

はじめに

社会の耳目を集めた2016年の大手広告代理店の過労自殺の記者会見から、約5年が経過しました。長時間労働やハラスメントをはじめとする労務に関する不祥事が企業価値に深刻な影響を与えることについて社会の認識が変わり、企業の取組み・考え方に一定の変容はあるものの、残念ながら依然として、多くの企業の中で形を変えながら同種の問題が存在しているのが実態かと思われます。

労務に関する不祥事は、調査の開始、調査を踏まえた対応の実施の遅れ等によって、状況（労働者の健康状態、企業価値の毀損の程度等）が急速に悪化するという性質を有するものです。

上記のような社会情勢の中、会社側の代理人として、ハラスメントおよび長時間労働に関する問題を中心に多くの労務に関する不祥事の社内調査に参加し、その中で調査の方法について当職が考えたこと、とりわけ早期の問題解決、早期の会社の意思決定のために、社内調査の担当者として最低限事実調査すべきことは何かを中心にまとめたのが、本書です。

労務に関する不祥事は多種・多様ですが、本書では、性質上、典型的に企業価値を大きく毀損する可能性が高く、かつ、発生件数の多いハラスメント、過労自殺、未払残業代、情報窃盗を解説します。

第1章では、労務不祥事における対応についての一定程度共通する考え方の視点および有効なヒアリングを実施するための考え方を中心に解説します。

第2章では、社内調査実施後にどのような対応をとるかの視点を解説します。

第3章・第4章で指摘するセクハラ・パワハラに関しては、セクハラではセクハラ特有の事実認定の留意点、パワハラでは実務上争点になる業務指導との関係をどう評価するかに焦点を当て、解説します。

第5章で指摘する過労自殺に関しては、対応を誤り、交渉相手であ

る遺族等との関係で信頼を得られないと、記者会見等につながり、ひいては企業価値の甚大な毀損につながります。

過労自殺に関しては、①遺族対応、②訴訟対応、③労災課対応、④監督課対応、⑤マスコミ対応、⑥再発防止策の策定等の多様な事象が連続して生じますが、上記①～⑥の対応の前提としてどのような社内調査を実施し、どのような点に着目して、会社として意思決定を行うかを中心に解説します。

第6章で指摘する未払残業代対応に関しては、残業代の発生が当該事業所の固有の運用等の個別の要因ではなく、制度の瑕疵に起因する場合には、1つの敗訴判決によって多数の訴訟提起や労働基準監督署による広範な遡及払いの是正勧告、合同労組への加入等につながり、企業経営上看過しえない重大なリスクになります。

そのため社内調査では、リスクの度合い、具体的には①当該瑕疵の程度、②当該制度の適用範囲を中心に検証することが重要です。また、訴訟との兼ね合いからどのように制度を修正していくか、どう従業員に説明していくか、訴訟をどのように終わらせるか等を中心に解説します。

第7章で指摘する情報窃盗、例えば製薬会社の新薬の研究に関するデータ等が持ち出され、転職先で不正に使用された場合には、今後の事業活動に甚大なダメージをもたらすことは、論を待ちません。本書では、訴訟等の事後的な対応ではなく、会社が情報窃盗に気づいた時点でどのような対応をすれば、情報の不正使用や拡散を最小限に抑えることができるかという点からの実務対応をメインに解説します。

なお、本書は当職の一見解を示したものに過ぎず、当職が所属する事務所の見解とは関連性を有しないことをあらかじめお断りさせていただきます。

2021年10月

弁護士 横山 直樹

目 次

はじめに

第 1 章

社内調査の考え方

| | |
|-------------------------|----|
| 第 1 節 基本的な視点 | 14 |
| ① 社内調査は何のために実施するのか | 14 |
| ② 関係者の精神状態を最も優先すべき | 15 |
| ③ リスクの最大値・発生の可能性の検討 | 16 |
| ④ レピュテーションリスクの検討 | 17 |
| ⑤ 対応は 2 段階で検討すること | 18 |
| 第 2 節 社内調査実施の手順と勘所 | 20 |
| ① 論点の抽出 | 20 |
| 書式 1-1 論点整理メモ | 21 |
| ② ヒアリングの事前準備 | 22 |
| ③ ヒアリング時のポイント | 27 |
| 書式 1-2 ヒアリングスケジュール | 29 |
| ④ 調査対象者（加害者）のヒアリング時の留意点 | 34 |
| ⑤ ヒアリングの諸問題 | 39 |
| 書式 1-3 供述録取書 | 42 |
| 第 3 節 事実認定の考え方 | 44 |
| ① 4 つのポイント | 44 |

| | |
|-------------------------|----|
| ② モデルケース | 51 |
| 第4節 社内調査報告書のポイント | 58 |
| ① 訴訟の見通しを具体的に示す | 58 |
| ② 書き方の留意点 | 59 |
| 書式 1-4 調査報告書 | 60 |

第2章

社内調査を踏まえた対応

| | |
|--------------------|----|
| 第1節 懲戒処分 | 64 |
| ① 思考の手順 | 65 |
| 書式 2-1 論点整理 | 72 |
| ② 量定のその他のポイント | 74 |
| 第2節 人事権の行使 | 76 |
| ① 降職・降格の実施 | 76 |
| ② 懲戒処分と別に実施が可能 | 79 |
| ③ 下げ幅には注意 | 80 |
| 第3節 監督責任の追及 | 81 |
| ① 監督義務違反を別途検討 | 81 |
| ② 量定の考慮事由 | 82 |
| ③ 人事権の行使 | 83 |
| ④ 監督者が複数いる場合 | 83 |

| | |
|------------------|----|
| 第4節 公表の問題 | 85 |
| ① 社内での公表の意義 | 85 |
| ② プライバシーの問題 | 85 |
| 書式 2-2 懲戒処分の周知文 | 87 |
| ③ 嫌がらせと評価されないために | 88 |

第3章

セクハラ

| | |
|---------------------|-----|
| 第1節 全体像 | 90 |
| ① 早期対応が肝 | 90 |
| 書式 3-1 論点整理メモ | 91 |
| ② 紛争の流れ | 92 |
| ③ 真相解明より被害者の精神状態を重視 | 92 |
| 第2節 初動対応 | 94 |
| ① 自宅待機命令 | 94 |
| 書式 3-2 自宅待機命令書 | 96 |
| ② 産業医面談等 | 97 |
| ③ 申告者への説明 | 98 |
| 第3節 社内調査の実施 | 99 |
| ① 事実認定 | 101 |
| ② 法的評価 | 113 |
| ③ 社内調査報告書 | 119 |
| 書式 3-3 社内調査報告書 | 120 |

| | |
|----------------------|-----|
| 第4節 対応 | 122 |
| ① 懲戒処分 | 122 |
| ② 人事異動 | 122 |
| ③ 被害者との示談等 | 124 |
| 書式 3-4 合意書 | 130 |
| ④ 再発防止策 | 131 |
| 第5節 その他の問題 | 134 |
| ① 虚偽の通報等をした場合の申告者の処分 | 134 |
| ② 社内不倫の処理 | 135 |
| ③ 労災申請対応 | 136 |
| ④ 被害者が休職した場合 | 137 |

第4章

パワハラ

| | |
|----------------|-----|
| 第1節 全体像 | 140 |
| 第2節 初動対応 | 141 |
| 第3節 社内調査の実施 | 142 |
| ① 事実認定 | 142 |
| ② 法的評価 | 146 |
| ③ 社内調査報告書 | 157 |
| 書式 4-1 社内調査報告書 | 157 |

| | |
|-------------|-----|
| 第4節 対応 | 159 |
| ① 懲戒処分 | 159 |
| ② 異動の実施 | 159 |
| ③ 風土の問題かの検証 | 160 |
| ④ 示談の実施 | 160 |
| ⑤ 再発防止 | 160 |
| ⑥ 地域的な問題 | 161 |

第5章

過労自殺（長時間労働）

| | |
|-------------------------|-----|
| 第1節 全体像 | 164 |
| ① 基本的な考え方 | 164 |
| ② 対応すべき主要な事項 | 167 |
| 書式5-1 論点整理 | 168 |
| ③ ステージごとの対応 | 169 |
| 第2節 社内調査の実施 | 171 |
| ① 精神状態に注意 | 171 |
| ② 社内調査のポイント | 171 |
| 書式5-2 時間外労働時間数メモ | 182 |
| 書式5-3 業務起因性メモ | 186 |
| ③ 提出、開示の対象になる | 190 |
| ④ 社内調査報告書 | 191 |
| 書式5-4 社内調査報告書（安全配慮義務違反） | 192 |

| | |
|----------------|-----|
| 第3節 対 応 | 194 |
| ① 解決の方向性 | 194 |
| ② 労災申請対応 | 195 |
| ③ 民事上の和解 | 198 |
| ④ 懲戒処分 | 201 |
| ⑤ 再発防止策 | 201 |
| ⑥ 監督課対応 | 202 |

第6章

未払残業代

| | |
|-------------------------|-----|
| 第1節 全体像 | 206 |
| ① 視 点 | 206 |
| ② 社内調査時に検討すべき事項 | 207 |
| ③ 社内調査後に検討すべき事項 | 208 |
| 第2節 自己申告の機能不全 | 210 |
| ① 社内調査の実施 | 210 |
| ② 対 応 | 214 |
| 第3節 仮眠時間（労基法32条） | 216 |
| ① 社内調査の実施 | 216 |
| 書式6-1 社内調査報告書 | 222 |
| ② 対 応 | 224 |

| | |
|---|-----|
| 第4節 管理監督者 (労基法 41 条 2 号) | 228 |
| ① 社内調査の実施 | 228 |
| 書式 6-2 確認事項 | 232 |
| 書式 6-3 社内調査報告書 | 241 |
| ② 対 応 | 242 |
| 書式 6-4 要決定事項 | 243 |
| 第5節 固定残業代 (労基法 37 条) | 244 |
| ① 社内調査の実施 | 244 |
| 書式 6-5 社内調査報告書 | 257 |
| ② 対 応 | 258 |
| 第6節 1 か月単位の変形労働時間制 (労基法 32 条の 2) | 260 |
| ① 社内調査の実施 | 260 |
| ② 要件 (無効原因) | 262 |
| 書式 6-6 社内調査報告書 | 266 |
| ③ 対 応 | 267 |

第 7 章

情報窃盗

| | |
|----------------|-----|
| 第1節 全体像 | 270 |
| 書式 7-1 同意書 | 272 |
| 書式 7-2 論点整理 | 273 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| 第2節 社内調査の実施 | 274 |
| ① 物の調査 | 274 |
| ② ヒアリングの実施 | 275 |
| ③ 仮処分の準備を | 276 |
| | |
| 第3節 対 応 | 277 |
| ① 対 本 人 | 277 |
| 書式 7-3 誓約書 | 277 |
| 書式 7-4 和解条項案 | 283 |
| ② 関係者に対する通知等 | 285 |
| ③ 監督責任 | 285 |
| | |
| 第4節 制度の見直し | 286 |
| ① 非常時に不正競争防止法を使用できる状態に | 286 |
| ② 予 防 論 | 286 |
| | |
| 第5節 その他の問題 | 290 |
| ① 競業避止義務の活用 | 290 |
| ② 引き抜き禁止規定の活用 | 294 |

凡 例

| | |
|---------|---------------------------------|
| 憲法 | 日本国憲法 |
| 労基法 | 労働基準法 |
| 労基則 | 労働基準法施行規則 |
| 労契法 | 労働契約法 |
| 労安衛法 | 労働安全衛生法 |
| 労安衛則 | 労働安全衛生規則 |
| 最賃法 | 最低賃金法 |
| 均等法 | 雇用の分野における男女の平等な機会及び待遇の確保等に関する法律 |
| 個人情報保護法 | 個人情報の保護に関する法律 |
| 判時 | 判例時報 |
| 判夕 | 判例タイムズ |
| 労判 | 労働判例 |
| 労経速 | 労働経済判例速報 |

第 1 章

社内調査の考え方

本章では、労務に関する不祥事が生じた場合に共通する対応の視点、ヒアリングを中心とする社内調査の方法、事実認定、社内調査報告書の作成のポイントについて解説します。

第1節

基本的な視点

第1節では、社内調査時および対応時に共通する基本的な視点を解説します。

1 社内調査は何のために実施するのか

社内調査は、労務に関する問題が生じた際に当該問題についての会社としての意思決定、換言すればどのような対応をとるかを定めるための情報を収集するために実施するものです。適正な意思決定を行うには、十分な事実関係に関する情報が不可欠です。

本書は、適正な意思決定を行うために、

- 1 どのような情報を
- 2 どのような方法で調査し
- 3 どのような記録（書面）を作成するか

について解説するものです。

第1章～第2章では、1～3の点について共通する事項について解説し、第3章以下では、不祥事の類型ごとに1～3の点について解説をします。

2 関係者の精神状態を最も優先すべき

不祥事対応を含む労務問題を検討する場合には、まずは採りうる手段を複数挙げ、それぞれの①メリット、②デメリット、③どのような利益が関連するか等を検証します。

このうち上記の③について検討するに際しては、個別の事情にもよりますが基本的に、④健康（安全配慮義務）・人権等、⑤企業秩序・コンプライアンス、⑥金銭の順に優先すべき価値となります。これにプラスして、⑦レピュテーション（評判）リスクや⑧情報の問題等が生じます。

労務に関する社内調査は、基本的には⑤のために実施しますが、④の利益と対立することが多くあり、その場合には④を優先して進めるのがセオリーです。調査の実施によって、自殺や精神障害の発症等のさらに深刻な問題になっては意味がありません。

例えば、セクハラ事案において、加害者とされる従業員がヒアリングの実施直前に診断書を提出した等の場合は、ヒアリングの実施によって問題となる事実を明らかにし、当該事実を理由に処分を実施し、企業秩序の回復を図るという⑤の要請（加えて被害者の就労環境の改善の問題）がありますが、基本的には④を優先し、ヒアリングをいったん中断し、回復を待つて再開すべきです。

また、セクハラ加害者と疑われる従業員に対して自宅待機命令をかけて調査を実施する際には、最も重要なのは自宅待機期間中の賃金の支給義務の有無という金銭の問題（民法536条2項）（⑥）ではなく、自宅待機の対象となった従業員の精神状態（④）であり、金銭を払っているから何も問題が生じないとする考えは誤りです。

3 リスクの最大値・発生の可能性の検討

社内調査では下記のようなリスクの最大値の指摘に留まらず、当該リスクの発生の可能性も十分に検証することが重要です。

また、社内調査で複数のリスクが明らかになった場合は、全てのリスクに対して同時並行で対応するのではなく、リスクの程度（発生した場合の影響の大きさ、発生の可能性）に応じてメリハリをつけ重要な部分から対応していくことが重要です。

上記のリスクの発生の確度については正確に把握することは一般的には困難ですが、発生の可能性の低い事象を過度に重視して会社の対応方針を決定することは相当ではありません。

| | 通常想定されるリスク（最大値） | 発生の可能性 |
|--------------------------|--|----------|
| セクハラ パワハラ (第3, 4章) | 対象者が精神疾患、自殺、記者会見、訴訟、従業員の士気の低下、ブラック企業のレッテル、採用困難 | 事案により異なる |
| 過労自殺 (第5章) | 記者会見、訴訟、労災、ブラック企業のレッテル | |
| 未払残業代 (第6章) | (2~3年分の残業代について) 集団訴訟、労働基準監督署による遡及払い、合同労組、付加金(労基法114条) | |
| 情報窃盗 (第7章) | 秘密情報の不正利用、競争力の低下、情報が不正に使用されたことによる他社や個人からの訴訟、監督官庁からの行政指導・処分 | |

考え方としては、当該事案で通常発生するリスクを網羅的に洗い出し(①)、各リスクについて発生した場合の影響を検討し(②)、その上で各リスクの発生の可能性を検討します(③)。③の発生の可能性

については、一般論ではなく、当該事案の事情を勘案して判断します。

4 レピュテーションリスクの検討

対応を検討する上で留意すべきなのは、近時の労務問題に関する社会の見方の変化に伴い、ブラック企業とのレッテルを張られ、レピュテーション（評判）を毀損する可能性が大きいという点です。

このため、社内調査時の意見および社内調査に基づく対応論では法的な側面のみならず、現在調査中の案件が記者会見等によって外部に出た場合を想定して、事業活動にどのような影響が生じるか等についても検討することが重要です。

一般的には、第3・4章で後述するハラスメントや第5章で後述する過労自殺等についてはレピュテーションリスクが甚大であり、記者会見やインターネット動画の拡散によって企業がこれまで作り上げてきた社会的な信用を水泡に帰す可能性があることは論を待ちません。

加えて、発生した不祥事が近時注目を集めている事項（働き方改革、新型コロナウイルス感染症）と関連性する場合には話題性（ニュースバリュー）があり、この点からも問題が大きくなる可能性があります。

また、当該事象についての先例がない場合もニュースバリューが高くなり、レピュテーションリスクが高いと言えます。

ただし、労務に関する不祥事が生じた際に絶対にやってはいけない対応は、外部へのレピュテーションリスクを恐れてまたは外部に開示することを従業員に示唆されたことを理由に、問題を起こす従業員を野放しにすることです。このような従業員を放置することで、他の従業員の就労環境が害され、会社に対するロイヤリティが低下することは明らかです。このような場合には、会社の対応に問題があった部分

については速やかに調査、是正し、その点とは別に当該従業員に対しては毅然とした対応をすべきです。

5 対応は2段階で検討すること

社内調査は基本的には訴訟になった場合の見通しという法律論がメインであるところ、社内調査の結果を踏まえた対応論については、①法律論、②実務対応論の2段階に分けて検討すべきです。

上記①は、法的有効性、違法か等ということであり、換言すれば訴訟になった場合に会社が勝てるかということです。

上記②は、①を踏まえて実務としてどう対応していくかということです。他の従業員への影響、ロイヤリティ、他社動向、社会の目等が考慮要素になります。

②は上記のうち、他の従業員への影響およびロイヤリティという労務管理の点がメインの考慮要素です。企業は集团的な労務提供によって事業を行い、利益を上げて分配をすることを目的とする営利集団であり、その点から従業員のパフォーマンスを最大化することが、労務管理の主眼になります。そのため、不祥事の対応を検討する際には、会社の対応について他の従業員がどう考えるか（パフォーマンスに影響するロイヤリティ、モチベーションが低下しないか）を検討することが重要です。

上記①・②の点からは、訴訟で勝っても実務対応として一定の対応を実施しない場合、反対に訴訟で敗訴する可能性が一定程度ある場合でも、実務対応として実施することも検討せざるをえない場合もあります。例えば、企業外での犯罪行為を理由とする懲戒解雇について企業外非行であることや、犯罪の内容と事業内容との関連性等から有効性に一定程度疑義がある場合や、ハラスメントを理由にする解雇で、一定の証拠があるが訴訟で十分な立証ができるか一定の疑義があるよ

うな場合です。

また、小規模な会社において問題社員の行動で業務が回らず、精神疾患が出ているような場合もこのような判断に直面します。

訴訟に負ける可能性を意識しすぎるあまり、他の従業員の就労環境や安全配慮義務の点に配慮を欠くことは、労務管理の点から、基本的にはあってはならないことです。

第2節

社内調査実施の手順と勘所

1 論点の抽出

労務に関する不祥事が生じた場合には、最初に以下のように第1から第3のステージに分けて、論点の洗い出しをし、スケジュール、最終的に何を判断するかを決定します。

例えばセクハラであれば、次のような通常想定しうる事項を箇条書きにし、何をいつまでに実施するか等を決定します。

重要なのは、意思決定の対象から逆算して社内調査の内容を決定することです。例えば、次頁の論点整理メモでは、第3が意思決定の内容（対象）であるので、この意思決定をするに足る事実の有無を社内調査で確定することになります。具体的には、①初期情報から典型的な論点すなわち意思決定の内容（対象）を把握し（洗い出し）、②その上で、第3・1の懲戒処分であれば、まずは申告をベースに物証を検討し、その時点で認定できる事実を確定し、③その後ヒアリングで確定すべき事実を確定します。その上で、④ヒアリング事項案を作成し、ヒアリングを実施し、最終的な事実認定を行います。

書式 1-1 論点整理メモ

論点整理

甲支店のセクハラの件

- 第1 初動対応（○日まで）
- 1 自宅待機命令をかけるか（現時点でかけるか、本人のヒアリング後にかけるか）
 - 2 申告者（被害者）に産業医面談を実施するか
 - 3 関係者のカウンセリングを実施するか
 - 4 関係資料の保全（メール等）
- 第2 社内調査の実施（○日から○日まで、ただし○の供述の内容によって変動もある）
- 1 調査対象事実の確定
 - ・基本的には申告をベースに
 - 2 物証の有無
 - ・物証から認定できる事実及びヒアリングで認定すべき事実の検討
 - 3 ヒアリングの実施
 - 4 2・3に基づいて事実認定
 - ・証拠の構造（直接証拠型、間接推認型）
 - ・各供述の信用性の検討
 - 特に、各供述に齟齬がある場合や変遷がある場合等
 - ・事実認定
 - 間接推認型の場合は①間接事実、②推認まで記載
 - ・弁解について
 - 5 社内調査報告書の作成
 - ・「必ず」記載すべき事項は何か
 - 会社の意向を確認、事実認定のみか、懲戒の量定・人事異動・再発防止等まで記載するか
- 第3 対応
- 1 懲戒処分
 - 2 人事異動を実施するか
 - 3 監督責任を問うか
 - 4 被害者に対する説明をするか
 - 5 被害者と示談を実施すべきか
 - 6 労災申請対応
 - 7 再発防止策

以上

2 ヒアリングの事前準備

不正調査の方法は、関連する資料の収集および分析と、関係者に対するヒアリングが両輪です。本書では、ヒアリングを中心に解説します。

当然ですが、ヒアリングは当時者の話を聞くだけの作業ではありません。調査対象となる事実の解明のために、現時点の状況（証拠・事実関係）から想定できる一定のストーリー（仮説）を想定して、一定の意図をもってヒアリング実施者が事実認定のために発問する作業になります。

(1) ヒアリングの順序

事案によりますが、「申告者（被害者）→第三者→調査対象者（加害者）」の順で行うのが一般的です。これは、仮に調査対象者を十分な調査前にヒアリングをすると、①矛盾点等をその場で的確に指摘できない、②会社側の把握している事実関係、証拠を推知され証拠隠滅をされる等の可能性があるためです。

そのため、まずは申告者のヒアリングで事案の全体をつかみ、認定すべき事実を確定します。

その上で、認定すべき事実を、申告者の供述、第三者供述や物的証拠で認定できるか検討し、認定した事実を調査対象者の自白等で確認するということになるのが基本的な流れになります。

重要なのは、調査対象者にヒアリングを実施する「前」の段階で、物証、第三者ヒアリングの内容を精査し、その時点でいったん事実認定をし、①他の供述証拠および物証から、調査対象者の自白なしでも、申告された事実が認定できる事案か（その場合は調査対象者の供述は確認的な意味になる、または量定に関する弁明になる）、②他の

著 者

横山 直樹（よこやま なおき）

石寄・山中総合法律事務所パートナー弁護士

2006年慶応義塾大学法学部政治学科卒業、2008年慶応義塾大学法科大学院修了、2009年司法修習終了（新62期）。第一東京弁護士会所属。経営法曹会議会員。主な執筆として『自然災害発生・感染症流行時の労務リスク低減のポイント』（労働新聞社・2020年）、『割増賃金の基本と実務（第2版）』（中央経済社・2020年・共著）、「企業経営と固定残業代制度」（労働新聞連載2020年1～3月）、「近時の3つの最高裁判決にみる定額残業代制」（ビジネス法務・2018年11月号）、「過重労働防止の基本と実務」（中央経済社・2018年・共著）、対談「労働者側弁護士×使用者側弁護士が語る労働紛争における和解選択・交渉の着眼点」（ビジネス法務・2018年10月号）、「従業員の健康管理をめぐる会社の責任と実務対応（下）」（SMBC経営懇話会・2017年・共著）、『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』（新日本法規出版・2014年・共著）、『労働行政対応の法律実務』（中央経済社・2014年・共著）などがある。

労務不祥事の社内調査ハンドブック

令和3年12月30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

| | |
|-----|--------|
| 著者 | 横山直樹 |
| 発行者 | 青木健次 |
| 編集者 | 岩倉春光 |
| 印刷所 | 日本ハイコム |
| 製本所 | 国宝社 |

(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、FAX 03-5244-5089、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。

© N. Yokoyama 2021. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72872-7