

## はじめに

バブル経済崩壊以降の失われた30年、そして今なお進行しているコロナ禍によって経済は大きく後退し、回復までに何年もかかることになるのでしょうか。この間、兼ねてより大きな問題となっていた非正規雇用労働者の増大と低所得化はさらに深刻化し、貧困化が進むことになるかもしれません。このなかで、一部の大企業は、自身にとって都合の良いジョブ型雇用の議論を展開する、あるいは黒字経営であるにもかかわらず無責任なリストラを断行するなど、日本の雇用の崩壊が本格的に始まっているように感じます。

このような未曾有の災禍においては、本来、労使が結束し、困難に立ち向かっていくための策を真剣に考えなければならないものです。しかし、残念ながらその方向に動いているようには見受けられません。同時に、過去1人当たりの国民総生産や労働生産性がそう高いものではなかったにもかかわらず、「経済大国」という言葉に踊らされ、これに甘んじてきたつげが、日本を二流、三流国家に転落させてしまうのではと危機感を持っています。特にバブル経済崩壊以降、またこれ以前も含め何十年にもわたって続いてきた雇用慣行、雇用制度をいくら誇ったところで、それがこの国の付加価値生産性の向上に寄与しなかったことは、現在の状況が明確に示しているように思います。

このようななか、我々には、アフターコロナに向けて、またこれからの世代のために、これまでの雇用政策をリセットし、平等で公

正な社会における、多様な働き方を真剣に実現させていくことが求められています。ただ、労働法制が直ちに転換されることはありません。したがって、現状の法制度の下で、人事管理面から何が実現できるかを考えるということになります。

だからといって、他国とは異なり非正規雇用労働者に限った同一労働同一賃金で満足しているようでは、持続可能な社会の実現はできようはずありません。既に何十年も失っておきながら、無責任に「落ち着くところに、落ち着くだろう」と、正規雇用労働者目線でいたのでは、平等で公正な社会の実現は進むようには思いません。

このような問題意識の下、本書は、筆者がこれまで職務基準の人事制度によって組織的公正の追求と同時に、労働生産性の向上を実現してきた手法と考え方をベースに、日本における職務給について法的適合性の観点から解説したものとなっています。

内容として、第1章は、これまで筆者が人事コンサルタントとして実践してきた職務等級制度の構築手順を、第2章以降は各弁護士が職務等級制度の構築から運用までの法的対応について解説しています。また、制度の設計及び運用上の留意点についてはコラムとして記し、現在、巷で議論されている職務給に関する議論について、わかりやすく解説、整理しています。

今回、筆者の企画にご賛同いただいた九帆堂法律事務所の久保原和也先生とは旧知の仲であり、二十数年前に一緒に事業を推進し、ときには酒を酌み交わしながら様々な議論をしてきました。そして、数年前から企図していた本取組みにおいて、再び互いに現在の企業の雇用政策に関する問題について、経営的視点と法的視点から議論を積み重ね、これからの雇用や人事管理に関する解決方向を示せたことに感慨もひとしおです。

現在、働き方改革における同一労働同一賃金の流れもあり、職務等級制度への注目が集まっていることは確かです。ただ、これまで職務等級制度について法的観点から整理された書籍がなかったため、色々な誤解がありました。本書をきっかけとし、この先の日本における職務等級制度に対する理解が進み、平等で公正な社会と、これを企業内で実現するための人事管理施策が進むことを願って止みません。

最後に、各担当分野においてご執筆いただいた九帆堂法律事務所の高橋優介弁護士、伊藤洋実弁護士、原田宜彦弁護士、伊藤和貴弁護士、そして本書の発行にご尽力いただいた株式会社日本法令・岩倉春光取締役に対して心より感謝申し上げます。

令和3年7月  
西村 聡

## 《 目 次 》

はじめに

## 第1章 職務等級制度の理解

西村 聡

- 1 職務等級制度構築① おおまかな流れ ..... 2
- 2 職務等級制度構築② 導入までの詳細ステップ ..... 4
  - 【コラム①】現状の業務プロセスの洗出し 7
- 3 職務等級制度設計の詳細① 職務分析  
～プロセス展開表の作成と新たな職務の設計～ ..... 15
  - 【コラム②】人事管理の5原則を実現するための制度 25
  - 【コラム③】職務設計と労働生産性の関係 29
- 4 職務等級制度設計の詳細② 職務評価 ..... 30
  - 【コラム④】職務評価の定義 30
  - 【コラム⑤】職務評価の成り立ち 31
  - 【コラム⑥】職務評価の問題点と対応策 33
  - 【コラム⑦】市場価格法 (market pricing) の理解 36
  - 【コラム⑧】職務評価と世間相場 37

## 第2章 日本型雇用システムと職務給

原田宜彦

- Q1 同一労働同一賃金の国際標準 ..... 40
  - 【コラム⑨】SDGsと職務給 42
- Q2 働き方改革と職務給 ..... 44
  - 【コラム⑩】日本において職務給に期待する議論の整理 47

Q3	同一労働同一賃金の原則と理念	48
Q4	日本型雇用システムの問題点	52
	【コラム⑪】 職能給による賃金は、本当に労働の対価？	56
Q5	職務給導入の意義	57
	【コラム⑫】 経営戦略と同期化した賃金制度	60
	【コラム⑬】 職務等級制度と職能資格制度の相違点	62
Q6	現行法上の規定	66
Q7	働き方改革における職務給の位置付け	68
Q8	雇用市場への影響	70
Q9	正規雇用労働者間での考え方	72

## 第3章 職務給の設計と法理

伊藤洋実

Q10	職務給設計時の注意点	76
	【コラム⑭】 「職務給」の適法性を支えるもの	81
Q11	職務分析、職務評価とは	83
	【コラム⑮】 賃金率の決定～他社の賃金率との妥当な関係～	86
Q12	違法と判断されないためのポイント	88
	【コラム⑯】 厚生労働省「職務分析・職務評価マニュアル」の問題点	90
	【コラム⑰】 職務分析と紛争解決	92
Q13	同一等級内での賃金差	94
	【コラム⑱】 職務給と業績給（昇給、賞与）	96
	【コラム⑲】 歩合給について	97
Q14	職務記述書の作成	100
	【コラム⑳】 職務記述書に対する誤解と問題	103
Q15	労働組合の協力と労働者への説明	105
Q16	年齢給・勤続給との関係	108

【コラム⑳】	年齢給、勤続給について	111
【コラム㉑】	職能給と職務給の併存型基本給の矛盾	113
Q17	職務関連手当	114
Q18	生活関連手当	115
【コラム㉒】	職務給体系における諸手当の扱い	117
Q19	職務給における生活関連手当	118
【コラム㉓】	生活関連手当の支給に関する注意点	120
Q20	割増賃金	127
Q21	賃金の減額	129
Q22	配置転換	132
【コラム㉔】	職務給は配置転換に対応できないのか？	136
Q23	賞与の取扱い	137
Q24	退職金の取扱い	140
【コラム㉕】	賞与及び退職金の取扱い	143

## 第4章 職務給の導入と法理

伊藤和貴

Q25	新設した会社での職務給の導入	146
Q26	職能給から職務給への切替え	147
Q27	職務記述書とは	153
Q28	社内規程等	155
Q29	労働組合、労働者への説明の必要性	157
Q30	就業規則の変更による導入の要件	163
Q31	経過措置の検討	172
【コラム㉖】	経過措置は賃金総額を膨らませる？	174

## 第5章 職務給の運用と法理

高橋優介

Q32 管理職の権限 .....	176
【コラム⑳】 職務評価と人事考課の関係 178	
【コラム㉑】 職務等級制度と業績管理（パフォーマンス・マネジメント） 179	
Q33 業績評価 .....	183
【コラム㉒】 職務等級制度における人事考課 186	
【コラム㉓】 業績評価基準の妥当性の高め方 190	
Q34 評価内容の労働者への説明 .....	194
【コラム㉔】 フィードバックと職務記述書の更新 197	
Q35 採用時の注意点 .....	198
Q36 昇給・賞与の定め .....	202
【コラム㉕】 欧米における昇進の実施 205	
Q37 配転時の注意点 .....	206
【コラム㉖】 職務等級制度と配置 209	
【コラム㉗】 職務等級制度と配置転換 210	
Q38 配転時の減給 .....	212
【コラム㉘】 幹部候補の社員の配置転換 216	
Q39 懲戒処分 .....	217
【コラム㉙】 業績評価により降級するケース 220	
Q40 労働条件変更時の注意点 .....	221
Q41 退職金 .....	224
Q42 雇止め .....	228
Q43 解雇 .....	231

## 第6章 職務給による多様な働き方の実現

原田宜彦

Q44 社会的背景 .....	236
【コラム③⑧】職務等級制度と多様な働き方の実現 238	
Q45 限定正社員制度 .....	240
Q46 短時間勤務制度 .....	243
Q47 フレックスタイム制 .....	246
Q48 テレワーク制度 .....	248
Q49 定年後再雇用 .....	252
Q50 育児・介護休業法の短時間勤務等 .....	255
Q51 傷病休職からの復帰 .....	259
Q52 労働者派遣 .....	262

おわりに



## 第1章

# 職務等級制度の理解

### 本章のねらい

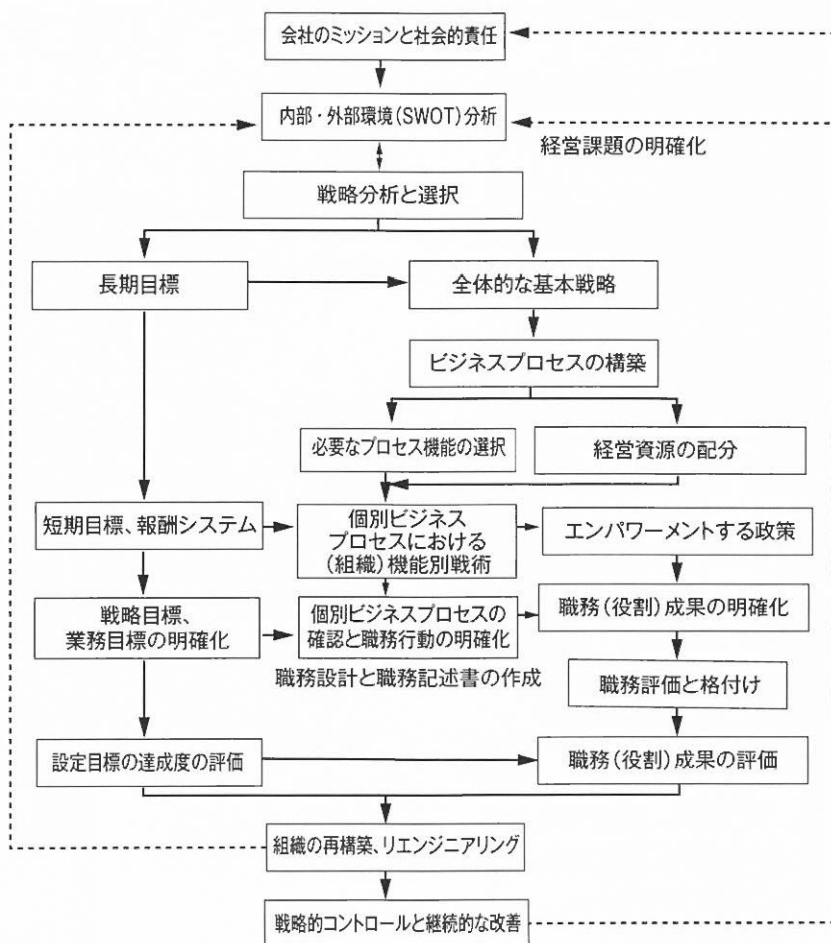
本章では、職務等級制度を構築するプロセスを概観しながら、職務等級制度とはどういう賃金制度なのかについて解説します。

# 職務等級制度構築①

## おおまかな流れ

職務等級制度構築の全体の流れは、図表1-1の通りです。

図表1-1 職務等級制度構築の全体の流れ



職務等級制度の設計は、図表1-1の通り、組織（企業）が今後の経営環境に適應し、発展することを目的・目標としたビジネスモデルの確立と、これを支えるビジネスプロセスの構築あるいは改革が必要であることを前提としています。

つまり、「これまでの職務」からの発想ではなく、「今後の経営環境に對應し、経営目標を達成するため」の経営戦略を実現するためのビジネスプロセスの構築から始めることとなります。このビジネスプロセスの改革を行い、そのプロセス内の機能に求められる仕事と成果責任を明確にし、そこにその役割（職務）にマッチする人材を考慮し当てはめる（ここに権力関係、階層が入る場合もある）という手順を踏むこととなります。

また、エンパワーメント政策をとるのは、重要なプロセスの中の機能を担当する人に、「今後はどう変わり、今から何をしなければならないか」をイメージさせ、変革に向けての動機付けを行うためです。

なお、ビジネスプロセスの構築には業務分析が、業務及び職務行動の明確化には職務分析が必要です。職務分析によって新たに設計された職務の内容を明らかにしたものが、職務記述書です。職務記述書は、作成時点で設計されている職務内容を示すものであるため、時間と労力を費やして作成しても、技術革新に伴う素早い環境変化に對應できない等、否定的に捉えられることがあります。

しかし、経営環境が速く変化すればするほど、管理者は高度なマネジメントをする必要があります。そのためのツールとして、高い頻度で更新された職務記述書が、より重要になるのです。

職務記述書は、今後、半年から1年間で労働者が何をすべきかを明らかにするものです。見えない未来を、出来る限り見える形（行動）として示したものとイえます。労働者に「目指すべき未来」を具体的に示すことができるという意味でも、職務分析、職務記述書は非常に重要です。

## 職務等級制度構築② 導入までの詳細ステップ

職務等級制度の構築・導入のステップの詳細は、図表1-2の通りです。

図表1-2 職務等級制度構築・導入のステップ

	手 順	内 容	メンバー
フェーズ1	STEP1 1. キックオフ	①社長の方針発表 ②これからのイノベーション活動についての認識の共有 ③プロジェクトの立上げ	
	2. 現状把握	環境分析をするための行動計画の策定 ※部門別の環境分析も実施する	経営者層 (管理職以上)
	3. 経営環境分析のための調査・分析	①調査（特に、顧客ニーズ、外部環境） ②課題の確認	プロジェクトメンバー
	4. 業務調査	①現状の業務の流れと内容の洗出し ②困難度・知識・能力レベルの確認	プロジェクトメンバー
	5. 経営課題の確認	①経営目標と上記2～4の結果をもとに、経営課題を洗い出す ②中長期経営計画の策定 ③部門別課題の検討 ④部門行動計画の策定	各部門責任者
フェーズ2	STEP2 6. 新業務フローの構築	①経営課題及び部門課題を踏まえた、新たな業務フローの構築 ②プロセス監視指標の設定 ③業務分析 ④職務設計	プロジェクトメンバー

	手 順	内 容	メンバー
フェーズ2	7. 新組織体制の検討	①上記6の新業務フローを組織に落とし込む ②業務分掌の作成 ③会議体の設定	経営者層
STEP3	8. 人事制度の構築	①役割基準及び等級制度の策定 ②職務評価と格付け ③人事考課制度の策定 ④能力開発制度の策定 ⑤目標管理制度の策定 ⑥賃金、賞与、退職金設計 ⑦社員説明会	プロジェクトメンバー
フェーズ3			
STEP4	10. 各部門のプロジェクト活動	①新規開拓、深耕策の実行（営業） ②標準化活動 ③現場改善活動 など	プロジェクトメンバー
フェーズ4	11. 人事考課者訓練	公平・公正な人事考課を実施するための訓練またはコミュニケーション（フィードバック）能力の向上	一次、二次考課者
	12. 新人事制度の運用	①辞令作成 ②ガイドブック作成 ③社員説明会	

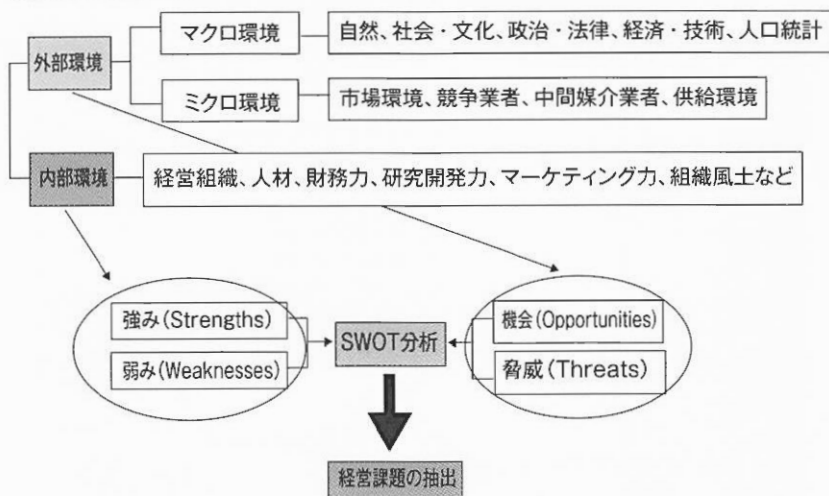
## STEP 1 経営環境分析による現状把握と経営課題の抽出

図表1-2のフェーズ1にあるように、まずは経営者の方針発表、そして経営環境分析があります。経営者層、労働者が自ら主体的に外部環境（市場の動向）を調査し、課題を見つけ出すことから始まります。

ここでは、独りよがりな分析にならないよう、コンサルタントなど第三者を入れて、データに基づいた科学的分析をすることが求められます。

この分析によって、市場が今後どのように変化していくのか、現在の顧客及び潜在顧客がどう変化していくかなどを予測します。その上で、競合他社との差別化において強化すべき製品・サービスの

図表 1-3 経営環境分析による現状把握



充実や最新設備の導入など、自社の方向性を決めていきます。

そして何よりも、今後自分たちに求められる能力や課題が見えてくるところに、最大の意味があるのです（図表 1-3）。

マクロ環境的に、グローバル化、人口減少、少子高齢化などによる社会構造（政府部門と民間部門との関係、国と地方自治体との関係、企業と個人との関係）は大きく変化してきています。そのため、新しい法制度等により社会システムがどのように変化していくかという点には、特に注意しておく必要があります。

また、地域の生産人口の推計、年齢階級別人口や学生人口の推移、地域に所在する大学の志願者推移などを確認することで、今後の採用市場の予測をすることができます。多様な就業形態に関する法整備や企業事例などの収集、分析も必要です。今後の少子高齢社会における若手労働者の採用難は、中小企業の経営に大きな痛手となり得るため注意しておかなければなりません。

内部環境的には、競合他社との相対的比較において、コア・コンピタンス（他社に模倣できない中核的能力）を導き出すことが中心になります。同時に、これまでの苦情・クレームあるいは社内での

不適合（製品やシステム）について整理、分析し、弱み（課題）となっている要因を洗い出します。

分析結果の中には、競合他社について、噂話程度の情報で抽象的かつ非常に稚拙な分析をしてしまっているものも見受けられます。しかし、時間をかけてしっかりと競合分析をすることで、労働者に情報収集力・分析力がつき、また、新たな気づきや視点が得られるなど、大きな効果を得ることができます。

この分析の過程における基礎データとして、企業の労務構成、平均年齢、賃金原資の確認及びこれらの将来に向けたシミュレーションや試算を実施しておく必要があります。過去の離職率の実績に加え、社員アンケートなどによって、親の介護や自身の病気への不安など調査を行い、有能な人材の介護離職を防ぐ対策を講じたとしても、それでも避けることができないであろう今後の離職率を想定しておくことが重要です。多くの企業において、経営課題の一つに、「多様な働き方ができる環境づくり」が入ることになるでしょう。

フェーズ1の最後では、経営課題を中長期的にどう解決していくのか、経営数値目標に合わせて、中長期経営計画として示します。

### 【コラム①】現状の業務プロセスの洗出し

フェーズ1の現状の業務の流れと内容の洗出しとは、全業務が洗い出せることを前提として、部門ごと、職種ごとに、労働者を選抜し、職務調査票を活用して、業務（課業及び職務行動）を書き上げていくことです。

この際、後に作成する「プロセス展開表」（後述、図表1-6）に記入しやすくするために、職務調査票には課業の具体的な作業を、手順に従って、しっかりと記入します。また、今後の改善につなげるために、課業及び職務行動（単位作業）ごとの問題点、予測されるリスクについても申告をしてもらいます。

仕事基準である職務等級制度における職務予備調査は、後述するプロセス展開表を作成するための一手段（事前準備）であり、職能資格制度における職務調査とはまったく異なることに注意してください。職能資格制度における職務調査は、課業だけを列挙し、各課業に必要な能力レベルを明らかにするだけのものです。しかし、職務予備調査は、構築過程で実施する職務分析だけでなく、業務分析をすることで業務改善や業務配分の適正化などに活かす一つの手法といえます。

（西村 聡）

## STEP2 あるべき姿の業務プロセスの構築、新組織体制の検討など

経営環境分析によって抽出された経営課題や業務課題の一つひとつについて、全部門で横断的に解決方法を討議し、互いに合意をしながら業務の流れと内容を決めていき、あるべき姿の業務プロセスと課業を「現状のプロセス展開表」に書き足すこととなります。

これは、非常に骨の折れる作業となります。ゆえに、ここでは「すべては顧客満足のため」ということを念頭に置いて、顧客満足度の高い競合他社や他業界における事例を研究しながら、前向きに取り組めるような“場”づくりができるかどうか成功のポイントとなります。

この段階では、業務プロセスと課業を部門横断的に確認しながら業務プロセスを変えていくことから、以前より部門間の意思疎通が図られるようになり、部門を越えた顧客満足追求のための体制ができていきます。

同時に、全部門から参画する労働者が業務プロセスの変更を改善思考で決めていくことができ、決まったことから順次実行できるため、新たな人事制度の構築・導入を待つことなく、少しずつ成果が出始めます。



さらに、新たに決めたプロセス展開表に記された課業及び職務行動（単位作業）の単位（サイクル、回、件、枚など）ごとの時間測定を行い、標準時間の設定を行います。

### ◀STEP3▶ 人事諸制度の構築

フェーズ3では、これまでに検討したプロセス展開表に書かれた業務内容を役割（職務）として編成し、各役割の内容を職務記述書（図表1-4）に書き上げ、人事制度の根幹となる等級制度に落とし込みます。

プロセス展開表には、各業務の難易度（等級レベル）、指標、必要な知識・能力が書き込まれていることから、簡単に職務記述書を作成することができ、一気に目標体系表及び人事考課表まで落とし込むことができます。さらに、能力開発制度など、他の人事諸制度の設計に進めます（図表1-4、図表5-1、図表5-2参照）。

なお、◀STEP2▶で設定された「単位ごとの標準時間」を参考に、職務設計をしておいた上で職務記述書が作成されることから、単位時間当たりの業務量も確定できます。

つまり、製造業であれば、製品1個当たり、製造ロットあるいは1バッチ当たり、また事務作業であれば伝票1枚当たり、作成資料1件当たりの予定時間を確定することができるのです。

ただし、一律に時間で成果を評価することが適当でない企画・創造的業務などについては、ある程度「何をするか」についてプロセスを決めることができたとしても、実績としての成果でしか評価することができません。ここに注意が必要です。

図表 1-4 職務記述書

職務記述書 (●●●事業部 営業職・中級)

課業	役割行動内容	参照コード (能力)
訪問前準備	有力訪問先(××事務所、××××××、☆☆)をリストUP	A-1判断力
	目標達成の為の短納期有力訪問先のリストUP	A-2判断力
訪問アポ無 (新規)	設計事務所等、訪問(資料提出)、担当者の名前(名刺)を入手する	B-1交渉力
	商品説明(○○装置の特徴、採用事例、利便性などPR)、質疑応答	B-3判断力 / 装置知識
	××事務所等訪問後に情報把握及び記録を整理する(リスト記入及び訪問ランク付け、新規開拓管理ツール)	B-6判断力
	要望があった場合の追加資料を作成する	B-7企画力 / 判断力
訪問アポ有 (新規)	質疑応答・資料提出後、再訪問(TEL)して確認する	B-8判断力 / 装置知識
	××事務所等からの問合せ、質疑応答の際にアポ取り	C-1判断力 / 装置知識
新規地域 顧客開拓	新規地域の有力訪問先(××事務所、××、☆☆)をリストUP	E-1判断力
	訪問し商品説明する(○○装置の特徴、採用事例、利便性などPR)、質疑応答	E-7交渉力
	地域ごとに調査する(需要についてや土地柄の対策など)	E-8判断力
	現地採用メーカー、現地メンテ会社を訪問して状況を調査する	E-9折衝力
概算見積等 対応	概算見積の依頼内容を確認する(情報が不十分な場合は要確認)	F-1判断力
	概算見積書作成	F-4判断力 / 装置知識
	作成した見積書を営業間で確認する	F-5判断力 / 装置知識
	条件が規格外の場合、見積の内容変更をする(支払い条件、仕様・施工範囲など)	F-8判断力
	提出先及び担当××事務所へのフォロー(可能性の高い物件は特に)	F-9判断力 / 装置知識
有力物件の 質疑対応	××事務所等からの問合せ(TEL)、質疑応答	G-1判断力 / 装置知識
	問合せ内容によっては、訪問して質疑応答	G-2判断力 / 装置知識
	消火設備(ガス系)の質疑応答、不明点は専門業者から連絡してもらう	G-4判断力 / 消火知識
	○○施工区分外の質疑応答、不明点は専門メーカーへ連絡してもらう	G-5判断力 / 区分外知識
	○○施工区分外(消火設備など)の不明事項を確認・認識する。次回からの営業活動に活用	G-7判断力

## ◆ 編著者略歴 ◆

### 久保原 和也（くぼはら かずなり）

弁護士（第一東京弁護士会）。

長野県出身。

同志社大学法学部卒業後、教育事業会社、人材開発会社にて、主として学生や労働者の主体的なキャリア形成を支援する事業部門を担当。その後、京都大学法科大学院修了。

平成20年 九帆堂法律事務所を開設。

（元）総務省年金問題第三者委員会委員（平成22年から平成24年）。

仲裁 ADR 法学会員。

日本弁護士連合会代議員（平成30年、平成31年）。

第一東京弁護士会常議員（平成23年、平成26年）。

著者：『事件類型別法律家のための年金・保険Q & A』（共編、新日本法規出版）ほか

### 西村 聡（にしむら さとし）

大学卒業後、大日本スクリーン製造株式会社で管理・企画業務を担当。その後、公益財団法人関西生産性本部に入局し、主任経営コンサルタントとして活動。平成22年6月に独立し、株式会社メディンを設立、代表経営コンサルタント。経済学修士。近畿大学、株式会社日本マンパワーマネジメントコンサルタント、職務分析・職務評価研究センター長。NPO 法人企業年金・賃金研究センター上席講師。

日本経営診断学会、日本労務学会、経営行動科学学会、日本経営工学会、日本経営システム学会正会員、日本労働ペンクラブ会員。

主として、ビジネスプロセスの構築及び変革から経営革新につながる人事制度改革、生産現場革新、業務改革の指導をする。現場を重視した実践的な指導で製造業、小売業から学校、病院まで数多くの業種の現場に立つ。

平成21年日本経営診断学会第42回全国大会にて診断事例研究報告「成果主義人事制度が従業員意識に与える影響に関する一考察」で優秀賞を受賞。著書・論文：『役割等級人事制度導入・構築マニュアル』『賃金コンサルタント養成講座』『人事コンサルタント養成講座』『役割等級人事制度のための賃金設計実務講義』『経営戦略を実現するための目標管理と人事考課制度』『「多様な働き方」を実現する役割等級人事制度』『職種ごとの事例でわかる役割等級人事制度による病院の経営改革』（以上、日本法令）、『職務分析・職務評価の基礎講座』（労働新聞社）、『賃金の本質と人事革新』（三修社）、『生産革新が組織活性化につながる条件を考える』（日本IE協会）、『経営戦略を実現するための人事制度とは』（日本医療企画『医療経営フェイズ3』）、雑誌「労働と経済」（労働開発研究会）、「ビジネスガイド」（日本法令）にて連載執筆など多数。

## ◆ 著者略歴 ◆

### 高橋 優介（たかはし ゆうすけ）

弁護士（第一東京弁護士会）。  
千葉県出身。  
立教大学法学部卒業。千葉大学法科大学院修了。  
平成26年 九帆堂法律事務所入所。  
第一東京弁護士会常議員（令和元年）。

### 伊藤 洋実（いとう ひろみ）

弁護士（第一東京弁護士会）。  
愛知県出身。  
同志社大学法学部卒業。中央大学法科大学院修了。  
平成28年 九帆堂法律事務所入所。  
第一東京弁護士会常議員（平成30年）。

### 原田 宜彦（はらだ よしひこ）

弁護士（第一東京弁護士会）。  
島根県出身。  
横浜国立大学教育人間科学部卒業。首都大学東京法科大学院修了。  
平成29年 九帆堂法律事務所入所。

### 伊藤 和貴（いとう かずき）

弁護士（第一東京弁護士会）。  
東京都出身。  
東京大学法学部卒業。東京大学法科大学院修了。  
平成30年 九帆堂法律事務所入所。