



シクラメン

Contents

1-2 アンテナ

- ・12月10日より、改定金額での特定最低賃金が発効／福岡労働局
- ・労働教育講座及び労働経営セミナーを開催／福岡県
- ・冬季における転倒災害防止対策を呼びかけ／福岡労働局

3-4 「九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会」を開催

5-7 けいぎょう Law School

雇止め法理（労働契約法19条）の適用を前提に、最終の有期労働契約より前の契約期間中の問題行動等を理由とする雇止めが無効と判断された例  
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 三浦 正道

8 世間漫録

9 経協調査

- ・2022年 冬季賞与交渉妥結結果

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～

11-12 トピックス

- ・ポストコロナの金融・経済情勢を講演（一月会）
- ・障がい者雇用の取り組みを紹介（紫水会）
- ・高齢者雇用の進め方を報告（経営法務研究会）
- ・配転や懲戒手続の留意点を学ぶ（セミナー）
- ・年末調整の実務セミナーを開講（セミナー）
- ・労働審判員交流会を開催（交流会）

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 新春講演会にご参加ください



## 12月10日より、改定金額での特定最低賃金が発効／福岡労働局

製鉄業や自動車小売業など4業種の特定最低賃金が改定され、12月10日より発効されている。

なお、「百貨店、総合スーパー」については、令和4年の金額改正はなく、令和4年10月8日より福岡県最低賃金（1時間900円）が適用されている。

具体的な改定金額は、以下の通り。

地域別最低賃金		効力発生日
福岡県最低賃金	1時間900円	令和4年10月8日
特定最低賃金		効力発生日
製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業	1時間1010円	令和4年12月10日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	1時間977円	
自動車（新車）小売業	1時間987円	
輸送用機械器具製造業	1時間987円	
百貨店、総合スーパー	1時間900円	令和4年10月8日

## 労働教育講座及び労働経営セミナーを開催／福岡県

福岡県は、勤労者等を対象とした労働教育講座及び経営者等を対象とした労働経営セミナーを実施することから、参加を呼びかけている。

日時・会場	内容
	(福岡地域) 12月2日(金)(終了) 会場：福岡商工会議所2階 研修室(福岡市博多区博多駅前)
	(北九州地域) 12月19日(月) 会場：第一小倉商工会館 会議室A (北九州市小倉北区魚町)
	(筑後地域) 12月14日(水) 会場：えーるピア久留米(久留米市諏訪野町)
	(筑豊地域) 12月7日(水)(終了) 会場：飯塚市役所2階 多目的ホール (飯塚市新立岩)
	時間は、各日程とも共通 労働経営セミナー 14:30~16:30 労働教育講座 19:00~20:30

参加費	無料
申込方法	名前、連絡先、参加を希望する講座をご記入の上、労働政策課企画調整係のメールアドレスまでお送りください。 (郵送・FAXの場合) 必要事項を下記までお送りください。 〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号 福岡県 福祉労働部 労働局 労働政策課 企画調整係 Fax092-643-3588

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/4roudoukouza.html>

## 冬季における転倒災害防止対策を呼びかけ／福岡労働局

福岡労働局は、積雪や路面等の凍結など冬季特有の転倒を誘因するリスクが発生する時季を迎えるにあたり、県内の企業に転倒災害防止の取組みを呼びかけている。

なお、過去の福岡県の転倒災害発生状況及び気象状況をみると、積雪や路面等の凍結による影響が顕著に表れており、転倒災害が大幅に増加している。

## 「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和3年の標記調査の結果を公表した。

パートタイム・有期雇用労働者を雇用している企業の割合は75.4%であり、そのうち「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%、「有期雇用フルタイムを雇用している」企業は23.2%となった。

一方、パートタイム・有期雇用労働法が施行された令和2年4月(中小企業は令和3年4月)以降のパートタイム・有期雇用労働者と正社員の間「不合理な待遇差の禁止」の規定に対応した企業の割合は28.5%、「待遇差はない」28.2%と合わせて6割近くとなっている。また、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った」企業については、見直した待遇の内容は「基本給」が45.1%と最も高く、次いで「有給の休暇制度」が35.3%となっている。

## 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」／厚生労働省

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施する。

同省では、ハラスメント防止対策の取組に参考となるパンフレットや研修動画などを提供している。詳細はポータルサイト「あかるい職場応援団」をご覧ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

## 令和4年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和4年の標記調査の結果を公表した。

「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は85.7%（前年80.7%）、1人平均賃金の改定額（予定を含む）は5,534円（前年4,694円）、改定率（予定を含む）は1.9%（同1.6%）となった。

定期昇給を「行った・行う」企業の割合は管理職が64.5%（前年63.1%）、一般職が74.1%（同74.6%）となった。

ベースアップを「行った・行う」企業の割合は管理職が24.6%（前年15.1%）、一般職が29.9%（同17.7%）となった。

## 動画版「令和4年版 労働経済の分析」を公開／厚生労働省

厚生労働省は、既に公表している「令和4年版労働経済の分析」（労働経済白書）をより多くの人が見ることができるよう、動画版を作成し公表している。

労働経済白書は、雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書で、今回で73回目の発表となる。動画版は、4つの章で構成し、2021年の労働経済の推移と特徴や、労働者の主体的なキャリア形成に向けた課題などを、スライドと音声で分かりやすく説明している。厚生労働省のウェブサイトや厚生労働省YouTubeチャンネルで閲覧することができる。

## 2023「春季生活闘争方針」を確定／連合

連合は、12月1日に開催した中央委員会において、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度などとする内容の「春季生活闘争方針」を確認した。春季生活闘争方針の概要は以下の通り。

### 【概要】

- ・GDPも賃金も物価も安定的に上昇する経済へとステージを転換し望ましい未来をつくっていくことが必要だ。「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする必要がある。
- ・物価上昇によって働く仲間の生活は苦しくなっており、賃上げへの期待は大きい。とりわけ、生活がより厳しい層への手当てが不可欠であり、規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める必要がある。
- ・企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で、生み出した付加価値とともにコスト負担も適正に分ち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく。
- ・各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。

### 【回答ゾーン】

先行組合回答ゾーン：3月13日（月）～17日（金）

（ヤマ場3月14日（火）～16日（木））

3月内決着回答ゾーン：3月20日（月）～31日（金）

# 「九州経営法曹大会 第56回鹿児島大会」を開催

経営者と人事労務担当者を対象とした労働法研究フォーラムである「九州経営法曹大会第56回鹿児島大会」が11月21・22日、城山ホテル鹿児島（鹿児島市）を会場として開催された。

1日目は、「ハラスメント事案における企業の実務的対応」をテーマに講演を行った。2日目は、「ニューノーマル時代の労働法上の諸問題」をメインテーマに基調講演を行った後、パネルディスカッションを行った。1日目・2日とも講演の後には、それぞれ参加者からテーマに基づいて出された質問に対して、出席弁護士が活発な質疑・討議を行った。

主催は、鹿児島県経営者協会と当協会を含む九州各県の経営者協会。協賛は、経営法曹会議九州ブロック。

## <1日目>

鹿児島県経営者協会会長の諏訪健侅氏による開会あいさつの後、松村達紀氏がハラスメント事案における企業が行う調査について、熊谷善昭氏がハラスメント該当性の判断について、井上健二氏が調査・該当性判断後の対応についてそれぞれ発表した。議長は杉原知佳氏（いずれも福岡県弁護士会所属弁護士）。

続いて、テーマに基づいて出された質問に対して、出席した弁護士が活発な質疑・討議を行った。

1日目プログラムの終了後、出席した弁護士、企業担当者を交えて懇親会が開かれ、親睦を深めた。



1日目  
議長の杉原知佳弁護士



発表者の熊谷善昭弁護士



発表者の井上健二弁護士



発表者の松村達紀弁護士

## <2日目>

はじめに二石祐太氏が「ニューノーマル時代の労働法上の諸問題」と題して、テレワークや副業・兼業などパネルディスカッションで取り上げる労働法上の諸課題について基調講演を行った。

続いて、コーディネーターを湯ノ口穰氏、パネリストを桃木野聡氏、上釜明大氏、本多淳太郎氏、藤岡諒氏、吉田愛里氏が務めパネルディスカッションを行った（いずれも鹿児島県弁護士会所属弁護士）。

パネルディスカッションでは、企業の人事労務管理で昨今問題となっている「感染症対応としての業務命令と従業員の自己決定」「テレワーク」「副業・兼業」「LGBTQに対する配慮」を取り上げて判例を紹介しながら、企業に求められる実務対応を紹介・解説した。

その後、1日目同様、参加者から出された質問に対して、出席した弁護士が活発な質疑・討議を行った。



2日目  
パネルディスカッション



登壇した九州各地の弁護士が  
会場からの質問に回答した



懇親会の様子



会場の様子

## <参加者の声>

- ・内容・構成どれも分かりやすく、今後の業務に大変参考になりそうです。
- ・先生方の熱演には感服いたしました。来年も楽しみにしています。
- ・ハラスメントは年々、従業員の意識が変化してきており、対応の難易度は上がっています。次回以降も取り上げて頂きたいです。
- ・判例を交えて様々な角度からの話を聞くことができ、とても勉強になりました。

## 雇止め法理（労働契約法19条）の適用を前提に、最終の有期労働契約より前の契約期間中の問題行動等を理由とする雇止めが無効と判断された例

—学校法人茶屋四郎次郎記念学園事件  
(東京地裁 (令和4年1月27日判決) 【労経速2486号14頁】)—

弁護士 三浦 正道



◆執筆者のご紹介  
みうら まさみち  
平成13年 弁護士登録  
三浦・奥田・杉原法律事務所 (福岡市)

### 1 雇止め法理（労働契約法19条）について

有期労働契約について、最高裁の判例上（最判昭和61年12月4日日立メデイコ事件）、労働者に雇用継続への合理的な期待が生じている場合には、使用者が期間満了に際して契約を更新しないこととすること（雇止め）は、正当な理由（客観的合理的理由及び社会通念上相当性、つまり雇止めされてもやむを得ないような事情）がなければ無効となるとされており（「雇止め法理」と呼ばれています）、現在は、労働契約法19条に明文化されています。裁判所により雇止めが無効と判断されると、有期労働契約が更新されたことになり、労働者には雇用契約上の地位が認められ、賃金請求権が認められます。

### 2 本件の概要

#### (1) 当事者

被告：東京福祉大学及び同大学院を設置・運営する学校法人

原告：平成25年4月1日以降、被告と1年間の有期労働契約を締結・更新して同大学の講師又は専任講師として勤務

#### (2) 時系列

◇H25.4.1 最初の有期労働契約（期間は1年。その後も毎年4月1日からの1年契約を更新）

H28.10月頃～H29.1月頃 原告が女性職員にSNSで私的にメッセージを送り、当該女性職員からSNSをブロックされた後も、当該女性職員に私的なメールを送信し（以下「本件セクハラ」）、教授から注意を受けた。

◇H29.4.1 有期労働契約更新（期間1年）

H29.8月 原告が、学生の居るカフェテリアで大声で叫んだ（発言内容は認定されていない）

H29.12.14 原告が、教務課職員と口論になり、エレベータ脇のゴミ箱を蹴った（以下「本件粗暴行為」）。

H30.2.19 被告が、原告に対し、本件

粗暴行為についてけん責処分をした（以下「本件けん責処分」）。

H30.2月頃 原告が、論文について相談してきた留学生に対し「キャバクラで働いている中国人について書いてもいい」等と述べた（以下「本件不適切発言」）。

H30.3.15 被告が、原告に対し本件不適切発言につき懲戒手続を開始する旨を伝え、弁明書を提出するよう求めた。

#### ◇H30.4.1 有期労働契約更新（期間1年）<sup>1</sup>

H30.4.23 被告が、原告に対し本件不適切発言につき嚴重注意通知書を交付した（以下「本件嚴重注意」）

H30.12.13 被告が、原告に対し雇止めを通知した。

H31.3.31 契約期間満了

◇R1年 原告が、被告に対し、雇用契約上の地位の確認及び本件雇止め以降の賃金支払を求めて提訴した。

### 3 裁判所の判断の概要（雇用継続への合理的な期待が生じているとして労働契約法19条2号に該当することを前提に、雇止めの有効性（客観的合理的理由・社会通念上相当性の有無）について判断した部分のみ記載）

本件セクハラは平成28年10月頃から平成29年1月頃までの出来事であり、カフェテリアで大声で叫んだのは平成29年8月であり、本件粗暴行為（ゴミ箱を蹴ったこと）は平成29年12

月であるが、被告が、これらの事実を把握していながら、平成30年4月1日に有期労働契約を更新したこと、本件粗暴行為については本件けん責処分をもって終えるものとしていたこと、教授から注意を受けた後にはセクハラがなかったこと等を総合考慮すると、これらを理由に雇止めをすることは客観的合理性・社会通念上相当性を欠く。

本件嚴重注意後に原告が不適切な言動を繰り返したことは認められないし、被告は、本件不適切発言は軽微なもので懲戒処分を必要ないと判断したからこそ嚴重注意に止めたものであり、本件嚴重注意を受けたことを理由に雇止めすることにも客観的合理性・社会通念上相当性は認められない。

#### (3) 結論

本件雇止めは無効であり、平成31年4月1日以降、1年契約が更新され、現在に至っている（令和2年4月1日、令和3年4月1日にもそれぞれ契約が更新されたことになる）ものであり、雇用契約上の地位が認められ、雇止め以降の賃金請求権がある。

### 4 考察

本件において、被告は、平成30年度の契約の期間満了に際する雇止めの理由として、平成29年度以前の原告の問題行動を複数挙げましたが、本件判決は、被告がこれらの事実を把握していながら平成30年度の契約を更新してい

<sup>1</sup> 大学教員等任期法7条により、原告に無期転換権が発生するのは通算契約期間が10年を越えることとなった場合であるため、未だ無期転換権は発生していない。

たこと等から、雇止めを無効と判断しました。

雇止めの理由として考慮される事由が当該契約期間中の出来事に限定されると決まっている訳ではありませんが<sup>2</sup>、本件判決と同様に、当該契約期間より前の契約期間中の出来事を問題ないと考えて契約を更新したものと判断されることが多いため、実務的には、使用者が雇止めをする際には、当該契約期間中の出来事をもって、雇止めの正当な理由として十分かを検討することが通常です。

本件において、被告としては、平成29年度の契約の期間満了に際し（本件不適切発言の調査を同年度中に済ませたうえで）、①それまでの問題行動を理由に雇止めする<sup>3</sup>、②それまでの問題行動を理由に平成30年度の契約をもって最終の契約とする旨を明示して契約を更新し、同年度末に雇止めする、又は③今後このような問題行動があった場合には雇止めすることがある旨を説明し、そのことを契約更新の判断基準<sup>4</sup>の一つとして明示して平成30年度の契約を更新する、のいずれかの方法があり得たと思われます。但し、①及び②の場合にも雇止めが有効と判断されるほどの問題行動と言えるのかという問題があります（この場合も、①よりは②の方が、1年間猶予があるため原告の経済的打撃は小さいこともあり、平成30年度末の雇止めが有効と判断される可能性は高くな

ると思われます）。③については、更新後の平成30年度中に問題行動が発生しなければ、同年度末に雇止めすることは難しいと考えられますが、問題行動を起こさないのであれば、その後も雇用を継続することに問題はないと考えることもできます。

雇止めに当たっては、日頃から労働者の業務遂行上の問題の有無を把握し、問題がある場合には注意・指導を行い、適切な時期に雇止めの判断をする必要があります。

<sup>2</sup> 前の契約期間中の問題行動について注意・指導されたにも拘わらず、最終の契約期間中に再度同様の問題行動を起こした場合には、前の契約期間中の問題行動についても雇止めの有効性の判断に際して考慮され得ると考えられる。

<sup>3</sup> 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）1条において期間満了の30日前に雇止めの予告が必要とされているが、30日前に予告できなかった場合でも、そのことにより雇止めが無効と判断されるものではない。

<sup>4</sup> 労基法15条1項、労基法施行規則5条1項1号の2

# 漫世間

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.153

北朝鮮が拉致した被害者のうち5人が2002年に帰国してから10月15日で20年。被害者の一人、地村保志さん(67)は「5人の帰国後誰も戻ってこない。それが悔しい。僕にとつて10月15日は節目や記念日とはとらえられない」と語った。蓮池薫さん(65)はコメントを発表、「すべての被害者が日本の地を踏めるように、親子の再会が実現するように思い切った策を」と政府に対応をうながした。

(2022年10月16日付朝日新聞)

この日、新潟市では横田めぐみさん⇨失踪当時(13)⇨の小中学校時代の同級生たちが「めぐみさんとの再会を誓うコンサート」を開き、「翼をください」などを合唱した。めぐみさんが拉

致されたのは1977年11月。以来45年、めぐみさんはすでに58歳。コンサート会場で合唱する同級生には、年齢相応の風貌が刻まれていた。だが、その後ろに映し出された写真にはめぐみさんが13歳のまま変わらなずにいた。未来、夢、そして家族の笑顔を奪い取り、時の流れを止めた拉致のむごさをあらためて思う。

20年前、5人が帰国した羽田空港には被害者家族が日の丸の小旗を手に、「お帰りなさい」の横断幕を掲げ、タラップを降りてくる人たちを迎えた。しかし、機内からめぐみさんが現れることはなかった。早紀江さんは5人が降りた後も、ずっとタラップを見つめていたという。

「機内はまだ誰かいるのではないか。めぐみちゃんも乗っているのではないか」。願いは届かなかった。5人に続いて祖国の地を踏みしめる人はいなかった。早紀江さんは「私たちは命を削りながらやってきた。解決できる機会はあったはずなのに、これだけ時間がかかって、なぜ進展しないのか」と悔しさを口にす。そして、こう断言する。「拉致を解決できないのは国の恥です」。老生は20年に及ぶ政府の無策を厳しく問いたい。そんななか、安倍元首相が銃弾に斃れた。拉致議連のリーダーとして問題解決に熱心に取り組んだ安倍氏。北朝鮮の核開発に神経をとがらせる米国とタッグを組み、国際社会と連携して経

済制裁で北を包囲し、拉致被害者の奪還を図った。しかし、嘘や巧みな駆け引きに振り回され、時間だけが虚しく過ぎていった。状況次第では政府特使として訪朝するシナリオもあっただけに家族会の落胆は計り知れない。

## メディアにも重い責任がある

日本はなぜ拉致被害者をいまだに取り戻せないのか。大きな要因は、拉致が事件として国民に広く認識されるまでに時間がかかり過ぎたことだ。政府が認定している拉致事件は1970年代後半に集中している。産経新聞が《アベック3組ナゾの蒸発 外国情報機関が関与?》と初めて報じたのはやつと80年1月。しかし、政府、与野党、マスコミは正面から取り扱わず、87年の大韓航空機爆破事件が起きてようやく政府は「拉致は北朝鮮による犯行の疑いが濃厚」と答弁するに至った。

戦いの開始があまりにも遅かったのである。政府や国会議員の責任は重大だが、北朝鮮に付度したメディアにも重い責任がある。初報を取材執筆した元産経新聞記者の阿部雅美氏は「メディアは通例として、当局が事実関係を認めないことは書かない。ただし、確証がないから書かないというのは言い逃れに過ぎない。当局発表に依拠せず、独自で事実に基づく努力を決定的に怠ったのが拉致報道だった」と語る(2022年10月22日付産経新聞)。メディアはこの苦い教訓を重く受け止めねばならない。

## 拉致被害者一部帰国

## それから20年の無策を問う

# 2022年 冬季賞与交渉妥結結果 (2022. 11. 30集計)

※調査対象企業：回答があった企業のうち、冬季賞与について昨年実績と対比可能な72社について集計

福岡県経営者協会  
2022年11月30日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2022年冬		対前年		2021年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
製 造 業	食 品	1	—	—	—	—	—	
	紙 ・ パ ル プ	1	—	—	—	—	—	
	新 聞 ・ 出 版	1	—	—	—	—	—	
	化 学 ・ ゴ ム	3	887,607	3.06	130,358	17.21	757,249	2.64
	窯 業 ・ 土 石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄 鋼	4	561,517	2.53	100,391	21.77	461,126	2.11
	非 鉄 金 属	1	—	—	—	—	—	—
	機 械 ・ 金 属	3	639,392	2.28	△ 1,238	△ 0.19	640,630	2.32
	電 機	7	767,450	2.56	△ 1,970	△ 0.26	769,420	2.59
	そ の 他 製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
製 造 業 平 均	23	692,823	2.54	33,821	5.13	659,002	2.42	
非 製 造 業	建 設	8	600,199	2.17	△ 22,121	△ 3.55	622,320	2.30
	電 力 ・ ガ ス	2	585,334	2.01	△ 82,666	△ 12.38	668,000	2.17
	卸 ・ 小 売	14	563,729	2.27	48,529	9.42	515,201	2.11
	運 輸 ・ 倉 庫	7	453,167	2.22	60,220	15.33	392,947	2.05
	放 送 ・ 通 信	1	—	—	—	—	—	—
	教 育	1	—	—	—	—	—	—
	団 体	1	—	—	—	—	—	—
	そ の 他 非 製 造 業	15	497,137	1.94	7,183	1.47	489,954	1.93
非 製 造 業 平 均	49	562,704	2.17	20,165	3.72	542,540	2.12	
総 平 均	72	605,458	2.29	24,652	4.24	580,806	2.22	

表2 規模別交渉状況

規 模	企業数 (社)	2022年冬		対前年		2021年冬		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
1～99人	製 造 業	4	637,461	2.31	△ 55,778	△ 8.05	693,239	2.57
	非 製 造 業	9	467,743	1.91	14,301	3.15	453,441	1.94
	計	13	519,964	2.04	△ 7,262	△ 1.38	527,225	2.13
100～299	製 造 業	5	616,369	2.40	23,924	4.04	592,445	2.35
	非 製 造 業	17	530,042	2.15	49,244	10.24	480,799	1.96
	計	22	550,596	2.21	43,215	8.52	507,381	2.05
300～499	製 造 業	5	712,799	2.52	16,984	2.44	695,815	2.47
	非 製 造 業	6	524,214	2.05	△ 62,003	△ 10.58	586,217	2.31
	計	11	609,935	2.26	△ 26,100	△ 4.10	636,034	2.38
500～999	製 造 業	5	721,170	2.67	86,694	13.66	634,476	2.34
	非 製 造 業	8	645,436	2.04	15,400	2.44	630,036	2.00
	計	13	674,564	2.28	42,821	6.78	631,743	2.13
1000人以上	製 造 業	4	783,349	2.82	90,746	13.10	692,603	2.47
	非 製 造 業	9	680,996	2.68	34,993	5.42	646,002	2.66
	計	13	715,114	2.71	53,578	8.10	661,536	2.58
総 平 均	72	605,458	2.29	24,652	4.24	580,806	2.22	

- (注)
- ・額、月数とも単純平均
  - ・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
  - ・伸び率は平均額をもとに算出
  - ・妥結額の記載のないものは含めていない

# ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

## 深刻化を防ぐために第三者に話してみる

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

『令和2年度 厚生労働省委託事業職場のハラスメントに関する実態調査報告書（概要版）』（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）によると、過去3年間にパワー・ハラスメント（パワハラ）を受けたと回答した労働者の割合は31.4パーセントで、約3人に1人となっています。

労働者の回答に基づいた数字ですから、実際にはパワハラに該当しないケースが含まれている可能性もあります。しかし、そのようなケースが含まれているとしても、「人間関係」という観点から見れば、ハラスメントにつながりかねない、人間関係に関わるトラブルや悩みを抱えている人が、非常に多い状況だと考えられます。

### ◆人間関係が深刻化するとコミュニケーションの状態が悪化

複数の人間が集まった職場においては、人間関係上のトラブルが起こるのは避けられないことかもしれません。相性が悪い人同士が反目することも起こり得るでしょう。

ある程度のトラブルや反目はやむを得ませんが、状況が深刻化するとコミュニケーションの状態が悪くなり、仕事面にも影響が出てきてしまいます。

また、行き過ぎた言動があれば、その言動を受けた人の心身に影響が出てくることも考えられます。

### ◆第三者に伝えて手助けしてもらおう

仕事面や心身への影響を防ぐには、小さな行き違いやトラブルが深刻化しないようにする必要があります。一般的には、人間関係のトラブルを当事者同士で解決するのは難しく、両者の主張を調整する必要があるため、第三者に手助けしてもらわざるを得ないことが多くなります。できるだけ早めに、第三者に状況を伝えることが重要です。特にパワハラのようなどちらかが優越性を持った人間関係においては、立場の弱い側は、立場の強い側に対して自分の考えや思いを主張しにくいものです。第三者の力を借りて、状況の改善につなげていきましょう。

深刻な状況になりかけている場合は、相談窓口の担当者に相談するのが望ましいですが、そこまで悪化していない場合は、まずは信頼できる第三者に話してください。それが状況改善への第一歩となります。自分一人だけで抱え込んでしまうと、つらい気持ちがどんどん膨らんでいく可能性が高くなります。「ちょっと話を聞いてもらう」くらいのつもりで、早めに誰かに話しましょう。第三者に話すのは勇気がいることかもしれませんが、「人間関係でつらいことがあったら、誰かに手助けしてもらおう」と決めておいて、早めに第三者の力を借りた方が、問題が早く解決すると思います。

一方、立場の強い側の人でも「部下との人間関係が悪化しかけている」と感じ、悩んでいることがあります。この場合も、誰かに話を聞いてもらうと気持ちが和らぎ、深刻化の防止につながります。

どちらの側も「人間関係で困っている」「人間関係がちょっとつらい」というくらいの段階で、誰かに話すことがとても大切です。

### 健全な対立が深刻化することも

職場においては、さまざまな意見の対立が起こります。健全な対立は組織にとって必要とされますが、こじれると感情的な対立に発展してしまうことがあります。誰でも自分の意見を否定されれば不快な気持ちになりますから、感情的な対立が起こりがちなのです。

この場合、健全な対立が深刻な感情的対立につながらないようにすることが重要です。どちらかが一

方的に意見を押し付けると、相手は「自分のことを尊重してもらっていない」という思いが強くなり、感情的な対立が深刻化しかねません。最終的には、どちらかが意見を押し通す形で決着することになったとしても、プロセスの段階では、双方向で意見を出し合える状態を保つことが、感情面での深刻化を防ぐことにつながります。

## 一月会

### ポストコロナの金融・経済情勢を講演

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11月10日に例会を開催し、日本銀行福岡支店長の濱田秀夫氏が「最近の金融・経済情勢と金融政策」と題して講演を行った。

濱田氏は、九州・沖縄の経済情勢について前回と同様「緩やかに持ち直している」との景況判断があったことを踏まえ、九州各地で続いている半導体関連の大型投資計画などについて紹介した。



## 経営法務研究会

### 高齢者雇用の進め方を報告

経営法務研究会（弁護士と企業の人事労務担当者が労働法や企業の労務について研究・報告を行う研究会）は、11月1日、例会を開催した。報告者は徳永・松崎・斉藤法律事務所の永原豪弁護士。

報告者は、昨年改正された高年齢雇用安定法の概要や70歳までの就業確保措置の内容を説明した。参加者からは、定年後の同一労働同一賃金への対応方法等について質問が挙がった。



## 紫水会

### 障がい者雇用の取り組みを紹介

紫水会（会員の人事・労務関係の課長・係長等による勉強会）は、11月29日例会を開催した。（株）九電工人事労務部労務課長の前田健一氏が自社の障がい者雇用の取組みの一つとして、障がい者の農園での就労などについて説明。また、九電工の特例子会社である（株）九電工フレンドリーの平野裕一営業本部長氏が同社の沿革や組織体制等を紹介した。



## セミナー

### 配転や懲戒手続の留意点を学ぶ

11月7日、年10回の講義で労働法を体系的に学ぶ労働法基礎学習会の第6講を開講した。テーマは「従業員の配置と異動」「企業活動と懲戒」。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、配転や懲戒の法的な位置づけに遡りながら判例を紹介し、実務上の留意点について説明した。



## セミナー

### 年末調整の実務セミナーを開講

11月14日、年末調整を適切かつスムーズに行うために必要な知識を学ぶ標記セミナーを開講した。講師は梶原浩一税理士事務所代表の梶原浩一氏。

講師は、実務処理のポイントや今年の改正点について説明した。参加者は実際に電卓を使用しながら実務演習を行った。



## 交流会

### 労働審判員交流会を開催

当協会は11月15日、連合福岡との共催で両団体が推薦する労働審判員の交流会を行った。

出席者は、これまでの労働審判員としての経験などについて意見を交わし、交流を深めた。



安心のサポート



経験豊富な即戦力を**無料**でご紹介します

企業の人材確保 / 従業員の再就職支援



公益財団法人 **産業雇用安定センター**



1987年(昭和62年)、労働省(当時)、日経連、産業団体などが協力して、「失業なき労働移動」を支援する公的機関として設立。以来30余年にわたり、再就職・出向などによる企業間の労働移動をサポートします。

全国47都道府県に  
事務所を設置

設立以来、  
24万人の再就職・  
出向の支援実績

相談・紹介・仲介・  
斡旋の費用は無料

福岡事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2丁目1-1 福岡朝日ビル6階

TEL 092-475-6295 FAX 092-434-5272

北九州駐在

〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3丁目8-1 AIMビル2階

TEL 093-531-7806 FAX 093-531-7906

[www.sangyokoyo.or.jp](http://www.sangyokoyo.or.jp)

産業雇用

検索



## 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。

### ●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)

### ●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格率89.2%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〕令和5年3月15日(水)  
9:20~17:30  
〔2日目〕令和5年3月16日(木)  
9:30~17:30※

※第2種の方は、2日目12:30で終了

会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室  
講師：(株)ウェルネット専任講師 山根 裕基 氏  
参加費：第1種29,700円 第2種27,500円  
定員：36名

### ●安全管理者選任時研修(法定講習)

法で定められた研修です。

受講者には修了証を発行します。

日時：令和5年3月17日(金) 9:20~20:10  
会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室  
講師：(株)ウェルネット 専任講師 山根 裕基 氏  
参加費：15,400円  
定員：30名

## 産訓九州セミナー

### ●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)

### ●TWI-JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日時：2月6日(月)~10日(金)

会場：天神ビル11階 2号室

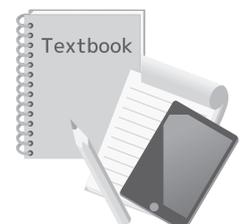
受講料：会員143,000円/一般176,000円  
(消費税込み)

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

令和5年 2月9日(木) 14:00~17:00	<b>中野 敬一</b> 弁護士 (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11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 **経営法務研究会**
- 7日 **労働法基礎学習会**  
// **育児と介護両立支援セミナー**
- 8日 福岡県労働委員会総会
- 10日 **定例無料法律相談**  
// **一月会**
- 14日 **年末調整の実務セミナー**  
// 福岡県労働政策審議会
- 15日 経団連地方団体長会  
// 労働審判員交流会
- 16日 全労委使用者委員連絡会議幹事会
- 17日 全国労働委員会使用者委員連絡会議総会
- 18日 福岡県中小企業対策審議会
- 21・22日 **九州経営法曹大会第56回鹿児島大会**
- 29日 **紫水会**
- 30日 福岡県労働委員会総会



## 新春講演会にご参加ください



経団連副会長の大橋徹二氏を講師に迎え、下記のとおり講演会を開催します。

多数ご参加いただきますようご案内申し上げます。

講師：一般社団法人 日本経済団体連合会 副会長  
コマツ会長 大橋 徹二氏

テーマ：「Society 5.0 が目指す働き方改革」

日時：令和5年1月18日(水) 15:00~16:30

会場：西鉄グランドホテル2階「プレジール」  
福岡市中央区大名2-6-60 TEL092-771-7171

参加料：無料

申込方法：後日ご案内いたします。



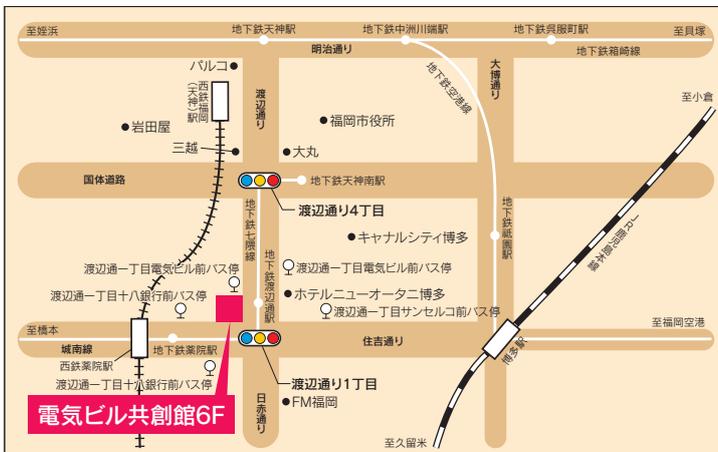
【お申込み】次の1. または2. の方法でお申し込みください。

1. 右のQRコードを読み取り、「お申込み画面」にご入力ください。

<https://forms.gle/swxLpgHNWU484nXS8>



2. 福岡県経営者協会のホームページを開き、「トピックス」の「経団連首脳を迎えての新春講演会」をクリックして講演会のご案内ページにアクセス。「お申込みはこちらへ」をクリックして「お申込み画面」にご入力ください。



## 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)