

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 8 月 22 日現在

機関番号：32641

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2015～2016

課題番号：15H06618

研究課題名(和文) 職場いじめ対策としての職場環境配慮義務と行為規範の確定 イギリス法からの示唆

研究課題名(英文) The content of the duty of employer to consider workplace environment

研究代表者

滝原 啓允 (TAKIHARA, Hiromitsu)

中央大学・法学部・助教

研究者番号：70757616

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：近年深刻化する職場いじめ・ハラスメント問題について、その責任を使用者(企業)に問う場合、職場環境配慮義務違反が問題となり得るが、その義務内容は必ずしも明らかでない。そのため、職場いじめ・ハラスメントについて、使用者が何をなさねばならないのか、あるいは、労働者が何を使用者に求められ得るのか、判然としていなかった。かかる状況のもと、本研究は同義務内容の確定を目的とし、イギリス法との比較法研究を行った。また、それのみならず、そうした使用者の義務の背景となる思想・哲学についても試論した。

研究成果の概要(英文)：The problem of bullying and harassment in the workplace is sometimes regarded as an issue of a legal responsibility of the employer. In some cases in Japan, the breach to the duty of the employer to consider the environment of the workplace becomes a legal issue in the practice. That duty means to prevent and deal with bullying and harassment in the workplace especially for to prevent psychiatric injury. The argument over the duty, however, is such a recent issue that the content of the duty is not always clear. Under these circumstances, the purpose of this research project is to establish the content of the duty. Principal investigator conducted the comparative law research with the law of the United Kingdom. There are some legal approaches in the UK about the problem. In relation to the duty, Japan could draw lessons from the UK. In addition to that, principal investigator more fundamentally tried to study the philosophy which is the background of such duty of the employer.

研究分野：社会法学

 キーワード：労働法 職場いじめ・ハラスメント 労働契約 付随義務 職場環境配慮義務 イギリス法 相互信頼
 義務 修復的正義

1. 研究開始当初の背景

2000年代初頭に「パワー・ハラスメント」なる語が流行したこともあって、職場いじめ・ハラスメントに係る諸問題は、法学領域のみならず他の学問分野においても喫緊の課題となっている。これまで労働法学は使用者側に契約責任を問うという形で、職場いじめ・ハラスメント問題に関し職場環境配慮義務論を形成発展させてきた。同義務は、敵対的でなく良好で働きやすい職場環境を整備、維持し、あるいは、そのための配慮をせねばならないという使用者側の義務だが、その内容をより端的にいつてしまえば、精神的側面に留意した、適正な職場環境の実現ということになる。

そして、「職場で居心地良く働き続ける権利」を安全配慮義務の観点から保護しようとした(福島, 1989)のが、職場環境配慮義務の原初的形態であった。しかし、労働災害による労働者の疾病・傷害・死亡に対する責任追及法理としての安全配慮義務を根拠とした職場環境配慮義務の立論は、安全配慮義務法理の無理のある拡張的適用であり、法律論として「かなりラフ」(奥山, 1990)であるとの批判を浴びることとなった。

これに対し、安全配慮義務の拡張という手法ではなく、安全配慮義務と区別されるものとして職場環境配慮義務を定立することで上のような批判をかわし、また職場環境配慮義務違反につき契約責任を明確に問い得ると立論するものが現れた。これは、職場内で性的な噂を流布されるなどした福岡セクシュアル・ハラスメント事件(福岡地判平4.4.16)に際して公表された学説(山田, 1992)であり、労働契約上の信義則の具体化として生じる配慮義務の一環として、使用者は職場環境配慮義務を負うとするものだった。同説は職場環境配慮義務を以下のように位置付ける。すなわち、職場環境配慮義務は、労務提供に際して労働者の生命・身体に生ずる危険を防止する義務である安全配慮義務と一体をなすものであるが、これとは区別されるもので、安全配慮義務は労働者の身体に対する危険防止義務であるのに対し、職場環境配慮義務は労働者の労務遂行を困難にするような精神的障害が生じないように、職場環境を整備すべき義務であり、その限りで安全配慮義務よりも広い概念としている。労働契約上の信義則を規範的根拠とし労働者の精神的人格価値に着目した職場環境配慮義務を定立することによって、労働者の身体的人格価値に着目した安全配慮義務との区別を明確にし、かつ債務不履行構成(民法415条)によって使用者への責任追及をなす(契約責任の追及)という法的方法は、先の批判をかわすのみならず理論的に明快であった。

とりわけ、使用者が尽くすべき契約上の行為規範を明確かつ具体的になすことができる点(松本, 2003、土田, 2008)および契約上の本来の内容回復を図ることで事後的救

済のみならず将来に向けた解決策(事前予防)になり得る点(唐津, 2003)において、契約責任を問うとの法的方法は優れた面を有している。

しかし、物理的侵襲からの保護を主たる守備範囲としてきた安全配慮義務と異なり、精神的侵襲からの保護を主たる守備領域とする職場環境配慮義務による使用者の行為規範の確定は必ずしも容易ではない。なぜなら、原因と結果との関係が物理的ないし医学的に明らかな物理的侵襲はともかく、精神的侵襲については原因と結果との関係が明確になりにくいからである。このため、職場環境配慮義務について、如何なる義務内容(行為規範)を確定し、契約に取り込むかとの課題が提起されている(内藤, 2009)。

ここで諸外国に目を転じると、職場いじめ・ハラスメントの次元において法的議論を多数蓄積しているのはイギリス・ドイツ・フランスなどである。そして、ドイツとフランスについては既に比較法の先行研究が複数存在する(藤原, 2011、石井, 2007など)。しかし、職場いじめ・ハラスメントにつき、(1)制定法、(2)コモン・ロー、(3)各企業の行為規範としての職場における dignity 方針など、多様な法的アプローチを有するイギリスに係る比較法研究は十分に行われていなかった。

すなわち、具体的には、(1)制定法における「1997年ハラスメントからの保護法(Protection from Harassment Act 1997)」、(2)2010年平等法(Equality Act 2010)、さらに、2度廃案になったものの各企業での「職場における dignity 方針」の策定に多大な影響を及ぼした「職場における dignity 法案(Dignity at Work Bill)」などについて、また、(2)コモン・ローにおいては、「注意義務(duty of care)」または「相互信頼(mutual trust and confidence)義務」、あるいは、(3)各企業の行為規範としての「職場における dignity 方針(dignity at work policy)」について、職場いじめ・ハラスメントとの関連のもと、正面から論じた比較法研究は、研究代表者の(1)に関する一部業績を除いて、ほとんど見当たらない状況にあった。

2. 研究の目的

以上からすれば、近年深刻化する職場いじめ・ハラスメント問題について、契約上の責任を使用者に問う場合、職場環境配慮義務違反が問題となるが、その義務内容は必ずしも明らかでないことが指摘できる。そのため、職場いじめ・ハラスメントの予防や事後対処につき、如何なる義務内容(行為規範)を使用者が果たさねばならないのかが、はっきりと確定されていないこととなり、労働契約などにおける同義務の取り込みに理論的な困難が生じている。そのため、契約責任の追及において有用であるはずの同義務が十分に活かされていない。

よって、本研究は、第1の目的として同義務の内容の確定、すなわち行為規範の確定を掲げることとした。

そして、さらに、本研究は、第2の目的として、当該義務内容が如何なる思想・哲学に基づいて導かれるのか、一定程度明らかにすることを目的とした。ある義務の内容は、単に実務的な要請に基づいて確定されるのみならず、その背景となるべき哲学・思想と共鳴し連動していなければ、いずれ形骸となりかねない。背景や趣旨のないところに生じた規範は、一過的なものになりかねないのである。よって、本研究においては、上記の第1の目的のみを追求するのではなく、第2の目的についても、一定の示唆を得るべく模索を重ねた。

3. 研究の方法

これら目的達成のため、職場いじめ・ハラスメントにつき複数の法的アプローチを有し先進的な取り組みをみせるイギリスとの比較法研究を行うこととし、より具体的には、コモン・ローにおける「相互信頼義務」あるいは「注意義務」そして企業等における行為規範としての「職場における dignity 方針」とに、とりわけ着目しつつ、示唆を得ることとした。当該両義務に係る議論（とりわけ相互信頼義務に係る学説上の議論）は、上記の第2の目的のために、そして、職場における dignity 方針は上記の第1の目的のために、それぞれ有用であった。

以上は、研究の方法の大枠に過ぎないが、より詳細な研究の方法については、下記において年度ごとに記した。

(1)平成27年度の研究の方法について

当該年度は、イギリス文献の渉猟と整理、およびイギリスにおける相互信頼義務と注意義務、そして職場における dignity 方針につき概括的な考察をした。

具体的には、相互信頼義務に係る研究で知られる Douglas Brodie、イギリスにおける代表的な労働法研究者である Hugh Collins、職場いじめ・ハラスメント研究で知られる Brenda Barratt らの著作と論文を主として渉猟し、職場における dignity 方針については BT や BAE など企業等のそれを可能な限り収集に努め、Unite the Union など労組による雛形も渉猟対象とした。また、職場いじめ・ハラスメントに係るイギリス議会議事録、Industrial Relations Law Reports を中心とした判例集登載の諸裁判例、Industrial Law Journal などの学術誌における上記以外の研究者による緒論も渉猟・整理の対象とした。

重要と思われる論考や方針については翻訳し、イギリスにおける議論を整理した。なお、Collins が組織論上の互惠的概念である「心理的契約」を、相互信頼義務をはじめとする労働法の議論に援用しようとしている

ことから、その主張を検証するため、心理的契約の議論を主導する組織論者 Denise Rousseau の著作を参照する必要があった。心理的契約については、日本でも組織論研究者による先行研究があるため、これも適宜参照した。一種学際的であるが、イギリスにおける労働法学、とりわけ Collins のそれは組織論や経済学から着想を得た所説が少なくなく、それらを理解するために不可欠のが他分野領域の参照であった。

以上より、当該年度は、イギリスにおける相互信頼義務に係る議論と、職場における dignity 方針とにつき概括的に考察した。

(2)平成28年度の研究の方法について

当該年度は前年度に得たイギリスの文献の精査とそれに係る概括的考察の検証をしつつ、日本法への示唆を得た。示唆を得る際には、日本における職場環境配慮義務の歴史と展開を再確認する必要があったため、それらを整理し、かつ日本労働法学会（第131回大会 於同志社大学）で研究報告し、本研究を検証した。なお、当然にして、文献は出続けているため、イギリスの文献および日本の文献を追加的に渉猟した。

イギリス文献に係る疑義については、筆者であるイギリス人研究者に直接問い合わせるなどして精査を進め、前年度に得た概括的考察を検証した。また、日本における職場環境配慮義務の歴史と展開については、これまで研究代表者がなしてきた歴史研究をアップ・デートしつつ考察を深めた。ところで、イギリス法からの示唆については、日本とイギリスが法系を異にすることから一定の困難が生じる可能性があった。しかし、本研究でイギリスから示唆を得ようとしていることは、職場いじめ・ハラスメントという問題への法的な規制手法や基礎的な価値や原理の定立についてであることから、法制や条文の相違から生じる比較法上の困難はさほど生じなかった。すなわち、本研究は使用者における職場いじめ・ハラスメントに係る使用者の義務とその内容（行為規範）につき、イギリスから示唆を得ようとするものであり、あるいは、その背景となる思想・哲学につき研究するものであるところ、そうした比較法上の懸念は相対的に低いものとなった。

4. 研究成果

(1)第1の目的との関連

上記の、第1の目的との関連においては、イギリスにおける各企業等の「職場における dignity 方針」が示唆に富んでいた。Brodie が適切に指摘するように、使用者が当該方針に反した場合、それが相互信頼義務違反を生じさせ得ることから、当該方針の内容は、いわば各企業における使用者の行為規範として機能しているといえ、日本法における職場環境配慮義務の内容の確定にあたり、示唆的であった。なぜなら、イギリスにおける同方

針と日本における同義務は、それぞれ職場いじめ・ハラスメントに対するものとして定立されたものであり、目的において共通項を有し、また両者とも使用者側に一定の作為を求めるものだからである。

イギリスにおける同方針を渉猟した結果、その内容は玉石混交であったものの、しっかりと整備されたものに関しては、かなりの部分において共通性が見られた。そして、その大部分は、2度廃案となった「職場における dignity 法案 (Dignity at Work Bill)」に記載されていた同方針の雛形 (付則 1 第 2 条) とほぼ同様のものではあった。同方針の雛形は、同法案第 5 条に基づき、使用者が策定し全ての被用者に周知せねばならないものとされていたが、そこで記載すべき内容は、下記に掲げる通りであった。

すなわち、(a) 職場における dignity のための全ての被用者の制定法上の権利の解説、および権利侵害が許容されないことの宣明、(b) 職場における dignity 権を侵害するような行為の類型の例示、および懲戒処分となるであろう行為の類型の例示、(c) 申立てが深刻に受け止められ、客観的に調査され、また信義に則って対応されるということと、全ての段階において申立人の代理人が申立てを代理することを許容するという約定が包含された、職場における dignity 権の侵害に対する申立ての提起とその方法についての手続にかかる明確な記述、(d) 法の趣旨のもと、割り振られた職務を果たすべき、申立てを受けなければならない適格者の指定、(e) 当該方針に違反した被用者に対して従わせるべき懲戒手続の明確な記述であって、助言斡旋仲裁局の行為準則である「雇用における懲戒処分と手続 (1977)」の規定を遵守しているもの、(f) 申立てをしようとしている者、または申立ての対象となる者に対して、相談、支援、助言のため連絡可能な指定された者の詳細 (氏名、電話番号を含む)、(g) 使用者と管理権限を有する何らかの地位を占める全ての者への当該方針に関する教育と、全ての被用者への周知のための手順、(h) 当該方針のもとでの全ての申立ての要約を包含し、上級管理職に報告されるべき、当該方針の運用についての年 1 回のモニタリング (申立人が合意しない限り、申立人の氏名は秘密扱)、(i) 当該方針の履行と、実際の運用における観点からの当該方針のあらゆる改定、当該方針の運営についての労働組合と安全代表の協議のための手順、とされている。

これらは、職場いじめ・ハラスメントの予防、または事後対応のための行為規範として、いずれかに分類し得るだろう。しかし、注目すべきは、(h) と (i) である。これらにより実際の申立てを受けつつ、方針それ自体が、いわば成長し充実していくこととなる。それは結果として、(g) などを通じ当該事業体自体に波及する。こうしたメカニズムは、職場の (被害者そして周囲の者にとっての) 修復

あるいは改善といった契機を生じさせ得る。その点において、(g) と (h) と (i) は、広義での予防と修復をもたらす、いわば変革的要素を含むものとして分類できよう。

日本法における議論状況のもとで、職場環境配慮義務の内容は、予防と事後対応を核とするものとして語られてきたものの、その詳細は、ほとんど明らかではなかった。そして、広義での予防をもたらすような変革的要素を伴う義務内容が意識されることはほぼなかったといえる。そうした点からすれば、イギリスの各企業等における「職場における dignity 方針」の参照は一定の意義があったものといえるだろう。すなわち、職場環境配慮義務における行為規範の大枠として、予防と事後対応とが挙げられるものの、それらは硬直的な手続きによって履践され続けるのではなく、一定の制度的改定が常に求められ得るのであって、その改定に際してはステークホルダーの参加も予定されてしかるべきということとなる。これは、職場というものを如何に解するかという、いわば哲学的問いと関連する。単に使用者が支配し管理するものであるという職場観から、ステークホルダーにとっての一種の公共的空間としての職場観への変容をもたらす得る。そうした視角をもイギリスとの比較法研究から得ることができた。

(2) 第 2 の目的との関連

上記の、第 2 の目的との関連について述べるにあたり、まず、イギリスにおける職場いじめ・ハラスメントに係るコモン・ローについて、概観しておくこととしたい。すなわち、イギリスにおける雇用契約の下、職場いじめ・ハラスメントによる被害に遭った被用者に身体的または精神的被害が発生し、当該被用者が訴えを提起する場合、使用者の法的責任を追及する方法としてはコモン・ロー上、

使用者の被用者に対する責任 (employer's liability) を追及する方法、使用者の代位責任 (vicarious liability) を追及する方法、あるいは雇用契約における黙示条項 (implied terms) への違反を問う方法の 3 つがあり得る。そして、これら 3 つの法的方法に共通するのは、注意義務 (duty of care) 違反についてであり、この場合は使用者の注意義務が、この場合は被用者の注意義務が、それぞれ関連し得る。注意義務は、コモン・ローにおいて大きく発展を遂げており、代位責任法理についても同様である。また、この点については、学説上、相互信頼 (雇用契約が長期に及ぶ関係性を継続し発展させることから、使用者と被用者間における相互信頼の維持が要請され、使用者が自ら職場いじめ・ハラスメントを行う場合であっても、被用者が他の被用者にそれを行う場合であっても、それら行為は相互信頼を毀損し、黙示条項違反を構成し得る) 義務に関する議論が蓄積している。そして、とりわけ Walker 事件・Waters

事件・Barlow 事件が、職場いじめ・ハラスメントに関して重要であった。すなわち、使用者における注意義務の範囲は被用者の精神的な人格的利益の保護にも及び (Walker 事件)、それは職場いじめ・ハラスメントについても妥当する (Waters 事件) ことが明らかにされ、実際に法的責任を生じさせるための前提規範が示される (Barlow 事件) などして、現在の職場いじめ・ハラスメントに関するコモン・ローが形成され発展している。一方で、注意義務論によるよりも相互信頼義務論によって職場いじめ・ハラスメントに対応すべきことが Brodie により指摘されていることを踏まえ、本研究では、その理論動向を追うこととし、Collins の議論についても紹介することとした。そして、Brodie のいう相互性ないし互惠性 (互酬性)、あるいは Collins の「心理的契約」の援用は、理論的な目新しさを含むものであった。すなわち、職場いじめ・ハラスメントを予防し対応するという使用者の義務に、職場環境を他の被用者に対して敵対的なものとしてはならないとの被用者側の態度が、いわば反射的に生じ相対する。それが、Brodie がいうところの相互性であり、また互惠性の発露でもあった。また、使用者が「社会関係における評判」を保持しようとするなら「心理的契約」は履行されるであろうし被用者の「期待」が実現され得るとの論理は、一見当然のようでありながら、法律学において明白に意識されていなかった視角と解され、そうした意味で「心理的契約」論は注目に値する。あるいは、同論を援用しつつ、期待の実質化や雇用の長期継続性を意識する Collins の議論は、Macneil の関係的契約理論とも親和性を有しており、一種特徴的といえるだろう。

これらが日本法の議論に示唆をもたらすかどうか安易に述べることはできない。しかし、一定の視角は付与されるように思われ、それは職場環境配慮義務論にとって重要であるように解された。すなわち、Brodie も Collins も雇用契約の黙示条項論として相互信頼義務の理論的發展を企図しているが、そこでの議論は一定の視角または斟酌すべき価値を、日本の議論に与え得る。

たとえば、職場環境配慮義務など契約上の義務が使用者に十全に課されるとき、それに対応ないし相対する形で労働者の側においても、職場環境を他の労働者に対して敵対的なものとしなないことが要請され得る。もちろん、何が「敵対的」か、あるいは何をもち「適正」とするか、との問いは依然残されるだろうし、単に使用者が「あるべき」と思うことが労働者に強制されるようなことはあってはならない。労働者に要請されることが法的な義務にまで転化するかどうかは別として、少なくとも、職場いじめ・ハラスメントの防止については、ひとり使用者のみならず「職場」を構成する労働者の関与が不可欠なことに思いをいたす必要があるだろう。そ

うした意味において、使用者に課される義務に対応する形で、職場環境を他の被用者に対して敵対的なものとしてはならないとの義務を被用者が負うという Brodie の議論は、直ちに首肯しかねるものの、ひとつの視角としてあり得えなくはない。

そして、労働契約の継続的性質、人格と不可分な労務提供、人格同士がせめぎあう職場といった各個の特殊性を考慮するならば、労働者の人格的利益への配慮や共同体構築の諸方法のみならず、労働者が期待するところも意識せざるを得ない。「職場」がひとつの共同体 (コミュニティ) である以上、構成員個々の期待 (ステークホルダーによるそれも) は一定程度汲まれる必要がある。この点、職場いじめ・ハラスメントを生じさせないようにし、適正な職場環境の整備・維持・実現を求める職場環境配慮義務の主張は、いってしまえば期待の法的実現のひとつであったかも知れない。職場いじめ・ハラスメントについて労働者が何を求め、仮に侵害が生じた場合に何を欲するかについて使用者が積極的に斟酌することは、最終的には使用者の世評にも結びつく。そうした視角は、職場環境配慮義務が使用者によって誠実に履行される際のインセンティブ足り得る。

さらに、一回的な取引行為ではなく、継続性をもった関係を維持するのが労働契約であるという視点も再確認すべきであろう。長期継続性という価値は、当事者間における期待項目の増大を要請し、その探究・維持・改定についても原理的に作用する。そして、職場いじめ・ハラスメントに関していえば、それに関する諸規定の策定・改廃や、研修の立案・実施についても、労働者の期待を反映すべきであり、あるいは労働者にイニシアチブが付与されるべきようにも思えた。それは「職場」という共同体としての価値をも促進することになるだろう。

ここで縷々述べたことを総合するに、Brodie や Collins による議論は、日本の職場環境配慮義務の背景となるべき思想・哲学を一定程度明らかにしているといえる。あるいは、労働契約における付随義務論の思想・哲学をも示しているものともいえるだろう。

こうした思想・哲学的議論に関しては、Collins が John Braithwaite による応答的規制 (responsive regulation) 理論から一定の影響を受けていることもあって、研究代表者は修復的正義 (restorative justice) 論に関する研究にも着手した。同正義論は、まさに一種の正義論であるが、その中でも、とりわけ Braithwaite のそれは、コミュニタリアニズム (communitarianism) や共和主義 (republicanism) からの影響が見られ、あるいは、労働法学にも理論的接近性を有するものであった。そして、Howard Zehr の所論や、日本における議論の集積から、修復的正義は、所与の「正義」を語り、それに束縛されるのではなく、むしろ各人が「不正義」と

解することを取り上げることによって、変革をもたらすことを志向するものと解するに至った。これもまた、職場環境配慮義務の義務内容を導くにあたっての背景的な思想・哲学として機能し得る。

(3) 研究成果の発信

これら研究成果については、下記の「主な発表論文等」で示すように、学術誌等で公表し、あるいは、学会発表をしたほか、日本労働弁護団での招待講演、あるいは中央大学と読売新聞とが運営するウェブ・ページにおける記事の執筆等により広く発信した。その結果、研究成果に対する問い合わせを研究者（他分野研究者を含む）・弁護士・諸団体等から受けるに至り、さらに発信を続行している。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 4 件)

宿谷晃弘、滝原啓允、労働法における修復的正義の展開可能性に関する一試論、東京学芸大学紀要、査読無、人文社会科学系 68 集、2017、pp. 105-125

滝原啓允、ハラスメントに係る使用者の義務・責任—新たなアプローチとしての修復的正義の可能性—、日本労働法学会誌、査読無、128号、2016、pp. 100-108

滝原啓允、職場いじめ・ハラスメントに係る職場環境配慮義務とその内容—社会福祉法人和事件（福島地郡山支判平 25.8.16）、労働法学会研究会報、査読無、2613号、2016、pp. 32-37

滝原啓允、コモン・ローにおける雇用関係上の注意義務と相互信頼義務—職場いじめ・ハラスメントへの対処、あるいは「心理的契約」論の援用を中心として—、季刊労働法、査読無、250号、2015、pp. 189-204

〔学会発表〕(計 1 件)

滝原啓允、ハラスメントに係る使用者の義務・責任、日本労働法学会、2016年5月29日、同志社大学（京都府京都市）

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計 件)

名称：

発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

（招待講演）滝原啓允、職場環境配慮義務の形成・展開・課題、日本労働弁護団、2017年3月13日、联合会館（東京都千代田区）

（ホームページ）滝原啓允、職場いじめ・ハラスメント問題に対する修復的正義の可能性、2016年6月30日、<http://www.yomiuri.co.jp/adv/chuo/research/20160630.html>

（ホームページ）Hiromitsu Takihara, Potential of Restorative Justice for Workplace Bullying and Harassment, 2016年7月14日、<http://www.yomiuri.co.jp/adv/chuo/dy/research/20160714.html>

6. 研究組織

(1)研究代表者
滝原 啓允 (TAKIHARA, Hiromitsu)
中央大学・法学部・助教
研究者番号：70757616

(2)研究分担者 ()

研究者番号：

(3)連携研究者 ()

研究者番号：

(4)研究協力者 ()