

第4章 調査研究者による試行方策の実施

第1 はじめに

前章では、日本の法曹有資格者がニュージーランドで提供することができる法的支援及びそのニーズについて分析した。本章では、かかる分析を踏まえ、報告者が有効と考えた試行方策を実際に実施した結果について報告する。

第2 試行方策の選定

効果的な法的支援の試行方策を実施するにあたり、報告者は、「中小企業及び在留邦人を対象とする無料法律相談」を選定した。

第3章で述べたように、令和3年10月1日現在、ニュージーランドに進出している日系企業の拠点総数は194社、在留邦人数は1万9730名である一方、常駐している日本法弁護士はおらず、現地法の弁護士資格を取得している日本人も若干名しかいない。そのため、現地での日本語による法律サービスに対する需要は一定程度存在していると思われる。しかし、日系企業及び在留邦人のアンケート調査によると、日本法弁護士に依頼することの障壁となっている理由として費用について言及している者が多かった。特に中小企業では、費用面から日本法弁護士のサービスを受けることに抵抗感がある現状があるという印象を受けた。

以上の理由から、中小企業及び在留邦人を対象とする無料法律相談のニーズが高いと考え、試行方策として実施することとした。

第3 試行方策の実施

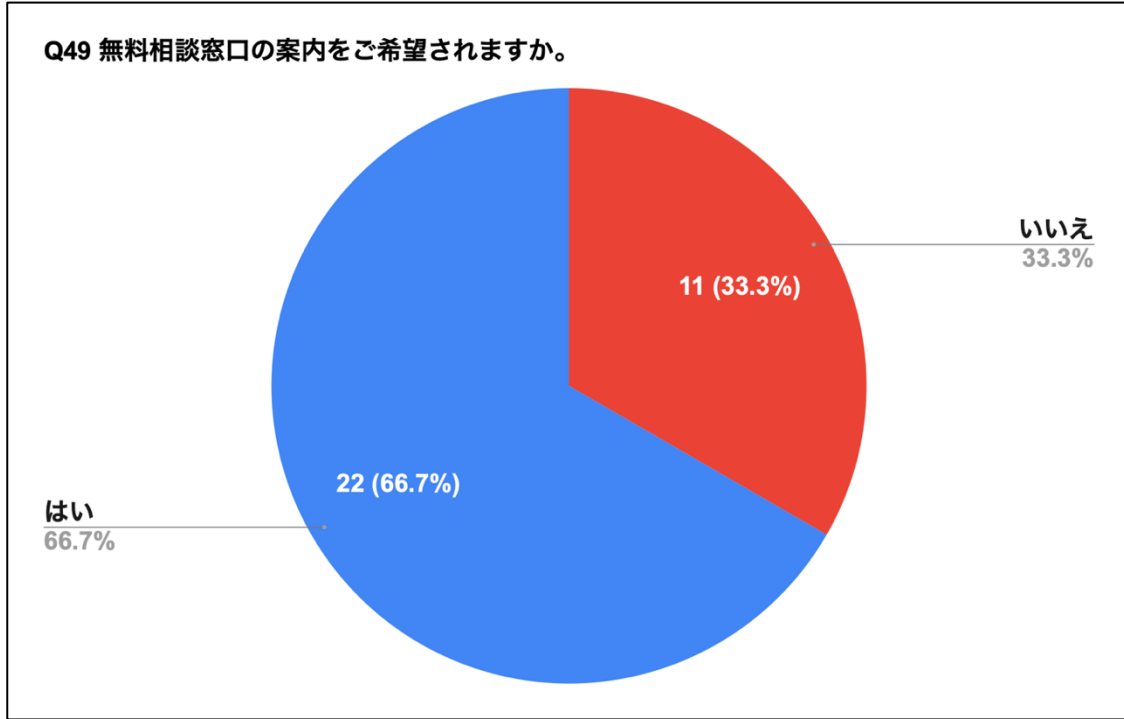
1 周知方法及び試行方策のニーズ

(1) 周知方法及びニーズ

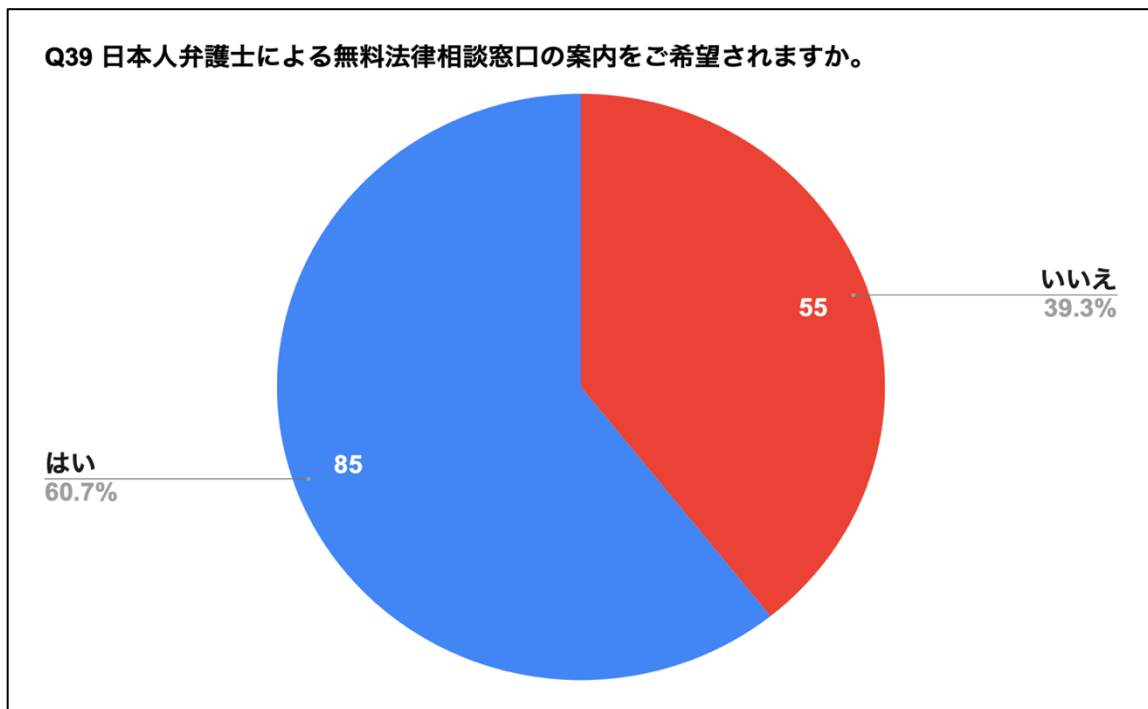
ニュージーランドに進出している日系企業に対し、広く無料法律相談の実施を告知する方法として最も有用なものとしては、商工会議所等へ協力を依頼し、同会員のメーリングリストを通じた告知が挙げられる。

しかし、無料法律相談の主な対象者は、商工会議所に加入していない（費用の面で加入することができない）と考えられる中小企業及び在留邦人である。したがって、これらの者を対象とした無料法律相談の実施を告知するためには、当該方法は適切とはいえないと考えた。

そこで、在ニュージーランド日本国大使館に協力を依頼し、メーリングリストを通じて無料法律相談の希望者を募ることにした。その結果、日系企業からは 33 社中 22 社（約 66.7%）が無料相談窓口の案内を希望すると回答した（別紙 1、Q49）。



また、在留邦人は 140 人中 85 人（約 60.7%）が無料相談窓口の案内を希望すると回答した（別紙 2、Q39）。



このように、6割を超える日系企業及び在留邦人が日本法弁護士の無料法律相談窓口を希望すると回答し、日本法弁護士による無料法律相談のニーズが確かにあることを確認した。

(2) 試行方策を実施した際の注意点

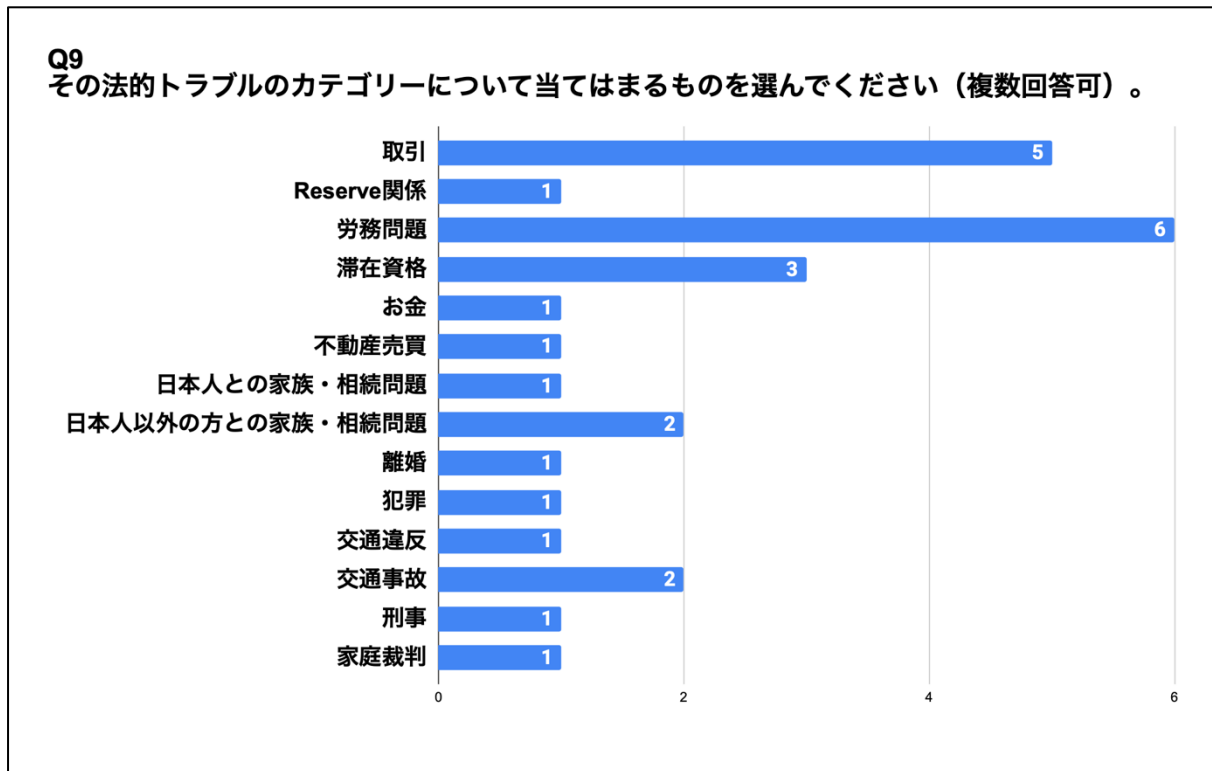
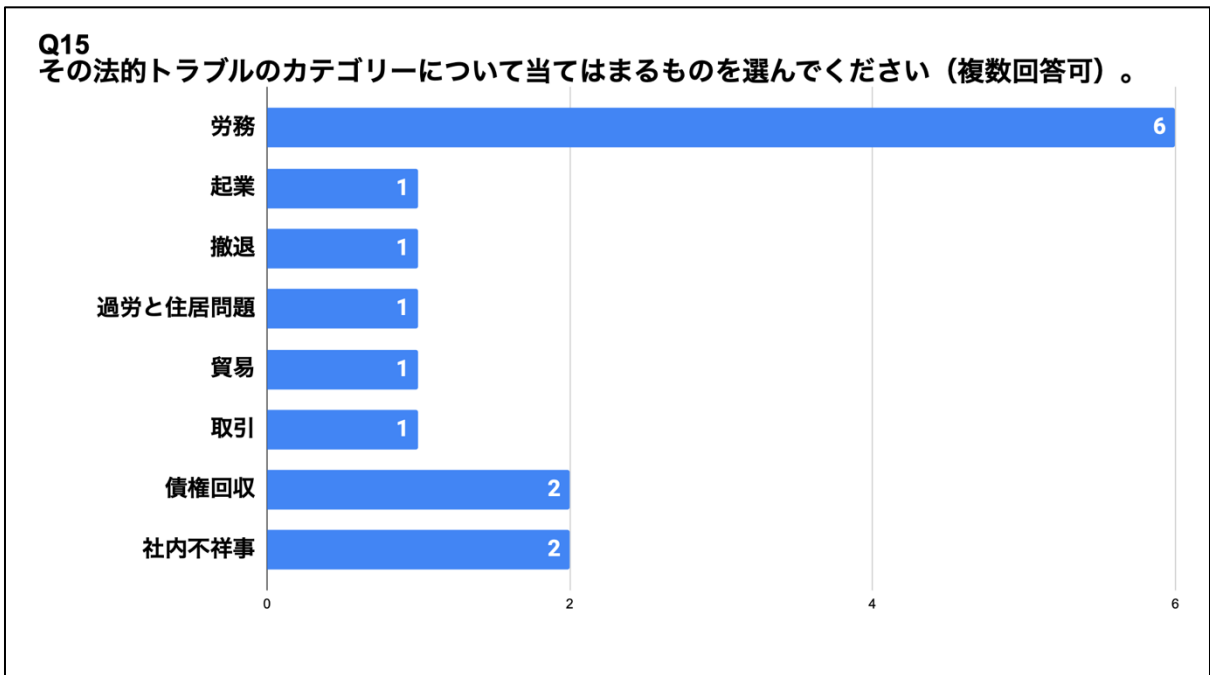
ニュージーランドにおける外国法弁護士の活動規制自体は特段問題とはならないと考えられるが、正確性の観点からニュージーランド法弁護士の協力を得た上で、無料法律相談を実施した。また、既にニュージーランドに進出している日系企業を顧客に持つ法律事務所の業務を妨げないよう配慮する必要があると考え、以下の明確な基準を設定した。

- ① その場で回答可能な法律相談のみを対象とし、投資許可申請、行政手続、代理業務等の継続的相談・代理業務は一切取り扱わない。ただし、協力弁護士が法律相談実施後に依頼を受けて、個別案件を受任することは可能とする。
 - ② 「初回無料」を厳密なものとし、相談終了後の追加的な回答は、法律相談の場において調査した上で報告する旨を明言した場合を除いて実施しない。
- 以上の条件を満たす形で、2023年2月から、無料法律相談を実施した。

2 具体的な相談内容

日系企業及び在留邦人へのアンケートの結果、具体的に困っている法的トラブルとして最も多い相談としては、いずれも労務関係であった（別紙 1、Q15、別紙 2、Q9）。

当該アンケート結果をもとに、労務関連の法的トラブルについて回答していた方のうち、実際に無料法律相談を行いたいと希望された方に対して無料法律相談を実施した。



(1) 日系企業—A社（小規模事業者）

ア 相談日、方法、内容

相談日：2023年3月6日

方法：ウェブ会議（Zoom）

内容：

- ・会社の経営が芳しくなく、従業員を削減したい
- ・1名辞めてもらいたい従業員がいる
- ・できれば円満に雇用関係を終了したい
- ・円満に雇用関係を終了できなければ、合法的に解雇をする方法を知りたい

イ 回答

- ・ 会社の経営が芳しくないということであれば、整理解雇（redundancy）が1つのオプションとなり得る。もっとも、整理解雇を実行するにはそれ以外の選択肢がない場合に限られるなど、きちんと手順を踏まないと不公正な解雇として従業員からクレームを受ける場合があるので、留意が必要¹²⁷。
- ・ 会社側から雇用契約を終了させるためには、原則として解雇（dismissal）手続を踏む必要がある。解雇手続は、解雇に十分な理由があり、公正手続を踏んで従業員との話し合いに十分応じなければならない¹²⁸。解雇手続が不公正である場合、従業員からクレームを受ける場合があるので、留意が必要。
- ・ 解雇を実行するには誠意誠実な対応（good faith）が前提であるので、退職させるために何らかの理由を作ったり、従業員を辞めさせるために何らかの画策することは避けるべき。

(2) 在留邦人—B氏

ア 相談内容

相談日：2023年3月8日

方法：ウェブ会議（Zoom）

¹²⁷ <https://www.employment.govt.nz/ending-employment/redundancy/>

¹²⁸ <https://www.employment.govt.nz/ending-employment/dismissal/>

内容：

- ・ ニュージーランドに進出している日系企業に雇用され、数年前にニュージーランドにきた。
- ・ 当初の契約内容とは異なる勤務時間で勤務させられたり、サービス残業もあったりと、勤務環境がどんどん悪くなっている。
- ・ 加えて、社長から日々パワハラじみた言動を受けていて、精神的にも困っている。
- ・ 日本に帰国することも考えているが、帰国する前に会社に対して正当な報酬を求めることはできないのか。

イ 回答

- ・ 雇用契約書の契約内容にもよるが、雇用契約書に定められた就業時間数及び残業時間の規定を確認する必要がある。従業員は基本的に、雇用契約書に規定された分の時間だけ勤務することになっている。
- ・ 中には基本給与の中に一定時間の残業時間が含まれている場合もあるので、確認が必要となる。
- ・ 雇用契約書に残業時間が記載されていない場合は、実際に規定時間よりもどれだけ超過勤務しているのかを正確に記載した記録を準備しておくことよい。残業した時間分の報酬がきちんと支払われていないと感じる場合は、まずは雇用主にきちんとその旨を話し、解決を図るのが望ましい¹²⁹。
- ・ 雇用主が正当な残業代を支払わない場合、訴訟を提起せずとも、雇用調停サービス（Employment Mediation Services）¹³⁰や雇用関係庁（Employment Relations Authority）¹³¹を介した紛争解決サービスを用いて解決することができる場合があるので、利用を検討するのもよい。

第4 結語

上記のとおり、本報告書においては、ニュージーランドの法制度の調査に始まり、ニュージーランドの在留邦人の生の声に基づき、実際に考え得る法的支援を考え、

¹²⁹ <https://www.employment.govt.nz/hours-and-wages/hours-of-work/>

¹³⁰ <https://www.employment.govt.nz/resolving-problems/steps-to-resolve/mediation/request-meditation/>

¹³¹ <https://www.era.govt.nz>

実行した。かかる具体的試行により、多くの在留邦人が多様な法律トラブルに巻き込まれていることが明らかとなった。ニュージーランドにおいては、外国人弁護士規制の下においても、日本の法曹有資格者が行うことができる支援は存在する。法的問題を抱えている当事者としては、日本語による法的支援を受けることができるということは精神的にも心強いものである。

本調査研究におけるアンケートの実施、支援方策の考案及び実現に際しては、在ニュージーランド日本国大使館、在オークランド総領事館、オークランド日本経済懇談会（二水会）、ウェリントン日本人商工会、Meredith Connell 法律事務所、Rosebank 法律事務所及び三月会の皆様から多大なご支援を頂いた。このような方々のお力添えがなければ、アンケートの実施や支援方策も実現させることができなかったことは言うまでもない。改めて、皆様に心から御礼を申し上げる。