

# CHUO SOGO LAW OFFICE NEWS



弁護士法人

## 中央総合法律事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満2丁目10番2号 幸田ビル11階  
電話 06-6365-8111(代表) / ファクシミリ 06-6365-8289

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1丁目1番7号 NBF日比谷ビル11階  
電話 03-3539-1877(代表) / ファクシミリ 03-3539-1878

〒600-8008 京都市下京区四條通烏丸東入ル長刀鋒町8番 京都三井ビル3階  
電話 075-257-7411(代表) / ファクシミリ 075-257-7433

2010 春号

2010年 4月発行 第58号



### ご挨拶

春の息吹も山野に満ちあふれる季節になりました。皆様におかれては益々ご清祥のことと存じます。常日頃はご厚誼を賜り有り難うございます。2010年春号のニュースをお届けいたします。

弊事務所と中国の君澤君律師事務所が共同編者となり、去る1月29日、社団法人金融財政事情研究会から「中国における金融取引の理論と実務」が刊行されました。

最近の中国の経済活力は目をみはるものがあります。本書では、発展著しい中国における金融取引法制を紹介するとともに、北京の君澤君律師事務所の金融法務について豊富な経験と知見を有する弁護士による実務論点の解説も多数掲載いたしました。金融実務に携わる実務家や研究者のご参考になるものと考えます。ご購入希望の皆様は弊事務所にお申し込みいただければ幸いです。

東京事務所が移転しました。

従来 of 東京事務所が弁護士やスタッフの増加に伴い手狭となり、皆様にご不便をおかけしておりましたが、去る3月15日、千代田区内幸町のビルに移転しました。従来の事務所面積からほぼ倍増し、交通の便もよく、日比谷公園が眼下に広がる場所です。その詳細は次頁に記載しておりますのでご覧いただきたいと存じます。これを機に、東京事務所の弁護士、スタッフ一同、気持ちも新たに的確な法的サービスを提供する所存であります。何卒倍旧のご厚誼とご鞭撻をいただきますようお願い申し上げます。

所長弁護士 中 務 嗣治郎

## 東京事務所移転のお知らせ

### 1. はじめに

当事務所東京事務所は、人員の拡充等に伴い、このたび事務所を六本木一丁目から日比谷に移転し、平成22年3月15日より新事務所での業務を開始いたしました。

ついては、新事務所の概要をご案内申し上げます。

### 2. 日比谷駅、内幸町駅至近の便利な場所

新事務所は、帝国ホテルの南隣にあるNBF日比谷ビルの11階にございます。

このビルは、東京メトロ日比谷線・千代田線・都営地下鉄三田線「日比谷駅」徒歩2分、都営地下鉄三田線「内幸町駅」徒歩2分という交通の便が非常に良い場所にあり、これまで以上にご来訪いただきやすくなったものと存じます。

### 3. 日比谷公園を望む抜群の眺望を誇る会議室

新事務所では、会議室をこれまでの2室から4室へと倍増するとともに、大阪事務所との間でテレビ会議システムを2回線設置しており、皆様のご来訪及びテレビ会議のご利用にも十分に対応させていただけるものと存じます。なお、テレビ会議システムは京都事務所との間でもご利用いただけます。

また、新事務所の会議室のうち3室は日比谷通りに面しており、会議室の窓から日比谷公園の緑が眼下に広がる抜群の眺望をお楽しみいただけます。

### 4. おわりに

当事務所は、今回の東京事務所の移転を機に、皆様に対してより質の高いリーガルサービスの提供を目指し、弁護士、職員一同気持ちを新たにより一層精励いたす所存でございます。

引き続き当事務所へのご支援ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。



#### 【新東京事務所のアクセス】

住所 〒100-0011  
東京都千代田区内幸町1丁目1番7号  
NBF日比谷ビル11階（帝国ホテル南隣）

交通 東京メトロ日比谷線・千代田線・都営地下鉄三田線  
「日比谷駅」A13出口より徒歩2分  
都営地下鉄三田線「内幸町駅」A5出口より徒歩2分

電話 03-3539-1877 FAX 03-3539-1878  
（電話番号及びFAX番号を変更いたしました。）

※各弁護士のEメールアドレスに変更はありません。

# M&Aにおける人事・労務管理のポイント



弁護士

國吉 雅男  
(くによし・まさお)

〈出身大学〉  
京都大学経済学部

〈経歴〉  
2003年10月  
最高裁判所司法研修所修了  
(56期)  
大阪弁護士会登録  
中央総合法律事務所入所

〈取扱業務〉  
知的財産権法務、金融法務、  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務



弁護士

柿平 宏明  
(かきひら・ひろあき)

〈出身大学〉  
京都大学法学部

〈経歴〉  
2008年9月  
最高裁判所司法研修所修了  
(61期)  
大阪弁護士会登録  
中央総合法律事務所入所

〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務、  
労働法務

## 1. はじめに

事業の拡大あるいは企業間の厳しい競争を勝ち抜くために広くM&Aの手法が用いられています。とりわけ2008年9月のリーマンショック以降は、事業再生の過程において、事業の統合やあるいは不採算部門の切り離しという場面においてM&Aの手法が多用されています。M&A (Mergers and Acquisitions) という用語の直訳は、「合併と買収」ですが、実際には、広く会社や事業の移転を伴う組織再編行為あるいは取引行為を指す用語として使用されています。その代表的な手法としては、株式譲渡、合併、会社分割、株式交換・株式移転、事業譲渡等が挙げられます。

我々弁護士は、M&Aの場面において、譲渡会社や対象会社の法的監査(デュー・デリジェンス)業務や株式譲渡契約書、事業譲渡契約書等の作成、検討といった業務に携わることが多いのですが、その際に一つの重要なポイントとなるのが人事・労務問題です。

武田信玄の戦術・戦略を記した軍学書である「甲陽軍鑑」には、勝利の礎「人は城、人は石垣、人は堀、情けは味方、仇は敵なり」という有名な言葉がありますが、企業活動においては、まさに経営陣の経営手腕と従業員との円滑な協同こそ最も重要な基盤であるといえます。そのため、譲渡会社としては、譲渡会社(あるいは対象会社)がこれまでどのような人事・労務管理を行ってきたのか、また譲受後どのような人事・労務管理を行うべきかという点が重大な関心事となります。

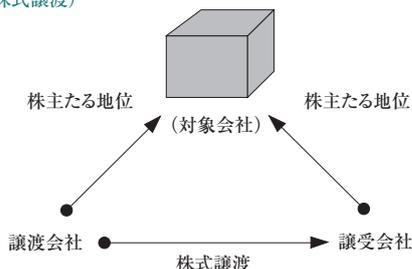
本稿においては、代表的なM&Aの手法について簡単にご紹介した上で、各手法における留意すべき人事・労務上のポイントについて概説いたします。

## 2. 代表的なM&Aの手法

### (1) 株式譲渡

株式譲渡とは、ある会社(対象会社)の既存株主(譲渡会社)がその保有株式(通常、過半数から100%)を譲受会社に譲渡し、譲受会社は譲渡会社にその対価を支払うというM&Aの手法です。株式譲渡は、対象会社の組織自体に変更を加えることなく、対象会社の株主構成のみを変動させるものですので、他のM&Aの手法に比べて、非常に手続きが簡便です。そのため大企業、中小企業を問わず広く利用されています。

(株式譲渡)

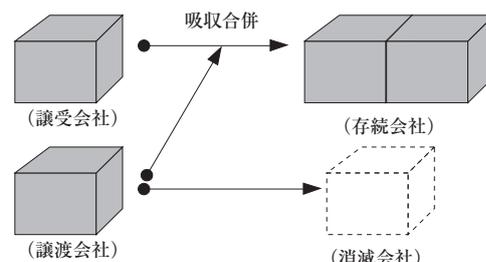


### (2) 合併

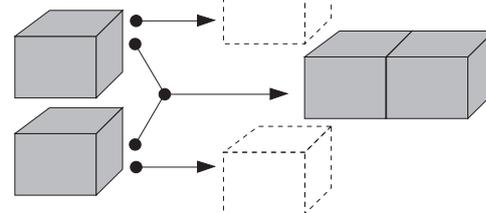
合併とは、複数の企業が合併契約を締結し法定の手続を経た上で合体し一つになることです。

合併には、吸収合併と新設合併の2種類があります。吸収合併は、譲受会社(存続会社)に譲渡会社(消滅会社)の権利義務の全部を包括的に承継させるもので、M&Aの手法としてよく用いられています。新設合併は、2つ以上の会社を消滅させて合併により新設される会社にこれらの会社の権利義務を包括的に承継させる手法です。吸収合併の場合、原則として営業に必要な許認可等は消滅会社から存続会社に承継されますが、新設合併の手法を用いた場合、営業に必要な許認可等は新設会社に承継されず再取得しなければならないなど吸収合併と比べて、時間やコストが掛かるため、M&Aの手法としては、吸収合併の方が多く用いられています。

(吸収合併)



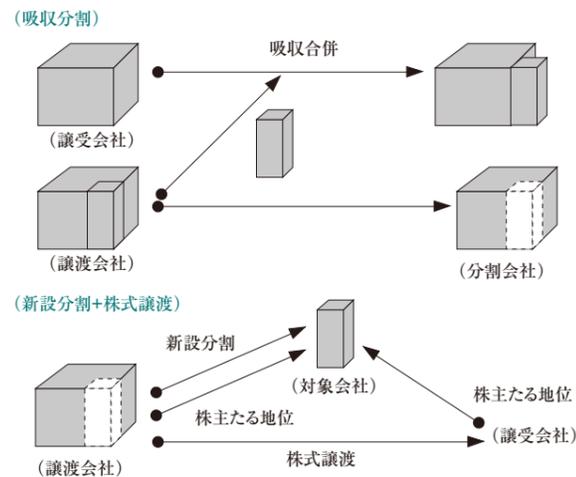
(新設合併)



### (3) 会社分割

会社分割は、会社が事業に関して有する権利の全部または一部を他の会社に承継させることをいいます。

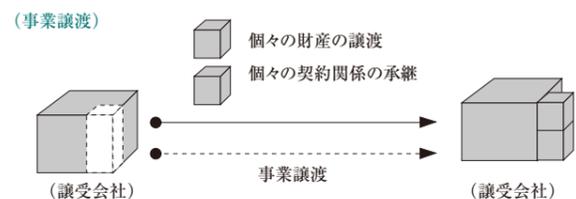
会社分割には、吸収分割と新設分割の2種類があります。吸収分割は、譲受会社に譲渡会社(分割会社)の権利の全部または一部を包括承継させるM&Aの手法として用いられます(権利の全部の吸収分割の場合、吸収合併と類似しますが、分割会社が残存する点で異なります。)。また、後述の事業譲渡とは、権利の全部または一部が包括承継される点で異なります。)。他方、新設分割は、分割会社とその事業に関して有する権利義務の全部または一部を分割により新たに設立する会社に包括承継させることをいい、M&Aの場面においては、譲受会社が必要とする譲渡会社の事業をまず新設分割し、その上で、譲受会社が当該新設分割会社の株式の譲渡を受けるなどの手法として用いられます。



#### (4) 事業譲渡

事業譲渡とは、会社がその事業を譲渡することをいい、単なる物質的な財産（商品、工場など）だけではなく、のれん（ブランド）や取引先などを含む、事業に必要な有形的・無形的な財産を一体とした上での譲渡を指すといわれています。

事業譲渡は、あくまで個々の権利の移転行為の総体であり、会社分割のように分割対象の事業に関する法律関係が譲渡会社に包括承継されるわけではありません。そのため、事業譲渡の場合、個別の権利義務または契約ごとに譲渡会社と譲渡会社との間で承継に関する合意をなし、個別の資産ごとに對抗要件を具備し、譲渡会社の取引先等との間で個別に契約関係を承継する旨の合意を取り付ける必要があります。かかる手続きは煩瑣なものです。他方、譲渡会社としては、必要な資産、権利義務関係のみ取り出して個別に承継することが可能であり、また簿外債務等を承継の対象から外すなどの措置を採るなど柔軟な対応を採ることができる点で便宜だといえます。



### 3. 各手法において留意すべき人事・労務上のポイント

#### (1) 株式譲渡の場合

##### ① 従前の雇用条件の継承

株式譲渡は、対象会社の組織自体に変更を加えることなく、対象会社の株主構成のみを変動させるものです。株式譲渡によって対象会社の従業員の地位に何ら変更は生じません。また従業員と対象会社との間の雇用条件が変更されるということもありません。

##### ② 簿外労働債務の有無等の確認

株式譲渡により譲渡会社（対象株式の株式の譲受人）は、主要株主として対象会社を実質的に支配し、経営していくことになりますので、株式譲渡を行う場合の法的監査においては、対象会社に雇用契約上の未払賃金債務、同時間外・

割増賃金債務、同退職金債務、有給の未支給がないかなどの確認を行うことが必要となります。また、対象会社の債務内容の確認やこれらの債務が存在した場合の処理（簿外債務の発見を契約の解除、補償、損害賠償事由とするなど）について、株式譲渡契約書において取り決めておく必要があります。

##### ③ 主要従業員の確保

株式譲渡により対象会社の従業員の地位に変更が生じることはありませんが、主要株主の変動に伴い経営者が変わることなどの影響で、従業員が自ら辞職することは有り得ます。とりわけ対象会社におけるキーとなる重要な従業員の離脱は、株式譲渡後の譲渡会社による事業の継続に支障を来すことになります。そのため、株主、経営陣が替わることにより、キーとなる重要な従業員が離脱しないかという点も法的監査の際の重要な検討点となります。そのため株式譲渡契約締結後、決済までの間にこれらの従業員との面談を行い、株式譲渡後の雇用継続を合意することもしばしば行われ、キーとなる従業員の離脱が契約の解除事由とされることもよくあります。

#### (2) 合併の場合

##### ① 消滅会社における従前の雇用条件の承継

合併の場合には、消滅会社（譲渡会社）の全ての権利義務が存続会社（譲渡会社）等に包括承継されますので、原則として、譲渡会社における従業員との雇用関係も従前の雇用条件でそのまま譲渡会社に承継されることになります。

##### ② 簿外労働債務の有無、就業規則等の規程の確認

譲渡会社に雇用契約上の未払賃金債務、同時間外賃金債務、有給の未支給がないかなどの点が法的監査における重要な検討点となる点は、株式譲渡の場合と同様です。また、次に述べますように、合併においては合併後に雇用条件の統一を行う必要がありますが、就業規則、退職金規程などの労働者の待遇に関する諸規程の内容が譲渡会社のものに乖離している場合には、統一が困難になりますので（特に譲渡会社（消滅会社）の待遇の方が良い場合には深刻です）、法的監査の際にはかかる規程の内容を譲渡会社の規程と照らし合わせて確認しておくことも重要となります。

##### ③ 雇用条件の統一

合併の場合には、合併後、待遇が異なる2社以上の従業員が併存することになりますが、かかる状態が継続すると、労務管理上支障が生じますので（給与水準、勤務時間が異なれば、従業員間で不協和音が生じ、従業員のモチベーションも下がります）、存続会社（譲渡会社）としては、速やかに消滅会社（譲渡会社）の従業員の雇用条件と存続会社（譲渡会社）の従業員の雇用条件とを統一させる必要があります（通常は、存続会社（譲渡会社）の雇用条件に統一します）。雇用条件の統一に際し、小規模な会社であれば従業員各人と労働契約を締結することもあります。通常は就業規則の変更をもって行います。

就業規則を変更するにあたっては、従前の待遇よりも好条件とする場合には、特に問題となりませんが、従前の待遇よ

りも従業員にとって不利益な条件とする場合には、労働契約法10条等に基づき、従業員に対する就業規則に関する適切な説明や周知、合理性の担保等が必要となります（いわゆる不利益変更禁止の原則）。

##### ④ 労働組合との協議・交渉、合意

必ずしも法的義務とはされていませんが、労働組合が存在する会社を合併する際には、合併後の就業規則の変更を見据えて、できるだけ早期に協議・交渉し、合併後の従業員の雇用条件の変更につき労働組合との合意を取り付けておくことが望ましいといえます。

##### ⑤ 解雇

合併においては、2社以上の会社が統合することになりますので、余剰人員が生じることが多いといえます。そのため、人件費削減のため従業員の数を低減させる必要性が高いと考えられます。

しかし、一般に合併に伴う解雇は認められておらず、従業員の意思に反して従業員を解雇するためには、いわゆる整理解雇の4要件（①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③人選の合理性、④手続の相当性）を充足する必要があります。もともと、かかる要件充足のハードルは高いので、あらかじめ解雇が認められないことを想定しておくか、従業員の人員削減の目的が立たないのであれば、従業員の雇用の承継を当然の前提としない事業譲渡等の他のM&Aの手法を検討する必要があります。

#### (3) 会社分割の場合

##### ① 雇用契約の承継・帰属

会社分割においても、吸収分割契約や新設分割計画に定めておくことにより、分割会社の従業員の雇用契約を承継会社あるいは設立会社に承継・帰属させることができます。

② 「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」の適用  
使用者が誰であるかということは、従業員にとって重要な雇用条件ですので、会社分割に伴う従業員の承継については、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」が適用され、分割会社は同法に定める手続を採る必要があります。

具体的には、まず、個別の従業員について①会社分割にあたり、その雇用する労働者の理解と協力を得よう努め、分割計画書等を本店に備置すべき日までに労働契約の承継について労働者と協議しなければならず（同法7条、厚生労働省「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」第2・2(3)ハ）、②分割によってその労働契約が承継される従業員に対して、その旨が分割契約書及び分割計画書に記載されているかどうかを通知しなければなりません（同法2条）。

そして、法的関係の帰属については、③労働協約については、承継される事業に主として従事する労働者については、承継会社または新設会社に承継されることになります。④承継される事業に主として従事するにも関わらずその労働契約が個別には承継されない場合、または承継される事業以外の事業に主として従事するにも関わらずその労働契約が

個別に承継される場合には書面によって異議を述べることで出来、異議通りの効果が生じることになります（同法4条、5条）。

##### ③ 解雇

前記指針第2.2(4)イ(ハ)は、会社分割を理由とする解雇について、いわゆる解雇権濫用の法理が適用される旨規定しています。

#### (4) 事業譲渡の場合

##### ① 従業員の個別承諾

事業譲渡は、あくまで個々の権利・契約関係の個別の承継ですので、従業員との雇用契約を譲渡会社に承継させるためには、譲渡会社のみならず、転籍について個々の従業員の同意を取り付ける必要があります。他方、譲渡会社は、承継したくない従業員については承継しないという対応をなすことも可能です。また、転籍について個々の従業員の同意を取り付ける際には、承継後の雇用条件についても協議し、合意するのが通常ですので、通常は雇用条件の不利益変更の問題も生じないと考えられます。

##### ② 未払賃金、退職金等の取扱い

また、譲渡会社は、既存の未払賃金債務や退職金債務等の債務についても、事業譲渡契約書において譲渡会社と合意することにより承継しないとすることも可能です。

##### ③ 個別対応の限界

上記のとおり、個々の従業員の取扱いや労働債務の承継について、譲受後の事業計画を見据えた個別の対応が可能である点が事業譲渡の特徴といえます。しかし、反面、従業員の理解と協力が得られなければ、個別の承諾を取ることができず、事業遂行について支障を来してしまうという点は、これまで述べてきた手法と同様です。

##### ④ 転籍を拒否した従業員への対応

転籍には当該従業員の同意が必要となるため、従業員の同意がなければ、転籍の効果は生じず、その場合、承継されない従業員については、譲渡会社に在籍したままとなります。譲渡会社にとっては、対象事業自体は譲渡してしまっていますので、解雇せざるを得ないとも考えられますが、転籍拒否それ自体をもって解雇することはできませんので、従業員が解雇を承諾しない限り、他部門への配置転換等の手段を講じる必要があります。

### 4. 終わりに

以上述べてきたとおり、一口にM&Aといっても様々な手法があり、その選択については、各手法のメリット・デメリットを勘案した上で、具体的な対象会社や譲渡会社の人事・労務管理状況や就業規則等の諸規程の内容を踏まえ、検討する必要があります。紙幅の関係上、個別の論点について十分な解説をなすことや原則論を踏まえた例外事例等について触れることはできませんでしたが、疑問点等がございましたら個別にご照会、ご質問いただければ幸いです。



弁護士

角野 佑子  
(つの・ゆうこ)〈出身大学〉  
関西学院大学法学部〈経歴〉  
2008年12月  
最高裁判所司法研修所修了  
(新61期)  
愛知県弁護士会登録  
2009年8月  
大阪弁護士会登録  
中央総合法律事務所入所〈取扱業務〉  
民事法務、商事法務、  
会社法務、家事相続法務

## 改正土壤汚染対策法の概要と改正の経緯

弁護士 角野 佑子

### 1 土地取引の現状

土壤汚染対策法は、有害物質による土壤汚染を放置すれば人の健康に影響が及ぶことが懸念されることから、国民の安全と安心を確保するため、2002年に制定、2003年に施行されました。

この法律制定後、土地取引において、土壤汚染の有無は急速に取引当事者間の関心事となり、土壤汚染の調査なくして土地取引はされないのが現状となっています。

### 2 改正に至った経緯

現行法では、法律に基づく調査の範囲が限定されており、一般の土地取引等の際の法に基づかない自主調査により土壤汚染が判明する事例がほとんどでした。この場合、その情報が開示されず、行政による汚染土地の適切な管理・対策をとることができないという問題点がありました。

また、汚染土地に対する対策に関してもリスクのある過剰な対策が行われ、土地流通に支障が出るという問題点、そして汚染土地の不適正処理事例も増加し、汚染土地に対する適正処理の確保が必要であるといわれてきました。

このような現状を改善するため、このたび法改正することとなりました。

### 3 改正法公布日

平成21年4月24日

### 4 改正法施行日

平成22年4月1日

〈経過措置〉

- ①指定区域は形質変更届出区域とみなす(附則第4条)
- ②指定調査期間は、改正法3条1項の指定を受けたものとみなす(附則10条)

### 5 現行法の問題点(各論)

#### (1) 調査の契機拡大の必要性

現行法で法律により調査を義務付けられているのは、

- ①有害物質使用特定施設を廃止した時(現行法3条1項、新法3条1項)
- ②都道府県知事が土壤汚染により健康被害が生ずるおそれがあると認めるとき(現行法

4条1項、新法5条1項)

とされています。

このうち4条調査は何らかの汚染が発覚した後にされるものであるため、現行法において重要な調査は3条調査とされていました。

しかしながら、3条調査についても、その範囲は水質汚濁防止法の有害物質使用特定施設の使用廃止時に限定され、その廃止も土壤汚染対策法施行後に限定される上、調査義務は都道府県知事の確認によって猶予されることになっていました。

このように法律に基づく調査の範囲が限定されているため、法律に基づく調査は3%程度しかなされておらず、条例・要綱に基づくものが11%程度、自主調査が86%となっており、法律上の調査は土壤汚染発覚の契機としてほとんど意味をなさないものとなっていました。

そして自主調査が行われても、行政への報告義務がないためその情報を集約することもできず、行政による適切な汚染土地の管理が困難であるという問題点がありました。

また、土壤汚染が拡散するおそれ大きいのは土地の形質の変更時にもなる大量の土壤の搬出ですが、その場合の法律調査は規定されていませんでした。

#### (2) 指定区域指定による弊害

現行法では、調査の結果、「指定区域」となり、「措置命令」が発せられた場合には、ほとんどの場合、その対策方法として掘削除去措置が選択されていました。

しかしこの措置は、健康被害の有無を考慮せず、多くの場合コストも多額となるという問題点がありました。また、汚染土地の適正な処理がなされなければ、有害物質が別の場所に搬出されるだけとなり、かえって土壤汚染が拡大する可能性があることから新たなリスクを引き起こすおそれがある等問題が多くありました。

そこで、掘削除去措置だけでなく、柔軟な対策をとることができるよう法改正するべきであるといわれていました。

#### (3) 汚染土地の不適切な処理による汚染拡大

汚染土地の搬出については、その処理に関

して、埋立地等における不適切な処理や、土地造成における盛土材料に汚染土壌が混入していた事例が顕在化する等、不適切な処理が目立っていました。そこで、より適正な処理をするための法制化が必要であるといわれてきました。

### 6 改正法による整備

#### (1) 調査契機の拡大

##### ①法律調査の拡大

現行法の2つの場合に加え、3000㎡以上の土地を形質変更する場合にはその変更に着手する日の30日前までに、場所・着手予定日等を知事に届け出なければならず(新法4条1項)、都道府県知事が土壤汚染のおそれありと認めた場合には、調査・報告を命ずる(新法4条2項)との規定がなされ、法律上の調査が拡大することとなりました。

- \*調査の例外…a土壤の敷地外への搬出を伴うこと、  
b形質の変更に伴い周辺への土壤の流出が生ずること、  
c形質の変更を行う部分の深さが50cm以上であること、のいずれにも該当しない行為

##### ②任意での規制対象区域の指定申請

自主調査の結果、土壤汚染の基準に適合しないと思った場合、任意で規制対象区域の指定申請が可能となりました(新法14条1項)。

自主調査をした者の判断にはなりますが、この規定により、自主調査による土壤汚染についても行政が関与し、適切な管理ができる仕組みが制定されたこととなります。

そして、知事は自主調査であっても、これを土壤汚染状況調査とみなして、当該土地の区域を規制対象区域とすることができることになりました(新法14条3項)。

また、知事は法律に基づく調査によるか否かは問わず、土壤汚染の状況に関する調査や講じられた汚染の除去などの措置に関する情報の収集等に努め、その情報を提供するよう努める義務も規定されました(新法61条1項)。

#### (2) 指定区域から規制対象区域へ

汚染土地の対策法として、ほとんどの場合、掘削除去が取られていましたが、合理的な対策を可能とするため、対策が必要な地域と形式変更時のみ対応が必要な地域への分類を制定することとなりました。

##### ①形質変更時要届出区域

→健康被害の観点では当面の対策を採る必要はないため、直ちに除去等の措置を要しないが、土地の形質変更時届出が必要な区域

##### ②要措置区域

→健康被害が生ずるおそれがありそれを防止するための盛土・封じ込め等の対策が必要な区域(新法6条1項)

↓

要措置区域となった場合、都道府県知事は、当該土地の所有者等又は汚染原因者に対して、汚染除去等の措置を講ずべきことを指示し、指示を受けたものは措置を講ずる義務を負います(新法7条3項)。

#### (3) 搬出土壤の適正処理の法制化

##### ①搬出土壤の処理業についての許可制度の新設

汚染土壌の処理を業として行おうとする者は、環境省令で定めるところにより、汚染土壌の処理の事業に供する施設ごとに、当該汚染土壌処理施設の所在地を管轄する都道府県知事の許可を受けなければならず(新法22条)、汚染土壌を処理する場合には、知事により許可を受けた汚染土壌処理業者に委託しなければならないとされ、行政による監督が法制化されました。

##### ②搬出土壤の搬出に関する管理票の交付・保存

汚染土壌の運搬から処理が適正に行われたことを確認するため、汚染土壌を要措置区域外に搬出する者は、その汚染土壌の運搬又は処理を他人に委託する場合には、当該委託にかかる汚染土壌の特定有害物質による汚染状態及び体積、運搬又は処理を受託した者の氏名等を記載した管理票を交付しなければならないとの規定が制定されました。

この管理票は、処理等終了後、受託者により環境省令で定める記載事項が記載され、委託者はその写しの受領により処理等の終了を確認し、これを保存することとなります(新法20条)。

##### ③汚染土壌搬出時の届出

要措置区域内における汚染土壌搬出には、当該搬出に着手する14日前までに当該汚染土壌の汚染状態、体積・運搬方法等を知事に届出しなければならないとされ(新法16条)、その運搬方法が運搬基準に違反している場合には、知事は届出者にその計画の変更命令を出すことができるとされ(新法17条)、搬出方法に関しても行政による監督がなされることとなりました。

### 7 まとめ

以上、今回の改正の主要な部分をご紹介致しましたが、これら以外にも改正点があります。今後の実務における影響についても引き続きフォローアップしてまいります。また改正の詳細については、環境庁のホームページも参照下さい。

# 派遣法改正の流れについて

弁護士 松本久美子



弁護士  
松本久美子  
(まつもとくみこ)

〈出身大学〉  
神戸大学法学部

〈経歴〉  
2007年9月  
最高裁判所司法研修所修了  
(60期)  
大阪弁護士会登録  
弁護士法人中央総合法律事務所入所

〈取扱業務〉  
金融法務、商事法務、  
会社法務、保険法務、  
知的財産権法務、労働法務、  
不動産法務、民事法務、  
家事相続法務

## 1 はじめに

今国会で「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下「派遣法」という)の改正案が提出される見込みであるとメディア等で報じられている。

平成22年2月17日、法律案要綱が厚生労働大臣より労働政策審議会宛てに諮問され、労働政策審議会は同月24日、その改正案要綱はおおむね妥当と回答した。

政府は、この厚生労働省の法案について、与野党内で調整を進めており、そのまま政府案として提出されるかどうかは未だ不明ではあるが、現在の改正案要綱案で改正すべきとされている主な点について簡単に報告したい<sup>1)</sup>。

## 2 改正案要綱の内容

改正案要綱では、大きく分けて3つの観点から労働者派遣法の制度を見直している。

### (1) 事業規制の強化

改正案要綱では、いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行の事態を受け、主に4つの点で事業規制の強化を図っている。

#### i 登録型派遣の原則禁止

登録型派遣<sup>2)</sup>を原則禁止とし、雇用の安定等の観点から問題がないもの(①専門26業務<sup>3)</sup>、②産前産後休業・育児休業・代替要員派遣、③高齢者派遣、④紹介予定派遣)について例外的に認める<sup>4)</sup>。

#### ii 製造業務派遣の原則禁止

製造業務への労働者派遣は原則禁止とし、雇用の安定性が比較的高い常用雇用(1年を超える雇用)の労働者派遣は例外的に認める<sup>5)</sup>。

#### iii 日雇派遣の原則禁止

雇用管理に欠ける形態である日々又は2カ月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣を原則禁止とする。

なお、答申によると、日雇派遣が常態であり、労働者の保護に問題ない業務については政令でポジティブリスト化して例外的に認めることが適当とされている。

#### iv グループ企業内派遣の規制、離職した労働者の派遣労働者としての受入の禁止

派遣事業が適正な需給調整機能を果たすために、グループ企業内への派遣は8割<sup>6)</sup>以下にしなければならないものとし、また、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止することとしている。

### (2) 派遣労働者の待遇改善、雇用安定化の措置

改正案要綱では、派遣労働者の不透明な

待遇決定、低い待遇の固定化を防ぐため、情報公開(マージン率<sup>7)</sup>の公開、雇用契約の際の賃金等の決定にあたり一人当たりの派遣料金の額の明示)、均等待遇(賃金等の決定に際し同様の業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮する)、派遣元が一定の有期間の派遣労働者について無期雇用への転換推進措置を努力義務とするといった規定を設けることとされている。

### (3) 違法派遣の場合に対する対処

#### i 労働契約申し込みみなし制度

改正案要綱では、一定の違法派遣<sup>8)</sup>について、派遣先が違法であることにつき知らず、かつ知らないことについて過失がない場合を除き、その違法行為が行われた時点において、派遣先から派遣労働者に対して派遣労働者にかかる労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなすとしている<sup>9)</sup>。

#### ii 欠格事由の整備

処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備することとされている。

### (4) その他

法律の名称に、「派遣労働者の保護」を明記し、派遣労働者の保護・雇用の安定を目的の規定に明記することとされている。

なお、施行は、公布の日から6カ月以内の政令で定める日とされるが、登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日(政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予)とされている。

1 平成22年3月9日現在の情報に基づく。  
2 「登録型派遣」とは、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者の中から、労働者派遣をするのみ労働者を雇用して派遣する形態をいう。これに対し、派遣労働者が派遣元に常時雇用されている形態を「常用型派遣」という。  
3 この専門26業務とは、派遣法施行令4条各号に定める業務で、その業務の内容についての見直しも必要との議論がされている(第10回厚生労働省政策会議 議事要旨)。  
4 なお、膨大な数の登録者とのマッチング機能を有する登録型派遣は短期・一時的な調整機能として有効に機能しているし、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらす、またライフスタイルにあった働き方を希望する労働者にも影響があるため、登録型派遣を原則禁止とすることには筆者は反対の意見である。  
5 製造業務全般への派遣を原則禁止にすると国際競争に勝てず、国際競争に勝つために海外での製造、生産を行う企業も増え、むしろ国内労働者の雇用機会の喪失につながる懸念がある。  
6 割合は総労働時間を基礎に厚生労働省令で定める方法により算出する。  
7 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合  
8 ①禁止業務への派遣受入、②無許可・無届の派遣元からの派遣受入、③期間制限違反、④いわゆる偽装請負の場合  
9 この点に関しては、契約自由の原則の重大な例外であり申し込みを擬制することに対して反対の意見がある外、仮にこれを認めるとしても派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にすべきとの使用者側の意見があった。

## 「事業承継チームが活動を開始しました」

弁護士 岩城 本臣 弁護士 加藤 幸江  
弁護士 村上 創 弁護士 小林 章博  
税理士 岡山 栄雄



弁護士  
岩城 本臣



弁護士  
加藤 幸江



弁護士  
村上 創



弁護士  
小林 章博



税理士  
岡山 栄雄

過日、中央総合法律事務所から弁護士4名、中央総合会計事務所から税理士3名が参加して、第一回研究会を開催し、今後、自ら担当した事例を中心に研究発表すること、研究成果を出版物として発表すること、との方針が確認されました。

尚、事業承継に関する出版物は、既に税理士を中心としたコンサルタント会社から多数出版されていますが、我々事業承継チームは、具体的な案件を中心とした「“事業承継トラブル” 事例集とその対策・解決例」(仮称)を中心としたものを、出版する方向で研究を進めていくことになりました。

研究テーマの柱のごく一部ですが、これを挙げますと、次のとおりです。

### 1. 会社支配関係

- 議決権割合  
3%、10%、15%、49%、51%、66.7%等によって、事業承継・会社支配にどのような影響を及ぼすのか?
- 会社の所有株式割合によって株式評価は変わるのか?
- いわゆる名義株の存在は、事業承継にどのような影響を及ぼすのか?  
名義株の整理はどうすればよいのか?
- 株式の共有状態が続いた場合は、株主の地位はどのように取り扱われるのか?
- 遺産分割において株式の分割はどのように進められるのか?

### 2. 相続手続関係

- 相続手続において、遺言書は全能か?その限界は?
- 民法上の法定相続分が修正される場合はあるのか?
- 遺留分に対する事前の対応についてどのような手続があるのか?
- 「経営承継円滑化法」において、遺留分に関する特例を適応される要件はどうなっているのか?
- 遺言書の書き方によって、作成後の状況変化に柔軟に対応させるにはどうしたらよいのか?

### 3. 相続税関係

- 相続税の申告時期と遺産分割協議の成立時期との関係はどうなっているのか?
- 申告時期を過ぎれば配偶者控除は受けられないのか?
- 相続税猶予制度と評価の変動リスクはどうなるのか?
- 海外に居住している場合、相続税はどうなるのか?
- 相続税の納税資金の準備ができていない場合は、どのような問題が起こるのか?
- 納税準備方法として、どのようなものが考えられるのか?

その他多くの具体的な事例があがりましたが、今後、これらを厳選して本紙上で皆様方のニーズに沿った研究・報告を行っていきたいと思っています。

## 「日中架け橋フォーラム (Japan China Business Bridge Forum)」を後援することになりました

弁護士 岩城 本 臣 弁護士 安 保 智 勇  
弁護士 錦 野 裕 宗 弁護士 金 澤 浩 志  
外国法研究員 中国律師 顧 曉  
(上海錦天城律師事務所 出向中)

2月23日(火)、東京国際フォーラムで、「日中架け橋フォーラム」の設立発表会がありました。

### 「日中架け橋フォーラム」とは？

“東アジアで急速な発展を遂げる中国はWTO加盟して8年が経過し、政府は加盟約束の遵守へ向けた努力を続けており、ビジネス環境の整備も急ピッチで進んでいます。最近では大企業を中心に中国市場へ販路を見出し、活躍される企業がでてきたものの、未だ日本と中国の間にはビジネスレベルにおける交流や相互理解が不十分であり、両国の事業開発に大きな障害となっています。

以上のような問題意識と現状に基づき、実務的な見地に立った投資・ビジネスの事例発表による現実に即した情報網と人脈の構築、及び日中両国の経済連携の強化、貿易・投資の促進、経済交流・相互理解を行える場づくりの必要性を感じ、「日中架け橋フォーラム」を設立するものであります。

具体的に日本と中国の経済交流(相互理解)を通じて、両国の事業開発の機会を関係各位に提供する場として当フォーラム設立を致したく存じます。～「設立報告書」要旨～

同フォーラムをバックアップするために、日本側として中央総合法律事務所、中国側として上海錦天城律師事務所の二法律事務所が参加することになりました。

### 「日中架け橋フォーラム」の意義と目的

いよいよ5月1日に上海万国博覧会がはじまります。10月末までの6ヶ月間で7千万人から1億人の来場者が見込まれており、参加国、参加機関の数も242と史上最大の規模となっています。

その中国は、サブプライムローン問題で世界各国が不況にあえいでいる中で年率8%を越える目覚ましい成長を持続しています。また、日本は現在GNPは世界第2位の経済大国であり、中国にとっては重要な存在です。

しかしながら、両国の間には大きな情報のギャップが横たわっていることも認めざるを得ません。

その原因については様々な見方があると思われます。政治的なネガティブキャンペーンが影響を与えているとの指摘もあります。しかし、実際のところ中国人の大多数は、日本の製品・

技術、あるいは日本人全般に対して高い評価を持っています。他方、日本においてもあふれている必ずしも正しいものとは言えない中国に関するマイナス情報に影響され、中国との付き合いをためらっている経営者も多く存在します。今後、中国が経済的、政治的に世界の中で大きな存在になっていくであろう中で、日本にとって中国とどう付き合っていくかは最重要の課題と言えます。

日本企業にとって、中国には多くのビジネスチャンスが存在していますが、中国に関する信頼できる情報を入手することは必ずしも容易ではありません。ビジネスチャンスが存在することを認識されながら実行に移すことができない原因の一つにこの情報ギャップの存在があります。

また、中国には外資規制があります。外資規制は、一見ビジネスチャンスを阻害するものと考えられがちですが、逆の見方もできます。中国は2001年にWTOに加盟した際、市場開放を行いました。しかし、一部市場開放を先送りした分野があり、それについては徐々に開放するとの約束をしています。外資規制が存在するという事は、その分競争が制限されているということです。早く認可を得て市場に参入すれば、そのような状況の中で、有利な事業展開を期待できるという見方も可能なのではないでしょうか。

中国においては許認可を取得するに際して、当局との折衝、サポートに関する役割を、実務上法律事務所が担っています。

「日中架け橋フォーラム」には日中の様々なグループが参加しています。当事務所も同フォーラムに参加し、中国の大手法律事務所と提携し信頼できる正確な情報を入手すること、外資規制が依然として残る中で営業許可等の取得に中国の法律事務所と共同で支援すること、DUE DILIGENCE業務等を通じ、その中で一定の役割を担うべく努力していく所存です。

この「日中架け橋フォーラム」は、日中間に存在する情報のギャップを少しでも埋め、日本企業の中国における事業展開を支援し、また中国企業の日本市場への進出、日本企業との提携を促進し、ひいては日中両国の今後の発展に資することを目指したのですが、当事務所は、上記の役割を果たすことにより同フォーラムをバックアップして参ります。



## 裁判エッセイ 33 ● 何が基本か

弁護士 川口 富男

(元 高松高等裁判所長官)

地方裁判所長が新任裁判官の着任式で、「諸君はこれからいろんな事を学ぶことになるが、基本を大切にするように」と話されました。私もその着任式に列席していたのですが、後に、新任裁判官の一人から「基本を大切にということは分かるのですが、何が基本かが分からないのです」との感想を聞きました。所長は「基本を大切に」とは言われましたが、基本とは何か、何が基本かという説明はされなかったのです。

基本とは「物事がそれに基づいて成り立つような根本」と定義されます(広辞苑)。抽象的な定義ではこうなりますが、その具体像を、料理について考えてみますと、料理一般の基本というものもあれば、料理の素材についての基本、包丁さばき等の料理法の基本、器や盛りつけの基本等々いろんなものがあるように見えます。そして、初心者がいろんな事を学んでいく過程で、事柄の重要度、応用の多数等から、なんとなく基本らしいという予想のつくことはあるでしょうが、そのうちのどれが基本であり、どれが基本でないということを最初から見極めることも、基本の真の姿やその意味を知ることも困難だと思います。裁判の基本が何かについては、裁判を料理にたとえることがあるとは言っても、裁判そのものには料理のような具体性がありませんから、その基本をはっきり認識することには一層の困難が伴います。

私は長年、朝のテレビ体操(教育テレビ)をしています。「みんなの体操」の中の最後に「腕を交互に前後に振り、足を上下に屈伸させながら横にリズムカルに移動する」という体操があります。言葉で書くと複雑になりますが、やってみると人間の自然の動きのままに簡単にできる運動です。それで私は長年、自然のままに運動してきたのですが、最近「腕振りの際に前へ大きく、後ろに小さく振ること」をテレビで教わりました。何も教わらなければ、腕の前後への振りを、歩く時とか、走る時と同じように、前後ほぼ同じ振幅にするのが自然ですから、私もそのようにしていましたが、新しく教わったやり方で、前へ大きく、後ろへ小さく振るとすると、リズムがよくなってスムーズに体が動き、運動幅も大きくなり、運動効果が上がることが分かりました。これはこの運動の基本というべき動きだと言えるでしょう。

このことから、基本は、当該の知識を得、実践を繰り返しているにもかかわらず、何が基本かを掴むことができないでいる事の多いことが分かります。勿論自分だけの勉強・修練と実践により、意識しないまでも会得している基本はあると思いますが、意識していないだけに言葉でその基本を現すことができません。すると基本として定着しませんし、そこに我流が入り込む危険もあります。先達の教示が有用である所以です。

しかしまた、天才が会得している基本も通常人には役に立たないおそれがあります。野球における不朽の天才長嶋茂雄が天衣無縫で前人未踏の活躍をした背景には、多数の基本があったと思われるのですが、その核心部分は言葉としては当人も客観的に表現できないか、表現できても通常人には実行しにくいものがあつたらうと想像できます。長嶋が「このようにさつと振れ

ば良いのだよ」と素振りをしてみせても、習っている人がその道のプロなのにそのコツが分からないことがあると聞いたことがあります。やはり基本という以上、客観的に伝えられ、実行可能のものでなければなりません。指導者には、天才よりも努力の人の方が適している所以です。

モーツァルトが大天才であることに異論をみませんが、神ともたたえられるほどの天才であっただけに、弟子がいなかったわけではありませんが、その後に業績を残すような弟子は育たなかったようです。モーツァルト楽派といった潮流もできなかったし、モーツァルトの再来と言われるような作曲家も出なかったのではないのでしょうか。モーツァルトの天才性は音楽のいろんな局面に現れていますが、その一つが、その場面や人を表現しつつしながら、単純なのに美しい限りのメロディーを湧き出でるように作る能力です。そしてモーツァルトは、作曲で教えることは多いが、メロディーを作る方法を教えることはできない、と言っていました。

◇ ◇ ◇

どんな世界にも、教えて伝えられるものがある反面、盗む以外にないものもありますし、長嶋やモーツァルトの例のように、盗むことの難しいものや盗むことすら出来ないものもあります。しかしそれでも、かなりの部分は個人の努力でなんとかなるものです。このことが、「盗む」と「努力」して身につけると意識の大切なことを教えてくれます。

先達の教示は有用で大切ですが、基本だと明示的に教えられても、教えられた方で心の底から納得しない限り身につくものではありません。また、教える方でいちいち、これは基本でこれは基本ではないと区別して教えてくれるものでもありません。本当のところは、学ぶ人が、基本が大切だという自覚をもって学びながら、「何が基本か」ということを常に意識していることではないでしょうか。

その際、学ぶ人が、当の仕事の意義、重要性を心の底から分かっていることが何よりも大切です。そうするとその仕事に従事することについての誇りとそれへの憧れを持つことになり、おのずからその仕事を十全にやり遂げようという強い志しが生じます。こうなりますと、学び方や実践に身が入りますし、ねばりができ、事柄の意味合いや位置付けも分かるようになり、基本の姿が歴然と浮かび上がってくるのです。

ですから、裁判所長が新任の裁判官に、基本の大切さを指摘されただけで、何が基本か、ということについて言及されなかったことも、その話を聞いた新任の裁判官が何が基本かが分からないという疑問を持ったことももっともなものです。大切なのは、初心者が、基本ということの大切さが分かった上で、何が基本かが分からないという疑問を持ちながら、誇りと憧れと志しをもって積極的に学んでいくことだと言えるでしょう。

あれから三〇年近くたちます。件の新任裁判官も「何が基本か」という問題意識を持ち続け、志しを持って精進することによって立派な裁判官に成長していることでしょう。

# 人間関係における「樽俎の法則」

中央総合会計事務所 税理士 岡山 栄雄



税理士 岡山 栄雄  
(おかやま・えいお)

〈出身学校〉  
高知学芸高等学校  
関西学院大学経済学部

〈出身地〉  
高知県四万十市

〈主な経歴〉  
大阪国税局 総務部 企画課長  
大阪国税局 査察部 管理課長  
大阪国税局 査察部 次長  
国税不服審判所 審理部 副審判官  
福知山税務署 署長  
南 税 務 署 署長

〈中央総合会計事務所〉  
大阪市北区西天満2丁目10番2号  
幸田ビル6階603号  
TEL 06-6363-2063  
FAX 06-6363-2067

1 新年度に当たり、新しい職場に入ってくるフレッシュマンが目立っています。また、組織にとっては春の人事異動の季節となりました。組織人は、新しい職場において改めて人間関係を構築する必要があります。私は以前、人間関係の法則として「類似の法則」「共有の法則」「樽俎の法則」があると述べました。今回は会食の機会が多い時期ですので「樽俎の法則」について説明します。

「樽俎(そんそ)」とは会食の意味です。したがって、「樽俎の法則」とは、会食によって人間関係を構築しお互いが仲良くなれるという法則です。人間は、食事など楽しい時間を一緒に過ごすことによってお互いが親しくなるものです。商取引における会食やゴルフなどは、この法則を利用して人間関係をスムーズにしています。ただし、樽俎の法則を利用する場合には、法人税の交際費課税と公務員に対する倫理規定に留意すべきです。

2 東洋の世界では、会食の場で交渉することを「樽俎の折衝」として歴史上の諺にもなっています。樽俎とは、酒樽と料理を載せる台のことで、共に親睦の宴会に用いるものです。転じて公の宴会または国際上の会見、談判の意味とされています(広辞苑)。樽俎の折衝とは、中国の戦国時代に酒や料理が並ぶ宴会の席において、平和的に外交上の談判を行って国威を輝かすための駆け引きを行った、齋の国における「城を樽俎の間に抜き、衝を席上にくじく」(戦国策斎巻)の故事から出た言葉です。西洋において晚餐会やホームパーティを開催することも同様の理由から慣習化されています。

3 法人税における「交際費課税制度」は、企業の冗費を節約し、企業の体質強化を図る趣旨から、戦後の昭和29年に、当分の間として特例が設けられ、その後2年ごとに延長されています。資本金1億円以下の中

小法人は、交際費の支出額が600万円までは、90%が損金となり、それを超える支出額については損金不算入となります。また、資本金1億円超の法人は、交際費の支出額の全額が損金不算入となります。

この制度は、交際費が事業上の必要経費であることから個人事業者には適用がありません。また、平成18年からは一人当たり5,000円以下の飲食費は課税の対象にしないこととしているなど、租税原則の応能主義に反して、担税力のないところに課税する制度ですから廃止論が根強く存在しています。

4 公務員に対しては、平成11年に「公務員倫理法」が制定されています。この法律では、公務員が利害関係者から、香典、供花、祝儀を含む金銭、物品等の贈与や貸付などを受けることが禁止されているほか、利害関係者と共に飲食、遊技、ゴルフ、旅行をすることが禁止されています。特に、利害関係者には、親族、友人を含めた広い概念となっていますし、飲食は割り勘でも禁止されていますので、公務員との付き合いには十分注意してください。

この法律は、制定当時から「公務員倫理法の怪」(養老孟司)、「公務員倫理規定の愚と怖さ」(野口悠紀雄)など、倫理を法律で規制することに各界から疑問が呈されています。勿論、公務員には一般人より高い倫理観が必要なことは申すまでもありません。

5 人間同士が会食することは、親密感を醸成し良好な人間関係を構築するためには必要なことです。また、飲食など交際費の支出は、飲食業をはじめとして、農業、漁業に及ぶ幅広い経済的な波及効果が期待されます。加えて、会食などは個人の満足感を充足させて仲間意識を育てるとともに、職場における友人同士の情報の交換や上司や先輩からノウハウを伝承する機会にもなっています。

新年度に通じた「樽俎の法則」によって、早期に良好な人間関係を構築する必要があります。

弁護士法人 中央総合法律事務所 <http://www.clo.jp>



■京都事務所  
〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル  
長刀鉾町8番 京都三井ビル3階  
TEL.075-257-7411(代表) FAX.075-257-7433



■大阪事務所  
〒530-0047 大阪市北区西天満2丁目10番2号  
幸田ビル11階(受付5階)  
TEL.06-6365-8111(代表) FAX.06-6365-8289



■東京事務所  
〒100-0011 東京都千代田区内幸町1丁目1番7号  
NBF日比谷ビル11階  
TEL.03-3539-1877(代表) FAX.03-3539-1878

●所属弁護士等

- |            |           |            |             |            |                                    |                      |
|------------|-----------|------------|-------------|------------|------------------------------------|----------------------|
| 弁護士 中務 嗣治郎 | 弁護士 岩城 本臣 | 弁護士 森 真二   | 弁護士 加藤 幸江   | 弁護士 村野 譲二  | 弁護士 安保 智勇                          | 弁護士 中光 弘             |
| 弁護士 中務 正裕  | 弁護士 中務 尚子 | 弁護士 村上 創   | 弁護士 小林 章博   | 弁護士 錦野 裕宗  | 弁護士 鈴木 秋夫                          | 弁護士 藤井 康弘            |
| 弁護士 國吉 雅男  | 弁護士 瀧川 佳昌 | 弁護士 堀 貴博   | 弁護士 衛藤 祐樹   | 弁護士 金澤 浩志  | 弁護士 山田威一郎                          | 弁護士 中野 清登            |
| 弁護士 吉田 伸哉  | 弁護士 田口 健司 | 弁護士 平山 浩一郎 | 弁護士 古川 純平   | 弁護士 松本久美子  | 弁護士 柿平 宏明                          | 弁護士 中崎 雄作            |
| 弁護士 角野 佑子  | 弁護士 太田 浩之 | 弁護士 中村 健三  | 客員弁護士 川口 富男 | 客員弁護士 岡村 旦 | ※国際法務士 アダム・ニューハウス<br>(カリフォルニア州弁護士) | ※国際法務員 顧 晔<br>(中国律師) |
| 法務部長 寺本 栄  | 法務部長 角口 猛 | 法務部長 野草 弘嗣 |             |            |                                    |                      |