



ポピー

Contents

1-2 アンテナ

- ・令和5年度「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省
- ・福岡県男女共同参画表彰 候補者を募集／福岡県
- ・「副業・兼業支援補助金」公募受付を実施／経済産業省

3 経協調査

- ・2023年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結含] 一覧

4 要請を受ける

- ・福岡労働局長、福岡県知事より、同一労働同一賃金の徹底、非正規雇用労働者の賃金引上げ、価格転嫁の円滑化等の要請を受ける
- ・福岡労働局より「企業等における公正な採用選考の実施等」に関する要請を受ける

5-7 けいきょう Law School

- 企業のハラスメント相談窓口と顧問弁護士の関与について
—相談窓口の中立性・独立性の問題—
TMI総合法律事務所 福岡オフィス 弁護士 山本 紀夫

8 世間漫録

9-10 コラム ~ハラスメントを防ぐ
コミュニケーションのコツ~

11 労働法基礎学習会の参加者を募集します

12 トピックス

- ・理事会を開く (理事会)
- ・Z世代を知って育てる (紫水会)
- ・企業と人材 更なる一歩へ (一月会)

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 メールマガジンの受信登録をお願いします。



令和5年度「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省

厚生労働省は、7月1日から7日の期間、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的として「全国安全週間」を実施する。

令和5年度は、「高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場」のスローガンの下、各職場における巡視やスローガンの掲示、労働安全に関する講習会の開催など、さまざまな取組を実施している。

福岡県男女共同参画表彰 候補者を募集／福岡県

福岡県は、男女共同参画の推進に積極的に取り組む活動を顕彰するとともに、女性の活躍や困難な状況にある女性の自立支援の一層の推進を目的として、標記表彰を行うことから、候補者を募集している。

表彰は活動内容に着目し3部門で行い、候補者の推薦は自薦、他薦を問わない。

推薦方法	福岡県ホームページ内の専用の推薦書に必要事項を記入の上、福岡県男女共同参画推進課にメール (danjo@pref.fukuoka.lg.jp)、郵送又は持参してください。 (送付先) 福岡市博多区東公園7-7 福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課
推薦期間	4月3日(月)から6月9日(金)まで(必着)
推薦方法	推薦があったものなかから、福岡県男女共同参画審議会の意見を伺い決定。表彰式は、11月頃の実施を予定

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/press-release/danjohyoushou2023.html>

「副業・兼業支援補助金」公募受付を実施／経済産業省

経済産業省は、副業・兼業の促進、企業間・産業界間の労働移動の円滑化を図ることを目的として、標記補助金を創設したことから、利用を呼びかけている。

「副業・兼業送り出し型」「副業・兼業受け入れ型」の2つの類型を設けており、類型ごとに補助事業の要件や対象経費、補助率、上限額が異なる。

公募要領等の詳しい内容は、専用ホームページをご覧ください。

<https://www.fukugyo-kengyo-hojo.jp/index.html>

「熱中症予防対策セミナー」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、熱中症予防への取組みを促進するため、標記セミナーを開催することから参加を呼びかけている。

熱中症のメカニズムと予防対策を説明する。

日時・会場	① 5月29日(月) 14:00~15:30 会場：リファレンス駅東ビル (福岡市博多区博多駅東1丁目16-14) ② 6月1日(木) 14:00~15:30 会場：福岡合同庁舎本館5階 中会議室AB (福岡市博多区博多駅東2丁目11-1)
参加費	無料
申込方法	下の労働局・労働基準監督署説明会等受付サイトより、必要事項を入力の上、お申込み下さい。

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の最新版を公開

厚生労働省は、ストレスチェックの受検等が各事業場において円滑に導入できるよう開発した「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の最新版を公開したことから、利用を呼びかけている。

同省では、令和5年10月までに、今回公開した最新版をダウンロードしてもらうよう、呼びかけている。

ダウンロードは、以下のサイトから行うことができる。

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

参加費	無料
定員	各日30社
申込方法	下の専用ホームページより、必要事項を入力のうち、お申込みください。

<https://dx-fukuoka.jp/business/seminar/>

【中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）】活用を呼びかけ／福岡労働局

福岡労働局は、企業における中途採用の拡大や45歳以上の中高年齢者の中途採用率拡大及び賃金上昇を支援する標記助成金の活用を呼びかけている。

今回、45歳以上の賃金を前職より引き上げる中途採用を推進するために、助成対象や助成額の見直し、支給要件の緩和（過去3年間の中途採用率が60%未満の事業主であることを廃止）を行っている。

支給要件等詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html

【組織がDXを推進するために必要なDX人材とは？】セミナーを開催／福岡県

福岡県は、DX導入・推進するためのノウハウやDX人材の採用事例を紹介する経営層・管理職向けのセミナーを会場・オンライン同時に開催することから、参加を呼びかけている。詳細は以下の通り。

日時・会場	① 5月30日（火） 14:00～15:30 会場：JR博多駅シティ会議室 （福岡市博多区博多駅中央街1番1号 JR博多シティ9階） ② 7月19日（水） 14:00～15:30 会場：TKP小倉駅前カンファレンス センター第7会議室 （北九州市小倉北区浅野2-14-2 小倉興産16号館8階） ※①②とも、オンライン（ZOOM）同時開催
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【雇用関係助成金説明会】を開催／福岡県・福岡労働局

福岡県と福岡労働局は、「雇用関係助成金」を活用し、魅力ある職場づくりに取り組むきっかけとさせていただくため、標記説明会を開催する。

概要を説明する「令和5年度の雇用関係助成金の概要を知ろう！」をテーマとするものと、具体的な助成金の内容を説明する「業務改善助成金を活用しよう！」「人材開発支援助成金を活用しよう！」をテーマとするものがある。

具体的な日時やお申し込みは、下の福岡県ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/koyoukankeizyoseikin.html>

2023年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧 (2023.5.1集計)

※調査対象企業：回答があった企業（72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
2023年4月28日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数(社)	2023年		対前年		2022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	—	—	—	—	—	
	鉄鋼	3	5,390	2.54	△ 1,445	△ 0.98	6,835	3.52
	機械・金属	3	9,945	3.92	5,029	2.04	4,916	1.88
	電機	5	12,199	4.04	4,642	1.49	7,557	2.55
	その他製造業	1	—	—	—	—	—	—
製造業平均		13	9,206	3.43	2,990	0.96	6,215	2.47
非製造業	建設	7	8,388	3.09	2,228	0.93	6,160	2.16
	卸・小売	12	8,391	3.38	3,262	1.27	5,129	2.11
	運輸・倉庫	8	4,203	2.00	1,963	0.95	2,240	1.05
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	10	8,188	3.46	3,865	1.69	4,323	1.77
非製造業平均		38	7,608	3.11	2,968	1.25	4,639	1.86
総平均		51	8,015	3.20	2,974	1.18	5,041	2.02

表2 規模別交渉状況

規模	企業数(社)	2023年		対前年		2022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	8	8,027	3.46	3,548	1.70	4,480	1.76
	計	9	7,735	3.28	3,153	1.50	4,582	1.78
100~299	製造業	5	9,720	3.81	4,578	1.76	5,143	2.05
	非製造業	14	7,771	3.21	3,354	1.34	4,417	1.87
	計	19	8,284	3.37	3,676	1.45	4,608	1.92
300~499	製造業	4	10,443	3.70	4,272	1.49	6,171	2.22
	非製造業	3	6,905	2.85	2,033	0.87	4,872	1.98
	計	7	8,927	3.34	3,312	1.22	5,614	2.11
500~999	製造業	1	—	—	—	—	—	
	非製造業	8	8,490	3.14	3,362	1.21	5,129	1.93
	計	9	8,124	3.06	3,044	1.09	5,081	1.97
1000人以上	製造業	2	9,350	3.20	△ 800	△ 1.19	10,150	4.39
	非製造業	5	5,487	2.23	891	0.37	4,596	1.86
	計	7	6,591	2.55	408	△ 0.15	6,183	2.70
総平均		51	8,015	3.20	2,974	1.18	5,041	2.02

- (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

福岡労働局長、福岡県知事より、同一労働同一賃金の徹底、非正規雇用労働者の賃金引上げ、価格転嫁の円滑化等の要請を受ける

当協会は、福岡労働局長、福岡県知事より標記要請を受けました。会員企業の皆様におかれましては、要請の趣旨をご理解いただき、より一層取組みを推進していただきますようお願い申し上げます。

要請内容（抜粋）

政府におきましては、成長と分配の好循環を実現するため、足下での賃金引上げに向けた環境整備とともに、賃金引上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃金引上げを生むという「構造的な賃上げ」の実現を目指し、支援策の強化等の取組を進めています。大企業を中心に賃金引上げの動きがある中、今後は、全体の約7割を占める中小企業・小規模事業者の労働者とともに、パート・有期雇用労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者に、賃金引上げの流れを波及させていくことが重要となっています。

厚生労働省では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡のとれた待遇を確保していくため、不合理な待遇差の是正に向けて、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて取り組んでいるところですが、本年3月15日から5月31日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」として、更なる同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及に取り組むこととしております。

また、福岡県では、同一労働同一賃金を含む働き方改革について、県内企業の取組を支援するとともに、公労使で「価格転嫁の円滑化に関する協定書」を締結し、パートナーシップ構築宣言の促進や価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の周知に取り組んでおります。

貴職（又は貴団体）におかれましては、この趣旨を御理解いただき、傘下企業の皆様に積極的に取り組んでいただけますよう、周知や働きかけをお願いいたします。

福岡労働局より「企業等における公正な採用選考の実施等」に関する要請を受ける

当協会は、福岡労働局職業安定部長より標記要請を受けました。会員企業の皆様におかれましては、要請の趣旨をご理解いただき、特段のご配慮をお願い申し上げます。

要請内容（抜粋）

厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づいた採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう周知・啓発を行っています。

近年、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組みを進めているところです。

公正な採用選考システムの確立に向けては、企業に対する周知・啓発に取り組んでいますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞くなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。

近年、我が国を含め世界が大きな変化に直面する中で、いかに新しい時代に対して柔軟な対応ができるかが大きな課題となっています。つまり、社会の変化を取り入れ、多様化した価値観を尊重することができるかが求められているということです。

この変化は企業に対しても例外ではなく、企業が多様性を受け入れ、多様な人材を活躍させることができるかが注目される時代になっています。そのような中、仮に、採用選考の場面で応募者の人権を軽視するような言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すばかりか、社会的な批判からステークホルダーの信頼を損ない、企業価値を低下させることにもつながりかねません。

貴団体におかれましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置、推進員や企業トップクラスに対して労働局、ハローワークが行う研修会への積極的な参加、各企業内での周知により各企業における公正な採用選考が実現されるよう、上記のとおり、貴団体傘下・会員企業に対し周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

企業のハラスメント相談窓口と顧問弁護士の関与について —相談窓口の中立性・独立性の問題—

弁護士 山本 紀夫



◆執筆者のご紹介

やまもと のりお

昭和56年 弁護士登録

TMI総合法律事務所 福岡オフィス (福岡市)

1 はじめに

企業のハラスメント相談に関与した弁護士が、その後の訴訟等で企業側の代理人になったことについて、当該弁護士が所属する弁護士会から戒告の懲戒処分を受けたことが注目されている。

日弁連の機関誌（23年1月号）では、この関係で第二東京弁護士会が行った3件の懲戒処分を公表した。

顧問弁護士に相談窓口等を委ねている企業も多いようなので、場合によっては、相談体制の見直しを検討する必要があると思われる。

2 事案の概要（公表内容）

(1) 学校法人の事例

「A弁護士は、2018年12月頃、学校法人から、懲戒請求者が同法人の設置するハラスメント防止委員会に申し立てたハラスメント申立手続に係る事実調査及び法的分析を含むサポート業務の委託を受け、事実関係の調査及び法的判断を行ったが、上記手続終了後、2019年5月頃、懲戒請求者が同法人を相手方として上記手続の結果に不服であることを前提に申し立てた民事調停における同法人の代理人に就任した。

被懲戒者の上記行為は、弁護士職務基本規程第5条及び第6条に違反し、弁護士法第56条第1項に定める弁護士としての品位を失うべき非行に該当する。」

(2) 企業の事例

「B弁護士は、某企業から、某企業の設置したハラスメント相談窓口の担当者の代行を受任し、2017年7月5日及び同年9月1日、懲戒請求者から事情を聴取したにもかかわらず、聴取した事実関係と同一の事実を含む事実関係に基づき懲戒請求者が某企業を被告として提起した地位確認等請求訴訟において、某企業の訴訟代理人として、懲戒請求者の主張を争った。

B弁護士の上記行為は、弁護士職務基本規程第5条に違反し、弁護士法第56条第1項に定める弁護士としての品位を失うべき非行に該当する。」

「C弁護士は、同じ事務所に所属するB弁護士が、某企業から、某企業の設置したハラスメント相談窓口の担当者の代行を受任し、2017年7月5日と同年9月1日にB弁護士が懲戒請求者から事情聴取をしたことを知りつつ、B弁護士が聴取した事実関係と同

一の事実を含む事実関係に基づき懲戒請求者が某法人を被告として提起した地位確認等請求訴訟において、B弁護士と共に某企業の訴訟代理人として、懲戒請求者の主張を争った。

C弁護士の上記行為は、弁護士職務基本規程第5条に違反し、弁護士法第56条第1項に定める弁護士としての品位を失うべき非行に該当する。」

ちなみに、戒告は4段階ある懲戒処分の中で最も軽い処分であるが、前記3人の弁護士はいずれも処分を不服として日弁連に審査を申し立てている。

3 前記懲戒の根拠

弁護士職務基本規程は、利益相反を事前に防止する観点から、その27条において、弁護士が職務を行えない場合として、1号から5号までを挙げているが、前記の事例はいずれもこれには該当しない。

前記各事例の懲戒の根拠は、基本規程5,6条であるところ、同5条は「弁護士は、真実を尊重し、信義に従い、誠実かつ公正に職務を行うものとする。」といういわゆる信義誠実を定め、同6条は「弁護士は、名誉を重んじ、信用を維持するとともに、廉潔を保持し、常に品位を高めるように努める。」といういわゆる名誉と信用を定めた規程である。

前記各規程は、極めて抽象的な規定であり、その射程が問題となるところ、前記弁護士会の懲戒処分の判断の背景には、企業のハラスメント相談窓口の中立性を厳格に求め、その結果、当該企業の顧問弁護士の業務とは利益相反になるので、当該企業の顧問弁護士には一切関与させるべきでないという価値判断があるものと思われる。

そうでなくても、少なくとも顧問弁護士が相談窓口において相談者と面談して事情を聴いた後に、

その後の訴訟で当該企業の代理人になることは、相談窓口の中立性を害し、相談窓口に対する信頼を損なうことにならないかという問題はある。

4 顧問弁護士が相談者から事情を聴き、その後、企業の代理人となることの問題点

確かに、前記(2)の企業の事例では、ハラスメント相談窓口の担当したB弁護士が相談者に面談して事情を聴いた後に、その後の訴訟において当該企業の代理人となった事案である。

この場合、相談者からすると、窓口対応のB弁護士に相談内容を具体的に話した後に、その後の訴訟において、相談を受けた当該B弁護士が自分と対立する企業の側に回ったように見え、その結果、相談窓口に対する信頼が失われたと言われた場合、反論するのが難しいと言わざるを得ない。

すなわち、仮に、相談者からの相談を受ける際に、当該弁護士が顧問弁護士であることを明らかにしたとしても、相談者としては、相談窓口であるので自分のために相談を聞いてくれるものと信頼する可能性が高いと思われるからである。

ちなみに、B弁護士だけでなく、C弁護士が懲戒処分を受けたのは、基本規程55、57条が定める共同事務所における規律と同様の考え方に従ったものと思われる。すなわち、共同事務所においては、所属する他の弁護士が職務を行い得ない事件について、同一事務所に所属する弁護士も同様に職務を行ってはならないとされている。

ところで、前記(1)の学校法人の事例では、A弁護士が相談者と面談したかどうかは、弁護士会の公表内容からは判然としない。

もっとも、前記事例(2)では、懲戒の根拠は基本規程5条だけであるが、前記事例(1)では、同5条に加えて同6条も追加されているところからすると、相談者と面談まではしていないのではないかと思われる。相談者と面談しているのならば、前記事例(2)と同様に根拠規程は同5条だけで十

分なはずだからである。

ところで、企業の顧問弁護士がハラスメント相談窓口のバックアップとして、相談者との面談以外の事実調査や法的問題点について助言をすることは、顧問弁護士としての正当な業務であって、これを前記の抽象的な規程で一律に禁止することは問題ではないかという意見もある。

そうすると、この問題の本質は、相談窓口をどのようなものとして位置づけ、その中立性・独立性をどの様に考えるのかということに帰着する。

5 相談窓口の中立性・独立性について

企業の従業員向けの相談窓口には、各種のものがあるところ、主なものとしてハラスメント対応等の相談窓口の他に、公益通報関係の相談窓口がある。

このうち、公益通報者保護法の関係では、その指針（令和3年内閣府告示第118号）において、事業者に対して、「公益通報対応業務における利益相反の排除に関する措置」を取ることを求めている。

すなわち、その解説によると、「内部公益通報事案の事実関係の調査等通報対応に係る業務を外部委託する場合には、事案の内容を踏まえて、中立性・公正性に疑義が生じるおそれ又は利益相反が生じるおそれがある法律事務所や民間の専門機関等の起用は避けることが適当である。」とされている。このうち、「利益相反が生じるおそれがある法律事務所」とは、まさに顧問弁護士のことである。

したがって、この指針によれば、公益通報の関係では、顧問弁護士は、公益通報に関する業務に関与することが許されないことになる。

これに対して、ハラスメント対応関係では、相談窓口の中立性・独立性に関する位置づけは、今のところ明確にはなっていないものの、相談窓口の中立性・独立性を確保しようとする流れがあ

ることは否定しようがない。

この点について、顧問弁護士が相談者から事情を聴く際に、企業の顧問弁護士であるという立場を明確にすることで足りるという見解もあり得るが、そのことだけで、その後の訴訟において、その弁護士が当該企業の代理人についた場合にまで当該弁護士が免責されるかという点、なお問題が残ると思われる。

すなわち、公益通報の関係と、ハラスメント対応の関係において、相談窓口の中立性・独立性の程度が違うのだということを合理的に説明することが難しいと言わざるを得ないからである。

そうすると、今の段階で最も確実なリスク回避の手段としては、顧問弁護士はハラスメント相談窓口の業務に関して、相談者からの事情聴取だけでなく、その後のバックアップ業務も含めて一切関知せずに、当該一連の相談窓口業務は顧問弁護士が所属する以外の他の法律事務所に依頼するしかないということになりそうである。その場合、仮に、その後に訴訟等に至った場合、この顧問弁護士が当該企業の代理人となることには問題がないと思われる。

また、顧問弁護士がハラスメント相談窓口業務に関わる場合、とりわけ相談者からの事情聴取に関わる場合は、まず、顧問弁護士であることを明示すべきであり、次に、その案件が訴訟等に至った場合は、企業の代理人となることは避けるべきではないかと考える。

いずれにせよ、この問題は決着がついておらず、この件に関する日弁連の判断、そして最終的には裁判所の判断を待つしかないが、それまでの間にも企業・顧問弁護士としては、リスク管理上の工夫を検討する必要があると考える。

立憲民主党の小西洋之参院議員は29日、週1回の開催が定着している衆院憲法審査会を念頭に「毎週開催は憲法のことなんか考えないサルがやることだ」と批判した。「衆議院の憲法審査会は、誰かに書いてもらった原稿を読んでいるだけだ」「何も考えていない人たちが、蛮族の行為だ。野蛮だ」とも述べた。

(2023年3月30日付産経新聞)

「サル・蛮族」発言から1か月以上が過ぎたいま、老生があえてこの発言を取り上げたのには訳がある。国会は「小西発言」が憲法審を侮辱したと怒り、マスコミは小西氏の脅迫めいた報道圧力を批判した。その追及はもちろん大事だ。しかし、視点を変えると、より大きな問題は小

西氏が国会で憲法論議を「する」ことがサルで、「しない」ことが人間だ、との奇妙な発想に立っていることである。

憲法論議は本当に人間以下の所業なのか。議論は民主主義国家の基本であり、議論なき国家は専制・独裁と呼ばれる。小西氏は「慎重な熟議が求められるべき議論が拙速に行われている」と言いたいのかもしれないが、毎週開催の一体どこが悪いのだろう。彼の言葉には「不勉強な議員たちがただ集まって無駄な時間を過ごして何になる」と他議員への見下し感が漂う。また、「議論しないこと自体が憲法を守ること」との倒錯した論理も透けて見える。下品な言葉以上に国会議員としての職責を放棄した今回の発言を曖昧に終わらせてはいけない。

日本国憲法について施行から70年以上を経て、一言一句の修正もない歴史を誇る向きもあるが、憲法は文化財ではない。人の手で作られたものである以上、時代の変化に応じて現状に即さない点があれば見直すのは当然だろう。特に喫緊の課題となっているのは、大災害などの緊急事態が発生した時の法的対応だ。

現憲法では、国会議員の任期を衆議院4年、参議院6年と定めているが、任期満了や解散後、大災害などで選挙ができなくなった場合、どう

するかは決めていない。参議院の緊急集会の規定はあるが、これは衆議院の長期間の不在を想定したものでない。これをどうするか。緊急事態を宣言し、一時的に首相や内閣に権限を集中させる仕組みも整備しなければいけない。

憲法審は1日おきでも開くべき

日本人は東日本大震災と原発事故の凄まじさを身を持って体験した。そしていま、首都直下型や南海トラフの危機が現実のものとして迫っている。自然災害だけでなく、外国からのサイバー攻撃やテロへの備えが急がれる状況になっている。そのためにも緊急事態条項の創設は不可欠だ。このように列挙していけば、現憲法の問題点はあまり多く、憲法改正の原案を作る憲法審査会は週1回ではなく、1日おきに開いても時間が足りないくらいだろう。

憲法審査会は、政局を絡めた政党のためのものではない。主権を有する国民の目に見える形で、真摯に議論を重ね、憲法改正原案を作り上げて国民に提示する場である。議論を「しない」「させない」ためにエネルギーを使うのは極めて非生産的である。議論をしないことは主権者たる国民を憲法論議から除外することと同じだ。これは国民を信頼していないことでもある。

老生は、憲法論議を「しない」から「する」へエネルギーを切り替えて欲しいと切に思う。民主主義は論議を積み重ねる中で成熟する。そして改憲の是非に審判を下すのは我々国民である。

憲法論議

「しない」ためのエネルギーは非生産的

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ 相談に必要な「過去、現在、将来」の視点

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

今回は、ハラスメントに関する相談の実務的な対応法から、参考になる内容を見ていきたいと思います。

ハラスメントの相談を担当する人が参考にしてている資料の中に、国家公務員向けの苦情相談指針があります。その中の一つ「パワー・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針（人事院規則10-16の運用について別紙第2）」に、次のような記載があります。

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

1 相談者の求めるものを把握すること。

将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

◆ 過去、現在、将来で整理してみる

前述の指針の内容を分かりやすく言えば、「相談者の意識が、過去、現在、将来のどこに向いているのか」を把握して相談に乗ることが大切、ということです。これは、ハラスメントの相談に限らず、また、仕事のこと、プライベートのことを問わず、上司が部下の相談に乗る場合や、同僚・友人の相談に乗る場合などにも参考になる手法なので、ぜひ覚えておいてください。

例えば、仕事で失敗したことをずっと引きずっている人

は、主として過去のことに意識が向いていると考えられます。そういう人の相談に乗るときに、「これから先はきっといいことがあるよ」と将来のことに焦点を当てて励まして、受け入れてもらえる状況にはないでしょう。

人間は、過去の出来事について気持ちの区切りを付けてからでないと、前向きな気持ちになれないことがあります。過去の体験に意識が向いている相手に対しては、過去の話をよく聴いてあげることが不可欠です。やり取りするうちに過去のことを整理でき、区切りが付いたら、気持ちが変わり始める可能性があります。それからであれば、将来への励ましが相手に届くかもしれません。

◆ 相手の意識が向いている時期に寄り添って話を聴く

「現在の状況が辛い」という人に対しては、今の状況を中心に話を聴くことが大切です。どのような策を講じたら現在の辛い状況を改善することができるか一緒に考えることが、支援のポイントになります。一方、「これから先のことが不安」という人は、将来に意識が向いていると考えられますので、将来がより良くなる方法を一緒に考えることが重要です。

人間の悩みは複雑ですから、過去、現在、将来のどこに意識が向いているのか、一つに絞り込むことはできないかもしれません。しかし、相手に寄り添って話を聴き、会話の中から相談者の意識がより強く向いている時期を把握することで、適切な支援につなげていきましょう。

相談する前の気持ちの整理のためにも

自分が誰かに相談する場合も、「過去、現在、将来」で整理する手法は役に立ちます。

過去のことがずっと気になっていてつらいのか、現在置かれている状況をつらいと感じているのか、将来のことに不安を感じているのかなどを整理してみると、自分の悩みの内容がより明確になるでしょう。

相談相手がプロであれば、悩みの内容が整理さ

れていなくても、うまく導いてもらえると思いますが、同僚や友人など身近な人に相談した場合は、内容が整理されていないと、相手は困惑してしまうかもしれません。聴いてもらいたい内容がある程度整理しておいた方が、相談した人からより良い助言や支援を得やすくなるはずです。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

窓口への相談後は、どんな手順で対応が行われるのか？

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ハラスメントを受けた人は、会社の相談窓口相談することが重要とされます。しかし、相談後にどのような手順で対応が進められていくのかについては、あまり知られていないのが実情です。相談後の手順について知っておくことは、被害を受けた人にも、行為者とされた人にも役に立ちます。

各窓口の取り決め次第で異なる場合もありますが、一般的には次のような手順が進められます。

◆ 関係者へのヒアリングを行う

相談窓口では、まず被害を申し出た人（相談者）に対するヒアリングが行われます。「いつ、どこで、どのような行為を受けたのか」などについて、申し出の内容を確認します。

次に行われるのは、行為者とされた人へのヒアリングです。相談者が申し出た内容に沿って、行為者とされた人への事実確認が行われます。行為者とされた人へのヒアリングは、弁明の機会を提供するという点でも重要視されています。

なお、当事者双方のヒアリングを行っても事実関係が明確にならない場合は、職場の同僚など、第三者に対するヒアリングが行われることもあります。

◆ 事実確認後に必要な措置を取る

当事者双方および第三者のヒアリングが行われた後は、ハラスメント担当部署や担当委員会などによって、ハラスメント行為が実際にあったかどうかの判断を行います。そ

して、ハラスメントの事実確認がされた場合には、必要な措置が取られます。

ハラスメント防止関連法に基づく厚生労働省の指針には、次のような措置が例示されています。

- ① 行為者への懲戒等の措置
- ② 行為者から被害者への謝罪
- ③ 被害者の労働条件上の不利益の回復
- ④ 被害者のメンタルヘルス不調への相談対応
- ⑤ 被害者と行為者を引き離すための配置転換
- ⑥ 被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助

行為者に対しては、就業規則などに基づいて懲戒処分が行われたり、書面による謝罪や、第三者立ち会いの下での対面での謝罪が促されたりします。一方、被害者に対しては、被った不利益からの回復措置や、心理的なダメージからの回復支援などが行われます。

合わせて再発防止のために、当事者同士を引き離す配置転換（主として行為者側の配置転換）が行われたり、両者の関係改善援助が行われたりすることもあります。

◆ 行為者には厳しい措置もある

事案の内容や状況などを考慮して、前述の①から⑥までの措置など必要な措置を行うことが、法令で事業主に義務付けられています。

行為者に対する厳しい措置も含まれていますので、行為者にならないよう、ハラスメントに対する理解を深め、日ごろから言動には十分に気を付ける必要があります。一方、被害を受けた場合には、どのような措置を希望するかを考えてみることも大切です。

インフォーマルな手順もある

上の本文でご紹介した相談手順はフォーマルなものです。事案の内容が比較的軽微なときには、相談窓口担当者から職場責任者に事案が引き継がれ、責任者が双方の話を聞いて、両者の関係を調整する場合があります。

例えば、責任者の仲介の下、行き過ぎた行為をした側がおわびの言葉とともに改善を約束し、相手がそれを受け入れたときには、ハラスメント判定は行わ

れません。「通常の手順通りではない」という点ではインフォーマルな手順ですが、事実確認や判定に時間のかかることの多い通常手順よりも、早期の状況改善を優先するというものです。

問題が深刻化する前の段階であれば、インフォーマルな手順によって早期に状況が改善される場合があります。

労働法基礎学習会の参加者を募集します

—シリーズ全10回（定員20名）—

当協会では、新しく人事労務担当に配属になられた方や既に人事労務を担当されていて体系的に労働法を学びたい方を対象として、今年度も労働法務に精通した弁護士による、「労働法基礎学習会」を開講いたします。

当学習会では、「企業側の視点」で書かれた労働法の教科書を10か月かけて通読し、人事労務担当者として必要な労働法の知識を体系的に学び、能力向上を図ります。また、年間を通して同じ受講者で進めていくため、受講者は人事労務問題に関する情報を共有しながら人脈を築いていくことができます。ぜひご参加ください。



- ・講師 三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 三浦 正道 氏
- ・日時 6月から令和6年3月まで月1回開催
15:00～17:00
※詳細な日程は、下記の日程表を参照ください。
- ・会場 電気ビル共創館 3階 DまたはEカンファレンス
福岡市中央区渡辺通2丁目1番82号 (TEL 092-781-0685)
- ・テキスト 野田進著『事例判例 労働法第2版』(弘文堂)
- ・受講料 50,000円(全10講)
(テキスト代・懇親会費込の受講料。税込)



講師の三浦正道氏

※お申込みは、右記QRコードを読み取るか、もしくは当協会のホームページから「お申込み画面」に入力し、お申込みください。

※今年度はオンラインでの開催はいたしません。予めご了承ください。



講座の日程と主な内容

講	日程	内容	講	日程	内容
第1講	6月9日 (金)	労働法を学ぶにあたっての基礎知識 労働契約の成立と内容 労働者の採用（懇親会（予定））	第6講	11月10日 (金)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月21日 (金)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月8日 (金)	賃金 育児介護休業、病気休職等 安全衛生と労災補償
第3講	8月18日 (金)	労働契約における権利・義務 労働契約の変更 雇用平等	第8講	令和6年 1月19日 (金)	労働時間の意義と管理 休憩・休日・時間外労働、適用除外 年次有給休暇
第4講	9月8日 (金)	解雇（整理解雇を含む） 労働契約の終了	第9講	2月9日 (金)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月6日 (金)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月1日 (金)	不当労働行為 労働紛争解決システム（懇親会（予定））

～過去の参加者の声～

- ・先生のお話がとても聞きやすく、分かりづらい点は板書して下さり分かりやすかった。
- ・レジュメについて、設問が身の周りに起きうる事案で分かりやすかった。
- ・労務担当として、基礎の知識を学べたと思います。今度は、学んだ内容を応用し、もっと勉強したいと思います。

理事会

理事会を開く

当協会は4月27日、令和5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78回定時会員総会への付議事項として「令和4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。



一月会

企業と人材 更なる一歩へ

一月会(会員企業の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会)は4月12日に例会を開催。厚生労働省福岡労働局長の安達栄氏が「令和5年度労働行政運営方針のポイント」と題して卓話を行った。

安達氏は5年度の福岡労働局の4本の柱として「賃金引上げ」「人材確保」「働き方改革」「人への投資」を取り上げ、現状と課題解決に向けた支援策について説明した。



紫水会

Z世代を知って育てる

紫水会(会員企業の人事・労務関係の部課長等による勉強会)は4月21日に例会を開催。リクルートマネジメントソリューションズ西日本・東海営業部3グループソリューションプランナーの佐竹孝一氏と吉永由美氏が「今の時代の新人若手の生かし方・育て方」と題して卓話を行った。

両氏はZ世代について、デジタルネイティブで価値観や行動スタイルが上司世代とは大きく異なることをデータで示した。その上で、Z世代の力を活かすには、育成側のかかわり方について、「まずはやらせてみる」から始まる従来型ではなく、「仕事の目的や意味について納得感を醸成する」から始め、Try & Learn サイクルを繰り返すことで自律的に修正していく形に変えていく必要があると提案した。



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。

●副業・兼業の新ガイドライン解説と制度 運用上の法的留意点

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を中心
に副業・兼業の導入や運用における企業の法的留
意点について解説します。

日 時：6月8日(木) 13:30~16:00

会 場：電気ビル本館地下2階 7号会議室

講 師：ふくおか法律事務所

弁護士 甲斐 顕一 氏

参加費：会員10,000円/一般15,000円

(税込)

●社会保険手続の実務

社会保険の実務処理を適正に行うため、定時決定
と随時改定に重点を置いて分かりやすく解説します。

日 時：6月16日(金) 9:30~16:30

会 場：電気ビル共創館3階 Cカンファレンス

講 師：特定社会保険労務士 久地石 富起子 氏

参加費：会員12,000円/一般18,000円

(税込)

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座 (福岡・北九州 2会場開催)

合格請負人として有名な(株)ウェルネットの専任講
師を招いて、2日間で合格レベルまで導く受験対策
講座を企画しました。

(福岡開催)

日 時：1日目 7月13日(木) 9:20~17:30

2日目 7月14日(金) 9:30~17:30

※第2種の方は、2日目12:30で終了します。

会 場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室

講 師：(株)ウェルネット 専任講師 山根 裕基 氏

(北九州開催)

日 時：1日目 9月6日(水) 9:20~17:30

2日目 9月7日(木) 9:30~17:30

※第2種の方は、2日目12:30で終了します。

会 場：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 酒井 恒 氏

参加費：第1種29,700円 第2種27,500円

(税込。両会場共通)

〈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

●MTP(マネジメント研修プログラム) コース

日 時：6月7日(水)~9日(金)

会 場：アクロス福岡6階 608室

受講料：会員60,500円/一般70,950円

(消費税込み)

●TWI-JR「人の問題の扱い方」コース

日 時：6月22日(木)~23日(金)

会 場：アクロス福岡6階 604室

受講料：会員34,100円/一般36,300円

(消費税込み)

●TWI-JI「仕事の教え方」トレーナー養成講座

日 時：7月3日(月)~7日(金)

会 場：アクロス福岡6階 601室

受講料：会員154,000円/一般187,000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25日(木) 14:00~17:00	永原 豪 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
6月22日(木) 14:00~17:00	三浦 正道 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	

〈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12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	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5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

12日 一月会

14日 福岡県労働委員会総会

21日 紫水会

25日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

27日 定例無料法律相談(福岡地区)

// 理事会

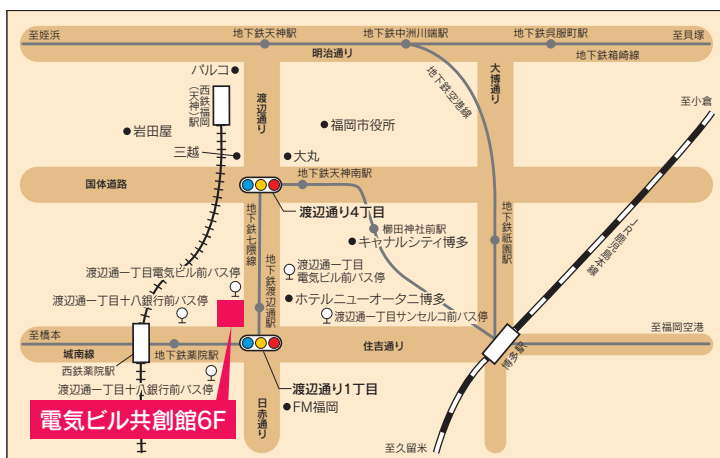
28日 福岡県労働委員会総会

メールマガジンの受信登録をお願いします。

当協会では、月に1回（原則第4水曜日）、メールマガジンを発行しています。当協会の行事や労働関係法令の改正情報、労働行政・労働組合の動向など、会員のみなさまの役に立つ情報をお送りしています。ぜひ、ご登録ください。

登録方法

当協会の事務局宛て（fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp）に受信するメールアドレスをお知らせください。



Access

博多方面から

- 地下鉄** 「博多駅」から地下鉄七隈線「橋本」方面行きに乗車、「渡辺通駅」にて降車（電気ビル本館B2Fへ直通）
- バス** 「博多駅前A番」停留所より「渡辺通経由天神方面行き」に乗車または「博多駅前B、C、D番」停留所より「薬院駅方面行き」に乗車「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

天神方面から

- 西鉄天神大牟田線** 「西鉄福岡天神駅」から大牟田方面行きに乗車、「薬院駅」降車徒歩5分
- 地下鉄** 「天神南駅」から地下鉄七隈線「橋本」方面行きに乗車、「渡辺通駅」にて降車（電気ビル本館B2Fへ直通）
- バス** 「天神北（ノース天神前）」、「天神コア前7B」または「天神大丸前4C」から乗車、「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

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