



ツツジ

Contents

1-2 アンテナ

- ・中小企業・小規模事業者のための「売上拡大・賃上げ相談ワンストップサービス福岡」4月スタート／福岡労働局・九州経済産業局
- ・「アビリンピック福岡2024」を開催／(独行) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ・建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の時間外労働規制が適用／厚生労働省

3 会員懇談会を開催

4 理事会を開く

5-6 けいぎょう Law School

経営企画部門の課長職にある者の管理監督者性が否定された例
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 昌治

7-8 三方よし(新連載)

「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～
いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学
(公財)人権教育啓発推進センター 特任講師
元西日本新聞・社会部記者 馬場 周一郎

9 世間漫録

10 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください

11 労働法基礎学習会の参加者を募集します

12 トピックス

- ・第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催(セミナー)
- ・安全管理者選任時研修を開催(セミナー)
- ・労働法基礎学習会第10講(最終講)を開講(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 第79回 定時会員総会

中小企業・小規模事業者のための「売上拡大・賃上げ相談ワンストップサービス福岡」4月スタート／福岡労働局・九州経済産業局

福岡労働局は、九州経済産業局と連携して、売上拡大・賃上げに関するワンストップ相談を4月11日（木）から開始する。

それぞれの専門家で構成している「福岡県よろず支援拠点」と「福岡働き方改革推進支援センター」が連携して、ワンストップで事業者の相談へ対応する。

よろず支援拠点と働き方改革推進支援センターによる賃上げに特化したワンストップ相談の定期開催は全国初。

日時等	相談対応：毎月第2・4木曜日 9:30～16:30 (初回は4月11日(木曜日)) 相談時間：1時間／1相談者 相談料無料
会場	福岡県よろず支援拠点 (福岡市博多区吉塚本町9-15 福岡県中小企業振興センタービル10階)
申込	事前予約制 予約受付時間：平日9:00～16:00 TEL：092-622-1061

「アビリンピック福岡2024」を開催／（独行）高齢・障害・求職者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障がいのある方が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障がい者雇用に対する理解と認識を深め、雇用の促進を図ることを目的として標記大会を開催することから参加を呼びかけている。

対象者となるのは、障害のある方（一部競技種目に障害種別の制限があります）で15歳以上の方。

詳しい内容は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページをご覧ください。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/fukuoka/abilympics-fukuoka.html>

建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の時間外労働規制が適用／厚生労働省

4月1日より、これまで適用が猶予されていた、建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師について、時間外労働規制が適用されている。

厚生労働省は特設サイトを開設し、各業界の取り組みや好事例の紹介を行っている。

詳しくは、適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイトをご覧ください。

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/index.html>

2024年春季労使交渉の第2回回答の集計結果を公表／連合

連合は、2024年春季労使交渉の第2回回答の集計結果を公表した。

基本給を底上げするベースアップ（ベア）と定期昇給を合わせた賃上げ率は平均5.25%（前年比1.49ポイント上昇）となり、第1回集計の5.28%よりわずかに低下した。中小企業は4.50%と第1回の4.42%から上昇した。

「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、不妊治療と仕事との両立に係る最新の実態やニーズを把握するため、標記調査を行い、結果を公表した。

不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等がある企業の割合は26.5%、不妊治療をしたことがある又は近い将来予定していると答えた人の割合は14.5%となった。

また、不妊治療をしたことがあると答えた人のうち、不妊治療と仕事の両立ができずに仕事を辞めた人は10.9%となり、労働者が行政に望む支援として一番多い回答は、「企業における不妊治療と仕事との両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す」であった。

「ふくおか新時代の働き方フォーラム」参加者を募集／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標記フォーラムを開催することから参加者を募集している。

フォーラムでは、登録企業の中から特に優れた取り組みを行っている企業を表彰する「よかばい・かえるばい企業大賞」の受賞者を会場全員の投票で決定する審査会や「ふくおか新時代の働き方」について語り合うトークセッションを行う。

日 時	5月16日(木) 14:00~17:00
会 場	電気ビル共創館4階 みらいホール (福岡市中央区渡辺通2-1-82)
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、お申込みください。

<https://fmfukuoka.co.jp/enquete/?m=reform&id=143>

「テレワーク人口実態調査」結果を公表／国土交通省

国土交通省は、2023年度の標記調査の結果を公表した。雇用型就業者のテレワーカー（これまでテレワークをしたことがある人）の割合は、24.8%（前年度比1.3ポイント減）と減少傾向にあるが、コロナ禍以前よりは高い水準を維持する結果となった。

雇用型テレワークの直近1年間のテレワーク実施頻度は、週5日以上17.7%、2日17.2%、1日16.9%と続き、週1~4日テレワークを実施する割合が増えている。コロナ禍を経て出社と組み合わせるハイブリットワークが拡大傾向にある、としている。

「地域で活躍する中小企業の採用と定着成功事例集」を作成／厚生労働省

厚生労働省は、全国的に人手不足感が高まる中、人材確保が大きな課題となっていることから、採用や定着に成功している20社にヒアリングを行い、成功事例として取

りまとめ、公表した。

課題の解決に向けた各社の取り組みについて、事業戦略の転換や業務内容の見直し、働く環境の整備や採用活動の工夫など、さまざまな角度から掘り下げて各社の事例を紹介している。

また、採用や定着といった課題ごとの悩みから事例を探ることができる「事例ナビ」も掲載している。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39069.html

提言「成長と分配の好循環の実現に資する経済・財政運営」を公表／経団連

経団連は、「成長と分配の好循環の実現に資する経済・財政運営～次期経済・財政再生計画に向けた提言～」を公表した。

次期経済・財政再生計画は、(1)これまでの「経済再生なくして財政健全化なし」を維持し、デフレからの完全脱却と安定的な経済成長を目指すべき、(2)官民連携による「ダイナミックな経済財政運営」が肝要で、企業は積極的な国内投資拡大と賃金引上げにより、成長と分配の好循環を後押しすることが求められる、としている。

詳しい内容は、経団連ホームページに掲載されている。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/020.html>

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定／厚生労働省

厚生労働省は、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定し同省ホームページ上で公表している。

この手引は、厚生労働省において、転職経験者、求人企業及び民間人材サービス事業者を対象とするヒアリング等の調査研究を行った上で、労働政策審議会職業安定分科会において議論を重ね、策定したもの。

各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、現行の労働関係法令等で定められている開示項目等の整理及び求職者等が求める情報を例示するほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示している。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00013.html

会員懇談会を開催



当協会は3月5日、西鉄グランドホテル「鳳凰の間」にて2023年第2回会員懇談会を開催した。
倉富会長による開会挨拶のあと、福岡労働局長の小野寺徳子氏が「これからの働き方と労働行政」と題して講演を行った。小野寺氏は九州全域や福岡県の経済情勢、人口の増減の推移を紹介したのち、このような社会情勢の推移を踏まえた今後の労働行政の重点項目を説明した。
講演のあと、会場を移して立食形式で懇親会を開催した。和やかな雰囲気の中、会員どうし親睦を深めた。



講師の福岡労働局長 小野寺 徳子 氏



挨拶をする倉富会長



会場の様子



懇親会の様子

理事会を開く

当協会は3月27日、2023年度第2回理事会を開催した。

倉富会長が開会挨拶を行った後、第1号議案として2024年度事業計画（案）及び予算（案）、第2号議案として第79回定時会員総会開催（案）、第3号議案として参与の委嘱が審議され、それぞれ了承された。



開会挨拶をする倉富会長



理事会の様子

2024年度事業計画

—本年度もよろしくお願いたします—

1. 会員人材の育成支援と人事交流

- (1) 講演会、定例会の活性化と内容充実
- (2) 経団連と会員企業との情報共有、セミナー開催等の連携強化
- (3) 時宜を得たセミナーの実施（労働法関連、社会保険・年末調整等実務対応）
- (4) 日本産業訓練協会との連携強化とセミナーの充実
- (5) 長期講座の実施（労働法基礎学習会）
- (6) 経営法曹会議会員弁護士との連携による「九州経営法曹大会」の開催
- (7) 連合福岡との共催による労働審判員交流会の開催と連携強化
- (8) 最低賃金審議員との交流促進
- (9) 経営トップ層の交流促進（若手経営者の会）
- (10) 海外視察団の派遣
- (11) 女性活躍に向けた公職推薦女性の交流会

2. 労働相談と情報提供

- (1) 弁護士、社会保険労務士および事務局による人事・労務問題等の相談
- (2) 春季労使交渉・協議状況、等調査、発信
- (3) 賞与・一時金・初任給、賃上げに伴う価格転嫁の状況等賃金以外の総合的な情報調査、発信
- (4) 育児休業の取得など雇用問題等アンケートによる調査、発信
- (5) 労働関連法の改正動向についての情報提供
- (6) ホームページ、メールマガジンによる情報発信
- (7) 経団連と連携した情報発信

3. 政策への反映

- (1) 九州各県の経営者協会と連携して経営労働政策特別委員会報告（経団連作成）への九州ブロック意見の取り纏めと要望

4. 関係外部団体との連携

- (1) 経団連、経団連事業サービスとの連携
- (2) 福岡労働局との連携
- (3) 福岡県との連携
- (4) 公職委員等の推薦、連携
- (5) 福岡県内の経済団体との連携
- (6) 労働組合との連携

5. 九州各県の経営者協会との連携

- (1) 九州経営者協会の事務局として連携強化
- (2) 経営法曹会議九州ブロックとの連携
- (3) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会の事務局としての連携強化

6. 協会組織運営の強化

- (1) 総会・理事会・地区会員懇談会の充実
- (2) 企業訪問や会員紹介による入会勧誘
- (3) 協会事務局の運営体制見直し

経営企画部門の課長職にある者の管理監督者性が否定された例

—(東京地裁令和5年3月3日判決・労働経済判例
速報2535号3頁)—

弁護士 中野 昌治



◆執筆者のご紹介

なかの まさはる

昭和57年 弁護士登録

弁護士法人大手町法律事務所 (北九州市)

I 事案の概要

1 被告は、飲食店の経営や菓子類の製造販売等を目的とした会社で、原告は平成20年に被告との間で無期限雇用契約を締結し、令和2年7月当時には戦略本部で担当役員である常務、課長職として原告、マネージャーなど1~2名からなる部門に属し、この部門は黒毛和牛を用いたブランド部門でした。

その当時の労働条件は

1) 賃金

基本給18万 職務手当19万 役職手当5万円

2) 所定労働時間 始業午前9時 終業午後6時 休憩1時間

3) 所定就業日数 月21~23回

4) 公休日 月7~8回

なお、出退勤はタイムカードで管理されていました。

2 原告は、平成28年頃までは新たなビジネスモデルを構築する等の経営企画業務に従事し、課長職となった同29年頃からは、経営企画業務に加え、黒毛和牛を用いたブランド部門の全店舗の業務シフト表を作成したり、社員・アルバイトを教育したり、開店業務、キッチン業務、閉店業務等の実作業(以下「店舗業務」という。)に多く従事するようになっていました。

3 原告は、令和2年2月頃、戦略営業部全体が長時間労働と慢性的な人員不足により疲弊しきっていることを訴えた書面を被告の会長に提出し、6月には被告の常務に対しても同趣旨のことを訴えましたが、被告が具体的な対策を行わなかったことから、心身

に限界を感じ、同年8月末に被告を退職しました。

4 その後、原告は自身は管理監督者に該当しないと主張して割増賃金請求として約1182万円、付加金とし約730万円及びそれぞれに対する遅延損害金の支払いを求めて提訴しました。

II 判決の要旨

1 争点①管理監督者該当性

1) 業務の態様、権限、責任

原告は、戦略営業部の責任者として、13店舗を統括しており、これらの業務が被告の経営上非常に重要であることは否定できないが、経営企画業務はあくまで、会長の考え方を具体化する作業であり最終的には会長が重要な経営事項を決定していた。

人事面では、同ブランド部門の社員の一次評価を行い、アルバイトの採用権限はあったが、アルバイトの解雇、社員の採用解雇等の権限はなく、その権限は限定的であった。

さらに、同ブランドの各店舗は慢性的な人員不足から、経営企画業務より店舗業務に費やす比重が多くなり、指揮命令される従業員の労働が仕事の中心となっていた。

2) 労働時間に対する裁量

原告の労働時間は、タイムカードで管理されており、各店舗のシフト表を作成する権限はあったが、開店・閉店時間に

ついでに裁量はなかった。

また、人員不足のため店舗現場での業務時間が増え、結果的にほとんどの月で100時間を超える時間外労働を余儀なくされ、労働時間の裁量性は認められない。

3) 待遇

原告は、被告における労働者の最高位である部長職に次ぐ待遇を受けていたが、非管理監督者である店長職の者が月100時間の時間外労働を行った場合、原告の月額42万円を優に超えることとなり、非管理監督者と比べて優遇されているとはいえない。

4) 以上により、管理監督者の地位にあったとはいえない。

2 争点②職務手当、役職手当は1ヶ月45時間の時間外労働に対する対価として支払われているか

職務手当19万円、役職手当5万円はその名称に加え役職に応じて支給される金額が異なり、高位者ほど大きくなることが認められるから職責の重さに応じて支給される性質の手当であると認められ、残業代相当の割増賃金としての性質を有しているとは認め難い。

3 争点③店長A職規定の適当又は準用

就業規則給与規定上、店長A職について1ヶ月45時間のみなし時間外労働時の規定が準用されるから職務手当及び役職手当の合計24万円時間外労働の割増賃金相当額として支払われているとの点について、「原告は店長でない上、被告が原告に対して店長A職に関する規定の適用又は準用がある旨を説明をしたこととはうかがわれず」、そのような合意があったとはいえないし、職務手当(19万円)等に30時間の時間外勤務手当を含むかの点についても給与規程においてその旨の規定はなく上記と同様。

4 争点④休日勤務特別手当

休日勤務特別手当は時間外勤務及び休日勤務の対価としての性格を有することは明らかであるから、割増賃金に対する支払いとして控除すべき。

III コメント

1 労基法が管理監督者について、時間外手当の支給対象外としているのは当該労働者が経営者と一体的な立場にあり、重要な職務と責任を有しているため、労働時間規制の枠を超えて労働することが要請されるという経営上の必要性とともに当該労働者は出退勤などの自己の勤務時間についてある程度の裁量があることから労働時間規制を

しなくとも保護に欠けるところはないためとされてきました。この経営者との一体的な重要な職務という点で、従来から、総務・人事、経営企画部門の課長は管理監督者性が強いとされてきました。

2 そのため、本判決でも、①業務の態様、権限、責任、②労働時間に対する裁量、③待遇といった点を検討し、従来の裁判例の判断枠組に従って管理監督者性を判断していますが、注目すべき点は、実際に従事している仕事を中心に判断していることです。特に、慢性的な人員不足のため黒毛和牛を用いたブランド部門の13店舗の業務シフト表の作成から、社員・アルバイトの教育・指導、開店作業、閉店作業といった実作業に追われることになり、100時間を超えるような残業を余儀なくされた経緯を詳しく認定し、さらに、心身に限界を感じ退職した点まで認定しています。これは、原告が経営企画部門の課長職であったためでしょう。

昨今の人員不足はどこ業界でも顕著になってきています。そのため、課長職のような中間管理職が本件事例のような毎月100時間もの残業をせざるを得なくなり、この状態を是正することを訴えても、それが実行されないため辞めてしまいました。会社は残業代の負担を命じられただけでなく、貴重な人材が辞めてしまうという重大な損失を被りました。

企業の経営者は現在の人員不足を自覚して人員の補充に努めることが急務なようです。

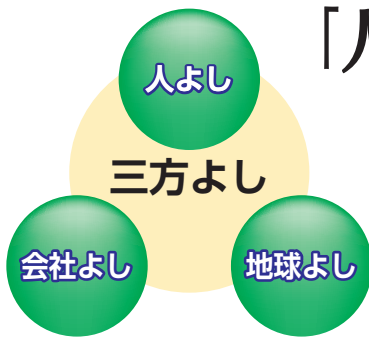
人員の補充は、働きやすい職場作り(例えばモート等を導入して好きな時間に働けるようにすることや、女性が多い職場には保育園を設置する等)が重要です。

また、本件で13店舗の業務シフト表作りが指摘されていますが、このような作業は、システム設計会社を使えば自動化できます。DX化で省力化することも重要です。

3 この事件では、職務手当・役職手当が割増賃金としての性質を有するかが問題となっていますが、規定の不備から否定されています。

本件事例でわかるように、課長職くらいまでは、実作業に従事することが多くなることを想定して職務手当・役職手当等が割増賃金の対価であることを明確に規定しておくべきです。

この点はすぐに来ることですので、まずは皆さんの就業規則・賃金規程を点検してみてください。



「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～ いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学

Ⅰ「三方よし」は 日本版CSRの源流

CSR（企業の社会的責任）という言葉が日本で盛んに使われるようになったのは、1990年代に入ってからです。そして経済同友会が2003年に発表したりポート「市場の進化と社会的責任」は「CSR白書」と呼ばれ、企業がCSRに取り組む号砲となりました。この年を日本のCSR元年とすれば、もう20年以上になります。この間の「ビジネスと人権」を取り巻く状況変化や、それに対応した理論の進展には目を見張るものがあります。

一方で、違和感を覚えることもあります。なかでも私になじめないのは、カタカナ言葉の圧倒的な多さです。ガバナンス、コンプライアンス、ステークホルダーなどは序の口で、年ごとに新しい用語が目まぐるしく登場し、いまでも続いています。「ビジネスと人権」を学ぶ際にはいろいろな切り口やアプローチがあるはずですが、日本でのこの分野は、歴史的に極めて新しい領域です。後発国ということもあって、諸外国の先進理論を紹介・解説するのが日本での「学び」の主流です。

「世界はこうなっている」「日本は遅れている」と課題を列挙するのが実情と言っても過言ではないでしょう。欧米の「ビジネスと人権」論が、グローバ

(公財)人権教育啓発推進センター
特任講師
元西日本新聞・社会部記者

馬場 周一郎



ル・スタンダードの衣装をまとめて輸入され、研究者はこれらの用語を直訳して「ディーセント・ワークとはこれこれ」「デュー・ディリジェンスとはこれこれ」といったように用語そのものの解説に終始してはいないか。

これではただでさえ難しいと感じられがちな研修をいっそう難解なものにして、遠くに押しやってしまうのか。私が参加したセミナーでも参加者から「講座内容が理論一辺倒で、高尚過ぎる。身近に感じられない」との声をよく聞きました。学びの目的は、用語の日本語訳を知り、言葉の一義的意味をレクチャーされることではありません。用語の根底に流れる精神、哲学に触れることが重要なのです。

輸入されたカタカナ言葉を自分たちの身体に合ったものに仕立て直し、どうすれば自社サイズにして活用できるかを考えてもらおう。研修講師には参加者にその思考と実践の道筋を示してほしいと思います。そうでなければ、研修会は「ビジネスと人権」の退屈な英語の授業になってしまいかねません。

そうしたモヤモヤ感が膨らむようになったころ、私は日本版CSRの源流ともいえるべき素晴らしいモデルがあることを知ったのです。「売り手よし、買い手よし、

馬場 周一郎：企業、介護、部落差別などの人権問題について講演・執筆活動が続いている。
著書に『2050年…変わる日本変わる社会』（人権教育啓発推進センター）。

世間よし」で有名な近江商人の「三方よし」です。この言葉を耳にしたとき、深い感動を覚えました。

以来、私は「三方よし」の精神を自分なりの言葉に「仕立て直し」てみました。近江商人の「売り手」「買い手」「世間」を、「人」「会社」「地球」に置き換えたのです。つまり、「人よし、会社よし、地球よし」です。「に」を入れ、「人によし、会社によし、地球によし」とすれば、もっと分かりやすくなります。

【難しいことを易しく、易しいことを深く…】

最初の「人によし」。

働く人にやさしい会社経営を目指すということです。社員のみならず非正規も含めて会社につながる多様な人たち、そこに縁を結んでいる人たち、時間を共有する人たち、その人たちを支える家族を大事にする。「ビジネスと人権」の最も大事な目標は「働く人とその家族を笑顔にすること」です。

社縁でつながる人たちを幸福と満足の笑顔でいっぱいにする。これが企業の最も大切な使命です。幸福度と従業員満足度を重視する経営こそ企業のいのちなのです。取引先や協力会社の方々も縁を結ぶ仲間です。

縁を結ぶという日本語を英語のステークホルダーに置き換えることはできません。なぜなら、ステークホルダーは経営理論から生まれた利害関係者、一方、「縁」とは人と人のつながりに重きを置いた義と情の言葉だからです。ステークホルダーが「機能」なら、縁を結ぶとは「こころ」という決定的な違いなのです。

2つ目の「会社によし」。

これは自社の活動が社会の発展に貢献し、その評価が直接間接の利益につながるような企業風土、財務体系をつくり出すことです。自社の営利のみをがむしゃらに追い求める企業は生き残れません。自社だけが儲かってあとはどうなっても構わないといった極端な経営者はいないと思います。

しかし、経済状況次第では自社ファーストに陥る

ことはあり得ます。結果どうなるかということ、人件費をコストと考え、徹底的に削ろうとする。あるいは仕入れ値を過度に安く強要する。こうした企業は一時的に危機を脱したとしても、世間の信頼を得た持続的成長は困難です。

3つ目の「地球によし」。

言うまでもなく、世界が直面する課題を意識した企業活動を行うこと、地球環境を直視することです。企業が持続的発展を目指すというなら、地球環境の保全が企業にとって重い使命になってきます。自分の仕事と地球環境がどうつながるのか。「私の会社はそんなことを考える余裕がありません」と戸惑う企業もあるでしょう。

でも、この地球に生きている限り、企業が活動している限り、地球から私たちが受けている空気、水、光、風などの恩恵に対し、それを現在の世代が破壊することは許されません。地球によって生かされている、そのうえに企業活動が成り立っているとの認識を持てば、どんな形であっても「地球によし」の活動が求められるのです。これを無視する、ないがしろにする企業は必ずマーケットから退場を余儀なくされるでしょう。

蛇足ながら、今回のまとめです。「カタカナ言葉はダメ」ではないのです。大事なのは、作家井上ひさしさんの名言「難しいことを易しく、易しいことを深く、深いことを面白く」なのです。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.169

財務省によると、国債や借入金、政府短期証券の残高を合計したいわゆる「国の借金」は2023年末時点で、過去最大の1286兆4520億円になった。高齢化に伴う社会保障費の増大などを税収で賄えず、借金頼みの厳しい財政運営が続いている。

(23年2月9日/時事通信)

「国の借金〇〇兆円」「国民1人当たり直すと借金〇百万円」。財務省が1980年代から繰り返ししてきた財政危機をあおる常套フレーズだ。そもそも「国の借金」という書き方が奇妙だ。「国の借金」ではなく正しくは「政府の借金」である。「国の借金」との表現で、意図的に「国民みんなの借金」のように錯覚させようとしているのではないかと疑ってしまう。

令和の「新」経済論

(上) 国債増発—いまは躊躇するときではない

確かに国の貸借対照表(バランスシート)上では国債は国の「負債」である。しかし、おカネの出し手、つまり国債の保有者から見れば国債は国民の「資産」である。「誰かの負債は誰かの資産」であり、「誰かの支出は誰かの収入」というのは財政学の揺るがぬ法則である。しかし、現状はこの真理が混乱して、「1人当たり1000万円の資産」を持つているはずの我々が、逆に「1人当たり1000万円の負債」を背負っているかのような倒錯したロジックになってきた。

このおかしさは、銀行預金は我々には「資産」だが、銀行にとって「負債」であることを考えれば容易に理解できるだろう。預金量が多い、つまり負債の多い銀行のことを「過大借金銀行」とネガティブにとらえることがあるだろうか。むしろ預金量が多いことはその銀行の信用の高さを表すポジティブな材料として使われるはずだ。国債も同じだ。見る方向によって「資産」でもあり、「負債」でもあるのに、日本では国にとつての「負債」の部分だけが過度に恣意的に取り上げられ、日本が借金大国であるかのようなキャンペーンが財務省とマスコミによって繰り返し広げられている。

財政健全化を唱える政治家や御用学者たちは、このまま国債の増発が続くと長期金利の上

昇によって国債価格が暴落し、マーケットは混乱に陥ると口を揃える。対GDP比で200%を超える国債残高は国の借金にひとたび大きな値動きが起これば、雪崩を打って暴落に突き進み、財政破綻につながるという。この論理は俗耳に入りやすい。

なぜ日本国債は低金利なのか

ところが、事実はその可能性を否定する数字ばかりが並ぶ。一般的に国債の金利は成長率と同じ程度にあるが、もし国債の信頼性が揺らぐと、その分、金利が高くなる傾向がある。ところが、健全化論者が金利上昇を懸念してやまない日本国債は世界最低の水準にとどまっている。どうしてだろうか。日本経済の問題が「国の借金」ではなく、民間の資金需要がないことに尽きるからだ。

バブル崩壊以後、企業は新規投資を控え、賃上には消極姿勢を貫き、反対に内部留保を積み上げた。また、政府・日銀は緊縮財政がデフレを長期化させているのには目をつむり、一方ではデフレ下では絶対にはいけない財政健全化という名の政府支出削減や消費増税の愚を繰り返してきた。平均株価が4万円を突破して史上最高値をついても国民に好況の実感がない。賃上げが不十分だからである。国債は不況と景気回復時にこそ財源確保のためにさらなる発行が必要だ。デフレの長いトンネルから抜け出し始めた日本経済の元気を中折れさせないために、政府は国債増発を躊躇(ためら)わない積極財政を一段と進めていかねばならない。

■□ 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください □■

当協会では名誉顧問弁護士2名・顧問弁護士14名の体制で、会員の皆様からのご相談に対応しております。福岡地区で毎月1回、北九州地区で年3回の定例無料法律相談を実施しておりますので、ご活用いただきますようご案内申し上げます。

【福岡地区】

実施日	担当弁護士（敬称略）	所属
4月25日（木）	花島正晃	古賀・花島・桑野法律事務所
5月23日（木）	山本紀夫	TMI総合法律事務所 福岡オフィス
6月27日（木）	古賀和孝	古賀・花島・桑野法律事務所
7月25日（木）	斉藤芳朗	徳永・松崎・斉藤法律事務所
8月22日（木）	石橋英之	ふくおか法律事務所
9月26日（木）	三浦正道	三浦・奥田・杉原法律事務所
10月24日（木）	渡邊洋祐	堤・古江・渡邊法律事務所
11月28日（木）	永原豪	徳永・松崎・斉藤法律事務所
12月26日（木）	杉原知佳	三浦・奥田・杉原法律事務所
2025年1月23日（木）	花島正晃	古賀・花島・桑野法律事務所
2月27日（木）	山本紀夫	TMI総合法律事務所 福岡オフィス
3月27日（木）	古賀和孝	古賀・花島・桑野法律事務所

【北九州地区】

5月9日（木）	中野昌治	弁護士法人大手町法律事務所
10月10日（木）	阿部哲茂	阿部哲茂法律事務所
2025年2月13日（木）	中野敬一	弁護士法人大手町法律事務所

- ◆時間 14:00～17:00（全日程共通）
- ◆会場 福岡地区：福岡県経営者協会事務局（福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル共創館 6F）
北九州地区：弁護士法人大手町法律事務所（5月9日・2025年2月13日）
（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）
阿部哲茂法律事務所（10月10日）
（北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビースクエア3F）
- ◆お問合せ 福岡県経営者協会事務局 TEL 092-715-0562

- 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16:00までに事務局へお電話にてお願いします。
- 会員以外の方で、会員の関連企業・協力企業等からのご相談も、会員のご紹介により承ります。
- 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。

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	2025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。

セミナー

第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催

3月6・7日、合格率89.4%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を招いて、標記講座を開催した。講師は、(株)ウェルネットの山根裕基氏。

講師は、近年の衛生管理者試験の出題傾向分析と学習方法、関係法令や労働衛生等について説明した。



セミナー

労働法基礎学習会第10講（最終講）を開講

3月1日、年間10回の講義で労働法の教科書を通読し、労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会の第10講（最終講）を開催した。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、「不当労働行為」「労働紛争解決システム」について、労働委員会や労働審判制度が果たす役割に触れながら、説明した。



セミナー

安全管理者選任時研修を開催

3月8日、安全管理者が選任時に研修を義務付けられている選任時研修を開催した。講師は、(株)ウェルネット専任講師の山根裕基氏。

講師は、安全管理や安全教育、危険性又は有害性等の調査およびその結果に基づき講ずる措置等、関係法令について説明した。



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。

●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)

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

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 7月23日(火) 9:20～17:30

2日目 7月24日(水) 9:30～17:30

※第2種の方は、2日目12:30で終了します。

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)

〈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

●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)

●TWI-JI「仕事の教え方」10時間コース

日時：7月23日(火)～24日(水)

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】

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)	
5月23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)	

〈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 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3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 **労働法基礎学習会**
- 4日 福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会
- 5日 **会員懇談会**
- 6・7日 **衛生管理者受験対策講座**
- 7日 日本労働組合総連合会福岡県連合会要請
- 8日 **安全管理者選任時研修**
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- // 福岡県労働委員会総会
- 13日 **経営法曹打合せ会**
- 18日 福岡地方労働審議会
- 21日 福岡県労働委員会総会
- 27日 **理事会**
- 28日 **定例無料法律相談**

第79回 定時会員総会

定時会員総会を下記の通り開催します。
同日に特別講演会と懇親会を行います。
多数のご参加をお待ちしております。

1. 日 時：2024年5月20日（月） 15:00～18:30
2. 会 場：西鉄グランドホテル 2階 「プレジール」
福岡市中央区大名2-6-60 TEL：092-771-7171

3. スケジュール

- 総会 15:00～15:45
- 特別講演会 15:50～17:00

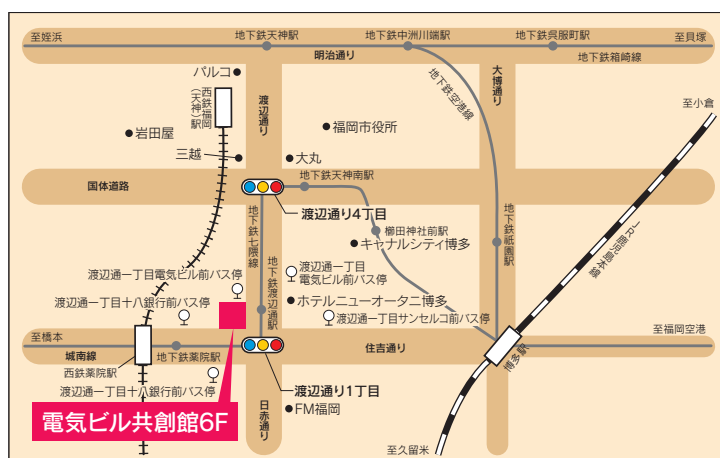
テーマ：「人的資本やパーパスが重視されるのはなぜか
—新しい資本主義が中小企業を救う—」

講 師：中央大学法科大学院教授
森・濱田松本法律事務所客員弁護士
野村 修也 氏

- 懇親会 17:10～18:30



☆詳細は別途ご案内申し上げます。



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