



チューリップ

Contents

1-2 アンテナ

- ・2021年9月度「退職金・年金に関する実態調査結果」を公表／経団連
- ・「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」を実施／厚生労働省
- ・70歳雇用推進事例集2022を公表／(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

3 会員懇談会を開催

4 理事会を開く

5-6 けいきょう Law School

下請企業の従業員の業務中の事故について、元請企業の責任が否定された事例  
TMI総合法律事務所 福岡オフィス 弁護士 山本 紀夫

7 九州経営法曹大会 鹿児島大会の準備が始まる  
連合福岡から春闘要請を受ける

8 春季労使交渉・協議の回答出そう

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

- ・労働法基礎学習会 第10講（最終講）（セミナー）
- ・第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催（セミナー）
- ・ウイズコロナ時代の九州経済の持続可能な成長の実現に向けて（一月会）
- ・安全管理者選任時研修を開催（セミナー）

12 労働法基礎学習会の参加者を募集  
します

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77回 定時会員総会

## 2021年9月度「退職金・年金に関する実態調査結果」を公表／経団連

経団連は、東京経営者協会と共同で調査を行った標記調査結果を公表した。経団連企業会員及び東京経営者協会会員企業2,061社のうち、「管理・事務・技術労働者（総合職）」の60歳での標準者退職金は、大学卒が2,243.3万円、高校卒が1,953.0万円となった。また、増加幅は、大学卒は勤続年数25年（1,209.0万円）と30年（1,649.1万円）の間、高校卒は勤続年数30年（1,162.7万円）と35年（1,542.5万円）の間でそれぞれ最も大きくなった。

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2022/026.pdf>

## 「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ことから、各事業場で以下の事項について重点的に実施するよう呼びかけている。

### 【4月：準備期間】

- ・ WBGT 指数計の備え付けと WBGT 値の測定準備
- ・ 夏期の暑熱環境下における作業計画の策定
- ・ 緊急時に搬送を行う病院の把握や緊急時の対応の確認

### 【5月～9月：キャンペーン期間】

- ・ 毎日の WBGT 値の把握と評価
- ・ WBGT 基準値を大幅に超える場合の作業時間の短縮
- ・ 労働者の健康状態の確認

### 【7月：重点取組期間】

- ・ WBGT 値低減対策の追加実施
- ・ 水分や塩分摂取の徹底
- ・ 異常時の救急隊への要請

福岡県の2017年から2021年の職場における熱中症の発生状況を見ると、休業4日以上死傷者数は5か年計178人、うち死亡者は2人となっている。なお、死亡事例は「WBGT値の測定を行っておらず、WBGT値に基づく措置が講じられていなかった」など管理が適切になされておらず、「体調不良で車内で

休んでいた」など、被災者の救急搬送が遅れた事例が含まれている。

詳しくは↓

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24043.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24043.html)

## 70歳雇用推進事例集2022を公表／ （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は、標記事例集を公表した。改正高年齢雇用安定法が定める努力義務である「70歳までの就業機会を確保する措置」を講じた法人として、厚生労働省と同機構が主催した「令和2年度高年齢者雇用開発コンテスト」に入賞した法人などを中心に、業種、地域、規模などの観点より20法人を取上げ、「1）70歳以上の定年引上げ」「2）70歳以上の継続雇用制度の導入」「3）定年制の廃止」を行った事例を紹介している。なお、福岡県からは、「イオン九州」「成雅会泰平病院」が取上げられている。詳しくはこちら↓

<https://www.jeed.go.jp/elderly/data/q2k4vk000000tf3f-att/q2k4vk000002vgon.pdf>

## 雇用を守る在籍型出向、活用広がる／ 厚生労働省

厚生労働省は、在籍型出向で雇用維持に取り組む事業主を「産業雇用安定助成金」で支援しているが、創設から1年で1万人を超える方に活用されたことから、活用状況のポイント、在籍型出向のメリットを公表した。

### 【産業雇用安定助成金活用状況のポイント】

- ・ 1年間で1万人以上の労働者に本助成金を活用した  
在籍型出向を実施
- ・ 大企業のみならず中小企業にも幅広く活用
- ・ コロナによる経済活動への影響を反映し、出向元はいわゆる人流を支える観光や交通が多く、出向先は物流を支える産業や非対面系の業務が多い

- ・ 出向を実施した企業（出向元・出向先）や労働者の9割以上から好評価
- ・ 「仕事内容に親和性のある企業に出向して即戦力として活躍している事例」や「異業種の企業に出向して受入企業の人手不足解消や出向労働者のキャリア形成につながっている事例」など、様々な形で活用

#### 【在籍型出向のメリット】

- ・ 出向元企業：労働意欲の維持・向上、能力開発効果
  - ・ 出向先企業：自社従業員の業務負担軽減、即戦力の確保
  - ・ 出向労働者：能力開発・キャリアアップ、雇用の維持
- 詳しくは↓

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24057.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24057.html)

- くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の引上げを踏まえ、新たな認定制度「トライくるみん」を新設。トライくるみんの認定基準は、現行のくるみん認定と同様。
- 不妊治療と仕事との両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定する制度を新設。3種類のくるみんマークに、それぞれ「プラス」を追加。

認定を受けるとマークを商品や広告、企業のウェブサイトなどに使用することができ、子育てサポート企業、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業であることのアピールや、企業イメージの向上などに繋がる事が期待できる。

詳しくはこちら↓

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24410.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24410.html)

## 子育てサポート企業「くるみんマーク」の改正～新制度「トライくるみん認定」、不妊治療と仕事との両立企業に「プラス」もスタート～／厚生労働省

厚生労働省は、4月1日から改正次世代育成支援対策推進法施行規則により、認定制度「トライくるみん」の創設、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「プラス」制度を新設し、企業において子育てや不妊治療等を行う労働者が職業生活と家庭生活の両立を図ることができる職場環境の整備が推進されるよう、周知啓発、取組み支援を図っていくこととしている。

### <今回の改正のポイント>

- くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の引上げ
  - ・ 「くるみん認定」は、次世代法に基づき、一定の要件を満たした企業が、子育てサポート企業として受けることができる認定制度。男性の育児休業等取得率の引上げなど認定基準を改正。
  - ・ 認定基準の引上げに伴う「くるみんマーク」の改正。
  - ・ 「プラチナくるみん認定」は、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組みを行い、一定の要件を満たした場合受けることができる認定制度。男性の育児休業等取得率の引上げなど認定基準を改正。マークの変更はない。

## 改正雇用保険法が成立、雇用保険料率変更へ／厚生労働省

国会で審議されていた「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が3月30日参議院本会議で可決され、成立した。

改正の概要はこちら↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000905032.pdf>

これを受け、厚生労働省は令和4年度の雇用保険料率の変更を発表し、年度の途中からの変更もあることから注意を呼びかけている。

### 【4月から変更】

- ・ 雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）

一般の事業 農林水産・清酒製造の事業	3/1,000 → <b>3.5/1,000</b>
建設の事業	4/1,000 → <b>4.5/1,000</b>

### 【10月から変更】

- ・ 失業等給付等の保険料率（労働者・事業主負担）

一般の事業	3/1,000 → <b>5/1,000</b>
農林水産・清酒製造の事業 建設の事業	4/1,000 → <b>6/1,000</b>

詳しくはこちら↓

<https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf>



# 会員懇談会を開催



当協会は、3月8日に会員懇談会を開催した。例年、福岡・筑後地区と北九州・筑豊地区の2会場に分けて実施していたが、今回は県内全地区を対象に開催した。

冒頭、倉富会長は開会あいさつにおいて、「最近の経済動向について、2月17日に内閣府が発表した月例経済報告では、1月の判断と比べ、景気の後退の傾向がみられている。また、緊迫化する国際情勢が経済に与える影響についても懸念されるところである。こうした中で、今年も春季労使交渉が始まり、3月15日から17日にかけてヤマ場を迎える。当協会も、重要なステークホルダーの一員である従業員に賃上げを通じて収益・利益を還元するのは企業の役割であると認識し、一方で、企業労使が自社のおかれている状況を共有した上で、個々の企業に適した対応を検討していく必要があるのではないかと考えている。わが国が人口減少下でポストコロナ社会に向けて成長力を高めていくためには、労働生産性の向上を進めていく必要があり、このような労働分野の課題については、国の動きや経団連の方針を知ることが重要となるので、本日は厚生労働省福岡労働局長の藤枝茂氏と経団連の（一社）日本経済団体連合会専務理事の椋田哲史氏にご講演頂く。」と述べた。

その後、藤枝氏が「ウイズ・ポストコロナ時代の労働行政」と題し講演を行い、コロナ禍の雇用情勢と対策、ウイズ・ポストコロナを見据えての働き方改革やこれからの働き方、働き方の未来について説明した。

続いて、椋田氏が講演を行い、経団連が毎年発行する「2022年版経営労働政策特別委員会報告」をもとに今年の春季労使交渉の見通しについて説明した。

なお、懇親会は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため中止した。



開会挨拶をする倉富会長



講演会の様子

## 講師陣



厚生労働省福岡労働局長 藤枝 茂 氏



(一社)日本経済団体連合会専務理事 椋田哲史 氏

# 理事会を開く

当協会は3月28日、令和3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、事務局から労働情勢や法改正の動向について報告が行われた。その後、第1号議案として令和4年度事業計画（案）及び予算（案）、第2号議案として第77回定時会員総会開催（案）、第3号議案として副会長の選任が審議され、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

## 令和4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) ウイズコロナを見据えたオンデマンド講座の配信
- (6) 長期講座の実施（労働法基礎学習会）
- (7) 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
- (8) 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
- (9) 最低賃金審議員との交流促進
- (10) 経営トップ層の交流促進（若手経営者の会）
- (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・労働問題等の相談
- (2) 労働相談のオンライン化
- (3) 春季労使交渉・協議状況等調査、発信
- (4) 賞与・一時金・初任給、賃金以外の総合的な処遇改善の調査、発信
- (5) 雇用問題等アンケートによる調査、発信
- (6) 労働関連法の改正動向についての情報提供
- (7) ホームページ（HP）の更新、メールマガジンの発行
- (8) 機関誌「ふくおか経協NEWS」のデジタルアーカイブ公開
- (9) 講演資料等各種情報のHP発信
- (10) 経団連と連携した情報発信（経団連タイムズ、経団連メール情報）

### 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  
共同で各種調査を実施するほか、地方団体長会、地方団体連絡協議会、地方・業種団体情報連絡会等への参画による情報収集と使用者団体としての意見・要望
- (2) 福岡労働局との連携  
働き方改革推進協議会、在籍型出向等支援協議会、最低賃金審議会への参画による情報収集と使用者団体としての意見・要望
- (3) 福岡県との連携  
労働委員会、労働政策審議会等への参画による使用者団体としての意見反映
- (4) 公職委員等の推薦、連携  
労働委員会使用者委員、地方最低賃金審議会使用者委員、地方裁判所労働審判員等の推薦・任命に協力するとともに各委員との連携強化
- (5) 福岡県内の経済団体との連携  
九州経済委連合会、福岡経済同友会、九州生産性本部、福岡商工会議所等
- (6) 労働組合との連携  
連合福岡からの要請対応や諸会議を通じてよりよい労使関係の構築

### 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  
理事会、幹事会、経営法曹打合せ会、九州地域戦略会議の実施および参画
- (2) 経営法曹会議九州ブロックとの連携  
経営法曹打合せ会、九州経営法曹大会の開催
- (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連携強化  
代表者会議、使用者委員研修会の開催

### 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

## 下請企業の従業員の業務中の事故について、元請企業の責任が否定された事例

一岡本土木事件

(令和3年6月11日福岡地裁小倉支部判決【労経速2465-9】)

弁護士 山本 紀夫



◆執筆者のご紹介

やまもと のりお

昭和56年 弁護士登録

TMI総合法律事務所 福岡オフィス (福岡市)

### 1 事案の概要

Xは建設工事の請負等を行うO社の従業員で当該現場の現場監督であった。

Xはガス管敷設工事の現場監督をしていた際に、バックホーで吊るされた鋼矢板が落下し傷害を負って、後遺障害の認定を受けた。

Xは当該工事の元請企業であるN社、下請企業であるO社に対し、安全配慮義務違反があるとして損害賠償を求めた。

本件では、O社は他の複数の企業にも孫請けさせており、本件事故は孫請業者の従業員が操作するバックホーが吊るしていた鋼矢板が落下したものであった。

Xについて、雇用関係がないN社が安全配慮義務を負うかが争点となった。

### 2 判決の要旨

判決は、以下の理由でN社はXに対して安全配慮義務を負わないとして、XのN社に対する請求を棄却した。

労働安全衛生法上、N社が元方事業者や特定元方事業者に該当するというのみで、直ちに下

請企業の労働者に対して安全配慮義務を負うものと認めることはできない。

下請企業の労働者と元請企業との間には、直接の労働契約はないものの、下請企業の労働者が労務を提供するにあたって、①元請企業の管理する設備、工具等を用い、②事実上元請企業の指揮監督を受けて稼働し、③その作業内容も元請企業の労働者とほとんど同じであるなど、元請企業と下請企業の労働者とが特別な社会的接触関係に入ったと認められる場合には、労働契約に準ずる法律関係上の債務として、元請企業は下請企業の労働者に対しても、安全配慮義務を負うというべきである。

これを本件についてみると、本件事故発生時に使用されたバックホーは、被告O社が手配したものであり、本件鋼矢板を吊るクランプはN社の管理するものではなかった。また、本件鋼矢板をバックホーで吊るして運搬するという作業の選択をしたのはO社であり、N社がO社の労働者の作業に関して、指揮監督を行っていたものと認めるに足る証拠はない。また、N社の従業員に、具体的な作業に従事する

者はおらず、XとN社の従業員とでは、作業内容も異なっていた。

したがって、N社とXとが、「特別な社会的接触の関係」に入ったものと認めることはできず、N社はXに対して安全配慮義務を負わない。

### 3 コメント

安全配慮義務は、「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随的義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務」とされている（自衛隊整備工場事件・最高裁判決昭和50年2月25日民集29-2-143）。

本来、元請企業は下請企業の従業員の業務遂行や安全衛生に関する指揮監督を行う立場ではなく、元請企業が下請企業の従業員に対して安全配慮義務を負うのは、例外的場合に限られるというべきである。

どのような場合に元請企業が下請企業の従業員に対して安全配慮義務を負うかが問題となるが、これを認めた最高裁判例として三菱重工業神戸造船所事件（平成3年4月11日労判590-14）がある。

この判例の事案は、下請企業の従業員が元請企業の造船所の構内において元請企業の指揮監督下に業務に従事していたという事案であるが、本件判決の前記判断基準は、この最高裁判例の判断基準を引用したものである。

建設工事に限らず、およそ請負関係においては、元請企業が下請企業の従業員と接触する局面は労働安全衛生関係だけでなく、作業進行関係でも多々ありうる。

そのうち、どこまでが請負における「注文者としての指図」で、どこからが「実質的な指揮監督」となるかが最も重要な問題であるところ、前記の最高裁判例の判断基準だけでは必ずしも判然としないので、個々の事例判断を積み重ねるしかない。

その意味で本判決が、N社による現場事務所の設置、作業工程等の指示、N社の施工管理者による現場の巡視やその際の危険作業への注意について、請負における注文者としての指図にとどまり、実質的な指揮監督には該当しない旨の判断を示していることは適切であって、類似事案の参考となりうる。

なお、O社は安全配慮義務を負うこと自体は争わず、Xが現場の責任者であるにもかかわらず、あえて重機の旋回範囲内という危険場所に入ったという過失があるとして、過失相殺を主張した。

これについて、本件判決は、以下のように判断した。

XはO社の作業責任者であり、特に安全を遵守すべき立場にあったこと、Xは約21年5か月程度の工事経験を有しており、重機の旋回範囲内に入らないという注意については、これまでも何度も受け、自分もそれを守ってきたこと、それにもかかわらずXは、これに背き、作業を一旦止めるなどといった措置もとらず、重機の旋回範囲に立ち入るといった重大な不安全行動をとったこと等の諸事情を総合考慮すると、Xがとった行動には重大な過失があるといわざるを得ず、Xの損害額について6割の過失相殺をするのが相当である。



## 九州経営法曹大会 鹿児島大会の準備が始まる

第56回九州経営法曹大会の開催に向けて、経営法曹打合せ会が3月30日開催された。同大会は、弁護士と企業経営者や人事・労務担当者が一堂に会し、当面する労働問題について、研究発表・討議を行うものである。

この日は九州各地の弁護士が集まり、大会のテーマや運営方法について協議し、今年は「ニューノーマル時代の労働法上の諸問題」等を取り上げることが決まった。

大会は、11月21日(月)・22日(火)の2日間、鹿児島市内で開催される。



打合せ会の様子

### 昨年の第55回九州経営法曹大会長崎大会（録画方式開催）の様子



講演をする弁護士

## 連合福岡から春闘要請を受ける

当協会は3月1日、日本労働組合総連合会福岡県連合会（連合福岡）及び日本労働組合総連合会福岡県連合中小共闘センターから「2022春季生活闘争に関する要請書」を受けた。

要請を受け、当協会は「賃金引上げについては『賃金決定の大原則』に則った検討が重要であると考え、中でも、日本の企業数の9割超、雇用者数の7割近くを占める中小企業における賃上げが重要であると認識している。サプライチェーン全体での取組み強化や取引価格の適正化など、賃上げの原資の確保に向けた環境整備についてしっかりと取組みたい。」などと述べた。

主要要請内容は、次の4項目となっている。



連合福岡中小共闘センター・岡本哲郎委員長(左)と当協会・中村年孝専務理事(右)

### 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

2022年地域ミニマム水準（全産業平均）

18歳	165,800円
20歳	170,600円
25歳	204,800円
30歳	232,100円
35歳	257,100円
40歳	268,000円
45歳	288,100円
50歳	292,600円
55歳	305,200円

\*「これ以下の賃金水準労働者を無くす」ことを理念とした賃金水準

#### 2. 雇用形態間格差の是正

#### 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) 人材育成と教育訓練の充実
- (3) 60歳以降の高齢期における雇用環境の整備
- (4) テレワーク導入にあたっての適切な措置
- (5) 障がい者の雇用環境の整備
- (6) 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組みの推進



# 春季労使交渉・協議の回答出そろう

3月16日、大手企業が春季労使交渉・協議における労働組合の要求に対し、一斉に回答を行った。これを受け、経団連の十倉会長は「大切なステークホルダーである働き手に対し、賃金引上げを通じて収益・成果を適切に分配することは、企業の責務である。多くの企業において、社会性の視座に立った検討を行った結果、賃金引上げの機運がさらに醸成され、拡がっていくことを強く期待する。」とコメントしている。

主な企業の回答額等を紹介する。

## 【自動車】

会社名	賃上げ・要求額	賃上げ・回答額	昨年の回答額	年間一時金・回答額
トヨタ自動車	9,200円 (全組員平均)	9,200円 (全組員平均)	9,200円 (全組員平均)	6.9カ月
日産自動車	8,000円	8,000円	7,000円	5.2カ月
ホンダ	3,000円 (ベア1,500円含む)	3,000円 (ベア1,500円含む)	—	6.0カ月

## 【鉄鋼】

会社名	賃上げ・要求額	賃上げ・回答額	前回(2020年)の回答額	年間一時金・回答額
日本製鉄	(22年度・23年度共に) 3,500円	2022年度 3,000円	(20年度・21年度共に) ゼロ	業績連動方式
JFEスチール		2023年度 2,000円		
神戸製鋼所				

※2年ごとに要求・回答を行う

## 【電機】

会社名	賃上げ・要求額	賃上げ・回答額	昨年の回答額	年間一時金・回答額
パナソニック	3,000円	1,500円	1,000円	業績連動
日立製作所	3,000円	3,000円	1,200円	6.1カ月
三菱電機	3,000円	1,500円	1,000円	6.0カ月

## 【主な地場企業】

会社名	賃上げ・要求額	賃上げ・回答額	昨年の回答額	年間一時金・回答額
九州電力	3,000円	若年層の一部について 賃金改善を実施	ゼロ	4.02カ月
九州旅客鉄道	ベア1,000円を含む 月齢賃金総額の 2%以上	見送り (ベア) 4,858円 (定昇)	ベアゼロ 平均4,769円 (定昇)	回答見送り (協議中)
九電工	3,000円以上 (手当を含む)	ベアゼロ	ゼロ	年間平均167万円
西部ガス	要求なし	ゼロ	ゼロ	業績連動分ゼロ
TOTO	平均3% (ベアのみ)	平均3% (ベアのみ)	ベアゼロ 定昇分維持	業績連動
トヨタ自動車九州	6,610円 (ベア・定昇)	5,010円 (ベア・定昇)	6,500円 (ベア・定昇)	5.7カ月分
西日本鉄道	1,500円 (ベア) 平均2.0% (定昇)	平均4,500円 昇給額(定昇・ベアの区分なし)	平均3,500円 昇給額(定昇・ベアの区分なし)	業績連動
安川電機	3,000円	1,500円 10,000円 (大卒者初任給) 4,000円 (高卒者初任給)	1,000円 1,500円 (大卒者初任給) 1,000円 (高卒者初任給)	業績連動

# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.145

ロシアによるウクライナ侵攻が開始された2月、共産党の志位和夫委員長と立憲民主党北海道第7区総支部支部長を務める弁護士（非国会議員）が、日本の憲法9条についてツイッターで次のような発言をした。

「憲法9条をウクライナ問題と関連させて論じるならば、仮にプーチン大統領のようなリーダーが日本で選ばれても、他国への侵略ができないようにするための条項が9条なのです」（志位氏）

「過去の日本は今のロシアのように加害者だった。国家としてはいわゆる前科者ということです。その日本が、もしも侵略されたら…と被害者の立場で、過去の侵略者に逆戻りするかのような軍事力増強や核武装を声高にいま主張するのは方向が違う。憲法9条を世界に広めることこそが日本の役割」（立憲党支部長）

ロシアのウクライナ侵攻を目の当たりにした

### ウクライナ侵略と日本

## 平和のために必要な信念

日本人のほとんどは、日本をウクライナに置き換えて国家防衛の在り方を真剣に考えたことだろう。ところが、この2人は、日本をロシアに置き換えて論じている。つまり、「9条がなければ日本は必ず他国へ侵略する」との日本加害者論に立つ。日本が侵略者にならないために、その歯止めとして「憲法9条を守らねばならない」との論理立てである。二人の発言には強い違和感を覚える。

### 「お花畑の平和」はこれからも続くか

自衛隊は発足からすでに長く、国民の安全や暮らしを守るうえでその存在は完全に定着している。防衛のみならず災害の復旧出動でもいまや不可欠なものであるとの認識は各種世論調査で明らかだ。にもかかわらず、先のお二人のように自衛隊の存在を憲法に明記することに強く反対する国民はいまだに存在する。

「これまで」そして「いま」も何とかなっている。あえて9条に手を加える必要はない。現行9条のままのほうが日本は加害者にならず、平和主義国家として世界の尊敬を集める。護憲論者はこう考えるのだろうか。「これまで」「い

ま」は何とかなったが、問題は「これから」もお花畑のような平和が続くかどうかだ。

戦後日本人には2つの信念の欠如が見てとれる。平和のために行動する信念の欠如と、平和のために一定の軍事力を保持・強化する信念の欠如である。戦後日本は国際平和のために我が国が応分の責務を果たすとの意思に欠けていた。敗戦国としてやむを得ない面はあったにせよ、平和主義とは二度と平和破壊者（加害者）にならない、との誓いと同義になった。

その過剰な呪縛によって生まれたのが、軍事力保持・強化への消極性である。平和を構築するうえで軍事力にはそれなりの役割があり、平和を求める国家には時として軍事力を使う意思が求められる。軍事力は平和を破壊する道具になる。同時に、その危険な道具を使いこなせなければ、平和を手にすることもできないのだ。

ところが、戦後日本人は平和と軍事を根本的に対立するものにとらえ、平和のための軍事力の役割を認めようとしない傾向がなお強い。平和を唱えれば戦争は起きず、世界平和が実現すると錯覚してきた。「空想的平和主義」である。

ロシアのウクライナ侵略は、強者が弱者を力で威圧する現実を見せつけた。台湾の併呑を狙う中国は、ロシアによる侵略から果たして何を学んだだろうか。不気味である。国会は憲法・防衛論議の深化を急がねばならない。

# ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ 視線を合わせて会話をしていますか？

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

デスクワーク中の上司に相談を持ち掛けたときに、上司がパソコンに向かったままで視線を合わせてもらえなかった経験がある人は、どのくらいいると思いますか？該当すると思うものを左から選んでください。

- 50人に1人
- 30人に1人
- 15人に1人
- 10人に1人

厚生労働省の平成28年度「職場のパワーハラスメント実態調査」（以下「パワハラ実態調査」）によれば、6.7%の人が上司から視線を合わせてもらえなかったと回答しています。およそ15人に1人です。

## ◆パワハラとの関係は？

「パワハラ実態調査」にこの項目が入っているのは、相手と視線を合わせないコミュニケーションは、パワハラと無関係とは言えないからです。

話し掛けたとき上司に視線を合わせてもらえなかった部下は、「相談したのは迷惑だったのかな」「私は〇〇さんに嫌がられているのかな」などと感じてしまい、上司に話し掛けるのをためらうようになります。そして結果的に、上司に対しての報告、相談などのコミュニケーションが減っていく可能性があります。

「パワハラ実態調査」によれば、パワハラが発生している職場の最大の特徴は、「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」です。上司と部下のコミュニケーションが減少すると、誤解が生じやすくなり、上司の不用意な

言動がパワハラと受け取られてしまうケースが出てきます。

つまり、上司と部下がコミュニケーションを減らさないようにすることは、パワハラ防止の重要な要素なのです。

## ◆少なくとも相手に顔を向ける

視線を合わせずに相手と会話をしている人は、上司だけではありません。

「あなた自身が、パソコンに向かったまま相手と視線を合わせなかったことがありますか？」という設問では、後輩などを指導する20代の4.0%が「ある」と回答しています。20代の人でも、25人に1人くらいは、相手と視線を合わせなかった経験があるようです。役職や年齢に関係なく、誰もが気を付ける必要があると言えるでしょう。

話し掛けられたときに視線を合わせないと、相手は「自分の話を真剣に聞いてくれない」と感じるはず。人間は、自分の話をよく聞いてくれる人には「また話そう」と思いますが、話を聞いてくれない人には、「あまり話したくない」と考えるようになります。仕事中に話し掛けられたときには、パソコンなどの作業中であってもいったん手を止めて、少なくとも相手の方向に顔を向けるくらいのことは必要です。どうしても手が離せないときは、「今、仕事のキリが悪いから少し待ってくれる？」と状況を話し、仕事に区切りをつけてから、視線を合わせて会話をした方がいいでしょう。

ハラスメント防止に限らず、良好な人間関係を築くためにも、コミュニケーションの質を高めていくことが大切です。

## 非言語的なメッセージを整合させる

コミュニケーションの分野では、心理学者アルバート・メラビアンが有名です。この法則によれば、会話で好意的な気持ちを伝える際のメッセージの伝達量は、言語7%、聴覚38%、視覚55%と推計されています。

視線を合わせずに会話をした場合、言語情報と聴覚情報を合わせた45%分は、「あなたの話を聞いていますよ」というメッセージとして伝わるかもしれませ

んが、55%の視覚情報によって、「あなたの話を聞いていませんよ」という打ち消しのメッセージが伝わってしまいます。

つまり、質の高いコミュニケーションを行うためには、言葉による「言語情報」、声のトーンなどによる「聴覚情報」、態度や身ぶりなどによる「視覚情報」を整合させることが大切なのです。



## セミナー

### 労働法基礎学習会 第10講（最終講）

3月9日、年間10回の講義で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・弁護士の三浦正道氏。

講師は、「不当労働行為」「労働紛争解決システム」について、法的な枠組みや判例等を挙げながら説明した。



## 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23日・24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お招きし、2日間で合格レベルまで到達できる標記講座を開催した。講師は、(株)ウェルネット専任講師の白井一博氏。

講師は、出題傾向分析と学習方法、関係法令、労働衛生などを説明した。



## 一月会

### ウィズコロナ時代の九州経済の持続可能な成長の実現に向けて

一月会（会員の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会）は3月24日に例会を開催し、経済産業省九州経済産業局長の後藤雄三氏が標題について卓話を行った。

後藤氏は、まず同省の「働き方改革への取組」を紹介した。続いて、「九州を巡る様々な環境変化」として、「最近の九州経済」に始まり、「激甚災害の常態化」「デジタル化が前提となる世界へのシフト」「カーボンニュートラルへの挑戦」について説明した上で、若手中心に生まれる新たなプロジェクト等当局における新たなチャレンジを紹介した。



## セミナー

### 安全管理者選任時研修を開催

3月25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酒井恒氏。

講師は、安全管理や安全教育、危険性又は有害性等の調査及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。



セミナー会場・  
オンライン同時開催

# 労働法基礎学習会の参加者を募集します

ーシリーズ全10回ー

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、今年度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。



昨年度の学習会の様子

- ・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5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 ①セミナー会場受講  
電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス  
福岡市中央区渡辺通2丁目1番82号 (TEL 092-781-0685)  
②Zoomオンライン受講
- ・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 ①会場受講・②オンライン受講共通)  
(テキスト代・懇親会費込の受講料)



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。

※本セミナーはセミナー会場での受講、またはZoomを使用したオンライン受講を選択できます。ご希望の受講方法を選んでお申込みください。



## 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9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7日 (月)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月20日 (水)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月14日 (水)	賃金 育児介護休業、病欠休職等 安全衛生と労災補償
第3講	8月3日 (水)	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5年 1月11日 (水)	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7日 (水)	解雇 (整理解雇を含む) 労働契約の終了	第9講	2月8日 (水)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月12日 (水)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月8日 (水)	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。  
(運輸業・女性)
- ・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。(卸売業・女性)
- ・講師への個別相談も可能なので利用しやすかった。また、欠席した際のフォローも充実していて助かりました。(人材派遣業・男性)

## 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。

### ●労働保険手続の実務（オンライン同時開催）

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23日（月） 10:00～17:00  
会場：電気ビル共創館3階 Cカンファレンス  
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）  
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

### ●2022年改正育児介護休業法解説セミナー（オンライン同時開催）

妊娠・出産・育児・職場復帰までの会社の対応や留意すべきポイント等を分かりやすく解説します。

日時：6月7日（火） 10:00～17:00  
会場：電気ビル共創館3階 Dカンファレンス  
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）  
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

### ●人事評価者訓練講座

人事評価者の評価スキルをあげて、人事評価制度を実効あるものにするための訓練講座です。

日時：6月14日（火） 13:30～16:30  
会場：電気ビル本館地下2階 7号会議室  
講師：中島 一平 氏  
（特定社会保険労務士・人事院リーダー研修インストラクター）  
受講料：会員 8,000円／一般 12,000円

### ●社会保険手続の実務（オンライン同時開催）

健康保険法および厚生年金保険法の直近の法改正を踏まえ、最新の基礎知識や実務手続きなどを解説します。

日時：6月22日（水） 10:00～17:00  
会場：電気ビル共創館3階 Bカンファレンス  
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）  
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

### ●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

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が2日間で合格レベルまで導きます。

日時：[1日目] 7月12日（火）  
9:20～16:30  
[2日目] 7月13日（水）  
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  
会議室7号  
講師：(株)ウェルネット 専任講師 山根 裕基 氏  
受講料：第1種 28,600円 第2種 26,400円

〈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（マネジメントプログラム）コース

日時：6月7日（火）～9日（木）  
会場：アクロス福岡6階 605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28日（火）～29日（水）  
会場：Zoomオンライン  
受講料：会員 30,800円／一般 33,000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」に所属する方々等です。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28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)	
5月26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12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	奥田 邦夫	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

令和4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 **連合福岡要請**
- 3日 福岡県高校卒業生就職問題連絡協議会
- 4日 福岡県地域訓練協議会
- 8日 **会員懇談会**
- 9日 **労働法基礎学習会・第10講**
- 11日 福岡県労働委員会総会
- 14日 福岡地方労働審議会
- // 福岡地方最低賃金審議会
- 15日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 16日 **九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会「代表者会議」**
- 22日 (公財)福岡県女性財団評議員会
- 23日 チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」
- 23・24日 **第1種・第2種衛生管理者受験対策講座**
- 24日 **一月会**
- // **定例無料法律相談(福岡地区)**
- 25日 **安全管理者選任時研修**
- // 福岡県労働委員会総会
- 28日 **理事会**
- 30日 **経営法曹打合せ会**

## 第77回 定時会員総会

令和4年度の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。

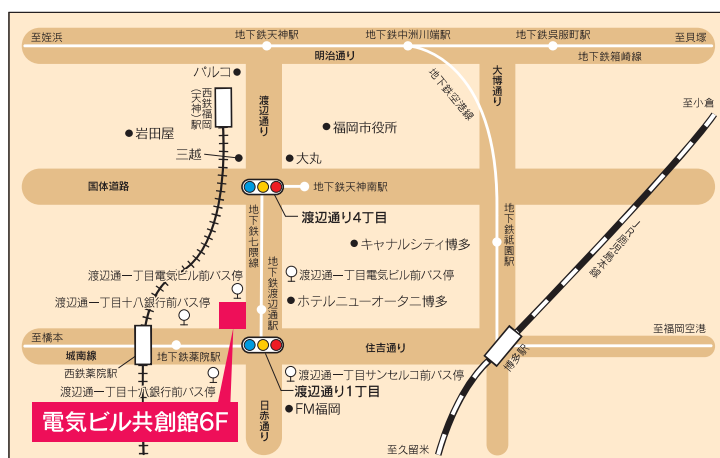
1. 日 時：令和4年5月23日（月） 14:00～18:30
2. 会 場：西鉄グランドホテル 2階 プレジール A  
福岡市中央区大名2-6-60 TEL：092-771-7171

### 3. スケジュール

- 総会 14:00～15:10
- 特別講演会 15:20～16:50  
テーマ：「女性活躍～世界の潮流と日本の現在地」  
講 師：信州大学特任教授・ニューヨーク州弁護士  
山口 真由 氏
- 懇親会 17:00～18:30



☆詳細は別途ご案内申し上げます。



## Access

### 博多方面から

**バス** 「博多駅前A番」停留所より「渡辺通經由天神方面行き」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)