

## CONTENTS

### 基調講演 ————— 5

「これからの同一労働同一賃金」  
～適正な労務管理のための正しい知識～

- 本講演のねらい / 6
- 最高裁5判決が示すもの / 7
- 同一労働同一賃金改革 / 16
- 個別の待遇ごとの具体的検討 / 26

### 質疑応答 ————— 35

- 【1】 最高裁5判決－正社員人材確保論 / 36
- 【2】 同一労働同一賃金 / 38
- 【3】 基本給 / 39
- 【4】 昇給 / 40
- 【5】 賞与 / 41
- 【6】 退職金 / 43
- 【7】 賞与と退職金 / 44
- 【8】 諸手当・福利厚生－休日労働に対する手当 / 45
- 【9】 諸手当・福利厚生－皆勤手当 / 46
- 【10】 諸手当・福利厚生－通勤手当 / 47
- 【11】 諸手当・福利厚生－年未年始手当 / 48
- 【12】 諸手当・福利厚生－家族手当 / 49
- 【13】 諸手当・福利厚生－住宅手当等 / 51
- 【14】 諸手当・福利厚生－扶養の範囲の問題 / 53
- 【15】 諸手当・福利厚生－夏期冬期休暇等 / 54
- 【16】 諸手当・福利厚生－慶弔休暇 / 60
- 【17】 諸手当・福利厚生－病気休暇 / 62
- 【18】 諸手当・福利厚生－説明義務と病気休職 / 64
- 【19】 諸手当・福利厚生－年次有給休暇 / 65
- 【20】 諸手当・福利厚生－報奨制度 / 66
- 【21】 諸手当・福利厚生－iDeCo / 67
- 【22】 諸手当・福利厚生－正社員転換 / 67
- 【23】 短時間・有期雇用社員の処遇 / 68
- 【24】 性質・目的 / 69
- 【25】 ワークシート / 70
- 【26】 定年後再雇用の問題 / 70
- 【27】 零細・小規模企業の対応 / 76
- 【28】 外国人正社員の問題 / 77
- 【29】 無期転換 / 78
- 【30】 労使自治 / 78
- 【31】 行政による履行確保 / 79
- 【32】 今後の展望と中小企業への施行 / 85
- 【33】 経済状況の影響と改正対応 / 87

## 水町 勇一郎

Yuichiro Mizumachi



1967年佐賀県生まれ。

東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、パリ西大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て、現在、東京大学社会科学研究所教授。働き方改革実現会議議員、東京都労働委員会公益委員（会長代理）、規制改革推進会議委員などを歴任。

# 講演録の刊行にあたって

特定社会保険労務士 森井 博子

本書は、2021年2月12日・18日に(株)日本法令主催で開催された水町勇一郎教授のWebセミナー「『これからの同一労働同一賃金』～適正な労務管理のための正しい知識～」の内容を、質疑応答部分まで含めてすべて整理・再編集してまとめたものです。4時間に及ぶセミナーの内容が、余すところなく収められています。

本書の発行経緯を少しご説明します。

セミナーでは、受講者の皆さんからお寄せいただいた質問に対する質疑応答が行われ、私にご質問を水町教授に投げかける進行役を務めました。当初はそれほどご質問の数も多くなかったのですが、本当にどんな質問にも回答していただけることがわかって以降、その数は急増し、結局、当日は49問を残して終了せざるを得ませんでした。そこで、水町教授にご無理を願い、2月18日、なんとか1時間ほど捻出していただいて、東大の研究室からのご出演により、積み残したご質問に回答いただく場をつくって収録・配信を行いました。

この2日間にわたるセミナーの反響は大変大きく、配信版も多くの方にご視聴いただきました。アクセスが集中したために視聴ができなかった方からのご要望を受け、配信期間を延長するほどでした。

後日、このセミナーのポイントを雑誌に掲載したいということで、日本法令より、当日の講演を文字に起こした原稿が私の手もとに届きました。見ると、リアルなライブ感、臨場感があり、法施行の段階での実態も見えて……こういう言い方は顰蹙を買うかもしれませんが、ひとことで言えば、とても「おもしろい」ものでした。これを記事の制限字数にまとめてしまうのはもったいない、内容をカットすることなく、なんとかセミナー全体を掲載できないか——そんな提案をさせていただき、水町教授のご厚意により書籍として発行することができる運びとなったのが、本書『水町勇一郎教授講演録』です。

労働局や労働基準監督署の一線ですずっと実務に携わってきた私は、すべての方にわかるように説明するという事は相当困難なことであると実感しています。説明を聞いていただく方のなかにも、その方の実務経験等に依じていろいろな段階の方がいらっしゃると思いますが、わかる方だけでなく、むしろ十分にわかっていない方に届くことが、法を広く施行していく上では大事なことだと思っています。

今回のセミナーでは、日本を代表する学者である水町教授が、実務のフィールドに降りて、

時間の制約もあるなかで「どんな質問にも全部答える」ことに、平等に真摯に徹してくださいました。一番気を遣われたかもしれない「誰にもわかりやすく」ということが貫かれていたと思います。その内容をまとめた本書には、見方・読み方により、新しく発見できるものがつまっています。実務の現場で存分にお役立ていただけることと思います。

最後に、水町教授、ならびに現場のリアルな疑問を投げかけてくださったご質問者の皆様に、心より感謝申し上げます。

森井 博子 *Hiroko Morii*

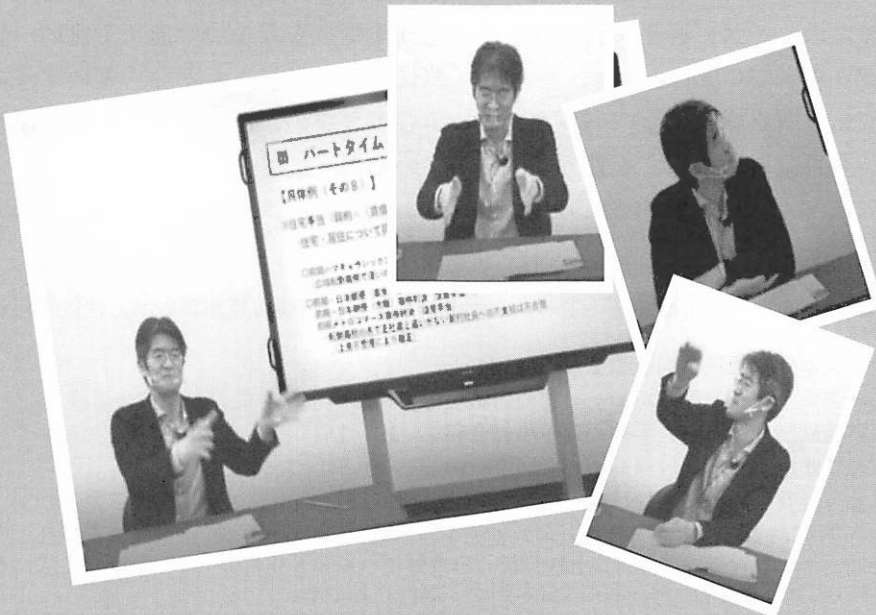
---

1977年労働省入省。愛知、神奈川、山梨、東京労働局等の局署に勤務。池袋、青梅労働基準監督署長のほか、東京労働局監督課主任監察官、安全課主任安全専門官、企画室長、労働保険徴収部長などを歴任。現在、特定社会保険労務士、森井労働法務事務所所長。

# 基調講演

「これからの同一労働同一賃金」  
～適正な労務管理のための正しい知識～

(2021年2月12日収録)



# 本講演のねらい

今日は約3時間、同一労働同一賃金改革についてお話をさせていただきます。まず1時間くらい、私のほうからお話をさせていただきます、その後、休憩を挟んで約2時間、森井先生や皆さんからのご質問に具体的にお答えしていくという形で進めたいと考えています。私の話を聞きながらでもいいですし、休憩時間に書いていただくのもいいですし、質疑応答の中で思いついたことがあればそれを送っていただいてもかまいません、どんどんご質問をお寄せください。今日はかなりたくさんの方が聞かれているということで……どれくらい質問が来るかによって、もう台本なしでお話をさせていただきます、皆さんのニーズに応えられる3時間にできればと思っています。

お手元のレジュメ（※巻末に全ページを掲載）ですが、今日はこのすべてを使うわ

けではなく、重要なポイントに絞ってお話をしていきます。これまでの法改正のことであったり、ガイドラインやワークシートについてであったり、さらにはこれまでに出了最高裁を含む裁判例のポイントなど、さまざまな内容をまとめたものになっていますので、皆さんのお仕事にとって役に立つ部分があれば、ご利用いただければと思います。

今日私からお話しさせていただくのは、大きく2つです。1つは、2020年10月に出た、いわゆる最高裁5判決について。ここは皆さん一番興味があるところかと思しますので、この最高裁5判決の話を最初にしたうえで、もう1つ、同一労働同一賃金改革について、皆さんが今、どのように取り組むべきなのかというところをお話しさせていただきます。

## 【最高裁5判決】

### ①大阪医科薬科大学事件（最三小判令和2・10・13）

☞大学の正職員とアルバイト職員間の賞与や病欠欠勤の場合の賃金の格差等の不合理性が争われた事案

### ②メトロコマース事件（最三小判令和2・10・13）

☞売店での販売業務の正社員と契約社員間の退職金等の格差の不合理性が争われた事案

### ③日本郵便（時給制契約社員ら）事件（最一小判令和2・10・15）

### ④日本郵便（非正規格差）事件（最一小判令和2・10・15）

### ⑤日本郵便ほか（佐賀中央局）事件（最一小判令和2・10・15）

☞郵便事業の正社員と契約社員間の年末年始勤務手当、祝日給、夏期冬期休暇、扶養手当、病欠休暇等の格差が争われた事案。以下、それぞれ「日本郵便（東京）事件」、「日本郵便（大阪）事件」、「日本郵便（佐賀）事件」、合わせて「日本郵便3事件」という。

# 最高裁5判決が示すもの



ではさっそく、最高裁5判決について。今日は、賞与、退職金、扶養手当など、具体的な待遇について最高裁がどういうことを言ったのかに絞って、ポイントをお話ししていきます。レジュメでは、待遇ごとに、最高裁判決の言っていることについて特に下線を引いて示していますので、ご確認ください。

## 賞与

まずボーナスについてです。スライドの14枚目をご覧ください。

大阪医科薬科大学事件で、最高裁が今回、正社員にはボーナスを支給しているけれどもアルバイト職員に対してボーナスを支給

スライド14

### Ⅲ パートタイム・有期雇用労働法（Ⅲ-3-2）

→短時間・有期雇用社員にもその期間の勤務の実態（賃金および功勞の度合い）に応じた賞与を支給することが必要  
（「同一労働同一賃金ガイドライン」参照）

#### 【参考裁判例（賞与）】

○大阪医科薬科大学事件 大阪高判平成31・2・15労判1199号5頁

〔アルバイト職員への賞与の不支給について、正職員の賞与支給基準の少なくとも60%を下回る部分は不合理〕

→最高裁（令和2年10月13日判決）で不支給も不合理でないと判断

⇨「正社員人材確保」論＝職能給＋人事異動による長期人材育成＋職能給算定基礎  
（＋正社員登用制度）

していなかったことが労働契約法20条——もうすでに法改正、働き方改革関連法によってこの労働契約法20条は削除されて、パートタイム・有期雇用労働法、いわゆるパート有期法の8条に変わっていますが——改正前の労働契約法20条の解釈において、賞与不支給も不合理でもないという判断をした、というのが1つの重要な特徴になっています。最高裁はこの判決で、賞与について、いわゆる有期雇用労働者と正社員との間に、賞与において相違を設ける、差を設けることも不合理となる場合があり得ると言っています。賞与に差があることが不合理となって違法となる可能性もあるということを一一般論として言ったうえで、ただ、今回の大阪医科薬科大学の事件ではボーナスを不支給にするのも不合理ではないという、この個別の事案における結論に達しています。

## 正社員人材確保論

その前提として、最高裁はどのようなことを言っていたかという点、ここではいわゆる「正社員人材確保論」という理屈を使って、この事件では賞与不支給も不合理ではないとしました。このあとお話しする退職金についても、実は、この「正社員人材確保論」をとって、契約社員への退職金不支給も不合理ではないということを書いており、これが今回の5判決の重要な1つの特徴となっています。

では、この「正社員人材確保論」というのは何かというと、例えば正社員が勤続する中でキャリアを形成していくことで長期的に正社員を育てていきたい、高いキャリアを持つ人として正社員を育てていきたい

という人事労務管理方法をとっており、その人事労務管理の中でボーナスや退職金の支給が位置づけられるのであれば、長期的に育ててキャリアの高い人として養成していくという前提にないアルバイト職員や契約社員にボーナスや退職金を支給しなくても不合理ではないよ、とする考え方です。

もう少し具体的に言うと、いくつかの点があるが、この「正社員人材確保論」の具体的な実態として重要になっています。1つは、正社員の基本給。正社員については経験・勤続年数によって賃金、基本給が上がっていくという、いわゆる職能給制度をとっており、かつ、それを支える人事労務制度として人事異動などを行って長期的に人事育成を行っている、配転などでいろいろなポストを経験させて長期的に人を育てていくということも行っている——そういう、長期的に人を育てていく職能給制度とか、人事異動による人材育成を行っており、そして本件で問題となっている賞与については、その職能給、経験能力に基づいて上がる職能給を基礎として計算されているものだったので、これは正社員人材確保論に則ったものだとされました。

そして、正社員の人材養成・人材育成だけでなく、アルバイト職員の人材養成・人材育成。実は大阪医科薬科大学事件では、アルバイト職員の正社員登用制度がありました。最高裁は、登用制度があり、実際に登用実績もあったということをあわせて考慮して、こうした実態のある大阪医科薬科大学においては、正社員には長期的に人材を育てていくことに対応したボーナスを支払い、その制度に乗っていないアルバイト職員にはボーナスを支給しないことも、不合理ではないという判断をしたのです。ですから、もし皆さんが関与している会社が、

正社員について同様の制度をとっており、そういう実態に基づいてボーナスを支給していて、その制度に乗っていない契約社員やアルバイト職員に対してはボーナスを支給していないということであれば、大阪医科薬科大学事件に類似したケースなので、少なくとも労働契約法20条では不合理とは言えませんよ、と最高裁が示したというのが、1つのポイントです。「少なくとも労働契約法20条では」という留保をつけたことについては、またあとでお話します。

## 退職金

次に、退職金についてお話しします。レジュメの17枚目をご覧ください。

メトロコマースという、東京メトロの売店を経営している会社で、売店の売り子をしている人について、正社員には退職金があるのに契約社員にはない、その不合理性が争われました。この事件でも、最高裁は「正社員人材確保論」をとりました。その

前提は先ほどと同じです。正社員について基本給はその経験や勤続によって上がっていく職能給制度をとり、かつ、正社員については長期的な配転による人事異動、長期的な人材育成制度があり、かつ、問題とされた退職金は、正社員の経験・勤続によって上がっていく職能給を算定基礎として計算されている。かつ、契約社員の正社員登用制度があり、実際、登用実績もありました。この前提の下で計算され正社員に支給されている退職金を、この制度に乗っていない契約社員に支給しなくても、これは不合理ではないよ、労働契約法20条の観点からすれば不合理ではないよ、と裁判所は言ったわけです。

先ほどの賞与と同じように、同じ前提であれば——つまり、正社員について同じような実態があり、その制度には乗っていない契約社員には退職金を支給していないという場合、少なくとも労働契約法20条の問題であれば、不合理ではないと最高裁は言うかもしれない、ということになります。ただし、これも先ほどと同じように、これ

### スライド⑰

## Ⅲ パートタイム・有期雇用労働法（Ⅲ-3-3）

- 短時間・有期雇用社員にも勤続期間や功勞の度合い等に応じた退職金を支給することが必要。  
例えば、正社員には勤続4年目から退職金が支給されている場合、短時間・有期雇用職員にも勤続4年目から、その功勞の度合いに応じた支給係数で退職金を支給することが考えられる。

### 【参考裁判例（退職金）】

○メトロコマース事件 東京高判平成31・2・20労判1198号5頁

（長期勤続している契約社員に退職金を支給しないこと（少なくとも正社員基準の4分の1を支給しないこと）は不合理）

→ 最高裁（令和2年10月13日判決）で不支給も不合理でないと判断

⇨ 「正社員人材確保」論＝職能給＋人事異動による長期人材育成＋職能給算定基礎

（＋正社員登用制度）



は労働契約法20条という条文の解釈として示されたものです。前提として言い忘れましたが、退職金についても、正社員と契約社員との退職金の相違が不合理となる場合があり得るという前提としての一般論に立ったうえで、本件では退職金不支給も不合理ではないとした点は、賞与と同じです。

## 特殊勤務手当

ここからは諸手当に入っていきます。まず、スライド20枚目、③の特殊勤務手当についてみていきましょう。

日本郵便では、正社員に対して、「年末年始勤務手当」という名称で特殊勤務手当が支給されていました。郵便局にとって年末年始は、年賀状対策で、1年の中で一番忙しい最繁忙期です。この時期に働いてくれている場合には割増したお金を支払いますよということで、正社員には手当が支給されていたのです。けれども、契約社員には、これが支給されていませんでした。

最高裁は、何のために年末年始勤務手当が支給されているのかということと最繁忙期に働くことに対する代償として支給されているのであり、その目的は契約社員にも同じように及ぶから、契約社員にも年末年始勤務手当を同じように支給するよう求めました。そして、年末年始勤務手当を契約社員に支給しないのは不合理な相違であり違法で、損害賠償請求を認容する、損害賠償を支払え、という判決を出しています。もし皆さんの関与している会社で、正社員に対して年末年始勤務手当など特殊な勤務、特別な勤務に対する補償としての手当を支給している場合、勤務に対する代償という目的が、例えば契約社員にも同じように及んでいる場合には、契約社員にも同じように支給してくださいね——最高裁は、今回の判決でそう示したわけです。

## 病気休暇・傷病休職

病気休暇、傷病休職における有給保障に

スライド⑳

### Ⅲ パートタイム・有期雇用労働法（Ⅲ-3-4）

#### 【具体例（その1）】

- ①役職手当（目的＝役職に伴う特別の職責に対する報酬）  
→同一の役職に就く短時間・有期雇用社員に同様に支給
  - ②特殊作業手当（目的＝特殊な作業に伴う特別の危険・負荷等に対する代償）  
→同一の作業に就く短時間・有期雇用社員に同様に支給
  - ③特殊勤務手当（目的＝特殊な勤務形態に就くことの特別の負荷等に対する代償）  
→同一の勤務形態に就く短時間・有期雇用社員に同様に支給
- 日本郵便（東京）事件等（最高裁令和2年10月15日）：契約社員への年末年始勤務手当の不支給は不合理と判断

### Ⅲ パートタイム・有期雇用労働法（Ⅲ-3-4）

#### 【具体例（その5）】

##### ⑬健康診断に伴う勤務免除・有給保障

（目的＝安心して健康診断を受診できることによる健康確保）

→短時間・有期雇用社員にも同様に付与

##### ⑭病気休暇・傷病休職（目的＝解雇猶予により安心して休職し健康回復を図る）

→短時間・有期雇用労働者にも同様に付与

（ただし有期雇用社員で契約残存期間が短い場合には契約期間終了日まで付与）

○日本郵便（東京）事件・東京高判平成30・12・13判1198号45頁〔有給病気休暇〕、  
日本郵便（大阪）事件・大阪高判平成31・1・24判1197号5頁〔有給病気休暇〕、  
前掲・大阪医科薬科大学事件判決〔私傷病欠勤中の賃金・休職給〕

→最高裁（令和2年10月13日・15日判決）：大阪医科薬科大学事件（勤続2年余り）では無給も不合理でない。日本郵便（東京）事件（勤続10年以上）では無給は不合理＝「相応に継続勤続が見込まれる者」⇔「長期継続勤務」の期待と確保

については、実は、今回の5判決の中で2つ、大阪医科薬科大学事件と日本郵便（東京）事件で類似する争点を取り上げられています。

おそらく皆さんの会社にも、傷病休職や病気休暇といった制度があるかと思えます。これは就業規則上、任意の制度ですが、多くの会社では、私傷病について、一定期間の休職・休暇を認めています。任意の制度ですから、その設計はまちまちです。大企業などでは1年半だったり3年だったり、非常に長い期間認められている例もありますし、中小企業などでは1カ月とか2カ月とか、比較的短い期間とされているところもあります。また、私傷病による休職期間中を有給扱いしているところがある一方、逆に、無給にして、まずは年休を消化し、年休がなくなったら健康保険から傷病手当金をもらうとしているところもあります。傷病手当金だと収入がちょっと減ってしまうので、会社として100%有給保障するという会社もあります。

大阪医科薬科大学事件・日本郵便（東京）

事件では、この私傷病による休職期間について、正社員は有給扱いとしていた一方、契約社員やアルバイト職員については、無給扱い、もしくは正社員より低い保障しかしていませんでした。最高裁は、では病気休暇・傷病休職を有給扱いにするのはどういう趣旨・目的からなされているのか考えて、これは長期継続勤務の期待と確保から行われているものだとしました。病気で休む際、無給になってしまうとなると、それならもう会社を辞めてしまおうということになって、長期勤続が見込めないかもしれません。病気で休むときも有給で安心して休んでもらえるようにすることによって、「なるべく会社を辞めないでね、病気が治ったら復職してまた勤め続けてね」と、会社として長期勤続を期待し、長期勤続を確保しようとする趣旨だと考えたのです。

長期継続勤務の期待と確保という目的から病気休暇・傷病休職中の期間について有給保障するのであれば、短期の契約社員にはその目的は及ばないかもしれませんが、一定期間継続勤務が見込まれる契約社員、

最高裁の言葉で言えば「相応に継続勤務が見込まれる」契約社員なのであれば、同じように有給保障してください、同じように有給保障をしなければ、これは不合理な相違になりますよ——これが最高裁が今回、言ったことです。

では、「相応に継続勤務が見込まれる」となるのは、どれぐらいの長さでしょうか。要は、例えば6カ月契約であっても1年契約であっても、反復更新して一定期間以上、長く働くということを想定している場合には正社員と同じ有給保障にしてくださいね、という判決で、どんな判断が具体的になされたか。大阪医科薬科大学事件では、1年契約を2回更新して途中から病気で休んだという人について、実際の勤続が2年強であり、これくらいであれば相応に継続勤務が見込まれたとは言えないので、有給保障がなくても不合理とは言えないとされました。一方、日本郵便（東京）事件では、6カ月の契約がほぼ自動的に反復更新されて、原告になっていた人たちは10年以上働いており、反復更新して10年以上働いているのであれば相応に継続的に勤務することが見込まれるため、正社員と同じように病気休暇も有給保障してください、という判決が出ました。

では2年数カ月と10年超えの間のどのあたりで「相応に継続勤務」というラインが引かれたのか、これはわかりません。わかりませんが、実は、日本郵便（大阪）事件というのがありまして、この事件では、大阪高裁が、少なくとも5年を超えて勤務している契約社員には同じように有給扱いをしてください、という判断をしています。この点についても上告がされたのですが、最高裁は、上告不受理、最高裁としては取り上げないこととしました。これは、高裁

の判断でよいですよ、最高裁が取り上げて改めて話すことはありませんよ、ということです。最高裁が、大阪高裁の判決について「まあ、いいだろう」と言っていることからすると、もしかしたら、2年と10年間の「相応に継続勤務が見込まれる」というラインは、5年くらいを念頭に置いて判断しているのではないかという推測もできるかもしれない……これ以上のことは言えません。そういうことが全体の中から窺い知れるということだけ、述べておきます。

## 夏期冬期休暇

次は、実は多くの会社で関係してくる結構大きな問題である、夏期冬期休暇についてです。スライドは25枚目をご覧ください。

皆さんが関与している会社にも、お盆休み、お正月休みといったお休みがあると思います。例えば8月13日・14日・15日がお盆休み。お正月休みは、公務員準拠のところだと、12月29日から1月3日まででしょうか。このうち1月1日は祝日なので除くとしても、12月の29日・30日・31日、1月の2日・3日という5日間は冬期休暇として認められているでしょう。

このお休みについて、正社員は月給制のことが多いので、休んでも賃金は減りません。ですから、実質的には、正社員について月給で休みを認めているということは、その休みは有給扱いになっているということです。この点、契約社員はどうかというと、仮に時給制がとられているとすれば、休んだ日は時給の基礎に入っていないので、お盆休みやお正月休みの分、給料は減ってしまう。要は、無給扱いになっているわけですね。休みは認めるけれども無給扱いか、

## 水町勇一郎教授 略歴

1967年佐賀県生まれ。東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、パリ西  
大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て、現在、東  
京大学社会科学研究所教授。働き方改革実現会議議員、東京都労働委員会公益  
委員（会長代理）、規制改革推進会議委員などを歴任。主著に、『労働法〔第8  
版〕』（2020年、有斐閣）、『詳解 労働法』（2019年、東京大学出版会）、『同一  
労働同一賃金』のすべて〔新版〕』（2019年、有斐閣）、『労働法入門〔新版〕』（2019  
年、岩波書店）など。

## 水町勇一郎教授講演録

これからの「同一労働同一賃金」

令和3年5月25日 初版発行



日本法令®

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<https://www.horei.co.jp/>

検印省略

編 集 ビジネスガイド編集部  
発 行 者 青 木 健 次  
編 集 者 岩 倉 春 光  
印 刷 ・ 製 本 文 唱 堂 印 刷 (株)

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール syuppan@horei.co.jp

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール book.order@horei.co.jp

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール tankoubon@horei.co.jp

(バーチャルショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>

(お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

(書籍の追加情報) <https://www.horei.co.jp/book/osirasebook.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情  
報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、  
FAX またはEメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY** <出版者著作権管理機構 委託出版物>

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、  
そのつど事前に、出版者著作権管理機構（電話 03-5244-5088、FAX03-5244-5089、  
e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に  
依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であって  
も一切認められておりません。

©NIHONHOREI 2021. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72844-4