



サザンカ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「テレワークによる障がい者の職場実習」受入れ企業を募集／福岡県
- ・長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表／福岡労働局
- ・外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況を公表／福岡労働局

3 「第57回九州経営法曹大会 佐賀大会」を開催

4-6 「職場のハラスメント撲滅月間」 特別寄稿
職場におけるメンタルヘルスケア

7-9 けいきょう Law School

時間外労働時間数にかかわらず賃金総額が変わらない賃金制度において、割増賃金とされている手当につき、通常の労働時間の賃金が含まれており、労基法37条による割増賃金が支払われたとはいえないとされた（破棄・差戻）事例

三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 三浦 正道

10 世間漫録

11 コラム～ハラスメントを防ぐ
コミュニケーションのコツ～

12 トピックス

- ・ゴルフ会を開催（一月会・紫水会）
- ・実務における労働法の要点を確認（セミナー）
- ・有期労働契約の締結・終了の際の留意点を学ぶ（労働法基礎学習会）
- ・職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナーを開催（セミナー）

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 入ってますか？労働保険



「テレワークによる障がい者の職場実習」受入れ企業を募集／福岡県

福岡県は障がい者テレワークオフィス『こといろ』を実習場所として、テレワーク就業を想定した障がい者の職場実習の受入れ企業を募集している。

業務の選定、テレワーク環境の整備、労務管理のアドバイスなど、実習に向けた準備もコーディネーターがサポートする他、実習終了後には、実習生の実習先企業への就職に向けてもサポートを行う。

実習の内容やお申込みについては、専用ホームページをご覧ください。

<https://teleworkfukuokaken.jp/kotoiro/boshu/>

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年度の標記監督指導結果を公表した。

監督・指導の対象となった1,387事業場のうち、533事業場（38.4%）で違法な時間外労働を確認し、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、218事業場（違法な時間外労働があったもののうち40.9%）となった。

健康障害防止に関する指導の状況としては、過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが543事業場（39.1%）、労働時間の把握が不適正なため指導したものが267事業場（19.3%）となった。

外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和4年度の標記結果を公表した。監督指導を実施した356事業場（実習実施者）のう

ち労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、250事業場（70.2%）となった。

主な違反事項は、使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準102件（40.8%）、労働時間57件（22.8%）、年次有給休暇46件（18.4%）となりました。

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間／厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会

厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会は、大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があるとして、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ周知・啓発に取り組んでいる。

「しわ寄せ」防止特設サイトを設け、下請法違反として勧告等を行った事例をわかりやすく紹介するなどしている。

「年収の壁・支援強化パッケージ」を決定／厚生労働省

厚生労働省は、全世代型社会保障構築本部にて「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されたことから、ホームページで公表している。

本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりをしていくために、当面の対応として、本年10月から、

- (1)106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金のコースの新設②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）
- (2)130万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）

(3)配偶者手当への対応 (④企業の配偶者手当の見直し促進)

を進め、年取の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとしている。

このほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進するとしている。

企業の配偶者手当見直し検討のための わかりやすい資料を作成／厚生労働省

厚生労働省は、企業が配偶者手当の見直しを検討するにあたって、その参考となるよう、見直しのメリットや手順を盛り込んだ資料をホームページで公表している。

この資料は、いわゆる「年取の壁」への当面の対応として全世代型社会保障構築本部において決定された「年取の壁・支援強化パッケージ」で掲げる対応策の一つ。見直しの手順として、①賃金制度・人事制度の見直し検討に着手、②従業員のニーズを踏まえた案の作成、③見直し案の決定、④決定後の新制度の丁寧な説明、の4ステップのフローチャートを紹介している。

「人材育成・開発支援セミナー」を開催／福岡労働局・公益財団法人産業雇用安定センター

福岡労働局及び公益財団法人産業雇用安定センターは、在籍型出向制度や産業雇用安定助成金、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）等の概要を説明する標記説明会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	令和6年1月23日(火) 14:00~15:30
形 式	オンライン
参 加 費	無料

申込方法	福岡労働局ホームページ内にある参加申込書に必要事項を記入の上、メールにてご送付ください。
------	--

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/content/contents/001619818.pdf>

高齢者がいきいきと働くことのできる 創意工夫の事例を募集／厚生労働省

厚生労働省では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と共催で、高齢者が働きやすい職場等とするための創意工夫の事例を募集する、令和6年度「高齢者活躍企業コンテスト」を実施する。

応募対象は、高齢者が65歳以上になっても働ける制度を導入した企業。高齢者が働きやすい職場環境づくりや、新たな職場・職務の創出など、年齢にかかわらず生涯現役でいきいきと働くことができる環境にするための改善策や創意工夫の事例を募集する。

応募期間は、10月30日（月）から令和6年2月29日（木）まで。

「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書を公表／厚生労働省

厚生労働省は、同省内の「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）において検討が行われてきた事項をまとめた報告書を公開した。

同研究会は、新型コロナウイルス感染症等の影響による生活様式の変化など、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制度の課題を整理することを目的として設けられた。企業に期待することとして、ビジネスと人権の視点、人的資本投資への取り組み、社内外の働く人に対して広く情報を開示すること、を挙げている。

報告書は同省のホームページで公開されている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35850.html

「第57回九州経営法曹大会 佐賀大会」を開催

経営者と労務担当者を対象とした労働法研究フォーラムである「第57回九州経営法曹大会佐賀大会」が10月17・18日、ホテルグランデはがくれ（佐賀市）を会場として開催された。

1日目は、「実務に役立つ労働時間の今日的な重要課題」をテーマに講演を行った。恩穂井達也氏が「労働時間に関する法規制の概要」、花島正晃氏が「労働時間該当性の具体的判断」、甲斐田靖氏が「労働時間管理」についてそれぞれ報告した。議長は、渡邊洋祐氏（いずれも福岡県弁護士会所属弁護士）。

2日目は、「メンタル不調者対応の法的留意点」をテーマに、議長を牟田清敬氏、回答者を安永治郎氏、東島沙弥子氏（いずれも佐賀県弁護士会所属弁護士）、相談者を松永智彦氏（佐賀県経営者協会業務課長）が務め、模擬相談形式で報告を行った。採用や勤務、休職、復職、リハビリ入社、労災の各場面で企業に求められる実務対応について、判例を取り入れながら、紹介・解説した。

1日目・2日目とも講演の後には、それぞれ参加者から報告内容に関して出された質問に対して、出席弁護士が活発な質疑・討議を行った。

主催は佐賀県経営者協会と当協会を含む九州各県経営者協会。協賛は経営法曹会議九州ブロック。



会場の様子

〈参加者の声〉

- ・当社が抱える問題点が整理でき、対応に関しての法的留意点が大変勉強になりました。
- ・これを機に、特に休職規定の見直しを行いたいと思います。
- ・メンタル不調者への対応に関しては、複数回の事例が発生しており、これまでの対応が適切であったと確認できました。
- ・具体的な事例について、複数の弁護士から意見をもらえる質疑・討議は大変勉強、参考になりました。

「職場のハラスメント撲滅月間」 特別寄稿

職場におけるメンタルヘルスケア

弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 敬一



国は、ハラスメントのない職場環境をつくる気運を盛り上げるため、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、様々な取り組みを行っています。

そこで、当協会の顧問弁護士で、企業のハラスメント事件を多数取り扱っている中野敬一氏にメンタルヘルスケアを含むハラスメント対応について解説いただきます。

◆執筆者のご紹介

なかの けいいち

平成9年 弁護士登録
弁護士法人大手町法律事務所
(北九州市)

職場におけるメンタルヘルスケアについては、厚生労働省から「労働者の心の健康の保持増進のための指針」及びこれを解説した「職場における心の健康づくり」(以下「本ガイド」という。)が公表されています。本稿では、本ガイドに沿って「ラインによるケア」を概観するとともに、これと関連して近年相談件数が増えている「職場におけるいじめ」への対応にも言及したいと思います。

1 ラインによるケア

メンタルヘルスケアとしては、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要とされています。その中でも「ラインによるケア」は重要とされており、本ガイドでも詳しく解説されていますので、次に見ていきましょう。

(1) 部下への接し方

ア 「いつもと違う」様子の把握

ラインによるケアでは、管理監督者が部下の「いつもと違う」様子(次例参照)に早く気付くことが大切であるとされています(本ガイド16頁以下)。

(「いつもと違う」様子の例)

遅刻・早退・欠勤の増加、無断欠勤、残業・休日出勤が担当業務と不釣り合いに増加、仕事の能率の低下、仕事上のミスの増加、業務の結果報告の遅延、職場会話の減少(又は不自然な増加)、服装の乱れなど

このような様子に速やかに気付くためにも、日頃から育成の観点に立って部下に関心をもって接し、「いつもの様子」が分かっていることが重要です。

管理監督者が普段とは異なる様子に気付いたときには、部下の話を聴き、業務の質・量の見直し、職場環境の改善などの対応を検討する必要がありますが、背後に病気が隠れている可能性もあるので、必要に応じ、産業医などにつなぐ役割を果たすことも意識しておくことになります。

イ 部下からの相談対応

部下からの自発的な相談を引き出すためには、職場が相談しやすい環境や雰囲気にあることが必要です。管理監督者自身が多忙で、部下が相談できる時間がなく、相談する気にもなれないという状態は改善しなければなりません。

また、「いつもと違う」様子はなくても、時間的・心理的負荷がかかったプロジェクト等を担当した部下などには、管理監督者から積極的に声を掛けることが重要です。個人的見解ですが、プロジェクト完了後の、いわゆる「打ち上げ」は大切な行事であると思います。そこで、協働の成果を喜び、ストレスを発散するという意味ばかりではなく、参加者についてメンタル面の状態を把握し、参加できない（参加しない）プロジェクト構成員について、その後のフォローをする契機として捉えることもできます。

ウ 職場復帰への支援

メンタルヘルス不調で一時休業した部下の職場復帰の際のサポートも重要です。復職者は、どう思われているだろうと周囲の目を気にし、再発してまた休業することになりはしないかと不安を抱えて職場に復帰します。管理監督者をはじめ職場の同僚が、このような復職者の心配を受け止めて、徐々にエンジンをあげてもらえばよいという認識を共有することが大切です。職場のそのような関係・雰囲気は、同じ職場で働く他の従業員の緊張を和らげ、安心感を醸成することにもつながります。

(2) 職場環境等の改善

職場環境等の改善というと、職場のレイアウトや物理的環境の改善が思い浮かびますが、次のような視点ももつ必要があります。

(1) 職場環境のソフト面への配慮

情報共有の範囲・仕組み、会議の持ち方、

職場組織の編成のあり方など、仕事の進め方や要領も「職場環境」を構成する重要な要素です。情報を知らされていない、報告・意見を述べる機会が与えられない、社内の意思決定ルートが複雑で過重な時間・労力がかかるなどのストレス原因がないかという目で職場環境を見てみることも必要です。

(2) 業務と裁量・報酬との均衡

「与えられる仕事の負荷や責任」と「当該仕事に見合う裁量権や報酬（昇進・将来の安定などの心理的報酬を含む。）」が均衡していないとストレスが増加すると言われています。これは、権限配分、人事評価、報酬など企業の重要システムに関係する問題ともいえますが、職場のストレス増加の要因になり得るものです。諸制度・システムの有効性を検討する際に、効率やコストだけで判断しがちですが、企業には、ストレスという心理的要素も加味して改善を考える姿勢が求められると思います。

2 職場におけるいじめ（パワハラを含む）への対応

厚生労働者の平成30年労働安全衛生調査では、職業生活における強いストレス等の要因として、1位「仕事の量・質」、2位「仕事の失敗、責任の発生等」に続き「対人関係」があがっています。しかも、労働基準監督署等に寄せられた「職場におけるいじめ・嫌がらせ」に関する相談は近年顕著な増加を示しているとのことであり、メンタルヘルスケア上の問題になっていると指摘されています（本ガイド3頁）。私ども法律事務所への企業からの相談も、「職場におけ

るいじめ（パワハラを含む）」の件数が増えていると感じますが、その相談対応についての所感を述べたいと思います。

(1) 具体的事実の聴き取り

まずは、申出者から申出事実を聴き取ることになりますが、その際、可能な限り、いわゆる5W1Hを意識して具体的事実を聞き取ることが重要です。私も、会社担当者から「職場におけるいじめ」への対応について相談を受けることがあります。 「いじめを受けた、パワハラを受けた」というふうに既に「評価」が入った申出をもとに相談に来られる場合が多いように感じます。

(2) 段階を追った対応

上記(1)とも関係しますが、具体的事実（誰が誰に対し、いつ頃、どこで、どのような状況・経緯・理由のもとに具体的にいかなる言動をしたのかという点）が明確でないまま、加害者とされる側や周囲へのヒアリングがなされ、社内のしかるべき機関で評価がなされた段階で、法律事務所に相談に来られて、第一段階の具体的事実の聴取が不十分で最初からやり直しというケースもあります。

「具体的申出事実の把握⇒当該事実に関する関係者聴き取り⇒事実認定⇒認定事実の評価⇒対応の検討」と対応は段階的に進みますので、深刻と思われるような事案では、段階毎に弁護士に相談に行くなど慎重な進め方も必要でしょう。

(3) 公正な聴き取り

関係者の聞き取りは、双方から公正に聞き取りを行う必要があります。主張姿勢の強弱、職場の力関係などに影響され、聞き取りが公正さを欠くと、そのこと自体がメンタルヘルスに影響することもあります。

また、一見事実とは思われない申告内容やいじめ・パワハラとは思われないような申告内容についても、聞き取りを行うことは重要です。調査の要否等を明確にするという目的ばかりでなく、そのような申告に至った申告者に隠れた心身の負荷・不調がないかという視点でも聞き取りを行う意味があると思います。

(4) 再発防止策の視点

いじめ・パワハラが認定された事案では、当該事案の処分・措置に目が行きがちですが、そればかりではなく、当該事案を契機として、研修等による社内意識の向上、内部通報制度の活用、諸規程の改善など幅広い視点から再発防止策を検討することが重要です。

「職場が健全であることは協働する者全員の幸福」という意識で各自が職場の環境づくりに参加するようになりたいものです。



時間外労働時間数にかかわらず賃金総額が変わらない賃金制度において、割増賃金とされている手当につき、通常の労働時間の賃金が含まれており、労基法37条による割増賃金が支払われたとはいえないとされた（破棄・差戻）事例

一熊本総合運輸事件

（最高裁令和5年3月10日判決【労経速2516号3頁】）一

弁護士 三浦 正道



◆執筆者のご紹介

みうら まさみち

平成13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

運送会社等において、歩合給の算定過程において割増賃金相当額を控除する方法につき、労基法37条による割増賃金が支払われたといえるかについては、国際自動車事件（最高裁令和2年3月30日判決で使用者敗訴）や、トールエクスプレスジャパン事件（大阪高裁令和3年2月25日判決において使用者勝訴、最高裁同年9月9日決定により確定）があります。

本件は、基本給等を基に算出した時間外手当に加え、業務内容に応じて算出される賃金総額から基本給等及び時間外手当相当額を控除して算出した「調整手当」をも割増賃金とする給与体系に変更したところ、労基法37条による割増賃金が支払われたとはいえないとされた事例です。

2 事案の概要

(1) 当事者

会社：一般貨物自動車運送事業等を営む会社

労働者：平成24年に入社し、運送業務に従事した正社員（平成29年に退職）

(2) 賃金制度

ア 平成27年11月まで（以下「旧給与体系」。平成14年制定の就業規則があったが、同規則にかかわらず、次のとおり賃金が支給されていた）

(ア) 基本給等

基本給、基本歩合給

(イ) 時間外手当：

賃金総額－（基本給＋基本歩合給）

※ 賃金総額は、日々の業務内容等に応じて月ごとに決定される。

イ 平成27年12月以降（以下「新給与体系」。労基署から労働時間管理の指導を受けたことを契機に就業規則を変更した）

(ア) 基本給等

基本給：本人の経験、年齢、機能等を考慮して各人別に決定した額

基本歩合給：500円／日×出勤日数

勤続手当：勤続年数に応じ

200円～1,000円／日×出勤日数

(イ) 本件割増賃金

a 本件時間外手当：基本給、基本歩合給、勤続手当を通常の労働時間の賃金として労基法37条等に基づき算出した額

b 調整手当：(賃金総額-基本給等) - a

※ 賃金総額は、旧給与体系と同様に業務内容等により月ごとに決定される。

⇒ 実際の時間外労働時間数が多いと、aは増えるが、その分bが減るため、結局、本件割増賃金額(a + b)は実際の時間外労働時間数にかかわらず「賃金総額-基本給等」となる。

3 原審の判断

- (1) 新給与体系への変更は、就業規則の不利益変更としての合理性を有しており、新給与体系が適用される。
- (2) 本件時間外手当は、基本給とは別に支給されており、労基法37条の割増賃金といえる。
- (3) 調整手当は、時間外労働時間数に応じて支給されたものではなく、本来的・実質的な意味で基本給と区別されたものとは言い難く、判別性がないため、割増賃金ではなく、基礎賃金に含まれる。

4 最高裁の判断

(1) 判断枠組み

従前の最高裁判例と同様に以下のとおりです。

ア 労基法37条以外の方法による割増賃金の支払が可能であること

労基法37条は、同条等所定の方法により算定される額を下回らない額の割増賃金の支払を義務付けるにとどまり、使用者は、雇用契約に基づき、同条以外の方法により算定された手当を時間外労働等に対する対価として支払うことにより、同条の割増賃金を支払うことができる。

イ 判別性

使用者が労基法37条の割増賃金を支払ったと言えるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別できることが必要である。

ウ 対価性

雇用契約において、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当等に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの諸般の事情を考慮して判断すべきであり、その判断に際しては、労基法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない。

(2) 本件における判断

ア 本件時間外手当と調整手当を全体として検討する

新給与体系の下においては、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労基法37条等より算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となる。本件時間外

手当と調整手当とは、割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができないので、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体として時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かを問題とすべきである。

イ 対価性・判別性

旧給与体系において、基本給及び基本歩合給を通常の労働時間の賃金とすると1時間当たり平均1,300～1,400円程度であった（新給与体系下における基本給等及び調整手当の合計に相当する額と大きく変わらない）。一方で、新給与体系において、基本給等のみが通常の労働時間の賃金とすると、1時間当たり平均約840円となり、旧給与体系における水準から大きく減少する。

1か月当たりの時間外労働等は平均80時間弱であり、これを前提として算定される本件時間外手当をも上回る水準の調整手当が支払われていることからすれば、本件割増賃金が時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系が導入されたこととなる。

新給与体系の導入に当たり、労働者に対し、基本歩合給の相当部分を調整手当として支給することに伴い上記のような変化が生ずることについて、十分な説明がされていない。

よって、新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系では通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払う

ことを内容とする賃金体系であり、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいる。

本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないため、本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。

5 判決をふまえた留意点

本件では、原審が、本件割増賃金のうち、本件時間外手当については労基法37条の割増賃金であるとし、調整手当については基本給との判別性がないとして労基法37条の割増賃金に該当しないとしたのに対し、最高裁は、本件時間外手当と調整手当を全体として、労基法37条の割増賃金と言えるかを検討し、これを否定しました。その結果、全てが基礎賃金として改めて労基法37条の割増賃金が算定されることとなります。

本件最高裁判決は、当該事案における旧給与体系から新給与体系への変更等の具体的な事実関係の下における判断であり、本件以外の歩合給制度・定額残業代制度につき、一般的に及ぶものではないと考えられます。

もっとも、実際の時間外労働時間数を基にして労基法37条により算定される割増賃金額を大きく上回る額を残業代として支給する制度は、割増賃金としての対価性が否定される可能性があることに留意する必要があります。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.164

神奈川県大磯町の漁港で2022年11月、約40年間介護してきた妻を車椅子ごと海に突き落として殺害したとして、殺人罪に問われた同町の男性(82)に対し、横浜地裁は18日、懲役3年の実刑判決を言い渡した。男性は「妻が施設に入ると子供たちに金銭面などで迷惑をかけると思った」と後悔を口にし、「極刑でも何でも判決に従う。生きている限り心からおわびしていきたい」と涙を流した。

(2023年7月19日付毎日新聞)

老老介護がらみの悲劇がまたも起きてしまった。筆者の妻はこの10年ほど介護施設で働いている。夫婦の会話は当然ながら職場や介護絡みのものが多い。なかでも介護殺人、虐待のニュースが流れるたびに、私たちは深い溜息をつく。

介護殺人

悲劇の連鎖に歯止めはないのか

手元に『月刊福祉』2017年1月号がある。日本福祉大学の湯原悦子氏が介護殺人の背景について新聞報道をもとに分析している。

それによると、1996年から2015年までに介護殺人は少なくとも754件発生し、762人が死亡。加害者は男性が7割、被害者は女性が7割、自らも後追い自殺する覚悟で介護する相手を殺害した心中および心中未遂が約4割となっている。

被害者は多くの事例で寝たきりや認知症が疑われた。寝たきりの場合は排せつの世話、認知症の場合は昼夜逆転や徘徊などで目を離せない状況が介護者を苦しめていた。

家族形態は①高齢の夫婦②高齢の母親と未婚の息子③が圧倒的多数だった。高齢夫婦間の殺害の場合、子供がいても「迷惑をかけたくない」と考え、あえて頼ろうとしない傾向がみられたという。まさに冒頭の新聞で紹介した事例である。

介護者が男性の場合、女性とは異なる男性特有の側面もある。男性は介護に目標を立ててしまう。「自分が頑張ってもなかなか結果が出ない、そこで男性は落ち込んでしまう。男性は悩みを抱えても、弱みを見せられないと思うので負の連鎖を生む」という。要するに「男性介護者は全部自分で抱え込もうとして物事を思いつめてしまう」というのだ。

大磯町の事件はその典型だった。妻の体調が悪化するにつれ、男性は「俺がいなくなったらどうなるのだろう」と精神的に追い込まれていったという。被介護者のみならず、介護者自身にも支援、ケアがなされていれば悲劇を防げた可能性があったかもしれない。

介護者の負担軽減サポートを急げ

2000年に介護保険制度が導入されて20年以上が経過したが、家族介護者が抱える悩みや苦しみは複雑多岐にわたり、家族ごとに状況は個別的だから一般的なマニュアルでは通用しない。だが、介護殺人は家族の命を奪う重大な犯罪である。その原因が特定の家人に重過ぎる負担を強い、共倒れしているのであれば、それは個々の介護者ではなく社会全体で向かい合うべき課題となる。

介護を必要としている人が、たとえ愛する近親者であっても気力だけでは24時間365日の介護は不可能だ。行政や国が在宅介護を家族介護者に求めるのであれば、在宅でも介護が担える補助制度を構築し、より利用しやすくしていかなばならない。介護者の負担を軽減するためには「レスパイトケア」がある。レスパイトとは「息抜き・休養」を意味し、公的資金によるサポートを指す。現行制度では、デイサービスやショートステイなどが知られ、利用する人も増えているが、拡大充実が急務だ。介護を悲劇にしないために政府が取り組むべき課題はヤマのようにある。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

カスハラは「受け入れられる言動」かどうかで考える

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

カスタマーハラスメント（カスハラ）は、定義することがとても難しいとされます。

もちろん、土下座の要求や長時間の居座りなど、分かりやすい言動であれば、カスハラあるいは犯罪行為と定義することはできます。しかし、自社の不手際についてクレームを申し出た顧客の要求が、徐々にエスカレートしていったケースなどは、どこからカスハラになるのかを判断することはかなり困難です。クレームに対して現場責任者が対応に当たっているときに、顧客が「社長を出せ」と要求してきたような場合、過大な要求とは言えるでしょうが、カスハラと言えるのかどうかとなると難しい問題です。

◆会社として「受け入れられる言動」か

顧客対応においては、「カスハラ」や「ハラスメント」という言葉そのものがリスクになることもあります。顧客に対して「これはカスハラに該当し得る行為です」などと伝えることは、暗に「あなたが悪い」というメッセージを伝えているようなもので、問題がこじれてしまう恐れがあります。顧客にしてみれば、「元々はそちらが悪いからクレームを入れているんだらう」という気持ちになり、怒りが収まらなくなるかもしれません。

対応策として考えられるのは、「カスハラ」や「ハラスメント」という言葉を使う代わりに、「受け入れられない言動」として、具体的な内容を決めておくことです。怒った顧客が大声を上げた場合、その行為を一概にカスハラとは判断できませんが、「店舗内で大声を出す行為」を、

「当社としては受け入れられない言動」と決めておくことは可能です。

もともとハラスメントの概念は、「受け入れられない」という要素がベースになっています。ある人が他者から「受け入れられない言動」を受けたときに、社会通念に照らして「同じ状況であれば、多くの人はその言動を受け入れられないだろう」というケースについては、ハラスメントと見なしていいだろう、といった考え方です。

◆社会から「受け入れられる基準」か

顧客対応に当たる人を守るには、職場ごとに「受け入れられない言動」の基準を明確にしておくことが重要です。特に、カスハラを多くを占める「スタッフに対する侮辱・暴言」などは、受け入れられない言動として明確に決めておいた方がいいでしょう。

ただし、職場の都合を優先させて顧客にとって不利益が大きい基準を設定するのは論外です。顧客からの全てのクレームを「受け入れられない言動」と決め、クレームを一切受け付けないというのでは、その基準を社会が受け入れることはないでしょう。

「社会の人が受け入れてくれそうな基準」かどうかを考慮しながら、「自分たちにとって受け入れられない言動」を決めていけば、ある程度合理的な基準を設定することができるのではないのでしょうか。受け入れられない基準を明確にしておくことは、毅然とした対応を行いやすくし、顧客対応者を守ることにつながるはずです。

報告・相談の基準を決めることも大切

顧客の行き過ぎた言動に対しては担当者1人で対応せず、組織として対応することが重要とされています。これを可能にするためには、上司などの責任者に報告・相談をする基準を決めておくことも大切です。

その際、「過度なクレームを受けた場合には上司に報告する」といったあいまいな基準を設定していると、顧客対応者はどの程度が「過度」なのか判断でき

ず、報告しにくくなります。数字を入れて、明確な基準を示した方が実効的です。例えば、「同じ顧客から2回クレームを受けたときには直ちに上司に報告する」など、回数の基準があった方が報告しやすくなります。早めに責任者が状況を把握することができれば、状況が深刻化するのを防ぎやすくなるでしょう。

一月会・紫水会

ゴルフ会を開催

一月会（会員による勉強会）と紫水会（同）は合同で10月28日にゴルフ会を開催した。

好天のもと、両会から12名が参加した。



労働法基礎学習会

有期労働契約の締結・終了の際の留意点を学ぶ

10月6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第5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。

講師は有期労働契約の締結や雇止めの際の留意点、雇止めと解雇との違いなどについて説明した。



セミナー

実務における労働法の要点を確認

10月17・18日の2日間、実務で問題となる労働法の要点を確認する「労働法実務の基礎講座」を開講した。講師は社会保険労務士法人アドバンス代表社員所長の伴芳夫氏。

講師は1日目に人事労務担当者として必須の労働法の考え方と留意点を、2日目に労働法例の概要と改正点について解説した。



セミナー

職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナーを開催

10月11日・12日の2日間、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た。講師は、株式会社メディン代表経営コンサルタントの西村聡氏。

講師は、これまで支援してきた企業の事例を紹介しながら、職務給とその構築、運用方法について解説した。



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。

●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します。

日時：11月14日(火) 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：税理士法人くまで会計事務所 代表社員
税理士・行政書士 熊手 艶子 氏
参加費：会員 12,000円 / 一般 18,000円 (税込)

●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

難解な育児・介護関係の制度について、図表や事例を数多く用いて整理し、分かりやすく説明します。

日時：12月19日(火) 9:30~16:30
会場：電気ビル共創館 3階 Dカンファレンス
講師：アンフィニ社会保険労務士法人
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)

●定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

定年前の社員の不安や関心ごとにあわせて、分かりやすく伝えるための知識を解説します。

日時：2024年2月16日(金) 9:30~16:30
会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室
講師：今任社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 今任 智恵子 氏
参加費：会員 12,000円 / 一般 18,000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-JS「安全作業のやり方」コース

日時：11月16日(木)~17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)

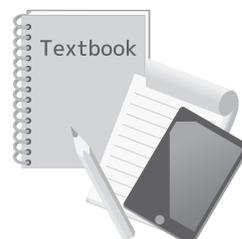
●職場リーダー能力向上コース

日時：令和6年1月25日(木)~26日(金)
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員 50,600円 / 一般 56,100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：令和6年2月5日(月)~9日(金)
会場：アクロス福岡5階 503室
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】

11月22日(水) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	
12月21日(木) 14:00~17:00	杉原 知佳 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	

〈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】

2024年 2月8日(木) 14:00~17:00	中野 敬一 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	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

2023年10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

- 6日 **労働法基礎学習会**
- 11・12日 **職務型(ジョブ型)人事制度理解セミナー**
- 12日 **定例無料法律相談(北九州地区)**
- 13日 福岡県労働委員会総会
- 17・18日 **労働法実務の基礎講座**
- // **第57回九州経営法曹大会佐賀大会**
- 20日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 26日 **定例無料法律相談(福岡地区)**
- 27日 福岡県労働委員会総会
- 28日 **一月会・紫水会合同特別例会**

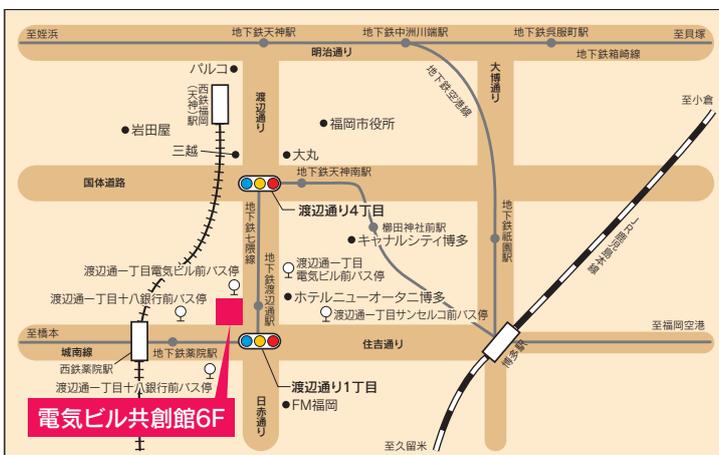
入ってますか？労働保険

～11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です～

労働者（パート・アルバイトを含む）を1人でも雇っている事業主は、労働保険（**労災保険・雇用保険**）に加入することが法律で義務付けられています。
まだ、加入手続きがお済みでない事業主の方は、所轄の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）で加入手続きを行ってください。

✦ 加入手続きの詳細は、福岡労働局ホームページをご覧ください ⇒

福岡労働局総務部労働保険徴収課
TEL 092 (434) 9835



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