



タチアオイ

Contents

1-2 アンテナ

- ・新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金・支援金の対象となる休暇取得期間が6月30日まで延長／厚生労働省
- ・10月から短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大／日本年金機構
- ・【中小企業対象】令和5年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引上げ／厚生労働省

3-4 第77回定時会員総会、特別講演会を開催

5-6 けいきょう Law School

- 労働施策総合推進法の改正について（パワハラ防止対策の義務化）  
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 奥田 邦夫

7 経団連報告書「2021年夏季・冬季賞与・一時金調査結果」を発表

8 経団連調査

- ・2022年 春季労使交渉・大手企業業種別回答状況

9 コラム ～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

10 世間漫録

11-12 トピックス

- ・女性の活躍推進の課題と展望（一月会）
- ・ハラスメント調査の留意点（経営法務研究会）
- ・労働保険手続の実務セミナーを開催（セミナー）
- ・様々なハラスメント事例とパワハラ防止法について（紫水会）

12 コラム ～知っておきたい安心安全マメ知識～

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 第122回経団連 労働法フォーラム

## 新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金・支援金の対象となる休暇取得期間が6月30日まで延長／厚生労働省

厚生労働省は、標記助成金・支援金の対象となる休暇取得期間が6月30日まで、申請期限が8月31日までに延長となることから、活用を呼びかけている。

また、7月1日からは、両立支援等助成金（育児休業等支援コース）「新型コロナウイルス感染症対応特例」により助成される。

【問合わせ】

●福岡労働局雇用環境・均等部企画課

Tel: 092-411-4717

●小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

Tel: 0120-60-3999

## 10月から短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大／日本年金機構

法改正に伴い、10月から短時間労働者の健康保険・厚生年金保険の適用拡大される。従前の制度との変更点は以下のとおり。

対 象	要 件	現 行	10月～
事業所	事業所の規模	常時500人超	常時100人超
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし
	賃 金	月額88,000円以上	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して2カ月を超えて使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html>

## 【中小企業対象】令和5年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引上げ／厚生労働省

令和5年4月1日から、中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が25%から50%に引

上げになることから、厚生労働省は「深夜・休日労働の取扱い」の注意点、「代替休暇」の活用、「就業規則の変更」の対応、働き方改革推進支援助成金や業務改善助成金など「助成金」の利用を呼びかけている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

## 令和4年度「全国安全週間」を7月に実施／厚生労働省

厚生労働省は、7月1日（金）～7日（木）までを令和4年度「全国安全週間」とし、各職場での巡視やスローガンの掲示など、労働災害防止に関する取組を実施する。

### 【スローガン】「安全は急がず焦らず怠らず」

近年は、就業人口が高齢化し、高齢労働者の労働災害や、転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害が顕著に増加している。これらの災害は、事業者が行う対策だけで防ぐことが困難な場合もあるため、災害防止に向け労使一丸となった取組が求められている。このような状況下で労働災害を減少させるには、事業者・労働者双方が労働災害防止のための基本ルールを徹底し、それらを遵守・実行するための時間的・人員的余裕のある業務体制を構築することが重要としている。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_25200.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_25200.html)

## 入社前後のトラブルに関する調査2022／連合

連合は、新卒採用における入社前後のトラブルの実態を把握するために、標記調査を行い、結果を公表した。「内定者インターンシップやアルバイト」に関して、参加者の46.9%が「必ず参加することを求められた」または「参加を強く求められた」と回答。新卒入社した会社を「離職した」は3割超に上った。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?67>

## 中小企業大学校講座「中小企業のためのDX導入・推進講座」／福岡県

福岡県は、実践的なカリキュラムに定評のある中小企業大学校と連携して、成長分野等の中小企業が、デジタル化や生産性向上、DX人材採用等を具体的に進めるためのノウハウが学べる標記講座を開催する。

※複数の講座を組み合わせ受講可 ※受講無料

### 【DX入門編】

- (1) 6月27日(月) (2) 8月19日(金)
- (3) 10月6日(木)

### 【DX応用編】

- (1) 7月1日(金)～2日(土)
- (2) 8月30日(火)～31日(水)
- (3) 11月24日(木)～25日(金)

### 【DX戦略編】

- (1) 9月1日(木)～3日(土)
- (2) 12月1日(木)～3日(土)

### 【DX組織編】

- (1) 9月29日(木)～30日(金)
- (2) 12月13日(火)～14日(水)

開催場所：中小企業大学校直方校（直方市永満寺1463-2）

申込方法：下記URL、もしくは電話・メールにて申込  
対 象：デジタル、グリーン、宇宙、ブロック

チェーン、バイオ等の成長分野の中小企業の経営者、経営幹部、管理者

定 員：各講座先着30社（原則、1企業につき1名の申込）

申込・問い合わせ先：

福岡県DX人材育成・確保促進事業事務局

Tel：050-3816-5944

メール：fukuoka-dx@pasona.co.jp

URL：https://dx-fukuoka.jp/business/course/

## 実践的なAI人材育成のためのデータ付き教材の提供開始／経済産業省

経済産業省は、実践的なAI実装スキルを持つ人材の育成を行う「課題解決型AI人材育成事業（AI Quest）」において作成した、AI人材育成用「AI Questデータ付き教材」について、教育機関・企業等

に対する提供を開始している。実践的なスキルを持つ人材を育成するため、プログラミングやAIによるモデル構築にとどまらず、実際の企業のAI実装を疑似経験学習できる内容となっている。また、教材と補助教材を用いることにより、以下の項目について、企業におけるAI実装に必要なスキルをまとめて疑似経験学習できる構成となっている。

- ・AI導入テーマ選定（業務上の課題の洗い出し、AI導入可能なテーマの選定）
- ・要求定義（AI化テーマに取り組む意義の理解、情報の取得方法の検討）
- ・要件定義（AI化業務の具体化、PoC（技術検証）における要件検討）
- ・モデル開発（データ前処理、モデリング、精度評価の実施）
- ・実装・運用計画作成（開発したモデルをもとに本番実装・運用計画の作成）
- ・システム実装（策定した本番実装・運用計画を元に、実装に必要な環境を構築）
- ・プロジェクトマネジメント（検討のゴール・プロセス全体の設計、体制整備等）

詳しくはこちら↓

<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220509001/20220509001.html>

## 電子申請未利用事業場アドバイザー事業の活用を呼びかけ～労働保険の申請は、カンタン・便利な電子申請で～／厚生労働省

厚生労働省は、事業主が提出する労働保険関係の各種届出について電子申請の利用を促進するため、電子申請の開始に必要な初期設定をサポートする事業を実施していることから、活用を呼びかけている。

詳細、申込はこちら↓

「電子申請未利用事業場アドバイザー事業」

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=5&n=167>

電子申請に関する情報はこちら↓

「労働保険関係手続の電子申請について」

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=6&n=167>

# 第77回定時会員総会、特別講演会を開催

当協会は5月23日、第77回定時会員総会、特別講演会を開催した。

総会では、倉富純男会長の開会挨拶の後、江口勝福岡県副知事、安達栄福岡労働局長が来賓挨拶を述べた。その後、事務局から労働情勢、令和4年度事業計画及び予算について報告がなされた。審議事項としては、令和3年度事業報告及び決算、理事及び監事の選任が原案通り、異議なく了承された。

講演会では、信州大学特任教授・ニューヨーク州弁護士の山口真由氏が「女性活躍～世界の潮流と日本の現在地」と題して講演を行った。



開会挨拶をする倉富会長



会場の様子



来賓挨拶を述べる江口勝福岡県副知事



来賓挨拶を述べる安達栄福岡労働局長



講演会の様子



懇親会の様子

**1 会員人材の育成支援と人事交流**

- (1) 講演会、定例会の活性化と内容充実
- (2) 経団連と会員企業との情報共有、セミナー開催等の連携強化
- (3) 時宜を得たセミナーの実施（労働法関連、社会保険・年末調整等実務対応）
- (4) 日本産業訓練協会との連携強化とセミナーの充実
- (5) ウイズコロナを見据えたオンデマンド講座の配信
- (6) 長期講座の実施（労働法基礎学習会）
- (7) 経営法曹会議会員弁護士との連携による「九州経営法曹大会」の開催
- (8) 連合福岡との共催による労働審判員交流会の開催と連携強化
- (9) 最低賃金審議員との交流促進
- (10) 経営トップ層の交流促進（若手経営者の会）
- (11) 女性活躍に向けた公職推薦女性の交流会

**2 労働相談と情報提供**

- (1) 弁護士、社会保険労務士および事務局による人事・労務問題等の相談
- (2) 労働相談のオンライン化
- (3) 春季労使交渉・協議状況等調査、発信
- (4) 賞与・一時金・初任給、賃金以外の総合的な処遇改善の調査、発信
- (5) 雇用問題等アンケートによる調査、発信
- (6) 労働関連法の改正動向についての情報提供
- (7) ホームページ（HP）の更新、メールマガジンの発行
- (8) 機関誌「ふくおか経協NEWS」のデジタルアーカイブ公開
- (9) 講演資料等各種情報のHP発信
- (10) 経団連と連携した情報発信（経団連タイムズ、経団連メール情報）

**3 政策への反映**

- (1) 九州各県の経営者協会と連携して経営労働政策特別委員会報告（経団連作成）への九州ブロック意見の取纏めと要望

**4 関係外部団体との連携**

- (1) 経団連、経団連事業サービスとの連携  
共同で各種調査を実施するほか、地方団体長会、地方団体連絡協議会、地方・業種団体情報連絡会等への参画による情報収集と使用者団体としての意見・要望
- (2) 福岡労働局との連携  
働き方改革推進協議会、在籍型外向等支援協議会、最低賃金審議会への参画による情報収集と使用者団体としての意見・要望
- (3) 福岡県との連携  
労働委員会、労働政策審議会等への参画による使用者団体としての意見反映
- (4) 公職委員等の推薦、連携  
労働委員会使用者委員、地方最低賃金審議会使用者委員、地方裁判所労働審判員等の推薦・任命に協力するとともに各委員との連携強化
- (5) 福岡県内の経済団体との連携  
九州経済連合会、福岡経済同友会、九州生産性本部、福岡商工会議所等
- (6) 労働組合との連携  
連合福岡からの要請対応や諸会議を通じてよりよい労使関係の構築

**5 九州各県の経営者協会との連携**

- (1) 九州経営者協会の事務局として連携強化  
理事会、幹事会、経営法曹打合せ会、九州地域戦略会議の実施および参画
- (2) 経営法曹会議九州ブロックとの連携  
経営法曹打合せ会、九州経営法曹大会の開催
- (3) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会の事務局として連携強化  
代表者会議、使用者委員研修会の開催

**6 協会組織運営の強化**

- (1) 総会・理事会・地区会員懇談会の充実
- (2) 企業訪問や会員紹介による入会勧誘
- (3) 協会事務局の運営体制見直し

## 労働施策総合推進法の改正について (パワハラ防止対策の義務化)

弁護士 奥田 邦夫



◆執筆者のご紹介  
おくだ くにお  
昭和51年 弁護士登録  
三浦・奥田・杉原法律事務所（福岡市）

(1)労働施策総合推進法（以下「法」と言います）の改正により、2022年4月1日から中小企業においてもパワーハラスメント（以下「パワハラ」といいます）の防止対策が義務化されました。

### 【関係条文】

#### ◆法30条の2（雇用管理上の措置等）

- ①事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- ②事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- ③厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

(2)職場におけるパワーハラスメントとは上記30条の2に記載されており、

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③雇用する労働者の就業環境が害されることの要件を全て満たすことが必要です。

(3)優越的な関係を背景とした言動とは

抵抗または拒絶できない蓋然性が高い関係を背景として行われる言動で、

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚であっても業務上必要な知識経験を有しており、業務の円滑な遂行のためにはこの者の協力が必要な場合
- ・同僚、部下の集団による行為で抵抗、拒絶が困難な場合

このように、上司であったり、業務上の知識であったり、集団であったりで、優越的な関係の概念は広く捉えられています。

(4)「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上の必要性がない、又はその態様が相当でないもので、総合判断になります。

(5)平均的労働者の感じ方が基準となる（ポイント）判断にあたっては「標準的な労働者の感じ方」

が基準となります。つまり、社会一般の労働者が、就業する上で看過出来ない程度の支障が生じたと感じるような言動であるか否かが判断基準となります。

(6)指針が列挙する職場におけるパワハラの実例

①身体的な攻撃（殴打・足蹴り、物を投げつける行為）。

②精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・屈辱・ひどい暴言）

- ・人格を否定するような言動、業務遂行に関する必要以上に長時間にわたる叱責を繰り返す。
- ・他の労働者の前で大声で威圧的な叱責を繰り返す。
- ・能力を否定し罵倒するメールを当該相手を含む複数の労働者に送信する。

③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

④過大な要求（業務上不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）

- ・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成出来なかったことに対し厳しく叱責する。

⑤過小な要求（業務上の合理性無く能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない）

⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- ・労働者の私物の写真撮影をする、労働者の性的指向、病歴、不妊治療などの機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

(7)責任の重い職種とパワハラ

責任が重いと指導も厳しくなるのでパワハラには該当しにくくなります。

(8)指針が示すパワハラ防止のための4つの措置

①事業主の方針の明確化およびその周知・啓発  
パワハラの内容とパワハラを行ってはな

らない旨の方針を明確にし、このことを周知・啓発する。

具体的には、パワハラに関する規定の整備、労働者への周知・啓発。

②相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

相談窓口をあらかじめ定め周知する。

相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにする。相談窓口は社外の者（例えば顧問弁護士）にすることが望ましい。

③パワハラへの事後の迅速かつ適切な対応

(a)適切な対応をするためにはまず事実関係を迅速かつ正確に把握する必要があるため、被害者、行為者へのヒアリングを実施し、言い分が食い違うときは第三者へヒアリングするなどして事実関係を把握する。

(b)事実が確認できたら被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。配置転換、行為者からの謝罪、被害者のメンタル不全への対応、行為者への懲戒処分、再発防止に向けた措置（プライバシーに気をつけながらパワハラの実態の公表など）。

事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したことで不利益な取扱を受けないことを定め、周知する。パワハラの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行う。

④その他併せて事業者が講ずべき措置

相談者・行為者のプライバシー（性的指向、性自認、病歴、不妊治療等の個人情報を含む）を保護するため、必要な措置を講じその旨を労働者に周知する。

相談したことを理由として、解雇その他不利益取扱をされない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

経団連は4月27日、「2021年夏季・冬季 賞与・一時金調査結果」を発表した。同調査は、企業における賞与・一時金（ボーナス）の支給実態を把握し、今後の参考とするため、1953年から毎年実施している。今回の調査は、経団連の企業会員および東京経営者協会の会員企業349社（製造業45.3%、非製造業54.7%）からの回答を集計した（有効回答率16.9%）。調査結果の概要は次のとおり。

## 1 賞与・一時金総額（原資）の決定方法

あらかじめ定めた算式によって賞与・一時金の総額（原資）を決定する「業績連動方式」を導入している企業の割合は、55.2%と、2016年から6年連続で5割を超えている。

業績連動の基準とする指標（複数回答）としては、「営業利益」（60.2%）が最も多く、次いで「経常利益」（34.3%）、「生産高、売上高」（24.9%）となっている。

## 2 賞与・一時金の水準

非管理職では、夏季72万58円（対前年増減率マイナス1.0%）、冬季69万2033円（同プラス1.9%）、管理職では、夏季146万1602円（同プラス0.2%）、冬季134万2201円（同プラス4.5%）となった。前年は、コロナ禍等の影響により、夏季・冬季ともに対前年増減率はマイナスとなったが、非管理職の夏季を除いてプラスに転じた。

## 3 産業別の状況（非管理職平均）

製造業平均は、夏季72万6406円（対前年増減率マイナス2.9%）、冬季73万1997円（同プラス2.0%）、非製造業平均は、夏季71万4628円（同プラス0.7%）、冬季65万7897円（同プラス1.9%）となり、製造業の夏季を除き、前年を上回った。

産業ごとにみると、製造業では、夏季は新聞・出版・印刷（プラス22.6%）を除くすべての産業で前年比マイナスとなったものの、冬季は多くの産業で前年比プラスとなった。

非製造業では、土木建設業（夏季マイナス2.4%、冬季マイナス0.5%）と電気・ガス業（夏季プラス0.9%、冬季マイナス1.6%）以外の産業で夏季・冬季ともに前年を上回った。最も増加幅が大きかったのは、夏季では運輸・通信業とサービス業（プラス2.1%）、冬季では運輸・通信業（プラス3.5%）だった。

## 4 配分割合

1人当たり平均支給額を100として配分比率を高い順にみると、非管理職では「考課査定分」（39.4）、「定額分」（30.2）、「定率分」（27.7）、管理職では「考課査定分」（51.1）、「定額分」（28.2）、「定率分」（17.5）となっている。5年ごとの経年では、非管理職・管理職ともに「考課査定分」と「定額分」が増加し、「定率分」が減少傾向にある。

※「経団連タイムス2022年6月2日No.3546」より引用

報告書の詳細はこちら→[http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0602\\_13.html](http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0602_13.html)

## 2022年 春季労使交渉・大手企業業種別回答状況 [了承・妥結合] (加重平均)

2022年5月20日  
(一社)日本経済団体連合会

[第1回集計]

業 種	2022年			2021年	
	社数(社)	回答・妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	アップ率(%)
非鉄・金属	8	6,756	2.18	5,551	1.79
食品	4	6,150	1.87	5,386	1.65
繊維	13	8,418	2.62	6,422	2.01
紙・パルプ	4	5,591	1.86	4,904	1.63
印刷	1	—	2.10	—	1.98
化学	12	6,659	1.97	5,415	1.61
鉄鋼	9	8,973	2.98	3,748	1.27
機械金属	3	8,591	2.71	6,257	2.00
電機	10	7,087	2.12	5,662	1.70
自動車	11	7,860	2.35	6,471	1.93
建設	2	(従) 17,916	3.76	11,793	2.52
商業	1	(従) —	1.70	—	1.82
鉄道	2	(従) 6,301	1.95	3,416	1.06
貨物運送	1	—	1.28	—	1.32
総平均	81	7,430 ( 7,163)	2.27 (2.24)	5,544 (5,722)	1.70 (1.80)
製造業平均	75	7,578 ( 6,913)	2.32 (2.19)	5,762 (5,559)	1.77 (1.77)
非製造業平均	6	6,735 (10,293)	2.05 (2.80)	4,504 (7,749)	1.38 (2.16)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要21業種大手252社  
 2) 19業種158社(62.7%)の回答を把握しているが、うち77社は平均金額不明などのため集計から除外  
 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) 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  
 6) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む  
 7) 2021年の妥結額・アップ率は、2022年の集計企業の数値(同対象比較)  
 8) 業績がコロナ前の水準を回復した企業(26社)の集計結果は9,748円・3.02%であった

# ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

## 勤務時間外の連絡のトラブルを防ぐ

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ある会社の人事担当者から、「テレワークになってから、夜中でもかまわず部下にLINEやメールで連絡を入れる上司が出てきた。部下が疲弊してしまって困っている」という相談を受けたことがあります。

部下は「勤務時間は終わっているのに上司から連絡が来る。夜中でも対応しなければならないので休めない。こんなことが続いたら、とても耐えられない」と訴えたそうです。それに対して上司は、「対応が遅れるとリスクが広がってしまう。リスクを最小化するために、時間外でも連絡を入れざるを得なかった」と主張したそうです。

### ◆勤務時間外の連絡は要注意

このケースをどのように考えたらいいでしょうか。

連絡を入れた時間帯や緊急性、連絡の方法・頻度などによってケース・バイ・ケースですが、「勤務時間外には連絡を入れない」のが原則的な対応ではないかと思えます。ヨーロッパでは「つながらない権利（勤務時間外の業務連絡に対応しないでいい権利）」が認められるようになり、日本でもコロナ禍によるテレワーク拡大を機に、議論が活発化しています。

厚生労働省は「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の中で、勤務時間外の「メール送付の抑制等」を挙げています（下の囲み参照）。

### ◆気遣いのコミュニケーションを

夜中でも連絡を入れざるを得ない、緊急事態が起こることがあるかもしれません。その場合は、相手の状況に配慮したコミュニケーションが必要です。

連絡を入れるときは、緊迫した状況であっても、「休んでいるときに申し訳ない」などの配慮の言葉を含めた方がいいでしょう。いきなり用件が切り出されるのと、気遣いの言葉があるのとでは印象が違ってきます。

また、緊急対応が終わった時点で、対応の終了を明確に伝えることも重要です。終了を伝えないと、相手はいつまでも待機していなければならなくなります。さらに、翌日などには「昨日は休んでいるときに連絡を入れて申し訳なかった。すぐに対応してくれたので、助かったよ。ありがとう」といったお礼の言葉か、ねぎらいの言葉を伝えることもポイントになるでしょう。

夜中に対応した側としては、緊急事態であればやむを得ないと納得できますが、夜中の対応が「日常的なこと」になってしまうと、納得がいかなくなります。あくまでも緊急対応は特別なことで、例外であるという点を明確にする必要があります。

なお、夜中の緊急対応は上司にとっても大変な仕事です。対応が終わった時点で、部下の方からも上司に対して「〇〇さんも、夜中に大変でしたね」と、ねぎらいの言葉を伝えるといいのではないのでしょうか。

勤務時間外のやりとりはトラブルが起こりがちですが、コミュニケーションの取り方次第で、トラブルを抑制することは可能です。

### 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」より抜粋

テレワーク時の勤務時間外のメールなどについては、厚生労働省のガイドライン（令和3年3月改定）に、次のように記載されています。

#### （ア）メール送付の抑制等

テレワークにおいて長時間労働が生じる要因として、時間外等に業務に関する指示や報告がメール等によって行われることが挙げられる。

このため、役職者、上司、同僚、部下等から

時間外等にメールを送付することの自粛を命ずること等が有効である。メールのみならず電話等での方法によるものも含め、時間外等における業務の指示や報告の在り方について、業務上の必要性、指示や報告が行われた場合の労働者の対応の要否等について、各事業場の実情に応じ、使用者がルールを設けることも考えられる。

2018年に解散した「全国犯罪被害者の会」（あすの会）が26日、「新全国犯罪被害者の会」（新あすの会）として再発足した。事件で妻を殺害され、あすの会を設立した岡村勲弁護士（92）が代表幹事に就任。被害者の生活苦が改善されておらず再結成を決めたと話し、「被害者には相談できる人がいない。たらい回しではなく、一元的に寄り添う組織が必要だ」と訴えた。

（2022年3月27日時事通信）

ある日、突然、強盗や通り魔、ストーカーなどに襲われて大けがをさせられたり、命を奪われる。犯罪に巻き込まれた瞬間から被害者とその家族は、悲しみと苦しみのドン底に突き落とされる。一方で、加害者は刑事訴訟法で様々な

権利が保障されている。黙秘権があり、国選弁護人に対する報酬は国が支払い、刑務所で病気になるれば診察を受け、医療刑務所に入院して治療を受けることができる。これらはすべて無償、というより被害者も含めた国民の税金から支出される。

加害者が少年の場合には、少年法によって加害少年の責任を追及することよりも更生を図ることが優先され、家庭裁判所は加害少年を社会から隔離しようとする。1997年に神戸市で起きた連続児童殺傷事件では、犯人として当時中学3年の14歳の少年が逮捕された。国は精神科医等でチームをつくり、その更生に向けた取組が大々的に行われた。その結果、わずか7年で「更生」したとして医療少年院を退院し、社会復帰した。しかし、被害児童の兄弟は心に深い傷を受けたにもかかわらず、国からは何の支援もなかった。

被害者が家族の生計を支えていた場合には、理不尽な犯罪に遭うまでと同じ程度の生活水準が維持できるだけの損害賠償を加害者から得たいと望むだろう。それが得られなければ、国が補償して欲しいと考える。加害者が少年の場合には、やがて時期がくれば親が誠実に謝罪するだろう、学校も監督不十分だったとして責任を認めるだろう、と期待する。警察や裁判所は、何

の落ち度もない被害者の辛い思いを汲んで善処し、被害者を助けしてくれる方向で動いてくれると信じるだろう。

### 被害者の願い届かない刑事司法

ところが、こうした被害者の願望は現実には粉々に粉砕される。被害者は、多くの場合、加害者から不誠実極まりない対応を受ける。頼みの警察、裁判所も期待を裏切る。事件の真相を知りたいと訴えても、加害者のプライバシー保護といって教えてくれない。被害者は当事者であるにもかかわらず、情報は教えてもらえず、少年審判に参加できないなど刑事司法の場から排除されている。加害者の人権のみが最大限に配慮され、被害者は「忘れられた存在」となっている。

犯罪被害者の経済的支援をめぐるっては、国からの犯罪被害者等給付金のほか、犯罪の刑事裁判を行ったのと同じ裁判所が審理し、加害者側に賠償を命じる損害賠償命令制度がある。しかし、加害者側に支払い能力がないなどの理由で十分な賠償がなされていないことも多い。

こうした状況を受け「新あすの会」は、第一要望として加害者に対する損害賠償債権を国が買いつけて被害者への賠償を建て替え、後から国が加害者から取り立てる制度の創設を強く求めていく。現在のわが国は犯罪被害者に冷たい社会である。加害者の人権に偏重した現状を改め、物心両面で孤立・困窮する被害者に手を差し伸べ、彼らを守る国へと変わらねばならない。

### 犯罪被害者

## 支援改善へ

## 「新あすの会」旗揚げ

## 一月会

### 女性の活躍推進の課題と展望

一月会（会員の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会）は5月13日に例会を開催し、福岡県男女共同参画センターあすばるセンター長の神崎智子氏が標題について卓話を行った。

神崎氏は、男女共同参画社会の必要性を説明し、その上で女性の活躍の推進及び男女共同参画を妨げるものとして、「アンコンシャスバイアス」について説明した。今後の展望として、「トップの意識改革、意思表示と実践」「対話」「Z世代の理解」「人材育成」など、必要な対策について説明した。



## 経営法務研究会

### ハラスメント調査の留意点

経営法務研究会（企業の人事労務担当者及び弁護士が労働法や人事・労務問題について研究・討議を行う勉強会）は5月17日に例会を開催し、講師の渡邊洋祐弁護士（堤・古江・渡邊法律事務所）は、標記について解説した。参加企業からは、ハラスメント案件の対応に関する質問が多く出るなど活発な議論が交わされた。



## 高齢退職予定者 **キャリア人材バンク** 登録のおすすめ

生涯現役社会の実現に向けて、高齢退職予定者等のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者を紹介することにより、高齢者の就業を支援します。

【利用料】  
**無料**

### キャリア人材バンクの求人情報と登録者



高齢者の能力・  
経験の活用を希望する  
事業者

産業雇用安定センターが  
仲介・あっせんします

自らの能力・経験を  
生かして働くことを  
希望する高齢の方



#### キャリア人材バンク求人情報

以下のいずれにも該当する受入情報が対象です

- ① 66歳以降も働き続けることが可能なもの
- ② 採用者の能力・経験が生かせるもの
- ③ 採用後の雇用期間が1年以上見込まれるもの

#### キャリア人材バンク登録情報

##### 事業主登録の場合の対象者

- 60歳以上の在職者の方で
- ・雇用契約期間の満了(※)後に再就職を希望する
- ・66歳以降も働くことを希望する

※定年、継続雇用終了、有期雇用契約期間満了により離職する場合をいいます

##### 個人登録の場合の対象者

- 60歳から70歳までの方で
- ・在職者で再就職を希望する
- ・離職者(※)で再就職を希望する

※本事業の離職者とは離職後1年以内の方をいいます

#### お問い合わせ先

### 公益財団法人 産業雇用安定センター

福岡事務所 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル6階 ☎ 092-475-6295 FAX 092-434-5272  
北九州駐在 北九州市小倉北区浅野 3-8-1 AIMビル2階 ☎ 093-531-7806 FAX 093-531-7906

## セミナー

### 労働保険手続の実務セミナーを開催

5月23日、標記セミナーを開催した。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、労働保険の担当者が理解し把握しておかなければならない知識や業務内容をわかりやすく説明した。



## 紫水会

### 様々なハラスメント事例とパワハラ防止法について ～2020年6月1日施行パワハラ防止法とパワハラ 防止に向けた取り組みの実施～

紫水会（会員の人事・労務関係の部課長等による勉強会）は5月26日に例会を開催し、（株）NCBリサーチ&コンサルティング事業コンサル部部長の谷口俊哉氏が標題について卓話を行った。

谷口氏は、様々なハラスメントの判例や事例を交えながら、パワハラ防止法について説明した。



## 知っておきたい安心安全マメ知識

東京消防庁

### 祭事などでの火災に注意

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない状況ではありますが、感染予防対策を講じて祭事などのイベントが開催されるかもしれません。その際の火災予防について理解しておきましょう。

#### 1 消火器を準備する

消火器は必ず準備します。さびていたり、変形していたりする消火器は使わないでください。

#### 2 カセットこんろは正しく使う

カセットこんろより大きな鍋を載せたり、こんろを並べて使ったりすると、ボンベが破裂して爆発する危険があります。また、燃料ボンベは容器の切り込み部分を本体容器受けガイドの突起部分に正しく合わせて取り付けないと、ガスが漏れる危険があります。

#### 3 ホースの差し込みとボンベの固定はしっかりと

ガス器具のホースは、ひび割れなどの傷みがない物を使ってしっかりと差し込み、バンドなどで締めてガスが漏れないようにします。また、ガスボンベは転倒しないようにしっかりと固定します。

#### 4 火気器具の周りは整理整頓をする

火気器具の周囲に燃えやすい物を置いたり、不安定な状態で使ったりしないように整理しておきます。

#### 5 設置方法をしっかり把握する

火気器具の設置方法を間違えると可燃物との安全な距離が保てず、火災となる恐れがあります。

#### 6 十分に冷やす

フライヤーを使うときは、揚げかすに熱がこもらないように、揚げかすを重ねて多量に放置しないようにします。また、排油は油が十分に冷めてから行います。

#### 7 ガソリンは適正に管理する

ガソリン携行缶は、高温部（使用中の発電機など）の近くや直射日光の当たる場所に置かないようにします。

#### 8 照明器具は可燃物から離す

熱を発生する照明器具などを、段ボールや木板などの可燃物に近接して設けないようにします。

\*火気器具を使用する露店などを開設する場合は、開設の3日前までに消防署へ届け出る必要があります。

## 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（オンライン同時開催）

健康保険法および厚生年金保険法の直近の法改正を踏まえ、最新の基礎知識や実務手続きなどを解説します。

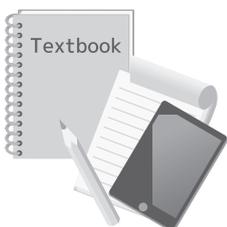
日時：6月22日（水） 10:00～17:00  
会場：・電気ビル共創館3階 Bカンファレンス  
・Zoomオンライン  
講師：久地石 富起子 氏（特定社会保険労務士）  
受講料：会員 12,000円／一般 18,000円

### ●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格率89.4%を誇り資格試験請負人として有名な  
㈱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：  
【福岡開催】  
1日目 7月12日（火） 9:20～16:30  
2日目 7月13日（水） 9:30～17:30\*  
【北九州開催】  
1日目 9月7日（水） 9:20～16:30  
2日目 9月8日（木） 9:30～17:30\*  
※第2種の方は、2日目12:30が終了時間

会場：  
【福岡開催】  
電気ビル本館地下2階 7号会議室  
【北九州開催】  
新小倉ビル本館地下1階 5号会議室  
講師：㈱ウェルネット  
専任講師 山根 裕基 氏（福岡）  
専任講師 酒井 恒 氏（北九州）  
参加費：第1種28,600円 第2種26,400円



### ●定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー （オンライン同時開催）

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わかりやすく解説します。

日時：8月22日（月） 10:00～17:00  
会場：・電気ビル共創館3階 Cカンファレンス  
・Zoomオンライン  
講師：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

### ●給与実務の法的留意点

給与担当者、中間管理職、事業主として知っておくべき基本事項をわかりやすく解説します。

日時：9月14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：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

〈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」10時間コース

日時：7月27日（水）～28日（木）  
会場：アクロス福岡6階 604室  
受講料：会員30,800円／一般33,000円  
（消費税込み）

### ●TWI-JM「改善の仕方」10時間コース

日時：8月25日（木）～26日（金）  
会場：アクロス福岡6階 604室  
受講料：会員30,800円／一般33,000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】

6月23日(木) 14:00~17:00	<b>永原 豪</b> 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
7月28日(木) 14:00~17:00	<b>三浦 正道</b> 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13日(木) 14:00~17:00	<b>阿部 哲茂</b> 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	奥田 邦夫	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 啓作	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

令和4年5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

- 12日 **定例無料法律相談(北九州地区)**
- 13日 **一月会**
- 17日 **経営法務研究会**
- 18日 経団連地方・業種団体連絡会(オンライン)
- 19日 九州労働委員会連絡協議会
- 20日 就職氷河期支援プラットフォーム会議
- 23日 **第77回定時会員総会・特別講演会・懇親会**  
// **労働保険手続の実務セミナー**
- 25日 福岡労働者災害補償保険審査参与会  
// 社会を明るくする運動推進委員会  
// 福岡県70歳現役社会推進協議会
- 26日 **紫水会**  
// **定例無料法律相談(福岡地区)**  
// 福岡県労働委員会総会
- 31日 九州地域戦略会議

# 第122回経団連 労働法フォーラム

【オンライン開催】

2022年 7月14日(木)・15日(金)

【主催：日本経済団体連合会・経団連事業サービス 協賛：経営法曹会議】

人事労務分野を専門として企業側の立場で活躍する経営法曹会議の弁護士が、企業が対応を迫られる課題に関する関係法令や最近の裁判例の押さえておくべきポイント等を報告いたします。

また、参加者の皆様から寄せられたご質問をもとに、企業実務上の適切な対応策について、弁護士による討議をいたします。皆様のご参加をお待ちしております。

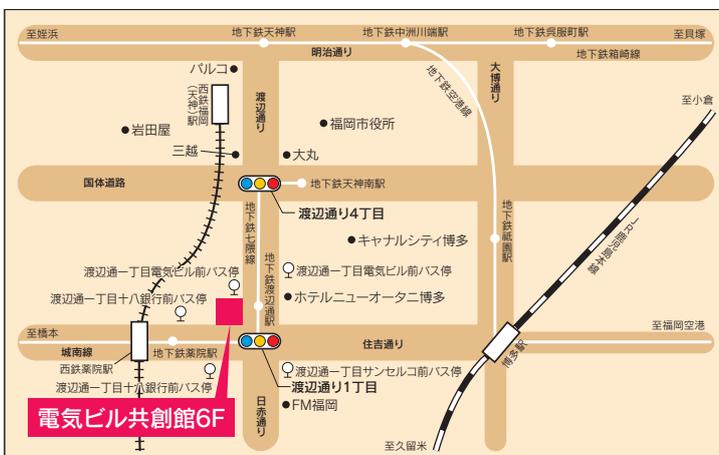
## 第1テーマ メンタルヘルスをめぐる近年の諸問題とその対策

コロナ禍の影響もありテレワークが進むなど、「原則出社」ではない働き方も出始めています。働く場所や時間がますます多様化するなか、企業には労働者の精神の健康を保つための適切な対応が求められます。企業が安全配慮義務を履行する上でのポイントや労務管理上行うべき今後のメンタルヘルス対策（予防策を含む）について、裁判例も参考にしながら、報告・討議を行います。

## 第2テーマ 高年齢者が活躍できる環境整備

改正高年齢者雇用安定法が施行され、2021年4月より、65歳までの雇用確保措置義務に加え、70歳までの就業確保措置が企業に努力義務として課せられました。継続雇用制度を導入する企業における、定年前（無期契約）と定年後（有期契約）の均等・均衡処遇のあり方や、高年齢者がより活躍できる環境の整備について、裁判例も参考にしながら、報告・討議を行います。

お申込・詳細はこちら → <https://www.keidanren-jigyoservice.or.jp/>



## Access

### バス

「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

### 西鉄天神大牟田線

「薬院駅」降車徒歩5分

### 地下鉄

「渡辺通駅」にて降車(電気ビル本館B2Fへ直通)

## 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](mailto:fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp)