



スズラン

Contents

1-2 アンテナ

- ・「税・財政・社会保障一体改革に関する基本的考え方」を公表／経団連
- ・7月1日より障害者法定雇用率が引上げ
- ・令和8年度地方労働行政運営方針を策定／福岡労働局

3-4 けいきょう Law School

配置転換および降格に伴う役職手当の減額を無効とした例
渡辺通法律事務所 弁護士 渡邊 洋祐

5 福岡労働局より「企業等における公正な採用選考の実施等」に関する要請を受ける

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

12 「混沌の時代」を生きる①
明日への希望を高める歴史観を
(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 経協調査

- ・2026年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧

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 福岡県経営者協会 新入会員のご紹介

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)
- ・障がい者への合理的配慮を考える (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 海外視察団 参加者募集



「税・財政・社会保障一体改革に関する基本的考え方」を公表／経団連

経団連は、標記提言を公表し、政府が経済財政運営を大転換し、社会保障と税の一体改革に取り組む機会を捉え、経済財政運営と全世代型社会保障の目指すべき姿を示した。

持続可能な財政・社会保障は、企業、政府、国民（家計）が役割を果たすことで実現するとして、起点となる企業が成長志向へマインドセットを転換し、国内投資の拡大や構造的な賃金引上げに積極的に取り組むことが必要とまとめている。

7月1日より障害者法定雇用率が引上げ

障害者雇用促進法施行令等の経過措置の終了に伴い、7月1日から民間企業の法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられる。また、対象事業主の範囲も40人以上から37.5人以上に拡大される。

なお、障害者を雇用しなければならない対象事業主には、①毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告、②障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）の義務が課されている。

令和7年の民間企業の障害者雇用状況は、実雇用率は2.41%、法定雇用率達成企業の割合は46.0%となっている。

令和8年度地方労働行政運営方針を策定／福岡労働局

福岡労働局は、標記方針を策定し、ホームページ上に公表した。

全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様な働き方を選択することができる社会の実現を目指すという方向性を示すとともに、重点施策として、持続的な賃金引上げに向けた環境整備、人材確保支援の強化、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組を挙げている。

「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」を公表／経団連

経団連は、HR部門（採用、人材配置、人材育成、労務管理）におけるAI活用を積極的に推進する観点から、AI等を活用している企業やシステム開発事業者へのヒアリングを実施し、報告書として取りまとめた。

企業におけるAIの活用状況や基本的考え方、企業事例を紹介している。

経団連の調査によると、人事部門でのAI等の活用状況については、「採用」が一番多く、次いで「労務管理」、「エンゲージメントサーベイ」で活用する企業が多い。他方、「人材配置」や「人事評価」、「報酬」で活用している企業は少数となった。「採用」で活用していると回答した企業の具体的内容で多いのは、「応募者スクリーニング」と「面接サポート」となった。

2026年版「中小企業白書・小規模企業白書」を公表／中小企業庁

中小企業庁は、2026年版の標記白書を公表した。

約30年ぶりの高い賃上げ水準が続く一方で、中小企業は大企業に比べ賃上げ余力が乏しく、持続的な賃

上げに向けた原資確保が課題と指摘した。

また、2010年代以降、多くの業種で人手不足感が強まっており、その深刻化が懸念されるとしている。こうした現状の下、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要とし、労働生産性向上に有効な取組や、経営者が持つべき基本的知識である「経営リテラシー」の強化・実践について分析している。

中小企業庁のホームページで閲覧することができる。
<https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/syoubouindex.html>

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、職場における熱中症予防のための取組を推進するため、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3日(水) 14:00~15:45
会 場	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	「説明会 労働局」でご検索ください。

「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施／福岡労働局

福岡労働局は、職場における熱中症防止対策を徹底するため、令和8年3月に新たに定められた「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく対策を講ずるよう広く呼びかけ、5月から9月まで、標記キャンペーンを実施している。

全国の昨年1年間の職場における熱中症の発生状況を見ると、休業4日以上死傷者数は1,681人、うち死亡者数は15人となっており、福岡県においては、平成28年から令和7年までの10年間、職場での熱中症により7人が亡くなっており、400人以上が仕事を休んでいる。



配置転換および降格に伴う役職手当の減額を無効とした例

— テクトロン事件
(東京地裁 (令和7.7.18判決)【労働経済判例速報2605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、電子カルテ、医療事務システムなどの医療関係のソフトウェアやシステムを取り扱う被告会社Yが、X1を営業推進部部長職から営業第一部次長職に、X2を第二営業部次長職から第一営業部課長職に、それぞれ配置転換および降格を行ったことに伴い、それぞれの役職手当をX1について月額7万円から6万円に、X2について月額6万円から5万円に減額したことの有効性が争われた事案です。なお、本件においては、X1、2の配置転換および降格の有効性が争点となっているほか、X1、2は上記降格とは別の理由によって懲戒解雇されており、その点も争点となっていますが、本稿においては割愛します。

この点、Yにおいては、役職手当について、賃金規程にて、管理的業務を遂行する役職者（管理者）及び指導的業務を遂行する主任に対して支給する旨の規定が存在していました。しかしながら、給与テーブルは就業規則や賃金規程の一部になっているものではなく、就業規則や賃金規程には降格の要件及び効果について

記載がなされていないことを根拠にX1、2は役職手当の減額が無効であると主張したのに対し、Yは賃金規程に照らすと役職手当はもっぱらその役職・職務に伴って支払われるものであるから職位・役職との関連性が性質上強く、賃金規程に直接の規定がなくとも役職とそれに対応する役職手当の支給基準があらかじめ定められていれば、職位・役職の変動と役職手当の支給額は密接不可分であるため、労働契約上、役職手当の減額は当然に予定されていたとして役職手当の減額の有効性を主張し、この点についての判断が示されました。

2 裁判所の判断

(1) 結論

X1、2に対する役職手当の減額は無効とすべきである。

(2) 理由

- ① Yの賃金規程においては、役職手当を管理職及び主任に支給する旨の規定はあるものの、役職の内容と役職手当の金額の

具体的な対応関係を示した定めは置かれていない。

- ② Yは職能給テーブルを設け、役職や等級ごとに役職手当の支給基準を定めていたことが認められるが、当該職能給テーブルは就業規則や賃金規程に定められたものではなく、取締役間で共有されていたものに過ぎない。
- ③ 従業員が利用できるイントラネット等に職能給テーブルの掲示がされていたものでもなく、その内容が従業員に周知されていたともいえない。
- ④ ①～③に照らすと、職能給テーブルが就業規則や賃金規程と一体のものになっていたということとはできず、役職手当を減額するための根拠としては不十分といわざるを得ない。
- ⑤ 以上に照らすと、人事権の行使によって配置転換及び役職を変更する降格が許されるとしても、Yにおいては、降格に伴って役職手当を減額する労働契約上の根拠がないといわざるを得ない。

3 本判決についてのコメント

本件では、降格に伴う役職手当の引下げが争点となっていますが、降格については、①職位の引下げとしての降格（降職）と②職能資格・等級の引下げとしての降格の2つがあるとされています。

この点、②に伴う賃金の減額については、いわゆる職能資格・等級とは、技能経験の蓄積の結果としての職務遂行能力を意味し、通常、減少する性格のものではないとして、労働協約、就業規則上の規定や労働者の同意といった特別の契約上の根拠が必要とされており、かつ、個別の減額措置が有効と認められるか否かについても、基本給を直接的に減少させるもので、労働者の生活に与える影響が大きいため、労働者側の帰責性の有無・程度、労働者の受け

る不利益の性質・程度など諸般の事情を考慮して慎重に判断しなければならないとされています。

他方、①に伴う賃金の減額については、降職によって職務が軽減されたという事情が考慮されうることや、基本給を直接的に減少させるものではないため、減額の有効性についてはより緩やかに判断される傾向にあるものの、減額について労働契約上の根拠が求められる点については変わりなく、就業規則において降職と賃金減額が連動されていることが明らかにされているなどといった事情がないのであれば、賃金減額を基礎付ける他の正当化根拠（たとえば、降職とは別個に職能資格等級の引下げを行い、その有効性が認められるなど）がない限り、労働契約上の根拠を欠くものとして無効となるとされています（亀田康次・高谷知佐子・安倍嘉一・上田雅大著「詳解 賃金関係法務（商事法務）」382～393頁参照）。

本件においては、内規として定められている職能給テーブルが就業規則や賃金規程と一体をなすものではないとして、減額を行う労働契約上の根拠が否定されているところ、賃金の重要性に照らすと、職能給テーブルの周知すらなされていない本件において、上記のような判断がなされたのはやむを得ないものと思われる。

また、同様の取扱いを行っている企業も少なくないと思われるが、そのような場合、職能給テーブルを労働者との労働契約の内容として定型的に定めるためには、職能給テーブルを就業規則や賃金規程と一体のものとするべく、就業規則の変更手続きを行う必要があります。このような変更は就業規則の不利益変更該当するため、変更内容には一定の合理性が求められるものの、職能給テーブルの内容が降職によって職務が軽減されることに伴い相応の役職手当が減額されるというものであれば、合理性は認められると考えられるため、就業規則の変更手続きにそれほどの困難は伴わないと思われる。

福岡労働局より「企業等における公正な採用選考の実施等」に関する要請を受ける

当協会は、福岡労働局職業安定部長より標記要請を受けました。会員企業の皆様におかれましては、要請の趣旨をご理解いただき、特段のご配慮をお願い申し上げます。

要 請 内 容

厚生労働省では、これまでも応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるよう、企業の皆様方にご理解とご努力をお願いしてまいりました。しかしながら、依然として、面接や応募用紙等を通じ「本籍・出生地」や「家族」に関することなどに本人に責任のない事項や、宗教や支持政党など思想・信条に関わる事項を把握するなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象が生じている状況にあります。

貴団体におかれましては、公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）の各企業における適切な配置や、推進員及び企業トップクラスに対する労働局・ハローワークが行う研修会への積極的な参加、適正な応募用紙※の使用等について、各企業における正しい理解と認識の一層の浸透を図り、公正な採用選考が実現されるよう、貴団体傘下・会員企業に対する周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

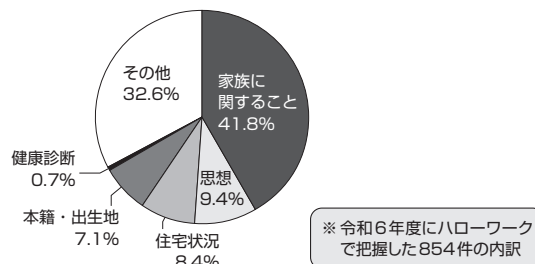
適正な応募用紙について

- 指定している応募用紙を使用してください
 - ・新規中学校卒業予定者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業予定者については「全国高等学校統一用紙」を使用してください。
- 就職差別につながるおそれのある事項を除いた応募用紙の使用を推奨しています
 - ・新規大学等卒業予定者については、「新規大学等卒業予定者用標準の事項の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。
 - ・一般求職者については、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が多く占めています。

面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています。
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、フリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
- ・改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

インターネットを検索中、偶然にもアンジェラ・アキが女子高校生と「仰げば尊し」を合唱する映像を見て感動に身を浸した。この歌が老生に遠き日のわが卒業式を昨日のこのように思い出させてくれたのだった。

「仰げば尊し」は3番まである。歌い出しは、1番が「仰げば尊し わが師の恩」、2番が「互いに睦みし 日ごろの恩」、3番が「朝夕馴れにし 学びの窓」で、いずれも「今こそ別れめいざさらば」で結ばれる。

簡潔な文語調の詞に気高い精神性が込められ、教師と生徒を一体にし、教師を尊敬し、お世話になったという気持ちを抱かせてくれる素晴らしい歌である。老生が中学校を卒業した1960年代頃まではどの学校の卒業式でも歌われていた。ところが、いつとはなしに歌う学校が減っていく。

「仰げば尊し」考

老いてもあのときの感動を蘇らせてくれる

理由は(1)歌詞が道徳調で、メロディーも古臭い(2)「身を立て名をあげ」の一節が「立身出世」を督励している(3)生徒には流行の軽いテンポの方が好まれる—などらしい。しかし、老生に言わせれば、1番は教師への感謝の言葉。2番は生徒への激励の言葉。「身を立て名をあげ」の本当の意味は立身出世ではなく、「立派な人という評価を得て、父母の誉れとなれ」との親孝行を説いたもの。3番は学びし歲月の回想である。

それにもかかわらず、いや「だからこそ」孝、恩、忠などの徳目がお嫌いな一部の先生方は「君が代」と「仰げば尊し」を歌わない、歌わせないという政治がらみのイデオロギーを教育の場に持ち込んできた。

日本の戦後教育失敗のひとつに、明治以降、伝統的に継承されてきた唱歌、童謡が駆逐されてしまったことが挙げられる。歌詞には、自然の美しさ、故郷、家族、友人などへの憧憬、敬愛が上品で薫り高い言葉で綴られていた。だが、一部の曲は戦意高揚、戦争賛美につながるとのお門違いの理由から排除されていく。

学校という毅然たる規律を持つべき組織体で



は、国旗掲揚、国歌斉唱、集合解散、整列行進などといったセレモニーが組織を運営維持するために、また集団としての秩序を学ばせるためには必須である。節目の行事での「かたち」を体験することで、子どもたちは組織の一員としての自覚を高める。集団活動を「軍隊だ」と見当違いの批判する人がいるが、「かたち」は組織のためだけにあるのではなく、人としての生き方にも必要だ。

「この学校で学んで良かった」と思える幸せ

老生の時代の教師は、好き嫌いは別にして威厳があった。ところが、現在では多くの教師は人権を過度に意識してか、生徒に迎合しがちという。こういうのを「媚び」「卑屈」と呼ぶ。少子化で生徒がお客様になってはいないか。荒れた学校の崩壊の原因をたどると、その根っこには教師としての誇りの喪失、生徒への対応能力の欠如がある。

卒業式に「さくら」「旅立ちの日に」「贈る言葉」なども悪くない、確かに名曲である。ジンとくる。だが、あえて言えば、これらは生徒たちが青春を過ごした頃のヒット曲に過ぎない。時代や世代を超えて歌い継がれる永遠の卒業式ソングになるだろうか。

「この学校で学んで本当に良かった」と卒業式で振り返ることが出来る生徒は幸せである。そうした感謝の思いを持つ生徒は、強要されなくとも教師への尊敬の念を抱く。「仰げば尊し」が自然発生的に歌われる母校こそ、教師と生徒がともにつくり上げた最高の学び舎だと深く思う。

「混沌の時代」を生きる① 明日への希望を高める歴史観を

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

「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「世界幸福度ランキング」。その2025年版によると、世界で最も幸福度が高いのは、1位はフィンランド、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。

世界幸福度報告 2025

世界順位	国・地域名	アジア順位	国・地域名
1位	フィンランド	1位 (世界27位)	台湾
2位	デンマーク	2位 (世界34位)	シンガポール
3位	アイスランド	3位 (世界46位)	ベトナム
4位	スウェーデン	4位 (世界49位)	タイ
5位	オランダ	5位 (世界55位)	日本
6位	コスタリカ	6位 (世界57位)	フィリピン
7位	ノルウェー	7位 (世界58位)	韓国
8位	イスラエル	8位 (世界64位)	マレーシア
9位	ルクセンブルク	9位 (世界68位)	中国
10位	メキシコ	10位 (世界77位)	モンゴル

これに対し、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ランキング4位だが、幸福度ランキングは55位と極めて低い。調査を見る限り、幸福度とGDPのランキングは一致していない。

別の機関の調査でも日本人の幸福度は低い。グローバル・マーケティング・リサーチ会社のイブソスが実施した「幸福感調査2025」によると、日本人の幸福度は世界30カ国中27位に留まり、生活への満足度や将来への期待感も最下位である。日本人が「幸せではない」と感じる最大の要因は「経済的な状況」であり、その割合は64%に達し、2位の「自分の人生には意味があると感じる」(27%)を大きく上回っている。経済的な不安は他国でも共通して主要な要因になっているが、日本では特に顕著だ。

なぜ日本人の幸福度は低いのか。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」などだが、特に低く出ているのが、「人生の選択の自由度」と「社会的支え」だ。具体的には、①「仕事や暮らしにおいて選択肢がない」(自分で主体的に選んでいる実感がない。意に沿わなくても受け入れざるを得ない)、②困ったときに支え合える人間関係の希薄さ。この二つが幸福度を押し下げている、と報告書は分析する。

「黄金の昭和」の後始末に追われた平成

筆者の周囲にいる現役世代と話をして感じるのも、上記の報告書と同じようなものだ。彼らの将来への見方は総じて悲観的で、閉塞感を募らせている。私たちの父母や私たち自身の世代が持っていた未来観とは、およそ異質なものであるように見える。

私の青春時代は高度経済が始まった1960年代である。社会人になった70年代から80年代にかけては成長スピードが加速し、やがてバブルの膨満と破裂を招いた。「昭和の高度経済成長」と「平成バブル」は経済学的には様々な評価がなされるが、社会的にはだれもが花見客のように浮かれていた。「昨日より今日、今日よりも明日」に希望があり、給与や生活水準はもっと高くなるという楽観が充満していた。

しかし、終わりは早かった。バブル崩壊とともに世の中の空気は一変する。名だたる企業が経営危機に陥り、就職氷河期が襲来した。政治、経済、教育など構造改革の旗が振られるが、期待された結果をもたらすことはなかった。平成という時代は「黄金の昭和」からの撤退と後始末に追われた30年間であった。

デフレの定着で社会全体が縮み、日本は停滞の時代

を迎えた。だれもが現状の暮らしに精いっぱい明日への夢を語ることもない。未来への期待感など持てようがない。それどころか不安は増す。比例して幸福度も下降していった。

「下方曲線の時代」を超えて

しかし、歴史を深く学ぶと、人類の未来への思いは「進歩・楽観史観」と「停滞・悲観史観」の繰り返しであることに気づかされる。例えば、近代に台頭したマルクス主義は資本主義の崩壊という終末思想を含んでいるが、終末のあとに千年王国としての共産主義の到来を必然としているのだから、進歩・楽観の歴史観である。戦後論壇で幅をきかせたマルキストたちが自らを「進歩的文化人」と称していたことが何よりの証左だ。だから、高度成長期には技術進展によるバラ色の未来学と反体制的なマルクス主義が同居しえたのである。

マルクス主義—共産主義革命は旧ソ連、中国の個人独裁化によって挫折、一方の資本主義も公害問題などで「進歩・楽観史観」が揺らぎ出す。1966年に米国の経済学者ケネス・ボールドウィングが、「宇宙船地球号」という概念を打ち出した。ロマンティックな響きとは逆に、そのエッセンスは「地球はいま、人口爆発、食糧危機、環境汚染、資源枯渇の危機にさらされている」との警告だった。

これ以上に衝撃が大きかったのは、ローマ・クラブの報告書「成長の限界」(1972年)である。「成長の限界」は「人口増加や環境汚染などの現在の傾向がこのまま続けば、100年以内に地球上の成長は限界に達する」と予言した。「停滞・悲観史観」は「衰退・没落史観」に変わり、「破局史観」も広がり始める。

「日本沈没」や「富士山噴火」「ノストラダムスの大予言」、地下鉄サリン事件などが影響している。いずれも、末法思想などこれまで間欠的に出現した終末思想の一種ではあるが、阪神淡路、東日本と続いた大震災、また南海トラフが現実味を持って叫ばれる中で、「破局史観」が不気味に浸透しているような気がする。こうした空気は、未来が没落不可避というのなら「いま」を愉快地に過ごせばいいという現在主義・刹那主義をはびこらせる。

しかし、日本が「経済大国」として世界の賞賛を受けたのはほんの半世紀前のこと。振り返れば、日本は

あの敗戦から不死鳥のように復活し、だれもが「プロジェクトX～挑戦者たち」のような一途さと誇りに満ち溢れていた。一億総中流、「3C」の豊かさを皆が享受できた1960～80年代。それがバブル崩壊後は一転、過剰なまでに自信を失い、ネガティブな思考が社会を支配することになる。筆者はこれを「下方曲線の時代」と呼んでいる。

話を冒頭の「幸福度ランキング」に戻せば、なぜ「幸福度」なるものがもてはやされるのだろうか。ひとつは、いまが物心で「幸福」と感じられないからだろう。もうひとつは、経済成長率といった数字が幸福の唯一絶対の尺度ではなくなったからだろう。逆に言えば、経済成長率という指標があった時代は人々が不安を感じない、幸福とは何かを真剣に考えずにすむ歲月だったのである。

現代人は社会の不安材料を見つけ出せば悲観的に論じがちだ。例えば、エコノミストは円高円安、株価、原油危機といったフローの現象を日替わりで取り上げるが、私は経済・景気の本質は“循環”という用語で説明がつくと気楽に考える。晴れる日があれば、雨の日もある。数字に一喜一憂するから不安になる。人の世は有為転変、循環する。いまは「停滞・悲観」していても「進歩・楽観」へと変わるときが必ず訪れる。いま必要なのは明日への希望を高める新しい歴史観の創造である。

今回から日本を覆う悲観主義について考える。メディアは人口減少、少子高齢化をとらえて「衰退する日本」と吹聴するが、そんなことはない。混沌の時代を生きる私たちのこれからを複数回にわたって考察する。

Profile

ぼ ぼ 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、各地で講演活動が続けている。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)



2026年 春季労使交渉・賃金改定回答〔妥結合〕一覧（2026.4.28 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17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)	2026年		対前年		2025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	窯 業 ・ 土 石							
	非 鉄 金 属							
	機 械 ・ 金 属	1	—	—	—	—	—	
	電 機	4	20,067	6.04	355	△ 0.20	19,712	6.24
製 造 業 平 均	5	19,054	5.84	884	0.03	18,170	5.81	
非 製 造 業	建 設	2	17,265	5.92	4,411	1.29	12,854	4.63
	卸 ・ 小 売	3	17,166	6.30	1,986	0.55	15,180	5.75
	運 輸 ・ 倉 庫	3	9,667	4.09	△ 833	△ 0.49	10,500	4.58
	教 育				0	0.00		
	そ の 他 非 製 造 業	4	12,059	4.33	506	△ 0.06	11,553	4.39
非 製 造 業 平 均	12	13,605	5.03	1,192	0.21	12,413	4.82	
総 平 均	17	15,208	5.26	1,102	0.15	14,106	5.11	

表2 規模別交渉状況

規 模	社数 (社)	2026年		対前年		2025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	1	—	—	—	—	—	
	非 製 造 業	4	13,016	4.88	615	△ 0.08	12,401	4.96
	計	5	13,270	4.83	100	△ 0.23	13,170	5.06
100~299人	製 造 業							
	非 製 造 業	1	—	—	—	—	—	
	計	1	—	—	—	—	—	
300~499人	製 造 業							
	非 製 造 業	2	10,585	4.27	1,031	0.32	9,554	3.95
	計	2	10,585	4.27	1,031	0.32	9,554	3.95
500~999人	製 造 業	3	19,660	6.21	1,876	0.35	17,784	5.86
	非 製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
	計	4	15,745	5.04	157	△ 0.25	15,588	5.29
1000人以上	製 造 業	1	—	—	—	—	—	
	非 製 造 業	4	19,124	6.82	3,489	1.02	15,635	5.80
	計	5	19,700	6.64	2,942	0.80	16,758	5.84
総 平 均	17	15,208	5.26	1,102	0.15	14,106	5.11	

- (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

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

相談を受けたとき第三者としてできること

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

職場の同僚や後輩から何らかの相談を受けた場合には、親身になって話を聞くことが重要です。でもその一方で、「自分に対応できるのかどうか」を判断することも大切です。

自分の対応能力を超えていると感じたときには、自分より高い対応能力を持った人のサポートを受けられるように支援すると、問題の解決につながりやすくなります。

◆相談窓口に行ける

会社にハラスメントやメンタルヘルスについて相談できる窓口がある場合は、担当者への相談を促すのもいい方法です。

「私が何とかしてあげられれば一番いいんだけど、会社の方も借りた方が良さそうだから、一度、相談窓口の担当者に話してみるのはいかがでしょうか」などと提案してみます。

しかし、相談窓口への相談を促すだけだと、相手は突き放されたように感じてしまう可能性があります。状況を見ながら、「不安だったら私も一緒に行こうか」と、同行を提案するのも一案です。メンタルヘルス不調者などに同行することは、「エスコート」とも呼ばれます。エスコートという言葉には、「案内する」という意味の他に、「護衛する」という意味もあります。不調者を護衛しながら、相談窓口まで案内するというイメージです。

一緒に窓口に行った場合、そのまま同席するか、同席せずに別室で待っているかは、相談者の意向に沿うようにします。

◆第三者として相談する

相談窓口への相談を促した際、「まだ窓口で相談する気持ちにはなれない」「窓口で相談すると、相手に知られてしまうかもしれないから話せない」などと、ためらってしまう人がいるかもしれません。

相談窓口で相談するのは勇気のいることですし、トラブルに発展しているケースでは、窓口で相談すると相手から報復されるのではないかと恐れる人もいます。相談者が窓口への相談を躊躇しているようなら、何日か後に再び話を聞く約束をして、相手の気持ちの準備ができるのを待ちましょう。

ただし、重大な事案は早く会社にも動いてもらった方がいいですから、何らかの形で窓口で相談するように勧めることが重要です。その際、相談者本人に代わって、第三者として相談する方法もあります。相談者のプライバシーを守る必要があるため、相談者の名前は伏せて概要だけを伝え、窓口担当者にアドバイスをもらうのです。

「窓口で相談しづらいなら、私から担当者に連絡してみようか？『上司からパワハラと思われる行為を受けている人がいるのですが、どうしたらいいですか』と伝えてみようか？」などと相談者に聞いてみてください。相談者本人の名前を明かさずに第三者として伝えるのなら、承諾してもらえないかもしれません。そして相談窓口担当者から何らかのアドバイスをもらえたら、相談者に伝えます。その上で相談者の意向を聞いて、次にどうするかを話し合うといいでしょう。

相談窓口を“ヘルプライン”として活用する

相談窓口は「正式な相談をする場所」のように思えて、話を聞いてもらうには、敷居が高い、と感じていませんか。そんなときは、相談窓口を“ヘルプライン”のように活用してみることをお勧めします。窓口担当者の中には、いくつもの相談を経験して、さまざまな対応法を知っている人がいるかもしれません。窓口担当者の知恵を借りるつもりで、電話やメールで連

絡を入れてみてください。

正式に調査などを依頼することが目的でなければ、必ずしも詳細を伝える必要はありません。匿名で概要を伝えるだけでも、担当者から何らかのアドバイスもらえる場合があります。担当者とのやりとりを通じて、「この人なら力になってくれそうだな」と思えたら、正式に相談をしてみるといいでしょう。

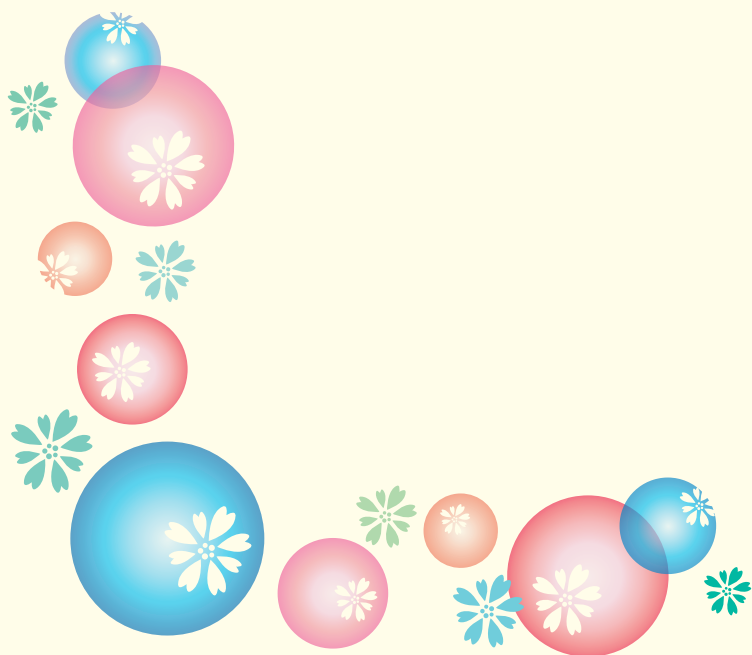
福岡県経営者協会 新入会員のご紹介

2025年度に入会いただいた企業をご紹介します。

社 名：一般社団法人 日本産業訓練協会
所 在 地：東京都千代田区神田須田町1-26
代 表 者：理事長 紀陸 孝
主たる事業：教育訓練事業

社 名：金子建設 株式会社
所 在 地：久留米市東櫛原町487番地
代 表 者：代表取締役会長 金子 泰大
主たる事業：総合建設業

社 名：株式会社 太田旗店 福岡本店
所 在 地：福岡市博多区博多駅前3丁目13-1
代 表 者：課長 大野 卓也
主たる事業：はっぴ、手ぬぐい、旗、幕、のぼり旗の製造販売



理事会

理事会を開く

当協会は4月24日、2026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81回定時会員総会への付議事項として2025年度事業報告(案)及び決算報告(案)、理事及び監事の選任(案)が審議され、それぞれ了承された。また、理事会付議事項として会長・副会長及び専務理事の選任、顧問の委嘱及び参与の解職、基金の利用について審議が行われ、了承された。



紫水会

障がい者への合理的配慮を考える

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21日に例会を開催。クラブティア人事労務部健康相談室保健師で労働衛生コンサルタントの満尾佳久氏が「間違えてはいけない!中途障がい者の合理的配慮～産業保健スタッフの学びをふまえた新たな一手～」と題して卓話を行った。

満尾氏は、障がい者の合理的配慮の本質として、本人に寄り添い希望に沿った業務、異動をさせるのではなく、本人との対話を重視し強みを引き出し、能力発揮のために障壁を除去することや、ジョブコーチやハローワークへの相談など外部の専門機関を活用することが重要と述べた。

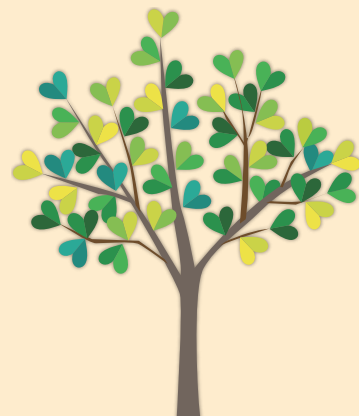


一月会

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22日に例会を開催。厚生労働省福岡労働局長の鈴木一光氏が「2026年度労働行政の重点施策と労働関係法の改正について」と題して卓話を行った。

鈴木氏は福岡労働局の重点施策として「持続的な賃金引き上げに向けた環境整備」「人材確保支援の強化」「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」の3つを挙げた。また、女性活躍推進法等の法改正についても説明した。



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

初めて社会保険業務を担当する方や新任の管理者を対象に、制度に関する基礎知識から届け出などの実務手続を解説いたします。

日時：6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
代表 久地石 富起子 氏(特定社会保険労務士)
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 (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)ウエ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〕7月14日(火)
9:20~17:30
〔2日目〕7月15日(水)
9:30~17:30*
*第2種は、2日目12:30が終了時間
会場：第一小倉商工会館 4階 多目的ホール
(北九州市小倉北区魚町2-6-1)

講師：(株)ウエルネット専任講師 酒井 恒 氏
参加費：第1種29,700円/第2種27,500円
(税込)

●定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

総務・人事担当者が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解説します。

日時：8月18日(火) 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：今任社会保険労務士事務所
代表 今任 智恵子 氏(特定社会保険労務士)
参加費：会員 12,000円/一般 18,000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15日(火) 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：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)

〈問合せ〉福岡県経営者協会事務局

☎092-715-0562

労働法コンパクトセミナー

会員企業の皆様の職場に労働法に精通した弁護士がお伺いいたします。

会場をご準備いただく必要がありますが、ハラスメント対策や労働時間管理等をテーマとした役員研修、人事担当者向けの研修等の講師として、弁護士が伺います。この機会にぜひご利用ください。

【テーマ】
テーマ1 ハラスメント①(パワハラって何?)
テーマ2 ハラスメント②(セクハラ?パワハラ?)
テーマ3 ハラスメント③(職場でハラスメントが起きたときの対処方法)
テーマ4 どこまでが労働時間?知っておくべき労働時間の基本
テーマ5 職場の問題社員への対処方法
テーマ6 メンタルヘルス不調者への対処法

【問い合わせ先】 福岡県経営者協会事務局 TEL 092-715-0562
Email: soumu@fukuokakeikyo.jp

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28日(木) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	
6月25日(木) 14:00~17:00	斉藤 芳朗 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	

〈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8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

2026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

16日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

21日 紫水会

22日 一月会

23日 定例無料法律相談

24日 理事会

// 福岡県労働委員会総会

海外視察団 参加者募集

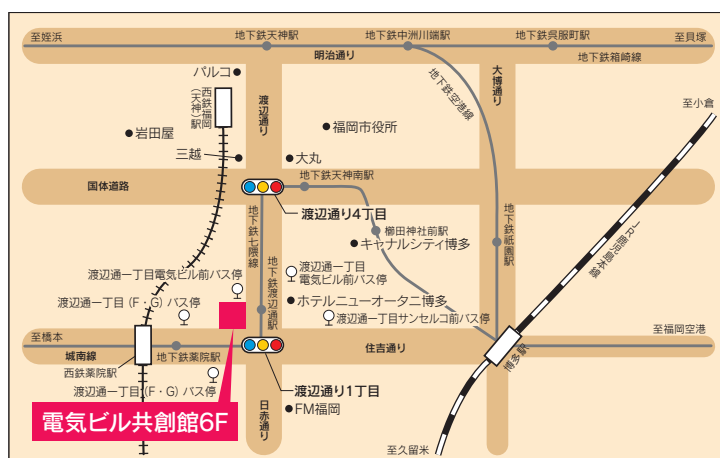
2026年度の海外視察を下記の通り実施いたしますので、ご参加くださいますようお願い申し上げます。

日 程：2026年8月20日(木)～8月28日(金)

訪 問 地：ニューヨーク、ロサンゼルス、サンフランシスコ

テ ー マ：「米国の労働経済事情」

お申込みや詳しい日程・内容につきましては、当協会ホームページをご覧ください。



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/>