

## 職場のハラスメント対策ーパワハラを中心にー

成蹊大学法学部教授・中央労働委員会地方調整委員 原 昌登

### 一 職場のハラスメントの基本事項

#### 1 ハラスメントの種類

- ①**セクハラ**（セクシャル・ハラスメント：相手の意に反する不快な性的言動）  
例①：男性上司が女性の部下に対し昇進の条件として性的関係を求める（いわゆる「対価型」）  
例②：男性労働者が女性労働者の嫌がる性的な写真等を職場に掲示する（いわゆる「環境型」）
  
- ②**マタハラ**（マタニティ・ハラスメント：妊娠，出産，産休，妊娠・出産による労働能率の低下や就労できなかったことなどをきっかけや理由とするハラスメント）
  
- ③**育児介護ハラスメント**（休業や短時間勤務など，育児や介護に関する制度等の利用をきっかけや理由とするハラスメント [父親への**パタニティ・ハラスメント**も含まれる]）
  
- ④**パワハラ**（パワー・ハラスメント：職務上の地位・権限を利用したいじめ・嫌がらせ）  
職場のパワハラの定義→後で詳述
  
- ⑤その他のハラスメント（〇〇ハラ）…日々，増殖中？

#### 2 パワハラ問題の現状

##### (1) 統計から

- ・いじめ，嫌がらせに関する労働相談の増加：平成 24 年以降，6 年連続でトップ
- ・平成 28 年度実態調査：過去 3 年間にパワハラを受けたと回答した従業員が 32.5%

##### (2) パワハラの「わかりにくさ」

- ・セクハラとの違い
- ・注意，指導とパワハラの違い →判例上は，「社会通念」「人格」が手がかりに

##### (3) 「働き方改革」とパワハラ

- ・働き方改革実行計画（2017 年 3 月）→パワハラ対策も課題の 1 つと位置付けられる
- ・職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会・同報告書（2018 年 3 月）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other=kintou.html?tid=478680>

### 3 ハラスメントに関する法律問題

#### (1) ハラスメントの定義の問題

- ・セクハラ、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、育児介護ハラスメント  
→措置義務が法定されている関係で、法律上の定義あり  
（均等法 11 条, 11 条の 2, 育介法 25 条）<sup>1</sup>
- ・パワハラ→法律上の定義なし、「円卓会議」「検討会」における定義付けの試み（後述）

#### (2) 防止措置義務

- ・セクハラ、マタハラ、育児介護ハラスメントに共通
  - ①周知・啓発（研修）
  - ②相談窓口等の設置・整備
  - ③発生した場合に迅速で適切な対応をとること

※マタハラ、育児介護ハラスメントについては、

- ④業務分担の見直し、業務の点検及び効率化も求められる

→①～③（①～④）は「措置」を事業主（企業）に義務付けるもの  
＝セクハラ等を「直接」禁止する規定は存在しないということ

- ・措置義務違反があった場合：事業主（企業）に対する、行政による働きかけ

#### (3) ハラスメントに関する法的責任

- ①加害者の不法行為責任（民法 709 条<sup>2</sup>）（ほか、社内で懲戒処分の対象にもなりうる）
- ②企業の使用者責任（加害者の雇い主〔使用者〕としての責任。民法 715 条<sup>3</sup>）
- ③企業の安全配慮義務違反、職場環境配慮義務違反（債務不履行責任〔民法 415 条<sup>4</sup>〕）

---

<sup>1</sup> ここでは例としてセクハラ防止措置に関する均等法 11 条 1 項を紹介：事業主は、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、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

<sup>2</sup> 民法 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

<sup>3</sup> 民法 715 条 1 項 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

<sup>4</sup> 民法 415 条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた

→「パワハラ」を法的に定義し、それに該当するか否か、という判断手法が採られることは珍しく、端的に、不法行為の成否や職場環境配慮義務違反の有無を判断

※損害賠償責任（民事上の責任）と前述の措置義務…直接的な結びつきはない

ただし、求められている内容はある程度重なる

→措置義務を十分に果たすこと…企業の民事責任を軽減させる要素になりうる

※その他、労災保険法に基づく補償の対象になる場合も多くみられる

#### 4 パワハラに対するこれまでの取り組み

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」、「同ワーキング・グループ」

平成24年3月「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」

→行政、企業、労働組合等によるパワハラ対策で、以下の「6類型」が活用されてきた

例：厚労省「あかるい職場応援団」Web サイト

##### ・職場のパワハラの定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

##### ・職場のパワハラ「6類型」

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 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）
- 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）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

## 二 「パワハラ検討会報告書」について

### 1 報告書の概要

損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。

## 1. はじめに

- ・検討会設置の経緯など

## 2. 現状

- ・パワハラ対策に一定の進展（ただし、企業規模による差も大きい）
- ・パワハラ問題の難しさ、わかりにくさ
- ・パワハラ対策の意義：パワハラ防止はもちろん、生産性や意欲の向上、メンタルヘルス不調者や休職者、離職者の減少にも→企業・労働者の**双方**に意義や効果あり
- ・円卓会議による定義、6類型の紹介
- ・パワハラに対し現行制度において適用されうる措置や、セクハラなど類似の制度の紹介
- ・フランス、ベルギーなど諸外国における対策の概要

## 3. 職場のパワーハラスメントの概念

- ・職場のパワーハラスメントの3要素（報告書10頁以下）
  - ①優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
  - ②業務の適正な範囲を超えて行われること
  - ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること→①②③をすべて満たす行為を「職場のパワハラ」と定義
- ・従来の定義を分解し、ポイントがわかるように再構成  
6類型は、3要素をすべて満たすものの典型例と位置付けられることに  
(6類型と3要素は別々のものではないということ)

## 4. 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

- ・パワハラ対策の選択肢①～⑤（報告書16頁以下）とその意義・問題点（◇：私見）
  - ①行為者の刑事責任、民事責任（刑事罰、不法行為）
    - ・パワハラを法律で明確に禁止し、行為者に刑事罰を科し、損害賠償責任を課すこと（もし実現すれば、セクハラ等と比べ、パワハラが突出して厳しい規制に）
    - ・ただし、刑事法上、パワハラ構成要件をいかに定めるかなど、困難な問題も多い◇長期的には意味があるが、すぐに実現すべきとはいえない（私見・報告書同旨）
  - ②事業主に対する損害賠償請求の根拠の規定（民事効）
    - ・企業がパワハラ防止等を行わなかった場合に損害賠償請求の対象となることを法律によって明確に定めること
    - ・もし実現すれば、パワハラが企業に法的責任をもたらすことを社会に広められる

- ・しかし、現行法でも企業には安全配慮義務や職場環境配慮義務がある（前記2頁）  
→パワハラ防止や対応に不備があれば、義務違反として損害賠償責任を問われる

◇立法や法改正といった手段で実現する必要があるとは必ずしもいえない（私見）

③事業主に対し雇用管理上の措置を義務付け（違反に対しては行政が指導等）

④事業主による一定の対応措置を（法律ではなく）ガイドラインで明示

【③と④の具体的な内容】セクハラ等における企業の措置義務と同じものを想定

④周知・啓発 ⑥相談窓口等の設置・整備 ⑦発生した場合の迅速・適切な対応

【ポイント】③と④は、具体的に企業に求める内容は変わらない

→③が法律の根拠に基づくもの（措置を実施しない企業に対し強制力あり）

④が法律の根拠のない、単なるガイドラインに基づくもの（強制力なし）

◇結論から言うと、選択肢③の「措置義務の法定」が望ましい

→パワハラ対策は喫緊の課題：一刻も早い対応が必要／対応を怠る企業をなくす

→紛争の予防，早期解決，法的責任の軽減等につながり，経営の面でもプラスに

## ⑤社会機運の醸成

- ・選択肢の中に含まれてはいるものの、本質的には、単独の選択肢とはいえない  
→①～④のいずれが採られたとしても、⑤につながることは疑いがない

◇①～④に付随してくるものであり、積極的に選ぶという意味での選択肢ではない

## 5. 顧客や取引先からの著しい迷惑行為

- ・いわゆるカスタマーハラスメント（カスハラ？） or クレーマーハラスメント  
例：客から店員に対する暴言等
- ・報告書では、問題の指摘（問題提起）にあえてとどめている  
→職場のパワハラとの違い：加害者が従業員ではない，いちおう顧客であるなど，  
企業側の対応に限界あり  
→今後の議論を喚起することが重要  
（私見：まずは「カスハラ」という言葉を定着させることに意味あり）

## 6. まとめ

- ・報告書の要約
- ・今後の選択肢として、（一見すると）措置義務とガイドラインの両論併記（27頁以下）
- ・厚生労働省として、今後「具体例の収集，分析を鋭意行う」としている

## 2 パワハラの実態 (パワハラの実態) について

### (1) 3要素の位置付け

- ・ 円卓会議の提言など従来の取り組み, これまでの判例の分析をふまえて作成  
→現在のわが国における知見の集大成といえる (以下に再掲)
  - ①優越的な関係に基づいて (優位性を背景に) 行われること
  - ②業務の適正な範囲を超えて行われること
  - ③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること, 又は就業環境を害すること

### (2) 3要素に関する注意点: 単なるチェックリストでは「ない」(私見)

- ・ ①~③のうち, ① (優位性) は客観的・外形的に判断しやすい  
例: 上司一部下, 先輩一後輩, 正規一非正規, 知識や経験の有無, 集団
- ・ ② (業務の適正な範囲) と③ (苦痛, 就業環境悪化) について  
→いずれも, 満たしているかどうかの**評価 (判断) が困難**といえる

#### 【ポイント1】②は③を正当化しない

例1: 厳しいノルマで本来与えてはならないような苦痛を与えている場合

【ポイント2】③が満たされたというためには, それが社会通念上許されないレベルに達していることが必要 (報告書13頁は「社会通念」をパワハラの実態付けに用いた判例の存在に

言及するにとどまり, 必ずしも報告書に明記されているわけではないが, 当然の前提といえる)

例2: 新しい仕事を担当することで「辛いな」という気持ちが芽生えた場合

※報告書は「『平均的な労働者の感じ方』を基準とすることが考えられる」とする  
→判断の目安としてはともかく, 「ウチの業界 (会社) はこれぐらいが平均」などと  
パワハラの実態否定につながらないように留意する必要あり

※③と同様に, ②の範囲も単純な可視化はできない (社会通念に照らした検討が必要)

### (3) 小括

パワハラの実態: チェックリストというより, 実務対応における**判断の指針**  
特に, ②と③を行ったり来たりしながら, 事案の検討を行うという態度が重要に

### 3 検討会後の状況

- ・労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）において、パワハラ対策について検討

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei\\_126989.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126989.html)

- ・2018年11月19日、企業（事業主）にパワハラの防止措置を義務付けるべきとして、厚労省が2019年通常国会への法案提出を目指す旨が報じられた

（本レジュメ作成時点〔2017年12月4日〕で議事録が公開されていないため、審議会の具体的な議論状況は不明。引き続き審議会の動向等に注目）

- ・最新の議論状況

### 三 ハラスメントへの対処法（判例を参考に）

#### 1 労働者側（被害者側）として：主張・立証の問題

(1) 「ハラスメントがあった」と主張するだけでは解決できない？

①裁判では、裁判官がその存在を認めた事実（**認定事実**）に基づき判断がなされる  
（極論すれば、裁判では、「真実」に基づき判断されるとは限らない）

②裁判官に対し証明できない事実は、「無いも同じ」位に考える必要がある  
（証明〔立証〕は、基本的にその事実の存在を主張する側の責任とされる）

③**証拠**（書面による記録、**録音**など）がなければ、たとえ自分が正しくとも、自分の請求が認められないこともありうる

#### (2) 事例紹介

【事例①（パワハラ）】暁産業ほか事件・福井地判平成26・11・28 労判1110 頁34 頁

- ・高卒の新入社員Aが上司のパワハラによって自殺に至り、Aの父が上司と会社に損害賠償を請求。  
→Aは上司から受けた指導内容や言われた言葉を手帳やノートに書いており、その記載内容に基づき、パワハラ発言があったことが裁判所によって認定された。

（そうした発言を否定する上司の供述は信用できないとされた。）

- ・結論として、上司と会社に連帯して約7,261万円を支払うことを命じた。

## 2 使用者側として（その1）：丁寧な対応の必要性

### (1) 労働者（被害者側）の立場を考慮することが重要

①自己の権利を主張することで周りに迷惑を掛ける，という意識を持つ場合があり，なかなか自己の権利を主張しにくい（萎縮してしまう）

②使用者側（上司）から，労働者側に働きかけることが必要になることも

### (2) 事例紹介

【事例②（マタハラ）】 ツクイほか事件・福岡地小倉支判平成28・4・19 労判1140号39頁

- ・Y<sub>1</sub>社の介護職員Xが上司Y<sub>2</sub>に妊娠を報告し業務軽減を希望したところ，「…べつに私，妊婦として扱うつもりはないですよ…人として，仕事しよう人としてちゃんとしてない人に仕事はないですから」，「万が一何かあっても自分は働きますちゅう覚悟があるのか…」などと発言したこと，及び，できる業務とできない業務を再度医師に確認し申告するよう指示したのみで，面談後もXの業務を軽減しなかったことが，裁判所によって違法であると判断された。
- ・Y<sub>2</sub>の言動はXの人格権を害するとともに，業務の可否に関する申告を指示してから1か月を経過しても何ら申告がないような場合，Y<sub>2</sub>からXに再度確認したり，医師に確認したりして，Xの職場環境を整える義務を負っていたというべきであり，Y<sub>2</sub>はその義務に違反。
- ・Y<sub>1</sub>社は労働契約に付随して妊娠したXの健康に配慮する義務を負っているところ，Y<sub>2</sub>の報告によりXの妊娠を知りながら，具体的な措置を講じたか否かY<sub>2</sub>から報告を受けることをせず，Y<sub>1</sub>社がY<sub>2</sub>への指導や具体的な業務軽減の指示などを行わなかったことが，就業環境整備義務に違反。
- ・結論として，Y<sub>2</sub>に不法行為責任（民法709条），Y<sub>1</sub>社にY<sub>2</sub>の雇用主としての使用者責任（民法715条）と上記の就業環境整備義務に違反した債務不履行責任（民法415条）を認め，Y<sub>1</sub>社とY<sub>2</sub>に連帯して慰謝料35万円の支払いを命じた。

## 3 使用者側として（その2）：調査・認定の問題

### (1) 使用者が行うことの限界

- ・ハラスメントに対して，使用者責任や職場環境配慮義務違反の責任を負うため，事実の調査（事実の認定）が使用者にとって重要に  
→しかし，使用者は捜査機関ではなく，強制的な権限があるわけではないので，調査には限界がある（聞き取りや資料の提出は任意的なものにならざるを得ない）
- ・限界があるとはいえ，できるかぎりの調査をおこなうことが求められる  
その際，予断や偏見に基づく調査とならないよう留意しなければならない

↓

●当事者から別々に聞き取りを行い、記録を付き合わせながら、どちらの話が不自然、不合理か、証言に矛盾がないか、全体として信用できるか、検討する作業が重要  
(冤罪を防ぐという意味でも不可欠)

●特にセクハラでは、被害者側の態度について下記の事例③を参照

## (2) 事例紹介

【事例③ (セクハラ)】海遊館事件・最一小判平成 27・2・26 労判 1109 頁 5 頁

・水族館を経営する Y 社の営業部で、サービス部門責任者の X<sub>1</sub>、X<sub>1</sub>の部下 (課長代理) の X<sub>2</sub>から、Y 社に派遣や請負の形で来ていた女性社員 A、B に対し下記のような発言がなされた。

X<sub>1</sub>: X<sub>1</sub>自身の不貞相手と称する女性に関する話 (年齢や職業の話をしたり、写真を見せたりした)、自身の性欲に関する話、水族館の客に関する話 (「好みの人がいたなあ」)

X<sub>2</sub>: 「結婚もせずにこんな所で何してんの」、「夜の仕事とかせえへんのか。時給いいで」

「(セクハラ研修を受けた後に) あんなん言ったら女の子としゃべられへんよなあ」

・A、B からセクハラ of 申告を受け、調査を行った結果、Y 社は X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>を①それぞれ 30 日間、10 日間の出勤停止の懲戒処分とするとともに、②資格等級 (基本給に直結する格付け) の降格及び役職の降格 (両名とも係長に降格) を行った (①②によって両名の賃金は概算で以下のように減額となった。X<sub>1</sub>・①: 65 万円, ②: 月額 9 万円, X<sub>2</sub>・①: 33 万円, ②: 月額 6 万円)。

・X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>は①②が無効であるなどと主張して訴訟を提起した。地裁では敗訴となるが (大阪地判平成 25・9・6 労判 1099 号 53 頁)、高裁では逆転で勝訴し、懲戒処分は無効であるとされた (大阪高判平成 26・3・28 労判 1099 号 33 頁)。Y 社が上告。

・最高裁は、懲戒処分や降格は有効であるとして、高裁判決を破棄した (再度の逆転で Y 社勝訴となった)。X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>の発言の内容は、⑦女性社員に対し強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感を与えるきわめて不適切なもので、執務環境を著しく害するものであり、部下を指導すべき立場であった両名の職責や立場に照らしても著しく不適切であると判断された。また、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>に対し A、B は明白な拒否の姿勢を示していなかったが、⑧被害者は職場の人間関係の悪化等を懸念して加害者に対する抗議や抵抗、会社に対する申告等を躊躇することが少なくないとして、A らの態度を X<sub>1</sub>らに有利な事情として考慮することはできないとした。

【事例④ (パワハラ)】第一興商 (本訴) 事件・東京地判平成 24・12・25 労判 1068 号 5 頁

・上司からパワハラを受けたとして会社に損害賠償が請求されたが、パワハラが存在が否定された。→会社の担当部署に、上司から暴言を受け、その一部はレコーダーに録音してある旨を伝えたにもかかわらず、データの提出がない (データのコピーすら持っていない) という本人の不自然、不合理な態度から、暴言等があったとする証言は信用できないとして、パワハラが否定された。  
(録音がないから事実がない、と断定したのではなく、本人の態度が不自然であった点を重視。)

#### 四 おわりにーハラスメントの予防を目指してー

##### 1 職場のハラスメントを放置してはいけない理由

- ①被害者のため：人権や人格的利益（働きやすい職場環境の中で働く利益）の尊重
- ②組織のため：ハラスメントのある職場…雰囲気が悪い（特にパワハラの場合に顕著）  
→組織としての生産性（Performance）の低下や人材の流出  
（ハラスメントは経営にマイナス：上記のほか、賠償責任、社会的評価の低下なども）
- ③加害者のため（でもある）：ハラスメントを行っていることを早期に気付かせる  
→法的責任等を回避+仕事のやり方や言動を改めさせる（社会人としての更生のチャンス）

##### 2 基本の徹底が重要

- ①ハラスメント=法的な責任が生じることという理解・認識が、まだまだ不十分
- ②各ハラスメントに共通すること：法的には「相手の人格（人格権）を傷付けることについて、責任が問われている」とまとめることができる  
→会社（仕事）がらみだから相手の人格を傷付けても構わない…そんなはずはない!  
（相手の立場に想像力を働かせること〔職場の多様性を意識すること〕も重要に）

##### 3 具体的な方策の例

（各会社等の状況、これまでの取り組み具合に応じて、様々な選択肢がある）

- ①法律上の義務として（パワハラを除く）：防止措置義務に沿った研修の実施、充実化
- ②従業員への働きかけの例：就業規則への明記、経営トップによるメッセージ
- ③相談窓口の充実化：相談対応のスキルアップ

#### おわりに

## 【文献案内】

### (1) ハラスメントについて

- ①山川隆一「職場のハラスメントーその現状と法的規律」法律のひろば 70 巻 9 号 4 頁 (2017)  
(及び、同誌同号の「特集 職場のハラスメントー現状と対策」所収の各論考)
- ②原 昌登「職場のパワーハラスメント防止対策の選択肢と意義」労務事情 2018 年 6 月 1 日号 34 頁
- ③原 昌登「パワハラ対策の意義と課題」成蹊法学 88 号 (2018) 282 頁
- ④水谷英夫『予防・解決 職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス (第 3 版)』(日本加除出版, 2018)
- ⑤水谷英夫『職場のいじめ・パワハラと法対策 (第 4 版)』(民事法研究会, 2014)
- ⑥中井智子『職場のハラスメントー適正な対応と実務 (第 2 版)』(労務行政, 2018)
- ⑦佐々木亮・新村響子『労働法実務解説 10 ブラック企業・セクハラ・パワハラ対策』(旬報社, 2017)
- ⑧大和田敢太『職場のハラスメント』(中公新書 [中央公論新社], 2018)
- ⑨岡田康子・稲尾和泉『パワーハラスメント (第 2 版)』(日経文庫 [日本経済新聞出版社], 2018)

### 2018)

⑩株式会社クオレ・シー・キューブ Web サイト <https://www.cuorec3.co.jp/>

### (2) 労働法全般について

- ①基礎から実務まで幅広く使える教科書『労働法 (第 7 版)』水町勇一郎 (有斐閣, 2018)
- ②さっと読めて基礎を一気に学べる入門書『コンパクト労働法』原 昌登 (新世社, 2014)

## 【講師略歴】原 昌登 (はら まさと) 成蹊大学 (せいけいだいがく) 法学部教授

- ・1999 年, 東北大学法学部卒業。同年, 東北大学助手。文部科学省内地研究員併任 (東京大学大学院法学政治学研究科へ内地留学) を経て, 2004 年, 成蹊大学法学部専任講師。2006 年, 同助教授 (2007 年より職名変更で同准教授)。2013 年より現職。労働法専攻。
- ・中央労働委員会地方調整委員 [東日本区域] (2016 年～), 厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」委員 (2017 年～2018 年), 求人情報適正化推進協議会委員 (2016 年～), 労災保険情報センター評議員 (2011 年～), 国家公務員採用総合職試験・試験専門委員 (2007 年～), 武蔵野市行政不服審査会委員 (2016 年～) 等を務める。また, 東京労働大学講座, 個別労働紛争解決研修 (基礎・応用) 等, 各種の労働法講座, 研修等の講師を多数務める。
- ・著書に原 昌登『コンパクト労働法』(新世社, 2014 年)。共著書に水町勇一郎・緒方桂子編『事例演習労働法 (第 3 版)』(有斐閣, 2017 年), 山川隆一編『プラクティス労働法 (第 2 版)』(信山社, 2017 年) など, 論文に上記 (1) ②, ③のほか「定年後継続雇用の適法性に関する判断枠組み」成蹊法学 86 号 (2017 年) 1 頁, 「高齢者雇用に関する日本法の解釈をめぐる問題」日本労働法学会誌 124 号 (2014 年) 25 頁など多数。また, 「ゼロから始める労働法レッスン」を労務事情 (毎月 15 日号) に連載中。業績等の詳細は <http://researchmap.jp/read0191541> を参照。