



芍薬

Contents

1-2 アンテナ

- ・新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる休業期間及び申請期限を延長 / 厚生労働省
- ・「企業の中核・即戦力となる人材確保・活用のための事例集」を公表 / 経済産業省九州経済産業局
- ・令和3年賃金構造基本統計調査結果を公表 / 厚生労働省

3 経協調査

- ・2022年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結含] 一覧

4 経団連報告書 「エンゲージメントと労働生産性の向上に資するテレワークの活用」を公表

5-7 けいきょう Law School

- 兼業に伴う自発的な連続、長時間労働による精神疾患の発症が安全配慮義務違反とはならないと判示した事例
古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 古賀 和孝

8 「企業等における公正な採用選考の実施等」について

9 コラム ～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

10 コラム ～ご存じですか？新語・流行語～

11 理事会を開く

11 トピックス

- ・アフターコロナの企業戦略 ～九州地域の新たな挑戦 脱炭素ビジネスとデジタル化 (1-月会)
- ・シンボルスポーツ活用による企業ブランドイメージの向上について (紫水会)

12 世間漫録

13-14 インフォメーション

- ・セミナー ・法律相談 ・事務局相談 ・会務報告

裏表紙 福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる休業期間及び申請期限を延長／厚生労働省

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について、対象となる休業期間を6月までに延長することと併せ、申請期限を下記のとおり延長した。また、休業していた時期から申請までの期間が長くなると事実確認等が困難になることから、できる限り早期に申請することを呼び掛けている。

	休業期間	申請期限	
		(変更前)	(変更後)
中小企業	令和3年4月～9月	令和4年3月末	→ 終了
	令和3年10月～12月	令和4年3月末	→ 令和4年6月末
	令和4年1月～3月	令和4年6月末	(変更なし)
	令和4年4月～6月	—	→ 令和4年9月末
大企業※	令和3年4月～9月	令和4年3月末	→ 終了
	令和3年10月～12月	令和4年3月末	→ 令和4年6月末
	令和4年1月～3月	令和4年6月末	(変更なし)
	令和4年4月～6月	—	→ 令和4年9月末

※労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣に該当する方

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24559.html

「企業の中核・即戦力となる人材確保・活用のための事例集」を公表／経済産業省九州経済産業局

経済産業省九州経済産業局は、令和3年度に地域中小企業が抱える課題を人材面・体制面から分析し、課題解決に向けた適切な人材とのマッチングを支援するパッケージプログラムを実施し、当プログラムを通じて企業が人材獲得・活用に至ったプロセスや、ワークショップで活用した経営課題分析ツール等を

とりまとめた標記事例集を公表した。詳しくはこちら↓
https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/jinzai/jirei/220418_1.html

令和3年賃金構造基本統計調査結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、標記調査結果を公表した。一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の賃金（月額）は、男女計307,400円（前年比0.1%減）、男性337,200円（同0.5%減）、女性253,600円（同0.7%増）となった。短時間労働者の賃金（1時間当たり）は、男女計1,384円（同2.0%減）、男性1,631円（同1.6%減）、女性1,290円（同2.3%減）となった。詳しくはこちら↓

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/12.pdf>

令和3年度のテレワーク人口実態調査結果を公表／国土交通省

国土交通省は、標記調査結果を公表した。雇用型就業者のテレワーカーの割合は、全国で27.0%（前年度比4ポイント増）で、特に首都圏では42.3%（同7.9ポイント増）と大幅に上昇した。また、テレワーカーのうち約89%が今後継続意向があり、その理由は「新型コロナウイルス感染症対策として」が約49%で最大となり、新型コロナウイルス感染収束後の継続意向は約84%で、その理由は「通勤時間の有効活用」（約43%）、「通勤の負担軽減」（約30%）となった。一方、勤務先のテレワークに対する方針をみると、第1回緊急事態宣言発令時（令和2年4～5月）にテレワーク指示・推奨を受けた人が、テレワーカーで約78%に達し、非テレワーカーでは約11%にとどまった。第1回緊急事態宣言発令時と新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言等解除後（令和3年10月）において、勤務先のテレワークに対する方針を比較すると、両時期ともテレワーク指示・推奨と回答した人の割合は72.5%であり、テレワーク指示・推奨の方針が一定程度定着している可能性があるとしている。詳しくはこちら↓

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001471974.pdf>

「2021年卒新卒者の入社後追跡調査」を公表／（公社）全国求人情報協会

（公社）全国求人情報協会は、2021年卒新卒者を対象として、入社前調査（2021年3月）および入社後調査（入社後約半年：2021年11月）を実施し、新卒者の入社前および入社後約半年の就業意識の実態をまとめた標記調査結果を公表した。本調査によると、「入社前に『転職志向』を抱いていた新卒社員でも就職後に『適職意識』を持てた社員は、『勤続志向』に転換している」という結果から、「企業として新入社員の定着を重視するのであれば、『適職意識』を獲得できるように職場環境を整備することが重要となる」と分析している。詳しくはこちら↓

<https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/03/20220323.pdf>

働き方・休み方改革取組事例集を公開／厚生労働省

厚生労働省は、標記事例集を公表した。2019年4月から順次施行された改正労働基準法により、全ての使用者に対して「時間外労働の上限規制」や「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられている。本事例集では、働き方・休み方改革を推進する目的に焦点を置き、それぞれの目的に応じた取組を20社の企業事例を通じて紹介している。また、新型コロナウイルス感染拡大防止や今後の事業展開を見据えた新しい働き方を推進している企業事例についても掲載している。詳しくはこちら↓

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/220318_1.pdf

高齢者雇用企業事例集を公開／福岡県70歳現役応援センター

令和3年4月1日に70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行され、「70歳現役社会」の考え方が一般的なものとなりつつある中、福岡県70歳現役応援センターは、高

齢者が活躍している県内企業の好事例をとりまとめた標記事例集を公開した。企業トップによる高齢者雇用に対する考えや独自の取組みを含む人事労務制度などについて取り上げ、高齢者雇用だけでなく企業経営の参考にもできる内容となっている。詳しくはこちら↓

<https://www.70-f.net/company/19.html>

「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を公開／厚生労働省

厚生労働省は、顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）の防止対策の一環として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や、マニュアルの概要版であるリーフレット、周知・啓発ポスターを公開したことから、活用を呼びかけている。マニュアルやリーフレットには、学識経験者等の議論や顧客と接することが多い企業へのヒアリングを踏まえ、カスタマーハラスメントを想定した事前の準備、実際に起こった際の対応など、カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組みを記載している。詳しくはこちら↓

<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=11&n=163>

令和4年から障害者雇用状況報告書の様式が変わります／厚生労働省

厚生労働省は、標記様式の変更を公表した。今回、3つの項目が追加され、令和4年以降の障害者雇用状況報告から適用される。詳しくは↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000897806.pdf>

【障害者雇用状況報告】

従業員43.5人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況（障害者雇用状況報告）を7月15日までにハローワークへ報告する義務がある。

2022年 春季労使交渉・賃金改定回答【妥結合】一覧（2022.5.6集計）

※調査対象企業：回答があった企業（76社）のうち、昨年実績と対比可能な51社について集計

福岡県経営者協会
2022年4月28日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2022年		対前年		2021年		
		妥結額(円)	アップ率(%)	額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)	
製造業	紙・パルプ	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	1	—	—	—	—	—	
	鉄鋼	3	5,355	2.45	2,151	0.97	3,203	1.48
	機械・金属	4	4,940	1.84	△ 303	△ 0.11	5,242	1.95
	電機	4	8,315	2.78	1,535	0.51	6,781	2.27
製造業平均		13	6,096	2.27	859	0.32	5,237	1.95
非製造業	建設	5	6,027	2.20	1,479	0.44	4,547	1.76
	卸・小売	11	4,951	2.05	434	0.13	4,516	1.92
	運輸・倉庫	8	3,319	1.40	△ 75	△ 0.08	3,394	1.48
	団体	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	13	4,305	1.86	809	0.35	3,496	1.51
非製造業平均		38	4,442	1.83	555	0.19	3,887	1.64
総平均		51	4,864	1.94	633	0.22	4,231	1.72

表2 規模別交渉状況

規模	企業数 (社)	2022年		対前年		2021年		
		妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)	
1～99人	製造業	1	—	—	—	—	—	
	非製造業	7	5,374	2.22	1,850	0.72	3,524	1.50
	計	8	5,577	2.26	1,619	0.63	3,959	1.63
100～299	製造業	3	4,275	1.92	365	0.16	3,910	1.76
	非製造業	16	3,891	1.65	77	0.02	3,814	1.63
	計	19	3,952	1.69	123	0.04	3,829	1.65
300～499	製造業	5	6,771	2.35	1,077	0.33	5,694	2.02
	非製造業	3	4,872	1.98	936	0.36	3,936	1.61
	計	8	6,059	2.21	1,024	0.34	5,035	1.87
500～999	製造業	0	—	—	—	—	—	
	非製造業	6	5,263	2.13	△ 98	△ 0.20	5,361	2.33
	計	6	5,263	2.13	△ 98	△ 0.20	5,361	2.33
1000人以上	製造業	4	6,392	2.39	1,171	0.53	5,221	1.85
	非製造業	6	3,792	1.47	783	0.32	3,008	1.14
	計	10	4,832	1.83	939	0.41	3,893	1.43
総平均		51	4,864	1.94	633	0.22	4,231	1.72

- (注)
- ・昨年実績と対比可能な数字回答のあった企業のみを集計
 - ・額、率とも単純平均
 - ・妥結（回答）額は定昇とベアの合計（ベアのみ回答は集計から除いた）
 - ・アップ率は記載のあった企業の単純平均
 - ・集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

「エンゲージメントと労働生産性の向上に資するテレワークの活用」を公表

経団連は4月12日、報告書「エンゲージメントと労働生産性の向上に資するテレワークの活用」を公表した。同報告書は、コロナ禍におけるテレワークの急速な広がりを踏まえ、雇用政策委員会（淡輪敏委員長、内田高史委員長）と同委員会人事・労務部会（小野澤康夫部会長）で検討を重ねて取りまとめたもの。テレワークの現状と課題、今後の方向性、活用に必要な取り組みを示すとともに、15社の企業事例を紹介している。

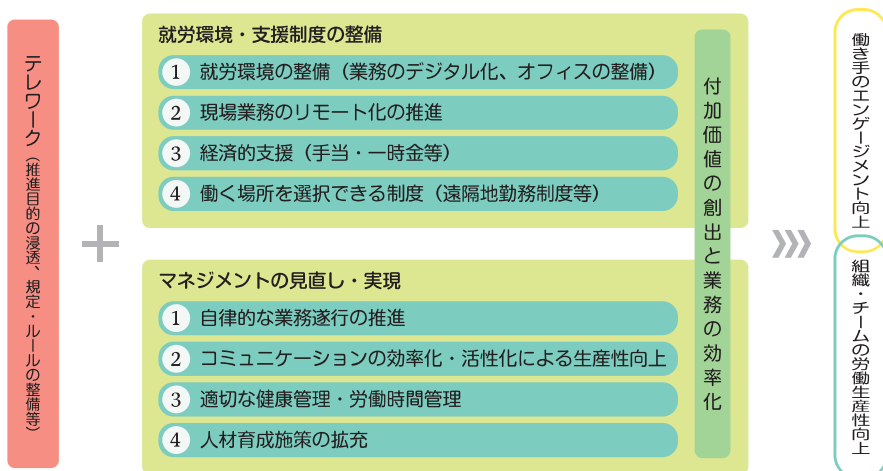
◆テレワークの現状と今後の方向性

コロナ禍において、多くの企業と働き手は緊急避難的にテレワークに取り組み、就労する場所・時間の自由度の高い働き方を経験した。一方、対面を前提に人事労務管理を行ってきた多くの企業では、テレワーク時の業務遂行やコミュニケーション、健康管理等の課題が浮き彫りとなった。

テレワークには、BCP対策としての有効性はもとより、ワーク・ライフ・バランスの実現、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に資するなど、さまざまなメリットがある。さらに、「就労環境・支援制度の整備」と「マネジメントの見直し・実現」を進めることにより、付加価値の創出と業務の効率化につながる施策となり得る。

そこで企業は、テレワークを感染予防対策としてだけではなく、働き手のエンゲージメントと組織・チームの労働生産性の向上を目的とする重要施策と位置付け、柔軟な働き方を実現する手段の一つとして、自社に適したかたちで活用していくことが望ましい。

テレワークの活用に向けたステップとしては、まず、経営トップが、自社の目指す働き方のビジョンやテレワーク推進の目的を示すことが重要である。次に、人事部門や情報システム部門等が連携して、全社で柔軟な働き方に適した環境を整備することが必要となる。そのうえで、各部門・職場において、自律的な業務遂行やコミュニケーションの効率化、テレワークと出社のベストミックスなどを検討・実践していくことで、多様で柔軟な働き方を実現し、付加価値を最大化していくことが求められる。



◆テレワークの活用に必要な取り組み

テレワークの活用には、「就労環境・支援制度の整備」と「マネジメントの見直し・実現」の両面からの取り組みが必要となる。こうしたことを通じて、付加価値の創出と業務の効率化を図り、働き手のエンゲージメントと組織・チームの労働生産性の向上を実現していくことが重要である。

「就労環境・支援制度の整備」としては、(1)業務のデジタル化やオフィスの機能強化など就労環境の整備 (2)現場業務のリモート化の推進 (3)手当・一時金等の経済的な支援 (4)遠隔地勤務制度など働く場所を選択できる制度の整備一が挙げられる。

「マネジメントの見直し・実現」では、(1)社員の自律的な業務遂行の推進 (2)ICTツールを活用したコミュニケーションの効率化・活性化 (3)適切な健康管理・労働時間管理（メンタルヘルス不調防止対策等） (4)効果的なOJT・Off-JTの実施など人材育成施策の拡充一が求められる。

※「経団連タイムス2022年4月14日No.3541」より引用

報告書の詳細はこちら→ https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0414_03.html



兼業に伴う自発的な連続、長時間労働による精神疾患の発症が安全配慮義務違反とはならないと判示した事例

—大器キャリアキャスティング・ENEOSジェネレーションズ事件
(大阪地方裁判所令和3年10月28日判決【労働経済判例速報2471号】)—

弁護士 古賀 和孝



◆執筆者のご紹介

こが かずたか

昭和61年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所（福岡市）

第1 事案の概要

(本稿主題上当事者と事案を簡略している)

被告Tは、ガソリンスタンド事業を行う被告Q1から深夜早朝時間帯の運営委託を受けたQ2より再委託を受けた業者である(被告Q1→Q2→被告T)。原告は平成26年2月1日、店員として被告Tとの間で定期労働契約を締結した(基本シフトは午後10時から翌日午前7時まで。所定労働時間8時間、拘束時間9時間、同年7月4日より欠勤)。さらに原告は被告Q1との間で平成26年2月21日同じ定期労働契約を締結し勤務した(副業・兼業。基本シフトは1日3時間。同年6月30日付けで退職願提出)。原告は、被告Q1で組まれるシフトの他、自ら被告Q1の従業員に頼み込んで被告Tの休日に被告Q1の勤務を入れてもらっていた(連続長時間勤務の発生)。被告T、同Q1での月間労働時間は発症前5ヶ月の間にほぼ300時間前後に及んだ。特に勤務開始後1ヶ月は休日が全くないという状況であった。同年4月頃には、原告の勤務ぶりを見た上司が原告に休日の取得を促し、これに対して原告は5月中旬まで

に被告Q1での勤務を辞めると確約したが、実際には辞めることはなかった。その後、適応障害に罹患したとする診断書を提出し、同年7月4日以降、被告Tに出勤しなくなった。

原告は被告Tに対しては、長時間労働を把握もしくは把握できたのにこれを見逃し、その結果、原告は精神疾患を発症したとして、安全配慮義務違反による損害賠償請求を行った(本件論点関係)。被告Q1に対しては、事業者として長時間労働を軽減すべき注意義務があったのにこれを怠ったとして安全配慮義務違反があり、被告Tと同Q1は共同不法行為の関係にあると主張した。なお、労災認定はなされている。

第2 結論

会社側勝訴

第3 判示理由

1 被告T関係

長時間労働の発生と連続は、原告の積極的な選択によって生じたものであり労基法32条(労働時間)、35条(休日)の趣旨を自ら損なう行動を取っていたと評価できる。具体的には、

上司より具体的事情の下、労基法違反に当たる可能性があること、体調管理のため休むよう指示されたこと、これに対して原告は副業・兼業先での勤務を辞めると約束していながらその後も新たな勤務を入れる等している。かかる言動に照らすと、休日のシフトを作成したとしても原告自らが勤務を入れる蓋然性も高い。被告Tは長時間労働のシフトを認識していたとしても、被告Q1との契約関係に直接介入して、労働日を減少させる地位にはない。ガソリンスタンドでの本件原告の労働密度は相当薄く休日の設定も基本的にしていただき、被告Q1での就労を辞める約束も取り付けていたので安全配慮義務違反はない。

2 被告Q1関係

原告が被告T（事業運営者）との間で雇用契約を締結し、副業・兼業の事実を認識していたとしても、その使用者と契約関係がない以上、労働時間の調整をする権限はない。

被告Q1が自ら被告Tとの連続する長時間労働を増加させた事情はなく、原告自身が体調等を考慮して副業・兼業契約を締結すべきか決めることができる立場にあり、この判断を阻害するような事情がない中での原告の自己判断であって、安全配慮義務違反はない。

第4 検討（長時間労働と安全配慮義務）

本件は、副業・兼業の関係にある事案であるが、この場合にあっても労働時間は通算される（労基法38条・時間計算）ので、長時間労働にまつわる問題が生じる。

長時間労働は、一般に、精神障害の準備状態を形成する要因となっている可能性がある。特に、発病直前の1ヶ月におおむね160時間を

超えるような時間外労働や発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行っているような場合は、数週間にわたり生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できず、心身の極度の疲弊、消耗を来し、うつ病等の原因となると考えられている。休日労働等も、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させるとされている（白石哲、「労働関係訴訟の実務（第2版）」、521頁）。

長時間労働と精神疾患に関する使用者の損害賠償責任について裁判例を見てみると、労働者の自殺に至らない精神障害についても、使用者の安全配慮義務違反の責任を認めた裁判例が増加中である（菅野和夫、「労働法（第12版）」、673頁）。

長時間労働事案における使用者の安全配慮の具体的な内容を明らかにするものとして、うつ病に罹患して自殺したケースでの労働者の業務量の適切な調整を行うべきであったとして安全配慮義務違反を認めた電通事件（最二小判平成12年3月24日民集54巻3号）、また、労働者の過重な業務が続く中でのその体調の変化が看取される場合には、精神科医院への通院のような労働者のプライバシーに属するメンタル情報は本人からの積極的な申告が期待し難いこと等を前提とした上で、申告がなくてもその労働環境等に十分な注意を払い、過重な業務の軽減等を図るべきであると判示した東芝「うつ病・解雇」事件（最二小判平成26年3月24日労判1094号）を挙げることができる。

これら裁判例を前提とすると、使用者は日常の労務管理につき労働者任せにしておくことはできず、具体的事情の下、業務の軽減や健康

配慮の義務が求められる。

本件ではどうか。事案及び判示部分で詳細に記述しているとおり、原告自身が異常な長時間労働を作り出しているのであり、使用者側が命じているところはない。却って、被告Tの上司のように休日に休み、副業・兼業先の勤務を解消するよう強く指示し、長時間労働の解消を図ったところが評価された（軽減調整を尽くした。なお、この上司の行為をもって原告はパワハラによる損害賠償請求も行ったが棄却されている）。さらに、判決は、前記東芝「うつ病・解雇」事件を意識してか、仮に、指導を行ったとしてもそれに反する対応を原告自身がした蓋然性が高いとまで指摘している。

また、判示のとおり副業・兼業に関わる使用者間で何らかの契約があればともかく、法律関係がない他社と従業員間の労働契約に関与できる道理はない。

以上、近時の長時間労働につき安全配慮義務を認める裁判例が増加している中でも、本件は副業・兼業に関する事案であるが、詳細な事実認定を行い、また適切な法令解釈・運用に従うものとして賛同できる。

第5 副業・兼業と労務管理

厚労省は、副業・兼業が新たな技術開発や起業の手段、第2の人生の準備に有効であり、また、多様な働き方への期待が高まっているとして促進する立場をとり、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、

令和2年9月改定）を定め、労働時間管理や健康管理等について対処例を示している。ただ、実際には、当該労働者の労働時間管理、安全配慮義務、守秘義務、競業禁止義務等実際の運用面での実効性に懸念があるのか、経団連の「副業・兼業の促進」（2021年10月12日）によれば、2020年調査で企業が副業・兼業を認めているのは22パーセント程度（母数は487社）とのことである。積極的にこの制度を取り入れていく場合には、自社内での労働者の労働時間管理、健康確保上の措置を実効的なものとするため、就業規則において副業・兼業の禁止や制限を可能とする規定を置くことが有効である。

前記ガイドラインで以下の例示を行っていることは参考になる。

- ① 就業規則、労働契約等において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ② 副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
- ③ 副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること

《弁護士による法律相談》**無料**

開催日時：福岡地区 5月26日(木)
6月23日(木)
北九州地区 10月13日(木)
※時間はいずれも14:00~17:00

相談内容 人事労務問題の他、企業経営全般に関する法律問題
お問合せ 福岡県経営者協会事務局 TEL092-715-0562
詳細は、小誌14ページをご覧ください。

「企業等における公正な採用選考の実施等」について

福岡県経営者協会は、福岡労働局より、標記について周知の依頼を受けました。
内容は下の通りですので、会員の皆様におかれましては、趣旨をご理解の上、格別のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

公正な採用選考を行うポイント !!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの**特定の人を除外せず**、**求人条件に合致する全ての人**が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも本人の**適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載されたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

「存在しなくても、採用面接でその質問、実は…」

不適切です。

自社の採用選考における質問事項をチェックしてみましょう!

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です 上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワーク、または

こちら → <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/pdf/03.pdf?20210427> (リーフレット)

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html> (公正採用選考特設サイト)

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ マタハラ・パタハラ防止は「意向確認」がポイント

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

2022年4月から、育児休業に関する法律が大きく変わります。本人または配偶者が妊娠・出産をしたことを申し出た場合に、申出者が休業制度を取得する意向かどうかを確認する「意向確認」が事業者に義務付けられます（改正育児介護休業法）。

意向確認は、育児休業を取りやすくするための措置の一つとして義務化されましたが、育児に関連したハラスメントを防ぐためにも重要なポイントとなります。

◆ 「意向確認」がいっそう重要に

下のグラフは、育児休業を取得した男性正社員、女性正社員を対象とした調査結果です。育児休業取得の前後で仕事の状況にどんな変化があり、そのうちの何を不利益な変更と感じたかを尋ねています。

男性の場合は、「労働時間が短くなった」ことについて、不利益と感じている人が7割もいます。上司は良かれと思って、労働時間が短くなるように配慮したのかもしれませんが、不利益な変更、あるいはハラスメントと受け取られる可能性があるということです。

とは言え、男性のうち残りの3割の人は「労働時間が短くなった」ことを不利益とは感じていないようです。労働時間が短くなって喜んでいる人もいるかもしれません。

女性の場合も、例えば「簡易な仕事内容に変わった」ことについて、3割強の人は不利益な変更と感じていることが分かります。その一方で、7割弱の人は不利益な変更とは感じていないようです。

このように、子育て期間中の働き方についての考え方は、男性も女性も人それぞれです。個性が強いため、一人一人の意向を確認することが不可欠になります。上司や同僚が、自分の価値観や思い込みをもとに一律に対応してしまうと、配慮したつもりがハラスメントと受け取られてしまう恐れがあるのです。

◆ 意向確認が相手の印象を左右する

意向確認は、あらゆるタイプのハラスメントの防止において重要なポイントになります。その理由は、ハラスメントの多くは「相手の意に反する」という要素を含んでいるためです。

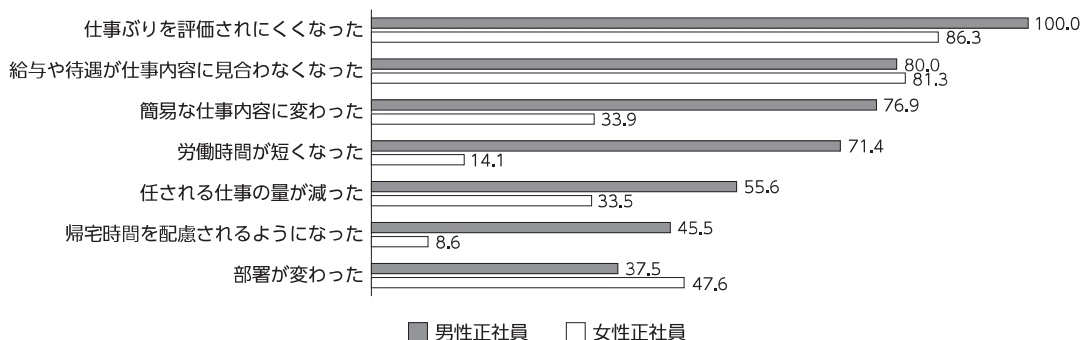
もちろん、業務上必要な仕事であれば、相手の意に反することであっても、やってもらわなければならないケースもあるでしょう。それでも意向確認は重要です。

意向確認をせずに相手の意に反する仕事をやらせてしまうと、相手は「押し付けられた」「ハラスメントをされた」と感じやすくなります。相手の意向を聞いた上で、その仕事の必要性を丁寧に説明すれば、「押し付けられた」という印象は少なくなるはずですよ。

意向確認は「相手を尊重する」ということであり、ハラスメント防止だけでなく対人関係を良好にするためにも、とても重要です。

法改正を機に、日常のコミュニケーションの中で、意向確認を増やしてみるのはいかがでしょうか。

育児休業を取得したことで不利益な変更を受けたと感じたもの (%)



(出典：厚生労働省 平成30年度「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」)

ご存じですか？新語・流行語

読売新聞東京本社 校閲部 岡 直樹

○グリーンフレーション

脱炭素の風が

脱炭素が各地で叫ばれる中、その実現のために物価が上昇する、「グリーンフレーション」と呼ばれる現象がある。気候変動への対処を表す「グリーン」と、「インフレーション」を掛け合わせた造語だ。

天然ガスや再生可能エネルギーに必要な原材料の需要が増え、調達コストや金属・鉱物の価格が上がり、電気代や物価に転嫁される。

回りまわって意外なところに影響が出ることをいう「風が吹けば桶屋がもうかる」ほどではないにしても、物事には色々な因果関係があると知らされた。

○ぬい撮り

自分は撮らない

とあるハイキング先。以前はよく見た「自撮り棒」を手にした外国人観光客はめっきり減ったな…と思っていたら、ぬいぐるみを置いて写真を撮っている人を見かけた。珍しく感じられたが、一種の流行らしい。

「ぬい撮り」といって、お気に入りのぬいぐるみがフレームに収まるように風景写真を撮る行為。「インスタ映え」とも相性がよいようで、4・5年前から広まっているという。

綿などを中にくるんで縫い合わせたぬいぐるみは、表記は平仮名が多数派だ。「縫い撮り」ではちょっと、雰囲気が出ないかもしれない。

○背徳グルメ

後悔必至？

チーズやバター、油分たっぷりが高カロリー…体には悪そうだが、おいしくて病みつきになる。そんな食事を「背徳グルメ」と呼ぶらしい。

背徳とは「道徳にそむくこと」(明鏡国語辞典)。では道徳はというと、社会秩序を成り立たせるために守るべき規範、などと説明される。意味通りに考えるといささか大げさな気もするが、ネーミングの妙か。

背徳グルメの魅力にとりつかれ、たくさん食べ過ぎてしまったとしても、社会秩序の崩壊を心配する必要はないだろう。ただし、後悔が残らない保証はない。

○オンライン階級

冷たい印象

新型コロナウイルスの流行前に比べ、リモートワークが一定の広まりを見せた。そんな中、「オンライン階級」という言葉を見かけた。

人と接触せずに仕事・生活することができる人を指して用いられているようだ。警察・消防や医療・介護・物流など社会機能の維持に必要な現場で働く「エッセンシャルワーカー」の対義語的な存在と言える。

数年前に、格差や分断を意識させる「上級国民」というスラングが使われた。「階級」という言葉が用いられていることで、今回の新語にもどことなく冷たい印象を受ける。

○顔パンツ

外したくない

様々な場でマスクの着用を求められる生活も気づけば3年目。先日、「顔パンツ」という言葉に出会った。

長くマスクをつけるうち、人前で顔をさらすことに抵抗が生じるようになり、ずっと着用していたくなる。マスクを外すのは下着を脱ぐことに等しい…という意味で、顔パンツと表現するようだ。

ちなみに「パンツ」を辞書で引くと、1番目の意味で「ズボン」と説明するものと、「短い下着」だと解説するもの、どちらも一定数が存在する。お手元に辞書があったら、ズボン派か下着派か、ぜひお調べを。

○エアボ

大声のふり

コロナ禍のマスク生活が続き、大声を出す機会もなかなかないが、町の音楽教室で「エアボ」が勧められているのを目にした。声を出さずに歌うまねをすることを「エアボーカル」といい、その略だ。

「エアギター」の歌唱版で、いわゆる「口パク」のことだが、声を出さなくても歌唱に必要な筋肉は使われるのだとか。

声に関する言葉には「イケボ」というものもある。イケてるボイスの略で、同じ「ボ」でもボーカル、ボイスと元の語は違う。イケボの持ち主なら、エアボはもったいない？

理事会を開く

当協会は4月28日、令和4年度第1回理事会を開催した。

倉富会長が開会挨拶を行った後、第77回定時会員総会への付議事項として「令和3年度事業報告(案)及び決算報告(案)」が審議され、了承された。また、理事会終了後に懇親会を行った。



開会挨拶をする倉富会長



理事会の様子

Topics トピックス

一月会

アフターコロナの企業戦略 ～九州地域の新たな挑戦 脱炭素ビジネスとデジタル化

一月会(会員の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会)は4月19日に例会を開催し、(公財)九州経済調査協会調査研究部次長の藤井学氏が標題について卓話を行った。

藤井氏は「2022年版九州経済白書」から、3年目を迎えたコロナ禍が九州地域の経済や企業に対する影響、とりわけ脱炭素ビジネスとデジタル化の進展に関する実態や特徴を説明し、その上でアフターコロナの企業戦略を推進するための課題を示し、必要な対策について説明した。



紫水会

シンボルスポーツ活用による企業 ブランドイメージの向上について

紫水会(会員の人事・労務関係の部課長等による勉強会)は4月27日に例会を開催し、九州電力株式会社人材活性化本部労務総括グループ長の水城修氏が標題について卓話を行った。

水城氏は、シンボルスポーツについて企業ブランドの確立につながる企業イメージの向上などの役割を説明した上で、同社のラグビーチーム「九州電力キューデンヴォルテクス」の地域貢献活動等の取組を紹介した。また、シンボルスポーツの課題として「勝利」「普及」「資金」の3つの追求を挙げ、これからもファンの皆さまと共に戦い続けると抱負を語った。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.146

ウクライナに侵攻したロシア軍が東部や南部の「占領地」で、住民を拉致しシベリアや極東サハリン島に強制移送しているとして、ウクライナが非難している。東部二州では、侵前から「難民保護」の名目で移送が行われており、侵攻後を含めると累計で数万人規模に達する可能性が出ている。スターリン時代のソ連を連想させる重大な人権侵害として国際的な批判がさらに高まりそうだ。

(2022年3月29日付中日新聞)

第二次大戦末期の1945年2月、ウクライナ・クリミア半島の保養地ヤルタに米国大統領ルーズベルト、ソ連首相スターリン、英国首相チャーチルが集まり、戦後処理について話し合っ

「難民保護」

シベリア抑留と二重写しの強制移送

た。歴史に残る「ヤルタ会談」である。ここで、スターリンは、ドイツ降伏後3カ月以内に日ソ中立条約を破棄して対日参戦することを約束。見返りとして南樺太(現サハリン)と千島列島の引き渡し、満州の鉄道・港湾権益を要求した。

ソ連極東軍はこの密約に従い8月9日、3方向から満州に同時侵攻。これによって軍民合わせて約24万人が犠牲となり、さらに満州や樺太の日本人将兵約57万人はシベリアに移送され、極寒の地での強制労働の果てに5万5千人が命を落とした。冒頭のニュースに接した老生が反射的に想起したのは、このシベリア抑留の悲劇である。

ソ連兵の「ダモイ トウキョウ(帰国。東京へ、だ!)」の言葉を信じて、輸送船に乗り込んだが、ナホトカを経由して連行された先はラーゲリ(収容所)。そこでは、木材の伐採や線路の敷設工事が命じられた。与えられた主食は黒パン1切れと汁だけのスープ。栄養失調の体を極限の寒さが襲う。重労働、飢え、凍死……。老生はかつて訪れた京都の舞鶴引揚記念館で、帰郷の日を待ちわびた抑留者の手記を追いながら、悲しみと憤怒で涙を抑えることができなかった。

満州、樺太、千島での戦争記録を読むと、ソ連軍の残虐さ、非道さは他国軍と比べ際立っており、各地で虐殺や強姦、略奪が相次いだ。8

月14日、満州北東部の葛根廟(現内モンゴル自治区)では、避難中の満蒙開拓団の女性、子供ら約1200人が、戦車14両とトラック20台のソ連軍と鉢合わせした。白旗を上げたにもかかわらず、ソ連軍は機関銃掃射を行い、さらに次々と戦車で轢き殺した。死者数1千人超、200人近くが小学生だった。親を亡くした多くの子供たちは残留孤児となった。

ウクライナの葛根廟事件

今回のウクライナ侵攻でロシア軍は、民間人の無差別、大量虐殺を繰り返した。首都キーウ近くのブチャではおびただしい数の遺体が見つかった。マリウポリでは劇場を攻撃し、地下に避難していた女性と子供たち多数が死傷した。空からも読み取れる大きさのロシア語で「子供たち」と書かれていたにもかかわらず、である。これらのジェノサイド(集団殺害)は、まさに21世紀の葛根廟事件そのものではないか。

プーチンによるグルジア侵攻、クリミア半島奪取、そしてウクライナ侵攻は、スターリンによる北方領土強奪に淵源がある。いずれも火事場泥棒的な、力づくの現状変更だ。同時に日本人のシベリア抑留はその実、壮大な拉致事件でもあった。ソ連は崩壊したが、独裁、粛清、冷血という遺伝子は現在のクレムリンに受け継がれている。スターリン死して69年、世界はいまなおこの男の影に苛まれているのである。

福岡経協セミナー

セミナーの申込方法など詳細につきましては、ホームページをご覧ください。

●労働保険手続の実務（オンライン同時開催）

労働保険の担当者が理解し把握しておかなければならない知識や業務内容を短時間で習得します。

日時：5月23日（月） 10:00～17:00
会場：電気ビル共創館3階 Cカンファレンス
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

●2022年改正育児介護休業法解説セミナー（オンライン同時開催）

妊娠・出産・育児・職場復帰までの会社の対応や留意すべきポイント等を分かりやすく解説します。

日時：6月7日（火） 10:00～17:00
会場：電気ビル共創館3階 Dカンファレンス
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

●人事評価者訓練講座

人事評価者の評価スキルをあげて、人事評価制度を実効あるものにするための訓練講座です。

日時：6月14日（火） 13:30～16:30
会場：電気ビル本館地下2階 7号会議室
講師：中島 一平 氏
（特定社会保険労務士・人事院リーダー研修インストラクター）
受講料：会員 8,000円／一般 12,000円

●社会保険手続の実務（オンライン同時開催）

健康保険法および厚生年金保険法の直近の法改正を踏まえ、最新の基礎知識や実務手続きなどを解説します。

日時：6月22日（水） 10:00～17:00
会場：電気ビル共創館3階 Bカンファレンス
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格率89.4%を誇り資格試験請負人として有名な(株)ウェルネットの専任講師が2日間で合格レベルまで導きます。

日時：

【福岡開催】

1日目 7月12日（火） 9:20～16:30
2日目 7月13日（水） 9:30～17:30*

【北九州開催】

1日目 9月7日（水） 9:20～16:30
2日目 9月8日（木） 9:30～17:30*

※第2種の方は、2日目12:30が終了時間

会場：

【福岡開催】

電気ビル本館地下2階 7号会議室

【北九州開催】

新小倉ビル本館地下1階 5号会議室

講師：(株)ウェルネット

専任講師 山根 裕基 氏（福岡）

専任講師 酒井 恒 氏（北九州）

参加費：第1種 28,600円 第2種 26,400円

〈問合せ〉福岡県経営者協会事務局

☎092-715-0562

産訓九州セミナー

●TWI-JR「人の問題の扱い方」10時間コース

日時：6月28日（火）～29日（水）
会場：Zoomオンライン
受講料：会員 30,800円／一般 33,000円
（消費税込み）

●TWI-JI「仕事の教え方」10時間コース

日時：7月27日（水）～28日（木）
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員 30,800円／一般 33,000円
（消費税込み）

〈問合せ〉日本産業訓練協会・九州

☎092-715-0568

法律相談 事務局相談





弁護士による無料法律相談

ご担当いただく弁護士は「経営法曹会議」に所属する方々です。福岡経協の会員以外の方でも、会員の関連・協力企業等で、会員のご紹介により無料でご相談に応じます。


労働法に限らず、会社関係法などについてもお気軽にご相談ください。

【福岡地区】

5月26日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (堤・古江・渡邊法律事務所)	
6月23日(木) 14:00~17:00	永原 豪 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	

〈会場〉福岡県経営者協会事務局 (裏表紙地図参照)

【北九州地区】

10月13日(木) 14:00~17:00	阿部 哲茂 弁護士 (阿部哲茂法律事務所)	
--------------------------	---------------------------------	---

〈会場〉阿部哲茂法律事務所
(北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビススクエア3F)

- 緊急の場合は、上記日時以外でも対応いたします。
- お申込みは、相談日の前日までに事務局へお電話にてお願いします。
- 上記日程の他、ご要望により、当協会の顧問弁護士をご紹介いたしております。

福岡経協顧問弁護士(敬称略)

阿部 哲茂	石橋 英之	奥田 邦夫	古賀 和孝
斉藤 芳朗	杉原 知佳	徳永 弘志	中野 敬一
中野 昌治	永原 豪	花島 正晃	松崎 隆
三浦 啓作	三浦 正道	山本 紀夫	渡邊 洋祐

社労士による無料労務相談

福岡経協の会員以外の方でも、会員の関連・協力企業等で、会員のご紹介により無料でご相談に応じます。

諸規定の整備などお困りのことがございましたら、ぜひご利用下さい。

担当：社会保険労務士法人・行政書士法人アドバンス所属の社会保険労務士

日時：平日9:00~17:00

会場：社会保険労務士法人・行政書士法人アドバンス(福岡市中央区舞鶴2丁目2-11 富士ビル赤坂8F)

申込方法：事務局へお電話ください。

事務局相談

福岡経協では、労使関係(組合結成・団体交渉への対応)のほか、人事労務管理や賃金などについて随時ご相談に応じています。お気軽にご相談ください。

〈問合せ〉福岡県経営者協会事務局

☎092-715-0562

会務報告

令和4年4月

*太字……当協会主催行事

*細字……経団連の行事および当協会が行政等から委嘱された委員として出席した行事など

- 8日 福岡県労働委員会総会
- 19日 **一月会**
- 20日 福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議
- 22日 福岡県労働委員会総会
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 27日 **紫水会**
- 28日 **定例無料法律相談(福岡地区)**
- // **理事会**

県警を含む30の機関・団体で構成する 福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議

最近の少年非行の背景には…

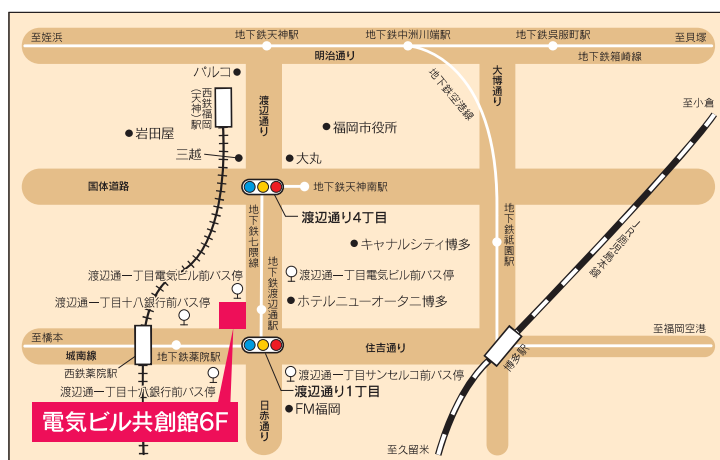
- ・少年自身の規範意識の低下、コミュニケーション能力の不足
- ・少年の規範意識の醸成を担ってきた家庭・地域社会の教育機能の低下
- ・少年が自分の居場所を見いだせず、孤立化し、疎外感を抱いているなどの少年自身の問題と地域社会全体の問題があります。

県警では、平成23年に「福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議」を設立し、非行少年を生まない社会づくりに向けた情報交換や街頭キャンペーン等を行っています。(写真は4月20日に実施した会議の様子)



地域の子どもは地域で守り育てましょう！

福岡県経営者協会は「福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議」の構成員となっています。



Access

バス

「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

西鉄天神大牟田線

「薬院駅」降車徒歩5分

地下鉄

「渡辺通駅」にて降車(電気ビル本館B2Fへ直通)

福岡県経営者協会

〒810-0004 福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル共創館 6階 TEL.092-715-0562 FAX.092-781-4149

ホームページ <https://www.fukuoka-keikyo.jp/>

メールアドレス fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp