約に法20条の規定が適用されるか。

II 法20条の要件を充足するか。

〔労働契約法第20条〕 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

## 5 争点に対する判断（判決理由の要約）

① 本件有期労働契約に法20条の規定が適用されるか（争点Ⅰ）。

本件において、有期契約労働者である嘱託社員と無期契約労働者である正社員との間には、賃金の定めについて、その地位の区別に基づく定型な労働条件の相違があることが認められるから、本件有期労働契約に法20条の規定が適用される。

② 法20条の要件を充足するか（争点Ⅱ）。

### ア 法20条の解釈

法20条は、①「職務の内容」及び②「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」を例示するものの、③「その他の事情」として考慮すべきことについて、特段の制限を設けていないから、労働条件の相違が不合理であるか否かについては、上記①及び②に関連する諸事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきものと解される。

### イ 上記①及び②の充足性

Xらと正社員との間には、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度に差異がなく、Y社が業務の都合により勤務場所や業務の内容を変更することがある点でも両者の間に差異はないから、Xらの上記①及び②は、無期契約労働者である正社員とおおむね同じである。

また、Xらの職務内容に照らし、雇用期間中に職務遂行能力についての有意な差が生じると推測すべき事情を認めるに足りる証拠もなく、職務内容（上記①）に準じるような事情の相違もない。

### ウ ③「その他の事情」の有無

(ア) 高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置のうち、実際に企業で採用されているのは、継続雇用制度の導入が最も多く、Y社が定年退職者に対する雇用確保措置として選択した継続雇用たる有期労働契約は、社会一般で広く行われているものといえる。

(イ) 従業員が定年退職後も引き続いて雇用されるに当たり、その賃金が引き下げられるのが通例であることは公知の事実と見てよい。また高齢者雇用安定法の改正経緯や内容等に照らせば、定年後雇用継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることをそれ自体が不合理であるということとはできない。

(ウ) Y社が属する運輸業を含めて定年後の継続雇用制度の導入についてみると、企業全体の傾向として、継続雇用者に定年前と同じ業務に従事させながら定年前に比べて賃金を引き下げていることが認められる。

Y社が属する業種（運輸業）又は規模の企業についてみても、定年の前後で職務の内容（①）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲（②）が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることは広く行われている。

(工) Y社の正社員の賃金体系によれば、基本給が最も低



くなる正社員と、これが最も高くなる正社員間の賃金水準の相違は、年額 646,000 円程度である。

他方、本件請求に係る期間について、Xらの賃金の引下げは、超手当を考慮しなくとも、年額 646,000 円を大幅に上回る規模である。

しかし、Y社は、Xらを含めた定年後再雇用の賃金について定年前の79%程度になるように設計しており、実際にもXらの定年1年前の年収と比較するとXらの定年後の賃金額は概ね24%から22%の減にとどまってY社の想定と大差なく、かつY社が属する企業の規模の減額率をかなり下回っている。

このことと、Y社が、本業である運輸業については収支が大幅な赤字となっていることが推認できることを併せ考えると、年収ベースで2割前後賃金が減額になっていることが直ちに不合理であるとは認められない。

- (オ) また、Y社が正社員との賃金の差額を縮める努力をしたことに照らせば、個別の諸手当の支給の趣旨を考慮しても、なお諸手当の不支給や支給額が低いことが不合理であるとは認められない。
- (カ) なお、正社員の場合には、勤続するにつれて基本給が増額され、3年以上勤務すれば退職金が支給されるのに対し、Xら嘱託社員は、勤続しても基本賃金その他の賃金額に変動はなく、退職金が支給されることもないが、Xらは一旦退職して退職金を受給していること、本件の有期契約労働者が長期にわたり勤務を続けることは予定されていないことを考慮すると、不合理性を基礎づけるものとはいえない。
- (キ) Y社は、定年退職者を再雇用して正社員と同じ業務に従事させることに賃金コストを抑える意図を有していたと認められるが、継続雇用制度を導入することは高年齢者雇用安定法が認めるところであり、職務内容やその変更の範囲等が同一であるとしても、賃金がかかることは、広く行われているところであり、社会的にも容認されていると考えられるからY社の当該意図は法20条の不合理性を当然に基礎づけるものとはいえない。
- (ク) Y社は、嘱託社員の労働条件の一部改善を行ったことが認められ、これらはY社が労働組合の主張・意見を聞いた後に独自に決定して労働組合に通知したものであるものの、Y社と労組との間で、定年後再雇用者の賃金水準等の労働条件に関する一定程度の協議が行われ、Y社が労組の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施したものとして、考慮すべき事情である。
- (ケ) 以上によれば、本件相違は、労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情に照らして不合理なものであるということはできず、法20条に違反するとは認められない。

該職務の内容及び配置の変更の範囲」が同一であることと、③「その他の事情」を同列の要件としています。

この点、一審判決においては、上記①及び②が同一である場合には、当該相違を「正当と解すべき特段の事情」がなければ「不合理」となるという枠組みを採用していました。

一審判決の枠組みは、①及び②が同一であること（同一労働）を条件として、法20条の「不合理」の主張立証責任を、労働者側から企業側に転換させるものであり、「同一労働同一賃金の原則」を認めたものとの評価が可能でしたが、本判決ではかかる枠組みを採用しなかったという点に重要な意味があります。

なお、原判決と本判決が結論を分けたのは、上記のとおり法20条の解釈による立証責任の違いに起因するところは大きいものと解されますが、事実認定のレベルでも、次のとおり、一審判決と本判決との間で異なる認定・評価がなされている点も少なからず影響しているものと解されます。本判決で引用されている証拠のほとんどが一審において既に提出されていたものであったことがその証左といえます。

i 企業全体の傾向としても、またY社が属する業種（運輸業）又は規模の企業においても、継続雇用者に定年前と同じ業務に従事させながら賃金を引き下げることが広く行われていると認められる（5（2）ウ（ウ））

⇨（一審）企業一般において、定年退職後の継続雇用の際、同じ業務に従事させながら賃金だけを引き下げることが広く行われているとか、そのような慣行が社会通念上も相当なものとして広く受け入れられているとは認められない。

ii（i）本件の賃金格差が正社員間と正社員・定年退職者間とで相違が認められるものの、Y社の想定と大差なく、Y社の属する規模の企業の平均の減額率をかなり下回っており、かつY社の本業である運輸業の収支が大幅な赤字となっていると推認できる（同（工））

（ii）嘱託社員に退職金の支給がないこと及び基本給の増額がないことは、嘱託社員は正社員と異なり、長期にわたり勤務を続けることは予定されていないことを考慮すると不合理性を基礎づけるとまではいえない（同（力））

（iii）定年退職者を再雇用して正社員と同じ業務に従事させることに賃金コストを抑える意図を有していたとしても当然には不合理性を基礎づけない（同（キ））

⇨（一審）正社員と定年退職者との間で賃金格差や退職金がないこと等の相違が認められるが、他方でY社が賃金コスト圧縮を行わなければならない財務状況に置かれていたことを認める証拠はなく、「正当と解すべき特段の事情」は認められない。

iii 労組と一定の協議の中で労働条件の改善を図ったことは考慮すべきである（同（ク））

⇨（一審）労組との協議がなされて労働条件が改善されたとしても、労組との合意等に基づくものではなく、「正当と解すべき特段の事情」は認められない。

上述のとおり、本判決は上告されており、その判断が待たれるところですが、少なくとも本判決の示した法20条の解釈論は、条文解釈としてはシンプルであって不合理なものとはいえず、上告審においても本判決の判断が維持される可能性は大いにあるものと解されます。

## 6 解説

本判決は、法20条の解釈として、①「職務内容」と②「当



ここに「悪魔のマーケティング」と云う本があります。そこには、たばこ産業によって、1950年代から、喫煙を続けると発がんが飛躍的に増加するという事実が隠蔽されてきたという事実が記されています。テレビに出演したあるタバコ産業の社長が、散々タバコは仕事の能率を上げる、頭脳が明晰になる等と、タバコの良い点を挙げながら、その舞台裏で、コーヒとケーキとタバコ盆を出されると「タバコ！！僕はそんなものはやらんよ、そんなのは黄色か黒人か馬鹿な奴に吸わせるが良い」と言ったということが紹介されています。

日本癌研究所のデータによると、現在では、タバコを常用する人は、しない人に比して、膀胱癌5.5倍、肺癌

4.8倍、食道癌3.4倍、口腔・咽頭癌2.7倍、胃癌、膵臓癌、肝臓癌は1.5倍以上になります。ライト・マイルド・電子タバコなど、名前を変えても悪影響は変わりません。年に若人20万人が喫煙を始めればたばこ産業は安泰です。



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](mailto: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 upper 鶏鉾町480番地  
〒600-8491 オフィスワン四條烏丸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。速やかにご対応をさせていただきます。宜しくお願ひ申し上げます。

題字：藤尾 政弘  
表紙写真撮影者：山田 庸男

山田 庸男  
t-yamada@umegae.gr.jp  
林 醇  
a-hayashi@umegae.gr.jp  
二宮 誠行  
ninomiya@umegae.gr.jp  
増田 広充  
masuda@umegae.gr.jp  
稲吉 大輔  
inayoshi@umegae.gr.jp  
大森 剛  
omori@umegae.gr.jp  
越知 覚子  
ochi@umegae.gr.jp  
松嶋 依子  
matsushima@umegae.gr.jp  
氏家真紀子  
ujiie@umegae.gr.jp  
岩田 和久  
iwata@umegae.gr.jp  
森 瑛史  
mori@umegae.gr.jp  
上杉 将文  
uesugi@umegae.gr.jp  
日下部太一  
kusakabe@umegae.gr.jp  
中原 大雄  
nakahara@umegae.gr.jp

渡邊 雅文  
m-watanabe@umegae.gr.jp  
中世古裕之  
h-nakaseko@umegae.gr.jp  
西村 勇作  
nisimura@umegae.gr.jp  
三好 吉安  
miyoshi@umegae.gr.jp  
細川 敬章  
hosokawa@umegae.gr.jp  
河合 順子  
j-kawai@umegae.gr.jp  
松尾 友寛  
matsuo@umegae.gr.jp  
林 友宏  
hayashi@umegae.gr.jp  
犬飼 一博  
inukai@umegae.gr.jp  
渡部真樹子  
watanabe@umegae.gr.jp  
飯田 亮真  
iida@umegae.gr.jp  
甲斐 一真  
kai@umegae.gr.jp  
戀田 剛  
koida@umegae.gr.jp  
松尾 博美  
h-matsuo@umegae.gr.jp

## 公益財団法人 梅ヶ枝中央きずな基金

TEL 06-6364-2802 <http://www.kizuna-umegae.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 弁護士法人 梅ヶ枝中央法律事務所内

### 振込口座

- |                    |              |               |                     |
|--------------------|--------------|---------------|---------------------|
| □ 三菱東京UFJ銀行 大阪中央支店 | 普通預金 0175756 | 財) 梅ヶ枝中央きずな基金 | ざい) うめがえちゅうおうきずなききん |
| □ 池田泉州銀行 堂島支店      | 普通預金 106036  | 財) 梅ヶ枝中央きずな基金 | ざい) うめがえちゅうおうきずなききん |
| □ ゆうちょ銀行 四一八支店     | 普通預金 4878695 | 財) 梅ヶ枝中央きずな基金 | ざい) うめがえちゅうおうきずなききん |