



労 働 法

Newsletter

Vol.11

2025.12



【裁判例紹介】

長年にわたる行き過ぎた指導等を理由とする、消防職員の懲戒免職処分を有効とした事例



【裁判例紹介】

インターネット記事を執筆するライターの労働者性が否定された事例



【裁判例紹介】

運賃 1000 円の着服等を理由とする退職手当全部不支給処分を有効とした最高裁判決（地方公務員の事例）



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



【裁判例紹介】

長年にわたる行き過ぎた指導等を理由とする、消防職員の懲戒免職処分を有効とした事例

- 糸島市消防局事件
(最判令和7年9月2日・裁判所ウェブサイト)

高田真司

Shinji Takada

上原ちひろ

Chihiro Uehara



Profile

Profile

【Point】

- 最高裁は、長年にわたり、訓練・指導の範疇を大きく逸脱する言動が多数の職員に対して行われたという悪質性等を重視し、原判決を覆して、消防職員の懲戒免職処分を有効と判断。
- 林補足意見は、個々の行為を単体で評価するのではなく、非違行為が全体として職場にどのような悪影響をもたらすものだったかを十分評価すべきと指摘。
- 厳しい訓練を要する業務内容に応じた適切な教育体系の整備を欠いたこと、ハラスメントの存在を示す初期のアンケート結果がXの処分等に繋がらなかったことも、事案の長期化・深刻化を招く要因となったのではないかと考えられる。

【事案の概要】

本件は、糸島市消防本部（上告人）の消防職員であったX（被上告人）ら¹が、部下に対する言動等（本件非違行為²）を理由とする懲戒免職処分（本件処分）を受けたことに対し、その取消し等を求めて提訴した事案です。以下では、懲戒免職処分の有効性についての判示を中心にご紹介します。

Xら13名は、平成15年から平成28年にわたり、少なくとも10名の部下に対し、集団で本件非違行為を継続して行っていたところ、糸島市消防本部では、平成23年から全職員を対象とした職場環境アンケートが実施され、パワー・ハラスメント行為の存在を疑わせる調査結果が出ていました³。平成28年においても同様のアンケートがなされたものの、同アンケートに、ハラスメント行為について指摘しても何も変化がないとして、一部の消防職員らから糸島市長に対し、実態調査を求める要望文書が提出されました。その結果、ハラスメント行為の調査が行われ、本件処分がなされました。

【第一審判決・原判決の概要】

第一審⁴は、Xについて、19件の本件非違

行為を認め、身体的、精神的苦痛を受けた者が相当数に上るとした上で、Xは、数年にわたって、通常の範囲を逸脱し、過剰にわたる訓練やトレーニングを部下等に行わせ、暴言や叱責等を繰り返しており、部下等に対する嫌悪や苛立ち、悪感情等を主な動機として感情の赴くままに本件非違行為に及んだ部分が多くあったと認定しつつ、逸脱ないし過剰の程度は特段大きいとはいえない難く、訓練や指導等を目的とする部分があり、指導等の度が過ぎた面があったといえなくはないこと、暴言や叱責等についても、言い過ぎ、表現不適切等にすぎないところもあり、結果として、被害を受けた職員に重大な負傷等も生じていないことを踏まえると、Xの本件非違行為は極めて悪質である、又は他の職員及び社会に与える影響が特に大きいとまではいえず、Xがこれまで懲戒処分を受けたことがなく、暴言や叱責等について個別に注意や指導を受けたことがないこと等も考慮すると、本件処分は重きに失すると判断しました。

控訴審である原審⁵は、上記の点に加え、Xの行ったトレーニングや訓練が、専ら部下等に精神的、肉体的苦痛を与えることを意図し、いじめやパワー・ハラスメントによって

¹ X以外に本件非違行為に関与した消防職員らも免職処分等の処分を受けた模様です。

² 非違行為としては、「ぶっ殺す」「死ね」「ダメ人間」「丈夫に産んでくれんやった親が悪い」等を含む発言のほか、例えば、鉄棒に掛けたロープで身体を縛って懸垂させ、力尽きた後もそのロープを保持して数分間宙づりにして更に懸垂するよう指示したこと、熱中症の症状を呈するまで訓練を繰り返させたこと、体力の限界のため倒れ込んだことに対するペナルティと称して更に過酷なトレーニングをさせたこと等が挙げられています。

³ 部下への暴力・暴言に該当する行為が認められるとして処分された職員もいましたが、Xについては、暴行等を認定できなかったとして処分されなかった模様です。

⁴ 福岡地判令和4年7月29日（労判1279号5頁）

⁵ 福岡高判令和6年1月24日

部下等を支配する目的で実施されていたとまでは認めることはできないこと、トレーニングや訓練が逸脱ないし過剰にわたった要因として、合理性のある標準的な手法や訓練の結果等を組織全体で共有する仕組みが構築されていなかったことも指摘できること、パワー・ハラスメントを行っていたグループのうち最も階級が高いのは X ではなく、グループのトップは X とは別人であるとの認識の者もいることも踏まえ、第一審と同様に本件処分は重きに失すると判断しました。

【最高裁判決の概要】

最高裁は、第一審及び原審と異なり、本件非違行為は、訓練やトレーニングに係る指示や指導としての範疇を大きく逸脱するものであり、各発言も部下に恐怖感や屈辱感を与えたる、人格を否定したりするもののみならず家族をも侮辱するものも含まれる等、部下に対する言動として極めて不適切なものであり、少なくとも 10 人もの部下に対して、長期間、多数回にわたり執拗に繰り返されたものであることにも照らせば、その非違の程度は極めて重いと判示しました。

そして、消防職員は、職務の性質上、厳しい訓練が必要となる場合があるとしても、指示や指導としての範疇を大きく逸脱することは許されず、本件非違行為が、部下に対する悪感情等の赴くままに行われた部分が大きかったことからしても、X に酌むべき事情があるとはいえないとして、X に処分歴がないことを踏まえても、本件処分は妥当であると判断しました。

この判決には林道晴裁判官の補足意見（林補足意見）があり、そこでは、消防職員については、その職務の性質上、部隊等での上下関係を基に、厳しい訓練が必要となる場合があると考えられるところ、それゆえ、職場内の優位性を背景とした不適切な言動が行われる危険を孕んでいるため、対策を実施することが望まれることを指摘し、また、原審は個々の行為を単体で評価すると本件処分は重きに失する旨判断したものであるところ、本件非違行為が全体としてどのような悪影響を

もたらすものであるかを十分に評価すべきであったと述べられています。

【検討・コメント】

消防職員⁶を含む公務員に対する懲戒処分は、懲戒権者が、懲戒処分の要否や処分内容の選択に係る裁量権を有しており、その判断は、社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱・濫用したと認められる場合に、違法となると解されます⁷。

本判決は、本件非違行為には訓練・指導等を目的とする部分があること、それらが逸脱ないし過剰となった要因として組織内での標準化された訓練手法の欠缺が挙げられること等、第一審及び原審が指摘した事情を必ずしも重視せず、上下関係を基に厳しい訓練が必要とされる消防組織という特殊性を考慮しつつも、長期間にわたり多数の職員に対して、指示・指導の範疇を逸脱した行為が行われた悪質性や、ハラスメント行為が組織運営に与える悪影響を重視して、最も重い免職処分を行うことも行政庁の持つ裁量権の逸脱・濫用とはいえない旨を判断しました。

林補足意見も、長年にわたり、多くの者に対して行われた本件非違行為がもたらした悪影響を全体として十分に評価すべきとしており、本件自体は公務員の懲戒免職処分に関する事案ではありますが、私企業を含んだ職場におけるパワー・ハラスメント事案、特に長期にわたり多数の者に対し反復して非違行為が行われている事案の評価や処分に当たっては、免職・解雇が視野に入るという点を含め、参考になる事案です。

また、厳しい訓練を要するにもかかわらず、標準化された訓練手法等が整備されていなかったこと、初期の職場アンケートの結果としてハラスメントの存在がうかがわれていたにもかかわらず、X の処分に繋がっていないことも、事案の長期化・深刻化を招く要因になったのではないかと考えられ、改めて「職場に応じた教育体系の明確化」や「ハラスメント事案に対する適切かつ迅速な対応」の重要性を確認すべき事案といえるでしょう。

以上

記事一覧に戻る

⁶ 消防職員のハラスメントによる懲戒処分の有効性を判断した近時の裁判例として、長門市事件（最判令和4年9月13日労判1277号5頁）、氷見市事件（最判令和4年6月14日判時2551号5頁）があります。

⁷ 最判昭和52年12月20日（民集31巻7号1101頁）等

山本 龍太朗 鈴木 康之亮

Ryotaro
Yamamoto

Kounosuke
Suzuki



Profile

Profile

【裁判例紹介】

インターネット記事を執筆する ライターの労働者性が否定された事例

- MIKATA 事件

(東京地判令和6年11月26日、労働判例経済速報2583号3頁)

【Point】 固定報酬制が採用されていても、業務委託契約で労働者性が否定された事例。

【事案の概要】

本件は、ニュース記事のライターである原告とメディア事業を運営する被告株式会社の間で締結されていたインターネットのニュース記事の執筆業務に関する業務委託契約について、被告が原告に対して契約期間の満了を理由として契約終了を通知したところ、原告が被告に対して、当該契約は有期雇用契約に該当するとして、労働契約法（以下「労契法」といいます。）19条による雇止めの無効、及び民法536条2項に基づく未払賃金の支払いを求めた事案です。裁判所は、当該契約が労働契約に当たらない（原告について労契法2条1項に定める「労働者」に該当しない）ものと判示して、原告の請求を棄却しました。

具体的な事実は以下のとおりです。

平成29年、原告と被告は、ライティング業務委託基本契約（以下「平成29年契約」といいます。）を締結し、原告は、ニュース記事の執筆等の業務を行うようになりました。平成29年契約の主な業務内容又は条件は、①業務内容はプレス記事を執筆すること、②1週間のうち5日は業務するものとし、そのうち3日は1日当たり3本の記事を執筆、その他の2日は1日当たり2本の記事を執筆すること、③固定料金の定めはなく、成果物1本当たり2000円（消費税別）とすること等でした。なお、平成29年契約については、原告も労働契約にはあたらない業務委託契約であると認識しており、この点は争点とはなっていません。この後、原告と被告は、平成29年契約の単価だけを引き上げる契約を結びましたが、改めて令和2年8月31日、ライティング業務委託基本契約（以下「本契約」といいます。）を締結しました。

本契約に定める主な業務内容又は条件は、以下のとおりです。

①プレス記事作成

②稼働日は毎週月曜日から水曜日

③月額17万5000円（税別）の固定報酬を支

払う

④取材記事の執筆等を行った場合には別途変動料金を支払う

⑤契約期間は令和2年9月1日から令和3年8月31日までとし、契約期間満了日の2か月前までに当事者のいずれからも申出がないときは、6か月間更新すること

また、本契約における原告の業務の実態としては、a.原告は毎週月曜日から水曜日まで、1日当たり5本のニュース記事を執筆して被告に提出していたこと、b.原告は被告からおおむね午前中の間に、企業のプレスリリース等を基にした記事の執筆を依頼され、関連するURLの提供を受けた後、記事を順次執筆して被告に提出していたこと、c.原告は被告から業務の時間帯や場所を指定されることはなく、主に自宅で業務を行っていたこと、d.本契約の下では、修正等を求める場面は、内容に客観的な誤りがある場合や誤字脱字がある場合等に限られていたこと、e.報酬額は令和3年3月以降おおむね月額19万2500円で一定であったこと等が挙げられます。

加えてf.原告のX（旧Twitter）や、講師紹介等の業務を行っている企業サイトの原告の自己紹介ページ冒頭において、元代議士秘書の肩書や新書等の出版企画に携わっている旨、複数の講演会開催の経歴、現在も講演会依頼を募っている旨が記載されていて、g.原告は実際に本契約締結後も書籍出版の企画や講演会業務を行っていたという事情が存在します。

【判断の概要】

裁判所は、〈1〉労働者性の判断について、従来の基準を踏襲し、労務提供の形態（労働が使用者の指揮監督下において行われているか否か）と〈2〉報酬の労務対償性の有無（報酬が提供された労務に対するものであるか否か）により判断し、補足的に事業者性の有無、専属性の程度その他の事情を勘案して判断するのが相当であるとした上で、〈1〉労務

提供の形態については、〈ア〉仕事の依頼、業務等に関する諾否の自由の有無、〈イ〉業務遂行上の指揮監督の有無、〈ウ〉勤務場所及び勤務時間に関する拘束性の有無、〈エ〉代替性の有無等の事情を総合的に考慮し、〈2〉報酬の労務対償性の有無については、報酬が一定時間労務を提供していることに対する対価といえるか否かに照らして判断するのが相当であると判示しました。

そして、本件に関して、本契約及び業務実態を踏まえ、勤務場所及び時間に関する拘束性は認められず（c）、原告が提出した記事について修正等を求める場面が記事の客観的な誤りや誤字脱字ある場合等に限定されており

（d）、業務内容については原告の裁量に委ねられていたとして、労働が使用者の指揮監督下において行われているとはいえないと判断しました。なお、1日5本の記事を執筆することは本契約上の債務の履行であるところ、分量を特定して事務を委任するも具体的な指揮監督は行ないとすることも可能であるとして、被告による指揮監督を基礎づけるものとは位置づけませんでした。

また、実態としてほぼ固定報酬となっていたこと（③、e）については、本契約上、記事の本数を基準に報酬金額が定められており、勤務時間の定めがない代わりに1日5本の記事執筆が合意されていたことから、上記報酬は一体時間の労務の対価ではなく、記事という成果物の対価と認めるのが相当であると報酬の労務対償性も否定しました。

【検討・コメント】

本件は、業務委託契約において月額の固定報酬制が採用されていたとしても、そのことのみをもって労働者性が肯定される訳ではないことを明らかにした裁判例として実務上参考となります。

本件と類似する裁判例として、コピーライターの労契法上の労働者性を肯定した東京地判令和2年3月25日・労判1239号50頁（ワイアクシス事件）があります。

ワイアクシス事件では、業務委託契約が両当事者間で締結されており、本件同様に月額43万円の固定給が委託者から受託者に支払われ、コピーへのライティング業務やデザイン業務にかかる報酬が支払われていました。さらに、ライティング業務に対して固定給が支

払われるという本件と類似する部分がある一方で、受託者はライティング業務に加えて顧客から受注する際の窓口業務も担当していたこと、受託者は毎月2回定例で開催される会議への出席義務を負っていたこと、業務を割り振られた場合断ることが難しかったこと、他の社員と同様に平日5日間出社を行う実態があったこと、受託者は毎日おおむね8時間以上出勤していたこと、タイムカードの打刻を毎日行っていたこと、業務委託契約締結後は受託者が委託者からの仕事以外を行うことはなかったこと等も認定されています。

2つの裁判例を比較すると、本件はあくまで毎週定量的に処理が求められているニュース記事という成果物の執筆に対する対価であるとして報酬の労務対償性が否定されたのに対して、ワイアクシス事件では受託者がコピー・ライティング業務に加えて窓口業務も幅広く担当し、毎日おおむね8時間以上勤務していたことから、特定の成果物ではなく一定時間の労務を提供することの対価として報酬が支払っていたと判断されています。本件においても、記事を執筆する月曜日から水曜日においては一定の時間が拘束されていたものの（a、b）、あくまでも業務委託契約上1日当たり5本の記事執筆が合意されていたことからその債務の履行としてなされたにすぎないと判断されています。

なお、本件では、原告がSNSやWebサイト上において「作家、ライター、時事アナリスト」といった肩書を掲げて独自で事業を行っている旨の宣伝を自身で行い（f）、ニュース記事執筆とは異なる仕事として書籍の企画業務や講演業務を行っていた（g）一方、ワイアクシス事件では、受託者が委託業務以外の仕事を行うことができない状態にあり、専属性の点でも両事件には違いがあったことも指摘しておきます。

実務においては、契約に記載する委託業務の中になるべく多くの業務を入れたいと考えてしまいがちですが、その結果、何の業務の対価なのか不明確になってしまうことは、労働者性が肯定されるリスクを高めてしまうことに繋がることには留意が必要です。そこに契約上又は実態上、業務時間の拘束が加わるのであればなおさら危険性が高まります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

【裁判例紹介】

運賃1000円の着服等を理由とする退職手当全部不支給処分を有効とした最高裁判決（地方公務員の事例）

- 京都市事件

(最一小判令和7年4月17日、ジュリスト1613号4頁)

小寺 美帆

Miho Kodera

横山 寧花

Shizuka Yokoyama



Profile



Profile

【Point】・京都市交通局のバス運転手が、勤務中に乗客が支払った運賃1000円を着服した行為及び合計5回にわたり車内において電子タバコを吸った行為を理由とする懲戒免職処分及び退職手当全部不支給処分がされた事案について、退職手当全部不支給処分を違法とした原審判決を最高裁が破棄した事例（なお、懲戒免職処分は原審で有効とされ、確定済み）

【事案の概要】

X（被上告人）は、Y市交通局においてバス運転手として約29年間勤務していましたが、勤務中、運賃1000円を売上金としてY市交通局に引き渡すことなく着服し（本件着服行為）、また、乗客を乗せずに停車していた際に合計5回電子タバコを車内で吸いました（本件喫煙類似行為）。

Y市は、バスのドライブレコーダーで運転手の業務状況を点検した際、本件着服行為と本件喫煙類似行為（併せて本件非違行為）を把握しました。Xは、本件喫煙類似行為は認めましたが、本件着服行為については当初これを否定し、上司からの指摘を受けてこれを認めるに至りました。

Y市は、Xに対し、地方公務員法29条1項1号、2号及び3号に基づき懲戒免職処分（本件懲戒免職処分）、京都市交通局職員退職手当支給規程（昭和57年京都市交通局管理規程第5号の2）（本件支給規程）8条1項に基づき退職手当全部（約1211万円）不支給処分（本件退職手当全部不支給処分）を行い、Xが両処分の取消しを求めて提訴したのが本事案です。

懲戒免職処分を受けた地方公務員に対する退職手当不支給処分の違法性に関するリーディングケースである宮城県・県教育委員会事件（最三小判令和5年6月27日民集77巻5号1049頁）では、「懲戒免職処分を受けた退職者の一般的な退職手当等について、退職手当支給制限処分をするか否か、これをしてし

た場合にどの程度支給しないこととするかの判断を管理者の裁量に委ねているものと解され、その判断は、それが社会観念上著しく妥当を欠いて裁量権の範囲を逸脱し、又はこれを濫用したと認められる場合に、違法となるものというべきである」という判断枠組が示されています。本事案の一審、原審及び本判決はいずれもこれを引用し、同じ基準で判断しました¹。

一審は、両処分をいずれも適法としたのに對し、原審は本件懲戒免職処分を有効とし、本件退職手当全部不支給処分についてはXの非違行為の程度・内容に比して酷に過ぎ、裁量権の範囲を逸脱したものとして違法と判断しました。本判決は、本件退職手当全部不支給処分も有効とし、原判決中Y市敗訴部分を破棄し、Xの上告を棄却、確定しました。

【判断の概要】

原審は、Xの職務内容は民間の同種の事業と異ならないこと、本件非違行為によって実際にバスの運行等に支障が生じたり、公務に対する信頼が害されたと認めるに足る証拠もないこと、退職手当の給与の後払的性格や生活保障的な側面も軽視できないこと、Xの在職期間は29年に及び退職手当の額は約1211万円であったこと、Xには本件非違行為と同様の性質の非違行為はなかったこと、最後の懲戒以降約11年処分歴はなかったことを指摘して、Xの29年に及ぶ勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価するこ

¹ もっとも、宮城県・県教育委員会事件の判決は、一般的枠組みとして上記以外に退職手当の勤続報償的性格、給与後払的性格及び生活保障的生活に言及し、「退職者の功績の度合いや非違行為の内容及び程度等に関する諸般の事情を総合的に勘案し、給与の後払的性格や生活保障的な性格を踏まえても、当該退職者の勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情があったと評価することができる場合に、退職手当支給制限処分をすることができる旨を規定したものと解される。」と示していますが、かかる枠組みについては本判決は引用しておらず、一審、原審が引用しています。

とはできないと判断しています。

一方、本判決は、「勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情」に触れず、以下のように述べて、本件非違行為が裁量権の範囲を逸脱した違法なものではないとしました。

①本件着服行為は、公務の遂行中に職務上取り扱う公金を着服したというものであって、それ自体、重大な非違行為であること

②バスの運転手は職務の性質上運賃の適正な取扱いが強く要請されており、本件着服行為は上告人が経営する自動車運送事業の運営の適正を害するのみならず、同事業に対する信頼を大きく損なうものであること

③本件喫煙類似行為は、勤務の状況が良好でないことを示す事情として評価されてもやむを得ないものであること

④本件非違行為に至った経緯に特段酌むべき事情はなく、被上告人は、それらが発覚した後の上司との面談の際にも、当初は本件着服行為を否認しようとする等、その態度が誠実なものであったということはできないこと

そして、以上①～④の事情に照らせば、本件着服行為の被害金額が1000円でありその被害弁償が行われていることや、被上告人が約29年にわたり勤続し、その間、一般服務や公金等の取扱いを理由とする懲戒処分を受けたことがないこと等を斟酌しても、裁量権の逸脱濫用とはいえないと判示しました。

【検討・コメント】

原審は、Xの職務内容が民間の同種の事業と異ならないことを認定し、「勤続の功を抹消し又は減殺するに足りる事情」の有無を慎重に審理しているように見えるのに対し、最高裁判決は、①及び②のように公務への支障や信頼に触れる一方、退職手当の給与の後払的性格等には触れておらず、また、具体的なあてはめにおいても、当該労働者の行為が「勤続の功を抹消」するものであるかという

点に言及しておらず、この点が結論に影響した可能性があります。

本判決の射程が直ちに民間企業に及ぶわけではないことに留意が必要です。

民間企業の同種事案では、みずほ銀行事件の控訴審（東京高判令和3年2月24日判例時報2508号115頁）が、「勤続の功績と非違行為の重大さを比較することは、一般的には非常に困難であって、判断基準として不適当である」と明記し、退職金の3割支給を命じた原審（東京地判令和2年1月29日判例時報2483号99頁）を変更し、全額不支給が相当と判断したため議論を呼びましたが、同控訴審も具体的なあてはめにおいては当該労働者の行為が「永年の勤続の功を跡形もなく消し去ってしまうものであることは明確である」ことに言及しています。したがって、民間企業における退職金不支給処分の有効性の判断にあたっては、なお「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」の有無は重要な考慮要素になると考えられます²。

「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」という規範は抽象的ですが、近年の裁判例では、例えば、営業秘密を複製し持ち出した事案³、覚せい剤所持及び使用の罪で執行猶予付きの有罪判決を受けた事案⁴等において、退職手当全部の不支給を有効とした事例があります。もっとも、各事案の事情を踏まえた個別判断となるため、今後も引き続き裁判例の動向に注目していく必要があり、退職手当不支給処分の可否については、個々の事案に応じて改めて慎重に検討することが重要となります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

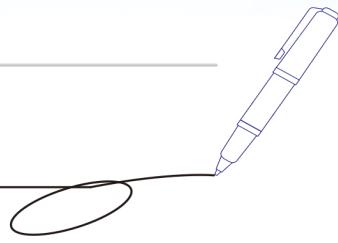
² みずほ銀行事件（東京地判令和2年1月29日判例時報2483号99頁）では、退職金の後払的性格及び功勞報償的性格に言及がされたうえで、職員が懲戒処分を受けた場合に退職金を不支給とする条項があったとしても、これを不支給とができるのは、労働者に「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為がある場合に限られると解する」とされており、退職金の不支給が問題となる他の事案においても、「長年の勤続の功を抹消しないし減殺してしまうほどの著しく信義に反する行為」の有無が考慮されています。

³ スカイコート事件（東京地判令和5年5月24日D1-Law.com判例体系）、伊藤忠商事事件（東京地判令和5年11月27日労経速2554号14頁）

⁴ 小田急電鉄事件（東京地判令和5年12月19日労働判例1311号46頁）

【紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：【オンラインセミナー】判例解説セミナーシリーズ第32回
「事業場外みなし労働時間制に関する最新判例セミナー—テレワーク導入時における留意点—」
日 時：2025年10月17日（金）15:00～16:00
講演者：大和 奈月
主 催：弁護士法人大江橋法律事務所
U R L：<https://www.ohebashi.com/jp/seminar/year/2025/20251020seminar.php>

テーマ：ハラスメント対策のアップデート～パワハラ、セクハラ、カスハラを中心に～
日 時：2025年12月12日（金）19:00～21:00
講演者：菰口 高志
主 催：大阪府社会保険労務士会大阪中央支部

近時行われるセミナー

テーマ：過労死、メンタルヘルス等に関する裁判事例
日 時：2026年2月28日（土）15:10～16:10
講演者：大和 奈月
主 催：一般社団法人 大阪府医師会

執筆情報

タイトル：PANORAMIC NEXT - Labour & Employment 2025 - Japan Chapter
著 者：金丸 純子、山本 龍太朗
掲 載 誌：PANORAMIC NEXT - Labour & Employment 2025
出 版 日：2025年11月28日
出 版 社：Law Business Research Ltd.

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせて頂きます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。