KSLO NEWS LETTER

Contents

▶ TOPICS 01 「個人情報の管理」

「入所のご挨拶」

弁護士/ニューヨーク州弁護士 栗林 勉

► TOPICS 02

弁護士

研修生

杉山 茂久

► COLUMN 01

「イギリスにおけるコロナウイルスのパンデミック」

Helena Lindgren

► COLUMN 02

「パワーハラスメント防止措置の義務化」

弁護士 杉山 智彦

TOPICS 01

個人情報の管理



弁護士/ニューヨーク州弁護士 栗林 勉

本年7月からカリフォルニア州消費者プライバシー法(CCPA)が執行されることになりました。カリフォルニア州で事業を行う者で、5万人分以上の個人情報を扱っていたり、年間売上高が2500万ドル以上の場合に規制の対象となります。CCPAの規制対象会社は、カリフォルニア州の居住者から所有する個人情報の開示や消去の要求がある場合にはこれに応じる必要があります。カリフォルニア州で事業を行う会社は、個人情報保護規則の改正などの対応が必要になります。

CCPAの規制対象とならない会社においても、この機会に個人情報の管理方法について再検討してみるのはいかがでしょうか。会社の有する個人情報保護規定が最新の法令に遵守したものとなっているかどうかを確認し、また、実際に個人情報保護規定に則った運営が適切になされているかどうかを確認する必要があります。多くの会社ではコンサルタントなどのアドバイスに基づき立派な規則が制定されているものの、その運用がきちんと行われていないことが多くあります。

個人情報保護に向けた対応として、会社が有する個人情報の棚卸を行う必要があります。会社が所有する情報には、顧客情報、仕入先情報、従業員の情報、採用への応募者についての情報、ホームページへのアクセス情報などが考えられます。これらが、どこの部署でどのように管理されているかを明らかにするのが最初のステップになります。会社のサーバーに保存

された情報についても、その情報がどの部署で管理されており、その情報についてのアクセス権限を有する者が誰であるかを書面に書き出して整理することが重要です。管理の仕方、情報の廃棄のタイミング、アクセス権者について適切でない点があればそれを改善します。第2に情報管理者を定めることが必要です。情報管理者は、個人情報保護法の内容を勉強するとともに、所内セミナーなどを通じて定期的に社員全員に情報管理についての研修を実施し、情報保護についての意識の啓蒙を行う必要があります。第3に、情報管理についての相談窓口の設置、個人情報委員会の開催、全社員から顧客情報を含めた情報管理についての誓約書を取得するなど、会社の規模に応じた情報管理体制の構築を行うことが必要になります。新型コロナウィルスで売上げの著しい減少に直面していることもありますが、このような場合にこそ、体制構築をしっかり行い、コロナ後の準備に備えておくことも重要と思われます。



TOPICS 02

入所のご挨拶



弁護士 杉山 茂久

本年7月から栗林法律事務所で執務を開始することとなりました杉山です。最初に私の経歴について簡単に紹介させていただきます。出身は、静岡県掛川市です。幼い頃は新しく開通したばかりの国道1号線上でビー玉遊びに興じた程の長閑な田舎町でした。高校卒業後、上京し、中央大学に学びました。しかし、私が大学に入学した頃は、大学紛争の真っただ中で神田駿河台の大学周辺では、毎日のように機動隊と赤ヘル、黒ヘルなどの過激派学生との衝突が繰り返され、大学は校舎をロックアウトし、講義のない日々が続きました。最近、コロナの感染拡大に伴い、ロックダウンという言葉をよく耳にしますが、この言葉を聞くと遠い昔の学生時代を思い出します。その後、昭和51年に検事に任官し30年余、公証人として10年余り勤務しました。そして、本年5月に公証人を退任し、弁護士登録の上、当事務所のメンバーの一員に加えていただきました。どうかよろしくお願いします。

さて今回のニュースレターでは、検事時代の経験をひとつお話したく思います。この事件は、酒屋さんから缶ビールを騙し取ったとして詐欺罪で起訴され、有罪となり服役したAが刑務所出所後に真犯人Bを探し出し、自らの無罪を明らかにしたドラマのような再審事件です。私は、この事件の再審請求時から再審開始決定、その後の再審公判でAに無罪判決が言い渡されるまでの手続きを担当しました。無実の人間が有罪とされることはあってはならないことです。では、あってはならないことがどうして発生してしまったのでしょうか。一言でいえば、検察官のみならず弁護士、裁判官を含む訴訟関係者の怠慢と思い込みが無辜の人間を服役させるという重大な結果をもたらせてしまったのです。

Aがこの事件で逮捕されたのは、被害者である酒屋さんで働いていた二人の従業員の「犯人はAである。」との目撃供述があったからです。しかし、この目撃供述には大きな落とし穴があったのです。

後日、明らかになった真相を先にお話しましよう。Aは、Bに誘われ、夏場、海水浴場に設けられる海の家の従業員を装い、被害者の酒屋さんから代金後払いを口実に缶ビールを騙し取り、これをいわゆるバッタ屋で換金し金を手にする犯行に加わりました。最初の犯行は、A,Bの両名が二人で酒屋さんに行って缶ビールを騙し取りました。この時、酒屋さんの二人の従業員は、確かにAを目撃しております。その後、今度は、

Bが一人で同じ酒屋さんから、同じ手口で缶ビールを騙し取りました。この時には、Aは、犯行に加担していなく、Bの単独犯だったのです。このような経緯があったからこそ、Aは、Bが本件の犯人であると確信しており、自らの手で犯人を見つけ出すことができたのです。

一方、酒屋さんからの被害届はBの単独犯の事件に関してなされており、Aの逮捕事実も、この後者の事件についてでした。二人の従業員の「犯人はAである。」との目撃供述は、Aの人相、体格等の特徴を良く表しており、確かに供述の信憑性も備えていました。勿論、それはBとの共犯事件の際に二人の従業員がAと顔を合わせているからです。目撃供述に、このような落とし穴があったことは事実ですが、Aは、逮捕当初から、また捜査、公判を通じて一貫して犯行を否認し、犯行当日のアリバイを主張していたのです。しかし、検察官も弁護人もアリバイが存在するか否かについて、全く調べていませんでした。裁判官もこの点について明らかにすべく弁護士、検察官になんら適切な訴訟指揮をすることなく、二人の従業員の「犯人はAである。」との目撃供述を根拠にAに有罪判決を言い渡してしまいました。

再審請求の後、私がこのアリバイについて捜査した結果、 A主張のアリバイが実際に存在することが明らかになりました。 そのため、再審開始に必要な証拠を検察官において提出し、 再審開始決定、その上で再審無罪の判決を得たのです。

この事件においては、Aが、Bとの共犯事件をも含め全て真相を供述していれば結論は変わっていたかもしれませんが、少なくとも捜査に当たる検察官のみならず弁護人、裁判官においても、被疑者、被告人の弁解を真摯に聞く、弁解に理由があるか否か、確認するということは当然の務めであり、被告人を有罪とする方向に働く証拠を過大に評価し、被疑者、被告人の弁解を疎かにすることは、決してあってはならないことです。

この事件から、もう40年近くも経過していますが、この事件の経験は、私が、検事、公証人の仕事を経て弁護士としての仕事をするに際しての姿勢の上で、私に、大きな影響を与えています。弁護士としては、勿論、依頼者が弁護人に何を求めているのか、これを真摯に耳にすることです。依頼者の立場に立ち、依頼者の視線で物事を考えた上で、事案の解決に当たる必要があると考えています。こんな思いを持って弁護士として再出発しました。皆様に少しでもお役に立てればと思っています。今後ともよろしくお願いいたします。

イギリスにおける コロナウイルスのパンデミック

研修生 Helena Lindgren



他の国と同じように、新型コロナウイルスにより、ロンドン市民の生活にも突如変化をもたらしました。私のような大学生はある日教室に行ったら、翌朝には今年度の残りの期間はキャンパスに戻らないようにと言われ、 そして完全なロックダウンがイギリス全体で実施されることとなりました。

現在のイギリスでは、2mのソーシャルディスタンスを維持するルールがあるため、お店に入るために並んでいる人たちが、通りを曲がるほどの列を作っています。

さらに不可解なことに、このパンデミックにより、イギリスの女性たちはバナナブレッド (焼き菓子)をうまく作れるように工夫したり、男性たちは美容院がクローズしたことにより、髪を短く切ることで美容院へ行かずに済むよう工夫したりと、変わっていきました。新型コロナウイルスの流行によって起こった封鎖により、私たちのコミュニティは隔離され、私たちは家にいることを余儀なくされましたが、そのような状況下でも、素晴らしく予想外の新しい形のコミュニティが生まれました。

イギリスでは、毎週木曜日の午後8時に、街ではステイホームしている人々が玄関先やベランダから、エッセンシャル ワーカーの人たちのために拍手し、応援をします。(クラップ・フォー・ケアラーズと呼ばれています。) これはある女性がはじめたことが徐々に国全体に広がっていったことです。私も含め、街の人たちはこの時間を楽しみにしていました。このときだけは、ロンドンでは街中に歓声が聞こえてきます。

ロンドンでは、忙しい生活の中でほとんどの街の人々は、他者への関心を持たずに生活していましたが、今では、街中で短い世間話をするというようなことに喜びを感じています。ロンドンの人々は現在、世界で最も環境に配慮した都市での生活を最大限に活用しており、公園でののんびりとした散歩は日課となっています。

イギリスにおける新型コロナウイルスの流行により、人々が人生の中でシンプルでありながらも大きな喜びを 見つけることができたように思います。

Like the rest of the world, Londoners have undergone a sudden change to life as they knew it. University students have gone to class one day and the next morning have been told not to return to campus for the remainder of the year, with a full lockdown being enforced across the country. There are now sprawling queues for entering grocery stores that curl around the street, in an effort to maintain the 2 metre social distancing rule. What's more baffling, the pandemic has sparked an enthusiasm for every female to learn how to make banana bread, and for every male to give themselves a buzz cut as a solution to closed barber shops.

The coronavirus and consequent lockdown has separated our communities and forced us to stay isolated at home. But a wonderful and unexpected new sense of community has emerged from the rubble. Every Thursday at 8pm, the whole city comes out of isolation and stands on their doorsteps clapping and cheering for essential workers. London comes out of hiding and the sounds of joyous cheering can be heard all across the city.

In a fast paced city where people pay no attention to others outside of their busy lives, people now take pleasure in making small talk on the streets. Londoners are now making the most out of living in the world's greenest city, and long walks in the parks have become commonplace. Coronavirus in the UK has allowed people to find great pleasure in the simplest things that life has to offer.

COLUMN 02

パワーハラスメント防止措置の義務化

弁護士 杉山 智彦

労働施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(以下「労働施策総合推進法」)の改正に伴い、2020年6月1日から、事業主に対して、パワーハラスメント(以下「パワハラ」)防止措置を講じることが義務化されました。なお、中小事業主*については、2022年3月31日までの間は努力義務とされています。

また、労働施策総合推進法第30条の2第3項に基づき、 厚生労働省は、2020年1月15日に「事業主が職場における 優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用 管理上講ずべき措置等についての指針」(以下「本指針」)を 策定・公表しています。

労働施策総合推進法第30条の2第1項によると、職場におけるパワハラとは職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③の要件の全てを満たすものをいいます。そのため、客観的にみて業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については職場におけるパワハラには該当しません。

なお、本指針によれば、職場におけるパワハラの代表的な類型として、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係のからの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)、の6つが挙げられています。

また、本指針では、職場におけるパワハラを防止するために、 事業主に対し、主として①パワハラに関する方針を明確化し、 これを労働者に周知・啓発させること、②労働者がパワハラに 関する相談を適切に行うための体制を整備すること、③パワハラ にかかる事後の迅速かつ適切な対応を行うこと、を義務付けて います。具体的には、就業規則等の社内規程や社内報等で、パワハラに対する事業主の方針を周知させたり、研修等を実施したりするなどの対応が求められます。また、パワハラに関する相談窓口を設けることや、実際にパワハラの事実を認定した場合には、被害者のメンタルケアを図ること、パワハラ行為者に対して適切な懲戒処分を行う等の措置を講じることが求められます。

さらに、本指針では、事業主として行うことが望ましい取組として、①いわゆるセクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント等の他のハラスメントと一元的に相談に応じることのできる体制の整備、②職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組、③アンケート調査や意見交換等を通じて、パワハラ防止のための措置の運用状況の把握や必要な見直しの検討等に努めること、が挙げられています。

現在、多くの企業でテレワークが実施されており、また、今後、益々テレワークが活用されていくことと思われます。テレワークにおいてもパワハラ等のハラスメント(いわゆるリモートハラスメント)が発生しているようです。そのため、事業主として引き続きパワハラ等のハラスメントを防止するための適切な措置を講じることが求められます。

中小企業においても、パワハラ防止措置が義務化される 2022年4月1日までに準備を進める必要があります。当事務所 では、社内規程等の作成、見直しなど、パワハラ問題への対応 も可能ですので、お気軽にご依頼頂ければと思います。

*中小事業主とは、「国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であって、資本金の額または出資の総額が3億円(小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下であるもの、および、その常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下であるもの」をいいます(改正附則3条)。

海外進出・英文契約・企業法務のご相談は栗林総合法律事務所へ

EURIBAYASHI SOGO 要林総合法律事務所 **3**03-5357-1750

● 受付時間:9:30 ~ 18:00 ● 定休日:土日・祝日