

篠崎進士 法律事務所報



2020年 夏号

- ② 職場のパワハラ（パワハラ新法）
所長弁護士 篠崎 芳明
- ③ 令和元年会社法改正
副所長弁護士 進士 肇
- ④ コロナと弁護士の日常（プロローグ）
弁護士 寺寫 毅一郎
- ⑤ 正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止！
～パートタイム・有期雇用労働法の施行～
弁護士 石黒 一利
- ⑥ 司法統計のご紹介
弁護士 金山 真琴
- ⑦ 土地所有権の放棄について
弁護士 杉山 一郎
- ⑦ 退所のご挨拶
弁護士 小川 幸三
- ⑧ 近況報告

職場のパワハラ（パワハラ新法）

篠崎・進士法律事務所所長

弁護士 篠崎 芳明



職場には、多くのハラスメントがあります。

セクハラ、マタハラ、育児・介護ハラスメントは、「禁止」するとして、すでに法律の規制があります（男女雇用機会均等法11条 育児・介護休業法25条）。

「職場のパワハラ」には、使用者の指導命令権との境界（線引き）をどう定めるのかという問題があり、これまで法の手当がありませんでした。個々の労働者は、人として尊重されるべき権利（人格権）がある一方、使用者には、個々の被用者に対する指揮命令権があることから、被用者の人格権と使用者の指揮命令権との境界（線引き）をどのように規定すべきか、その区分基準の策定がなかなか難しかったのです。

一方、近時もっとも社会の関心を集めているハラスメントは、「職場のパワハラ」です。職場のパワハラは、その影響が極めて深刻だからです。

職場は、人生の中で最も多くの時間を過ごし、様々な人間関係を結ぶ場所です。この場所でパワハラ被害を受けることは、自らの人格や尊厳を傷つけられることであり、仕事への意欲と自信をなくし、心の健康を害して生きる希望を失うこともあります。

パワハラにより休職や退職に追い込まれる人も多く、ある企業（東証一部上場企業）の調査によれば、35歳以上の被用者の82%がパワハラを受け、3人に1人が退職しています。統計によれば、地方労働局へのパワハラ相談件数は毎年大きく増加を続けています。

このように深刻な実情を受けて、国は、令和元（2019）年5月に、いわゆるパワハラ新法（正式名称は、「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の一部改正）を制定しました。大企業にはすでに令和2（2020）年6月1日に施行され、中小企業には令和4年4月1日に施行されます。

新法は、「職場のパワハラ」を「職場における優越的な関係を背景とした言動であり、業務上必要かつ相当な範囲を超えた労働者の就業関係を害する（精神的・肉体的苦痛を与える）言動」と定義し、そのうえで、国の施策義務や事業主の措置義務などについて以下のとおり規定しました。

1 国の施策義務（4条1項）

国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実しなければならない。

2 事業主の措置義務（30条の2）

- (1) 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- (2) 事業主は、労働者が（1）の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- (3) 厚生労働大臣は、（1）及び（2）の事業主が講ずべき措置等に

関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定める。

3 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努力義務（30条の3）

- (1) 国は、労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。
- (2) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる（1）の措置に協力するように努めなければならない。
- (3) 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- (4) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

4 公表（33条2項）

厚生労働大臣は、法に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

5 報告の請求（36条1項）

厚生労働大臣は、事業主から2の（1）及び（2）の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

6 罰則（41条）

5の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

パワハラ新法は、事業者にはパワハラをしてはならないと禁止する形式ではなく、相談体制の構築などの措置義務を課して、この義務を行わない事業者に対して、国が報告を求め、更には事業者名を公表し、更には罰則を科する形式としました。

パワハラが民事上の不法行為（民法709条）、刑事上の傷害罪（刑法204条）、暴行罪（刑法208条）、名誉毀損罪（刑法230条）などの犯罪を構成するときは、個々の民事責任や刑事責任はこれらの法律を適用することとしたのです。

厚労省は、本年（令和2年）1月、事業者の措置義務について「指針（ガイドライン）」を公表し、どのような行為が「職場のパワハラ」に該当するかを具体的に明らかにすると共に、事業者が行うべき措置の内容を明らかにしました。

厚労省のガイドラインは、インターネットにてご覧いただけますが、分かりやすいよう多くの工夫がされています。皆様には是非とも厚労省のガイドラインをご覧いただき、職場のパワハラについて一層の理解を深めていただきたいと願っています。

令和元年会社法改正

篠崎・進士法律事務所副所長

弁護士 進士 肇



1 はじめに

令和元年12月4日に会社法の改正法（令和元年法律第70号）及び整備法（同71号）が成立し、12月11日に公布されました。この改正法は、平成26年改正以来の本格的な一部改正です。主に上場会社を念頭に置いて、そのコーポレート・ガバナンスを強化することを目的とし、改正対象は、(1)株主総会資料の電子提供制度の創設、株主提案権の制限など、株主総会に関する手続の合理化、(2)社外取締役を置くことの義務づけ、(3)報酬決定方針義務付け、会社補償契約、D&O保証契約など、役員に企業価値を向上させる適切なインセンティブを付与するための規律整備、(4)株式交付制度の創設、(5)社債・会社登記に関する改正など、重要かつ多岐にわたります。

詳細は、法務省のウェブサイト（http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00252.html）に掲載されています。改正法の施行日は、原則として上記公布日から1年6月以内、株主総会資料の電子提供制度等については公布日から3年6月以内で、政令で定める日とされています。本稿では(1)～(3)に焦点を当ててご紹介します。

2 株主総会資料の電子提供制度の創設

従来、株主総会の資料は紙で作成され全株主に郵送されてきましたが、会社にとってはかなりの費用と労力を要しました。そこで、これらを一気に節減するために、定款で定めることにより、株主総会の招集手続に際して総会参考書類の情報を電子提供できるようになりました（改正325条の2）。特に、振替株式の発行会社、すなわち全上場会社は、定款でその旨を定めるよう義務づけられ（改正振替法159条の2第1項）、しかも定款変更の労力を減らすために上場会社では定款変更見做しまでされることになったので（整備法10条2項）、この制度は今後基本的なスタイルになるでしょう。

なお、インターネットにアクセスできない株主に配慮し、希望する株主は基準日（124条1項）までに、会社に対し、電子提供措置の対象事項を記載した書面の交付を請求することができます（改正325条の5第1項、第2項）。

3 株主提案権の制限

株主提案権は、株主が自己の提案する議題・議案を会社に提示できる重要な少数株主権ですが、近年、膨大な数の提案が一気に提出されたり、社会通念上不適切と思われる提案の事例が相次ぎ、他方で、明確な防止規定がないので会社も削除できずにそのまま上程せざるを得ず、結果的に招集通知の印刷費用や審議時間に明らかな無駄が見られたことから、防止規定の導入の要請が高まっていました。

そこで、議案要領通知請求権（305条1項）に関して、株主がその要領の通知を請求できる議案の数は10個までとされ、会

社は10個を超える数の議案の要領の通知を拒絶できるようになりました（改正305条4項）。議案の数の数え方も同項で定められ、例えば、取締役の選任に関する議案は、候補者の数にかかわらず1個の議案としてカウントされます。

4 社外取締役設置の義務

我が国の資本市場がより信頼されるよう環境を整備するという目的から、監査役会設置会社（公開会社かつ大会社に限ります。）であって、有価証券報告書の提出義務を負う会社は、社外取締役を1名置くことが義務づけられます（改正327条の2）。

5 取締役の報酬等の決定方針についての取締役会の決定義務

4で挙げた会社及び監査等委員会設置会社では、定款又は株主総会の決議による取締役の報酬等に関する事項（改正361条1項各号に掲げる事項）についての定めがある場合には、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方針として、法務省令で定める「報酬等の決定方針」を決めなければなりません（同条7項）。取締役の報酬を決定する手続等の透明性を向上させ、また、会社が取締役に業績連動報酬等をより適切かつ円滑に付与できるようにするのが狙いです。

6 会社補償

会社が、役員等（改正423条1項）に対し、その職務の執行に関して当該役員に発生した「費用」又は「損失」の全部又は一部を、事前又は事後に補償することを「会社補償」と言い、この補償に係る会社・役員間の契約を「補償契約」といいます。補償契約は責任限定契約（427条）とは異なり、業務執行取締役や執行役も締結できます。これは、役員等が会社と補償契約を締結することにより、費用や損失の負担を過度に恐れてその職務執行を萎縮することのないよう、むしろ中長期的な企業価値向上のために積極的にリスクテイクできるようにするのが狙いです。そして、補償契約の内容面につき、費用（改正430条の2第1項1号）と損失（改正430条の2第1項2号）に分けて規制することにしました。

7 D&O保険に係る契約（役員等賠償責任保険契約）

D&O保険とは、会社が保険者との間で締結する保険契約のうち、役員等がその職務執行に関して責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって生じる損害を保険者（会社）が填補することを約するものであって、役員等を被保険者とするものを言います。従来、会社主導で役員等のためにこの保険を購入することは利益相反取引ではないかと指摘されてきましたが、取締役会決議によって役員等賠償責任保険契約の内容を決定することにより、取締役又は執行役を被保険者とする保険契約は利益相反取引規制にかからないことになりました（改正430条の3第1・2項）。

コロナと弁護士の日常(プロローグ)

弁護士 寺 舘 毅 一 郎



新型コロナウイルスによる感染症の流行が世界的な大問題となって、どのくらい経つのでしょうか。本稿メ切り時点（6月5日）では、客観的にはわずか数ヶ月しか経っていないのですが、それにもかかわらず、感覚的に、もっと随分長い間、この状況が続いているように感じられます。

コロナでは、世界はもとより、国内でも多くの方が亡くなり、重症になった方や、後遺症が残った方、生命・身体は無事でもコロナの影響で仕事や収入を失った方も多くいらっしゃる中、今のところ、当職は、公私共に、少なくとも深刻な被害を免れています。しかし、このウイルスが全世界にもたらした災厄の大きさ、ウイルスの感染力の強さを考えると、全ての方々と同じく、この先も同じようである保証は全くありません。とりわけ、感染・発症した場合に「重症化リスクが高い」とされるカテゴリー（50代以上、男性、高ボデマス指数、高血圧）に属する当職にとっては、コロナは、万一の場合に、公私共に生活に大きな悪影響が及ぶことが目に見えて想像できる、シビアな問題です（普段の不摂生とそのリスクも想像しろよ、というご指摘もあろうかと存じます。ただ頭を垂れるのみであります。）。まだ、コロナ後の当職の（我々の）新しい日常が、実際のところどのようなものになるのか、ならざるを得ないのか、について、具体的なディテールを十分想像することはできません。しかし、ひとつの記録として、緊急事態宣言発出（4月7日）の前後からの「コロナと弁護士としての当職の日常（仕事編）」を紙幅の許す限り書き付けてみたいと思います。

それは、まず、4月7日の緊急事態宣言前日の6日、裁判所からの連絡が始まりました。8日に予定されていた高裁の判決言渡期日を取り消し、追って指定とする、とのことでした。正直、「え?」というのが率直な最初の感想でした。コロナで感染を避けるために禁忌とされる「3密」のうち、少なくとも「密閉」、「密接」を避け難い、窓がなく、換気もない書記官室における弁論準備や和解勧試、あるいは、上記「2密」に加

え、さらに長時間を要する民事調停・家事調停ならばともかく、なんで判決言渡まで?判決言渡期日には当事者の出廷は必要ではなく、書記官室でなく広い法廷で行われ、裁判官、書記官席と当事者席の距離も確保されているのに。傍聴人が多く集まるような判決が同時に言渡予定なのか?傍聴人の密集が心配なら、以前から行われていたように、傍聴席の椅子に1席置きに白い紙を置いて距離を保つとかできるんじゃない?等々、様々な考えが脳裏をよぎりました。今から思うと、「人と人との接触を最低7割、可能ならば8割削減するため、出勤もできる限り避け、リモート等で対応されたい。」との政府の要請は民間だけでなく裁判所にも及ぶ以上、裁判官や書記官・事務官等の裁判所職員の方々がこの要請に応じるためにも、特に急ぐ必要がある手続を除いては、判決言渡も含め、この間の手続は原則全て取り消し、という措置もやむを得なかったのだらうな、ということは理解できます。ですが、判決言渡期日が取り消されたこの案件は、当方が1審勝訴しており、2審もその結論が維持されると期待していたものであったため、落胆が大きかったです。

と、書き始めたところで制限字数を超えてしまいました。本稿のメ切り直前には、再開された裁判員裁判の弁護士が、「全力で弁護できない。」という理由で裁判長から要請された法廷でのマスク着用を拒否し、この為に2時間休廷した後、裁判員と弁護士との間に新たにアクリル板を設置し、「ソーシャル・ディスタンスに協力されたい。」旨の裁判長の弁護士に対する注意があった、というニュースもありました。また、当職が緊急事態宣言解除後に最初に弁護士として出廷した刑事事件では、1席置きどころか、傍聴席の殆どに着席を禁じる白い紙が置かれ、傍聴人が実際に座れるのはわずか6席、というソーシャル・ディスタンス維持策の強化もみられました。このような、新しい裁判実務のあれこれも含め、続きはまたいつか、機会があればご紹介したいと思います。

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差の禁止！

～パートタイム・有期雇用労働法の施行～

弁護士 石 黒 一 利



1. パートタイム・有期雇用労働法について

令和2年4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」（正式名称は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といいます。）が施行されました（ただし、中小企業における適用は令和3年4月1日となっております。）

この法律は、現代における様々な雇用形態を前提に、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるようにすることを目的としたものです。

以前は、有期雇用労働者については労働契約法20条が、また、短時間労働者についてはパートタイム契約法8条が同一労働同一賃金を定めていました。今回、これらが統合されて「パートタイム・有期雇用労働法」で規律されることになりました。

パートタイム・有期雇用労働法のポイントは、

- ① 不合理な待遇差の禁止
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③ 行政による事業主への助言・指導等、行政ADRの整備の3つになります。

2. 不合理な待遇差の禁止

(1) 均衡待遇規定と均等待遇規定

不合理な待遇差の禁止の中身ですが、一つ目は「均衡待遇規定」（8条）、二つ目は「均等待遇規定」（9条）となります。一見すると同じ言葉のようですが、均「衡」と均「等」に違いがあります。

(2) 均衡待遇規定とは

「均衡待遇規定」は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を禁止するものです。

禁止される待遇差の「不合理」は、「労働条件の相違が不合理と評価されるか否か」によって判断されますので（最判H30.6.1判タ1453号47頁）、労働条件の相違について、合理的な理由があるとまではいえないが、不合理な相違であると断定するまでに至らない場合には、「不合理」にはあたらないことになります。

(3) 均等待遇規定とは

「均等待遇規定」は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱を禁止するものです。正社員と非正規社員が同一価値の仕事で

している場合には、差別してはならないというものです。

(4) 違反の効果は?

均衡待遇規定又は均等待遇規定に違反した場合につき、パートタイム・有期雇用労働法では罰則が定められていません。

最高裁は、旧労働契約法20条（現在のパートタイム・有期雇用労働法8条に相当）が争われた事案で、有期労働契約のうち同条に違反する労働条件の相違を設ける部分は無効となると判示しました（最判H30.6.1判タ1453号47頁）。その場合、事業者は故意・過失による権利侵害として不法行為に基づく損害賠償義務を負うことになります。

3. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、非正規社員を雇い入れたときは、速やかに雇用管理上の措置の内容を説明しなければならず（14条1項）、また、非正規社員から、待遇決定に際しての考慮事項や正社員との待遇差の内容及び理由などの説明を求められたときは、これらの説明をしなければならないことになりました（14条2項）。

さらに、非正規社員がこれら説明を求めたことを理由として、事業者が当該非正規社員に対して解雇その他不利益な取扱いをすることも禁じられています（14条3項）。

4. 行政による事業主への助言・指導等、行政ADRの整備

これまでは有期雇用労働者は、行政による事業主への助言・指導等の対象ではありませんでした。

しかし、パートタイム・有期雇用労働法18条によって、パートタイム労働者、派遣労働者のみならず、有期雇用労働者についても、行政による事業主への助言・指導等の対象になりました（18条）。

また、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります（24条ないし26条）。

5. 最後に

現代社会においては、様々な人の様々な考え方があるので、雇用形態も多様化してきました。しかも、新型コロナウイルスの影響により、テレワークや時差出勤など働き方そのものにも変化が起きています。

今後益々、雇用形態も含めて労働条件が複雑化していくものと思いますので、労働問題でお困りのときは弊所までお気軽にご相談ください。

司法統計のご紹介

弁護士 金山 真琴



1. 司法統計とは
司法統計とは、裁判所が取り扱う事件の統計であり、裁判所のホームページにて公表されています（https://www.courts.go.jp/app/sihotokei_jp/search）。令和2年6月1日時点では、平成30年までの統計が公表されています。
本稿では、**平成30年における民事事件（行政事件を含みます。）**の司法統計の数字をご紹介します。ただし、各事件はあくまでも個別具体的な事情に即して判断されるので、司法統計の数字がそのまま当てはまるものではないことをご留意ください。

2. 地方裁判所での第一審訴訟既済件数
(1) 既済事件数の総数および内訳
地方裁判所を第一審として係属していた民事訴訟のうち、判決や和解、取下げ等により第一審が終了した事件の数（既済事件数）は、138,682件です。
既済事件数138,682件の内訳として主要なもの（判決、和解、取下げ。全体の92.7%）の件数および割合（小数点第2位以下切捨。以下同じ。）をピックアップすると、以下のとおりになります。

総数	判決	和解	取下げ
138,682 件 (100%)	57,376 件 (41.3%)	51,445 件 (37.1%)	19,800 件 (14.2%)

和解と取下げを合わせると51.3%になり、判決（41.3%）を上回ります。

(2) 判決の内訳
さらに、判決に至った57,376件の内訳を示すと以下のとおりです。なお、割合は既済事件数（138,682件）に対するものです。

既済事件 総数	判決 (57,376 件)							その他
	対席 ※ 1			欠席 ※ 2				
	認容	棄却	却下	認容	棄却	却下		
138,682件 (100%)	25,457件 (18.3%)	7,824件 (5.6%)	208件 (0.1%)	23,583件 (17%)	111件 (0.08%)	149件 (0.1%)	44件 (0.03%)	

※ 1 被告が裁判に出席したもの
※ 2 被告が裁判に欠席したもの

この数字を見ると、被告が対席した場合、つまり被告が原告の請求を争っている場合の認容判決は、既済事件総数の18.3%、棄却判決は5.6%となります。数字上は認容判決の件数が棄却判決の約3.3倍ですが、認容判決には一部認容（原告の請求のうち一部のみ認められたもの）が含まれます。
この点、棄却判決は原告の請求が一切認められなかったことを意味するので、棄却判決が既済事件総数のうち5.6%に留まるというのは、原告の請求が一部でも認められることが多いことを意味するようにも思われます。しかし、訴えの取下げも全体の14.2%を占めますので、棄却判決と合わせると全体の20%近くのケースで、原告の請求は一切認められていません。
なお、和解は被告欠席の場合には成立し得ないところ、対席での判決の割合が（認容、棄却、却下合わせて） 24%であるのに対し、和解の割合は37.1%です。

(3) 審理期間
地方裁判所を第一審とする民事訴訟が終了するまでの審理期間は以下のとおりです。

既済事件 総数	3 か月 以内	6 か月 以内	1 年 以内	2 年 以内	3 年 以内	4 年 以内	5 年 以内	5 年 超
138,682 件 (100%)	49,409 件 (35.6%)	27,247 件 (19.6%)	27,607 件 (19.9%)	25,013 件 (18%)	6,822 件 (4.9%)	1,779 件 (1.2%)	513 件 (0.3%)	292 件 (0.2%)

3か月以内と6か月以内の数字を合わせると76,656件で全体の55.2%を占めます。この理由は、直ぐに終了する被告欠席での判決が計23,843件（17.1%）あることに加え、おそらく過払い訴訟等の定型的かつ早期に審理が終了する事

件が多いことと関係しているように思われます。

3. 高等裁判所での控訴審訴訟既済件数
(1) 既済事件数の総数および内訳
高等裁判所において、判決や和解、取下げ等により控訴審が終了した事件の数（既済事件数）は、12,922件です。
その内訳として主要なもの（判決、和解、取下げ。全体の96.8%）の件数および割合は、以下のとおりになります。

総数	判決	和解	取下げ
12,922 件 (100%)	7,593 件 (58.7%)	4,151 件 (32.1%)	773 件 (5.9%)

控訴審では第一審と異なり、判決（58.7%）が和解と取下げの合計（38%）を上回ります。

(2) 判決の内訳
既済事件総数に対する控訴審判決の内訳の件数および割合は以下のとおりです。

既済事件総数 棄却	判決 (7,593 件)			
	棄却	取消し	却下	その他
12,922 件 (100%)	5,709 件 (44.1%)	1,792 件 (13.8%)	22 件 (0.1%)	70 件 (0.5%)

取消判決は、控訴に理由があるとして第一審判決を取り消すことを意味します。この場合、原則的に控訴審が自ら訴えに対する判断をします。したがって、控訴審が第一審と異なる判断をする割合は13.8%となります。和解が32.1%であることと合わせると、全体の45.9%で、第一審判決とは異なる解決が図られています。

(3) 審理期間（高等裁判所に控訴が受理されてから控訴審が終局するまで）
控訴審の審理期間は以下のとおりです。

既済事件 総数	3 か月 以内	6 か月 以内	1 年 以内	2 年 以内	3 年 以内	4 年 以内	5 年 以内	5 年 超
12,922 件 (100%)	2,431 件 (18.8%)	7,490 件 (57.9%)	2,354 件 (18.2%)	545 件 (4.2%)	73 件 (0.5%)	16 件 (0.1%)	6 件 (0.05%)	7 件 (0.05%)

控訴審単独では1年以内に終局するケースが計94.9%を占めます。

4. 最高裁判所での上告審訴訟既済件数
紙面の関係上簡単にしか触れられませんが、最高裁判所が上告審として控訴審と異なる判断（破棄判決）をするのは、上告事件2,112件に対して1件（0.05%）、上告受理事件2,527件に対して26件（1%）に留まります。

5. 第一審受付から上告審終局までの審理期間
最後に、一つの事件が上告審（最高裁）まで争われた場合の審理期間を推算すると以下のとおりです。なお、同一事件について上告提起と上告受理申立てが共に申し立てられた場合は1件としてカウントしています。

総数	1 年 以内	2 年 以内	3 年 以内	5 年 以内	7 年 以内	10 年 以内	10 年 超
2,698 件 (100%)	29 件 (1%)	707 件 (26.2%)	1013 件 (37.5%)	771 件 (28.5%)	134 件 (4.9%)	41 件 (1.5%)	3 件 (0.1%)

上告審まで争われた場合、第一審受付から5年以内に終局するケースが全体の93.2%を占めます。

土地所有権の放棄について

弁護士 杉山 一郎



1 新聞報道のとおり、法務省法制審議会（民法・不動産登記法部会）は、令和元年12月に「民法・不動産登記法（所有者不明土地関係）等の改正に関する中間試案」（以下「中間試案」といいます。）をとりまとめました。

中間試案は、①共有制度、②財産管理制度、③相隣関係、④遺産の管理と遺産分割、⑤土地所有権の放棄、⑥相続の発生を不動産登記に反映させるための仕組み、⑦登記名義人の氏名又は名称及び住所の情報の更新を図るための仕組み、⑧相続以外の登記原因による所有権の移転の登記の申請の義務付け、⑨登記義務者の所在が知れない場合等における登記手続の簡略化、⑩その他（登記名義人の特定に係る登記事項の見直し、外国に住所を有する登記名義人の所在を把握するための方策、附属書類の閲覧制度の見直し）と多岐にわたります。

これらの項目がどのように改正されるか不明ですが（今秋の改正案の提出を目指しているようです。）、このうち⑤土地所有権の放棄の内容をご紹介します。

2 中間試案では、土地所有権の放棄を基本的に認めるべきではないが、管理不全状態となる土地の発生の防止や相続による所有者不明土地の発生の抑制のために、限定的に土地所有権の放棄を認めるとしています。

具体的には、土地所有権の放棄を認可制とし、自然人

に限り土地所有権を放棄できること、審査機関が認可の行政処分をすればその時点で所有権の放棄の効果が発生して土地が国庫に帰属することが示されています。自然人に限定した理由は、相続による所有者不明土地の発生防止との趣旨によります。また建物・動産の所有権放棄は認めていません。

土地の管理コストの国への不当な転嫁やモラルハザードを避けるため、所有権放棄できる土地は、筆界が特定されていること、第三者の担保権等が設定されておらず所有者以外に占有者がいないこと、現状のままで土地を管理することが将来的にも容易な状態であること（建物等がないこと、崖地でないこと、埋設物や土壌汚染等がないこと、費用負担がないこと等が具体的に挙げられています。）等の厳格な要件を満たす必要があります。

審査機関の不認可に対しては取消訴訟や行政上の不服申立手段が可能です。

3 法人所有の土地であっても法人が休眠状態になったときは管理不全となるので、放棄できると望ましいと考えます。

次に、埋設物や土壌汚染がないことの調査を行うとなると、相当の費用がかかります。土地所有権を放棄しようとする者が多額の費用を掛けるのか疑問であり、要件を厳しくしすぎないことが望まれます。

退所のご挨拶

弁護士 小川 幸三

この度、篠崎芳明先生のご快諾のもと、本年3月末を以て篠崎・進士法律事務所を退所致しました。これまで数多くの民事介入暴力事件を担当し、充実した業務を遂行できましたのも、篠崎先生のご指導があったからこそであり、ただただ感謝の言葉しかありません。

退所後は、友人が代表を務めている法律事務所に籍を置きます。新しい分野の仕事が多く、

一から身につけなければならないことが多々ありますが、篠崎・進士法律事務所で培った経験を生かして乗り越えていく所存です。

私が28年間弁護士業務を続けてこれましたのも、ひとえに皆様のご厚情の賜物であり、皆様に心より感謝申し上げますとともに、今後変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。退所のご挨拶とさせていただきます。



弁護士 篠崎 芳明

この6月、(全国暴走センターを所管する)公益財団法人全国防犯協会連合会と(横浜女子短期大学を運営する)学校法人白峰学園の理事に再任されました。幸い健康に恵まれ、仕事が大好きなので引き続き重責を担わせていただきます。一方、22年間務めたJAの監事は退任しました。22年の間に組合員・職員に多くの友人ができ、沢山の思い出が残りました。後任には進士弁護士が選任され私の職責を引き継いでくれます。



弁護士 進士 肇

コロナショックにより、今年上半年で参加したマラソン大会は1月5日の豊洲30kと1月26日の勝田全国マラソンだけ。楽しみにしていた3月3日東京、4月19日かすみがうら、5月19日柴又60kは軒並み中止となりました。外出自粛措置後はテレワーク中心になったので、子供たちと一緒にマスクを着けながら、体力維持のために例年以上の走り込みをしました。コロナに打ち勝った証となる各大会の再開が待ち遠しいです。



弁護士 寺島 毅一郎

本文でも書きましたが、コロナに感染・発症した場合に重症化リスクが高いグループに属する当職は、感染を避けるべく、1日に10回以上、手を洗いまくっており、アライグマもかくや、という手洗い励行ぶりです。そして、アライグマとは異なり石鹸も使用して、もう何ヶ月の間、それだけ手を洗っていても、生来の脂性ゆえ、ハンドクリームなしでも手荒れは一切ありません。50年超生きてきて、脂性で良かったこと、初めてかもしれません(笑)。



弁護士 杉山 一郎

新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の発令により、企業の経済活動に大きな影響が出ています。契約上の債務の履行ができなかったときに損害賠償請求が認められるかどうかは緊急事態宣言の発令の前後かどうかにも影響する可能性があります。一刻も早い事態の収束を望むとともに、今後の裁判の動向をフォローする必要を感じています。



弁護士 石黒 一利

令和2年の年始に今年中にやりたいことを色々列挙しました。その一つであるパーソナルジムに行くことについては、早速1月に実現できたのですが、2月下旬以降の新型コロナウイルスの感染拡大によって5月までジム通いができませんでした。6月から再開しましたので、残り半年ですが、しっかりと体を鍛えたいと思います。



弁護士 金山 真琴

本年1月に第一子が誕生しました。立派なイクメンを目指して奮闘中ですが、日々ボス(妻)に叱責されています。子どもの可愛さと育児の大変さをひしひしと感じつつ、仕事と育児(とボス対応)を両立されている方はすごいなあと思えます。



税理士 藤代 節子

先日実家を売却しました。思い出倉庫と化した自室の中身を全て持ち帰るのは無理、ずっと置き放しだったので全てなくても困らないと言えば困らない、1つ1つ見始めたらしきがないという友人のアドバイスは的確でした。結局、アルバムだけ持ち帰りました。建物が取り壊された翌日、父の切手コレクションを置いてきたことに気付いて遠い目になりました。



弁護士 中山 祐樹

今年2月より一部の裁判所でウェブ会議による争点整理手続の運用が始まり、また昨今の情勢下で各種会合のオンライン化が急激に進みました。ウェブ会議にはなじみがなく、どうしたものかと思っていましたが、オンライン飲み会に参加してみると会議アプリにもすぐ慣れました。遊びから入ると飲み込みが早いようです。



弁護士 鶴岡 拓真

通っていたジムがコロナウイルスの影響で閉鎖となり、気が緩んでしまっ、お腹の脂肪が気になるようになりました。そのため、日頃の運動不足とコロナ対策を兼ねて自宅と事務所間はできる限り徒歩で移動するようにしました。片道1時間程度ですのでも運動になります。暑くなってきたので、マスクをしていると息苦しいのがちょっとした悩みです。



弁護士 清水 恵介(客員)

私の知られざる肩書きの中に、「日本温泉協会学術部委員」というものがあります。その肩書きで、同協会の季刊誌「温泉」に、簡単な見開きの記事ながら、1年間4回分の連載として、温泉学講座「温泉権の使い方」を執筆させていただきました。温泉事業者を念頭に、慣習法上の温泉権を説くという難題に挑んでいます。

当事務所のホームページです。

<http://www.shinozaki-law.gr.jp/>

当事務所では広報活動の一環としてホームページを開設しております。
ここでは所長及び所属弁護士等の紹介や講演記録等を開示しております。

