



● 神戸ルミナリエ 撮影:石井 廣子 ●

目次

● 寄稿文:立ち直りを助けるために

～「更生保護」とは～

～更生保護法人 紫翠苑

理事長 前田 善一郎 殿

へのインタビュー～

... 2

● 論文:パワハラ防止法について
弁護士 石井 廣子

... 8

● 論文:独占禁止法
～優越的地位の濫用～

...10

弁護士 遠山 雄大

● ご挨拶 ●

代表パートナー 弁護士 古川健太郎

当法人では、本年11月、八王子ひまわり法律事務所の会議室を同じビルの7階に3室増設し、これまで以上に快適にご相談いただける環境を整えましたので、ご報告させていただきます。20名が入れる大会議室も設けましたので、来年はセミナーや勉強会を積極的に開催したいと考えております。

今回は、更生保護法人紫翠苑の理事長である前田善一郎殿に、更生保護施設と保護司についてお話をうかがいました。道を踏み外してしまった人の更生を図るために必要な施設において、立ち直りのために日々尽力されている方々の姿を、これを機に皆様にも是非知っていただきたく存じます。

立ち直りを助けるために ～「更生保護」とは～

～更生保護法人紫翠苑 理事長 前田 善一郎 殿へのインタビュー～

インタビュアー

弁護士法人ひまわりパートナーズ
弁護士 大山 晃 平

更生保護法人紫翠苑
理事長 前田 善一郎 殿

日 時：令和3年8月10日

場 所：八王子ひまわり法律事務所

1 更生保護施設とは

大山

最初に、一般の方にはあまり馴染みがないかと思うので、「更生保護施設」について教えていただけますか。

前田

法務大臣の認可を受けて運営している施設で、保護観察中の人や刑務所・少年院から出て帰る場所がない人を受け入れて独立するための準備や援助をする施設です。なお、更生保護施設だけでは定員に限りがあるので、それとは別に「自立準備ホーム」という所もあります。こちらは保護観察所に登録のあるNPO法人や社会福祉法人などが行っています。

前田

私が理事長を務める更生保護施設 紫翠苑は、受け入れているのは全員女性で、年齢としては成人と未成年の両方です。現在の人数は14名ですが、今度建て替える際には定員が20名になる予定です。

全国的には107ほどの更生保護施設があると思います。

大山

イメージにすぎませんが、結構多いですね。

前田

ですが、「女性のみ」というのは7法人だけです。女性も入れる施設はありますが、女性だけの施設は圧倒的に少ないですね。

紫翠苑の特徴は、若い女性を受け入れている点です。他の施設でも定員はありますが、一番多くの定員を設けているのは紫翠苑です。施設の立地が八王子市、つまり東京都にあるので、各地の刑務所・少年院から受け入れています。東京を希望する人も多いですね。

大山

希望を言えるのですか。

前田

考慮することも少しはあります。ただ、多くは全体をみて保護観察所が決めることになります。

大山

施設への入所はどのような流れになりますか。

前田

まず、刑務所や少年院を出る際に原則として「引受人」が必要になります。「保護司」という役割を担う人が環境調整を行います。「あの子はうちへ帰ってきてもらっては困る」という家など、引き受けが難しいケースもあります。どうしても行く所がない場合は、一時的に紫翠苑のような更生保護施設に入ることになります。そしてアルバイトなどでお金を貯めて施設を出ていく、という流れになります。

大山

施設で暮らすということですか。

前田

家賃は発生しませんが、施設で寝食をして指導を受けながら自立を目指します。

大山

刑や保護を受けた方が対象であるということに加え、紫翠苑の場合には女性だけという特徴があるということですが、紫翠苑ならではの難しさはありますか。

前田

ただでさえ昼夜を問わず生活全般にわたる指導や相談を受ける必要があることに加え、女性のみという点で大変なこともあります。例えば、職員も女性なるべく多く配置するようにはしていますが、洗濯物を干す場所一つとっても気を遣ったり、同性でないと理解ができないこともあったりします。

また、現在の施設長は男性になりますが、特に熱意をもって更生保護に力を入れているので、保護観察所からの打診の際に「他に引き受ける所がないから」などで引き受けます。すると案件としてはやはり複雑にはなりますので、職員たちも大変な思いをしているようです。



大山

所謂、最終的な受け皿になるということですね。施設長にも「紫翠苑で引き受けてあげないと、行く場所が失われてしまう」という強い思いがあるのでしょうか。

大山

入所期間に決まりはありますか。

前田

おおよそ3カ月程度が標準ですが、若い子は長くいる傾向にありますね。

ただ、施設は国からいただく委託費で運営しており、この委託費をもって食費や人件費を賄っておりますので、あまり長期にわたって入所させ続けるわけにもいかない現実的な事情もあります。

また、施設を出る際には円満退所する人とそうでない人、様々います。極端な例では、また罪を犯して逮捕されてしまう人もいます。保護観察中や執行猶予中なので、即、刑務所などに入ることになってしまいます。あとは、非常に残念ですが、どこかへ行ってしまいう人もいますね。

大山

施設に帰ってないということですか。

前田

刑務所や少年院とは違い、あまり拘束はできません。アルバイトにも行かなくてはいけないので、出かけてそのままとか。外で恋人をつくってそこに行ってしまうこともありますね。



大山

昨今のコロナ禍による影響はありますか。

前田

あります。特にアルバイトについては、女性なので日雇いの力仕事は難しいため、接客業に就く人が多く、

コロナ禍で居酒屋などの仕事がなくなってしまいました。コロナの影響とは別ですが、ほかの仕事としては、福祉関係であれば資格がないとできないので、資格を取る学校に行っている人もいます。

大山

更生保護施設であるという役割を果たすということ、誰もができる仕事ではないと思いますが、施設の職員の方々のやりがいはどういったところにあるのでしょうか。

前田

実際に接している職員たちには、「こういう子は私たちが助けなきゃ」という強い気持ちがあって、そこにやりがいを感じているようです。

大山

使命感というのでしょうか。そもそも志が高い方が勤めていらっしゃるのですね。

前田

給料は決して多い方ではないので「そういう方でない」という面はありますね。

大山

日々大変なご苦労がある中でも、更生を成し遂げる手助けをしてあげられるということに、やりがいを感じておられるのかもしれないですね。

2 保護司とは

大山

先ほど「保護司」という方が引受人の調整をするとのお話がありましたが、保護司の役割などについて教えていただけますか。

前田

保護司の役割には二本柱があります。まずは、犯罪を犯した人の更生を助けること。

もう一つは、犯罪が起こらないような環境をつくることです。最近では、保護司会が八王子市に再犯防止計

画の申し出を行い、今年の5月に完成しました。保護司会会長や立川の保護観察所所長、更生保護施設や市民の代表の方が参加して策定しました。

大山

前田さんは八王子市の保護司会の副会長をされていますが、市内では保護司の方は何名いらっしゃるのですか。

前田

定員は154名で、今は130名ほどです。

大山

その人数は、事件の発生件数に対して足りているのですか。

前田

事件自体は減っているのですが、事件に比して足りないということはないのですが、保護司の高齢化と言う問題があります。130名のうち、約10年後には半分ほどの方が定年退任される予定です。

大山

若い方は少ないですね。

前田

若い方は現役で仕事をしているので、保護司会の活動は65歳以上でないと現実的には難しいです。受け持つ人数の上限はなく、私も多い時は5名ほど担当しました。月2回の面接をするので誰が何を言ったかすら把握していただいても大変ですね。

大山

保護司の方はボランティアだと聞きますが、それでも続けられる要因は何でしょうか。

前田

例えば、担当した人から「今日はこんな仕事ありました」「学校でこんな勉強しました」とか嬉しそうに報告してくれますので、更生までの喜びを共有したり、また、保護観察が終わった人でも数年後に道でばったり会ったりすると、挨拶してくれたりしますので、当時を感謝してくれていると感じると、やはり喜びを感じますね。

大山

少年というまだ未成熟な時期だからこそ、見守ってくれる保護司のような存在がいるとないのでは全然違うと思います。

また、われわれ弁護士も、保護観察を付けた執行猶予を目指すような刑事事件では保護司の方とのつながりが大切と認識しています。



大山

ところで、前田さんは保護司と、かつ、更生保護施設の理事長という役職に就いていますが、その経緯をお伺いできますか。

前田

市役所に30年ほど勤めていたのですが、ある時、上司から保護司になるように言われました。ちょうど近所で保護司をされていた方が辞めたということで、探していたようです。

紫翠苑との関わりについては、私の家の裏にたけのこが春に生え、苑の子どもたちがたけのこ堀りに来ていたのですね。ただ、それだけだとすぐに終わってしまうので、堀り終わったら、私が総代をしている山の上にある神社に連れて行ったり、掘ったたけのこをゆでたり、竹やぶに生えているしいたけをとって焼いて食べたりして、もうみんな喜んで帰っていきました。それからいつの間にか苑の理事をやってくれという話になって、段々、上の役職の方も辞められていきますから、常務理事になって、4年ほど前からは理事長にもなった、という流れですね。

3 地域との共生 ～紫翠苑の歴史～

大山

更生保護施設という施設の性格上、地域の方々からのご理解を得ることがなかなか難しいところもあるのではないかと思います。

前田

そうですね。そのあたりは今「女性のみ」の施設になっていることと関わってきます。

大山

もともとは女性のみではなかったのですか。

前田

昭和32年に始まったときは男子少年を対象としていました。初めは8名で、増設して23名ほどでした。今の建物は昭和44年に建設されました。実は、事業を一時休止している期間もありました。

大山

それは地域との関係で、ということでしょうか。

前田

そうです。正直、当時はうまくいっていませんでした。少年の施設だったので近所で犯罪があると、施設は要らない、と地域住民からの意見は厳しくなります。

ですので、地域の方々との話し合いを続けました。結果的には男性ではなく女性を対象とすることになり、話がつきました。

大山

今、女性の施設になっているのは、地域の方との関わりという歴史があったのですね。

前田

必要な施設ではありますが、「何もうちのそばじゃなくていいじゃないか」というお気持ちだったのでしょうか。

大山

今でも地域の方との交流はありますか。

前田

紫翠苑の敷地内に町会の会館がありますので、地域との関係は良好です。

施設長や補導主任の方などが頻繁に地域とのつながりに取り組んでいて、オープンな施設というように見えているのではないかと思います。

今では、昔は反対していた方との関わりも持っています。

大山

人と人がつながることで、施設も地域の皆さんの理解が得られているのですね。

4 これからの紫翠苑

大山

ここで、紫翠苑の施設の建て替えをされるのでしょうか。

前田

令和4年の2月末までには建て替え終える予定です。

大山

結構な規模になると思いますが、苦勞されていることはありますか。



前田

現在の建物は昭和44年に建築されたもので、経年劣化が激しく、更生保護施設としての機能を果たせなくなっています。そのため、全面改築になりますので、大事業であり、多額の資金が必要となりますが、計画時点では想定できなかったコロナ禍の影響から調達に大きな障害が生じています。そのため、皆様方のご理解やご協力なくては事業の遂行が困難であり、令和4年の3月末までを募集期間として、改築のためのご寄付をお願いしています。苑は特定公益増進法人の扱いを受けておりますので、税制上も特例措置の適用を受けることができます。また、これとは別に、日々の運営のための資金確保と更生保護事業への理解を図るため、賛助会の制度も設けております。事業に賛同していただける方であれば会員になれますので、ぜひご加入いただければと思います。

大山

施設の趣旨に賛同していても、直接的なお手伝いをするのは専門的な知識や技術が必要になり、一般の方には難しいかと思うので、今、喫急の課題である改築へのご協力が、私たちがお手伝いすることができる一つの方法、ということですね。

前田

法務省のホームページなどにも施設や取り組みについて載っていますので、ご存知ない方の何かのきっかけになればと思います。

大山

理事長や施設職員の方はもちろん、地域の方のご理解や、一般の方も含めた資金面での協力などがあって施設の運営が続けられているということですね。

前田

そうですね。

大山

本日はお忙しいところ、ありがとうございました。

了



更生保護法人紫翠苑 理事長
前田 善一郎

経 歴

- 昭和52年 八王子市役所 入所
- 平成 8 年 八王子市林業研究会 副会長
- 平成14年～ 八王子地区保護司会
書記・会計・総務部長を務める
- 平成19年 八王子市役所 退職
- 平成23年 更生保護法人紫翠苑 常務理事
- 平成24年5月～平成30年5月
八王子観光コンベンション協会 理事・監事

現 在

- 東京都森林組合 理 事(平成26年～)
- 更生保護法人紫翠苑 理事長(平成30年～)
- 八王子地区保護司会 副会長(平成31年～)

パワハラ防止法について

● 弁護士 石井 廣子 ●



1 パワハラ防止法の施行

令和2年6月1日から、大企業を対象としてパワハラ防止法が施行されていますが、令和4年4月1からは中小企業も対象となります。

そこで、企業として準備しておくこと等についてご説明いたします。

2 パワハラって何でしょう？

定義は、「同じ職場で働く者に対して、

- ① 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ② 業務の適正な範囲を超えて、
- ③ 精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。」とされています。

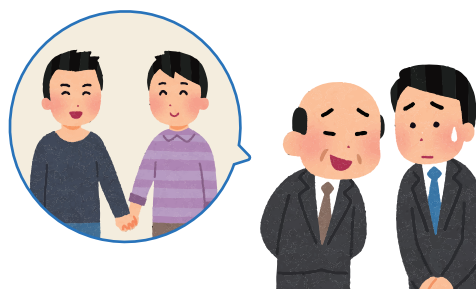
① から ③ の要素がすべてそろって該当することになります。② と ③ は分かりやすいと思います。① の優位性ですが、上司から部下に対する行為に限らず、部下が集団になったり、専門的知識をもっていることによって優位に立ったりする場合などは、同僚同士や部下から上司に対する行為も対象になり得ます。

3 パワーハラスメントに該当するのは？

典型的には

- | | |
|-----------------|------------|
| (1) 身体的な攻撃 | (2) 精神的な攻撃 |
| (3) 人間関係からの切り離し | (4) 過大な要求 |
| (5) 過小な要求 | (6) 個の侵害 |

という6つの類型があると言われていましたが、あらたに (7) SOGIハラ(セクシュアルマイノリティの性的指向や性自認を揶揄・侮辱) (8) アウティング(個人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露) が加わりました。



4 もう少し具体的に見ていきましょう

典型的な6つの類型について、該当するもの、しないものの例を挙げてみます。なお、SOGIハラとアウティングは (6) 個の侵害に含まれます。

1 | 身体的な攻撃

該当する	該当しない
● 殴打・足蹴り・物を投げつける	● 誤ってぶつかる

2 | 精神的な攻撃

該当する	該当しない
● 人格否定 ● 性的指向・性自認に対する侮辱 ● 長時間の激しい叱責を繰り返す ● 他の労働者の前での叱責を繰り返す ● 相手を罵倒するメールを、相手を含む他の労働者に送信する	● 遅刻など社会的ルールを欠いた言動があり、再三注意しても改善しない労働者に対して、一定程度強く注意する ● 業務内容や性質に照らして重大な問題行動をとった労働者に対して、一定程度強く注意する



3 | 人間関係からの切り離し

該当する	該当しない
●意に沿わない労働者を仕事から外し、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ●集団で無視し、職場で孤立させる	●新規採用者を育成する目的で、短期間別室で研修等の教育を実施 ●懲戒規定に基づく処分後、労働者を復帰させる際、一時的に別室で必要な研修を受けさせる

4 | 過大な要求

該当する	該当しない
●長期間、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ●新卒採用者に対して、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できないと激しく叱責 ●業務とは関係のない、私的な雑用を強制する	●労働者を育成するために現状より少し高いレベルの業務を任せる ●繁忙期に、必要性があり、担当者の通常よりも一定程度多い業務の処理を任せる

5 | 過小な要求

該当する	該当しない
●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのため仕事を与えない	●労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する

6 | 個への侵害

該当する	該当しない
●職場外で継続的に監視したり、私物の写真を撮影したりする ●性的指向、性自認、病歴、不妊治療等の機微な個人情報、了解を得ずに第三者に暴露する	●労働者への配慮を目的として、家族状況等のヒヤリングを行う ●了解を得て、性的指向、性自認、病歴、不妊治療等の機微な個人情報を必要な範囲で人事労務部の担当者に伝え、配慮を促す

5 事業主はどのような準備を

しておくべきでしょうか

1 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- 就業規則等でパワハラを行ってはならない旨の規定をし、併せて発生の原因や背景を周知・啓発する
- 社内報、パンフレット、ホームページ等に記載または配布する
- 研修、講習等の実施

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談担当者を定める(外部委託も可)
- 相談に対応するための制度を設ける

3 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- 相談窓口と人事等の連携を図る
- 相談担当者は留意点等を記載したマニュアルに沿って対応
- 担当者に対する研修

6 おわりに

この法律に罰則は規定されていませんが、違反を放置すると助言・指導・勧告、それでも改善しなければ公表という規定があります。もともと、実際に発動されることは滅多にないと予測されます。

むしろ、企業としては使用者責任や安全配慮義務違反に基づき、慰謝料、休業損害、弁護士費用などを請求される可能性が高いと考えられますので、やはり対策は重要です。

当事務所では、パワハラ、セクハラ防止に関する研修の講師も承っておりますので、ぜひご相談ください。



独占禁止法 ～優越的地位の濫用～

● 弁護士 遠山 雄大 ●



はじめに

一般的に「独占禁止法」や「独禁法」と呼ばれている法律は、正確には「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」と言い、市場の独占を規制するだけでなく、**公正取引の確保**を目的としており、不公正な取引を規制しています。

その不公正な取引の一類型として「**優越的地位の濫用**」があり、優越的な地位にある事業者が、**取引の相手方の自由で自主的な判断**を妨げることを規制しています。

経済社会においては、知らぬ間に、優越的地位の濫用の被害者にも加害者にもなり得ます。自社又は取引先の自由で自主的な判断が妨げられていると感じたら、独占禁止法に触れていないか確認する必要があります。

具体例

優越的地位の濫用として認定されたものとして、以下のような事例が挙げられます。

① コンビニエンスストアのフランチャイズ事業を展開する事業者が、フランチャイズ・システムの加盟店に対し、商品の消費期限間近に値下げして販売する見切り販売を止めさせるため、基本契約の解除等を示唆した事例。

② 大手小売業者が、商品の納入業者に対して、自己の優越的な地位を利用して、一度買い取った商品を返品し、また、商品を減額させた事例。

要件

優越的地位の濫用が認められるには、以下の2つの要件をいずれも満たす必要があります。

- ① 「自己の取引上の地位が相手方に優越していること」(**優越的地位**)を「利用して」
- ② 「正常な商慣習に照らして不当」な行為(**濫用行為**)をすること

要件 1 — 優越的地位

取引の一方の当事者(A)が他方の当事者(B)に対して優越的地位にある場合とは、「BにとってAとの取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、AがBにとって著しく不利益な要請等を行っても、Bがこれを受け入れざるを得ないような場合」をいうとされています。

その判断の考慮要素として、以下のアからエが挙げられます。

- ア BのAに対する取引依存度
- イ Aの市場における地位
- ウ Bにとっての取引先変更の可能性
- エ その他Aと取引することの必要性

つまり、取引先として替えが効かず、その取引先との取引が無くなってしまうと倒産に追い込まれる場合はもとより、収益の大幅な落ち込みが予想されるなど「事業経営上大きな支障」が生じる場合に、**優越的地位が認められます**。

要件 2 — 濫用行為

濫用行為は以下のように類型化することができます。自社の取引に以下の行為が含まれるときには、優

優越的地位の濫用に該当しないか検討すべきといえます。

ただし、あくまで契約自由の原則が適用されるため当事者の意思が尊重されます。当事者の一方において自由で自主的な判断が妨げられている場合にのみ濫用行為が成立します。

主な行為類型

- i 購入・利用強制
- ii 協賛金等の負担の要請
- iii 従業員等の派遣の要請
- iv それ以外の経済上の利益の提供の要請
- v 受領拒否
- vi 支払遅延
- vii 減額
- viii その他取引の相手方に不利益となる取引条件の設定

フランチャイズ・システム

- i 取引先の制限
- ii 仕入数量の強制
- iii 見切り販売の制限
- iv フランチャイズ契約締結後の契約内容の変更
- v 契約終了後の競業禁止

デジタル・プラットフォーム

- i 個人情報等の不当な取得
- ii 個人情報等の不当な利用

製造業

- i ノウハウの開示等の強要
- ii 無償の技術指導・試作品製造等の強要
- iii 知的財産権の無償譲渡・無償ライセンス等の強要

対応

優越的地位の濫用に該当する行為を受けた場合、被害者としては以下の①～③の対応を取ることが考えられます。

① 相談・交渉

② 差止請求

③ 損害賠償請求・無効確認請求

対応 1 — 相談・交渉

まず、自社又は取引先の行為が優越的地位の濫用に該当するおそれがある場合には、弁護士か公正取引委員会にご相談ください。

特に、取引先の自社に対する行為である場合、対応②③のような裁判所の手続を利用するとその後の取引に影響が出る可能性が高いため、まずは弁護士に相談し、適正な取引内容への変更を打診すべきといえます。

対応 2 — 差止請求

交渉でまとまらず、取引先から濫用行為を受けている場合又は受けそうになっている場合には、独占禁止法上の差止請求によって濫用行為を事前に差し止めることができます。

対応 3 — 損害賠償請求・無効確認請求

既に濫用行為を受け、自社に損害が発生している場合には、民法上の損害賠償請求や無効確認請求が考えられます。

優越的地位の濫用行為の被害者としては、対応①ないし③によって、被害の防止や回復を図ることができます。

他方で、加害者には、民法上の損害賠償義務が生じるほかに、公正取引委員会によって独占禁止法上の排除措置命令が命じられることや、場合によっては課徴金が課されることもあるので注意が必要となります。





八王子ひまわり法律事務所

〒192-0046
東京都八王子市明神町2丁目27番6号
文秀ビル5階

- 京王線「京王八王子駅」から徒歩1分
- JR「八王子駅」から徒歩5分
- TEL: 042-646-2468 FAX: 042-643-2451

- 弁護士: 古川 健太郎
- 弁護士: 大山 晃平
- 弁護士: 真野 祥一
- 弁護士: 中島 麻子
- 弁護士: 遠山 雄大
- 弁護士: 森 克広



小金井ひまわり法律事務所

〒184-0004
東京都小金井市本町6-2-30
SOCOLA(ソコラ)武蔵小金井クロス3階

- JR中央線「武蔵小金井駅」から徒歩3分
- TEL: 042-401-2727 FAX: 042-401-2563

- 弁護士: 真野 文恵
- 弁護士: 石井 廣子
- 弁護士: 中森 慧

◆◆◆ 事務局たより ◆◆◆

健康志向

今年はオリンピック・パラリンピックの各競技の熱戦をきっかけに、運動を始める人が増えているそうです。コロナ禍ということもあり、特に屋外で手軽に行うことができるランニング等は手始めにはピッタリのようです。

そんな私も、学生時代以来ぶりにランニングを始めました。あまりの体力の衰えにショックを受けたりもしていますが、なんとか頑張っています。

健康志向の他の所員と「昨日はこんなことをやったよ」などの報告(?)をし合ったりもしているので、一人でのランニングでも、より「頑張ろう!」という気持ちになれたりします。一人ですとつい自分との闘いになりがちですが、このおかげで楽しくこなせています。

なかなか以前までの日常の生活に戻ることができない中、それでもできることを探して過ごせるようでありたいと日々願うばかりです。

