

## 後見センターだより（第50回）

### 1 はじめに

後見人等<sup>1</sup>には、本人<sup>2</sup>にとってよりよい財産管理事務や身上保護事務を行うことが求められます。とはいえ、実際の後見等の事務の場面における事情は様々であり、あるべき後見等事務の基準を定めることは不可能といえます。そうした観点から、具体的場面においては、後見人等の判断に一定程度委ねざるを得ない部分があります。こうした趣旨において後見人等には広範な裁量が認められています。しかしながら、後見人等の活動が無制約に認められているわけではなく、一定の事由に該当した場合には、後見人等を解任されることとなります。そこで、今号では、これまで後見センターだよりでは触れられていなかった後見人等の解任について整理したいと思います。

また、法制審議会第204回会議（令和8年2月12日開催）において、民法等改正要綱案が採択され、法務大臣に答申されました。今回の要綱案からすると、今後の法改正で、法定後見の枠組みが大きく変わることとなります。解任の枠組みについても、変更が予定されていますので、併せて確認したいと思います。

### 2 現行法の解任の枠組みについて

(1) 後見人等に①不正な行為があるとき、②著しい不行跡があるとき、③その他後見等の任務に適しない事由があるときは、家庭裁判所は、後見等監督人、本人若しくはその親族若しくは検察官の請求により又は職権で後見人等を解任することができるとされています（後見人について民法846条、保佐人について民法876条の2第2項及び民法846条、補助人について民法876条の7第2項及び民法846条。なお、任意後見人については、任意後見契約に関する法律8条を参照。）。

<sup>1</sup> 成年後見人、保佐人、補助人を指す。

<sup>2</sup> 成年被後見人、被保佐人、被補助人を指す。

そして、後見人等が解任された場合には、民法847条第2号の「家庭裁判所で免ぜられた法定代理人、保佐人又は補助人」に該当し、以後、後見人等としての活動が一切できなくなります（同条は保佐人の欠格事由につき民法876条の2第2項で、補助人の欠格事由につき民法876条の7第2項で、それぞれ準用されています。）。家庭裁判所としては、後見人等を解任するに際して、その法的効果の大きさも考慮して判断しています。

(2) そこで、どのような場面で後見人等が解任されることとなるのかについて、条文の規律等を踏まえながら、後見人等の解任の要件及びその考え方についてここで整理をしたいと思います。

(3) 上記の①②の解任事由は、具体的には次のように説明されています。

①後見人等に不正な行為があるときについて、違法な行為または社会的にみて非難されるべき行為をいうものと解されています。

②後見人等に著しい不行跡があるときについて、品行ないし操行が甚だしく悪いことをいうと解されています。

では、③その他後見等の任務に適しない事由があるときとはどのような場合をいうのでしょうか。この点について、当センターでは、後述するとおり財産管理事務、身上保護事務において、後見人等の裁量に逸脱・濫用があると認められる場合をいうものと理解しています。

そもそも、後見人等の事務処理に関しては、後見人について、民法858条で、成年被後見人の生活、療養看護及び財産の管理に関する事務を行うに当たっては、成年被後見人の意思を尊重し、かつ、その心身の状態及び生活の状況に配慮しなければならない、と規定していますが（保佐人につき民法876条の5第1項、補助人につき同項を876条の10第1項で準用）、それ以外には特段の規定はありません。なお、後見人に関しては、民法859条1項で、後見人は、被後見人の財産を管理し、かつ、その財産に関する法律行為について被後見人を代表する、と規定しています。

したがって、後見人等は、本人について本人意思の『尊重』や心身の状態や生活状況への『配慮』を実践することが求められます。とはいえ、具体的にどのようなそれらを実践していくのかについては、冒頭に記載したとおり、後見人等の広範な裁量に委ねるべきと家庭裁判所としては考えています。なお、一般に民法858条は、身上保護に関する規定と捉えられていますが、財産管理においても、同様の尊重や配慮が求められているといえます。

後見人等に広範な裁量が認められているとしても、後見人等の行う事務が、本人との関係において民法上必要とされている本人意思の『尊重』や心身の状態や生活状況への『配慮』をおよそ欠いているといえる場合には、裁量の逸脱・濫用があるということとなります。そのような場合には、上記③の解任事由に該当することになると考えています。

(4) ここまで後見人等の解任事由及びその法的効果についてみてきました。実際の運用として、当センターでは、後見人等の事務遂行が解任事由に当たるからといって、直ちに解任の審判をするということはありません。後見人等の解任にかかる法的効果の大きさを考慮して、解任審判を出す前段階で、後見人等に対して、辞任を促すこともあります。解任事由に該当するとしても諸般の事情によりいきなり解任するのが望ましくないケースがある場合も想定されますので、そういったケースには、このように辞任の促しをすることがあります。当センターから明示的に辞任するよう促す場合には、裁判官が解任事由ありと考えていると受け取っていただいて構いません。なお、本人や親族との関係が難しいなどの事情がある場合に、後見人等の交代を検討していただくように伝える場合もありますが、この場合は解任事由に該当するとまでは判断しておらず、あくまでも辞任するか否かは後見人等の判断に委ねていると理解していただいてよいと思います。

### 3 改正法において予定されている解任の枠組みについて

(1) 今般予定されている法改正により、後見・保佐の類型がなくなって補助に一元化され、本人を支援する者も補助人となります（特定補助人についての説明はここ

では割愛します。)。補助人の解任については、改正後には上記の①から③までの解任事由が、⑦補助人が不正な行為をしたとき、⑧補助人がその任務に著しく反したことによりその職務を継続させることが相当でないときという2つに集約される予定です。これに加えて、⑨補助開始の審判を受けた者の利益のため特に必要があるとき、という解任事由が新たに設けられることが予定されています。なお、上記⑦⑧⑨の事由による解任の場合は、現行法と同じく欠格事由となるものの、上記⑦の事由による解任の場合には欠格事由とはならないという整理がされています。

(2) 上記⑨の解任事由に該当する場合については、法制審議会—民法（成年後見等関係）部会における議論においては、成年後見人等が本人と面談を行わないなどの客観的な言動があり、本人が適切な保護を受けることができなくなっている場合や、財産管理を担当する専門職後見人が、本人の身上保護を分掌して担当している親族後見人と適切な関係が構築できず、その結果本人のニーズに合った支援に支障を生じさせるような場合等が挙げられていたようですが<sup>3</sup>、具体的にどのような場合に上記⑨による解任を認めるのかについては、今後詰めておく必要があるかと思っています。三士会<sup>4</sup>をはじめとする後見制度に携わっていただいている方々から広くご意見を伺いながら進めていきたいと考えております。

## 5 おわりに

今回は、後見人等の解任について、法改正前後を通じて整理してみました。当センターが後見人等の解任に関してどのように考えてきたのかについて、ご理解いただける部分もあったのではないかと考えています。改正法で予定されている解任の在り方については、皆様のご意見も伺いながら、今後整理していきたいと考え

---

<sup>3</sup> 法制審議会民法（成年後見等関係）部会第27回会議（令和7年10月28日開催）部会資料25 民法（成年後見等関係）等の改正に関する要綱案の取りまとめに向けた検討(4) 7ページ以下参照。

<sup>4</sup> 大阪弁護士会、公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート大阪支部、大阪社会福祉士会

ています。今後とも引き続き当センターの業務へのご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

以 上