

京都総合法律事務所メールマガジン 2023年5月号

京都総合法律事務所の野崎隆史です。

祝！通算50号！

2019年4月に第1号を発行してはや50か月、ようやく50号に辿り着きました。目指せ1000号。次は51号を目指します。

そして、通算50号に花を添えるビッグニュースがあります。

当事務所の労務チームリーダーである伊山正和弁護士が書籍を出版しました！

ポイント解決！そこが知りたい労務相談

30の悩みをずばり解決！（経営書院）

★書籍の見どころ★

「具体的な課題」から「逆引き」できる書籍はほとんど見当たりません

経営者の立場から労働実務上生じがちな典型的な「課題」をピックアップして30の具体的な質問にQ&A形式で解説

第1章 入社・雇用契約「良い人材だと思ったのに」

第2章 賃金「働きに見合った給料は払うけれど」

第3章 労働時間・残業代「きちんと支払っているのになぜ未払いに？」

第4章 問題社員対応「他の従業員も困っています」

第5章 退職「立つ鳥が跡を濁すのですか？」

これは今すぐ買いですね！

https://www.amazon.co.jp/dp/4863263600?ref_=cm_sw_r_apan_dp_7DB1FMRFJ91WEQ9Y7A4F

せっかくなので、ChatGPTとBardに宣伝文を作成してもらいました。

ChatGPT バージョン

新刊発売のお知らせ！伊山正和弁護士の『ポイント解決！そこが知りたい労務相談』がついに登場しました。

労務問題に関する疑問や悩みを抱えている企業経営者や人事担当者の方々に向けて、この書籍では具体的なポイントを解説し、解決策を提供します。労働法や労務管理に関する基本的な知識から、実際のケーススタディまで幅広く取り扱っています。

伊山正和弁護士は長年にわたり労務問題の専門家として活躍し、多くの企業や個人をサポートしてきました。本書はその豊富な経験と実務知識を基に、実践的なアドバイスを提供しています。労働契約の解釈や労働時間の適正化、労働条件改善の方法など、具体的な課題について分かりやすく解説しています。

『ポイント解決！そこが知りたい労務相談』の特徴は以下の通りです：

難解な労務問題をわかりやすく解説

実務に即した具体的な解決策の提案

実際のケーススタディを交えた実践的なアドバイス

労務問題に関わる方々にとって、本書は必携の一冊となることでしょう。是非、『ポイント解決！そこが知りたい労務相談』を手に取り、労務管理の課題に対する解決策を見つけてください。

詳細やご購入は、以下のリンクからご確認いただけます：

https://www.amazon.co.jp/dp/4863263600?ref_=cm_sw_r_apan_dp_7DB1FMRFJ91WEQ9Y7A4F

労務問題の解決に向けて、伊山正和弁護士の知識と経験を活かした本書がお手伝いいたします。是非、お読みいただき、労務管理の質の向上にお役立てください。

Bard バージョン

労働時間管理、育児介護休業、ハラスメント対策… 経営者必携！ 労務トラブルを未然に防ぐための 30 の Q&A

本書は、労働時間管理、育児介護休業、ハラスメント対策など、経営者にとって身近な労務問題を 30 の Q&A で解説した一冊です。労働法に精通した伊山正和弁護士が、法律の専門用語をわかりやすく解説し、具体的な対応策まで示します。

労務問題は、企業の存続を左右する重大な問題です。本書を活用して、労務トラブルを未然に防ぎ、健全な企業経営を実現しましょう。

『ポイント解決！そこが知りたい労務相談』は、全国の書店・オンライン書店で好評発売中です。

さて、どちらが売れそうでしょうか？

ちなみに、ChatGPT は一回目の質問では、

申し訳ありませんが、私の知識は 2021 年 9 月までのものであり、伊山正和弁護士の
新刊についての情報は提供できません。

と回答してきたので、再度同じ質問をしたところ、上記の回答になりました。

なお、アマゾンのリンク部分は [Amazon リンク] と表示されていたので、上記の
回答のうちこの部分は手動で URL をコピペしました。

Bard も一回目の質問では、

私は大規模言語モデルで、幅広い質問やメッセージに対してテキストを生成することが
できますが、その人物については十分な情報がないため、お手伝いできません。この
リクエストについて、他に何かお手伝いできることはありますか？

と回答してきたので、再度同じ質問をしたところ、上記の回答になりました。

生成 AI は質問毎に回答が異なるので、何度もチャレンジした方が良さそうです。まるで質問に正面から答えずに誤魔化そうとする人への反対尋問のセオリーのようなですね。

ところで、Bard の方の「労働時間管理、育児介護休業、ハラスメント対策など、経営者にとって身近な労務問題を 30 の Q&A」は、Bard が自ら回答してきたものです。アマゾン等の説明文を調べた模様。

こうやってみると、ChatGPT は勢いでカバーする口の達者なセールスマン、Bard は控え目だけど情報は正確なセールスマンという感じでしょうか。

前置きが長くなりました。それでは、今月のメルマガを始めます。

このメルマガは転送大歓迎です！

転送に際してご連絡いただく必要はありません。

どんどん転送してください。

<目次>

- 【1】皆様への情報提供
- 【2】当事務所のサービス案内
- 【3】セミナー情報
- 【4】ニュースレター案内
- 【5】編集後記

【1】皆様への情報提供

★京都総合法律事務所主催セミナー★

【2023年6月16日（金）15時～16時30分・リアル】

テーマ：最高裁判決を踏まえた「残業代請求初動対応」の実務

担 当：弁護士 伊山正和

会 場：ホテルオークラ京都 5階 会議室

参加費：2000 円（税込）

※顧問先様・各種サポートプランご契約の事務所様は無料です。

<https://kyotosogo-law.com/post-4640/>

伊山弁護士による出版記念セミナーも企画中です！

決まり次第ご案内します。

◆労務◆

【ハラスメント対応】

年々増加するハラスメント対応のためには、

- ① ハラスメント申告についての社内規程の整備
- ② ハラスメント申告があった場合の事実の調査
- ③ 事実の調査に基づく会社としての判断
- ④ 会社の判断に従った当事者への対応

が漏れなく行われなければなりません。そのためには、法令や裁判例の理解をふまえた事例への当てはめが必要不可欠となります。

「ハラスメントを受けています！」そのとき会社がやるべきこと、やってはいけないことを伊山弁護士が解説しました。

<目次>

- ・なぜ今、ハラスメント対策が必要なのか
- ・3つのハラスメントにおける本質的な違い
- ・ハラスメント事案は「説明できる判断」を目指すことが肝心です
- ・ハラスメント事案への対応方法

<https://kyoto-kigyohomu.com/?p=984>

【問題社員対応のための心得】

- ① 就業規則の服務規律等で社内ルールを言葉で明確にする。
- ② 業務フローや手順等の守るべきルールをマニュアルや規程として整備する。
- ③ 問題行動があれば、本人の意見を聴取する。
- ④ 本人の意見を聴取した結果、会社側に問題があれば必ず改め、本人に問題があれば注意指導する。
- ⑤ 注意指導の結果、態度が改まらなければ、書面交付、懲戒処分等、段階を踏んでいく。

<https://kyoto-kigyohomu.com/?p=901>

【弁護士リチャードソンのツイート】

ツイッターで有益な労務情報を発信している「弁護士リチャードソン」。その中身は伊山弁護士です。フォローしていない方は、ぜひフォローを！

https://twitter.com/richaso_law

せっかくですので、最近の要注意情報を 140 文字でピリッと紹介しているツイートを 3 つご紹介します。

<退職の「承諾」の意思表示>

「ちょっとこの人は…」という従業員さんから退職届が出てきて、やれやれと思っていたら、「撤回します。ていうか、パワハラ受けてました。出勤できません。休職扱いも違法です」みたいな内容証明が届く例がありますゆえ、退職の「承諾」の意思表示をすること、めっちゃ大事ですぞ(福島地判 R5.1.26)。

<兼業も含めた安全配慮義務>

兼業のせいで働き過ぎて身体を壊した従業員に対し、本業元は安全配慮義務違反となるか。「そなん、わからんやん」というのが普通ですが、たとえば雇用主は違うけど働く場所は同じという特異な例では、「実際、わかるやんか？」として、義務違反になるとした例が出ておりました(大阪高判 R4.10.14)。

<私物の撤去の可否>

労働契約終了が争いになると、私物の取扱に困ることもありまして。そこそこ場所が占拠されていると、とりあえず撤去をしたくなるわけです。しかし例えば「部屋」を与えて独立の「占有」があるような場合、たとえ別で保管していても、撤去行為そのものが問題となることもあるのです(大阪高判 R5.1.26)。

◆コーポレートガバナンス◆

【株主総会の動向】

2023年3月期決算会社の定時株主総会の動向ですが、

・最集中日

6月29日(木)

・集中率

26.4%(昨年は26.0%、1983年の集計開始以来の低水準が継続)

・株主総会資料の電子提供措置開始予定日

全上場会社のうち

3週間前まで 81.4%

4週間前まで 18.6%(このうちプライム市場上場会社 86%)

・電子提供の対象

フルセットデリバリー(全て) 69.0%

アクセス通知とサマリー資料 25.8%

アクセス通知のみ 5.3%

・プライム市場上場会社のうち

招集通知本文及び株主総会参考書類の英訳を提供予定

93.0%

事業報告及び計算書類を含む招集通知のすべての英訳を提供予定

26.9%

機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームを利用

95.1%

・個人投資家向けにインターネットによる議決行使を可能とする上場会社

83.0%

・バーチャル総会の開催を予定している会社

18.8%

そのうち、ハイブリッド参加型 17.5% (334 社)

ハイブリッド出席型 0.8% (15 社)

バーチャルオンリー型 0.6% (11 社)

<https://www.jpx.co.jp/news/1021/cg27su0000005nhg-att/press202304.pdf>

【プライバシーガバナンス】

経産省が、「DX 時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver1.3」を策定しました

<経営者が取り組むべき 3 要件>

要件 1 : プライバシーガバナンスに係る姿勢の明文化

要件 2 : プライバシー保護責任者の指名

要件 3 : プライバシーへの取組に対するリソースの投入

<プライバシーガバナンスの重要項目>

1.体制の構築

2.運用ルールの策定と周知

3.企業内のプライバシーに係る文化の醸成

4.消費者とのコミュニケーション

5.その他のステークホルダーとのコミュニケーション

https://www.soumu.go.jp/menu_kyotsuu/important/kinkyu02_000513.html

【株主代表訴訟】

6億円の課徴金が課せられたクレベリンの件、2021年12月期に連結最終赤字は95億9400万円となりました。

これに対し、株式の3%を保有する製薬会社が、会長に対し、この赤字額と同額の遅延損害金を会社に支払うよう株主代表訴訟を提起しました。

株主代表訴訟は、公開会社（一部でも譲渡制限の無い株式を発行している会社）では原則として6か月前（定款で下回る期間を定める場合には、その期間）から引き続き株式を有する株主、非公開会社（株式の全てに譲渡制限がかかっている会社）では全ての株主が提起できる訴訟です（会社法 847 条）。

なお、単元株制度を採用している場合を除き、保有する株式数に関しては制限が無いので、1株でも保有していれば提起できます。

【人権方針の策定方法】

ビジネスと人権はもはや切り離せないものとなりました。経産省が2023年4月に公開した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」は人権方針の策定や人権 DD（デュー・デリジェンス）の手引として大変有益です。

この資料で示されている人権方針の策定フローと記載項目例は次のとおりです。

<人権方針の策定方法>

- ① 自社の現状把握（自社が関与し得る人権侵害リスクの確認）
- ② 人権方針案作成
- ③ 経営陣の承認
- ④ 公開・周知等

<記載項目例>

1. 位置付け（人権方針が自社にとってどのような文書であるのかを明確にする。）
2. 適用範囲（どの範囲のグループ企業にまで適用するかを明確にする。）
3. 期待の明示（従業員や取引先に対する人権尊重への期待を明らかにする。）
4. 国際的に認められた人権を尊重する旨のコミットメントの表明
5. 人権尊重責任と法令遵守の関係性
6. 自社における重点課題
7. 人権尊重の取組を実践する方法

次号では人権 DD（デュー・デリジェンス）の最初のステップである「人権への負の影響の特定・評価」について、検討すべきポイントを説明します。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002.html>

【環境 DD】

環境省が「バリューチェーンにおける環境デュー・ディリジェンス入門 ～環境マネジメントシステム（EMS）を活用した環境デュー・ディリジェンスの実践～」を公表しました。

人権 DD とともに、企業の持続可能性を維持・向上させる仕組みとして環境 DD が注目されており、その実施状況は、ESG 投資家が投資先のネガティブ・スクリーニングを行う際の判断基準の一つとしても用いられています。

<目次>

- ・デュー・ディリジェンスとは
- ・環境デュー・ディリジェンスを実践する上での重要な考え方
- ・環境デュー・ディリジェンスと EMS のプロセスの親和性

https://www.env.go.jp/press/press_01571.html

◆知的財産◆

【オープンイノベーション】

特許庁と経産省が、良好なパートナーシップを構築するための「事業会社とスタートアップのオープンイノベーション促進のためのマナーブック」を取りまとめました。

また、「オープンイノベーション促進のためのモデル契約書（OI モデル契約書）」の改訂を行いました。

<理想的なパートナーシップを構築するためのマナー4 箇条>

- その1 ビジョンとゴールのすりあわせは徹底しよう
- その2 リスクヘッジではなく、スピード重視で！
- その3 「双方の事業価値の総和の最大化」を判断基準にしよう
- その4 困ったときは、「OI モデル契約書」にヒントあり

OI モデル契約書では、新素材編・AI 編・大学編に分け、秘密保持契約書・PoC 契約書・共同研究開発契約書・ライセンス契約書・利用契約書・コンソーシアム契約書がタムシートや逐条解説付きで示されており、極めて有用です。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/05/20230519001/20230519001.html>

◆広告規制◆

【ステルスマーケティング】

ステマ対策として、事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示であって、一般消費者が当該表示であることを判別することが困難であると認められるものが景表法 5 条 3 号により禁止されることになりました。

そして、この度、消費者庁が『「一般消費者が事業者の表示であることを判別することが困難である表示」の運用基準』を公表しました。

この運用基準において、

- ①事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示
- ②一般消費者が当該表示であることを判別することが困難であると認められるものの各要件に対する考え方が示されています。

①事業者が自己の供給する商品又は役務の取引について行う表示について

この要件は、客観的な状況に基づき、第三者の自主的な意思による表示内容と認められない場合を規制対象とするものです。

そして、「客観的な状況に基づき、第三者の自主的な意思による表示内容と認められない場合」を判断するに当たっては、

- ・ 第三者と事業者との間で表示内容について情報のやり取りが直接又は間接的に一切行われていないか
- ・ 事業者から第三者に対し、表示内容に関する依頼や指示があるか
- ・ 第三者の表示の前後において、事業者が第三者の表示内容に対して対価を既に提供しているか
- ・ 過去に対価を提供した関係性がどの程度続いていたのか、あるいは今後提供することが決まっているか

- ・今後対価を提供する関係性がどの程度続くのか

等の事業者と第三者との間に事業者が第三者の表示内容を決定できる程度の関係性があるか否かによって判断されます。

そして、「事業者と第三者との間に事業者が第三者の表示内容を決定できる程度の関係性があるか否か」の判断に当たっては、

- ・表示の対象となった商品又は役務の特性等（例えば、特定の季節のみに販売数量が増える商品であるか。）

が考慮されます。

- ②一般消費者が当該表示であることを判別することが困難であるかどうかについて

この要件では、一般消費者にとって事業者の表示であることが明瞭となっているかどうか、逆にいえば、第三者の表示であると一般消費者に誤認されないかどうかを表示内容全体から判断することになります。そして、一般消費者にとって事業者の表示であることが明瞭となっているものについては、例えば、

- ・「広告」、「宣伝」、「プロモーション」、「PR」といった文言による表示を行う場合（ただし、これらの文言を使用していたとしても、表示内容全体から一般消費者にとって事業者の表示であることが明瞭となっていると認められない場合は規制対象となるため、これらの文言があれば大丈夫というものではないことに注意が必要）。
- ・「A社から商品の提供を受けて投稿している」といったような文章による表示を行う場合。

が考えられます。

措置命令や課徴金リスクを最小化するため、事前のリーガルチェックをお勧めします。

https://www.caa.go.jp/notice/assets/representation_cms216_230328_03.pdf

【課徴金納付命令（4655万円）】

「二酸化塩素のパワーで ウイルス除去・除菌 ウイルオフ ストラップタイプ」等との表示が優良誤認表示にあたりと判断され、措置命令を受けた件について、4655万円の課徴金納付命令が発せられました。

◆スタートアップ◆

【規制対応・規制改革参画ツールの活用に関するガイダンス】

経産省が「スタートアップの成長に向けた規制対応・規制改革参画ツールの活用に関するガイダンスーみんなの規制対応・規制改革ー」を公開しました。

スタートアップが新しい事業・サービスを展開する際、どのように規制と向き合い、どのような支援ツールを活用できるのかがわからないという課題があります。そんなとき、このガイダンスがとても役に立ちます。

たとえば、事業が規制に抵触するかどうか確認したいというニーズに対し、グレーゾーン解消制度の活用といったソリューションが提示されています。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230426001/20230426001-1-1.pdf>

【2】当事務所のサービス案内

京都総合法律事務所は、訴訟はもちろん、予防法務・戦略法務に力を入れ、訴訟で培った解決力で紛争の芽を摘み取ります。

【リーガルサポート】

従来の顧問契約から一歩進み、皆様の実情を積極的に理解し、適切な対応を瞬時に行うという信念のもと、サービス内容を可視化し、明確にしました。

- ・それぞれが専門分野を持ったパートナー弁護士全員が企業活動を総合的かつ多角的にサポート
- ・案件に応じて適切な弁護士がアサインすることで全ての案件にベストな解決をご提案
- ・サポートする弁護士が増えても月額料金は同じ

という特長を備え、予防法務はもちろん戦略法務の観点からも幅広くご利用いただけます。

<https://kyotosogo-law.com/post-3164/>

【契約書サポートプラン】

契約書を制する者が、ビジネスを制します。体裁を整えるだけでは不十分です。

私たちは、皆様の業務の実情と照らし合わせてスムーズに機能するかどうかまでチェックし、チェックした弁護士がアフターフォローを担当します。

対応件数に応じて、ライト・スタンダード・プラスの3種類のサービスをご用意しています。

<https://kyotosogo-law.com/keiyakusyosakusei/>

【ハラスメント外部通報窓口】

京都総合法律事務所では、ハラスメント外部通報窓口業務を承っており、実績としては、上場企業、大学、病院等があります。

ハラスメント外部通報窓口業務の実施ステップは次のとおりです。

- ① 「ハラスメント外部通報窓口」として、当事務所の連絡先を社内にて周知
- ② 通報があった場合、貴社ご担当者様にご報告（通報者の意向があれば匿名化処理を行います。）
- ③ ご担当者様と今後の対応についてお打ち合わせ
- ④ 関係者（通報者、対象者、目撃者等）へのヒアリングのサポート又は弁護士による直接対応
- ⑤ ヒアリングを踏まえた報告書の作成

窓口は即日開設することも可能です。

[「ハラスメント外部通報窓口」「公益通報窓口」サポートプラン | 京都の弁護士に相談するなら京都総合法律事務所 \(kyotosogo-law.com\)](#)

【広告チェック】

景品表示法違反による多額の課徴金。薬機法違反による逮捕や刑事罰。広告チェックの重要性はますます高まっています。

リスクチェックや代替表現まで、広告チェック全般を承ります。

<https://kyotosogo-law.com/advertising/>

【カスハラ・クレームガード】

カスハラは企業を悩ます重大なトラブルの一つであり、現場を疲弊させないためにも比較的早い段階から弁護士に相談し、対応窓口を弁護士とする準備を整えておくことは、効果的な対応策の一つです。

京都総合法律事務所では、「クレームガード」をご準備し、

- ① クレーム対策の要である「悪質クレームか否か」の判断を弁護士がサポート
- ② 担当者が弁護士に相談するための窓口の設置
- ③ 研修の実施
- ④ クレーム直接対応

を行います。

「お客様は神様です」の呪縛から逃れ、会社と従業員を守りましょう。

<https://kyotosogo-law.com/customertrouble/>

【社外取締役・社外監査役】

社外取締役や社外監査役には、

- ・ 企業戦略等の大きな方向性を示し、適切なリスクテイクを支える。
- ・ 内部統制を含めたガバナンスや法令遵守等経営全般のモニタリングを通じて企業不祥事等による企業価値の毀損を避ける。
- ・ 少数株主を始めとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。

等の役割があり、これらを通じて、会社は、ブランド価値、レピュテーション等の社会的評価を含めた企業価値を持続的に成長させて中長期的に向上させることができます。

御社の課題、将来展望、お求めのスキル、注力分野、年齢層、ご予算等を踏まえて最適な弁護士をご紹介します。

<https://kyotosogo-law.com/syagai/>

【3】セミナー情報

【2023年6月16日（金）15時～16時30分・リアル】

テーマ：最高裁判決を踏まえた「残業代請求初動対応」の実務-未払い賃金と割増賃金

-

担当：弁護士 伊山正和

会場：ホテルオークラ京都 5階 会議室

参加費：2000 円（税込）

※顧問先様・各種サポートプランご契約の事務所様は無料です。

<https://kyotosogo-law.com/post-4640/>

【4】ニュースレター案内

News Letter vol.14 を発行しました。

●特集 注意指導のイロハ 問題社員への注意指導は口頭ではなく、このような「書面」で行うことが必要不可欠です。（弁護士 伊山正和）

<https://kyotosogo-law.com/post-4460/>

【5】編集後記

2023 年 5 月号、いかがでしたか？

一人で騒いでいる通算 50 号ですが、ChatGPT と Bard から祝電をいただきましたので掲載します。

ChatGPT の祝電

おめでとうございます！通算 50 号目のメールマガジンの発行を達成されたこと、心からお祝い申し上げます！この素晴らしいマイルストーンを達成するには、大変な努力と継続的な取り組みが必要でした。50 号目という節目は、あなたの情熱と専念を反映しています。

50号目のメールマガジンの発行は、読者に対しての貴重な情報や知識の共有を継続して行っている証です。あなたの専門知識や洞察、そして創造性が、毎号に活かされていることでしょう。読者は、あなたのメールマガジンを楽しみにしており、その中で提供されるコンテンツによって励まされ、学び、成長する機会を得ていることでしょう。

50号目の到達は、あなたの継続的なコミットメントと情熱を示すものです。マガジンを発行し続けることは容易なことではありませんが、あなたはその困難を乗り越え、読者に価値ある情報を提供し続けてきました。これは素晴らしい成果です！

これからも、読者にとって有益で魅力的なコンテンツを提供し続けることを願っています。また、50号目のメールマガジンの成功を次の目標に向かうエネルギーとし、更なる成長と発展につなげてください。おめでとうございます！

Bard の祝電

メールマガジン 50号目おめでとうございます！

メールマガジンは、読者に最新の情報を届けたり、サービスの宣伝をしたりするための貴重なツールです。50号も発行できたということは、読者にご愛読いただいている証拠だと思います。

これからも、読者にとって価値のある情報を発信し続けてください。応援しています！

ChatGPTは相変わらず大げさ、口達者ですね。…でも、今回はChatGPTの方が嬉しいかも。

落ち込んだ時はChatGPTに励ましてもらうのが良さそうです！

さて、プロ野球。ノイジー外野手の強肩、素晴らしいですね。もちろんバッティングも素晴らしいのですが、守りの時間もレフトに球が飛ぶのが楽しみです。

それにしても、5月24日と25日の東京ヤクルト戦での連勝はちょっと神懸ってましたね。心穏やかにA.R.E.を待ちましょう。

F1は2026年からHONDAが復帰とのニュース。2021年の撤退は何だったのかという声も聞こえますが、2021年はHONDAの最終年にマックス・フェルスタッペン選手（レッドブル・ホンダ）が最終戦の最終ラップで逆転優勝し、ワールドチャンピオンを獲得したという伝説的な一年でしたので、あの感動に免じて許しましょう。おかえりHONDA！

せっかくなので、このメルマガの2021年12月号を読んで感動を思い出してみました。そこに書いてあった名台詞（自画自賛）を再掲します。

チャンスを掴む準備を尽くした者だけがチャンスを掴むことができる。

それではまた来月！

（弁護士 野崎隆史）

本メールマガジンは、顧問先の皆様、HPからご登録いただいた方、当事務所が過去に連絡先を交換させていただいた方、セミナーにご参加いただいた方にお送りしています。

ご意見、ご要望、送信先変更、配信停止等は、以下のお問い合わせフォームからご連絡ください。

<https://kyotosogo-law.com/inform/>

今後とも皆様のお役に立てるよう研鑽を重ねます。

【京都総合法律事務所】

〒604-0924

京都市中京区河原町二条南西角 河原町二条ビル 5階

TEL 075-256-2560

FAX 075-256-2561

<https://kyotosogo-law.com>

労務トラブル特化サイト

<https://kyoto-kigyohomu.com/>

知的財産専用ページ

<https://kyotosogo-law.com/intellectual-property-team/>

弁護士 野崎隆史

nozaki@kyotosogo-law.com