

3訂版刊行にあたり

菅野和夫先生は近著『労働法の基軸・学者五十年の思惟』*の中で、ご著書『労働法』について次のように述べていらっしゃいます。

菅野：頁数の増加の影響もあって、私の『労働法』は学生の教科書ではなくなり、実務家のための体系書になったと思っています。そのこともあって、相次ぐ法改正の経緯と背景を正確に記述すること、当該立法の実際の機能も概説することを心がけています。

岩村：『労働法』にかける先生の思いということですね。

菅野：今では、自分の仕事は、実務家のために変化の激しい労働法の最新の全体像を正確に提供し続けることだと思っています。

この菅野先生の「思い」からすれば、本来は労働関係の実務家こそ菅野『労働法』の全体を日々の実践に生かし、創造的労働関係の構築に寄与していかなければならないところですが、労働現場では様々な労務トラブルが依然、跡を絶たない実態があることからそれらを未然に防ぎたいとの願いを込めて本書の3訂版を企画し、あえて、菅野先生の「思い」の一端を引用させていただきました。

ちなみに、「令和元年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（厚労省令2-7-1）によれば「総合労働相談件数は118万8,340件で、12年連続で100万件を超え、高止まり」しており、そのうち労働基準法等法令違反の疑いがあるものが28万件にのぼるとしています。

この28万件は、労働関係の当事者、とりわけ使用者側にいま少しの法的知識と余裕があればその発生を防止できたはずで、労使関係にかかわる弁護士、社会保険労務士としては残念な思いを抱かざるを得

ないところです。

言うまでもなく、労務トラブルの惹起は、労働関係の当事者双方に時間的、経済的損失をもたらし、ケースによっては企業イメージの低下など事業活動への影響も免れません。

本書が、労働関係当事者の業務に少しでも役立てば執筆者としては幸甚、これに勝るものではありません。

初版、改訂版に引き続いてご了解をいただきました菅野先生に心から御礼を申し上げ、併せて、株式会社弘文堂様にも御礼申し上げます。

株式会社日本法令の伊藤隆治氏には、今回も企画から出版までお世話になりました。ありがとうございました。

*『労働法の基軸・学者五十年の思惟』（有斐閣。2020・5・20初版）（96頁）
……岩村正彦東大名誉教授・中労委会長、荒木尚志東大法学部教授を聞き手とする、菅野先生の労働法学探求・確立50年の回想。

令和2年10月

執筆者一同

3 訂版監修にあたり

改訂版刊行から3年半あまりが経ち、時代は平成から令和へと移り変わりました。東京オリンピック・パラリンピックに沸くはずであった令和2年は、新型コロナウイルスの感染拡大により社会生活の自粛が余儀なくされ、経済活動は大きく停滞することになりました。「戦後最大の危機」と呼ばれる情勢の中、本書を発行することができ、関係者の皆様には深く感謝申し上げます。

この間、「働き方改革関連法」による労働基準法・労働安全衛生法の改正、在留資格「特定技能」を新設した出入国管理法の改正、「同一労働同一賃金」の実現に向けたパートタイム・有期雇用労働法および労働者派遣法の改正など、労働法制においても大きな改正がありました。

同時に、「労働」に対する私たちの捉え方についても、大きな変化があったと思います。「副業」「プレミアムフライデー」「ワークライフバランス」「フリーランス」など、働き方に関する新しい単語がいくつもメディアを賑わせています。新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言がされると、外出自粛要請の下、テレワークが急速に拡大しました。令和における「働き方」は、われわれが経験したことのない姿に変わるのかもしれませんが。また、「ギグワーカー」と呼ばれる単発の仕事の従事者が、「労働者」として労働法の対象になるのか、という新しい法律上の争点も現れ始めています。

このような時代であるからこそ、法規としてルール化されている労働法を理解し、「いきいきと働くことができる職場」をつくることにより一層重要になると思います。

新しい働き方が現れれば、新しい形での労働紛争が現れることで

しょう。紛争を予防・解決するためには、日頃の備えが必要になります。人事労務にかかわる職業にある方にとっては、最新の法令、裁判例、業界の慣習など、紛争を予防・解決するために必要な知識を日々アップデートしてゆかなければなりません。

本書は菅野和夫先生の著作である『労働法 [第12版]』（弘文堂。2019年11月）をもとに、事例を交え、労務トラブルの予防・解決策についてわかりやすく解説した書籍です。社会保険労務士、企業の人事担当者のみならず、司法修習生や法科大学院の学生にとっても、労働法の入門書として最適だと思います。本書を労働法の勉強の足掛かりとしていただければ、監修者としてこれに勝る喜びはございません。

令和2年10月

監修者 弁護士 高倉 光俊

目次

3訂版刊行にあたり

3訂版監修にあたり

第1章 労働契約・就業規則

- 1 労働条件の明示 12
- 2 採用内定 19
- 3 試用期間 26
- 4 就業規則の効力 34
- 5 就業規則の不利益変更 41
- 6 労働者代表 55

コラム① 就業規則と労働協約 63

第2章 職場のハラスメント

- 1 パワーハラスメント 68
- 2 セクシュアル・ハラスメント 78
- 3 マタニティハラスメント 87

コラム② SOGIハラスメント 95

第3章 退職・休業・年次有給休暇

- 1 私傷病退職 100
- 2 育児休業制度およびその他の取組み 108
- 3 年次有給休暇一年休権の成立と消滅 119
- 4 年次有給休暇一時季変更権と不利益取扱い 131

第4章 賃金

- 1 賃金の意義と民法上の諸原則 144
- 2 労基法による賃金の保護 154
- 3 賃金債権の履行確保—未払賃金の立替払 163
- 4 割増賃金と固定残業代 170

コラム③ 民法改正の影響 179

第5章 労働時間

- 1 労働時間・休憩時間の原則 186
- 2 休日 193
- 3 労働時間の概念 200
- 4 事業場外労働のみなし制 208
- 5 労働時間の適用除外 221
- 6 時間外および休日労働 234

コラム④ 労働基準監督官による検察官送致 241

第6章 配転・出向・人事

- 1 配転 246
- 2 出向 254
- 3 転籍 262
- 4 降格 268

第7章 多様な労働関係

- 1 有期雇用労働者—無期転換権と雇止め 276
- 2 パートタイム労働者 287
- 3 非正規社員の待遇に関する説明義務 293
- 4 短時間・有期雇用労働者法—均衡・均等待遇— 298
- 5 労働者派遣 305
- 6 外国人労働者 313

コラム⑤ 最低賃金制度 318

第8章 労働安全衛生

- 1 労働災害と安全配慮義務 322
- 2 民法上の損害賠償請求 331
- 3 健康診断と受診義務 339
- 4 ストレスチェックとメンタルヘルス 347

第 9 章 企業秩序と懲戒

1 企業秩序・服務規律	358
2 懲戒権の根拠と限界	364
3 懲戒の手段・事由・相当性	369
4 秘密保持義務	376
5 競業禁止義務	382
6 インターネットの私的利用	388
7 個人情報保護	394
コラム⑥ 労働局における紛争解決制度	399

第 10 章 解雇

1 解雇に対する法規制	404
2 懲戒解雇	412
3 整理解雇	418
コラム⑦ 裁判所における労働審判	424

第 11 章 解雇以外の労働関係の終了

1 依願退職・辞職	430
2 退職勧奨	436
3 定年制	442
コラム⑧ 労働基準監督署による是正勧告	448

第 12 章 合同労組、コミュニティ・ユニオン

合同労組、コミュニティ・ユニオン	452
------------------	-----

● 凡 例 ●

1 判例の標記は次の例によるほか、一般の慣例による。

最大判（決）昭 63・1・1

= 最高裁判所昭和 63 年 1 月 1 日大法廷判決（決定）

最一小判（決）

最高裁判所第一小法廷判決（決定）

* 最二小判（決）、最三小判（決）も同様の例による。

高判（決）

高等裁判所判決（決定）

地判（決）

地方裁判所判決（決定）

2 略語表

(1) 判例集・雑誌等

民集

最高裁判所民事判例集

裁判集

〔民〕最高裁判所裁判集〔民事〕

労判

労働判例

命令集

不当労働行為事件命令集（中央労働委員会）

判時

判例時報（判例時報社）

判夕

判例タイムズ（判例タイムズ社）

労経速

労働経済判例速報

(2) 教科書・講座他

菅野「労働法」

菅野和夫・労働法「第 12 版」(弘文堂)

(3) 法令

憲法

日本国憲法

国賠法

国家賠償法

民法

民法

個人情報保護法

個人の情報の保護に関する法律

労基法

労働基準法

労基則

労働基準法施行規則

労基令

労働基準法施行令

労災保険法

労働者災害補償保険法

安衛法

労働安全衛生法

職安法

職業安定法

職安法施行規則

職業安定法施行規則

労契法

労働契約法

均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

最賃法

最低賃金法

働き方改革法	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律
短時間・有期雇用労働法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
育児法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
雇対法	雇用対策法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）
派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
健保法	健康保険法
厚年法	厚生年金保険法
雇保法	雇用保険法
職安法	職業安定法
高年法	高齢者等の雇用の安定等に関する法律
個紛法	個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
ADR法	裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律
労審法	労働審判法
労組法	労働組合法
労調法	労働関係調整法
賃確法	賃金の支払の確保等に関する法律

(4) 通達等

発基	厚生労働省労働基準局関係の厚生労働事務次官通達
発婦	厚生労働省女性局関係の労働事務次官通達
基発	厚生労働省労働基準局長通達
基収	厚生労働省労働基準局長の疑義回答通達
労収	(旧) 労働省労政局長の疑義回答通達
職発	厚生労働省職業安定局長通達
女発	厚生労働省女性局長通達
厚労告	厚生労働省告示
雇児発	厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通達
能発	厚生労働省職業能力開発局長通達

(5) 行政機関

厚労省	厚生労働省
労働局	都道府県労働局
労基署	労働基準監督署

職安
労基局

公共職業安定所
厚生労働省労働基準局

(6) その他

社労士
中退共

社会保険労務士
中小企業退職金共済（法）

(注) 本書で引用している菅野「労働法」の頁は、第12版1刷（令和元年11月30日刊）によっており、内容の解釈については、執筆者が責任を負っています。

第 1 章

労働契約・就業規則

- | | |
|------|------------|
| 1 | 労働条件の明示 |
| 2 | 採用内定 |
| 3 | 試用期間 |
| 4 | 就業規則の効力 |
| 5 | 就業規則の不利益変更 |
| 6 | 労働者代表 |
| コラム① | 就業規則と労働協約 |

労働条件の明示

■ トラブル事例

中途採用した従業員（30歳）から人事担当者に対し、「求人票の『(例) 30歳で月額25万円』を見て応募し、面接時にも社長から『給与は求人票の通り』と言われて入社したが、最初の賃金額は20万円で求人票とは異なっている」と問い合わせがありました。

社長に確認したところ、「求人票の通りという表現はしていないと思う。当社の30歳前後は求人票のような水準である。3か月間の試用期間中の賃金は一定の減額をしたものとなる」などを説明したということでした。

人事担当者は社労士からアドバイスを受け、当該従業員に対し、「社長が言ったのは、当社の現行賃金制度の話であり、30歳入社時の賃金が25万円という意味ではない」旨を説明しました。さらに就業規則および賃金規程における試用期間中の取扱いや指導体制、試用期間満了後の賃金額や査定制度について詳細に説明したところ、従業員も納得し円満に解決しました。

なお、社長には、求人票の労働条件の内容が労働契約締結時の労働条件と異なる場合はその旨を明示すべきこと、労働条件については口頭によるものであっても労働契約の内容となる場合があることを説明しました。

II 問題の所在

- 1 求人票の内容と労働契約締結時の労働条件が異なる場合は、その旨を表示しなければならないのにその表示をしていなかったこと
- 2 採用面接時の説明内容があいまいだと求人票の内容が入社時の労働条件とされる場合があることを理解していなかったこと。

III 実務上の留意点

(1) 労働条件の明示義務

労基法により、会社には、採用する者との労働契約の締結に際して労働条件を明示することが義務付けられています。

その際に明示しなければならない事項は労基則5条1項に列举されている14項目です。この明示については、「明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない」(労基則5条2項)、「明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。」とされています(労基5条2項)。



▼ 菅野「労働法」より

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他一定の労働条件を明示しなければならない(労基15条1項)。「労働契約の締結」とは、新卒採用や中途採用のみならず、転籍、事業譲渡先企業による採用、定年後の嘱託再雇用なども含むと解される。(228頁)

労働条件の明示事項の多くは就業規則の必要記載事項と重なっているが、労働条件の明示は個々の労働者の労働条件を明らかにする

ものであり、就業規則は事業場の労働条件の制度を明らかにするものであるという基本的な違いがあるので、両者の具体的内容には違いが生じる。(228頁注記)

.....

(2) 書面による労働条件の明示

労働条件明示については、労基法（15条1項後段）および労基則（5条4項）により、賃金、労働時間等主要な事項については書面の交付（労働者が希望した場合は、ファクシミリまたは電子メール等でも可）を義務付けています。

しかし、労契法の理念やトラブル防止の観点からも、義務付けられている事項以外の事項であっても書面によって労働条件を明確化しておくことが望ましいのはいうまでもありません。



菅野「労働法」より.....

労規則は（中略・筆者）、最初に付加した3つの事項（筆者注*1）と、上記二の事項（筆者注*2）および「三 賃金」（退職手当及び昇給を除く）「の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項」ならびに「四 退職に関する事項」（解雇の事由を含む）については、その明示の方法を書面の交付に限定して要求していた。これについても、2018年労規則改正は、明示の方法をファクシミリや電子メールその他の電気通信による送信でもよいこととした（労基則5条3項）。(229頁)

* 1 ①労働契約の期間、②期間の定めのある労働契約の更新基準、③就業の場所及び従事業務

* 2 始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等

.....

(3) 他の法律による労働条件の明示義務

従業員が従事する業務内容や就業形態により、明示すべき労働条件が労基法以外の法律に規定されている場合があります。その例として、菅野「労働法」では、①短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、②建設労働者の雇用の改善等に関する法律、③労働者派遣法を挙げています。



菅野「労働法」より

パートタイム労働者（短時間労働者）については、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平5法76、「短時間労働者法」）において、労基法が労働契約締結の際に書面で明示すべきとする上記労働条件に加えて、昇給、退職手当および賞与の有無についても文書の交付による明示を義務づけ、ただし明示の方法については、労働者が希望する場合にはファクシミリまたは電子メールによる送信でもよい、としていた（同法6条1項、短時則2条）。また、労基法および短時間労働者法が明示を義務づけた上記事項以外の労働条件についても、短時間労働者法は、文書等で明示するように努めるべきものとしていた（6条2項）。2018年の働き方改革関連法（平30法81）は同法を短時間・有期雇用労働者法に拡大したことによって、上記の労働条件明示義務は有期雇用労働者のためにも拡大された。

また、雇い主や労働条件が不明確となりがちな建設労働者については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭51法33）が、雇い入れる事業主の氏名または名称、雇入れに係る事業所の名称および所在地、雇用期間、従事すべき業務の内容を明らかにした文書の交付を事業主に義務づけている（同法7条）。

さらに、（中略・筆者）労働者派遣においては、派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、派遣労働者に対しその旨および

派遣就業の諸条件（中略・筆者）を一定の方法（中略・筆者）で明示しなければならないとされている（労派34条、労派則26条）。

（229頁）

.....

(4) 求人広告や求人票に記載する賃金見込額

求人票は労働契約の誘因とされており、必ずしも実際の契約内容がそれに拘束されるわけではありませんが、過大な表現や実際と異なることを記載することは当然許されません。例えば、求職者にとって最も重要な賃金額については、提示している見込額の前提条件や、見込額どおりになるとは限らない点（他の条件により記載した額を下回る場合や試用期間中は提示した額より少ない額を設定する等）については、労働契約締結前に十分な説明が必要です。



菅野「労働法」より.....

労働条件の明示義務は、公共職業安定所への求人の申込みや労働者の募集に際しても課せられており、従事すべき業務の内容、労働契約の期間、試用期間、就業の場所、始業および終業の時刻、所定労働時間をこえる労働の有無、休憩時間・休日、賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精動手当、勤続手当、奨励加給・能率手当を除く）、健康保険・厚生年金保険・労災保険・雇用保険などに関する事項と、労働者を雇用しようとする者の氏名・名称を明示すべきとされている（職安5条の3・42条、職安則4条の2）。しかしこの段階での明示は、たとえば賃金については、求人ないし募集の時点での現行賃金額を記載すること以上には求められていない。（229頁）

そこで、企業は、現行初任給額や初任給見込額などを求人票に記載し、入社日において賃金確定額を明示することがある。法律的に

は見込額は確定額ではないので、賃金確定額が見込額より低かった場合にも、必ずしも見込額どおりの請求権が生じるわけではない。(中略・筆者) 他方、企業が求人票などにおいて前年度の賃金や労働条件を採用年度にこれだけは払うという趣旨で明示したといえる場合には、それが契約内容となり、請求権を発生させる場合もある。

なお、採用過程において賃金額の約定成立が認められない場合にも、求人者に信義則上の説明責任の違反が認められる場合がある。

(230頁)

裁判例

(1) 八州測量事件(東京高判昭58・12・19 労判421号33頁)

新規学卒者の採用において、求人票に明示された賃金見込額と実際の賃金確定額との差額請求を否定した例

新規学卒者の採用時の賃金額について、「本件求人票に記載された基本給額は『見込額』であり、文言上も、また次に判示するところからみても、最低額の支給を保障したわけではなく、将来入社時までに確定されることが予定された目標としての額であると解すべきである」とし、「求人は労働契約申込みの誘因であり、求人票はそのための文書であるから、労働法上の規制(職業安定法18条)はあっても、本来そのまま最終の契約条項になることを予定するものではない。」ため、「本件採用内定時に賃金額が求人票記載のとおり当然確定したと解することはできないといわざるをえない」し、「かように解しても、労働基準法15条の労働条件明示義務に反するものとは思われない。」

- (2) 日新火災海上保険事件（東京高判平 12・4・19 労判 787 号 35 頁）

■ 会社が中途入社者に対し採用時に給与規則に関し実際の運用基準と異なる説明をしたことを不法行為として慰謝料の支払いを命じた例

- (3) 美研事件（東京地判平 20-11-11 労判 982 号 81 頁）

■ 試用期間満了時に支払われる基本給額が、試用期間中に支払われていた募集広告上の基本給額より減額された事案について、試用期間満了後に引き下がることについて会社の説明および労働者の同意が認められない以上、減額は無効とされた例

 関係法令等

- ① 労基法 15 条（労働条件の明示）
- ② 労基則 5 条（労働条件）
- ③ 労契法 4 条 1 項（労働契約の内容の理解の促進）
- ④ 短時間・有期労働者法 6 条（労働条件に関する文書交付等）
- ⑤ 短時間・有期労働者法施行規則 2 条（明示事項・方法）
- ⑥ 職安法 5 条の 3（労働条件等の明示）、42 条（募集内容の的確な表示）、65 条（罰則）
- ⑦ 平成 11 年 労告 141 号
- ⑧ 平成 27 年 厚労告 406 号
- ⑨ 平成 11 年 1 月 29 日 基発 45 号（労働条件の明示）

■監修者略歴

高倉 光俊（たかくら みつとし） 弁護士（南埼玉法律事務所代表弁護士）

埼玉弁護士会所属。1981年埼玉県出身。中央大学法学部、明治大学専門職大学院法務研究科（法科大学院）卒業後、2007年司法試験合格。翌年埼玉弁護士会に登録し、埼玉県内の法律事務所に勤務した後、2011年に南埼玉法律事務所を開設。「地域に根ざした法律事務所」として、中小企業の法律顧問や、労働事件、相続事件等を扱っているほか、社会保険労務士会、法人会や企業等におけるセミナー、調停委員の自主的な勉強会における講師など、講演や研修講師も行っている。近著に「弁護士が独立を思い立ったら最初に読む本」（日本法令）、執筆に「ビジネスガイド」（同社）他

■コラム執筆者略歴

清水 宏（しみず ひろし） 弁護士（埼玉弁護士会所属）

明治大学法科大学院卒業。2016年司法修習終了・同年弁護士登録。南埼玉法律事務所に入所。労働問題、交通事故、相続、債務整理、刑事事件など、幅広い法律問題を取り扱うとともに、中小企業の顧問弁護士として、法律相談、契約書作成、訴訟対応など、企業活動全般のリーガルサポートも行っている

■著者略歴（五十音順）

伊藤 光博（いとう みつひろ） 社会保険労務士

1999年社会保険労務士開業。20歳代で労組役員として人事制度改定やリスト処理を経験した際の実績を活かし、中小企業の労務トラブルの防止策や就業規則等諸規程の整備を得意分野として活動。執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）ほか

内山 泉（うちやま いずみ） 社会保険労務士

2012年社会保険労務士開業。大学病院でのクラーク業務、外資系食品メーカーでの人事総務業務を経験した後、税理士事務所勤務を経て開業。大学病院での勤務経験を活かし医療機関を中心に採用や労務相談、人材定着のための働きやすい環境作りのコンサルティングを行う。執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）

江口 麻紀（えぐち まき） 特定社会保険労務士

2003年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。30年近い実務経験を生かし労務管理・労働問題を中心としたコンサルティングを展開。執筆に「中小建設業の労務管理と経営改善」（日本法令 共著）、「ビジネスガイド」（日本法令）ほか。エル労務マネジメント合同会社代表社員

太田 彰（おおた あきら） 特定社会保険労務士

1996年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。労務問題では複数の弁護士事務所と連携。執筆に「中小企業のための建設業就業規則（CD）」「中小規模建設業における日給制から月給制への移行の手順と方法（DVD）」「中小建設業の労務管理と経営改善」（共著）「ビジネスガイド」「SR」（いずれも日本法令）他

岡村 ひろこ（おかむら ひろこ） 社会保険労務士

大手電機メーカー等での勤務を経て、2016年社会保険労務士開業。産業カウンセラー、メンタルヘルス法務主任者の知見も活かし、頑張る人がのびのびと頑張れる職場環境に向けたコンサルティングに取り組む。執筆に「ビジネスガイド」「SR」（いずれも日本法令）

河原 正（かわはら ただし） 特定社会保険労務士

2003年社会保険労務士開業。2011年特定社会保険労務士付記。企業で人事総務を担当した後、給与計算アウトソーシング会社2社を経て開業。河原給与計算センター合同会社代表社員。執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）

高山 秀夫（たかやま ひでお） 特定社会保険労務士

東京消防庁の勤務を経て、2009年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。新都心労務相談センター代表。中小企業における労務環境の向上のために各種助成金を活用して労務コンサルティングを行っている。共著に「労働基準法と労務トラブルQ&A」（同文館出版）執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）

増田 文香（ますだ あやか） 特定社会保険労務士

2002年社会保険労務士開業。2007年特定社会保険労務士付記。経営コンサルティング会社勤務を経て開業。労務トラブルの未然防止を目的とした労務管理コンサルティングを実施。執筆に「中小建設業の労務管理と経営改善」（日本法令 共著）、「wordでつくる 三六協定届」「ビジネスガイド」（いずれも日本法令）ほか

米山 正樹（よねやま まさき） 特定社会保険労務士

2002年社会保険労務士開業。2008年特定社会保険労務士付記。企業で管理職と労働組合役員を経験後、人事コンサルティング会社を経て独立。「会社と従業員の元気のトータルサポート」を標榜して中小企業のコンサルティングに取り組む。（株）プラスワン・コンサルティング代表取締役。執筆に「ビジネスガイド」（日本法令）他