

## はしがき

本書は、過去8年の労働判例（株式会社産労総合研究所発行）に掲載された裁判例（一部、そうではないものを含みます。）を中心に、ハラスメント等を原因とする法律上及び事実認定上の裁判所の判断を整理して執筆したものの改訂版です。

ところで、ウェブサイトで「弁護士」「ハラスメント」などと検索すると、  
「パワハラに強い弁護士」

「労働事件に強い弁護士」

といった、頼もしい(?)リンクが無数に表示される今日この頃ですが、本書は、そのような「～に強い」と自称できるほど著名な弁護士が執筆したのではないことを、最初に自白しておきます<sup>1</sup>。

本書は、名もなき弁護士が、複数の裁判例（裁判所の判断）を並べ替えてまとめるという作業（肉體労働）をただけのもので、そのために特殊な能力を発揮して作成された特別な一冊というものではありません。

そのため、本書を一読しただけでハラスメントや労働事件に「強い」弁護士になれるわけではありませんが、職場で生じたハラスメントに対応する上で、多数の裁判例にアクセスしやすくすることで、効率よく、必要な知識や理解を身につけられるはず<sup>2</sup>。

他方、ハラスメントの対応で重要なことは、ハラスメントに当たるかどうかの判断もそうですが、そのための調査手続も軽視することはできません。冤罪が生じてはいけませんし、被害者が泣き寝入りをするのがあってもいけません。

しかし、そうだからといって「パワハラ被害を受けた」「そんなことはしていない」との言い分に挟まれてしまった場合、担当者としてどうしたら良いでしょうか。ハラスメントかどうかの判断の前に、どちらの言い分を信用すべきかを判断しなければなりません。

この点、裁判所は、法廷に持ち込まれた事件について、加害者と被害者

---

1 弁護士として、労働を含めいくつかの分野に注力してはいるつもりですが、自ら「強い」と名乗ることはないという意味です。もちろん、第三者からそのような評価を受けていないことも自覚しております。

2 もちろん「強い」と自称することを妨げるものではありません。むしろ、本書によってそれだけの自信をつけていただけたのであれば、筆者としてこの上ない喜びです。

との相対立する言い分の中で、何らかの事実を認定して「判決」に至ります。そこで用いられる事実認定の技術は、法廷だけでなく会社内での調査等においても通用するものです。

そのため、本書では、裁判所の示した事実認定の考え方についても複数取り上げて項目ごとにまとめています。

事実認定の技術は、日常的に誰もがやっていることを、他人に対して言葉で説明できるように体系化されたものでしかありません。一般人では使いこなせない魔法のような高度な技術ではなく、考え方さえ理解できれば誰もが使いこなせるようになるものと理解できるはずです。

これが理解できれば、例えば、弁護士事務所のHPに「労働事件に強い弁護士」とある場合（自分に有利な言い分）と、「労働事件は苦手です」とある場合（自分に不利な言い分）、これらの宣伝文句について、どちらの方が信用できるか判断できるようになるはずです。

最後に、本書は、そのタイトルからも分かるように、「裁判所の判断がスグわかる本」のシリーズのうちの1冊ですが、その中での、初めての改訂版です。初版を元に改訂作業を行う中で、4年前に、慣れない執筆作業に四苦八苦したことを懐かしく思い出しながら作業をさせていただきました。

弁護士業界で著名な先生方が数多くいる中で、はなはだ無名で、まだまだ未熟な筆者に対して、このような貴重な機会を与えて下さったことについて、この場を借りて、改めてお礼申し上げます。

本書には、改訂版となった今でも、まだまだ改善すべき点があるとは存じますが、実務で活躍される企業の担当者や士業の先生方の必携の書となれば幸いです。

2024年7月 弁護士 中野 公義

## 第1章 はじめに

|          |                            |    |
|----------|----------------------------|----|
| <b>1</b> | パワーハラスメント .....            | 10 |
|          | (1) 法令 — 10                |    |
|          | (2) 指針 — 11                |    |
| <b>2</b> | セクシュアルハラスメント .....         | 13 |
|          | (1) 法令 — 13                |    |
|          | (2) 指針 — 14                |    |
| <b>3</b> | マタニティーハラスメント .....         | 17 |
|          | (1) 法令 — 17                |    |
|          | (2) ガイドライン — 18            |    |
| <b>4</b> | 育児法10条等の禁止する不利益な取扱い .....  | 20 |
| <b>5</b> | 損害賠償義務 .....               | 22 |
|          | (1) 根拠法令 — 22              |    |
|          | (2) 各賠償責任の関係 — 23          |    |
|          | (3) 重要判例 — 27              |    |
| <b>6</b> | 事実認定（ハラスメント行為の存否の判断） ..... | 29 |
|          | (1) 対象となる事実の特定 — 29        |    |
|          | (2) 証拠 — 30                |    |
|          | (3) 供述の信用性 — 31            |    |

## 第2章 パワーハラスメント

|          |                          |    |
|----------|--------------------------|----|
| <b>1</b> | 職場 .....                 | 34 |
| <b>2</b> | 優越的な関係 .....             | 37 |
| <b>3</b> | 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動 ..... | 43 |
|          | (1) 身体的な攻撃 ～暴行・傷害～ — 43  |    |

(2) 精神的な攻撃

～脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言～ — 47

**column** 「人格を侵害する行為」とは — 58

(3) 人間関係からの切り離し

～隔離・仲間外し・無視～ — 65

(4) 過大な要求

～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～ — 67

(5) 過小な要求

～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～ — 70

**column** 職業選択の自由は経済的自由？ — 74

(6) 個の侵害 ～私的なことに過度に立ち入ること～ — 75

(7) その他の言動 — 78

**column** 解雇がパワハラとなるか？ — 92

**4** パワハラ該当性（違法性）を否定した裁判所の判断等 …… 97

(1) 身体的な攻撃 ～暴行・傷害～ — 97

(2) 精神的な攻撃

～脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言～ — 99

(3) 人間関係からの切り離し

～隔離・仲間外し・無視～ — 109

(4) 過大な要求

～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～ — 111

**column** 「仕事をしろ」と言われます — 116

(5) 過小な要求

～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～ — 118

- (6) 個の侵害 ～私的なことに過度に立ち入ること～ —— 120  
(7) 休暇取得の場面での言動 —— 121

### 第3章 セクハラ・マタハラその他のハラスメント

- 1** セクハラ ..... 124  
(1) 内 容 —— 124  
(2) セクシュアルハラスメントを否定したもの —— 129  
(3) 相当な処分の程度 —— 131
- 2** マタハラ ..... 135  
(1) 内 容 —— 135  
(2) 妊娠等を契機とする退職扱い —— 139  
(3) 妊娠を理由とする解雇 —— 142
- 3** 育児・介護 ..... 146

### 第4章 安全配慮義務等

- 1** 長時間労働等 ..... 150
- 2** パワハラ ..... 154  
(1) パワハラ行為自体の直接的な防止義務 —— 154  
(2) 間接的な防止義務 —— 156  
(3) 予見可能性 —— 164
- 3** セクハラ ..... 169
- 4** マタハラ ..... 173
- 5** その他 ..... 177  
(1) 対応の要否の判断 —— 177  
(2) 同僚からパワハラで訴えられた労働者への配慮 —— 179  
(3) パワハラ差止め請求の可否 —— 180  
(4) 懲戒処分に伴う措置 —— 183

(5) 会社役員個人の責任 —— 184

(6) 共同不法行為 —— 186

## 第5章 事実認定

- 1** 主張立証責任 ..... 190  
    **column** ツンツン、モミモミ? —— 191
- 2** 加害者とされる者の態度 ..... 193  
    (1) ハラスメントについての自認がある場合 —— 193  
    (2) 自認が否定される場合 —— 195
- 3** 目的等の主観面の認定 ..... 198
- 4** 供述の信用性判断 ..... 201  
    (1) 客観的事実との符合 —— 201  
    **column** 被害者のメガネが発見された事実? —— 203  
    (2) 供述内容の不自然性・不合理性 —— 204  
    (3) 供述の変遷 —— 211  
    (4) 動機・利害関係 —— 213  
    (5) その他 —— 214
- 5** 証拠に関連する判断等 ..... 217  
    (1) 私的録音 —— 217  
    (2) 労働者の作成したメモ・手帳等の記載 —— 221  
    (3) 第三者の作成した文書等 —— 227  
    (4) 証拠の提出状況 —— 232
- 6** その他 ..... 234

## 〈巻末資料〉

- 労働契約法（抄）—— 238
- 労働基準法（抄）—— 238
- 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（抄）—— 242
- 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（抄）—— 243
- 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（抄）—— 245
- 民法（抄）—— 256
- 刑法（抄）—— 258
- 民事訴訟法（抄）—— 260
- 刑事訴訟法（抄）—— 260
- 会社法（抄）—— 261
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する  
問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 —— 262
- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して  
雇用管理上講ずべき措置等についての指針 —— 277
- 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に  
関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 —— 287
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の  
職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために  
事業主が講ずべき措置等に関する指針 —— 301
- 参考裁判例一覧 —— 326

# 第1章

## はじめに

本章では、ハラスメントと呼ばれるものに関連する各種裁判例を検討する上で、知っておくべき基礎的な知識（法令、指針その他関連する事項）について、事実認定の基本的な考え方も含めて説明を行います。

ハラスメントが問題となる裁判は、基本的には、使用者あるいはハラスメントを行った加害者が、被害者から損害賠償請求を受けるものです。

そのため、労働関係法令を知らなくとも、不法行為（民法709条）、債務不履行責任（民法415条、安全配慮義務違反（労働契約法5条））について一応の理解があれば、問題なく理解できる内容です。

そのため、不法行為等について一応の理解がある場合には、本章は読まずに各章をご覧ください。



# 1 パワーハラスメント

## (1) 法 令

Q

法律上、どのようなものをパワーハラスメント（パワハラ）と呼びますか。

A

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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより労働者の就業環境が害されるものをいいます。

### 【法令】

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（以下「労働施策総合推進法」といいます。）30条の2第1項が、事業主に対し、「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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」のないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

この規定をもとに、パワハラとは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って、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ものと理解されています。

## (2) 指 針

Q

「就業環境が害されるもの」とはどういう意味ですか。

A

ガイドラインでは、身体的又は精神的な苦痛により、就労するのに支障が生じることをいうものとされています。

### 【指針（ガイドライン）】

労働施策総合推進法30条の2第3項は、パワハラに関して事業主が講ずべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとしています。これにより、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号。以下「パワハラ指針」といいます。）が定められ、その中では、パワハラの定義について、次のように説明しています。

#### ア 「優越的な関係を背景とした」言動

当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶す

ることが困難であるもの

## イ 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

## ウ 「労働者の就業環境が害される」こと

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

## エ 代表的な言動の種類

- ・身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ・人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ・過大な要求（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）
- ・過小な要求（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）
- ・個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

## 2 セクシュアルハラスメント

### (1) 法 令

Q

法律上、どのようなものをセクシュアルハラスメント（セクハラ）と呼びますか。

A

職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されるものをいいます。

#### 【法令】

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（以下「均等法」といいます。）11条1項が、事業主に対し、「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」のないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

この規定をもとに、セクハラとは、①職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（対価型）、又は②当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）のいずれかに該当するも

のと理解されています。

## (2) 指 針

Q

「職場」とは文字どおり、事業場だけをいうのでしょうか。

A

ガイドラインでは、「就業場所」だけではなく、業務を遂行する場所と説明されています。

### 【指針（ガイドライン）】

均等法11条2項は、セクハラに関して事業主が講ずべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとしています。

これにより、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成18年厚生労働省告示第615号、令和2年1月15日厚生労働省告示第6号。以下、「セクハラ指針」といいます。）が定められ、その中では、セクハラの定義について、次のように説明しています。

#### ア 「職場」

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

## イ 「性的な言動」

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

## ウ 「対価型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

## エ 「環境型セクシュアルハラスメント」

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事を手につかないこと。
- ・労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

## 3

## マタニティーハラスメント

## (1) 法 令

Q

法律上、どのようなものを妊娠、出産等に関するハラスメント（マタニティーハラスメント（マタハラ））と呼びますか。

A

職場において、妊娠又は出産に関する制度若しくは措置の利用に関する言動又はその雇用する女性労働者の妊娠若しくは出産に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

## 【法令】

均等法11条の2第1項が、事業主に対し、「職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されること」のないよう、雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

この規定をもとに、マタハラとは、①妊娠又は出産に関する制度若しくは措置の利用に関する言動（制度等の利用への嫌がらせ型）、又は②その雇用する女性労働者の妊娠若しくは出産に関する言動

(状態への嫌がらせ型)により労働者の就業環境が害されるもの、いずれかに該当するものと理解されています。

## (2) ガイドライン

Q

マタハラは、具体的にはどのような言動をいいますか。

A

妊娠等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動です。

### 【指針（ガイドライン）】

均等法11条の2第2項は、マタハラに関して事業主が講ずべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとしています。

これにより、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示312号、令和2年1月15日厚生労働省告示6号。以下「マタハラ指針」といいます。）が定められ、その中では、マタハラについて、次のように説明されています。

#### ア 「制度等の利用への嫌がらせ型」

次の①から⑥までに掲げる制度又は措置の利用に関する、均等法9条3項に規定する解雇その他不利益な取扱いを示唆し、これらの利用の請求等若しくはこれらの利用を阻害し、又は制度等の利用をしたことによる嫌がらせ等の言動により就業環境が害されるものをいう。

- ① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等法施行規則（以下「均等則」といいます。）2条の3

### 第3号関係)

- ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限（均等則2条の3第4号関係）
- ③ 産前休業（均等則2条の3第5号関係）
- ④ 軽易な業務への転換（均等則2条の3第6号関係）
- ⑤ 変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限（均等則2条の3第7号関係）
- ⑥ 育児時間（均等則2条の3第8号関係）

### イ 「状態への嫌がらせ型」

次の①から⑤までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）に関し、均等法9条3項に規定する解雇その他不利益な取扱いを示唆し、又は嫌がらせ等の言動により就業環境が害されるものをいう。

- ① 妊娠したこと（均等則2条の3第1号関係）
- ② 出産したこと（均等則2条の3第2号関係）
- ③ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（均等則2条の3第4号関係）
- ④ 産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと（均等則2条の3第5号関係）
- ⑤ 妊娠又は出産に起因する症状（つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状）により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則2条の3第9号関係）

## 4 育介法 10 条等の禁止する不利益な取扱い

Q

パワハラ、セクハラ及びマタハラのほか、ハラスメントとして禁止されているものはありますか。

A

育児休業の申出等を理由とする不利益な取扱いが禁止されています。

### 【法令】

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（以下「育介法」といいます。）は、労働者の育児休業（同法5条）、介護休業（同法11条）、子の看護休暇（同法16条の2）及び介護休暇（同法16条の5）の取得、所定外労働の制限（同法16条8）、時間外労働の制限（同法17条）及び深夜業の制限（同法19条）の請求並びに所定労働時間の短縮措置（同法23条）について規定しています。

そして、これらを理由とする労働者に対する解雇その他不利益な取扱いが禁止されています（同法10条、16条、16条の4、16条の7、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）。

### 【指針（ガイドライン）】

育介法28条は、同法に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定めるもの

としています。

これにより、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成21年厚生労働省告示509号、令和2年1月15日厚生労働省告示6号）が定められています。

その中で、解雇その他不利益となる取扱いについて、次のようなものが例示されています。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤ 自宅待機を命ずること。
- ⑥ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ⑦ 降格させること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ⑪ 就業環境を害すること。

## 著者略歴

中野 公義（なかの きみよし）

昭和52（1977）年生まれ 福岡県出身。

### 【著者略歴】

- 1996年 福岡県立筑紫丘高等学校普通科卒業
- 2000年 東京工業大学理学部応用物理学科卒業
- 2001年 福井労働局福井労働基準監督署 労働基準監督官
- 2003年 同局武生労働基準監督署 労働基準監督官
- 2004年 厚生労働省労働基準局 労災補償部補償課通勤災害係
- 2006年 同省政策統括官（労働担当）労使関係担当参事官室4係
- 2008年 同省退職
- 2009年 平成21年度旧司法試験最終合格
- 2010年 第64期司法修習生
- 2011年 司法修習修了
- 2011年 弁護士登録（福岡県弁護士会 登録番号44216）
- 2011年 独立開業（なかのきみよし法律事務所）