



ダリア

Contents

1-2 アンテナ

- ・就業環境整備・改善支援セミナーを開催／厚生労働省
- ・「企業向けワーケーション導入ガイド」を公表／経団連
- ・「人材確保・育成コーディネーター（専門家）派遣」事業を実施（福岡県）

3-4 従業員301人以上の企業を対象に男女の賃金格差の開示を義務化

5-7 けいきょう Law School

定年退職後再雇用されている従業員の処遇について
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 斉藤 芳朗

8 就職差別撤廃に向けた要請を受ける

9 世間漫録

10 経団連調査

- ・（一社）日本経済団体連合会 集計
2022年 春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果

11 トピックス

- ・衛生管理者受験対策講座を開講（セミナー）
- ・労働協約・就業規則の効力関係を確認（労働法基礎学習会）
- ・ハラスメント対応の工夫を発表（北九州労務管理研究会）
- ・合同ゴルフ会を開催（一月会紫水会合同例会）
- ・会務報告

12 コラム ～ご存じですか？ 新語・流行語～

13-14 インフォメーション

- ・セミナー ・法律相談 ・事務局相談

裏表紙 九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会

就業環境整備・改善支援セミナーを開催／厚生労働省

厚生労働省は、労務管理の基本的な知識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。

労務管理に関する資料集や判例集の提供、個別相談会も行う。

開催期間	令和4年8月～令和5年1月 詳しくはWEBをご覧ください。
テーマ	① 労働条件の明示、就業規則の作成・変更について ② 労働時間・休憩・休日について ③ 採用・募集、労働保険・社会保険の加入について ④ 働きやすい職場環境・労働者が納得できる待遇について ⑤ 賃金・割増賃金について ⑥ 年次有給休暇制度・退職や解雇について
実施方法	【現地セミナー】 ①～⑥全てのテーマを説明いたします。 (福岡) 日時：12月7日(水) 14:00～16:00 会場：リファレンス駅東ビル貸会議室Y-1 <14:00～16:00> 【オンラインセミナー】 6つのテーマ毎に開催します。①②、③④、⑤⑥と2つのテーマがセットとなっています。
参加費	無料

「企業向けワーケーション導入ガイド」を公表／経団連

経団連は、仕事と休暇の明確な区分けを前提に、場所にとらわれない働き方の1つとしてワーケーション(ワーク+バケーション)をとらえ、導入におけるポイントと、整理すべき諸規程を盛り込んだ、企業向けのガイドを作成した。

実施事例や規程の整備の考え方、地域・施設を選定する場合の考え方等を紹介している。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069.html>

「人材確保・育成コーディネーター(専門家)派遣」事業を実施(福岡県)

福岡県は、人材不足分野(介護・福祉、建設、運輸、警備、農林水産、家具製造等)の企業における人材確保、育成、処遇改善等を促進するため、個別相談支援を行っていることから、利用を呼びかけている。

1企業あたり最大5回、生産性向上や処遇改善について知識・経験を有する社会保険労務士・中小企業診断士等、人材確保・育成について助言できる人材を派遣する。

詳しくはこちら↓

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/169691.pdf>

「雇用シェア」及び「産業雇用安定助成金」説明会を開催／産業雇用安定センター福岡事業所

産業雇用安定センターは、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で行う「雇用シェア」及び「産業雇用安定助成金」説明会をオンライン(Zoom)と参集形式で開催することから、参加を呼びかけている。

日時	8月24日(水)・9月27日(火) 14:00～15:30
会場	産業雇用安定センター福岡事務所会議室 福岡朝日ビル6階 (福岡市博多区博多駅前2-1-1)
定員	会場での参加は各回20名
参加費	無料(事前登録制)

詳しくはこちら↓

https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/news_topics/event/00693.html

「正社員採用難時代の人材採用の新常識丸わかりセミナー」を開催／福岡県

福岡県は、中小企業で都市部大企業等の副業・兼業の優秀な人材をリモート社員（月1出社）・準社員（月数十時間稼働）として採用し、活用する事例が多数出てきていることを踏まえ、標記セミナーをWEB配信（ZOOM）で開講することから、参加を呼びかけている。

日 時	8月23日（火） 13:30～15:00
定 員	50社（先着順・多数の場合は県内企業を優先）

詳細な内容、申込方法は以下のURLをご覧ください。
<https://www.projinzai-fukuoka.jp/pdf/seminar/20220823.pdf>

育児・介護休業法等説明会を開催／福岡労働局

福岡労働局は、昨年6月に育児・介護休業法が改正され、今年4月から段階的に施行されていることを踏まえ、標記説明会を開催することから、参加を呼びかけている。

なお、この改正により、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の休業取得要件緩和などがなされている。

説明会の日時・場所等は以下の通り。

日時・定員	<対面形式> 8月17日（水） 13:30～16:00 200名
	<オンライン（Zoom）形式> ① 8月24日（水） 400名 ② 9月21日（水） 400名 いずれも時間は13:30～16:00

会 場 (8月17日)	福岡合同庁舎新館3階共用大会議室 (福岡市博多区博多駅東2-11-1)
内 容	①改正育児・介護休業法 ②改正女性活躍推進法 ③労働施策総合推進法（パワハラ防止対策） ④不妊治療と仕事の両立支援 ⑤両立支援助成金

対面方式、オンライン形式ともに、厚生労働省ホームページ「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」からお申込み下さい。

「ふくおかオンライン合同企業説明会」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、人材を求めている県内企業とミドル世代を支援するため、オンライン（Zoom方式）で標記説明会を開催することから、参加する企業の募集を行っている。本説明会は、選考や面接の場ではなく、求職者等との相互理解や出会いの場を提供するものとなっている。

日時・場所等は以下の通り。

日 時	9月22日（木） 10:00～16:00 ※企業ごとにオンライン入室時間が異なります。
募集企業数	20社程度
申込締切	8月18日（木） 17時まで

専用の申込フォームからお申込み下さい。

<https://rechallenge-fukuoka.com/kigyou/briefing/>

従業員 301 人以上の企業を対象に 男女の賃金格差の開示を義務化

厚生労働省は7月8日、女性活躍推進法に関する省令を改正・施行し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加しました。これにより、従業員 301 人以上の企業は、男女の賃金格差の開示が義務化されることになりました。

初回の「男女賃金の差異」の情報公表は、施行後に最初に終了する事業年度の実績をその次の事業年度の開始後概ね3ヶ月以内にしてください必要があります。

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

●女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須） *新設

●職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択

+

⑨の項目（必須） *新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
（必須）
*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択

*従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することもできます。
- ・自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性**（勤続年数、役職等）が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1 時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

定年退職後再雇用されている従業員の処遇について

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）

定年退職後、有期契約で再雇用されている従業員の処遇について、同一労働同一賃金の原則をどのように適用すればよいのかについては、いまだ確定的な結論が出ていないように思われます。この点について、若干検討してみます。（分かりやすくするために、事例形式で説明します。）

1 事例 1

Aは、大学卒業後某メーカーに総合職で入社し、60歳で定年を迎えたところ、最終の役職は労務部長であった。60歳以降は、1年間の契約社員となったが（最大で4回更新、65歳で契約終了）、他に適切な人材もおらず、そのまま労務部長の職に留まり、従前と同じ職務を遂行している。ただし、賃金は3分の1となった。

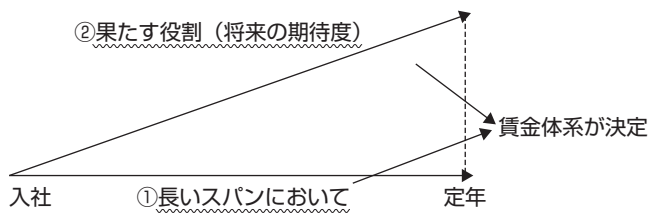
- (1) このような問題を考える際に重要なのは、賃金（賃金「体系」といったほうが正確かもしれませんが）がどのような視点で決定されているか、という点です。

新卒者の初任給をいくりにするのか、昇給をどのような基準で行うのか、賞与や退職金を支給するのか（支給するとした場合にどのような基準で支給するのか）等につい

ては、企業が自由に設定できます。企業は、①新卒後定年までの長いスパン（大学卒業生だと、37年間程度）において、②その間に従業員が果たしてくれるはずの役割までを考慮して（将来の期待度といってよい）、賃金体系を決定しているといえます。

例えば、就職先の企業の業務内容がまったく分からない新卒者Bが、業務に精通した、1年契約の契約期間を更新し続けている契約社員Cから、業務のイロハを教わっていても、賃金はBの方が高いという場合があります。仮に、賃金体系が、③「現」時点において、④「現に」果たしている役割に着目して決定されているとすれば、Bの給与がCの給与より高いということは、不合理な取り扱いと判断されるおそれが出てきます（Cの方がBよりも貢献しているのに賃金が低いのはおかしい）（パート有期法8条）。しかし、このような考え方によって賃金体系が決定されることはなく、新卒者は、入社時点では業務をまったく理解していなくても、①長いスパンで見ると、②企業のために様々な役割を果たしてくれるはずである、という視点（将来の期待度）でもって賃金体系が決定されているため、BC間の給与の格差が

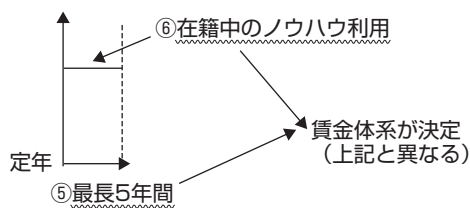
不合理であるとの判断がなされることはありません。



- (2) そのような視点で定年後再雇用者をみると、⑤最長で5年間、⑥在籍中に培ったノウハウを利用して職務を遂行することを考慮して、賃金体系が決定されており、正社員のよう、①長期にわたる、②将来の期待度という視点から賃金体系が決定されているわけではありません。

また、上記説明したとおり、賃金は、④「現に」果たしている役割に着目して決定されるものでもありません。

したがって、Aについて考えると、たしかに、定年前と同じ職務を遂行しておりますが、そのことを理由として、従前の賃金を支給しなければパート有期法8条に規定する不合理な取り扱いになる、と考える必要はありません。



2 事例2

Dは、高校卒業後某メーカーの工場作業員として就職し、60歳で定年を迎えた。60歳以降は、1年間の契約社員となったが（最大で4回更新、65歳で契約終了）、従前と同じように工場で勤務し定年前と同じ職務を遂行している。ただし、賃金は3分の1となった。

- (1) Dについても、考え方は、事例1と同じです。

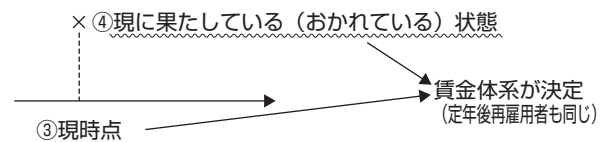
3 事例3

事例2の工場において、危険な作業に従事していることを理由として、正社員には危険手当が支給されていたが、Dに対しては危険手当が支給されていない。

- (1) 事例1、事例2において、賃金体系は、③「現」時点において、④「現に」果たしている役割に着目して決定されることはない、と説明しましたが、この概念に当てはまるのは、月例給与、賞与、退職金といった基本的な賃金です。このような基本的な賃金は、①長いスパンにおける、②従業員が果たすはずの役割を考慮して（将来の期待度）、決定されます。

- (2) しかし、賃金の中には、③「現」時点において、④「現に」果たしている役割（従業員がおかれている状況）に着目して決定されるものも存在します。いわゆる手当と呼ばれるもののなかには、これに該当するものがあります。例えば、危険手当は、③「現」時点において、④「現に」危険な作業に従事しているということを理由に支給されるものですし、精勤手当も、1か月間休まず勤務してくれたことを理由として支給されるものです。

危険手当について考えると、正社員であろうと、定年後再雇用者Dであろうと、工場勤務中においておかれている状態（危険な状態）は同じですので、その状態に応じて支給される手当を支給しないというのは、パート有期法8条に規定する不合理な取り扱いになる、と考えられます。



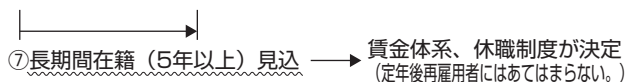
4 事例4

事例1の某メーカーでは、正社員については休職制度があるが、定年後再雇用者に対しては休職制度がない。定年後再雇用されているEは私傷病で欠勤しているが、正社員であれば休職期間となるはずである。

(1) いわゆる休職制度は、私傷病等で欠勤が続く従業員を療養させることによって、可能な限り現職場に復帰させ、長期にわたる雇用を確保させる制度です。したがって、従業員が長期間在籍することを前提としての制度ということが出来ます。家族手当や住宅手当についても、従業員を長期間在籍させることを目的としたものといえるかもしれません。

(2) そうすると、契約社員であっても、⑦長期間在籍することが予定されている者に対しては、休職制度を適用せず、家族手当等を支給しなければ、パート有期法8条に規定する不合理な取り扱いになる可能性があります。

問題は、「長期間」をどの程度のスパンで考えるかですが、大阪医科薬科大学事件等から考えると、5年程度ではないかと思われます。



(3) そうすると、定年後再雇用者については、最長5年ですので、休職制度、住宅手当等を提供する必要はないこととなります。

ただし、努力義務とされておりますが、70歳までの高齢者就業確保措置（高年法10条の2参照）を講じた場合、継続勤務期間が5年を超えることとなりますので、休職制度等を規定する必要が出てきます。この場合であっても、継続勤務期間は最長10年間ですので、休職制度等について正社員とまっ

たく同等とする必要はなく、例えば、2～3ヵ月程度にとどめることも可能と思われますし、契約期間（1年）を超えて付与する必要はありません。

5 まとめ

「同一労働同一賃金の原則」を考える場合、労働の「同一性」を測る「物差し」が鍵となりますが、上記①～⑦のような、賃金体系・制度を決定する基本的視点が「物差し」となります。

すなわち、このような視点が同一であれば、賃金や制度を同一（正確に言えば、不合理とならない程度のものとする。事例4参照）とする必要がありますが、同一でなければ賃金・制度を同一とする必要はありません。



就職差別撤廃に向けた要請を受ける

当協会は、7月14日、部落解放共闘九州ブロック県民会議、部落解放共闘福岡県民会議より、標記要請を受けました。

連合が行ったアンケート結果によると、「統一応募用紙」の使用状況が向上していないことや不適切な内容を含む会社独自の面接票等の使用、採用前の健康診断、面接での不適切質問などが後を絶ちません。



部落解放共闘福岡県民会議・矢田信浩議長（右）と
当協会・中村孝専務理事（左）

しかしながら、近年急速に定着したオンラインでの採用面接等であっても対面と同様に不公平・不公正な扱いを受けることなく、就職希望者が安心して就職活動に臨めることが重要です。

会員の皆様におかれましても、就職差別をはじめ、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組みをお願い申し上げます。

要 請 内 容

1. 公正採用選考を徹底するため、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」の使用拡大に尽力されるとともに、「職業安定法第5条の4」「労働大臣指針（労働省告示第141号）」を会員に周知徹底する。
2. 個人の能力に必要としない「戸籍謄（抄）本の提出」や面接時における「本籍・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」、男女差別につながる「未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わない。また、必要な職種以外は採否決定以前の健康診断等を行わない。
3. 「公正採用選考人権啓発推進員」制度を周知徹底し、国及び県が実施する研修会等へ、人事担当者のみならず企業トップが率先して参加するとともに、その参加状況を調査する。また、企業内人権研修を奨励され、その実施状況を明らかにする。
4. 就職差別撤廃の周知にあたっては、関係行政機関や関係団体と連携しながら各種啓発活動を実施する。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.149

同性同士の結婚を認めていない民法や戸籍法の規定が憲法に違反するかが争われた訴訟で、大阪地裁は20日、規定に憲法違反はないと判断し、国への賠償請求を棄却する判決を言い渡した。土井文美裁判長は「婚姻の自由」を定める憲法24条は異性婚のみが対象だと指摘する一方、同性カップルを法的に認める新制度の創設にも言及した。

(2022年6月21日付毎日新聞)

今回の裁判で国は、婚姻制度が念頭に置く保護の対象は「子を産み、育てることができる男女」と主張。判決もこれを踏襲し、「誰と婚姻するか」は同性愛者にとって「個人の自己表現」としながら、憲法そのものは同性婚を想定し

ていないとした。同性カップルの保護の在り方は「議論の途上」にあり、司法が積極的に違憲と宣言すべき状況にないとの判断を示した。妥当な判決である。

同性婚をめぐる訴訟は、全国の5地裁で起こされているが、初の判断となった昨年3月の札幌地裁判決には首をかしげた。憲法24条の「婚姻は両性の合意のみに基づいて成立」の解釈について、原告側は「あくまで婚姻の自由を定めた条文で、同性婚を禁じてはいない」と主張したのに対し、判決は「24条が『両性』など男女を想起させる文言を用いていることに照らせば、異性婚について定めたもの」とし、民法など現行法は24条に反しているとはいえないと判断した。ここまでは異論はない。

ところが、同性同士の結婚が認められないのは、法の下の平等を定めた憲法14条には反すると「違憲」判断を示したのだ。耳を疑った。たしかに14条には「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分、または門地により、政治的、経済的または社会的関係において差別されない」とある。しかし、この「法の下に平等」に「婚姻の自由という平等」も含まれると解釈するのは無理がある。

24条の「婚姻の自由」について判決は「異性

婚について定めたもの」と認めている。にもかかわらず、この「婚姻の定義」を無視し、法の下に平等に「婚姻の自由(異性婚)」を含めるのはおかしくないか。憲法14条をもって同性婚を認めないのは違憲だと主張するのは、憲法24条は間違っていると主張しているに等しい。札幌地裁の判決は24条と14条が「また裂き」となった矛盾した憲法解釈である。

個人的な事柄にとどまらない問題

念のために言えば、老生は同性愛を否定するものではない。ただ、同性婚には反対の立場だ。性的少数者への偏見や差別をなくす取り組みは必要だが、法律上の「結婚」まで認めるとなると話は違ってくる。同性婚推進派は、その理由に性的指向や性自認を挙げるが、合法化は当事者たちの個人的な事柄にはとどまらない。

仮に同性婚が認められ、同性カップルが養子などの形で子供を迎えることになれば、同性の親二人で育てることになる。子育てには父親と母親にそれぞれ役割があるが、同性婚の家庭では両親が同性という環境で子供が育つことになることをもっと慎重に考えるべきでないか。同性婚合法化は日本社会のあらゆる分野に影響を及ぼし、国の根幹を揺るがす問題となる。世界では同性婚を認めている国も多い、それに比べて日本は遅れている……といった観点からではなく、我が国の歴史や伝統、国民意識の現状を踏まえた冷静な議論が望まれる。

同性婚

法律上の「結婚」まで認めるべきか

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2022年 春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2022年7月27日

業 種	2022 年			2021 年		
	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)
非 鉄 ・ 金 属	11	6,608	2.11	10	5,739	1.83
食 品	5	6,219	1.90	6	5,642	1.72
織 維	15	8,315	2.60	15	6,390	2.00
紙 ・ パ ル プ	5	5,455	1.80	6	4,849	1.59
印 刷	1	—	2.10	1	—	1.98
化 学	30	8,317	2.48	23	6,062	1.85
ゴ ム	3	6,592	2.31	3	4,880	1.71
鉄 鋼	9	8,973	2.98	9	3,742	1.27
機 械 金 属	5	8,084	2.56	4	6,239	2.00
電 機	11	7,195	2.14	11	5,827	1.74
自 動 車	13	7,656	2.31	16	6,937	2.05
造 船	14	6,110	1.85	14	5,620	1.74
建 設	7	(従) 14,871	2.97	7	(従) 11,550	2.43
商 業	3	(従) 6,466	1.62	2	8,269	2.11
鉄 道	2	(従) 6,301	1.95	2	(従) 3,416	1.06
貨 物 運 送	1	—	1.28	1	—	1.32
総 平 均	135	7,562 (7,290)	2.27 (2.26)	130	6,124 (5,911)	1.84 (1.86)
製 造 業 平 均	122	7,451 (7,010)	2.28 (2.24)	118	6,153 (5,608)	1.87 (1.81)
非 製 造 業 平 均	13	8,076 (9,916)	2.20 (2.44)	12	5,959 (8,890)	1.68 (2.27)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手253社
2) 21業種202社(79.8%)の妥結を把握しているが、うち67社は平均額不明などのため集計より除外
3) 平均欄の()内は一社あたりの単純平均
4) (従)は従業員平均の数値を含む
5) 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
6) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
7) 2021年の数値は、2021年7月30日付最終集計結果
8) 業績がコロナ前の水準を回復した企業(41社)の集計結果は10,506円・3.05%であった

セミナー

衛生管理者受験対策講座を開講

7月12・13日の2日間、高い合格実績を誇る(株)ウェルネットの専任講師山根裕基氏、酒井恒氏を招いて衛生管理者試験の受験対策講座を開講した。

講師は、近年の出題傾向を踏まえて、効率的な学習方法を伝授した。



労働法基礎学習会

労働協約・就業規則の効力関係を確認

7月20日、当協会は年間を通して労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会の第2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、法令と労働協約、就業規則、労働契約の効力関係について触れ、それぞれを改定する場合の留意点について説明した。



北九州労務管理研究会

ハラスメント対応の工夫を発表

7月21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、人事労務管理者に求められるハラスメントの対応方法について裁判例を紹介しながら発表した。

会員企業各社は、自社の対応方法などについて情報交換を行った。



一月会紫水会合同例会

合同ゴルフ会を開催

一月会と紫水会（ともに会員の勉強会）は、7月16日合同でゴルフ会を開催した。

13名の参加者が日ごろの練習の成果を競うとともに親睦を深めた。



会務報告

令和4年7月

*青字……当協会主催行事

*黒字……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

- 7日 14都道府県労働委員会使用者委員会議
- 12日 福岡県労働委員会総会
- 14日 経団連幹事会
- // 就職差別撤廃に向けた要請
- 16日 一月会・紫水会合同特別例会
- 20日 労働法基礎学習会
- 21日 北九州労務管理研究会
- 22日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 27日 経団連地方・業種団体情報連絡会
- 28日 定例無料法律相談（福岡地区）
- // 九州経営者協会幹事会

高年齢退職予定者 **キャリア人材バンク** 登録のおすすめ

【利用料】
無料

生涯現役社会の実現に向けて、高年齢退職予定者等のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者を紹介することにより、高年齢者の就業を支援します。

キャリア人材バンクの求人情報と登録者



高年齢者の能力・
経験の活用を希望する
事業者

産業雇用安定センターが
仲介・あっせんします

自らの能力・経験を
生かして働くことを
希望する高年齢の方



キャリア人材バンク求人情報

以下のいずれにも該当する受入情報が対象です

- ① 66歳以降も働き続けることが可能なもの
- ② 採用者の能力・経験が生かせるもの
- ③ 採用後の雇用期間が1年以上見込まれるもの

キャリア人材バンク登録情報

事業主登録の場合の対象者

60歳以上の在職者の方で

- ・雇用契約期間の満了(※)後に再就職を希望する
- ・66歳以降も働くことを希望する

※定年、継続雇用終了、有期雇用契約期間満了により離職する場合をいいます

個人登録の場合の対象者

60歳から70歳までの方で

- ・在職者で再就職を希望する
- ・離職者(※)で再就職を希望する

※本事業の離職者とは離職後1年以内の方をいいます

お問い合わせ先



公益財団法人 産業雇用安定センター

福岡事務所 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル6 階 ☎ 092-475-6295 FAX 092-434-5272

北九州駐在 北九州市小倉北区浅野 3-8-1 AIM ビル 2 階 ☎ 093-531-7806 FAX 093-531-7906

ご存じですか？新語・流行語

読売新聞東京本社 校閲部

岡 直樹

○投げ銭

指先で投じる

音楽や劇、動画などのSNS上での配信が増えた。そんな中、視聴者が配信者に応援などの意味を込めてネット上でお金を送信する行為が「投げ銭」と呼ばれている。今は「投げ銭機能」を備えたアプリも複数存在し、手軽に送金できる。

投げ銭は、もとは大道芸の演者などに対して投げられるお金のことをいう言葉。現代の投げ銭は、金銭を紙で包んでひねったご祝儀「おひねり」にも似ているかもしれない。どちらも実際の動作が名詞になった語だが、今は投げるのも包むのも指先一つでできてしまう。

○きゅんです

若者発米国行き？

胸がときめいたり、うれしかったりしたときに使う「きゅんです」。中高生を中心にした流行のピークは2年ほど前になるだろうか。

「きゅん」は「強く感動して、瞬間的に胸が締めつけられるように感じるさま」(広辞苑)などと説明される表現だが、「きゅんです」はより気軽に用いられている。

今年は、米大リーグ・エンゼルスとの試合中継で大谷翔平選手が本塁打を打った際、現地のアナウンサーが「ショウヘイ、キューデス」とコメントしたことが話題になった。もし米国でも流行したら…きゅんです！

○打ち手

解決の一手

「営業の課題を分析して、適切な打ち手を考える」―。「打ち手」の語が気になった。打つべき手、解決策といった意味合いで用いられているようだ。

ただ、「動詞+手」のかたちは、話し手、聞き手のように「動作をする人」を表す用法がある。今回も「打つ人」と混同してしまう可能性をはらんでいる。

策の意味で使うなら、「手」の1字だけでもその役割を果たせるから、「打ち」は取ってしまってもいい。すっきりさせて手打ちというわけにはいかないだろうか。

○ゴーストレストラン

幽霊はいません

「ゴーストレストラン」が増えていると聞いたとき、初めは「ゴーストタウン(住民がいなくなり荒れ果てた町)」からの連想で、荒廃したレストランが増加中なのかと思ってしまった。そうではなく、看板や客席を持たない、デリバリー専門の飲食店を指す言葉だという。店内で調理し、宅配サービス業者に配送を委ねる形式の店舗で、近年、需要が増しているようだ。

「ゴースト」には「幽霊」や「架空の」の意味もあるが、ゴーストレストランは、利用者からは見えなくても、きちんと存在している。

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。

●定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

総務・人事担当者が定年前社員の不安や関心ごとにあわせて、やさしく説明するための基本知識やノウハウについてわかりやすく解説します。

日 時：8月22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：今任 智恵子 氏(特定社会保険労務士)

参加費：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 9月7日(水) 9:20～16:30

2日目 9月8日(木) 9:30～17:30*

※第2種の方は、2日目12:30が終了時間

会 場：新小倉ビル本館地下1階 5号会議室

講 師：(株)ウェルネット

専任講師 酒井 恒 氏

参加費：第1種28,600円 第2種26,400円

●給与実務の法的留意点

給与担当者、中間管理職、事業主として知っておくべき基本事項をわかりやすく解説します。

日 時：9月14日(水) 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：久地石 富起子 氏(特定社会保険労務士)

参加費：会員12,000円／一般18,000円

●問題社員の雇用管理セミナー

問題社員・能力不足社員を放置しないための対処方法をケース別に解説します。

日 時：10月18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
・Zoomオンライン

講 師：弁護士 桑野 貴充 氏

(古賀・花島・桑野法律事務所)

参加費：会員10,000円／一般15,000円

●労働法実務の基礎講座

最近の法改正内容などを踏まえて、人事労務担当者として必須の労働基準法の基本的な考え方と留意点を解説します。

日 時：1日目 10月26日(水) 9:30～16:00

2日目 10月27日(木) 9:30～16:00

※2日間とも受講の他、いずれか一方のみの受講もできます。

内 容：1日目 採用から退職までの人事労務のポイント

2日目 最近の労働関係法の改正と実務対応のポイント

会 場：電気ビル共創館3階 Bカンファレンス

講 師：社会保険労務士法人アドバンス

伴 芳夫 氏(特定社会保険労務士)

●仕事と育児・介護の両立支援セミナー

「育休復帰・介護支援プラン」の策定や活用方法を受講者のお隣に一人ずつプランナーが着席し、相談しながら進める「伴走型」にて開催いたします。

日 時：11月7日(月) 13:00～16:30

会 場：電気ビル共創館 3階 Cカンファレンス

講 師：伊丹 恵理奈 氏(社会保険労務士)

山内 里佳 氏(特定社会保険労務士)

参加費：無料(定員20名・先着順)

●年末調整の実務セミナー

年末調整を適切かつスムーズに行うために必要な実務処理のポイントや留意点を分かりやすく解説いたします。

日 時：11月14日(月) 9:30～16:30

会 場：電気ビル共創館 3階 Aカンファレンス

講 師：梶原 浩一 氏(税理士)

参加費：会員12,000円／一般18,000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

- TWI-JI「仕事の教え方」トレーナー養成講座
日 時：10月3日(月)～7日(金)
会 場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員143,000円／一般176,000円
(消費税込み)

- MTP(マネジメント研修プログラム)コース
日 時：10月18日(火)～20日(木)
会 場：Zoomオンライン
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】

8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)	
9月22日(木) 14:00～17:00	松崎 隆 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	

〈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】

10月13日(木) 14:00～17:00	阿部 哲茂 弁護士 (阿部哲茂法律事務所)	
--------------------------	--------------------------	---

〈会 場〉阿部哲茂法律事務所
(北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビースクエア3F)

- 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

九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会

九州各県から多数の経営法曹弁護士と経営者及び人事労務担当者が一堂に会し、テーマに沿った内容について判例の解説や企業の対応策、留意点など法律的な角度から分かりやすく解説いただきます。昨年、一昨年は録画方式で開催しましたが、今年是一堂に会して通常通り開催する予定です。皆様のご参加をお待ち申し上げます。

日時及び内容：

- 1日目：11月21日（月） 13:30～17:00 「ハラスメント事案への企業の対応策」
2日目：11月22日（火） 9:30～16:00 「ニューノーマル時代の労働法上の諸問題」

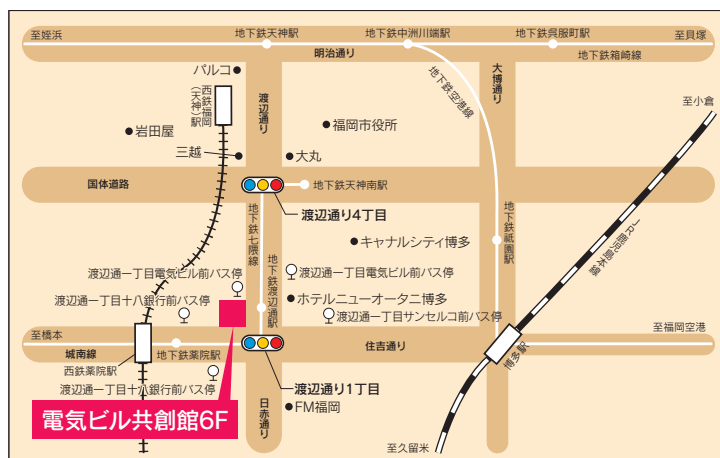
会 場：城山ホテル鹿児島 2階エメラルド
（鹿児島市新照院町41番地-1号 TEL 099-224-2211）

参加費：福岡県経営者協会 会 員 20,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代込）
会員外 30,000円

詳細につきましては決まり次第、ご案内いたします。

参加者の声

- ・多角的な視点から考えること、事前の対応の重要性を強く感じました。
- ・多くの判例を取り上げての解説は、実務的でとても分かりやすかったです。
- ・素晴らしい大会で勉強になりました。また、弁護士さんと名刺交換ができたので、今後相談できることが助かります。
- ・多くの弁護士の見解が聴けて勉強になりました。



Access

バス

「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

西鉄天神大牟田線

「薬院駅」降車徒歩5分

地下鉄

「渡辺通駅」にて降車（電気ビル本館B2Fへ直通）

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