

2008 年度 IVY 法律勉強会

置賜法律勉強会まとめ

2008 年 8 月 21 日（於米沢市中央公民館）

1. 責任能力

(1) 責任能力とは、事物（事理）の是非・善悪を弁別する能力、ないしそれにしたがって行動する（悪いことをしないという意志決定）。

a：真性精神病（統合失調症）による場合＝原則として責任無能力

b：パーソナリティのゆがみの場合＝原則として完全責任能力

*精神鑑定医によれば、病気の初期には a b を見分けるのが難しい。

(2) 責任無能力者の犯罪行為は罰しない。（心神喪失）

限定責任能力者の犯罪行為は刑を減軽する。（心神耗弱）

(3) 飲酒、薬物の影響下の犯罪（原因において自由な行為）には、原則として完全責任能力を認める。

Cf 統合失調症を初めとする病気は、不自由な原因（選択の余地がない原因）であり、責任を問えない。

Q：毎年新規刑務所入所者の 2 割強が知的障害者（IQ 69 以下）と新聞で報じられていたが、知的障害の故に刑が減軽されることはあるか

A：基本的にない。

(4) 行為と責任の同時存在の原則

責任能力は実行行為の時に存在しなければならない。

■事案 1

26 歳の被告は、結婚式を一ヶ月後に控え、婚約者と指輪を買いに言った。その 4 日後、婚約者宅を訪れた際口論になり、婚約者とその父親を殺し、放火した事案があった。弁護人は、指輪を買いに行くほど仲がよかった被告が婚約者を殺すというのは、理解できない行動であると主張し、精神鑑定を請求した。

■事案 2

最近中学生（？）の女子生徒が、期末テストの成績が悪いのを親に知られたくないので父親を殺したという事件があった。この考え方はよく分かる。こういう場合は普通、精神鑑定は実施しない。

*精神鑑定は、被告人の動機や行動が常識では理解できないとき実施するが、一件

100万円近くかかるため、軽微な事件の時は実施しない。

Q 被告に経済力のある方が有利な判決を得られるか。

A 裁判そのものには影響がないが、事案によって賠償できるものがある。その場合、賠償が為されていれば刑は軽くなる。

■事案3

昨年南陽市で登校中の小学生の列に乗用車がつっこみ、児童一人が死亡、一人が重傷という事件があった。加害者（被告）は賠償金を支払おうとしたが、死亡した児童の遺族は受け取らず、重傷の児童の方もまだ完治していないため、受け取らなかった。判決は4年の実刑だったが、もし賠償金の支払いが終わっていたら2年6カ月になる事案だった。（遺族の被害感情が厳しく、被告の配偶者は公判の場にいたたまれず飛び出していったのがいたましかった。）

Q 一度逮捕されたら、たとえ無罪となっても有形無形の損害を受けると思うが、その場合何か補償があるのか。

A 刑事補償請求権というのがある。これは、国家賠償請求権とは異なり、外国人にも保障されている。

* 国家賠償請求＝抑留・拘禁が違法であれば、結果として被告人が無罪となったか有罪となったかにかかわらず認められる。

外国人には、相互保障がある時に限り認められる。

* 刑事補償請求＝被告人が結果として無罪判決を受ければ、抑留・拘禁が違法であったか適法であったかに関わりなく認められる。

2. 労働法制について

(1) 雇用契約締結の自由の原則

契約自由原則を修正する法制度＝労働基準法など

(2) 労働基準法の要点

① 均等待遇の原則 臨時従業員、派遣社員、外国人労働者（研修生、実習生）
建前は、研修生に賃金は払えない。しかし、実態が労働であれば、実態にそう。

② 労働条件の明示、賠償予定の禁止、強制労働の禁止

* 賠償予定の禁止（労基法16条）

「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。」＝「〇〇をした場合、弁償すること」は無効。
故意か過失か、事情も聞かずに弁償させる可能性を産むため。

*試用期間とは何か

解約権を雇用主に保留した期間。試用期間満了時に、理由がないのに解雇することが不当になる場合もある。

- ③ 解雇制限・・・雇用期限の定めがあるときはやめ（させ）られない。
- ④ 労働時間の制限
- ⑤ 賃金：通貨払いの原則、割増賃金、最低賃金法（心身障害者は例外）
- ⑥ 年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇、介護休暇・・・有給ではないが、有給の扱いをしている会社も多い。
- ⑦ 年少者労働の制限
- ⑧ 業務傷害と休業補償、療養補償、障害補償
- ⑨ セクハラと企業責任

Q：自分がかつて会社勤めをしていた時、社長から「有給休暇を取らないように」といわれ、取れなかった。周りの日本人も、どうしようもないこととしてしていた。本当にどうしようもないのか。

A：明らかに労基法違反。一人で闘うことは難しいので、何人かが団結する必要がある。労働組合というのはそのためにある。自分の名前を表に出さずに、内部告発して労基署に会社を指導してもらうことは、現実には出来ないと思う。大切なのは、具体的な証拠・記録。日記風でよいので、「〇月〇日〇〇がこんなことを言った」という記録を取る。具体性がないことに対して、監督官庁は動かない。

Q：外国人は日本の法律を知らないし、もともと使用者のほうが力が強く、従業員は不満があっても言えないでいる。使用者には、労働者に法律を教えることが義務づけられていないのか。

A：義務づけられていない。労働契約は明示することが義務づけられているが、法律そのものを教えることは義務づけられていない。

Q：DVで保護命令申し立てをされた場合、この申し立てが認められれば、この男性は日本政府から保護されなくなり、在留できなくなるか。

A：命令が認められても、犯罪とは違うので、即強制送還ということにはならない。ただし、次回の資格更新に影響を及ぼすことは考えられる。

Q：留置されているとき、刑法など法律書を読むことは可能か。

A：要求すれば可能のはず。制限する理由がない。さしいれも可能。