

# 「時間と場所を選ばない働き方」で 労働者は自由になれるか オンデマンド経済下のテレワーク、 副業・兼業と雇用関係によらない働き方



弁護士

すが しゅんじ  
菅 俊治

## 1 ふたたびスポットライトを 浴びる「テレワーク」

### (1) 実行計画に登場

「働き方改革実現会議」（2016年9月総理官邸で発足）は、2017年3月28日、「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」）を発表した。実行計画の5項には、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」として、テレワークの導入支援と副業・兼業の推進があげられている。

「テレワーク」をネットで検索すると、様々な記事がヒットする。「時間と場所を選ばない働き方」として、ふたたびスポットライトを浴びつつあるのだ<sup>1)</sup>。

テレワークの考え方は、1970年代アメリカ西海岸における公害問題解消のための「テレコミュート」が発祥だ。スマートフォン、タブレット、クラウドなど時代を反映し、働き方も利用するツールも変化している。ヨーロッパでは「eWork」

という言葉が一般的だ<sup>2)</sup>。日本では、オフィス経費が莫大になったバブル期、あるいは2000年前後からのノートPCの普及、家庭への高速回線普及のときも、思ったほど普及しなかった。普及が進まないのは、「労働者の管理が難しい」「労働者の評価がしにくい」という事業主側の意識が大きい<sup>3)</sup>。また、2003年の個人情報保護法の制定により、モバイルワークを中断する企業も増えた。

その後、2007年5月29日、テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議において「テレワーク人口倍増アクションプラン」が策定され、同年12月18日には、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議が、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、政府全体でテレワークの普及促進に取り組むこととなった。

転機となったのは、2011年の東日本大震災である。リスク分散の必要性が大企業の認識となったからだ。国土交通省「平成26年度テレワーク人口実態調査」<sup>4)</sup>によると、在宅型テレワーカーの数は、2011年以降急増し、2012年には930万人に達した。その後、連続して数を減らし、2014年には前年比約170万人減の550万人となった。このうち、週一日以上終日在宅で就業する雇用型住宅型

テレワーカーの数は、約220万人（全労働者に占める割合3.9%）である。

海外に目を転じると、民間企業で週一日以上在宅する労働者の割合は、アメリカ40%、イギリス8.1%、フランス5.7%、北欧10%前後である<sup>5)</sup>。

こうした中で、いま、「子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる」<sup>6)</sup>働き方改革を実現するための方策として、ふたたびテレワークが脚光を浴びつつあるのだ。

## (2) テレワークと労働時間管理

テレワークとは、「tele=離れた場所で」「work=働く」という意味の造語である。労働者にとっては、「通勤負担の軽減やゆとりある生活」が、使用者にとっては、「業務能率の向上や人材の有効活用」の点でメリットがあると指摘されている。

テレワークで、実務上問題になるのは、労働時間である。そして、テレワークについては、労働時間規制を及ぼすべきではないという議論がつきものなのである<sup>7)</sup>。

しかし、現行労基法上、テレワークに対して特別の条項はない。以下に述べるとおり、通常の労働時間規制が及ぶ<sup>8)</sup>。

但し、注意を要するのは上記の議論は、雇用型テレワークに限られることである。非雇用型テレワーク（自営型テレワーカー）には、労働時間規制をはじめとする労働基準関係法令が及ばないという問題がある。

## (3) 在宅型テレワークと事業場外みなし制の適用

テレワークは、勤務提供場所によって、在宅型、サテライトオフィス型、モバイル型の3類型に分類される<sup>9)</sup>。

厚生労働省の「情報通信機器を活用した在宅勤

務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成20年7月28日基発第0728001号、以下「ガイドライン」）は、在宅勤務を「労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」と定義している。

ガイドラインは、在宅勤務の場合、「事業主が労働者の私生活にむやみに介入すべきではない自宅で勤務が行われ、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯が混在せざるを得ない働き方であることから、一定の場合には、労働時間を算定し難い働き方として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制を適用することができる」としている。

問題は、どのような場合に事業場外みなし制の適用があるかであり、結局のところ「労働時間を算定しがたい場合」の要件の問題である。

この点について、厚生労働省の「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」（平成20年7月28日基発0728002号）は、以下の3つの要件をすべて満たす形態で行われる在宅勤務については、原則として、事業場外みなし制の適用があるとしている。

〔1〕当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること

〔2〕当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと

〔3〕当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

厚生労働省は、〔2〕について、さらに以下のように通達している。

・この場合の、「情報通信機器」には、PCだけでなく、携帯電話端末が該当する場合もある。

・「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態の意味である。

・「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲

示板等により随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態（即ち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、又は待機しつつ実作業を行っている状態）の意味である。単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たらない。

また、厚生労働省は、〔3〕について、さらに次のように通達している。

・「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更を指示することは含まれない。

実行計画は、事業場外みなし制を「活用できる条件」を具体的に整備するとしている。

#### (4) 「中抜け」「移動時間」の取扱い

実行計画は、育児や介護などで仕事を「中抜け」する場合の労働時間の取扱いや、半日だけテレワークする際の「移動時間」の取扱い方法が明らかにされていないとし、これらを具体的に整理するとしている。

#### (5) サテライトオフィス型テレワークと労働時間

それでは、最近、注目されているサテライトオフィス型についてはどうか。

千葉県ながれやま流山市は、「母になるなら、流山市」とのキャッチフレーズで、つくばエクスプレス流山おおたかの森駅など2ヵ所に送迎保育ステーションを設置し、通勤途中の親から預かった子どもをバスで保育園に送迎する仕組みを設けるなどしている。その流山市で、コンサルティング会社「新しん閃力せんりよく」が、「ママたちが地元で働き、子育てと両立できるようにと、企業が「サテライトオフィ

ス」として利用できるワークスペース「Trist」をスタートさせた<sup>10)</sup>。東京都内の国内最大の美容総合サイトの企画・運営会社「アイスタイル」が、子会社「IS パートナース」を設立し、ママ8人を雇用している。ママ8人は、サテライトオフィスでウェブサイトの制作や運営、編集の作業を担っている。

厚生労働省のガイドラインは、在宅型について規定しているが、サテライトオフィス型・モバイル型については、触れていない。そこで、実行計画は、「雇成型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する」としている<sup>11)</sup>。

サテライトオフィス型の場合は、在宅勤務型と異なり、事業主が労働者の私生活に介入するという問題は生じないし、労働者の勤務時間帯と日常生活時間帯とが混在せざるを得ない働き方でもない。労働時間の算定が困難であるとも言い難い。したがって、サテライトオフィス型の場合は、事業場外労働みなしの適用は原則として認められないと考える。

#### (6) モバイル型テレワークと労働時間

モバイル型の場合は、営業職の場合などと同様に考えられる。

阪急トラベルサポート事件の最高裁判決に示されたように、事業場外労働のみなし制の「労働時間の算定が困難な場合」とは、かなり限定的である<sup>12)</sup>。営業職なども、訪問予定をグループウェアで管理し、当日の営業予定について上司の指示やアドバイスがあり、外出中も常に通信機器により連絡が可能な状態になっており、帰社後も日報などで一日の活動について上司のレビューを受けるような場合には事業場外みなし制の適用がない。

モバイル型テレワークの場合も、実態として通常の労働時間管理の規制が及ぶ場合が多いと考えられる。

## (7) つながらない権利

ところで、実行計画は、「長時間労働を抑制するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する」としている。

フランスでは、2016年5月に成立した労働法改正で「つながらない権利」を認めた。2017年1月から、勤務時間外に会社のメールなどに対応しなくていい権利を認めるもので、従業員50人以上の企業が対象となる。

つながらない権利の制定の背景には、フランスにおける燃え尽き症候群への反省があったと言われている<sup>13)</sup>。フランスの郵政公社の中間管理職にあったニコラ・ショッフエル氏（当時51歳）は、バーンアウト症候群との診断を受け、2013年2月3週間の自宅療養中に自宅で首吊り自殺した。未亡人が「ルモンド」紙に語ったことによれば、「夫は療養中にも、会社から1500通の電子メール、110件の電話、53通のテキストメッセージを送られた」。ジェクリン・レミー著『仕事は私を殺す』（2016年）によると、現在フランスには約300万人のバーンアウト症候群の予備軍がいるという。

日本では、2013年の労働政策研究・研修機構の調査で、勤務時間外に仕事の連絡が「よくある」「ときどきある」と回答した労働者は3割以上いた。テレワークに限らず、日本においても「つながらない権利」を法定することを検討すべきだろう。

## 2 「非雇用型テレワーク」と雇用関係によらない働き方

### (1) 「非雇用型テレワーク」とクラウドソーシングの拡大

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。

近時、全世界的にインターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシング（クラウドワーク）が急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。

日本でも、ランサーズが2008年から、クラウドワークスが2011年から、クラウドソーシングの事業を開始し、急速に事業を拡大している。ランサーズやクラウドワークスといった企業は、自らは「プラットフォーマー」として、発注者がクラウドワーカーたちに仕事を依頼する場を提供しているにすぎないと自己規定している。プラットフォーマー企業は、請負代金の2割から3割をシステム利用料として受領するが、契約当事者としての責任を負わない。そもそも「雇用関係によらない」働き方であるから、労働基準関係法令の適用を受けることがなく、社会保険料を負担することもない。

発注者からクラウドワーカーたちへの仕事の依頼の仕方については、3つの発注形態に大別される。

第1は「タスク」と呼ばれる発注形式であり、仕事の内容を細かく分け、同種の仕事を多くのクラウドワーカーたちに請け負わせる。簡単な仕事を極めて安い単価で依頼する。

第2は「プロジェクト」と呼ばれる発注形式であり、特定のクラウドワーカーとの間で請負契約をし、作業を進める。比較的長期間の仕事であったり、内容を作り込んでいくものである。

第3は、「コンペ」と呼ばれる発注形式であり、一定の仕様に基づいてクラウドワーカーたちが成果物を納品し、発注者側がその中から一番気に入ったものを採用する方式である。たくさんのデザインを見てみたい場合、短期間にたくさんのアイデアを得たい場合等に向いている。

プラットフォーマー企業の運営するウェブサイ

トには発注者からの仕事が掲示されており、クラウドワーカーたちはウェブサイト上で申し込んでこれらの仕事を請け負う。

## (2) クラウドワーカーへの法的保護の必要性

実行計画は、「こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者（プラットフォーム）との間で様々なトラブルに直面している」とし、「非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」としている<sup>14)</sup>。

## (3) 家内労働法とクラウドワーク

この点、現行の家内労働法が参考になる。同法は、自宅などを作業場として、製造加工業者や問屋などの業者から物品の提供を受けて、一人もしくは同居の親族とともに、その物品を部品または原材料とする物品の製造や加工を行う「家内労働」について、家内労働者の労働条件の向上を図り、家内労働者の生活の安定に資するため、家内労働手帳（法3条）、就業時間（法4条）、委託の打ち切りの予告（法5条）、工賃の支払い確保（法6条）、最低工賃（法8条、14条）、安全衛生の措置（法17条）、届出（法26条）、帳簿の備え付け（法28条）などの基本的事項を定め、「委託者」に対して一定の責任を負わせている。違反があった場合には、家内労働者は都道府県労働局や労働基準監督署に対して申告ができ（法32条）、違反行為には罰則もある（法34条）。

家内労働法を、現代のクラウドワークにふさわしい形で発展させることが検討されて良い。クラウドワーカーの就業実態について、大規模調査を

行うべきだろう。

## (4) 下請法とクラウドワーク

また、下請法の規定を参考にして、公正な取引ルールを実現する法制度も考慮されて良い。発注者→プラットフォーム→クラウドワーカーという仕事の流れは、発注者→親事業者→下請事業者という仕事の流れと類似するからである。

現行下請法は、親事業者の義務として、書面交付義務（法3条）、書類の作成保存義務（法4条）、下請代金の支払期日を決める義務（法2条の2）、遅延利息の支払義務（法5条）を定める。また、禁止事項（法4条）を定め、受領拒否、下請代金の支払遅延、下請代金の減額、返品、買い叩き、購入・利用強制、報復措置、有償支給原材料等の対価の早期決済、割引困難な手形の交付、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直しを禁じている。違反に対しては、公正取引委員会が、報告徴収や立入検査を行うこと（法9条）、違反行為に対する勧告（法7条）を行う権限があり、刑事罰もある（法10条）。

## (5) 非雇用型テレワークのガイドラインと「まとめサイト問題」

実行計画は、現状の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインは、「仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提として」いることから、改定の必要があるとしている。「仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱の明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び順守を図る」としている。

著作権の取扱いに関しては、大手IT企業

ディー・エヌ・エー ウエルク  
DeNA が運営する医療系サイト WELQ などの  
まとめサイト問題が記憶に新しい。

DeNA は、2016年12月7日に記者会見を開き、同社が運営していた10のまとめサイトを休止し、不正確な内容の記事や盗用について謝罪した。リクルートホールディング、サイバーエージェント、ヤフーなどもまとめサイトの閉鎖に追い込まれた。DeNA が、ライターたちに内部マニュアルを渡し、他社のサイトの記事や写真を冒用し、同じ文章にならないよう語尾を変えることまで指南していたことがバズフィードにより暴露された。

まとめサイト問題は様々な問題をはらんでいるが、本稿との関係ではライターたちの多くがクラウドワーカーであったことだ。彼らは「非雇用型」の形式でありながら、実際には内部マニュアルで細かく指揮命令を受ける存在だった。

さらに、ライターたちは専門的知識もなく記事を書いていた。彼らの仕事はプラットフォーム上は「知識のない人でもできる仕事です」と紹介されていた。「原稿料は異常なほど安く、500文字・1000文字で300円から500円程度、比較的単価の高い医療系でも1文字当たり0.5円程度であった。これは原稿執筆というより、コピペによるまとめ作業と言った方がよいだろう。記事を大量生産する工場のようにあり、ライターにとっては内職のような作業であった」<sup>15)</sup>。

このように、極めて劣悪な「賃金」を許容すると、時間あたりの収入を増やすために、商品やサービスの質が低下し、ルールに乗っ取った経済の健全な運営が損なわれるのである。仕事に対する適正な単価を確保し、事業者間の公正な競争ルールを確保しなければならないことを改めて認識させた点で、「まとめサイト問題」は教訓的である。

### 3

## 雇用関係によらない働き方への警戒

### (1) 雇用契約によらない働き方と労働者・非労働者

厚生労働省は、2016年8月「働き方の未来2035」という報告書を出した。そこでは「雇用関係によらない働き方」があたかも「自由な働き方」であるかのごとく述べられている。しかし、非労働者化を進めることについては、十分警戒が必要である。

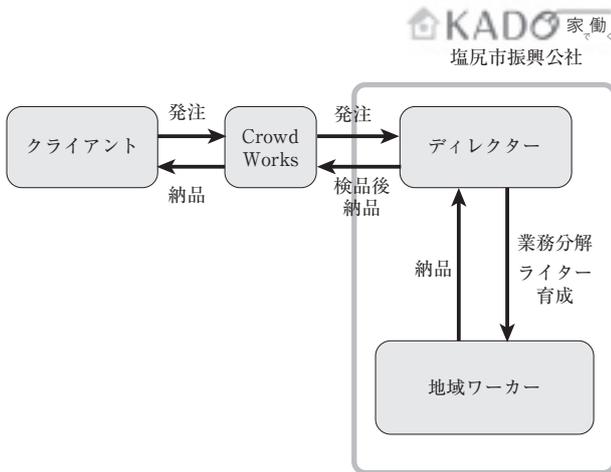
経産省のもとで、2016年11月「雇用契約によらない新しい働き方」に関する研究会が開催され、2017年3月に報告書が発表された。2016年12月19日に開催された第2回研究会は、労働時間など労働法制のあり方、契約法制のあり方、公平な市場ルールの整備、「働き手代表組織」のあり方、社会保険料の負担のあり方などについて検討が行われた。問題意識は正当と思われるが、わずか一回の検討で終わらず、本格的な実態調査を行い、海外の様々な規制のあり方にも学んで、必要な法整備を行うべきである。

### (2) 「働き手代表組織」と労働者性

第2回研究会の資料は、いろいろな意味で興味深い。

例えば、株式会社クラウドワークスが研究会で報告した資料を見ると、クラウドワーカーたちが、スキルアップを図り、意欲を持って働くためには、クラウドワーカー同士が実際に顔を合わせて「交流」することの重要性に触れている。一対一の対話によって、悩みを共有化していくことが組織化の出発点であることからすると、交流会の開催は、集団の組織化の萌芽ともなりうる。研究

図 「クラウドディレクター」による労務指揮？



会が議題として挙げた「働き手代表組織」を法的に整備することは是非とも必要であるだろう。さらに進んで、「働き手」が、労働組合法上の「労働者」に該当することを明確にすべく法的な整備を行うべきである。

### (3) 「クラウドディレクター」による労務指揮？

クラウドワークス社の「クラウドディレクター」体制も示唆的である。同社は、2016年4月27日のプレスリリースで、クラウドソーシングで受注する仕事の品質管理とクラウドワーカー育成を担う「クラウドディレクター」を設置し、長野県塩尻市、広島県広島市などを皮切りに全国展開するとした。

同社によると、クラウドディレクターは、①業務依頼の受付業務、②クラウドワーカーの適性とレベルの見極め、③クラウドワーカーの適性とレベルに見合った仕事の割り振り、④納品物の品質チェック・修正、④クラウドワーカーの業務スキル・モチベーション向上支援の4つを担う。

クラウドワーカーたちは「非労働者」ということにされているが、実際にはランサーズやクラウドワークス社のディレクターや、クラウドディレクターにより実質的に労務管理されている。

塩尻市の場合は、一般財団法人塩尻市振興公社と連携し、「クラウドディレクター育成事業」を実施し、クラウドワークス社がつちかったノウハ

ウを、地域のクラウドワーカーたちに伝授するという(図)。筆者には、クラウドワークスが元請け、塩尻市振興公社が二次下請け、地域ワーカーは労働者というべきではないと感じられる。

雑誌「東洋経済」の風間直樹記者が、「冠婚葬祭業に蔓延する「個人請負」の深い闇」と題する記事を書いた<sup>16)</sup>。ベルコは、全従業員の7128人のうち、正社員はたった32人。残る7000人は同社と直接に業務委託契約を交わすか、取り交わした代理店主(支部長)と雇用契約を結んでいる。経理担当や相談室のスタッフも全て「個人請負」というから驚く。

このような個人請負による闇には十分な警戒が必要である。

### (4) オンデマンド経済と労働者の権利

今、ビジネスのやり方は、人材を内部に抱えるのではなく、短期のプロジェクトに合わせて必要なスタッフを集めるというやり方に変化しようとしている。長期的人材は、外部の人材を集めてチームとして機能させる「連携力」を持つ一部の人間だけで足りる。その他の人材は、その都度、アドホックに外部から調達し、プロジェクトが終了すれば解散する、というやり方である。

このようなビジネスをオンデマンド経済などと呼ぶことがあり、ゼロ時間労働契約やシェアリングエコノミーなどの手法で世界的に広がりつつある。他方で、労働者たちのたたかいは始まっている<sup>17)</sup>。

### (5) 副業・兼業と労働時間

実行計画は、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である」とし、副業・兼業の普及・促進を図るとしているが、未解決の問題も多い。

労働基準法38条は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用は通算している。したがって、本業と副業の勤務先の労働時間は通算して計算される。

<sup>さぶろく</sup>36 協定を締結していれば時間外労働は許容されるが、上限規制を超えた場合どちらの事業主が刑事罰の対象となるのか、残業代を支払う義務があるのはどちらの事業主かという問題がある。その従業員の他の勤務先の勤怠情報をどのように入手できるのかという問題も未解決である。

(注)

- 1) The Huffinton Post 2016年4月8日「場所や時間を選ばない働き方「テレワーク」が一気に普及？理由をグローバル企業の社長に聞いてみた」。
- 2) 社団法人日本テレワーク協会「世界のテレワーク事情」(2012年4月)。
- 3) テレワークに関する公的統計・調査には次のものがある。総務省「テレワーク人口実態調査」(各年度)、国土交通省「テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査」(2003年3月)、厚生労働省「在宅勤務に関する実態調査」(2004年)、厚生労働省「在宅勤務の推進のための実証実験」(2005年9月)、国土交通省「テレワーク人口実態調査」(2002年から各年度)。
- 4) 国土交通省の調査におけるテレワーカーの定義は、普段収入を伴う仕事を行なっている人の中で、仕事でITを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人を指す。
- 5) 社団法人日本テレワーク協会『世界のテレワークの普及』(2012年4月)。
- 6) 実行計画15頁。
- 7) 馬渡淳一郎「ネットワーク化と雇用の多様化」季刊労働法187号(1998年)12頁は、「在宅勤務はまず裁量労働の対象とし、その要件を満たさない場合でも事業場外労働として、時間規制を柔軟化することが在宅勤

務の実情に合うのではあるまいか」と述べる。森戸英幸「わが家が一番？－情報化に伴うテレワーク・在宅就労の法的諸問題」日本労働研究雑誌467号(1999年)48頁は、テレワークのような時間管理の難しい働き方をめぐる「裁量労働全般の見直し、あるいは労働時間制度の適用除外制度(アメリカでいう「イグゼンプション」)導入の是非と絡めて」より広い議論が必要であると述べる。

- 8) 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される(厚労省「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」)。
- 9) 石橋洋「労基法上の労働時間の概念と判断基準」『講座21世紀の労働法』5巻、賃金と労働時間、2000年所収。
- 10) 東京新聞 2016年5月4日。
- 11) 実行計画15～16頁。
- 12) 阪急トラベルサポート事件最高裁平成26年1月24日判決(労判1088号5頁)。
- 13) 福田直子「メールや電話を受けたくない 仏で始まった「つながらない権利」」週刊エコノミスト 2017年2月14日号。
- 14) 実行計画16頁。
- 15) 三上洋「DeNA「WELQ(ウェルク)」休止…まとめサイトの問題点と背景とは」(YOMIURI ONLINE 2016年12月13日)。
- 16) 東洋経済 2017年3月21日号。
- 17) レベッカ・スミス、サラ・リーバースタイン、菅俊治仮訳「シェアリング・エコノミーと労働者の権利」(季刊労働者の権利 2017年7月号)川上資人「ライドシェア問題とは何か」、菅俊治「「ライドシェア」導入に向けた動きと国家戦略特区法改正－第4次産業革命の時代と労働運動の課題」(季刊労働者の権利 2016年10月号)。

すが しゅんじ 1973年生まれ。日本弁護士連合会労働法制委員会事務局長、日本労働弁護団全国常任幹事(前事務局長)。東京法律事務所所属。