

弁護士法人

小寺・松田法律事務所

札幌事務所

〒060-0042 札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL.011-281-5011 FAX.011-281-5060

<https://kmlaw.jp>



発行：令和8年10月 Vol.42



北海道の新しいステージを願って

今年の夏は、全国各地で大地震や水害等の災害の発生や、被災地を含む全国で40℃を超える酷暑日のニュースが多く聞かれました。他方、私たちの北海道は、事前の長期予報とは異なり、近年の中では、涼しい夏であったように感じます。

さて、報道では、現在、国の副首都構想において、関連法に基づき、副首都の要件が検討されているということです。

指摘されているところでは、北海道は、東京圏と地理的に大きく離れているため、首都直下地震等との同時被災リスクが低いところが理想的であるということです。また、すでに国の出先機関が集積しているため、ゼロから新設することなく既存の行政ネットワークを活用して首都機能をバックアップできるところも利点とされています。

でも、このような意見は、東京の代替をどのように果たせるかという、東京中心の考え方から抜け出せていないように感じませんか。北海道民として副首都構

想を考える上では、「多極分散型経済圏」の形成という視点が、より重要だと思います。

その中で、気になる報道もありました。人事院の調査では、多くの国家公務員が東京から地方への転勤への強い拒否感を持っているということです。

しかし、北海道は、災害が少なく、酷暑日が連日続くこともありません。気候変動が進む中で、夏を涼しく過ごせるという地域特性は、転勤拒否感を軽減する大きなメリットだと思います。

暑さ、寒さの好き嫌いは人それぞれとは思いますが、涼しい気候を好む人たちも多くいますので、豊かな環境を持つ北海道が「避けたい転勤」ではなく「魅力的な拠点」として発展することを祈って、副首都構想に注目したいと思います。



弁護士法人小寺・松田法律事務所
弁護士 松田 竜

中小企業に潜む不適切な会社運営のリスク

弁護士
小寺 正史



中小企業では、法令上必要な手続や体制を欠いたまま運営されている例が少なくありません。日常は問題化しなくても、一朝事あるときには、重大な支障を招くことがあります。代表的な事例とリスクは次のとおりです。

1 株主総会・取締役会の形骸化と登記の不備

(1) 総会・取締役会の形骸化(議事録のみ作成)

開催を怠ると、後日決議の効力を否定され、役員選任や重要決定が無効となるほか、対外的な信用失墜に直結します(招集が困難な場合は書面決議の活用も可能です)。

(2) 役員変更登記の放置

変更手続を怠ると、会社法違反として過料の対象となるほか、長期間放置すれば休眠会社とみなされ、強制解散登記となるリスクもあります。

2 財務・役員報酬をめぐる不正・公私混同

(1) 無決議での役員報酬の支払い

株主総会の決議を経ない報酬は原則違法で、後日返還や損害賠償を求められるほか、税法上の損金不算入とされるリスクもあります。

(2) 私的経費負担・不適切な貸付

公私混同は税務調査による追徴課税に加え、任務懈怠を理由とする損害賠償請求の原因となります。

(3) 決算書の歪曲(粉飾・二重帳簿)

売上操作・棚卸資産の改ざん等による決算書の粉飾は、脱税としての摘発・追徴課税のリスク及び金融機関からの信用失墜・詐欺罪等の刑事責任のリスクがあります。

3 労務体制の不備

(1) 労働契約の曖昧化

契約書の未締結は求人難や離職を招くほか、紛争時に会社側の主張が通らず、多額の賠償リスクを負います。

(2) 三六協定の未届出

法定時間を超える残業には協定の締結・届出が必要で、これを怠ると未払残業代請求のリスクが一層高まります。

これらはいずれも早期の改善で防げるトラブルです。運用の適正化にご不安があれば、経験豊かな私たち専門家へのご相談をお勧めします。

フリーランスへの業務委託、 知らずにルール違反していませんか？

弁護士
阿部 太陽



コロナ禍で急激に拡大した「リモートワーク」は、今やあたりまえのものになりました。場所や時間を選ばない働き方が可能になったことは、人々の生活を大きく変えています。企業に雇用されて働くだけでなく、自らが事業主体として取引を行うフリーランスの増加もこのような変化の一つといえるでしょう。

企業側から見ても、厳格な解雇規制を踏まえ、自社で従業員を雇用するよりもフリーランスに外注するほうが簡便であると考えられる場合は多いように思います。

しかし、フリーランスはあくまで「個」であり、企業に比べると弱い存在です。

これを踏まえ、フリーランスを保護するための「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が2024年11月に施行されました。

同法は、フリーランスと呼ばれる人々のなかでも、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものを対象としています。つまり、個人事業主だけでなく、代表者以外に役員がおらず従業員も使用しない

法人(いわゆる一人会社)も含まれています。このような「特定受託事業者」に業務を委託する側には、取適法(旧下請法)に類似した様々な義務が課されています。

例えば、委託者の受託者に対する報酬支払時期は、原則として給付を受領した日から60日以内と定めなければなりません。60日を超える期間を定めた場合や支払時期の定めがない場合には、60日を経過する日が支払期日とみなされます。ほかにも、報酬減額や不当なやり直しの禁止、ハラスメント防止措置の実施など、様々な義務が規定されています。

「特定受託事業者」を使用する側は、契約内容や運用が法律の規定に違反していないかを改めて確認する必要があります。

AI活用にあたっての法的な注意点

岩見沢事務所長 弁護士
小野田 充宏



皆さんの多くもそうなのではないかと思いますが、私もAIを業務に私生活にフル活用しています。AIに関する法的問題点は多岐にわたりますが、ここではAIを利用するにあたって注意しておいた方がいい点を簡単にご紹介します。

入力する情報について

例えば、会社の顧客名簿や取引先の資料をそのまま入力すれば、個人情報保護法上の第三者提供にあたるおそれがありますし、契約上の秘密保持義務の違反となる可能性もあります。法的手当てを考えなければならないのですが、まずは入力した内容がAIの学習に使われない設定になっているか等について、契約内容(利用規約)と設定をいま一度確認しておきましょう。

生成物に関する問題

既存の作品によく似た文章や画像が出力されることがあり、それをSNSに投稿したり、商品として販売したりすれば、著作権侵害となる可能性があります。実在の人物の顔や声を再現した動画・音声は、肖像権やパブリシティ権

の侵害の問題を生じ、内容によっては名誉毀損にもなり得ます。生成物を利用するには、自分で書いた文章や作品等を公表する場合と同様の注意が必要となります(次にもみるとおり、AIが作成したということは責任を免れる理由にはなりません。)

出力の正確性に関する問題

よくいわれるように、AIはもっともらしい誤りを自信をもって述べます。法律問題のほか、医療、社会保障、税務などに関してAIに質問することは多いかと思いますが、AIの回答を鵜呑みにして行動すれば、不利益を受けるのは利用者自身です。事業者が誤った内容を広告や商品説明に用いれば景品表示法上の問題ともなります。責任を負うのはAIではなく、あくまでそれを使った人で、十分な注意が必要です。

カスタマーハラスメントに対する対策はできていますか

弁護士
千葉 晴貴



1 10月からカスハラ対策の義務化 がスタート

労働施策総合推進法が改正され、2026年(令和8年)10月1日から、すべての事業主にカスハラ対策を講じることが義務付けられます。

北海道では一足先にカスハラ条例が施行されていましたが、行政の履行確保を伴う措置義務が課されるのは今回が初めてとなります。

2 どのような行為がカスハラになるのか

職場におけるカスハラとは、顧客等の言動であって、「労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたもの」により、「労働者の就業環境が害されること」をいいます。「顧客等」には、取引先の担当者、施設の利用者やその家族なども含まれます。

具体的には、暴行や脅迫といった行為にとどまらず、理由のない不当な要求、長時間の居座りや執拗なクレーム、SNS等での誹謗中傷などもこれに該当する可能性があります。電話やインターネット上の言動も対象となり得ます。

3 事業主が整備する必要のある具体的な措置

指針は、必ず講じなければならない措置として、①方針の明確化と周知(「一人では対応させない」「管理監督者に指示を仰ぐ」等の対処内容を含む)、②相談窓口の整備、③事実関係の速やかな確認とメンタルヘルス相談等による被害者のケア・再発防止、④悪質事例への対処方針と現場ルールの整備、⑤相談者のプライバシー保護と不利益取扱いの禁止を定めています。

4 違反について

違反は、行政による助言・指導・勧告の対象となり、勧告に従わない場合は公表され得ます。また、違反により直ちに損害賠償義務が発生するものではありませんが、カスハラにより労働者がうつ病等の疾患に罹患し、事業主の安全配慮義務違反が問題となるといった場面では、これらの措置を講じていたか、実際に機能していたかが問われることとなります。体制の整備は、労働者を守るための取組であると同時に、事業主自身を守るための備えでもあります。

自転車の交通違反にも「青切符」が適用されます

苦小牧事務所長 弁護士

中野 正敬



令和8年4月1日から、いわゆる「青切符」制度が自転車の交通違反にも適用されるようになりました。

青切符は、正式には交通反則通告制度と呼ばれるもので、一定の交通違反に対して、反則金を納付することで刑事裁判等を受けずに事件が処理される制度です。

自転車の交通違反については、従来は、重大な違反や事故を起こした際には、いわゆる「赤切符」等を用いた刑事手続で処理されていましたが、手続的な負担や、不起訴となるケースが多く責任追及が不十分である等問題点が指摘されていました。

また、自転車運転者の交通違反件数の増加や、自転車乗用中の死亡事故や重傷事故のうち、約75%の割合で、自転車側にも法令違反があるという統計もあると言われておりました。

このような背景から、自転車の交通違反の迅速な処理を可能にすると共に、違反者への実効性のある責任追及を可能にするために、上記制度が導入されることに

なりました(なお、青切符導入後も、警察官による指導警告や、従前の赤切符等による処理がなくなるわけではありません。)

青切符の対象となるのは、16歳以上の違反者で、反則行為は、信号無視、一時不停止、通行区分違反等多岐にわたりますが、報道では、導入後3ヶ月で約7000件が青切符による取締が行われ、スマホを見ながらの運転(いわゆる「ながらスマホ」)が最も多い反則行為だったとのことです。

法律実務の観点から見ても、近時は、自転車が関係する交通事故事案は増えているように見受けられますし、法制度においても交通違反に青切符制度が導入されるなど、自転車は、かつての気軽な乗り物から責任ある車両へと、その位置づけが転換される時代になったと言えるでしょう。

交通ルールが変更されました

弁護士

大塚 智子



車の運転ルールに関し法改正がありました。

1. 生活道路における法定速度の引き下げ (令和8年9月1日施行)

これまで、一般道路の法定速度は原則時速60kmでした。しかし、住宅街や通学路等での事故が多いため、地域住民が日常生活で使うような、中央線等がない道路(いわゆる生活道路)は、原則時速30kmへ引き下げられました。そのため標識等がない生活道路を時速60kmで走ると、時速30km以上の速度超過となり、免許停止や刑事処分の対象となり得ます。

2. 危険運転致死傷罪の基準明確化 (令和8年7月21日施行)

危険運転致死傷罪は、特に危険な運転で被害者を死傷させた場合を重く処罰するものです(死亡させた場合の最高刑:拘禁刑20年)。

改正前は、飲酒や速度の基準が曖昧だったため、客観

的な数値基準が導入されました。飲酒は呼気1リットルあたりアルコール濃度0.5mg以上の場合です。速度は一般道(最高速度が時速60km以下の道路)で時速50km以上、高速道(最高速度が時速60kmを超える道路)で時速60km以上超過した場合が対象です。ただし、基準以下でも、アルコールで正常な運転が困難な状態や、制御困難な高速度などと判断されれば危険運転となり得ます。

また、殊更にタイヤを滑らせ又は浮かせることによりその進行を制御困難な状態にさせる運転(ドリフト走行等)も対象行為として追加されました。

交通ルールは「知らなかった」ではすまされません。常に知識のアップデートが重要です。

より一層ご本人の意向が重視される制度へ

滝川事務所長 弁護士
村田 雅彦



平成12年から始まった現在の成年後見制度が改正され、令和10年度中に施行される予定です。

【現在の成年後見制度の問題点】

現在の成年後見制度については、一旦始まってしまうと生涯終わることができない、本人の意向が十分に反映されない、後見人の権限が広すぎる、弁護士等の専門家が後見人になった場合報酬の負担が重い、などといった問題点が指摘されてきました。

【補助制度への統一】

現在の成年後見制度は、本人の判断能力の程度に応じて、「後見」、「保佐」、「補助」の3つの制度に分かれていましたが、改正後は原則としてこれが「補助」のみになります。

具体的には、本人の置かれている状況に応じて、特定の事項ごとに必要性を具体的に検討の上、補助人に代理権や同意権を与えるという制度に変わります。

判断能力を常に欠く状況にある方（従来の成年後見制度の適用対象となる方）については、同意権を与えるという原則の例外として、幅広い取消権を持つ特定補助人という制度も設けられます。特定補助人については、幅広い権限を持つことから、制度を利用するにあたっては原則として医師による鑑定が必要とされ、家庭裁判所による慎重な判断が行われることになります。

【本人の意思尊重】

現在の制度では、後見人の考えと本人の希望が一致しない場合に本人の意向が十分に反映されないことがあるという問題があります。

この問題点に対応するため、原則として本人の同意がなければ、補助制度は利用できなくなります。

また、補助人は、補助の事務を行うにあたり、本人の心身の状態に応じて、その事務に関する情報を本人に提供し本人の意見を聴き取るなどの適切な方法を用いて本人の意向を把握しなければならないことになりました。

さらに、補助人の同意を必要とする行為について、本人の利益を害するおそれがないにもかかわらず、補助人が同意をしない場合、家庭裁判所は本人の請求によって補助人の同意に代わる許可を出すことができるように

なりました。

これらの改正により、本人の意向がこれまでよりも反映されやすくなります。

【制度利用の終了】

例えば、親の遺産分割を行おうとしたところ、きょうだいの中に判断能力が十分でない方がいるために後見制度を利用したいという場合、現在の制度では、遺産分割が終わっても後見制度の利用は生涯続いてしまうという問題点があります。

この問題に対応するため、本人の判断能力に変わりがなくても、制度利用の必要がなくなれば制度を終了できるようになります。

また、制度利用の必要性を判断するため、補助人は1年に1回、本人の状況や家庭裁判所が求める事項について、家庭裁判所に報告を行わなければなりません。

【報酬について】

現在の制度では、本人の「資力その他の事情」に応じて、通常1年ごとに家庭裁判所がその期間に後見人が行った業務の内容や本人の財産状況を踏まえて報酬を決定していました。

今回の改正では、報酬について、その他の事情とされていた「補助の事務の内容」を判断要素に加えることが明文化されました。今後は、具体的な補助事務の内容が報酬決定においてこれまで以上に影響を及ぼすものと思われそうですが、具体的な額等については、改正法施行後の運用が待たれるところです。

【おわりに】

今回の改正により、後見制度はこれまでより使いやすいものになります。改正法の施行までまだ時間はありますが、遺産分割や債務整理などスポット的に利用したいといったご希望がございましたら、ご相談いただきたいと思います。

離婚後の共同親権と 養育費についての民法改正

弁護士
細谷 祐輔



令和8年4月1日より改正民法が施行され、離婚後の共同親権制度と養育費の履行確保についての規定が整備されました。

1 制度改正の背景と理念

改正前は、離婚後の親権は父母の一方のみに属する「単独親権制度」が採用されていました。

しかし、離婚によって非親権者と子との関係が断絶しやすい、親権者の指定を巡る対立が離婚協議や調停の長期化を招くといった弊害が指摘されていました。

また、離婚後の養育費についてはかねてより適切な支払いがなされないことで、子の養育に与える経済的な影響が社会問題となっていました。

今回の改正は、これらの課題を解消し、婚姻関係の解消後も、父母双方が適切に子を養育する責任を果たしていくことが、子の利益に適うという理念によるものです。

2 改正後における離婚後の親権について

(1) 親権者指定の方法

父母の協議によって、共同親権か単独親権のいずれかを選択することができます(民法第819条)。

父母間の協議が調わない場合は、家庭裁判所に対して親権者の指定の調停(審判)を申し立てることになります。家庭裁判所は、あくまで「子の利益」を最優先の基準として、共同親権とすべきか、あるいは単独親権とすべきかを判断します。

もっとも、父母の一方にドメスティック・バイオレンスや児童虐待の事実、もしくはそのおそれが認められる場合、または夫婦の関係性の破綻により共同して親権を行使することが困難であると認められるなど、「共同親権とすることが子の利益を害する」と判断される場合、家庭裁判所は夫婦の一方を単独親権者と指定しなければなりません。

(2) 共同親権の場合の親権行使の方法

共同親権の場合の親権の行使は、原則として父母が共同して行う必要がありますが、実務上の混乱や子の監護の停滞を防ぐため、単独で行使できる事項が明文化されました(民法824条の2)。

①日常の行為：食事の管理、日常的な習い事
の選択、あるいは感冒等による不急の通院など、子の身

の回りの世話に係る「日常の行為」については、実際に子と同居して看護している親(監護親など)が、他方の同意を得ることなく、単独で親権を行使できます。

②急迫の事情：生命に関わる緊急の手術や、DV・虐待からの避難など、他方の親の同意(合意形成)を待つ時間的猶予がない「急迫の事情」が存在する場合も、一方の親が単独で親権を行使することが認められます。

もっとも、教育・進路の選択、重大な医療行為、居所の変更(転居)など、子の将来や人格形成に重大な影響を及ぼす事案については、原則どおり父母双方の合意(親権の共同行使)が必要です。

3 養育費の履行確保に向けた改正

(1) 法定養育費制度の創設

子どもの生活基盤を経済的に支える養育費の確実な履行を確保するため、「法定養育費制度」が新設されました(民法766条の3)。

これにより、父母間で養育費の分担に関する取り決めをしないまま離婚が成立した場合であっても、主として子を監護する親は、他方の親に対して、法律上当然に一定額の養育費(法定養育費)を請求できます。

法務省令により、その額は子ども1人あたり月額2万円と定められました。

法定養育費の請求権は、請求時ではなく「離婚の日」に遡って発生し、子どもが成年(18歳)に達した日、父母間で養育費の金額を正式に取り決めた日、家庭裁判所の審判で養育費が確定した場合のいずれか早い時点まで請求することができます。

(2) 先取特権の付与

改正前は、養育費の取り決めがあっても、支払義務者の財産を差し押さえるためには債務名義(判決書、調停調書、家事審判書、公正証書等)が必要でした。

改正法では、養育費請求権については、債務名義がなくても一定額までは先取特権という優先権を与え支払義務者の財産を差し押さえることができるようになりました。

法務省令により、差し押さえることができる額は月額8万円に子どもの人数を乗じた額が限度となります。

以 上

養育費等ワンストップ執行手続の概要について

弁護士
古川 将大



1 制度創設の背景

従来、養育費や婚姻費用が支払われない場合、債権者は財産開示手続を申し立てても、開示された財産をもとに改めて差押命令を申し立てるという二段階の手続が必要でした。また、財産開示によっても財産が判明しない場合には、さらに第三者からの情報取得手続を別途申し立てる必要があり、債権者にとって申し立ての回数と時間の両面で大きな負担となっていました。

2 制度の趣旨

令和8年4月1日、こうした負担を軽減するための新制度が施行されました。新制度では、財産開示手続の申し立てをすると、財産開示手続の結果、給与債権の内容が明らかになった場合、改めて申し立てることなく、これらにつき差押命令の申し立てがされたものとみなされます。一方、財産開示によっても勤務先など給与債権に関する情報が十分に判明しなかった場合には、改めて申し立てをすることなく、第三者(市区町村等)からの情報取得手続へ自動的に移行し、判明した給与債権への差押えへとつながります。財産開示から情報取得、

差押えまでを一連の手続として一つの申し立てで完結させる点に、本制度の実益があります。

3 制度の限界

もともと、本制度にも限界があります。第一に、情報提供命令によって取得できるのは給与債権に関する情報に限られ、預貯金や不動産等の財産まで一括して判明するわけではありません。第二に、第三者からの情報提供によっても差し押さえるべき債権を特定できない場合には、手続はそこで終了となり、債権者は改めて別の手段による財産調査を検討せざるを得ません。

4 実務上の意義

従来は、財産開示が功を奏しなかった場合、改めて情報取得手続を申し立てる手間が生じ、その間に時間を要していました。本制度により、財産開示の結果いかににかかわらず、追加の申し立てを要せず差押えまで進められるようになった点は、養育費・婚姻費用の回収の実効性を高める大きな前進といえますが、対象財産の範囲や、財産が判明しない場合の限界はなお残ります。

同一労働同一賃金ガイドラインの見直しについて

社会保険労務士
杉田 優



同一労働同一賃金ガイドラインとは、同一企業内でのパートタイム・有期雇用労働者と正社員との間に待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差が不合理でないのか、その判断基準と具体例を示した厚生労働省の指針を指します。昨年厚労省からガイドラインの見直し案が示されましたので、その内容についてご説明します。今回提示された見直し案では、従前のガイドラインには触れていなかった各種の待遇面について、具体的な判断基準が盛り込まれました。(令和8年10月1日より施行)

見直し案の各支給項目のポイントは以下のとおりです。

1 賞与について

賞与には、労務の対価の後払い、功労報償、生活費補助、労働意欲の向上など複数の要素が含まれるものですが、正社員と同様に賞与の性質・目的がパート・有期雇用労働者にも妥当する場合に、当該性質・目的に照らして適切と認められる事情の相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、そのことへの(基本給を高くするなどの)見合いもない場合は、賞与の相違が不合理と認められることが明記

されました。

2 退職金について

退職金についても、上記の賞与に関する考え方とほぼ同様の指針が示されました。

3 家族手当について

家族手当は労働者の家族構成に応じて支給するものですが、労働契約の更新を繰り返しているなど、継続的な勤務が見込まれるパート・有期雇用労働者については、正社員と同一の家族手当を支給する必要があるとされました。

4 住宅手当について

住宅手当が転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものである場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパート・有期雇用労働者には正社員と同一の住宅手当を支給する必要があるとされました。

新たなガイドラインにおいて不合理な待遇格差と明記された部分については、企業側としても適切な対応が求められることになります。

地域とのつながりを、弁護士の力に ——苦小牧青年会議所での8年間を経て

弁護士
角 大祐



昨年、私は一般社団法人苦小牧青年会議所の第73代理事長を務めさせていただきました。会議や地域の事業で不在にすることも多い一年でしたが、無事、役目を全うすることができました。日頃よりお支えいただいております顧問先の皆様、これまで当事務所にご縁を賜りましたすべての皆様、そして業務を支えてくれた事務所のスタッフに、まずは心より感謝申し上げます。

苦小牧青年会議所は1953年創立、20歳から40歳の青年が地域の課題に取り組みながら成長を目指す団体です。私が一年の活動の柱に据えたのは、「子どもを産み育てやすいまちをつくる」という目標でした。苦小牧市の年間出生数は、近年1000人を下回りました。もともと、見方を変えれば、今なお毎年1000人近い命がこのまちで生まれ、その倍の約2000人が新たに親となっているということです。

子育てをまち全体の課題として掲げた背景には、弁護士としての業務がありました。企業の労務やご家庭のご相談を受ける都度、育児・介護休業法をはじめ制度がいかに整えられても、職場や地域に「それを使ってい」という空気がなければ制度は生きないと感じてきたからです。法律が定めるのは、最低限のルールにすぎません。

行政の支援だけに頼らず、企業や市民が優しさを共有する機運を高めたい。そう考えて取り組んだのが、子育て世代を地域全体で応援する運動です。市長や市内企業、市民の皆様をお招きして議論の

場を設け、企業として、また一市民として何ができるかを共に考えました。多くのご賛同をいただき、この取り組みは行政へ引き継がれ、市が主体となって継続されることになりました。弁護士として「制度」を伝える仕事と、青年会議所として「空気」を変える運動が、両輪として結びついた一年でした。

このほか、苦小牧の恒例行事であるスケートまつりや港まつりの運営にも携わり、とりわけ冬のスケートまつりでは、本番直前まで積雪ゼロという逆境に見舞われながらも、会員が一丸となって5000名を超える市民をお迎えすることができました。さらに、全国各地・道内各地の青年会議所との交流や、モンゴルでの国際会議では、外から自らのまちを見直す機会も得ました。

青年会議所は40歳で卒業を迎えます。入会からの8年間を駆け抜け、昨年末、私も次代へバトンを託しました。立場の異なる人々の思いを束ね、一つの目標へ導く経験は、交渉や利害調整を担う弁護士の仕事にも通じます。

青年会議所の活動ができるというのは、とても贅沢なことであると思っています。世の中には、目の前のことに手一杯の人も、環境がそれを許さない人も確実にいます。一年間、苦小牧青年会議所の理事長という役を全うできたのは、皆様のご理解のおかげにほかなりません。地域で得たご縁と、より解像度高く見えてきた「まちの課題」への視座を、これからの業務を通じて還元してまいります。

いつもK&Mレポートをご覧いただき、ありがとうございます。

ご意見、ご感想などありましたら、以下のアドレスまでメールいただければ幸いです。

送付停止をご希望の場合はこちらにご連絡ください。

✉ kmreport@kmlaw.jp

札幌弁護士会所属

弁護士法人 小寺・松田法律事務所

●Homepage <https://kmlaw.jp>

●Facebook <https://www.facebook.com/kmlaw1983>



〔札幌事務所〕〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-281-5011 / FAX 011-281-5060

〔岩見沢事務所〕〒068-0021 北海道岩見沢市1条西5丁目4番地2 ライズビル2階

TEL 0126-22-3380 / FAX 0126-22-3188

〔滝川事務所〕〒073-0036 北海道滝川市花月町1丁目1番10号

TEL 0125-23-8455 / FAX 0125-23-8448

〔苦小牧事務所〕〒053-0022 北海道苦小牧市表町2丁目1番14号 王子不動産第3ビル5階

TEL 0144-36-7230 / FAX 0144-36-3101

K M社会保険労務士法人

〒060-0042 北海道札幌市中央区大通西10丁目 南大通ビル6階

TEL 011-596-0033