

シュウメイギク

Contents

1-2 アンテナ

- ・「カスタマーハラスメント対策導入セミナー」を開催／福岡県
- ・時間額900円（30円引上げ）で福岡県最低賃金の改正を答申／福岡地方最低賃金審議会
- ・「『見える』安全活動コンクール」を実施／厚生労働省

3-4 10月1日より、改正育児・介護休業法が施行される

5-7 けいきょう Law School

- 合意成立の見込みがないと認められる場合の労働委員会の誠実交渉命令と労働委員会の裁量権の範囲
ふくおか法律事務所 弁護士 石橋 英之

8-9 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・中小企業業種別妥結結果
- ・（一社）日本経済団体連合会 集計
2022年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

10 世間漫録

11 コラム

- ・～ご存じですか？新語・流行語～
- ・～知っておきたい安心安全マメ知識～

12 トピックス

- ・令和4年度第1回会員懇談会を開催（会員懇談会）
- ・副業・兼業について学ぶ（経営法務研究会）
- ・定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー（セミナー）

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56回鹿児島大会

「カスタマーハラスメント対策導入セミナー」を開催／福岡県

福岡県は、カスタマーハラスメント（顧客等からの悪質な迷惑行為）対策に関する講義及び業種に応じた事案や対策事例を紹介する標記セミナーをオンラインで開催することから、参加を呼びかけている。

詳細は、以下の通り。

日 時	①飲食業・宿泊業向け 9月13日（火） ②小売業・サービス業向け 9月20日（火） ③運輸業向け 10月12日（水） ④その他の業務向け 10月17日（月） ※時間はいずれも14:00～15:30
開催方式	ミーティングツールZOOMによるオンライン形式

詳細な内容やお申し込みは、下のWEBをご覧ください。

<https://www.ahc-net.co.jp/lp/f-hatarakikata2022/cushara>

時間額900円（30円引上げ）で福岡県最低賃金の改正を答申／福岡地方最低賃金審議会

福岡労働局長から諮問を受けていた福岡地方賃金審議会は、福岡労働局長に対し、現行の最低賃金額時間額870円に対し、引上げ額を30円、引上げ率は3.45%とする答申を行った。

今後は、異議申出の公示等の諸般の手続きを経て、福岡県最低賃金額が決定される。

改正額の効力発生日は、現時点では令和4年10月8日が見込まれている。

福岡県最低賃金の改正の推移

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
最低賃金額	814円	841円	842円	870円	900円
対前年度引上げ額	25円	27円	1円	28円	30円
対前年度引上げ率	3.17%	3.32%	0.12%	3.33%	3.45%

「『見える』安全活動コンクール」を実施／厚生労働省

厚生労働省は、労働災害防止に向けた事業場・企業の取組み事例を募集し、国民からの投票等により優良事例を選ぶ標記コンクールを実施する。

応募期間は8月1日（月）から9月30日（金）までとしており、応募事例は「あんぜんプロジェクト」のホームページに掲載し、11月1日（火）～12月31日（土）の間に実施する投票の結果等に基づいて、優良事例を決定する。令和5年2月下旬に優良事例に対する表彰を行う予定。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26951.html

「過重労働解消のためのセミナー」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「実務的に使える知識やノウハウ」を提供する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。

東京・大阪・愛知の会場で開催する他、オンラインでは、9月から12月までの期間、全44回の中から、講師、テーマを選んで申込をすることができる。

日 時	9月末から12月中旬 (WEBサイトをご確認下さい。)
形 式	会場開催の他、オンライン
参加費	無料

詳細な内容・日程、お申し込みは、専用ホームページをご確認ください。

<https://kajyu-kaisyou-zenkiren.com/>

10月1日から7日「全国労働衛生週間」を実施／厚生労働省

厚生労働省は、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、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを

目的として、10月1日～7日を本週間、9月1日～30日を準備期間として令和4年度「全国労働衛生週間」を実施する。

厚生労働省はこの期間に合わせ、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策の推進、事業場で留意すべき「取組の5つのポイント」をはじめ職場における新型コロナウイルス感染症の予防対策の推進、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みを整備するとしている。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26899.html

「働き方・休み方改善」セミナー & 意見交換会（ワークショップ）を開催／福岡労働局

福岡労働局は、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などを図る「働き方改革」を企業が自主的に進めていくことを推進するため、標記セミナー・ワークショップを開催することから、参加を呼びかけている。

当日は、年次有給休暇の計画付与、時間単位付与制度の導入などの説明の後、参加者とファシリテーター（働き方・休み方改善コンサルタント）が一緒に意見交換を行う。

詳細は、以下のとおり。

日 時	
①	9月22日（木） 14:00～15:30
②	10月27日（木） AM10:30～12:00 PM14:00～15:30
③	11月9日（水） AM10:00～11:30
④	12月21日（水） AM10:30～12:00 PM14:00～15:30
⑤	令和5年 1月25日（水） AM10:30～12:00 PM14:00～15:30
⑥	令和5年 2月14日（火） AM10:30～12:00 PM14:00～15:30
⑦	令和5年 3月17日（金） AM10:30～12:00 PM14:00～15:30

場 所	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館
申込方法	下のリンク先のPDFに必要事項を記入のうえ、福岡労働局雇用環境・均等部までFAXしてください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/content/contents/001234459.pdf>

「福岡県障がい者雇用促進大会」を開催／福岡県

福岡県は、障がい者雇用のさらなる促進と県民及び企業の障がい者雇用に対する理解を深めるため、標記大会を開催することから、参加を呼びかけている。

障がい者雇用の促進に貢献している事業主及び障がい者を克服し模範的な職業人として業績をあげている勤労障がい者を表彰するほか、障がい者雇用の先進的な取組みを行っている企業による基調講演を行う。

日 時	10月31日（月） 14:00～15:50
会 場	福岡県庁3階講堂（福岡市東区東公園7-7）
参加費	無料
申 込	下のURL内にある参加申込書からお申込みください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/171790.pdf>

9月は「職場の健康診断実施強化月間」／厚生労働省

厚生労働省は、毎年9月を「職場の健康診断実施強化月間」とし、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の実施、その結果についての医師の意見聴取、その意見を踏まえた就業上の措置の実施の徹底を呼びかけている。

令和4年度の強化月間の重点周知事項は、「医療保険者との連携」によるコラボヘルスの推進としている。

10月1日より、 改正育児・介護休業法が施行される

令和3年6月に公布された育児・介護休業法が、今年4月1日から段階的に施行されています。特に、10月1日から施行される内容には、新制度「出生時育児休業」の創設などが含まれており、対応すべき実務も多岐に渡ります。以下にポイントをまとめました。

① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・雇用環境整備の具体的内容については、以下のいずれかを選択して措置しなければなりません。

- ① 育児休業にかかる研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ③ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
- ④ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

・育児休業制度等の周知と休業の取得意向確認を個別に行わなければなりません。

※休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

施行日：令和4年4月1日

改正前

- （育児休業の場合）
- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
 - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

③ 出生直後の柔軟な育児休業制度の創設

施行日：令和4年10月1日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで

申出期限	原則休業の2週間前まで ^(※1)	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 (今回の改正で分割して2回まで取得可能)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^(※2) で休業中に就業することが可能	原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

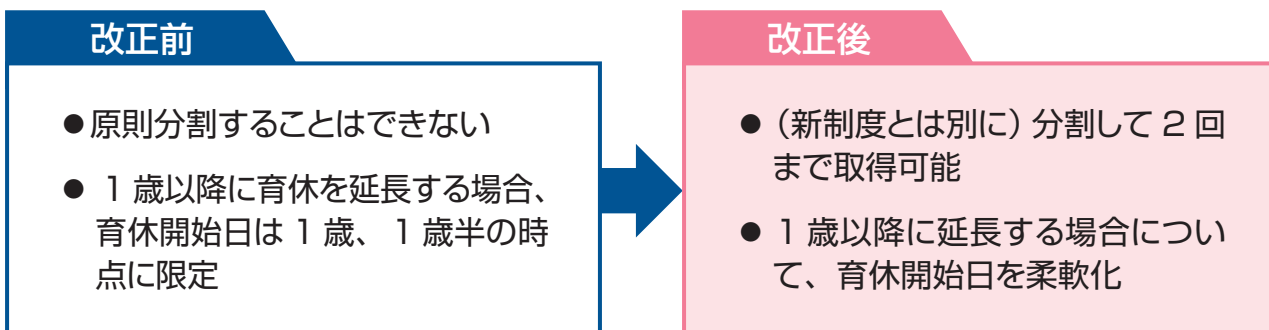
- ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
- ③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

(注) 新制度についても育児休業給付の対象となります。

④ 育児休業の分割取得

施行日：令和4年10月1日



⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

合意成立の見込みがないと認められる場合の労働委員会の誠実交渉命令と労働委員会の裁量権の範囲

—山形大学事件
(最判R4. 3.18 【労働経済判例速報73巻15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. はじめに

本件は、団交を命じても合意成立の見込みがないと認められる場合に、労働委員会が誠実交渉命令を発することができるか否かが争われた事案です。

山形地裁と仙台高裁は、合意成立の見込みがない以上、不可能を強いるものであるとして誠実交渉命令を取り消しましたが、最高裁は、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する労働委員会の権限を逸脱するということとはできないとして、原判決を破棄し、大学側の対応が不当労働行為に該当するかどうかの審理を尽くさせるため、仙台高裁に差し戻しました。

2. 事案の概要

- (1) 学校法人Xは、H24年度人事院勧告でH26年1月1日から55歳を超える国家公務員の昇給が停止又は抑制されることに倣い、Xの教職員のうち55歳を超える者の昇給をH26年1月1日から抑制することとし(以下①という。)、Xの教職員等が組織する労働組合Yに団交を申し入れ、H25年11月と同年12月の2回、団交を行いました。
- (2) Xは、H25年12月頃、①の実施をH27年

1月1日から行うこととし、H26年12月、Yと団交したものの、Yの同意を得ることができないまま、H27年1月1日から55歳を超える教職員の昇給抑制を実施しました。

- (3) Xは、H26年度人事院勧告で国家公務員の給与制度が改正されることに倣い、Xの職員の賃金の引き下げ等を内容とする給与制度の改正を行うこととし(以下②という。)、②について、H26年9月からH27年3月まで合計7回、Yと団交したものの、Yの同意を得ることができないまま、H27年4月1日から見直し後の給与制度を実施しました。
- (4) このため、Yは、山形県労働委員会Zに対し、Xを相手方とする救済申立てを行いました。
- (5) Zは、審査の結果、Xの対応について、昇給の抑制や賃下げを人事院勧告と同程度にすべき根拠についての説明が不十分であり、その説明に不可欠とされる資料も提示されおらず、交渉態度も頑なであったとし、Yとの団交におけるXの対応は労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、H31年1月15日、Xに対し、Yとの間の①②に係る団交について、適切な財務情報等を提示するなどして自らの主張に固執すること

なく誠実に応じなければならないとする救済命令を発しました。

- (6) XがZの救済命令の取消を求めて山形地裁に提訴。Y補助参加。

3. 山形地裁の判決要旨 (R2.5.26)

団交は、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うものであり、本件各交渉事項については、既に実施されており、これについて改めて合意を達成するなどということはありませんから、本件各交渉事項について団交に応じるようXに命じることは、Xに不可能を強いるものというほかなく、本件救済命令は、処分行政庁の裁量権の範囲を超える違法なものとして取消を免れないとして、Zの誠実交渉命令を取り消しました。

4. Z、Yの主な控訴理由

Zの控訴理由…不当労働行為救済制度の趣旨である正常な集团的労使秩序を回復するためには、Xに更なる団交を命じるが必要であり、それができなければ、就業規則の強行的な不利益変更等を推奨することにもなりかねない。

Yの控訴理由…本件救済命令はあくまでも誠実な団交を命じたもので、結果として合意に至るべきことを強制するものではない。

5. 仙台高裁（控訴棄却）の判決要旨 (R3.3.23)

本件各交渉事項について新たな合意をする場合、その実現にはXの予算の裏付けが必要であるところ、教育機関であるXの性質上、自己収入のみでは事業を運営することができず、事業経費の約3割を国からの交付金に依存せざるを得ない実情があり、国からの交付金も減額が続いていたという事情等からすると、本件救済命令が発せられたH31年1月15日の時点において、XとYが改めて団交を実施したとしても、Yにとって優位な合意を成立させることは事実上不可能であったと推

認され、本件救済命令は、裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ない。

正常な集团的労使秩序の回復は不当労働行為救済制度の目的とするところであるが、団交が最終的には労使の一定の合意の成立を目的とするものである以上、合意成立の見込みのない団交を命ずることは、目的を達成する可能性のない団交を強いるもので行き過ぎといわざるを得ない。

このような命令によらなくとも、いわゆるポスト・ノーティス命令によって正常な集团的労使秩序の回復を図ることも考えられ、それが効果として不十分であるともいい難い。

→ Z上告受理申立。

6. 最高裁（破棄差し戻し）の判決要旨

- (1) 労働委員会は、救済命令を発するに当たり、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使秩序の迅速な回復、確保を図るという救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するのであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨や目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない（最判S52.2.23）。

- (2) 団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に回復することは期待できないものともいえる。

しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団交に応ずるに至れば、労働組合は当該団

交に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。

そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する権限を逸脱するということができない。

また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団交に応じること自体は可能であるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものであるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。

7. コメント

労働委員会の救済命令の取消訴訟においては、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重することが求められています。

しかし、労働委員会の裁量権も無制限なものではなく、裁量権を逸脱する場合には、不適法なものとして取り消されることとなります。

労働委員会の裁量権の限界について判示したのが、本件最判が引用している最判S52.2.23（第二鳩タクシー事件・労働判例269号P14）で、上記6(1)と同様の判断枠組が示されており、この判断枠組そのものに異論はないものと思われます。

本件最判は、第二鳩タクシー事件の判断枠組に沿って、本件救済命令が労働委員会の裁量を逸脱するものかどうかという判断を行っており、労働委員会に広い裁量を認めている裁判所の立場か

らすると、本件のような結論にならざるを得ないのかも知れません。

しかし、本件において、Xに対して、改めてYと団交を行わせる意味や必要性がどの程度あるのかについては、否定的に考えざるを得ません。

地裁や高裁は、かかる観点から、団交を行っても合意成立の見込みはなく、団交を命じることは使用者に不可能を強いるものであるとして救済命令を取り消したのだと思いますが、最高裁は、合意の成立が見込めなくても誠実に団交に応じること自体は可能であり、労働委員会の命令は不可能を強いるものではないと判示しており、団交による結果は別として、団交を誠実に行わせること自体に意味があり、それによって正常な集团的労使関係秩序の回復等を図ることが出来る場合もあると考えているようです。

本件については、高裁判決が示しているようにポスト・ノーティスによる救済もありえた事案であると思われ、労働委員会の救済命令のあり方を考えるうえで重要な判例であると考え、紹介した次第です。

なお、団交において必要な資料の提示を拒否し、あるいは提示しない理由を説明しないことが不当労働行為にあたるとした事件として、東北測量事件（最判H6.6.13・労働判例No.656 P15）や日本アイ・ビー・エム事件（東京地判H14.2.27・労働判例No.830 P66）等があるので、参考にして下さい。



(一社) 日本経済団体連合会 集計
2022年 春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2022年 8月9日

業 種		2022年			2021年		
		社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	14	5,481	2.05	16	4,868	1.81
	機械金属	84	5,486	2.07	89	4,764	1.79
	電気機器	9	5,983	2.17	7	4,512	1.88
	輸送用機器	13	5,468	2.12	11	4,428	1.74
	化学	21	5,515	2.06	19	4,837	1.80
	紙・パルプ	10	4,602	1.75	9	4,348	1.84
	窯業	10	4,540	1.62	11	4,189	1.53
	繊維	15	3,990	1.67	17	3,263	1.47
	印刷・出版	8	5,703	1.90	6	5,157	1.71
	食品	17	4,560	1.77	18	4,763	1.93
	その他製造業	38	5,229	1.90	33	4,451	1.61
製造業平均		239	5,312 (5,015)	1.99 (1.93)	236	4,633 (4,312)	1.75 (1.68)
非 製 造 業	商業	40	4,898	1.94	39	3,942	1.55
	金融	4	3,453	1.53	4	5,208	2.03
	運輸・通信	38	3,741	1.49	36	3,372	1.37
	土木・建設	17	6,295	2.47	16	4,762	1.84
	ガス・電気	9	4,556	1.59	11	4,303	1.54
	その他非製造業	30	4,969	1.95	28	4,469	1.81
非製造業平均		138	4,571 (4,518)	1.80 (1.79)	134	3,971 (4,008)	1.57 (1.60)
総平均		377	5,036 (4,833)	1.92 (1.88)	370	4,376 (4,202)	1.68 (1.65)
規 模 別	100人未満	123	4,497 (4,476)	1.80 (1.80)	122	4,162 (3,960)	1.66 (1.59)
	100~300人未満	176	5,059 (5,028)	1.94 (1.94)	170	4,267 (4,278)	1.65 (1.67)
	300~500人未満	78	5,135 (4,958)	1.94 (1.90)	78	4,529 (4,414)	1.72 (1.70)

- (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385社(51.1%)の妥結を把握しているが、うち8社は平均金額不明等のため、集計より除外
3) 上記妥結額は、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8月6日付最終集計結果

(一社) 日本経済団体連合会 集計
2022年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2022年 8月5日

業 種	2022年 夏 季			2021年 夏 季		
	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)	社数(社)	妥結額(円)	増 減 率(%)
非 鉄・金 属	13	876,372	14.61	13	764,671	2.15
食 品	7	951,854	0.35	7	948,564	3.48
織 維	15	828,595	4.79	14	790,726	0.44
紙・パ ル プ	6	692,242	△ 0.87	6	698,305	△ 0.27
印 刷	3	782,077	24.35	2	628,919	△ 1.59
化 学	28	958,937	14.70	26	836,019	△ 4.25
ゴ ム	5	836,668	5.03	5	796,610	1.38
セ メ ン ト	5	750,137	△ 3.43	5	776,789	4.29
鉄 鋼	9	1,013,913	86.60	9	543,358	△ 4.85
機 械 金 属	2	944,542	15.55	3	817,455	△ 8.39
電 機	12	970,124	6.23	12	913,211	△ 0.77
自 動 車	13	915,842	4.12	16	879,626	△ 10.07
造 船	10	889,833	12.23	11	792,833	△ 7.16
建 設	7	(従) 1,288,034	0.13	6	(従) 1,286,372	△ 12.18
商 業	3	(従) 741,367	15.23	2	(従) 643,384	—
鉄 道	9	(従) 695,926	10.43	10	(従) 630,215	△ 23.68
[民 鉄]	[7]	[(従) 648,105]	[4.28]	[8]	[(従) 621,506]	[△ 18.57]
[J R]	[2]	[(従) 724,946]	[14.04]	[2]	[(従) 635,697]	[△ 25.49]
電 力	8	759,273	△ 0.92	8	766,343	1.53
情 報 通 信	4	825,139	2.63	4	803,969	—
総 平 均	159	899,163 (823,724)	8.77 (9.49)	159	826,647 (752,348)	△ 8.27 (△ 4.92)
製 造 業 平 均	128	920,393 (829,677)	9.58 (11.90)	129	839,927 (741,430)	△ 5.94 (△ 3.19)
非 製 造 業 平 均	31	829,019 (815,659)	7.17 (2.05)	30	773,522 (799,299)	△ 17.00 (△ 12.69)

- (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254社
2) 21業種187社(73.6%)の妥結を把握しているが、うち28社は平均額不明等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) 2021年夏季の数値は、2021年8月5日付最終集計結果
7) 最終集計における「増減率(%)」は、前年公表値(最終集計)との比較により算定

漫世録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.150

「自分が歳をとったからかもしれないが、最近テレビを観ると騒々しさと耳鳴りや目まがいがあります。音量のことではありません。テレビのあのせわしなさ、番組やCMの、秒単位で詰め込まれる情報の雑多さに、頭がくらくらするのです」

(諏訪哲史「西向くサムライ」)

2015年9月7日付西日本新聞)

諏訪氏は作家で、いま52歳。07年に芥川賞を受賞し、社会時評のエッセーも多い。冒頭のエッセーでは、子供の頃に観た懐かしい昭和の代表番組としてNHKの「新日本紀行」を挙げています。また、CMは日本生命の「もくせいの花」がお気に入りだったという。

「♪もくせいの花咲くころは ふるさとの顔思

ノイジーな言葉

他者批判の罵声からは何も生まれない

い出す／どじょうひげは駐在さん 駅長さんに和尚さん／ニッセイのおばちゃん自転車でも笑顔をおいていった」

おばちゃんが自転車で山村や漁村を走るシーンには、日本の美しい風景と四季が映し出されていた。昨今の生命保険のCMといえば、「葬儀費用も出ます」とか「健康祝い金付き」などがてんこ盛りだ。大切な情報だろうが、「利益丸出し型」で潤いが欠けている。「いのち」に関わる商品案内は、もつと控えめな言葉で品よく語り掛けた方がいい。

最近の老生は、諏訪氏と同じように「騒々しきもの」―すなわち新聞やTV、ネットなどから怒涛のように溢れ出てくる下劣な情報、ノイジーな言葉（他者批判の罵声や誹謗中傷）―に老いの日々がかき乱されている。そんな折、九州国立博物館（太宰府市）の「奈良・中宮寺の国宝」展で出会った菩薩半跏思惟像と天寿国繡帳は、落ち込んだ気持ちを久しぶりに穏やかなものにしてくれた。

老生は若い頃から飛鳥時代に魅かれていた。そのきっかけになったのは、文芸評論家亀井勝一郎の『大和古寺風物誌』である。今ではすっかり忘れ去られた感のある亀井だが、老生の学生時代には学内の書店に『日本人の精神史研究』『愛の無常について』『現代青春論』などの著作がず

らりと並ぶ巨大な思想家であった。

その亀井が、軍靴の鳴り響く昭和17年を中心に精力的に大和を始めとした古都古寺を訪れるようになる。中宮寺の半跏思惟像前に立ったのは、終戦直後の昭和20年秋。仏像に漂う微笑の中に、亀井はなぜ日本は戦争に敗れたのか、日本人に最も必要なものは何かを見つけ出した。日本敗戦の原因、それは他者を認めず、敵対憎悪する「微笑の喪失」に他ならない、と。

「微笑」こそ「ノイジー」の精神的対抗軸

「真の勇猛心は必ず柔軟心を伴う：精神は極度に動脈硬化の症状を呈したのである。言論も文章も微笑を失った。正しい言説、正しい情愛といえども、微笑を失えば不正となる」（『大和古寺風物誌』）

コロナウイルスは、人々から温もりやゆとりを奪い取った。日本から、世界から寛容さが失われつつある。他者否定の攻撃的な言葉に対し、いま我々が取り戻すべき精神の対抗軸は、半跏思惟像のような微笑そのものではないのか。攻め立てるだけの国会論戦、マイクでの絶叫、プラカードに踊る「反××」の文字…。それは強い言葉だ。一般的には断定的な言葉がメッセージ性に優れているように思われがちだが、そうではない。思想的に敵対する人々の心に染み入るような言論力こそ政治運動の命でなければならぬ。強い言葉は、実は大衆には届かない単なるノイジーな言葉なのである。

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

○タイパ

時間は大事

コストパフォーマンス（費用対効果）の略「コスパ」は世間に浸透してきた。その時間版に相当するのが「タイパ（タイムパフォーマンス）」。

短い時間で高い効果を得られるか、という見方で、若い世代を中心にSNSなどでも目にする。

音楽の前奏を飛ばしてサビだけを聴いたり、動画の再生速度を速めて視聴したりするのは、タイパを追求する行動の表れといえそうだ。

まさに「時は金なり」ということだろうか。人生は有限。ただし、焦って行動すると「せいてはことを仕損じる」にもなりかねない。

○覚醒

待ってました

スポーツで長く伸び悩んでいた選手が実力を発揮するケースなどで、「○○（選手名）ついに覚醒」などと使われることがある。

覚醒は「目がさめる、迷いに気づく」こと。くすぶっていた選手の努力が花開くのを表すのに適し、「お目覚め」などより少ない字数で表すことができる利点がある。

2010年に常用漢字に「醒」の字が追加されるまでは「覚せい」と表記されることが多かったが、常用漢字に加わったことで漢字で書くメディアが増え、熟語「覚醒」の出番も多くなった感がある。

○誠にごめんなさい

誠に不誠実？

企業などの謝罪記者会見の報を短くまとめたインターネット上の話題で、「誠にごめんなさい」という表現が使われていた。一読して違和感があるフレーズだ。

実際にこう発言されたわけではなく、どうやら、謝罪に誠意が感じられない、うわべだけのものになっている、というやゆがこめられたネットスラングのようだ。

「誠に」には「申し訳ありません」と続くのが一般的で「ごめんなさい」ではギャップがある。この言葉のミスマッチが、受け手の不信感をうまく表現している。

○彼シャツ

合わなくてもOK

女性が恋人（彼）のシャツを着るファッションを「彼シャツ」というそうだ。一般に、彼のシャツのほうが大きい場合が多く、女性が着ると袖や裾が余るアンバランスさが魅力的なのだとか。

「彼シャツ」で例示される画像は襟つき、前開きのワイシャツが多い。また、彼の物でなくても、単に大きいシャツを着こなすことも彼シャツに含まれるようだ。

彼女のシャツを男性が着るのはきつくて難しいケースが多いだろうから、「彼女シャツ」はまず生まれまいだろう。

知っておきたい安心安全マメ知識

東京消防庁

防火防災管理を見直そう

歌舞伎町ビル火災は平成13年9月1日未明、東京都新宿区歌舞伎町の雑居ビルで発生した火災です。44人が犠牲となり、その主な原因として、屋内階段に大量の物が放置されていたことが挙げられています。これらが避難の障害となり、さらに燃焼して多量の煙を発生させ、上階への延焼につながり、消防隊による消火や救助活動の障害にもなりました。この火災により避難施設の安全確保の重要性が認識されたことから、平成14年に消防法が改正され、現場において速やかに火災予防上の危険を排除するための物件除去命令などが制定されました。また、ビルのオーナーなどの管理権原者（※）は、より重大な法的責任を負うこととなり、防火管理意識を高めるきっかけとなりました。二度とこのような火災が起きないよう、避難施設の安全が確保されているか確認しましょう。

現在、東京消防庁では階段・廊下クリーンキャンペーンを実施しています。万一火災が発生して避難しなければならぬとき、階段や廊下に物がたくさん置かれ

ていたら障害となります。また、燃え広がったり煙が発生したりする危険もあります。消防機関は建物の立入検査などの際に、階段や廊下などに物が置かれて非常に危険な状況を確認した場合は、速やかに物を除去するように、消防法に基づく物件除去命令を発令します。東京消防庁では、平成14年の消防法改正から令和4年5月末までに計2566件の物件除去命令を発令し、避難施設となる階段や廊下などの安全対策を強力に推進しています。命令の頻度は制定当初より減少したものの、毎年一定数の発令があり、歌舞伎町ビル火災の教訓の風化など、建物関係者の防火意識の低下が危惧される場所です。

<階段・廊下の安全対策のチェックポイント>

- 避難方法を日頃から確認しておく
- 階段や廊下には物を置かない
- 防火戸や防火シャッターの作動の障害になる物を置かない
- 避難口は使用可能な状態にする

（※）消防法上の管理について権原を有する者。防火管理の最終責任者で、会社では代表取締役社長など。

会員懇談会

令和4年度第1回会員懇談会を開催

当協会は、8月18日に福岡、筑後地区の会員懇談会をホテルオークラ福岡で、8月19日には北九州、筑豊地区の会員懇談会をJR九州ステーションホテル小倉にて開催した（プログラムは、両会場とも共通）。

当協会の倉富会長による開会挨拶のあと、福岡労働局長の安達栄氏が「労働行政の直面する課題と今後の施策展開の展望」と題して、企業が直面する課題と労働行政の施策に関して講演を行った。

続いて、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「女性の活躍の課題『アンコンシャス・バイアス』」と題して、女性活躍を阻む要因や今後飛躍するためのヒントについて解説した。その後、着席式の懇親会を開き、会員とおし交流を深めた。



講演を行う安達栄福岡労働局長



講演を行う神崎智子あすばるセンター長



会場の様子

経営法務研究会

副業・兼業について学ぶ

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、8月8日に例会を開催した。講師は、石橋英之弁護士。

講師は、副業・兼業の法的な位置づけや判例の状況、労働政策の変化等を解説し、副業・兼業制度を導入する際の留意点を説明した。参加企業の担当者は、自社の取組状況について報告し、活発な議論が行われた。



セミナー

定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

当協会は8月22日、定年前後の社員に関わる年金・社会保険の基本的な知識を解説する標記セミナーを開催した。講師は、特定社会保険労務士の今任智恵子氏。

講師は、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礎知識やノウハウについて分かりやすく解説した。



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。

●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)

●仕事と育児・介護の両立支援セミナー

「育休復帰・介護支援プラン」の策定や活用方法を受講者のお隣に一人ずつプランナーが着席し、相談しながら進める「伴走型」にて開催いたします。

日時：11月7日(月) 13:00~16:30

会場：電気ビル共創館 3階 Cカンファレンス

講師：伊丹 恵理奈氏(社会保険労務士)

山内 里佳氏(特定社会保険労務士)

参加費：無料(定員20名・先着順)

●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いたします。

日時：11月14日(月) 9:30~16:30

会場：電気ビル共創館 3階 Aカンファレンス

講師：梶原 浩一氏(税理士)

参加費：会員12,000円/一般18,000円

●メンタルヘルス不調者をめぐる実務対応セミナー

メンタルヘルス不調者が発生した場合や休職から復帰・退職する場合の諸問題について、実務的な内容に重点を置いて解説します。

日時：12月13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 永原 豪氏

(徳永・松崎・斉藤法律事務所代表弁護士)

参加費：会員10,000円/一般15,000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

●MTP(マネジメント研修プログラム)コース

日時：10月18日(火)~20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-JS「安全作業のやり方」コース

日時：11月17日(木)~18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】

9月22日(木) 14:00~17:00	松崎 隆 弁護士 (徳永・松崎・斉藤法律事務所)	
10月27日(木) 14:00~17:00	奥田 邦夫 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	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8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

- 3日 **労働法基礎学習会**
- 3日 福岡最低賃金審議会
- 5日 福岡最低賃金審議会
- 8日 **経営法務研究会**
- 9日 福岡最低賃金審議会
- 18日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 18日 **福岡・筑後地区会員懇談会**
- 19日 **北九州・筑豊地区会員懇談会**
- 22日 **定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー**
- 25日 **定例無料法律相談(福岡地区)**
- 25日 福岡県労働委員会総会
- 30日 福岡最低賃金審議会

九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会

九州各県から多数の経営法曹弁護士と経営者及び人事労務担当者が一堂に会し、テーマに沿った内容について判例の解説や企業の対応策、留意点など法律的角度から分かりやすく解説いただきます。昨年、一昨年は録画方式で開催しましたが、今年是一堂に会して通常通り開催する予定です。皆様のご参加をお待ち申し上げます。

日時及び内容：

- 1日目：11月21日（月） 13:30～17:00 「ハラスメント事案への企業の対応策」
2日目：11月22日（火） 9:30～16:00 「ニューノーマル時代の労働法上の諸問題」

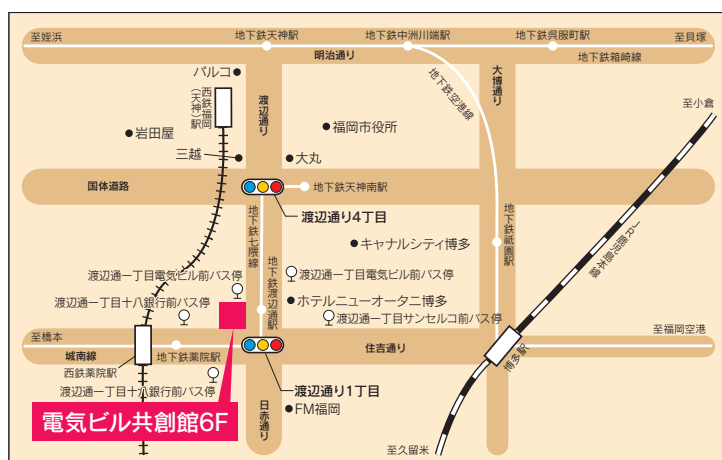
会場：城山ホテル鹿児島 4階エメラルド
(鹿児島市新照院町41番地-1号 TEL 099-224-2211)

参加費：福岡県経営者協会 会員 20,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代込）
会員外 30,000円

詳細につきましては決まり次第、ご案内いたします。

参加者の声

- ・多角的な視点から考えること、事前の対応の重要性を強く感じました。
- ・多くの判例を取り上げての解説は、実務的でとても分かりやすかったです。
- ・素晴らしい大会で勉強になりました。また、弁護士さんと名刺交換ができたので、今後相談できることが助かります。
- ・多くの弁護士の見解が聴けて勉強になりました。



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