

心窓

第 12 号

題字 村山慶吉

発行

なにわ橋法律事務所

大阪市北区西天満1丁目2番5号

大阪JAビル12階

電話 06-6364-0241

津 田 禎 三

編 集 考

北 野 了



交渉について改めて考える

準備と心

津田 禎三

一、洋の東西を問わず、交渉・説得の達人と称される人は数多いが、幕末日本の坂本龍馬には強く惹かれるものがある。私ごとで恐縮だが、龍馬に加え交渉についての身近な師匠として私の父を加えたい。

晩年の父は、弁護士として、裁判官の間で和解の達人とも言われ評価は高かった。私は龍馬に憧れ父に励まされて、生涯の勉強テーマとして交渉（ネゴシエーション）を選び、日本交渉学会の会員にもなった。

二、私は、民事弁護士として、受任事件を処理し依頼の目的を達成するため、相手方との交渉や調停、更には裁判上の和解交渉には全力

を集中してきた。交渉を抜きにして紛争・事件の解決はない。利害が複雑にからみあう難しい事件や、厄介で強硬な相手ほど交渉のもつ意義は大きい。

背筋を真っ直ぐ伸ばし、相手の眼を静かに見つめ、相手の動きと発言に心を集中するとき、自分の内なる力が最大限に発揮されるのを感じる。私にとって交渉は仕事であると同時に自分を一点に集中する最高の場であると思っている。三、弁護士の業務としては、交渉で相手と合意に達することが出来なければ裁判所の判断に託することとなる。然し、判決にのみ頼って受任事件の決着をつけようとする

ことは、紛争の解決や対立する利害の処理にとって必ずしもベストとは言えない。勝訴判決を得た後でも、交渉の余地がある。敗訴者が敗訴判決に納得することは希有に属する。納得のないところに恨みが残る。最後まで話し合う心と努力を惜しまないことが肝要。これは、父の教えでもあった。

四、問題解決のため交渉がどれほど大事なものであるかは、親子・兄弟・夫婦間はもとより隣人間、更にはビジネスの世界でも国際社会でも全く同じである。利害対立があるところに紛争が起こり事件にまで発展し、国家間の戦争に至ることもある。

人は、交渉によって戦争を未然に防止することも、新しいビジネスの世界を構築することも、幸せな人間関係を創り出すこともできる。何れの場合も交渉の基本と技術は同じである。

今回は、交渉の技術論ではなく、交渉を成功させるため最も大事なことは何かを考えたい。

五、交渉は、紛争解決の手段として有効ではあるが、極めて厳しい。人は交渉によって自分の考えや要望或いは提案を相手に理解させ納得を得ようと努力する。納得すれば互いの合意が成立し、相手は期待どおりの行動を起こすに至り、交渉はその目的を達成し説得は完

なにわ橋法律事務所

パートナー
弁護士 津田 禎三

パートナー
弁護士 津田 尚廣

弁護士 新井 教正

弁護士 北野 了考

弁護士 野中 徹也

客員
弁護士 戸根 住夫

事務長 小野 和也

事務員 大西 敦子

〃 津田 典子

〃 藤井 秀一

〃 木村 和由

〃 上久保香奈

結する。然し、深刻な問題をかかえる紛争を交渉で解決することは困難を極める。対立紛争があるとすることは、当事者間の信頼関係が希薄になっていくか崩壊していることを意味する。不信心を持つ相手に何を言っても何と語りかけても相手が心を閉ざしている限り意思の疎通はあり得ず交渉は不調に終る。説得の絶対条件は交渉相手に信頼されることにつきる。然し、対立相手に漫然と「我を信ぜよ」と求めて叶えられることはあり得ない。―信頼関係を回復し、閉ざされた扉を開く鍵はあるのか。扉を開くことが出来れば、交渉は大きく前進する。現実には交渉を担当するのは人であり、人によって交渉が行われる限り、心の在りようを考えずして交渉の成功はあり得ない。交渉説得を成功に導く鍵は心にある。―固く閉ざされた扉を開く心は確信に満ちた強い心でなければならぬ。

六、交渉に当たっての確信に裏付けられた強い心は、徹底した十分な準備から生まれる。「準備なくして交渉はない」。私は繰返し自分にそう言い聞かせ準備に充分時間をかける。情報や証拠の収集のためには、紛争や事件に関係ある現場に足を踏み入れ自分の眼と身体で確かめること、これは準備の基本と言える。

更に大事なことは、相手の全てを徹底的に調査し考えること。
―説得の名人と言われたアメリカ第一六代大統領アブラハム・リンカーンは、交渉準備の重点を次のように指摘している。「私は、人と交渉する準備にあたって、時間の三分の二は、その人のこと、その人の言い分について考え、私のことや私の言い分については三分の一だけしかあてない。―交渉相手の情報や主張を把握し理解することによって、相手と事件が明確にイメージされ、対立の背後に隠された当事者双方にとつての共通の利害が見えてくる。
―準備が深まれば、確信をもつて閉ざされた相手の心の扉を開けばよい。交渉はここから始まる。
七、「人と人との間にあるものは幾何学の平面である。」「幾何学の平面は、広さはあるが厚さはない。―これは、ギリシャの哲人プラトン哲学の真髄である。凡そ人間である限り、相手が何人であろうと相手との間にあるのは厚さのない幾何学の平面であって障壁となるものは一切ない。遮るものが無い故、何の抵抗もなく真つ直ぐ相手の心の中に入っていく。然し、相手との間に壁があると思えば、自分がつくった無限に広がる障壁によって手痛くはね返される。これがプラトンの教えである。

私は、身近な人間関係や弁護士としての仕事のなかで、プラトンの人間哲学（幾何学平面論）について私なりに実験し、その正しさを知った。
然し、人と人との間には、本来、障壁となるものは一切無いと言われても、対立し争っている相手の心のなかに容易く入れるものではない。十分な準備により確信にまで高められた強い心があつてこそ交渉相手の閉ざされた心の扉は開かれる。プラトン流に言わしむれば、扉が開かれるのではなく、強い心が相手との間に壁のないことを確信するに至ったのであり、初めから、そこには扉はなかったということになる。
坂本龍馬の交渉姿勢を見ると、相手が強いほど、躊躇うことなく相手の懐のなかへ入っていく感がある。プラトンを地で行くが如くである。
八、困難な交渉に成功し合意に達するための技術論（交渉術）は多い。私は、それを軽視するわけではない。然し、人と人との交渉を考えるとき、心の存在を忘れた論議は空しい。
私は試行錯誤を繰り返し乍ら長い年月をかけて交渉の勉強をし、八十路を過ぎて、交渉本来の姿が漸く見えてきたような気がする。未だ未だ勉強は足りない。

交渉における心の在りようが科学的にどうなるのか、交渉における脳、特に右脳の働きについて、これからも勉強に励みたいと願っている。

平成一八年二月五日

(つだ ていぞう)



内部通報制度

津田 尚廣



全面大改正となる新会社法が、平成一八年五月から施行されるが、同法は、株式会社内部統制システム整備義務についても規定した。同法三六二条五項では、大会社について、取締役会に内部統制システムの整備を決定することを義務づけ、中小会社については、義務ではないが、内部統制システムを定める場合には、取締役会の議決が必要とした（同条四項六号）。一般に、内部統制システムとは、①業務の効率性確保、②適正なリスク管理、③財務報告の正確性確保、④企業行動におけるコンプライアンスの確保という企業の目的を達成するために企業内に整備・運用される経営の総合管理の仕組み全般をいう（COSO報告書）。

本規定は、度重なる企業不祥事に対して、法が正面からコンプライアンス態勢の確立を打ち出したものであり、コンプライアンスは今後の企業活動における最重要課題のひとつである。

その中で、具体的なコンプライアンス態勢として、注目されており、すでに実施している企業もあるのが内部通報制度である。この内部通報制度と密接な関係を有するのが公益通報者保護法であるが、同法については本所密掲載の新井弁護士担当方を参照されたい。

過去の事例を見ると、企業の不祥事が明るみに出る発端が、内部告発による場合がきわめて多い。内部告発とは、ある企業の内部事情を知るものが、企業外部に対して、その企業の問題点を明らかにすることで、内部告発を契機に当該企業が世論の袋だたきにあい、場合によっては倒産に追い込まれることもある（山一証券 雪印食品等々）。倒産に至らなくても、法的制裁や企業の社会的信用の失墜により業績が悪化することもあるのであって、コンプ

ライアンス態勢確立の必要性は、今のライブドア事件を見るまでもなく自明の理である。余談であるが、私の出生時期が、森永ヒ素ミルク事件の被害にあった乳幼児が生まれた時期と重なっており、両親からその話を聞かされていたことから、私には未だに森永製品を敬遠する傾向がある。一度植え付けられた企業に対する不信任はなかなか払拭されないということである。

このような内部告発の脅威をヘッジするのが内部通報制度であり、リスクコントロールの一環である。

内部通報は、内部告発と違って、企業の内部事情を知るものが、当該企業に対して、その問題点を明らかにすることである。内部通報が活発に行われれば、企業はより早く自身の問題点を把握することができ、把握した問題点に対して適切に対応することが可能となる。その意味で、内部通報制度は、企業自身が企業内の問題をより早期に発見し、責任をもって適切に対応することを目的とするものであるといえる。

とすると単なる通報窓口の設置だけでは意味がなく、内部告発に対するリスクコントロールにならない。そのためには、有効に機能する内部通報制度をデザインする必要がある。その場合のポイントとしては、

- ① 通報者の秘密の保護
- ② 通報者に対する不利益取扱の

禁止を徹底
③ 事案の調査方法・事実認定の方法

- ④ 是正及び再発防止策
- ⑤ 通報者との信頼関係の構築
- ⑥ 違反者に対する処分等が考えられる。

- ① 通報対象の範囲
- ② 通報窓口（企業自身 法律事務所）
- ③ 匿名通報の取扱
- ④ 通報者の範囲
- ⑤ 通報制度の趣旨・方法等の周知方法

紙幅の関係ですべてを検討することはできないので、通報対象の範囲及び通報窓口と匿名情報の取扱について言及しておく。

通報対象の範囲について、公益通報者保護法では通報窓口で受け付けられる通報内容を「通報対象事実」に限定している。しかし「通報対象事実」は、すべての法令違反をカバーしていないし、社内ルール違反を放置することは、コンプライアンス態勢確立の趣旨に反する。したがって、少なくとも法令・就業規則等の社内規定違反及び違反のおそれのある事実を対象とすべきである。

次に、通報窓口を内部に置くか、外部に置くかは、内部通報制度の制度趣旨から考えていかなければなら

ない。企業自身が企業内の問題をより早期に発見し、それに早期に対処するという趣旨からすれば、窓口は企業内部に置く方が迅速な対応を期待できる。他方、通報者が安心して通報できるようにするためには第三者である外部に窓口を置くほうがいいが、この場合には迅速性が損なわれることはやむを得ない。

他方、企業内部に窓口を置くと、通報者が萎縮・警戒して、そもそも通報しない可能性が高くなる。したがって、この場合心理的に通報しやすくするために、匿名の通報も認めるべきである。ただし、匿名を認めると情報の質の低下は避けられない。したがって、よりたくさん情報収集し、且つその情報の質を向上させるためには、窓口は企業内部と弁護士等の第三者の両方に設置するのが望ましい。そして、企業外部の場合は、弁護士が通報者の秘密を絶対に漏洩せず、通報者の承諾がない限り通報者の氏名を明らかにしないことを周知徹底することを前提に、匿名を認めないとすべきではなからうか。

(つだ なおひろ)

公益通報者保護法

新井 教正



.....

.....

第1 はじめに

平成一八年四月一日から公益通報者保護法が施行される。大手自動車メーカーによるリコール隠し問題や大手食品メーカーによる食品の偽装表示問題に端を発し、近時、俄かに脚光を浴びているいわゆる内部告発(Ⅱ内部から外部に対する通報の意味で用いる)や、コンプライアンスの強化の観点からその体制整備の重要性が認識されている内部通報(Ⅱ内部から内部に対する通報の意味で用いる)の保護に関する基本法たる性格を有する法律であり、企業に関心も高いと思われることから、今回は、公益通報者保護法について概説する。

第2 公益通報者保護法

I 要件・効果について

公益通報者保護法(以下、「法」という)は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇等を無効とすることで、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図ることを目的としている。

ただ、法はすべての内部通報や内部告発をその保護の対象としているわけではなく、法の保護を受けるためには一定の要件を満たす必要がある。そこで、以下、各要件について説明する。

1 「公益通報」該当性(法第二項一項)

当該内部通報又は内部告発が「公益通報」に該当する必要がある。

(1) 主体

「公益通報」の主体は「労働者」に限定される。よって、役員は原則として保護の対象外である。

(2) 目的

「公益通報」の目的が「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い」ことが必要である。

(3) 通報内容

通報内容が、「労務提供先又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者」に関する「通報対象事実」であり、かつ当該通報対象事実が「生じ又はまさに生じようとしている」場合であることが必要である。

ア 「労務提供先」(法第二条一項一号ないし三号)

「労務提供先」については、以下の三種類が規定されている。(ア)一つ目が、「その労働者自ら使用する事業者」であり、雇用主がこれに当たる。

(イ)二つ目が、「当該労働者が派遣労働者である場合において、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける事業者」であり、派遣先事業者がこれに当たる。

(ウ)三つ目が、「前二号に掲げる事業者が他の事業者との請負契約その他の契約に基づいて事業を行う場合において、当該労働者が当該事業に従事するときに、元請・下請関係における元請事業者などがこれに当たる。

イ 「通報対象事実」（法第二条三項）

「通報対象事実」については、以下の二種類が規定されている。
 (ア) 一つ目が、「個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の擁護にかかわる法律として別表に掲げるものに規定する罪の犯罪行為の事実」であり、犯罪行為がこれに当たる。

別表に掲げられている法律としては、刑法、個人情報保護法など七本の法律と政令で定めるとされる法律があり、政令で定める法律としては特定商取引法、労働基準法、建設業法、独占禁止法など四〇六本の法律がある。
 (イ) 二つ目が、「別表に掲げる法律の規定に基づく処分に違反することが前号に掲げる事実となる場合における当該処分の理由とされている事実（当該処分の理由とされている事実が同表に掲げる法律の規定に基づく他の処分に違反し、又は勧告等に従わない事実である場合における当該他の処分又は勧告等の理由とされている事実を含む）」であり、「一見しただけでは到底理解できない規定となっているが、要は、ある法令違反行為がそれ

だけでは犯罪行為とされていない場合でも、最終的には刑罰でその実効性が担保されている場合については当該法令違反行為も「通報対象事実」となるという意味である。例えば、個人情報保護法では、不正の手段により個人情報取得することが禁止されている（同法一七条）が、これに違反したとしても直ちに刑罰が科されるわけではなく、まずは主務大臣が勧告を行い、勧告に従わない場合に命令を出し、命令に従わない場合に初めて刑罰が科されることとなっている（同法三四条一項二項、五六条）。この場合、不正の手段による個人情報取得行為そのものが犯罪行為とされているわけではないが、最終的には刑罰でその実効性が担保されていることになるため、当該不正取得行為も「通報対象事実」に当たることになる。

(ウ) 以上から明らかなように、「通報対象事実」となりうるのは、犯罪行為又は最終的に刑罰によってその実効性が確保されている法令違反行為のみであり、単なる法令違反行為や民事上の違反行為（債務不履行や不法行為）等については、「通報対象事実」に当たらない。

ウ 「通報対象事実が……まさに

生じようとしている」の意味
 通報対象事実の発生が切迫しており発生する蓋然性が高い場合を指し、必ずしも発生する直前のみを指すわけではないが、単に通報対象事実発生の可能性があるだけでは足りない。

(4) 通報先
 通報先として、以下の三種類が規定されている。

ア 当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者（以下、「労務提供先等」という。）

(ア) 「労務提供先」については、上記I(3)ア参照。

(イ) 「当該労務提供先があらかじめ定めた者」とは、事業者から通報を受け付ける権限を委ねられた者であり、弁護士、専門業者、親会社等が考えられる。

イ 当該通報対象事実について処分若しくは勧告等をする権限を有する行政機関

当該通報対象事実について処分若しくは勧告等をする権限を持たない行政機関は通報先には当たらない。ただ、通報対象事実によっては、労働者において適切な通報先を知りえない可能性もあるため、通報先とならない行政機関に通報がなされた場合、当該行政機関は公益通報者に対し、当該通報対象事実につ

いて処分若しくは勧告等をする権限を有する行政機関を教示する義務を負うものとされている（法第一一条）。

ウ その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者

すべての外部者が通報先として想定されているわけではなく、反社会的な団体等は除外されるし、競争事業者については明文で除外されている。

通報先として認められる外部者としては、マスコミ、消費者団体、国会議員、政党などが挙げられている。

2 保護要件の充足（法第三条）

労働者による通報が「公益通報」に該当すればすべて保護されるわけではなく、法の保護を受けるためには、通報先に応じた以下の保護要件を充足する必要がある。

(1) 労務提供先等に対する通報

公益通報者において、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思慮すればたり、結果的に当該通報対象事実が存在しなかった場合はもちろん、客観的な資料に基づかずにそのように信じてしまったという場合も保護の対象となる。労

務提供先等に対する通報であれば、風評被害といった実害が生じる危険性が無いためである。

(2) 行政機関に対する通報

公益通報者において、通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると思慮するだけでは足りず、そう信ずるに足りる相当の理由が必要であるが、結果的に当該対象事実が存在しなかった場合でも保護の対象となる。行政機関といえども外部者であることによりはならず、事業者に対し不利益を及ぼす可能性があるため、上記(1)より要件が加重されている。

(3) その者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に対する通報

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りる相当の理由がある場合であり、かつ、以下のいずれかに該当する場合であることが必要とされている。外部者への通報は、事業者の名誉や信用を不当に害する危険性が最も高いことから、もっとも厳しい保護要件が設定されている。

ア (労務提供先等及び行政機関に対して) 公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受け

ると信ずるに足りる相当の理由がある場合

例としては、当該事業者において、過去に、従業員が労務提供先等及び行政機関に対して通報したことを理由として不利益な取扱いを行った事例があることなどがこれに該当する。

イ (労務提供先等に対して) 公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当な理由がある場合

例としては、組織的に法令違反行為をしている場合や経営陣が法令違反行為に関与している場合などがこれに該当する。

ウ 労務提供先から(労務提供先等及び行政機関に対する) 公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合

例としては、上司等から通報しないことを要請された場合等がこれに該当する。ただし、正当な理由があれば公益通報をしないよう要請することも許されるのであり、例えば、すでに当該通報対象事実について刑事告発がなされている場合に、当該問題については通報を控え、司直の手に委ねるよう要請することは正当な理由があると許されると考えられる。

エ 書面により(労務提供先等に對する) 公益通報をした日から二〇日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合

仮に、公益通報のあった日から二〇日以内に調査を行う旨の通知をした場合であっても、その後、調査を行うことなく放置していたような場合、「当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合」に該当する。

オ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫の危険があると信ずるに足りる相当な理由がある場合

以上のように、法は通報先によって保護要件を区別しており、内部、行政機関、外部の順に保護要件が加重されている。

3 法律効果

- (1) 解雇の無効(法第三条)

公益通報者(公益通報をした労働者)の行った公益通報が上記保護要件を充足する場合、当該公益通報を行ったことを理由とする解雇は無効となる。
- (2) 労働者派遣契約の解除の無効(法第四条)

派遣労働者である公益通報者の

行った公益通報が上記保護要件を充足する場合、当該公益通報を行ったことを理由として、派遣先事業者が行った労働者派遣契約の解除は無効となる。

(3) 不利益取扱いの禁止(法第五條)

雇用主による不利益取扱いの禁止(一項)
本条で禁止される不利益な取扱いには、降格、減給、不利益な配置転換、昇給又は昇格における差別的取扱い、業務に従事させない、雑事に従事させるなどして就業環境を害することなど、あらゆる不利益取扱いが含まれる。また、退職者も対象となつているため、退職者に対する退職年金の支給の差し止め等の不利益な取扱いも禁止される。

イ 派遣先事業者による不利益取扱いの禁止(二項)

派遣先事業者による、派遣元事業者に対する派遣労働者の交代を要請することなどの不利益的取扱いが禁止される。

II その他

- 1 解釈規程(法第六條)

上述したところから明らかなように、法における通報者保護の範囲はかなり限定されたものになつているが、上記の範囲内の内部通報ないしは内部告発のみが保護されるわけではなく、

たとえ法の保護の範囲外のものであっても、従前どおり、他の法令による個別保護の規定や一般法理の適用によって保護されることを明確化するために、本条が規定されている。

2 他人の正当な利益等の尊重
(法第八条)

公益通報をする労働者に対し、他人の正当な利益又は公共の利益を害しないようにする努力義務を負わせた規定であるが、立法担当者によれば、単なる努力義務にとどまらず、たとえ公益通報に伴う場合であっても、第三者の利益や公共の利益を害した場合には、民事上及び刑事上の責任が免責されるわけではないことを明確にする趣旨で設けたものであるとの説明がなされている。

3 是正措置等の通知(法九条)

書面によって公益通報がなされた場合、公益通報を受けた事業者は、当該公益通報者に対し、遅滞なく、以下の事項を通知するよう努力することを義務付けている。

① 当該公益通報に係る通報対象事実の中止その他是正のために必要と認める措置をとったときはその旨

② 当該公益通報に係る通報対象事実がないときはその旨

単なる努力義務にとどまるものであり、また、努力義務の対象はあくまでも所定の事項の通知であり、是正のために必要と認める措置をとることや通報対象事実の有無を確認すること、を直接的に義務付けるものではない。

4 行政機関がとるべき措置(法第一〇条)

公益通報を受けた行政機関に対し、必要な調査を行うとともに、当該公益通報に係る通報対象事実があると認める場合には、法令に基づく措置その他適当な措置をとることを義務付けている。

第3 結び

法は事業者に対し内部通報制度の構築を義務付けているわけではないし、また、その保護範囲についても、経済界の要請や保護範囲の明確化の観点から極めて限定的なものとなっている。ただ、だからといって、内部通報制度を構築する必要がない、あるいは法に合致する限度で内部通報制度を構築すれば足りると考えるのは妥当ではない。コンプライアンス強化の観点からすれば、法の保護範囲を最低限のものとして、より充実した内部通報制度の構築が望まれるところであるが、その詳細については、津田尚廣弁護士「内部通

報制度」を参照いただきたい。
(あらい のりまさ)



「リコール制度」

北野 了考



1 「リコール」と聞いて何を連想されますか。

地方自治法に基づいて、住民の意思により知事や市町村長等を任期満了前に解職させたり、議会を解散するよう請求する制度も「リコール」と呼ばれます。今回収り上げるのは、製品に欠陥が認められる場合に、生産者が事実を公表して製品を回収・修理する場合の「リコール」です。

2 最もよく耳にするのは、自動車に関するリコールではないでしょうか。

自動車は道路運送車両の保安基準に適合しないおそれがあるため、その原因が設計または製作の過程にある場合、自動車メーカー等が国土交通省にその旨を届け出て自動車等を回収し無料で修理するもので、「道路運送車両法」に基づく制度です。最近では、少しでもコストダウンを図りたい各自動車メーカーが複数の車種で部品の共通化を進めた結果、一度にかなりの台数がりコール対象となり、巨額の出費を強いることもあるようです。そのメーカーが製造する自動車全般の安全性に対する信頼を失墜させることは言うまでもありません。

もっとも、巨額の出費やイメージダウンを嫌うあまり、事実を隠蔽しようとするれば、かえって事態を悪化させ、企業の存続すら危うくします。

3 ここ数年間に相次いだ三菱自動車工業株式会社（三菱ふそうトラック・バス株式会社）のリコール隠しはその例です。タイヤ脱落につながる車軸部品の亀裂、燃料タンクの接続不良等に関するリコール隠しが繰り返され、欠陥に起因する死亡事故まで発生した結果、同社の幹部が業務上過失致死罪、道路運送車両法違反（虚偽報告）で訴追されました。同社の隠蔽体質を嫌った一般消費者の反応は厳しく、販売台数が大幅に落ち込み、平成一七年三月期決算で過去最大の赤字を記録したと報道されました。

3 記憶に新しいところでは、松下電器産業株式会社のFF式石油ファンヒーターのリコール問題があげられます。昨年来、死亡事故が相次いだという事態を深刻に受け止めた経済産業省は、同社に対し「消費生活用製品安全法」第八二条に基づく緊急命令を発動し、回収や危険性の周知等必要な措置をとるよう命じました。同法に基づく緊急命令が発動された初めてのケースだった様です。その後、松下電器はテレビCM

や新聞紙上において告知を繰り返して、日本中の全世帯に対し通知ハガキを送付するなど、その対応ぶりは迅速かつ徹底したものでした。余談ですが、松下電器は個人情報保護法施行に先立って顧客情報漏洩のリスクを軽減するために積極的に過去の顧客名簿を処分したため、ファンヒーターの所在を特定するうえで障害となったようです。対策費用として二四〇億円を計上しているようですが、さすが、企業体力に優れた松下電器です。

事態が明らかになった後の対応という点で、三菱自動車と松下電器とは対照的に映ります。この一件により、松下電器の製品に対する消費者の安心感・信頼感が損なわれることはなかったのではないのでしょうか。現に、デジタル家電の好調さが追い風になったとは言え、松下電器は平成一八年三月期の営業利益を上方修正したとのことです。

4 以上の他、「電気用品安全法」や「薬事法」に基づくリコール制度もあります。このように、製品の欠陥に起因して消費者の生命または身体に危害を及ぼすおそれがある場合、メーカーは法令に基づきリコール等が義務づけられます。また、人的危害のおそれがない物的損害や、安全に直接関係のない品質や性能に関する不具合であつ

ても、各メーカーが消費者に対し自主的に製品の回収・修理を呼びかける場合もあります。

特に人的危害を生じさせる可能性がある場合、民事上の損害賠償責任（製造物責任法）や刑事責任（刑法の業務上過失致死傷罪等）を問われるだけでなく、報道により社会的信用を失墜する恐れがあります。ですから、事実発覚後さらに人的危害が拡大する可能性があるのと認められる場合、拡大防止のための迅速かつ的確なリコールの実施が極めて重要となります。三菱自動車の例の如く、対応を誤れば企業の命運を左右しかねない問題です。

確かに、リコールを実施するか否かの意思決定には難しい判断が求められるでしょう。しかし、社会や市場は、事故発生時からの企業の対応ぶりに注目しています。企業倫理に欠ける、あるいは、法令を遵守していないと誤解されないよう、積極的に情報を開示する姿勢がかえって評価されると思われれます。

事故やクレーム情報の収集体制、緊急時の対応マニュアルの整備といったことはもちろん大切ですが、リコールに背を向けない企業姿勢こそ最も重要と言えるでしょう。（きたの あきたか）

契約書のことば使い

野中 徹也

1 現在の日本では、売買、リース、融資、交通事故の示談等、世の中のあらゆる場面において、契約書の作成は欠かせません。

しかし、皆さんにも、契約書（示談書なども含む）を作ろうとして、どのように書けば良いかわからなかったり、契約書を読んで



も意味が分からなかったりした経験があるのではないだろうか。

そこで、今回は、契約書のことば使いについて解説します。

2 そもそも、民法上、契約は、原則として申込と承諾の意思表示の合致により成立するとされています。そのため、口頭での申込と承諾があれば契約は成立することになります。しかし、口頭で約束しただけでは、後々、契約の成立や契約の内容について、当事者間に紛争が生じる可能性があります。そこで、紛争の防止のため及び紛争になったときの証拠を残すため、契約書を作成するのです。

したがって、後々の契約内容に關するトラブルを避けるために、契約書の条項は、一義的で、明確なものでなければなりません。

そのために、まず、「5W1H」をはっきりさせることが大切です。すなわち、誰が、誰に対し、いつ、どこで、どのように、何をするのかを可能な限り特定する必要があります。

例えば、AとBの間で、売買契約が成立し、「AがBに対して、売買代金として一〇〇万円支払う」との約束があった場合でも、契約書を作成するには、これだけでは足らず、以下の点を検討して、条項に付け足さなければなりません。

① いつ支払うのか。

↓例えば、平成一八年三月三十一日まで。

② どのようにして支払うのか。

AがB宅に持参して支払うのか、BがA宅に受け取りに行くのか、銀行で受け渡すのか、それとも振込みか。

↓例えば、Aの指定する口座に振り込む。

これを、具体的条項にすると、

例えば、「Aは、Bに対し、平成一八年三月三十一日限り、売買代金として、一〇〇万円を、Aの指定する口座に振り込む方法により、支払う。」となります。

3 このように、5W1Hを明確にして、各条項を作成するのですが、契約書に盛り込む条項としては、売買の合意、代金の支払い、物の引渡などに関する契約の本来的な条項に加え、損害賠償や解除に関する条項が考えられます。

これらの条項も、紛争の予防・解決にあたっては、重要な役割を果たしますので、5W1Hを意識して明確になるように作成すべきです。

4 次に、契約書を作成する際に、同じような意味の言葉がある場合に、どの文言を使うのかについて、迷う場合があります。

このような類義語の選択については、法令で使われる言葉には、

一定のルールがあります。契約書も、通常、法令と同様の言葉を使って書かれるので、これを知っていれば、契約書を作る際や、読む際に役立つと思われます。そこで、以下で、代表的なものを例に挙げて解説します。

(1) 「及び」のないところには「並びに」は出てこない。

「及び」も「並びに」も、意味は前の語句と後の語句とが並列の関係にあることを表す接続詞です。この二つに日常用語としては、用法上の差異はありませんが、法令用語では、「及び」と「並びに」を使用する箇所が厳格に定められています。

すなわち、法令において、二つの語、例えば、「A」と「B」を並列的に連結する場合には、「A」及び「B」とします。また、三つ以上の語、例えば、「A」と「B」と「C」を並列的に連結する場合には、「A」、「B」及び「C」とします。

これに対し、「並びに」は、その文において、連結する語に段階がある場合、あるいは、強弱がある場合にのみ用いられる語とされています。例えば、「営業部の部長及び課長並びに法務部の部長及び課長」といった使われ方をされます。

したがって、「並びに」が単独

で用いられることはありません。このことから、「及び」と「並びに」の関係は、「及びのないところ」に並びには出てこない。という表現で表されます。

(2) 「又は」のないところには「若しくは」は出てこない。

「又は」も「若しくは」も共に、いわゆる選択の働きをする接続詞であり、前の物事と後の物事とのどちらかを選ぶことを表す語です。日常用語としては、用法上の差はありませんが、法令用語上は、「及び」と「並びに」と同様の使い分けがなされています。

すなわち、「又は」大きな選択の段階に用い、「若しくは」は、それより下位の小さい選択の段階に用いられます。すなわち、「又は」を基準に前の文と、後の文を分断できることとなります。

具体例としては、憲法三一条の「強制、拷問若しくは脅迫による自由又は不当に長い抑留若しくは拘禁された後の自由」が挙げられます。

この文言を分析すると、大きく、自由には、強制、拷問、脅迫によるものと、不当に長い抑留・拘禁による自由の二種類があり、この二つは性質が異なり、全体を並列することができな

つたので、「又は」でつなげたのです。仮に、この五つが、全て並列的かつ選択的なものであれば、「拘禁された後の自白」の前に、「又は」を置き、その前の四つを並列すればよいこととなります。この場合に、「若しくは」を用いることはありません。したがって、「又は」と「若しくは」の関係を表すときに「又ははのないところには若しくはは出てこない。」という言い方がされます。

(3) 「場合」、「とき」、「時」

「場合」と「とき」は、ともに、仮定的な条件を示す語として用いられます。一つの仮定的条件を表す場合には、「場合」を用いても「とき」を用いてもかまいません。

しかし、仮定的条件が重なる場合、大きい条件のほうに「場合」を使い、小さい条件の方に「とき」を使います。

例えば、「本契約が終了し、本物件を明け渡した場合、賃借人が賃料を滞納していたときは」などのように用います。

これに対し、漢字の「時」は、ひらがなの「とき」とは意味が異なり、仮定的条件を示すものではなく、特定の時点を示す場合に用いられます。

(4) 「みなす」と「推定する」

「みなす」は、一定の事項を他の事項と同視することをいいます。これに対し、「推定する」は、一定の事柄を他の事柄と同一であると判断することをいいます。このように言うと同じようなことと思えますが、「みなす」と「推定する」の大きな相違点は、「みなす」の場合は、反対事実が明らかであっても、同一のものと判断するのにに対し、「推定する」の場合は、同一でないという証拠があれば、その推定を覆すことができるという点にあります。すなわち、反証を許す場合は「推定する」を使い、反証を許さない場合は「みなす」を使います。

5

この他にも、どちらの用語を使うか紛らわしい場合がありますが、これについては、「公用文 用語用語の要点（廣瀬菊雄著・新日本法規出版）」を参考にしてください。日常生活については、あまり意味のない区別が多いですが、法律や契約書を読む際に併せてみると、意外と面白いので一度ご覧下さい。

6

また、契約書や法律では、用語が日常用語と異なる使い方がなされる場合がありますので注意が必要です。この点について、最も代表的なものは、「善意」・「悪意」と思っています。

日常用語では、道徳的・感情的な意味で用いられるのに対し、法律用語では、道徳的・感情的な意味を排除して、「善意」は純粹に、ある事項を知らないことをいい、「悪意」はある事項を知っていることをいいます。

7

以上のようなことを知っていれば、契約書を簡単に作れ、スラスラ読めるということはありませ

が、少なくとも契約書作成するときや、読むときに少しは役に立つと思います。皆さんも、契約書を一度作成してみたいかがでしょうか。また、全く読まずに契約書にサインするのではなく、一度、契約締結前に契約書をじっくり読んでみてはいかがでしょうか。
(のなか てつや)

弁護士にもっと勉強しやすい環境を

戸根 住夫



わが大阪弁護士会の新会館の建設工事も着々と進捗しているようで、慶賀の至りだ。私は、この新築に反対の一票を投じ、老齢会員なので建設費用の特別分担も免除されているものだが、竣成後はありがたく利用

させて頂くことにする。それで、新会館の運営に意見を差し挟むのはおこがましいといわれるかもしれないが、あえてひとつ注文をつける。それは、図書室のことだ。先だって新会館の施設利用配分予定図面を見たが、図書室に充てる区域が現有蔵書の規模を標準にしたものか狭すぎる。今度の機会に図書室を人的、物的にもっと充実させてはどうだろう。弁護士会の蔵書が貧弱なので、多くの篤学の弁護士は、大阪高等裁判所の図書室を頼りにしているらしい。裁判所は、ありがたいことに弁護士にも蔵書を開放してくれているが、こ