



フリージア

Contents

1-2 春季労使交渉

- ・2024 春季労使交渉スタート
- 1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比
- 2. 主な産別労組の要求概要

3-4 経団連調査

- ・経団連が2023年人事・労務に関するトップマネジメント調査結果を公表

5-7 けいぎょう Law School

- 人事管理の目的での配転命令が有効とされた例  
堤・古江・渡邊法律事務所 弁護士 渡邊 洋祐

8 世間漫録

9-10 アンテナ

- ・「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を公表／経団連
- ・「外国人雇用状況」の届出状況を公表／福岡労働局
- ・外国人雇用管理セミナーを開催／福岡労働局

11 コラム～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

12 トピックス

- ・新春講演会を開催（新春講演会）
- ・九州経営者協会理事会を開催（九州経営者協会理事会）
- ・労働法基礎学習会を開講（労働法基礎学習会）

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 会員懇談会のご案内

# 2024 春季労使交渉スタート

1月24日、経団連は、連合や産業別労働組合を招いた「第127回経団連労使フォーラム」を開催し、2024年の春季労使交渉が事実上スタートした。そこで、労使の主張のポイントと産業別労働組合の主張をまとめた。

## 1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比

経団連 「経営労働政策特別委員会報告」をもとに	<p>2024年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・物価上昇が続く中、「社会性の視座」に立って賃金引上げのモメンタムを維持・強化し、「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献していくことが、経団連・企業の社会的な責務。</li><li>・今年の春季労使交渉・協議は、「コストプッシュ型」による高い物価上昇局面で行われることから「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、労使で真摯な議論を重ねて自社に適した結論を得ることが必要。</li><li>・中期的には、生産性の改善・向上により賃金引上げの原資を確保した上で、物価動向に留意し、「賃金決定の大原則」に則り、成長の果実を賃金引上げと総合的な処遇改善・人材育成として適切に反映する対応が肝要。</li><li>・賃金引上げの積極的な検討では、月例賃金（基本給）、初任給、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）を柱として、多様な方法・選択肢の中から自社に適した適切な結論を見出すことが大切。</li><li>・賃金引上げの機運醸成には、中小企業における構造的な賃金引上げの実現が不可欠。中小企業における自発的な取り組みに加え、適正な価格転嫁に向けたサプライチェーン全体での取り組み、社会全体での環境整備・意識改革が不可欠。</li><li>・有期雇用等労働者のエンゲージメント向上とともに、同一労働同一賃金法制への対応、能力開発・スキルアップ支援、正社員登用の推進などによって、賃金引上げ・処遇改善に取り組むことが必要。</li><li>・総合的な処遇改善・人材育成による「人への投資」の促進が重要。「働きがい」「働きやすさ」に加え、「担当業務との関連度合い」や「対象とする社員」などの観点からの検討も有益。</li><li>・労使は「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーとの認識をより強くしながら、経団連は、わが国が抱える社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく。</li></ul>
連合 「連合白書」をもとに	<p>月例賃金に関する要求内容</p> <p>【すべての労働組合における要求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める</li><li>○経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、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</li><li>○賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする</li><li>○格差是正に向けて、企業規模間、雇用形態間における目標水準と最低到達水準への到達を目指す</li><li>○企業内のすべての労働者を対象に、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,200円以上」の水準で企業内最低賃金の協定化に取り組む</li></ul> <p>【中小組合における要求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○賃金カーブ維持相当分を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引上げを求める</li><li>○賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟組合平均賃金水準との格差を解消するために必要な額を加えて、総額15,000円以上（賃金カーブ維持分4,500円+格差是正含む賃上げ分10,500円）を目安に賃上げを求める</li></ul> <p>一時金に関する要求内容</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○月例賃金の引上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め水準の向上・確保を図る</li><li>○有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応を図る</li></ul>

## 2. 主な産別労組の要求概要

組合名	取り組み事項		
金属労協 (JCM)	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、すべての組合で10,000円以上の賃上げに取り組む</li> <li>・具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて決定する</li> <li>・わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、35歳相当・技能職水準の個別賃金について、「到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準（364,000円以上）」、「全組合が到達すべき水準（334,000円以上）」、「全組合が最低確保すべき水準（267,000円程度）」への到達を目指す</li> <li>・企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本として月額177,000円（時間額1,100円）を「最低到達目標」と位置付け、未到達組合は早期実現に取り組む</li> <li>・JCミニマム（35歳）は月額220,000円（下回っている場合は必要な正を図り、これ以下をなくすよう取り組む）</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間5ヵ月分以上を基本とし、最低獲得水準年間4ヵ月分以上を確保</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用・受入れの労使協議を徹底、組織化の取り組みをさらに強化</li> <li>・賃金・労働諸条件の引上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努める</li> <li>・正社員への転換促進、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇</li> </ul>	
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し（①労働時間の短縮、②仕事と家庭の両立支援の充実、③新たな働き方への対応）</li> <li>・60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金</li> <li>・男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化</li> <li>・安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引上げ</li> <li>・バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築</li> </ul>	
自動車総連	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全ての組合で物価上昇や実質賃金の低下から組合員の生活を守ること、目指すべき賃金水準を早期に実現させることを強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を要求</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間5ヵ月の基準にこだわって取り組む</li> <li>・取り組みにあたっては、季別回答ではなく年間協定にこだわる</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇下での実質賃金確保や、産業・企業の魅力向上の観点から、正社員に見合った賃上げや労働諸条件の改善を求める</li> <li>・一般組合員との関連性を強く意識し、自ら取り組むべき賃金水準を設定</li> <li>・同一価値労働同一賃金に基づき、無期転換やコンプライアンス、組織化に向けた取り組みをすすめる</li> </ul>	
電機連合	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金体系の維持を図ったうえで、賃金水準の改善（水準改善額13,000円以上）を要求</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」は年間4ヵ月分を確保</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「直接雇用」は、産別別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保し、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立する</li> <li>・「間接雇用」は、雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上などに十分に配慮し、特定（産別別）最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努める</li> </ul>	
基幹労連	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2年サイクルにおける「総合改善年度」（1年目）として、「賃金」を含む労働条件全般の改善に取り組むとしつつ、賃金改善要求としては、2024年度のみを要求とする</li> <li>・要求額は12,000円以上とする</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「金額」要求方式⇒成果反映要素をふまえて160万円を基本とし、厳しい状況でも生活考慮要素120～130万を確保</li> <li>・「金額+月数」要求方式⇒40万円+4ヵ月を基本</li> <li>・「月数」要求方式⇒5ヵ月を基本</li> </ul>	
JAM	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引上げを中心に、12,000円を基準とし「人への投資」を要求</li> <li>※平均賃上げ要求基準は、JAMの賃金構造維持分平均4,500円に12,000円を加え、16,500円以上</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間5ヵ月または半期2.5ヵ月を基準とし、最低到達基準は年間4ヵ月または半期2ヵ月</li> </ul>	
UA ゼンセン	月例賃金	正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミニマム水準未達、賃金水準不明の組合は、賃金体系維持分に加え、4%基準で賃金を引上げ。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め14,500円または6%基準で賃金を引上げ。人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間格差は正に向け、積極的に上積み要求に取り組む</li> <li>・到達水準未達の組合は、実質賃金の向上と格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに各部会・業種のおかれた環境に応じた要求基準を設定</li> <li>・到達水準以上の組合は、実質賃金の向上をめざすとの要求趣旨を踏まえながら、目標水準に向け部門ごとに要求基準を設定</li> </ul>
		短時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度昇給分に加え、時間額を4%基準で引上げ。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた要求総率として6%基準、総額として時間あたり70円を目安に引上げ</li> <li>・雇用形態間の不合理な格差は是正に向けて、正社員（フルタイム）組合員以上の要求を行う</li> </ul>
	一時金	正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間5ヵ月を基準（平均月数の85%以上を最低保障月数とし、年間4ヵ月以下の場合は90%以上）</li> </ul>
		短時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間労働者は年間2ヵ月以上（正社員と同視すべき場合は、正社員と同じ要求）</li> </ul>

# 経団連が2023年人事・労務に関する トップマネジメント調査結果を公表

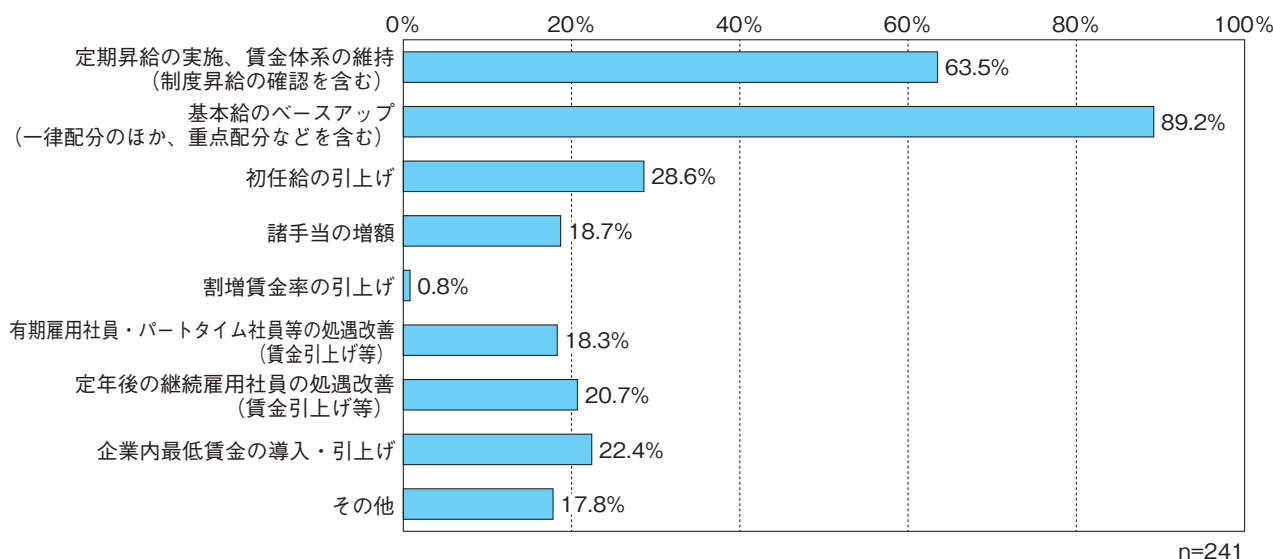


経団連は1月16日、会員企業（計1,540社）の労務担当役員等に対して行った標記調査の結果を公表した。

本調査結果は、主に「経営労働政策特別委員会報告」の重要な参考資料として活用されており、当協会の会員企業においても、今後の春季労使交渉の参考としていただくため、その一部を紹介する。

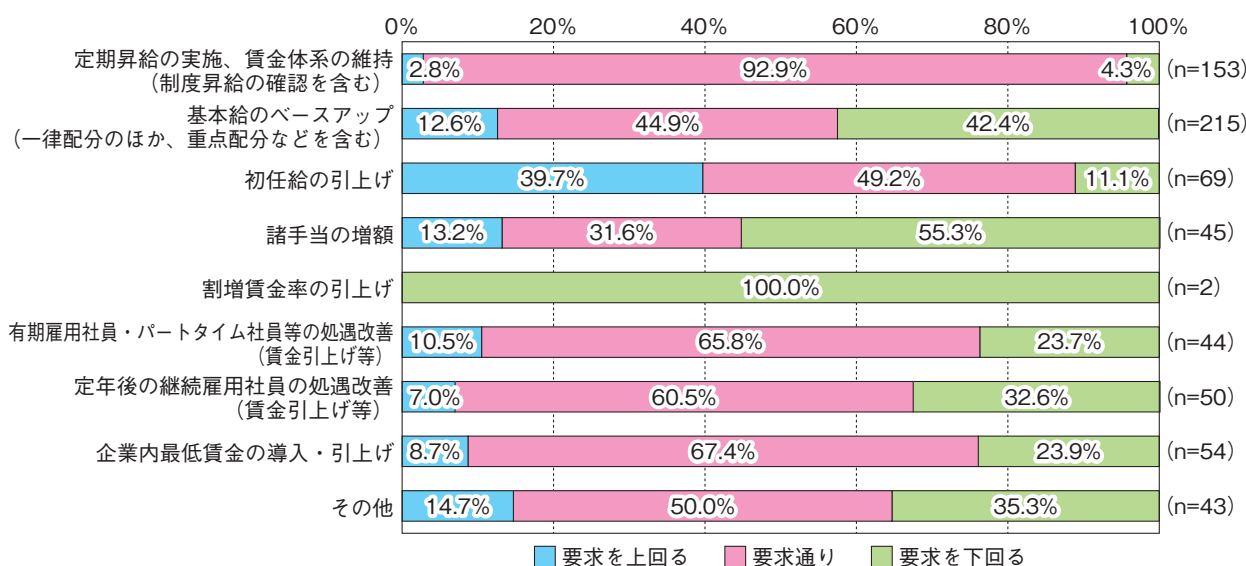
## 1. 月例賃金

### (1) 2023年春季労使交渉における労働組合等の要求項目



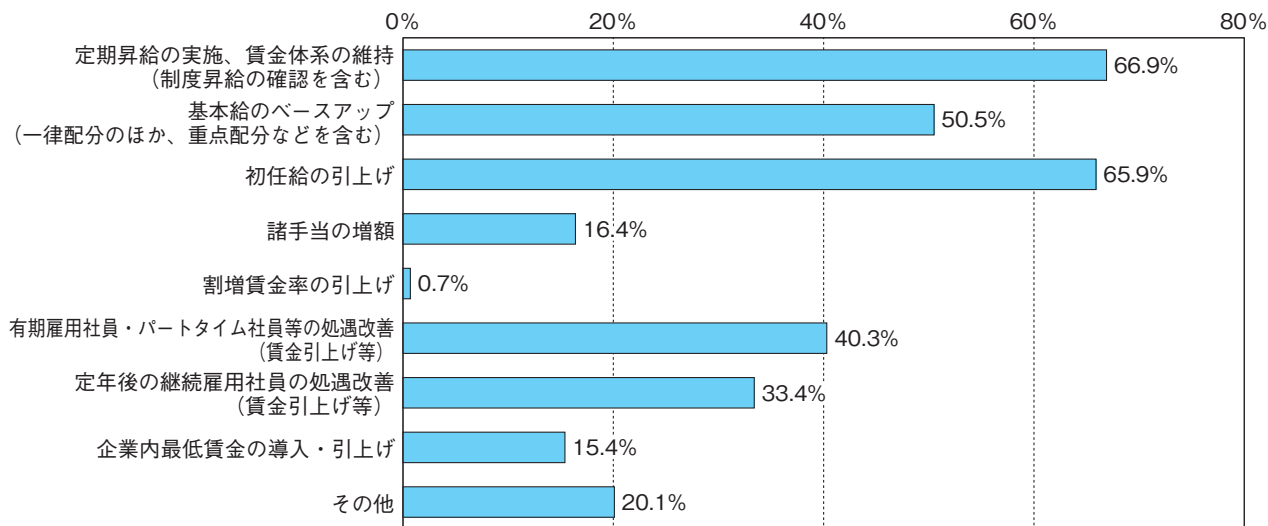
※「その他」の回答としては、「物価上昇手当の導入」などがあつた

### (2) 労働組合等の要求項目に対する回答状況



※「その他」の回答としては、「物価上昇手当の導入」などがあつた

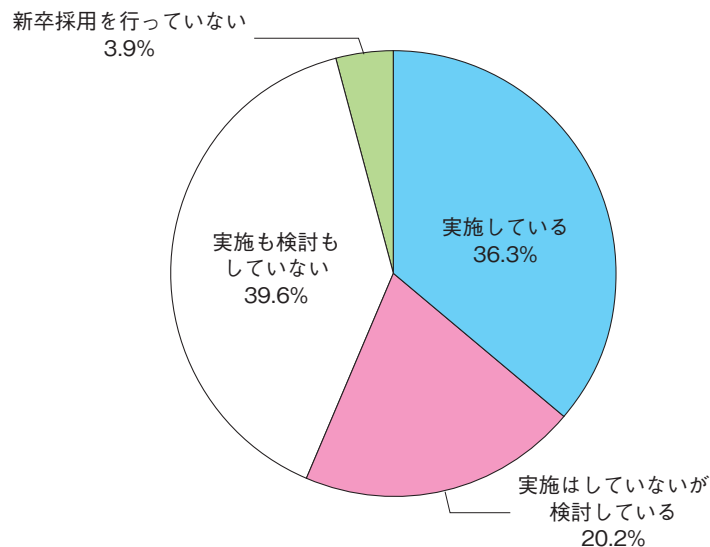
### (3) 労働組合等の要求と関係なく、会社の施策として実施を決定した項目



n=293

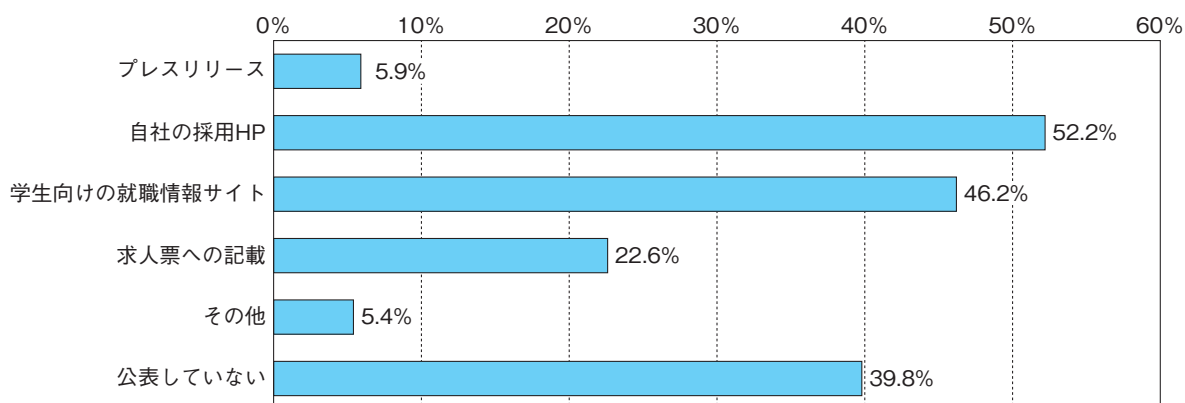
※「その他」の回答としては、「役割・貢献度に応じた昇給額の加算」などがあつた

### 2. (1) 新卒採用における通年採用の実施・検討の有無



n=336

### (2) 通年採用の実施を公表している場合の媒体



n=186

※通年採用について「実施している」「実施はしていないが検討している」と回答した190社が対象。回答が得られた186社を100として集計

## 人事管理の目的での配転命令が有効とされた例

—社会福祉法人 秀峰会事件

(東京高裁 (令和5.8.31判決)【労働経済判例速報2531号3頁】) —

弁護士 渡邊 洋祐



◆執筆者のご紹介

わたなべ ようすけ

平成12年 弁護士登録

堤・古江・渡邊法律事務所 (福岡市)

### 1. 事案の概要

本件は、複数の特別養護老人ホームを運営する法人である被告Y（事業所：159か所、従業員約3,000人（うち理学療法士112名））で理学療法士として勤務していた原告Xが受けた施設（事業所）から法人本部の新部門への配転命令の有効性が争われた事案です。

Xは、入社後、2つの施設を異動し、理学療法士の業務に従事していましたが（但し、職種限定の合意はない。）、最初の施設Aでも、全国一般労働組合に加入してYに団交を申し入れ、法務局に人権救済を申し立てるなど、処遇が困難な傾向にありました。次の施設Bでも①他の理学療法士と利用者宅訪問日をダブルブッキングする、②祝日に業務を入れられたことに立腹し、上長に暴言を吐く、③新規の利用者の割当てを拒絶する、④ミーティングに参加しない、⑤訪問介護が終わっても施設に戻らず車内で過ごす、⑥注意・指導に対して反抗的な態度を示す、などといった問題行動を繰り返し、業績評価も5段階評価中「仕事の量」が「2」、能力評価も「提案・記録」、「コミュニケーション」等で「2」（その余の項目は「3」）と平均水準を下回る評価を受け、法人本部への配転命令の前年度からはこれらの項目で「1」の評価を受けており、施設Bの所長もXが処遇困難であると法人本部に申し入れたことなどから、Xは法人本部の新部門（専属の職員はXのみ）にてYが雇用する理学療法士の労災予防のためにアンケート・パンフレットなどの資料を作成する産業理学療法士としての業務への配転を命じられました。

なお、法人本部への配転後もXは作成書類が要求水準に達していないなどと繰り返し注意・指導を受け、Xも反発を繰り返すなどの状況で、Xの作成した資料が業務に用いられることもありませんでした。

かかる事情から、Xの法人本部の新部門への配転について、Ⅰ. 新部門設立及びXを新部門に配属することの必要性、Ⅱ. 本件配転命令の目的、Ⅲ. Xに生じる不利益、が主要な争点となったのが本事案です。

なお、本事案の原審（横浜地判令和4.12.9）はXの主張を認め、配転の無効及び慰謝料50万円を認めましたが、控訴審（東京高判令和5.8.31）では判決が覆り、Xの請求は棄却されています。

## 2. 裁判所の判断

争点ごとの原審及び控訴審の判断は下記のとおりです。

争点	原審	控訴審
I. 新部門設立及びXを新部門に配属することの必要性	以下の理由により必要性を否定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新部門が行うこととされた労災予防のための業務が、いずれも新部門によって行われてない。</li> <li>・Xに行わせた業務は、新部門を設立し、人員を配置して行わせる必要のない業務のみである。</li> <li>・Xの施設Bでの勤務態度や勤労意欲に問題があり異動の必要性があったとしても、本来の理学療法士の業務以外の業務を行わせる必要性を基礎づけるものとはいえない。</li> </ul>	以下の理由により必要性を肯定 <ul style="list-style-type: none"> <li>・Yが産業理学療法士の知見を取り入れて職員の就業に関連する健康増進や労災予防を目的とする取組を実施する企業運営上の必要性は十分肯定できる。</li> <li>・Xの勤務状況等に照らせばXを施設に継続して配置することは不相当であるが、Xは理学療法士としての実務経験が長く、上記取組に適していると判断される。</li> <li>・労働力の適正配置や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、配転命令に関する業務上の必要性が肯定され、人事管理目的での人員配置をすることも濫用にならない限り許容される。</li> </ul>
II. 本件配転命令の目的	本件配転は業務上の必要性を欠き、人事管理を目的としたものであるが、実質的に懲罰を目的とした不当なものである。	配転命令の前後を通じ、退職勧奨がなされたような事実、嫌がらせや退職強要目的で同命令がなされたことをうかがわせる事情も認められず、不当な動機・目的をもってなされたとは認められない。
III. Xに生じる不利益	以下の理由により、通常甘受すべき程度を逸脱した職業上著しい不利益であると判断 <ul style="list-style-type: none"> <li>・新部門での業務が産業理学療法士としてのキャリア形成に繋がるとはおおよそ考え難い。</li> <li>・新部門での就業環境も相当強い心理的負荷を課される状況にあるというべき。</li> </ul>	以下の理由により、通常甘受すべき不利益の程度を著しく超えるものと認めることはできないと判断 <ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇について施設B在籍時の条件が維持された。</li> <li>・通勤時間は15分ほど長くなった程度である。</li> <li>・現場での技術・ノウハウの劣化、新部門での業務内容がXに有益であるか不明確という点を不利益と認めると、職種限定の合意があることと同様の結果とならねない。</li> </ul>
結論	配転命令は無効	配転命令は有効

## 3. 本判決についてのコメント

### (1) 配転命令が権利濫用として無効となる場合

配転命令については、判例によって、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、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には権利濫用となるとの判断枠組みが樹立されています(東亜ペイント事件(最判昭61・7・14労判477号6頁))。

配転命令について、権利濫用を理由として無効とした裁判例としては、下記の例が存在しています。

#### 記

#### ① フジシール事件(大阪地判平12・8・28(労経速1765号3頁))

勤続23年の商品開発部長に対する取引失敗等による担当部門の業績不振を理由とした退職勧奨が拒絶された後、当該部長をインク運搬業務、ゴミ収集業務に配転したことが、業務上の必

要性のない、退職勧奨拒否に対する嫌がらせ目的での配転であり、権利の濫用として無効とされた事例

② プロダクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（本訴）事件  
（神戸地判平16・8・31（労判880号5頁））

市場調査を担当していた労働者に対する組織再編による担当業務の消滅を理由とした退職勧奨が拒絶された後、当該労働者に対し社内公募制度を利用して他の職務を探すことはできるものの特定の業務を遂行させず、賃金の減額は行わないものの職位を引き下げ、他の労働者から隔離された職場に移動させた措置について、いたずらに当該労働者に不安感、屈辱感を与え、著しい精神的圧力をかけるものであって恣意的で合理性に欠けるものであるなど業務上の必要性を欠き、当該労働者を退職に追い込もうとする動機・目的によるものであり、これまで専門性の高い職務に従事していたにもかかわらず他の職務を探すことだけに従事させられるのは職業生活上通常甘受すべき程度を超える不利益を受けたものと認められるとして、人事権の濫用に当たり無効とされた事例

本件の配転命令は、問題社員の人事管理を目的としたものであり、法人本部の新部門やそこでのXの業務は、客観的に必要性が乏しいもののように思われます。

しかしながら、Xが問題社員であったことは原審でも認められており、他の理学療法士と同じ職場で業務に従事させることも困難であったため、配転命令の必要性そのものは認められると考えられます。

他方、上記①、②の事例は、労働者の問題性は認定されておらず、単に退職勧奨を拒絶したことの対抗措置として、当該労働者に従事させる必要性に乏しい業務への配転がなされたことが本件との相違点と思われます。

(2) 問題のある専門職労働者の処遇について

本件のXは理学療法士ですが、勤務態度・勤務意欲に問題があることは上記のとおり原審でも認定されており、Yとしては、普通解雇も検討できる事案であったと思われます。

ところで、専門職労働者については、異動ができないか可能であってもその範囲が狭いため、改善可能性を検討するための職種転換や異動が難しく、また、自ら自己を律すべき立場にあるため個別具体的な注意指導まで求められるわけではないとして、能力不足・勤務成績不良を理由とする解雇が比較的容易に認められる傾向にあります。

この点、日水コン事件（東京地判平11・10・15（労判770号34頁））は、中途採用のシステムエンジニアの事例ですが、約8年間の会計システム課在籍中、日常業務に満足に従事できないばかりか、特に命じられた業務についても期待された結果が出せなかった上、直属の上司の指示に対し反抗的な態度を示し、その他多くの課員とも意思疎通ができず、自己の能力不足による業績不振を他人の責任に転嫁する態度を示し、人事部門の監督と助力の下にやり直しの機会を与えられたにもかかわらず効を奏すことがなかった労働者に対し、「単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、かつ、それは簡単に矯正することができない持続性を有する原告の性向に起因しているものと認められる」と判断して、普通解雇を有効と判断しています。



# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.167

「強い揺れによって家が倒壊する。地盤の液状化が起こって橋も渡れない。火災も起きた。津波が来た。南海トラフ地震で起こるだろうことが、狭い能登半島だけで全て起こってしまった。南海トラフ地震が迫っているという危機感を持つて対応しなければならぬ」

(高知大学防災推進センター)

岡村眞客員教授 2024年1月5日  
放送の民放TVインタビューから

熊本地震(16年4月)で倒壊した阿蘇神社の楼門が昨年暮れに再建され、今年の元日、多くの参拝客が迎春の大しめ縄が飾られた楼門を笑顔でくぐった。ニュース映像がその様子を報じて間もなくして飛び込んだのが、能登の地震速報だった。なんとというむごさだろう。熊本地震

### 能登半島地震

## 急げ！南海トラフ「Xデー」への備え

の復活シンボルのひとつだった阿蘇神社が今回の楼門ですべての再建を終え再出発となる晴れの年初に、よもやこれほどの悲報に接するとは…。能登半島地震の教訓は数多く指摘されているが、岡村氏が言うように南海トラフでの地震への備えと危機感の醸成が焦眉の急である。学生時代の後輩が高知市に暮らしている。能登地震の数日後に「桂浜の坂本龍馬も太平洋を眺めて不安がつています」とのメールが送られてきた。県内はこれまでも増して張り詰めた空気に包まれているという。

高知だけではない。静岡から宮崎に至る太平洋沿岸のすべての自治体と住民も南海トラフを「遠くない現実」として受け止めつつある。当然だろう。すでに政府の地震調査委員会は昨年1月、南海トラフでマグニチュード8〜9級の地震発生確率は、10年以内30%程度、20年以内60%程度、30年以内70〜80%、50年以内に90%程度もしくはそれ以上と発表している。

気象庁も「南海トラフ地震は概ね100〜150年間隔で発生しており、前回の昭和東南海地震(1944年)および昭和南海地震(1946年)から80年あまりが経過した現在では、次の発生の切迫性が高まってきている」としている。

東日本大震災以前は、南海トラフで発生する

地震を単に南海トラフ地震と総称したり、東海地震、東南海地震、南海地震など区域ごとの固有地震名、あるいは三つの区域で同時または連動して発生する「南海トラフの三連動地震」と呼んでいた。しかし、東日本大震災直後からは「南海トラフ巨大地震」との表記に切り替えた。想定段階から「巨大地震」とするのは異例で、南海トラフでの地震を国難級の巨大災害と位置づけたことになる。

### 福岡都市圏を走る危険な断層

南海トラフとは別に福岡県には懸念される地震発生源がある。福岡市天神から筑紫野市方面の西鉄天神大牟田線に沿って伸びる警固断層だ。博多湾から福岡都市圏の直下を抜けるこの断層に対しては発生の危険性が繰り返し叫ばれている。

産業技術総合研究所地質調査総合センター・連携推進室(高知県土佐清水市)の宮下由香里室長はNHK福岡放送局の特別報道番組で次のように警告している。

「警固断層は前回の発生から次の発生までの周期が『満期』を迎えており、いつ起きてもおかしくない。30年以内に地震が発生する確率は、空き巣被害や火事の確率と同じくらいと思っただけいい」

福岡都市圏はこれからも人口が増加する。また、九州全体の中核管理機能を持つ。そこで起きた地震は首都直下地震にも等しい。どれほどの惨状になるかは容易に想像できる。時間はない。やるべきことは山ほどある。



## 「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を公表／経団連

経団連は、労使自治を軸とした、今後求められる労働法制の方向性等についての提言を公表した。

社会変化が激化し、労働者の価値観が多様化する中で、現行の労働法は画一的で複雑であり対応が困難として、労働者の健康確保を最優先とした上で、時代にあった制度見直しの検討を行うべきとしている。

参加費	無料
申込	福岡労働局ホームページ内で必要事項を入力の上申込むか、同ホームページ内にある参加申込書に記入の上、メール <a href="mailto:f40-gaisen@mhlw.go.jp">f40-gaisen@mhlw.go.jp</a> にてお申込み下さい。

[https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/hw/fuzoku\\_kikan/kigyuu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/hw/fuzoku_kikan/kigyuu.html)

## 「外国人雇用状況」の届出状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、福岡県における令和5年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を公表した。

外国人労働者数は64,990人（前年比7,597人（13.2%）増加）、外国人を雇用する事業所数は11,349か所（前年比642か所（6.0%）増加）となった。

国籍別では、ベトナムが最も多く20,218人（外国人労働者数全体の31.1%）。次いでネパール12,241人（同18.8%）、中国10,629人（同16.4%）、フィリピン5,021人（同7.7%）の順となった。

在留資格別では、「資格外活動」許可を受けた「留学」が最も多く19,822人で、30.5%を占めている。

## 民間主要企業（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業）年末一時金妥結状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和5年の標記集計結果を公表した。平均妥結額は849,545円で、昨年比6,567円（0.78%）の増加、平均要求額は882,117円で、昨年比10,862円（1.25%）の増加となった。

## 外国人雇用管理セミナーを開催／福岡労働局

福岡労働局は、外国人労働者の在留資格や採用から定着・雇用管理の改善等に関する指針について解説する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。

日時	3月5日（火） 14:00～16:00
形式	会場及びオンライン配信 会場：アクロス福岡 6階606会議室 オンライン：ZOOMウェビナー

## 「よかばい・かえるばい企業大賞」候補企業を募集／福岡県

福岡県は、働き方改革を通じた魅力ある職場づくりの推進を目的として「福岡県働き方改革実行企業（よかばい・かえるばい企業）」登録制度を実施しており、今回特に優れた取組を行っている企業を「よかばい・かえるばい企業大賞」として表彰することから、候補企業を募集している。

応募方法	福岡県HPに掲載されている実施要項、応募用紙をダウンロードし、必要事項を記入の上、就業規則等の写し及び参考資料を添付して、福岡県福祉労働部労働局労働政策課までメール、郵送または持参してください。
募集締切	3月7日（木） 17時（必着）

<https://hatarakikatkaeru.pref.fukuoka.lg.jp/campaign/>

## 【 連合との懇談会を開催／経団連

2月1日、経団連は連合との懇談会を開催し、「春季労使交渉をめぐる諸問題について」をテーマに意見交換を行った。

経団連側からは「中小企業を含めた構造的な賃金引き上げ」「自律的な働き方を後押しする制度整備」「パートナーシップ構築宣言の参画と実効性確保の強化」「成長と分配の好循環の実現に向けた人への投資の必要性」「生成AIなどの技術を活用した生産性向上」「価格転嫁に対する消費者の意識改革や行動変容」「労使間コミュニケーションの場の確保」「外国人雇用の在り方」などについて意見を示した。

連合側からは「労務費を含めた価格転嫁の必要性」「2024年問題をはじめとした物流・運輸産業における課題」「人手不足などサービス産業における課題」「パートタイマーをはじめとした雇用形態間の格差是正」「収入の壁問題」「選択的夫婦別氏制度の実現」「男女とも育児・家事とキャリア形成を両立できる環境整備」「被災地の復旧、復興に向けた対応」「地方に対する直接的・間接的投資の必要性」などについて提起があった。

## 【 3月は価格交渉推進月間

政府は、価格交渉が頻繁に行われている時期である3月を「価格交渉促進月間」と定め、発注側企業と受注側企業の間での価格交渉及び価格転嫁を促進している。

その中で、成長と分配の好循環に向けて原材料価格やエネルギー価格、労務費等の上昇分を受注側中小企業が適切に取引先に価格転嫁できるよう取り組むとしている。

なお、昨年11月に、内閣官房及び公正取引委員会は労務費の転嫁にかかる価格交渉への発注者及び受注者の行動指針を示した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定・公表している。

## 【 「パートナーシップ構築宣言」登録を呼びかけ／福岡県

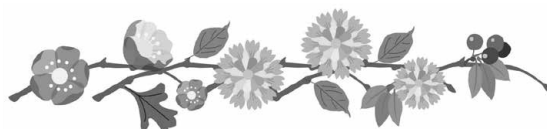
福岡県は、企業が「発注者」側の立場から取引方針を宣言する「パートナーシップ構築宣言」の登録を呼びかけている。

「パートナーシップ構築宣言」では、

- ①サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携
- ②親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守を宣言し、ポータルサイトに掲載することで、取組の「見える化」を行うとしている。

登録をすることで、国や県の補助金の申請の際に加算措置を受けることができるなどのメリットがある。

詳しい内容は、福岡県ホームページをご覧ください。  
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/partnership.html>



# 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。

## 新春講演会

### 新春講演会を開催

当協会を含む九州・沖縄8県の経営者協会からなる九州経営者協会は2月1日、福岡市の西鉄グランドホテルにて経団連首脳を迎えての新春講演会を開催した。

経団連副会長で日本製鉄株式会社代表取締役社長の橋本英二氏が「我が国製造業にとって脱炭素とは何か?」と題して講演を行った。



講師の橋本英二氏



会場の様子

## 九州経営者協会理事会

### 九州経営者協会理事会を開催

九州経営者協会は、新春講演会と同日の2月1日、理事会を開催した。九州・沖縄8県各経営者協会の役員が集まり各経営者協会の活動を報告した。



## 労働法基礎学習会

### 労働法基礎学習会を開講

1月19日、年間10回の講義で労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会第8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、「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」について、経験をもとに企業の担当者が留意すべき点について解説した。



## 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。

### ●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格率89.2%を誇り資格試験合格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〕3月6日(水)  
9:20～17:30  
〔2日目〕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(税込)  
定員：36名

### ●安全管理者選任時研修(法定講習)

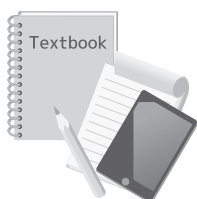
法で定められた研修です。  
受講者には修了証を発行します。

日時：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(税込)  
定員：30名

### ●ハラスメント事案における企業の実務的対応セミナー

ハラスメント事案が発生した時の相談・調査に有効な対応ポイント等について詳しく解説します。

日時：5月14日(火) 13:30～16:30  
会場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス  
講師：徳永・松崎・斉藤法律事務所  
弁護士 熊谷 善昭氏  
参加費：会員10,000円/一般15,000円(税込)



### ●労働保険手続の実務

労働保険の担当者が理解し把握しておかなければならない知識や業務内容を短時間で習得します。

日時：5月16日(木) 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：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

### ●新入社員セミナー

日時：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

### ●TWI-JR「人の(問題)の扱い方」トレーナー養成講座

日時：5月27日(月)～31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)

### ●MTP(管理研修プログラム)コース

日時：6月5日(水)～7日(金)  
会場：アクロス福岡 6階 601室  
受講料：会員60,500円/一般70,950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】

2月22日(木) 14:00~17:00	<b>永原 豪</b> 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
3月28日(木) 14:00~17:00	<b>渡邊 洋祐</b> 弁護士 (堤・古江・渡邊法律事務所)	

〈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】

5月9日(木) 14:00~17:00	<b>中野 昌治</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 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

2024年1月

\*太字……当協会主催行事

\*細字……経団連の行事および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

18日 紫水会

19日 労働法基礎学習会

24日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

25日 定例無料法律相談

26日 福岡県労働委員会総会

// 経団連地方業種団体情報連絡会

29日 福岡県高校就職問題検討会議

31日 福岡県最低賃金審議会家内労働部会

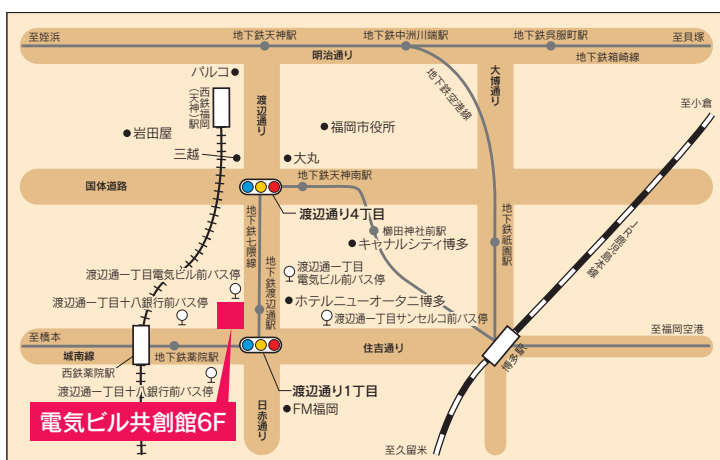
# 会員懇談会のご案内

下記の通り、会員懇談会を開催します。  
ご参加をお待ちしております。

- 日時：3月5日(火) 15:30~18:30  
(講演 15:30~17:00 懇親会 17:10~18:30)
- 会場：西鉄グランドホテル 2階 講演会：「鳳凰」 懇親会：「プレジール」  
(福岡市中央区大名2-6-60 TEL 092-771-7171)
- 次第：(1)開会挨拶  
(2)講演「これからの働き方と労働行政」  
講師 厚生労働省 福岡労働局長 小野寺 徳子 氏  
(3)懇親会 (立食形式・無料)

【お申込み】 次の1. ~3. のいずれかの方法でお申込みください。

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「会員懇談会のご案内」をクリックして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。
3. メールにて、①御社名、②出席者の部署名・お役職・ご氏名、③講演会の出欠、④懇親会の出欠、についてお知らせください。



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