

令和元年 指導監査説明会

神戸中央法律事務所
弁護士 藤原孝洋

働き方改革の注目点

I 労働時間規制

- 時間外労働の上限規制
- 労働時間の把握義務
- 年次有給休暇の取得義務

II 同一労働同一賃金

- 不合理な待遇差の解消
- 待遇差についての説明義務

～以上、働き方改革推進するための関係法律の整備に関する法律

III ハラスメント防止

- パワハラ防止対策の法制化
- セクハラ防止対策の強化

～以上、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等改正案

I 労働時間規制

1. 労働時間法制について

原則 労働時間・休憩・休日の原則(§ 32, 34, 35)

適用除外(§ 41, § 41の2[高プロ])

特則 法定労働時間枠の特則

=労働時間の柔軟化

- ① 変形労働時間制(§ 32の2, 32の4, 32の5)
- ② フレックスタイム制(§ 32の3)

特則 労働時間算定の特則

=実労働時間による労働時間算定の例外

- ① 事業場外労働(§ 38の2)
- ② 裁量労働(§ 38の3, § 38の4)

I 労働時間規制

1. 労働時間法制について

① 労働時間の原則

労基法 § 32(労働時間)

- 1 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

⇒ 労働時間 1日8時間 1週間40時間

② 休憩時間の原則

労基法 § 34(休憩)

- 1 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

⇒ 休憩 6時間越え45分 8時間越え1時間

③ 週休の原則

第35条(休日)

- 1 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

⇒ 休日 週1日

I 労働時間規制

1. 労働時間法制について

ex) 三菱重工長崎造船所事件 最判平12.3.9

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を②事業所内において行うことを①使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、③特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する」

① 業務遂行に関する義務づけ

→命令はなくても、その行為が必要だというような場合は、義務づけあり。

② 場所的拘束性

③ 特段の事情の有無

→たとえば、労働者の自らの意思で使用者の指揮命令下を離脱したと社会通念上見られる場合は特段の事情がある。

I 労働時間規制

1. 労働時間法制について

※問題とされるケース

ex) 大林ファシリティーズ事件 最判平19.10.19

←居室滞在中の不活動時間について、使用者の黙示の指示があったものとして指揮命令下とした事案

(考慮された事情)

① 使用者からの指示

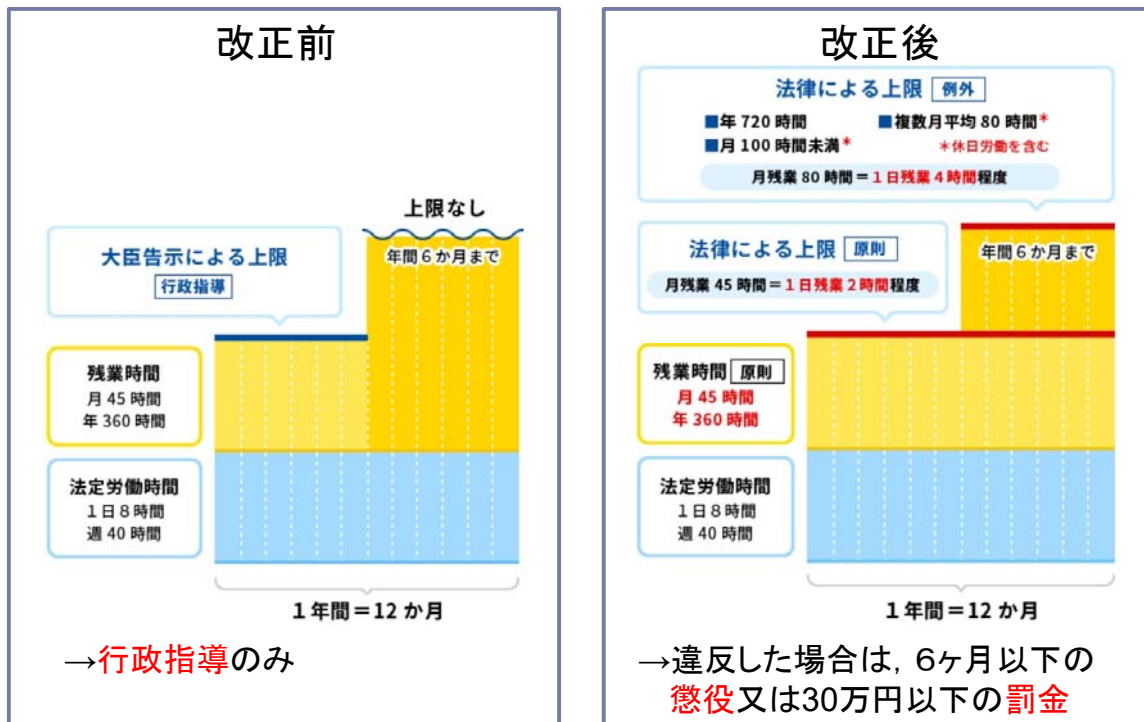
- ・管理員室の照明を点灯しておくこと
- ・ゴミ置き場の扉の開閉

② マニュアルの記載

- ・住民や外来者から宅配物の受け渡し等の要求があった場合の対応

I 労働時間規制

2. 時間外労働の上限規制について



I 労働時間規制

2. 時間外労働の上限規制について

※ 上限規制開始にあたっての留意点

- ① **中小企業**への適用は, 2020年4月から
→サービス業(福祉業含む) 出資総額5000万円以下又は常勤労働者100人以下
- ② 2019年(中小企業は2020年)4月1日以後の期間のみを定めた36協定について適用
→3月31日を含む期間を定めている場合, 協定の初日から1年は適用されない。
- ③ 「**複数月平均**」80時間とは, 「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」全て
→ex) 4月45時間, 5月65時間, 6月45時間, 7月90時間, 8月65時間, 9月90時間
- ④ 複数月平均「80時間」, 月「100時間未満」には, **休日労働も含む**。
→月「45時間」, 年「360時間」には, 休日労働は含まれない。
- ⑤ 法違反の有無は, 所定外労働時間ではなく, **法定外労働時間**の超過時間で判断
→残業が発生していても, 法違反でない場合がある。

I 労働時間規制

3. 労働時間把握義務について

労安衛法 § 66の8の3

事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第1項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

→管理監督者等の責任者、専門型裁量労働制、企画型裁量労働制、事業場外のみ
なしが適用される従業員にも適用あり。

=高度プロフェッショナル制度の対象者を除いて、全ての労働者ということ

※ 厚生労働省令で定める方法とは

⇒「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省平成29年1月20日基発0120第3号 添付)

←従来の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」(厚生労働省平成13年4月6日基発339)は廃止

=内容はほぼ同じであるが、従来の通達から、法律に格上げされた形

I 労働時間規制

3. 労働時間把握義務について

① 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

⇒使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード、**パソコンの使用時間の記録**等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

ex) 三晃印刷事件(東京地判平9.3.18)

⇒タイムカードに記録された入社時刻から退社時刻までの時間をもって実労働時間と推定すべきとした。

ex) フォーシーズンズプレス事件(東京地判平20.5.27)

⇒従業員の勤務時間を管理すべき責任が使用者にあり、使用者がタイムカードによりこれを果たしていればこのような問題は生じなかったとして、民訴法 § 248条の精神に鑑み、割合的に時間外手当を認容することも許されるとして6割を容認した。

I 労働時間規制

3. 労働時間把握義務について

② 自己申告について

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、**所要の労働時間の補正をすること。**
←パソコンのログイン、ログアウトの時刻とタイムカードのズレが生じている場合は、サービス残業と推定されるかもしれないということ。
- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。
←業務終了後に事業場内で従業員同士のコミュニケーションをとったり、自主的な勉強会が行われる場合、労働時間でないことを説明できるようにする必要がある。

I 労働時間規制

3. 労働時間把握義務について

② 自己申告について

- オ 使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。
また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。
実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

ex) 技研製作所外事件 東京地判平15.5.19

⇒当該状況下における自己申告制の申告残業時間は正しい労働時間を反映していないとして、労働時間の算定には用いなかった事案(過小申告させていた事案)

I 労働時間規制

4. 年次有給休暇の取得義務について

(1) 年次有給休暇取得義務の概要

- ① 10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者に対して、
 - 管理監督者や、有期雇用労働者も含まれる。
 - 有給休暇の比例付与の対象となるパートタイム労働者も、10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者については含まれる。
- ② 毎年、5日²について、時季を指定して、年次有給休暇を取得させなければならない。
 - 年次有給休暇を付与した日を基準日として、1年以内に付与しなければならない。
 - ⇒付与するにあたっては、
 - ・労働者に取得時季の意見を聴取し
 - ・労働者の意見を尊重して、取得時季を指定することとなる。

I 労働時間規制

4. 年次有給休暇の取得義務について

(1) 年次有給休暇取得義務の概要

- ③ 但し、
 - ・労働者自ら取得した場合
 - ・労働組合等との協定で年次有給休暇の計画的付与（計画年休）を行った場合には、必要ない。
- ④ 年5日³の年次有給休暇を与えなかった場合は、30万円以下の罰金（労基法 § 120）

I 労働時間規制

4. 年次有給休暇の取得義務について

(2) 年次有給休暇取得義務実施に向けて

・・・2019年4月から施行されているので、既に実施されていなければならぬけれども

① 年次有給休暇管理簿

→労働者毎に、年休取得基準日、取得日数、年休取得時季を明らかにした書類を作成しなければならない。

② 就業規則へ、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法について記載すること

例)第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする

I 労働時間規制

4. 年次有給休暇の取得義務について

(3) 実際の対策

① 使用者としては、年休を消化しない従業員に対して、年休を与える必要が生ずるが、このような従業員が複数存在する場合、一定時期に、休暇取得が集中することが生じうる。

→これを避けるためには・・・

- ・年間を通して均等に年休を割り振る
- ・業務の閑散期に年休を集中的に与える。
- ・飛び石連休に事業所全体で年休を一斉付与する。
などの対策の検討が必要。

② 法定外の特別休暇を設けている場合の対応。

→特別休暇については、年休取得日数から控除することはできない。

→特別休暇を廃止して、年休に振り返ることも、不利益変更となり得る。

Ⅱ 同一労働同一賃金

2. 改正法の内容

- ① パート有期法への一本化
= 労契法 § 20 は削除
- ② 不合理な待遇の禁止 (パート有期法 § 8)
= 労契法 § 20 とパート法 § 8 が一本化
- ③ 差別的取扱いの禁止 (パート有期法 § 9)
= 有期労働者にも, 均等待遇規定の適用
- ④ 待遇に関する各論的規定 (パート有期法 § 10~12)
= 有期労働者にも, 賃金, 教育訓練, 福利厚生施設に関する努力義務, 実施義務, 配慮義務
- ⑤ 待遇に関する説明義務強化 (パート有期法 § 6, 14)
= 待遇の相違内容, その理由についての説明義務 (新設)
= 説明を求めたことを理由とする不利益な取扱いの禁止 (新設)

Ⅱ 同一労働同一賃金

3. 不合理な待遇の禁止について

パート有期労働法第8条 (不合理な待遇の禁止)

事業主は, その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給, 賞与その他の待遇のそれぞれについて, 当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において, 当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度 (以下「職務の内容」という。), 当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち, 当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して, 不合理と認められる相違を設けてはならない。

- ① 通常の労働者との待遇の相違について
 - ② A職務の内容
B職務の内容及び配置の変更の範囲
Cその他の事情
 - ③ Bの違いを考慮して, Aの待遇の相違は不合理か。
- } 職務内容等の違い

Ⅱ 同一労働同一賃金

2. 改正法の内容

① 通常の労働者との待遇の相違について

※ 「待遇」とは

→パート有期法では、「労働条件」→「待遇」に

- ・基本給, 賞与, 諸手当, 退職金などの賃金のみならず, 教育訓練, 福利厚生, 休憩, 休日, 休暇, 安全衛生, 災害補償, 解雇等のすべての待遇に及ぶ。
- ・但し, パート労働者の労働時間, 有期労働者の期間の定めの有無は除く。

※ 労働条件(待遇)の比較対象者

→同一の使用者に雇用される「通常の労働者」

- ・正規型の労働者
- ・いなければ, フルタイムの基幹的労働者

※ 比較する労働条件(待遇)

→「待遇のそれぞれについて」=個別比較が原則

Ⅱ 同一労働同一賃金

2. 改正法の内容

② 職務内容等の違いについて

※ 考慮要素

A 職務の内容

B 人材活用の仕組

C その他の事情

←この点については, 労働契約法 § 20と同じ。

※ 「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」という文言が付加されている。

Ⅱ 同一労働同一賃金

2. 改正法の内容

③ 待遇の不合理性

ex)ハマキョウレックス(差戻審)事件 最判平30.6.1

「同条は、有期契約労働者については、無期労働契約を締結している労働者(以下、「無期契約労働者」という。)と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものである。」

「同条は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件に相違があり得ることを前提に、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情(以下「職務の内容等」という。)を考慮して、その相違が不合理と認められるものであってはならないとするものであり、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇を求める規定であると解される。」

Ⅱ 同一労働同一賃金

4. 差別的な取扱いの禁止について

パート有期労働法第9条(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者(第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

- ① 通常の労働者と同視すべき短時間・有期労働者
- ② 基本給、賞与その他の待遇
- ③ 短時間・有期労働者であることを理由として

Ⅱ 同一労働同一賃金

4. 差別的な取扱いの禁止について

- ① 通常の労働者と同視すべき短時間・有期労働者
→パート有期法 § 8と同様
- ② 基本給, 賞与その他の待遇
→パート有期法 § 8と同様
- ③ 短時間・有期労働者であることを理由とした待遇差
 - ・個々の労働者の査定や業績評価などを行うに当たり, 意欲, 能力, 経験, 成果等を勘案することにより, 個々の労働者の賃金水準が異なる。
 - ・(パート労働者で)査定や業績評価が同じであっても, 賃金が時間に比例して少ない場合。
⇒短時間・有期労働者であることを理由とした待遇差とはいえない。

Ⅲ ハラスメント防止

1. セクシャルハラスメント

- ① セクシュアルハラスメント
男女雇用機会均等法 § 11
(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)
- ② マタニティハラスメント
男女雇用機会均等法 § 11の2
(職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する雇用管理上の措置)
育児・介護休業法 § 25
(職場における育児休業等に関する言動に起因する雇用管理上の措置)

Ⅲ ハラスメント防止

1. セクシャルハラスメント

(1) 法改正の内容

① セクシュアルハラスメント

男女雇用機会均等法 § 11

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

② マタニティハラスメント

男女雇用機会均等法 § 11の2

(職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する雇用管理上の措置)

育児・介護休業法 § 25

(職場における育児休業等に関する言動に起因する雇用管理上の措置)

⇒法改正により、より明確化

- ① 事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ② 当該問題に関する国、事業主、労働者の責務の明確化

Ⅲ ハラスメント防止

1. セクシャルハラスメント

(2) セクハラとは

① 対価型セクハラ

労働者の意に反する性的な言動を拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を被ること

ex) 出張中の社内で上司が部下の腰に触り、抵抗されたために部下に不利益な配置転換を行った。

② 環境型セクハラ

労働者の意に反する性的な言動により、労働者が就業する上で就業環境が害されること

ex) 同僚が社内や取引先に対して、性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

Ⅲ ハラスメント防止

1. セクシャルハラスメント

(3) 判例

ex) 大阪セクハラ(S運輸)事件 大阪地判平10. 12. 21

男性上司が、職場の懇親を図るために企画された飲み会の二次会で、自分の隣に座るように命じた上、繰り返し身体への接触を行い、「今から家に帰って旦那とやるんやろ」などと卑わいな発言を続け、これに言い返すと、肩に手を回して抱き寄せようとした事案について、上司たる地位を利用したものであるとして、会社に使用者責任が認められた事案

ex) 秋田県立農業短大事件 仙台高裁秋田支部判平10. 12. 10

研究補助員として勤務する従業員が、教授との出張中に、出張先のホテル内において、ベッドに押し倒され衣類の上から胸を触られ、下腹部を押しつけられたとされたと主張した事案について、職場での上下関係等の抑圧が働いたため、性的被害者の行動パターンに合致しないとして排斥できないとしてわいせつ事実を認定した事案

Ⅲ ハラスメント防止

1. セクシャルハラスメント

(3) 判例

ex) 海遊館事件 最判平27. 2. 26

管理職の立場にある者が、複数の派遣社員に対して、1年余にわたり繰り返し、「不貞相手の話や不貞相手の夫との話、自らの性欲にかかる発言」とか、「いくつになったん」「結婚もせんで親泣くで」などの発言をしたことを懲戒事由として、会社から出勤停止の懲戒処分を受けるとともに、下位の等級に降格された事案

⇒身体的接触なく、性的な発言のみでセクハラを容認した。

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

(1) 職場のパワーハラスメントとは・・・

同じ職場で働く者に対して、

- ① 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
- ② 業務の適正な範囲を超えて、
- ③ 精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から

労働施策総合推進法 § 30の2では・・・

- ① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③ 労働者の就業環境が害されること
- と規定されている。

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

(2) パワハラの種類化

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」から

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

(3) パワハラ該当性の着眼点

① 行為者の動機・目的

- ・動機(加害の意図)
- ・目的(教育, 養成目的)

② 行為の態様

- ・発言の内容(人格的非難)
- ・場所, 時間(人前)
- ・回数, 反復性
- ・態様(声が大き, 粗野)

③ 当事者の立場

- ・それぞれの地位, 年齢
(立場の違い)
- ・人間関係(入社時期)

④ 被害者の事情

- ・被害者自身の能力不足
- ・被害者の協調性不足
- ・被害者による加害の誘発

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

・人格を否定するような表現

ex) サントリーホールディングス事件 東京高判平27. 1. 28

購買予算と実績の管理システム開発の担当主任が, 同システムの開発は無理だとするのに対して, 上司が, 「新入社員以下だ。もう任せられない。」 「なんで分からない。おまえは馬鹿だ」などと発言した結果, うつ病により休職を余儀なくされたという事案

ex) 暁産業ほか事件 福井地判平26. 11. 28

ミスに対して, 「てめえ, ばかやろう」, 「嘘をつくような奴に点検を任せられるわけがない」, 「反省しているふりをしているだけ」, 「死んでしまえばいい」, 「辞めればいい」, 「今日使った無駄な時間を返してくれ」等の汚い言葉で叱ったり蹴ったりすることがミスに対する叱責の域を超えるとされた事案

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

・ 場所(人前)

ex) 富国生命保険事件 鳥取地米子判平21. 10. 21

被告支店長が、他の社員の居る中で、原告に対し、告反(告知義務違反)を誘導していないかを問いただしたり、「マネージャーが務まると思っているのか」「マネージャーをいつ降りてもらっても構わない」等の言葉を使って叱責した事案

ex) 三井住友海上火災保険上司事件 東京高判平17. 4. 20

「意欲がない、やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げますよ。」との記載を含む電子メールを、赤文字、かつ、ポイントの大きな文字で、同じユニットの従業員十数名に送信した事案

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

・ 受け手が新人であること

ex) 岡山県貨物運送事件 仙台高判平26. 6. 27

新入社員として緊張や不安を抱える中で恒常的な長時間労働に加え、新入社員にまま見られるようなミスを繰り返し、上司から厳しい叱責を頻繁に受け、業務日誌にも厳しいコメントを付される等し、自分なりにミスの防止策を検討する等努力をしたものの、成長を褒められることなく、自殺したという事案。

ex) 暁産業ほか事件 福井地判平26. 11. 28

消火栓や火災報知器の点検業務に従事する高卒新入社員に対して「学ぶ気持ちあるのか、いつまで新人気分」「嘘をつくようなやつに点検業務を任せられる訳がない。」「相手するだけ時間の無駄」「会社辞めた方が皆のためになるんじゃないか、辞めてもどうせ再就職はできないだろ」「死んでしまえばいい」「今日使った無駄な時間を返してくれ」などと叱責した結果、精神障害を発生させ、自殺したという事案

Ⅲ ハラスメント防止

2. パワーハラスメント

・部下の不正行為, 非違行為に対する指導

ex) 前田道路事件 高松高判平21. 4. 23

架空出来高の計上の是正や工事日報の不作成について, 業務検討会の席上, 社員全員の前で, 「会社を辞めれば済むと思っているかもしれないが, 辞めても楽にはならないぞ。」等の叱責も含めて, 厳しい改善指導したところ, 自殺した事案

・業務の性格上当然と思われる指導

ex) 医療法人財団健和会事件 東京地判平成21. 4. 23

医療法人の総合事務職として採用された原告が, 問診票の入力ミス, 身長体重の記入ミス, レントゲンフィルムの整理番号のミスなどが多いため, 人の命に関わるのでミスをしないように指導したが, ミスがなくならないため, 清掃部門などの他の職種で能力を活かすことができるかもしれないと指摘した事案

講師プロフィール

弁護士 藤原孝洋

(経歴)

平成10年3月 神戸大学法学部卒業
平成11年11月 司法試験合格
平成13年10月 神戸中央法律事務所入所
平成28年4月 兵庫県弁護士会 副会長

(公職など)

甲南大学法科大学院 准教授 (労働法演習) (H22~)
神戸市 法務監理役 (H22~H27)
兵庫県医師会 医療安全対策委員会 特別委員 (H18~)

(著作, セミナー)

日本CSR普及協会セミナー 「パワハラ裁判の傾向」
神戸市 職員向け法務セミナー 神戸市教育委員会 教員向け研修
自由と正義 「無期転換ルール導入に伴う使用者側の留意点」
判例地方自治 ぎょうせい 「はんれい最前線」 等

神戸中央法律事務所

〒650-0021

神戸市中央区三宮町2-11-1 センタープラザ西館501

電話 (078)331-6525 FAX (078)332-1549

ホームページ <http://www.kobechuo-law.jp/>