



梅

Contents

1-4 新春特集

・新年のご挨拶

福岡県経営者協会 会長  
一般社団法人 日本経済団体連合会 会長

・副会長からの年賀状

5-6 けいきょう Law School

新年のご挨拶

古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 古賀 和孝

7-8 経協調査

・地場企業の冬季賞与の交渉妥結状況に関する調査結果  
・2022年 冬季賞与交渉妥結結果

9 経団連調査

・(一社) 日本経済団体連合会 集計  
2022年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

10 世間漫録

11 トピックス

・学校教育の現状と動向 (一月会)  
・ダイバーシティを進めるために (紫水会)  
・休職・復職時の留意点を学ぶ (セミナー)  
・メンタルヘルス不調者の対処方法を学ぶ (セミナー)

12 アンテナ

・「高齢者雇用状況等報告」を公表/福岡労働局  
・「労働組合基礎調査」の結果を公表/厚生労働省  
・えせ同和問題をはじめとする「不当要求行為対策セミナー」を開催/経済産業省  
・「障害者雇用状況」結果を公表/福岡労働局  
・「障がい者雇用 事例報告会」を開催/福岡県

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 福岡県労働委員会のご利用について



# 新年のご挨拶

福岡県経営者協会 会長 倉富 純男

会員の皆様、明けましておめでとうございます。謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は当協会の活動に対し、格別のご高配を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年を振り返りますと、ロシアによるウクライナ侵攻や、それに伴う国際的な原材料価格の上昇、記録的な円安の影響が続く中、政治的にも経済的にも既存の枠組みが大きく変わりつつあることを実感した1年となりました。

一方で、3年続いたコロナ禍の中で、ようやく感染症対策と社会経済活動の両立への道筋が見えてきたのではないかと思います。当協会と致しましても、感染拡大防止策を徹底するなかで、昨年11月に鹿児島市におきまして、九州各地から弁護士、企業の人事労務担当者が一堂に集まり、労働法上の諸課題について講演や質疑・討議を行う「九州経営法曹大会」を3年ぶりにリアル開催するなど、新型コロナ対策と社会経済活動の両立に取り組んで参りました。

当協会が専門とする労働分野におきまして、昨年は、パワハラ防止措置や男女間の賃金格差の開示の義務化、社会保険の適用拡大など、企業実務に大きな影響を与える改正がなされました。

今年は、賃金のデジタル払いの解禁や中小企業における月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ、従業員1,000人超の企業に対する男性の育児休業の取得状況の公開義務化など予定されております。また、公務員の段階的な定年引上げが始まり、民間企業でもより長く働けるような仕組みづくりの機運が高まって参ります。

当協会として、会員企業の皆様に最新の情報を発信しながら、講演会・セミナー、労働相談等を通じて、皆様のお役に立てる事業を行なって参ります。

今年の春季労使交渉につきまして、連合は定昇を含む賃上げ率を5%程度と平成7年以来の高い水準を掲げております。岸田総理が目指す「成長と分配の好循環」を実現し、長く続いたデフレと低成長からの脱却を図るためにも、昨年からの賃金引き上げのモメンタムを維持・向上させていくことが、経営者に求められております。

働き手の「エンゲージメント」を高めつつ「人への投資」をさらに促進するためにも、賃上げに伴う行政からの各種支援の拡充や、サプライチェーンを通じた適切な価格転嫁等について、経団連、労働局、福岡県、そして労働組合との連携を一層強化し、会員企業の皆様の持続的な成長の一助となるべく、取り組んで参ります。

最後になりましたが、会員各社の益々のご発展と、皆様のご健勝を心より祈念致しまして、新年の挨拶とさせていただきます。

本年もどうぞよろしくお願い致します。



# サステイナブルな資本主義の実践を目指し、 社会課題の解決と持続的な経済成長を実現する

## — 経団連会長新年メッセージ —

一般社団法人 日本経済団体連合会 会長 **十倉 雅和**



昨年2月に勃発したロシアのウクライナ侵略は今なお収束の兆しが見えず、国際秩序の根幹を大きく揺るがしている。これに起因する世界的な資源・食料価格の高騰により、わが国のエネルギー・食料安全保障が大きな課題として浮き彫りになっている。

しかしながら、こうした厳しい情勢だからこそ、事業方針に掲げた「サステイナブルな資本主義の実践」が非常に重要であり、本年も社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に一層取り組んでいく決意である。

持続的な経済成長には、「投資」と「消費」の拡大が欠かせない。経済界は、国内投資の活性化、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に最大限努力していく。

国内投資の柱は、言うまでもなく、グリーントランスフォーメーション（GX）、デジタルトランスフォーメーション（DX）である。とりわけ、GXは、気候変動問題という社会課題の解決とともに、活発な国内投資を生む成長戦略の切り札であり、エネルギー安全保障上も重要である。また、核融合を含む核エネルギー、量子、AI、バイオ、マテリアル等、科学技術・イノベーション投資も欠かせない。さらに、スタートアップ振興や、新たな成長を牽引することが期待されるクリエイティブ産業、バイオ産業、モビリティ産業の振興にも引き続き注力しなければならない。ダイナミックな産業構造の転換を通じて、わが国の産業競争力を強化してまいりたい。

同時に、経団連では「分厚い中間層の形成」も重要視している。その実現には、構造的な賃金の引き上げはもちろん、人への投資や労働移動の円滑化、国民の安心確保に向けた税と社会保障の見直しが必須である。分厚い中間層の形成は、格差の解消に資するとともに消費の拡大による経済成長を実現するものである。

この他にも、コロナ感染症への取り組みは今なお継続中であり、不確実な国際情勢下において、自由で開かれた国際経済秩序の構築も極めて重要な課題である。山積する課題を前に一刻の猶予もない。経団連は、岸田内閣と力を合わせて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に全力で取り組んでいく。皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

副会長からの

年賀状



新年のスタートにあたり、  
5名の副会長に今年の抱負を  
語っていただきました。



(株)新出光  
代表取締役  
常務執行役員

重岡敏一

～わが社の一番大切な財産は「人」です～  
謹んで新年のお慶びを申し上げます。

三年に及んだ新型コロナウイルスへの対処法もいよいよ変わろう  
としています。VUCAの時代と言われて久しくなりますが、今回の  
Withコロナ、Postコロナにおいて人々の生活スタイル・働き方も  
変わり、企業の在り方、価値観もあらゆる意味で変わってきました。  
企業価値が人的資本経営によって評価され、人財の育成が喫緊の課  
題となっています。人財を「資本」として捉え、その価値を最大限  
に引き出すことで、中長期的な企業価値に繋げる経営の在り方です。

わが社では経営の姿勢として『わが社の一番大切な財産は「人」  
であり、一番失ってはならないものは「信頼」である。』との教え  
があります。単に人を「経営の資源」「会社の資産」と捉えるよりも  
「人」は魅力的です。本来人を大切にするというのは日本の経営が大  
切にしてきた考えであり、本質は何も変わりません。投資だけでは  
「人」は育ちません。本気で「人」を活かしていく経営を心掛け引き  
続き社会に貢献してまいります。本年もどうぞ宜しく願い申し上げます。



TOTO (株)  
取締役  
常務執行役員

田口智之

世界中にTOTOファンを！

謹んで新年のお喜びを申し上げます。

2022年を振り返ると、世界的に新型コロナウイルス感染  
症拡大の影響が継続したことに加え、国際社会の  
分断や気候変動による大規模な自然災害の発生、  
インフレの進行など、想定を超えるさまざまな変  
化が起きました。

本年も昨年同様、もしかすると昨年以上の大き  
な環境変化が起こるかもしれません。「タイムリー  
に適切に対応する力」が今まで以上に求められる  
と考えています。常に一歩先を予測し備えること  
で、「対応する力」を高めていかなければならない  
と思います。

本年も、いかなる環境下になろうとも、変化に迅  
速に対応し、商品・サービスを通じて豊かで快適  
な生活文化の創造に挑戦し、世界中にTOTOファ  
ンを増やしてまいります。



トヨタ自動車九州(株)  
代表取締役社長  
永田 理

「自己ベストを更新しよう」

新年明けましておめでとうございます。

トヨタ自動車九州には陸上競技部があり選手達は各地のマラソン大会や記録会で自分を磨いています。今井・藤曲の2選手はMGC出場権を獲得しました。森下広一監督（バルセロナオリンピック銀メダル）の指導の下ニューイヤー駅伝に向けて最終調整をしています。

この年賀状が届く頃には良い結果が出ていることを願っています。室伏スポーツ庁長官の講演で「アスリートにとって大切なことは常に自己ベストを目指す努力」と伺いました。

当社の選手達も自己ベストを更新する人が増えて来ました。駅伝でもチームベストを更新して欲しいと思うと同時に、企業の経営者としてもベストを尽くして難局を乗り越えねばと思います。



三井化学(株)  
大牟田工場長  
鶴田 智

地域から愛されるブランド工場へ

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

昨年はウクライナ情勢等に起因する原燃料価格の上昇、円安の進行などにより依然として経済を取り巻く環境は厳しくありました。引き続き厳しい経済環境が予想されますが、将来に向け積極的な事業活動を展開して参ります。

昨年、当社は長期経営計画 VISION2030 の実行へと踏み出し、大牟田工場では工場のあり方を再定義し、新グランドデザインを制定しました。メガネレンズ材料及び農業化学品を主とした当社のヘルスケア事業の拡大と共に当工場のプレゼンス向上を図って参ります。

今後も安全を最優先に地域社会に貢献し、人・地域から愛される工場となるべく工場運営を継続します。本年もどうぞよろしくお願ひ申し上げます。



(株)筑邦銀行  
取締役頭取  
佐藤 清一郎

『第二の創業期、地銀の新ビジネスモデルを目指して』

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

昨年は各種政策等でコロナ禍からの持ち直し期待もありましたが、ウクライナ問題の長期化や半導体供給不足など複合要因が日本経済の足枷となりました。今年こそ、デフレ脱却の年であることを切に願います。

当行は昨年12月に創立70周年を迎えました。第二の創業期と位置づけ、新しいビジネスモデルの確立を目指し、外部連携先とのアライアンス戦略の推進により、地域の枠を越えたお客様支援ビジネスに挑戦します。世の中のあらゆる面でDX化が一気に進むと思われまふ。引続き地域の課題解決に積極的に取組んで参ります。当行は、「人、まち、地域を『動かす人』がいる銀行へ」をスローガンに、地域経済の活性化に尽力して参ります。

本年もどうぞ宜しくお願ひ申し上げます。



## 新年のご挨拶

経営法曹会議九州ブロック代表幹事

弁護士 古賀 和孝



◆執筆者のご紹介

こが かずたか

昭和61年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所（福岡市）

明けましておめでとうございます。

福岡県経営者協会の会員の皆様、謹んで新年のお慶びを申し上げます。新たな年が飛躍の年となりますことを心より念じております。

すでに我が国での感染拡大が発生し、3年を経過しようとしている新型コロナは、社会生活のあらゆる場面で重大な影響を与えております。そこに加えて、円安、資源高、人手不足、など厳しい社会的・経済的状況にロシアのウクライナ侵攻によるエネルギー問題といった国際的な情勢が混迷を深めております。このような厳しい環境下において、それぞれの経済活動の維持・発展に注力されております、経営者の皆様に最大の敬意を表せていただくものです。

さて労働法令関連で2023年の対応を考えますと、やはり「働き方改革」の着実な推進・実装を挙げざるを得ません。

ご存じのとおり、働き方改革法は、2018年7月6日を公布及び施行日とする「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（所謂「働き方改革法」）によるものです。その3本柱である、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進（基本方針の策定）、②長時間労働の是正、

多様で柔軟な働き方の実現等、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保については、皆様さまざまな機会を捉えて対応されていると思いますが、今一度リマインドのため概要をご確認いただくことをお勧めいたします（詳細は厚労省ホームページ「働き方改革」の実現に向けて -<https://www.mhlw.go.jp/content/000332869.pdf>参照）。なお、上記①の基本方針につき厚労省が作成した「労働施策基本方針（概要）」は、具体的かつ詳細で今後の労働行政の方針を示すものとして極めて重要です（<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465362.pdf>参照）。

以下、いくつかトピックにつき、コメントいたします。

長時間労働については、昨年10月28日付にて、厚生労働大臣から経団連会長宛、「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請書」が発出されました。令和3年度の過労死等の労災補償状況をみると、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が多い業種は「運輸業、郵便業」「製造業」等となっていることを指摘し、長時間労働を前提とする労働慣行からの脱却を図るとともに、経営トップによるメッセージの発信など具体的な対応策が示されています。行政の動き



の指針となりますので適切な対応が必要です。なお、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50パーセント以上）について、中小企業への猶予措置は今年4月1日以降廃止となりますので、ご注意ください。

新型コロナの感染防止の意味合いと企業活動の停滞回避策の面から爆発的な普及となったテレワーク実施率は揺り戻しが起こっているとの評価もあるところですが、今後も柔軟で多様な働き方として益々進化、普及していくでしょう。新卒・中途採用を含めた有為な人材確保の意味合いもあります。従来型の出退勤、勤怠管理といった「事業場」（労基法90条）を念頭に置いた、言わば見える状態での労務管理から、情報空間（フリーアドレスを含めて）での働き方への変わりです。労基法、就業規則をどのように適用するのか新種の問題もこれからたくさん発生しそうですが、テレワークの規則を作っておくことで管理体制を明確にしておく必要があるようです。

次に、短時間・有期労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、適法性の判断がなされるべき旨がパート・有期法で明確化されています。すでに処遇の違いを明確にされている企業も多いかと思いますが、今一度ご確認ください。この問題は、人手不足も一因となり定年廃止、定年後再雇用、定年延長対応、無期転換ルール問題などへも展開しておりますので、ご注意ください。

育児介護休業法関連で、本年4月から従業員1000人超の企業は育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。その他の企業におかれても、ワークライフバランスに関心を持つ世代をターゲットとした人的資源の確保といった観点から、関心と呼ぶ具体的な対応が必要でしょう。また、育児介護休業等の取得と昇給、賞与といった賃金制度の構築・見直しを行う際には、不利益取り扱いの禁止（育児介護休業法10条、16条）に抵触するかどうかといった難しい問題にもぶつかります。十分な検討が必要です。

最後に、パワーハラスメント禁止について一言します。大企業は2020年6月から、中小企業は昨年4月1日から労働政策総合推進法第9章、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等第30条の2」（前記、「働き方改革法」により従来の「雇用対策法」が改称されたもの）により施行されております。対象範囲の拡大以後、一気に相談件数が増加しております。パワハラ成立の要件は、①優越的な地位に基づく、②業務上必要かつ相当な程度を超えた、③職場環境を害するものですが、無制約な被害申告も時として見受けられるところですが、要件を念頭に置いて、しっかりと調査を行い速やかな対応が求められます。この問題は、昨年11月に鹿児島にて開催しました「九州経営法曹大会第56回鹿児島大会」の初日に取り上げた講演内容でもあり、会員企業の参加者の方々の関心が特に高かったところですが、使用者の職場環境配慮義務に違反するかどうかという法律問題ですので、要件論の吟味は必須です。

最後になりましたが、私は、長年に亘り東京に本部をおきます経営法曹会議の常任幹事として、また同会議九州ブロック代表幹事として福岡県経営者協会との密接な連携にご尽力されました、松崎隆弁護士からお話があり、後任に就任いたしました。

経営法曹会議は、厳しい集団的労使関係に立っていた昭和44年に、経営法曹の連携を図り、労使関係の健全な発展に寄与することを目的として設立され、現在会員数800名ほどを抱えている団体です。九州ブロックでは110名ほど、福岡県では30名ほどの弁護士が所属し、近時は若手中堅どころの活躍がめざましいところがあります。文中引用しました、毎年秋口に開催します「九州経営法曹大会」の開催にあたっては、最新の労働法問題を取り上げて講演を行い、また参加弁護士にて討議も行っております。さらに、経営者協会のご尽力で会員企業の人事労務担当者と各種研究会も開催し、その中で実務上の問題意識に触れることで実務的な法的解決方法の検討を行っています。今後とも宜しくお願い申し上げます。

# 地場企業の冬季賞与の交渉妥結状況に関する調査結果

～2022年12月23日現在、最終集計～

福岡県経営者協会が調査している冬季賞与の妥結状況についてお知らせします。(対象企業385社/回答111社)

## ● 2022年冬季賞与（調査回答のうち前年実績と比較可能な103社について集計）

		2022年冬	2021年冬	増減	伸び率
総平均	103社	575,094円	546,131円	28,963円	5.30%
製造業平均	29社	667,879円	638,189円	29,689円	4.65%
非製造業平均	74社	538,235円	509,560円	28,675円	5.63%

2022年冬季賞与の対前年伸び率は5.30%となり、バブル崩壊後の1991年以降で最も高い伸び率となった（2年連続の上昇、前年の4.46%と比較して0.84ポイントの改善）。

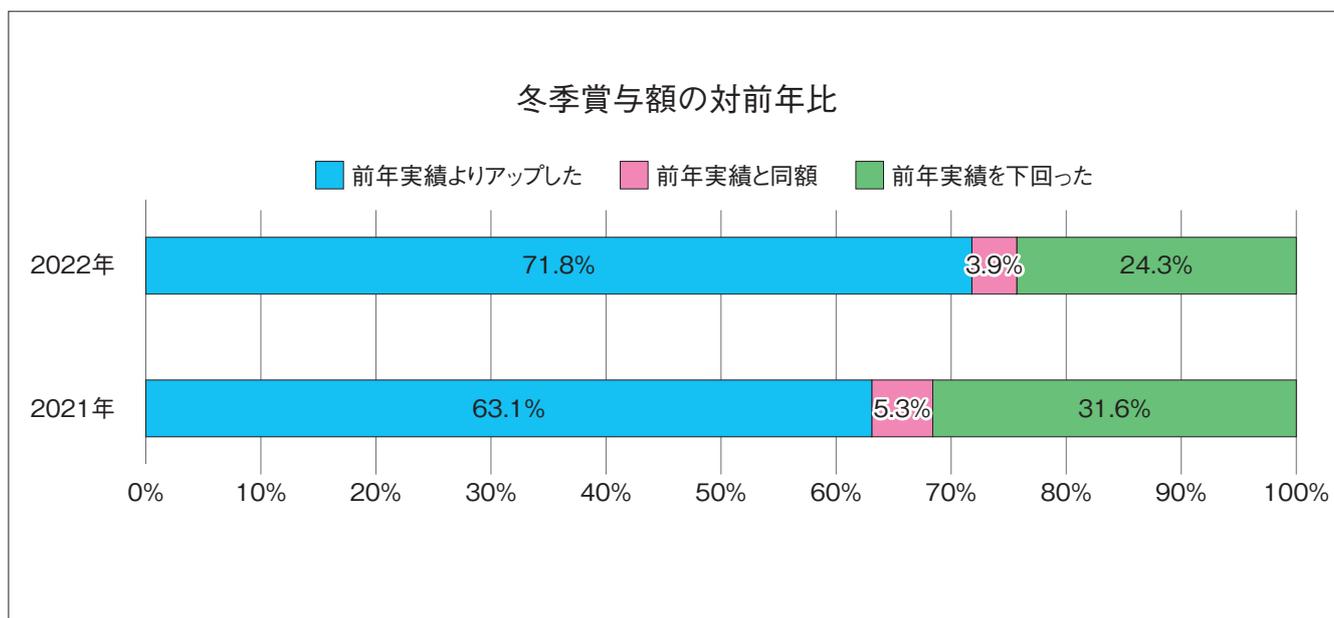
業種別では製造業が4.65%、非製造業は新型コロナウイルス禍からの回復もあり、5.63%となった。また、物価高で生活を下支える狙いから手当金を加算する動きも一部に見られ、製造業・非製造業ともに11業種中7業種で前年支給額を上回った。

### ◇ 2019年以降の夏季・冬季賞与の対前年伸び率（参考）

2019夏季	2019冬季	2020夏季	2020冬季	2021夏季	2021冬季	2022夏季	2022冬季
4.69%	2.33%	△3.25%	△7.72%	△2.57%	4.46%	4.72%	5.30%

### ◇ 前年の賞与額との比較（103社）

- ①前年実績額よりアップした企業      74社（71.8%）（昨年は63.1%）
- ②前年実績額と同額                      4社（3.9%）（昨年は5.3%）
- ③前年実績額を下回った企業          25社（24.3%）（昨年は31.6%）



# 2022年 冬季賞与交渉妥結結果 (2022. 12. 23集計)

※調査対象企業：回答があった企業のうち、冬季賞与について昨年実績と対比可能な103社について集計

福岡県経営者協会  
2022年12月23日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2022年冬		対前年		2021年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
製造業	食品	1	—	—	—	—	—	
	紙・パルプ	1	—	—	—	—	—	
	新聞・出版	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	3	887,607	3.06	130,358	17.21	757,249	2.64
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄鋼	5	589,213	2.56	116,312	24.60	472,901	2.16
	非鉄金属	1	—	—	—	—	—	—
	機械・金属	5	528,826	1.95	△ 68,353	△ 11.45	597,179	2.24
	電機	9	745,094	2.49	11,972	1.63	733,122	2.52
	その他製造業	2	655,721	2.66	76,526	13.21	579,195	2.61
製造業平均	29	667,879	2.45	29,689	4.65	638,189	2.40	
非製造業	建設	14	569,859	2.10	6,484	1.15	563,375	2.11
	電力・ガス	1	—	—	—	—	—	—
	卸・小売	22	567,817	2.17	55,244	10.78	512,573	2.01
	金融・保険	1	—	—	—	—	—	—
	運輸・倉庫	13	398,954	1.93	41,689	11.67	357,265	1.77
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	医療	1	—	—	—	—	—	—
	教育	2	885,485	2.32	△ 72,688	△ 7.59	958,173	2.67
	団体	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	18	504,773	2.04	26,391	5.52	478,381	1.94
非製造業平均	74	538,235	2.11	28,675	5.63	509,560	2.03	
総平均	103	575,094	2.21	28,963	5.30	546,131	2.13	

表2 規模別交渉状況

規模	企業数 (社)	2022年冬		対前年		2021年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
1~99人	製造業	4	633,164	2.26	△ 28,227	△ 4.27	661,391	2.52
	非製造業	19	509,273	2.10	39,190	8.34	470,083	1.98
	計	23	530,819	2.13	27,465	5.46	503,354	2.07
100~299	製造業	10	558,824	2.15	2,898	0.52	555,926	2.27
	非製造業	23	474,384	1.97	36,028	8.22	438,356	1.82
	計	33	500,772	2.02	25,675	5.40	475,096	1.95
300~499	製造業	6	743,056	2.60	16,409	2.26	726,647	2.56
	非製造業	8	573,448	2.16	△ 22,341	△ 3.75	595,789	2.29
	計	14	646,137	2.35	△ 5,734	△ 0.88	651,871	2.41
500~999	製造業	5	721,170	2.67	86,694	13.66	634,476	2.34
	非製造業	13	608,385	2.05	25,902	4.45	582,483	1.98
	計	18	639,714	2.22	42,789	7.17	596,925	2.08
1000人以上	製造業	4	795,849	2.85	103,246	14.91	692,603	2.47
	非製造業	11	607,448	2.56	36,184	6.33	571,263	2.52
	計	15	657,688	2.64	54,068	8.96	603,620	2.49
総平均	103	575,094	2.21	28,963	5.30	546,131	2.13	

- (注)
- ・額、月数とも単純平均
  - ・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
  - ・伸び率は平均額をもとに算出
  - ・妥結額の記載のないものは含めていない

**(一社) 日本経済団体連合会 集計**  
**2022年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (加重平均)**

2022年12月22日

業 種	2022年 年 末			2021年 年 末		
	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)
非 鉄・金 属	13	818,973	9.83	13	745,657	1.17
食 品	6	929,273	3.28	7	899,754	△ 4.64
織 維	15	820,565	0.64	15	815,354	6.30
紙・パ ル プ	6	696,963	△ 0.19	6	698,305	△ 1.37
印 刷	3	766,727	17.51	2	652,492	8.57
化 学	31	936,864	11.14	27	842,939	4.41
ゴ ム	4	844,316	5.93	5	797,029	△ 0.08
セ メ ン ト	5	744,075	1.30	5	734,537	△ 0.07
鉄 鋼	9	1,017,895	87.23	9	543,662	△ 4.74
機 械 金 属	2	981,766	10.59	3	887,765	3.79
電 機	12	954,692	2.53	12	931,151	3.42
自 動 車	13	928,620	3.35	16	898,535	△ 4.57
造 船	10	889,833	12.23	11	792,833	△ 7.16
建 設	7	(従) 1,247,699	4.33	6	(従) 1,195,955	△ 17.18
商 業	3	(従) 904,693	27.18	3	(従) 711,375	23.15
鉄 道	11	(従) 727,658	25.98	11	(従) 577,620	△ 22.26
[ 民 鉄 ]	[ 8 ]	[(従) 755,653]	[ 25.15]	[ 7 ]	[(従) 603,808]	[△ 24.09]
[ J R ]	[ 3 ]	[(従) 715,564]	[ 26.07]	[ 4 ]	[(従) 567,599]	[△ 19.83]
電 力	8	760,615	△ 0.80	8	766,721	1.39
ホ テ ル	0	—	—	1	—	—
情 報 通 信	4	825,139	2.63	4	803,969	1.94
総 平 均	162	894,179 (823,433)	8.92 (11.23)	164	820,955 (740,290)	△ 5.16 (△ 3.49)
製 造 業 平 均	129	915,724 (817,893)	7.29 (10.71)	131	853,475 (738,748)	△ 1.32 (△ 1.58)
非 製 造 業 平 均	33	832,082 (845,091)	16.86 (13.22)	33	712,019 (746,413)	△ 18.01 (△ 10.05)

- (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254社  
2) 21業種192社(75.6%)の妥結を把握しているが、うち30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) 増減率の△印はマイナスを示す  
6) 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  
7) 2021年年末の数値は、2021年12月22日付集計結果  
8) 「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定

# 漫世間

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.154

ゼロコロナ政策への反発が噴出した中国では、抗議デモの広がりを食い止めようと、習近平指導部が警察力などを動員しての本格的な対応に乗り出した。一方で、過剰な隔離や生活面の規制を改めることで、市民の不満解消を図る動きも出ている。ゼロコロナへの不満が政権批判につながるよう、硬軟織り交ぜた対応で臨む姿勢だ。

(2022年12月1日付朝日新聞)

新疆ウイグル自治区ウルムチ市での高層住宅火災をきっかけに広がったゼロコロナ政策への抗議の波。この事態を習指導部が力で抑え込むのか、あるいは不満の「ガス抜き」のために厳格な政策を緩和するのか、現時点(12月2日)でそ

### ゼロコロナ転換

## 上意下達の変わらぬ体質

の行方ははつきりと見通せない。それでもあえて老生は以下のように予測している。

今回の抗議行動はゼロコロナ政策への不平・不満の表明に過ぎず、習氏退陣を本気で意図しているわけではない。民主化を求めた1989年の天安門事件とは決定的に違う。習政権が瓦解するといった一大政変が出現することは絶対ない。どうしてか。国民は共産党の統治を基本的に支持している。当局もそのことが分かっているから抗議の波が広がると制限を緩和して懐柔策をとる。よってここ当分は明確な方針が定まらないその場しのぎの対応が繰り返されるだろう。

鄧小平以来の改革開放政策は中国を経済大国に押し上げ、国民の暮らしは鄧氏以前の治世とは比べようもないほど豊かになった。個々の政策に不満はあつても現政権を打倒するまでの怒りに燃えてはいない。加えて、習指導部は人々を完璧なデジタル監視体制のもとに置いている。個人情報・行動記録をビッグデータとして管理し、地域封鎖や隔離を容赦なく行い、さらにはその技術をコロナ対策とは関係ない目的で濫用し、人々の行動をコントロールし続けている。中国の民衆は監視国家の国民、いや牢獄国家につながる囚人と言っても言い過ぎではない。従って現

政権に立ち向かうなど毛頭考えられない。

## 経済の落ち込みは権力基盤を脅かす

新型コロナウイルスの対応を巡って、中国はロックダウンで感染拡大を抑え込んだと自負し、自国の優位性を喧伝していた。確かに個人の行動の自由を制限し、接触を減らすことで感染拡大を防止しようとするれば、個人の人權を可能な限り認めようとする民主主義体制に比べて、専制主義国家の方がより効果的に対処できると考えがちである。

しかし、そもそも新型コロナウイルスの感染が拡大したのは、専制主義国家の代表中国である。しかも、情報隠しなどの初動ミスが重なり、それが世界中に感染を拡大させたのだから、体制の優位性など「どの口が言うか」と笑ってしまう。

いずれにせよ現状では経済の落ち込みが大きい。それは権力基盤を脅かす。中国共産党は党の利益を犠牲にしてまで、国民の命を守ったことはない。だから、コロナ対策に方向転換はあつても、国民の意向など歯牙にもかけない上意下達の体質に変化はない。

皮肉を込めて言えば、習指導部は西側諸国を真似て「ウイズコロナ」政策に方針を転換するのではなく、「ゼロコロナ」政策をこれからもしつかり続けていつてほしい。その呪縛に呻吟すればするほど、この国の異様さも少しは是正され、民主化も進むのではないかと思ったりしている。

## 一月会

### 学校教育の現状と動向

一月会（会員企業の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会）は12月21日に例会を開催し、福岡県教育委員会教育長の吉田法稔氏が「学校教育の現状と動向」と題して卓話を行った。

吉田氏は、明治5年に始まった学制が令和4年に150年を迎えたことを紹介した上で、学習指導要領の変遷などについて説明し、目下の課題としてICT教育や学力・体力などを挙げた。また、内閣府総合科学技術・イノベーション会議が示した「同質性・均質性」から「多様性を重視した教育・人材育成」へという教育・人材育成システムの転換の方向性を取り上げ、今後を展望した。



## セミナー

### 休職・復職時の留意点を学ぶ

12月14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7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、近年実務で問題となる休職や復職時の対応、労災が発生した時の留意点について、経験を交えながら説明した。



## 紫水会

### ダイバーシティを進めるために

紫水会（会員の人事・労務関係の部課長等による勉強会）は12月12日に例会を開催し、総合メディカル(株)人事部人事労務グループの白土一弥氏と永石和大氏が「総合メディカルグループダイバーシティ推進計画『SOGO Lively PLAN2026』～社員がイキイキ働く会社をめざして～」と題して卓話を行った。



## セミナー

### メンタルヘルス不調者の対処方法を学ぶ

12月13日、「メンタルヘルス不調者をめぐる実務対応セミナー」を開催した。講師は、徳永・松崎・斉藤法律事務所の永原豪弁護士。

講師は、メンタルヘルス不調の度合いに応じて、会社としての対処方法や留意点を説明した。



## 「高年齢者雇用状況等報告」を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年の標記調査結果を公表した。高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は、9,456社（99.9%）となり、このうち、定年制の廃止は375社（4.0%）[前年比0.1ポイント増加]、定年の引上げは2,417社（25.6%）[同1.2ポイント増加]、継続雇用制度の導入は6,664社（70.5%）[同1.2ポイント減少]となった。

一方、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は2,631社（27.8%）[同1.8ポイント増加]で、中小企業では28.3% [同1.7ポイント増加]、大企業では20.0% [同2.5ポイント増加]であった。

## 「労働組合基礎調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年の標記調査の結果を公表した。労働組合数は23,046組合（前年比346組合（1.5%）減少）、労働組合員数は、999万2千人（同8万6千人（0.8%）減少）、推定組織率は16.5%（同0.4ポイント低下）となった。

一方、パートタイム労働者の労働組合員数140万4千人（前年比4万1千人（3.0%）増加）、全労働組合員数に占める割合は14.1%（同0.5ポイント上昇）、推定組織率は8.5%（同0.1ポイント上昇）となった。

## えせ同和問題をはじめとする「不当要求行為対策セミナー」を開催／経済産業省

経済産業省は、企業等の担当者に対して同和問題に関する基本的な考え方や反社会的勢力によるえせ同和行為等の被害の実例や具体的対応策について講演を行う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。

詳細は以下の通り。

日 時	1月25日（水） 10:00～12:40
会 場	南近代ビル2F （福岡市博多区博多駅南4-2-10）

方 式	会場開催・オンラインのハイブリッド
参 加 費	無料
申 込	下の専用ホームページに必要事項を記入の上、お申込み下さい。

<https://www.jinkenlibrary.jp/news/detail/106304/>

## 「障害者雇用状況」結果を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年の標記調査結果を公表した。民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は1万9,757.0人で、前年より3.7%（699.0人）増加し、過去最高となった。

雇用者のうち、身体障害者は11,809.5人（対前年比0.9%減）、知的障害者は4,030.5人（同5.0%増）、精神障害者は3,917.0人（同18.6%増）となり、身体障害者は前年より減少し、知的障害者と精神障害者は増加した。

実雇用率は、過去最高の2.29%（前年2.21%）、法定雇用率達成企業の割合は50.8%（同49.9%）となった。

## 「障がい者雇用 事例報告会」を開催／福岡県

福岡県は、障がい者雇用に取り組む企業が自社の取組について事例報告を行う標記報告会を開催することから、参加を呼びかけている。会場またはWEBにて参加することができる。

詳細は以下の通り。

日 時	2月17日（金） 13:30～15:00
方 式	【来場】 （株）総合キャリアトラストセミナー室 （福岡市中央区天神1-9-17 福岡天神フコク生命ビル13階） 【WEB（Zoomウェビナー）】 メールアドレスにURLを送付
参 加 費	無料
申 込	下のホームページより、必要事項を入力のうえお申込み下さい。

[https://fukuokapref-navi.jp/230217\\_com/](https://fukuokapref-navi.jp/230217_com/)

## 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。

### ●高齢者雇用・処遇制度設計 見直しポイント 実務解説セミナー

高齢者の人事賃金制度の設計や見直しのポイントについて解説します。

日時：2月16日(木) 13:30~16:30  
形式：Zoomによるライブ配信(ウェビナー)  
講師：(一社)経団連事業サービス  
人事賃金センター主任アドバイザー  
但田 潔 氏  
参加費：会員6,000円/一般8,000円  
定員：40名  
申込締切：令和5年2月8日(水)

### ●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格率89.2%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〕3月15日(水)  
9:20~17:30  
〔2日目〕3月16日(木)  
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 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  
定員：36名

### ●安全管理者選任時研修(法定講習)

法で定められた研修です。  
受講者には修了証を発行します。

日時：3月17日(金) 9:20~20:10  
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：15,400円  
定員：30名

〈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-JM「改善の仕方」トレーナー養成講座

日時：1月16日(月)~20日(金)  
会場：アクロス福岡6階 601室  
受講料：会員143,000円/一般176,000円  
(消費税込み)

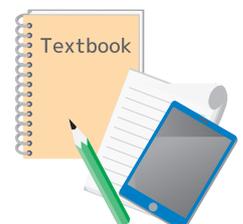
### ●TWI-JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日時：2月6日(月)~10日(金)  
会場：天神ビル11階 2号室  
受講料：会員143,000円/一般176,000円  
(消費税込み)

### ●TWI-JR「人の問題の扱い方」トレーナー養成講座

日時：5月22日(月)~26日(金)  
会場：天神ビル11階  
受講料：会員154,000円/一般187,000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】

1月26日(木) 14:00~17:00	<b>斉藤 芳朗</b> 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
2月22日(水) 14:00~17:00	<b>石橋 英之</b> 弁護士 (ふくおか法律事務所)	

〈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】

2月9日(木) 14:00~17:00	<b>中野 敬一</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12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

9日 福岡県労働委員会総会

12日 紫水会

13日 **メンタルヘルス不調者をめぐる実務対応セミナー**

// 福岡労働者災害補償保険審査参与会

// 経団連幹事会 (オンライン)

14日 **労働法基礎学習会第7講**

21日 一月会

22日 **定例無料法律相談**

23日 福岡県労働委員会総会

## 福岡県労働委員会のご利用について

- ・労使交渉が進展しない、使用者から不当な取り扱いを受けた等、労働組合と使用者との労働問題解決のためのあっせん、不当労働行為救済申立ては、県労働委員会へ。

(福岡県労働委員会事務局調整課 092-643-3980)

※労働委員会は、公益委員（弁護士・大学教授など）、労働者委員（労働組合の役員など）及び使用者委員（会社、使用者団体の役員など）の3者で構成される公正・中立な行政機関です。



- ・従業員の解雇や賃金未払い、パワーハラスメント等、労働者個人と使用者との労働問題の相談、あっせんは、各労働者支援事務所へ。あっせんは、労使どちらからも相談可能です。

・ [福岡労働者支援事務所](#) 092-735-6149



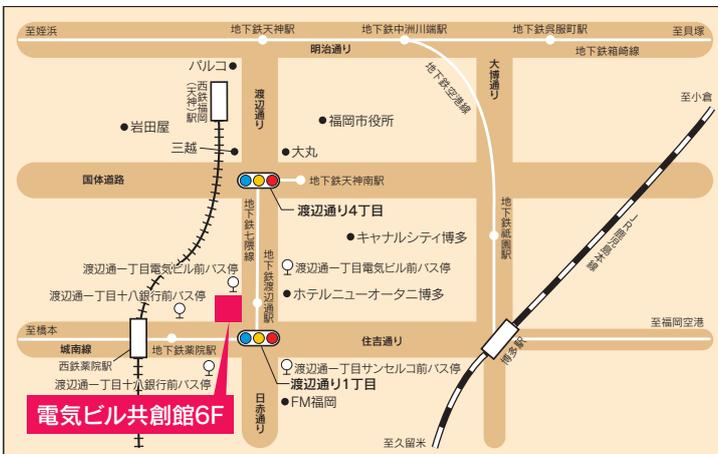
・ [北九州労働者支援事務所](#) 093-967-3945



・ [筑後労働者支援事務所](#) 0942-30-1034



・ [筑豊労働者支援事務所](#) 0948-22-1149



## Access

### 博多方面から

**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](mailto:fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp)