



ひまわり

Contents

1-2 アンテナ

- ・個別労働紛争解決制度の施行状況を公表／福岡労働局
- ・経営層・管理層向けの「DXセミナー」を開催／福岡県
- ・令和5年度地域別最低賃金額改定の目安を公表／中央最低賃金審議会

3-4 職務型人事制度理解シリーズ第2回 (全3回)

- ・職務給制度における「職務」とはなにか

5-7 けいきょう Law School

配置換の適法性
阿部哲茂法律事務所 弁護士 阿部 哲茂

8 就職差別撤廃に向けた要請を受ける

9 世間漫録

10 経団連調査

- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
2023年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

11 トピックス

- ・県の主な労働施策 (一月会)
- ・コロナ後の社内コミュニケーション活性化策 (紫水会)
- ・法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認 (労働法基礎学習会)
- ・無期転換ルールの見直しに向けて情報交換を行う (北九州労務管理研究会)

12 コラム ・～季節に拾う・新歳時記～

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 九州経営法曹大会 第57回 佐賀大会

個別労働紛争解決制度の施行状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年の標記施行状況を公表した。総合労働相談件数は、46,384件（前年度比5.72%増）となり前年度と比べ微増となる一方、助言・指導申出は133件（同43.88%減）あっせん申請は41件（同43.83%減）と減少した。

民事上の個別労働紛争の相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が2,111件（前年2,748件）で10年連続最多、助言・指導の申出では、「労働条件の引下げ」、あっせん申請では、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最多となった。

都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引上げ額の目安を提示しており、引上げ額の目安はAランク41円、Bランク40円、Cランク39円となった（福岡県はBランク）。

これを受け、福岡地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、福岡労働局長が地域別最低賃金額を決定する。

経営層・管理層向けの「DXセミナー」を開催／福岡県

福岡県は、成長分野等への進出を検討している県内企業・事業所を対象とした標記セミナーを開催する。詳細は、以下の通り。

日時・会場	・9月13日（水） 14:00～15:30 久留米シティプラザ 小会議室 （久留米市六ツ門町8-1） ・11月16日（木） 14:00～15:00 飯塚商工会議所（飯塚市吉原長6-12）
形式	オンライン・オフライン同時開催（上記会場と同時時刻にオンライン配信）
参加費	無料
申込	下の専用ホームページより、必要事項を入力 のうえ、お申込みください。

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

令和5年度地域別最低賃金額改定の目安を公表／中央最低賃金審議会

中央最低賃金審議会は、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申を取りまとめた。

令和5年度「全国労働衛生週間」を10月に実施／厚生労働省

厚生労働省は、10月1日から7日まで、令和5年度「全国労働衛生週間」を実施する。

今年のスローガンは「目指そうよ二刀流 ころとからだの健康職場」。

厚生労働省は、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開するとしている。

令和4年度「雇用均等基本調査」結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施している標記調査の令和4年度の結果を公表した。

係長相当職以上の女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は12.0%（令和3年度12.1%）、課長相当職ありの企業は22.3%（同20.1%）、係長相当職ありの企業は22.9%（同21.0%）となった。

管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では8.0%（令和3年度7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）となった。

育児休業取得者の割合は、女性が80.2%（令和3年度85.1%）、男性が17.13%（同13.97%）となった。

「明日のビジネスを担う女性たちの交流会 in 福岡」を開催／公益財団法人21世紀職業財団

公益財団法人21世紀職業財団は、女性管理職およびそれを目指す女性を対象に、企業で活躍中の女性役員や管理職などの参加を得て、パネルディスカッション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	9月7日（木） 14:00～16:00
会 場	JR博多シティ 大会議室
参加費	無料
申込み	下の専用ホームページより必要事項を入力の上、お申込みください。

<https://www.jiwe.or.jp/diversity/networking-event>

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和4年）を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年に賃金不払が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ、監督指導での是正事例や送検事例とともに公表した。

同年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数は20,531件、対象労働者数は179,643人、金額は121億2,316万円となった。

このうち、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、同年中に解決されたものの件数は、19,708件（96.0%）、対象労働者数は175,893人（98.0%）、金額は79億4,597万円（65.5%）となった。

「福岡キャリア・カフェ」を開設／福岡県

福岡県は、県内で働く女性を対象として、様々な分野でキャリアを積んだロールモデルとの出会いを提供する「福岡キャリア・カフェ」を開設した。

カフェでは、ロールモデルによるトークイベントや少人数での座談会等を定期的に行うほか、コーディネーターが常駐し個人での利用も可能となっている。

場 所	コワーキングスペースQ (JR博多シティアミュプラザ博多地下1階)
開設時間	毎週水曜日 18:30～20:30

外国人技能実習生の実習実施者に対する令和4年の監督指導、送検等の状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年に外国人技能実習生の実習実施者に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ公表した。

労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した9,829事業場（実習実施者）のうち7,247事業場（73.7%）。

主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（23.7%）、割増賃金の支払（16.9%）、健康診断結果についての医師等からの意見聴取（16.1%）の順に多かった。

重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは21件となった。



職務給制度における「職務」とはなにか

株式会社メディン 代表経営コンサルタント
一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 **西村 聡 氏**

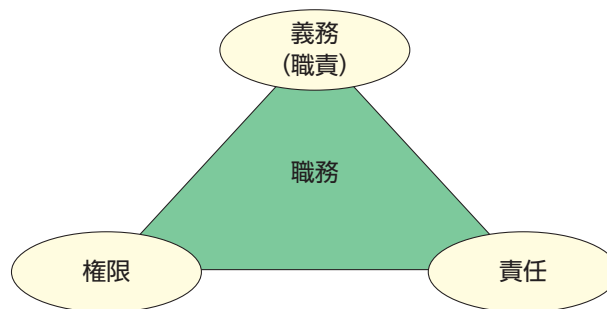
公益財団法人関西生産性本部主任経営コンサルタントとしてコンサルティングに従事した後、平成22年6月に独立。近畿大学非常勤講師。経済学修士。ビジネスプロセスの改革を行う独自の職務・役割等級人事制度の導入・構築手法で企業の経営革新を支援。また、これまでに多くの機関で人事コンサルタントを養成する。



前回は、低下し続ける日本の労働生産性を向上するためには、経営戦略と人事戦略を同期化し、期待される職務を明確にしたうえでリ・スキリングや人的資本への投資を行いつつ、社会動向に合わせたフレキシブルワークの導入をしていくことが求められており、これらの解決策として、職務基準（ジョブ型）の人事制度が注目されてきたことを述べました。今回は、職務を基準にすることがなぜ解決策となるのかについて説明します。

◆職務基準の人事制度で重要な職務概念

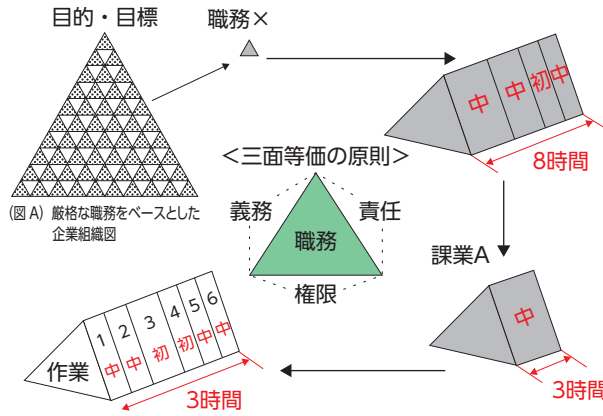
職務とは、「組織が効果的に結果を出すために、組織によって達成されるべき仕事を、個々の従業員によって効果的に遂行されるよう分割された最小の組織単位」をいいます。そしてこの職務は、義務、権限、責任の3つの要素で成り立ち、三面等価となっています。これは、組織の中で各従業員がそれぞれの立場において必ず遂行しなければならない義務（職責）、職責を遂行するために必要な権限、そしてその職責に相応しい結果責任が等価であるという意味です。したがって、この3要素を従業員にしっかりと認識させておかなければ、職務が明確になっているとは言えないのです。これまでの能力主義管理の中で職務を明確にしてこなかった日本の組織では、この職務概念を認識できていないことが多く、能力、職責（義務）そして結果責任が連動していないという問題が生じています。



中でも職責（義務）は重要で、量的基準、質的基準、時間基準そして方法基準という4つの明確な職務基準があり、これを従業員に十分に認識しておく必要があります。特に、方法基準については、間違ったエンパワメント政策による従業員の自律性を重んじたマネジメントにより最も欠如してきていることに注意が必要です。

- ① どれだけの量を仕上げなければならないか（量的基準）
- ② どれだけの正確さ、出来栄に仕上げなければならないか（質的基準）
- ③ いつまでに、またはどれだけの時間で仕上げなければならないか（時間基準）
- ④ どのような方法でなされなければならないか（方法基準）

◆経営目標を職責として割り付ける



会社は経営目的・目標を実現するために、機能（業務）を展開していきます。そして、この展開された業務を従業員に割り付けるために組織は職務を発生させることになります。この職務は下記の原則に従い職務が設計されます。この際、会社目標は部門目標へ、更に職務Xの4つの執務基準（量、質、時間、方法）として割り付けられることになります。そしてこれらは、職務基準（記述）書として明示されます。

例えば上図のように、定時内（8時間）で遂行されるよう同程度の難易度の課業で、また各課業はそれぞれ作業によって構成（課業Aの3時間は、作業1～6で設計）され、目標達成できるようになっています。これが、全職務で遂行されることで経営戦略が実現されることになります。

職務設計の原則

- ① 職務を構成する課業は、過度に多様化させず、最適化することで効率を向上させる。
- ② 各職務で遂行される課業は、全体課業の中で、相互依存するよう設定する。
- ③ 作業サイクルの長さの最適化によって作業のリズム（繰り返し性）を作る。
- ④ 職務の相互依存（課業のつながりによる労働者間の相互理解）のために、課業の組み合わせ、職務交代制、あるいは物理的な近接性を与える。など

このような職務設計を行わず職責を明示しない日本の人事制度では、成果に結びつかない労働や曖昧な人事考課となることは当然の帰結といえます。これはいわばマネジメントの放棄といっても過言ではありません。

そもそも多くの従業員は自ら進んで働くことはないという実情や、ますます不透明で厳しくなる経営環境の中、組織は心理的安全性を高めなければならず、このために何よりもまず個々の従業員の職務（職責）を職務分析によって明らかにしていく必要があるのです。

職務型人事制度の第一人者である西村氏をお招きし、職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催いたします。

職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナー

～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

日 時： 1日目 10月11日（水） 9:30～16:30
2日目 10月12日（木） 9:30～16:30

会 場： 電気ビル本館 地下2階 7号会議室（福岡市中央区渡辺通2-1-82）

※お申込みは、こちらから



●参加費（税込）	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の割引価格を設けました。

経営者や役員の方をはじめ、人事・総務のご担当者の方と複数で是非ご参加ください。

配置換の適法性

—(東京地裁令和3年1月5日判決【判例秘書L07630013】)—

弁護士 阿部 哲茂



◆執筆者のご紹介

あべ てつも

平成11年 弁護士登録

阿部哲茂法律事務所 (北九州市)

第1 事案の概要

国家公務員であるXに対し、東京都八王子市所在の少年鑑別所から茨城県牛久市所在の農芸学院に配置換する旨の処分(本件処分)がされたことにつき、Xが、本件処分は合理的な裁量権の範囲を逸脱又は濫用してされたもので違法であるとして本件処分の取消しを求めた事案である。

第2 主な事実の経緯

- 1 Xは、平成27年4月1日から東京都八王子市所在の少年鑑別所に法務教官として勤務していた。Xの自宅から同少年鑑別所までは自転車を利用して片道約20分の距離であった。
- 2 Xは、平成31年4月1日付で茨城県牛久市所在の農芸学院に配置換された(本件処分)。Xの自宅から農芸学院までは、公共交通機関を利用して片道約3時間半を要するものであった。
- 3 Xは、妻が横浜市内の私立学校に勤務していること、その妻が投薬治療を要する持病を複数抱えていること、高校受験を控えた中学3年生の長男及び中学受験を翌年に控えた小学5年生の長

女がいることなどを理由に農芸学院への配置換を拒否した。

第3 本件の争点

本件の主な争点は、本件処分の適法性である。

第4 本判決の主な判示内容

1 配置換処分の適法性の判断基準

配置換を行う業務上の必要性の有無、当該職員を選定の合理性の有無、当該職員が被る不利益の程度等の諸般の事情を総合考慮した上で、当該配置換処分が社会通念上著しく妥当性を欠くことが明らかである場合に限り、当該配置換処分は任命権者の裁量権の範囲を超え又はその濫用があったものとして違法となる。

2 あてはめ

「Xが茨城農芸学院とXの配偶者の勤務地との中間地点に転居することにより、X及び配偶者とともに勤務を継続し育児を夫婦で分担するなどの方法をとることが考えられることを勘案すると、Xの長男が中学3年生であり高校受験を控えていたこと、

仕事と生活の調和との観点を考慮しても、配置換に伴い受忍すべき程度の不利益を大きく超えるものということはできない。」などと認定した上で、「本件処分が社会通念上著しく妥当性を欠くものと認めることはできず、本件処分は東京矯正管区長の裁量権の範囲を逸脱又は濫用するものとはいえず」適法であるとした。

第5 コメント

1 本件は公務員の配置換の事案であるが、民間の配置換の適法性が争われた最高裁判決としてリーディングケースとなっているのは、著名な東亜ペイント事件最高裁判決（最判昭和61年7月14日）である。同最判は、共働きの妻、母親及び2歳の子どもがいる従業員に対し、神戸営業所から名古屋営業所への転勤を命じたところ、従業員がそれを拒否したため、懲戒解雇した事案に対する判断である。同最判は「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定する

ことは相当でなく、労働力の適正配置、業務の効率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。」と判示し、配転命令の適法性を判断するためのメルクマールを示した。

2 この東亜ペイント事件判決は、今から37年前の判決であるため、ワーク・ライフ・バランスが重視されている今日では、配置換の適法性に関する考え方は大きく変容していると思われる。すなわち、労働契約法3条3項が「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和に配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と規定し、更に育児法26条も「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。」と配置換において「子の養育又は家族の介護の状況」に配慮しなければならないとまで突っ込んだ規定をしているからである。この配置換に当たっての労働者のワーク・ライフ・バランスの考慮について、菅野和夫労働法【第12版】732頁は「少子化や労働者の健康の問題との関連で、ワーク・ライフ・バランスの社会的要請も高まっている。このような社会的状況のなかでは、今後は、配転命令の権利濫用判断における『転勤に伴い通常甘受すべき程度の不利益』であるか否かの判断基準は『仕事と生活の調和』の方向へ修正されていくことが予想されよう。企業の人事管理も、家族の介護のみならず育児のための必要性、夫婦や家族の一体性などに対しより丁寧な配慮を必要とされていくものと思われる。」と述べている。このよ

うに、今日では配転命令の適法性の判断に当たり、労働者のワーク・ライフ・バランスへの配慮が大きく影響を及ぼしており、その適法性が争われた事案の中には具体的にこれらの条文に触れる裁判例もみられる¹。

3 本件事案において、Xは「配置転換に当たっては、本人の意向を把握した上でその事情に配慮すべきであって、Xの家族の状況を踏まえたワーク・ライフ・バランスの希望は可能な限り尊重されるべきである。」と主張したが、本判決は、「Xのワーク・ライフ・バランスやXの配偶者の女性活躍推進に対する配慮に著しく欠けるとまではいえず、また、Xが受ける生活上の不利益について尽くすべき考慮が尽くされていないとまでいえない。」と判示し、Xの主張を排斥している。ただし、本件においても、Xの配偶者が比較的重い病気の加療中であることや子らの養育の必要性が比較的高いと思われることなどからするとこれまでの裁判例との比較においても「配置転換に伴い受忍すべき程度を大きく超える」と評価されてもおかしくない事案ではなかったかとも思われるところである。

4 このようにワーク・ライフ・バランスの社会的要請も高まっていることを踏まえた上で従業員の配転をする場合には、実務上以下の事項に十分留意すべきものと考えられる。

- (1) 配転に当たって当該従業員に何らかの不利益が生じることはやむを得ないが、その不利益に対してできる限りの配慮をすること、仮に当該従業員が配転に納得しなくても配慮した努力を示すこと
- (2) (1)を実行するため、従業員本人の家族構成や事情、すなわち、配偶者の有無、共働きかどうか、家族の病気並びに両親の介護状況等を配転命令を出す前に十分に把握しておくこと
- (3) 手続的配慮として、当該従業員に対して事前に配転の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るように努めること



¹ 育介法26条に触れたものとして、東京地決平成14年12月27日（明治図書出版事件）、神戸地姫路支判平成17年5月9日（ネスレジャパンホールディング事件）、札幌地判平成18年9月29日（NTT東日本事件）があり、また、労働契約法3条3項に触れたものとして京都地判平成23年9月5日（仲田コーティング事件）がある。

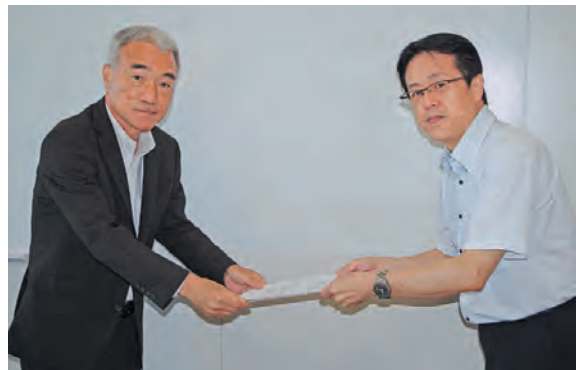
就職差別撤廃に向けた要請を受ける

当協会は、7月3日、部落解放共闘九州ブロック県民会議、部落解放共闘福岡県民会議より、標記要請を受けました。

今日も差別につながる身元調査をはじめ、「統一応募用紙」以外に会社独自のアンケート等の提出を求めることや面接での不適切質問、採用前の健康診断、応募前職場見学による囲い込みなどが後を絶ちません。また、時代の変化とともに、求職者の裏アカウント調査によって身元調査が行われたりしている実態が明らか

になっています。続発する戸籍不正請求事件など、差別身元調査があとを絶たない深刻な実態もあります。

会員の皆様におかれましても、就職差別をはじめ、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組みをお願い申し上げます。



部落解放共闘福岡県民会議・矢田信浩議長（右）と当協会・中村年孝専務理事（左）

要 請 内 容

1. 公正採用選考を徹底するため、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」の使用拡大に尽力されるとともに、「職業安定法第5条の5」「労働大臣指針（労働省告示第141号）」を会員に周知徹底する。
2. 個人の能力に必要としない「戸籍謄（抄）本の提出」や面接時における「本籍・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」、男女差別につながる「未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わない。また、必要な職種以外は採否決定以前の健康診断等を行わない。応募前職場見学への参加を採用条件としたり、その場で採用選考に直接つながる質問をしたりしない。
3. 「公正採用選考人権啓発推進員」制度を周知徹底し、国及び県が実施する研修会等へ、人事担当者のみならず企業トップが率先して参加するとともに、その参加状況を調査する。また、企業内人権研修を奨励され、その実施状況を明らかにする。
4. 就職差別撤廃の周知にあたっては、関係行政機関や関係団体と連携しながら各種啓発活動を実施する。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.161

立憲民主党の小沢一郎衆院議員（81）を中心とするグループ「二清会」が6月21日、旗揚げした。15人程度がメンバーで、他グループとの掛け持ちもOKとして、さらに広く参加を呼びかけるといふ。今後は定期的な政策勉強会を開き、他党との連携を目指すといふ、泉健太代表への批判勢力となる可能性もある。
（2023年6月22日付朝日新聞）

この記事を読んだの老生の率直な感想は「小沢の病気がまた始まった」である。「つくっては壊し、壊してはつくる」例の持病だ。小沢氏の政治歴を振り返ると、この病は国政選挙が近づくと「発症」する傾向がある。今回もそうだ。衆院解散・総選挙が秒読みに入った中、このと

「壊し屋」小沢

最後の仕事は立民の解党か

ころすっかり影が薄くなった小沢氏がここぞとばかりに自派閥の結成で存在感を示そうとしたのが旗揚げの真相だろう。

当たり前のことだが、議員はバッジを付けているから「なんぼの人」なのだ。バッジのない人は「ただの人」。どんなに高邁な政策実現を訴えても、当選しなければ話にならない。落選すれば「ハイ、終わり」。なんとしても生き残りを図ろうとするのは議員の本能だ。小沢氏には「選挙に強い」神話があったが、もはや過去のものとなった。自身が前回の衆院選では小選挙区で敗れ、比例で復活する屈辱を味わっている。

それでも「神話」にすがろうとする議員は存在するのだ。一清会旗揚げの直前にはやはり小沢氏の呼びかけで「野党候補の一本化で政権交代を実現する有志の会」が発足している。泉代表は次期衆院選で150議席を獲得できなければ辞任すると表明している。この数字が絶望的なことは明らかで、泉代表は辞任を宣言したに等しい。となると、次の焦点は選挙後の代表選である。小沢氏の照準はすでにそこに据えられている。

泉代表は次期衆院選では他野党と選挙協力はせず、立民単独で戦う方針を打ち出していたが、突き上げを食らって野党共闘へと転換。しかし、腰の据わらなさに党内の批判が噴出。小沢氏は

こうした状況下、議員の不安心理に同調する形で「有志の会」のど真ん中に座った。老生が見るところ、立民は小沢氏らの「野党一本化派」と野田佳彦元首相に代表される「立民単独派」の2グループに事実上分裂しており、解党前夜にある。小沢氏の表舞台への再登場は、解党の動きを加速させるに違いない。

「雀百まで踊り忘れず」

ところで、「二清会」のネーミングは小沢の座右銘「百術は一誠にしかず」から採ったそうだ。「百の術、企み、謀りごともし一つの誠には及ばない」との意だが、この言葉に最も縁遠い生き方をしてきたのが小沢氏自身ではなかったか。

小沢氏は田中角栄元首相の秘蔵っ子だった。しかし、「闇將軍」から体得したものは、政策の練磨よりも背後で権力を振るう醍醐味だった。生来の打算と非情さは出世の階段を上るにつれ一段と凄みを増した。だが、権力拡大に比例して人徳が積み上げられることはなかった。小沢氏には「政治は力」との歪んだ意識がまだまだに色濃い。グループ名に「誠」を使わず、「清」にしたのはさすがに気が引けたのだろうか（笑）。

「雀百まで踊り忘れず」という。雀はちゅんちゅんと跳びはねて回り、その習性は永遠に変わらないう。そこから転じて、幼い頃に身につけた悪癖、悪行を大きくなっても改めようとしない愚を指す。「つくっては壊し、壊してはつくる」小沢氏の最後の仕事は立民の解党になるだろう。

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2023年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況 (加重平均)

【第1回集計】

2023年6月29日

業 種	2023年			2022年
	社数(社)	妥結額(円)	増減率(%)	妥結額(円)
非 鉄 ・ 金 属	13	811,744	△ 7.37	876,372
食 品	4	1,005,851	4.22	965,151
織 維	14	777,280	△ 6.25	829,057
紙 ・ パ ル プ	6	670,148	△ 3.19	692,242
印 刷	3	779,152	△ 0.37	782,077
化 学	24	900,397	△ 6.38	961,713
セ メ ン ト	5	673,612	△ 10.20	750,137
鉄 鋼	8	972,759	△ 4.54	1,019,071
機 械 金 属	2	1,089,354	15.33	944,542
電 機	9	(従) 976,579	2.09	(従) 956,553
自 動 車	13	1,012,409	10.54	915,842
造 船	9	(従) 1,012,763	9.38	(従) 925,920
建 設	5	(従) 1,278,054	△ 2.33	(従) 1,308,540
商 業	1	(従) —	21.60	(従) —
鉄 道	1	(従) —	18.05	(従) —
情 報 通 信	4	883,134	7.03	825,139
総 平 均	121	956,027 (838,666)	3.91 (0.04)	920,076 (838,309)
製 造 業 平 均	110	949,186 (820,888)	3.07 (△ 0.12)	920,922 (821,905)
非 製 造 業 平 均	11	1,001,251 (1,016,446)	9.48 (1.41)	914,571 (1,002,349)

- (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) 18業種159社(66.0%)の妥結を把握しているが、うち38社は平均額不明などのため集計より除外
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) 増減率の△印はマイナスを示す
6) 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
7) 2022年の妥結額は、2023年の集計企業の数値(同対象比較)

一月会

県の主な労働施策

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7月12日に例会を開催。福岡県福祉労働部労働局長の成松宏氏が「福岡県の主な労働施策」と題して卓話を行った。

成松氏は、就職・就労相談支援や多様な人が活躍しやすい魅力ある職場づくりに向けた取組みなど、労働者や求職者、事業者向けの県の取組について動画を交えて紹介。また、公正採用選考システムの確立に向けた取組み等について、出席者からの質問に回答した。



労働法基礎学習会

法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認

7月21日、当協会は年間を通して労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会の第2講を開講した。講師は、三浦・奥田・杉原法律事務所の三浦正道弁護士。

講師は、法令と労働協約・就業規則、労働契約の効力関係について触れ、それぞれを改定する場合の留意点について説明した。



紫水会

コロナ後の社内コミュニケーション活性化策

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7月19日に例会を開催。「アフターコロナのインナーコミュニケーション施策」と題して、（株）ふくおかフィナンシャルグループ経営企画部副調査役の田中実氏と同クオリティ統括部副調査役の橋本佳歩氏が卓話を行った。

両氏は、コロナ禍以前と比較して社内コミュニケーションが希薄化しているとの課題認識のもとで、活性化の取組として、1オン1ミーティングの導入や社内動画の配信、職場でのイベントに対する費用補助などの施策を紹介した。



北九州労務管理研究会

無期転換ルールの見直しに向けて情報交換を行う

6月19日、北九州地区の人事労務担当者が人事上の問題について研究、情報交換を行う北九州労務管理研究会の例会を開催した。

事務局からは、令和6年4月から適用される無期転換ルールの見直しへの実務対応について解説した。

会員企業各社は、自社の対応方法などについて情報交換を行った。



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

産業雇用

検索



季節に拾う・新歳時記

小牧 規子 (ジャーナリスト)

◇ナス

夏野菜の代表格とも言えるナスは、インド原産のナス科の一年草。日本へは中国や朝鮮半島などを経て伝わったという。平城宮の長屋王邸宅跡から出土した木簡にナスの記述があることから、奈良時代には既に栽培されていたらしい。

紫紺色の実はつややかで味も良く、漬物、煮物、焼き物、炒め物など調理法は幅広い。ナスの品種は150を超えるとされるが、京野菜の賀茂ナスのような丸ナスと長ナスの2種類に大別され、全国に特徴的な郷土ナスがある。大阪・泉州地方の水ナスは、水分が多く、皮が薄いのが特徴で、ぬか漬けで食べるのが一般的。ナスの皮の色素ナスニンには抗酸化作用があるという。出盛りのナスは皮ごと食べるのが良いようだ。

◇柳田国男 (やなぎたくにお)

日本各地の伝承などの研究を進め、「日本民俗学」を樹立した柳田国男は、1875年、今の兵庫県神崎郡福崎町に誕生。東京帝国大学法科大学(現東京大学)で農政学を学び、卒業後、農商務省に勤務。全国を視察する中で、庶民の習俗や信仰、昔話などを拾い集め、独自の民俗学を確立していった。

岩手県出身の青年と出会い、遠野地方の昔話を知り、『遠野物語』を執筆。詩人としても活動し、作家の田山花袋や島崎藤村らと交流があった。愛知県の伊良湖岬を訪れた際、浜辺に打ち上げられたヤシの実を見たことを藤村に話し、後に藤村が「椰子の実」の詩を作ったという。多くの著作と膨大な資料を残し、最後の著書『海上の道』を出した翌年の1962年8月8日、87歳で亡くなった。

◇地藏盆

8月24日前後に関西を中心に行われる地藏盆は、子どもの健やかな成長を願う行事。養の河原で石を積み子どもを助ける地藏(地藏菩薩の略)は、子どもの守り仏とされ、中世以降、各地に地藏像が置かれるようになった。地藏盆が盛んになったのは、江戸時代だという。

地藏盆当日は町内の地藏像を飾り、その前で子どもたちに菓子を配ったり、福引をしたり、長い数珠を回したりする。子どもたちには楽しい行事だ。

2022年に全国の警察が、虐待の疑いがあるとして児童相談所に通告した子どもの数は11万5762人。18年連続で過去最多を更新した。地藏盆に込めた先人の願いに思いをはせたい。

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。

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座 (北九州開催)

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。

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)

●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)

●職務型(ジョブ型)人事制度理解セミナー ～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催します。

日時：1日目 10月11日(水) 9:30~16:30

2日目 10月12日(木) 9:30~16:30

会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室

講師：株式会社メディン

代表経営コンサルタント 西村 聡 氏

参加費(税込)	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の割引価格を設けました。

〈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-JM「改善の仕方」トレーナー養成講座

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)

●中堅社員パワーアップセミナー

日時：9月15日(金)~21日(木)

会場：アクロス福岡6階 604室

受講料：会員35,200円/一般41,800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：10月2日(月)~6日(金)

会場：アクロス福岡6階 604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】

8月24日(木) 14:00~17:00	山本 紀夫 弁護士 (TMI総合法律事務所福岡オフィス)	
9月28日(木) 14:00~17:00	古賀 和孝 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	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

2023年7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

- 3日 就職差別撤廃に向けた要請
- 6日 福岡地方最低賃金審議会
- 7日 14都道府県労働委員会使用者委員会議
- 12日 一月会
- 13日 福岡地方裁判所委員会
- 13・14日 衛生管理者受験対策講座
- 18日 経団連 地方団体連絡協議会
- 19日 紫水会
- 21日 労働法基礎学習会
- // 福岡県労働委員会総会
- 25日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- // 福岡地方最低賃金審議会
- 26日 経団連地方・業種団体情報連絡会
- 27日 定例無料法律相談
- 28日 福岡地方最低賃金審議会

九州経営法曹大会 第57回 佐賀大会

日時及び内容：

- 1 日目：10月17日（火） 13:30～17:00 「実務に役立つ労働時間の今日的な重要課題」
2 日目：10月18日（水） 9:30～16:00 「メンタル不調者対応の法的留意点」

会 場：グランデはがくれ（佐賀市天神2-1-36）

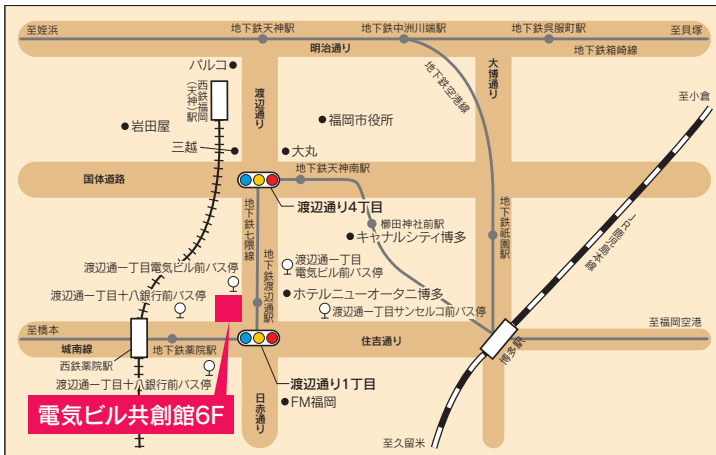
参 加 費：福岡県経営者協会 会 員 22,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代・税込）
会員外 33,000円（同上）

お申込み：同封のパンフレット内の参加申込書に必要事項をご記入のうえ、佐賀県経営者協会まで
FAX（0952-23-7193）下さい。

※詳細な内容につきましては、同封のパンフレットをご参照ください。

参加者の声

- ・多角的な視点から考えること、事前の対応の重要性を強く感じました。
- ・多くの判例を取り上げての解説は、実務的でとても分かりやすかったです。
- ・素晴らしい大会で勉強になりました。また、弁護士さんと名刺交換ができたので、今後相談できることが助かります。
- ・多くの弁護士の見解が聴けて勉強になりました。



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