



パンジー

Contents

1-2 アンテナ

- ・12月10日より福岡県特定最低賃金が発効・改定
- ・12月は「職場のハラスメント撲滅月間」／厚生労働省
- ・春闘方針を確定／日本労働組合総連合会

3-4 2024年4月1日施行  
労働条件明示のルールが変わります。

5-7 けいきょう Law School

休職前の職務遂行能力まで回復しない従業員に対する対応  
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 斉藤 芳朗

8 世間漫録

9 経協調査

- ・2023年 冬季賞与交渉妥結結果

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～

11-12 トピックス

- ・アンコンシャス・バイアス対応の鍵（一月会）
- ・安全へのあくなき挑戦（紫水会）
- ・休職制度の法的留意点を確認（経営法務研究会）
- ・年末調整の実務セミナーを開催（セミナー）
- ・配転や懲戒手続きの留意点を学ぶ（セミナー）
- ・大分で理事会を開く（九州経営者協会）

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 新春講演会にご参加ください



## 12月10日より福岡県特定最低賃金が発効・改定

令和5年10月6日に発効の「福岡県最低賃金（時間額941円）」に引き続き、12月10日より産業別の「福岡県特定最低賃金」が改定・発効する。

業種や改定額は以下の通り。

製造業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	1,053円
電子部品、デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1,019円
輸送用機械器具製造業	1,029円
百貨店、総合スーパー	945円
自動車（新車）小売業	1,028円

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」／厚生労働省

厚生労働省では12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施している。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント防止対策の取組の参考となるパンフレットや研修動画などを提供している。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

## 春闘方針を確定／日本労働組合総連合会

連合（日本労働組合総連合会、芳野友子会長）は、10月5・6日、第18回定期大会を開催し、「2024～2025年度運動方針」や、吉野会長の再任を含む新役員を選出を決定した。

冒頭挨拶で芳野会長は、「コロナ禍、物価高、円安の三重苦に打ち勝つため、賃上げを強く訴えた結果、30年ぶりの高水準で賃上げが実現し、過去最大の最賃の引上げにもつながった」と評価した上で、賃上げの流れを2024春季生活闘争につなげていく意向を示した。

また、12月1日に中央委員会を開催し、2024年春季生活闘争（春闘）の方針を確定した。

2024年春季生活闘争のスローガンは「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」。

すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年を上回る賃上げをめざすとし、賃上げ分3%以上、ベースアップ（ベア）と定期昇給（定昇）を合わせ5%以上の賃上げを目安とするとした。

## 「派遣労働者実態調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年の標記調査の結果を公表した。

事業所への調査では、派遣労働者が就業している事業所は全体の12.3%、過去1年間に、教育訓練・能力開発を行った事業所の割合は69.7%、過去1年間に同一の組織単位での派遣就業期間が個人単位の期間制限（3年）に到達した派遣労働者がいた事業所の割合は24.6%となった。

派遣労働者への調査では、年齢階級別にみると、「45～49歳」、「50～54歳」がともに15.8%と最も高く、派遣業務は「一般事務」が35.2%と最も高く、「平均賃金」は1,510円となった。

## 「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和5年標記調査の結果を公表した。



賃金の改定の実施状況別企業割合では、「1人平均賃金（所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額）を引き上げた・引き上げる」企業の割合は89.1%（前年85.7%）、1人平均賃金の改定額は（予定を含む。）9,437円（前年5,534円）、改定率（予定を含む。）は3.2%（同1.9%）となった。

定期昇給を「行った・行う」企業の割合は管理職が71.8%（前年64.5%）、一般職が79.5%（同74.1%）となった。

ベースアップを「行った・行う」企業の割合は、管理職が43.4%（前年24.6%）、一般職が49.5%（同29.9%）となった。

## 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を公表／内閣官房・公正取引委員会

内閣官房および公正取引委員会は、労務費を含めた適切な価格転嫁が「構造的な賃金引上げ」の実現のために重要であるとして、標記指針を策定・公表した。

発注者及び受注者が採るべき行動、求められる行動を12の行動指針として取りまとめ、それぞれに「労務費の適切な転嫁に向けた取組事例」、「留意すべき点」などを記載している。

また、本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処することを明記している。

## 動画版「令和5年版 労働経済の分析」を公開／厚生労働省

厚生労働省は、9月に公表した「令和5年版 労働経済の分析」（労働経済白書）の解説動画を作成し、

厚生労働省のウェブサイトやYouTubeチャンネルで公開している。

この動画では、「労働経済白書ってなに?」、「日本の賃金って他の国と比べてどうなの?」、「なんで日本の賃金は上がらないの?」等の7つのトピックを取り上げ、分かりやすく解説している。

## 「年収の壁・支援強化パッケージ」施策を推進／厚生労働省

厚生労働省は、社会保険料の負担がない被扶養者の方が就業調整を行う、いわゆる「年収の壁」への対応が急務になっていることから、以下の内容の「年収の壁・支援強化パッケージ」を実施している。

(1)106万円の壁への対応

- ①キャリアアップ助成金のコースの新設
- ②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

(2)130万円の壁への対応

- ③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(3)配偶者手当への対応

- ④企業の配偶者手当の見直し促進

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/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)



# 2024年4月1日施行 労働条件明示のルールが変わります。

2024年4月1日より、労働基準法施行規則、有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準が改正・施行され、労働契約締結時等に要する労働条件明示のルールが変更されます。制度改正のポイントは以下の通りです（①はすべての労働者に対する明示事項、②③④は、有期契約労働者に対する明示事項等。）

## 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となります。

## 例

#### i 就業場所・業務に限定がない場合

就業場所（雇入れ直後）福岡営業所（変更の範囲）会社の定める営業所  
従事すべき業務（雇入れ直後）広告営業（変更の範囲）会社内でのすべての業務

#### ii 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所（雇入れ直後）博多営業所（変更の範囲）福岡県内  
従事すべき業務（雇入れ直後）施設警備（変更の範囲）施設・交通警備等の警備業務

#### iii 完全に限定

就業場所（雇入れ直後）北九州営業所（変更の範囲）北九州営業所  
従事すべき業務（雇入れ直後）理容業務（変更の範囲）理容業務

## 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になります。

## 例

更新上限の明示の例 「契約期間は通算4年を上限とする」  
「契約の更新回数は3回まで」

## 更新上限を新設・短縮する場合の説明

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

## 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）の明示が必要になります。

## 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になります。

## 均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

### 対象となる労働者への説明例

- どんなことを考慮するのか

**比較対象**：他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）の処遇

**考慮する事項**：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項

- ▶ 具体的な説明例（正社員用と、無期転換後用の賃金テーブルの双方を提示しつつ）

Aさんは無期転換後も以前と変わらず、レジや接客が主な業務で、店舗の運営に責任は負いません。一方、正社員の方は、レジや接客、発注に加え、店舗運営に責任があり、クレーム処理などの業務も行います。こうした【業務の内容と責任の程度】の違いを考慮し、Aさんの給与水準を定めています。

- 労働者の理解を深めるために

上記の方法のほか、個々の待遇ごとに違いの有無とその内容及び理由を説明することは、無期転換後の労働条件に対する理解を深めることにつながります。

- ▶ 具体的な説明例

（上記「具体的な説明例」に加えて）Aさんの無期転換後の賞与額は、正社員の人と異なっています。賞与制度が、功労報償、正社員の職務を遂行しうる人材確保を図る目的のためからです。

## 休職前の職務遂行能力まで回復しない従業員に対する対応

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）

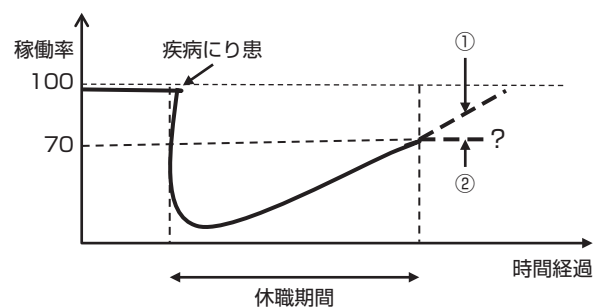
### 1 問題点

私傷病休職期間が満了した時点で、疾病・負傷はある程度回復したが、休職前の状況までは回復していないという従業員について、どのように扱うべきなのでしょう。例えば、休職前の稼働能力（稼働率と省略）を100として、休職期間（＝療養期間）が満了しても、稼働率が70でまでしか回復しない従業員に対して、企業としてはどのように対応すればよいのでしょうか。

### 2 対応を検討する際の視点

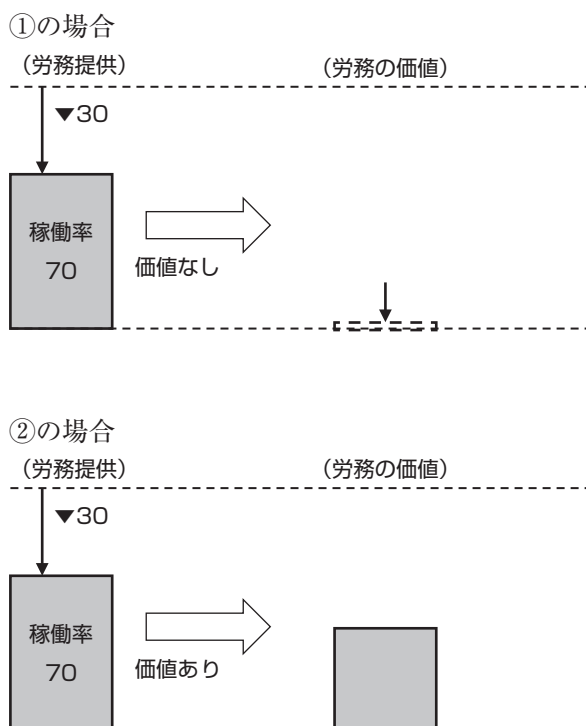
- (1) その際の視点は以下の2つです。
- (2) 視点A（稼働率100への回復の可能性）  
まず、今後、稼働率100まで回復する見込みがあるかどうか、という点であり、2つの類型に分けることができます。  
A-①（早晚回復確実型）  
順調に回復しており、あと少し療養すれば100に達することは確実である場合  
A-②（回復困難型）  
稼働率70が限界であり、今後療養を続けて

も稼働率100に戻るか不明な場合



### (3) 視点B（稼働率70の労務提供の評価）

- ア つぎに、稼働率70による労務提供がどう評価されるのか（企業にとってどの程度の価値を有するか）、という点であり、2つの類型に分けることができます。
- B-①（労務提供無価値型）  
稼働率100の労務提供でなければ企業にとって価値がなく、稼働率70の労務を提供されても企業としては無価値の場合
- B-②（労務提供有益型）  
稼働率70の労務提供であっても、企業にとって一定の価値がある場合



#### (4) 「治ゆしていない」類型

視点A-①（早晚回復確実型）、視点A-②（回復困難型）のいずれの類型であっても、休職期間満了時点において疾病が「治ゆしていない」ことは明らかです。なぜなら、休職期間は、その間解雇を猶予し、治療に専念し疾病等を治ゆするための期間であり、相当程度長期に設定されますので、期間内に稼働率100に達しないのであれば、「治ゆしていない」と判断してよいからです。

#### (5) 対応方法

視点Aと視点Bの組み合わせによって、対応が異なってきます。以下検討してみます。

### 3 視点A-①（早晚回復確実型）・視点B-①（労務提供無価値型）

(1) 休職期間満了時点では稼働率70であるが、早晚100に戻ることは確実である。しかし、稼働率

70に対応する職種は当社には存在しない、という類型です。

#### (2) 「休職期間を延長」する必要があるか？

稼働率100に戻る時期が比較的早期であれば（例3か月以内）、休職期間を延長する必要があると出てくる可能性があると思われます。なぜなら、「休職期間の不延長＝労働契約の終了＝解雇」であり、解雇の有効性を考える際には合理性・相当性（労契法16条）についても検討が必要となる。上記程度の配慮をしておかないと、裁判となった場合、合理性・相当性に欠けるとして就職期間満了による契約終了が認められないおそれがあるからです。

### 4 視点A-①（早晚回復確実型）・B-②（労務提供有益型）

(1) 休職期間満了時点では稼働率70であるが、早晚100に戻ることは確実である。他方で、70に対応する職種が当社には存在する、という類型です。

#### (2) 休職期間満了時点で、「復職させる」必要があるか？

稼働率100に戻っていないが、稼働率70でも遂行できる職務があり、しかも、早晚稼働率100に戻ることが確実である以上、稼働率70の職務に付して100への回復を待つ必要がある、と考えられています。

### 5 視点A-②（回復困難型）・視点B-①（労務提供無価値型）

(1) 休職期間満了時点では稼働率70であり、今後100に戻るか不明であるが、稼働率70に対応する職種は当社には存在しない、という類型です。



(2) 「休職期間を延長」する必要があるか？

3の類型とは異なり、稼働率100に戻る可能性がない以上、休職期間を延長する必要はありません。

(3) 休職期間満了時点で、「復職させる」必要があるか？

4の類型と異なり、稼働率70をもって遂行できる職務がない以上、復職させる必要性もありません。

幹部候補として入社しもっぱら総務・企画業務に従事することが予定されていた従業員が、このような業務は遂行できず(▼30)、単純作業しかできない状態(稼働率70)となった、という場合、単純作業に従事することは想定されておらず、復職させる必要はない、ということになります。

(4) 休職期間満了により契約終了となります。

成業務に従事することができるため、復職させることとなります。

## 6 視点A-②(回復困難型)・B-②(労務提供有益型)

(1) 休職期間満了時点では稼働率70であり、今後100に戻るか不明であるが、70に対応する職種が当社には存在する、という類型です。

(2) 「休職期間を延長」する必要があるか？

5の類型と同じく、休職期間を延長する必要はありません。

(3) 休職期間満了時点で、「復職させる」必要があるか？

考え方として、稼働率70の職務が当該労働者において従事する職務として想定されている範囲内か否かによって決まるのではないかと思います。現場作業に従事する従業員の職務として書類の作成もかなりの程度含まれており、現場作業は遂行できないが(▼30)書類の作成はできる(稼働率70)、というのであれば、書類の作





# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.165

自民党の世耕弘成参院幹事長は10月25日、参院本会議での代表質問で岸田文雄首相の政治姿勢について「首相の決断と言葉に、いくばくかの弱さを感じざるを得ない」と苦言を呈した。また、内閣支持率の低迷に関し「国民が期待するリーダーの姿を示せていないことに尽きるのではないか」と語った。その上で世耕氏が考えるリーダー像は「決断し、内容を分かりやすい言葉で伝えて人を動かし、結果について責任を取るといふ姿だ」と説明した。

(2023年10月26日付日本経済新聞)

安倍晋三元首相が凶弾に斃れて1年5か月が経つ。過日、所用で奈良市を訪れ、現場の近鉄大和西大寺駅前降り立った。あの歴史的大事件がなければ、周辺はごくありふれた街角の佇

### 志ある言葉

## 安倍にあって、岸田にないもの

まいである。しかし、日本の政治「風景」は安倍氏の生前と死後ではまったく変わってしまったとの思いをあらためて深めたのだった。

第1次安倍政権は若さゆえの気負いもあって短命に終わったが、復活を果たした後の第2次政権は7年8か月に及び、退任まで一貫して高い支持率を維持した。安倍氏の政権運営が百点満点だったとは言わない。だが、内政、外交の両面で過去、安倍氏ほどの実績を上げた首相は近年では中曽根康弘氏しか見当たらない。

安倍氏とはどんな政治家だったのか。彼を長年、間近で見てきた産経新聞の阿比留瑠比記者は『月刊正論』（令和5年9月号）に次のように書く。「安倍氏は目標に向かって粘り強く、匍匐前進もいとわず、前に進もうとする人だった。常に物事を前向きにとらえ、明るくユーモアを持って乗り越えていった」。老生があえて付言すれば、安倍氏は国家のリーダーにふさわしい「志ある言葉」の持ち主だった。

ロシアによるウクライナ侵攻、イスラエル・パレスチナ問題など世界は再び戦争の時代が到来したかのような様相を見せている。こうした不安と混乱の時代に求められるのは、大局観に基づき判断力と臨機応変の対処能力、そして日本のためによかれと決断すれば一歩も引かない信念を持つリーダーシップである。

本来リーダーは大衆に追随するのではなく、方向を与える存在でなければならぬ。しかし、議会制民主主義の下ではいかなるリーダーも大衆の支持なしには持続できない。このパラドックスから生まれる大衆迎合は、平常時には人々の自立心を弱め、徐々に社会を劣化させる。多くの人が世界や日本の未来にいたらずらに悲観的になり、政治家不信を言い募り、政治への無関心が広がれば国家は必ず衰退する。だからこそ言葉が「いのち」を持つ。

### 「徳は孤ならず、必ず隣有り」

冒頭の世耕氏の指摘は岸田首相にとつては否定したいところだろうが、正鵠を射たものと老生は思う。自民党を老舗企業に例えるなら安倍氏には代表取締役社長に相応しい風格と実績、そして人を魅了する言葉があった。これに対し、岸田首相はその振る舞いや感情を押し殺したような表情が優柔不断さを浮き上がらせるばかりで、リーダーたる気概が明瞭に伝わってこない。

「徳は孤ならず、必ず隣有り」という故事がある。徳のある人は決して孤立することはない。たとえ一時的に批判を受けたとしても、いつの日か、必ず理解し、共鳴する人が現れるとの意だ。

安倍氏にあって岸田首相にないもの、それは「志ある言葉」の分量と熱量である。それが国民にしかと伝わらなければ支持しようがないではないか。言葉が軽くなつていく時代だからこそ、ほとぼしる「志」が込められたリーダーの意志と決意を聞きたいと思う。

# 2023年 冬季賞与交渉妥結結果 (2023.11.30集計)

※調査対象企業：回答があった企業のうち、冬季賞与について昨年実績と対比可能な62社について集計

福岡県経営者協会  
2023年11月30日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2023年冬		対前年		2022年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
製造業	紙・パルプ	1	—	—	—	—	—	
	新聞・出版	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	1	—	—	—	—	—	
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	
	鉄鋼	6	652,333	2.88	60,333	10.19	592,000	2.69
	非鉄金属	1	—	—	—	—	—	—
	機械・金属	2	633,121	2.15	△ 77,242	△ 10.87	710,362	2.43
	電機	5	863,674	2.80	6,251	0.73	857,423	2.82
	その他製造業	1	—	—	—	—	—	—
製造業平均	19	711,562	2.62	1,248	0.18	710,314	2.65	
非製造業	建設	7	604,418	2.13	952	0.16	603,466	2.18
	電力・ガス	1	—	—	—	—	—	—
	卸・小売	15	548,608	2.16	13,749	2.57	534,859	2.15
	運輸・倉庫	9	449,520	1.89	22,180	5.19	427,340	1.87
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	教育	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	9	581,471	2.23	16,289	2.88	565,182	2.24
非製造業平均	43	569,673	2.15	12,649	2.27	557,024	2.15	
総平均	62	613,155	2.29	9,155	1.52	604,000	2.30	

表2 規模別交渉状況

規模	企業数 (社)	2022年冬		対前年		2021年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
1~99人	製造業	0	—	—	—	—	—	
	非製造業	10	526,983	2.12	10,877	2.11	516,105	2.15
	計	10	526,983	2.12	10,877	2.11	516,105	2.15
100~299	製造業	4	647,332	2.59	57,424	9.73	589,908	2.37
	非製造業	13	476,178	1.98	17,142	3.73	459,036	1.95
	計	17	516,449	2.09	26,620	5.43	489,829	2.03
300~499	製造業	6	712,914	2.47	△ 17,025	△ 2.33	729,939	2.56
	非製造業	4	529,564	2.06	△ 11,727	△ 2.17	541,291	2.15
	計	10	639,574	2.30	△ 14,906	△ 2.28	654,480	2.39
500~999	製造業	4	706,577	2.56	△ 35,497	△ 4.78	742,074	2.70
	非製造業	10	687,226	2.30	12,598	1.87	674,628	2.28
	計	14	692,755	2.37	△ 1,144	△ 0.16	693,899	2.40
1000人以上	製造業	5	765,313	2.88	7,633	1.01	757,679	2.90
	非製造業	6	674,216	2.47	22,202	3.41	652,014	2.47
	計	11	715,623	2.69	15,580	2.23	700,044	2.71
総平均	62	613,155	2.29	9,155	1.52	604,000	2.30	

- (注)
- ・額、月数とも単純平均
  - ・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
  - ・伸び率は平均額をもとに算出
  - ・妥結額の記載のないものは含めていない

# ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

## 代表的なハラスメントについて確認しよう

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

今回は、代表的な三つのハラスメントについて見ていきたいと思います。定期的に定義などを確認することは、ハラスメントの予防につながります。法律上の定義には分かりにくい表現もありますので、一般的な表現に置き換えて解説していきます。

### ◆パワーハラスメントとは

「立場の強い者が、業務上必要な限度を超えた言動を行って、相手を傷つけたり、相手あるいは職場の他の人が働きにくい状態を生み出したりするもの」

例えば暴言や侮辱は、業務上必要とは言えない不適切な言動です。こうした不適切な言動を立場の強い者が行ったときに、立場の弱い者は「やめてください」と拒否したり、抵抗したりするのは難しいものです。パワーハラスメント（パワハラ）は、立場の弱い者に我慢を強いることになりやすく、放置すると、深刻な事態に至るケースもあります。

「立場の強い者」は上司に限定されません。職務に精通した部下が上司を侮辱したり、集団で誰かを仲間外れにしたりするケースでは、職務に精通した部下や集団も立場の強い者とみなされ、パワハラと判断されます。

### ◆セクシュアルハラスメントとは

「相手が望まない性的な言動（性的指向・性自認に関するものを含む）による嫌がらせ」

セクシュアルハラスメント（セクハラ）には二つのタイプがあります。

一つは「対価型」と呼ばれるものです。例えば、性的な言動を受け入れれば昇進させ、受け入れなければ昇進させないなど、正負の対価を与える（示唆することも含む）ものです。

もう一つは「環境型」と呼ばれるものです。性的な言動（性別役割分担意識に基づく言動を含む）によって、職場の人を傷つけたり、働きにくい環境を生み出したりします。

### ◆妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に対して否定的な言動を行ったり、不利益を示唆したりして、仕事と個人生活の両立を妨げるような嫌がらせ」

このハラスメントにも二つのタイプがあります。

一つは「状態への嫌がらせ型」と呼ばれるものです。「忙しい時期に妊娠するなんてどういうつもりだ！」「子どもを産むなら辞めてもらうしかない」など、妊娠・出産という状態に対しての否定的な言動や、不利益の示唆などによる嫌がらせです。

もう一つは「制度利用への嫌がらせ型」と呼ばれるものです。「男が育休なんてあり得ない」「時短勤務なんて迷惑」など、否定的な言動で育児休業・介護休業・短時間勤務などの制度を利用しづらくする嫌がらせです。

マタニティハラスメント（マタハラ）は母親に対するものですが、パタニティハラスメント（父親に対する嫌がらせ）も含め、仕事と個人生活の両立を妨げる言動は、いずれもハラスメントとみなされます。

### ハラスメントの共通点は「一方的な言動」

本文で取り上げた三つのハラスメントに共通するのは、「一方的な言動」です。

パワハラの場合は双方の立場に明確な差があり、立場の弱い者は抵抗したり拒絶したりしづらい状況にあります。そのため、立場の強い者からの言動が一方的になりがちです。セクハラの場合も、相手が望まないことを一方的に行うという要素があります。

また、マタハラに代表されるハラスメントも、出産・育児や休業制度利用などに対する自分の価値観を、相手に一方的に押し付けるという面があります。

つまり「一方的な言動」は、相手を十分に尊重していない態度とも言えます。ハラスメントを防ぐには、自分の言動が一方的になっていないかを振り返ってみることが大切です。



## 一月会

### アンコンシャス・バイアス対応の鍵

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11月2日に例会を開催。サイゼラーニング代表取締役の高見真智子氏が「アンコンシャス・バイアスから考える職場の心理的安全性」と題して卓話を行った。

高見氏は、アンコンシャス・バイアス（無意識の思考の偏り）について、消すことはできないが自覚することで対応できるとして、対応の鍵として3つのステップ（知識、自己認識、デザイン）を挙げた。



## 経営法務研究会

### 休職制度の法的留意点を確認

経営法務研究会（弁護士と企業の人事労務担当者が労働法や企業の労務問題について報告・討議を行う研究会）は、11月21日に例会を開催した。報告者は、徳永・松崎・斉藤法律事務所の斉藤芳朗弁護士。

報告者は、休職制度の法的留意点について、最新の判例も紹介しながら報告した。

参加者は、自社の事例について報告した。



## 紫水会

### 安全へのあくなき挑戦

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11月22日に例会を開催。「安全は全てに優先する～NXグループの安全へのあくなき挑戦～」と題して、日本通運福岡支店CSR／安全衛生担当の小田寿典氏と柴田修氏が卓話を行った。

小田氏は、安全文化の背景概要として、日本通運の自動車・荷役建設車両保有数や過去の重大事故災害について報告。その後、柴田氏が安全への取組として、安全の誓いや日通体操、安全教育施設、AIによる取組などを紹介した。



## セミナー

### 年末調整の実務セミナーを開催

11月14日、年末調整を適切かつスムーズに行うために必要な知識を学ぶ標記セミナーを開講した。講師はくまで会計事務所代表社員で税理士の熊手艶子氏。

講師は、実務処理のポイントについて、練習問題を取り入れながら解説した。





## セミナー

### 配転や懲戒手続きの留意点を学ぶ

11月10日、年10回の講義で労働法を体系的に学ぶ労働法基礎学習会の第6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、配転や懲戒の法的な位置づけを確認し、判例を紹介しながら実務上の留意点について説明した。



## 九州経営者協会

### 大分で理事会を開く

九州8県の経営者協会で構成する九州経営者協会（会長・倉富純男福岡県経営者協会会長）は、11月13日、大分市において理事会を行った。

出席者は、経団連が春季労使交渉に向けて経営側の指針を示す「2024年版経営労働政策特別委員会報告」の1次案について意見・要望を出し合った。取りまとめられた意見は、経団連地方団体長会において九州ブロックの意見として発表され、最終報告に反映される予定となっている。



## 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



## 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。

### ● 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)

### ● 定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

定年前の社員の不安や関心ごとにあわせて、分かりやすく伝えるための知識を解説します。

日時：2024年2月16日(金) 9:30~16:30  
会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室  
講師：今任社会保険労務士事務所  
特定社会保険労務士 今任 智恵子 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

合格率89.2%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：〔1日目〕2024年3月6日(水)  
9:20~17:30  
〔2日目〕2024年3月7日(木)  
9:30~17:30※

※第2種の方は、2日目12:30で終了

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  
参加費：第1種29,700円 第2種27,500円  
定員：36名

### ● 安全管理者選任時研修(法定講習)

法で定められた研修です。  
受講者には修了証を発行します。

日時：2024年3月8日(金) 9:20~20:10  
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  
参加費：15,400円  
定員：30名

〈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

### ● 職場リーダー能力向上コース

日時：2024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)

### ● TWI-JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日時：2024年2月5日(月)~9日(金)  
会場：アクロス福岡5階 503室  
受講料：会員154,000円/一般187,000円  
(消費税込み)

### ● 新入社員セミナー

日時：2024年4月2日(火)~3日(水)  
会場：アクロス福岡6階 604室  
受講料：会員24,200円/一般26,400円  
(消費税込み) 人数割引あり

〈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】

12月21日(木) 14:00~17:00	<b>杉原 知佳</b> 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	
2024年 1月25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)	

〈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	<b>中野 敬一</b> 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 大手町アイビススクエア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

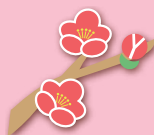
## 会務報告

2023年11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

- 9・10日 全国労働委員会連絡協議会総会
- 10日 **労働法基礎学習会**
- 13日 九州経営者協会 幹事会・理事会
- 14日 **年末調整の実務セミナー**  
// 労働審判員交流会
- 16日 福岡県労働委員会総会・幹事会
- 17日 福岡県労働政策審議会  
// 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 21日 **経営法務研究会**
- 22日 **定例無料法律相談**  
// **紫水会**
- 27日 福岡県労働委員会総会
- 30日 **北九州労務管理研究会**



## 新春講演会にご参加ください



経団連副会長の橋本英二氏を講師に迎え、下記のとおり講演会を開催します。

多数ご参加いただきますよう、ご案内申し上げます。

講師：一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長  
日本製鉄株式会社 代表取締役社長  
橋本 英二 氏

テーマ：「我が国製造業にとって脱炭素とは何か？」

日時：2024年2月1日(木) 15:00~16:30

会場：ソラリア西鉄ホテル福岡 8階「彩雲」  
福岡市中央区天神2-2-43 TEL：092-752-5555

参加料：無料

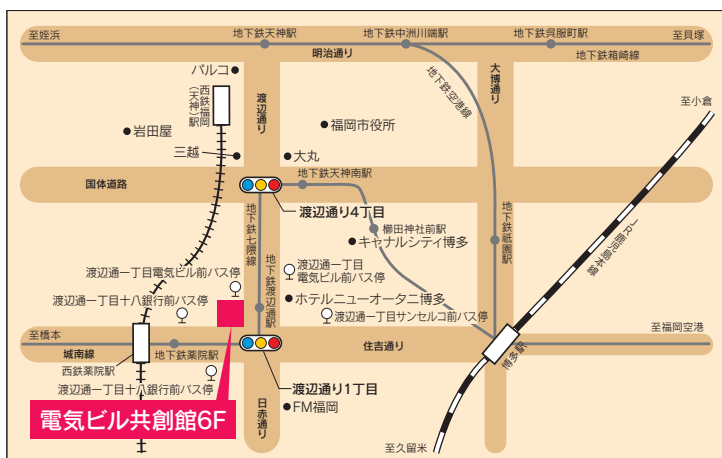
お申込み締切：2024年1月19日(金)

【お申込み】次の1. または2. の方法でお申し込みください。

1. 右のQRコードを読み取り、「お申込み画面」にご入力ください。



2. 福岡県経営者協会のホームページを開き、「新着情報」の「経団連首脳を迎えての新春講演会」をクリックして講演会のご案内ページにアクセス。「お申込みはこちらへ」をクリックして「お申込み画面」にご入力ください。



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