



ケイトウ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「障害者職業紹介状況」を公表／福岡労働局
- ・「男性の家事・育児」に関するアンケート調査結果を公表／経団連
- ・「令和5年賃金構造基本統計調査」にかかる協力を呼びかけ／厚生労働省

3-6 経協調査

- ・地場企業の賃上げ・夏季賞与の交渉・妥結状況等に関する調査結果
- ・2023年 春季労使交渉・賃金改定回答[妥結合]一覧
- ・2023年 夏季賞与交渉妥結結果

7-8 職務型人事制度理解シリーズ第1回 (全3回)

- ・職務給とその構築、運用方法について理解する
《日本型職務給が叫ばれている背景》

9-10 けいきょう Law School

- 事業場外みなし労働時間制の適用基準
ふくおか法律事務所 弁護士 石橋 英之

11 世間漫録

12 トピックス

- ・合同労組から団交の申し入れがきたら（一月会）
- ・採用は上手くいっていますか？（紫水会）
- ・副業・兼業の新ガイドライン解説と制度運用上の法的留意点セミナーを開催（セミナー）
- ・今年度の労働法基礎学習会を開講（労働法基礎学習会）

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57回 佐賀大会

「障害者職業紹介状況」を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年度におけるハローワークを通じた障害者の職業紹介状況を公表した。

ハローワークにおける新規求職申込件数は、11,635件（対前年度比4.0%増）となり、2年連続で増加し過去最高となった。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、4,895件（同4.6%増）、就職率（就職件数／新規求職申込件数）は、42.1%（対前年度差0.3ポイント増）となった。

産業別の就職件数は多い順に「医療・福祉」（2,632件）、「卸売業・小売業」（443件）、「サービス業」（425件）、「製造業」（367件）となっている。

「男性の家事・育児」に関するアンケート調査結果を公表／経団連

経団連は、会員企業を対象として実施した標記調査の結果を公表した。

2022年の育児休業取得率は男性47.5%、女性96.4%となった。育児休業平均取得期間は男性43.7日、女性367.1日となった。

男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多く（83.5%）、「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）、「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いた。

「令和5年賃金構造基本統計調査」にかかる協力を呼びかけ／厚生労働省

厚生労働省は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を明らかにすることを目的として行う標記調査について回答の協力を呼びかけている。

同省は、7月1日より、無作為で抽出された調査対象事業所に調査用品（水色A4封筒）を郵送している。

「働き方改革基本セミナー&事例報告会」を開催／福岡県

福岡県は企業の働き方改革を推進するため、7月14日から26日にかけて県内4地区で、魅力ある職場づくりに向けたセミナーと、企業の取組事例を紹介する事例報告会を開催することから、参加を呼びかけている。

セミナー参加者のうち希望者は50社を上限として、働き方改革に精通するアドバイザーによる個別支援を1月末まで無料で受けられるとしている。

詳細は以下の通り。

日時・会場	北九州 7月14日（金） 北九州市立生涯学習総合センター （北九州市小倉北区大門1-6-43） 筑豊 7月20日（木） 福岡県立飯塚研究開発センター （飯塚市川津680-41） 筑後 7月25日（火） 久留米シティプラザ （久留米市六ツ門町8-1） 福岡 7月26日（水） 天神ビル（福岡市中央区天神2-12-1） いずれの会場も13:00～16:30
方式	会場・オンライン同時開催
参加費	無料
申込	専用ホームページより、必要事項を入力のうえお申込みください。

<https://hatarakikatatakaeru.pref.fukuoka.lg.jp/seminars/detail/441>

「パートナーシップ構築宣言」活用を呼びかけ／福岡県

福岡県は、円滑な価格転嫁や取引適正化、賃上げに向けた環境整備の一環として、パートナーシップ構築宣言企業の登録拡大を呼びかけている。

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップ

を構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言する国の制度。

詳しい内容は、福岡県のホームページをご覧ください。

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

「夏季における年次有給休暇」の取得促進を呼びかけ／福岡労働局

福岡労働局は、新しい働き方・休み方を実践するため、年次有給休暇の計画的付与制度や時間単位の年次有給休暇等を活用した、「夏季における年次有給休暇」の取得促進を呼びかけている。

年次有給休暇の取得率は、令和3年に58.3%と前年より1.7ポイント上昇し過去最高を更新したものの、依然として政府目標である70%とは大きな乖離がある。

「労働契約等解説セミナー2023」／厚生労働省

厚生労働省は、労働契約に関するルールをはじめ、パートや契約社員が長期的に活躍できる制度「無期転換ルール」や「副業・兼業の促進に関するガイドライン」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。

6月から12月にかけて全24回、オンラインで開催する。

日 時	日程 全24回 (専用ホームページをご参照ください) 時間 セミナー13:30~15:40 個別相談15:50~16:50
方 式	オンライン (ZOOMウェビナー)
参 加 費	無料
申 込	専用ホームページより、必要事項を入力のうえお申込みください。

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp/>

「女性活躍推進説明会 & 相談会2023」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、女性活躍推進法や男女の賃金の差異の要因分析、情報公表の説明を行う説明会、女性活躍推進アドバイザーによる相談会を同日に開催することから、参加を呼びかけている。

詳細は以下の通り。

日 時	日程 全20回 (専用ホームページをご参照ください) 時間 セミナー13:30~15:40 個別相談 15:50~16:50
方 式	オンライン (ZOOMウェビナー)
参 加 費	無料
申 込	専用ホームページより、必要事項を入力のうえお申込みください。

https://www.joseikatsuyaku.jp/02_info-seminar.html

「労使間の交渉等に関する実態調査」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。労使関係の認識について、労使関係が「安定的」と認識している労働組合は89.5% (前年92.9%)、正社員以外の労働者で組合加入資格があるのは、「パートタイム労働者」42.0% (同37.3%)、「有期契約労働者」40.9% (同41.5%)、「嘱託労働者」38.2% (同39.6%)、「派遣労働者」5.0% (同6.6%)となった。

過去3年間に何らかの労使間の交渉があった事項(複数回答)は多い順に、「賃金・退職給付に関する事項」72.6%、「労働時間・休日・休暇に関する事項」70.0%、「雇用・人事に関する事項」60.4%となった。

地場企業の賃上げ・夏季賞与の交渉・妥結状況等に関する調査結果 ～2023年6月23日現在、中間集計～



日頃は、標記アンケート調査の回答にご協力いただきましてありがとうございます。

中間集計を取りまとめましたのでお知らせします。

(対象企業377社／回答103社)

1. 賃上げ（調査回答のうち昨年実績と比較可能な88社について集計）

		2023年		2022年		増 減	
総 平 均	88社	8,070円	3.12%	5,216円	2.07%	2,854円	1.06ポイント
製 造 業 平 均	25社	8,393円	3.15%	5,388円	2.12%	3,005円	1.03ポイント
非製造業平均	63社	7,942円	3.11%	5,148円	2.04%	2,794円	1.07ポイント
1～99人	20社	8,132円	3.29%	4,974円	1.96%	3,159円	1.33ポイント
100～299	26社	7,693円	3.12%	4,217円	1.75%	3,476円	1.36ポイント
300～499	11社	10,248円	3.62%	7,723円	2.91%	2,525円	0.71ポイント
500～999	19社	8,145円	3.02%	5,160円	1.94%	2,985円	1.08ポイント
1,000～	12社	6,668円	2.45%	5,575円	2.39%	1,093円	0.05ポイント

集計可能な16業種88社の総平均は、回答額8,070円、アップ率は3.12%であった。額・率とも前年を大きく上回り、回答額は1994年以降の最高額、アップ率は1993年以来30年ぶりの3%台となった。

◇最近5年間の平均賃上げ率（中間集計）推移

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
2.04%	1.70%	1.68%	2.04%	3.12%

※参考数値＝年度ごとに調査回答先が異なる。

◇昨年の賃上げ額との比較（88社）

- ①前年実績額よりアップした企業 76社（86.3%）（昨年は64.7%）
- ②前年実績額と同額 1社（1.2%）（昨年は8.2%）
- ③前年実績額を下回った企業 11社（12.5%）（昨年は27.1%）

図1 賃上げ額の対前年比

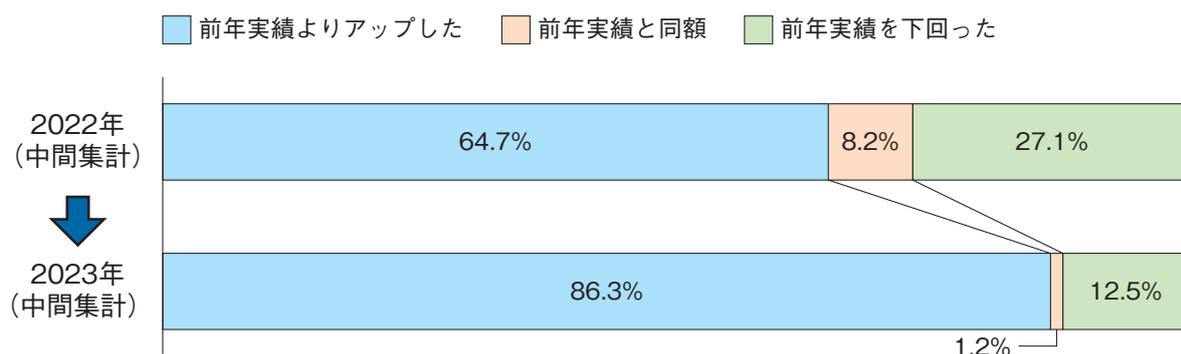
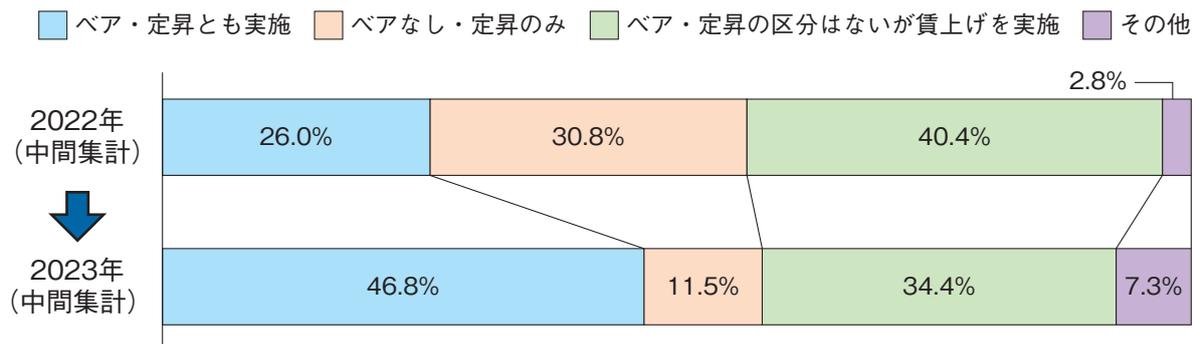


図2 賃金決定に関する企業の考え方の対前年比



2. 夏季賞与（調査回答のうち昨年実績と比較可能な52社について集計）

		2023年	2022年	増減	伸び率
総平均	52社	605,344円	587,765円	17,579円	2.99%
製造業平均	16社	675,905円	706,783円	△ 30,878円	△ 4.37%
非製造業平均	36社	573,983円	534,868円	39,115円	7.31%

集計可能な16業種52社の引上げ額は17,579円、アップ率は2.99%となった。昨年度の中間集計時のアップ率7.43%と比較して4.44ポイント低下したが、総平均額605,344円は中間集計の段階ではあるが、過去最高の支給額となった。

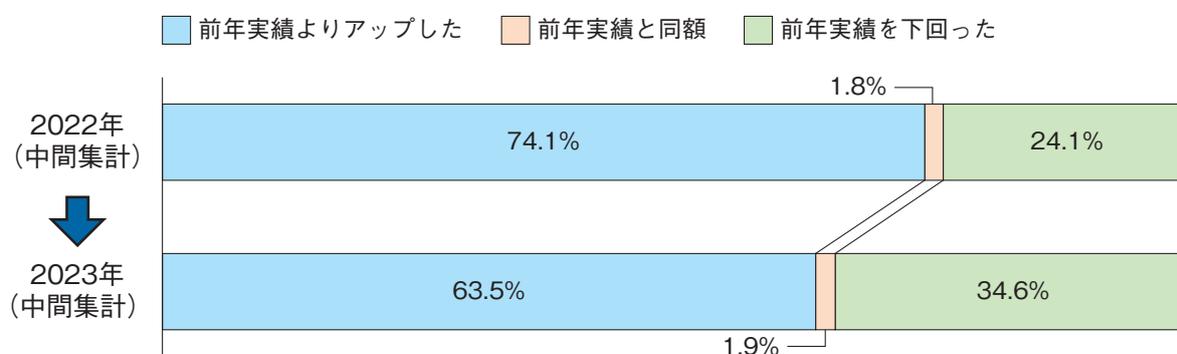
◇最近5年間の夏季賞与・対前年伸び率（中間集計）推移

2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
5.62%	△ 1.98%	△ 2.05%	7.43%	2.99%

◇昨年の夏季賞与額との比較（52社）

- ①前年実績額よりアップした企業33社（63.5%）（昨年は74.1%）
- ②前年実績額と同額1社（1.9%）（昨年は1.8%）
- ③前年実績額を下回った企業18社（34.6%）（昨年は24.1%）

図3 賞与額の対前年比



2023年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧 (2023.6.26集計)

※調査対象企業：回答があった企業（103社）のうち、昨年実績と対比可能な88社について集計

福岡県経営者協会
2023年6月23日現在

表1 業種別交渉状況

業 種	企業数 (社)	2023年		対前年		2022年		
		妥結額(円)	アップ率(%)	額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)	
製造業	紙・パルプ	1	—	—	—	—	—	
	新聞・出版	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	4	8,888	3.31	4,271	1.55	4,617	1.76
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄 鋼	5	5,634	2.52	△ 719	△ 0.57	6,353	3.09
	機 械・金 属	4	9,459	3.76	4,272	1.72	5,187	2.04
	電 機	7	10,733	3.65	4,538	1.53	6,195	2.12
	その他製造業	2	5,931	2.42	2,434	0.98	3,497	1.44
製造業平均	25	8,393	3.15	3,005	1.03	5,388	2.12	
非製造業	建 設	13	9,053	3.33	3,252	1.22	5,801	2.11
	電力・ガス	1	—	—	—	—	—	—
	卸・小売	17	9,371	3.59	4,382	1.58	4,988	2.01
	金融・保険	1	—	—	—	—	—	—
	運輸・倉庫	12	5,400	2.20	1,896	0.68	3,504	1.51
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	教 育	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	17	7,218	3.10	2,985	1.31	4,233	1.79
非製造業平均	63	7,942	3.11	2,794	1.07	5,148	2.04	
総 平 均	88	8,070	3.12	2,854	1.06	5,216	2.07	

表2 規模別交渉状況

規 模	企業数 (社)	2023年		対前年		2022年		
		妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)	
1～99人	製造業	3	8,466	3.02	2,192	0.84	6,275	2.19
	非製造業	17	8,073	3.34	3,329	1.42	4,744	1.92
	計	20	8,132	3.29	3,159	1.33	4,974	1.96
100～299	製造業	9	8,137	3.26	3,513	1.35	4,624	1.90
	非製造業	17	7,459	3.04	3,457	1.37	4,002	1.67
	計	26	7,693	3.12	3,476	1.36	4,217	1.75
300～499	製造業	5	9,503	3.38	3,965	1.39	5,538	1.99
	非製造業	6	10,870	3.82	1,325	0.15	9,544	3.67
	計	11	10,248	3.62	2,525	0.71	7,723	2.91
500～999	製造業	4	8,247	3.01	4,493	1.59	3,755	1.42
	非製造業	15	8,118	3.02	2,584	0.94	5,535	2.08
	計	19	8,145	3.02	2,985	1.08	5,160	1.94
1000人以上	製造業	4	7,675	2.84	△ 215	△ 0.57	7,890	3.41
	非製造業	8	6,165	2.18	1,747	0.47	4,417	1.71
	計	12	6,668	2.45	1,093	0.05	5,575	2.39
総 平 均	88	8,070	3.12	2,854	1.06	5,216	2.07	

- (注)
- ・昨年実績と対比可能な数字回答のあった企業のみを集計
 - ・額、率とも単純平均
 - ・妥結(回答)額は定昇とベアの合計(ベアのみの回答は集計から除いた)
 - ・アップ率は記載のあった企業の単純平均
 - ・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

2023年 夏季賞与交渉妥結結果 (2023. 6. 26集計)

※調査対象企業：回答があった企業のうち、昨年実績と対比可能な52社について集計

福岡県経営者協会
2023年6月23日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2023年夏		対前年		2022年夏		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
製造業	印刷	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	3	634,019	2.35	△ 36,213	△ 5.40	670,232	2.47
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄鋼	4	631,250	2.85	26,250	4.34	605,000	2.81
	機械・金属	2	545,539	1.85	△ 164,824	△ 23.20	710,362	2.43
	電機	4	890,286	2.84	△ 2,413	△ 0.27	892,699	2.87
	その他製造業	1	—	—	—	—	—	—
製造業平均	16	675,905	2.49	△ 30,877	△ 4.37	706,783	2.62	
非製造業	建設	6	641,220	2.25	△ 57,702	△ 8.26	698,922	2.52
	電力・ガス	1	—	—	—	—	—	—
	卸・小売	11	519,834	2.08	43,936	9.23	475,898	1.91
	金融・保険	1	—	—	—	—	—	—
	運輸・倉庫	7	462,479	1.85	74,960	19.34	387,519	1.71
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	教育	1	—	—	—	—	—	—
	団体	1	—	—	—	—	—	—
その他非製造業	7	518,752	2.15	107,927	26.27	410,824	1.69	
非製造業平均	36	573,983	2.16	39,115	7.31	534,868	2.04	
総平均	52	605,344	2.26	17,579	2.99	587,765	2.22	

表2 規模別交渉状況

規模	企業数 (社)	2023年夏		対前年		2022年夏		
		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	1	—	—	—	—	—	
	非製造業	5	468,394	2.03	101,768	27.76	366,626	1.61
	計	6	499,096	2.07	92,416	22.72	406,680	1.70
100~299	製造業	4	614,425	2.33	△ 38,957	△ 5.96	653,382	2.47
	非製造業	8	459,590	1.91	△ 294	△ 0.06	459,884	1.90
	計	12	511,202	2.05	△ 13,182	△ 2.51	524,384	2.09
300~499	製造業	3	594,319	2.09	△ 97,485	△ 14.09	691,804	2.44
	非製造業	4	543,949	2.15	△ 87,684	△ 13.88	631,634	2.54
	計	7	565,536	2.12	△ 91,885	△ 13.98	657,421	2.50
500~999	製造業	3	709,887	2.62	△ 48,193	△ 6.36	758,079	2.82
	非製造業	12	617,723	2.18	55,280	9.83	562,443	1.96
	計	15	636,156	2.27	34,585	5.75	601,570	2.13
1000人以上	製造業	5	758,313	2.83	10,633	1.42	747,679	2.85
	非製造業	7	722,318	2.63	84,147	13.19	638,171	2.46
	計	12	737,316	2.73	53,516	7.83	683,799	2.65
総平均	52	605,344	2.26	17,579	2.99	587,765	2.22	

(注) ・額、月数とも単純平均
 ・伸び率は平均額をもとに算出
 ・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

職務給とその構築、運用方法について理解する 《日本型職務給が叫ばれている背景》

株式会社メディン 代表経営コンサルタント
一般社団法人職務分析・評価研究センター 代表理事

西村 聡 氏

公益財団法人関西生産性本部主任経営コンサルタントとしてコンサルティングに従事した後、平成22年6月に独立。近畿大学非常勤講師。経済学修士。ビジネスプロセスの改革を行う独自の職務・役割等級人事制度の導入・構築手法で企業の経営革新を支援。また、これまでに多くの機関で人事コンサルタントを養成する。



◆三位一体の労働市場改革と日本型職務給

5月16日に新しい資本主義実現会議から「三位一体の労働市場改革の指針（案）」が示されました。働き方が大きく変化する中、日本企業と経済の成長には、労働者の自己成長とキャリア選択の促進、職務とそのスキル要件の明確化、自由な移動が可能な環境作りが重要とされています。このため、リスクリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることになりました。

◆日本型職務給制度が求められている背景

1 日本の労働生産性の低下

2021年度労働生産性の国際比較において、日本の時間当たり労働生産性は、OECD加盟36カ国中29位、主要先進7カ国で見ると1970年以降最下位の状況が続いています。2019年4月より政府によって働き方改革が順次施行されており、この働き方改革による労働生産性の向上が、賃上げと同時に人手不足をも解消できる日本経済再興の鍵とされてきましたが一向に実現できていません。

2 少子高齢化による生産人口の減少

急速な少子高齢化の進展に伴って、労働力人口が本格的に減少していくことが見込まれるため、就業率・就業者数を上昇させる必要があります。しかし、労働者が抱える育児や介護との両立による、正規社員からパートタイム労働への切り替えや退職の増加が懸念されます。これは元々従業員数が少ない中小企業にとって、企業の存続さえ危ぶまれるほどの大きな問題となる可能性があります。

3 人的資本への投資の遅れ

人材獲得競争において、先進諸国間のみならずアジアにおいても劣勢となってきています。これは企業が、高い賃金や手厚い福利厚生、働きやすい環境づくりといった人への十分な投資を行っていないことが原因です。少子高齢化で人手不足にあえぐ企業だけでなく、グローバル市場で競争している業種・企業では今後更に厳しさを増すこととなります。

4 GXやDXなどの新たな技術への対応の遅れ

GXやDXなどの新たな潮流は、必要とされるスキルや労働需要を大きく変化させます。しかし、AIやITなど新しい技術の活用は若い人の活躍が不可欠であるにも関わらず、年功序列で保守的な日本の組織がこれを阻害しています。また、経営層のDXへの理解不足による従業員のDXリテラシーの低さも大きな課題となっています。

◆日本型職務給制度を導入・構築する意義

上記に挙げたような厳しい社会経済情勢と様々な課題を抱えた中で、グローバル競争で勝ち残るために企業の真価が問われることとなります。

しかし、日本には、年功賃金制など、戦後に形成されてきた職務（ジョブ）概念が希薄な雇用システムがあります。職務内容や要求されるスキルの基準が不明瞭で、評価・賃金の客観性と透明性が十分確保されておらず、個人がどう頑張ったら報われるかを分かりにくくしています。今後これまで以上に経営戦略が重要となっていきますが、戦略と人を結びつけることができるのは職務（job）、課業（task）でしかなく、これを結びつけることなく、具体的なり・スキリングはできません。

低下し続ける日本の労働生産性を向上するためには、経営戦略と人事戦略を同期化し、期待される職務を明確にしたうえでリ・スキリングや人的資本への投資を行いつつ、社会動向に合わせたフレキシブルワークを導入していくことが求められます。まさにこれらを解決するのが、職務基準（ジョブ型）の人事制度であり、労働市場の改革の一躍を担うものとして注目されてきています。

職務型人事制度の第一人者である西村氏をお招きし、職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催いたします。

職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナー

～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

日時： 1日目 10月11日（水） 9:30～16:30

2日目 10月12日（木） 9:30～16:30

会場： 電気ビル本館 地下2階 7号会議室（福岡市中央区渡辺通2-1-82）

●参加費（税込）	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の割引価格を設けました。

経営者や役員の方をはじめ、人事・総務のご担当者の方と複数で是非ご参加ください。

事業場外みなし労働時間制の適用基準

—セントリオン・ヘルスケア・ジャパン事件
(東京高判R4. 11. 16【労経速2508号】・
東京地判R4. 3. 30【同2490号】)—

弁護士 石橋 英之



◆執筆者のご紹介

いしばし ひでゆき

平成元年 弁護士登録
ふくおか法律事務所 (福岡市)

1. はじめに

勤怠管理については、IT化や新型コロナによる在宅勤務の普及等に伴い、タイムカードに打刻するという方法ではなく、スマホアプリやWEB、ICカードを利用して打刻する方法、指紋、顔等の生体認証システムを利用して打刻する方法など、様々な方法が取られるようになってきています。

今回ご紹介する判例は、パソコンやスマートフォンを用いた勤怠管理システムを導入している会社において、事業場外みなし労働時間制の適用があるか否かについて裁判所の判断が示されたものです。

地裁も高裁も、最判H26年1月24日(阪急トラベルサポート事件・労経速2205号)が示した「労働時間を算定し難い」ときに当たるか否かの判断基準に基づいて判断しているものの、地裁では適用を否定し、高裁では、適用を認めたいうえで、時間外労働が認められないとして請求を棄却しています。

同じ最高裁の判断基準を用いながら、地裁と高裁で判断が異なる結果となった理由を中心に検討したいと思います。

また、「事案の概要及び高裁の判断」においては、高裁判決が地裁判決を修正している部分から、高裁が重視したと思われる事実関係等について下線を引いたうえで、高裁と異なる地裁の評価についても、記載しております。

なお、本件では、事業場外みなし労働時間制以外の争点もありますが、紙面の都合上、他の争点についての説明は割愛致します。

2. 阪急トラベルサポート事件で最高裁が示した判断基準

労基法38条の2第1項の事業場外労働みなし制を適用するためには、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場で業務に従事し」、か

つ、「労働時間を算定し難い」ことを要する。

この点、「労働時間を算定し難い」ときに当たるか否かは、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、使用者と労働者の間で業務に関する指示及び報告がされているときは、その方法、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点から判断することが相当である。

3. 事案の概要及び高裁の判断

Yは、医薬品製造等を業とする会社。Xは、営業職である医療情報担当者(以下「MR」という。)として勤務していたが、退職後、Xに適用されていた事業場外みなし労働時間制はその適用要件を欠くとして差額賃金の支払を求めた。

① MRの勤務状況

MRは、営業先である医療機関を訪問して業務を行う外回り業務であり、基本的な勤務形態としては、Yのオフィスに出勤することなく、自宅から営業先に直行し、業務が終了したら直接帰宅するというものであった。

また、Xの各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的にはX自身が決定しており、上司であるエリアマネージャーがそれらの詳細について具体的に決定ないし指示することはなく、各日の業務スケジュールについてはXの裁量に委ねられていた。

② 週報の提出

Yは、Xを含むMRに対し、週1回、訪問した施設や活動状況を記載した「週報」をエリアマネージャーに提出するよう指示していた。

週報は、エクセルの1枚の表に、1週間単位で当該MRが担当する施設ごとに、業務を行った日とその内容を入力することとなり、内容欄のセルには相当の文字数の文章を自由に

Yは、MRに対し、週ごとに、事後的にはあるが、MRが1日の間に行った業務の営業先と内容を具体的に報告させ、それらを把握することが可能であった。(地裁は、週報について、内容は極めて軽易なもので、何時から何時までどのような業務を行っていたかという業務スケジュールについて具体的に報告させるものではなかったという判断にとどまっている。)

③ 勤怠管理システムの導入

Yは、H30年12月、社員の労働時間の把握方法として、勤怠管理システム「IEYASU」(以下「本システム」という。)を導入した。

本システムは、社員がパソコン又はスマートフォンで本システムにログインした後に、画面上の「出勤」又は「退勤」ボタンを押すと、出勤時間又は退勤時間が打刻されるようになっており、本システムを利用する社員がスマートフォン等の位置情報の利用を許可していた場合、本システム上の位置情報取得機能により、打刻時間における社員の位置情報を把握することが出来るようになっていた。(なお、本システムの記録から把握できるのは、出退勤の打刻時間とその登録がされた際の位置情報のみであり、出勤から退勤までの具体的な業務スケジュールが記録されるものではなかった。)

Yは、MRに対して、貸与しているスマートフォンから、位置情報をONにした状態で、出勤時刻及び退勤時刻を打刻するよう指示した上、月に1回「承認」ボタンを押して記録を確定させ、不適切な打刻時間が見られる場合には注意喚起するなどしており、H30年12月以降、直行直帰を基本的な勤務形態とするMRについても、始業時刻及び終業時刻を把握することが可能となったものといえる。(地裁は、本システムによる記録から把握できるのは、出退勤の打刻時間とその登録がされた際の位置情報のみであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールについて記録されるものではなかったという判断にとどまっている。)

④ 顧客管理システムの導入

Yは、H31年1月以降、顧客管理システムである「Salesforce」を導入し、Xを含むMRに対し、訪問先の施設、当該施設側の担当者及び活動結果の種別等を入力させていたが、各日の業務スケジュールについて具体的に入力するものではなかった。

また、Yは、「Salesforce」や上司へのメールを通じて、始業・終業時刻、労働時間、休憩時間を記載した日報を提出させていた。(地裁は、「Salesforce」は顧客管理のために用いられたもので、各日の業務スケジュールについて具体的に報告させるものではなかったという判断にとどめている。)

⑤ 本システム導入後の残業の申請等の取り扱い

Yは、本システム導入後も、MRについては一律に事業場外労働のみなし制の適用を受けるものとして扱っていたものの、月40時

間を超える残業の発生が見込まれる場合には、事前に残業の必要性和必要とされる残業時間を明らかにして残業の申請をさせ、残業が必要であると認められる場合には、エリアマネージャーからMRに対し、当日の業務の内容について具体的に報告させていた。

⑥ 「労働時間を算定し難い」場合に当たるか

本システムの導入後は、MRについて、一律に事業場外労働のみなし制の適用を受けるものとする事なく、始業時刻から終業時刻までの間に行った業務の内容や休憩時間を管理することができるよう、日報の提出を求めたり、週報の様式を改定したりすることが可能であり、仮に、MRが打刻した始業時刻及び終業時刻の正確性やその間の労働実態に疑問があるときには、貸与したスマートフォンを用いて、業務の遂行状況について、随時、上司に報告させたり上司から確認をしたりすることも可能であったと考えられる。

そうすると、Xの業務は、本システムの導入前のH30年11月までは、労働時間を算定し難いときに当たるといえるが、本システム導入後の同年12月以降は、労働時間を算定し難いときに当たるとはいえない。

4. まとめ

同じ最高裁の判断基準を用いながら地裁と高裁の判断が分かれた大きな理由は、地裁が、本システムや顧客管理システムの内容や運用実態、Xの勤務実態等から、YがXの勤務の状況を具体的に把握することは困難であったと判断したのに対し、高裁は、実態にとどまらず、日報の提出や週報の改定、スマートフォンの利用の仕方等によって、始業から終業までの業務内容や休憩時間を管理することが可能であったとして、労務管理の方法を工夫すれば勤務状況を把握することが可能であったという点まで踏み込んで判断している点にあると思います。

新型コロナの影響によって、在宅勤務やリモートワークが増え、会社が貸与したスマートフォンやパソコンを使って、出社していない社員から上司に対して業務遂行状況を随時報告させ、上司から出社していない社員に対しても随時業務の指示が出来るような体制を構築している企業が多いのではないかと思います。

直行直帰の営業社員についても、パソコンやスマートフォンを利用して、業務遂行状況の報告や業務指示を随時行えるような体制になっていると、勤怠管理システムの情報だけでは業務遂行の状況等を把握出来ないとしても、事業場外のみなし労働時間制の要件である「労働時間を算定し難いとき」には当たらないと判断される可能性があると思います。

事業場外のみなし労働時間制を適用している企業においては、勤怠管理の方法だけでなく、パソコンやスマートフォン等を利用した業務報告や業務指示の在り方等も含めて、事業場外のみなし労働時間制の適用を受けることができるかどうか、再点検されることをお勧め致します。

漫世間

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.160

国内で働く65歳以上の就業者が、2022年平均で912万人と12年平均(596万人)の約1.5倍となったことが総務省の労働力調査で分かった。平均寿命とともに、介護なしで自立して生活できる「健康寿命」が延びたことが背景の一つ。一方で年金収入だけでは生活が苦しく、働かざるを得ない人もいる。

(2023年5月7日付西日本新聞)

人生100年時代が視野に入りつつある。長生きそれ自体は幸せなことに違いないが、不安は老後を豊かに過ごすための収入の確保だろう。冒頭の記事によると、高齢者が働くのは「経済上の理由」が76・4%で、「生きがい・社会参加のため」(33・4%)「時間に余裕がある」(22・

6%)を大きく上回った。年金だけでは暮らしていけず、働くことで不足分を補う人が圧倒的に多い現実を示している。

確かに「生活費補てんのために働く」との動機には悲壮な響きがある。しかし、収入があれば年金の受給を遅らせることもできる。その分、年金生活に入ってから給付額も増える。働くことで「病気知らず」になれば「健康寿命」が延び、貯蓄などの「資産寿命」も延びる。「必要とされている」「まだ十分にやれる」の実感は喜びにつながる。平板になりがちな日常に張りをもたらず、働くメリットは十分にある。

問題は職種が限られ、労働条件も厳しいことだ。「70歳の壁」という言葉がある。70歳に近づくほど求人のある業種が減る。門戸が開かれているのは、警備、介護、清掃といった人手不足が深刻な分野。それだけに働く環境はシニアに過酷となる。真夏の昼間、あるいは真冬の深夜、交通誘導をするシニアをよく見かける。キビキビとした仕事ぶりに驚嘆する一方で、担い手不足の現場が高齢者によって支えられていることにあらためて気づかされる。

働く高齢者の増加に伴って、労働災害も増えている。年齢を重ねるとともに、視力やバランス保持能力といった身体機能は必然的に衰える。目立つのが転倒事故の多さ。厚生労働省の調査

によると、全世代では労災全体の25%が転倒によるものだが、60歳以上に限れば37・8%を占める。骨が弱くなりがちな高齢女性が転倒・骨折し、長期の休業につながるケースも多いという。

ヘルパーの60代はまだ若手

加えて、女性は仕事探しや労働条件で男性よりも厳しい実態がある。次のような新聞記事を読んだ。都内に暮らす伊藤みどりさん(70)は11年前に登録ヘルパーとして働き始めた。年金だけでは家計が苦しく週2日、働く。これまで訪問中に2度転倒し、骨折した。痛み止めを飲みながら、自転車で1日5軒程度の訪問をこなした。

2019年、他のヘルパーと一緒に「ヘルパー不足は国の責任」と訴え、国に損害賠償を求める裁判を起こした。裁判進行中の20年夏、683人のヘルパーに労働条件について尋ねた。年収は150万円以下が7割を占めた。

伊藤さんは言う。「ヘルパーで60代はまだ若手。70代、80代のヘルパーが『老老介護』でやっている。なぜか。生計を維持できない低賃金だから若い人が応募してこないのです」。訴えは退けられたが、控訴して国の福祉介護行政の遅れを訴え続けている。

人生100年時代は、高齢者全体が高齢化することである。「働かざるを得ない」のではなく、いつまで、どう働くのか、そもそも「働かない老後」の選択肢も含めて主体的に決められる社会であってほしいと願う。

働く高齢者

増加の裏側に厳しい現実

一月会

合同労組から団交の申し入れがきたら

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6月9日に例会を開催。ふくおか法律事務所所長の石橋英之弁護士が「合同労組の特徴と対応の留意点」と題して卓話を行った。

石橋氏は日本の労働組合の歴史と現況や労働組合の種類を概観した上で、労働者であれば誰でも加入できる合同労組について解説。また、合同労組との対応の留意点として、加入した社員に対しては他の社員と同じように扱い脱退を勧めたりしない、組合の要求を全てのむ必要はなく是々非々で対応する、加入通知等が届いたら労務担当者で抱え込まず速やかに弁護士等に相談する、等を挙げた。



セミナー

副業・兼業の新ガイドライン解説と制度運用上の法的留意点セミナーを開催

当協会は、6月8日標記セミナーを開催した。講師は、弁護士の甲斐頭一氏（ふくおか法律事務所）。

講師は、厚生労働省から公表された「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法的留意点について解説した。



紫水会

採用は上手くいっていますか？

紫水会（会員企業の人事・労務関係の部課長等による勉強会）は6月21日に例会を開催。「最近の採用市場について」と題して、就職エージェント九州(株)代表取締役社長の長浜靖典氏が卓話を行った。

長浜氏は、学生も企業も大学も困っている採用・就職活動の現状を取り上げた。また、採用活動を成功させるために、採用の要件定義を行い積極性、協調性などの特性に優先順位を付けること、仕事内容の詳細や自社の魅力をまとめること、社内で採用チームを結成すること、等をすすめた。



労働法基礎学習会

今年度の労働法基礎学習会を開講

6月9日、年10回の講座で労働法の教科書を通読し人事労務担当者として必要な知識を体系的に学ぶ労働法基礎学習会を開講した。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、労働法を学ぶにあたっての基礎知識や採用する場面での法的留意点について説明した。また、講義の後、会場を移して懇親会を開催し、受講者同士の親睦を深めた。



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。

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座 (北九州開催)

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 9月6日(水) 9:20~17:30
2日目 9月7日(木) 9:30~17:30

※第2種の方は、2日目12:30で終了します。

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29,700円 第2種27,500円
(税込)

●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(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)

●職務型(ジョブ型)人事制度理解セミナー ～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催します。

日時：1日目 10月11日(水) 9:30~16:30
2日目 10月12日(木) 9:30~16:30

会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室
講師：株式会社メディン
代表経営コンサルタント 西村 聡 氏

参加費(税込)	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の割引価格を設けました。

〈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」コース

日時：8月24日(木)~25日(金)
会場：天神ビル11階 7号室
受講料：会員34,100円/一般36,300円
(消費税込み)

●TWI-JM「改善の仕方」トレーナ養成講座

日時：9月4日(月)~8日(金)
会場：天神ビル11階 7号室
受講料：会員154,000円/一般187,000円
(消費税込み)

●中堅社員パワーアップセミナー

日時：9月15日(金)~21日(木)
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員35,200円/一般41,800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】

7月27日(木) 14:00~17:00	花島 正晃 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	
8月24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12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	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6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

- 8日 **副業・兼業の新ガイドライン解説と制度運用上の留意点セミナー**
- 9日 **一月会**
// **労働法基礎学習会**
- 16日 **社会保険手続の実務セミナー**
// **九州経営者協会幹事会**
- 19日 **北九州労務管理研究会**
// **福岡県非行少年を生まない社会づくりネットワーク会議**
- 21日 **紫水会**
- 22日 **定例無料法律相談**
// **経団連地方・業種団体情報連絡会(オンライン)**
- 23日 **福岡労働者災害補償保険審査参与会**
// **福岡県労働委員会総会**

九州経営法曹大会 第57回 佐賀大会

日時及び内容：

- 1 日目：10月17日（火） 13:30～17:00 「実務に役立つ労働時間の今日的な重要課題」
2 日目：10月18日（水） 9:30～16:00 「メンタル不調者対応の法的留意点」

会 場：グランデはがくれ（佐賀市天神2-1-36）

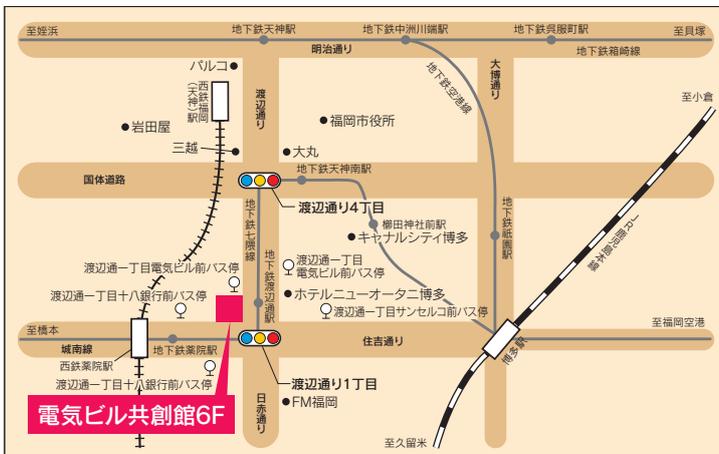
参加費：福岡県経営者協会 会 員 22,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代・税込）
会員外 33,000円（同上）

お申込み：同封のパンフレット内の参加申込書に必要事項をご記入のうえ、佐賀県経営者協会まで
FAX（0952-23-7193）下さい。

※詳細な内容につきましては、同封のパンフレットをご参照ください。

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

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