



ラベンダー

Contents

1-2 アンテナ

- ・危険有害な作業を行う事業者に対して一定の保護措置を義務付け／厚生労働省
- ・障害者のテレワーク雇用に向けた企業向けコンサルティングを実施／厚生労働省
- ・「改正育児介護休業法等説明会」を開催／福岡労働局

3-5 経協調査

- ・地場企業の賃上げ・その他の交渉・妥結状況等に関する調査
- ・福岡県経営者協会 集計
- 2022年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧

6 経団連調査

- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
- 2022年 春季労使交渉・中小企業業種別回答状況

7-8 けいぎょう Law School

- 通勤による新型コロナウイルスへの感染不安を訴える労働者に対する健康配慮義務違反が否定された事例
- 弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 昌治

9 世間漫録

10 コラム ～ご存じですか？
新語・流行語～

11-12 トピックス

- ・2022年改正育児介護休業法解説セミナーを開講 (セミナー)
- ・労働法基礎学習会を開講 (労働法基礎学習会)
- ・人事評価者訓練講座を開講 (セミナー)
- ・急拡大を遂げる組織の人財戦略とは (一国会)
- ・効果的な「カイゼン」の進め方 (紫水会)
- ・社会保険手続の実務を習得 (セミナー)

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 メールマガジンの受信登録をお願いします。

危険有害な作業を行う事業者に対して一定の保護措置を義務付け／厚生労働省

労働安全衛生法に基づく省令改正で、令和5年4月1日から、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の措置を実施することが事業者には義務付けられる。

【法令改正の主な内容】

- (1) 作業を請け負わせる一人親方等に対する措置の義務化
作業の一部を請け負わせる場合は、請負人（一人親方、下請業者）に対しても、以下の措置の実施が義務付け
 - ・ 請負人だけが作業を行うときも、事業者が設置した局所排気装置等の設備を稼働させる（または請負人に設備の使用を許可する）等の配慮を行うこと
 - ・ 特定の作業方法で行うことが義務付けられている作業については、請負人に対してもその作業方法を周知すること
 - ・ 労働者に保護具を使用させる義務がある作業については、請負人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること
- (2) 同じ作業場所にいる労働者以外の者に対する措置の義務化
同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）に対しても、以下の措置の実施が義務付け
 - ・ 労働者に保護具を使用させる義務がある作業場所については、その場所にいる労働者以外の人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること
 - ・ 労働者を立入禁止や喫煙・飲食禁止にする場所について、その場所にいる労働者以外の人にも立入禁止や喫煙・飲食禁止とすること
 - ・ 作業に関する事故等が発生し労働者を退避させる必要があるときは、同じ作業場所にいる労働者以外の人にも退避させること
 - ・ 化学物質の有害性等を労働者が見やすいように掲示する義務がある作業場所について、その場所にいる労働者以外の人も見やすい箇所に掲示すること

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000930498.pdf>

障害者のテレワーク雇用に向けた企業向けコンサルティングを実施／厚生労働省

厚生労働省は、障害者雇用においてテレワークの導入を検討している企業や障害者をテレワークで雇用しているものの様々な課題を有する企業を対象に、無料でコンサルティングを行う事業を実施している。

障害者をテレワークで雇用するにあたり生じる個別具体的な課題について、電話・メール・事業所訪問・オンラインで最大5回まで無料で相談することができる。

詳細な内容及びお申込みは、専用のホームページをご覧ください。

<http://mhlw-twconsulting.com>

「改正育児介護休業法等説明会」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、産後パパ育休の新設や休業取得要件の緩和等、育児・介護休業法の改正点を踏まえて、法改正に対応した魅力ある職場づくりに向けた標記説明会を開催する。

対面方式とオンライン（Zoom）形式で開催され、参加費は無料。開催場所・日時は以下のとおり。

対面形式

場 所	福岡合同庁舎新館3階共用大会議室 (福岡市博多区博多駅東2-11-1)
日 時	8月17日(水) 13:30~16:00

オンライン（ZOOM）形式

①	6月27日(月) 13:30~16:00 (終了)
②	7月27日(水) 13:30~16:00
③	8月24日(水) 13:30~16:00
④	9月21日(水) 13:30~16:00

対面形式、オンライン形式ともに、厚生労働省ホームページ『労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト』からお申込み下さい。

令和3年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和3年6月1日時点での従業員21人以上の企業の高齢者雇用状況等をまとめた標記調査の集計結果を公表した。

調査結果によると、従業員21人以上の企業9,396社のうち、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は9,382社（99.9%）となり、ほぼすべての企業で、高齢者雇用確保措置が実施済みであった。このうち、65歳定年企業は21.3%（中小企業22.0%、大企業12.1%）であった。

また、70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は2,440社（26.0%）、定年制の廃止企業は364社（3.9%）となった。

調査結果の詳細は、福岡労働局ホームページをご覧ください。

メンタルヘルス対策セミナーを開講／福岡労働局

福岡労働局は、メンタルヘルス対策に取り組む事業主及び人事担当者を対象とした標記セミナーを開講することから、参加を呼びかけている。

職業生活等に関して不安やストレスを感じる労働者は5割を超え、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発症して労災認定される労働者も増加傾向にあり、職場におけるメンタルヘルス対策は、企業にとって大変重要な課題となっている。

日時・場所は以下の通り。Zoomでも参加を受け付ける。参加料は無料。

	日 時	開催場所
福 岡	7月7日(水) 13:30～15:35	福岡市西市民センター (福岡市西区内浜1-4-39)
筑 後	7月14日(木) 13:30～15:35	えーるピア久留米視聴覚ホール (久留米市諏訪野町1830-6)

北九州	7月22日(金) 13:30～15:35	北九州芸術劇場 中劇場 (北九州市小倉北区室町1-1-11)
筑 豊	8月4日(木) 13:30～15:35	いづかコミュニティセンター 学習室 (飯塚市飯塚14-67)

お申し込みは、『労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト』から行ってください。

ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和3年度の障害者の職業紹介状況を公表した。

ハローワークにおける新規求職申込件数は、11,190件で対前年度比8.8%の増となり、2年ぶりの増加となった。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、4,679件で対前年度比5.6%の増と2年ぶりの増加となった。

就職率（就職件数／新規求職申込件数）は、41.8%で対前年度差1.3ポイントの減となった。

産業別の就職件数は、「医療・福祉」(2,444件)が最も多くなっている。

地場企業の賃上げ・その他の交渉・妥結状況等に関する調査

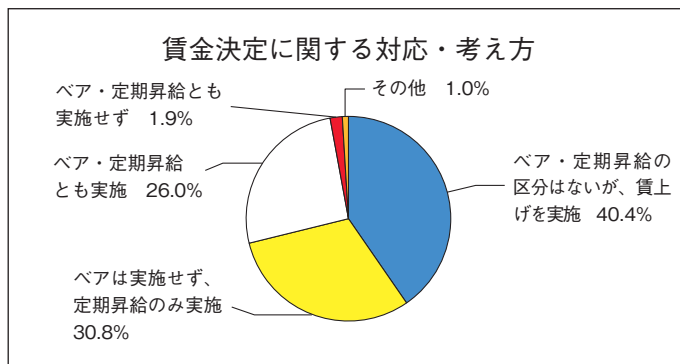


～6月23日現在～

● 2022年春季賃金決定に関する貴社の対応・考え方はいかがですか

(回答数 104社)

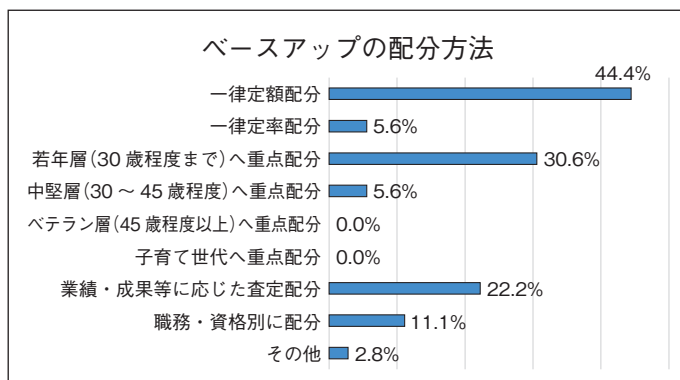
ベア・定期昇給の区分はないが、賃上げを実施	40.4%
ベアは実施せず、定期昇給のみ実施	30.8%
ベア・定期昇給とも実施	26.0%
ベア・定期昇給とも実施せず	1.9%
その他	1.0%



● ベースアップ実施企業にお尋ねします。具体的な配分方法をお答えください (当てはまるもの全てについて回答)

(回答数 44社)

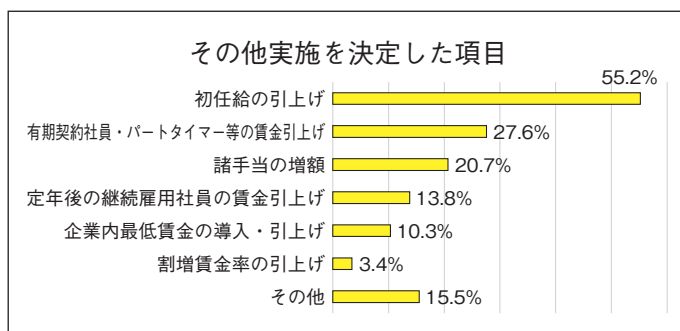
一律定額配分	44.4%
一律定率配分	5.6%
若年層(30歳程度まで)へ重点配分	30.6%
中堅層(30～45歳程度)へ重点配分	5.6%
ベテラン層(45歳程度以上)へ重点配分	0.0%
子育て世代へ重点配分	0.0%
業績・成果等に応じた査定配分	22.2%
職務・資格別に配分	11.1%
その他	2.8%



● その他、会社の施策として実施を決定した項目がありますか (当てはまるもの全てについて回答)

(回答数 58社)

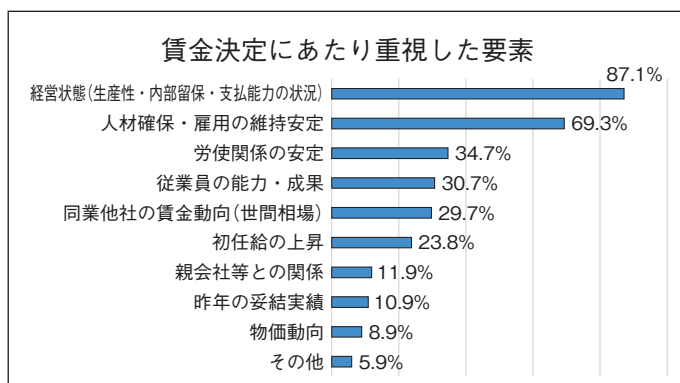
初任給の引上げ	55.2%
有期契約社員・パートタイマー等の賃金引上げ	27.6%
諸手当の増額	20.7%
定年後の継続雇用社員の賃金引上げ	13.8%
企業内最低賃金の導入・引上げ	10.3%
割増賃金率の引上げ	3.4%
その他	15.5%



● 2022年春季賃金決定にあたって、どのような要素を重視されますか (当てはまるもの全てについて回答)

(回答数 101社)

経営状態(生産性・内部留保・支払能力の状況)	87.1%
人材確保・雇用の維持安定	69.3%
労使関係の安定	34.7%
従業員の能力・成果	30.7%
同業他社の賃金動向(世間相場)	29.7%
初任給の上昇	23.8%
親会社等との関係	11.9%
昨年の妥結実績	10.9%
物価動向	8.9%
その他	5.9%

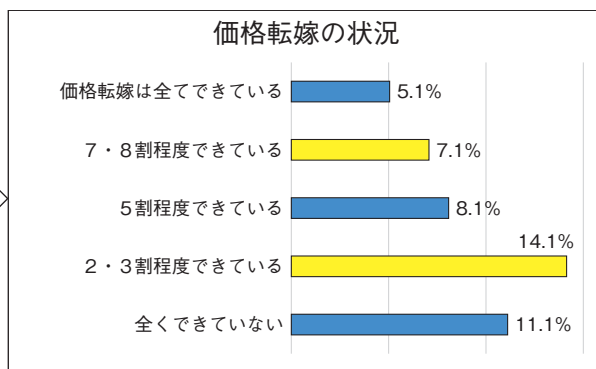
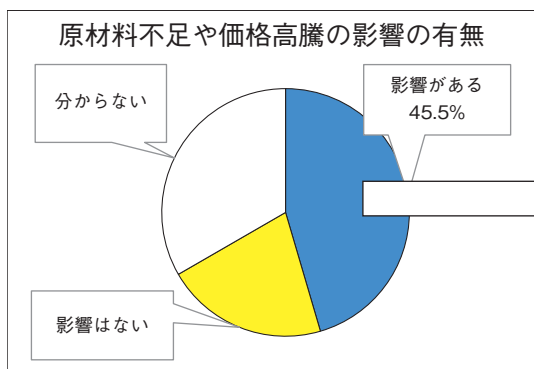


● 貴社では原材料の不足や高騰の影響がありますか
(回答数 99社)

影響がある	45.5%
影響はない	21.2%
分からない	33.3%
合計	100.0%

● 「影響がある」と回答の企業にお尋ねします
原材料不足や高騰に伴う価格転嫁はできていますか

価格転嫁は全てできている	5.1%	(11.1%)
7・8割程度できている	7.1%	(15.6%)
5割程度できている	8.1%	(17.8%)
2・3割程度できている	14.1%	(24.4%)
全くできていない	11.1%	(24.4%)
合計	45.5%	(100%)



● 賃金・賞与以外で労働組合等と協議した事項 (回答数 72社)

(回答数 72社)

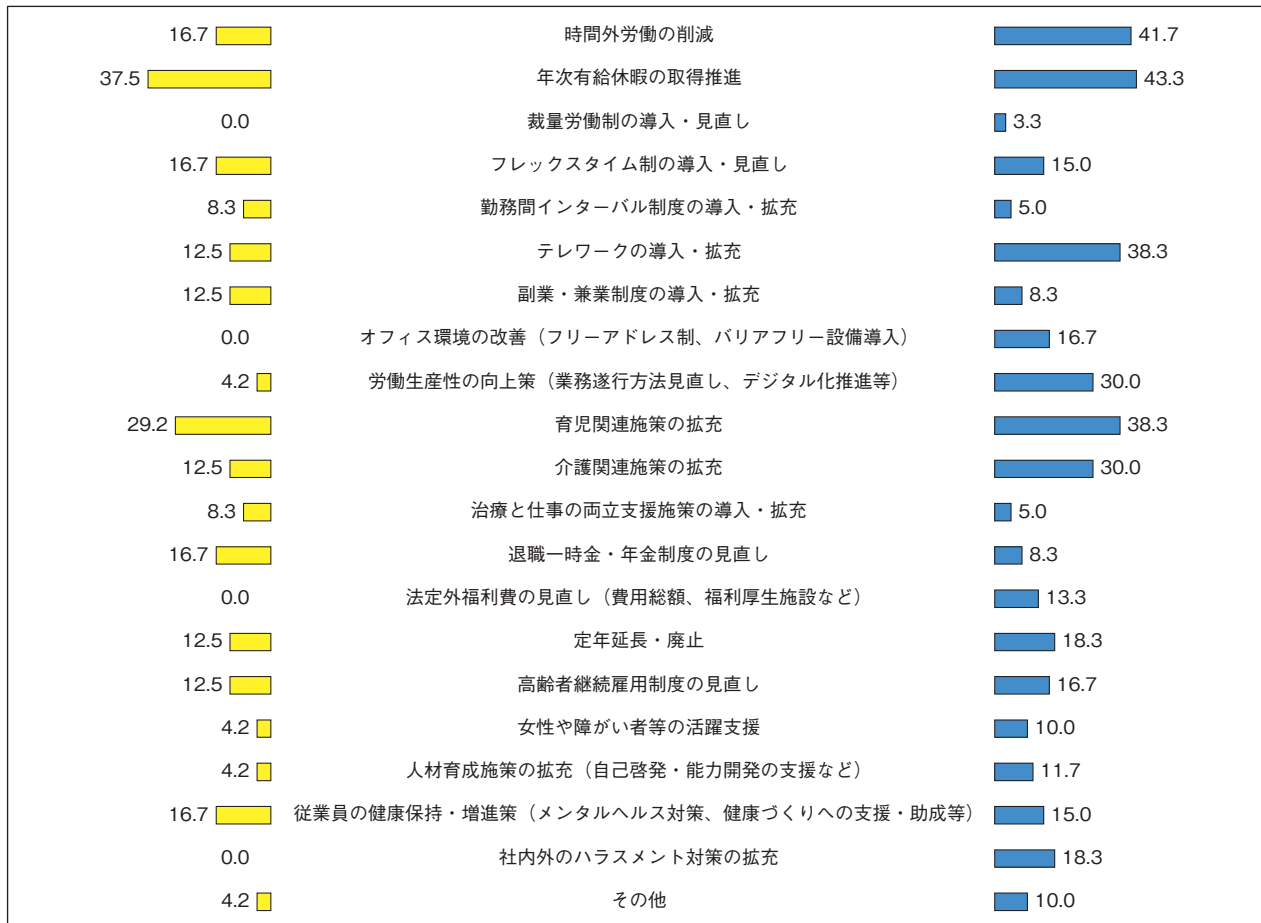
賃金以外で労働組合等と協議した事項

(単位/%)

(複数回答/当てはまるものすべて)

● 春季交渉 (回答社数=24社)

■ 春季交渉以外 (回答社数=60社)



福岡県経営者協会 集計

2022年 春季労使交渉・賃金改定回答 [妥結合] 一覧 (2022. 6. 24集計)

※調査対象企業：回答があった企業（110社）のうち、昨年実績と対比可能な85社について集計

表1 業種別交渉状況

2022年6月23日現在

業 種	企業数 (社)	2022年		対前年		2021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	紙 ・ パ ル プ	1	—	—	—	—	—	
	新 聞 ・ 出 版	1	—	—	—	—	—	
	化 学 ・ ゴ ム	3	6,017	2.27	1,217	0.45	4,800	1.82
	鉄 鋼	4	5,191	2.40	2,164	0.99	3,028	1.41
	非 鉄 金 属	1	—	—	—	—	—	—
	機 械 ・ 金 属	4	4,940	1.84	△ 303	△ 0.11	5,242	1.95
	電 機	7	6,558	2.22	438	0.10	6,120	2.12
製 造 業 平 均	21	5,807	2.16	759	0.29	5,048	1.87	
非 製 造 業	建 設	12	7,282	2.65	1,754	0.55	5,529	2.10
	卸 ・ 小 売	17	5,070	2.11	382	0.12	4,688	1.98
	金 融 ・ 保 険	1	—	—	—	—	—	—
	運 輸 ・ 倉 庫	11	3,324	1.46	236	0.08	3,088	1.38
	放 送 ・ 通 信	1	—	—	—	—	—	—
	教 育	2	5,026	1.43	△ 333	△ 0.12	5,359	1.56
	団 体	1	—	—	—	—	—	—
そ の 他 非 製 造 業	19	4,354	1.88	716	0.30	3,639	1.58	
非 製 造 業 平 均	64	4,983	1.99	665	0.23	4,318	1.76	
総 平 均	85	5,187	2.04	688	0.25	4,498	1.79	

表2 規模別交渉状況

規 模	企業数 (社)	2022年		対前年		2021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	3	6,275	2.18	100	△ 0.04	6,175	2.22
	非 製 造 業	14	5,663	2.23	1,253	0.41	4,411	1.83
	計	17	5,771	2.22	1,049	0.33	4,722	1.90
100～299	製 造 業	5	4,005	1.79	78	0.06	3,927	1.73
	非 製 造 業	23	4,372	1.87	740	0.31	3,632	1.56
	計	28	4,306	1.85	622	0.26	3,685	1.59
300～499	製 造 業	6	6,776	2.37	1,231	0.39	5,545	1.98
	非 製 造 業	5	5,216	2.15	311	0.09	4,905	2.06
	計	11	6,067	2.27	813	0.26	5,254	2.01
500～999	製 造 業	3	5,626	2.05	1,062	0.47	4,563	1.58
	非 製 造 業	16	5,642	2.12	110	△ 0.02	5,531	2.14
	計	19	5,639	2.11	260	0.06	5,379	2.05
1000人以上	製 造 業	4	6,392	2.39	1,171	0.53	5,221	1.85
	非 製 造 業	6	3,792	1.47	783	0.32	3,008	1.14
	計	10	4,832	1.83	939	0.41	3,893	1.43
総 平 均	85	5,187	2.04	688	0.25	4,498	1.79	

- (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(ベアのみ回答は集計から除いた)
 - ・ 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

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2022年 春季労使交渉・中小企業業種別回答状況 [了承・妥結合] (加重平均)

【第1回集計】

2022年6月10日

業 種		2022年			2021年		
		社数(社)	回答額(円) (了承・妥結合)	アップ率(%)	社数(社)	回答額(円) (了承・妥結合)	アップ率(%)
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	12	5,254	1.98	11	4,758	1.78
	機械金属	62	5,704	2.14	48	4,835	1.82
	電気機器	6	6,517	2.30	5	4,565	1.86
	輸送用機器	12	5,541	2.14	7	4,597	1.81
	化学	12	4,874	1.87	10	5,457	1.99
	紙・パルプ	7	4,650	1.77	6	3,846	1.64
	窯業	8	5,043	1.79	5	4,335	1.60
	繊維	13	3,796	1.62	15	2,885	1.33
	印刷・出版	7	5,815	1.94	4	5,636	1.75
	食品	8	4,216	1.68	9	4,720	1.98
	その他製造業	22	5,669	1.99	23	4,344	1.58
製造業平均		169	5,434 (5,155)	2.03 (2.00)	143	4,647 (4,376)	1.76 (1.72)
非 製 造 業	商業	18	5,131	2.00	17	4,175	1.66
	金融	3	3,354	1.48	2	6,716	2.81
	運輸・通信	27	4,079	1.60	25	3,512	1.43
	土木・建設	10	6,907	2.59	8	4,227	1.64
	ガス・電気	4	5,380	1.62	6	3,894	1.31
	その他非製造業	18	5,010	1.90	11	5,474	2.28
非製造業平均		80	4,791 (4,647)	1.85 (1.82)	69	4,110 (4,027)	1.64 (1.63)
総平均		249	5,219 (4,992)	1.97 (1.94)	212	4,444 (4,263)	1.72 (1.69)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
2) 17業種252社(33.4%)の回答を把握しているが、うち3社は平均金額不明等のため、集計より除外
3) 上記回答・妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
5) 2021年の数値は、2021年6月11日付第1回集計結果

通勤による新型コロナウイルスへの感染不安を訴える労働者に対する健康配慮義務違反が否定された事例

—ロバート・ウォーターズ・ジャパン事件
(東京地裁令和3年9月28日判決【労働経済判例速報2470号】)—

弁護士 中野 昌治



◆執筆者のご紹介
なかの まさはる
昭和57年 弁護士登録
弁護士法人大手町法律事務所 (北九州市)

第1 事案の概要

1 本件労働契約の締結

原告は、労働者派遣事業等を目的とする被告との間で、令和2年2月25日に期間の定めのある労働契約を締結、本件労働契約においては、雇用期間・派遣期間ともに同年3月2日から同月31日まで、派遣先はQ1社、業務内容等は情報システム開発、就業時間は9時から17時30分まで(休憩時間1時間)、時間給5000円とされました。

2 出勤時間の繰り下げ、在宅勤務の要望

1) 原告は、令和2年2月下旬頃、日本国内でも新型コロナウイルスの流行が始まっていたことなどから、派遣元である被告の担当者であるP1に対し、通勤を通じて同ウイルスに感染する不安を訴え、Q1への出勤時刻をずらし、通勤電車の混雑時間帯を避けることができるようにするとともに、当面の間、在宅勤務としてもらえるよう、Q1と調整してほしいと依頼しました。

2) P1は、令和2年2月29日、原告に対し、原告の懸念に理解を示しつつも、政府ガイドラインでは全てのオフィス閉鎖となっておらず、Q1には原告に出勤を求める権利があること、そして、Q1は少なくとも最初の数日間は原告に職場に慣れてもらうためのサポート等をする必要があり、業務用パソコンの貸与や、チームメンバーに会ってもらうために、オフィスへの出勤を求めている旨伝え、Q1側は、同年3月2日は、原告が混雑する電車を避

けることができるように、午前10時に出勤してもらいたいこと、その後、原告と会って在宅勤務について話し合うなどを伝えられました。

3 出勤後の経過

1) 原告は、令和2年3月2日、Q1にタクシーを使って出勤し(タクシー代相当額は、後日、被告から原告に対して支払われました。)、同日、Q1との間で、同日以降も出勤時刻を午前10時とすることを確認しました。

原告は、同月9日まではQ1に出勤して就労していたが、Q1から在宅勤務の許可を得たことから、同月10日からは在宅勤務をするようになりました。

2) 原告は、在宅勤務中、始業時刻を3時間繰り上げて午前7時とし、終業時刻も繰り上げて午後3時30分としたところ、派遣先の現場マネージャーP2は、これに対し、被告側に、Q1の就業時間について原告に理解させてもらいたい旨を依頼し、P1は、令和2年3月16日、原告に対し、P2からの要求を伝えました。

その後、P2は、P1に対し、原告の在宅勤務を打ち切り、出勤を求めることにした旨を伝え、P1は、同日、再び原告に連絡を取り、①P2が原告に在宅勤務をやめて出社するよう要請していること、②原告の就業時間は在宅勤務期間中は午前9時から午後5時30分までであること、及び、③P2との間でこれ以上新型コロナウイルスに関する議論をしないこと、を

確認したい旨を伝えました。

- 4 Q1は、被告に対し、原告の派遣に関する労働者派遣契約を更新しない旨を告知し、被告はこれを受け3月19日原告に対し、上記告知を伝え、これに伴い本件労働契約は3月31日の経過により終了する旨を通知しました。

原告は、一連の被告の対応が原告に対する不法行為に当たるとして、慰謝料の支払を求めて提訴しました。

第2 裁判所の判断

「令和2年3月初め頃は、新型コロナウイルスの流行がすでに始まっており、原告のように通勤を通じて新型コロナウイルスに感染してしまうのではないかと危惧を抱えていた者も少なからずいたことはいわゆる「得体のしれないウイルス」と形容している。）、通勤によって感染する可能性があるのかや、その危険性の程度は必ずしも明らかになっているとはいえなかった（顕著な事実）。そうすると、被告や本件派遣先会社において、当時、原告が通勤によって新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできないというべきであるから、被告が、労働契約に伴う健康配慮義務又は安全配慮義務（労働契約法5条）として、本件派遣先会社に対し、在宅勤務の必要性を訴え、原告を在宅勤務させるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできない。」と判示しました。

コメント

- 1 この事件は、令和2年2月末から同年3月末までの間の出来事が事件となり、このころは日本でコロナウイルス感染が始まったばかりの事件で、このコロナウイルス感染不安を訴える労働者の要求にどの程度答えなければならないかという新しい問題について初めの裁判例ですので事実の経過を端折らず紹介しました。
- 2 今回の判決では、健康配慮義務等は通勤に

よって「感染することを具体的に予見できたと認めることはできない」として、結果発症の予見義務について「具体性」を具備しているか否かを判断基準として原告の訴えをしりぞけており、従来の裁判例の考え方を踏襲していますし、極めて常識的な判断といえます。

- 3 ただ、この判決はこの一次の感染爆発から約1年半近く経過し、数回の感染爆発と経験した後のことですので、こうした判断が可能だったのではないのでしょうか。令和2年2月末から4月末までのころは有名タレントの死亡報道等もあり原告主張のように不安を訴える人が相当数いたように思います。

そうしますと原告主張のような不安を訴える労働者の要求にどのように答えるかがむずかしい時期だったと思われれます。そうした中で派遣元である被告企業及び派遣先企業は最初は出勤日について午前10時とし、それを8日間継続し、その後は在宅勤務を認めています。

こうした企業側の対応は原告の不安に真摯に対応していると評価できると思います。

しかるに、原告は勤務最初の日からタクシーで出勤し、在宅勤務が開始されるや、原告は在宅勤務の始業時間を3時間繰り上げ、午前7時として就業時間も繰り上げて午後3時としています。このため被告側は原告の在宅勤務を打ち切っています。これらの原告の行動は相当常識を欠いたと評価されるはずですが。

こうした経過が裁判所の判断に影響したのではないかと考えています。

- 4 裁判は、従来の裁判例の枠組か否かということが基本ですが、このような企業側の常識的な行動（①最初の8日間は出勤時間を10時とし②その後は在宅勤務を認める。）の積み重ねも大事だということを心得ておいて下さい。

なお、ある程度の人数を抱える企業では、先に指摘した原告のような常識を欠いた要求・行動をとる労働者がどうしてもいます。今回の事件は派遣労働であったためうまく処理ができています。そのため派遣という制度は捨て難いものがあるようです。

漫世間

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.148

2021年生まれの赤ちゃんの数（出生数）は81万1604人で、統計開始以来最少となった。前年から2万9231人減少した。国が17年に公表したシナリオでは、出生数が81万人台前半まで減るのは27年と推計していた。6年ほど早く少子化が進行しており、社会保障の担い手不足などの対策が急務だ。

（2022年6月4日付西日本新聞）

このニュースに関連した別のデータを紹介しよう。20年実施の国勢調査で日本の総人口は、5年前の前回調査時よりも86万8千人も減った。さらに今年4月1日現在の15歳未満の子供の推計人口は、昨年より25万人少ない1465万人で、82年から41年連続の減少。一方で、65歳以上の高齢

出生数減少

少子化の流れにコロナ禍が加わる

者人口は3627万人と、子供の数の2・5倍近い。総人口に占める子供の割合は11・7%、第1次ベビーブーム後の50年は35・4%だったから隔世の感がある。逆に、高齢者の割合は50年がわずかに4・9%だったが、現在は29・0%に達し、社会の高齢化が飛躍的に進んでいる。

減り続ける出生数と子供、増え続ける高齢者。データが突きつける冷厳な現実、日本社会を襲う構造変化の大波がさらに勢いを増していることを示すものだ。少子高齢化は先進国共通の現象とされるが、子供に絞って分析すると、日本の子供の割合は世界の最低ランクにある。国連人口統計年鑑（2020年版）によると、日本と同じく少子化が進行する韓国は11・9%、中国は18・6%だ。アフリカ諸国は軒並み40%を超える。

想定を上回る日本の出生数減はもともあつた少子化の流れに、新型コロナウイルスによる出産控えの影響が加わった面がある。しかし、仮にコロナ禍が収束しても、出生数への影響は長期化しそうだ。なぜなら、コロナ禍で結婚を延期、ないしは結婚そのものをあきらめる人が多くなっているからだ。ちなみに、21年の婚姻数は前年比4・3%減の51万4242組で、戦後最少に落ち込んだ。婚姻の先送りは第1子の誕生時期

を遅らせ、第2子を産む人の減少にもつながる。子供の減少は、子供服や学用品を扱う業界にとつては、マーケットの縮小を意味する。学校、幼稚園、保育園の設置者にとつても深刻だ。施設や教員の余剰、収入減など経営環境の変化も顕著になる。地方自治体も教育行政の見直しも迫られる。高校の募集人員を受験生の数に応じて減らす、さもなくば、今でも目立つ定員割れ学校がさらに増えるのは避けられないだろう。

少子化を前提にした国づくりを

では、少子化対策はどうあるべきか。議論が繰り返され、現在もなお続く重要な政策テーマだが、事態は改善されないどころか悲観的な方向に進むばかりである。研究者は「男性の育児、家事分担が増えれば子供の数は増える」として男女共同参画社会を目指し、政府は「こども家庭庁」の設置などを行っているが、こうしたアプローチだけでは出生数減少の歯止めにはなるまい。

結婚、出産は時々の経済状況や個人の価値観を抜きには語れない。結婚、子育てを楽しいとは思わず、シングルライフを選択する、否「せざるを得ない」若者も少なくない。この状況を変えるには、政治だけでは突破できない成熟国家の高い壁がある。ならば、どうするか。政府は絶対に公言できないから老生が代わって言おう。残念だが、これからの日本は少子化を前提とした国づくりに軸足を移すときが来ているのでないか、と。

ご存じですか？新語・流行語

読売新聞東京本社 校閲部 岡 直樹

○ととのう、ととのえる

サウナでできる

近年流行しているサウナ。水風呂との組み合わせで心身がリフレッシュすることを「ととのう」と表現するのも特徴的だ。

「個室なので安心してととのえる」はどうだろう。これもサウナ関連で見かけた。単に「(体調を) ととのえる」意かと思ったがそうではなく、「ととのうことができる」という、可能の意味を表しているようだ。

くつろぐ→くつろげる、のように、ととのう→ととのえる、と変化させたと理屈はわかるようでも、見慣れない。新表現誕生のペースが速くて、心の準備がととのわない!?

○撮れ高

撮影の収穫

「今日とはれだかあるね」。動画サイトを眺めていたら、出演者が発言していた。字幕には「撮れ高」。「取れ高」なら見覚えがあるが…。

撮れ高は業界用語のようで、撮影した写真や映像のうちの質の高いものや、編集作業時に有効に使えるものの量を指す。映像媒体が増え、業界以外の人にも身近になっていそう。

「高」は物の数や量の総額を表し、農作物の収穫量をいう取れ高や、石高といった語が昔からある。動画で「食べている」人も増えている昨今、「とれ」の漢字を置き換えた撮れ高は、時代を映す新語といえるかも。

○制脳権

脳を支配

戦場といえば、陸、海、空がおなじみだろう。21世紀は宇宙、サイバー空間も新たな舞台といわれてきたが、第6の戦場として認知空間も注目されている。そして、制海権、制空権のように「制脳権」も重視されているという。

情報を操作し、人の脳を支配することを指す。たとえばSNSに意図的にフェイクニュースを流し、拡散を通じて、大衆の感情を操る。

実際に身の回りですでに起こっているかもしれない。知らないうちに脳を制されていないか、不安になってしまう。

○9割問題

熱中症

毎年のように「今年も暑い」と言っている気がする。そんな夏に注意したい「9割問題」がある。

熱中症に関する数字のことで、環境省の資料によると、2年前の夏に東京23区内で熱中症が原因で亡くなった200人のうち、約9割が高齢者、約9割が室内で見つかり、そのうち約9割がエアコンを使用していなかったという。

夜でもエアコンを使う、こまめに水分補給をする、といった対策を欠かさずに、熱中症に陥るのを防いでいきたい。もちろん、高齢者でない人も油断なさらずに。

○ダークストア

悪徳店にあらず

国語辞書では「暗い、黒ずんでいる」と説明される「ダーク」。物語などでは「邪悪」のイメージを与えられていることもある。いま「ダークストア」が増えている、という記事を初めて見たときは、いかがわしい物品の売買でもしているのかと思ってしまったが、実態は違った。

インターネット注文専用の店舗をいい、住宅街などに立地するが、客が入って買い物することはできない。物流倉庫のような面がある、「見えないお店」を表す。英語の辞書を見ると「dark」には「隠された」という意味がきちんと載っていた。

○XR

いろんな現実

ゴーグルなどを着用して架空の世界を体験できる仮想現実は、「バーチャルリアリティ」とカタカナで書かれることが多かったが、最近は「VR」とアルファベットでの表記が増えた。今や、AR（拡張現実）、MR（複合現実）…と略語が次々に現れ、頭が混乱しそうだ。

これらの技術を総称した言葉に「XR（クロスリアリティ）」がある。ひとまずこれだけ覚えておけば、すべての「現実」に対応できる？

個々の技術は「百聞は一見にしかず」で、実際に体験することが理解への近道になりそうだ。

セミナー

2022年改正育児介護休業法解説セミナーを開講

6月7日、2022年4月から段階的に施行されている育児介護休業法の解説セミナーを開講した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、妊娠・出産・育児・職場復帰までの会社の対応方法について解説するとともに、改正による育児介護給付の変更点についても触れながら、担当者が留意すべきポイントを示した。



セミナー

人事評価者訓練講座を開講

6月14日、事例演習を通じて評価スキルを上げるための人事評価者訓練講座を開講した。講師は、特定社会保険労務士・人事院リーダー研修インストラクターの中島一平氏。

講師は、評価をする側、される側双方の納得性を高めるための評価の方法について解説し、評価エラーを防ぐための工夫を紹介した。

参加者は、会社でよくある事例を用いて、ロールプレイング演習を行った。



労働法基礎学習会

労働法基礎学習会を開講

6月9日、年10回の講座で労働法の教科書を通読し人事労務担当者として必要な知識を体系的に学ぶ労働法基礎学習会を開講した。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、労働法を学ぶにあたっての基礎知識や採用する場面での法的留意点について説明した。また、講義の後、会場を移して懇親会を開催し、受講者同志の親睦を深めた。



一月会

急拡大を遂げる組織の人財戦略とは

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6月15日に例会を開催し、LINE Fukuoka 株式会社 代表取締役CEOの鈴木優輔氏が「急拡大を遂げる組織 LINE Fukuokaの人財戦略」をテーマに卓話を行った。

鈴木氏は、「人財採用」「人財育成」「仕事創造」は相互に補完する関係になっていることを説明した後、社内に刺激を与え、社外にも本気度が伝わることから、新卒採用を始めたことを紹介した。



紫水会

効果的な「カイゼン」の進め方

紫水会（会員の人事・労務関係の部課長等による勉強会）は6月21日に例会を開催し、日本通運株式会社福岡支店九州営業部課長の寺川祐治氏、係長の井口大樹氏が同社の「カイゼン」活動について卓話を行った。

両氏は、これまでの無理・ムダな作業を排除する「KAIZEN」だけでは、環境の変化に対応できないとして、将来のあるべき姿と現状のギャップを解消する、より高い次元を達成するためのカイゼンに取り組んでいることを事例を用いながら説明した。



セミナー

社会保険手続の実務を習得

6月22日、社会保険の実務を習得するためのセミナーを開講した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、社会保険の仕組みや実務担当者が間違えやすい点について、改正点も踏まえながら解説した。

参加者は、実際に電卓を使いながら算定基礎届の書き方について学んだ。



知っておきたい安心安全マメ知識

東京消防庁

水辺のレジャーは注意を怠りなく

夏は河川敷でバーベキューをしたり、プールなどに出掛けたりする機会が増えて楽しい季節ですが、おぼれて救急搬送される事故も、この時期に多くなります。河川やプールなどでおぼれる事故は生命を脅かす可能性が高いため、十分な注意が必要です。

東京消防庁管内（東京都のうち稲城市と島しょ地区を除く地域）では、平成28年から令和2年までの6月から9月までに発生した河川やプールなどでおぼれる事故により、49人が救急搬送されています（「自損」「浴槽での溺水」は除く）。月別では8月に救急搬送人員が増え、年代別では9歳以下が最も多く、次いで20代、10代の順となっています。おぼれる事故が発生している場所では、河川が65.3%と最も多く、次いでプールが28.6%と高い割合を占めています。また、公園の水場でも搬送例があります。

そして「初診時程度別割合」では、生命の危険が強いと認められる重症以上の割合が約4割を占めています。心肺停止した方を救命するには、救急車が到着

するまでの間、バイスタンダー（その場に居合わせた人）による心肺蘇生とAED（自動体外式除細動器）の使用が重要になります。尊い命を救うために、心肺蘇生の方法を身に付けましょう。東京消防庁公式アプリは、心肺蘇生をはじめとする応急手当の実施方法を動画で見ることができる機能や、心肺蘇生を実施する際のサポートとなる胸骨圧迫テンポ音機能など、緊急時にも役に立つ「救急サポートツール」を搭載しています。

<河川やプールなどでの水の事故を防ぐために>

- 小さな子どもと一緒に水遊びをする際は、子どもから目を離さず、大人が必ず付き添いましょう。
- 飲酒後や体調不良時の遊泳は控え、遊泳しようとしている人がいたらやめさせましょう。
- 海や河川では気象状況に注意を払い、荒天時や天候不良が予測される場合は、遊泳や川岸などでのレジャーを中止しましょう。
- 海や河川ではライフジャケットを着用するなど、事故防止に努めましょう。

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。

●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

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

●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(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：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28,600円 第2種26,400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

●問題社員の雇用管理セミナー

問題社員・能力不足社員を放置しないための対処方法をケース別に解説します。

日時：10月18日(火) 13:30～16:30

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：弁護士 桑野 貴充氏

(古賀・花島・桑野法律事務所)

参加費：会員10,000円/一般15,000円

●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解説します。

日時：1日目 10月26日(水) 9:30～16:00

2日目 10月27日(木) 9:30～16:00

*2日間とも受講の他、いずれか一方のみの受講もできます。

内容：1日目 採用から退職までの人事労務のポイント

2日目 最近の労働関係法の改正と実務対応のポイント

会場：電気ビル共創館3階 Bカンファレンス

講師：社会保険労務士法人アドバンス

伴 芳夫氏(特定社会保険労務士)

〈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】

7月28日(木) 14:00~17:00	三浦 正道 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	
8月25日(木) 14:00~17:00	花島 正晃 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	

〈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	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6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

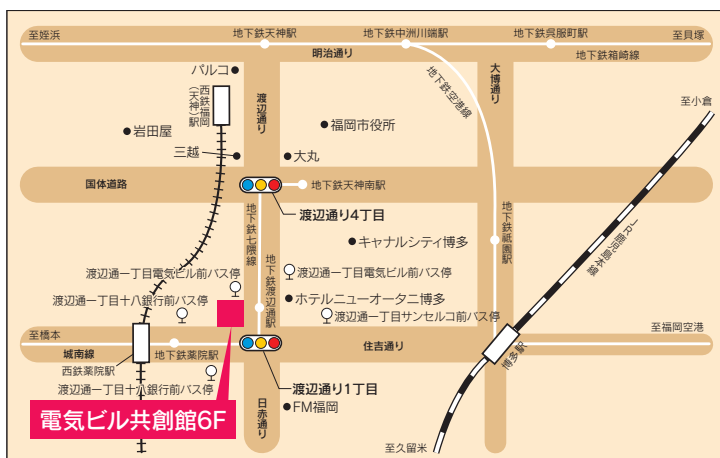
- 1日 九州地域戦略会議
- // 経団連定時総会 (オンライン)
- 7日 **2022年改正育児介護休業法セミナー**
- 9日 **労働法基礎学習会**
- // 九州経営者協会幹事会
- 15日 一月会
- 21日 紫水会
- 22日 **社会保険手続の実務セミナー**
- // 経団連地方・業種団体情報連絡会 (オンライン)
- 23日 **定例無料法律相談**
- 24日 福岡県労働委員会総会
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 28日 福岡地方最低賃金審議会
- 29日 福岡労働災害防止連絡協議会

メールマガジンの受信登録をお願いします。

当協会では、月に1回（原則第4水曜日）、メールマガジンを発行しています。当協会の行事や労働関係法令の改正情報、労働行政・労働組合の動向など、会員のみなさまの役に立つ情報をお送りしています。ぜひ、ご登録ください。

登録方法

当協会のホームページ（会員専用ページ）から、登録なさるか、受信するメールアドレスをお知らせください（fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.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