



ブルメリア

Contents

1-2 アンテナ

- ・「共育（トモイク）プロジェクト」を開始／厚生労働省
- ・「能力開発基本調査」の結果を公表／厚生労働省
- ・「過労死等の労災補償状況」を公表／厚生労働省

3-5 けいぎょう Law School

職種限定合意が認められた場合の配置転換に関する最近の最高裁判例について

TMI総合法律事務所 福岡オフィス 弁護士 山本 紀夫

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

4 ムヒカの哲学とブータンの「国民総幸福量」

(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 経団連調査

- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
2025年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

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 就職差別撤廃要請

12 トピックス

- ・衛生管理者試験の受験対策講座を開催 (セミナー)
- ・法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認 (労働法基礎学習会)
- ・ワンフクオカビルを見学 (一月会)
- ・デジタルメンタルヘルスの展望 (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 九州経営法曹大会 第59回 大分大会



「共育（トモイク）プロジェクト」を開始／厚生労働省

厚生労働省は、共働き・共育て推進事業としてこれまで実施してきた「イクメンプロジェクト」をリニューアルして、男性の育児休業の取得促進を図りながら、育児休業の取得を男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」とすること、男性の家事・育児参画を阻害している「長時間労働の是正」等に取り組んでいく「共育（トモイク）プロジェクト」を開始すると公表した。

同省では、企業へのアプローチを主軸に、雇用環境・職場風土の改善等、多くの企業が「共育て」しやすい環境作りに積極的に取り組めるよう、普及啓発活動といった働きかけを主に展開するとしている。

「能力開発基本調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年度の標記調査結果を公表した。教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は54.9%（前年度比0.3ポイント上昇）、OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額は1.5万円（同横ばい）、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.4万円（同0.1万円増加）となった。

また、教育訓練休暇制度を導入している企業は7.5%（同0.5ポイント低下）、教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は6.2%（同0.9ポイント低下）、教育訓練所定外労働時間免除制度を導入している企業は6.1%（同0.2ポイント低下）となった。

「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6年度の標記調査の結果を公表した。

過労死等に関する請求件数は4,810件（前年度比212件の増加）、決定件数は4,312件（同1,033件の増加）となった。

支給決定件数は1,304件（同196件の増加）となり、うち死亡・自殺（未遂を含む）件数は159件（同21件の増加）となった。

「死亡災害根絶 非常事態宣言」を発令／福岡労働局

福岡労働局は、県内における死亡災害が令和7年7月末日時点で15人と前年同期に比べ1人増加し、年間の推移においても大幅に増加した令和5年に近いペースで急増していることから、標記宣言を発令した。

亡くなられた15人の半数を超える8人は建設業であり、「墜落・転落災害」（2人）、「建設機械・クレーン等災害」（1人）、「崩壊・倒壊災害」（3人）となっている。

民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業を集計対象とした令和7年の標記調査の結果を公表した。

平均妥結額は18,629円で、前年（17,415円）に比べ1,214円の増となった。

また、現行ベース（交渉前の平均賃金）に対する賃上げ率は5.52%で、前年（5.33%）に比べ0.19ポイントの増となり、賃上げ額、賃上げ率はともに昨年を上回った。

令和7年度「全国労働衛生週間」を10月に実施／厚生労働省

厚生労働省は、10月1日（水）から7日（火）まで、令和7年度「全国労働衛生週間」を実施する。今年のスローガンは、「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」。

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間として実施する。

同省では、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開している。

「外国人との秩序ある共生社会推進室」を設置／内閣官房

政府は、省庁横断で外国人政策を担う司令塔組織、「外国人との秩序ある共生社会推進室」を内閣官房に設置した。外国人労働者や訪日観光客の急増が社会の不安定化につながらないように、不法滞在や犯罪などへの対応を政府一丸で強化する。

「働き方改革」新PR動画「くらし、はたらき、もっとススメ！」を公開／厚生労働省

厚生労働省は、長時間労働の解消などによる労働環境の改善へ向け、標記動画を、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」にて公開した。

また、同省は、荷主や発注者の参考となるような、取組の事例集の作成を予定しており9月末までの間、

荷主や発注者の皆さまが短い工期や長時間の荷待ちなどの取引慣行上の課題を解決していくために取り組んでいること、心がけていることをテーマに取組の事例を募集している。

詳細な募集内容等は、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」内の下記URLをご覧ください。

<https://hatarakikatatasusume.mhlw.go.jp/case-submission/>

「タレントシェア九州ラボ」キックオフイベント「越境と共創がひらく可能性」を開催／九州経済産業局

九州経済産業局は、九州域内において、大企業・中堅企業等が中小企業に人材を送り出し、共に課題解決や成長を目指す取組である実証事業「タレントシェア九州ラボ」を行っている。そのキックオフイベントを開催することから、参加を呼びかけている。

日時	9月4日（木） 13:30～15:30
会場	アクロス福岡 円形ホール （福岡県福岡市中央区天神1-1-1）
参加費	無料
申込	下記PDF内のURLからお申込みください。

https://www.kyushu.meti.go.jp/event/2507/250722_1_2.pdf



職種限定合意が認められた場合の配置転換に関する最近の最高裁判例について

—滋賀県社会福祉協議会事件
(最高裁 (令和6年4月26日判決)【労判2552-7】)—

弁護士 山本 紀夫



◆執筆者のご紹介
やまもと のりお
昭和56年 弁護士登録
TMI総合法律事務所 福岡オフィス (福岡市)

1 はじめに

黙示の職種限定合意が認められた場合、使用者が個別合意なしに配転命令を行ったことを無効とする最高裁判決と、これを受けて慰謝料の請求を認めた差戻審の大阪高裁の判決（令和7年1月23日・労判2581-3）があったので、以下に紹介する。

2 本件の事案の概要

福祉用具センターを運営する使用者に福祉用具の改造・製作、技術の開発に係る技術職として採用された従業員が18年に渡って上記技術職として勤務していた。

使用者は同センターでの福祉用具の改造・製作の受注件数が平成30年当時大きく減少していたことから、同業務の廃止、事業縮小の方針を決め、当該従業員に対して事前の打診を行うことなく同31年4月付けで施設管理担当への配置転換を命じた。

これに対して当該従業員は、前記配転命令は職

種限定合意に反する等と主張して債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求の訴訟を提起した。なお、この訴訟の争点は、多岐にわたるが、職種限定合意に関する部分に限って紹介する。

3 一審及び控訴審の判断

一審判決は、以下のとおり職種限定合意を認めたが、前記配転命令は違法無効ではないとして損害賠償請求を棄却した。

当事者間には、職種を技術職に限るとの書面による合意はない。

しかしながら、当該従業員が技術系の資格を数多く有していること、とくに溶接ができることを見込まれて使用者から勧誘を受け、機械技術者の募集に応じて採用されたこと、それ以来技術者としての勤務を18年間にわたって続けていたこと、使用者が福祉用具の改造・製作業務を外部委託化することは本来想定されておらず、かつ、その間、当該従業員は溶接ができる唯一の技術者で

あったことからすれば、当該従業員を技術職以外の職種に就かせることは使用者も想定していなかったはずであるから、当事者間には、当該従業員を福祉用具の改造・製作、技術の開発に係る技術職として就労させるとの黙示の職種限定合意があったものと認めるのが相当である。

職種限定合意は認められるものの、福祉用具の改造・製作をやめたことに伴って上告人を解雇するという事態を回避するためには、上告人を総務課の施設管理担当に配転することにも、業務上の必要性があるというべきであって、それが甘受すべき程度を超える不利益を上告人にもたらすものでなければ、権利濫用とまではいえないものと考ええる。また、施設管理担当の業務内容は、特別な技能や経験を必要とするものではないといえるから、本件配転命令をもって権利の濫用とはいえず、本件配転命令が違法・無効とはいえない。

控訴審も、前記配転命令は違法無効とはいえないとして当該従業員の控訴を棄却した。

4 最高裁の判示の要旨

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該同意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。

本件当事者間には、職種限定合意があったと認められることから、使用者は、当該従業員に対し、その同意を得ることなく施設管理担当への配

置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったというほかない。

そうすると、個別の同意を得ることなく行った本件配転命令につき、使用者が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用には当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があるとして、審理を尽くさせるため控訴審判決を取り消して原審に差戻した。

5 差戻審の判決

これを受けた差戻審は、当該従業員に対する不法行為の成立を認め、使用者に対して慰謝料として88万円の支払いを命じた。

6 コメント

医師、看護師、薬剤師、教員、ボイラー技士等のように国家資格を有する者については、一般的に職種限定合意があるということになる。

他方、アナウンサー（九州朝日放送事件・最判H10.9.10・労判757-20）、タクシー運転手（古賀タクシー事件・福岡高裁H11.11.2・労判790-76）、等の専門的職務については、長期雇用を前提として、前記各判例は当面の職種限定を認めつつ、他の職種への配転を命ずる正当理由が認められる特段の事情の有無を検討し、最終的には職種限定を否定している。

このような黙示の職種限定を認めることに否定

的な判例は、長期雇用を前提としつつ、技術革新、業態転換、事業再編が良く行われる最近の雇用環境を配慮したものといえる。

これらの判例に照らすと、本最高裁判決の判断は硬直的でかなりの違和感を覚える。

すなわち、最高裁判決は、職種限定合意に反する配転命令は違法無効であると判示しているが、そもそも本件の一審及び控訴審の判決は、職種限定合意に反する配転命令は有効であるとまでは判示していない。解雇もあり得る状況では、これを回避するためになされた配転命令は違法無効ではないと言っているだけである。

しかも、一審では、使用者は、「仮に、黙示の職種限定が認められる場合であっても、配置転換の強い必要性がある場合には、配置転換が認められる」という主張もしていたのであるから、最高裁判決においても、この点について検討するべきであったと思われる。

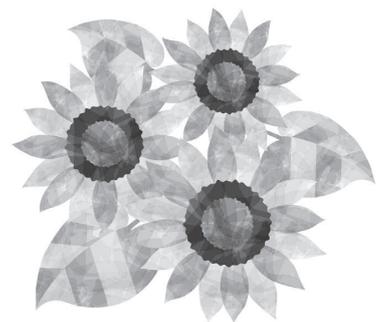
もっとも、本件において、使用者は、当該従業員が担当していた福祉用具の改造・製作業務の廃止を正式に決定しておらず、また、当該従業員の解雇を回避するための措置として、事前に同人に対して配置転換を打診するという経緯を経ておらず、いきなり配置転換を命じたという点は、実務的にはかなり問題であって、これらが本最高裁判決の結論に影響を与えたとも考えることもできる。

いずれにせよ、最近話題となる「ジョブ型雇用」においては、従業員側から職種限定を主張できる場合が増えてくることが予想される。

「ジョブ型雇用」を設計する際には、将来にお

いて配置転換ができるような条項を就業規則もしくは個別の労働契約書に加えておくことが必須となる。すなわち、「ジョブ型雇用」においては、キャリアの形成も重視されることから、当初の特定された業務とまったく無関係な業務に合理的な理由なく配置転換できるとすることは問題である。この意味で配置転換できる業務の範囲をある程度限定する必要がある、また、これに伴い賃金を変更する場合のルールも決めておく必要がある。さらに、事業の再編・業務の廃止等のやむを得ない場合に限り、前記の範囲を超えて配置転換できるとすることも認められるべきである。

このような措置がなされておらず、特定の業務に長期にわたって従事し、黙示の職種限定の主張があり得る事案において配置転換を行う場合には、事前に当該職務の廃止等の理由を説明するとともに、配置転換の打診をするなどの事前の措置が必須となると考える。



漫世録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.185

読売新聞は、2025年5月15日付朝刊1面で「皇統の安定 現実策を」との見出しを掲げた「読売新聞社提言」を発表した。提言は、①皇統の存続を最優先に②象徴天皇制は維持すべき③女性宮家の創設を④夫・子も皇族にの4項目。3面の社説では「皇統の存続最優先に考えたい 女性・女系も排除すべきでない」との見出しで取り上げた。



読売新聞の「皇室提言」

国民的論議の契機になれば価値高い

この「読売提言」は大きな反響を呼んだ。なぜなら、女性・女系天皇への道を開く提言になっていたからである。現在、与野党は衆参両院議長の下、安定的な皇位継承のための皇族数確保について議論を重ね、①男系男子継承の原則堅持②女性皇族の民間人配偶者および子は皇籍を認めないとの合意に達しつつある。

この重要局面で発表された「読売提言」は、収れんしつつある議論を「ちゃぶ台返し」にするものと受け止められた。しかも読売といえ、保守的なスタンスで知られており、このタイミングで野党の一部が主張する女性・女系天皇を容認したことに、その背景や意図をいぶかしむ声が上がったのは当然のことだった。

旧皇族の竹田家出身で明治天皇の玄孫（やしやご）にあたる作家、竹田恒泰氏は、「読売提言」が皇統の存続を最優先に、といいながら、「女性宮家を創設し、夫・子も皇族に」という主張は「むしろ皇統を破壊する」と批判した。

「皇統とは、古来天皇が継承してきた血筋のことである。歴代天皇の男系の血筋を受け継がない天皇は一代もなく、この原理を守り通すことが皇統の安定である。もし「女系」天皇なるものが成立したら、それは皇統の破壊以外の何物でもない」（月刊『正論』2025年7月号）

老生も竹田氏の論に首肯する。かつて皇室に

は8人の女性天皇が存在した。すべて父方が皇室につながる男系だ。ゆえに仮に「愛子天皇」なら女性天皇だから、容認できないことはない。しかし、女系天皇となると話は別である。

皇位継承問題を政争の具にするな

皇室女性が皇室と無縁の男性と結ばれ、その間に誕生した子が天皇に即位すれば女系天皇となる（男性でも女性でも女系天皇と呼ばれる）。それは「皇統の存続」ではなく、別王朝の始まりとなる。

皇室の歴史をひも解けば分かるように、男系男子による皇位継承が危機に直面したことは1度や2度ではない。しかし、その都度、先人たちは血のにじむような努力によって、直系から遠く離れた傍系の男子を後継に立てるなどして難局を脱してきた。

皇位継承の問題は男系によって現在まで脈々とつながれてきた皇室の歴史を踏まえ、どうすれば男系男子を安定的に擁立できるか、が第一義的に議論されるべきであろう。そこを立脚点にすれば、旧宮家男子の養子縁組をためらう理由はない。国会は、皇位継承問題を政争の具とすることなく、熟議を重ねて所定の法案化作業を進めてほしい。

いずれにせよ、現行制度のままでは「悠仁さま」後の皇室は存続の危機にたつ。残された時間は限られている。老生は「読売提言」が、特定の背景や何らかの意図をもってなされたはずはないと信じている。国民的議論の契機になれば一石を投じた価値は高い。

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

質素な生活ぶりから「世界で一番貧しい大統領」とも呼ばれていた南米ウルグアイのホセ・ムヒカ氏＝右写真＝が2025年5月、89歳で逝去した。ムヒカ氏が生涯にわたって語った言葉は、単なる人生訓にとどまらず、現代世界への鋭い警鐘でもあった。12年6月、リオデジャネイロで開かれた国連環境会議でムヒカ大統領（当時）が行ったスピーチは歴史に刻まれる哲学があふれている。

「この環境会議で各国の代表がずっと話されていたことは、持続可能な発展と世界の貧困をなくすことでした。しかし、大事なのは遅れた国が裕福な国の発展と消費モデルをマネすることでしょうか」

「ドイツ人が1世帯で持つ車と同じ数の車をインド人が持てば、この星はどうなるでしょうか。残酷な競争で成り立つ消費主義社会で、世界を良くしていこうという共存共栄の議論は果たしてできるでしょうか。誰が仲間で、誰がライバルなのですか」

「消費が社会を動かすモーターの世界では私たちは

消費をひたすら早く、多くしなくてはなりません。消費が止まれば経済が麻痺し、経済が麻痺すれば不況のお化けが私たちの前に現れるのです。このハイパー消費を続けるためには商品の寿命を縮め、できるだけ多く売らなければいけないのです」



【ホセ・ムヒカ氏】

他の名言も紹介しておこう。

- ▼「貧しい人とはおカネやモノを少ししか持っていない人ではない。無限の欲があり、いくらあっても満足しない人のことだ」
- ▼「私たちは発展するために生まれてきたのではない。幸せになるために生まれてきたのだ」
- ▼「国を治めるもの者の生活レベルは、その国の平均でなければならない」
- ▼「人生で最も重要なのは、勝つことではなく歩み続けることだ」
- ▼「人間は命のあるものからしか幸せを得られない。モノからでは幸せにはなれない」
- ▼「教育を残すこと、それが後世に伝えるべき唯一の富である」

「GDP」より「GNH」の幸福指標

ムヒカ氏と同じような哲学を持つ有名な国がアジアのブータンである。ブータンには農業のほかには産業らしきものはほとんどない。資源といえば、ヒマラヤ水系から流れ出る水しかない。そこでブータンはもっぱら隣国のインドに、水力発電で作った電力を売ること以外貨収入を得ている。「普通の国」だったら外資を積極導入し、安い労働力を提供することで経済のグローバル化を図ろうとするだろう。

ところが、ブータンはそうした資本主義の常道を歩むことをあえて拒否している。たとえば、同国のチベット仏教寺院を訪れたい人は数多いが、政府はあえて観光客を制限している。むやみに観光客を受け入れることは、西欧流の消費スタイル、浪費文化が入り込むと忌避しているのである。

1972年、当時のブータン国王は「国民総生産」(GDP)の追求よりも「国民総幸福量」(GNH = Gross National Happiness)の向上を目指すとの国家理念を打ち出した。「国民の幸福は数量では測れない。数字に換算できない暮らしの豊かさと心の満足こそ真に価値あるもの」との考えからである。文化や伝統は人々の幸福感と直結しているからこそ大事に守られるべきというのがブータン国王の考え方で、国民もこれを支持した。

外資導入によって経済的に豊かになれたとしても、それによってブータンの静謐な社会が破壊されるのは望まない、人間の欲望に自然が破壊されるのも避けるべきというのが国民的コンセンサスとして存在している。



【ブータン・ワンチュク国王夫妻】

日本の精神文化を手掛かりに

国連の持続可能な開発ソリューションネットワークが毎年発表している世界の「幸福度ランキング」がある。その2024年版によると、世界で最も幸福度が高いのは、フィンランドで7年連続の1位。2位デンマーク、3位アイスランド、4位スウェーデン、7位

ノルウェーと北欧諸国が上位を占めている。幸福度指数の項目は、「一人当たりのGDP」「健康寿命」「人生の選択の自由度」「社会的支援」「寛大さ」「腐敗の少なさ」が挙げられている。

一方、GDPランキング世界1位の米国は、幸福度ランキングでは23位。日本はGDPは世界4位だが、幸福度ランキングは51位と低い。ブータンは13年にランキング8位となり、人口80万人の「小さくても幸せ度の大きな国」として注目を集めた。

しかし、19年に156か国中95位となった後はランキングに登場しなくなっている。何があったのか。以前は「情報鎖国」だったが、近年はSNS等を通してさまざまな情報が入ってくるようになり、比較する対象が出来たことが国民の幸福観に揺れをもたらしたのだろうか。ブータンはアンチGDPの理想郷として外からみれば素敵な国だが、一方的に礼賛することは傲慢のそしりを免れず、慎重でなければならないと思う。

ただ、そうであっても、ブータンの「国民総幸福量」が世界に投げかけた意義は色あせてはいない。経済発展と自然環境の維持をどう調和させるか、また人としての権利保障や福祉給付、汚職のないクリーンな政治、高度に機能した民主主義などをどう実現していくか。幸福の定義は国や人によって異なるが、少なくとも人間性を破壊した成長主義が幸福度の上位にきて欲しくない。

日本が抱える問題は多岐にわたるが、高度な成熟国家であることに間違いはない。たとえ、ゼロ成長であっても生活の質を高めながら幸福感を得られる社会をどうすれば構築していけるか。自然と共に長い歴史を持続して生きてきた日本人だからこそ、伝統と暮らしの文化を手掛かりにしながら、21世紀の新たな価値観を世界に発信する義務がある。

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、各地で講演活動を続けている。

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)



(一社) 日本経済団体連合会 集計
2025年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況 (加重平均)

【第1回集計】

2025年 7月3日

業 種	2025年			2024年
	社数(社)	妥結額(円)	増減率(%)	妥結額(円)
非 鉄 ・ 金 属	7	909,071	10.80	820,462
食 品	3	917,261	4.89	874,512
織 維	13	904,222	8.76	831,377
紙 ・ パ ル プ	6	729,914	△ 0.80	735,781
印 刷	2	853,805	4.16	819,721
化 学	16	1,050,414	28.99	814,354
セ メ ン ト	6	822,428	8.19	760,187
鉄 鋼	8	930,883	△ 7.00	1,000,992
機 械 金 属	1	—	4.68	—
電 機	10	(従) 1,067,963	7.96	(従) 989,226
自 動 車	11	1,077,643	△ 2.03	1,100,025
造 船	10	1,184,644	11.01	1,067,172
建 設	2	(従) 1,269,893	6.04	(従) 1,197,608
商 業	3	(従) 1,174,149	3.76	(従) 1,131,593
鉄 道	2	(従) 979,755	7.66	(従) 910,056
運 輸	1	—	△ 2.24	—
情 報 通 信	4	884,283	△ 0.14	885,512
航 空	2	719,666	5.89	679,645
総 平 均	107	990,848 (892,556)	4.37 (6.19)	949,363 (840,537)
製 造 業 平 均	93	1,035,889 (886,623)	4.49 (6.67)	991,334 (831,171)
非 製 造 業 平 均	14	857,602 (931,970)	3.76 (3.24)	826,518 (902,754)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社
2) 21業種128社(52.5%)の妥結を把握しているが、うち21社は平均額不明などのため集計より除外
3) 平均欄の()内は一社あたりの単純平均
4) (従)は従業員平均の数値を含む
5) 増減率の△印はマイナスを示す
6) 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
7) 2024年の妥結額は、2025年の集計企業の数値(同対象比較)

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ 起こることを前提に考えることも重要

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ハラスメント防止の重要性が認識され、企業によっては、「ハラスメント撲滅」「ハラスメント・ゼロ」「ゼロ・トランス（ハラスメントを一切許容しない）」といった方針が掲げられることがあります。

ハラスメントを0件にできれば理想的ですが、現実には非常に多くのハラスメントが起こっています。

◆ハラスメントは依然として多い

「令和5年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（PWCコンサルティング合同会社）によれば、労働者のうち過去3年間にパワーハラスメント（パワハラ）を受けたことがあるという人は19.3パーセント、過去3年間にセクシュアルハラスメント（セクハラ）を受けたことがあるという人は6.3パーセントでした。

調査データは過去3年間についてのものですから、1年当たり換算するために3で割ると、従業員数1000人の企業であれば「年間64件のパワハラ、21件のセクハラ」、1万人の企業であれば「年間643件のパワハラ、210件のセクハラ」が起こっている可能性があるということです。

◆起こることを前提とした考え方

「ハラスメント・ゼロ」の方針は、企業の厳格な姿勢を示す点では有効ですが、問題点も指摘されています。「ハラスメント・ゼロ」を強調しすぎると、職場内でハラスメントが起こったとき、管理職やリーダーの中には「大変なことが

起こってしまった。こんなことが知られたらまずい」と考え、問題を隠そうとする人が出てくるかもしれないことです。隠したり、なかったことにしようとしていたりして、適切な事後対応を行わないと、事態が悪化し、深刻な結果となってしまうことが少なくありません。

ハラスメントのない職場が望ましいのは、言うまでもありません。しかし、現実には非常に多くのハラスメントが起こっているため、起こることを前提に考える必要があります。これは、事故防止などで用いられている考え方と同じです。事故は0件にしなければなりません、「事故は起こるもの」として、さまざまな対策が取られています。

◆あらかじめシミュレーションしておく

ハラスメントを含めた人間関係のトラブルは、誰にでも起こり得ます。しかし、トラブルを想定している人は少なく、いざ自分がその状況になると、誰にも助けを求めずに独りで悩み続けてしまいがちです。困ったとき助けを求められるように、「もしトラブルを抱えたら、職場・友人・家族の誰に相談するか」を決めておくことも有効です。

また、管理職やリーダークラスの方は、何らかの人間関係のトラブルが起こることを前提に、部下一人一人からときどき話を聞き、職場の状況を確認し、相談を受けた場合にはどう応じるか、自分だけで対応できないときに誰にヘルプを求めるとかを決めておきましょう。頭の中だけでもいいので、起こる可能性がある状況をシミュレーションしておくことが重要です。

カスハラも起こることを前提に対策する

社内で起こるハラスメントだけでなく、顧客から受けるカスタマーハラスメント（カスハラ）の防止も重要になっています。カスハラの発生を予防するために、各企業はさまざまな工夫をしていますが、企業側の努力だけでは発生を完全に防ぐことはできません。カスハラ対策も、カスハラが起こることを前提とした考え方が重要です。

顧客対応に当たる従業員は、カスハラを受けた場合に、職場の誰に相談するか、誰にヘルプを求めるかを決めておくことが大切です。反対に、同僚などからヘルプを求められた場合、どのような対応ができるかを想定しておく必要もあります。暴力的な被害が起こり得る職場の場合は、避難方法などを頭の中に思い描いてみることも欠かせません。

就職差別撤廃要請

当協会は、7月22日、部落解放共闘九州ブロック県民会議、部落解放共闘福岡県民会議より、標記要請を受けました。

「就職差別に関する調査」によると、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」を使用していない事業所で、本人の適性・能力の判定に必要な「本籍地・出生地」や「家族構成・家族の職業や収入の記入」を求めている実態や、業務遂行に必要なとしない「健康診断の実施・健康診断書の提出」がいまだ行われているなど、差別に繋がるおそれのある実態が少なくないことが明らかになりました。

会員の皆様におかれましても、就職差別をはじめ、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組みをお願い申し上げます。



部落解放共闘福岡県民会議・吉村淳治議長（右）と
当協会・庄崎秀昭専務理事（左）

要 請 内 容

1. 「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021年策定）」を使用する。
2. 個人の能力に必要なとしない「戸籍謄（抄）本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等の質問を行わない。
3. 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定する。
4. 関係企業や関連団体等に対して、上記就職差別をはじめとする、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の強化を図ること。

セミナー

衛生管理者試験の受験対策講座を開催

当協会は、7月9・10日の2日間、第1種・第2種の衛生管理者試験の受験対策講座を開催した。講師は、株式会社ウェルネット専任講師の山根裕基氏。

講師は、演習を交えながら試験に出るポイントを説明した。



一月会

ワンフクオカビルを見学

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7月15日、例会を開催した。

西日本鉄道㈱人事部人事企画課チーフの力丸遥介氏の案内により、5月にワンフクオカビルに移転した同社の新オフィスを見学した後、同ビルホテル内のレストランにて懇親会を行った。



労働法基礎学習会

法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認

7月17日、当協会は年間を通して労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会の第2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、法令と労働協約・就業規則、労働契約の効力関係を説明した後、それぞれを改定する場合の留意点について説明した。



紫水会

デジタルメンタルヘルスの展望

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7月23日に例会を開催。西日本シティ銀行産業医の林田草太氏が「メンタルヘルスについて」と題し、卓話を行った。

林田氏は、医療や健康管理の分野でデジタル技術を活用しヘルスケアの質を向上させる取組である「デジタルヘルス」について、日本や海外の状況を説明した。また、健康経営を取り巻く日米の考え方の違いに触れながら、今後について、AIやアプリなどのデジタルメンタルヘルスの活用が従業員の心の健康のサポートのために必須となると展望した。



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%を誇り資格試験合格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〕9月10日(水)
9:20~17:30
〔2日目〕9月11日(木)
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
(税込)

●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17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：みちしる社会保険労務士事務所
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)

●労働法実務の基礎講座

最近の法改正内容などを踏まえて、人事労務担当者として必須の労働基準法の基本的な考え方と留意点を実務に即して解説します。

日時：1日目 10月15日(水) 9:30~16:00
2日目 10月16日(木) 9:30~16:00
※①2日間とも受講、②1日目のみ、③2日目のみのいずれの受講方法も可能です。

会場：電気ビル共創館3階 Cカンファレンス
講師：社会保険労務士法人アドバンス 代表社員
特定社会保険労務士 伴 芳夫 氏
参加費：(税込)

	会 員	アドバンス 会 員	一 般
1日目または 2日目のみ	12,000円	15,000円	18,000円
2日間	22,000円	28,000円	34,000円

●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5日(水) 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)

〈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：10月6日(月)~10日(金)
会場：天神ビル11階 7号室
受講料：会員154,000円/一般187,000円
(消費税込み)

●MTP(管理者研修)コース

日時：10月21日(火)~23日(木)
会場：Zoomオンライン
受講料：会員60,500円/一般70,950円
(消費税込み)

●TWI-JR「人の扱い方」トレーナー養成講座

日時：11月10日(月)~14日(金)
会場：アクロス福岡6階 604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】

8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)	
9月25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】

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〉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7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

9・10日 経団連地方団体連絡協議会

// **第1種・第2種衛生管理者受験対策講座**

14日 福岡地方裁判所委員会

15日 福岡県最低賃金審議会

// **一月会**

17日 **労働法基礎学習会**

18日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

22日 就職差別撤廃に向けた要請

23日 **紫水会**

24日 **定例無料法律相談**

九州経営法曹大会 第59回 大分大会

日 時：11月18日(火) 13:30~17:00
11月19日(水) 9:30~16:00

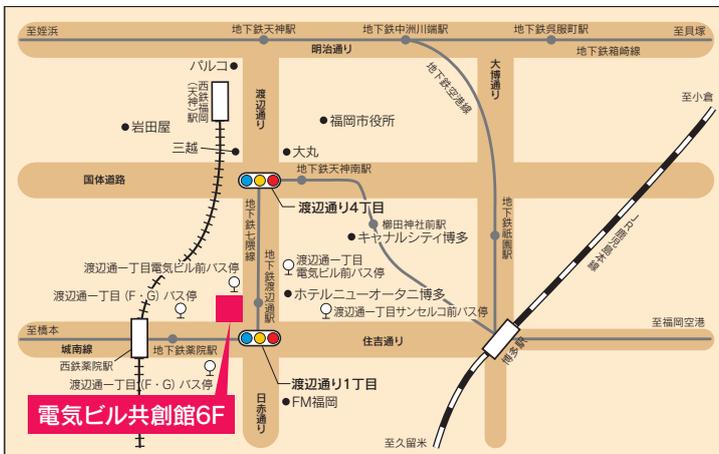
会 場：レンブラントホテル大分 2階「二豊の間」(大分市田室町9-20)

参加費：各県経営者協会会員 23,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)
一般企業参加者 33,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)
レセプション1日目終了後、会場ホテルにて立食形式のレセプションを開催します。
九州各県から多数の弁護士にご参加いただきます。参加をご希望の方は事前にお申込みください。
*レセプション参加費：9,000円/1人(税込)

申 込：11月4日(火)までに右記参加申し込みフォーム(QRコード)
もしくは大分県経営者協会ホームページ「行事のお知らせ」から参加申込書を印刷いただきお申し込みください。



問 合 せ：大分県経営者協会
TEL：097-532-4745 FAX：097-536-3012
E-mail：info@oitakeikyo.jp



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/>