



ツクサ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言」を公表／経団連
- ・「職場の健診を活用した風しん対策」協力を呼びかけ（福岡県）
- ・「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値）を公表／厚生労働省

3-4 第78回定時会員総会、特別講演会を開催

5-7 けいきょう Law School

兼業副業の際の労働時間数の管理について  
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 斉藤 芳朗

8 コラム～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

9 経団連調査

- ・（一社）日本経済団体連合会 集計  
2023年 春季労使交渉・大手企業業種別回答状況

10 世間漫録

11-12 トピックス

- ・太宰府天満宮 仮殿参拝（紫水会）
- ・マタハラ・パタハラをめぐる最近の動向を確認（経営法務研究会）
- ・労働保険手続の実務セミナーを開催（セミナー）
- ・高齢者雇用における法的留意点セミナーを開催（セミナー）
- ・Z世代の受入れ・育成のコツ（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 第124回経団連 労働法フォーラム

## 「DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言」を公表／経団連

経団連はDX時代にふさわしい労働安全衛生の実現を目指し、政府に求める規制・制度改革等についてまとめた標記提言を公表した。

労働安全衛生法の施行から半世紀を迎え、労働災害は確実に減少している一方で、少子高齢化・人口減少社会の到来、産業構造・就業構造の変化、技術革新の進展など、社会環境の変化にともない、4つの課題（①デジタル技術とデータのさらなる活用、②働き手の健康確保対策の強化、③事業場を跨る安全衛生活動の実施、④労働者以外の者の安全衛生の確保）が存在するとし、各課題の解決に向けた政府に求める取組みについてまとめている。

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/035.html>

## 「職場の健診を活用した風しん対策」協力を呼びかけ（福岡県）

福岡県は、企業の健診担当者に対し対象年齢の男性従業員が職場の健診を活用して風疹の抗体検査を受けよう、協力を呼びかけている。

日本では、数年おきに「風しん」の流行が起きており、流行が起こった際に妊婦が感染した結果、目や耳などに障がいを持つ子供が多数発生している。

そのため、市町村では、風しんの免疫を持っていない可能性が高い44～61歳の男性を対象に無料で「抗体検査」と「予防接種」を受けられるクーポン券を配布している。

福岡県では、企業の健診担当者に、①定期健康診断を委託している健診機関に対して、クーポン券を利用した風しんの検査が可能かどうか確認すること、②対象年齢の男性社員へ抗体検査を受けよう呼びかけること、③抗体検査の結果、十分な抗体がない場合は予防接種を受けようすすめること、の3つのステップについて協力を呼びかけている。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/fuushin-tsuikatekitaisaku02.html#1-gokyouryoku>

## 「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値）を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年の標記調査結果を公表した。職場での熱中症による死傷者（死亡・休業4日以上）は、827人（前年比266人・47%増）となり、全体の約4割が建設業と製造業で発生している。

熱中症による死亡者数は30人（前年比10人・50%増）であり、建設業（14人）や警備業（6人）で多く発生した。

厚生労働省は、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を踏まえ、各事業所にて①暑さ指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施すること、②作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うこと、③衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知すること、について重点的に取り組むよう呼びかけている。

## 「企業の課題、プロが無料で支援コーディネーターを派遣」／福岡県

福岡県は、デジタル活用や生産性向上、DX人材の採用、雇用管理改善等の課題解決のため、ITコーディネーターや社会保険労務士、中小企業診断士等の専門家を派遣し、個別相談支援を一社あたり最大5回まで無料で支援する事業を行っている。

DX導入や生産性向上、雇用管理改善等幅広い支援を提供するとしている。

お申込みは、下の専用ホームページから必要事項を入力のうえお申込み下さい。

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

## 「女性活躍推進説明会&相談会2023」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、企業における女性活躍推進法に基づく取組みを推進するため、女性活躍推進法の内容に関する説明会および取組みに関して個別に相談できる相

談会を実施する。

詳細は以下の通り。

日 時	日程：7月7日（金）より全20回 時間：（各回共通） 【説明会】13:30～15:40 【相談会】15:50～16:50 ※相談会は、事前予約制
ツール	ZOOMウェビナー (接続の情報をメールにてお送りいたします。)
参加費	無料
申込方法	下の専用ホームページより、必要事項を入力の上、お申込み下さい。

[https://www.joseikatsuyaku.jp/02\\_info-seminar.html](https://www.joseikatsuyaku.jp/02_info-seminar.html)

## 労働条件明示事項が追加される

令和5年3月30日に「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」が公布され、令和6年4月1日から労働基準法15条1項に基づいて明示しなければならない労働条件に、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲等が追加された。

### 全ての労働者に対する明示事項

#### ①就業場所・業務の変更の範囲の明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になる。

### 有期契約労働者に対する明示事項等

#### ②更新上限の明示

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要となる。

#### ③無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要となる。

#### ④無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要となる。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>

## 「働き方改革基本セミナー&事例報告会」を開催／福岡県

福岡県は、働き方改革の必要性、計画づくりの手法や他社の事例紹介により、働き方改革の取組方法が学べる標記セミナー・報告会を開催することから、参加を呼びかけている。

詳細は、以下の通り。

日時・場所	北九州：7月14日（金） 北九州市立生涯学習総合センター （北九州市小倉北区大門1-6-43） 筑 豊：7月20日（木） 福岡県立飯塚研究開発センター （飯塚市川津680-41） 筑 後：7月25日（火） 久留米シティプラザ （久留米市六ツ門町8-1） 福 岡：7月26日（水） 天神ビル （福岡市中央区天神2-12-1）
方 式	会場・オンライン同時開催
参 加 費	無料
申込方法	下の専用ホームページより、必要事項を入力の上、お申込み下さい。

<https://fukuokahatarakikata.com/seminar.html>



# 第78回定時会員総会、特別講演会を開催

当協会は5月24日、第78回定時会員総会、特別講演会を開催した。

総会では、倉富純男会長の開会挨拶の後、安達栄福岡労働局長、徳永吉之福岡県福祉労働部長が来賓挨拶を述べた。その後、事務局から労働情勢報告、令和5年度事業計画及び予算について報告がなされた。審議事項としては、令和4年度事業報告及び決算が原案通り、異議なく了承された。

講演会では、慶応義塾大学大学院教授の岸博幸氏が「日本を変える～時代が求める新しい成長産業のカタチ」と題して講演を行った。

その後に開催した懇親会は、4年ぶりに立食形式で行い、会員どうし懇親を深めた。



開会挨拶をする倉富会長



来賓挨拶を述べる安達栄福岡労働局長



来賓挨拶を述べる徳永吉之福岡県福祉労働部長



特別講演会講師の岸博幸慶応義塾大学大学院教授



会場の様子



懇親会の様子

## 1. 会員人材の育成支援と人事交流

- (1) 講演会、定例会の活性化と内容充実  
フォーラム、特別講演会、新春講演会、一月会、紫水会、北九州労務管理研究会、経営法務研究会等
- (2) 経団連と会員企業との情報共有、セミナー開催等の連携強化
- (3) 時宜を得たセミナーの実施（労働法関連、社会保険・年末調整等実務対応）
- (4) 日本産業訓練協会との連携強化とセミナーの充実
- (5) 長期講座の実施（労働法基礎学習会）
- (6) 経営法曹会議会員弁護士との連携による「九州経営法曹大会」の開催
- (7) 連合福岡との共催による労働審判員交流会の開催と連携強化
- (8) 最低賃金審議員との交流促進
- (9) 経営トップ層の交流促進（若手経営者の会）
- (10) 女性活躍に向けた公職推薦女性の交流会

## 2. 労働相談と情報提供

- (1) 弁護士、社会保険労務士および事務局による人事・労務問題等の相談
- (2) 春季労使交渉・協議状況、等調査、発信
- (3) 賞与・一時金・初任給、賃上げに伴う価格転嫁の状況等賃金以外の総合的な情報調査、発信
- (4) 育児休業の取得など雇用問題等アンケートによる調査、発信
- (5) 労働関連法の改正動向についての情報提供
- (6) ホームページ（HP）、メールマガジンによる情報発信
- (7) 経団連と連携した情報発信（経団連タイムズ、経団連メール情報）

## 3. 政策への反映

- (1) 九州各県の経営者協会と連携して経営労働政策特別委員会報告（経団連作成）への九州ブロック意見の取り纏めと要望

## 4. 関係外部団体との連携

- (1) 経団連、経団連事業サービスとの連携  
共同で各種調査を実施するほか、地方団体長会、地方団体連絡協議会、地方・業種団体情報連絡会等への参画による情報収集と、使用者団体としての意見・要望
- (2) 福岡労働局との連携  
働き方改革推進協議会、在籍型出向等支援協議会、最低賃金審議会への参画による情報収集と、使用者団体としての意見・要望
- (3) 福岡県との連携  
労働委員会、労働政策審議会等への参画による、使用者団体としての意見反映
- (4) 公職委員等の推薦、連携  
労働委員会使用者委員、地方最低賃金審議会使用者委員、地方裁判所労働審判員等の推薦、任命に協力するとともに各委員との連携強化
- (5) 福岡県内の経済団体との連携  
九州経済連合会、福岡経済同友会、九州生産性本部、福岡商工会議所等
- (6) 労働組合との連携  
連合福岡、福岡労連からの要請対応や諸会議を通じた労使関係の構築

## 5. 九州各県の経営者協会との連携

- (1) 九州経営者協会の事務局として連携強化  
理事会、幹事会、経営法曹打合せ会の開催と、「九州地域戦略会議」への参画
- (2) 経営法曹会議九州ブロックとの連携  
経営法曹打合せ会、九州経営法曹大会の開催
- (3) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会の事務局としての連携強化  
代表者会議、使用者委員研修会の開催

## 6. 協会組織運営の強化

- (1) 総会・理事会・地区会員懇談会の充実
- (2) 企業訪問や会員紹介による入会勧誘
- (3) 協会事務局の運営体制見直し

## 兼業副業の際の労働時間数の管理について

弁護士 斉藤 芳朗



◆執筆者のご紹介

さいとう よしろう

昭和62年 弁護士登録

徳永・松崎・斉藤法律事務所（福岡市）

人事労務担当者として、兼業をしている従業員の労働時間数について、兼業先を含めて管理しなければならないのか、すべきなのか等について、悩まれたことがある方が少なくないと思われます。

この点について、検討してみたいと思います。分かりやすくするために、事例をもとに考えてみます。

### 1 事例

本業先（甲社）の正社員A（勤務：月～金8H／日、休日：土日）が、乙社で兼業している。

### 2 2つの主要ルール

- (1) 兼業について検討する際には、以下の2つの主要ルールを念頭に置いておくべきです。
- (2) 主要ルール①（本業優先）：「兼業することによって本業先に影響を与えてはならず、兼業先が提供を受けるのは、本業先に提供した残余の労働力である」

このルールは、労働者が提供する労働力について、まず本業先がその提供を受け、残余の部分を兼業先が提供を受ける、とい

う兼業の本質から導かれるものです。

- (3) 主要ルール②（本業先不関与）「兼業について、本業先がコントロールすることはできない」

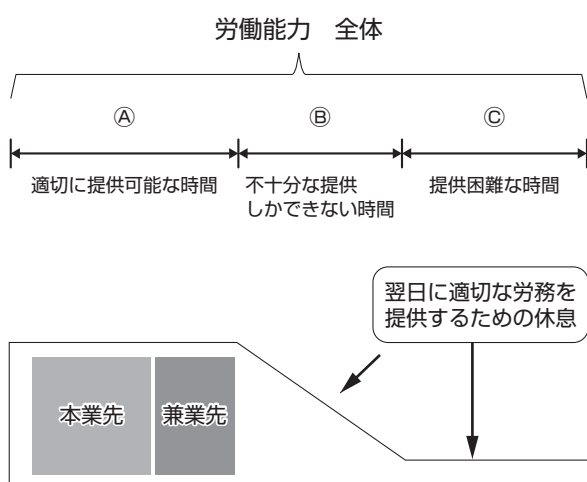
このルールは、兼業が労働者のプライベートな時間に行われるものであり、本業先としてこれをコントロールできない、というこれまた兼業の本質から導かれるものです。

### 3 兼業先に提供される労働力の性質①（本業先側からみた場合）

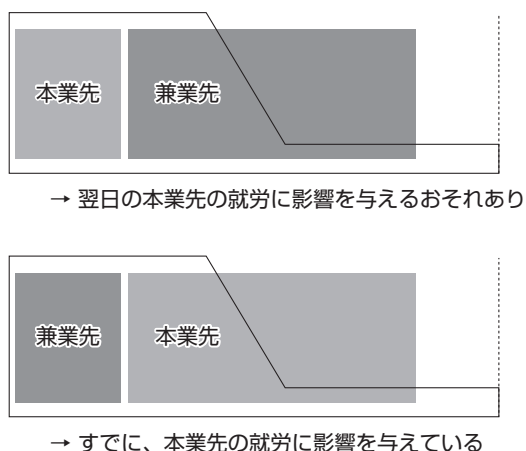
- (1) 主要ルール②から考えると、「本業＋兼業の労働」によって労働者の健康が害されるか否かの判断は、労働者自身の判断に委ねざるをえない、ということになります。事例で考えると、乙社において何時間勤務できるかは、Aが自身に自問自答して決めることになります。これは、体力、健康状態は人によってまちまちであることから導かれる原則です。

この点を図解すると、以下のとおりであり、Aの労働力全体については、翌日に適切な労務を提供するために休息を取らなければならないという自然の要請からくる限

度があり、本業+兼業を①の範囲内に留める必要があり、②③の範囲に食い込まないことが求められますが、①②③の範囲は人それぞれであり、①の範囲がどの程度なのかについては、自身の体力、健康状態を熟知している労働者の判断に委ねる、ということになります。



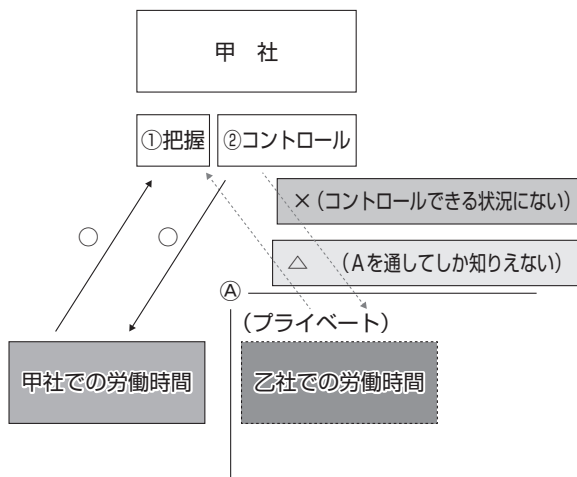
(2) 主要ルール①により、Aは、本業先で誠実に就労する義務を負っておりますので、この義務に影響を及ぼすおそれのある兼業（例以下の図解）をしてはならない、といことになります。



(3) Aが兼業に力を入れ過ぎて疲労が蓄積し顔色が悪く、甲社の職場で居眠りをしていたとします。この場合、甲社の担当者は、A

に対して、注意し原因を問い質すはずで

す。これに対して、Aから、「過労は兼業が原因である」旨の回答があったとします。担当者としては、本業+兼業の労働時間数が「時間外労働時間数月100H、複数月80H」の限度にあるか否かについて確認し、これを超過しておれば、兼業先での労働時間数を減らす業務命令を発令することになります（主要ルール①（本業優先）があるので、甲社の時間外労働時間数を削減する必要ありません）。しかし、これ以上に、Aから告げられた兼業先での労働時間数が正しいものであるか（例 過少申告していないか）について確認する義務は負いません。これは主要ルール②（本業先不関与）により、下記図のとおり、兼業はAのプライベートの領域で行われているものであり、甲社が乙社での兼業についてコントロールできないからです。



#### 4 兼業先に提供される労働力の性質①（兼業先側からみた場合）

(1) 主要ルール①から考えると、兼業先がAから提供を受ける労働力は、本業先に提供した労働力の残余の部分ということになります。したがって、事例で、例えば、乙社で月曜日に2時間勤務すれば、その勤務は、乙社で

の8H労働を経た残りの労働ということになり時間外労働となります。つまり、乙社は、Aに対して時間外勤務手当を支払う必要があります（Aに対して乙社から支給される給与は、時間外勤務分が含まれたもの、とする必要があります。）。

- (2) 仮に、Aが甲社での就労を秘したまま乙社で就労していたとします。しばらく経過して、Aから「乙社での就労は時間外労働に該当するので、時間外勤務手当を支払って欲しい」と言われても、乙社には支払をする義務はありません。

なぜなら、そもそも、時間外労働に対して割増賃金の支払が義務付けられているのは、使用者に対して経済的負担を課すことによって時間外労働を抑止し、労働時間の規定を遵守させるためですが（最高裁判例）、甲社での就労を知らなければ、乙社には、「時間外労働をさせている」、労働時間の規定を「遵守していない」、時間外労働を「抑止しなければならない」といった意識がなく、割増賃金の支払を義務付けられる根拠が存在しないためです。

- (3) Aは本業に加えて兼業にも従事しており疲労が蓄積し顔色が悪く、乙社の職場で居眠りをしていたとします。

乙社の担当者が問い質したところ、Aから、「過労は本業+兼業が原因である」旨の回答があったとします。担当者としては、本業+兼業の労働時間数が「時間外労働時間数月100H、複数月80H」の限度にあるか否かについて確認し、これを超過しておれば、当社（兼業先）での労働時間数を減らす業務命令を発令することになります（主要ルール①があるので、甲社の時間外労働時間数を

削減するよう業務命令を発令することはできません）。しかし、これ以上に、Aから告げられた兼業先での労働時間数が正しいものであるか（例 過少申告していないか）について確認する義務がないことは、3(3)と同じです。

## 5 まとめ

- (1) 事例で、Aから甲社の担当者に対して、兼業の申出があった場合、「月～金は甲社での時間外労働がありうるので、全面禁止」「土日のいずれか1日は、OK」「ただし、土日のいずれかは完全に休むこと」という条件を付して、許可しておけば、まず問題はないでしょう。





# ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

## あなたの職場は「質問しやすい雰囲気」ですか？

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ある会社で、新入社員と指導係の先輩社員との間でトラブルが起きました。上司が両者の話を聞いたところ、新入社員は「先輩が仕事の進め方をきちんと教えてくれない」と訴えました。それに対して先輩社員は、「必要なことは全てきちんと説明しました。教えられたことはメモを取って、メモを見ながらやるべきだ。それでも分からないときは、質問してくれればいい」と主張しました。

上司が再度、新入社員に確認すると、「メモを取り、確認しながら行いました。だけど、1回説明を受けただけではよく分からなかったので先輩に質問したら、「同じことを何度も聞かないでほしい」と怒られました。聞きたくても聞きにくいんです」とのことでした。

### ◆ 質問しやすい雰囲気を作る

このケースにはさまざまな課題が含まれていると思われるが、「質問しやすい雰囲気になっているかどうか」という点もその一つです。

仕事を教えてもらったとき、その場では理解できたつもりでいても、実践する段階になると分からないことがいろいろと出てきます。細かい点を確認したり、場合によっては、もう一度最初から教えてもらったりしないと、実践できないこともあります。質問しやすい状況になっているかどうかは、指導がうまくいくかどうかの重要なポイントです。

先輩社員としては、自分の仕事を抱えている中で質問ばかりされると、時間を取られてつらいと感じるでしょう。でも、「分からないことがあったらいつでも聞いていいよ」「何でも聞いて」など、新入社員が質問しやすくなるような声掛けをしておくことが重要だったと考えられます。

### ◆ 質問は人間関係作りにも重要

相手とコミュニケーションを取る方法は主に、

- 1 話す (tell)
- 2 聞く (listen)
- 3 問い掛ける (ask)

の三つがあるとされます。このうち、「問い掛ける」ことの重要性は、案外見過ごされがちです。

組織心理学者のエドガー・H・シャインは、著書『問いかける技術 確かな人間関係と優れた組織をつくる』（金井壽宏監訳・原賀真紀子訳 英治出版）の中で、「人間関係を築くのも、問題を解決するのも、物事を前進させるのも、すべては適切な質問があってこそうまくいく」と述べています。シャインの考えに沿うなら、質問しやすい雰囲気を作ることは、仕事上も人間関係上も、とても重要と考えられます。

ちなみに近年、「心理的安全性」という概念がよく取り上げられますが、シャインは1960年代に、組織における心理的安全性の必要性を説き、その研究基盤を作った人とされています。

心理的安全性はハラスメント防止にも寄与するもので、心理的安全性の高い職場を作る上で、質問のしやすさは重要なポイントの一つとなります。自分の職場が「質問しやすい雰囲気」になっているか、確認してみることも必要ではないでしょうか。

### 「質問」の三つの方向性を理解する

上の本文でご紹介した組織心理学者のエドガー・H・シャインは、組織内での「質問」を方向性によって三つに分け、360度自在に質問できる環境が重要としています。

#### ①アスキング・ダウン (asking down)

上司が部下に対して適切な質問を投げ掛けることは、部下から能力やアイデアを引き出すことにつながります。

#### ②アスキング・アクロス (asking across)

同僚や他部門への質問は、重要な情報をシェアすることにつながります。

#### ③アスキング・アップ (asking up)

上司や先輩に対して何でも質問できることは、業務を適切に進めていくためにも重要です。

これらの三つのタイプの質問がしやすいかをどうかを確認してみましょう。

**(一社) 日本経済団体連合会 集計**  
**2023年 春季労使交渉・大手企業業種別回答状況** [了承・妥結合] (加重平均)

[第1回集計]

2023年 5月19日

業 種	2023年			2022年	
	社数(社)	回答・妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	アップ率(%)
非 鉄 ・ 金 属	9	12,836	4.06	6,541	2.09
食 品	6	14,574	4.00	7,615	2.11
織 維	12	14,911	4.58	8,434	2.62
紙 ・ パ ル プ	4	9,006	2.99	5,591	1.86
印 刷	1	—	3.93	—	2.10
化 学	18	12,635	3.64	6,590	1.90
鉄 鋼	9	8,550	2.79	8,973	2.98
機 械 金 属	3	15,911	5.01	8,342	2.66
電 機	7	(従) 12,269	3.71	8,071	2.47
自 動 車	13	13,383	4.02	7,656	2.31
造 船	3	(従) 18,191	6.06	6,422	2.20
建 設	3	(従) 24,821	4.64	15,774	3.00
商 業	1	—	2.92	—	2.45
鉄 道	2	(従) 11,718	3.59	6,301	1.95
貨 物 運 送	1	—	4.00	—	1.28
総 平 均	92	13,110 (12,356)	3.91 (3.77)	7,794 ( 7,171)	2.35 (2.21)
製 造 業 平 均	85	12,714 (12,027)	3.88 (3.75)	7,749 ( 6,912)	2.39 (2.17)
非 製 造 業 平 均	7	14,634 (16,345)	4.02 (4.04)	7,966 (10,314)	2.22 (2.58)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手241社  
2) 15業種128社(53.1%)の回答を把握しているが、うち36社は平均金額不明などのため集計から除外  
3) 平均欄の( )内は、一社あたりの単純平均  
4) (従)は従業員平均の数値を含む  
5) 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  
6) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む  
7) 2022年の妥結額・アップ率は、2023年の集計企業の数値(同対象比較)

# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.159

これまで手術しかなかった初期の人工妊娠中絶の方法として、口から飲む中絶薬が新たに使えるようになる。厚生労働省の専門家分科会が承認を了承した。ただ、中絶が長くタブー視された日本では、薬だけではない中絶をめぐる様々な課題も残されている。

(2023年4月22日付朝日新聞)

承認されたのは「メフイーゴパック」。妊娠9週までの人が対象で、2種類の薬剤を組み合わせて服用する。妊娠の継続に必要なホルモンの働きを抑える「ミフェプリストン」を投与し、さらに36〜48時間後に子宮の収縮を促す「ミソプロストール」を服用する。1988年にフランスで初めて承認されて以来、世界80以上の国や地域で承認され、2005年には世界保健機関(WHO)が、中絶に安全な医薬品としてお墨

### 飲む中絶薬

## 母体と胎児がともに幸せになるために

付きを与えた。

日本では現在、妊娠初期の中絶には子宮に器具を入れてかき出したり、管で吸引したりする方法が一般的。しかし、胎嚢搔爬は母体を傷つける危険性があり、日本での臨床試験では、腹痛や嘔吐が副作用として多くみられた。子宮から大量出血したケースもあり、1割近くは追加手術が必要だったという。

老生は薬学の門外漢だからこの薬の効用とリスクそれ自体についての論評は差し控える。ただ、問題にしたいのは、中絶によって奪われる胎児の「いのち」である。老生は「胎児は人間である」との考えに立つ。受精した瞬間から人間の生命は始まる。「数え年」の思想もそこに立脚する。中絶を決意する理由は大きく4つあるという。望まない妊娠、経済的理由、親や周りの反対、障害の可能性などだ。こうした事情や不安を乗り越えて出産に踏み切るには本人と周囲に相当な覚悟が求められる。

それでもあえて言おう。生物学的ヒト個体が成立した胎児を大人の論理と都合で抹殺しているのか、と。女性の自己決定権が優先され、お腹の「いのち」が二の次になることはあってはならないと思う。「産む権利」と「生まれてくる権利」が共存する叡智が欲しい。

日本での年間中絶件数は、直近で10万を超える。これは届出件数のみで、実際はその数倍と言われる。安全かつ簡便な「飲む中絶薬」が、

その風潮を一段と押し進めないか、と心配する。昨年一年間に生まれた赤ちゃんは80万人を切った。国の予測を大きく上回るペースで出生数が減り続けている。岸田内閣は「異次元」の少子化対策を推進するというが、毎年10万人超の「いのち」が奪われている現実こそ直視してほしい。

## 水子供養に込められる思い

日本の歴史を振り返れば、生まれてきた「いのち」を貧困などの理由で処分する「間引き」は頻繁に行われていた。水子地蔵はその供養として発祥した。「いのち観」が変化した現代社会でも、水子供養はいまだに営まれている。背景には、「産む、産まないを決めるのは女性の権利」と言いながら、どこかに後悔と贖罪意識が残っているからではないだろうか。

出産に伴う事故が多かった時代には「お産は女の戦いの場」といい、自分の生命を削って子に「いのち」を与えてきた。出産や子育てについての習慣習俗を調べると、子供が無事に生まれ、育つことに親や周囲がどれほど切実な願掛けをしてきたかを知る。

中絶をする女性の一方で、欲しくても授からない女性もいる。「いのち」に関わる分野の進歩は地球上の何処でも、誰にでも等しく保証されるべきだが、文化や風習、地政学的要因で不均衡が生じる。やむを得ない面はあるにせよ、受胎と出産という「いのち」の誕生を前にして、母体と胎児の双方がどうすれば幸福感に包まれて「その瞬間」を迎えられるか、そこに向けて多様な論議がさらに重ねられることを願う。

## 紫水会

### 太宰府天満宮 仮殿参拝

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5月30日に例会を開催。「西鉄沿線の魅力再発見」と題して、太宰府天満宮と古民家を改修した宿泊施設「ホテルカルティア」を訪問した。

太宰府天満宮では、祭儀部長の森大郎氏と総務広報部課長の高山博子氏の案内で境内を見学した後、124年ぶりとなる御本殿の大改修のために建造された「仮殿」にて参拝を行った。また、歴史資源を活用した観光まちづくりの推進を目的として始められた「太宰府古民家事業」の一環であるホテルカルティアを見学した。



## 経営法務研究会

### マタハラ・パタハラをめぐる最近の動向を確認

5月11日、弁護士と企業の労務担当者が労働法や労務問題について討議・研究を行う経営法務研究会を開催した。講師は、古賀・花島・桑野法律事務所の花島正晃弁護士。

講師は、育児休業休暇取得後の不利益取扱いをめぐる実務について解説した。参加した企業の労務担当者は、自社の取組みを紹介した。



安心のサポート



経験豊富な即戦力を**無料**でご紹介します!

企業の人材確保 / 従業員の再就職支援



公益財団法人

**産業雇用安定センター**



1987年(昭和62年)、労働省(当時)、日経連、産業団体などが協力して、「失業なき労働移動」を支援する公的機関として設立。以来30余年にわたり、再就職・出向などによる企業間の労働移動をサポートします。

全国47都道府県に  
事務所を設置

設立以来、  
24万人の再就職・  
出向の支援実績

相談・紹介・仲介・  
斡旋の費用は無料

#### 福岡事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2丁目1-1 福岡朝日ビル6階

TEL 092-475-6295 FAX 092-434-5272

#### 北九州駐在

〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3丁目8-1 AIMビル2階

TEL 093-531-7806 FAX 093-531-7906

[www.sangyokoyo.or.jp](http://www.sangyokoyo.or.jp)

産業雇用

検索



## セミナー

### 労働保険手続の実務セミナーを開催

5月18日、当協会は標記セミナーを開催した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、電卓を使用した実務演習を行いながら、労働保険の担当者が把握しておかなければならない知識や実務処理について解説した。



## 一月会

### Z世代の受入れ・育成のコツ

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5月15日に例会を開催。株式会社健康企業の代表で医師の亀田高志氏が「Z世代を含む若年層のメンタルヘルスケア」と題して卓話を行った。

亀田氏はZ世代（1996年生まれ以降の人）の様々な背景（就社意識が薄れている、格差の影響を受けている、ヤンチャの許されない時代に育っているなど）を取り上げ、Z世代を受け入れる管理職に求められるスキルとして、「親・親族のようなスタンス」「部下が間違っていると決めつけない」「『言わなくてもわかる』とは考えない」の3つを提案した。

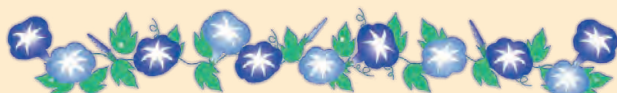


## セミナー

### 高齢者雇用における法的留意点セミナーを開催

5月12日、当協会は標記セミナーを開催した。講師は、徳永・松崎・斉藤法律事務所の恩穂井達也弁護士。

講師は、高齢者がより活躍できる環境の整備について、最新の法改正の動向や裁判例を踏まえながら解説した。



## 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。

### ●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)

### ●給与実務の法的留意点

給与担当者、中間管理職、事業主として知っておくべき基本事項をわかりやすく解説します。

日 時：9月14日(木) 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)

〈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-JI「仕事の教え方」コース

日 時：7月27日(木)~28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-JM「改善の仕方」コース

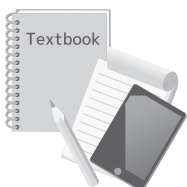
日 時：8月24日(木)~25日(金)  
会 場：天神ビル11階 7号室  
受講料：会員34,100円/一般36,300円  
(消費税込み)

### ●TWI-JM「改善の仕方」トレーナ養成講座

日 時：9月4日(月)~8日(金)  
会 場：天神ビル11階 7号室  
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】

6月22日(木) 14:00~17:00	<b>三浦 正道</b> 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	
7月27日(木) 14:00~17:00	<b>花島 正晃</b> 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	

〈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	<b>阿部 哲茂</b> 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5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

- 11日 **経営法務研究会**  
// **定例無料法律相談(北九州地区)**  
// 福岡県労働委員会総会
- 12日 **高齢者雇用をめぐる法的対応と実務セミナー**
- 15日 **一月会**
- 18日 **労働保険手続の実務セミナー**
- 23日 **福岡労働者災害補償保険審査参与会**
- 24日 **第78回定時会員総会・特別講演会・懇親会**
- 25日 **定例無料法律相談**
- 30日 **紫水会**
- 31日 **九州地域戦略会議**

# 第124回経団連 労働法フォーラム

【オンライン開催】

2023年 7月12日(水)・13日(木)

両日 9:25~16:25

【主催：日本経済団体連合会・経団連事業サービス 協賛：経営法曹会議】

## 7月12日(水) 問題社員対応の法的留意点

たびたびトラブルを起こす、能力が不足する、業務命令を拒否するなど、いわゆる問題社員に適切に対応することは、職場のモチベーションや組織の生産性を維持させるうえでも課題となります。

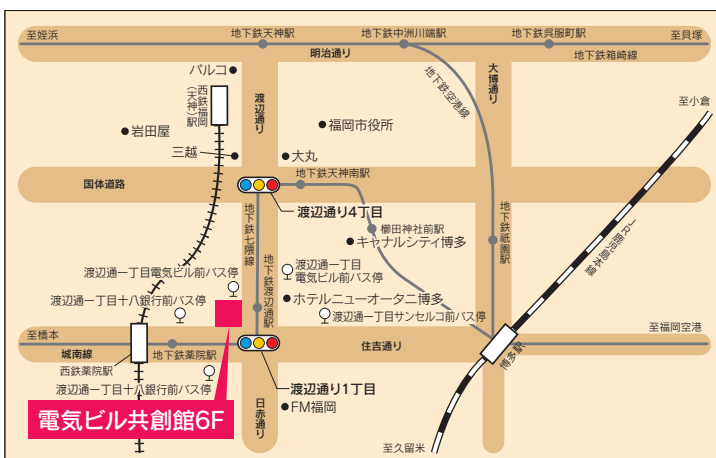
最近では、リモート勤務拡大に伴う問題行動や SNS での上司批判など、新しいタイプの問題行動も現れてきています。また、対応策としての指導、懲戒処分、普通解雇等の適切な選択や、処分前の指導・警告方法に迷うことも少なくありません。そこで、裁判例も参考にしながら、類型別の対応方法と法的留意点について報告・討議を行います。

## 7月13日(木) 多様な人材の活躍に向けた環境整備

D&I (ダイバーシティ&インクルージョン) から DE&I (ダイバーシティ エクイティ&インクルージョン) へと変化し、多様な人材の採用と活躍支援が重要となっています。そこで、性別、障害の有無、性自認や性的指向等々、個人の属性にかかわらず活躍できる環境を整える際の法的留意点等について、裁判例も参考にしながら報告・討議を行います。

あわせて、新設される有期雇用労働者の無期転換権周知義務や、すべての労働者を対象とした新たな労働条件明示義務の概要についても紹介します。

お申込・詳細はこちら → <https://www.keidanren-jigyoservice.or.jp/>



## 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](mailto:fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp)