



金木犀

Contents

1-2 アンテナ

- ・「福岡県最低賃金」を時間額900円に引き上げ決定／福岡労働局
- ・「福岡自治研修センター」利用を呼びかけ／福岡県
- ・「働く高齢者の健康と安全確保のためのエイジマネジメント」シンポジウムを開催／福岡労働局等

3-5 「過労死等防止啓発月間」特別寄稿
過労死の「傾向」と3つの「対策」

6 世間漫録

7-9 けいきょう Law School

妊娠中の女性従業員に対する注意義務
阿部哲茂法律事務所 弁護士 阿部 哲茂

コラム

- 10-11
- ・～ご存じですか？新語・流行語～
 - ・～季節に捨う・新歳時記（12月）～
 - ・～海外アラカルト～

12 トピックス

- ・解雇や労働契約の解約について学ぶ（セミナー）
- ・給与計算の法的留意点を確認（セミナー）
- ・「特定（産業別）最低賃金審議」に関する打合せ会を開催（会議）
- ・3年ぶりに使用者委員研修会を開催（研修会）

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 九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会

「福岡県最低賃金」を時間額900円に引き上げ決定／福岡労働局

福岡労働局長は、福岡地方最低賃金審議会から福岡県最低賃金を30円引き上げて時間額900円とする答申を受け、所要の手続きを経て、福岡県最低賃金を時間額900円とする決定を行った。

効力発生日は、令和4年10月8日（土）。

現行の最低賃金額1時間870円に対し、引上げ額は30円、引上げ率は3.45%となり、引上げ額、引上げ率とも過去最高となった。

福岡県最低賃金の改正の推移

年度	最低賃金額 時間額(円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
平成26年度	727	15	2.11
平成27年度	743	16	2.20
平成28年度	765	22	2.96
平成29年度	789	24	3.14
平成30年度	814	25	3.17
令和元年度	841	27	3.32
令和2年度	842	1	0.12
令和3年度	870	28	3.33
令和4年度	900	30	3.45

引上げ率の欄は、小数点第三位を四捨五入

「福岡自治研修センター」利用を呼びかけ／福岡県

行政職員向け研修施設である「福岡自治研修センター」(大野城市)が、令和5年7月1日(予定)から一般の団体・法人も利用できるようになることから、利用を呼びかけている。

当センターは、研修室22室、宿泊室122室、レストラン等を備え、企業研修やスポーツ合宿など様々な用途に利用できる。

所在地	福岡県大野城市大字乙金8番地1 (大野城総合公園の南東側)
-----	----------------------------------

問合せ

福岡県人事課人事第二係
(092-643-3037)

「働く高齢者の健康と安全確保のためのエイジマネジメント」シンポジウムを開催／福岡労働局等

福岡労働局、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、高齢者が活躍できる職場環境整備の必要性や健康管理・安全確保について考えるシンポジウムを行うことから、参加を呼びかけている。

会場への参加と共に、WEBでの参加もできる。詳細は以下のとおり。

日時	10月26日(水) 13:00~16:30
場所	JR九州ホール (福岡県福岡市博多区博多駅中央街1-1JR博多シティ9階)
参加費	無料
申込方法	下記の専用ホームページにて受付

<https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/moushikomi.html>

「高齢者雇用管理セミナー」を開催／福岡労働局等

福岡労働局、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構は、高齢者雇用に関する制度や助成金について解説する標記セミナーをオンラインで開催することから参加を呼びかけている。

詳細は以下の通り。

日時	11月25日(金) 13:30~16:30
開催方式	ZOOMウェビナーを用いたオンラインセミナー(対面式会場はありません)
参加費	無料
申込方法	福岡労働局ホームページ内の参加申込フォームに必要事項を記入の上、メールにてお申込み下さい。

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/content/contents/001246498.pdf>

育児休業等特別相談窓口を設置／福岡労働局

福岡労働局は、10月1日から改正育児・介護休業法が施行され、「出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）」がスタートすることから、育児休業の取得促進に向けた相談窓口を設置した。法改正の内容や育児休業規定の整備、育児休業取得に関すること等あらゆる相談を受け付ける。

福岡労働局雇用環境・均等部指導課への来局（福岡市博多区博多駅東2-11-1新館4階）または電話（092-411-4894）にて受け付けている。

特別支援学校「技能見学会」及び企業と教職員との「交流会」を開催／福岡県

福岡県は、特別支援学校高等部の生徒が職業技能をアピールする「技能見学会」及び教職員との「交流会」を開催することから、障がいのある人の雇用、実習の受入れに関心のある企業の人事担当者などの参加を呼びかけている。詳細は以下の通り。

日 時	11月16日（水） 10:00～12:15
場 所	福岡市立特別支援学校「博多高等学園」 （福岡市博多区下呉服町10番40号）
定 員	30社（先着順）
申込方法	福岡県ホームページ内の参加申込書に必要事項を記入のうえ、福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課 障がい者雇用係までFAX（092-643-3619）またはメール（shouko@pref.fukuoka.lg.jp）にてお申込みください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kengakukai.html>

子育て応援宣言企業8000社記念「育休のススメ！パパ育フォーラム2022」を開催／福岡県

福岡県は当協会と連合福岡の共催で、改正育児介護・休業法が今年10月1日に施行されたのを機に、男性の育児休業取得促進に対する気運を醸成するための標記フォーラムを開催する。

育児休業を2度取得しているタレントのつるの剛士氏が体験談を紹介するとともに、大阪大学の竹特任教授がナッジ理論の観点からの男性の育児休業の取得促進について講演を行う。また、サイボウズ株式会社の青野慶久社長と服部福岡県知事による対談も行う。

多くの方にご視聴いただけるよう、オンライン（Youtube配信）で実施する。

実施方法	Youtube 配信
配信期間	【開始日時】 10月7日（金） 13時より 【終了日時】 12月7日（水） 23時59分まで
参加費	無料
申込方法	下記の専用フォームからお申込み下さい。 （事前申込制）

<https://form.run/@papaiku2022>

男女の賃金差の公表等に関するQ&Aを公表／厚生労働省

厚生労働省は、男女間の賃金の差異に関する情報公開を義務化する女性活躍推進法の改正省令が施行されたことを受け、男女の賃金の差異の公表等についての解釈事項をQ&A形式で公表している。常用労働者300人超の企業は、改正省令施行日（令和4年7月8日）以後に始まる事業年度の開始日から3か月以内に、全労働者、正社員、パート・有期社員の区分ごとに、男性と女性の賃金の平均値の差を公表することとされている。



「過労死等防止啓発月間」 特別寄稿

過労死の「傾向」と3つの「対策」

三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 杉原 知佳



国は、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすために様々な取組を行っています。この月間は「過労死等防止対策推進法」に基づき、過労死等を防止することの重要性について国民に自覚を促し、関心と理解を深めるためのものです。

そこで、当協会顧問弁護士の杉原知佳氏に過労死の問題について解説いただきます。

◆執筆者のご紹介

すぎはら ともか

平成11年 弁護士登録

三浦・奥田・杉原法律事務所
(福岡市)

1 はじめに

近年、「人材」を「人財」と表現している企業も増えています。当然のことですが、大切な社員を、業務によって死亡させてはなりません。

今回は、過労死の「傾向」を探り、過労死を防ぐために企業が行うべき「対策」について考えていきましょう。

2 「過労死」とは

「過労死」とは、次のものをいいます（過労死等防止対策推進法第2条参照）。

- ①業務における過重な負荷による脳血管疾患又は心臓疾患を原因とする死亡【脳・心臓疾患による死亡】
- ②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡【精神障害による死亡】

3 過労死の「傾向」

(1) 脳・心臓疾患による死亡案件の労災補償の支給状況

脳・心臓疾患により死亡したとして労災補償の支給決定がされた件数（全国）は、下表1のとおりです。

表1 脳・心臓疾患による死亡の労災補償支給決定件数

年度	H29	H30	R元	R2	R3
件数	92	82	86	67	57

毎年ほぼ減少傾向にありますが、特に、令和2年度以降大きく減少しています。これは、労働基準法の改正により、令和2年4月以降、中小企業においても時間外労働の上限規制が始まったこと（大企業は平成31年4月から）、コロナ禍により在宅勤務を導入する企業が増えたり、オンライン会議の発達により遠方に出張する機会が減ったりして働き方が大きく変化したことが影響しているのではないかと考えられます（私見）。

次に令和3年度における「傾向」を見ていきます。

福岡県において脳・心臓疾患により死亡したとして労災補償の支給決定を受けた件数は1件（男性）でした。

全国において支給決定を受けた死亡案件57件のうち、直前の時間外労働の時間数（1月平均）は、「80～100時間」（22件、39%）、「100～120時間」（12件、21%）、「60～80時間」（11件、19%）の順に多く、時間外労働の時間数が60時間未満の死亡案件は1件もありませんでした。従来からさんざん言われてきたことですが、時間外労働の時間数が多いほど、脳・心臓疾患による死亡率が高いことが令和3年度の傾向からも明らかです。

死亡事案に限ったデータは公表されていませんが、死亡に至らない脳・心臓疾患も含めた労災補償支給決定案件において、最も多い業種は「道路貨物運送業」であり、多い職種は、順に「輸送・機械運転従事者」「専門的・技術的職業従事者」「管

理的職業従事者」でした。

全国の死亡者57名のうち女性は1名であり、98.2%は男性でした。

(2) 精神障害による自殺の労災補償の支給状況

精神障害により自殺したとして労災補償の支給決定がされた件数（全国）は、下表2のとおりです。

表2 精神障害による自殺の労災補償支給決定件数

年度	H29	H30	R元	R2	R3
件数	98	76	88	81	79

毎年やや減少傾向にありますが、先述の脳・心臓疾患による死亡と異なり、令和2年度以降大きく減少しているわけではありません。

次に、令和3年度における「傾向」を見ていきます。

福岡県において精神障害により自殺したとして労災補償の支給決定を受けた件数は2件（いずれも男性）でした。

全国において精神障害により自殺したとして支給決定を受けた案件79件のうち、直前の時間外労働の時間数（1月平均）が最も多いのは「80～100時間」（14件、18%）でしたが、その次に多いのは「60～80時間」（8件、10%）、「20時間未満」（8件、10%）であり、過重労働（労働時間の長さ）と精神障害による自殺との関係は、脳・心臓疾患の案件ほどはっきりしているものではないようです（私見）。

令和3年度に精神障害により自殺したとして支給決定を受けた案件79件のうち、自殺前の出来事としては、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が20件（25%）、「パワーハラスメントを受けた」が12件（15%）、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が7件（8%）でした。

自殺事案に限ったデータは公表されていませんが、自殺に至らないものも含めた精神障害の労災補償支給決定案件において、最も多い業種は「医療、福祉」、最も多い職種は、「専門的・技術的職業従事者」でした。「医療、福祉」において精神障

害の労災補償支給決定が多い理由は、新型コロナウイルス感染症の対応により困難な業務環境が多かったことによるものと推測されます（私見）。

死亡者79名のうち、男性が75名であり、95%を占めます。

4 過労死を防ぐための3つの「対策」

以上の傾向から、過労死を防ぐための対策としては、①残業時間を減らすこと、②パワーハラスメントを無くすこと、③上司が、特に仕事内容・仕事量に大きな変化があった部下の様子をしっかりと観察し、必要に応じて適切な対応をとることの3つが重要です。

以下、それぞれ詳しく見ていきます。

5 対策①残業時間を減らすこと

3(1)で述べたとおり、まず、残業時間を減らすことが最も重要な対策です。

脳・心臓疾患による死亡案件の労災の認定基準においては、「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強い」とされています（令和3年9月14日付け基発第0914第1号「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾病及び虚血性心疾患等の認定基準について」）。また、この時間数に及ばなくても、この時間数に近い時間外労働がある場合には、他の負荷要因の状況を十分に考慮し、時間外労働に加えて他の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価される場合があります（令和3年の同基準の改正による）。

労働基準法の改正（大企業：平成31年4月施行、中小企業：令和2年4月施行）により、①時間外労働と休日労働の各実労働時間の合計が月100時間未満、②時間外労働と休日労働の各実労働時間の合計について、複数月（2～6か月）の平均が全て1月あたり80時間以内とされていますが（同法36条6項）、前述3の「傾向」からしても、この労働基準法を遵守すれば、過労死の可能性はかなり減らせるものと考えられ

ます。

時間外労働を減らす手法としては、各人の業務内容を見直し、効率化できる業務は効率化した上で、他の社員でも分担できるようにすることが大切です。また、残業するか否かについて本人任せにするのではなく、事前に申告して上司が残業命令を出した場合のみ残業できるような仕組み作りも効果的です。そもそも、もしも「遅く残っている社員が熱心な社員」と評価されるような、いわば昭和や平成前期の風土が未だにある会社であれば、企業のトップがリーダーシップをとってそのような風土を是正し、「上司や先輩が残っているのだから残っているような社員」を無くすべきです。

6 対策②パワーハラスメントを無くすこと

3(2)で述べたとおり、令和3年度において、パワーハラスメントを受けた直後に自殺した労働者が12名いました。

令和4年4月1日以降、大企業のみならず中小企業においても、職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務となりました。

ハラスメントに該当するかどうかの基準は、世間の常識の変化・裁判例の積み重ねにより毎年進化しています。情報のアップデートが必要ですし、一人一人が日頃の自らの態度を考え直す機会を設けるために、企業においては、毎年1回以上、ハラスメント研修を行うべきだと思います。

7 対策③部下の様子をしっかりと観察すること

労働契約法5条において「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と定められています。これを「安全配慮義務」といいます。

判例でも、「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っている」とされています（東芝事件・最高裁平成26年3月24日判決）。そ

して、「労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には」「労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要があるもの」というべきである。」とされています（同事件）。

3(2)で述べたとおり、令和3年度において、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」後に自殺した労働者が20名いました。

上司は、部下の適性等を踏まえて部下の業務内容・業務量等を定め、部下の心身の状況を日々観察し、場合によっては、業務による疲労や心理的負荷が過度に蓄積しないよう、部下の業務内容・業務量を調整する等の具体的な措置を検討することが大切です。

8 最後に

大切な社員を、過労死により失うことが無いよう、各社において、最善の「対策」をしましょう。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.151

ウクライナ政府は、ロシアが国内に連れ去った多数のウクライナの子どもを国際法に違反して養子にしていると非難した。ロシアによる侵攻が始まって以来、ウクライナは国民がロシアによって「強制移送」されていると主張してきた。ロシアの占領地域から連行された人々は、ウクライナ国内の別の場所ではなく、ロシアに移送されているとしている。

(2022年8月24日時事通信)

その数は不明だが、米国のプリンケン國務長官は7月、最大160万人のウクライナ市民が「極東などの地域に強制連行され、尋問を受けたり拘束されたりしている」と明らかにした。そのうち26万人は子どもで、ロシア当局が意図的

ウクライナの子ども

ロシアに強制移送、養子縁組か

に親から引き離し、ロシア国内で養子縁組をさせているという。対象となっているのはウクライナ軍や政府、メディア関係者など「ロシアにとって脅威とみなされる人々だ」とプリンケン國務長官は指摘する。

また、米国のシンクタンク「戦争研究所」は8月、ロシアが東部ドネツク州マリウポリから千人以上の子どもがシベリアに移送され、ロシア人家庭で養子になっているとの分析を発表した。養子受け入れを決めた市民には補助金が支払われているという。プーチンは2014年のクリミア併合のときにも、同じように子どもたちをロシアに移送して養子縁組させた過去を持つ。今回の出来事はその再来とも言える。

強制移住や非合法の養子縁組は、国連の「児童の権利に関する条約」第7条（児童は国籍を取得する権利を持ち、父母を知り、その父母によって養育される権利を持つ）に違反する。また、「集団の児童を他の集団に強制的に移すこと」は、集団殺害罪の防止および処罰に関する条約（ジェノサイド条約）でジェノサイドの方法の一つとされる。

紛争下の子どもたちは大人に操られやすい状況に置かれ、少年兵にされたり、自爆攻撃を実行させられたりすることもある。さらに、少女

たちは児童婚を強いられたり、奴隷にされたりしている。紛争地域で暮らすことによる命の危険は、銃弾や爆弾によってのみもたらされるものではない。世界では毎年、数十万人の子どもたちが、栄養失調や病氣、医療や清潔な水へのアクセスの欠如など、紛争の間接的な影響によって命を落としている。日本人はこうした事実を知らなさ過ぎる。

人間をモノのように扱うDNA

旧ソ連による非人道的な強制連行は、先の大戦で日本にも多大な犠牲をもたらした。終戦とともに満州や樺太の日本人将兵約57万人はシベリアに移送され、極寒の地での強制労働の果てに5万5千人が命を落とした。

ソ連兵の「ダモイ トウキョウ（帰国。東京へ、だ!）」の言葉を信じて、輸送船に乗り込んだが、ナホトカを経由して連行された先は原野のラーゲリ（収容所）。そこでは、木材の伐採や線路の敷設工事が命じられた。与えられた主食は黒パン1枚と汁だけのスープ。栄養失調の体を極限の寒さが襲う。重労働、飢え、凍死……。老生は先年訪れた京都の舞鶴引揚記念館で、帰郷の日を待ちわびた抑留者と家族の手記を追いながら、悲しみと憤怒で涙を抑えることができなかった。

ロシアには、人間をモノのように扱うことに心の痛みを感じないDNAがある。ウクライナの子どもたちのいまが案じられてならない。

妊娠中の女性従業員に対する注意義務

— (広島地裁令和2年6月16日判決) —

弁護士 阿部 哲茂



◆執筆者のご紹介

あべ てつも

平成11年 弁護士登録

阿部哲茂法律事務所 (北九州市)

1 事案の概要

本件は、普通地方公共団体である被告（Y）が設置する小学校（本件小学校）の教員であった原告（X）が、妊娠して切迫流産の診断を受けた後も、同小学校のA校長がXを休業させるなどの措置を講ずることを怠った結果、安静にすることができず、流産するに至ったなどと主張して、Yに対し損害賠償金（慰謝料300万円及び弁護士費用相当額30万円）等の支払を求めた事案である。

2 主な事実経過（全て平成29年の出来事である。）

(1) 6月27日

Xは性器からの不正出血を訴えてBクリニックを受診し、C医師の診察を受けた。C医師は、超音波検査の結果、Xが妊娠8週相当であると診断するとともに、Xが切迫流産の状態であると診断し、Xに対し「出血があるので安静にするように」と指示した。

(2) 6月28日

Xは、A校長に対して妊娠を報告するとともに「出血があること、順調にいけば2月に出産予定であること、2学期から病休を取って休みたいので、代員をお願いしたいこと」を伝えた。

(3) 6月30日～7月8日

Xは、7月8日に再びBクリニックを受診するまでの間、体育の授業（プール）を含め、休暇を取得することなく本件小学校における業務に従事した。

(4) 7月8日

Xは、Bクリニックを受診したが、その際、C医師は、Xの出血が続いており、更に絨毛膜下血腫を認めたため、Xに対し「流産の危険があるため、2学期からではなく今すぐ休むべきである」旨を説明し、上司とよく相談するように告げた。

(5) 7月10日

Xは、A校長に対して「C医師から2学期からではなく今すぐ休むべきと言われたこと」を伝えた上で「座って授業をさせて欲しいこと、これからは午後から休みをもらうようにしたいこと、7月後半から妊娠障害休暇、年次有給休暇、夏季休暇及び夏季厚生計画を取得し、9月1日からは病気休暇、休職及び産前休暇の取得等をしたいこと」を伝えた。A校長は、上記のXの申出に対し、Xが座って授業をすることを許可し、午後から休暇を取得することについても了承した。また、A校長は、同日、F教頭に対し、Xの妊娠を伝え、本件小学校の職員には同

月12日の職員会議で周知させる予定であることを話した（※結局、Xの妊娠の事実は、同日の職員会議では伝えられず、伝えられたのは同月14日の臨時職員会議であった。）。

A校長は、Xが午後から休暇を取得する場合に事前にXから休暇簿等が提出されるものと考えて、Xに対して休暇簿の提出を促したりせず、また、Xが同月14日までの間、午後から授業しているのを見つけたが、その後も何ら措置を講ずることはなかった。

(6) 7月14日

A校長は、Xから「具体的なサポートの声掛けがないため休めない」旨の抗議を受けて、臨時の職員会議を開き、「Xが妊娠しており、2月に出産予定であること、体調が十分ではなく、主治医からは休むことを勧められているので、できるだけサポートしていく必要があるので協力をお願いしたいこと」等を話した。

(7) 7月18日～20日

Xは、同月20日の一学期の終業式までの間、同月19日の体育の授業も含め、本件小学校における業務に従事した。

(8) 7月21日

Xは、Bクリニックを受診したところ、C医師から流産する可能性が高いことが伝えられたため、同日、安静加療を希望してD病院に入院した。

(9) 7月28日～8月26日

Xは、7月28日にD病院を退院し、その後、自宅療養しながら経過観察のため外来受診をしていたが、8月26日、流産した。

3 本件の争点

本件の争点は、①平成29年6月28日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か、②平成29年7月10日時点においてA校長がXを休業させる注意義務等に違反したか否か、③Xの流産の原因が本件小学校における勤務を継続したことにあつたか否か等である。

4 裁判所の判断

裁判所は、本件の争点③について、Xは、平成29年6月27日の時点で既に流産に至る可能性が相当程度存在していたというのであるから、それ以降にXが約1か月の間本件小学校における勤務を継続していたことが、同年8月26日の流産の原因となったと認めることは困難であるとして、本件の争点③についてXの主張を認めず、Xの請求を棄却した。ただし、裁判所は、本件の争点を判断する前に本件の争点①及び②について判断しており、①については、A校長に注意義務違反はないと判断したが、②については、A校長の注意義務違反があると認定している。理由は以下のとおりである。

- (1) A校長は、遅くとも7月13日までには、Xに休暇の取得を促し、休暇を取得しない場合には、体育の授業の担当を変更したり自らを含め他の教員において午後の授業を担当させるなどのXの負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務を負うとともに、Xが休暇を取得しやすいように他の教員に事情を説明して他の教員に協力を求めたり、補強計画を作成してXに提示するなどのXが休暇の取得をしやすい職場環境を整えるべき注意義務を負っていたというべきである。
- (2) しかるに、A校長は、体育の授業の担当の変更や自らも含め他の教員において午後の授業を担当させることなどもせず、上記のXの負担を軽減させる措置を講ずべき注意義務を怠るとともに、同月14日に至るまで本件小学校の教員に事情を説明せず他の教員に協力を求めることもなく、補強計画を作成してXに提示するなどもせずXが休暇の取得しやすい職場環境を整えるべき注意義務を怠ったものである。
- (3) Xが休暇を取得するかどうかを決めるに際し、他の教員がXの状態を理解してくれているか否かは重大な関心事であったといえる。そして、他の教員にXの妊娠等が周知されていれば、Xとしても、医師から受けた指示を遵守することができるようにす

るために、休暇を取得することがより容易に行うことができたと考えられるから、本件における事実関係の下では、A校長は、他の教員にXの状態を説明する必要があったというべきである。

5 本判決の評価

- (1) 本来、本件の争点③において、「Xの流産が本件小学校における勤務を継続したことが原因ではなかった」という認定ができるのであれば、裁判所としてはそれだけでXの請求を棄却できるのであるから、本件の争点②においてA校長の注意義務違反を認定する必要はない。そうでありながら、裁判所が敢えて本件の争点②についてA校長の注意義務違反を認めたところに本判決の特徴がある。
- (2) 妊産婦である女性従業員の母性保護に関する規定として、労基法65条1項及び均等法11条ないし13条等が存在することは周知の事実であるが、本判決は、更に踏み込んで、管理者において、緊急性のある事案においては、妊婦である女性従業員につき、他の従業員に妊娠等の事実を説明し、他の従業員の理解のもと当該女性従業員が休暇の取得しやすい職場環境を整えるべき注意義務があることを認めたものである。
- (3) 本件の事実関係において、XがA校長に対し、B医師から告げられた自身の健康状態について、どの程度詳細に伝えていたのか、また、A校長がそれをどのように認識し、どのような措置を講じていたのかについては今一つ判然としないところがある（例えば、Xは、既に6月28日時点でA校長に対し、C医師から流産の兆候があるから安静にするよう指示を受けている旨を伝えていたかどうか、A校長が、6月29日時点で、F教頭に対し、Xが妊娠していたことを伝えていたのか、Xから休暇簿等が提出された場合、A校長やF教頭が代わりに授業を行うように指示していたか等について当事

者間に争いがある。))。

また、Xは、7月10日の時点で「今後、午後からは休暇を取得したい」と申し出ていたにもかかわらず、Xはその後も休暇を取得することなく午後も授業を行っているなど、実際のXの行動は職場に対して積極的な措置等を求めているようにも思われる。このように妊婦である女性従業員が、管理者に対し積極的な支援を求めてこない場合、管理者が当該女性従業員のためにどれだけ積極的に関与すべきなのかという問題は、現場においては非常に困難な問題である。なぜなら、管理者の積極的な対応が、かえってマタハラを惹起させかねないというデリケートな問題をも包含しているからである。すなわち、本判決は「他の教員にXの妊娠等が周知されていれば、Xとしても、医師から受けた指示を遵守することができるようにするために、休暇を取得することがより容易に行うことができたと考えられるから、本件における事実関係の下では、A校長は、他の教員にXの状態を説明する必要があったというべきである。」と判示しているが、他の従業員に対して女性従業員の妊娠等を伝えることについては当該女性従業員のプライバシーの問題がかかわってくるため、情報の共有について当該女性従業員の意思を確認し、管理者としては、それを記録化し、後日、共有しておくべき情報について齟齬が生じないようにしておくことが有用である。

- (4) 既述したとおり、本判決は結論に影響を及ぼさないA校長の注意義務違反について敢えて言及している。これは妊婦である女性従業員が休暇を取得しやすい職場環境の整備という内容の義務を認定することによって、場合によっては、職場環境の整備義務の履行の有無が結論を左右し得ることを示唆したものと見える。このような整備義務を認定することで、使用者側に対し、妊婦である女性従業員への配慮を注意喚起した裁判例として、本判決を紹介した次第である。

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

○N級品 手出し無用

正規メーカーがつくった商品のうち、いわゆる訳あり品が「B級品」としてアウトレットで扱われることがある。では「N級品」とは？

答えは、日本に流入する違法な偽ブランド品。精巧で本物と見分けがつきにくい。偽物の中にも「A級」や「S級」などの格付けがあるらしいが、それより上に位置するという。「N」は中国の偽ブランド品工場の名前、また「偽物」のローマ字表記に由来する、などの説があるようだ。

N級品は困った存在だ。偽ブランド品の売買は商標権の侵害につながることを忘れてはいけない。

○スマホ指 親指も小指も

スマートフォンの使用時、下辺を小指で支えるように持ち続けて小指に変形が生じる、操作のために親指を動かすことによつてけんしょう炎になる——これらの症状を「スマホ指」と称することがある。

スマホで指を痛めるからスマホ指。この語のつくりは「テニス肘」と似ている。肘の外側が痛むテニス肘はこの球技の愛好者に多く見られることから呼ばれ、一部の辞書にも載る。

スマホ愛好者も相当な数がいるから、スマホ指が辞書に載る日が訪れるかもしれない。負担の少ない持ち方で、痛みを防ぎたい。

○キラキラネーム 戸籍に読みが

漢字本来の読みや意味から外れたり、当て字を使ったりした名前「キラキラネーム」。メディアに使われだして10年以上たつが、この1年はニュースに登場する頻度が上昇した。

戸籍の氏名に読み仮名をつける法改正が見込まれている。従来規定がなかったが、意見公募では通常の音訓から外れた読みも広く認める案への賛成が多かった。当初は奇異の目で見られた節のあるキラキラネームも、浸透したということだろうか。

法改正の議論の背景には、行政のデジタル化推進があったという。デジタルがキラキラに脚光を当てた。

○へそ天 見て安らぐ

イカ天ともホコ天とも関係ない。「へそ天」は、へそを天に向けて寝る姿のこと。そしてへそ天の主は、犬や猫をはじめとする動物たちだ。姿勢は「あおむけ」と変わりないが、動物たちがあらわにする「へそ」を使ったネーミングがやわらかさ、かわいらしさを生んでいる。

SNSなどを検索すると、ペットのへそ天画像・動画がたくさん投稿されているのが確認できる。

愛らしい眺めに心の安らぎを覚えつつ、自分自身のへそ天は決して人様に見せるようなものではないなと思った次第だった。

季節に拾う・新歳時記（11月）

小牧 規子（ジャーナリスト）

◆文化の日

11月3日は「文化の日」。1946年に日本国憲法が公布された日でもある。日本国憲法が平和と文化を重視していることから、48年に公布・施行された国民の祝日に関する法律に「自由と平和を愛し、文化をすすめる」とある。この日はかつては明治天皇の誕生日（天長節）を祝う祝日で、27年から48年までは「明治節」と呼ばれていた。

またこの日は、晴れることの多い気象の「特異日」としても知られている。30年間のデータを分析した「天気出現率」を見ると、大阪では11月3日の晴れの出現率は70パーセントだった。

目先の効率や効果にとらわれると、とかくないがしろにされるのが文化だ。秋晴れのこの日に文化の意味を考えたい。

◆ズワイガニ

11月6日に、富山県以西の日本海で漁が解禁されるズワイガニ。北陸から山陰にかけて各地でブランド化され、「松葉ガニ」「越前ガニ」「柴山ガニ」「間人ガニ」など、名称が多様化している。

江戸時代には、カレイ漁の網にズワイガニがかかったという記録がある。水深200メートル～500メートルに生

息するズワイガニの漁が本格化するの、大正時代以降とされる。動力付きの漁船の登場で漁獲量は飛躍的に伸びたが、近年は水揚げ量が減少気味で、価格が高騰している。火を通すと、アミノ酸成分にグルタミン酸とイノシン酸のうまみ成分が加わり、よりおいしくなる。産地に赴いて思う存分、食べたいものだ。

◆吉井勇（よしいさむ）

「いのち短し、恋せよ乙女」で始まる『ゴンドラの唄』などを作詞した歌人。東京の伯爵家に生まれ、20歳の時に雑誌『明星』に歌を発表して注目された。『ゴンドラの唄』は1915年に芸術座で上演されたツルゲーネフ原作の『その前夜』の劇中歌として歌われ、大流行した。

以後、小説、戯曲などを精力的に発表するが、父の負債や妻との不和に苦しみ、各地を漂泊。34年から現在の高知県香美市で隠棲生活を送った。38年に京都市に移り住み、活動を再開。宮中の歌会始の選者にもなった。60年11月19日、74歳で死去。京都の白川沿いには、祇園を愛した吉井勇の「かにかくに 祇園はこひし寝るときも 枕のしたを水のながるる」の歌碑が建ち、毎年「かにかくに祭」が開かれている。

高齢退職予定者 **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があります

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

海外アラカルト

共同通信社 外信部 淵野 新一

◆求む味覚のプロ

キャンディーをオンラインで販売しているカナダ企業が、新商品の味見をして商品開発を担当する「CCO（チーフ・キャンディー・オフィサー）」を公募している。

お菓子業界での就業経験は必要なく、北米在住で5歳以上（子どもは親の承諾が必要）なら、誰でも応募できる。毎日117個のキャンディーを味見できる上に給与ももらえる「夢のような仕事」と宣伝されている。

味覚の鋭さなどの審査を経て採用が決まれば、年間で最大10万カナダドル（約1040万円）が支払われる。自宅からのリモート勤務も可能だ。

同企業は「大胆で創造的、生まれつきのリーダーで、新しいものに挑戦するのをためらわない人材」を求めている。冗談ではなく真剣な取り組みで、CCOは取締役会を開催し、どの新商品を発売するかを決める責任も負うという。

「必要なのはキャンディーへの情熱、ポップ・カルチャー、甘いものが好きということだけ」と訴える同社。交流サイト（SNS）での反響は大きく、応募者は既に数千人に上っているとか。

◆豪州入国は気を付けて

インドネシア・バリ島からオーストラリア・ダーウィンの空港に到着した客が、荷物に入っていたマクドナルド商品を申告していなかったとして、2664豪ドル（約25万円）の罰金を科された。

空港の探知犬が荷物に反応し、朝食用のソーセージ入りマフィンやハム入りクロワッサンが見つかった。バイオセキュリティ（家畜や農作物への病気のまん延を防ぐ安全対策）への危険があるとして、商品を没収した担当者は、「この客にとって最も高額のマクドナルド商品になっただろう」と皮肉を言った。

また、欧州旅行を終えてシンガポール経由でオーストラリアに帰国した19歳の女性も、食べかけのサンドイッチの持ち込みを入国時に申告し忘れたため、同じく2664豪ドルの罰金を科された。サンドイッチには申告義務がある鶏肉やレタスが含まれていた。女性はシンガポールの空港で購入して半分ほど食べたが、残りをそのまま持ち込んでしまったのだという。

豪州の政府は「バイオセキュリティはジョークではない。われわれの仕事は農園と食料を保護する」と強調した。

セミナー

解雇や労働契約の解約について学ぶ

9月7日、全10回の講義で労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会第4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、整理解雇や普通解雇、合意解約の法的な違いについて説明した後、会社が行う場合の留意点について説明した。



会議

「特定（産業別）最低賃金審議」に関する打合せ会を開催

9月14日、福岡労働局で開催された「福岡県特定最低賃金専門部会合同会議」の終了後、標記打合せ会を開催した。

事務局からは、全国や福岡県での最低賃金の議論の状況や各産業別の都道府県別最低賃金改正の推移を報告した。



セミナー

給与計算の法的留意点を確認

9月14日、給与を計算する際の法律的な留意点を確認する「給与計算の法的留意点セミナー」を開講した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、給与計算をする際の法律上の決まりや実務の留意点を例題演習や実例を交えてわかり易く解説した。

受講者からは「実例を多く教えていただき分かりやすかった。」「経営的立場で注意するポイントを押えられた。社に戻って規定を見直したい。」との声が聞かれた。



研修会

3年ぶりに使用者委員研修会を開催

コロナ禍で中止が続いていた九州・沖縄8県の労働委員会の使用者委員による研修会が9月15、16日、3年ぶりに熊本市内で開催された。

前熊本県労働委員会会長の中内哲氏（熊本大学教授）が「人材確保のために企業が取り組むべき課題 ①均衡均等処遇 ②無期転換 ③ハラスメント対策」と題して講演したほか、3県の労働委員会の使用者委員が事例報告を行った。

当協会を含む九州各県の経営者協会は各県労働委員会の使用者委員を県に推薦し、任命された使用者委員は労働委員会に申請された労使紛争の解決に従事している。



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。

●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

●メンタルヘルス不調者をめぐる実務対応セミナー

メンタルヘルス不調者が発生した場合や休職から復帰・退職する場合の諸問題について、実務的な内容に重点を置いて解説します。

日時：12月13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 永原 豪氏
(徳永・松崎・斉藤法律事務所代表弁護士)
参加費：会員10,000円/一般15,000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

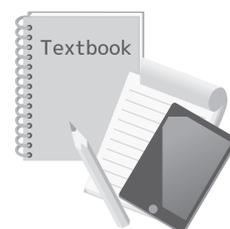
●TWI-JS「安全作業のやり方」コース

日時：11月17日(木)~18日(金)
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員30,800円/一般33,000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：12月6日(火)~8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】

10月27日(木) 14:00~17:00	奥田 邦夫 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	
11月10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】

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 大手町アイビススクエア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

会務報告

令和4年9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 福岡県女性の活躍応援協議会

7日 労働法基礎学習会

// 衛生管理者受験対策講座(北九州開催)

14日 給与実務の法的留意点セミナー

// 特定最低賃金専門部会

15・16日 九州地区労働委員会使用者委員研修会

21日 労働委員会総会

// 紫水会

22日 定例無料法律相談

27日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

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、今年は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 「ハラスメント事案における企業の実務的対応」
- 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」

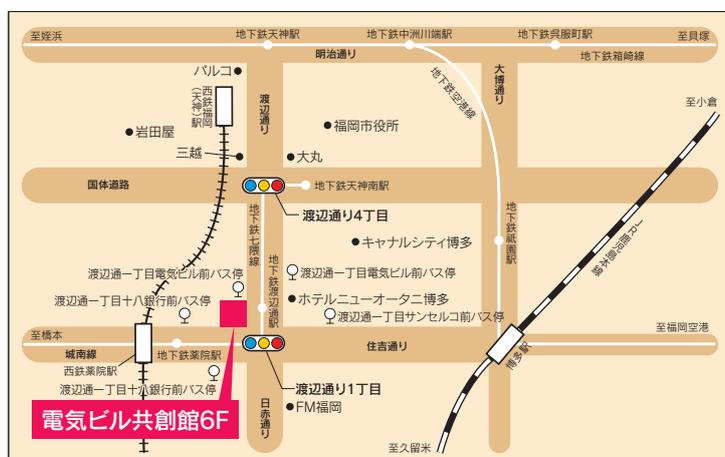
会場：城山ホテル鹿児島 4階エメラルド
(鹿児島市新照院町41番地-1号 TEL 099-224-2211)

参加費：福岡県経営者協会 会員 22,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代込）
会員外 33,000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

「渡辺通り一丁目」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

「渡辺通り駅」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