



ビオラ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「上場企業役員ジェンダー・バランスに関する経団連会員企業調査結果」を公表／経団連
- ・11月は「過労死等防止啓発月間」／厚生労働省
- ・「過労死等防止対策白書」を公表／厚生労働省

3-4

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正概要

5-7 けいきょう Law School

主治医により復職可能との診断はされたが、産業医との面談結果等から復職が認められなかった例
渡辺通法律事務所 弁護士 渡邊 洋祐

8

世間漫録

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

コラム

12

トピックス

- ・県内2会場で会員懇談会を開催(会員懇談会)
- ・改正育児介護休業法の準備状況を確認(北九州労務管理研究会)
- ・実務における労働法の要点を確認(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

労働保険の加入はお済みですか？

「上場企業役員ジェンダー・バランスに関する経団連会員企業調査結果」を公表／経団連

経団連は、2024年版の標記調査結果を公表した。

東証プライム市場に上場している経団連会員企業の役員に占める女性の割合は、16.8%となり、昨年比で2.7%増加した。

調査では、上場企業全体や政府目標との比較や女性役員の内訳等を掲載している。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/069.html>

11月は「過労死等防止啓発月間」／厚生労働省

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」に基づき、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めている。

月間中は、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行う。

「過労死等防止対策白書」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年版の標記白書をホームページ上に公表した。

8月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更経緯やその内容について掲載しているほか、長時間労働の削減やメンタルヘルス対策、国民に対する啓発、民間団体の活動に対する支援など、令和5年度の実施を中心とした労働行政機関等の施策の状況について報告している。

また、本年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された業種等に係る企業等における長時間労働削減等の働き方改革事例やメンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策など、過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして紹介している。

新規学卒就職者の離職状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和3年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を公表した。

就職後3年以内の離職率は、新規中卒就職者が50.5%（前年度比2.4ポイント減）新規高卒就職者が38.4%（同1.4ポイント増）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6ポイント増）となった。

厚生労働省は、新卒応援ハローワークなどで、引き続き、新規学卒就職者に対する職場定着支援や離職者等に対するきめ細かな就職支援を行うとしている。

働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」を開催／福岡県

福岡県は、毎週水曜日に福岡市のアミュプラザ博多地下1階「コワーキングスペースQ」で開催している働く女性とロールモデルとの交流の場「福岡キャリア・カフェ」について、今年6月から北九州市、久留米市、飯塚市でも開催していることから参加を呼びかけている。

（北九州市）

日 時	11月16日（土） 11:00～12:40
場 所	ATOMica 北九州 （北九州市小倉北区京町3-1-1 セントシティ7F）

（飯塚市）

日 時	1月16日（木） 19:00～20:40
場 所	飯塚市役所 2F カフェスペース

(久留米市)

日 時	3月8日(土) 11:00~12:40
場 所	Mekuruto (久留米市中央町11-1 2F)

特別支援学校「技能見学会」及び企業と教職員との「交流会」を開催／福岡県

福岡県は、県内の特別支援学校高等部の生徒が、日頃学習、訓練している職業技能をアピールする「技能見学会」を開催することから、企業の担当者の参加を呼びかけている。

見学会終了後には、特別支援学校（会場校を含む14校）の教職員と企業の皆様で意見交換を行う「交流会」を開催する。

日 時	11月21日(木) 10:00~12:10
会 場	福岡県立小郡特別支援学校 (小郡市下岩田2341-3)
参 加 費	無料
申 込	下の福岡県ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/r6-kengakukai.html>

「過重労働解消のためのセミナー」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例、企業の事例など、「実務的に使える知識」を専門家が無料で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。

詳細は以下の通り。

日 時	11月27日(水) 14:00~16:30
会 場	福岡県教育会館 第一会議室

参 加 費	無料
申 込	下の専用ホームページからお申込みください。

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyukaishou/#in-person>

11月は「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」／厚生労働省

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、11月を「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」として、集中的な周知・啓発の取組を行うとしている。

同省は、時間外労働の上限規制をはじめとする、大企業の働き方改革の取組が、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や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、中小企業が働き方改革を進められるよう、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせない環境整備に努めていくとしている。

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、高齢者がいきいきと働くことのできる職場等とするための創意工夫の事例を募集する、令和7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、高齢者が持つ知識や経験を十分に活かして、いきいきと働くことができる環境となる創意工夫を行った企業。

応募期間は、令和7年2月28日(金)まで。応募のあった事例のうち、入賞企業等については、令和7年9月中旬に報道機関に対して発表するとともに、特に優れたものについては、令和7年10月中に都内で表彰を行う予定。

詳細は、厚生労働省ホームページまで。

<https://www.jeed.go.jp/jeed/press/kikale0000009a8h-att/kikale0000009a9l.pdf>

育児・介護休業法及び 次世代育成支援対策推進法の改正概要

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されます。改正のポイントは以下の通りです。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：令和7年10月1日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等（10日/月）
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与（10日/年）
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※テレワーク等と新たな休暇は、
原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能

改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

- 【名称】
 - 「子の看護休暇」
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校就学の始期に達するまで
- 【取得事由】
 - 病気・けが
 - 予防接種・健康診断
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
 - (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

- 【名称】
 - 「子の看護等休暇」
- 【対象となる子の範囲】
 - 小学校3年生修了までに延長
- 【取得事由】（※詳細は省令）
 - 感染症に伴う学級閉鎖等
 - 入園（入学）式、卒園式を追加
- 【労使協定の締結により除外できる労働者】
 - (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：令和 7 年 10 月 1 日

- 妊娠・出産の申出時や子が 3 歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が 300 人超の企業に拡大されます

施行日：令和 7 年 4 月 1 日

- 従業員数 300 人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。（現行では、従業員数 1,000 人超の企業に公表が義務付けられています。）

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和 7 年 4 月 1 日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
（※面談・書面交付等による。詳細は省令。）
- 介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が 6 か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和 6 年 5 月 31 日）

令和 7 年（2025 年）3 月 31 日までとなっていた法律の有効期限が、**令和 17 年（2035 年）3 月 31 日までに延長**されました。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和 7 年 4 月 1 日

従業員数 100 人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数 100 人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況や労働時間の状況把握等**
（PDCA サイクルの実施）
- 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する**数値目標の設定**

仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する「両立支援助成金」が設けられていますのでご活用ください。

主治医により復職可能との診断はされたが、産業医との面談結果等から復職が認められなかった例

—ホープネット事件・東京地裁

(令和5.4.10判決【労働経済判例速報2549号3頁】)—

弁護士 渡邊 洋祐



◆執筆者のご紹介

わたなべ ようすけ

平成12年 弁護士登録

渡辺通法律事務所（福岡市）

1 事案の概要

本件は、労働者派遣事業等を行う被告Yに平成18年3月に入社し、営業部担当部長の地位にあった原告Xが双極性感情障害を発症したことから、就業規則に基づき、平成30年9月1日から令和2年2月31日までを目途として休職することになったところ、職場復帰を希望したXから休職期間満了前に主治医による「双極性感情障害の診断のもと通院中であるも症状の改善を認めるため、令和2年3月1日より復職可能と判断できるが、最初の1か月間は午前中のみの勤務とし、労務軽減した形での復職が望ましい」旨が記載された診断書が提出されたものの、その後に実施された産業医との面談によって休職期間が1か月延長され、延長期間中の産業医との再面談で示された「引き続き治療経過の観察を要する」旨の産業医の意見に基づき、就業規則の「休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき」に該当するとして、休職期間満了退職の措置を講じたYに対し、Xが休職期間満了に伴う自然退職の有効性を争い、雇用契約上の地位確認及びバックペイの請求、不法行為に基づく慰謝料請求等を行った事案です。

なお、本件は、以下のような事実経過を辿っています。

	時期	出来事
①	平成18年3月	XがYに入社
②	平成26年3月	Xがパニック症、躁うつ病の診断を受け、その後1か月に2回から数か月に1回の頻度で通院、治療を受け始める。
③	平成30年6月17日	Xがバイクで走行中に乗用車に衝突されるという交通事故（本件事故）に遭う。
④	平成30年7月2日	XがYに対し、本件事故による体調不良を報告し、同日以降、欠勤を開始する。
⑤	平成30年8月13日	Xが主治医Jから本件事故後の不眠、フラッシュバック、不安等の症状に対し、パニック障害、抑うつ状態の診断を受ける。
⑥	平成30年8月31日	XがJから抑うつ状態により同年9月1日から半年ほどの休養を要するとの診断を受ける。
⑦		X Y間にて、7月2日から8月3日までの欠勤を有給休暇、8月4日から31日までの欠勤を就業規則所定の病気休暇とし、9月1日以降は休職として扱うことを取り扱うことを合意し、それに基づきYはXに対して、同日を始期とする休職命令を発令
⑧	平成31年2月12日	XがJから双極性感情障害により半年の休職を要する旨の診断を受ける。

⑨	令和2年1月19日	XがYに対し、同年3月1日から職場に復帰したい旨を連絡 Yは主治医の診断書の提出、産業医面談を指示
⑩	令和2年2月21日	XがJによる「双極性感情障害の診断のもと通院中であるも症状の改善を認めるため、令和2年3月1日より復職可能と判断できるが、最初の1か月間は午前中のみの勤務とし、労務軽減した形での復職が望ましい」旨の診断書をYに提出
⑪	令和2年2月27日	Xと産業医Kが第1回目の面談実施 KのYに対する「現時点ではXが復職可能と判断できる情報が不足しており、再度の面談を予定している」旨の報告を受け、YはXの休職期間の終期を令和2年2月末日から3月末日に1か月間延長し、Kと2度目の面談を行うようXに指示
⑫	令和2年3月17日	XとKが2回目の面談実施 KはYに対し、「主治医Jの意見では、午前中3時間の週4日勤務での復職を指示されているが、生活のリズムが確認できるものがなかったため、次回提出をお願いした。本人曰く生活のリズムは安定してきているとのことだが、会話の中で食い違いが散見された。引き続き治療経過の観察を要する。」との意見を提出
⑬	令和2年3月27日	YからXに対し、休職前の営業部担当部長職を前提に「休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復」（就業規則56条3項）したと言い難いとして、「休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき」（同58号3号）に該当するとして、3月31日をもって退職となる旨をメール、退職通知書で連絡
⑭	令和2年6月17日	Xが東京地裁に提訴

2 裁判所の判断

(1) 本件の争点

本件の主要な争点は以下の2点です。

ア 争点①

令和2年3月時点でXが就業規則56条3項に規定する「休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復」したといえるか。

この点、Yの就業規則56条1項においては、「従業員の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は、原則として、休職前の職務に復帰させる。」と規定され、同条3項においては、「休職事由が傷病等による場合は、休職期間満了時までには治癒（休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復することをいう。）又は復職後ほどなく治癒することが見込まれると会社が認めた場合に復職させることとする。」と規定されています。

イ 争点②

令和2年3月当時にXが営業部担当部長以外他業務でYに復職することは可能であったか。

(2) 上記争点に関する裁判所の判断

以下の理由により、裁判所はXの請求を棄却しています。

ア 争点①について

(ア) Yの就業規則の規定に照らすと、Yの休職制度は労働者に対して治療・健康状態回復の機会を付与し、労務への従事等を免除しながら雇用関係を維持しつつ解雇を猶予する趣旨の制度であるため、休職前の職務に復帰させる要件である「休職の事由の消滅」(就業規則56条1項)とは、いったん免除した労務の提供を再度求めることを意味するものであって、その場合は雇用契約の債務の本旨に従った履行の提供が必要となることから、休職前の職務を通常程度に行える健康状態になった場合をいうものと解するのが相当である。

(イ) 休職事由の消滅に関する主張立証責任は、解雇を猶予されていた労働者の側において負担するものと解するのが相当であり、そのように解したとしても、主張立証の対象は自身の健康状況に関するものである以上、労働者に過度の負担を強いることにはならない。

(ウ) Xの精神疾患は、平成26年3月以降、6年間余りの長期間にわたって要治療の状態にあり、令和2年3月当時も薬効の強い薬剤が多種類投与されえているなど治療が継続されていたもの

といえ、一方で、Xについては休職に入った平成30年9月以降の1年6か月余りの期間、ほとんど外出しないまま自宅療養を続け、その間、復職に向けた生活リズムの改善や外出訓練といった復職に向けた取組は一切図られないままであったことが認められる。そうすると、Xの本件傷病について、令和2年3月時点で復職可能な程度に回復しており、あるいは、復職後ほどなく回復する見込みがあるとは診断しがたいとしたK医師の判断は、同時点までのXの行動等や治療経過とも整合するものとして合理性を有するといえ、Xの本件傷病がJ医師の診断のとおり医学的にみて一時的に寛解の状態にあったと解したとしても、Xが休職前の職務を通常の状態に行える健康状態に回復していたことはもとより、復職後ほどなく上記の健康状態に回復することが見込まれる状態にあったとは認め難い。

イ 争点②について

- (ア) 労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。
- (イ) XはYに総合職として採用され、職種や業務内容は限定されていなかったことが認められるが、Yに対して復職の希望を提示した際に就労可能であればどのような仕事であっても復職したいといった趣旨の申出はしていなかったことが認められる。
- (ウ) 「最初の1か月間は午前中のみの勤務とし、労務軽減した形での復職が望ましい。」としたJの診断書をもって他の業務について労務の提供を申し出ていると解したとしても、Yの672人の従業員中Yの本来業務に従事している従業員（派遣先へ派遣されている者及び派遣予定の者を除いた従業員）は54人程度であったこと、Yの事業内容は人材派遣業及びそれに関連する事業が主体であることが認められるから、Yが多様な職種や業務部門を有していたとは認め難い。
- (エ) 令和2年4月時点で存在したYの業務部門の中で、Xが休職原因となった本件傷病を有する状態のまま就労可能な業務密度や業務量の少ない業務や部署が現に存在したことを認めるに足りる的確な証拠はない。

3 本判決についてのコメント

精神神経疾患における「寛解」とは、一般に、病気の症状が一時的あるいは継続的に軽減、または、ほぼ消失し、臨床的にコントロールされた状態をいうとされ、例えば、うつ病においては、寛解状態が2か月程度維持された場合、「回復」といえるものとされているようです。他方、傷病休職制度における復職要件としての「治ゆ」とは、かつての裁判例上、「従前の職務を通常の状態に行える健康状態に復したとき」というとされ、ほぼ平癒したが従前の職務を遂行する程度には回復していない場合は、復職は権利としては認められないとされており、本判決もこのような立場を前提としたものと考えられます。そして、かかる立場を前提に、医学的な意味での病状の回復程度によって職場復帰の可否を判断した主治医の診断書よりも、休職前のXの具体的な業務を前提とした職場復帰の可否を判断した産業医の意見に合理性があると判断した本判決は妥当なものであると考えられます。

また、片山組事件最高裁判決（最判平成10年4月9日）以降の裁判例においては、復職要件としての「治ゆ」について、傷病休職期間の満了時において、従前の業務に復帰できる状態ではないが、より軽易な業務には就くことができ、そのような業務での復職を希望する者に対しては、使用者は現実に配置可能な業務の有無を検討する義務があるとされるのが一般的な傾向となっていますが、本判決においても、上記争点②において、Xの回復状況やYの規模・業務内容等を具体的に検討し、Xの復職の可能性を否定しており、近時の裁判例の「治ゆ」の意義を前提としても、妥当な結論となっていると考えられます。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.176

地域で高齢者や子供の見守り活動を行う民生委員の定員割れが続いている。人間関係が希薄になるなかで民生委員の重要性が増す一方、働く高齢者の増加や負担の大きさなどで担い手が不足しているのだ。確保策として、地域の住民以外に広げるなど要件緩和も検討されている。

(2024年8月4日付産経新聞)

民生委員は一定の要件を満たした人が推薦され、厚生労働相から委嘱される非常勤で特別職の地方公務員。交通費などの実費は支払われるが、無償のボランティアだ。児童委員と兼任し、高齢者などの安否確認や見守り、子供たちへの声かけのほか、医療や介護、生活に関するさま

民生委員不足

リタイア組の参加を望む

さまざまな相談に応じ、行政など関係機関へのつなぎ役を担う。任期は3年で、再任も可能だ。しかし、全国で定員割れが生じている。令和5年3月末時点で定数24万5477人に対し、22万7426人、充足率は94・5%。背景には、▽高齢になっても働く人の増加▽民生委員の活動内容が知られていない▽仕事内容への負担感などがあるとみられる。

老生は民生委員ではない。しかし、人権擁護など他の分野でボランティア活動に関わってきた。長年の活動を通して痛感するのは、地域社会のつながりが変化していること。町内会や子ども会への加入が減り、それに伴って諸行事への参加者が減少し、年に一度の町内会総会に出席する人はいつも同じ顔ぶれだ。

町内を散歩しながら時折、子どもを激しく叱る若い親の声を耳にする。別のお宅では虐待を受けているような泣き声も聞いた。そんなとき、玄関のチャイムを鳴らして「どうされたんですか」と訊ねたい気持ちになる。しかし、同じ町に暮らすとはいえ、先方とは一面識もない。そんな私がチャイムなど押しなどしようものなら「ほっといて下さい。一体、あなたはどなた」と猛反撃されるのが関の山だろう。

ご多分に漏れず、我が町にも高齢者も多く

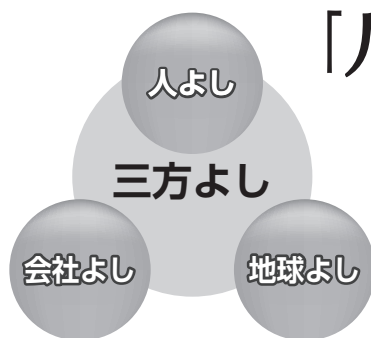
なってきた。きつと一人暮らしの方も多いことだろう。ただし、ここでは幸いなことに、夕方になるとシニアの皆さんが三々五々集まり、1時間ほどかけての町内巡回が定着している。この散策が自分自身と他の高齢者への安否確認になっている。素晴らしいことだ。

「喜寿債」を提案する

民生委員の不足について、老生も志ある方々にスクラムに加わって頂く方法はないか、と考えてきた。そして思いついたのが、「トリプル7クーポン(喜寿債)」の創設・活用だ。「トリプル7クーポン」とは私の勝手なネーミングだが、喜寿の「喜」は草書体で七が三つ、つまりトリプルセブン。「喜寿債」と命名した所以だ。

ボランティアの対価は現金ではなく、介護クーポンである。活動に応じて頂戴する券を「貯券」しておき、いづれ自身の介護サービスに使えるようにする。使用開始は77歳を一応の目途にする。その年齢までは元気に活動を続ける目標にするためである。

念頭にあるのは定年退職者だ。民生委員もすでに70歳以上の方が圧倒的に多いが、さらに多くのリタイア組に参加してもらうには、相応のインセンティブ(刺激・誘導)も必要だ。多くのリタイア組は能力を眠らせたまま無聊(ぶろ)をかこっている。社会資源として実に勿体ない。地域社会の「防人」として馳せ参じ、お役に立とうではないか。



「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

8人口爆発

～「地球よし」に 立ちはだかる難題～

(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



日本が直面する問題のひとつに人口減少があります。この問題の現状についてはさまざまな角度から論じられ、施策も講じられてはいますが、事態打開のウルトラCは見つかっていません。正確には絶対的決め手は「ない」というべきかもしれません。ところで、人口減少は日本などでは今世紀最大の問題ですが、世界的に見れば人口爆発こそ地球の未来を左右する難題なのです。

2022年11月、国連は「世界の人口が80億人を突破した」と発表しました。グテレス事務総長は声明で「持てる者と持たざる者の間の大きな格差を解消しなければ、緊張と不信、危機と紛争に満ちた世界に身を置くことになる」と警告を発しました。世界の人口は、産業革命以来、増加の一途を辿り、最近では人口の倍増期間も短くなってきています。1950年の25億人は87年に50億人、2030年に85億人、50年には97億人、58年に100億人と推計されています。

人口増加問題の解説でよく耳にする次のような例え話があります。

「池の中に1株の蓮^{はす}が生えた。これが年々2倍になり、100年後には池一杯になって窒息全滅した。では、この蓮が池の半分を占めたのは何年目か。答えは99年目、全滅の前年である」。池を地球に、蓮を人間に

置き換えて考えてみようというのです。

年々増殖する蓮が、98年間もかかってやっと池の面の4分の1を覆っても関心を払う人は少ない。翌年、これが池全体の半分になっても危機感はお低い。だが、蓮の死は翌年に迫っている。地球と人口の関係もこれと同じだということです。まだ余裕があると思っているうちに、限界は急速に近づいているのです。

20世紀後半以降の人口爆発は途上国の人口増加によるものです。その原因は、出生率が高いままなのに死亡率が低下したこと。途上国では多産に価値をおく伝統的な考えが根強く残っているうえに、労働力確保のために人口抑制の意志は弱く、出生率は高いレベルのままです。そこへ医療技術や公衆衛生の進歩が及んだため、死亡率が低下、出生率と死亡率の差が急激な人口増加となって現れたのです。

人口が増えれば資源の消費が増え、生産力が追いつかず食料危機を招きます。また、水資源の枯渇、地球温暖化といった人類の生存環境を悪化させます。特に温暖化は二酸化炭素の排出量が増加するほど進行するため、人口増加とエネルギー消費量の増大に比例して悪化します。

ばばしゅういちろう 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・執筆活動が続けている。
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）。

ローマ・クラブ「成長の限界」の警告

人口爆発への対処課題は、人口を扶養するだけの食料を確保できるかどうかです。しかし、これはバイオ・テクノロジーなどを使って増産を図れば技術的には困難ではありません。実際、20世紀は「緑の革命」で穀物収穫量は驚異的に増大し、急増する人口を養い得たのです。そして分配の公平さを実現できる社会技術が伴えば、100億の人口扶養は必ずしも不可能ではありません。

むしろ深刻なのは、人口分布の不均衡でしょう。途上国での幾何級数的な人口増加の一方で、先進国での急激な人口減少です。貧しい人口急増地帯から豊かな人口減少地帯へと人々が大量に移動し、不法難民として社会の秩序を揺るがしているのは周知の通りです。人口が減り続ける国家群と膨張してやまない国家群。この二極化が20世紀から今世紀に持ち越された課題です。

そんな中、いま、ここにSDGs（エスディーゼーズ／持続可能な開発目標）が登場しています。「地球によし」のための行動が私たちに求められているのです。SDGs目標の1番目には「貧困をなくそう」が掲げられています。貧困は混乱を招き、新しい貧困を生みます。目標11には「住み続けられるまちづくり」があり、人々が都市部に集中してくることで発生する医療、教育などの貧困解決を急務としています。貧困を終わらせるには人口爆発に対応することが絶対に不可欠というのです。

目標13には「気候変動に具体的な対策を」があります。無秩序な森林伐採や耕地拡大は地球温暖化を加速させます。ただし、「人口減少が進む先進国」が「人口爆発の途上国」を地球環境の破壊者と批判するのは慎まねばなりません。途上国は先進国を「労働力を安価で使い、経済成長の果実を一手に独占した当事者」と見ているのですから「途上国が成長と豊かさを求めるのは当然の権利」と反論するのです。ですから「あらゆる人と地球の共生思想でもあるSDGsの意義が一段と重要になってきます。

科学技術が環境対応型に移行し、法の制定や政策のスムーズな実行能力といった社会技術の進歩も大事です。これまでの大量生産・大量消費型から資源を浪費しない循環型への転換です。先進気候変動への緩和策としては、白熱灯をLEDに切り替えたり、移動は公共交通機関を使ったり、エアコンの設定温度を冬は20℃、夏は28℃に見直したりするなど、日常生活でもできることはたくさんあります。

ローマ・クラブの報告書「成長の限界」(1972年)は、先進国の過剰生産と浪費が地球環境の汚染、資源の枯渇を招き、途上国では人口増大が広がり、このままでは人類は破局を迎えるというものでした。現状を見ればこの警告は色あせるどころか、現実味を帯びつつあるのが実感できます。

もしも、ある日、「成長の限界」が何かをきっかけに崩れ去ったとしたら、地球はカタストロフィ（大破滅）に見舞われます。世界経済は急激に縮小し、資源も食料も枯渇し、飢餓が訪れるに違いありません。経済の後退といった悠長なレベルではありません。資源と食料の争奪戦が世界各地で勃発する恐れ大です。

皮肉ではなく、戦争自体が過剰な人口を調整するという悲劇的役目を担うかもしれません。これが、グテレス事務総長が警告する「緊張と不信／危機と紛争」の中身なのです。有史以来、人類は限りなく地球を膨張させてきました。今世紀中葉にも到来する「世界人口100億人時代」は、その膨張がついに限界点に達し、破局へ突き進む吊鐘となるのでしょうか。そんな未来は絶対にあり得ないと私は確信しています。



ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ 「ハラスメント・ハラスメント」に注意を

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

最近、職場で問題になっているハラスメントの中に、「ハラスメント・ハラスメント（ハラハラ）」と呼ばれるものがあります。法律で規定されているハラスメントではないため、明確な定義はありませんが、さまざまなことに対して「それはハラスメント」「それもハラスメント」と主張し、相手を困らせてしまうタイプのハラスメントです。

◆ ハラスメントの判断基準は？

ハラスメントを受けた場合には、声を上げることが重要とされています。しかし、ハラスメントではないことに対して、「それはハラスメントだ」と決め付けたように主張すると、逆に、相手に対するハラスメントになってしまう場合があります。ハラスメントの判断基準について正確な情報を持っていないと、気付かないうちにハラハラをしてしまうリスクがあるため、判断基準を理解しておくことが重要です。

自分が不快に感じたことは何でもハラスメントと判断してしまう人がいますが、厚生労働省の指針（※）によれば、「平均的な労働者の感じ方」が基準とされています。具体的には、社会一般の労働者が、同様の状況でその言動を受けたときに、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるかどうか、基準になるということです。言動に関しては、業務上の必要性や手段・態様などの面で、「社会通念」に照らして許容されるかどうか、基準とされています。

「平均的な労働者の感じ方」「社会通念」という言葉からも分かるように、ハラスメントの判断では、当事者（被

害者や行為者）の主観より、第三者的な視点が重視されるということです。

（※）「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）

◆ 第三者にも聞いてみる

ハラハラをしないようにするために、他者から何らかの言動を受けたときは、自分の考えだけでなく、第三者の視点も参考にしてください。職場の同僚など、周りの人に質問してみるのがいいでしょう。「これって、ハラスメントだね？」と聞いて、「そう思う」と言われたら、第三者もハラスメントの可能性が高いと見ていることになります。「うーん、どうかなあ」と言われたら、第三者はハラスメントの可能性は低いと見ているかもしれません。

コミュニケーションの表現方法を工夫することも大切です。決め付けたように「ハラスメントだ」と言うと、主張の押し付けのように受け取られ、トラブルになってしまうことがあります。「私（I）」という主語を入れて、「私はハラスメントだと思います」と自分の見解を伝えてみます。「Iメッセージ」と呼ばれるもので、これであれば、押し付けとまでは思われません。

ハラスメント問題に限らず、決め付けたような言い方はトラブルの原因になりがちです。「私はこう思います」という形のIメッセージを使ってみるとよいのではないのでしょうか。

就職活動関連のハラスメントにも気を付ける

職場内のハラスメントではありませんが、社会的に問題になっているのが、就職活動等セクシュアルハラスメント（就活等セクハラ）と、就職活動終われハラスメント（オワハラ）です。就活等セクハラは、就活生・求職者に対するセクシュアル・ハラスメントで、オワハラは、他社の内定を断って就活を終わらせて、自社に入るように圧力をかけるようなハ

ラスメントです。

就活生・求職者は、採用者と比べて立場が弱いいため、意に反することをされても、異を唱えたり断ったりすることが難しく、我慢を強いられがちです。立場の弱い人に対するハラスメント行為は、被害が深刻化することが多いですから、就活生・求職者に対する言動には特に気を付ける必要があります。

会員懇談会

県内 2 会場で会員懇談会を開催

当協会は10月10日に北九州市、10月18日に福岡市にて会員懇談会を開催した。

倉富会長による開会挨拶の後、(株)キャリア研究所代表取締役 園田博美氏が「そもそもなぜ働き方改革が必要なのか?～人材確保と今いる人材の定着で継続発展できる組織を作る～」と題して講演を行った。

その後、懇親会を開催し、会員どうし懇親を深めた。



講師の園田氏



会場の様子



懇親会の様子

北九州労務管理研究会

改正育児介護休業法の準備状況を確認

当協会は10月30日、北九州地区の企業の人事労務担当者が労働法や労務管理の研究・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、来年4月から段階的に施行される改正育児介護休業法について説明した。

会員企業は、自社の状況について報告した。



セミナー

実務における労働法の要点を確認

10月16・17日の2日間、実務で問題となる労働法の要点を学ぶ「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、企業の人事労務担当者として必要となる労働法の知識や最近の改正法のポイントについて説明した。



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。

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座 (北九州開催)

合格率89.2%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が2日間で合格レベル
まで導きます。

日 時：〔1日目〕11月26日(火)
9:20～17:30

〔2日目〕11月27日(水)
9:30～17:30※

※第2種の方は、2日目12:30で終了

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

定 員：20名

●定年前後の年金・社会保険 知識習得セミナー

定年前社員の不安や関心ごとにあわせて、やさし
く説明するための基本知識やノウハウについて分
かりやすく解説します。

日 時：2025年2月4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：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)

●人事評価制度の構築と運用方法講座

自社の実情に合ったシンプルで継続的に運用でき
る制度構築と運用について分かりやすく解説します。

日 時：2025年2月19日(水) 13:30～16:30

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 中島 一平 氏

参加費：会員8,000円／一般12,000円(税込)

産訓九州セミナー

●職場リーダー能力向上コース

日 時：令和7年1月28日(火)～29日(水)

会 場：アクロス福岡6階 605室

受講料：会員50,600円／一般56,100円
(消費税込み)

●JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日 時：令和7年2月3日(月)～7日(金)

会 場：アクロス福岡5階 502室

受講料：会員154,000円／一般187,000円
(消費税込み)

●新入社員セミナー

日 時：令和7年4月2日(水)～3日(木)

会 場：アクロス福岡6階 604室

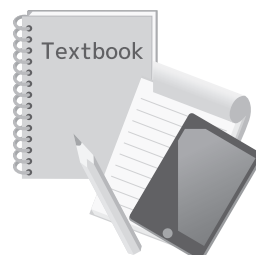
受講料：会員24,200円／一般26,400円
消費税込み (人数割引あり)

〈問合せ〉日本産業訓練協会・九州

☎092-715-0568

〈問合せ〉福岡県経営者協会事務局

☎092-715-0562



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28日(木) 14:00~17:00	永原 豪 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
12月26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】

2025年 2月13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 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

- 5日 一月会・紫水会合同特別例会
- 10日 労働法基礎学習会
- // 会員懇談会(北九州・筑豊地区)
- // 定例無料法律相談(北九州地区)
- 11日 福岡県労働委員会総会
- 16・17日 労働法実務の基礎講座
- 18日 会員懇談会(福岡・筑後地区)
- 21・22日 九州地域戦略会議
- 24日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- // 定例無料法律相談(福岡地区)
- 25日 福岡県労働委員会総会
- // 出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

労働保険の加入はおすすめですか？

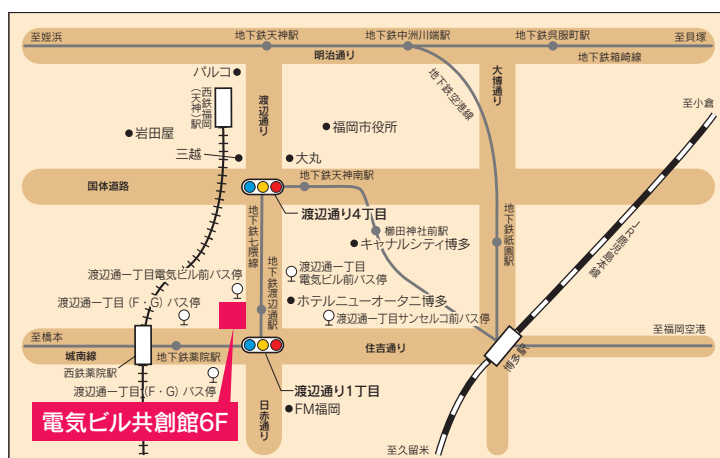
～11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です～

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