

熊本県町村議会議長会 令和4年度町村議会議長研修会

ハラスメントの防止と議会の取組み

令和4年5月19日
弁護士 太田 雅幸

1

ハラスメントの防止と議会の取組み

- 1 パワーハラスメント (35分)
- 2 セクシャルハラスメント・ソジハラ (20分)
- 3 政治の分野における男女共同参画とハラスメント等 (5分)
- 4 ハラスメント防止や対処のための取組み (10分)
- 5 おしまいに (約5分)

質疑・意見交換 (約15分)

【講師】

太田雅幸
弁護士 (東京弁護士会)
衆議院法制局において法制立案の職務に従事した後、弁護士登録
専門は、会社法務、不法行為法、政策法務

2

1 パワーハラスメント

(1) 政治的な死をもたらすパワーハラスメント

1 中央政界におけるパワハラ事象

近年、国会議員のパワハラ等が世間の耳目を引き、加害者である政治家は、政治的な致命傷又は深傷を負った。

- ・与党議員の秘書に対する暴言等
- ・野党議員の官僚に対するもの

2 地方政治におけるパワハラ事象

別の議員からセクハラ・パワハラがあると回答した議員が14%に及ぶ（NHKが2019年1月から3月に実施したアンケート「議員3万2千人大アンケート」）

令和2年度において、内閣府男女共同参画局で行った「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」においては、議員活動や選挙活動中に、全体の42.3%の議員がハラスメントを受けたと回答している。

⇒パワハラ紙芝居（PDFで上映）

3

(2)の1 パワハラに関する重要な裁判例

自治体の水道局の上司らが新入職員Aを苛め抜き、自殺に追い込んだ等の陰惨なもの（賠償請求）（横浜地裁2002年6月27日）。

上司らは、職場においてAの存在を否定するような発言や、果物ナイフを突きつけるようないじめを6か月にわたって継続した。Aは、医療機関で治療を受けたが、配属から2年後に上司らへの恨みの気持ちを忘れないという遺書を残して、自殺した。

上司のいじめによる心因反応から自殺に至ったとして、いじめと自殺の間に因果関係を認めた点に特徴がある。

4

(2)の2 パワハラに関する重要な裁判例

学校法人が、昭和48年に専任教諭として採用した者（X）を昭和54年にクラス担任から外し、職員室の出入り口付近に一人だけ移動し、昭和57年には物置として使用されている部屋に隔離して、その後、昭和61年には自宅研修を命じた。

賃金は、54年以後の基本給のまま据え置かれ、諸手当や一時金の支給はなかった。

裁判所は、上記の人事を業務命令権の濫用として無効とした上で、学校法人に対し、慰謝料600万円の支払を命じた（平成5年）。

5

(2)の3 パワハラに関する重要な裁判例

市役所の職員（死亡時、健康福祉部児童課課長）であった者の妻が、うつ病発症及びこれに続く職員の自殺が公務に起因するものであると主張して、地方公務員災害補償基金愛知県支部長がした地方公務員災害補償法に基づく公務外認定処分の取消しを求めた事案。

フロア全体に響き渡る程の怒鳴り声で「ばかもの。」「おまえらは給料が多すぎる。」等と感情的に部下を叱りつけ、それ以外に部下を指導する場面でも、部下の個性や能力に配慮せず、人前で大声を出して感情的、かつ、反論を許さない高圧的な叱り方をしていた。

市の健康福祉部の部長の部下に対する指導が典型的なパワハラに相当するものであり、その程度も高いものであったといえるとして、公務外認定処分を取り消す判決をした（名古屋高裁平22・5・21）。

6

(2)の4 パワハラに関する重要な裁判例

(事案の概要) 豊前市パワハラ事件。男性職員X(40歳代)と女性職員A(20歳代)とが市営団地の建物の前で抱き合っているのを目撃したとの市民からの通報を得て、総務課長が、X・Aを呼び出して事情を聴取。その際、Xに対し「入社して間もない若い子を捕まえて、騙して」などと叱責し、「お前が前婚で失敗したのは、嫁の妹に手を出したからだろう」等となじった。また、Aに対しても、「Xは、これまでも女を泣かせてきた。市のドンファンだ。」等と告げた。

裁判所は、本来自主的な判断にゆだねられるべき私生活上の事項に過度に介入したことは職務義務違反として違法であるとした。賠償額は、慰謝料30万円及び弁護士費用3万円(平成25年)。

7

(3)の1 法律に組み込まれたパワーハラスメント

パワハラに関する行政的規制(令和元年の常会で労働施策総合推進法の改正法が成立(令和4年度から全面的に施行))

- ・ 事業主に対して、相談体制の整備等パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を新設(個々の労働者に対しパワハラ禁止を直接に命ずる法的構成ではない。)
- ・ パワハラ防止指針(厚生労働大臣告示)の根拠規定を置いた。
- ・ パワハラに関する労使紛争について、都道府県労働局長の紛争解決援助、紛争調整委員会の調停対象とする。

8

(3)の2 労働施策総合推進法の条文

労働施策総合推進法

(雇用管理上の措置等)

第30条の2①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前2項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針…を定めるものとする。

4～ 略

9

(3)の3 労働施策総合推進法の前記規定の議員への適用関係

地方公務員についても適用される（労働施策総合推進法38条の2は、地方公務員について、同法の一定の規定を適用除外するものであるが、適用除外の対象となっていない。）。

なお、都道府県労働局長の紛争解決援助、紛争調整委員会の調停対象とする制度は適用除外

※地方議員について、労働施策総合推進法30条の2、30条の3の適用をどのように理解すべきか。

⇒ 議員を広い意味で「雇用する」自治体[の代表者である首長の雇用管理上の措置に待つのではなく、二元代表制の趣旨に鑑み、議会として又は党派としてパワハラ防止のための自律的な取組みが求められていると解釈すべきである。

10

(4) パワーハラスメントー法律上の要件（総論）

労働施策総合推進法30条の2第1項

パワハラとは、

- ①職場における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までの要素を全て満たすもの

11

(5) パワーハラスメントー議員と職員の関係

優越的な関係 職制上の上下関係が典型的であるが、それに限定されない。すなわち、抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものであれば足りる。

議員と職員の関係は、どうか。

議員は、職員からみて、上司・部下の関係ではない。抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係といえるか。

- ・ 首長と対等に向き合う機関（議会）の構成員であること
- ・ 民意によって選出されたという金看板から、職員は議員に対し抵抗又は拒絶ができない蓋然性が高い。

12

(6) パワーハラスメント－議員と議員の関係

議員間においても、当選回数、会派の中における役職、地盤・支援者の強固な関係の差、年齢等から、優越的な関係が生じる。

例えば、当選回数の多い老練な議員と初当選のフレッシュマンの議会内外における関係が典型的。

令和2年に内閣府が実施した実態調査においても、616件の議員間のパワーハラスメントが報告されている。

13

(7) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に該当しないもの

次のようなものが含まれるが、必要かつ相当な範囲は、一義的ではない。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

⇒議員が、資料が1ページ分の落丁があったことについて、職員を呼びつけ、1時間にわたって、叱責した。

14

(7)の2 執行部に対する監視・批判とハラスメント

執行部が政策の正当性を主張するために、統計をつまみ食いの的に用いていることを発見したので、その不当性をねっとりと批判する。これは、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」といえない。

⇒しかし、面前に数十分も立たせて罵声を浴びせるようなことは「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」に該当する可能性がある。

15

(7)の3 許容されるもの

議員 このアンケート、学校選択申込みをした住民の意見しか聴いていないのではないかな。

執行部職員 そのほかの住民の意見は確かめようがないので、やむを得ないです。

議員 そうかなあ。昨年、別の条例の制定に関する資料では、町広報で意見交換会への参加を呼び掛けて、広く意見を集めたよね。

執行部職員 まあ、それは、別の課のことで、よくわかりません。

議員 一部の住民の意見のみが反映されたものといえないと思うが、どうか。執行部に都合のよいものだけ拾ったように思うよ。公平といえないじゃないかな。

執行部職員 利害関係に強い方から意見を聞けば、十分かと。

議員 今後、だれが利害関係になるかわからないよ。過去に利害関係を有した人から聞いても、十分といえないではないか。

執行部職員 でも、もう、議会に上程する直前で、これから意見を聴く時間はないです。

議員 じゃあ、条例は、次の定例でよいではないか。

執行部職員 …

16

(7)の4 ハラスメントとされるおそれのあるもの

議員 このアンケート、学校選択申込みをした住民の意見しか聴いていないのだろ。

執行部職員 そのほかの住民の意見は確かめようがないので、やむを得ないです。

議員 おまえ、しらばっくれるんじゃないよ、去年、別の案件じゃあ、町広報で意見交換会への参加を呼び掛けて、広く意見を集めてだろう、うそつくんじゃないよ（大声で）。

執行部職員 まあ、それは、別の課のことで、よくわからないです。

議員 つまみぐいじゃねえか、そんな仕事のやり方で、給料をもらってんのか、給料どろぼうだぜ。お前の課、つぶしてやろうか？

執行部職員 利害関係に強い方から意見を聞けば、十分かと。

議員 利害関係なんて、恰好つけた言い方してんじゃないよ（近くの椅子をけ飛ばす）。来年、中学校に進学するがきの親御さんの意見がわからねえじゃないか。

執行部職員 でも、もう、議会に上程する直前で、これから意見を聴く時間はないです。

議員 じゃあ、この定例は、だめだな。ほかの案件も、全部、つぶしてやるからな、これをきっちりやらないと。おまえ、しばらく、そこに立ってろ。

執行部職員 …

17

(8) 労働者の就業環境が害されること

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

平均的な労働者（職員）の感じ方を標準とする（本人の意に沿わないことがすべてハラスメントというわけではない。）

18

(9) パワハラの6つの典型的な行為類型

- ① 暴行・傷害
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 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（過大な要求）
- ⑤ 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ずること（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

19

(10) 議員と職員との関係での例示

① 脅迫・名誉棄損・侮辱

「てめえは、税金どろぼーだ」

「おまえは、役所のお荷物だ」

「おれに逆らうなら、仕事をできなくしてやるぞ」

「有権者に土下座して、謝れ、この能無し」

○全員協議会における特定職員の吊し上げ

○岡山県A市における市議会議員から教育委員会幹部に対するパワーハラ
コメントを伴う職務執行への不当介入

20

(10) 議員と職員との関係での例示

② 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

課長と課長補佐とで控室に説明に来たのに対し、「この役所は、スパイがいるみたいだ」などとあたかも課長がスパイであると示唆しつつ、課長を追い返し、「もう、あんたは、来なくていいから」等と申し渡す。

21

(10) 議員と職員との関係での例示

③ 過大な要求

労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる等

(例) 議員が総務課長に対し、姻戚の子女を非常勤職員として採用させろと申し入れる。

22

(10) 議員と職員との関係での例示

④ 個の侵害

豊前市パワーハラ事件（前掲）

性的志向・性自認等を職員の詳細を得ないで、会派の同僚に言いふらすことも、個の侵害に該当。

23

(11) 職員に対する大量の資料要求

議員が職員に対し過度に資料要求をすることは、パワーハラメントに該当するのか。

・ 議会は行政監視の任に当たるところ、その構成員である議員が執行部に対し資料の提出を要求すること自体は、原則的には、パワーハラメントの要件を充足しないことが多いと考えられる。パワーハラメントと位置付けることによる弊害も大きい。

・ 他方、濫用的な資料要求のすべてに応答する必要があるかどうかについては、資料要求は条例に基づく情報公開請求と違い、議員の請求権ではない。従って、執行部は、その必要性を聴取し、必要な資料を提出するという交渉を行うことで対応することが賢慮といえる。

24

(12) 議員と議員の関係―議会や委員会における野次

令和2年の内閣府の調査において、本会議で「何様だと思っているんだ」、「女は黙っとけ」等の当選回数が多い声の大きい議員から少数会派の女性議員がやじられ、発言がしづらくなるという報告がされている。

⇒このような威圧的な又は屈辱的な不規則発言も、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに該当する。

○しかし、これは、働きやすい職場という問題を超えて、議会の秩序維持の問題としてとらえるべき事象である。

・議会の会議又は委員会においては、議員は、無礼の言葉を使用し、又は他人の私生活にわたる言論をしてはならない（地方自治法132条）。

・議会は、この法律並びに会議規則及び委員会に関する条例に違反した議員に対し、議決により懲罰を科することができる（地方自治法134条）。

25

(12)の2 議員と議員の関係①

令和2年の内閣府の調査において、次のような報告がされている。

・議会で質問に立った後、別会派の先輩議員から質問の内容が気に入らないとの理由で、人目のない場所で胸ぐらをつかまれた。

・街頭演説中に邪魔をしようと他の議員から急に杖で体をつつかれる。

・個別の政治活動の内容を理由に、同会派の古参の議員から「勝手な行動はするな」と胸を殴られた。

・意見の合わない先輩議員から「だからお前はダメなんだ」、「政治生命を絶たせてやる」等の罵声を激しく浴びせられた。

・男性議員から、「女は顔がよければ当選できる」、「女に政治は無理だ」、「男性だったらいいのに」、「周りからも評判が悪い」等の言葉を繰り返し浴びせられ、心労で体調に支障を来した。

・公職選挙法違反や不倫といったデマを流された。

・懇親会で「次の選挙に出る奴はお酌して回れ」と言われた。

26

(12)の3 議員と議員の関係②

令和2年の内閣府の調査において、次のような報告がされている。

- ・初当選の議員に対し、政治的な立場が異なることを理由に、研修会や定例会の案内を出さず、議会活動をさせないようにする。
- ・少子化対策や子育て支援について議論をしていると、「議員をやめて結婚する方が幸せだよ」、「まずはこどもを産んだら」と、婚活や妊活への強いプレッシャーをかけられる。

27

(13) 票ハラ(補論)

令和2年の内閣府の調査において、次のような報告がされている。

- ・自宅に繰り返し電話をされ、「税金泥棒だ」「24時間対応できないなんて、議員失格だ」と言われる。
- ・選挙中にプライベートな事柄（人間関係、宗教等）でネットにデマを流されたり、家族や兄弟のことで嫌がらせを受ける。
- ・投票したのだからと、違法のおそれのある行為等を迫られる。
- ・初めて当選した若い議員に対し、「若造が、政治をなめるな」「若いくせに偉そうだ」と言われた。

28

2 セクシャルハラスメント・ソジハラ

(1) セクハラ等の報道例等

・中央省庁の事務次官の報道会社従業員に対する事案等、公務員等においても、セクハラの不祥事は、列挙しきれない。

・地方政治においても、NHKのアンケート「議員3万2千人大アンケート」において、懇親会の場で女性議員が同僚議員からコンパニオンの役割をさせられた体験等が報告されている。

29

2 セクシャルハラスメント・ソジハラ

(2) セクハラ・ソジハラ紙芝居

⇒PDFによる別途上映

30

(3)の1 セクハラ・マタハラに関する重要裁判例①

K館事件

- ・Y会社の従業員であるXら二人は、「〇歳なんて、もう、おばさんやで」、「〇歳になっても親のすねかじりで、うらやましいわ」、「給料たらないやろ、夜の仕事とかせえへんのか」、「地球にA君とB君しか男がいないとしたら、どっちを選ぶん」のような暴言を派遣従業員に対し繰り返していた。
- ・Y会社は、Xらに対し、30日間ないし10日間の出勤停止の懲戒処分を行い、降格させた。
- ・Xらは、懲戒処分（出勤停止）及び降格処分の無効を求めて、提訴。
- ・大阪高裁は、Xらの請求を一部認めたが、最高裁は、原審でのY社の敗訴部分を破棄し、Xらの請求を棄却した。

31

(3)の2 セクハラ・マタハラに関する重要裁判例②

トランスジェンダーのトイレ使用制限の違法性が問われた事件

東京地裁判決（令和元12.12）

生物学的には男性であるが性自認は女性であると診断を受けている職員（性別変更の審判は受けていない。）が平成22年に、職場（K）に対して、女性として就労することを希望し、その後、女性の身なりで働きだした。職場は、執務室のある階から2階以上離れた階の女性用トイレを使用することを認める処遇をした。地裁は、執務室のあるフロアで女性用トイレを使用した場合にトラブルが発生する可能性をうかがわせる証拠はないこと、同じフロアで男性用トイレを使う場合のトラブル等を指摘して、職場の措置を違法とした（慰謝料120万円、弁護士費用12万円）。

東京高裁判決（令和3年5月）

地裁判決を変更。

トランスジェンダーのトイレ使用については職場の裁量にゆだねられており、Kは、この裁量を逸脱していないとした。ただ、性別変更手術を受けないなら男に戻ったらどうかという発言を違法として、これに係る慰謝料12万円の支払のみを認めた。

32

3 政治の分野における男女共同参画とハラスメント等(1)

- 我が国の政治分野における女性の割合は非常に低いこと等から、平成30年に、政治分野における男女共同参画の推進を図るため、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が制定された。
- 同法6条に基づく実態調整により、立候補段階や議員活動の中でハラスメントが女性の政治参画への障害の一つとなっていること等から、セクハラ、マタハラ、パタハラを防止する等のため、国・自治体に、研修や相談体制の整備その他の施策を講ずることが義務付けられ、また、政治参画と家庭生活の両立のための環境整備を行うことが謳われた（令和3年改正法）。
- いずれも、議会が自律的に判断する部分も大きいため、地方議会も役割を果たすことが法律上明記されている。

33

3 政治の分野における男女共同参画とハラスメント等(2)

- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
(環境整備)

第8条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第9条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

34

4(1) ハラスメント防止や対処のための取組み —その前提として、議会におけるパワーハラスメントの要因は何なのか—

議員の側に、アンダー・コントロールの未熟、コミュニケーションの力の不足、議員はエライという思い込みが存在。

職員の側に、公選職に対する怯えや、実務を運営するのは[執行機関の]補助機関であるという自負が存在。

両者に共通する問題として、議員と[特に、議会（事務）局の]職員は、チームであるという意識の欠落

35

4(1)の2 ハラスメント防止や対処のための取組み —その前提として、議会におけるパワーハラスメントの弊害

職員の心に対する致命的な損傷を及ぼすおそれ（うつ病、自死）

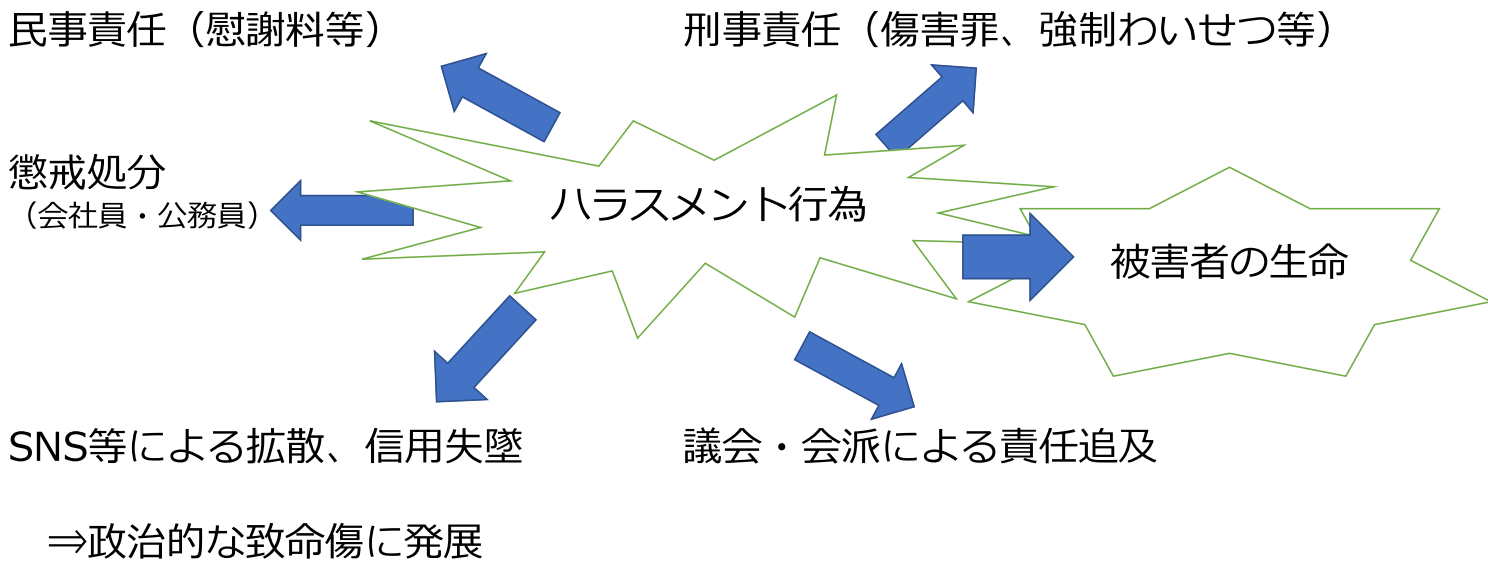
議員にとっても深刻な害悪（面従腹背、有権者への風評等（SNS）、刑事事件、公表されることによって私生活にも影響）、民事賠償リスク

パワハラに付随して職員の職務執行に対する不当な圧力・干渉、口利きの問題

更に、なりて不足の要因の一つ（統計「女性議員数と無投票団体」）

36

4(2) ハラスメント防止や対処のための取組みー その前提として、ハラスメントの主なリスクー (まとめ)



37

4 ハラスメント防止や対処のための取組み (3) 意識の改革

・「先生」という呼び方について、大津市議会では、「さん」付けにしている。両者が上下の関係ではなく、同僚だという気持ちに繋がる。

・更に、議員に実務をちゃんと実務を担ってもらおう。例えば、会派代表の会議体等で任期の間に仕上げる仕事（政策条例の制定等）のロードマップを樹立し、仕事を職員に丸投げするのではなく、議員が鉛筆をなめる。

38

4 ハラスメント防止や対処のための取組み

(3)の2 意識の改革(セクハラ関連)

その行為は、電車の中で他人に対し、許容されるものかどうかと自らの行為を振り返ることも有益。

39

4 ハラスメント防止や対処のための取組み

(4) 研修会の実施

- ・ビデオの視聴やロールプレイングの実施によって、ハラスメントが恥ずべきであること、被害者の心情を理解できる機会とする。
- ・同僚議員からのハラスメントの被害を受けたことを原因として再選を目指すことをやめた者を講師に招くことも有益

40

4 ハラスメント防止や対処のための取組み

(5) 被害の申告・相談の仕組み、調査手続の設定

- ・ 苦情や相談を受け付ける窓口を設け、各会派の代表者で構成する調査組織等が、苦情に係る議員から弁明、説明を聴取し、事実認定をし、認定事実の公表、議員に対し被害職員に対する謝罪をさせることその他の必要な措置を講ずることを明確にしておく。
- ・ ただ、議会が議員によるハラスメントの調査手続を担う場合に、お手盛りとなる危険もあるし、また、多数派勢力による恣意的な認定となることも懸念される。そうとすると、複数の町村が共同で外部の有識者で組織する審査機関を設置することもありえようか（一部事務組合）。
- ・ 議員間のハラスメントの苦情窓口の設置も要検討（調査の外部委託も排除しない。例えば、地域の大学の法学部と連携をしておく等）

41

5 おしまいに

(1) 議員の役割

地方議会の議員は、二元代表制の下、首長と対峙して、

- ・ 住民代表として予算を審議し決定すること
- ・ 条例の制定（立法者 lawmaker）
- ・ 首長その他の執行機関（及び補助機関）に対する監視機能
- ・ 議会における討議や争点を住民に報告、説明すること等を担い、地方自治を実現する存在である。

42

(2) 立法者とは何か

立法者とは

首長が提案した条例案を審議可決することにとどまらず、自ら政策課題を発見し、課題への対策を企画し、制度を設計、条例案を提案することを意味する。

政策提案は、役所の官僚の専権ではない。

ただ、制度設計とは、住民の陳情その他の個別事案への対処とは異なる思考を必要とする。

⇒住民の信頼の下、役場のスタッフの能力を結集して、立法者として、活躍されたい。

43

(3) 制度設計とは何か

いくつもある事象から捉またいものだけを拾えるように、紙の上に上手に境界線を引くというものである。

こんな条文を書いたら、これも入ってしまうがそれでよいのか、対象を過不足なく捉まえるためには、どのようにしたらよいか。また、ある事象を規制しようとする、均衡上、同種の他の事象をも対象としなければならないのではないかと検討する営みである。これは、目の前の住民のニーズを拾うだけというのとは、違う作業である。

○議員が条文作成まで担うかどうかは別として（議員が起案する議会もある。）、上記の検討は、立法者として、不可欠。

44

(4) 立法者として大事なこと

既存の制度の研究

職員や研究者からのレクを受けることの重要性
⇒役所の官僚機構は、議員にとって重要な知恵袋

他方、職員等からのレクだけでは不十分。図書館等を活用することが必要(議会図書館の充実は、不可欠)
⇒議員は、職員と対等に議論できるよう、研鑽をすべきである。

討議の重要性(青臭い議論を交わして、よりよいものへ)

45

講師略歴等

太田 雅幸 (おおた まさゆき)

masayukiota33530@gmail.com

昭和59年衆議院法制局に入局。約20年にわたり、法律案や修正案の作成に携わる。会員契約適正化法案、公職選挙法やNPO法などの改正案、年金改正法案や有事法案の修正案の作成に参画。この間、最高裁判所司法研修所で司法修習。

平成17年11月に中途退官し、弁護士登録。医療過誤訴訟事件その他の不法行為事件、債務不履行事件、家事事件、労働事件、行政事件を取り扱う。東京近郊の政令市で行政不服審査法に基づく審理員業務や、百条委員会のアドバイザーを担当した。現在、東京都中央区月島で太田雅幸法律事務所を運営。訴訟実務、会社法務のほか、各自治体で例規作成支援、法律相談、議員・職員に対する研修等に従事。

46