



桃

Contents

1-2 アンテナ

- ・令和7年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめ/経団連
- ・『発達障がいかもしれない?共に働く人たちの職場での理解とサポート』発達障がい啓発講演会を開催/福岡県・福岡県発達障がい(児)支援センター
- ・令和6年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施/厚生労働省

3-4 募集時などに明示すべき労働条件が追加されます。

5-7 けいきょう Law School

育児休業から復職した管理職の職務配置
古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 花島 正晃

8 労働法基礎学習会の参加者を募集します

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 連合福岡より「2024春季生活闘争」に関する要請を受ける

12 トピックス

- ・能力不足の労働者への対処方法を学ぶ(経営法務研究会)
- ・労災認定基準の変更がもたらす影響について討議(北九州労務管理研究会)
- ・定年前後の年金・社会保険知識習得セミナーを開催(セミナー)

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 「構造的な賃上げによる経済好循環の実現に向けて」

令和7年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめ／経団連

経団連は、他の経済団体、全国高等学校長協会、文部科学省とともに、令和7年3月に高校を卒業する生徒等の採用選考期日等について、以下のとおり取りまとめた。

ハローワークによる求人申込書の受付開始	6月1日
企業による学校への求人申込及び学校訪問開始	7月1日
学校から企業への生徒の応募書類提出開始	9月5日 (沖縄県は8月30日)
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日

『発達障がいかもしれない？共に働く人たちの職場での理解とサポート』発達障がい啓発講演会を開催／福岡県・福岡県発達障害者（児）支援センター

福岡県及び福岡県発達障害者（児）支援センターは、障害の有無に関わらず互いに尊重し支えあう社会になっていく一助として、標記講演会を開催することから、参加を呼びかけている。

日 時	4月6日（土） 13:00～16:00
会 場	クローバープラザ アリーナ棟 2階 大ホール (福岡県春日市原町3丁目1-7)
参加費	無料
申込方法	下の専用ホームページより、必要事項を入力のうえお申込み下さい。

http://lifefukuoka.com/schedule_20240406.html

令和6年「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施／厚生労働省

厚生労働省は、職場における熱中症予防対策を徹底するため、5月から9月まで、標記キャンペーンを実施する。

同省は、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糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮をおこなうこと、について重点的に呼びかけるとしている。

「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」を公表／経団連

経団連は、企業がイノベーションを起こす高度専門人材の育成・獲得・活用に注力することが極めて重要であるとして、高度専門人材に焦点をあて、博士人材と女性理工系人材の育成・活躍について、初めて真正面から取り上げ、提言を取りまとめた。

博士人材や女性理工系人材の育成・活躍を推進する意義や問題の所在、具体的施策についてまとめている。

詳しい内容は、経団連ホームページで閲覧することができる。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/014_gaiyo.pdf

「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート結果」を公表／経団連

経団連は、博士人材や女性理工系人材などの高度専門人材の活躍促進は重要な課題であるとして、標記アンケートを実施し、結果を取りまとめた。

従業員・役員に博士号取得者（以下「博士人材」）を雇用している企業は、84%（102社）。理系博士人材の

年齢別構成をみると、20～30代が36%、40代が36%、50代以上が29%となった。

現在の配属先については、理系博士は、「研究・開発系」87%（86社）が圧倒的に多く、「数理・データサイエンス・AI系」64%（63社）、「IT・システムエンジニアリング・プログラミング系」50%（49社）と続いた。

詳しい内容は、経団連ホームページで閲覧することができる。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/015_kekka.pdf

「企業行動に関するアンケート調査結果」を公表／内閣府

内閣府は、令和5年の標記調査結果を公表した。

今後3年間（2023～2025年度平均）に雇用者を増やす見通しの企業割合（全産業）は75.8%（前年度73.6%）、製造業は73.8%（同68.8%）、非製造業では77.4%（同77.4%）となった。

業種別では、非製造業は「倉庫・運輸関連業」（100.0%）、「保険業」（100.0%）、製造業では「精密機器」（89.5%）、「化学」（83.7%）などが高い結果となった。

詳しくは、内閣府ホームページをご覧ください。

https://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/ank/r5ank/r5ank_houdou.pdf

持続的な構造的賃上げの実現について議論／新しい資本主義実現会議

政府は2月27日、「新しい資本主義実現会議」を開催し、物価上昇を上回る持続的な構造的賃上げの実現について議論した。

物価上昇を上回る賃上げが消費を後押しし、新たな投資を呼び込む「好循環を来年以降も続けていくためには、春季労使交渉の議論に加え、労働生産性などの向上を

通じた付加価値の拡大が不可欠」、「労働市場改革を進め、能力ある若手や労働意欲のあるシニア層に、労働機会を提供できるようにするとともに、非ホワイトカラーについても、ノウハウのある労働者が高い賃金を得られる構造を作り上げる」とした。

企業側には「人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に機会提供のため、役職定年・定年制の見直し」などを求めた。

団体等検定制度を創設／厚生労働省

厚生労働省は社内検定認定制度を拡充し、団体等検定制度を創設した。

団体等検定制度は、職業能力開発促進法に基づき、事業主または事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、労働者が持つ職業に必要な知識や技能について、その程度を自ら検定する事業のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。

厚生労働省は、今後も団体等認定制度の促進に取り組むとしている。

3月は「自殺対策強化月間」／厚生労働省

自殺対策基本法では、月別自殺者数の最も多い3月を「自殺対策強化月間」と定め、国、地方公共団体、関係団体等が連携して誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現に向けて、啓発活動を実施している。

自殺対策強化月間には、電話やSNSによる相談支援体制の拡充や、主に中高年層やこども・若者に向けたポスターや動画による相談の呼びかけなど、集中的な啓発活動を実施するとしている。

募集時などに明示すべき労働条件が追加されます。

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

追加される明示事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲※
- ② 就業場所の変更の範囲※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	（雇入れ直後） 一般事務 （変更の範囲） ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	（雇入れ直後） 東京本社 （変更の範囲） ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	(「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。)

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

【参考】明示するタイミング等について

- ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります**。この明示は速やかに行ってください。
- 労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



育児休業から復職した管理職の職務配置

—アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件
(東京高裁 (令和5年4月27日判決)【労経速2522号】)—

弁護士 花島 正晃



◆執筆者のご紹介

はなしま まさあき

平成15年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所 (福岡市)

1 事案の概要

(1) Y社について

- i クレジットカード発行会社。
- ii 営業体制

Y社個人顧客向け営業部門では、セールスチームを組織して営業活動を行っていた。Xが育休に入る前の時点では、コストコや空港における対面営業（ベニューセールス）を行うチームが東京に4つあった。

iii 人事制度

職務等級制（ジョブバンド制）をとり、バンド40～20の各バンドに対応する役職が設けられている。

バンド40：本部長←バンド35：部長クラス（チームリーダーも）←バンド30：部長代理クラス←バンド25：営業正社員←バンド20：契約社員

(2) Xについて

- i 育休取得までのXの昇進

H20.8契約社員（バンド20）として入社⇒H22.1正社員採用（バンド25）⇒H24.3：バンド30⇒H26.1～東京のベ

ニューセールスチームのチームリーダー（バンド35）として37人の部下を持つ。

- ii 休業前のXの賃金（※労判No.1297新春鼎談の記載による）年間約1250万円

（内訳）・月例給：基本給約35万円+特別営業手当（役職毎の固定給。約15万円）+コミッション（カード獲得枚数等に応じて変動。年間300万円程度）

・インセンティブ（賞与）：営業目標達成度に応じて支給。年間300万円程度？

(3) 経過

- i H27.7～ X出産。育児休業開始
- ii H28.1 組織改編によりXのチームが消滅

：コストコとの契約の終了が予想されたため、コストコ以外の販路を拡大するべく、ベニューセールスチームが4から3に減らされた結果、Xがチームリーダーであったチームは消滅（本件措置1-1）。企業向けの電話営業等を行う部署（アカウント

- セールス部門)を新設。
- iii H28.8.1 X 育児休業から復帰。新設されたアカウントセールス部門のアカウントセールスマネージャーに配置。部下は1人もいない。バンドは35のままなので、固定賃金(基本給+特別営業手当)は変わらないが、変動給(コミッション)が月10万円いかないうちに減少(本件措置1-2)。
- iv H29.1 ベニューセールsteamが3から2に減。アカウントセールス等を行うチームが新設されたが、チームリーダーにX以外の者が任命され、Xはアカウントマネージャー(バンド35)のまま(本件措置2)。

(4) 請求

Xは、措置1-1、1-2、2が、均等法9条3項及び育介法10条に違反する等として損害賠償請求した(その他、復帰後の配席や人事評価も争われたが、本稿では割愛。)

2 判旨

(1) 結論

以下のとおり、地裁ではいずれの措置も適法とされたのに対し、高裁では、措置1-2および措置2が違法とされ、慰謝料220万円の請求が認容された。

i 措置1-1(地裁○・高裁○)

地裁:「不利益取扱い」にあたらぬ。

高裁: Xのチームの消滅は業務上の必要性に基づくものであり、Xの育児休業等を「理由とする」ものとは認められない。

ii 措置1-2(地裁○・高裁×)

地裁: ジョブバンドが下がっておらず、「不利益取扱い」にあたらぬ。

高裁: Xのチームが消滅した結果、Xをアカウントセールス部門のアカウントマネージャーにしたこと自体は違法ではない。しかし、Xに一人の部下もつけずに電話営業等に從事させた限度で、育児休業等を「理由とする」「不利益取扱い」にあたる。

iii 措置2(地裁○・高裁×)

地裁: Xの復帰後の勤務態度を考慮したものであり、育児休業等の取得を「理由とする」ものではない。

高裁: X以外の者をチームリーダーに任命したこと自体は人事権の範囲内で違法ではない。しかし、措置1-2同様、Xに部下をつけずに電話営業等を行わせた限度で育児休業等を「理由とする」「不利益取扱い」にあたる。

(2) 判断枠組み

i 地裁では、「不利益」または「理由として」に該当しないことから各措置が違法ではないとしていた。

ii 高裁は、それらに該当するし、広島中央保険生協事件最高裁判決(最判H26.10.23)類似の判断枠組みを採用した。すなわち、①自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認められる理由が客観的に存在するとき、または②業務上の必要があり法の趣旨目的に実質的に反しないと認められる特段の事情があるときのみ例外的に法の禁止する不利益取扱いにはあたらないとし、本件は例外にはあたらないとした。

(3) 何をもち「不利益」とするか(相違点1)

i 地裁は、典型的「不利益な取扱い」としての降格は、本件においては、ジョブバ

ンドの低下を伴う措置をいうとし、ジョブバンドの低下を伴わない本件措置1-2は不利益取扱いではないとした。

ii これに対して、高裁は、「基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる」とした上で、Xが復職後に就いた業務は、妊娠前の業務と比較して「業務の内容面において質が著しく低下し、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった」として、不利益取扱いにあたるとした。変動給の減少（月30万円程度から10万円足らずに減少したようである）が大きかったとみられるが、賃金に反映されない業務の「質」や労働者の「キャリア形成」（労働者のやりがいや期待）まで考慮したものといえる。

(4) 「理由とする」取扱いかどうか（相違点2）

i 高裁では、地裁で認定されなかった以下の発言を認定している。

① 産前休業取得に際し、副社長が「チームリーダーは乳児を抱えて定時で帰宅することができる職務ではない。」

② Xの復帰に際し、上司が、「Xさんの今の状況を考慮したときに、要は自分である程度ハンドルできる状況の方がいいだろう。」

③ X復帰後、上司が、「Xは妊娠後復職するまで1年半以上休んでいてブランクが長く、復職してからも休暇が多いから、チームリーダーとして適切ではない。」

ii 高裁は、これらの発言を根拠に、Xに部下をつけずに電話営業等を行わせたこ

とは育児休業等を「理由とする」ものとしたものである。

3 まとめ

(1) 周知のとおり、育児休業の取得促進のための施策が種々講じられている。ただ、育児休業は、一般に長期にわたり、かつ取得期間も柔軟化されていることもあって、管理職が育児休業を取得した場合、育児休業期間中の代替要員の確保と共に、復帰後の配置・処遇をどうするか、悩ましいケースがある。

(2) 本件では、育児休業期間中に業務上必要な組織変更があり、バンドも維持していることからすると、高裁の判断は企業側に厳しすぎると考えるが、実務上留意すべき点も示唆している。

ひとつは、上記2(3)のとおり、復帰の待遇につき、賃金の維持だけではなく、業務の質や部下の数の大幅な低下には注意を要するという点である。この点、本判決の事例では、復帰に際してXの意向聴取を行わず、会社が一方的に復帰後の職務を命じたことが仇となったきらいがある。

もうひとつは、上記2(4)程度の発言でもマタハラ認定に用いられることがあるという点である。ここでも本人の意向を離れて会社側が一方的に、育児や育児休業に伴うブランク等を挙げてチームリーダーはつとまらない旨述べたことが問題であったと考えられるが、不用意な発言にはくれぐれも注意したい。

(3) 男性の育児休業取得が進むと、復帰後の処遇が問題になるケースがさらに増える可能性もある。もちろん、本人の希望を常に全面的に受け入れる必要はないが、コミュニケーションは十分取った上で、会社としても真摯に検討をした上で処遇する姿勢が重要であることは間違いないと考える。

労働法基礎学習会の参加者を募集します

—シリーズ全10回(定員28名)—

当協会では、新しく人事労務担当に配属になられた方や既に人事労務を担当されていて体系的に労働法を学びたい方を対象として、今年も労働法務に精通した弁護士による、「労働法基礎学習会」を開講いたします。

当学習会では、「企業側の視点」で書かれた労働法の教科書を10か月かけて通読し、人事労務担当者として必要な労働法の知識を体系的に学び、能力向上を図ります。また、年間を通して同じ受講者で進めていくため、受講者は人事労務問題に関する情報を共有しながら人脈を築いていくことができます。ぜひご参加ください。



- ・講師 三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 三浦 正道 氏
- ・日時 6月から令和7年3月まで月1回開催
15:00～17:00
※詳細な日程は、下記の日程表を参照ください。
- ・会場 電気ビル共創館 3階 Bカンファレンスまたは電気ビル本館地下
2階7号会議室
どちらも福岡市中央区渡辺通2丁目1番82号
(TEL 092-781-0685)
- ・テキスト 野田進著『事例判例 労働法第2版』(弘文堂)
- ・受講料 50,000円(全10講)
(テキスト代・懇親会費込の受講料。税込)



講師の三浦正道氏

※お申込みは、右記QRコードを読み取るか、もしくは当協会のホームページから「お申込み画面」に入力し、お申込みください。

※今年度はオンラインでの開催はいたしません。予めご了承ください。



講座の日程と主な内容

講	日程	内容	講	日程	内容
第1講	6月6日 (木)	労働法を学ぶにあたっての基礎知識 労働契約の成立と内容 労働者の採用(懇親会(予定))	第6講	11月14日 (木)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月4日 (木)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月12日 (木)	賃金 育児介護休業、病気休職等 安全衛生と労災補償
第3講	8月1日 (木)	労働契約における権利・義務 労働契約の変更 雇用平等	第8講	令和7年 1月9日 (木)	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
第4講	9月5日 (木)	解雇(整理解雇を含む) 労働契約の終了	第9講	2月13日 (木)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月10日 (木)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月13日 (木)	不当労働行為 労働紛争解決システム(懇親会(予定))

～過去の参加者の声～

- ・先生のお話がとても聞きやすく、分かりづらい点は板書して下さり分かりやすかった。
- ・レジュメについて、設問が身の周りに起きうる事案で分かりやすかった。
- ・労務担当として、基礎の知識を学べたと思います。今度は、学んだ内容を応用し、もっと勉強したいと思います。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.168

自民党では「政治とカネ」の問題で逆風が吹いたりするたびに、派閥は形式的には解散されるが、その事務所は「残務整理」として残り、派閥そのものも「政策集団」「勉強会」「親睦団体」として存続。ほとぼりが冷めれば復活し、「偽装解散」とも呼ばれた。今回の裏金作りが明らかにした派閥の弊害はもはや「派閥は必要悪」という言葉では片づけられない。

(2024年1月5日付朝日新聞「改革30年の果てに」)

そもそも派閥は何のためにあるのか。仲間同士の政策の研鑽など多岐にわたるが、究極は派閥の親分を総理・総裁へ押し上げることに尽きる。親分は子分を増やし、それを背景に実力者の階段を登る。そのためには兵を養うカネがい

る。また、子分たちはパーティー券売上げといった関務に汗をかくことで党や内閣の要職に起用され、出世の道が開ける。

野党が政権の座から遠かった時代、自民党の総裁は総理大臣に直結した。当然、選挙は熾烈を極め、一国のリーダーが派閥の合従連衡と札束で左右されることも一度や二度ではなかった。「政治は数、数は力、力はカネ」(田中角栄元首相)。それを支えるのが利益共同体の戦闘集団としての派閥なのである。

政治にはなぜ莫大なカネが必要なのか。これは選挙である。かつての衆院選は中選挙区制で、定数は一選挙区平均3〜5人だった。自民党からは派閥の異なる候補者が複数立つ。定数5のところには大体3派閥が揃い踏みをする。敵は野党ではなく、同じ自民党の他派閥の人間。同じ党の候補者が争えば、派閥同士の一騎打ちとなり、政策の違いはない。勝負はポスターやチラシの枚数、運動員やアルバイトを動員しての大海戦術。カネは無限に掛かる。

ならば、中選挙区をやめ小選挙区にしようではないか。当選者は1人だから複数の派閥からは立候補しないから「カネが掛からなくなる」「派閥も解消される」というのが1990年代の政治改革の狙いだった。しかし、小選挙区制は実現したが、派閥はなくならなかった。

派閥には相互けん制の機能

今回の問題はパーティー収入の不記載が事の本質なのに、派閥の存在が諸悪の根源と見なされ、あつという間に解散が天の声となってしまった。老生はこの空気にいささかの違和感を覚えるのだが、同じように「言うべきは言う」との持論を披瀝する一群も存在する。永田町の取材歴30年のジャーナリスト伊藤達美氏もその一人である。

伊藤氏はネットのコラムで、老生の思いを以下のように代弁する。

「派閥は党執行部をけん制して、党内の民主的運営を確保するうえでとても重要だ。自民党が長年にわたって政権政党でありながら独裁化しなかったのも、派閥による相互けん制があったからだ。その機能は幹事長ら党執行部の権限が強大化する小選挙区の導入でより重要になった側面もある」

中央大学の中北浩爾教授(政治学)も派閥解散で一件落着ではないと釘を刺す。2月3日付の読売新聞(橋本五郎特別編集委員のコラム)によると、中北氏は雑誌『公研』(24年1月号)で、「自民党の政治刷新本部は、派閥の重要機能であるポストとカネの排除を決めたが、議員の研修・教育などの機能はどうするか」と疑問を呈したという。

派閥解散によつて自民党の衆参国會議員(370人余)の8割以上が無派閥となった。彼らはこれからどこにいくのか。野に放り出された彼らを誰が訓導するのか。岸田自民党は派閥という長年の政治文化を焼き払った。焼野に新しい芽はいつ、どのような形で再生するだろうか。

自民派閥解散

焼野に新しい芽は再生されるか

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

ハラスメントの国際的な解釈はかなり広義にわたる

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ハラスメントの防止は、国際社会においても重要な課題となっています。近年は訪日外国人も多く、国際的な仕事も増えていると思われまので、今回は、ILO（国際労働機関）の「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の定義を見ていきます。

なお、定義の日本語表記は、下の囲みを参照してください。

◆他者に損害を与える行為は「ハラスメント」とされる

「暴力及びハラスメント」の定義の根幹となっているのは、「容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威」の部分です。「行動」を含めて三つのタイプが示されています。

- 1 行動
- 2 慣行
- 3 脅威

では、どういう行動・慣行・脅威が容認できないのかというと、他者に損害を与えるものです。損害の種類としては、四つ定義されています。

- 1 身体的（損害）
- 2 心理的（損害）
- 3 性的（損害）
- 4 経済的（損害）

このうち4番目の「経済的（損害）」は見落とされがちですが、ハラスメントによって体調を崩して通院・休職に至ったり、離職を余儀なくされたりすると、治療費の支払いや収入減などの経済的損害にもつながります。

◆他者に損害をもたらす恐れがある場合も対象

損害の生じ方に関しては、三つのケースが示されています。

- 1 損害を目的とする
- 2 損害をもたらした
- 3 損害をもたらす恐れがある

損害を与えることを目的とした意図的な行為は、当然ハラスメントに該当しますが、意図していなくても、結果的に損害をもたらした場合は、ハラスメントに該当する可能性があります。例えば、本人が意識していない無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）によって、女性や性的少数者に損害を与える結果になったときは、ハラスメントと判断されることがあります。

こうした損害は個人的な行動だけでなく、職場の人たちが無意識に行っている習慣やしきたりによってもたらされる場合もあります。そのため、「慣行」もハラスメントに含まれています。

さらに重要なのは、将来的に損害をもたらす恐れがある行為も、ハラスメントに該当し得ることです。実際の行為に至っていないとしても、「脅威」を感じさせるだけで、ハラスメントと判断される可能性があるということです。

また、「一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず」と明示されています。行動・慣行・脅威がたとえ一度だけだとしても、ハラスメントになることがあります。

以上のことから分かるように、「暴力及びハラスメント」は国際的にはかなり広く定義されています。仕事で外国の人と接する機会のある人は特に、ハラスメントを狭義に捉えないように気を付ける必要があります。

国際的な「暴力及びハラスメント」の定義

ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」による定義は、次のようになっています。

仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもた

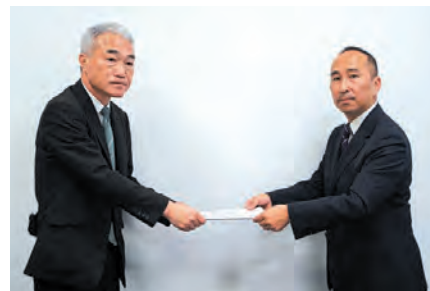
らし、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。

出典：「2019年 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第190号）」。正文は英文及びフランス文。ILO駐日事務所資料による日本語訳を掲載。

連合福岡より「2024春季生活闘争」に関する要請を受ける

当協会は3月7日、日本労働組合総連合会福岡県連合会（連合福岡）より標記要請を受けました。

要請の内容は以下の通りです。



要 請 内 容

1. 中小・地場企業を支える労働者の賃金水準の引上げ

下記の賃金以下で働く人を無くすため会員への適切な対応を求めます。

2024年地域ミニマム水準（全産業平均）

年 齢	300人以上	300人未満	年 齢	300人以上	300人未満
18歳	173,900円	166,600円	40歳	310,900円	260,200円
20歳	191,100円	166,600円	45歳	319,500円	266,900円
25歳	222,600円	198,200円	50歳	341,400円	295,400円
30歳	253,900円	226,700円	55歳	347,200円	287,000円
35歳	290,800円	243,600円			

※17構成組織（産別）、81組合、22,831名、平均年齢38.6歳、平均勤続年数14.3年

2. 雇用形態間格差の是正

各企業が雇用のルールを定めた法の趣旨を十分理解し、各職場において雇用形態間における不合理な待遇差がないか働く者の視点も入れて点検を行い、不合理な差がある場合は是正を行う取り組みが迅速かつ計画的に進められるよう求めます。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

- (1) 長時間労働の是正
- (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み
- (3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み
- (4) 人材育成と教育訓練の充実
- (5) 60歳以降の高齢期における雇用の基盤整備
- (6) テレワーク導入にあたっての適切な措置
- (7) 障がい者の雇用環境の整備
- (8) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備
- (9) 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大への対応
- (10) 治療と仕事の両立推進

4. ジェンダー平等・多様性の推進

- (1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底・点検
- (2) あらゆるハラスメントへの対策強化
- (3) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

5. 「ビジネスと人権」の取り組み

- (1) 自社の人権方針、国連指導原則をはじめとする国際規範、取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育・研修を実施する。
- (2) 人権尊重に関する方針を策定する。方針が既にある場合でも、国連指導原則や最新の状況に即した内容であるかを確認し、必要に応じて改定を行う。
- (3) 自社だけでなくサプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置など、苦情処理メカニズムの構築を行う。
- (4) 企業としての人権デュー・ディリジェンスの取り組みを検証し情報公開を行う。

経営法務研究会

能力不足の労働者への対処方法を学ぶ

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、2月27日に例会を開催した。講師は、堤・古江・渡邊法律事務所の渡邊洋祐弁護士。

講師は、普通解雇や退職勧奨、配置転換などの方法を紹介するとともに、それぞれの要件や留意点を説明した。



セミナー

定年前後の年金・社会保険知識習得セミナーを開催

2月16日、定年前後の年金や社会保険の仕組みを解説する標記セミナーを開催した。講師は、特定社会保険労務士の今任智恵子氏。

講師は、定年前後の社員から人事担当者へ質問が多い年金・社会保険の手続きや仕組みについて解説した。



北九州労務管理研究会

労災認定基準の変更がもたらす影響について討議

2月13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、労災認定基準の変更を踏まえた実務上の留意点について報告した。

会員企業各社は、自社の取組状況等について情報交換を行った。



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。

●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)

●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18日(火) 9:30~16:30
会場：電気ビル共創館 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-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)

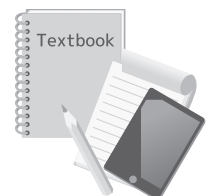
●MTP(管理研修プログラム)コース

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)

●TWI-JR「人の(問題)の扱い方」10時間コース

日時：6月20日(木)~21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)

〈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】

3月28日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (堤・古江・渡邊法律事務所)	
4月25日(木) 14:00~17:00	花島 正晃 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】

5月9日(木) 14:00~17:00	中野 昌治 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 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2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

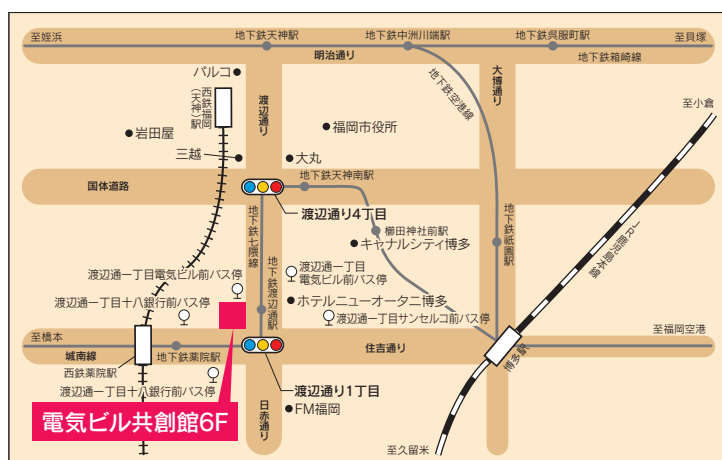
- 1日 **九州経営者協会幹事会**
- // **九州経営者協会理事会**
- // **経団連首脳を迎えての新春講演会**
- 6日 **一月会**
- 8日 **定例無料法律相談(北九州地区)**
- 9日 **労働法基礎学習会**
- // **福岡県労働委員会総会**
- 13日 **北九州労務管理研究会**
- 15・16日 **九州地区労働委員会使用者委員代表者会議**
- 16日 **定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー**
- // **福岡労働者災害補償保険審査参与会**
- 20日 **紫水会**
- 22日 **定例無料法律相談**
- // **福岡県労働委員会総会**
- 27日 **経営法務研究会**
- 28日 **チャレンジふくおか働き方改革推進協議会**

「構造的な賃上げによる経済好循環の実現に向けて」 ～九州経済四団体共同による取引適正化への取り組み～

九州経営者協会（九州・沖縄8県の経営者協会で構成）は、一般社団法人九州経済連合会、九州商工会議所連合会、九州経済同友会と共同で、構造的な賃上げによる経済好循環の実現に向けて、共同宣言を発出いたしました。

四団体が結束し、経営者自らが先頭に立った取引適正化への取り組み強化や、労務費を含む適切な価格転嫁の推進、サプライチェーン全体の成長に向けた取り組みを進めます。

共同宣言の詳細内容は、当協会ホームページをご覧ください。



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