



判決は絵に描いた餅？

弁護士 新井 教正

1 判決は絵に描いた餅？

金銭の支払いを求める訴訟（以下「金銭訴訟」といいます。）を提起し、時間と費用と手間暇をかけてようやく勝訴判決を取得したにもかかわらず、債務者が判決に従い自発的な支払いをしてくれない場合、債権者は、強制執行により債権の回収を図る必要があります。

強制執行は、裁判所に対する申立てによって行われますが、裁判所において債務者の財産を探してくれるわけではなく、どこそこの土地、〇〇銀行〇〇支店の預貯金（支店まで特定する必要があるのかについては争いとなっていました、最判 H23.9.10 は特定する必要があると判断しました。）というように、債権者の方で強制執行の対象となる財産を具体的に特定する必要があります。

しかしながら、債権者が十分な情報を得ている場合を除けば、他人である債務者の財産を把握することは困難です。

訴訟を初めて利用される方の中には、弁護士には一般の方には認められていない特別な権限が認められていると誤解されている方もいらっしゃいますが、残念ながら、そのような権限は認められていません。いわゆる 23 条照会（弁護士法 23 条の 2 に基づき、弁護士会から公務所又は公私の団体に照会して必要な事項の報告を求めること）がありますが、プライバシーや守秘義務を理由に回答を拒絶されるのがオチであり、債務者の財産情報取得の手段としてはほとんど機能しません。

そのため、当たれば最も容易かつ確実に回収できる預金について言えば、あてずっぽうに債務者の自宅や会社近くの取引のありそうな銀行・支店を対象に強制執行を申し立て、後は運を天に任せるとするのが実際のところ。その結果、勝訴

判決は得たものの、強制執行の対象となる財産を把握することができないため強制執行による債権の回収を図ることができず、判決が正に「絵に描いた餅」になることも少なからずあります。

しかしながら、かかる状況は誰がどう考えてもおかしな話です。法律で自力救済は禁止されており、強制執行手続によって権利実現を図るべきとされているにもかかわらず、強制執行の実効性を確保する手段が設けられていないわけですから。

2 財産開示制度

強制執行の実効性を確保する観点から、平成 15 年改正担保・執行法において財産開示制度が創設されました。簡単に言えば、裁判所における財産開示期日に債務者を出頭させ、宣誓のうえ、債務者のすべての財産について陳述させるというもので、債務者が正当な理由なく出頭しない、宣誓しない、あるいは陳述しない場合や、虚偽陳述を行った場合には、制裁を課すとされています。

一見すると、「おお！」という制度のように思えますが、実際にはそうでもありません。不遵守に対する制裁が 30 万円以下の過料であり、金額はもちろん刑事罰ですらありませんから、債務者の立場からすれば、痛くも痒くもないというのが実



態ではないでしょうか。

実は、上記改正の中間試案の段階では「過料」ではなく刑事罰である「罰金」となっていたところ、ある業界団体から「刑罰は行き過ぎ！」との反対意見が出たため、現行の「過料」へ修正されたという経緯があるのですが、その業界団体こそ、我々が日本弁護士連合会（以下「日弁連」といいます。）だったのです。

日弁連内部において誰がどのような議論をして上記のような反対意見になったのかまでは把握しておりませんが、「はあ！」としかいいようがありません。債務者の財産情報取得のために有効な手段がなく、実務で悔しい思いをしている弁護士が多数いる中、どうして誰も刑事罰導入に反対していない状況で日弁連が反対したのか、全くもって理解不能です。

3 日弁連の提言

平成 15 年改正から 10 年以上経過していることもあり、強制執行の実効性を確保するための手段について何らかの議論がされていないのかを調べてみたところ、日弁連から、平成 25 年 6 月 21 日付で「財産開示制度の改正及び第三者照会制度創設に向けた提言」というのが出されていました。

提言の柱は財産開示制度の改正と第三者に対する財産照会制度の創設の 2 つです。

(1) 財産開示制度の改正については、刑事罰（100 万円の罰金）の制裁（ただし虚偽陳述のみ）による実効性の確保、財産開示手続違反者名簿の創設などが提言されています。

今頃になって刑事罰の導入を提言するならなぜ平成 15 年改正の際に反対したのかとの思い、さらには、刑事罰が罰金にとどまり（諸外国の例では懲役刑としている国もあります。）、その対象も虚偽陳述の場合に限定するなど生ぬるいとの思いを禁じませんが、まあ前進しただけでもよしとしましょう。

これに対し、違反者名簿の創設はおもしろいと



思いました。内容は、債権者の申立てにより、財産開示手続を遵守しなかった債務者の住所・氏名などの情報を名簿に登載し、裁判所に行けば、だれでも名簿を閲覧・謄写できるというものです。

このような名簿が各種信用情報の情報源として利用されることにより、債務者としては経済的信用の低下（例えば、ローンが通らなかつたり、クレジットカードが作れなくなるなど）を懸念し、かかる事態を回避しようとするはずであり、間接強制的機能を期待できるとの理屈です。

(2) もう一つの柱である第三者に対する財産照会制度は、財産情報を持っていそうな役所や金融機関などに対し、債務者の財産情報の開示を請求できるというものです。

実は平成 15 年改正の中間試案においても当該制度が記載されており、これには日弁連も賛成していたのですが、今度は役所や金融機関から債務者のプライバシーなどを理由とした反対意見があり、採用されなかった経緯があります。

プライバシーは確かに重要ですが、判決に従わない債務者のプライバシーが、国が定めたルール（自力救済はダメで、強制執行手続によって権利実現を図るべき。）を遵守したいわば善良な債権者の利益より優先するなんて、どう考えてもおかしいのではないのでしょうか。

4 最後に

個人的には、上記日弁連の提言でもまだまだ不十分との思いがありますが、現状よりましであることは間違いないので、判決同様、上記提言が「絵に描いた餅」にならないよう、どこかの業界団体のごとく強力なロビー活動を行ってでも、可及的早期に法制化へこぎつけてほしいと願う次第です。

以上



どこまでがセクハラ？ (男女雇用機会均等法施行規則 改正について)

弁護士 矢野 智美

【相談】

(従業員 A さんの相談)

職場の上司に恋人との交際状況や将来のことなどをしつこく尋ねられます。宴席など他の従業員がいる場所で、恋人のことを大声でからかわれたりもします。婉曲的に答えを拒んでも、「心配してあげているのに。」とか、「冗談だよ。」などと言われてしまい、やめてもらえません。心配なんて大きなお世話ですし、冗談であっても不愉快です。上司は同性なのですが、何とかならないでしょうか。

(人事課長 B さんの相談)

当社は、現在、大阪に本社を置き、近畿二府四県の府県庁所在地に支店を配置しております。具体的な目途はないのですが、いずれ日本全国に支店を展開したいとの思いを持っており、この度の社員の採用にあたっては全国転勤できる人材を採用したいと考えております。現時点では支店長・部長といった管理職クラスの転勤はありますが、一般従業員での転勤実績は家庭の都合により転勤を願い出た者程度です。上記のような人材募集について、当社はこういったことに気を付ければよいのでしょうか。

【回答】

1 はじめに

この通信での私の担当回では、経済法や労働法その他折々の関心事について執筆していく予定です。皆様の日々の生活や業務の参考になればと願っております。今回は男女雇用機会均等法施行規則改正について、簡単にご紹介します。

2 同性同士でもセクハラ？

A さんのご相談ですが、「恋人との交際状況や将来のことをしつこく尋ねられる」、「恋人のこと」の具体的な内容がはっきりしませんが、内容次第では、セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）に該当する場合もあるでしょう。

セクハラは、相手方の意に反する性的言動と定



義されることが多いですが、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」といいます。）では、具体的にどのような行為がセクハラであるとは定めておりません。「事業主は、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう…雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」（男女雇用機会均等法第11条第1項）とされており、「性的な言動」の主体も客体も男女不問ですし、主体と客体が異性であるか同性であるか定められていません。

セクハラと聞くと、何となく、男性上司が女性の部下に卑猥な言動をするというイメージが思い浮かぶ方が少なくないでしょう。最近では女性上司が男性の部下をからかう場面も思い浮かぶかもしれません。ところが、これが同性同士の場合はどうでしょう。男性上司が猥談を持ちかけたり、下ネタを言う相手が女性部下の場合にはセクハラだと感じて、男性部下ならコミュニケーションの一環のように思う方も多いかもかもしれません。男性上司が女性部下に「彼氏とはうまくいってるの？まだプロポーズされていないの？悩み事があるなら相談しなさいよ。」などと尋ねるとセクハラのように感じる方も多いでしょうが、女性上司が言ったならその上司が面倒見の良い上司のように思われるかもしれません。

平成26年7月1日に施行される男女雇用機会均等法施行規則改正及びこれらに付随する厚生労働省の指針の改正では、はっきりと「なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。」とされております。元々同性同士ではセクハラには当たらないとされていたわけではないのですが、同性同士でもセクハラに当たりうるということが明確に定められました。

皆様の会社でのセクハラ防止対策の中で既に認識されていることかと存じますが、この点を改めてご注意ください。

3 間接差別の範囲

今回の改正のもう一つの注目点は、間接差別となり得る措置の範囲の見直しです。男女雇用機会均等法第7条では、性別以外の事由を要件とするもののうち、他の性の構成員と比較して一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定める措置を、合理的理由のない場合でなければ講じてはならないとされています。この「省令で定める措置」の範囲が見直されました。

この「省令で定める措置」ですが、改正前においても、合理的理由がないのに、①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること、②コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、③労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とすることは、「間接差別」として禁止されていました。



今回の改正では、②について「総合職」との限定がなくなり、「募集又は採用」に限らず「募集若しくは採用、昇進又は職種の変更」へと広がられました。

Bさんのご相談ですが、これまで全国転勤がなく、将来全国展開する具体的な目途もないのに、全国転勤に応じることができることを募集の要件にすること



は、この②に違反することになると考えられます。

4 最後に

平成18年改正まで男女雇用機会均等法は女性のみを保護対象とする性格を有していましたが、現在では、男女双方を保護対象とする法律となっております。今般の男女雇用機会均等法施行規則の改正は、「雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進する」ためとされています。女性の社会進出は国の成熟度を見る目安とも言われておりますから、国としては、これからも女性の雇用を保護していく政策を進めていくでしょうし、企業としてもそういった政策に応じて、女性の雇用をより保護していく必要はあるでしょう。ただ、性差に目を向ける以前に、人はそれぞれ多様な個性を持っているのであり、世界中を飛び回って主導的に忙しく働くことを好む女性もいれば、住み慣れた地域で補助的な仕事に従事することを好む男性もいるでしょう。「男だから。」「女だから。」などといった役割分担意識にとらわれることなく、各人が働きやすい労働環境を整えていくことが重要であると考えます。

以上

代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員	代表社員
津田 禎三	津田 尚廣	新井 教正	北野 了考	野中 徹也	矢野 智美	戸根 住夫	小野 和也	事務職員一同	事務職員一同

弁護士法人
なにわ橋法律事務所

