

## 雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の 関与する裁判制度における「専門家の在り方」について

労働検討会  
委員 高木 剛

労働事件にいわゆる参審制度を導入する場合、関与する「専門家」の在り方、とりわけ専門家の供給源をどうするのか、について労働者側にも応分の役割を担うことが要請される。

以下、労働者側に求められる「専門家」の供給、責任の果たし方等につき、その考え方を示したい。

### 1. 「専門家」の性格

労働事件訴訟に参審員として関与する専門家は、労働生活に法の支配をもとめ、法の世界を労働生活の実感に裏打ちされたものとして形成する（行為規範と裁判規範の応答関係の確保）ために必要とされるものであるから、雇用関係や労使関係のあり方に責任をもつ労使関係当事者が基本となる。ただし、これらの参審員は、日本の雇用関係や労使関係のあり方に責任をもつものであって、当事者の利益代表者ではないから、使用者側、労働者側のどちらの推薦を受けた者であれ、中立公平性を眼目として裁判に臨むべきである。

けだし、中立公平性に疑念を持たれることがあるとすれば裁判制度そのものに対する信頼感が揺らぎかねないからであり、参審型の裁判制度を持つヨーロッパ各国の制度やその運用の実態も、公平中立性の具現化の重要性が強く認識されている。

### 2. 「専門家」の供給源

- (1) 「専門家」の供給源は、ヨーロッパ各国の例を見れば、各国ごとに若干の違いがあるが、大きな枠組みとしては経営者団体や労働組合団体の推薦する者の中から選ばれている。日本においても、推薦方法や選任手続等に工夫を加えつつ、「専門家」の供給源の中心は経営者団体や労働組合団体の推薦する者とする考え方で対処すればよい。
- (2) 労働組合団体による推薦の対象者は、労働組合のナショナルセンター及びそのローカルブランチ、産業別組織、個別企業労組等で永年の活動経験を持つ者やそのOBとするが、特にOBの活用を重視すべきである。なお、雇用差別問題が大きな比重を占めている現在、女性が一定の比率を占めるよう配慮することが求められよう。

### 3. 専門家に求められる研修等

- (1) 労働組合団体が推薦する「専門家」は、労働現場や労使関係の実態等についての認識という点ではある程度のレベルで「専門家」としての素養を持ち得ていると思われるので、研修等を要する主だったジャンルは、以下を想定する。

< 研修等に組み込むべき課題 >

労働法 労働組法、労働関係調整法、労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、男女機会均等法、等

労働判例 重要判例（例えば労働判例百選）

倒産・会社再建法制 会社更生法、民事再生法、産業再生法、等

民法・商法 基本的な部分

労働協約・就業規則

民事訴訟法・訴訟手続・和解

ADR（労働委員会制度、労働局におけるあっせん等）、etc

- (2) 研修にかかる時間は、2週間（2週×5日＝10日間）、60時間（10日×6時間＝60時間）程度を集合教育で実施する。この2週のうち1週は合宿型とし、研修方法は少人数型等含めいろいろな方法を組み込む。これで足らざる部分は個人学習で補完する。
- (3) 集合教育や個人学習の指導は、裁判所、日弁連、法務省、厚生労働省、大学等の協力を得て行なう。
- (4) 研修の実施主体をどうするかについてはいくつかの形態が考えられるが、2～3の形態を例示的に示せば、以下のようなものが想起される。

< 研修の実施主体 2～3の例 >

研修団体を新たに設置して対応

第三セクター方式で国、労使団体等が出捐する方式

労使団体が共同して設立、運営する方式

既存の機関・団体に委託して対応

司法研修所に委託

日弁連に委託

日本労働研究機構に委託

大学等に委託

司法・労働行政当局が研修主体として対応

労使団体がそれぞれ研修の仕組みを作って対応

労働団体でいえば、連合教育文化協会の研修コースの一つとしてコースを設け、関係各位の支援を得て研修を実施

なお、ヨーロッパ各国の名誉職裁判官の研修方法も国ごとに異なっており、司法当局が行なっている国、研修団体を設けて行なっている国、労使団体のそれぞれが行なっている国等、いろいろな形態があるようである。詳細を調査してみる必要がある。

- (5) 参審員の任期は数年とされており、再任を妨げない国が多いが、毎年継続

して研修を課している国が多い。日本もフォローアップの意味も含めて、参審員が継続して研修を受ける機会を設けるべきである。

- (6) 研修にかかる経費は、ヨーロッパの場合国が多くを支弁している場合が多いようであるが、ドイツ等では労使団体の負担もあるようである。日本でも国の支出を中心とし、労使団体等も一部を拠出するという形が考えられる。

#### 4. 「専門家」の員数等

- (1) 裁判所に係争する労働事件数は、現在年間約3,000件（仮処分事件含む）である。今後の事件数は諸般に渡る環境の変化により増加が予想され、近い将来少なくとも5,000件程度になると見込まれる。
- (2) 裁判所で受理する労働事件数をとりあえず年間5,000件と想定し、参審員1人が年間10件に係わり、1件当たりに要する日数を平均1.5日と想定した場合、500人が年間15日参審員として裁判に参画することになる。

この500人程を労働組合団体が推薦し研修等を経て確保することが可能かが問われるが、結論は十分可能であり、OBの皆さんにもお願いすれば、全国で1,000人程度の方に貢献してもらえると確信している。

- (3) 2002年6月30日時点の労働組合数は30,177組合、労働組合員数は10801千人である。労働組合の専従者の数は約600人の組合員に1人と推定され、全体では19,000人前後の専従者が各組織の活動に従事していると推定される。

19,000人前後の専従者のうち、連合等のナショナルセンター及びそのローカルブランチに700人前後、産業別組織に2,000人前後、企業別組合に16,000人前後が所属していると推計され、これらの人々のうちある期間以上（例えば10年以上）の経験年数を積み重ねている者が推薦の第一義的对象者となる。

加えてOBの皆さん（大半が60歳前後で役員のポストから離れたか、役員退任後会社側へ職場復帰そして定年等で退職）にも推薦の対象を広げれば、母集団は更に大きくなる。

また、非専従ながら長期に渡って役員を続けている方も多く居り、有能な役員として推薦可能な者もいる。

ちなみに、約1,080万人の組合員が拠出している組合費の総額は6,000億円強と推計されている。

- (4) 参審員たるべく推薦される対象者は、上述の通り母集団としては少なくとも20,000人以上は居ると推定されるが、その中から参審員にふさわしい、あるいはその素地があり、研修等も含めて時間的にも対応可能と思われる方々を、とりあえず500～1,000人推薦することは十分に可能である。
- (5) なお、参審員の推薦を行なうにあたっては、労使団体から推薦を行なうこ

とを中心軸にするということは、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者に直接係わっている団体が労使団体であるという点に根ざすものであり、他に同等の給源があればそれを排除するものではない。

以上が「専門家の在り方」に関するラフなイメージであるが、参審制度を労働事件訴訟に導入することは、今次司法制度改革の大きな目標の一つである。日本の司法の国民的基盤の強化という視点や、訴訟という社会性の高い営みの中に、労使自治の感覚を取り込んでいくという視点にも合致するものであり、21世紀の労働事件訴訟の在り方をどのように発展させていくかという大局観を持って整備をしていく課題だと考えている。

以 上

( 別資料として「フランスにおける名誉職裁判官の研修プログラム」を添付した。)

別資料：フランスにおける名誉職裁判官の研修プログラム  
 （静岡大学 川口美貴助教授の調査による）

2001年1月23～26日

週35時間法

2001年1月23日 9時	1月24日	1月25日	1月26日
・ 研修者の歓迎 ・ 本セッションの説明 新たな労働時間規制 ・ 実労働時間の概念 ・ 法定時間外労働 12時30分 14時00分	35時間への移行方法	報酬への影響 （担当：POMIE）	パートタイム労働
・ 労働時間の配分 事例研究 （担当：POIRIER） 17時30分	労働契約への影響 （担当：HELLIS）	幹部職員（カールドル）の労働時間 （担当：LACOSTE）	事例研究 （担当：AUZERO） ----- 総括 （担当：AUZERO）



2001年 3月26～30日  
 2001年11月12～16日

週35時間法（労働時間法制）

<p>2001年3月26日          9時 ・研修者の歓迎          ・本セッション          の説明</p>	<p>3月27日          35時間について          の2つの法律の          実務方法          ・適用範囲          ・35時間への移行          協定の形式と内容</p>	<p>3月28日          報酬への影響          ・報酬の差額補填</p>	<p>3月29日          パートタイム労働、          間欠的労働の          新制度</p>	<p>3月30日          労働契約への影響          （担当：PETIT）</p>
<p>新たな労働時間規          制          ・実労働時間の概念          ・法定時間外労働          12時30分          14時00分</p>	<p>・35時間法移行以          前の協定</p>	<p>・賃金明細書          事例研究</p>	<p>事例研究          幹部職員の労働時          間</p>	<p>総括</p>
<p>・労働時間の配分          事例研究          （担当：POIRIER）          17時30分</p>	<p>（担当：HELIS）</p>	<p>（担当：POMIE）</p>	<p>（担当：LACOSTE）</p>	<p>（担当：POIRIER）</p>

2001年4月2～6日

特別な雇用契約上の地位と制度

<p>2001年4月2日 9時・研修者の歓迎 ・本セッション の説明 ----- <b>モデル1</b> 商業代理人 地位(雇入れ、 労働条件、賃金) 理論的アプ ローチ 12:30(担当: HELIS) 14時00分</p>	<p>4月3日 (前日の続き) 契約関係の終了 理論的アプ ローチ (担当: POMIE)</p>	<p>4月4日 <b>モデル2</b> 期間の定めのある 労働契約 理論的アプ ローチ (担当: HELIS)</p>	<p>4月5日 <b>モデル3</b> 農業部門の契約 季節契約 理論的アプ ローチ (担当: HELIS)</p>	<p>4月6日 (前日の続き) 出来高労働 理論的アプ ローチ (担当: POMIE)</p>
<p>実践的アプ ローチ (担当: HELIS、 CALLE) 17時00分</p>	<p>実践的アプ ローチ (担当: POMIE、 CALLE)</p>	<p>判例分析 (担当: HELIS)</p>	<p>実践的アプ ローチ (担当: HELIS)</p>	<p>実践的アプ ローチ (担当: POIRIER、 VALLANDE) <hr/>総括 (担当: POMIE)</p>

2001年4月9～13日

企業再編

<p>2001年4月9日 9時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修者の歓迎</li> <li>・本セッションの説明</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約の維持</li> <li>・理論的アプローチ</li> </ul> <p>12時30分 14時00分</p>	<p>4月10日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の集団的地位</li> <li>・理論的アプローチ</li> </ul>	<p>4月11日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・困難な状況にある企業</li> <li>・理論的アプローチ</li> </ul>	<p>4月5日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料研究（判決作成のために）</li> <li>・理論的アプローチ</li> <li>・図書館検索</li> </ul>	<p>4月6日</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（前日の続き）</li> <li>・図書館検索</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討論</li> <li>・全体討論</li> </ul> <p>（担当：AUZERO、POIRIER） 17時00分</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討論</li> <li>・全体討論</li> </ul> <p>（担当：POMIE）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討論</li> <li>・全体討論</li> </ul> <p>（担当：HELLIS）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・図書館検索</li> </ul> <p>（担当：POMIE）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体討論</li> </ul> <p>（担当：LACOSTE）</p> <hr/> <p>総括</p> <p>（担当：LACOSTE）</p>

2001年5月14～17日

営業譲渡と困難な状況にある企業

<p>2001年5月14日</p>	<p>5月15日</p>	<p>5月16日</p>	<p>5月17日</p>
<p>9時 ・研修者の歓迎          ・本セッションの説明          集団的手続（更生、清算          手続）と労働法への影響          12時30分          14時00分</p>	<p>営業譲渡          ・労働契約の将来</p>	<p>事例研究          ・グループ討論          （担当：POMIE）</p>	<p>資料研究          ・プレゼンテーション</p>
<p>労働債権保護          （担当：HELIS）          17時30分</p>	<p>・労働者の集团的地位の将来</p>	<p>・全体討論          （担当：LACOSTE）</p>	<p>・討論          （担当：POIRIER、          THOMAS）          総括          （担当：POIRIER）</p>

2001年5月28~29日

特に統一テーマなし

2001年5月28日	5月29日
9時00分 ・研修者の歓迎 ・本節の説明	労働契約の変更
労働法における企業概念 ・経済的、社会的単位	
12時30分	
14時00分 ・営業譲渡	非典型型労働
17時30分	(担当: HELIS)

(担当: POIRIER)

2001年6月18～20日

特に統一テーマなし

2001年6月18日	6月19日	6月20日
<p>9時00分</p> <p>営業譲渡</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約の承継</li> </ul>	<p>労働契約の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約の変更と労働条件変更の相違</li> </ul>	<p>事例研究(目的:理由を付した回答を作成する)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ討論</li> </ul>
<p>12時30分</p> <p>14時00分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集团的地位</li> </ul> <p>(担当: POIRIER)</p> <p>17時30分</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が拒否した場合の効果</li> </ul> <p>(担当: HELIS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体討論</li> </ul> <p>(担当: HERAUD)</p>

2001年9月10～12日

営業譲渡と雇用

2001年9月10日	9月11日	9月12日
9時 ・参加者の歓迎 ・本セッションの説明	集団的手続法（会社更生、清算法） ・議渡計画 ・労働債権	資料研究
経済的理由による解雇  12時30分 14時00分		・資料研究の全体討論
事例研究  （担当：HANTALI）  17時30分	資料研究  （担当：HELIS）	（担当：HELIS）  ----- 総括 （担当：HELIS）

2001年10月8～11日

今日の課題

<p>2001年10月8日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明 ----- 行政機関</p>	<p>10月9日 労働の場におけるハラ スメント ・理論的検討</p>	<p>10月10日 労働の場における差別 ・理論的検討</p>	<p>10月11日 事例研究 ・プレゼンテーション</p>
<p>12時30分 14時00分 労働法における証明責任</p>	<p>事例研究</p>	<p>事例研究</p>	<p>討論  (担当：MOGA、 THOMAS)</p>
<p>17時30分 (担当：POIRIER)</p>	<p>(担当：HELLS)</p>	<p>(担当：HANTALI)</p>	<p>総括 (担当：MOGA)</p>

2001年10月22～26日

営業譲渡と雇用

<p>10月22日 9時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修者の歓迎</li> <li>・本セッションの説明</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・営業譲渡と労働契約の承継</li> <li>・歴史</li> </ul> <p>12時30分 14時00分</p>	<p>10月23日</p> <p>営業譲渡と集団的地位</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・慣習と一方的合意</li> <li>・労働協約</li> <li>・従業員代表制度</li> </ul>	<p>10月24日</p> <p>困難な状況にある企業における営業譲渡</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・集団的手続上の権利</li> <li>・譲渡計画</li> </ul>	<p>10月25日</p> <p>労働債権</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働債権の保護</li> <li>・保障範囲</li> <li>・労働債権保護の実施</li> </ul>	<p>10月26日</p> <p>資料研究</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・概念と実施要件と労働契約の承継</li> <li>・労働契約承継の効果；解雇</li> <li>・労働協約の移転</li> </ul> <p>(担当：LACOSTE) 17時30分</p>	<p>事例研究</p> <p>(担当：AUZERO)</p>	<p>資料研究</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>資料研究</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>全体討論</p> <hr/> <p>総括</p> <p>(担当：LACOSTE)</p>

2001年11月12～16日

週35時間法（労働時間法制）

<p>11月12日 9時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修者の歓迎</li> <li>・本セッションの説明</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな労働時間規制</li> <li>・実労働時間の概念</li> <li>・法定時間外労働</li> </ul> <p>12時30分 14時00分</p>	<p>11月13日</p> <p>35時間についての2つの法律の実務方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適用範囲</li> <li>・35時間への移行協定の形式と内容</li> </ul>	<p>11月14日</p> <p>報酬への影響</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬の差額補填</li> </ul>	<p>11月15日</p> <p>パートタイム労働、間欠的労働の新制度</p>	<p>11月16日</p> <p>労働契約への影響</p> <p>(担当：PETIT)</p>
<p>事例研究</p> <p>(担当：POIRIER) 17時00分</p>	<p>・35時間法移行以前の協定</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>・賃金明細書</p> <p>事例研究</p> <p>(担当：POMIE)</p>	<p>事例研究</p> <p>幹部職員の労働時間</p> <p>(担当：LACOSTE)</p>	<p>総括</p> <p>(担当：POIRIER)</p>

2001年11月26～30日

営業譲渡と雇用

<p>11月26日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッション の説明</p> <hr/> <p>営業譲渡と労働 契約の承継 ・歴史</p> <p>12時30分 14時00分</p>	<p>11月27日</p> <p>営業譲渡と集団 的地位 ・慣習と一方的合意 ・労働協約 ・従業員代表制度</p>	<p>11月28日</p> <p>困難な状況にある 企業における営業譲 渡 ・集団的手続上の権 利 ・譲渡計画</p>	<p>11月29日</p> <p>労働債権 ・労働債権の保護 ・保障範囲 ・労働債権保護の実 施</p>	<p>11月30日</p> <p>資料研究</p>
<p>・概念と実施要件と 労働契約の承継 ・労働契約承継の効 果；解雇 ・労働協約の移転</p> <p>(担当：LACOSTE) 17時30分</p>	<p>事例研究</p> <p>(担当：AUZERO)</p>	<p>資料研究</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>資料研究</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>全体討論</p> <hr/> <p>総括</p> <p>(担当：LACOSTE)</p>

2002年3月12～15日

労働協約と労働契約

<p>2002年3月12日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明 (担当：CFDT 役員、 LACOSTE)</p>	<p>3月13日</p> <p>団体交渉の歴史</p>	<p>3月14日</p> <p>論理の競合</p>	<p>3月15日</p> <p>・資料研究</p>
<p>労働組合の対応  12時30分 14時00分</p>	<p>・ 討論</p>	<p>(担当：CFDT 役員)</p>	
<p>労働法の法源  (担当：DESAUTELI) 17時30分</p>	<p>・ 組合の対応  (担当：CFDT 役員)</p>	<p>・ 資料研究  (担当：DESAUTEL)</p>	<p>組合の対応の展開</p> <p>----- 総括 (担当：LACOSTE)</p>

2002年3月18～20日

特に統一テーマなし

2002年3月18日	3月19日	3月20日
<p>9時00分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の歓迎</li> <li>本セッションの説明</li> </ul> <hr/> <p>労働の場におけるハラスメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>モラルハラスメント</li> </ul> <p>12時30分</p>	<p>労働契約の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>理論的変更</li> </ul>	<p>労働契約の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実践的アプローチ</li> </ul> <p>資料：労働契約の変更と35時間法に関するもの</p>
<p>14時00分</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメント</li> </ul> <p>17時30分</p> <p>(担当：HELIS)</p>	<p>労働契約の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>理論的検討</li> </ul> <p>(担当：HANTALI)</p>	<p>(同上)</p> <p>(担当：POIRIER)</p> <hr/> <p>総括</p> <p>(担当：POIRIER)</p>

2002年5月21～24日

今日の課題

<p>2002年5月21日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明 ----- 経済的解雇  12時30分 14時00分</p>	<p>5月22日  社会の近代化に関する 法 ・不安定雇用 ・労働の場におけるハラス メント</p>	<p>5月23日  資料研究(35時間法)</p>	<p>5月24日  (同上)</p>
<p>2002年1月17日 の社会の近代化に関する 法律  17時30分  (担当：GUITET)</p>	<p>2001年5月9日の 男女の平等に関する法律 2001年11月16 日の差別に対する法律  (担当：HANTALI)</p>	<p>(同上)</p>	<p>全体討論  ----- 総括  (担当：POIRIER)</p>

2002年6月11～13日

特に統一テーマなし

2002年6月11日	6月12日	6月13日
8時30分 ・参加者の歓迎 ・本セッションの説明 ----- 労働の場におけるハラスメント	貸借対照表	疾病
12時30分 14時00分 (同上)	事例研究	事例研究
17時30分 (担当：HELLIS)	(担当：HERAUD)	----- 総括 (担当：PUJOLAR)

2002年6月25～28日

労働協約と労働契約

<p>2002年6月25日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明 (担当：CFDT 役員、Hantali)</p>	<p>6月26日</p>	<p>6月27日</p>	<p>6月28日</p>
<p>労働法の法源  12時30分</p>	<p>団体交渉の歴史 (担当：HANTALI)</p> <p>・ 討論</p>	<p>論理の競合  (担当：CFDT 役員)</p>	<p>・ 資料研究  (担当：LACOSTE)</p>
<p>14時00分 (同上)  (担当：HANTALI) 17時30分</p>	<p>・ 組合の対応  (担当：CFDT 役員)</p>	<p>・ 資料研究  (担当：CENDRES)</p>	<p>組合の対応の展開  総括 (担当：LACOSTE)</p>

2002年10月1～4日

特に統一テーマなし		10月3日	10月4日
2002年10月1日 9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明 (担当：POIRIER) ----- 労働監督 (担当：LOUBET、 DILTI) 12時30分	10月2日 裁判手続 訴訟	10月3日 裁判手続 ・弁護士 (担当：POMIE)	事例研究 (担当：LACOSTE)
14時00分 労働医 (担当：MARTIN、 SNECMA) 17時30分	訴訟費用 (担当：HELIS)	裁判手続 ・執行官 (担当：BERTRAND、 第一書記?、 HELIS)	総括 (担当：BERTIN)

2002年10月7～11日

特に統一テーマなし				
10月7日	10月8日	10月9日	10月10日	10月11日
9時・研修者の歓迎 ・本セッション の説明	経済的解雇	今日的課題 ・不安定雇用(20 02年1月17日の 法律)	法的分析方法	資料研究(35時 間法)
労働の場におけ るハラスメント				
12時30分				
14時00分				
(同上) 事例研究	(同上)	・男女平等(200 1年5月9日の法 律) ・差別に対する闘い (2001年11月 16日の法律)	資料研究(35時間 法)	(同上)  (担当: LACOSTE)
(担当: HELIS) 17時30分	(担当: AUZERO)	(担当: HANTALI)	(担当: LACOSTE)	総括 (担当: LACOSTE)

2002年11月12～13日

特に統一テーマなし

2002年11月12日	11月13日
9時 ・研修者の歓迎 ・本セッションの説明	違法な（禁止されている）解雇（保護期間：産前産後、 労災休業）
経済的解雇  12時30分	
14時00分 （同上）  17時30分 （担当：HELIS）	年次有給休暇（権利、期間、計算、遅延 等）  （担当：CENDRES）