



ヤグルマギク

Contents

1-2 アンテナ

- ・「女性と健康」に関する調査結果を公表／経団連
- ・職場の熱中症対策を義務づける改正省令、6月1日から施行／厚生労働省
- ・「職場における熱中症予防対策セミナー」を開催／福岡労働局

3-5 けいきょう Law School

社内調査の結果に納得せず、経営陣に自身の主張を記載したメール送信を繰り返した従業員に対する普通解雇を有効とした事例
ふくおか法律事務所 弁護士 石橋 英之

6 経協調査

- ・2025年 春季労使交渉・賃金改定回答〔妥結合〕一覧

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

1 世界の指導者に「自利利他の精神」を伝えたい
(公財) 人権教育啓発推進センター 特任講師
元西日本新聞記者 馬場 周一郎

9 世間漫録

10 コラム～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

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)
- ・労働行政の重点施策(一月会)
- ・FFGのDE&I推進施策(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 ～倫理法・倫理規程を御存知ですか?～

「女性と健康」に関する調査結果を公表／経団連

経団連は、女性と健康に関する各企業の取り組みや課題等を把握するため、標記調査を行い、その結果を公表した。

女性への健康支援に関する具体的な取り組みについての調査では、95.8%の企業が「実施している」と回答。ほとんどの企業が何らかの形で女性支援に取り組んでいることが明らかとなった。

会場	① 5月29日(木) 開催 福岡合同庁舎新館 3階 大会議室A・B・C (福岡市博多区駅東2丁目11番1号) ② 6月5日(木) 開催 リファレンス駅東 2階会議室Y-1 (福岡市博多区博多駅東1丁目16番14号)
参加費	無料
申込	福岡労働局ホームページをご覧ください。

職場の熱中症対策を義務づける改正省令、6月1日から施行／厚生労働省

厚生労働省は職場における熱中症対策を強化する改正労働安全衛生規則を公布した。施行日は6月1日。

熱中症を生ずるおそれがある作業（暑さ指数を表すWBGT値が28度又は気温31度以上の作業場で継続1時間以上か1日4時間を超える作業）が対象となり、以下を事業者に義務づける。

- 熱中症の症状がある者や熱中症のおそれがある者がいる場合の報告体制
- 熱中症のおそれのある作業での作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じた医師の診察、緊急連絡網・搬送先の連絡先等、症状悪化を防ぐ措置や実施手順を、事業所ごとに定め周知すること

「職場における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、熱中症予防のためのセミナーを開催することから、参加を呼びかけている。

日 時	① 5月29日(木) 14:00~15:45 ② 6月5日(木) 14:00~15:45
-----	---

令和7年度「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省

厚生労働省では7月1日から1週間、「全国安全週間」を実施する。令和7年度のスローガンは「多様な仲間と 築く安全 未来の職場」。

同省では、7月1日(火)から7日(月)までを「全国安全週間」、6月1日(日)から30日(月)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している。

福岡県男女共同参画表彰 候補者を募集／福岡県

福岡県は、地域や職域等において男女共同参画の推進に関して著しく功績があり、他の模範となる活動・取組に対して表彰する標記表彰を行うことから、候補者を募集している。

表彰では、男女が共に活躍できる社会づくりや、困難な問題を抱える女性への支援等につながる実践的な活動を積極的に推進していくため、具体的な活動内容

に着目し、「男女が共に活躍できる社会づくり部門」、
「困難な問題を抱える女性への支援部門」、「女性の先
駆的活動部門」の3つの活動部門を設けている。

募集期間は6月25日（必着）まで。

推薦書等送付やお問い合わせ先は、福岡県ホーム
ページをご覧ください。

[https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/
reiwa7danjohyosho.html](https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/reiwa7danjohyosho.html)

インターンシップ受入企業募集／九州 インターンシップ推進協議会

（一社）九州インターンシップ推進協議会では、令
和7年度夏季インターンシップの受入企業を募集して
いる。また、来春のインターンシップ受入に向けたプ
ログラム設計等のサポートを行っている。

産官学で構成される同協議会は、福岡県内を中心に
18の大学・学校と連携し、1・2年生を含む多くの学
生にインターンシップの機会を提供してきた。学生通
算参加数は、設立から現在までの23年間で約16,000
人に達する。

受入企業に対しては、その企業ならではの魅力を引
き出すインターンシッププログラムの設計からター
ゲットに響く情報発信まで、ワンストップでサポート
を行っている。（年会費が必要です）

<https://www.q-internship.com/>

令和7年度雇用関係助成金説明会を 開催／福岡県・福岡労働局

福岡県・福岡労働局は、「雇用関係助成金」を活用
した魅力ある職場づくりを促すため、雇用関係助成金
説明会をオンラインで開催する。参加費は無料。テー

マ及び開催日は以下の通り。

テーマ：令和7年度の「賃上げ」支援助成金パッ
ケージの概要を知ろう！

（時間は、各回とも14:00～15:20）

- ・6月11日（水）
- ・7月2日（水）
- ・7月23日（水）
- ・9月10日（水）

テーマ：業務改善助成金を活用しよう！

【中小企業事業者対象】

（時間は、各回とも14:00～15:10）

- ・6月18日（水）
- ・7月9日（水）
- ・7月30日（水）
- ・9月17日（水）

テーマ：キャリアアップ助成金を活用しよう！

（時間は、各回とも14:00～15:10）

- ・6月25日（水）
- ・7月16日（水）
- ・9月3日（水）
- ・9月24日（水）

詳細は、福岡県ホームページをご覧ください。

[https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/
koyoukankeijoseikin.html](https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/koyoukankeijoseikin.html)



社内調査の結果に納得せず、経営陣に自身の主張を記載したメール送信を繰り返した従業員に対する普通解雇を有効とした事例

—モルガン・スタンレー・グループ事件
(東京地判 (R6.6.27)【労働経済判例速報76巻5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. ハラスメント申告への対応について

職場における各種ハラスメント対策については、厚生労働省の「職場におけるハラスメント対策パンフレット」等を基に、所要の措置をとっておられ、社員からハラスメントの申告があった場合には、社内調査を行ったうえで、懲戒処分等の然るべき措置を取っておられることと思います。

しかし、ハラスメント、特にセクハラは、ハラスメントを受けたと主張する者（申告者）とハラスメントを行ったとされる者（被申告者）が二人きりのときに行われることがあり、社内調査を行っても、申告されたハラスメントがあったと判断できないこともあると思います。

そのような場合、申告されたハラスメントがあったことを前提として懲戒処分等を行ってしまうと、後日、懲戒処分等の有効性が争われた場合、使用者が、懲戒処分の前提としたハラスメントがあったことを立証しなければならず、立証できなければ、懲戒処分等が無効とされ、慰謝料等の支払いを命じられることになってしまいます。

このため、調査の結果、ハラスメントを裏付ける証拠がないと判断された場合には、申告者に対して、懲戒処分等が出来ないことを説明することになりますが、申告者からすれば、自分の主張を会社に信用してもらえなかったことになり、調査結果に納得してもらえず、場合によっては、申告者と会社の紛争になってしまうこともあると思います。

本件は、ハラスメントの申告者が社内調査の結果に納得せず、経営陣にメールを繰り返し送り付けたため、やむを得ず解雇したことについて、解雇の有効性が認められた事案です。

調査結果に納得しない申告者への対応についての参考事例として、ご紹介いたします。

なお、事実関係が複雑で争点も多岐にわたっていますので、事案の概要をかなり簡略化し、裁判所の判断も要約していますので、詳細については、上記掲載記事をご覧ください。

2. 事案の概要（裁判所が認定している事実）

X（外国籍）は、H19年9月、Yと雇用契約

を締結。Yは、モルガン・スタンレーの子会社である甲にXを出向させた。

Xの上司である甲の取締役兼本部長G（日本国籍）は、H25年～H29年まで、昇進委員会にXの昇進を推薦していたが、昇進委員会の昇進はいずれも否決された。

Xは、R1年3月13日、Yの人事部長に対し、Gから人種、国籍を理由とするハラスメントや昇進差別を受けたとの申告を行った。

Yは、調査に先立ち、調査の適正を確保するため、調査が行われていることや調査の過程で聞かれた人物の名前等を、調査担当者を除き、社内・社外を含め話してはならないこと、秘密を漏えいした場合には重大な違反として取り扱われること等を記載した秘密保持契約書をXとの間で取り交わし、同年4月30日までXからの聴取を含む調査を実施した。

Yは、同年4月30日、Xに対し、Gの行為にアンプロフェッショナルな行為があり、そのことについては経営陣が適切な対応をとることとしているものの、Gの行為はハラスメントには相当せず、Xが昇進しなかったこと等に関して不公正な扱いや国籍による影響を裏付ける証拠はなかったとの調査結果を伝えた。

Xが調査結果に納得しないため、改めて調査結果の説明が行われ、Xの質問に対する回答等が行われたものの、Xは、調査結果に納得できないとして、外部メディアにメールを送りたい等と要望したが、人事部長から、Xは守秘義務を負っている旨伝えられた。

しかしながら、Xは、その後、Yの調査担当者やYの関係社のCEO、従業員等に対し、メー

ルを繰り返し送信した。なお、その間、甲の勤務弁護士から当時のXの代理人弁護士に対し、調査対象者を含め、直接コンタクトされると業務に支障・混乱が生じるので弁護士を通じて連絡してもらいたい等の要請を行っていた。

Yは、R2年7月15日、Xに対し、メールの送信等を止めるよう警告書を発出し、自宅待機を命じるとともに、Yの人事部長等特定の者以外にメール等の連絡行為を継続して行う場合には解雇を含む懲戒処分を行う旨伝えた。

その後もXによる連絡行為が続いたことから、Yは、同年9月7日、Xに対し、業務命令等に違反したとして譴責処分を行い、警告書に更に違反した場合は解雇を含む懲戒処分の対象となる旨伝えた。

これに対し、Xは、同月19日、Yの関係会社のCEOらに対し、懲戒処分の取消訴訟を提起することを決めたこと、Xには日本中の会社が業務命令によってハラスメントの被害者の口を塞ぐ前例を作らない義務があること等を記載したメールを送信し、同メールに、同僚たちに送付する予定のメールの文案（偽善的であるという面では、ある意味、北朝鮮より悪質です等と記載）を添付した。

その後も、Xが、Yに対し、不当な業務命令、違法な懲戒及び自宅待機等が人権侵害である旨主張していたため、Yは、R3年1月20日、Xに対し、同年2月28日をもって普通解雇する旨の意思表示をするとともに、Xが本件申告を蒸し返さず、社内外の者に連絡せず、業務に専念することを誓約すれば、解雇を撤回する旨申し入れたが、Xはこれに応じず、Yを被告

として、本件処分が無効であること等の確認、解雇後の賃金等を求めて提訴した。

3. 裁判所の判断

XがYの調査担当者や人事担当者以外の者に、被害事実等を伝達すると、苦情申立てに係るYの調査において秘密が守られない場合があることが職場で知られることとなり、今後の苦情申立の調査に支障を来し、真実が解明されないおそれがあるとともに、他の従業員の苦情申立が抑制されるおそれがある。また、職場の人間関係に紛争・対立が生じ、従業員の勤労意欲が低下し、業務に支障を生じさせる危険もある。さらに、関係会社の経営陣においては、Xから被害事実等の伝達を受けると経営陣の本来的な業務に妨げが生じる。

Xに対して、被害事実、調査の事実や調査結果等を人事担当者等以外の者に伝達しないよう求める業務命令は、不当な目的ではなく、業務上の必要性があり有効なものであり、Xに著しい不利益を被らせるものでもなく、有効なものである。

Xが秘密保持契約の合意及び業務命令に反して各所への主張を繰り返したことはYの事業に支障を生じさせたものであり、解雇事由に該当する。

本件のような状況でXを職場に戻して業務に従事させると、Xが再度経営陣等に対してXの主張を伝達するおそれがあり、業務の支障を回避するためには、Xを職場に戻すことはできず、解雇するよりほかはないといえ、本件解雇

は合理的な理由があり、社会通念上相当であり、無効となることはない。

4. コメント

ハラスメントの事実を認定することができず被申告者に対する処分等ができないことについて、申告者の納得を得ることは大変難しいことだと思えます。ただ、ハラスメントの申告を放置するのではなく、職場を変える等の人事的措置を講じて申告者と被申告者が接触しないような措置を取ることは可能だと思えますので、可能な範囲で申告者に配慮した対応をとる必要があると思えます。申告者が納得せず、職場を乱すような言動をとる場合は、本件のように、譴責処分等を行い、それでも同じような言動を繰り返す場合には普通解雇をするというのも一つの対応ではないかと思えます。



2025年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結含] 一覧 (2025.4.28集計)

回答があった会員企業のうち、昨年実績と対比可能な28社について集計
(単純平均)

表1 業種別交渉状況

福岡県経営者協会

業種	社数(社)	2025年		対前年		2024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	化学・ゴム	1	—	—	—	—	—	
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	
	鉄鋼	2	15,788	6.14	△ 1,441	△ 1.16	17,229	7.30
	非鉄金属	1	—	—	—	—	—	—
	機械・金属	1	—	—	—	—	—	—
	電機	3	20,265	6.17	4,231	1.04	16,034	5.13
製造業平均	9	18,115	6.07	2,875	0.62	15,240	5.44	
非製造業	建設	2	13,050	4.66	△ 5,797	△ 2.12	18,847	6.78
	卸・小売	4	10,972	4.29	△ 502	△ 0.42	11,474	4.71
	運輸・倉庫	5	10,360	3.70	800	△ 0.40	9,560	4.11
	教育	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	7	15,818	6.15	3,755	1.25	12,064	4.89
非製造業平均	19	12,646	4.82	878	0.05	11,768	4.77	
総平均	28	14,404	5.29	1,520	0.27	12,884	5.02	

表2 規模別交渉状況

規模	社数(社)	2025年		対前年		2024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(%)		
規模別	1~99人	製造業	1	—	—	—	—	—	
		非製造業	5	16,703	6.61	4,102	1.34	12,601	5.27
		計	6	16,430	6.35	4,463	1.52	11,968	4.83
	100~299人	製造業	2	15,938	5.90	2,409	0.66	13,529	5.24
		非製造業	2	11,000	5.02	150	0.20	10,850	4.82
		計	4	13,469	5.46	1,280	0.43	12,190	5.03
	300~499人	製造業	1	—	—	—	—	—	
		非製造業	3	6,914	2.29	△ 1,554	△ 0.73	8,468	3.02
		計	4	10,335	3.39	△ 217	△ 0.30	10,551	3.69
	500~999人	製造業	3	17,290	5.94	1,540	△ 0.15	15,751	6.09
		非製造業	4	12,081	4.19	934	0.16	11,147	4.03
		計	7	14,314	5.06	1,194	0.00	13,120	5.06
1000人以上	製造業	2	21,813	6.48	3,188	0.75	18,625	5.73	
	非製造業	5	13,138	5.49	△ 640	△ 1.07	13,778	6.56	
	計	7	15,616	5.89	453	△ 0.34	15,163	6.23	
総平均	28	14,404	5.29	1,520	0.27	12,884	5.02		

- (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

いまこそ「三方よし」の 社会経済学

成長
からの
転換

悲観
からの
脱出

鬱屈
からの
解放

（公財）人権教育啓発推進センター
特任講師
元西日本新聞記者
馬場 周一郎

本連載では、日本社会を覆う停滞感、閉塞感といった得体の知れない“モンスター”の正体に迫る。そのうえで、暗雲を追い払い、青空を切り拓くための手掛かりを模索したい。キーコンセプトは(1)成長からの転換(2)悲観からの脱出(3)鬱屈からの解放—の3つ。令和版「三方よしの社会経済学」の試論である。初回は「トランプ関税」について考える。

「私はタリフマン（関税男）」。トランプ米大統領は、昨年の選挙戦の最中から誇らしげにそう自称してきた。そして、就任後は迷うことなく「タリフマン」としての道を高速戦車のような勢いで突っ走っている。トランプ政権の高関税政策は各国に「目には目を」の報復感情をあおる。主要国が互いに関税を課し、その結果、不況が長期化して第2次世界大戦を招いたブロック経済時代の悪夢がよぎる。

世界恐慌下の1930年、米国は自国産業を守るために関税を引き上げた。英国やフランスも、それぞれ植

民地や同盟国を引き込んでの高関税と共通通貨に基づくブロック経済圏を形成。はじき出されたナチス・ドイツや日本も対抗してブロック化を進め、最終的に軍事行動での事態打開に向かうことになった。

戦後世界は「保護主義やブロック経済が不況や戦禍を引き起こした」との反省に立ち、自由貿易の推進を目指した。関税や数量制限などによって国内産業を守る保護主義よりも、各国が得意とする物品を生産し、必要とする国に積極供給する方が効率的で、経済成長につながるとする経済学の「比較優位」理論に基づくものだ。

自由貿易は軍事力と並んで米国主導の国際秩序をつくりあげた。世界貿易機関（WTO）の前身である関税貿易一般協定（GATT）が1947年に創設され、米国の関税率は8%から1%台まで低下した。米国が巨大市場を開放したことは、大戦で傷を負った日本を含む西側諸国の経済復興を後押しし、民主主義陣営の拡大と勝利につながった。

米中の覇権争いは終わらない

しかし、新興諸国の市場参入などにつれて米国の一強時代に揺らぎが出始めた。代わって躍り出たのが、日本とドイツである。経済戦争の雲行きが怪しくなれば、自由貿易の本家を自任する米国であっても躊躇なく保護主義に転じる。近いところでは、71年にニクソン大統領は雇用拡大と国際収支の改善を目的に10%の相互関税を取引国に課し、80年代にはレーガン大統領が日本製自動車の輸入規制やプラザ合意による円高誘導を行った。

21世紀に入って勢いを減じた米国や日独と入れ替わるように抬頭したのが中国だ。2001年に悲願のWTO加盟を果たし、飛躍的な成長をつかんだ。だが、中国の過剰生産能力や企業の優遇措置は各国の産業を圧迫し、反発を生んだ。自国の利益にそぐわない相手国に制裁関税や貿易制限を仕掛ける姿勢はトランプ政権に引けを取らない。

トランプ氏は相互関税の税率を発表した4月3日、次のように主張した。「米国は何十年にもわたり他国との貿易障壁を撤廃してきたが、こうした国々は逆に我々の製品に多大な関税をかけ、米国産業を破壊するために言語道断な非関税障壁を設けた」。彼の念頭に

あったのは、為替操作と輸出品への補助金を続ける中国、日本、韓国など。「自分で働け。そうすれば欲しいものは手に入る」。これがトランプ氏の「不正国家」観であり、メッセージである。

照準は明らかに習近平の中国だ。米中は第1次トランプ政権でも関税を課し合ったが、今回のエスカレートぶりは前回の比ではない。深刻なのは、脅しの材料である「ブラフの関税」ではなく、競争力復活を旗印にした「本気の関税」だということだ。

お得意のディール（取引）で、一時的な休戦はあっても米中の覇権争いが終わることはない。企業経営者であるトランプ氏には、世界全体の調和ある発展、成長といった言葉は綺麗ごとの戯言ざれごとに等しい。彼の頭には「損か徳か」の物差ししかない。

「自利利他」が「三方よし」を肉付け

「売り手よし、買い手よし、世間よし」。近江商人の商い哲学を簡明に表現する「三方よし」は、日本の商業道徳の象徴として現代にも生き続けている。「三方よし」はどのようにして生まれたのか。浄土真宗に由るとの説がある。近江は15世紀に浄土真宗本願寺の中興の祖・蓮如が熱心に布教、教化活動を行い、真宗が篤く信仰された土地柄だった。

近江商人の家訓・店則には「仏法を信じ、慈悲をもって日常生活を過ごし、先祖を祀ることで一家の伝統を守る」の教えが息づいている。「出精しゅっせい」（精を出して働く）、「不奢ふしゃ」（奢ることなく、ケチることもせず）などの禁欲的な言葉が数多くみられ、真宗の倫理観を商いに溶け込ませていった。

ただし、仏教の教えは「貪欲=罪」。カネ儲けは欲望であり、それでは商売は卑いやしいものになってしまう。これを真宗は「自利利他」の教えで正しい行為とした。「自利利他」とは、「仏道修行によって得た功德を自分が受け取るとともに、他のためにも利益をはかる」との意味だ。近江商人が他国の商人に比して精神的優位性を持ち得た背景には、「三方よし」の精神が「自利利他」の教えによって肉付けされたからだという。

資本主義の誕生についても触れておきたい。

マックス・ヴェーバーの『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』は「プロテスタントであることが資本主義の発展に繋がった」との近代資本主義社

会と宗教の関連性について驚くべき視点を提示した。

それによると、近代初頭のプロテスタントたちは、世俗の職業は神から人間に与えられた使命であると考え、禁欲を守って労働に精励することが「神に選ばれた者」の義務であると教えられた。

カネ儲けに正当性が与えられない社会では、物欲や利益を図る行為は抑制され、資本主義社会へと発展することはない。しかし、利潤の追求が目的ではなく、行動的禁欲をもって天職に励み、その「結果として」得た利潤であればどうだろうか。それは安くて良質な商品やサービスを人々に提供した「隣人愛」の実践の結果となり、その労働が「神の御心」に適っている証しとなる。

こうしてカネ儲けに否定的だった禁欲的なプロテスタンティズムが、皮肉なことにカネ儲けを積極的に肯定する論理を生み、それが近代資本主義を出現させることになった。これがヴェーバーの卓越した分析だった。この歴史に倣ならえば、プロテスタンティズムの一宗派である福音派のトランプ氏は「米国第一」に抑制的で、自国利益の最大化に禁欲的であるべきではないか。

「トランプ関税」は多くの国や人々を敵に回すリスクが高い。関税の壁で自国産業を守ろうとする21世紀の保護主義は、米国が建国以来、築き上げてきた自由と民主主義、尊敬を失うだけで決して成功はしないだろう。

いま必要なのは、「みんなが共に幸せに生きる哲学」の創造である。トランプ氏を始めとする世界の指導者に、あえて日本仏教の「自利利他の精神」を伝えたいと思う。

Profile

ばば しゅういちろう
馬場 周一郎

1950(昭和25)年、福岡県出身。72年、西日本新聞社に入社。社会部の事件記者を経て、東京支社政治経済部で首相官邸、自民党、日本銀行、経済産業省などの取材を重ねた。現在はフリーの立場で、月刊誌に政治、経済、社会、人権についての時事コラムを執筆する一方、各地で講演活動を行っている。

主な著書に『2050年—変わる日本変わる社会』(人権教育啓発推進センター)



漫世録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.182

厚生労働省と警察庁は2024年の自殺者数の確定値を発表した。小中高生は前年より16人多い529人で、統計のある1980年以降、過去最多となった。男女別では、女子が初めて男子を上回り、女子中高生で計38人増えた。

(2025年3月28日読売新聞配信)

福岡市民の森として親しまれている油山の麓に暮らしているので、山道をよく散策する。いまの季節は梅、桜に彩られた百花繚乱の春が過ぎ去り、山々は緑一色に覆い尽くされている。緑というと、若葉・青葉をセットで口にするのが多

小中高生の自殺

「可能性の海」に漕ぎ出すことなく

いが、厳密には少し異なる。若葉とは生育し始めて間もない草木から芽生えた葉のこと。草木自体の樹齢が若いという言い方ができる。

これに対し、青葉とは樹齢に関係なく、その年に新たに出た葉のこと。昨今はここまで細かく意味付けして使うことはまずない。現代の感覚では、若葉・青葉は一对同義。あえて言えば、若葉が初夏の日差しを浴び、青葉に変わっていく(緑が濃くなる)感じだ。さらにこのサイクルを小中学生(若葉)が高校生や成人(青葉)へ成長していく姿にだぶらせる。

若葉・青葉が単なる色の変化ではなく、若者そのものを指すのは、四季の移ろいを人間の一生に重ねる日本人にはごく自然な発想である。

そんな中で、目にした冒頭の小中高生の自殺者最多記事には言葉もない。原因・動機は、学業不振や学友との不和などの「学校問題」が最も多く、「健康問題」や「家庭問題」が続いた。

「いじめ」も少なからずあるだろう。直接的に暴力を振るうのではなく、言葉や集団からの仲間はずしによって追い詰める。「キモイ」「ウザイ」「死ぬ」…。1986年に起きた東京・中野富士見中学校の鹿川裕史君の自死は、担任までが加わった「葬式ごっこ」が引き金となった。

『青葉繁れる』山道で

宮沢賢治の短編に『よだかの星』がある。よたか(夜鷹)は外見が黒く、地味なせいで仲間から嫌われ、鷹からも「たか」の名前を使うなと強要される。生きることに絶望し、太陽へ向かって飛翔しながら叫ぶ。

「お日さん、お日さん。どうぞ私をあなたとところへ連れてってください。灼けて死んでもかまいません。私のような醜いからだでも、灼けるときには小さな光を出してください。どうか私を連れてください」

賢治は「よたか醜い鳥ですか。あなたが醜いとしているものは、あなた自身の心の中にあるのではありませんか」と問うている。醜いことは、よたか自身の責任なのか。

「いのち」あるものは、生まれた環境、置かれた場所、与えられた条件の中で生の炎を燃やし続けている。私たち大人はなぜ、その懸命さと素晴らしさを子供たちに伝えられないのか。

「いじめ」という理不尽に遭遇しなければ、いかようにも生き、可能性の海に漕ぎ出せたであろう若者たち。井上ひさしの青春小説『青葉繁れる』に登場する高校生のように、まばゆい光の季節を何度も見ることができたはずである。

快晴の某日、油山を下り、来た道を振り返ると、新緑が薫風にそよいでいた。未来に向かって葉を伸ばしていた彼らの無念を思ったとき、老いの胸が激しく締め付けられたのである。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

相談を受けたときは先を急がない

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

職場の人から何らかの相談を受けたときは、先を急がないことが大切です。話を聞いているうちに、「こんなに困っているんだから、早く何とかしてあげたい」という思いが強くなってくると、すぐに解決策をアドバイスしたくなるかもしれませんが、しかし、あまり先を急ぐと、良い支援につながらないことがあります。

◆ 本当の悩みは最後に出てきやすい

カウンセリングの分野で有名な、カール・ロジャーズという臨床心理学者がいます。彼の論文を集めた『ロージャーズ全集12 人間論』（村山正治編訳岩崎学術出版社）の中に、相談を最後までじっくり聞くことの重要性を示す、次のようなエピソードが掲載されています。

ロジャーズは児童相談所に勤務していた頃、「子どもが乱暴で悩んでいる」という母親から相談を受けました。話を聞いているうちに、子どもが乱暴になったのは、母親が子どもを拒否したことに原因がありそうだと感じたそうです。そのことを直接伝えるのではなく、母親自身に気付いてもらおうとしましたが、うまくいきませんでした。

面談が終わり、母親はドアの方へ行きました。しかしドアの手前で振り返り、「先生は大人の相談はやっていないのですか?」と聞いたのです。ロジャーズが「やっていますよ」と答えると、母親は戻ってきて椅子に座り、子どもの話ではなく、夫との関係などの悩みを話し始めました。そこから始まった相談は、とてもうまくいったそうです。

このエピソードは、カウンセリングの分野ではよく引用され、

「本当の悩みは最後に出てきやすい」「先を急がず、最後まで話を聞かないといけない」などの教訓例として語られます。

◆ 「話してもよさそう」と思ってもらおう

職場における相談の場合も、話を最後までしっかりと聞かないと、本当の問題解決に向けた相談にならないことがあります。

例えば、相手が「いつも上司からきつい言葉で叱責されている」と話し始めたとします。30分くらいずっと上司について話していたとすれば、「上司との関係で悩んでいるのかな。もしかしたらパワハラかな」というような受け止め方になるでしょう。

しかし、最大の悩みは上司のことではないかもしれません。1時間くらい上司についての悩みを聞いていたら、突如、「実は家族ともめている」あるいは、「借金があってお金に困っている」といった話が出てくる場合があります。本当はそちらの方を相談したかったのだけれど言いづらくて、なかなか言葉にできなかったのです。

多くの人は、核心的な内容をいきなり話すことはありません。いろいろなことを話しながら、「この人にだったら聞いてもらえそうだ」「話してもよさそうだ」と感じると、ようやく核心的なことを話せるようになるのです。

相談序盤の内容は前置きの場合もありますし、全く無関係な話の場合もあります。話を聞くときには、先を急がず、最後までしっかりと聞くようにしてください。

何回かに分けて話を聞くことも大切

上の文章で触れたように、人が何かを相談するときは、最後に重要な話が出てくるのがよくあります。面談の残り時間がほとんどなくなってから、急に新しい話が出てくると、相談される側は困惑するかもしれません。しかし、あわてずにその場で次回のセッティングをして、改めて話を聞くようにしましょう。

一般的に、相談というものは、回数を重ねるほど

双方の信頼関係が深まり、話の内容が深くなっていく傾向にあります。緊急性が高い場合は別ですが、話をする間隔を若干開けることによって、相談する人が自分の気持ちを少し整理できる面もあります。

相談を受けたときには1回で全て聞こうとせず、何回かに分けて話を聞くことを想定しておくといいでしょう。

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8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 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5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13日 (木)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月17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11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12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	2026年 1月15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18日 (木)	解雇（整理解雇を含む） 労働契約の終了	第9講	2月19日 (木)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月23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12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24日、2025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80回定時総会への付議事項として2024年度事業報告（案）及び決算報告（案）が審議され、了承された。



議長を務める倉富会長



会場の様子

一月会

労働行政の重点施策

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。「2025年度労働行政の重点施策と労働関連法の改正について」と題して、厚生労働省福岡労働局長の千葉登志雄氏が卓話を行った。

千葉氏は2025年度の重点施策として、①持続的な賃金上げに向けた取組の推進、②人手不足対策、③多様な人材の活躍促進と職場環境改善の推進、を挙げ、前年度からの継続施策に加え、当年度新規となる支援策や指導等について説明した。



紫水会

FFGのDE&I推進施策

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23日に例会を開催。「FFGのDE&I推進施策」と題して、福岡銀行人事部DE&I推進室室長の林健太氏が卓話を行った。

ふくおかフィナンシャルグループ（FFG）では、2013年から多様な人財の活躍推進に取り組み、2015年にはダイバーシティ推進室を新設した。林氏は「個々の個性を活かしてシナジーが生まれる組織」にしていくための具体的な取り組み例として、育児・介護と仕事の両立支援制度やDE&Iの理解浸透のためのプロジェクトなどを紹介した。



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。

●労働時間管理の基本セミナー

労働時間管理の基本および企業が講ずべき実務対応を解説します。

日時：6月12日(木) 13:30~16:30

会場：電気ビル 本館 7号会議室

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

●社会保険手続の実務

社会保険制度に関する基礎知識から届け出などの実務手続までを解説いたします。

日時：6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

●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㈱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：7月9日(水) 9:20~17:30

10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：電気ビル本館 地下2階 7号会議室

講師：㈱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)

産訓九州セミナー

●TWI-JIトレーナー養成コース「仕事の教え方」

日時：6月30日(月)~7月4日(金)

会場：アクロス福岡 6階 602室

受講料：会員154,000円/一般187,000円
(消費税込み)

●若手社員活性化セミナー

日時：7月23日(水)~24日(木)

会場：アクロス福岡 5階 501室

受講料：会員33,000円/一般39,600円
(消費税込み)

●TWI-JM「改善の仕方」コース

日時：8月21日(木)~22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

〈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】

5月29日(木) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	
6月26日(木) 14:00~17:00	三浦 正道 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】

10月9日(木) 14:00~17:00	阿部 哲茂 弁護士 (阿部哲茂法律事務所)	
-------------------------	--------------------------	---

〈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、相談日の前日午前中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	家永 由佳里	石橋 英之	熊谷 善昭
桑野 貴充	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、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

2025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

16日 経営法曹打合せ会

18日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

23日 紫水会

// 経団連地方・業種団体情報連絡会

24日 理事会

// 定例無料法律相談

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。

その気遣い 組織が違えば ルール違反



国家公務員倫理審査会
公式マスコット

わかりやすく！

公式マスコット「りんりん」が解説する動画（7分）を御覧いただけます。



詳しく！

事業者様向けの広報用資料を各種御用意しております。



コンパクトに！

リーフレット（A4・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.html>



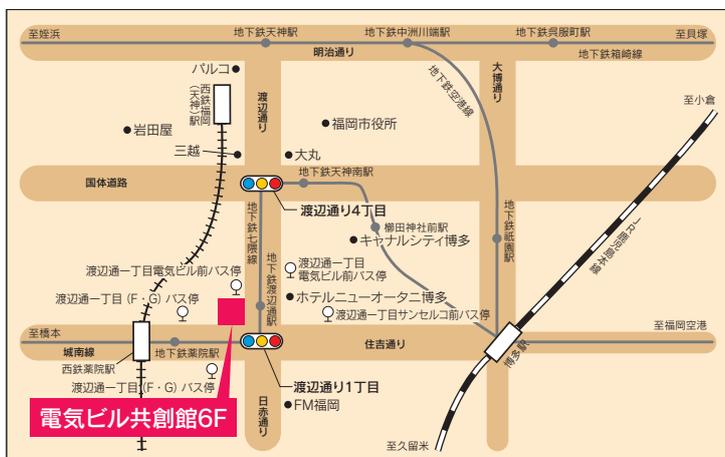
相談・通報は



公務員倫理ホットライン

検索

<https://www.jinji.go.jp/rinri/tuuho.html>



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/>