



マツムシソウ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「福岡県障がい者雇用促進大会」を開催／福岡県
- ・福岡県最低賃金額10月6日から1時間941円に改定／福岡労働局
- ・特別支援学校「技能発表会」及び企業と教職員との「交流会」参加企業を募集／福岡県

3-5 けいきょう Law School

トランスジェンダーである従業員に対して企業に求められる配慮
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 永原 豪

6-8 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・中小企業業種別妥結結果
- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
2023年 春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果
- ・(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結果

9 世間漫録

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 トピックス

- ・給与計算の法的留意点を確認 (セミナー)
- ・使用者委員研修会を開催 (研修会)
- ・九州・沖縄の景気と人手不足について (一月会)
- ・ありがたい姿の実現に向けた人事制度 (紫水会)

12 コラム
～ご存じですか?新語・流行語～

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 入ってますか?労働保険



「福岡県障がい者雇用促進大会」を開催／福岡県

福岡県は、障がい者雇用のさらなる促進と県民及び企業の障がい者雇用に対する理解を深めるため、標記大会を開催する。

障がい者雇用の促進に貢献している事業主及び障がいを克服し模範的な職業人として業績をあげている勤労障がい者を表彰する他、障がい者雇用の先進的な取組を行っている企業による基調講演を行う。

詳細は以下の通り。

日 時	10月27日(金) 15:00~16:50
会 場	福岡県庁 3階講堂 (福岡市博多区東公園7-7)
参加費	無料
申込方法	下の福岡県ホームページをご参照ください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/koyousokushintaikai-r4.html>

福岡県最低賃金額 10月6日から1時間941円に改定／福岡労働局

福岡県最低賃金は10月6日から1時間941円(41円引上げ)に改定された。引上げ率は4.56%。福岡県最低賃金は常用、パートタイマー、派遣等の雇用形態や国籍、年齢等の区別なく、福岡県内の事業場で働くすべての労働者に適用される。

福岡労働局は、最低賃金引き上げに8月31日から拡充された「業務改善助成金」の活用を呼びかけている。

特別支援学校「技能発表会」及び企業と教職員との「交流会」参加企業を募集／福岡県

福岡県は、県内の特別支援学校高等部の生徒が日頃学習、訓練している職業技能をアピールする「技能見

学会」と、特別支援学校教職員と企業の担当者が意見交換を行う「交流会」を開催することから、参加企業を募集している。

交流会の参加校は、後日ホームページで公開する。詳細は、以下の通り。

日 時	11月20日(月) 14:00~16:00
場 所	福岡県立福岡高等視覚特別支援学校 (筑紫野市牛島151)
参加費	無料
申込方法	下の福岡県ホームページより参加申込書をダウンロードのうえ、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課 障がい者雇用係までFAX(092-643-3619)またはメール(shouko@pref.fukuoka.lg.jp)してください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/r5-kengakukai.html>

死亡災害多発に伴う労働災害防止の取組強化を要請／福岡労働局

福岡労働局は、製造業と建設業でそれぞれ6名、陸上貨物運送事業で4名、第三次産業で4名の死亡災害が発生するなど、令和5年に入り死亡災害が多発していることを受け、県内の企業に向けて12月末までの間、死亡災害の撲滅に向けた取組の強化を図るよう、呼びかけている。

福岡労働局ホームページでは、労働災害に関して、事業者において講ずべき対策のうち主要なものを取りまとめた「労働災害防止のためのチェックリスト」を入手することができる。

https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/news_topics/houdou/fatal-occupational-accidents.r5.html

「高齢者雇用管理セミナー」を開催 ／福岡労働局

福岡労働局は、高齢社員の役割・評価・処遇・労働意欲などの各種ポイントを整理することで高齢社員の活躍推進に向けた人事戦略の方策を考えていただくことを目的とした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。

詳細は、以下の通り。

日 時	10月25日(水) 13:00~16:00
形 式	会場参加及びライブ配信 (Zoom ウェビナー)
会 場	JR博多シティ大会議室 (福岡市博多区博多駅中央街1番1号JR博多 シティ10階)
申込方法	下の専用ホームページより必要事項を入力 のうえ、お申込み込み下さい。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou40/kourei>

年次有給休暇の取得促進を呼びかけ ／厚生労働省

厚生労働省は、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年休を取得しやすい環境づくりを呼びかけている。

そのための取組として、(1)計画的な業務運営や休暇の分散化に資する年休の計画的付与制度の導入や(2)働く人の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位年休の活用を推奨している。

厚生労働省が作成した「働き方・休み方ポータルサイト」では、年次有給休暇の効率的な取得促進に取り組み、従業員のモチベーションアップや、働きやすい職場環境づくりにつなげる企業の事例を紹介している。

「女性のための合同会社説明会」参加 企業を募集／福岡県

福岡県は、県内企業への就職を目指す女性を対象とした標記説明会を県内4地区で開催することから、参加企業を募集している。

会場にて各ブースを訪れた求職者に対し、会社概要・特長及び求人内容を説明するもので、出展料は無料となっている。

日時・会場	北九州地区 10月11日(水) 八幡西生涯学習総合センター大会議室 (北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ3F)
	福岡地区 10月24日(火) 春日市ふれあい文化センター ギャラリー (春日市大谷6-24)
	筑豊地区 11月8日(水) 飯塚市中央公民館 学習室401 (飯塚市飯塚14-67 イイヅカコミュニティ センター4F)
	筑後地区 11月16日(木) 久留米シティプラザ5F大会議室 (久留米市六ツ門町8-1)
	※時間はいずれも12:00~15:00
申込方法	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://oubo-saiyou.com/manpower-session/>



トランスジェンダーである従業員に対して企業に求められる配慮

— 経済産業省性同一性障害事件・最三小
(令和5年7月11日判決) —

弁護士 永原 豪



◆執筆者のご紹介

ながはら ごう

平成13年弁護士登録

徳永・松崎・斉藤法律事務所（福岡市）

1 はじめに

トランスジェンダー（生物学的には男性であるが、性自認は女性）である国家公務員に対する職場でのトイレの使用を制限する措置の適法性が問題となった事案において最高裁の判断が示された。本件については、本事案は国家公務員の勤務条件に関する事案であり、民間企業にそのまま適用されるものではないものの、民間企業におけるトランスジェンダー従業員への配慮について検討するうえで重要な先例となるため紹介する。

2 事案の概要

(1) 当事者（X）

Xは生物学的には男性であるが、幼少のころからこのことに強い違和感を抱いていた。Xは、性同一性障害の診断を受けているが、健康上の理由から性別適合手術を受けていない。

(2) 主な事実関係

- ① 平成7年 Xが経済産業省（経産省）に採用される。
- ② 平成10年頃 Xが女性ホルモンの投与を受け始める
- ③ 平成11年頃 Xが性同一性障害である旨の診断を受ける
- ④ 平成16年5月 Xが経産省の現在の部署に

異動となる

- ⑤ 平成20年頃 Xが女性として私生活を送るようになる
- ⑥ 平成22年3月頃まで Xは血液中における男性ホルモンの量が同年代の男性の基準値の下限を大きく下回っており、性衝動に基づく性暴力の可能性が低いと判断される旨の診断を受ける
- ⑦ 平成21年7月 Xが上司に対して性同一性障害について伝える
- ⑧ 平成21年10月 経産省の担当職員に対し、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等について要望する
- ⑨ 平成22年7月 Xの同意を得てXの性同一性障害について説明する会（本件説明会）を開催
 - ・ Xの執務階の女性トイレを使用することについて数名の女性職員がその態度から違和感を抱いているように見えた
 - ・ Xの執務階の一つ上の階の女性トイレについては女性職員1名が日常的に当該トイレを使用している旨述べた



Xに対して執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、2階離れた階の女性ト

イレの使用を認める旨の処遇（本件処遇）を実施した

- ⑩ ⑨後 Xは女性の服装等で勤務し、執務階から2階離れた階の女性トイレを使用するようになる。以後、他の職員との間でトラブルなし。
- ⑪ 平成25年12月 Xが国家公務員法86条の規定による行政措置（職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等）の要求
- ⑫ 平成27年5月 人事院がいずれも認められない旨の判定（本件判定）

3 原審までの判断

- (1) 第1審（東京地判令元12月12日労判1223号52頁）

個人がその真に自認する性別に即した社会生活を送ることができることは重要な法的利益として保護されるべきとしたうえで、Xが主張する平成26年4月の時点では、身体的性別又は戸籍上男性である者が女性トイレを使用することに対する羞恥心や違和感を抱く女性職員などとの間でトラブルが生ずる可能性は抽象的なものとどまるものであり、そのような事情をもって本件措置を正当化することはできないとして本件判定を違法とした。

- (2) 控訴審（東京高判令3年5月27日判時2528号16頁）

本件措置は、トランスジェンダーに対する指針となる規範や適切な先例がない中で獲得した資料を基に、経産省が顧問弁護士の意見を聞いたうえで積極的に対応策を検討した結果であり、Xもこの処遇を受け入れていたことが認められる。

本件処遇後の事情の変化についても、Xは性適合手術を受けておらず、これまで性同一障害特例法第3条第1項に規定する性別の取扱の変更の審判を受けていないトランスジェンダーに

よる性自認への対応について新たな規範や取扱指針が定められたり、他の行政機関等での実例が報告されたり、これに関する裁判例が公表されたという事実はなく、Xが復職した平成26年4月7日以降、経産省内におけるXの労働環境が特段変化した事情は認められないとして、本件判定は違法とはいえないと判断した。

4 最高裁の判断

- (1) 結論

人事院による本件判定を違法と判断した

- (2) 理由

- ① Xは性同一性障害の診断を受けており、本件処遇下、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ず、日常的に相応の不利益を受けている。
- ② Xは性別適合手術を受けていないものの、女性ホルモンの投与等をうけているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の診断を受けている。現に、本件説明会后、Xが女性の服装等で勤務し、勤務階から2階離れた女性トイレを使用するようになったことでトラブルはない。
- ③ 本件説明会において、数名の女性職員が違和感を抱いていたように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたとは認められない。
- ④ 本件説明会から本件判定に至るまでの4年10か月の間に、Xによる女性トイレの使用について特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、本件処遇の見直しが検討されたこともうかがわれない。
- ⑤ ①～④からすると、遅くとも本件判定時においてはXが女性トイレを自由に使用することについて、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員の損害が

確認されていなかったのであり、Xに対して本件処遇による不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったというべき。

⇒ 本件における具体的な事情を踏まえることなく他の職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視する者であって、関係者の公平並びにXを含む職員の能率の発揮及び増進の見地から判断しなかったものとして著しく妥当性を欠いたものであり、裁量権の範囲を逸脱、または濫用したのものとして違法となる。

(3) 補足意見

本判決は5名の裁判官全員一致の結論であるが、すべての裁判官が補足意見を述べている（林道晴裁判官と渡邊恵理子裁判官は同意見のため意見自体は4つとなる）。

5 考察

(1) 本判決は国家公務員に関する事案であり、また、トランスジェンダーの職員に対する処遇についての一般論を述べたものではなくあくまで個別判断にとどまるものである。

しかしながら、本判決が、自らの性自認に即した社会生活を送る利益の重要性やこの点に係る制約の重大性を認めていることは民間企業においても認識すべきであり、トランスジェンダーの人々の置かれた立場に十分に配慮し、真摯に調整を尽くすべき責務があると認識する必要がある。

かかる価値判断を前提として、トランスジェンダーである労働者とその他の労働者との間の利益衡量・利害調整に当たっては、本判決が示したように、感覚的・抽象的なものではなく、客観的・具体的な根拠・事実に基づいて判断することが重要である。

(2) 実務上、従業員からトランスジェンダーであることの申告があり、具体的な措置を求められた

場合には、当該従業員とその他の従業員の双方から意見や要望を確認するなど企業として積極的な対応が求められていると考えるべきである。その他、当該労働者の同意を得ないまま他の従業員に対して当該事実を告知する（いわゆるアウトティング）は避けるべきである、他の従業員への伝え方を含めた慎重な対応が必要である。

また、トランスジェンダー等の性的マイノリティに対する理解が不十分であるような場合には、そのような状態であることを前提とした措置を検討するのではなく、研修等の実施により職場における性的マイノリティに対する理解を促進することが求められる。さらに、性的マイノリティに対する職場や社会の理解は時間とともに変化するため、企業が講じた措置については、定期的にその妥当性の検証をすることも必要と思われる。

ちなみに、本年6月23日に施行された「性的志向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」では、事業主に対し、性的志向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する雇用する労働者の理解増進に努めること、その雇用する労働者に対し、性的志向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講じるよう努めること等の努力義務が定められている。

(3) なお、本件では、面談の際、上司による「なかなか手術を受けないんだったら、もう男に戻ってはどうか」等の発言がなされた点について当該発言が1回だけであったものの違法とされて（原審が確定）おり、性的マイノリティに対する言動についても留意すべきである。

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2023年 春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2023年8月10日

業 種		2023年			2022年		
		社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	18	9,023	3.37	14	5,481	2.05
	機械金属	80	8,841	3.29	84	5,486	2.07
	電気機器	11	8,168	2.95	9	5,983	2.17
	輸送用機器	12	7,533	2.88	13	5,468	2.12
	化学	23	7,232	2.68	21	5,515	2.06
	紙・パルプ	10	8,476	3.34	10	4,602	1.75
	窯業	9	6,640	2.32	10	4,540	1.62
	繊維	15	6,870	2.90	15	3,990	1.67
	印刷・出版	8	8,023	2.56	8	5,703	1.90
	その他製造業	15	8,440	3.24	17	4,560	1.77
	その他製造業	28	10,701	3.70	38	5,229	1.90
製造業平均		229	8,659 (8,072)	3.19 (3.08)	239	5,312 (5,015)	1.99 (1.93)
非 製 造 業	商業	45	7,919	2.99	40	4,898	1.94
	金融	6	6,561	2.72	4	3,453	1.53
	運輸・通信	33	5,857	2.26	38	3,741	1.49
	土木・建設	14	9,108	3.42	17	6,295	2.47
	ガス・電気	10	6,806	2.40	9	4,556	1.59
	その他非製造業	30	6,077	2.39	30	4,969	1.95
非製造業平均		138	6,924 (6,904)	2.65 (2.70)	138	4,571 (4,518)	1.80 (1.79)
総平均		367	8,012 (7,633)	3.00 (2.94)	377	5,036 (4,833)	1.92 (1.88)
規 模 別	100人未満	120	7,582 (7,395)	3.01 (2.95)	123	4,497 (4,476)	1.80 (1.80)
	100~300人未満	168	7,576 (7,616)	2.88 (2.92)	176	5,059 (5,028)	1.94 (1.94)
	300~500人未満	79	8,535 (8,028)	3.11 (2.98)	78	5,135 (4,958)	1.94 (1.90)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
2) 17業種381社(50.5%)の妥結を把握しているが、うち14社は平均金額不明等のため、集計より除外
3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
5) 2022年の数値は、2022年8月9日付最終集計結果

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2023年 春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2023年8月4日

業 種	2023年			2022年		
	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)
非 鉄・金 属	10	12,726	4.03	11	6,608	2.11
食 品	9	13,573	3.94	5	6,219	1.90
織 維	12	14,911	4.58	15	8,315	2.60
紙・パ ル プ	6	8,783	2.87	5	5,455	1.80
印 刷	3	12,371	4.01	1	—	2.10
化 学	29	14,961	4.45	30	8,317	2.48
ゴ ム	5	8,305	2.89	3	6,592	2.31
鉄 鋼	9	8,550	2.79	9	8,973	2.98
機 械 金 属	6	16,077	5.03	5	8,084	2.56
電 機	11	(従) 11,541	3.42	11	(従) 7,195	2.14
自 動 車	13	13,383	4.02	13	7,656	2.31
造 船	12	(従) 18,990	5.66	14	(従) 6,110	1.85
建 設	5	(従) 23,389	4.51	7	(従) 14,871	2.97
商 業	3	(従) 12,974	3.28	3	(従) 6,466	1.62
鉄 道	2	(従) 11,718	3.59	2	(従) 6,301	1.95
貨 物 運 送	1	—	4.00	1	—	1.28
総 平 均	136	13,362 (12,595)	3.99 (3.88)	135	7,562 (7,290)	2.27 (2.26)
製 造 業 平 均	125	13,121 (12,349)	3.99 (3.89)	122	7,451 (7,010)	2.28 (2.24)
非 製 造 業 平 均	11	14,579 (15,383)	3.96 (3.79)	13	8,076 (9,916)	2.20 (2.44)

- (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) 21業種190社(78.8%)の妥結を把握しているが、うち54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) 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) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
7) 2022年の数値は、2022年7月27日付最終集計結果

(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結果 (加重平均)

【最終集計】

2023年8月9日

業 種	2023年 夏 季			2022年 夏 季		
	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)
非 鉄 ・ 金 属	13	811,744	△ 7.37	13	876,372	14.61
食 品	9	1,090,665	14.58	7	951,854	0.35
織 維	14	777,280	△ 6.19	15	828,595	4.79
紙 ・ パ ル プ	6	670,148	△ 3.19	6	692,242	△ 0.87
印 刷	3	779,152	△ 0.37	3	782,077	24.35
化 学	27	902,107	△ 5.93	28	958,937	14.70
ゴ ム	5	854,095	2.08	5	836,668	5.03
セ メ ン ト	5	673,612	△ 10.20	5	750,137	△ 3.43
鉄 鋼	9	967,969	△ 4.53	9	1,013,913	86.60
機 械 金 属	3	1,068,372	13.11	2	944,542	15.55
電 機	11	(従) 991,208	2.17	12	(従) 970,124	6.23
自 動 車	13	1,012,409	10.54	13	915,842	4.12
造 船	9	(従) 1,012,763	13.81	10	(従) 889,833	12.23
建 設	7	(従) 1,252,850	△ 2.73	7	(従) 1,288,034	0.13
商 業	2	(従) 817,699	10.30	3	(従) 741,367	15.23
鉄 道	13	(従) 770,887	10.77	9	(従) 695,926	10.43
[民 鉄]	[9]	[(従) 780,763]	[20.47]	[7]	[(従) 648,105]	[4.28]
[J R]	[4]	[(従) 766,447]	[5.72]	[2]	[(従) 724,946]	[14.04]
貨 物 運 送	1	—	—	0	—	—
電 力	7	670,030	△ 11.75	8	759,273	△ 0.92
情 報 通 信	4	883,134	7.03	4	825,139	2.63
総 平 均	161	903,397 (826,240)	0.47 (0.31)	159	899,163 (823,724)	8.77 (9.49)
製 造 業 平 均	127	952,574 (829,126)	3.50 (0.42)	128	920,393 (825,677)	9.58 (11.36)
非 製 造 業 平 均	34	777,293 (815,462)	△ 6.24 (△ 0.02)	31	829,019 (815,659)	7.17 (2.05)

- (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) 20業種179社(74.3%)の妥結を把握しているが、うち18社は平均額不明等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) 2022年夏季の数値は、2022年8月5日付最終集計結果
7) 最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.163

中国政府が発表した新しい地図を巡り、アジアの周辺国から反発の声が上がっている。南シナ海やインド北東部などの係争地が「領海」や「領土」として示されたためだ。地図では南シナ海の90%を中国の「領海」とした。中国が南シナ海の領有権問題に関して一方的に主張する「九段線」は、台湾の東側に引かれた1本の線とともに計10本で構成され、「十段線」となっている。

(2023年9月2日付読売新聞)

国際社会における中国の傍若無人の振る舞いは、もはや「常軌を逸した」などというレベルではない。「野盗」と化していると言っている。それにしても、いったい何が中国をしてここまで狂暴・凶悪国家となさしめたのか。今回のコラム

国家の品格

中国に欠ける「跪く心」

ひざまず

では習近平指導部というより、中国が持つ民族的、文明的DNAに言及してみたい。

まず、華夷秩序について考える。中国を文明の中心国と位置づけ、周辺諸国を中国に臣従させる関係性を指す。中華文明を全面的に崇拜し、中国との政治・経済的な結びつきが深いほど上等の国、遠くなるほど野蛮な下等の国とする。

その代表モデルは、李朝時代の朝鮮。この国は朝貢の礼式に服し、見返りに王号や爵位を与えられて民の統治を委ねられる冊封体制の中に組み込まれていた。具体的には皇帝が国王に冊書と呼ばれる任命書を受け、任命を受けた国王は皇帝から土地を与えられること。朝鮮が近代化に立ち遅れたのは、冊封体制の中で安逸をむさぼっていたからだ。南シナ海の90%を自国の領海と言ってはばからない独善性は、南シナ海に向き合う諸国をいまだに臣下のように見下したものであることは自明だろう。

台湾の作家、柏楊による『醜い中国人』（光文社）を読むと、中国人のDNAがよく分かる。柏楊は中国人のいくつかの立派な性格を挙げていいるが、まず「過ちを認める習慣がない」と述べる。《中華人は死んでも自分の過ちを認めようとしな。いろいろな理由を並び立て、自分の過ちをごまかそうとする。一つの過ちを二ごまかすために、大きな労力を費やしてさらに過ちを繰り返す》

新型コロナウイルスに関するデータの改ざん隠蔽、軍事偵察衛星を気象観測データと強弁、そして福島第一原発の処理水放出では自国原発のトリウム放出量に口をつぐむ…などを上げれば十分過ぎるだろう。

孤立と蔑視の墓穴を掘り続ける

『国家の品格』（新潮選書）で藤原正彦氏は、「品格を人間に例えると、思いやりやユーモアの魅力ある人」と表現し、その条件として「何かに跪く心」を持つていること、と書いている。国際社会では力や権力、軍事力を振り回す国は、下等国家として嫌悪される。大事なものは見えざるものへの畏敬の念、それが「跪く心」だ。

日本人なら神仏、あるいは自然への崇拜と畏怖、こうした文明論的価値を理解し、身につけなければ品格ある国家・国民には値しない。今の中国は「跪く心」を持たず、孤立と蔑視の墓穴を自ら掘り続けている。これが逆ギレの居丈高を招く正体である。

日本人は自由な言論や人権の視点から中国の現状を批判するが、中国は元々このような国だったのかもしれない。民主主義を肌で分かった経験はなく、良さも悪さも分らない。人民は皇帝制や独裁制の範囲で考えることしかできない。政治でも経済でも西側的なシステムに合わせることはできない。悲しいことだが、彼らに対するアプローチはその認識からやり直さないとけない。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

「冗談」を受け止めてもらえるか

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ハラスメント事案は、行為を受けた側が「ハラスメントを受けた」と感じるにより、“問題”、として認識されます。つまり、行為を受けた側がハラスメントだと感じなければ、問題になりにくいとも言えます。

「ハラスメントを受けた」と感じるかどうかを左右する要因の一つに、当事者同士の人間関係が挙げられます。同じ行為であっても、人間関係が良好な場合にはハラスメントと受け取られず人間関係が良くない場合にはハラスメントと受け取られてしまうことがある、ということです。

◆ 「冗談」を言える関係か

ハラスメント相談窓口を持ち込まれる事案の中で、トラブルが生じやすいのは、「冗談」についての認識の違いです。言った人は「冗談のつもり」と思っている、言われた人は「冗談」ではなく、「嫌がらせ」と捉えてしまうことがあります。

冗談を冗談として受け止めてもらうには、前提として、ある程度良好な人間関係が必要になります。良い関係が築けている者同士であれば、お互いに「冗談」という共通認識を持ちやすいと言えます。一方、良好な人間関係ができていない場合は、言われた人は言った人の真意がよく分からないため、自分なりの受け止め方をします。このように、良い関係ができていれば、冗談を言うことで和み、笑い合えるかもしれませんが、良い関係が築けていない相手に対しては、冗談を言う際にも慎重さが求められます。

「何でもハラスメントと言われてしまう時代だ。職場で冗

談一つ言えなくなった」と感じる人は、職場内の人間関係にどのくらい気を配っているか、見直してみることが大切です。

◆ 「些細なこと」も言える関係に

人間関係を良くする鍵となるのは、雑談や無駄話、取るに足りない話などとされます。「職場では無駄話は一切せずに、仕事に関係のある話だけをしていればいい」という考え方もありますが、それでは良好な人間関係は築きにくくなるでしょう。

雑談、無駄話、取るに足りない語など、いわば「些細なこと」を安心して言えるかどうかは、人間関係の指標になると考えられています。

良い関係を築けている人が相手だと、些細なことでも話を聞いてくれます。状況によっては受け流されることがあるかもしれませんが、ある程度会話は続くはずで、反対に、あまり良い関係にない相手に些細なことを語ると、「どうでもいいこと」「時間の無駄」と受け取られかねません。

職場では仕事の話をするのが本旨ですが、時には雑談や無駄話なども織り交ぜながら会話をしていくと、より良い人間関係が築けるようになり、些細なことも含めて何でも話しやすくなります。

自分が相手に些細なことを話しやすく相手も自分に些細なことをよく話してくれるようであれば、良い人間関係が築けていると考えていいでしょう。度を越えた冗談でなければ、冗談を言っても問題は起こらないはずで

「些細なこと」を言いやすい職場作り

仕事をする上で気になることがあるときに、「こんな些細なことを言ったら笑われるかもしれない」「心配し過ぎと言われるかもしれない」と考えて、言うのをやめてしまうことがあります。

些細なことに思えた事案が、実は何らかのリスクの前兆かもしれません。他の人はそのことに気が付いていない可能性があるため、気になることがある場

合は、「問題ない」と決め付けず、同僚や上司などに言ってみることが重要です。

些細なことを安心して言えるかどうかは、人間関係の良好さを示していると同時に、リスク管理とも関係しているとされます。職場全体で「気になることがあったら、些細なことでもとりあえず言ってみよう」という雰囲気を作ることが大切です。

セミナー

給与計算の法的留意点を確認

9月14日、給与を計算する際の法律的な留意点を確認する「給与実務の法的留意点セミナー」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、給与計算をする際の法律的な決まりや実務上の留意点を例題演習や実例を交えて分かりやすく解説した。



一月会

九州・沖縄の景気と人手不足について

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9月6日に例会を開催。日本銀行福岡支店長の大山慎介氏が「九州・沖縄の景気と人手不足について」と題して卓話を行った。

大山氏は、九州・沖縄の景気は全国の中でも上向いていることを、業況判断D.I.の推移等、多様な統計をもとに説明した。また、今春の大幅な賃上げについて振り返り、マクロで考えると絶対的に人手が足りない中で、来年も賃上げをせざるを得ないのではないかと私見を述べた。



研修会

使用者委員研修会を開催

九州・山口8県の労働委員会の使用者委員による研修会が9月14・15日、鹿児島市内で開催された。鹿児島大学法文学部教授の原田いづみ氏が「職場とジェンダー」と題して講演を行ったほか、3県の使用者委員が事例発表を行った。

当協会を含む九州各県の経営者協会は各県労働委員会の使用者委員を県に推薦し、任命された使用者委員は労働委員会に申請された労使紛争の解決に従事している。



紫水会

ありたい姿の実現に向けた人事制度

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9月27日に例会を開催。「経営ビジョン実現に向けた人事処遇制度の見直し」と題して、九州電力(株)人材活性化本部給与・福祉グループ長の成合敬二氏が卓話を行った。

成合氏は、2030年のありたい姿の実現に向けた人事処遇制度の見直しとして、キャリアルートの新設や等級構成の見直し、360度評価の導入などについて紹介した。



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

産業雇用

検索



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

○ドッペルゲンガードメイン 似て非なるもの

サイトのURLを入力したら、つながらなかった…は、まだましかもしれない。悪意ある「ドッペルゲンガードメイン」に注意が必要だ。

ドッペルゲンガーは分身の意味をもつドイツ語で、ドメインは「www.」以下などネット上の住所にあたるもの。ドッペルゲンガードメインは、有名なサイトやサービスのドメインと比べ、1字だけ欠落していたり入れ替わったりしている。正規のものとの誤認を誘い、詐欺サイトなどに導いて情報を盗もうとする。

人為ミスによる誤送信のニュースもたびたび報じられる。ご用心を。

○えぐい 悪い意味でなく

スポーツの好プレーが「えぐいプレー」と表現されているのを見た。

タケノコや山菜にえぐみがあるといわれるように、「えぐい」はあくが強くてのどが刺激されるように感じる、また、冷酷だなどマイナスの意味をもつ言葉だ。それが俗語的に「すごい」と同様に使われている、若者中心の新しい用法といえる。

危険だ、不都合だといった意味の「やばい」をプラス評価の言葉として使うのと経緯が似ているようにも思えるが、新しい「えぐい」も年長の世代を中心に、だいぶ違和感を持たれそうだ。

○オワハラ 強いのはだめ

売り手市場の就職活動では「オワハラ」に遭う学生もいるという。「就活終われハラスメント」の略で、企業側が、内定を出すのと引き換えに他社への就職活動の終了を迫るなどの行為を指す。10年ほど前から見られていたが、今春、政府が企業側に出した採用活動に関する要請文に、職業選択の自由を妨げる行為として、防止を徹底するよう明記された。

「○○ハラ」の○○の部分、セクシュアル、マタニティーなど英単語の略が入る例が多いが、「就活を終われ」という日本語の文を省略したものが入っているのは特徴的だ。

○トイレ籠城 こもるのはだめ

新築の施設や、リニューアルされた駅のトイレなどを使うと、その快適さに驚くことがある。居心地の良さが理由だとしたら皮肉なことだが、「トイレ籠城」なる言葉がある。

長時間個室にひきこもって外に出ないことの表現。スマートフォンいじりが理由の「こもりスマホ」のほかにも、読書や、仮眠をとる人までいるというが、外からはわからないのが難点だ。

敵に囲まれて城の中にももるのが籠城の元の意味。ストレスから逃れるための行為かもしれないけれど、待っている人も切実な問題なのです。

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。

●労働法実務の基礎講座

最近の法改正内容などを踏まえて、人事労務担当者として必須の労働基準法の基本的な考え方と留意点を実務に即して解説します。

日時：1日目 10月17日(火) 9:30~16:00

2日目 10月18日(水) 9:30~16:00

※①2日間とも受講、②1日目のみ、③2日目のみのいずれの受講方法も可能です。

会場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス

講師：社会保険労務士法人アドバンス 代表社員

特定社会保険労務士 伴 芳夫 氏

参加費：(税込)

	会 員	アドバンス 会 員	一 般
1日目または 2日目のみ	12,000円	15,000円	18,000円
2日間	22,000円	28,000円	34,000円

●年末調整の実務セミナー

年末調整を適切かつスムーズに行うために必要な実務処理のポイントや留意点を分かりやすく解説します。

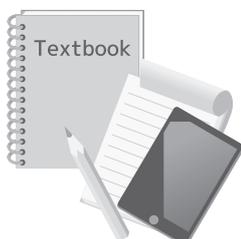
日時：11月14日(火) 9:30~16:30

会場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス

講師：税理士法人くまで会計事務所 代表社員

税理士・行政書士 熊手 艶子 氏

参加費：会員 12,000円/一般 18,000円(税込)



●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

難解な育児・介護関係の制度について、図表や事例を数多く用いて整理し、分かりやすく説明します。

日時：12月19日(火) 9:30~16:30

会場：電気ビル共創館 3階 Dカンファレンス

講師：アンフィニ社会保険労務士法人

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-JS「安全作業のやり方」コース

日時：11月16日(木)~17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)

●MTP(管理者研修)コース

日時：12月6日(水)~8日(金)

会場：Zoom オンライン

受講料：会員 60,500円/一般 70,950円

(消費税込み)

●職場リーダー能力向上コース

日時：令和6年1月25日(木)~26日(金)

会場：アクロス福岡 6階 604室

受講料：会員 50,600円/一般 56,100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】

10月26日(木) 14:00~17:00	斉藤 芳朗 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
11月22日(水) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	

〈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】

2024年 2月8日(木) 14:00~17:00	中野 敬一 弁護士 (弁護士法人大手町法律事務所)	
---------------------------------	-------------------------------------	---

〈会場〉弁護士法人大手町法律事務所
(北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビースクエア2F)

- 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9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

- 1日 **福岡・筑後地区会員懇談会**
- 6日 **一月会**
// **衛生管理者受験対策講座 (北九州開催)**
- 8日 **労働法基礎学習会**
// **福岡県労働委員会総会**
- 14日 **給与実務の法的留意点セミナー**
- 14・15日 **九州地区労働委員会使用者委員研修会**
- 22日 **福岡県労働委員会総会**
- 26日 **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**

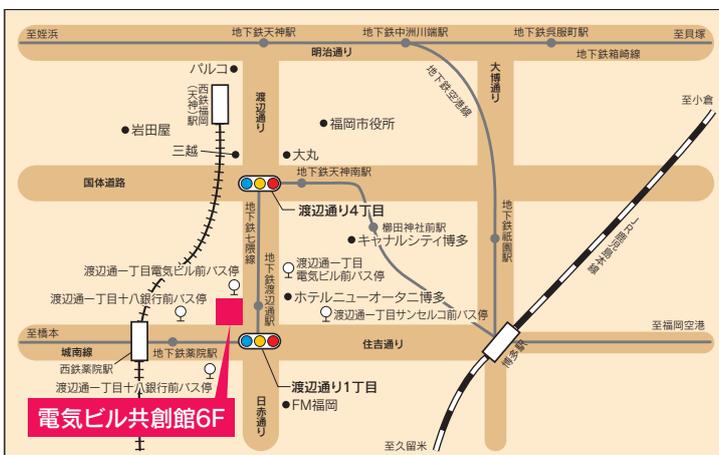
入ってますか？労働保険

～11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です～

労働者（パート・アルバイトを含む）を1人でも雇っている事業主は、労働保険（**労災保険・雇用保険**）に加入することが法律で義務付けられています。
まだ、加入手続きがお済みでない事業主の方は、所轄の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）で加入手続きを行ってください。

❖ 加入手続きの詳細は、福岡労働局ホームページをご覧ください ⇒

福岡労働局総務部労働保険徴収課
TEL 092 (434) 9835



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