



モッコウバラ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「熱中症予防対策セミナー」を開催／福岡労働局
- ・「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省
- ・「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」報告書を公表／経団連

3-6 けいきょう Law School

労働契約法上の「労働者」性の判断について  
ふくおか法律事務所 弁護士 石橋 英之

7-8 三方よし（新連載）

「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～  
いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学  
（公財）人権教育啓発推進センター 特任講師  
元西日本新聞・社会部記者 馬場 周一郎

9 経協調査

- ・2024年 春季労使交渉・賃金改定回答「妥結合」一覧

10 世間漫録

11 労働法基礎学習会の参加者を募集します

12 トピックス

- ・理事会を開く（理事会）
- ・人手不足時代に立ち向かう九州（一月会）
- ・人的資本投資としての企業年金制度（紫水会）

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 企業の皆様へ



## 「熱中症予防対策セミナー」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、熱中症のメカニズムと予防対策を説明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。詳細は、以下の通り。

日 時	6月4日(火) 14:00~15:30
会 場	リファレンス駅東 4階会議室G (福岡市博多区博多駅東1丁目16番14号)
参加費	無料
申 込	下記の専用ホームページより、必要事項を入力の上、お申込みください。

<https://www.roudoukyokusetsumeikai.mhlw.go.jp/>

## 「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省

厚生労働省は、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的として、7月1日(月)から7日(日)までの間、「全国安全週間」を実施する。

令和6年度のスローガンは「危険に気付くあなたの目そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全」。

同省は、6月1日(土)から30日(日)までを準備期間として、各職場における巡視やスローガンの掲示、労働安全に関する講習会の開催など、さまざまな取組を実施するとしている。

## 「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」報告書を公表／経団連

経団連は、高齢社員をめぐる現状と課題を整理した上で、課題解決に向けた対応策とともに、今後の方向性を提示した標記報告書をホームページ上に公表した。

高齢社員の活躍推進のための賃金・人事評価制度や

マネジメント方法などの具体策を示すとともに、会員企業数社の事例も併せて掲載している。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/033.html>

## 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表／経済産業省

経済産業省は、仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆる「ビジネスケアラー」を取り巻く諸課題への対応として、より幅広い企業が両立支援に取り組むことを促すため、企業経営における仕事と介護の両立支援が必要となる背景・意義や両立支援の進め方などをまとめた企業経営層向けのガイドラインを公表した。

企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に提示している。

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

## STOP! 死亡災害『安全第一 再考(さいこう) 運動』を展開／福岡労働局

福岡労働局は、県内における労働災害による死亡者数が増加しており、原因のひとつとして、納期・工期のひっ迫、人手不足などにより、安全が軽視され、効率化を優先するあまり、災害につながっていることが考えられるとして、『安全第一 再考(さいこう) 運動』を展開する。

福岡労働局ホームページ上のリーフレットには、「死亡災害防止10則チェックリスト」を掲載しており、各事業所で活用を呼びかけている。

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/content/contents/001793992.pdf>

## 2025(令和7)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請を受ける／経団連

経団連は、政府より就職・採用活動の日程や学事日程等への配慮、学生の職業選択の自由を妨げる行為(いわ

ゆる「オワハラ」)の防止・徹底など、就職・採用活動を行う主体が遵守・配慮すべき事項の周知徹底について要請を受けた。

同要請には、現行の就職・採用活動日程ルールを原則とした上で、専門知識・技能を持った新卒学生や若者の活躍推進の観点から、「専門活用型インターンシップ」を活用した採用日程の一部見直しに関する記述が盛り込まれている。

経団連は会員企業に対し、要請の趣旨を踏まえた採用選考活動を行うよう、呼びかけている。

<https://www.keidanren.or.jp/announce/2024/0417.html>

## 化学物質管理強調月間を創設／厚生労働省

厚生労働省は、広く一般に職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図るとともに、化学物質管理活動の定着を図るため、化学物質管理強調月間を創設する。

本月間は令和7年2月を第1回とし、毎年2月に実施する。

## 「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル／厚生労働省

厚生労働省は、「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアルし、社会保険（厚生年金保険や健康保険といった被用者保険）の適用拡大について分かりやすく説明するための実践的なコンテンツを公開した。

今回追加した新たなコンテンツは、人事・労務管理者向けの手引きや従業員向けのチラシ、解説動画など、社会保険適用拡大のメリットを事業主や従業員が実感できるような内容。

同省は、社会保険の適用拡大を進めていくためには、対象となる事業主や従業員に対して、正確な情報やメリットを分かりやすく説明し、理解を得ながら進めることが重要であるとして、同特設サイトの活用を呼びかけている。

## 国家公務員倫理に関する標語（職員向け・事業者向け）を募集／人事院

人事院の国家公務員倫理審査会では、公務員倫理を保持し、公務に対する国民の信頼を確保するため、12月を「国家公務員倫理月間」として、各種の啓発活動を行う。

同審査会では、「国家公務員倫理月間」に合わせ標語を設定する予定であることから、国家公務員倫理の啓発標語（職員向け・事業者向け）をそれぞれ募集している。

各標語（職員向け・事業者向け）それぞれの最優秀作品と優秀作品を令和6年11月頃に国家公務員倫理審査会ホームページ等で発表する予定。

様式	自由
期限	6月10日(月)
応募方法	メール ( <a href="mailto:rintrimail@jinji.go.jp">rinrimail@jinji.go.jp</a> ) でご応募いただくか、専用フォームより ( <a href="https://forms.office.com/r/DEDzvPHLR7">https://forms.office.com/r/DEDzvPHLR7</a> ) よりご応募ください。

## 「配偶者手当」の在り方、企業の実情も踏まえた検討を呼びかけ／厚生労働省

厚生労働省は、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で配偶者の収入要件がある「配偶者手当」は、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されているとして、働き方に中立的な制度となるよう見直しを呼びかけている。

同省は、ホームページに見直しのメリットや手順等を示したフローチャートを掲載している。配偶者の収入による制限を設けて配偶者手当を支給する事業所は減少傾向にあり、令和5年度の調査では49.1%となっている。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>



## 労働契約法上の「労働者」性の判断について

—アイグラフィックサービス事件  
(東京地判 (R5.3.2)【労済速75巻6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

「労働者」といっても、法律によって「労働者」の定義が違っており、同じ人でも、適用される法律によって「労働者」と認められたり、認められなかったりということがあります。例えば、労働契約法では「労働者とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう」と規定されていますが、労働組合法では「労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と規定されており、判例上も、労働組合法上の「労働者」については、業務委託契約者等についても広く「労働者」性が認められています。

また、当事者間の法律関係が労働契約なのか請負契約等なのかの判断にあたっては、取り交わされた契約書や支払われた金銭の名目等ではなく、実際の使用従属関係の有無等によって判断されます。

本件は、退職後、会社の依頼で在職中と同じような業務に携わっていたXが、労働契約法2

条1項に定める「労働者」に該当するとして労働契約上の権利を有することの確認等を求めて提訴した事案です。労働契約と評価されるような事情も含まれており、実務の参考としてご紹介致します。

### 2. 事案の概要 (裁判所の認定事実を基に記載しております。また、労働契約であるとの認定に使われそうな事情に下線を付けております。)

(1) XがY社の業務に関与するようになった経緯等 B社が製造する装置をA社が販売し、Y社が同装置の設置、保守等(以下「本件業務」という。)を行っていた。

Xは、Yとの間で平成11年に雇用契約を締結し、本件業務等に携わっていたが、平成13年に退職した。

平成14年、Xは、Yの元上司から、人手が足りないので手伝ってもらいたいとの要

請を受け、本件業務に携わることになったが、その際、給与ないし報酬（どっちであったかは認定されていません。）の内容のほか、雇用保険等へ加入しないとの説明があったものの、担当する業務内容等の詳細な説明はなく、雇用契約書も作成されることはなかった。

## (2) Xの就労状況等

### ① 就労の態様

Yは、本件業務を外注する場合、外注先に、メールで、作業内容や日時、場所、現場等を通知し、その了解を得たうえで、担当業務を決めており、Xに対しても同様の方法をとっていた。

本件業務が国内で行われる場合（国内案件）、Xは1人で本件業務に従事していたが、国外で行われる場合（海外案件）、XはA、B、Yの社員や他の外注先と一緒に本件業務に従事することもあった。

Xは、Yから、業務用の携帯電話、Yの社名入りの作業着、肩書を「技術サービス部UV技術課 主任」としYの本社の住所と電話番号が印刷された名刺を渡され、これらを本件業務の際に使用していた。

Xが本件業務に従事したときは、数日分の作業内容をまとめた作業報告書がYに提出されていたが、作業内容の記載は、「〇〇テスト完了、問題なし」等の簡単な記載であった。

Xが本件業務に従事する頻度や日数は特に固定されておらず、全く従事しない月、

1ヶ月に数日だけ、1ヶ月以上連続して従事することもあった。また、始業時刻や終業時刻については、現場ごとに決められていたが、1日2時間30分や4時間30分という作業時分の日もあった。

Xは、平成31年から令和元年まで中国のC社の工場において、AがCに供給する本件装置の設置等の業務に従事していた。

### ② Xに対する作業料等の支払

Xが本件業務に従事した場合、毎月20日締めで、同日までの1ヶ月分の作業料及び消費税相当額を記載した請求書を作成してYに提出し、Yから請求金額に係る金員が支払われていた。

請求書には「時間外」「深夜作業」「交通費」「宿泊費」「通信費」等の費用も計上されていたが、作業料の単価は、国内案件は1時間3500円（土日祝日は4000円）、海外案件は1日あたり3万円（残業代1時間あたり3500円）とされていた。

Yは、Xに作業料等を支払う際、源泉徴収はしておらず、Xを雇用保険や社会保険にも加入させていなかった。また、Xは個人事業主として確定申告をしていた。

### ③ Xの労働条件

Yの社員は就業規則で兼業が禁止されていたが、Xは兼業を禁止されておらず、実際、Xの父親の稼業を手伝っており、Xが受けた業務について代替者に依頼することも禁止されていなかった。

### (3)業務終了の経緯等

Xは、平成31年から中国のC社の工場において、A、B、Y社の社員と共に本件業務に従事していた。作業員の予定表等は、A社の担当者DがXらの都合を確認して作成していた。その後、Xが私用を理由に複数回、最長1ヶ月にわたる休みをとったことから、Dは、業務よりも私用を優先するXの姿勢に疑問を抱き、令和元年7月以降の作業予定表からXを削除し、Xに対し、Xの作業は終了になった旨通知した。

これを受け、Xの代理人がYに対し、XとYの関係は実質的には労働契約であり、作業終了の通知は違法であるなどとして逸失利益等の賠償を求めた。

Yは、Xに対し、Dの通知はDが個人で考えて行ったものであり、令和元年9月以降から業務を開始させてもらう旨通知したが、C工場での作業再開の目途が立たないことから、YからXに対し、中国の別の現場やY社内の電話対応等の業務を提案し、同月24日からXはY本社での内勤業務に従事することとなった。

その後、中国での滞在費用等の補償等を巡るXY間の和解交渉が決裂し、YからXに対し、雇用関係の合意解除の交渉に対する不誠実な態度によって、使用者であるYと労働者であるXの信頼関係が完全に破壊されたので令和元年10月21日以降の就労を認めない旨通知したため、Xが本件訴訟を提起した。

### 3. 裁判所の判断

労働契約法2条1項の「労働者」とは、使用者との従属関係の下に労務を提供し、その対価として使用者から賃金の支払を受ける者をいうと解されるから、Xが「労働者」に当たるか否かは、本件合意の内容、本件合意等に基づくXの労務提供の実態等に照らし、XがYの指揮監督下において労務を提供し、当該労務提供の対価として賃金を得ていたといえるか否か（XとYとの間に使用従属関係が存在するといえるか否か）という観点から判断するのが相当である。

XはYから労務提供の対価として賃金を得ていたものであるが、Yは、Xに対し、本件業務の実施という業務の性質上当然に確定されることになる業務内容、現場、実施期間等の作業内容の大綱を指示する以外に本件業務の遂行に関し特段の指揮命令を行っていたとはいえず、むしろ、本件業務の具体的な遂行はXの技量と合理的な裁量に委ねられており、Xに対する時間的・場所的な拘束の程度も相当に緩やかなものであった。また、本件業務には一定の専門性はあるものの代替性がなかったとまでは認めがたく、YもXに対し業務依頼の諾否や具体的な業務遂行についてXに相当程度の自由ないし裁量を許容していたものといえる。加えて、YはXにつき、Yの従業員とは異なる処遇をしており、労働時間の管理も緩やかであったほか、源泉徴収等はなされておらず、Xも個人事業主として確定申告していたものであって、Xへの対価は、所定労働時間中の労務一般に対する賃金というよりも、本件業務の実施という個別・特定の業務の遂行に対する対価としての

性質を帯びるものと認められ、Xが合意に基づきYの使用従属関係の下で労務の提供をしていたものとは認め難いものといわざるを得ず、Xが労働契約法2条1項所定の「労働者」に該当するものとは認められない。

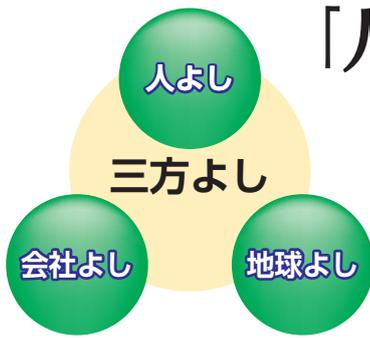
#### 4. コメント

労働契約法に関する報告書ではありませんが、旧労働省に設置されていた労働基準法研究会のS60年12月19日付けの（労働基準法の「労働者」の判断基準について）と題する報告書（ネットで検索できます。）があり、その中に「使用従属性」の判断基準として、「仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無」「業務遂行上の指揮監督の有無」「拘束性の有無」「代替性の有無」等があげられており、本判決もこの判断基準に従って判断したものであると思います。

本件においては、Y自ら、社名を入れた作業着やYの住所等を印刷した名刺をXに使用させていただきだけでなく、Xの就労を終了させるにあたって、「使用者と労働者の信頼関係が完全に破壊された」等と記載した通知を出す等、「労働者」性を肯定させるような事情もありますが、裁判所が上記判断基準に従って「労働者」性を否定してくれています。

第三者に業務を委託する場合等には、上記研究会報告を参考に、「労働者」性が認められないよう、交付する備品や使用させる名刺の記載等の細かな点も含めて、十分配慮しておく必要があると思います。





# 「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～

## いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学

### 信用こそ最大の「財」 ～近江商人の商い哲学

(公財) 人権教育啓発推進センター  
特任講師  
元西日本新聞・社会部記者

馬場 周一郎



「売り手よし、買い手よし、世間よし」。この「三方よし」は、近江商人の商いの核心を示す哲学です。「三方よしといえば近江商人」、「近江商人と聞けば三方よし」、とセットで頭に浮かぶほどの有名な言葉です。近江商人は江戸期に琵琶湖の東岸（現在の滋賀県東近江市や近江八幡市など）に登場、成長していった商人たちです。その哲学は現代の老舗企業に脈々と受け継がれています。では、なぜ、この地域の商人たちに「三方よし」の商い哲学が生まれたのでしょうか。

近江商人博物館（東近江市五箇荘竜田町）の末永國紀館長が執筆した『近江商人学入門』によると、近江商人は地元で店舗を構えて売り買いをするのではなく、近江国外での他国行商がメインでした。そのスタイルは「持下り商い」と呼ばれ、近江の特産品である麻布、畳表、蚊帳、売薬などを遠隔地へ持ち下り、卸売を行い、帰路に諸国の特産品を乗せ荷として上方に運んで販売するものでした。押したり、引いたり、の往復で木を切るノコギリになぞらえて「ノコギリ商い」とも呼ばれました。

持下り商いは一回切りの売り込みではなく、地縁や血縁もない土地で得意先を開拓し、地盤を広げていかねばなりません。異境を行商して商いを広げ、発展させようとする近江商人にとっては、何のゆかりもない

人々から信頼を得ることが何より肝要でした。この他国商いのための心構えと実践法が、後世の人々から「三方よし」の言葉として端的に表現されるようになったのです。

商いは、ともすれば売り手の利益確保が最優先になりがちです。もちろん商行為ですから一定の儲けは当然のことですが、目先の利益に目がくらんでは買い手の信用を失います。通りすがりの一過性の商いならいざ知らず、近江商人は買い手と信頼関係を築くことを基本にしていたので、「信用第一」を絶対の不文律としたのです。

近江・五箇荘の麻布商だった中村治平兵衛が、宝暦4年（1754）に養嗣子にしたための書置きは「三方よし」の原典とされていますが、この中で治平兵衛は次のように言っています。

「高利望み申さず、とかく天道の恵み次第と、ただその行く先の人を大切に思うべし」（一挙に高い利益を得ようとして利を貪るようなことはしてはならない。儲かるかどうかは、その時の天道のめぐみ次第と考えるくらいで丁度よい）

また、他国商いの心構えとして、「一切の人々」との表現を用いて、顔見知りの人も、そうでない人も含め他国のすべての人が行商の品物に満足することを何

馬場 周一郎：企業、介護、部落差別などの人権問題について講演・執筆活動が続いている。  
著書に『2050年…変わる日本変わる社会』（人権教育啓発推進センター）。

よりも優先させることを強く求めています。この考えは現代の顧客満足度に通じるものがあります。

また、商行為の基礎に売り手と買い手の当事者のみならず、取引それ自体が社会を益する「世間よし」を加えたところに「三方よし」の持つ今日的意味があります。現代は企業の利益の質が問われる時代です。手段を選ばぬやり方で自社の収益をがむしゃらに追い求め、働く人や地球環境を顧みようとしない企業は社会から放逐されるのです。

## 不祥事企業に共通するトップの病弊

ビッグモーター（客の自動車に対する器物損壊、保険金の水増し請求）、二日市温泉大丸別荘（お湯の衛生管理違反）、ダイハツ工業（衝突試験の不正認証）、スルガ銀行（不正融資）…。この数年に明るみに出た企業不祥事のほんのいくつかです。

一口に不祥事と言いますが、その内容、手口は業種によって当然異なります。しかし、個別の事例を詳細に調べ、発生の根っこを辿っていくと不祥事企業に共通するトップの病弊があります。私はリスクマネジメントの専門家ではありませんが、逆にそうだからこそ不祥事の真の要因が見える気がするのです。それは何でしょう。

ひとつは経営トップが「企業は社会の公器」「働く人は財産」と考えているか否か、二つ目は不正を許さないモラルが組織の末端まで根付いているか否か、煎じ詰めればこの二つが不祥事を生むか、生まないかの分かれ道になるとの思いです。

不祥事が起こるたびに、コンプライアンス意識の欠如やガバナンスの機能不全が指摘され、第三者委員会が登場します。しかし、大事なものは気の利いたカタカナ言葉の防止策を並び立てることではなく、経営トップが「高潔さ」「倫理観」を持っているかどうかにか収斂されます。掛け声だけのコンプライアンスや抜け穴だらけのガバナンスといった閉鎖的な風土を変え、「私」企業でありながらも「公」を強く意識した人物がリーダーシップを振う。これができなければ不祥事は残念ながら必ずや繰り返されるでしょう。

「三方よし」とは、現代風にいえば経営理念です。一般に経営理念とは経営者が企業運営について抱く信条、経営観を指します。現代では経営思想、経営哲学、指導原理、行動指針など様々な呼び方があります。そして創業者が強い信念と個性の持ち主だった場合、その人間観、世界観を映し出すものになります。

例えば京セラの創業者、稲盛和夫氏は幼少期から郷土の英雄西郷隆盛の思想に触れ、『南洲翁遺訓』に大きな影響を受け、人の上に立つ者が身につけるべき思想や人間としての生き方の背骨を学び、西郷の信条だった「敬天愛人」を同社の社是としたのです。これが人間として正しいことを正しいままに追求する姿勢を説いた「京セラフィロソフィ」の原点だったのです。稲盛氏は「京セラフィロソフィ」を次のように解説しています。

「正しい生き方とは、けっして難しいことではないはず。子どものときに親から教わった、ごく当たり前の道徳心—嘘をつくな、正直であれ、人をだましてはいけぬ、欲張るな—そういうシンプルな規範の意味をあらためて考え直し、それをきちんと遵守することがいまこそ必要なのです」（『京セラフィロソフィ』サンマーク出版）

近江商人の商い哲学は、利を得ることも大事だが、それ以上に人々からの信用、信頼こそ最大の「財」であると説きます。「三方よし」がグローバル化の現代にあっても、日本版CSR（企業の社会的責任）の源流として光を放ち続ける所以がここにあるのです。



# 2024年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧 (2024.4.30集計)

※調査対象企業：回答があった企業（72社）のうち、昨年実績と対比可能な56社について集計

福岡県経営者協会  
2024年4月30日現在

表1 業種別交渉状況

業 種	企業数 (社)	2024年		対前年		2023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	2	7,544	2.98	△ 24.00	△ 0.01	7,568	2.99
	鉄 鋼	2	13,970	6.31	7,135	3.14	6,836	3.17
	非鉄金属	1	—	—	—	—	—	—
	機械・金属	3	16,048	5.64	4,640	1.44	11,408	4.19
	電 機	4	14,718	4.70	2,237	0.70	12,481	4.01
その他製造業	1	—	—	—	—	—	—	
製造業平均	15	13,538	4.86	3,429	1.23	10,108	3.64	
非製造業	建設	9	13,618	4.68	4,380	1.28	9,237	3.40
	電力・ガス	2	10,000	3.40	3,948	1.31	6,052	2.09
	卸・小売	12	12,110	4.65	2,483	0.86	9,628	3.78
	運輸・倉庫	7	13,650	5.65	8,102	3.58	5,548	2.06
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	10	11,872	4.73	3,204	1.05	8,668	3.68
非製造業平均	41	12,480	4.72	3,932	1.37	8,548	3.35	
総 平 均	56	12,763	4.76	3,798	1.33	8,966	3.43	

表2 規模別交渉状況

規 模	企業数 (社)	2024年		対前年		2023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	2	9,170	3.63	△ 66.00	△ 0.06	9,236	3.69
	非製造業	10	13,222	5.13	4,720	1.60	8,502	3.53
	計	12	12,547	4.88	3,922	1.32	8,624	3.56
100～299	製造業	3	10,520	4.09	2,061	0.61	8,459	3.47
	非製造業	11	11,429	4.47	2,598	0.95	8,830	3.52
	計	14	11,234	4.39	2,483	0.88	8,751	3.51
300～499	製造業	5	13,733	4.83	4,657	1.64	9,075	3.19
	非製造業	3	10,767	3.98	3,053	1.10	7,713	2.88
	計	8	12,620	4.51	4,056	1.44	8,565	3.08
500～999	製造業	3	15,751	5.93	4,704	2.05	11,047	3.88
	非製造業	8	10,671	4.00	2,995	1.01	7,676	2.99
	計	11	12,057	4.53	3,461	1.29	8,596	3.23
1000人以上	製造業	2	18,625	5.73	3,995	1.16	14,631	4.57
	非製造業	9	15,120	5.56	5,814	2.13	9,307	3.43
	計	11	16,463	5.96	5,531	2.01	10,932	3.95
総 平 均	56	12,763	4.76	3,798	1.33	8,966	3.43	

- (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

# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.170

日本銀行は世界で最後のマイナス金利政策を解除した。銀行の貸し出し促進、需要喚起、インフレ醸成を目的に導入された同政策は、今春闘での力強い賃上げにより物価目標の実現が視野に入中、その使命を終えた。政策転換が経済や金融市場にもたらす影響はさまざま、得をする人もいれば、損をする人も出てくる。その両方を感じる場合もあるだろう。

(2024年3月18日)

米ブルームバーグ通信社

日銀の金利政策転換がこれから先、どんな影響をもたらすのか、明確に見通せる人などいない。植田和男・日銀総裁にしても然りである。まして市井の人にインタビュをしたところで、

令和の「新」経済論

## (中) マイルドインフレと円安を

「住宅ローン金利が気になる」というのが精いっぱい  
の反応だろう。従って先行きのことは「得をする人」「損をする人」「その両方の人」という冒頭の  
記事が無責任のようだが妥当なところである。  
ただし、老生はこの際、政府・日銀に望みたい  
ことがある。ひとつは、年率2〜3%の緩やかな  
インフレの維持。もうひとつは、1ドル＝  
150円前後の円安への誘導である。マイルドな  
インフレと円安がマイナス金利終了後の最重要  
課題だと考える。

デフレは物価が総じて安くなる現象であるた  
め、「モノが安く買えるデフレのどが悪いの？」  
と口にする人も多い。これは間違いだ。なぜな  
ら、デフレはモノの値段が下がるという現象に付  
随して、様々なデメリットを同時に発生させるか  
らである。

多くの人はモノやサービスを買う需要者だが、  
一方で働いて所得を得る労働サービスの供給者で  
もある。企業収益が上がらなければ、賃金は上  
がらない。しかもデフレ下では物価の下落以上  
に賃金が下がっていく。結果、社会全体の購買  
力も落ちる。リストラが増え、失業率も高くな  
る。「良いデフレ」など存在しない。

これに対し、インフレには「良いインフレ」が  
ある。景気の拡大をとまなうインフレだ。売れ  
行きの増加や価格上昇によって企業の収益がアッ

プすれば賃金が増える。投資が拡大し、雇用が生  
まれ、働く人の労働環境を改善するインセンティ  
ブを企業に与える。コロナ禍からの需要回復で法  
人税をはじめ、所得税、消費税の「基幹3税」も  
そろって3年連続の増収となった。生き物の四季に  
例えれば、長い冬眠から覚めて啓蟄でやっとな動  
き始めたところといえる。この機運を何としても継  
続、発展させたい。

## 円安は日本経済に絶対プラス

今後のもうひとつの焦点は為替の動向だ。日本  
では「円高」になればなつたで、逆に「円安」にな  
ればなつたで一喜一憂するが、為替相場で年から  
年中これほど大騒ぎしている国は少ない。貿易国  
家ゆえの反射的反応なのだろう。

では、日本経済にとって円は高い方がいいのか、  
安い方がいいのか。時々の状況にもよるが、老生は  
円安を「是」とする。「悪い円高」はあつても基本  
的に「悪い円安」はない。日本経済は1990年  
代以降、一段と輸出主導型になっている。そもそ  
も円安は輸出に有利だが、仮に輸出がそれほど増  
えなくとも、製造業の海外小売社がドル建てで獲  
得した収入を日本に送金して円に換えれば、大き  
な利益を得られる。

為替レートの変動は、投機筋の思惑など様々の  
要因が複雑に絡み合うが、政府・日銀は「良いイ  
ンフレ」と歩調を合わせた「良い円安」誘導で金  
利政策転換後の難局に積極果敢に立ち向かつてほ  
しい。令和の新「経済」のスタートのときである。

# 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28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7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 Bカンファレンスまたは電気ビル本館地下  
2階7号会議室  
どちらも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6日 (木)	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14日 (木)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月4日 (木)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月12日 (木)	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1日 (木)	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	2025年 1月9日 (木)	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5日 (木)	解雇(整理解雇を含む) 労働契約の終了	第9講	2月13日 (木)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月10日 (木)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月13日 (木)	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。

## 理事会

### 理事会を開く

当協会は4月25日、2024年度第1回理事会を開催した。

倉富会長が開会挨拶を行った後、第79回定時会員総会への付議事項として「2023年度事業報告（案）及び決算報告（案）」が審議され、了承された。また、理事会終了後に懇親会を行った。



開会あいさつを行う倉富会長



理事会の様子

## 一月会

### 人手不足時代に立ち向かう九州

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4月10日に例会を開催。（公財）九州経済調査協会調査研究部次長の松嶋慶祐氏が「人手不足時代に立ち向かう九州～労働供給制約下の持続的成長に向けて～」と題して卓話を行った。

松嶋氏は、近年の九州の労働市場の特徴として、エッセンシャルワーカーで生じる求人と求職のギャップや地方で増加する未充足求人等を取り上げ、今後も人手不足は地方を中心に深刻化すると予測。対応策として、外部高度人材を受け入れるための労働環境整備や企業の成長を目指した外国人雇用などを、先進事例の紹介を交えながら解説した。



## 紫水会

### 人的資本投資としての企業年金制度

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4月24日に例会を開催。「人的資本投資としての企業年金制度」と題して、三井住友信託銀行年金コンサルティング部コンサルティングチーム長の梅崎智志氏が卓話を行った。

梅崎氏は、人的資本投資と退職給付制度、人的資本サーベイの概要、（企業年金を取り巻く）足元の環境変化に対する課題とその解決策等について、調査結果等をもとに説明した。



## 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。

### ●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18日(火) 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：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)

### ●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23日(火) 9:20~17:30

2日目 7月24日(水) 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)

### ●「賃金制度・賃金設計の基礎を学ぶ」セミナー

賃金をその本質から学び、設計・運用するための基礎的な知識を習得できる講座を開催します。

日 時：1日目 8月8日(木) 9:30~16:30

2日目 8月9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：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	24,000円
一 般	36,000円	28,800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-JI「仕事の教え方」トレーナー養成講座

日 時：7月1日(月)~5日(金)

会 場：アクロス福岡6階 601室

受講料：会員154,000円/一般187,000円(消費税込み)

### ●TWI-JI「仕事の教え方」10時間コース

日 時：7月23日(火)~24日(水)

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)

### ●TWI-JM「改善の仕方」10時間コース

日 時：8月22日(木)~23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)

〈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】

5月23日(木) 14:00~17:00	<b>山本 紀夫</b> 弁護士 (TMI総合法律事務所福岡オフィス)	
6月27日(木) 14:00~17:00	<b>古賀 和孝</b> 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	

〈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】

10月10日(木) 14:00~17:00	<b>阿部 哲茂</b> 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 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

2024年4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

10日 一月会

12日 福岡県労働委員会総会

19日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

23日 経団連地方・業種団体情報連絡会

24日 紫水会

25日 理事会

// 定例無料法律相談

26日 福岡県労働委員会総会

## 企業の皆様へ

～倫理法・倫理規程を御存知ですか？～

- ✓企業の皆様と国家公務員が接する際、国家公務員には**一定のルール**があります。
- ✓国家公務員との飲食や贈答品のやりとりなどには、御注意ください。

### 動画でわかりやすく！

国家公務員倫理審査会公式マスコット「りんりん」が解説する動画を御覧いただけます。



### 詳しく知りたい！

事業者様向けのパンフレットや動画を各種御用意しております。ぜひ御活用ください。



### コンパクトにまとめたものが欲しい！

リーフレット（A4サイズ・2ページ）等を御用意しております。



### 社内研修の講師を派遣してほしい！

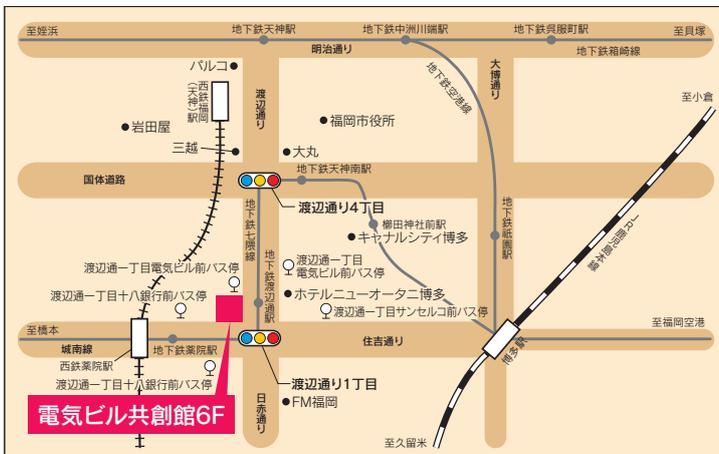
研修講師の派遣（web研修も含む。）も承ります。謝金は不要です。お気軽に御相談ください。



### お問い合わせは

#### 国家公務員倫理審査会事務局

〒100-8913 東京都千代田区霞が関1-2-3  
rinrimail@jinji.go.jp  
<https://www.jinji.go.jp/rinri/>



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