

はしがき

最近の経済情勢は、極めて速く動き、社会の状況も、テクノロジーを軸として激しく変容している。このような情勢の中で、会社は、羅針盤を制御できずに戸惑い、企業における不祥事も後を絶たない。今こそ、企業の活動、経営判断、組織管理等において、遺漏なきを期し、ひいては不祥事を予防し、さらには不祥事の出来に対して適切な事後措置を取ることを促し、もって企業の体力を高めるとともに、企業運営と組織管理の適正を確保することが求められる。これこそが司法的企業運営である。司法的企業運営は、ガバナンス等の確保のための様々な提言や仕組みを支持するものであるが、それをより実質化するために手続の観点から担保することを目指し、会社の個々の構成員すべてに宛てて、その精神あるいは趣旨にまで立ち返って健全な行動なり管理を求めることを目的とする。

本書は、3部構成を採る。第1章において、司法的企業運営について、その背景と問題状況を示した上、その実践の手引きを紹介する。第2章において、司法的企業運営を実践する上の参考として、法律解釈の基礎と判例の意義を論じた上、各種の判例等を紹介する。これらの判例等は、23回にわたって連載された金融法務事情「判例漫歩」において取り上げた判例等21件の評釈に新たに1件の判例を追加したものである。ここでは、判例等を通して企業運営と組織管理の実践の導きを示す。判例研究としても従来の学説紹介型から規範分析型への新しい視点を提供したつもりである。この部分が本書の軸である。そして、第3章において、実際の紛争に対する備えと裁判等の事後対策を紹介して、会社の裁判との関わりを補足した。司法的企業運営の最終的場面が裁判であるからである。

企業の組織管理と企業運営のあり様に関心があれば、第1章をお読みいただくだけで十分である。加えて、司法の思考のあり様や裁判の方向性などに関心があれば、第2章に進んでいただきたい。特に、判例評釈中の「道具としての判例」からは、日ごろの企業運営と組織管理のヒントが見

つけられるはずである。判例研究に関わる方には、新たな視点を見出していただければ幸いである。さらに、裁判の対策を迫られている場合や裁判に備える必要がある場合には、第3章を開いていただきたい。裁判対策として、独立してお読みいただくこともできるように工夫したつもりである。

厳しさを増す経済環境の中で、したたかで、柔軟で、そしてぶれない組織管理と企業運営を果たすための一助としていただければ幸いである。

2020年6月

門口 正人

[著者略歴]

門口 正人 (もんぐち まさひと)

[経歴]

弁護士 (アンダーソン・毛利・友常法律事務所)。元名古屋高等裁判所長官。最高裁判所裁判所調査官、内閣法制局参事官などを歴任した後、東京地方裁判所民事第8部の裁判長として、著名な会社訴訟や多数の大規模更生事件を担当。

[主要著書・論文 (共著含む)]

『会社法大系(1)~(4)』(青林書院、2008年)

「株主代表訴訟における担保の申立の審理」民事訴訟雑誌44号48頁

「司法による再建型倒産手続の運用についての再考」竹下守夫先生古稀祝賀

『権利実現過程の基本構造』(有斐閣、2002年)

退官に際して門口正人判事退官記念『新しい時代の民事司法』(商事法務、2011年)

[法令・判例誌の表記]

(法令)

- ・民訴法 → 民事訴訟法

(判例誌)

- ・民集 → 最高裁判所民事判例集
- ・金法 → 金融法務事情
- ・判時 → 判例時報
- ・判タ → 判例タイムズ
- ・金判 → 金融・商事判例
- ・裁判集民 → 最高裁判所裁判集民事
- ・裁時 → 裁判所時報

はしがき *i*
[著者略歴] *iii*
[法令・判例誌の表記] *iv*

第 1 章 司法的企業運営

第 1 司法的企業運営の理念と目的 2
1 司法的企業運営の理念 2
2 司法的企業運営の目的—法主体としての会社— 3
3 司法的企業運営の目的—企業の持続的発展— 3
第 2 司法的企業運営の背景 5
1 企業を取り巻く背景 5
2 不祥事の発生 7
3 法の支配 8
4 今こそ司法的企業運営 8
第 3 裁判過程から見る司法的企業運営 10
1 コンプライアンス 10
2 透 明 性 11
3 対話と知性 11
4 多様性と一体性 12
5 合 理 性 12
6 機 密 性 13

7	毅然と果断	13
8	説明責任	14
9	清 澄 さ	14
10	信義と誠実	15
第 4	裁判結果から見る司法的企業運営	16
第 5	司法的企業運営の実践	17
1	司法的企業運営の基礎	17
2	司法的企業運営の3つの視点	18
3	法務部の関わり	19

第 2 章 司法的企業運営と法律・判例

第 1	法律の意義と解釈	22
1	法律の解釈	22
2	法案の策定過程	23
3	法令の審査	24
4	裁判と法解釈	28
5	法律の解釈のあり方	29
第 2	判例・裁判例の意義と役割	31
1	判例・裁判例の誕生	31
2	裁判の法形成機能	33
3	判例の規範性と拘束力	34
4	判例の種類と意義	35
5	道具としての判例	36

6	裁判例の意義	37
7	道具としての裁判例	37
第 3	各種取引—契約書の作成—	39
1	契約締結の準備	39
2	契約の交渉—説明義務—	47
3	契約の締結—契約書の作成—	55
4	要素の錯誤	63
第 4	定 款	72
第 5	内部統制システムの構築	81
第 6	グループ会社管理	90
第 7	株主総会	99
1	株主総会の招集手続	99
2	株主提案権の扱い	101
3	株主総会の運営（説明義務）	109
4	株主権の行使	117
第 8	業務運営	125
1	経営判断	125
2	善管注意義務 利益相反	133
第 9	組織再編	142
第 10	企業内容の開示	151
第 11	新株の発行	159
1	新株の発行 有利発行	159
2	新株発行の差止め	167
第 12	株式価格の決定	176

第 13	業務監査	184
第 14	文書の管理	192
第 15	訴訟対策	200
	1 当事者適格	200
	2 訴えの利益	207

第 3 章 裁判の利用と裁判の対策

第 1	紛争の萌芽と発生	219
第 2	紛争への対処	221
第 3	法的措置の選択	223
第 4	裁判の対策	224
	1 裁判に上手に向き合うための心構え	224
	2 主張対策	226
	3 証拠対策	227
	4 レピュテーション対策	229
第 5	裁判の後始末	231

第 1 章



司法的企業運營



第1 司法的企業運営の理念と目的

1 司法的企業運営の理念

司法的企業運営とは、会社の個々の構成員において、裁判過程と裁判結果に学ぶ企業の運営および組織の管理をいう。司法的企業運営は、日常の企業の活動、経営判断、組織の管理等において、健全性を確保し、ひいては不祥事を予防するとともに、不祥事の出来に対して適切な事後措置を取ることを促し、もって企業の運営と組織の管理の適正を確保するものである。その究極の目的は、企業の体力を維持増強して持続的発展させ、企業価値を高めることにある。これこそ企業統治の要諦といってよい。コーポレートガバナンスといわれるが、それがあたかも「会社」に宛てて呼びかけ、また、ともすれば仕組みにとどまりがちであるのに対して、司法的企業運営は、ガバナンス等の確保のための様々な提言や仕組みを支持するものであるが、それをより実質化するために手続の観点から担保することを目指し、会社の個々の構成員すべてに宛てて、その精神あるいは趣旨にまで立ち返って健全な行動なり管理を求めることを目的とする。また、経営において、企業の社会的責任CSRが重視されるが、その根底には清澄さがあり、おのずから司法的企業運営の目指すところでもある。

司法的企業運営は、グローバル化と情報の高度化によって、時々刻々と変化する社会に対応するために企業運営にますます迅速さと効率性が求められるときにおいて、その必要性を増し、企業の足腰を鍛え、グローバル化等社会経済の要請への対応力の強化にも通じるはずである。

2 司法的企業運営の目的—法主体としての会社—

そもそも、個人は自己の財産や生命を守るために法の庇護を受けるとともに、自らも法を遵守することが当然のことと受け止められ、不遵守に対して刑罰その他の制裁が待ち受けていることも自覚している。会社であっても、法人格のある者として、個人と同様に、法の支配を受け、法を実践するのは、同様のはずである。しかしながら、会社は、社団として、その形態や規模を問わず、組織または集団において、その成員が会社の名において業務を遂行し、その成果も会社に帰属するために、法の遵守に対する意識が個人による法の遵守の場合に比べ、希薄化するおそれをおのずから胚胎しているということができ、また、集団や組織の意思は、各個人の総体の意思とは必ずしも一致しないのであり、各個人の各自の行動は、集団や組織の意思を十分に把握することができず、あるいは把握しているつもりでもその体现の仕方に戸惑い、ややもすれば個人の固有の意思が働くことになりかねず、あるいは責任の取り方においても互いが寄りかかり合って曖昧なままとなる。不祥事が絶えないゆえんである。それだけに、会社においては、法の遵守に対する認識がより強く要求されるといわなければならない。会社自身が、「社会を構成する社会的実在で」（最大判昭45.6.24民集24巻6号625頁・金法585号16頁。八幡製鉄政治献金事件）あることが忘れられてはならない。

そして、個々の会社の構成員は、会社の理念と目的を自ら体现する存在であることを強く自覚し、各自がそれぞれ自立意識をもって会社の業務を自らのものとして遂行すべきである。

3 司法的企業運営の目的—企業の持続的発展—

企業の運営および組織の管理は、極めて能動的で、かつ、展望的である。それに引き換え、司法は、受動的で、かつ、回顧的である。企業と司法とは馴染まないというのが一般的であろう。とりわけ、迅速かつ果断な

判断を求められる企業運営において、司法のように緩慢かつ迂遠な作業は許されまいとして、司法に範を採るのは矛盾であると反論され得る。しかしながら、緩慢で迂遠ではあっても、企業の運営と組織の管理において司法から学ぶ姿勢が、結局、速さを担保し、安価でもある。司法の根本義が満たされれば不祥事は生じないし、不都合な真実も隠蔽されないはずである。このことが、結局において、企業の持続的発展につながるはずである。会社法において、内部統制システムの構築義務や内部通報制度が定められ、さらに社外取締役の設置の義務化が図られ、金融商品取引法において様々な企業情報の開示などが定められ、さらに、ガバナンスコードやフィデューシャリー・デューティーなどに関する通達（例えば、金融庁「顧客本位の業務運営に関する原則」（平成29年3月30日））が出されるが、これらはいくまで司法の要諦として内在する合理性や透明性などを企業の運営および組織の管理に求めるものといっても過言ではない。

企業統治・コーポレートガバナンスが、それ自体、当初は不祥事の再発の防止の観点から語られていたが、むしろ積極的に企業の収益性や効率性の目的に奉仕するものであることが認識されてきたとおり、司法的企業運営も、同様に、積極的な作動に与ることになるのである。司法的企業運営は、グローバル化に対して法の遵守を徹底することができ、情報の高度化によって時々刻々と変化する社会に対しても、迅速で効率よく対応するために、柔軟でしなやかに対応することができるのである。

第2 司法的企業運営の背景

なぜ、今、司法的企業運営が求められるかについて、現在の社会経済事情等の背景から、さらに明らかにする。

1 企業を取り巻く背景

(1) 事後救済型社会

社会のあり方について、とりわけ、平成12年頃から、行政改革や司法制度改革が唱えられたとおり、事前規制から事後救済型社会へと転換が迫られ、自律型社会において自己責任の徹底を促すことになる。法のあり方も一層着目されるようになってきた。

また、規制の緩和に伴い、古くは司法制度改革審議会意見書が指摘するとおり、紛争の解決を通じて、予測可能で透明性が高く公正なルールが設定されることが望まれ、裁判所の判断が、たとえ下級審の判断であっても、企業の行動規範に影響を与え、将来に向かっての指針となり得ることが指摘される。

(2) 自由度の高い会社環境

自律型社会においては、会社法の分野でも、様々な規制が撤廃緩和され、会社の機関設計を柔軟にし、組織再編の弾力化を図り、企業運営において戦略の選択の幅を許し、また、定款自治といわれるように、各会社の自由にゆだねられるようになった。企業の活動においても、ますます自由度が増し、他者との自由な競争にさらされ、そのためにリスクを冒すことが避けられず、コンプライアンスとリスクの適切な管理が求められる。このように会社を取り巻く法環境に自由度が増すに伴い、自律と自己規範化が一層求められることになり、法規範あるいはその精神に対する遵守意識

が強く要請され、さらにはステークホルダーなどの外部の目が厳しく注がれ、その要求も高度化し、企業の運営組織の管理において一層司法的感性が求められることになる。

(3) 法律の役割

一方、企業の運営や組織の管理の方向性を示すものとして、多くの法令が定められ、その上、規制官庁の発する通達等が実に多く張り巡らされている。高度情報化の進展に伴い、個人情報の保護に関する法律や公益通報者保護法などが改正され、時には法律が後追いの状況すら生まれつつある。このような状況が世界的規模で現われている。

会社は、諸外国の法令等を含むこれらの法令等を遵守すべき義務を負い、そのため、普段からこれらを踏査し、そして、日々生起する個別の事象に対して、適切に対処することを迫られる。企業活動においても、コンプライアンス経営とか社会的責任CSRなどが強調されることになる。しかしながら、法令やソフトローの文理は理解されても、その趣旨が読み取れないために戸惑いを感じ、企業の運営等における個別の場面において、これらの遵守の基準や方法に一義的な解答がないことに気付き、愕然とするのである。例えば、契約書の作成において、どこまで記載する必要があるのか、有価証券報告書等の記載において、どのように具体的に記述するのか一義的な解答を見出すのは容易ではない。ましてや、外国の通達等については、それを掴み取ることすら難儀である。その上、これらの規範を待って、あるいはこれらに従順に従って満足するのであれば、企業の自主性が損なわれ、自由度の高い経営が後退することになりかねない。会社法が内部統制システムの構築を義務付け、あるいは金融商品取引法が内部統制報告書の提出を義務付けても、その精神が企業統治に生かされなければ無益である。

裁判の過程で示された考えや裁判結果として提示された情報は、これらの戸惑いや不満足に対して多くの示唆を与えてくれるのである。

2 不祥事の発生

さらに、これらの法規範を遵守することが意外と難しいことは、多くの不祥事の発生から看取される。法律には、例えば優越的地位の乱用の禁止について定められ、通達等では、顧客本位主義などが細かく指摘され、それに応じて、会社でも、独自の行動規範を策定し、営業現場に対して厳しくそれに従うことを要求している。それにもかかわらず、現場ではそれが守られず、あるいはそれを守ることに追いつかないという現状がある。会社法が、従前から、監査制度の強化など様々な規制を提供してきたものの、不祥事を絶やすことに奏功しなかったのは、根本義が置き忘れられてきたからにはほかならない。上場企業にあっては各種の開示制度によって企業統治を担保するが、これとて仕組みだけを求めれば、不祥事等は避けられない。

また、いろいろな不祥事が生じるが、その防止や事後の対策でも、芳しい状態を見ることがまれである。これらの不祥事は、見えないところに問題があり、見えないところで発生する。企業風土や体質は、その最たるものである。経営者の意図が従業員や投資家からはなかなか見えないのであり、部署間の隙間やアウトソーシング委託事業なども、目が届かないところであり、これだけにとどまらず、法律やソフトローの趣旨や目的が見えないのであり、行動規範に書かれていない趣旨や目的も同様に見えにくいのである。内部統制システムの構築1つをとって見ても、その具体的な内容を各会社の自由にゆだねていながら、その趣旨が不明であれば、絵に描いた餅である。かつて世間に衝撃を与えた有価証券報告書の虚偽記載の事例などは、その開示制度の目的と趣旨を理解していれば、あるいはその与える影響などに考えが至れば、あり得ないはずであり、少なくともいずれかの時点で誰かが指摘できたはずであるが、容易に法を越え、それを看過したことは、その証左といえる。

これらの見えないところに対処するためには、常に見えないところを相手にしている司法から学び得るのである。

3 法の支配

企業運営や組織管理において、昨今、コンプライアンスの精神やガバナンスの徹底が声高に叫ばれるが、その根底に法律の崇拜と法令の遵守がある。また、グローバリゼーションもあって、随所で米国型経営の要請があるが、米国型の根幹は、すなわち法の支配の貫徹である。我が国のみならず、米国の規制官庁が出す各種ソフトローもすべてこのような観点から生まれているといえる。一方、各国においても、自国に固有の法制度を貫くとともに、様々な規制を施し、他国にもその遵守を求める。現在定められている様々な法状況や規制も、それ自体法の支配を体現するためのものであるということが出来る。さらに、企業の社会的責任が求められてくれば、より厳しく最小限の倫理としての法の遵守が求められる。

組織を盤石にし、日々の事業運営を適切に遂行するためには、法を体現することが求められ、グローバリゼーションに乗り遅れないためには、各国における先端の法規制を、その精神までも感得する必要がある。自由度を高め、自律的であれば、それだけに摩擦が生じやすくなるが、そのために法による解決が強く求められる。法化社会とか訴訟社会といわれるゆえんである。

4 今こそ司法的企業運営

前記の背景事情をみれば、今こそ司法的企業運営が強く求められるといえよう。司法的企業運営は、あらゆる事態において、例えば、事業を進めるにあたって、行動規範に書かれていない事態を前にして、あるいは、ソフトローの細部を知らないでも、さらに、不祥事が出来たときにも、毅然とした対応を確保することができるからである。

各種法令や通達等は、その形式面を捉えるだけでは、個別の事象に対して、対応することは極めて難しい場合があり、そこに必要とされるのは、法の考え方であり、それは生きた裁判から学び得ることである。

また、不祥事が発生した場合に、その事後的対応はまさに裁判過程と同質であるといえることができる。裁判は、紛争の発生によって、言い分や証拠によって、紛争に至る過程を知り、紛争を解決に導くものであるからである。不適切な事象を予防し、将来に向かって健全性を確保するための事前の対策においても、裁判過程を反転させることによって、紛争の発生を予測して、未然の防止を図ることができるのである。不祥事が発生する真因ともいえるあらゆる見えないものに対して、正しく対処できる術を獲得するために、手続面において愚直に規範的対応をし、実体面において規範に従った結果を生み出すことが求められるが、それこそ裁判に学ぶ司法的企業運営である。

そもそも、コンプライアンスやガバナンスも、裁判の仕組みに根源があるといえる。裁判こそ紛争を通じて法を体現するものであり、法令や各種通達等は裁判において使われるツールであり、その趣旨について一定の解釈指針が示されるのも裁判である。

裁判は、成熟した仕組みとして歴史を担うとともに、時代に先行することはあり得ないとしても、時代を背景にして、先端の事象を感じ取っているといえることができる。

第3 裁判過程から見る司法的企業運営

専制君主の横暴や権力者の恣意を排するために成立した近代国家の裁判制度は、厳正と公正を確保するためにいくつかの原則を確立した。法による裁判、司法権の独立、裁判公開、さらに国民参加などがそれである。これらの仕組みは、企業活動において独立した立場で自立した判断を求められる日々の各場面で、参照に値するといえよう。企業統治指針の示す5つの原則も、まさに司法の精神を顕したものと見える。

企業の自律した組織管理や企業運営に健全さと適切さを求めるために、司法のあり様や仕組みから、司法的企業運営の真髄を探ってみることとする。

1 コンプライアンス

司法は法律のみに拘束される。その究極の判断において法律に従うことは当然であるが、訴えの提起に始まり、判決の言渡しに至るまで、履践すべき手続が定められ、関係者はそれに従うことが求められる。

組織の管理にも、企業の運営や取引にも、そして、会社の不祥事の事後措置にも、愚直に法律にのみ従うことが必要であり、その過程にも結果にも、万般において法律に勝る上位規範はないと心得ておくべきである。根本義を正義に求めれば、えてして右往左往し、あるいは独りよがりになり、道義や情実などに寄りかかると必ず偏頗に陥り失敗する。特に、経営判断において、たとえ新規の、あるいは機密を要する事項であっても、その過程において法規範を履行することが強く求められる。今流に言えば、コンプライアンスの遵守であり、ガバナンスの確立である。

2 透明性

司法は公開法廷で行われる。裁判官の一挙手一投足が、当事者や傍聴人はもとよりメディアによる報道によって監視され、もって他者の目にさらされることにより、手続の履践が時々刻々検証され、もって適正な手続が確保されるのである。

日ごろの業務運営においても、不祥事の事後措置においても、他者を想定することで緊張が強いられ、隠すという意図もおのずから封じられるのである。密室で談合し、隠れて処理することが歪みを生む。現場の1線が2線によって、次いで3線によって順次監視され、さらに監査部署から監査を受け、極みは株主等のステークホルダーによる監視の目にさらされ、同時にそれぞれがそのことを意識して企業運営を図ることが重要である。今流に言えば、透明性の確保である。

3 対話と知性

司法は当事者の主張を基礎とする。当事者双方から言い分を提示して、ひたすら判断者の理性に訴える。その言い分は、真理に近づけるように自由闊達で粛々と応酬が尽くされ、判断者はその過程を謙虚に受け止めるのである。最近では、ディベート型審理が唱えられ、当事者とも徹底的に争点について意見を交わすことを重視する。

日ごろの業務運営においても、その正当性の検証は、各部署間の、あるいは取締役相互の闊達な意見交換によって担保されるのである。経営は、知性によって支えられ、知性による検証に耐えるものでなければならず、従業員を含むステークホルダーの意見を謙虚に受け入れるものでなければならぬ。株主や投資家との対話も重視されなければならない。そのためには、日ごろから、経営トップにおいて経営理念や方針を丁寧語りかけ、社内における上下間、部署間での情報連携を密に図り、持株会社と各業態間での情報交換、内部通報制度やホームページなどを含む内部から外

部への情報発信に積極的に関わり、メディアによる報道、市場からの声など外部から虚心に情報を受容する必要がある。不祥事や失態に対して、弁明は許されても、弥縫や声高が勝つことがあってはならない。もちろんごね得は許されない。今流に言えば、対話の促進であり、知性の確保である。

4 多様性と一体性

司法は、合議制を原則とする。単独の裁判は不正の裁判といわれることがあるが、それほどに司法は、独善性を排することを一大命題とする。評議において、各裁判官が自らの意見を真率に開陳し、他者の意見をよく理解し、評議を徹底して一致した結論を見出すべく努めるのである。

組織管理においても、企業運営においても、また取引においても、独善や偏頗があってはならない。そのためには、現場と監督部門間で、各部署間で、多様な意見があることを当然のこととして、徹底的に意見を交換し、反対意見を謙虚に受け入れた上、統一意思を目指すべきである。企業内において、働き方に多様性が求められ、それぞれの職場において自律性が求められれば求められるほど、一方では、そのチームワークと統括が要求される。今流に言えば、多様性と一体性の確保である。

5 合理性

裁判は、双方から出された言い分の当否を証拠によって決める。言い分には裏付けが要求され、他者による反対尋問や反証に耐え得るものでなければならぬ。証拠はそれ自体正当と評価されるものでなければならず、裁判官には、証拠の採否を正しく評価し得る透徹した目が必要である。

経営判断は、その過程においても実体においても、常に確実な裏付けが求められ、憶測や一時的な功罪に惑わされてはならない。裏付け自体は、合理的で立証可能なものでなければならず、検証不能であってはならぬ

い。その検証作業は、各部署間で重層的に行われる必要があり、かつ、他者の目によることが求められる。これらのことは、各種取引や契約の締結などの業務の運営においても同様である。企業運営において、もちろん手打ちや馴れ合いも許されない。社外取締役による第三者の目は、経営判断の客観化を支援するものである。今流に言えば、客観的合理性である。

6 機密性

裁判には、厳しく秘密保持が求められる。評議は公行しないと定められ、各裁判官は秘密を守らなければならない。裁判官の間の評議や判決の内容が、当事者はもちろん、たとえ家族など親しい者であっても事前に漏らされてはならない。メディアからの取材に対しても、秘密厳守が厳しく課せられる。それは、裁判の求める公正を確保するためのものであり、裁判に信頼をつなぎとめるものである。

経営判断にも、高度な機密性が求められる。それは事業体の成果物を守り、企業の負う他者との競争に耐え、ステークホルダーの信頼を維持するためのものである。事業に携わる従業員のすべてにおいても、同様に、取引過程においても、日ごろの業務の遂行においても、秘密保持義務の定め有無にかかわらず、おのずから機密性が求められるのであり、信用を毀損することがあってはならず、相手方や利害関係者の信頼を裏切ってはならない。透明性を誤解して取得した情報を漏えいすることは許されない。今流に言えば、機密性の確保である。

7 毅然と果断

司法には裁判官がいる。裁判官は、独立していかなる事態にも独りで断を下し、自らの判断に毅然と責任を取る。証拠と反証、利益と不利益が五分五分のような最も困難な局面を前にして、独り経験と知見をもって決断しなければならない。もちろん世論や法廷外のもろもろの意見などに右往