



コデマリ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」(3/15～5/31)を設定／厚生労働省
- ・「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を公開／厚生労働省
- ・令和5年「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施／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

異動命令の有効性は肯定されたが、懲戒解雇の有効性は否定された例
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 昌治

7 春季労使交渉・協議の回答出そう

8 労働法基礎学習会の参加者を募集します

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～

11-12 トピックス

- ・模擬裁判を体験 (一月会)
- ・合同ゴルフ会を開催 (一月会・紫水会合同例会)
- ・4月から施行される労働法令を確認 (北九州労務管理研究会)
- ・労働法基礎学習会第10講 (最終講)を開講 (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)
- ・安全管理者選任時研修を開催 (セミナー)

12 新型コロナウイルス感染症の5類への変更を踏まえQ&Aを更新

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78回 定時会員総会

「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間（3/15～5/31）を設定／厚生労働省

厚生労働省は、3月15日から5月31日までを標記取組強化期間として設定し、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者にも確実に波及させるための取組を集中的に行うとしている。

同省は、経済団体や各種業種団体に対して協力依頼文書を発出するとともに、同一労働同一賃金に関するパート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保のための取組の強化を行い、併せて中小企業等への各種支援の充実や広報活動を強化し、賃金引上げに取り組む中小企業等を支援するとしている。

「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を公開／厚生労働省

厚生労働省では、ハラスメントのない明るい職場環境づくりを推進するため、運営するポータルサイト「あかるい職場応援団」内で、標記事例集を公開している。

10社の企業の就活ハラスメント防止対策としての具体的な取組の例を掲載しており、これから対策を始めようと考えている企業や、より踏み込んだ対策を講じようと考えている企業に活用してもらいたい、としている。

なお、令和2年度の同省の調査では、約4人に1人が就活ハラスメントの被害に遭っているという結果も出ている。

令和5年「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、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで、標記キャンペーンを実施する。

事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行う他、運営するポータルサイト「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報」に熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載している。

「こども・子育て政策の強化に関する考え方」報告書を作成／経団連

経団連は、少子化が進行している危機的な状況を踏まえ、企業として取り組むべき課題や経済界としての基本的考え方を示した標記報告書を公表した。

有配偶出生率の向上に向けた男性の家事・育児促進や男性育休の一層の取得推進、性別を問わない両立支援制度の活用、多様で柔軟な働き方の推進を進めていく必要があるとしている。

詳しくは、経団連ホームページをご覧ください。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/018_honbun.pdf

2023 春季生活闘争の回答集計を公表／連合

連合は、第2回目（全4回公表予定）となる標記回答の集計結果を公表した。

平均賃金方式で回答を引き出した1,290組合の定昇相当込み賃上げの加重平均は11,554円・3.76%（昨年同時期比5,102円増・1.63ポイント増）となり、比較可能な2013闘争以降で、額・率とも最も高い結果となった。

賃上げ分が明確に分かる967組合の賃上げ分は、6,594円・2.25%（同4,979円増・1.75ポイント増）で、賃上げ分が明確にわかる組合の集計を開始した2015闘争以降、最も高くなった、としている。

4月以降、第3回目以降を公表するとしている。詳

しくは、連合のホームページをご覧ください。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

「大人の発達障がいパンフレット」を制作・公表／福岡県

福岡県は、「大人の発達障がい」について理解を深めてもらうため、標記パンフレットを制作し、ホームページで公表している。

パンフレット内では、発達障がいの主な種類と特性を説明した上で、発達障がいのある方が抱える悩みに対し、職場の環境調整や作業工程の見える化などにより解決した事例や支援機関の情報などを紹介している。

パンフレットの内容は、福岡県のホームページ内でも閲覧することができる。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/187671.pdf>

「労務管理の改善等に関する訪問支援」を実施／福岡労働局

福岡労働局は、働き方改革関連法が順次施行されているのを受けて、「労働時間相談・支援班」の職員が事業所を訪問し、必要な取組等について説明・助言を行う標記訪問支援を実施することから、利用を呼びかけている。以下のような相談について無料で説明・助言を行う。

- ・労務管理について、改善点がないかアドバイスしてほしい。
- ・長時間労働の削減事例を紹介してほしい。
- ・利用可能な支援（助成金）について知りたい。

利用のお申込は、福岡労働局 労働基準部 監督課 (092-411-4862) にて電話で受付けている。

「副業・兼業に取り組む企業の事例について」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、副業・兼業の解禁を考えている事業主に向けて、標記事例集を公表した。

副業・兼業を段階的に解禁したいと考えている、副業・兼業の解禁に不安を持っている、副業・兼業のことがよく分からないといった悩みを持つ事業主を対象に、先進的な取り組み事例に加えて「非雇用に限り副業を解禁している事例」や「副業・兼業を許可制としている事例」なども掲載している。

詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32364.html

自動車運送事業者の働きやすい職場認証制度、「三つ星」も新たに導入／国土交通省

国土交通省は、自動車運送事業者による働き方改革の取組を「見える化」した「働きやすい職場認証制度」について、2023年度より、これまでの「一つ星」・「二つ星」に加えて、新たに「三つ星」を導入すると公表した。

「三つ星」では、「一つ星」・「二つ星」よりも認証項目を追加するとともに、働きやすい職場実現のための方針、課題、目標などを事業者が主体的に設定し、改善に向けたPDCAの適切性も審査する。「三つ星」の申請受付期間は9月19日～10月16日、認証事業者の公表は2024年3月以降に行うとしている。

会員懇談会を開催



当協会は3月13日、西鉄グランドホテル「プレジール」にて県内全域を対象として令和5年第2回会員懇談会を開催した。

中村年孝専務理事による開会あいさつのあと、経団連労働法制本部長の鈴木重也氏が「最近の労働法制の動きと経団連の取組み」と題して講演を行った。鈴木氏は、今後改正・施行が予定されている裁量労働制や改正障害者雇用促進法の内容について解説するとともに、立法過程での経団連の主張の内容を説明した。

その後、熊本大学 大学院教授の中内哲氏が「近時の労働事件の動向と法的対応への留意点」と題して講演を行った。中内氏は近年の労働事件の傾向や過半数組合・過半数代表者への意見聴取手続き等、労使で問題となりやすい点を説明するとともに、会社として求められる対応について指摘した。

講演のあと、会場を移してコロナ禍後初めて立食形式で懇親会を開催した。久留米運送(株)代表取締役社長CEO 二又茂明理事による乾杯の発声のあと、和やかな雰囲気の中、会員どうし親睦を深めた。



経団連労働法制本部長 鈴木重也 氏



熊本大学 大学院教授 中内哲 氏



会場の様子



懇親会の様子

理事会を開く

当協会は3月29日、令和4年度第2回理事会を開催した。

重岡副会長（株新出光 代表取締役常務執行役員）が開会挨拶を行った後、専務理事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5年度事業計画（案）及び予算（案）、第2号議案として第78回定時会員総会開催（案）が審議され、それぞれ了承された。



開会挨拶をする重岡副会長



理事会の様子

令和5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
フォーラム、特別講演会、新春講演会、一月会、紫水会、北九州労務管理研究会、経営法務研究会等
- (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) 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（HP）、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（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
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、福岡労連からの要請対応や諸会議を通じた労使関係の構築

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、経営法曹打合せ会の開催と、「九州地域戦略会議」への参画
- (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の連携強化
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

異動命令の有効性は肯定されたが、懲戒解雇の有効性は否定された例

—スルガ銀行事件（東京地裁令和4年6月23日判決
【労働経済判例速報2503号】）—

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 本件は、マスコミ等で問題となったスルガ銀行で、いわゆるシェアハウスローンを中心とした個人ローン部内の営業本部のトップであった原告が①平成30年4月1日付で営業本部パーソナル・バンク長から経営企画部詰審議役に異動を命ぜられ、これに伴い給与が減額（月額182万円から50万円）された異動、及び、②同年11月17日付の懲戒解雇がいずれも無効であると主張し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事件です。

2 シェアハウスローンとは、資産を形成しようとする個人投資家が資産価値の高い土地を購入し、賃貸用建物であるシェアハウスを建築し運用するための土地購入資金及び建物建築資金を銀行が融資する商品でした。投資した者は、建物の建築後、入居者を募集し、稼働を開始しますが、これを管理会社に依頼し、この管理会社は建物の管理運営に加え、顧客（投資した者）の賃料収入に対する不安を払拭するため、顧客から物件を一括借上げして賃料収入を保証する、いわゆるサブリースによる家賃保証をも併せて行うことが多かったようです。

被告の個人向け収益不動産ローンとしては、①アパート、貸家、貸店舗の新築・増改築資金等を融資するアパートローンに加えて、②投資用の区分所有マンションの購入資金を融資するプレミアムアセットプラン、③別荘やセカンドハウスの購入資金を融資するドリームライフアセットなどといった商品が販売されていたところ、平成26年頃から、シェアハウスローンの取扱が増加しました。

3 このシェアハウスの運営・管理を行う会社は数社ありましたが、そのうち2社が租税債権滞納するようになりました（平成30年5月には破産宣告を受ける。）。

このような中、被告銀行では危機管理委員会が設置され、事案関係の調査に入りました。

同年2月27日、原告は執行役員を辞任しました。

被告銀行は、原告を同年3月1日付で営業本部パーソナル・バンク長から経営企画部詰審議役へ異動を命じました（本件異動命令）。

同年4月危機管理委員よりの調査概要が提出されたため、被告銀行は、被告から完全に独立した第三者委員会を設置し、事案の徹底調査と原因の究明を行うこととしました。同年9月、同委員会より調査報告書が提出され、社長を含む5名の役員が退職金を返金した上で引責辞任しました。

被告銀行には同年10月5日金融庁より、6ヶ月間の業務一部停止等の行政処分がなされました。

なお、同31年3月期の決算では貸倒引当金を大幅に積み増し（シェアハウスローンに関して1393億円、それ以外の不動産ローンに関して417億円）最終赤字は971億円となりました。

4 被告銀行は平成30年11月27日、次の非違行為があったとして本件懲戒解雇を行いました。

- 1) 審査部門に強い圧力を加えて融資審査を形骸化させてこと
- 2) 副社長による、倒産した管理会社案件の取扱禁止指示に反し、この案件の取扱い継続し不適切融資を自ら積極的に推進、継続させたこと
- 3) 部下、営業店社員に対する管理監督義務を怠ったこと

II 判旨

1 本件異動命令について

- 1) 人事権の行使としての異動命令と、企業秩序の違反に対する懲戒権の行使である懲戒処分とは、本質的に異なるものであるところ、被告は、本件異動命令をした際には、これを人事異動として社内掲示板に掲載し、本件懲戒解雇時と異なり、原告に対する弁明の機会の付与や懲戒処分通知書の交付といった手続を行っていないこと、「経営企画部詰審議役」への異動は、被告が人事権の行使として決定し得る範囲のものであることを考慮すると、

本件異動命令は人事権の行使として行われたものと認めるのが相当である。

- 2) 人事権の行使と懲戒処分とは、その根拠も有効要件も異なるものであり、使用者はその相違を踏まえた上で人事権の行使又は懲戒処分として当該措置を執っていることを考慮すると、当該措置が人事権の行使と懲戒処分のいずれであるかを使用者の主観的意図と無関係に判断することが相当とはいえない。

そして、本件異動命令がおこなわれた当時は、危機管理委員会による事実関係の調査が開始され、いずれ金融庁の検査が行われることも予想される事態となっていたことを考慮すると、被告が、上記調査や検査に適切に対応するために、シェアハウスローンに関与してきた営業部門のトップの地位にあった原告をそのままその地位に置いておくことはできないと判断したことが合理性を欠くとはいえず、本件異動命令について業務上の必要性がないとはいえない。

確かに、本件異動命令に伴い、原告の給与は大幅に減額されているが、これは、執行役員を辞任した原告が、その時点で55歳を超えていたことから、前任社員となり、前任社員の職務区分及び職位に応じた給与額が決定されたことによるものであることが認められ、懲戒処分によるものではない。

2 懲戒処分について

- 1) 審査部門に強い圧力を加え審査機能を形骸化させたこと

「審査担当者には、適正に融資審査をすべき職責があるのであるから、原告の要求について義務として正当化される程度を超える問題があると考えるのであれば、審査部長又は審査部管掌取締役に対して対応を求めたり、信用リスク委員会や経営会議、取締役会等で問題にしたりすることによって是正を図るべきなのであって」「原告が、無理を押し通したとすることはできない」。

- 2) 副社長の倒産した管理会社の案件の取扱禁止指示に反した点

副社長の指示は一切の禁止をする趣旨であったとは認められず、原告において副社長の指示に反することを知りながら融資を継続したとも認められない。

- 3) 部下、営業社員に対する管理監督義務を怠った点

融資関係書類の改ざんが蔓延していたことを認識していたということではできないし、シェアハウスローン等の個人向け収益不動産ローンの推進は被告銀行の経営判断において行われていたことで、シェアハウスローンを取り扱わないよう指示する義務を負っていたとは認められない。

その他の主張についても具体的主張をしていない。

- 4) したがって、本件懲戒解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、権利の濫用に当たり、無効である。

III コメント

- 1 このスルガ銀行のシェアハウスローン等の個人向け収益不動産融資に関しては、マスコミで

も大きく報道され、私自身もこの融資を受けた後破産を余儀無くされた人達の事件を取り扱ったことがありましたので取り上げてみました。

この事件の判決は懲戒処分は無効としましたが、そこに至る前の人事権の行使としての異動命令については有効としました。

そこで、人事権の行使としての異動命令と懲戒処分について少しコメントしておきます。

- 2 本件人事異動命令をした際には、シェアハウスローンの関係会社に支払停止が発生し、その管理会社からの家賃の支払いを受けられない債務者が被告銀行への返済に窮し、シェアハウスローンの回収困難となるおそれが顕在化し、危機管理委員会による事実関係の調査が開始され、いずれ金融庁の検査が行われることも予測される事態となっていたのですから、このローンに関与していた営業部門のトップの地位にあった原告をそのままの地位においておくことはできないことは当然のことです。

ただ、賃金が月額182万円から50万円にダウンした点は問題になるところでしたが、本件原告が執行役員を辞任し、その時点で55歳を超えていることから前任社員となり、自動的にこうならざるを得なかったので、裁判所もこれを是認しています。

この点は、不祥事が発覚し、その関係者の処分が問題となった時に参考になると思います。

まず、人事上の処置として関係者の職務の変更(本件のように降格にならないようにすること。)を行い調査を進めることです。

そして、調査のうえ懲戒が必要となる場合もあるでしょう。

- 3 懲戒解雇処分については、日本の裁判所は非常に厳しいことはご存知のとおりで、本件もそれにならったようです。裁判所で認められてきた解雇権濫用法理は、濫用法理ですから、原則は企業に解雇権があるが、濫用といわれるような例外的な場合が無効となるはずでした。しかし、原則と例外が逆となり、企業に原則的には解雇権はなく、例外的な場合のみ解雇できるような運用となっていました。それが今では労働契約法15条の懲戒の条文となっています。しかし、この条文の法理が、企業側に景気に応じた柔軟な雇用政策を困難にしていることも事実ですし、このことが日本の経済成長を困難にしているとの指摘もよく聞かれています。

被告銀行側は処分理由を詳細に主張していましたが、裁判所の専権事項である事実認定でこの処分理由のほとんどははねられています。加えて、本件でこの不動産関係融資は銀行側の経営判断のもと銀行全体で積極的に行われていたことが大きく影響したようです。

こうした点は訴訟費用の負担割合を原・被告間で2分の1ずつとしていることからわかります。

- 4 本件のような会社の経営方針自体が問題とされるような問題が発覚した場合、まず①当該部門の責任者らを当該部門からはずし②独立した第三者委員会の調査によって③懲戒処分を行うことが基本です。

なお、本件では、懲戒処分は無効となりましたが、裁判中に原告が定年(令和3年7月)に達しましたので、それまでの給与の支払いで済んでいます。

春季労使交渉・協議の回答出そろう

3月15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「今年は早い時期から、ベアを長年行っていなかった企業の実施表明や大幅な賃金引上げの宣言など、近年と明らかに異なる動きがみられた。さらに本日、自動車や電機等の大手企業が、約30年振りといえる大幅なベースアップや、満額回答を含む高い水準の賞与・一時金など、物価上昇を十分に考慮した積極的な対応を表明されたことは、賃金引上げのモメンタムにこれまで以上の力強さを与えるものであり、率直に歓迎したい。」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	最高9,170円	満額	9,200円 (全組合員平均)	6.7カ月
日産自動車	12,000円	満額	8,000円	5.5カ月
S U B A R U	10,200円	満額	3,000円 (ベア1,500円含む)	5.6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	2022年度 3,000円	業績連動方式
JFEスチール		2023年度 2,000円	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	7,000円	満額	1,500円	業績連動
日立製作所	7,000円	満額	3,000円	6.1カ月
三菱電機	7,000円	満額	1,500円	5.8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	月3,000円	月1,000円	若年層の一部について 賃金改善を実施	3.69カ月
九州旅客鉄道	月3,000円	満額	見送り (ベア) 4,858円 (定昇)	夏2.15カ月
トヨタ自動車九州	13,020円 (ベア・定昇)	満額	5,010円 (ベア・定昇)	5.0カ月
西日本鉄道	9,900円 (ベア) 平均2.0% (定昇)	平均10,200円 昇給額(定昇・ベアの区分なし)	平均4,500円 昇給額(定昇・ベアの区分なし)	業績連動
安川電機	7,000円	満額	1,500円 10,000円 (大卒者初任給) 4,000円 (高卒者初任給)	業績連動

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20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。



- ・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6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 DまたはE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)
- ・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9日 (金)	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10日 (金)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月21日 (金)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月8日 (金)	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18日 (金)	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6年 1月19日 (金)	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8日 (金)	解雇（整理解雇を含む） 労働契約の終了	第9講	2月9日 (金)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月6日 (金)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月1日 (金)	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。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.157

福岡市中央区の大型商業施設で2020年8月、客の女性Ⅱ当時(21)Ⅱが当時15歳の少年(17)に刺殺された事件で、少年院での教育や仮退院の際の対応が不十分だったことで事件が起きたとして、女性の母親は10日、国に6168万円の損害賠償を求めて福岡地裁に提訴した。

(2023年3月11日付西日本新聞)

訴状によると、少年は自身の家族から身体的、心理的虐待を受けて育った。粗暴性が顕著で、非常に高い衝動性や攻撃性を持っていたとされる。問題を起こして児童自立支援施設などを転々とし、中学2年時に少年院に入院。少年院には少年の暴力的傾向や、集団行動が苦手な特性を改善するための働きかけが期待されていた。

福岡・商業施設刺殺

遺族の提訴で考える矯正の在り方

だが、実際には投薬治療ばかりで、適切な矯正教育は行われなかった。少年は集団生活から切り離され、半ば放置される状況にあった。少年は事件の2日前に仮退院したが、受け入れ先の更生保護施設への情報提供も不十分だった。少年は同施設に入所した翌日に施設を抜け出し、事件を起こした。

少年法は、未成熟な少年に対し刑罰よりも教育による立ち直りを優先させる保護主義を基本理念とする。成人の年齢が20歳から18歳に引き下げられたのに伴い、改正少年法では事件を起こした18、19歳を「特定少年」とし、起訴後は実名報道も可能になった。さらに家庭裁判所が検察官へ送致(逆送)する対象範囲を拡大し、従来の殺人や傷害致死に強盗や強制性交が加えられた。

一部マスコミはこれを厳罰化と批判的に報じたが、福岡・商業施設での凶行は「特定少年」に入らないわずか15歳少年によるものだった。つまり世を震撼させたこれほどの重大事件は厳罰化された改正少年法であっても裁けず、従来の保護主義色の濃い規定に沿って審理が進められることになる。

少年法は加害者の保護・矯正に重きを置くがゆえに、当人が社会から隔離され一切の情報が遮断される。遺族は加害者から犯行の動機や今の気持ちを聞きたいと訴えても叶わない。法が

遺族の思いを遮る壁となっている。今回の提訴の意義は大きい。「事件はなぜ起こったのか。関係機関の連携はどうなっていたのか」。それを知るの遺族感情からして当然だからだ。

法の運用に柔軟さが欲しい

少年法の問題はほかにもある。例えば、14歳未満は殺人などの重大事件を起こしても刑事罰の対象にならない。原則としてすべてのケースが警察から児童相談所送致になるだけだ。児相から家裁へ逆送される14歳未満も一部はいるが、彼らは再び家裁から児相に送り戻されたり、児童自立支援施設などに送られたり、複雑なルートをたどることが多い。

低年齢の児童・少年の非行の背景には被虐待がある。「仮に」の話だが、今回の15歳少年が虐待を受けていて、それが粗暴な行動の引き金になっていたとすれば14歳未満であっても家裁に直接送致できなかつたのか、と老生は思う。家裁送致になれば早い段階から専門家による多様な矯正プログラムが組まれていたのではないか。

犯罪少年は年齢を問わず全員を刑事罰に問えと言っているのではない。刑事罰の対象を14歳以上と定める条文は現行のままでよい。老生が望むのは、年齢のみに基づいて安易に矯正施設を振り分ける硬直的発想を改め、運用に柔軟さが欲しいということだ。そうでなければ残忍な少年犯罪の前で、我々はなすすべもなく無力感を募らせるしかないのである。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

「原因や背景」を踏まえた対応のために必要なこと

メンテイグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ハラスメントを防ぐには、「原因や背景」を踏まえて対応することが効果的とされています。下の表は、厚生労働省が公表している指針を基に、パワーハラスメント（パワハラ）とセクシュアルハラスメント（セクハラ）の「原因や背景」などを抜き出したものです。

◆パワハラ防止はコミュニケーションの確認から

パワハラの原因や背景として、指針では「コミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題」を指摘しており、これを改善するには「コミュニケーション能力の向上を図る」ことが重要と述べています。つまり、パワハラを効果的に防ぐには、コミュニケーション能力を高め、コミュニケーションの量と質のレベルを下げないようにすることが不可欠ということです。

個人の対応としては、相手とのコミュニケーションが減っていないか確認することが第一歩となります。仮に、同じ部署の中に1週間に1度も話をしていない人がいたら、意識的にその人に話し掛けましょう。雑談的な会話がしにくい人の場合は、「たまには情報交換でもしませんか」といったように、少し業務的な雰囲気を作るといいかもしれません。

◆セクハラ防止は自分の意識に気付くことから

セクハラの原因や背景として、指針では「性別役割分担意識に基づく言動」を指摘しています。セクハラはコ

ミュニケーションスキルとも関係していますが、コミュニケーションの改善だけでは不十分で、性別役割分担意識などを変える、少なくとも自分の意識に気付くことが必要とされています。性別役割分担意識とは、「男性は主要な仕事を、女性は補助的な仕事をするもの」「男性は外で働き、女性は家庭を守る」といった、性別によって役割分担を決める意識のことです。

また、「アンコンシャス・バイアス」と呼ばれる、自分でも気付いていない無意識の思い込みや偏見が、ハラスメントの背景となることもあります。例えば、「子育て中の女性に出張は無理だろう」と思い込んでいる管理職は、無意識のうちに、子育て中の女性部下を出張が伴うような仕事から外してしまうかもしれません。

アンコンシャス・バイアスは性別、年齢、婚姻状態、容姿などに関連するものもあり、それらがハラスメントの背景になることもあります。自分の意識や思い込みは、自分自身では気付きにくいものです。セクハラに関する研修やセミナーなどがあれば積極的に参加し、気付きの機会を得ることが有効と考えられます。ハラスメントの行為者として処分を受けると、その後のキャリアにも影響します。自分を守るためにも、自らの意識や思い込みをチェックすることにつながる情報は、積極的に入手しましょう。

パワハラとセクハラの原因や背景

	パワーハラスメント	セクシュアルハラスメント
原因や背景	コミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もある	性別役割分担意識に基づく言動もある
原因や背景となる要因を解消するための取り組み(例)	コミュニケーション能力の向上を図る	性別役割分担意識に基づく言動が発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発する

(出典)

- ・事業主が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雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)
- ・事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号、改正：令和2年厚生労働省告示第6号)

一月会

模擬裁判を体験

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2月21日、福岡地方裁判所を見学した。

第2刑事部の富田敦部総括裁判官が裁判員制度について、第5民事部の三浦裕輔裁判官が労働審判制度について説明。また、出席者は裁判官・検察官・裁判員・弁護士等の役に分かれ、実際の刑事裁判に使われる法廷で、冒頭手続から判決宣告までを行う模擬裁判を体験した。



北九州労務管理研究会

4月から施行される労働法令を確認

3月6日、北九州地区の人事労務担当者が人事・労務について研究・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、給与のデジタル払いの解禁や育児休業の取得状況の公表義務付け等、4月から施行される労働法令について解説した。

会員企業各社は、自社の対応状況等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

3月4日、一月会と紫水会（会員による勉強会）は合同でゴルフ会を開催した。場所は太宰府ゴルフ倶楽部。

7名の参加者が日頃の練習の成果を競うとともに懇親を深めた。



セミナー

労働法基礎学習会第10講（最終講）を開講

3月8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

第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催

3月15・16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

安全管理者選任時研修を開催

3月17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。



新型コロナウイルス感染症の5類への変更を踏まえQ&Aを更新 厚生労働省

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症が5類に変更されることを踏まえ、Q&Aを更新した。労災補償については、業務起因性が認められる場合、医師、看護師などの医療従事者や介護従事者については業務外感染でないことが明らかな場合は、労災給付の対象とする一方、メリット制との関連では、新型コロナウイルス感染症関連の給付をメリット制の対象外としていた扱いを改め、5類変更後に労働者が発病した場合の給付はメリット制の対象とし、労災保険料への影響がありえるとしている。

企業向けの更新箇所は、7-問1、問2、問3、問13。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

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。

●高齢者雇用における法的留意点セミナー

均等・均衡処遇のあり方や高齢者がより活躍できる環境の整備について、最新の法改正の動向や裁判例を踏まえながら解説します。

日時：5月12日(金) 13:30～16:30

会場：天神ビル11階 11号会議室

講師：徳永・松崎・斉藤法律事務所
弁護士 恩穂井 達也 氏

参加費：会員12,000円／一般18,000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18日(木) 9:30～16:30

会場：電気ビル共創館3階 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)

●副業・兼業の新ガイドライン解説と制度運用上の留意点

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を中心に副業・兼業の導入や運用における企業の留意点について解説します。

日時：6月8日(木) 13:30～16:00

会場：電気ビル本館地下2階 7号会議室

講師：ふくおか法律事務所
弁護士 甲斐 顕一 氏

参加費：会員10,000円／一般15,000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16日(金) 9:30～16:30

会場：電気ビル共創館3階 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13日(木) 9:20～17:30

2日目 7月14日(金) 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

●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：アクロス福岡5階 501室

受講料：会員154,000円／一般187,000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：6月7日(水)～9日(金)

会場：アクロス福岡6階 608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」コース

日時：6月22日(木)～23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)

〈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27日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (堤・古江・渡邊法律事務所)	
5月25日(木) 14:00~17:00	永原 豪 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】

5月11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	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5年3月

*太字……当協会主催行事

*細字……経団連の行事および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

- 2日 日本労働組合総連合会福岡県連合会 要請
- 4日 一月会・紫水会合同特別例会
- 6日 北九州労務管理研究会
- 8日 労働法基礎学習会 第10講
// 福岡地方最低賃金審議会
- 10日 福岡県労働委員会総会
- 13日 会員懇談会
- 15・16日 衛生管理者受験対策講座セミナー
- 17日 安全管理者選任時研修
// 福岡地方労働審議会
- 23日 定例無料法律相談
// 福岡県労働委員会総会
- 29日 理事会

第78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。

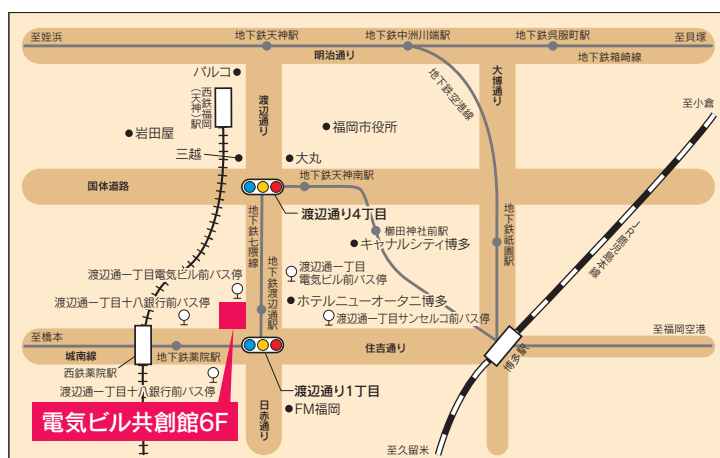
1. 日 時：令和5年5月24日（水） 13:30～14:40
2. 会 場：西鉄グランドホテル 2階 鳳凰
福岡市中央区大名2-6-60 TEL:092-771-7171

3. スケジュール

- 総会 13:30～14:40
- 特別講演会 14:50～16:20
テーマ：「日本を変える～時代が求める新しい成長産業のカタチ（仮）」
講 師：慶応義塾大学 大学院教授
岸 博幸氏
- 懇親会 16:30～18:00



☆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