

# 五反田 ごたんだ通信

世界に比類のない平和憲法を守りましょう

## 新春

2016  
49号

発行者  
五反田法律事務所  
〒141-0022  
東京都品川区東五反田 1-13-12  
いちご五反田ビル  
TEL 03 (3447) 1361 (代表)  
FAX 03 (3447) 1538



新年あけましておめでとうございます。  
昨年、日本の現代史の転機となりかねない大きな出来事がありました。安倍政権が平和安全法制と名付ける、日本が海外で戦争をするための一連の法律の制定です。これは、日本がアメリカの下請として戦争をするためのまさに戦争法制といふべき法律であり、日本を国際紛争の当事国とすることになる法律です。



品川区内の公園でカルガモが孵化した。野鳥の姿を観ていると、人間主体の開発から早く卒業したら良いのにと思う。撮影者 伊藤 次彦

この法律のもう一つの大きな意味は、憲法改正手続を経ずして、憲法九条をないも同然の状態にしてしまふということですが、安倍政権の最大の目標は憲法改正です。そして、これは憲法に基づいて政治を行うという立憲主義を否定することにはなりません。

他方で、二〇一五年は、日本の歴史の中で何十年かぶりに青年学生の運動が政治の前線で躍動した年でもありました。一九六〇年代、一九七〇年代は、青年学生の運動が高揚した時代でしたが、その後、長く沈滞の時代が続きました。多くの青年学生が政権に対して異議申立をし、国会を取り巻くという状況を見たのは、本当に久しぶりのことです。

否定的な動きが強まれば、肯定的な動きも出る。それが歴史です。

かつて、政治に対して声を上げる青年学生が少なくなったのは、声を上げて何も変わらないという失望感があつたからでしょう。

若く理想や正義感のある青年学生が失望しない社会を作っていくべきです。

弁護士 亀井 時子	弁護士 富澤 伸江
弁護士 千葉 一美	弁護士 民部田正史
弁護士 佃 俊彦	弁護士 甲斐 朝美
弁護士 千葉 恒久	弁護士 真野 亮太
弁護士 田島 浩	弁護士 串山 泰生
弁護士 鳥海 準	事務局一同

# 憲法9条と戦争法



撮影：縣 章彦

昨年は、戦後70年を迎える中、安保関連法（戦争法）の成立、辺野古基地建設をめぐるたたかいと、今後の日本の先行きが懸念される1年でした。

今年も、11月3日に日本国憲法の公布から70年を迎えます。今夏の参院選の結果如何で憲法改正が再び議論されるかも知れません。

私たちは戦後70年間、日本国憲法、とりわけ憲法前文と9条が掲げる平和主義の下で、戦争のない平和な時代を享受することができました。この間、日本は戦争や武力行使によって自国も外国も含め唯一人として人を殺めていません。これは世界に誇るべき事実です。この平和な時代をこれから先の世

代にも久しく引き継いで行きたいものです。

憲法9条を簡単に整理すると、1項は「日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。」と戦争放棄を、同2項は「前項の目的を達するため、陸海空軍その他の戦力は、これを保持しない。国の交戦権は、これを認めない。」と戦力不保持・交戦権否認を定めています。政府見解では1項と2項の関係を次のように解釈しています。

1項で自衛戦争は放棄されていないが、2項で戦力不保持、交戦権否認を定めているので自衛戦争を含むあらゆる戦争が放棄されている。もともと自衛戦争と自衛行動は別のものであり、2項も自衛行動まで禁じてはいない。自衛隊は自衛行動のため必要最小限度の実力であって2項が保持を禁じる戦力には該当しない。

このような、何とも判りにくい解釈の下で、憲法9条と自衛隊を併存させてきたのですが、政府見解を前提としても、自衛隊を軍隊とすることは出来ませんし、自衛隊のためであっても自ら戦争を起こすことや、ましてや他国の戦争に参加することは出来ないのです。このような枠組みで、憲法は我が国が

戦争に巻き込まれることを阻止してきました。もしも憲法9条がなければ、朝鮮戦争、ベトナム戦争、湾岸戦争へ参戦を求められることは避けられなかったでしょうし、イラク戦争でも戦闘に参加することになったでしょう。日米安保条約があったから日本は平和だったのだ、そのような意見もありますが、日米安保条約では、これら戦争への参加を回避できないことは自明でしょう。

ところが、昨年9月に成立した戦争法には、集団的自衛権行使の3要件に該当すれば、自衛隊を海外に派兵し、他国の領土で同盟国と共に戦闘行為に加わることを可能とする法改正や、個別の立法措置（特措法）を経ずに自衛隊を派兵できる新法（恒久法）が含まれています。これは自衛隊を戦力（＝軍隊）とし、戦争に加担する道を拓くものですし、3要件に該当するかは政府が判断するというのですから、実質的には政府の判断で戦争に参加することが可能となります。このような法律とすれば明らかに違憲です。

このような法案について、多数の憲法学者が憲法違反であるとの見解を表明していますし、連日行われていた国会審議でも議論が錯綜し国民の理解が進んだとは到底言い難い状況でした。

## 事務所学習会のお知らせ

一昨年、多くの方にご参加頂いた事務所学習会を今年も開催します。テーマは「相続」です。下記日程を予定しております。学習会終了後には、時間の許す限り無料相談会も行います。是非、足をお運びください。

2016年2月2日(火) 13:30より

場所：中小企業センター  
大講習室

## 弁護士退所のお知らせ

昨年は2名の弁護士が、  
当事務所を退所されました。

弁護士 松畑 靖朗  
弁護士 高山 由起



## 法律相談のお知らせ

「こんな時どうしよう?」と思ったら……

遺言書は  
どうやって  
書けばいいの?

成年後見って  
どんなもの?

離婚  
するんだけど  
『年金分割』  
って何?

親の借金も  
相続するの?



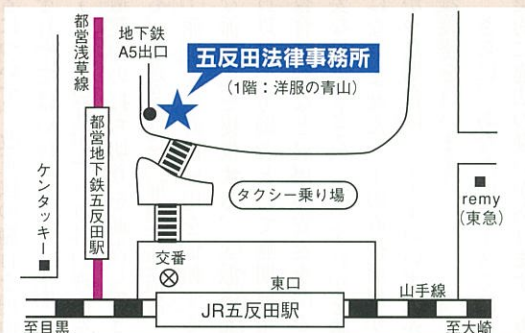
まずはお気軽にご相談ください。

☎ 03-3447-1361

相談料  
30分  
¥5,400-

毎週月・水・金曜日の午後4時～6時を法律相談日としております。予約制ですので、事前にお電話で申込の上ご来所下さい。

尚、上記日程以外にも随時受け付けておりますので、お気軽にお電話ください。



五反田法律事務所 検索

国会前では、若い人たちの姿も目立った。



しています。昨年、戦争法に反対し、連日国会前でデモが行われたことは記憶に新しいところですが、多いときは12万人(主催者発表)もの群衆が集

そのための新聞各社が世論調査を行った結果も過半数の国民が今国会で法案を成立させるべきではな

まり、海外メディアにも大きく取り上げられ世界中の人がそのときの光景を目にしています。国内でもニュースや新聞で報道され、戦争法に対しこれだけ多くの国民が反対の意思を示しています。それにも関わらず政府与党と一部の野党は強行採決を繰り返し、法案を成立させてしまいました。これから戦争法によって、自衛隊がアメリカ軍の下請のようになって戦地に赴き戦闘に参加させられることが危惧されますし、そうなれば自衛隊員に死傷者が出ることも、相手の国民を殺傷することも避けられず、70年続いた平和な時代は終

焉を迎えることとなります。それだけは絶対に避けなければなりません。過去の歴史を振り返ると我が国は、太平洋戦争を引き起こし、国内外に甚大な被害を与えてしまいました。同じ過ちを繰り返さないため、絶対に平和憲法は守り抜かなければなりませんし、戦争法は廃止させなければなりません。

そうは言っても、もう戦争法は成立してしまっただし、これから私たちに何ができるのでしょうか。多くのことは出来ないかも知れませんが、少なくとも今年に行われる参議院選挙の投票



「安保関連法案に反対するママの会」の抗議デモ

に行くことは可能です。私たち一人ひとりが選挙権を行使し、はっきりと自分の意思を表明することで、我が国はあるべき道を進むのだと思います。今年を次の戦前にしないため、今、出来ることを行いましょう。

2011年より、夫のインド赴任に帯同する為、お休みをいただいていたが、この度本帰国となり、再び五反田法律事務所執務させていただくことになりました。依頼者の皆様や事務所にはご迷惑をお掛けしましたが、インド滞在中は大変貴重な見聞をさせていただきました。ここでその一端をご紹介出来たらと思います。

『ITの国・インド』という言葉もありますが、まだまだ街中は『ペンと紙』の社会です。領収書が手書きのことも多く、インドの人達は何にでもメモします。お札にメモすることもしばしば。お札には誰のメモなのかいろんな書き込みがあります。時には、数枚のお札がホッチキスでとめられていることも。こんな大雑把な扱いなのに、なぜか破れていることにはとってまもなく厳格。少し破れているだけでも、そのお札はお店で受取拒否されてしまいます。ご旅行の際は、お釣りで破れたお札を受け取らないようご注意ください。

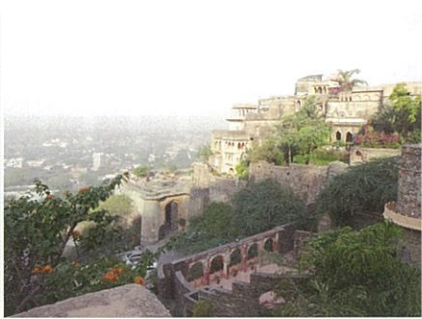
また、『ダーズリン』や『アッサム』など名立たる紅茶の産地をかかえるインド。インドの人達にとって、ティータイムはとても重要な時間です。会社選びでは、ティースペースの有無が選考基準の1つになり、入院すれば、患者の一日は朝6時頃のティータイムで始まります（患者的にはもう少し寝ていたいのですが）。幼稚園・小学校にも、午前10時半頃にスナックタイムがあり、子ども達はお茶と軽食を楽しみます。インドの人からは「日本の子ども達はお昼ご飯までお腹すかないの？栄養足りているの？」と、逆に心配されることもありました。

インドの人達はお祭りもとても大好き。中には、春の訪れを祝って、誰かれ構わず、色水を掛け合うお祭り（ホーリー）もあります。この日は、外出すると何処からか色水が飛ん

きて、衣服も靴もカラフルに（しかも、この色水、洗濯しても落ちないことも）。でも腹を立ててはいけません。笑顔で「ハッピー、ホーリー」と挨拶し合います。

明るいインドの人達。遊園地に行っても、大人も子どもも乗り物を心から楽しめます。ただ、その遊園地は、日本とは少し違います。まず、チケット代は背の高さで規定されているのですが、料金の決定は係員の目測と気分です。そのため、「1週間前は料金払ったのに、今日はタダ??」ということも。乗り場に誰も係員が居ないこともよくあります。そんな時は、まず、どこかで係員を見つけ、「あの乗り物を動かして」と頼むことから始めます。逆に、乗り物から降りたい時は、「そろそろ、とめて」と言わなければ、いつまでも回転し続けることに。

そんな自由で憎めない国インドですが、大きな問題も抱えています。その1つは、都市部の深刻な大気汚染です。インドでは、未だディーゼル車が主流なことがその一因と言われています。特に冬季は酷く、街全体が霞んでいます。しかし、このような状況下であっても、人々に「大気汚染」の知識は浸透しておらず、人によっては「今日は朝晩の気温差が大きいから、霧がひどいなあ」と言う始末です。健康被害を防ぐために重要なことは、人々に正しい情報と知識が十分に行き渡ること。『知ること』・『知らせること』の重要性を改めて実感した日々でした。この想いも含め、皆様のご厚意で様々な経験をさせていただいたことを、今後の弁護士活動の糧にしていきたいと思



## インド滞在 ご報告

弁護士 甲斐 朝美



## 法律相談

弁護士 千葉 恒久

〔質問〕 私は8年前から派遣会社に登録して派遣社員として仕事をしています。契約期間は1年間ですが、すでに7回契約を更新しました。「OA業務」ということで派遣されているのですが、実際には日常的な雑務、産休している社員の穴埋めなどOA機器とは無関係の仕事もしています。去年の法律改正で「3年を超える派遣はおこなえなくなる」と聞きました。今後派遣の仕事が続けることはできるのでしょうか？

〔回答〕 昨年の労働者派遣法の改正で、労働者の派遣に3年間という期間制限が設けられました。従前は「事務用機器操作」など26の専門的業務については派遣期間の制限がありませんでしたが、平成27年9月30日以降は、派遣元との間で無期限の派遣契約を結んでいない限り、派遣期間が3年間に制限されます。あなたのケースでは去年の9月30日以降に最初派遣契約を更新する日からこの3年間という制限を受けます。このため、無期限の派遣契約に変更されない限り、派遣会社がいずれ契約の打ち切りを通告して来ると予想されます。

しかし、これまで期間制限がなかった26業務の派遣労働者について、労働者派遣法の改正を理由として派遣契約の打ち切り（雇止め）をおこなうことは許されません。そのことは、厚生労働省も『平成27年労働者派遣法改正法の概要』という文書のなかで、「派遣元事業主がいわゆる『26業務』に従事している有期雇用の派遣労働者について、改正法の施行を理由に雇止めを行ってはいけません」と明言しています。派遣会社がそれ以外の理由をあげて派遣契約の打ち切りを通告してきた場合でも、派遣会社は「雇用安定措置」として、①派遣先に直接雇用を依頼する、②新たな派遣先を提供する、③派遣元の派遣社員以外の労働者として無期雇用する、④教育訓練など雇用の安定を図るために必要な措置をとる、のいずれかを講じなければなりません。①の直接雇用が実現しなかった場合は、②③④のいずれかを実施する義務を負います。

さらに、あなたのケースでは従前の派遣契約に違法の疑いがあります。専門業務として派遣されたにもかかわらず、無関係の仕事を多々命じられているからです。従前の労働者派遣法でも26業務に該当しない限り、事業所として派遣を受け入れることのできる期間が3年間に制限されていました。平成27年10月1日以降は、期間制限などの違反がある場合、派遣を受け入れた事業主（派遣先）が派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなされます（労働者派遣法40条の6）。契約対象外の仕事時間が1割を超える場合は、この制度の活用も検討すべきでしょう。

なお、あなたのケースではすでに7回も契約更新がなされたことですので、労働契約法19条にいう「期間の定めのない労働契約を締結されている労働者に解雇の意思表示をすること……と社会通念上同視できる」という場合にあたる可能性ががあります。しかし残念ながら、これまでの裁判例は、この条項を短期間の契約更新を繰り返す登録型派遣社員に適用することには否定的です。