

HAYABUSA ASUKA LAW OFFICES NEWS LETTER Vol.24

隼あすか法律事務所ニュースレター第24号 April 2019



CONTENTS

- ▶▶P. 1…入管法改正—在留資格「特定技能」の創設について
- ▶▶P. 6…景品規制のポイント解説
- ▶▶P. 8…高度プロフェッショナル制度の概要

入管法改正—在留資格「特定技能」の創設について

弁護士 坂下 良治

第1 はじめに

平成30年12月14日に公布された改正入管法（「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」）（なお、この改正法による改正後の「出入国管理及び難民認定法」を以下「法」といいます。）は、この平成31年4月1日より施行されております。この改正入管法においては、新たな在留資格である「特定技能」の創設とその制度構築が主たる目的とされました。本項では、今回の改正により創設された「特定技能」の在留資格について、制度の要点を簡潔にご説明します。

第2 在留資格「特定技能」の概要

「特定技能」の在留資格には第1号と第2号の二種類が設けられています。まず第1号（以下「特定技能1号」といいます。）ですが、活動内容は「特定産業分野（人材を確保することが困

難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上 特定技能の分野として法務省令で定めるもの)における相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動」とされており、この「特定産業分野」としては、省令により第1号については以下の14分野が対象分野とされており、

- ①介護分野、②ビルクリーニング分野、③三素形材産業分野、④産業機械製造業分野、⑤電気・電子情報関連産業分野、⑥建設分野、⑦造船・船用工業分野、⑧自動車整備分野、⑨航空分野、⑩宿泊分野、⑪農業分野、⑫漁業分野、⑬飲食料品製造業分野、⑭外食業分野

特定技能1号の在留期間は、法務大臣の裁量により1年、6月又は4月のいずれかが認められます。

次に第2号(以下「特定技能2号」といいます。)については、活動内容は「特定産業分野における熟練した技能を要する業務に従事する活動」とされ、「特定産業分野」としては、省令により①建設分野、②造船・船用工業分野、の二分野が対象分野として認められております。

特定技能2号の在留期間は、第1号の在留期間よりも長く、3年、1年又は6月のいずれかが認められます。

第3 外国人に求められる基準等

「特定技能」の在留資格により在留する外国人は、一定程度の技能(特定技能1号の場合は該当分野に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能、特定技能2号の場合は該当分野に属する熟練した技能)を有していることが前提となります。この他、「特定技能」の在留資格により在留する外国人に求められる基準については、省令(上陸基準省令)で以下のように定められています。

<特定技能1号のみの基準>

- ①必要な水準の技能(該当分野に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能)及び日本語能力を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること(ただし、この要件は技能実習2号を良好に修了している者であり、かつ、技能実習において修得した技能が、従事しようとする業務において要する技能と関連性が認められる場合は除外される。)
- ②特定技能1号での在留期間が通算して5年に達していないこと

<特定技能2号のみの基準>

- ①必要な水準の技能(該当分野に属する熟練した技能)を有していることが試験その他の評価方法により証明されていること
- ②「技能実習」の在留資格により在留していたことがある者にあつては、本邦において修得等をした技能の本国への移転に努めるものと認められること

<特定技能1号、特定技能2号に共通の基準>

- ①18歳以上であること
- ②健康状態が良好であること
- ③退去強制の円滑な執行に協力するとして告示で定める外国政府が発行した旅券を所持していること
- ④自己又はその密接関係者が保証金の徴収その他金銭管理等をされていないこと
- ⑤外国の機関に費用を支払っている場合は、その額及び内訳を十分に理解して当該機関を合意していること
- ⑥自己が国籍又は住所を有する国において遵守すべき手続が定められている場合は、その手続を経ていること
- ⑦食費、居住費等の自己が定期に負担する費用について、その対価として供与される食事、住居等の内容を十分に理解した上で合意しており、かつ、その費用の額が適正な額であり、明細書その他の書面が提示されること
- ⑧前各号の他、各産業分野に特有の事情に鑑みて個別に告示で定める基準に適合すること

第4 受入機関に求められる基準等

特定技能の在留資格に関しては、外国人の受入先となる本邦の公私の機関（改正法では「特定技能所属機関」と定義されます（法第19条の18第1項）。以下、本稿では「受入機関」といいます。）についても法務省令で定める基準に適合するものでなければならないとされています（法第2条の5第3項）。

これを受け、法務省令（特定技能基準省令第2条）では、以下のような基準が定められました。

<1：特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係る基準>

- ①労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
- ②雇用契約の締結前1年以内に、当該外国人と同種の業務に従事していた労働者を非自発的に離職させていないこと
- ③雇用契約の締結前1年以内に、受入機関の責めに帰すべき事由により外国人の行方不明者を発生させていないこと
- ④欠格事由（5年以内に禁錮以上の刑に処せられた等）に該当しないこと
- ⑤特定技能の外国人の活動内容に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上事業所に備え置くとしていること
- ⑥外国人又はその密接関係者が保証金の徴収その他金銭管理等をされていることを認識して雇用契約を締結していないこと
- ⑦他の者との間で当該外国人の活動に関連して違約金を定める契約等を締結していないこと

- ⑧特定技能外国人支援に要する費用について当該外国人に負担させないこととしていること
- ⑨労働者派遣の場合は、派遣元が当該分野に係る業務又は関連する業務を行っている等、適当と認められる者であるほか、上記①号から④号までのいずれにも該当する者を派遣先とすること
- ⑩労災保険関係の成立の届出等の措置を講じていること
- ⑪雇用契約を継続して履行する体制が適切に整備されていること
- ⑫外国人への報酬を当該外国人が指定する預貯金口座への振込または当該外国人への現実の支払額が確認できる方法により支払うこと等としていること
- ⑬前各号の他、各産業分野に特有の事情に鑑みて個別に告示で定める基準に適合すること

< 2 : 外国人支援計画の適正な実施の確保に係る基準 >

- ①以下のいずれかに該当すること
 - イ 過去2年間に中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行った実績があり、かつ、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者（事業所ごとに1名以上）を選任していること
 - ロ 役職員で過去2年間に中長期在留者の生活相談業務に従事した経験を有するものの中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
 - ハイ又はロと同程度に支援業務を適正に実施することができる者で、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
- ②外国人の職業生活上、日常生活上、又は社会生活上の支援を外国人が十分理解できる言語によって行うことができる体制を有していること
- ③支援の状況に係る文書を作成し、事業所に雇用契約終了日から1年以上備えて置くこととしていること
- ④支援責任者及び支援担当者が、外国人を監督する立場にない者その他支援計画の中立的な実施を行うことができる立場の者であり、かつ、欠格事由に該当しないこと
- ⑤雇用契約の締結前5年以内に支援計画に基づく支援を怠ったことがないこと
- ⑥支援責任者又は支援担当者が、外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施することができる体制を有していること
- ⑦前各号の他、各産業分野に特有の事情に鑑みて個別に告示で定める基準に適合すること

なお、上記< 2 : 外国人支援計画の適正な実施の確保に係るもの >については、登録支援機関（法第19条の27第1項）に支援を全部委託する場合は上記の基準を満たすと看做されることとなります（法第2条の5第5項）。

また、本稿では割愛しますが、受入機関においては外国人支援計画の策定と実施（法第2条の5第6項以下、法第19条の22。なお、登録支援機関に委託をすることもできます。）、また、受入れの状況に関する各種届出（法第19条の18）等の義務が課されます。

第5 特定技能雇用契約

特定技能の在留資格に関しては、受入機関と外国人とが締結する雇用契約の内容にも規制が課されています。改正法により、受入機関と外国人とが締結する雇用契約（改正法では「特定技能雇用契約」と定義されます。）は法務省令で定める基準に適合するものでなければならぬとされています（法第2条の5第1項）。

これを受け、法務省令（特定技能基準省令第1条）では、以下のような基準が定められました。

<1：雇用関係に関する事項>

- ①特定技能分野に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能を要する業務（第1号の場合）又は当該分野に属する熟練した技能を要する業務（第2号の場合）に従事させるものであること
- ②所定労働時間が、同機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること。
- ③報酬の額が、日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
- ④外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的な取扱いをしていないこと
- ⑤外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。
- ⑥労働者派遣や船員派遣の対象とする場合にあっては、外国人が派遣される機関の名称及び住所並びに派遣期間が定められていること
- ⑦前各号の他、各産業分野に特有の事情に鑑みて個別に告示で定める基準に適合すること

<2：外国人の適正な在留に資するために必要な事項>

- ①外国人が雇用契約終了後の帰国に要する旅費を負担できないときは、受入機関がこれを負担するとともに、出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずるとしていること
- ②受入機関が外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずるとしていること
- ③前各号の他、各産業分野に特有の事情に鑑みて個別に告示で定める基準に適合すること

第6 まとめ

以上のように、今回の改正により創設された「特定技能」の在留資格に関しては、他の在留資格と比べてもかなり詳細な制度設計がなされております。特に、在留する外国人のみならず、本邦での受入機関についても詳細な基準や義務が課されている点に十分な注意が必要です。

景品規制のポイント解説

弁護士 金子 典正

1 はじめに

販促担当者の皆様が、ごお客様に対する販売促進策、サービスの一環として、粗品、おまけ、賞品等をつけることを企画、検討することがあるかと思えます。

ところが、仮に上記おまけ等が、不当景品類及び不当表示防止法（いわゆる景品表示法）の景品類に該当する場合には、同法による規制を受けることになります。

そして、景品表示法に違反すると、消費者庁による措置命令、措置命令に違反した場合の刑事罰の危険性もあることから、企業の担当者の皆様におかれましては、その規制内容について概要を把握して頂く必要がございます。

2 景品類とは

景品表示法の「景品類」とは、①顧客を誘引するための手段として、②事業者が自己の供給する商品・サービスの取引に付随して提供する、③物品、金銭その他の経済上の利益と定義されています。

上記の経済上の利益には、物や不動産、金銭や有価証券、海外旅行や観劇への招待、ポイント付与などを含みますので、かなり広い概念であるといえます。

ただ、宝くじの当せん金やコーヒーについてくる砂糖・クリーム等は、そもそも取引本来の内容をなすものであり、取引に付随して提供するものではありませんので、②の要件を満たさず、景品類には含まれません。

3 具体的な規制内容

上記のとおり、これから提供しようとしているおまけ類が景品類にあたる場合には、そのおまけの付け方により、以下のとおり具体的な規制内容が異なることになります。

(1) 一般懸賞

商品・サービスの利用者に対し、くじ等の偶然性、特定行為の優劣等によって景品類を提供することを「懸賞」といい、後述する共同懸賞以外のものは、「一般懸賞」と呼ばれています。

懸賞は、例えば、抽選券、じゃんけん等により提供、一部の商品にのみ景品類を添付していて外観上それが判断できない場合、パズル、クイズ等の回答の正誤により提供する場合などが該当します。

具体的な規制内容は、取引価額（商品やサービスの値段）で決まり、取引価額が、5,000円未満の場合は、景品類の1個あたりの最高額は、取引価額の20倍、5,000円以上であれば、最高額は10万円となります。

さらに、上記に加えて、景品類の総額 (=景品類の1個あたり価格×提供数) は、懸賞に係る売上予定総額の2%に抑えなければなりません。

(2) 共同懸賞

基本的な考え方は、一般懸賞と同様ですが、一定の地域の小売業者又はサービス業者の相当多数が共同で実施したり、商店街等が共同で実施したりする場合には、一般懸賞よりも最高額、総額ともに規制が緩和され、増額が認められています。

具体的には、景品類の1個あたりの最高額は、取引価額にかかわらず30万円となり、景品類の総額は、懸賞に係る売上予定総額の3%まで引き上げられています。

(3) 総付景品

一般消費者に対し、上記に述べた「懸賞」によらずに提供される景品類は、「総付景品」、「ベタ付け景品」等と呼ばれており、商品・サービスの利用者や来店者に対してもれなく提供する金品等がこれに当たります。

具体的には、最高額は、取引価額が1000円未満なら200円までとなり、1000円以上の場合には取引価額の20%までとなります。

(4) オープン懸賞 (参考)

さて、ここまでお読み頂いて、世の中には、高級自動車や豪華海外旅行の当たる懸賞があり、上記の規制に違反しているのではと疑問をお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。

この点、新聞、テレビ、雑誌、ウェブサイト等で企画内容を広く告知し、商品・サービスの購入や来店を条件とせず、郵便はがき、ファクシミリ、ウェブサイト、電子メール等で申し込むことができ抽選で金品等が提供される企画は、一般に「オープン懸賞」と呼ばれ、これまで述べた景品規制は適用されません。

なぜなら、商品・サービスの購入や来店を条件としない以上、前述した景品類の定義のうち、②事業者が自己の供給する商品・サービスの取引に付随して提供するという要件を満たさないことになるからです。

オープン懸賞で提供できる金品等の最高額は、従来、1000万円とされていましたが、平成18年4月に規制が撤廃され、現在では提供できる金品等に具体的な上限額の定めはありません。

(5) 最後に

以上述べたとおり、おまけの企画、検討にあたっては、景品表示法違反となり、企業としての信頼に傷をつけることがないように、細心の注意を払う必要があります。

当事務所には、景品表示法に関する企業からの具体的相談事例で蓄積したノウハウをもとに、的確な法的アドバイスを提供できる弁護士が複数在籍しております。

ご質問等がございましたら、ご遠慮なくお問い合わせ頂ければと思います。

企業の担当者の皆様からのご相談をお待ちしております。

高度プロフェッショナル制度の概要

弁護士 加藤 裕之

1 制度概要

(1) 意義

高度プロフェッショナル制度は、いわゆる働き方改革関連法の一内容として労働基準法に新設された制度であり、その最大の特徴は、労働契約に基づいて労務提供をする労働者に対して労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないことにあり、条文上も労働時間等に関する労働基準法の適用除外という位置付けで規定されています（労働基準法第41条の2）。

深夜割増賃金に関する規定まで除外になる点が管理監督者との相違になります。

(2) 要件

上記のような最大の特徴を法律効果とする高度プロフェッショナル制度を有効に導入するための主たる要件は、以下の3点になります。

- ① 労使委員会がその委員の5分の4以上の多数による議決において法定事項の決議をし（詳細は、後述「2」）、行政官庁（労働基準監督署長宛）に届け出ること。
- ② 対象となる労働者に書面によって同意を得ること。
 - i) 労働時間等に関する労働基準法の適用除外となること
 - ii) 対象期間
 - iii) 対象期間中に支払われると見込まれる賃金の額
- ③ 対象労働者を対象業務に常態として就任させること。

2 決議事項の概要

上記の主たる要件のうち、労使委員会による決議事項は労働基準法第41の2第1項に法定されており、下記(1)乃至(10)を決議によって定めなければなりません。

(1) 対象業務（1号）

➤ 下記「3」で詳述。

(2) 対象労働者の範囲（2号）

➤ 職務記述書（職務内容・責任の程度・求められる成果を記載）に労働者の署名。

➤ 年収要件として1075万円以上であること。

(3) 健康管理時間（事業内にいた時間+事業場外の労働時間の合計時間）の把握（3号）

➤ 把握措置を実施すること及び把握方法（タイムカード等の客観的方法）を定める。

(4) 休日（年間104日以上且つ4週間を通じ4日以上）の確保（4号）

➤ 休日の取得手続を具体的に明らかに定める。

- (5) 選択的措置（５号）
- 以下、４つのいずれかに該当する措置を定める。
 - i 勤務間インターバル（１１時間以上）＋深夜業の回数制限（１ヶ月に４回以内）
 - ii 健康管理時間の上限措置（１週当たり４０時間超の時間を、１００時間／１月、且つ２４０時間／３ヶ月以内とすること）
 - iii １年に１回以上の連続２週間の休暇付与（本人請求で連続１週間×２回以上）
 - iv 臨時健康診断（１週当たり４０時間超の健康管理時間が１ヶ月当たり８０時間超）
- (6) 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置（６号）
- 次のうちから定める。
 - i (5)で定めたもの以外の「選択的措置」
 - ii 医師による面接指導
 - iii 代償休日又は特別な休暇の付与
 - iv 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置
 - v 適切な部署への配置転換
 - vi 産業医等による助言指導又は保健指導
- (7) 対象労働者同意の撤回に関する手続（７号）
- 撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的内容
- (8) 対象労働者からの苦情処理措置（８号）
- 苦情の申出先となる部署及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順、方法等
- (9) 不利益取扱の禁止（９号）
- 同意をしなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いが禁止されること
- (10) その他厚生労働省令で定める事項（１０号）
- 決議の有効期間の定め及び当該決議は自動更新しないこと等。

3 対象業務

(1) 限定された対象業務

労働時間等に関する労働基準法の適用除外を認めるものですので、対象業務は限定されています（下表参照）。対象業務となり得ない例に共通するのは、いずれも何らかの形で高度の専門性や裁量性の観点に欠如しているものと整理できます。

対象業務となり得る例【○】	対象業務となり得ない例【×】
① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務	
○資産運用会社における新興国企業の株式を中心とする富裕層向け商品（ファンド）の開発の業務	×金融商品の販売、提供又は運用に関する企画立案又は構築の業務
	×保険商品又は共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務

	×商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務
	×専らデータの入力又は整理を行う業務
② 資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務	
○資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用の業務（いわゆるファンドマネージャーの業務）	×有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次の業務
○資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務（いわゆるトレーダーの業務）	×ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務
○証券会社等における投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務（いわゆるディーラーの業務）	×金融機関における窓口業務
	×個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務
	×市場が開いている時間は市場に張り付くよう使用者から指示され、実際に張り付いていなければならない業務
	×使用者から指示された取引額・取引量を処理するためには取引を継続し続けなければならない業務
	×金融以外の事業を営む会社における自社資産の管理、運用の業務
③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務	
○特定の業界の中長期的な企業価値予測について調査分析を行い、その結果に基づき、推奨銘柄について投資判断に資するレポートを作成する業務	×一定の時間を設定して行う相談業務
	×専ら分析のためのデータ入力又は整理を行う業務
④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務	
○コンサルティング会社において行う顧客の海外事業展開に関する戦略企画の考案の業務	×調査又は分析のみを行う業務
	×調査又は分析を行わず、助言のみを行う業務
	×専ら時間配分を顧客の都合に合わせざるを得ない相談業務
	×個人顧客を対象とする助言の業務
	×商品・サービスの営業・販売として行う業務
	×上席の指示やシフトに拘束され、働く時間帯の選択や時間配分に裁量が認められない形態でチームのメンバーとして行う業務
	×サプライヤーが代理店に対して行う助言又は指導の業務
⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務	
○メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務	×作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務
○製薬企業において行う新薬の上市に向けた承認申請のための候補物質の探索や合成、絞り込みの業務	×既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務
○既存の技術等を組み合わせて応用することによって新たな価値を生み出す研究開発の業務	×既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務
○特許等の取得につながり得る研究開発の業務	×他社のシステムの単なる導入にとどまり、導入に当たり自らの研究開発による技術的改善を伴わない業務
	×専門的、科学的な知識、技術がなくても行い得る既存の生産工程の維持・改善の業務
	×完成品の検査や品質管理を行う業務
	×研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務

	×生産工程に従事する者に対する既知の技術の指導の業務
	×上席の研究員の指示に基づく実験材料の調達や実験準備の業務
	×既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務

(出展：厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署『高度プロフェッショナル制度わかりやすい解説』)

(2) 裁量性を失わせる「具体的な指示」を受けない業務であること

高度プロフェッショナル制度は、高度の専門的知識等を活用し、労働者の高い裁量によって労務を提供するものであるため、対象業務に従事する時間に関する裁量性を失わせる「具体的な指示」を受けて行うものは除外されます。

具体例としては下記①乃至④です。

- ① 出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示
- ② 対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定
- ③ 特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること
- ④ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示

もともと、労働契約上の指揮命令に基づく労務提供であることには変わりないため、業務の開始時に期限等の基本的事項を指示することや途中経過の報告を受けて基本的事項について必要となる変更を指示することは制限されません。

4 留意点

高度プロフェッショナル制度においては実態として現実に対象業務に従事しているか否かという点が重要になります。実態が対象業務と異なる場合には、管理監督者制度における、いわゆる「名ばかり管理職」等と同様に、労働時間等に関する労働基準法の適用除外が有効とならず、残業代請求等の個別労働紛争のリスクが高まるものと考えられるところ、この場合、対象者は他の労働者に比して年収が高いため、制度導入に際しては十分な注意を要するところになります。

編集後記



4月も終わりが近づき、桜は散り、葉桜が目立つ季節となってきました。少しずつ雨の降る日も増え、春も日に日に終わりへ向かっていることを肌で感じられるようになっております。

4月から新たな環境での生活を迎えた方も多いことと思います。皆様が一層のご活躍をされることを心よりお祈り申し上げます。

(ニュースレター編集チーム)

配信を希望されない皆様へ

今後ニュースレターの発行を希望されない皆様におかれましては、誠にお手数ですが、件名・本文を空欄にしたまま newsletter@halaw.jp 宛へメールを送信していただけますようお願い申し上げます。

当事務所の連絡先

〒100-6004 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号霞が関ビル 4 階

隼あすか法律事務所

電話: 03-3595-7070 / FAX: 03-3595-7105

E-mail: info@halaw.jp / URL: <https://www.halaw.jp/>

本ニュースレターは、作成時点において調査した範囲内での調査結果を基礎とした当事務所の一見解にすぎず、将来の学説、裁判例、省庁の見解の動向等により見解も変更しうるものです。また、本稿は隼あすか法律事務所に著作権が帰属しており、無断転載・使用等を禁じます。