

# 19世紀のフランス 絵画の楽しみ方

## —印象派の絵画を 中心として(17)

歯科医師 亡増 田 浩 男 (遺稿)

今回は、ルノワールの3人目のモデル、アリーヌ・シャリゴと同棲している間にルノワールにはシュザンヌ・ヴァラドンという愛人がいて、その愛人の子があの有名なモリス・ユトリロであり、ルノワールがその父親である可能性が高いというお話をしました。

1886年、ルノワール45歳の時、アリーヌに、ピエールが誕生してから、ルノワールはシュザンヌ・ヴァラドンを諦めたようです。この頃の絵があります。「母と子」(図1)。この絵は2009年



まで、東京港区の旧「青山ユニマツト美術館」にありました。ついですが、この時代のブルジョワの夫人ですと、それまでの貴族のまねをして、必ず乳母がい

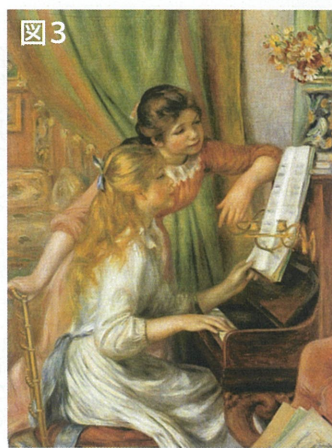
て、自分の子に、乳をあげる事は無かったとのこと。

前回、ルノワールは40歳になってから、画風について10年間悩み続けたというお話をしました。そしてその頃、ルノワールが、印象主義から一歩踏み出し輪郭線を明瞭にしてタッチを押さえた技法を試み、悩み始めた頃に描いた「船遊びの昼食」という絵を見て頂きました。その絵を描いてから約5年後、色々と画風を模索し悩みに悩んでいた頃の有名な作品を紹介いたします。「雨傘」であります。この絵はオルセー美術館ではなく、ロンドン・ナショナル・ギャラリーにあります。この「雨傘」(図2)はルノワール



が数多く手がけている、近代的風景の中の人物を描いた作品の一つであり、印象主義的表現技法に疑問を抱き、1881年、ルノワール40歳のイタリア旅行で見いだした、画家の新たな表現の探求が、顕著に示されています。この絵は、印象主義的技法と、新たな表現が混在する過渡期の作品として、特に注目されている作品です。そしてこの絵は、X線の調査によって、制作されたおおよその時期が推測されており、毛羽立つような筆

のタッチや豊潤な色彩が特徴的な、画面中央から右部分の青色の衣服の女性と二人の子供は1881年、ルノワール40歳から翌年にかけて描かれ、硬質的なタッチや形体描写、冷やかな色彩が特徴的な籠を持つ女性は、1885年頃ルノワール44歳頃に、手がけられたと推測されています。この「雨傘」は「印象派手法」に固執しなくなり、ルノワール40歳の時イタリアで見た、ラファエロなどの、古典絵画、及びセザンヌ作品に受けたインスピレーションをこの絵に表現し始めている頃の作品です。まさに、40にして迷っているルノワールを象徴している絵です。ちなみに左側の女性はアリーヌ・シャリゴがモデルを務めたと言われています。しかし輪郭線がはっきりした手法は評判が良くなかったようで、絵も売れませんでした。十年悩んだ後に、仕上げた絵が「ピアノの前の少女たち」(図3)



です。元の画風に戻っています。この絵はフランス政府が買い上げ、現在オルセー美術館に展示されています。(この続きは次回をお楽しみに)

# 事務所トピックス

## 第60回KJL会報告

令和3年11月26日に「涼仙ゴルフ倶楽部」にて行われました結果をご報告します。

当日の成績

- 優勝 山木哲男氏 ネット67
- 準優勝 松岡 厚志氏 ネット65
- 第3位 小金沢行夫氏 ネット71
- 第4位 横井 隆夫氏 ネット71
- 第5位 松岡耕太郎氏 ネット73
- ベスグロ岡島 一起氏 グロス76

※次回より、

山木田哲男様はハンディ12、

松岡厚志様はハンディ27となります。

## 年始のお知らせ

年始は左記のとおりとさせていただきます。

皆様にはご迷惑をお掛けしますが、何卒ご容赦願います。

記

新年は、令和四年一月五日(水)より通常業務を致します。

名古屋市中区錦一丁目6番10号  
SUZU1ビル4階B  
TEL(052)201-1601-1601(代)  
FAX(052)201-1601-1602

弁護士 森川 真樹  
弁護士 今村 憲治  
弁護士 森下 和也  
弁護士 松川 正紀

印刷/石橋印刷工芸社

2022年1月 No.103

# 錦城 だより

名古屋市中区錦一丁目6番10号 SUZU1ビル4階B  
TEL (052) 201-1601 FAX (052) 201-1602  
発行/弁護士法人 錦城法律事務所

## 謹賀新年

旧年中はいろいろとお世話になりました。本年もよろしく願います。



令和四年 元旦

新年明けましておめでとうございます。

昨年を一言で現せば「新型コロナウイルス」ではなかったでしょうか。

新型コロナウイルスが確認された当時は、若年層は感染したとしても、「無症状」との話があったものの、デルタ株が日本においても広がり始めた夏ころには、十代やそれ以下の年齢にも感染者が増え始めました。

私には、幼い子どもがおりますが、デルタ株が蔓延し始めた際には、今年ほど、日々、子どもに感染させまいと緊張感を抱きながら日常生活を送った1年はなかったかと思えます。

他方、日本においてはワクチン接種が進み、2回目の接種を完了した人口割合は約77パーセントまで達し、感染者数や重症患者数は減少傾向にあり、少しずつ長いトンネルの光が見え始めているような気がいたしております。

当事務所では、事務所主催で年に2回、ゴルフコンペを開催しておりますが、新型コロナウイルスの影響により2年ほど開催を取り止めておりました。

しかし、感染予防をしつつであります。が、昨年の11月によく再開することができ、多数の方々にご参加いただけたいことを大変嬉しく思っております。



K・M

## 中小企業の社長さんに一言(56)

今村 憲治

二〇二二年度に在留期限を「事実上なくす」方向で、外国人の在留資格「特定技能」が拡充される可能性がでてきた。

人手不足が深刻である。コロナのため就労できずに悩む人がいる一方、人手不足は慢性的な社会問題となっている。

1、現在、特定技能2号として、「更新ができ、御家族(配偶者・子供)を伴った在留できるのは」①建設、②造船・船用工業」の二分野のみである。

2、これを出入国在留管理庁は、「二三分野」に拡大する方向で調整に入った。当然、のちに書く反対論もあるが、経済界の要請を受けて、二三年三月に正式決定の上、省会などの改訂の方向に向かい出した。

3、対象となる十一分野

- (1) 飲食料品製造業
  - (2) 農業
  - (3) 産業機械製造業
  - (4) 素形材産業
  - (5) 外食業(拍手!)
  - (6) 電気・電子情報関連産業
  - (7) ビルクリーニング業
  - (8) 漁業
  - (9) 自動車整備業
  - (10) 宿泊業
  - (11) 航空産業
- 4、現状、「特定技能1号は、最長五年、就練度がありテストで確認できれば2号を取得できる。2号は更新可能で御



家族も滞在資格が得られるし、在留資格一〇年で「永住権取得」も可能となる。

5、問題点も多い  
目先の社会的就労要請のため、助けてもらいたいと望んでも必要がなくなると、「サヨナラ」では、世界から「民度」を批判されることは目に見えている。

更には、「移民政策をとらない」という、「国の方針」との調整が難しい。特に政権党の保守派の抵抗がある。岸田首相がどこまでリーダーシップを発揮できるのか、腕のみせどころである。

6、課題  
(1) つかい捨てにならない様に、又日本人の就労機会をうばわないように、ヨーロッパの「徹」をふまないように、「言葉」「習慣」「宗教」「つきあい」の支援が必要になる。

(2) 労働に対する対価を、「物扱い」しない「生存権」を遵守した金額にすること。

(3) 海外の人の子供の教育環境の整備（今もある、「別けて平等」ではなく、多民族国家と同等の育みあう国になれるか・・・少子の日本国はどうあれば良いのか、一世帯に二人の子供が誕生しない時代が続ぎ、更に人口が減少している。）

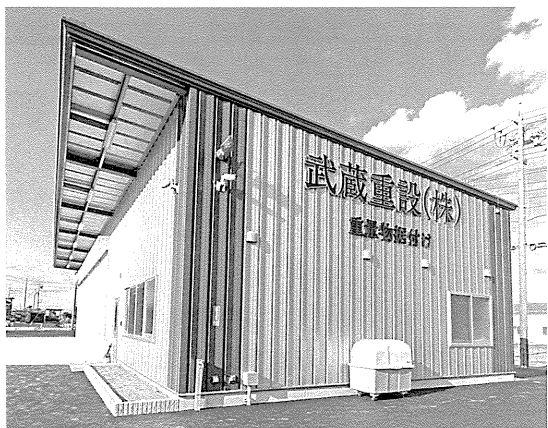
北半球の先進国のなやみを共有する日本。国の範囲を越えて、人も情報も企業も物流も、更に「イデア」も動く。孫の時代がシェイクハンドであることを祈る。

### クライアントだより

武蔵重設株式会社  
代表取締役  
前田博見

未曾有のコロナウイルス流行から、もう二年が経つ頃となります。

武蔵重設株式会社が平成二十年に設立し、弊社としても過去一番の打撃を受けた形となりました。ですが、そんな危機的な状況だからこそ、経営者として、一人間として、考える時間を設けられたと思います。やはり一番に想うところは、社員を守る事、雇用はもちろんであります。社員の家族一同の生活を背負っているという自覚がまた一層増したこの二



年間となりました。そういった中、経営者として下を向いているばかりでは無く、周りとは逆の発想として、1000坪の土地を購入し倉庫兼事務所を建設、又、工事車両を増車、社員追加雇用とコロナウイルスに負けないという一心で投資を行いました。二ワトリが先か卵が先かという話がありますが、そのようにいつ未曾有の状況から回復するかわからない状況で水掛け論を行うだけでなく、今だからこそ未来の事を考え行動をする時だと判断しました。社員に見える投資を行う事により、社員のコロナウイルスによる雇用の不安等も取り除け、仕事に対する行動も大きく変化してきたと感じます。綺麗な会社、綺麗な道具、新しいトラックそれらを見る事で、社員各自の物を大切にしている心であったり、『今まで、当たり前前に過していたが、周りの状況を見て自分の環境に感謝を改めてした。』と社員から聞いた時には、考えを曲げずに行ってきた事が少し、報われた気になりました。そんな社員の変化も重なり、仕事量や顧客がコロナ禍でこの二年間で三割増となりました。その大半が、現場で作業をする弊社の社員の



動きや技量を見て頂いたお客様から直接お電話を頂き、取引に至ったケースとなります。そのことを聞いた時、会社を守っているのは私なんかではなく、社員達やそれを支えている家族の存在なのだと改めて私も感謝した限りで御座いました。

この度、弊社、武蔵重設株式会社の新たな試みとして、グループ会社である『エムロジ株式会社』を今年の六月に設立させて頂きました事を報告させて頂きます。移設作業や精密機器の現場での作業を武蔵重設が行い、それに伴い発生する輸送業務を一式、エムロジ株式会社で行うようなシステムを構築しました。それにより顧客様的にはコストの低減が可能となり、より一層コロナ禍以前と比べましても、取引させていただく仕事量が有難くも増えた形となります。現在では、エムロジ株式会社にて独自の営業方法を駆使し、取引会社も増加した事で、武蔵重設株式会社が超える売上を出す事も出てきた事に驚きと感謝を感じるばかりです。年明けには、武蔵重設株式会社、エムロジ株式会社にて、関東営業所を開設となりました。苦しい中でも投資や挑戦を厭わず行動し続ける事で、今後も顧客様と会社を守っていかれたらと想っています。今後とも、武蔵重設株式会社、エムロジ株式会社を宜しくお願い致します。

ご多用な歳末の候、体調を崩されないようにお祈り申し上げます。

### 背筋が冷える監査役

森川 真樹

令和3年11月22日付け日経朝刊に、『名ばかり監査役』に「一石」と題する記事が掲載された。これは同年7月、従業員の横領を見抜けなかった監査役が賠償責任をめぐる裁判で「責任なし」とした高裁判決を最高裁が破棄した件についてのものである。記事では専門家らのコメントとして、「名ばかり監査役に一石を投じる」、「安直に監査役に就任するリスクが浮き彫りになった」、「最高裁判決の」射程が非常に広く、実務的にも重要な判断」などと報じている。

本件の各審級に当たることができたので、概略を紹介しておく。舞台は千葉県にある非上場の印刷会社（取締役会設置会社かつ監査役設置会社の株式会社）。経理担当の従業員が平成19年から会社の当座預金口座から自分の口座へ送金を9年以上にわたり繰り返し、計2億3500万円超を横領していたことが平成28年に発覚。会社側は、横領した元従業員（発覚後に論旨退職処分）と、監査で不正を見抜けなかった元会計限定監査役（公認会計士・税理士、平成24年に退任）の両者を相手取って損害賠償を求めて提訴した。ところが、翌年元従業員が死亡、以後元監査役に対する裁判だけが継続す

る形となっていた。

一番の千葉地裁は元監査役の任務懈怠責任を認めて約5700万円の賠償を命じたが、東京高裁は「会計限定監査役は：特段の事情がないときには、会社作成の会計帳簿に不適正な記載があることを、会計帳簿の裏付資料（証拠）を直接確認するなどして積極的に調査発見すべき義務を負うものではない」として責任を認めず、判断が割れていた。

最高裁は、「監査役は、会計帳簿の内容が正確であることを当然の前提として計算書類等の監査を行ってよいものではない」、「計算書類等に表示された情報が会計帳簿の内容に合致していることを確認しさえすれば、常にその任務を尽くしたものとイえるものではない」とし、高裁判決を破棄し、任務を怠ったといえるかどうかの審理をやり直すよう命じたのである。差戻し審である高裁の判断を待つほかないが、流れからして、監査役の任務懈怠責任が認められる可能性は高まったといえよう。

「名ばかり」は監査役に限った話ではないが、名誉職的なポストだったり、アルバイトの感覚で引き受けている方も少なくないと聞く。監査役という立場に身を置く者としては、監査役の責任が問われるかどうかの結論はもちろんであるが、監査役に求められる監査の程度やその判断基準にも注目である。

### 固定残業代の有効性

森下 和也

会社によっては、従業員に対する給与の支払いについて、固定残業代という手当を支給しているところもあるかもしれません。

場合によっては、「業務手当」などという項目で、会社としては固定残業代の趣旨で支払っている、ということもあるかもしれません。

まず、ここで、固定残業代というものを説明すると、向こう1か月、どれくらいの残業をするかは不確定であります。ある一定時間、毎月残業するものとみなして、残業代を算出し、その残業代を毎月定額で給与として支払いをするというものです。

もつとも、ここでひとつ注意が必要なのが、固定残業代を支払っていけば、残業時間に関する管理をする必要はなく、固定残業代を超える残業代を支払う必要がない、ということの意味するものではないという点です。

この点を誤解されているとすれば注意する必要があります。

また、会社としては、「業務手当」という名目で支払っているものが固定残業代の趣旨だとしても、その点について、従業員の方が認識できなければ、のちに、残業代として支払っているという点が否定されてしまう可能性があるため注意が

必要です。  
固定残業代として有効とされるためには、おおよそ以下のように整理されているようです。

①まず、基本給となるものと固定残業代となるものが明確に区別されていること、②次に、実質的にみて、その手当が残業の対価として支払われていること、③固定残業代を超えて残業代が発生している場合には、その差額について従業員に支払うという約定としており、その実態があること、という点が固定残業代として有効かどうかということについて考慮されている傾向にあるようです。

この観点から、「業務手当」という項目で、会社としては固定残業代として支払っている趣旨だ、という事例を例にとると、その「業務手当」というものが、固定残業代であることが明確であり、その点について従業員が認識していない場合には、固定残業代としては認められない可能性が有りますし、毎月の時間外労働の時間管理がされておらず、その差額について従業員に支払われていない場合には、固定残業代であることについて否定される可能性があります。

そして、その「業務手当」として支払われているものが、固定残業代であることを否定された場合には、その「業務手当」として支払われている金額と基本給を合算して時間外労働に関する割増賃金が算定される可能性がありますので、注意が必要です。