



朝顔

Contents

1-2 アンテナ

- ・「人材育成・開発支援セミナー」をオンラインにて開催／福岡労働局
- ・「勤務間インターバル制度導入促進セミナー」をオンラインにて開催／福岡県
- ・「輝くテレワーク賞」模範となる取組みを募集／厚生労働省

3-5 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
- ・2024年 春季労使交渉・賃金改定回答[妥結合]一覧

6-8 けいきょう Law School

退職後の競業禁止義務違反について
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 敬一

9-10 三方よし

「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

11 世間漫録

12 トピックス

- ・男性の育休取得推進(紫水会)
- ・改正育児・介護休業法への対応(北九州労務管理研究会)
- ・社会保険の手続き時の留意点について解説(セミナー)
- ・弁護士会の取組み(一月会)

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

「賃金構造基本統計調査」のご回答
をお願いします



「人材育成・開発支援セミナー」をオンラインにて開催／福岡労働局

福岡労働局は、在籍型出向により労働者のスキルアップと賃金アップに取り組む事業主を対象とする産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）や、短時間労働者が新たに社会保険の被保険者となり賃金総額を増加させる取組を行った事業主等を対象とするキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）により、人材確保・人材育成を支援していることから、これらの助成金の説明会を開催する。

日 時	8月6日(火) 14:00~15:30
形 式	オンライン
参加費	無料
申 込	事業所名、氏名・役職、住所、メールアドレス等をメール (fukuoka-j2@sangyokoyo.or.jp)にてお送りください。

「勤務間インターバル制度導入促進セミナー」をオンラインにて開催／福岡県

福岡県は、「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）の改正により、2019年4月から企業の努力義務となっている、「勤務間インターバル制度」の導入を促進するためのセミナー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。

セミナーでは、勤務間インターバル制度の概要や導入の必要性、具体的な導入方法の解説をはじめ、導入企業の事例を紹介する。

日 時	7月18日(木) 13:30~15:10
形 式	オンライン
参加費	無料
申 込	下の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://fukuoka-hatarakikata.com/#>

「輝くテレワーク賞」模範となる取組みを募集／厚生労働省

厚生労働省は、テレワークの活用によって、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、他社の模範となる取組を行っている企業や団体を厚生労働大臣が表彰する「輝くテレワーク賞」の募集を行っている。

募集期間は、7月31日（水）まで。審査結果は10月中旬に特設サイトなどで発表し、受賞者は、11月25日（月）に開催する表彰式にて表彰する予定。

「労働組合活動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5年の標記調査の結果を公表した。

労使関係が「安定的」と認識している労働組合は91.0%（前年89.5%）となり、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別に「組合加入資格がある」労働組合の割合をみると、「パートタイム労働者」が40.7%（同42.0%）、「有期契約労働者」が42.5%（同40.9%）、「嘱託労働者」が37.9%（同38.2%）、「派遣労働者」が7.0%（同5.0%）となった。

「骨太の方針2024」、(骨太の方針) および「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」を閣議決定／内閣府

政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（骨太の方針）および「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」を閣議決定した。骨太方針の副題は「賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現」。デフレから脱却し、物価上昇を上回る賃金上昇の達成・定着のため、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁の更なる取組の強化、全世代対象のリスキリングの強化、ジョブ型人事（職務給）導入の促進、成長分野への労働移動の円滑化などを挙げている。

「高齢社会白書」を公表／内閣府

内閣府は、令和6年版「高齢社会白書」を公表した。

2023年時点の65歳以上人口が占める割合は29.1%に増加。65歳以上の就業者数は20年連続で上昇し、就業率も「65～69歳」52.0%、「70～74歳」34.0%と10年前と比べて13.3ポイント、10.7ポイント上昇している。

収入のある仕事をしている60歳以上の人の約4割が「働けるうちはいつまでも」働きたいとしていることなどから、高齢期にも高い就業意欲を持っている様子が見えたとしている。

従業員21人以上の企業のうち、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は29.7%。特集「高齢者の住宅と生活環境をめぐる動向」では、60歳以上の約3割に住み替えの意向があり、理由として健康・体力面での不安や現在の住宅の住みづらさなどを挙げる割合が高いことを紹介している。

「障害者白書」を公表／内閣府

内閣府は、令和6年版「障害者白書」を公表した。

民間企業や国・地方公共団体における障害者の雇用・在籍状況、障害のある人の雇用対策（雇用率制度、納付金制度、助成金、職業訓練、採用準備から定着まで一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」等）や、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）等について紹介している。

2023年の民間企業が雇用している障害者の数（2023年6月1日現在）は約64.2万人（前年同日約61.4万人）で、20年連続で過去最高となった。また、雇用している障害者の割合は2.33%（前年同日2.25%）であり、初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率を上回った。

「健康寿命をのばそう！アワード」（生活習慣病予防分野）の応募受付を開始 ／厚生労働省

厚生労働省は、健康づくりのために優れた取組を行う企

業・団体・自治体を表彰する「第13回 健康寿命をのばそう！アワード」（生活習慣病予防分野）の応募を受け付けている。

受賞した取組については、紹介冊子を作成し、「スマート・ライフ・プロジェクト」の公式ウェブサイトなどの各種メディアで紹介する。また、受賞した企業・団体・自治体は、アワード受賞ロゴマークを使用することができる。

応募受付は、8月31日まで。

「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和5年度）」を公表した。

公共職業安定所に寄せられた障害者差別および合理的配慮の提供に関する相談は245件（対前年度比8.9%増）となり、うち障害者差別に関する相談は31件（同16.2%減）、合理的配慮の提供に関する相談は214件（同13.8%増）となった。

公共職業安定所が行った事業主への助言件数は18件であった。

「過労死等の労災補償状況」を公表 ／厚生労働省

厚生労働省は、令和5年度の「過労死等の労災補償状況」を公表した。

過労死等に関する請求件数は4,598件（前年度比1,112件増）、支給決定件数は1,097件（同193件増）となった。

請求件数は「運輸業、郵便業」244件、「卸売業、小売業」135件、「建設業」123件の順で多くなり、支給決定件数は「運輸業、郵便業」75件、「卸売業、小売業」29件、「宿泊業、飲食サービス業」25件の順で多くなった。

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 ～2024年6月24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371社／回答90社)

1. 賃上げ（調査回答のうち昨年実績と比較可能な77社について集計）

		2024年		2023年		増 減	
総 平 均	77社	12,155円	4.60%	8,455円	3.24%	3,701円	1.36ポイント
製 造 業 平 均	20社	13,294円	4.80%	8,944円	3.24%	4,350円	1.56ポイント
非 製 造 業 平 均	57社	11,756円	4.53%	8,283円	3.24%	3,472円	1.29ポイント
1～99人	16社	12,917円	4.81%	8,410円	3.33%	4,507円	1.48ポイント
100～299	22社	10,271円	4.18%	7,451円	3.08%	2,820円	1.10ポイント
300～499	10社	12,311円	4.34%	10,735円	3.69%	1,576円	0.65ポイント
500～999	14社	11,537円	4.24%	8,084円	3.00%	3,454円	1.25ポイント
1,000～	15社	14,579円	5.65%	8,801円	3.34%	5,778円	2.32ポイント

集計可能な16業種77社の総平均は、回答額12,155円、アップ率は4.6%となりました。金額・アップ率とも前年を上回りました。

◇最近4年間の平均賃上げ率（中間集計）推移

2024年	2023年	2022年	2021年
4.60%	3.12%	2.04%	1.68%

※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

- ①前年実績額よりアップした企業 63社 81.8% (昨年は86.3%)
- ②前年実績額と同額 3社 3.9% (昨年は1.2%)
- ③前年実績額を下回った企業 11社 14.3% (昨年は12.5%)

図1 賃上げ額の対前年比

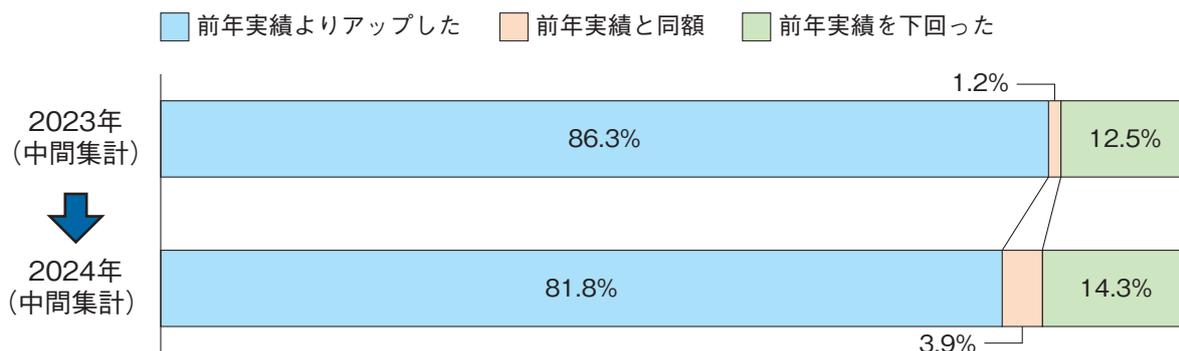
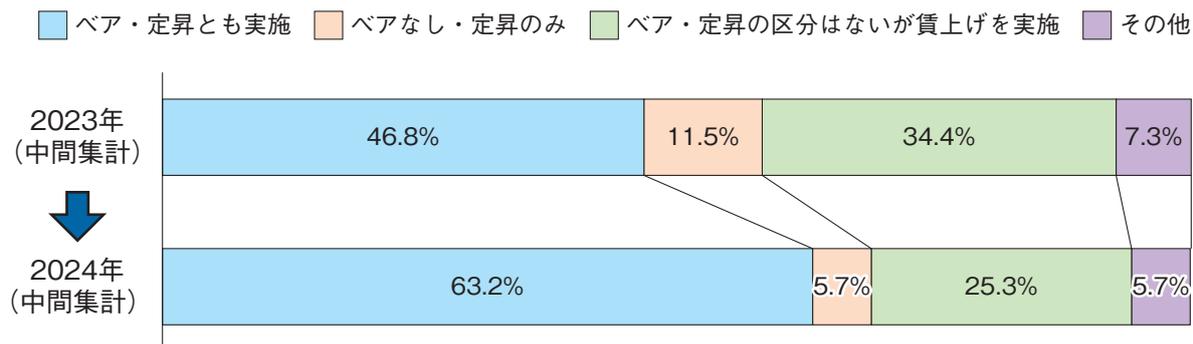


図2 賃金決定に関する企業の考え方の対前年比



2. 夏季賞与（調査回答のうち昨年実績と比較可能な39社について集計）

		2024年	2023年	増減	伸び率
総平均	39社	669,288円	579,967円	89,321円	15.40%
製造業平均	11社	759,085円	678,328円	80,756円	11.91%
非製造業平均	28社	634,011円	541,325円	92,686円	17.12%

集計可能な11業種39社の引上げ額は89,321円、アップ率は15.4%となりました。昨年度の中間集計時のアップ率2.99%と比較して12.41ポイント増加となりました。

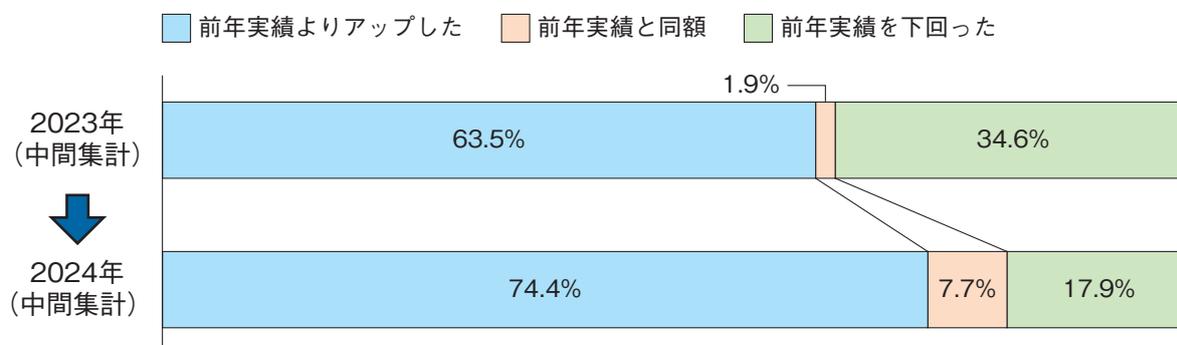
◇最近4年間の夏季賞与・対前年伸び率（中間集計）推移

2024年	2023年	2022年	2021年
15.40%	2.99%	7.43%	△ 2.05%

◇昨年の夏季賞与額との比較

- ①前年実績額よりアップした企業 29社 74.4% (昨年は63.5%)
- ②前年実績額と同額 3社 7.7% (昨年は1.9%)
- ③前年実績額を下回った企業 7社 17.9% (昨年は34.6%)

図3 賞与額の対前年比



2024年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧 (2024.6.24集計)

※調査対象企業：回答があった企業（90社）のうち、昨年実績と対比可能な77社について集計

福岡県経営者協会
2024年6月24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	食 品	1	—	—	—	—	—	
	紙 ・ パ ル プ	1	—	—	—	—	—	
	新 聞 ・ 出 版	1	—	—	—	—	—	
	化 学 ・ ゴ ム	4	11,482	4.01	2,594	0.70	8,888	3.31
	窯 業 ・ 土 石	1	—	—	—	—	—	—
	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	5	13,970	4.59	4,442	1.56	9,528	3.03
	そ の 他 製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
製 造 業 平 均	20	13,294	4.80	4,350	1.56	8,944	3.24	
非製造業	建 設	12	13,950	4.72	4,242	1.24	9,708	3.48
	電 力 ・ ガ ス	2	10,000	3.40	3,948	1.31	6,052	2.09
	卸 ・ 小 売	19	10,808	4.18	1,392	0.57	9,416	3.61
	運 輸 ・ 倉 庫	10	12,525	5.68	7,641	3.71	4,884	1.96
	放 送 ・ 通 信	1	—	—	—	—	—	—
	そ の 他 非 製 造 業	13	10,965	4.46	3,147	1.12	7,819	3.35
非 製 造 業 平 均	57	11,756	4.53	3,472	1.29	8,283	3.24	
総 平 均	77	12,155	4.60	3,701	1.36	8,455	3.24	

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	4	11,789	4.31	5,242	1.76	6,547	2.55
	非 製 造 業	12	13,293	4.98	4,262	1.39	9,031	3.59
	計	16	12,917	4.81	4,507	1.48	8,410	3.33
100～299	製 造 業	5	10,512	4.20	3,614	1.34	6,898	2.86
	非 製 造 業	17	10,201	4.17	2,587	1.03	7,614	3.14
	計	22	10,271	4.18	2,820	1.10	7,451	3.08
300～499	製 造 業	5	13,733	4.83	4,657	1.64	9,075	3.19
	非 製 造 業	5	10,888	3.84	△ 1,507	△ 0.34	12,395	4.18
	計	10	12,311	4.34	1,575	0.65	10,735	3.69
500～999	製 造 業	4	15,063	5.51	4,173	1.71	10,890	3.80
	非 製 造 業	10	10,127	3.74	3,166	1.06	6,961	2.68
	計	14	11,537	4.24	3,454	1.25	8,084	3.00
1000人以上	製 造 業	2	18,625	5.73	3,995	1.16	14,631	4.57
	非 製 造 業	13	13,957	5.64	6,053	2.53	7,904	3.11
	計	15	14,579	5.65	5,778	2.32	8,801	3.34
総 平 均	77	12,155	4.60	3,701	1.36	8,455	3.24	

- (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
 - ・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

退職後の競業避止義務違反について

—東京地裁（令和4年5月13日判決）
東京高裁（令和5年11月30日判決）—

弁護士 中野 敬一



◆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）

人材の流動化が進む中、競業避止義務が問題となる事案も増加している。

本稿では、退職後の競業避止義務違反について、否定した判例（東京地裁令和4年5月13日判決、以下「第1判例」という。）と肯定した判例（東京高裁令和5年11月30日判決、以下「第2判例」という。）を概観し、実務的視点を検討したい。

なお、上記2判例には、競業避止義務違反以外の争点もあるが、紙幅の関係で競業避止義務違反の点に焦点をあて、それ以外の争点には言及しない。

第1 事案の概要

1 第1判例の事案

原告（X社、システムエンジニアを企業に派遣・紹介する会社）が被告（元従業員Y、システムエンジニア）に対し、秘密保持契約書に定める競業避止義務に違反し、あるいは自由競争の範囲を逸脱した違法な競業を行ったとして、債務不履行又は不法行為に基づき、損害賠償を請求した事案である。

Yは、2019年5月10日にX社に入社し、A社（X社はA社の3次下請）でシステムの設計・開発等を担当していたが、2020年9月末日をもって退職した。

Yは、X社との間で、退職後の2020年10月9日に「(前条までの)秘密保持に関する規定を遵守するために、退職後1年間にわたり、X社との取引に関係ある事業者、X社の客先に関係する事業者及びX社と取引・競合関係にある事業者に就職すること並びにX社と取引・競合関係にある事業を自ら開業又は設立することを行わないことと約束する」旨の秘密保持契約書に署名・捺印した(以下「本件合意」という。)

Yは、2020年10月1日以降、B社と業務委託契約を締結し、同契約に基づきA社に通い、A社及びその子会社・関連会社（X社と取引関係あり）において業務に従事した。

2 第2判例の事案

控訴人（一審原告、元従業員乙）が、被控訴人（一審被告、甲社、投資事業有限責任組合財産の運用、管理及び同組合への出資等を目的とする会社）に対し、甲社による乙の競業避止義務違反を理由とする退職金減額は許されないとし、減額分の退職金の支払を求めた事案の控訴審である。

甲社と乙との労働契約書の備考欄には「退職後の転職等に係る誓約事項」として、「乙

は、乙が甲社を退職するに至った場合には退職後1年を経過する日までは甲社が甲社の競合若しくは類似業種と判断する会社・組合・団体等への転職を行わないことに同意する。」という旨が定められていた（以下「**本件条項**」という。）。

乙は、2012年5月に甲社に入社し、甲社投資グループにおいて投資職として業務に従事したが、2020年1月末日に甲社を退職し、同年2月に、プライベートエクイティ投資等及びその関連業務全般を事業内容とする丙社と労働契約を締結し、事業支援ファンドの運営、バイアウト投資を担当するファンド・事業投資グループに所属し、シニアヴァイスプレジデントの職位に就いた。

乙は、2019年12月に甲社に退職の意向を伝えたが、同月、甲社の管理グループ長との面談時に、同人から、乙が労働契約時に競業禁止義務を負っていること、競業禁止義務の競合先とはバイアウトファンドのプライベートエクイティファンドを事業とする会社等であること等の説明を受けていた。

3 争点

競業禁止義務に関する本件合意、本件条項が有効か。

第2 争点に関する判旨（要約）

1 第1判例の判旨（要約）

(1) 第1判例は、「従業員の退職後の競業禁止義務を定める特約は、従業員の再就職を妨げてその生計の手段を制限し、その生活を困難にする恐れがあるとともに、職業選択の自由に制約を課すものであることに鑑みると、これによって守られるべき使用者の利益、これによって生じる従業員の不利益の内容及び程度並びに代償措置の有無及びその内容等を総合考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合には、公序良俗に反して無効であると解するのが相当である」という旨判示し、判断基準を示

している。

(2) 使用者の利益については、第1判例は、「秘密保持条項を遵守するために競業禁止義務を定めたものと合理的に解することはできるとしつつも、X社は主にシステムエンジニアを企業に派遣・紹介する会社で、その具体的な作業については各派遣先・常駐先・紹介先会社の指示に従うものとされていたことから、システムエンジニアの従事する業務内容に照らせば、X社がシステム開発・運営その他に関する独自のノウハウを有するものとはいえない」とし、使用者の目的・利益は明らかではないとした。

(3) 従業員の不利益の内容・程度については、第1判例は、「期間は1年間にとどまるとしても、文言上、転職先の業種・職種、地域等の限定がなく、禁止する転職先の範囲も『取引に関係ある』、『競合関係にある』又は『客先に関係ある』事業者と極めて広範であり、Yの再就職を著しく妨げるものであるから、従業員Yの不利益の内容・程度も大きい」という旨判断している。

(4) 代替措置については、第1判例は、特段の代償措置が講じられているとは認められないとしている。

(5) 以上のことから、第1判例は、本件合意は、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合に当たるものとして公序良俗に反し、無効であると判断した。

2 第2判例の判旨（要約）

第2判例は、上記争点について、原審（東京地裁令和5年5月19日判決）を是認しているので、以下、第2判例として原審の判示を記載しておく。

(1) 第2判例は、「労働者は、職業選択の自由を保障されていることから、退職後の転職を一定の範囲で禁止する競業禁止条項は、その目的、在職中の職位、職務内容、転職が禁止される範囲、代償措置の有無等

に照らし、転職を禁止することに合理性があると認められないときは、公序良俗に反するものとして無効であると解される」という旨判断基準を示している。

- (2) 本件条項の目的、在職中の職位、職務内容等について、第2判例は、「乙は、甲社入社以降、投資グループ所属の投資職として、X社の投資検討先の情報を入手し、その分析方法等を認識し、甲社のカーブアウト投資等のバイアウト投資のノウハウを知ることができたとした上で、このようなノウハウ、情報及び経験を有する従業員が、退職後直ちに競合他者であるバイアウトファンドのプライベートエクイティの事業を行う会社に転職等した場合、その会社は、その従業員のノウハウ等を利用して利益を得られ、甲社は不利益を受け得ると考えられるから、これを防ぐ目的として、少なくとも投資職の従業員に対して競業禁止義務を課すことには合理性があるといえる」という旨判示した。
- (3) 制限の範囲等について、第2判例は、「本件条項の文言上、必ずしも明確であるとはいえないが、甲社の退職前に競合の範囲をバイアウトファンドのプライベートエクイティファンドを事業とする会社等であると説明しており、制限の範囲が不相当に広く、また、本件条項を無効とするほどに不明確であるとはいえず、競業禁止義務を負う期間を1年間とすることは、本件条項の上記目的からすれば、不相当であるとはいえない」という旨述べている。
- (4) 第2判例は、代償措置については、甲社が乙に年平均1200万円を超える基本年俸及び業績年俸を支払っていたことについては、同業種の中でそれが特に高額であると認めるに足りる的確な証拠はなく、代償措置として十分であるとまでは直ちにいえなかったものの、上記のとおり、競業禁止義務

を課すことに合理性があり、本件条項が不明確であるといえず、期間も不相当に長いといえないことも考慮すれば、本件条項が公序良俗に反し無効であるとはいえないと判断した。

第3 コメント

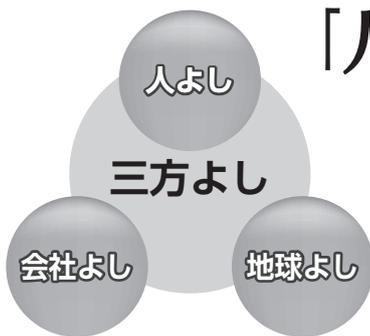
- 1 退職時の競業禁止義務を労働契約書、退職時誓約書等で規定する場合は少なくないと思われるが、当該規定や合意（以下「**本件規定等**」という。）は、上記2判例の判断基準のように、使用者の利益・目的、従業員の不利益の内容・程度、従業員の職位・職務内容、禁止範囲・期間、代償措置の有無等を総合的に考慮し、その制限が必要かつ合理的な範囲を超える場合は公序良俗に反し、無効とされる。

まずは、「本件規定等があるとしても、直ちにこれが適用されるものではないこと」を認識しなければならない。

- 2 本件規定等については、対象従業員が広範になりがちであるが、第1判例と第2判例では、従業員の職務内容（独自ノウハウ等への近接性）の違いが、判断が分かれるポイントのひとつとなっており、単にシステムエンジニアなどという職種だけでは合理性を説明できないことには留意すべきであろう。
- 3 競業を禁止する範囲も広範になりがちであるが、第1判例はその広範性・不明確性を問題にしており、第2判例も退職時の説明により救済されている側面があり、禁止が具体的で、かつ合理性のある範囲に留まっているか、本件規定等の内容を確認する必要がある。

また、当初の労働契約に本件規定等がある場合にも、退職の前に再度競業禁止義務があることを説明し、念押しするなどの慎重な対応も求められよう。





「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

4 「論語と算盤」

～渋沢栄一が新紙幣に登場した今日的意義

(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



7月から新しい1万円札に、明治から大正にかけて活躍した実業家・渋沢栄一が登場しました。企業と経営のあり方が厳しく問われる現在、「日本資本主義の父」と呼ばれ、「近代日本の建設者」とでもいうべき渋沢が私たちの前に姿を現す意味を考えます。

渋沢は生涯で約五百もの会社や社会事業に関わりました。なぜ、それほど多くの企業だったのでしょうか。時代に必要とされているモノやサービスを社会に提供すべく次々に起業する斬新な発想の実業家だったからです。いま風に言えば「リアル・アントレプレナー」(連続起業家) だったのです。当時の時代状況もあります。欧米列強によるアジア各国の植民地化が進む明治の激動期、日本は殖産興業によって早急に国力を高める必要がありました。渋沢はその源は民間の力にあると考えたのです。

明治、大正は三菱や三井といった財閥が急速に成長した時期です。しかし、ほとんどの財閥は株式を公開せず、一族が経営のトップに君臨する閉鎖的な経営体質でした。一方、渋沢に関わった五百あまりの企業は多くが株式会社の形態を取り、少額でも広く民間からの出資で会社を作っていく。渋沢はこれを「合本主義」として提唱したのです。つまり、一人の出資者が会社の持ち主として支配するのではなく、多くの人が出資者として企業の設立に参加して事業で得た利益を分け合うという考え方です。

この思想を集大成した著書が「論語と算盤^{そろばん}」です。論語は道徳、算盤は経済です。渋沢の考える論語は、江戸時代の漢学者の教えとは異なるものです。当時の学者は「学問と商売は一致しない」「学問と富は一致しない」と教えました。渋沢はこれを否定したのです。渋沢によれば、論語は元々、生きていくうえで役に立つ教訓をやさしく説いたもの。しかし、朱子学として伝承されていくうちに解釈が武士道純化主義に陥り、「道徳は武士道精神のみに宿る。富とは両立しない」との考えになったといます。論語の狭い解釈に疑問を持った渋沢は道徳と経済の合一を説くようになります。

「論語と算盤」というと、異質なものの取り合わせに見えます。だが、渋沢は富国＝金儲けになりがちな近代化を論語に裏打ちされた商業道徳で律することが大切だと考えたのです。徳川時代の身分制度は維新によって取り払われました。新しい時代には武士も農民も町人の区別などあってはなりません。人間としての能力、才覚が生かされ、その環境を整備すれば世の中は必然的に豊かになっていく。これは渋沢が官吏の座を捨て、商売に身を投じるに及んで到達した信念でした。

官吏なら国家の行く末をいかに考えるかという「志」が最も大切。だが、商売は「志」も大事だが、「利」を得なければ生きていけません。「利」と「志」。

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・執筆活動を行っている。
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)。

両者をつなぐ精神の橋となったのが幼少のころから慣れ親しんでいた論語だったのです。渋沢がよく口にしたのが論語の次の一節です。

「富と貴きとは、これ人の欲するところなり。其の道を以てせずして之を得れば^お処らざるなり。貧と賤とはこれ人の^{にく}悪む所なり、其の道を以てせずして之を得れば去らざるなり」

(富を得ようと思ったり、身分が高くなりたいと思うのは人間の本能であり、否定するものではない。ただし、それが道ならぬことで富貴になるのなら、ならないほうがよい。貧しさや低い身分は誰もが嫌がることだが、そこから抜け出すために悪事をしなければならぬのなら貧しくて低い身分のままでよい)

渋沢は「孔子のこの教えは武士道のみならず、商人道にも通じる。孔子は富を否定しているのでも、貧しくあれと言っているのでもない。まして仕事を賤しいことだと考えているのでもない」と力説しています。事業においては利益を求める「経済」と公益を追求する「道徳」が両立する必要がある、この二つはともに進むべきもの、ともに重視すべき両輪であって、どちらかが欠けるようなものであってはならないと言うのです。「問題は富を稼ぐことではなく、その取得方法である」。これが渋沢の論語解釈の核心なのです。

石田梅岩も説いた「利を求むるに道あり」

CSR（企業の社会的責任）が「企業とビジネス」のキーワードになって長い時間が経過しましたが、再定義あるいはCSRに代わる新しい理念を求める声が出ています。背景には、CSRは本来、自社のビジネス活動の内側にこそ存在すべきなのに、本業と離れた特別メニューで社会貢献をしようとする企業が多い。これはCSRの誤解ではないか—との声があるからです。

こうしたことから、最近ではCSRに代わる概念としてCSV（共通価値の創造＝社会課題の解決と企業の利益を両立させ、社会と企業の両方に価値を生み出すための経営フレーム構築）が提起されています。渋沢研究に取り組む國學院大学経済学部の石井里枝教授（日本経済史・経営史）は「CSVの考えは『論語と算盤』の理念に通じる」と言います。

渋沢が手掛けたのは、第一国立銀行（現・みずほフィナンシャルグループ）や東京株式取引所（現・

日本取引所グループの東京証券取引所）、東京ガス、東京海上火災（現・東京海上日動火災保険）、帝国ホテルなど今も歴史を積み上げている大企業が多数あります。石井教授は「渋沢は社会基盤に関連する企業の立ち上げと経営に関わり、利益を上げつつ社会に還元することに成功した」と総括しています。

江戸期の思想家・石田梅岩にも触れておきます。その著書『都鄙問答』には「富の主は天下の人々なり」とあります。この時代、富の主といえば大名や豪商のお大尽でしょう。ところが、梅岩は「富の主人は天下の人々」と宣言したのです。「天下の人々」といったら広く庶民一般を指します。商品を買っていただくお客さまは身分の如何を問わず、商人にとってはどなたも天下の主だ—。梅岩はこう断言したのです。これは「お客様第一」、俗に言う「お客様は神様です」と訴えた世界で初めての宣言ではないでしょうか。

商人と武士の対比もしています。武士の主人は主君、これに対して商人の主君は天下の人々、すなわちお客様だと言うのです。そのお客様に役立つ働きをした結果、利益を得る。それは、武士が主君から俸禄（給与）を得るのと同じで、なんら恥じるものではなく、むしろ正当であると主張したのです。ここに武士道に比肩し得る商人道が確立され、その二つは明治になって融合し、日本資本主義の精神となっていったのです。

「利を求むるに道あり」も彼の有名な言葉です。「正しく富を得るには算盤勘定だけでなく、人としての道を学ばねばならない」と論ずるのです。「二重の利を取り、甘き毒を喰らひ、自死するようなこと多かるべし」「実の商人は先も立ち、我も立つことを思うなり」など自他の共生をはかるのが本当の商人である、と言っています。これらは「論語と算盤」の渋沢の言葉、そして近江商人の「三方よし」の精神と重なります。

さまざまな企業不祥事が後を絶たない今、新1万円札に渋沢が登場する今日的意義は、道徳と利益を調和させる企業活動の大切さを再認識することに尽きるのです。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.172

呉江浩・駐日中国大使は5月20日、日本の国会議員約30人が台湾でおこなわれた頼清徳新総統の就任式に出席したことについて、「公然と台湾勢力に加担するもの」と非難した。在日中国大使館が日本の政治家や学者を招いた座談会で述べた。また、「日本という国が中国分裂を企てる戦車に縛られてしまえば、日本の民衆が火の中に連れ込まれることになる」とも述べた。

(2024年5月21日付朝日新聞)

呉氏は昨年にも同趣旨の暴言を吐き、日本政府が嚴重抗議したが、意に介さない姿勢が浮き彫りになった。元国家公安委員長の松原仁衆院議員は「ペルソナ・ノン・グラータ(好ましくない人物)」として国外追放を政府に直言した。

品格なき「大国」

なぜ彼らは居丈高に振舞うのか

また、自民党の有村治子参院議員は「中国が強権的な態度で国際社会に臨めば臨むほど、民主主義を体現する台湾を大事にし、台湾と連帯したいと思う世論や政治家が増えていくは当然」と指摘した。その通りだ。

その昔、国防費の不透明性について尋ねられた外交部報道官は、質問した外国人記者に語気を強めて逆質問した。「誰かがあなたの下着をまくり上げ、『中にあるのは、どんなモノなのか、見せろ』と聞かれたら、どう思うか？」(2007年3月)。

「我々をいじめ、服従させ、奴隷にしようとする外国勢力を中国人民は許さない。妄想した者は中国人民が血と肉で築いた鋼の長城にぶつかり血を流す」(中国共産党結党100周年の式典で習近平総書記/21年7月)。

「(安倍晋三元首相の「台湾有事は日本有事だ」との発言に対し) 中国人民の譲れない一線に挑む者は誰であれ、必ず頭をぶつけ血を流す」(外交部報道官/同年12月)。

日本人が最も嫌う下品な言葉を表情も変えずに次々と口にできることに驚かされる。今や中国は地球上のあらゆる地域、空間を我が物顔でのし歩き、喧嘩を売りまくっている。ルール違反を咎められると逆ギレする。

彼らは世界に向かってなぜこれほど居丈高に振舞うのか。政治・外交的な戦略を理由に挙げるのは簡単だが、老生には中国という国家、および中国人そのものに傲慢の本質があるのではないかと推測している。そう確信させてくれたのが、台湾の作家柏楊による『醜い中国人』(光文社)である。

ウソと欺瞞が「国是」の国

柏楊は中国人のいくつかの欠点を挙げ、まず「過ちを認める習慣がない」と述べる。《中華人は死んでも自分の過ちを認めようとしない。いろいろと理由を並び立て、自分の過ちをごまかそうとする。一つの過ちをごまかすために、大きな労力を費やしてさらに過ちを繰り返す》

《包容力のない狭い心は、両極端の中国人をつくる。一方は絶対的な自己卑下で、一方は絶対的な傲慢である。卑下するときには奴隷となり、傲慢になるときは主人になる。どちらにも自尊心はなく、まるで人格分裂の怪物である》

例えば、新型コロナウイルスについて中国武漢発生説を頑なに否定し、欧米からの持ち込み陰謀論を唱える。また、東京電力福島第1原発の処理水を汚染水と呼んで海洋放出を非難しながら、自国の原発処理水は福島に比べ6・5倍もの放射性物質トリチウムを放出している…などウソと欺瞞を「国是」としているかのようである。この国を相手にするには、国家と国民のDNAから学び直さねばなるまい。

紫水会

男性の育休取得推進

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20日に例会を開催。「男性の育休取得推進と人事部門の関わり」と題して、総合メディカル人事本部兼ダイバーシティ推進グループシニアマネージャーの須田浩子氏が卓話を行った。

須田氏は、男性育休取得率に関する政府の目標値や現状値を出席者に問いかけ、育児・介護の法令を強化する背景や法改正の内容などを紹介した。出席者は、男性の育休休業取得の促進や休業社員の業務のサポート体制について、グループディスカッションを行った。



セミナー

社会保険の手続き時の留意点について解説

当協会は6月18日、「社会保険手続きの実務セミナー」を開講した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、電卓を使用した実務演習を行いながら、社会保険の担当者が把握しておかなければならない知識や実務処理について解説した。



北九州労務管理研究会

改正育児・介護休業法への対応

当協会は6月13日、人事労務の実務について情報交換を行う北九州労務管理研究会を開催した。

事務局からは、改正育児・介護休業法や配転命令時の留意点について解説した。

会員の参加者は、直近の人事労務の状況について情報交換を行った。



一月会

弁護士会の取組み

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7日に例会を開催。福岡県弁護士会の徳永響会長が「弁護士会の取組み～企業のコンプライアンス支援～」をテーマに卓話を行った。

徳永氏は、弁護士の情報を直接企業側に渡すための取り組みとして、公益通報者保護法や社外役員、第三者委員会等の勉強会を企業側担当者と共同で開催している旨を紹介した。



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。

●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開催します。

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。

●給与実務の法的留意点

給与担当者、管理者、事業主が知っておくべき法律上の決まりや実務の留意点を分かりやすく解説します。

日時：9月18日(水) 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)

●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

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：10月25日(金) 9:30~16:30
会場：電気ビル本館地下2階 7号カンファレンス
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)

〈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」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)

●TWI-JM「改善の仕方」トレーナー養成講座

日時：9月2日(月)~6日(金)
会場：天神ビル11階 6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13日(金)・20日(金)
※この2日間で1コース
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25日(木) 14:00~17:00	齊藤 芳朗 弁護士 (徳永・松崎・齊藤法律事務所)	
8月22日(木) 14:00~17:00	石橋 英之 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】

10月10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 齊藤 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6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

- 3・4日 九州地域戦略会議
- 6日 労働法基礎学習会
- 7日 一月会
- 10日 最低賃金審議会
- 13日 北九州労務管理研究会
- 17日 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
- 18日 社会保険手続の実務セミナー
- 20日 経団連地方・業種団体連絡会
// 紫水会
- 21日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 28日 福岡県労働委員会総会

「賃金構造基本統計調査」のご回答をお願いします

7月1日より「令和6年賃金構造基本統計調査」を全国一斉に実施します

Q. 結果は、どのように役立っていますか

A. 民間企業での賃金決定・労務管理などの資料として利用されています。また、最低賃金法による最低賃金の決定、労災保険法による年金給付基礎日額の最低・最高限度額の算定や、各種政策決定の際にも幅広く利用されています。

Q. どのような調査ですか

A. 「賃金構造基本統計調査」は、労働者の賃金の実態を、産業、地域、企業規模、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数などの別に明らかにするための調査です。国が実施する統計調査の中でも、最も重要な統計のひとつとして、統計法に基づく「基幹統計調査」に指定されています。

Q. 対象は、どのように選ばれますか

A. 常用労働者を5人以上雇用する民営事業所及び10人以上を雇用する公営事業所の中から、統計理論に基づき調査の対象となる事業所を無作為で抽出し、調査への回答をお願いします。

Q. 調査は、どのように行われますか

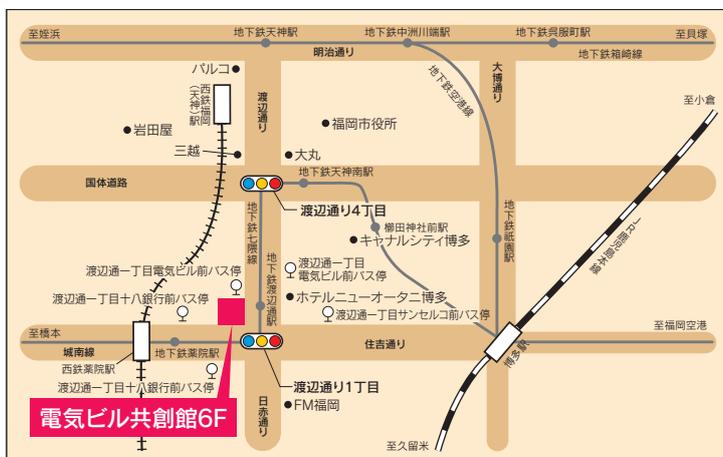
A. 調査対象となる事業所には、調査票などの調査用品を郵送でお手元にお届けします。厚生労働省のHPには、調査に関するQ&Aや調査票作成に利用できる電子ファイルや計算支援ツールをご用意しております。また、政府統計オンライン調査総合窓口（URL：<https://www.e-survey.go.jp>）から、オンライン回答をすることもできます。賃金構造基本統計調査の趣旨と重要性をご理解いただき、調査にご回答いただけますようお願い申し上げます。

厚生労働省 賃金構造基本統計調査のページはこちら

賃金構造 事業主

検索

厚生労働省・都道府県労働局



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