



リンドウ

Contents

1-2 アンテナ

- ・「副業・兼業に関するアンケート調査結果」を公表／経団連
- ・令和5年度より大学生等のインターンシップの取扱いを変更／厚生労働省
- ・「令和4年版 過労死等防止対策白書」を公表／厚生労働省

3-5 けいきょう Law School

コンビニ加盟店主は労働組合法上の「労働者」に該当しないとした中労委命令が維持された例  
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 永原 豪

6 世間漫録

7-9

「職場のハラスメント撲滅月間」特別寄稿  
近時の職場のハラスメントの状況と企業に求められる対応

10

令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

11-12 トピックス

- ・宮崎で理事会を開く（九州経営者協会）
- ・これからの労務管理（一月会）
- ・サイバー犯罪・攻撃に注意（紫水会）
- ・改正育児・介護休業法の手続の留意点を確認（北九州労務管理研究会）
- ・有期労働契約の締結・終了の際の留意点を学ぶ（労働法基礎学習会）
- ・問題社員への対応策を紹介（セミナー）
- ・実務における労働法の要点を確認（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

2022年度（令和4年度）海外視察団



## 「副業・兼業に関するアンケート調査結果」を公表／経団連

経団連は、副業・兼業の可否や社外からの副業・兼業人材の受入れの有無を調査した、標記アンケートの結果を公表した。

これによると、常用労働者数が多い企業ほど、自社の社員が社外で副業・兼業することを「認めている」または「認める予定」の回答割合が増加し、5000人以上の企業に絞れば、83.9%にのぼった。また、社外での副業・兼業を認めている企業の約4割が「多様な働き方へのニーズの尊重」、「自律的なキャリア形成」といった点で効果を感じていた。

詳しい内容は、経団連ホームページをご覧ください。

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf>

## 令和5年度より大学生等のインターンシップの取扱いを変更／厚生労働省

厚生労働省は、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省の3省合意）を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直したことから周知を行っている。

この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用される。

詳しい改正の内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000986401.pdf>

## 「令和4年版 過労死等防止対策白書」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に毎年報告を行う年次報告書である標記白書を公表した。

7回目となる今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析等について報告するとともに、企業における長時間労働を削減する働き方改革事例やメンタルヘルス対策等、過労死等防止対策のための取組事例をコラムとして紹介している。

厚生労働省ホームページの下記URLからダウンロードすることができる。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/22/index.html>

## 「テレワークセミナー」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、テレワークを導入するに当たっての必要な労務管理、ICTにおける留意点、テレワークの活用方法、導入企業の事例等を説明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。

詳細な内容や申込方法は以下の通り。

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 日 時   | 11月16日(水) 13:00~16:00       |
| 形 式   | オンライン                       |
| 参 加 費 | 無料                          |
| 申込方法  | 下の専用ホームページにてお申込み下さい(事前登録制)。 |

<https://kagayakutelework.jp/seminar/2022/1116.html>

## 11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」／厚生労働省

厚生労働省は、11月を令和4年度の標記強化期間と設定し、労働保険制度の周知・広報活動を集中的に展開し、より一層の適用促進を図るとしている。

労働保険は労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険を総称したもので、労働者（パート・アルバイトを含む）を1人でも雇っている事業主は、加入が法律で義務付けられている。

## 「働き方改革地域実践事業」参加企業を募集／福岡県

福岡県は、魅力ある職場づくりについて、同じ悩みを持つ方々とのワークショップ（全3回）と働き方改革に精通したアドバイザーのフォローアップ支援が受けられる標記事業の参加企業を募集している。

オンラインの他に、会場でも開催する。

|       |  |
|-------|--|
| 開 講 日 | 11月22日（火） 13:30～16:30<br>※オンラインは11月1日に開催済み |
| 場 所   | エイムアテイン博多駅東5階<br>（福岡市博多区博多駅東1丁目12-17）      |
| 参 加 費 | 無料   |
| 申 込   | 下の専用ホームページに必要事項を入力の上、お申込み下さい。              |

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

## 「2023 春季生活闘争基本構想」を発表／連合

連合は、2023春季生活闘争に向けた闘争方針策定に向けた基本方針を確認した。

急速な物価高を考慮し、基本給を底上げするベース

アップ（ベア）分を「3%程度」とし、定期昇給（定昇）分を含め「5%程度」の賃上げを要求する。要求水準としては「5-6%」を打ち出した1995年以来、28年ぶりの大きさ。7年連続で「2%程度」としてきたベアの要求水準を「3%程度」と引き上げた。ベア要求は10年連続となる。12月1日の中央委員会で正式決定する。

## 「DX人材 合同会社説明会・面接会（オンライン）」を開催、出展企業を募集／福岡県

福岡県は、求職者向け支援として実施している「DX人材育成講座」の修了生及び一般求職者と、DX人材を採用したい企業・事業主との出会いの機会をオンライン形式で提供する標記会社説明会・面接会について、参加企業を募集している。

開催概要は、以下の通り。

|       |                                       |
|-------|---------------------------------------|
| 日 時   | 12月9日（金）・12月10日（土）<br>両日とも13:00～17:30 |
| 形 式   | オンライン                                 |
| 出 展 料 | 無料                                    |
| 申 込 み | 下の専用ホームページ内のお申込みフォームに必要事項をご入力ください。    |

<https://dx-fukuoka.jp/business/jobfair/>



### コンビニ加盟店主は労働組合法上の「労働者」に該当しないとされた中労委命令が維持された例

—セブン-イレブンジャパン事件  
(東京地裁 (令和4年6月6日判決) 【労経速2488号3頁】)—

弁護士 永原 豪



◆執筆者のご紹介  
ながはら ごう  
平成13年弁護士登録  
徳永・松崎・斉藤法律事務所 (福岡市)

#### 1 事案の概要

- (1) 原告は、大手コンビニのフランチャイズ・チェーンを全国的に展開している参加人（セブンイレブン）との間で、加盟店基本契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結して店舗を経営する加盟者（コンビニ加盟店主）らが加入する労働組合である。
- (2) 原告は、参加人に対する団交交渉申入れに対し、参加人が、組合の加盟者は独立した事業主であり会社と労使関係はないと認識している等として申し入れに応じなかったことが、労働組合法（労組法）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、岡山県労働委員会に救済を申し立てたところ、岡山県労委は、加盟者は労組法上の「労働者」に該当すると判断し平成26年3月13日付けで救済命令を発した。
- (3) これを不服とする参加人の再審査の申立てに対し、平成31年2月6日付けで加盟者は労組法上の「労働者」に該当しないと

して初審の救済命令を取り消し、救済命令を棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発した。

- (4) 本件命令を受け、原告は令和元年9月11日、国（被告）に対し、本件命令の取消しを求める訴訟を提起した。

#### 2 裁判所の判断

- (1) 結論  
請求棄却（原告敗訴）  
加盟者について労組法上の「労働者」に該当しないと判断。
- (2) 労組法3条の労働者の判断基準  
加盟者が労組法上の労働者に該当するかどうかは、①加盟者が相手方の事業遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織に組み入れられているか、②契約の締結の態様から、加盟者の労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③加盟者の報酬が労働供給に対する対価また

はそれに類するものとしての性質を有するか、④加盟者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係があるか、⑤加盟者が、一定の時間的、場所的拘束を受け、参加人の指揮命令の下において労務を提供していたか、⑥加盟者が独立した事業者としての実態を備えているかといった事情を総合的に考慮して、使用者との交渉上の対価性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点から判断するのが相当である。

(3) 具体的あてはめ

ア 事業組織への組入れ (①)、業務の依頼に応ずべき関係 (④)

フランチャイズ契約上、加盟者は独立した事業者として位置づけられており、参加人の事業組織に組み入れられていないことは明らかである。実態としても、加盟者は、参加人と独立した立場で、従業員の採否・労働条件等を決定するとともに、商品の販売・サービスの提供についての独立の事業者と評価するにふさわしい裁量を有し、店舗の立地・契約種別・複数出店の選択についても加盟者自身の判断により決定している。

イ 報酬の対価性 (③)

加盟者は参加人から月次引出金等の支払を受けるが、これは、加盟者が加盟店における商品の販売やサービス提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているのであって、加盟者がフランチャイズ契約上の何らかの業務を履行したことに対する報酬であるとは評価できない。

ウ 契約内容の一方的・定型的決定 (②)

フランチャイズ契約は、その経営の在り方に一定の制約を課すものということではできるものの、加盟者が、加盟店の経営を、自己の労働力と他人の労働力のそれぞれを、どのような割合で、どのような態様で供給することによって行うかや、加盟者自身の具体的な労務提供の内容については加盟店の判断に委ねられており、労務提供のあり方が一方的・定型的に定められているものと評価することはできない。

エ 時間的、場所的拘束、指揮命令関係 (⑤)

年中無休24時間営業が義務付けられているが、加盟店の事業活動に関するものであり、加盟者が、自身が担当する店舗運營業務の内容や程度について、自身の判断により決定している以上、加盟者の労務提供が時間的に拘束されているとはいえない。また、加盟店の立地を自ら選択しているから、加盟者が何らかの場所的拘束も受けているとは言えない。加えて、加盟者は、自身の担当する店舗運營業務の内容や程度について、加盟者自身の判断により決定しているため、システムマニュアル等を準拠すべきこと等は一定の制約となるとしても、労務提供のあり方における制約とみることはできない。

オ 結論

上記ア～エからは、加盟者が独立した事業者としての実態を備えているか (⑥) について検討するまでもなく、加盟者は、参加人との交渉上の対等性を確保するために労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められるかという観点からみ

て労組法上の「労働者」には該当しない。  
カ 独立した事業者としての実態 (①)

念のため検討すると、加盟者は、店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジーの採否・複数出店の有無について自ら決定したうえで、加盟店の経営による損益の帰属主体として、参加人とは独立した立場で平均20ないし30名もの従業員を雇用して、加盟店を経営している。また、加盟者は、商品の提供・サービスの提供についても一定の制約を受けているものの、独立した事業者と評価するにふさわしい裁量を有している。したがって、独立した事業者としての実態を備えている。

### 3 考察

(1) 労組法上の「労働者」性については、個人事業主や業務委託契約者の労組法上の「労働者」該当性が問題となった3つの最高裁判例（新国立劇場運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクター事件）において、①事業組織への組み込み、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務依頼の諾否の自由、⑤業務遂行への指揮監督・時間的場所的拘束の諸要素を総合して労働者性が肯定できそうかを判定し、肯定できそうな場合にもなお⑥事業者性の実態の有無・程度を「特段の事情」として検討する、という判断枠組みを取っている（菅野「労働法」834から836頁）。

本判決は、コンビニ加盟店主について、これらの3最高裁判例と同様の判断枠組みにそって労組法上の「労働者」の該当性を判断し、中労委の判断と同様、「労働者」性を否定

したものである（本判決では判断要素⑥について①～⑤と同列に挙げられているが、実質的には最高裁の判断枠組みと同様である。）。

本件の加盟者は「平均20～30人を雇用」しており、裁判所が指摘するとおり「独立した事業者」であることは明白であり、このような加盟者を労組法上の「労働者」に該当するとするのは法の趣旨を超えるものであり、本判決は妥当なものとする。フランチャイズ契約における加盟者の不利益等については独禁法において保護を図るべきものであり、労組法における労働者の無限定な拡大は避けるべきである。

(2) 直接の労働契約のないフランチャイザー等が合同労組に加入し、団体交渉の申入れをするというケースは実務上珍しくない。近時は、プラットフォームワーカーが労組法上の労働者に該当するかが報道されているところである。

労組法上の「労働者」の該当性の判断枠組みについては確立しており、このような団交申入れに対しては、労働契約の有無にかかわらず、労組法上の「労働者」に該当するかどうかを慎重に判断することが肝要である。



# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.152

製薬大手エーザイは28日、米バイオジェンと開発中のアルツハイマー型認知症に対する新薬「レカネマブ」について、最終段階の臨床試験で症状の悪化を抑制する効果を確認したと発表した。レカネマブは、病気の原因とされる脳内に蓄積して神経細胞を壊す「アミロイドベータ」の除去を狙った新しいタイプの薬。これまで国内では症状を和らげる薬は実用化されているが、原因に直接働きかけて進行を遅らせる薬は承認されていない。エーザイは、2023年中の日本での承認を目指す。

(2022年9月29日付西日本新聞)

朗報である。この記事を読んで希望を持った関係者は数えきれないほどいるだろう。65歳以

### 認知症の新薬

## 大介護時代に光明もたらすか

上の認知症患者は20年時点で約600万人と推計され、25年には700万人にまで増えると言測される。認知症は、主にアルツハイマー型、血管性型、レビー小体型、前頭側頭葉変性型の4つがあり、うち7割近くをアルツハイマー型が占める。認知症といえばアルツハイマー型と言ってもよい。

その根治にはアミロイドベータの除去が決め手とされ、開発も進んでいる。しかし、エーザイが先行開発した「アデカヌマブ」は、米食品医薬品局から承認を受けたものの効果と安全性に疑問の声が噴出、患者への投与を控える医療機関が相次ぎ、ほとんど浸透していない。日本は承認を見送っている。

今回の新薬についてエーザイの内藤晴夫CEOは「治験データは立証できた。認知症治療における大きな前進で、承認後は介護負担の低減など前向きなインパクトを社会にもたらすと期待している。薬を待つ人たちのためにいち早く届けられるように全力を尽くしていきたい」と話している。

介護をめぐる殺人や無理心中事件がしばしば報道される。老生の手元には、日本福祉大学大学の湯原悦子准教授が『月刊福祉』（2017年1月号）に寄せたレポートがある。それによると、新聞報道をもとに集計した結果、1996年から2015年までの20年間に、介護殺人は

754件発生し、762人死亡していることが分かった。その後の調査結果が明らかになれば、件数・人数は間違いなく増加しているだろう。

事件の注目すべき傾向として、加害者は男性が7割、被害者は女性が7割を占めていることが挙げられる。被害者については、多くの事例で認知症が疑われた。昼夜逆転や徘徊などで目が離せない状況が介護者を苦しめていた。また介護者自身にも認知症の事例があったという。いわゆる「認・認介護」である。

### 悲劇の根本は認知症の問題

介護をめぐる悲劇の根本は、認知症の問題と言っても過言ではない。自分のいる所や家族の顔も判別できなくなったりする。食事や着替え、トイレ、お風呂などの日常生活動作を1人で正しく行うことができない、徘徊する、攻撃的になる、夜間せん妄（夜になると興奮して騒いだりする）などの諸症状が介護する者を精神的、肉体的に追い込んでいく。こうしたお年寄りを減らすことができれば、殺人・心中や虐待は劇的に減らせると老生は確信する。

認知症の人たちは病に苦しむ「患者」ではあるが、同時に1人の「生活者」でもある。その尊厳を奪うことなく、同時に介護する人たちが離職などの生存権を失うことのない社会の実現が待たれる。不治の病と言われる認知症に治癒の可能性が出てきた今回の新薬開発、大介護時代に一筋の光明を見た思いがしている。

「職場のハラスメント撲滅月間」 特別寄稿

## 近時の職場のハラスメントの状況と 企業に求められる対応

堤・古江・渡邊法律事務所 弁護士 渡邊 洋祐



国は、ハラスメントのない職場環境をつくる気運を盛り上げるため、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、様々な取り組みを行っています。

そこで、当協会の顧問弁護士で、企業のハラスメント事件を多数取り扱っている渡邊洋祐氏にハラスメント対応について解説いただきます。

◆執筆者のご紹介

わたなべ ようすけ

平成12年 弁護士登録  
堤・古江・渡邊法律事務所  
(福岡市)

### 1. 職場のハラスメント撲滅月間について

厚生労働省では、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けた業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めています。

そこで、本稿では上記テーマにて報告させていただきます。

### 2. 職場のハラスメントについて企業に求められる

#### 法律上の措置

まず、セクハラに関しては、2007年の男女雇用機会均等法の改正により、①事業主の方針等の明確化およびその周知・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、③職場におけるセクハラに係る事後の迅速かつ適切な対応、④これらの措置と併せて講ずべき措置（関係者のプライバシーの保護、相談者・協力者への不利益取扱いの禁止（以上、同法11条3項）が事業主に義務付けられました。

また、2017年1月1日の男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正法の施行により、職場におけるマタハラの言動の防止措置が新たに事業主に義務付けられ、これらの法律に規定された制度等の利用へ

の嫌がらせ等が禁止されるに至りました。

さらに、パワハラに関しても、改正労働施策総合推進法（30条の2以下）にて、事業主に対して、セクハラと同様の措置を講じる義務が定められ、本年4月1日から完全施行されています。

### 3. ハラスメントの類型ごとの最近の状況と企業に求められる対応

(1) はじめに

令和2年度厚生労働省委託事業として令和3年3月に公表された「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（以下、「報告書」）によると、企業が過去3年に受けたハラスメントに関する相談のうち、最終的にハラスメントに該当すると判断した事案は、パワハラが70.0%、セクハラが78.7%、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント（カスハラ））が92.7%と極めて多いため、以下、これらのハラスメントの最近の状況について説明します。

(2) パワハラについて

パワハラについては、労働者の31.4%が過去3年間に受けたことがあると回答しています。



この点、労働者が受けたと回答したパワハラの内容は、「精神的な攻撃」(49.4%)、「過大な要求」(33.3%)、「個の侵害」(24.0%)、「過小な要求」(21.2%)と続くのに対し、企業が認定したのは、「精神的な攻撃」(74.5%)、「人間関係からの切り離し」(20.6%)、「過大な要求」(16.9%)、「個の侵害」(15.5%)と続いており、企業と労働者の認識に相違が認められますが、業務上の必要性や相当性の認識の相違に起因すると考えられます。ちなみに、労働者の回答として、受けたパワハラについて①認める判断がなされたとするものが22.3%、②認めなかったとするものが16.3%、③明確な判断がなされなかったとするものが59.3%となっていますが、改正労働施策総合推進法の完全施行により、今後は③の比率は大幅に減少すると思われる。

ところで、パワハラの高割合職場の特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」(37.3%)、「残業が多い／休暇を取りづらい」(30.7%)、「業績が低下している／低調である」(28.6%)と続くところ、日本経団連が2021年12月14日に公表した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」(以下、「経団連アンケート」)においても、「リモートワークにより、コミュニケーションが希薄化するために起こるすれ違い」、「リモートワークによるコミュニケーション不足を訴える社員の増加」がハラスメントに関する相談として増加したとされ、コロナ禍においては、コミュニケーション不足に起因するハラスメントに特に注意する必要があるとされています。

### (3) セクハラについて

セクハラについては、労働者の10.2%が過去3年間に受けたことがあると回答しています。

この点、労働者が受けたと回答したセクハラの内容は、「性的な冗談やからかい」(49.8%)、「不必要な身体への接触」(22.7%)、「性的な事実関係に関する質問」(20.0%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(17.6%)と続くのに対し、企業が認定したのは、「性的な冗談やからかい」(56.5%)、「不必要な身体への接触」(49.1%)、「食事やデートへの執拗な誘い」(38.1%)、「性的な事実関係に関する質問」(10.5%)と続いており、企業と労働者の認識の相違がパワハラほど大きくありません。セクハラは業務上の必要性と関係なく行われることや事業主の措置義務が制定されて相当の期間が経過したこと等からセクハラに対する厳格な対応が浸透したことが根底にあると考えられます。なお、経団連アンケートにおいてもセクハラに関する相談件数について「増えた」との回答が11.5%であるのに対し、「減った」との回答が28.8%となっており、セクハラは減少傾向にあるようです。

ところで、報告書においては、特別サンプルとして就活等セクハラについても調査されていますが、2017年～2019年卒業で就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女の中で、就活等セクハラを受けたとの回答は25.5%と極めて高い割合となっています。内容については「性的な冗談やからかい」が40.4%と最も多いところ、セクハラ行為の心身への影響としては、「怒りや不満、不安などを感じた」(44.7%)、「就職活動に対する意欲が減退した」(36.9%)と続き、その後の行動としては、「何もしなかった」(24.7%)が最も多いものの、「大学のキャリアセンターに相談した」(19.2%)、「大学のキャリアセンター以外の部署(学生相談窓口など)に相談した」(18.0%)と続

いており、人材の獲得競争や企業の社会的評価にも影響を与えうることから、就活生への軽率な応対は慎むべきと思われます。

#### (4) カスハラについて

カスハラについては、就労者の15.0%が過去3年間に受けたことがあると回答しています。

この点、労働者が受けたと回答したカスハラの内容は、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム（過度なもの）」(52.0%)、「名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」(46.9%)、「著しく不当な要求（金品の要求、土下座の強要等）」(24.9%)、「脅迫」(14.6%)と続くのに対し、企業が認定した内容は、「長時間の拘束や同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム」(59.5%)、「名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」(55.7%)、「著しく不当な要求（金品の要求、土下座の強要等）」(27.7%)、「脅迫」(17.3%)と続いており、企業も労働者も同様の認識で顧客からの迷惑行為に苦慮している状況が窺えます。

この点、改正労働施策総合推進法30条の2の適用対象とされるパワハラは、社内の事例を前提としていますが、同条3項を受けて定められた「パワハラ指針」においては、カスハラについても雇用管理上の配慮として、相談に応じる、一人で対応させない、などといった取組みを行うのが望ましいとされています。

なお、セクハラについては、他の事業主が講じる措置の実施に関し必要な協力を求められた場合はこれに応ずることが事業主の努力義務とされています（男女雇用機会均等法11条3項）、多くの企業が他の事業主からの求めに応じており（そのような対応を求められたことがない88.0%、応じている11.7%、応じていない0.3%）、顧客からの迷惑行

為がセクハラであれば、加害者が在籍する企業に聞き取り調査などの協力を要請することも前向きに検討すべきです。

## 4. 最後に

改正労働施策総合推進法の完全施行によりパワハラに関する相談窓口を設置するなどといった体制の整備を行うことが義務付けられ、今後はパワハラ相談件数や認定件数も増加すると思われます。

しかしながら、報告書においては、パワハラ・セクハラを受けた労働者の心身の影響として、「怒りや不満、不安などを感じた」、「仕事に対する意欲が減退した」が圧倒的に多いにも関わらず、その後の労働者の行動は、「何もしなかった」が最も多く、その理由として、「何をしても解決にならないと思ったから」が最も多い状況であり、ハラスメントに対する取組みを積極的に行わなければ、企業に対する帰属意識の希薄化を食い止められないのは明らかです。

昨今の人手不足の状況に照らすと、働きやすい職場の実現は企業の発展を意味すると言っても過言ではなく、ハラスメントの撲滅により前向きに取り組むことが企業の喫緊の課題であることは間違いありません。





# 令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

■ 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しました。

（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（経団連と大学関係者で構成）が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。）。

■ この改正は、令和7年3月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生）が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。

## 改正のポイント

### ① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化

#### 「インターンシップ」とは称さない

就業体験を必須とせず、「個社・業界の情報提供等」や「教育」が目的

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

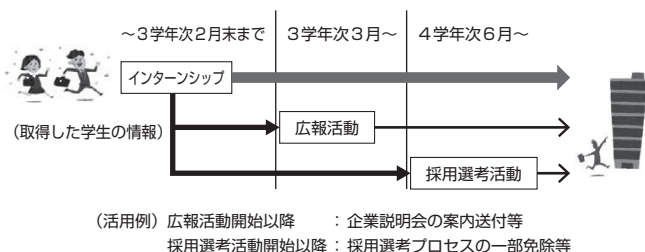
#### 「インターンシップ」と称して実施

就業体験が必須「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」が目的

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）

### ② 一定の基準を満たすインターンシップ（タイプ3）で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能



#### 【一定の基準とは】

- ・就業体験要件（実施期間の半分以上の日数を就業体験に充当）
- ・指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）
- ・実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）
- ・実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）
- ・情報開示要件（学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示）

■ タイプ1～4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。

学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。

■ タイプや基準の詳細のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の確保等の留意事項は、3省合意をご確認ください。

## 九州経営者協会

### 宮崎で理事会を開く

九州8県の経営者協会で構成する九州経営者協会（会長・倉富純男福岡県経営者協会会長）は、10月20日、宮崎市において理事会を行った。

出席者は、経団連が春季労使交渉に向けて経営側の指針を示す「経営労働政策特別委員会報告」について意見・要望を出し合った。取りまとめられた意見は、経団連地方団体長会において九州ブロックの意見として発表され、最終報告に反映される予定となっている。



## 紫水会

### サイバー犯罪・攻撃に注意

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9月21日に例会を開催。福岡県警察本部生活安全部サイバー犯罪対策課管理官の福本正義氏が「サイバー犯罪の現状と対策」と題して講演を行い、その後、同本部警備部公安第一課調査官の福島康寛氏が「サイバー攻撃情勢と対策」と題して講演した。



## 一月会

### これからの労務管理

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10月6日に例会を開催し、前熊本県労働委員会公益委員長で熊本大学大学院教授の中内哲氏が「労働問題の傾向とこれからの労務管理～労働委員会での経験を踏まえて～」と題して卓話を行った。

中内氏は、労働組合の推定組織率が低下傾向にあることをふまえ、未組織事業場における労使コミュニケーションが重要になっていると説明した。



## 北九州労務管理研究会

### 改正育児・介護休業法の手続の留意点を確認

10月13日、北九州地区の会員企業の人事労務担当者が人事労務の実務について、研究・情報交換を行う北九州労務管理研究会を開催した。

事務局からは、10月1日に施行された改正育児・介護休業法について、改正法の内容や実務上の留意点について報告した。

会員企業は、改正法への対応についての進捗状況や日々の労務管理の問題について情報交換を行った。



## 労働法基礎学習会

### 有期労働契約の締結・終了の際の留意点を学ぶ

10月12日、年間10回の講義で労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会第5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、有期労働契約の締結や雇止めの際の留意点やパート・有期労働法の概要について解説した。

参加者からは「派遣と出向の相違点が分かった。」「派遣期間の管理など、派遣社員を受け入れる際の留意点が理解できた。」などの声が聞かれた。



## セミナー

### 実務における労働法の要点を確認

10月26・27日の2日間、実務で問題となる労働法の要点を確認する「労働法実務の基礎講座」を開講した。講師は、社会保険労務士法人アドバンス代表社員所長の伴芳夫氏。

講師は、1日目に人事労務担当者として必須の労働法の考え方と留意点を、2日目に労働法令の概要と改正点について解説した。



## セミナー

### 問題社員への対応策を紹介

10月18日、問題社員への対応策を紹介する標記セミナーを開催した。講師は、古賀・花島・桑野法律事務所の桑野貴充弁護士。

講師は、問題社員の類型を挙げながら、類型ごとに注意の仕方や調査の方法を紹介した。



## 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。

### ●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

### ●高齢者雇用・処遇制度設計 見直しポイント 実務解説セミナー

高齢者の人事賃金制度の設計や見直しのポイントについて解説します。

日時：令和5年2月16日(木) 13:30~16:30  
形式：Zoomによるライブ配信(ウェビナー)  
講師：(一社)経団連事業サービス  
人事賃金センター主任アドバイザー  
但田 潔 氏  
参加費：会員 6,000円 / 一般 8,000円  
定員：40名  
申込締切：令和5年2月8日(水)

## 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：12月6日(火)~8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-JM「改善の仕方」トレーナー養成講座

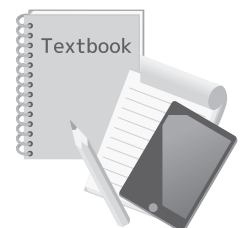
日時：1月16日(月)~20日(金)  
会場：アクロス福岡6階 601室  
受講料：会員 143,000円 / 一般 176,000円  
(消費税込み)

〈問合せ〉日本産業訓練協会・九州

☎092-715-0568

〈問合せ〉福岡県経営者協会事務局

☎092-715-0562



# 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】

|                                 |                                     |  |
|---------------------------------|-------------------------------------|--|
| 12月22日(木)<br>14:00~17:00        | <b>古賀 和孝</b> 弁護士<br>(古賀・花島・桑野法律事務所) |   |
| 令和5年<br>1月26日(木)<br>14:00~17:00 | <b>斉藤 芳朗</b> 弁護士<br>(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】

|                                |                                     |   |
|--------------------------------|-------------------------------------|---|
| 令和5年<br>2月9日(木)<br>14:00~17:00 | <b>中野 敬一</b> 弁護士<br>(弁護士法人大手町法律事務所) |  |
|--------------------------------|-------------------------------------|---|

〈会場〉弁護士法人大手町法律事務所  
(北九州市小倉北区大手町11-3大手町アイビススクエア2F)

- 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10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

- 6日 **一月会**
- 11日 経団連幹事会
- // 労働委員会総会
- 12日 **労働法基礎学習会**
- 13日 **北九州労務管理研究会**
- // **北九州地区定例無料法律相談**
- 18日 **問題社員の雇用管理セミナー**
- 20日 九州経営者協会幹事会
- // 九州経営者協会理事会
- 25日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 26日 九州地域戦略会議
- // **労働法実務の基礎講座**
- 27日 **定例無料法律相談**
- 28日 **紫水会**

2022年度（令和4年度）

# 海外視察団

2023/2/1（水）— 2/7（火）

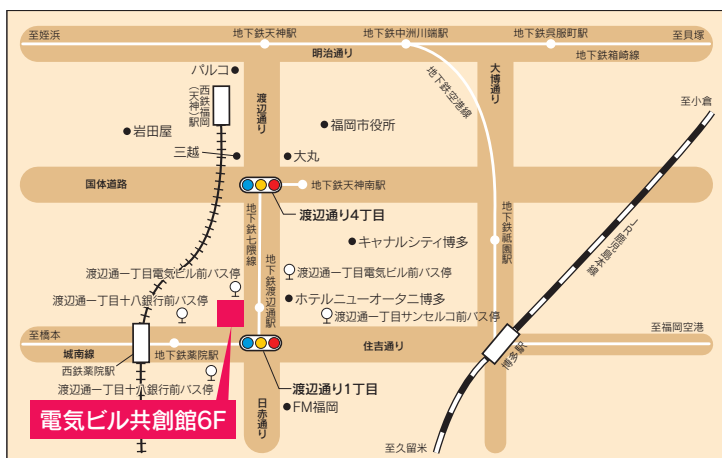
メルボルン・シドニー

テーマ「オーストラリアの労働経済事情」

福岡県経営者協会では、3年ぶりに海外視察団を派遣いたします。  
「オーストラリアの労働経済事情」をテーマとして、メルボルンとシドニーを訪問する予定です。

会員の皆様におかれましては、何卒ご参加を賜りたく、ご案内申し上げます。

※詳細は同封のパンフレットまたはホームページをご参照ください。



## 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)

「ふくおか経協 NEWS」2022年11月号 / No.806 発行：福岡県経営者協会 発行日：2022年11月