



福寿草

Contents

1-2 春季労使交渉

- ・2023 春季労使交渉スタート
- 1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比
- 2. 主な産別労組の要求概要

3-4 経団連調査

- ・経団連が2022年人事・労務に関するトップマネジメント調査結果を公表

5-7 けいぎょう Law School

- 勤怠管理システムが導入下で、直行直帰の営業職に事業場外みなし労働時間制の適用が認められた例
- 古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 花島 正晃

8 世間漫録

9-10 アンテナ

- ・「民間主要企業年末一時金妥結状況」を公表／厚生労働省
- ・「求人者マイページ」利用を呼びかけ／福岡労働局
- ・「賃金引き上げ特設ページ」を開設／厚生労働省

11 コラム  
・～季節に拾う・新歳時記～

12 トピックス

- ・新春講演会を開催（新春講演会）
- ・九州経営者協会理事会を開催（九州経営者協会理事会）
- ・労働法基礎学習会を開講（労働法基礎学習会）

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 会員懇談会のご案内

# 2023 春季労使交渉スタート

1月24日、経団連は、連合や産業別労働組合を招いた「第126回経団連労使フォーラム」を開催し、2023年の春季労使交渉が事実上スタートした。そこで、労使の主張のポイントと産業別労働組合の主張をまとめた。

## 1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比

経団連 (「経営労働政策特別委員会報告」をもとに)	基本スタンス													
	<p style="text-align: center;">「賃金上げのモメンタム」維持・強化の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 足下の物価上昇を契機として、長らくわが国社会に染みついたデフレマインドを払拭し、賃金と物価が適切に上昇する「賃金と物価の好循環」を形成していく必要がある</li> <li>・ 中期的な観点から、働き手との価値協創による成長とその適切な分配としての「人への投資」を通じて賃金上げの機運をさらに醸成し、そのモメンタムの維持・強化を図り、「構造的な賃金上げ」「分厚い中間層の形成」につなげることが望まれる</li> <li>・ 2023年の春季労使交渉においても、自社の実情に適した対応を行う「賃金決定の大原則」に則って検討する方針に変わりはない。その上で、様々な考慮要素のうち「物価動向」を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を呼びかけていく</li> </ul> <p style="text-align: center;">多様な方法による「人への投資」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 約30年ぶりの物価上昇という特別な状況の下、物価を重要な要素と考え、「成長と分配の好循環」の形成に向けた正念場との認識を企業労使で深く共有しながら、「人への投資」として「賃金上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配していくことが重要</li> <li>・ 「賃金上げ」では、月例賃金（基本給）、諸手当、賞与・一時金（ボーナス）を柱として、多様な選択肢の中から自社の実情に適した方法の前向きな検討・実施を求めたい</li> <li>・ 基本給の引上げにあたっては、制度昇給に加え、ベースアップの目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる</li> <li>・ 「総合的な処遇改善・人材育成」では、エンゲージメント向上を軸に「働きがい」と「働きやすさ」に資する諸施策の導入・拡充が重要</li> <li>・ 特に、イノベーション創出による生産性向上と付加価値の最大化の観点からは、働き手の能力開発・スキルアップ支援等の人材育成施策の拡充が不可欠</li> </ul>													
賃 上 げ	<p>【すべての労働組合における要求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組みをより強力に推し進める</li> <li>・ 各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取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</li> <li>・ 格差是正に向けて、企業規模間と雇用形態間における目標水準と最低到達水準への到達を目指す</li> <li>・ 企業内のすべての労働者を対象に、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」の水準で企業内最低賃金の協定化に取り組む</li> </ul> <p>&lt;賃金要求指標パッケージ&gt;</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">底 上 げ</td> <td colspan="2">各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取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。</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">格 差 是 正</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">規模間格差是正</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">目 標 水 準</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇給ルールを導入する。</li> <li>・ 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・ 水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">最低到達水準</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 35歳：290,000円</li> <li>・ 30歳：261,000円</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">底 支 え</td> <td colspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・ 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul> </td> </tr> </table> <p>【中小組合における要求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 賃金カーブ維持相当分を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃上げを求める</li> <li>○ 賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟組合平均賃金水準との格差を解消するために必要な額を加えて、総額13,500円以上（賃金カーブ維持分4,500円＋賃上げ目標金額9,000円）を目安に賃上げを求める</li> </ul>	底 上 げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取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。		格 差 是 正	規模間格差是正		目 標 水 準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇給ルールを導入する。</li> <li>・ 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・ 水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。</li> </ul>	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 35歳：290,000円</li> <li>・ 30歳：261,000円</li> </ul>	底 支 え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・ 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul>	
底 上 げ	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取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。													
格 差 是 正	規模間格差是正													
	目 標 水 準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昇給ルールを導入する。</li> <li>・ 昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。</li> <li>・ 水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」となる制度設計をめざす。</li> </ul>												
	最低到達水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 35歳：290,000円</li> <li>・ 30歳：261,000円</li> </ul>												
底 支 え	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。</li> <li>・ 締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす。</li> </ul>													
連合 (「連合白書」をもとに)														

## 2. 主な産別労組の要求概要

組合名	取組み事項		
金属労協 (JCM)	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、6,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別のおかれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定</li> <li>わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、35歳相当・技能職水準の個別賃金について、「到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準（338,000円以上）」、「全組合が到達すべき水準（310,000円以上）」、「全組合が最低確保すべき水準（248,000円程度）」への到達を目指す</li> <li>企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本として月額177,000円（時間額1,100円）を「最低到達目標」と位置付け、未到達組合は早期実現に取り組む</li> <li>JCミニマム（35歳）は月額210,000円（下回る場合は必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組む）</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5ヵ月分以上を基本とし、最低獲得水準4ヵ月分以上を確保</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用・受入れの労使協議を徹底、組織化の取組みをさらに強化</li> <li>賃金・労働諸条件の引上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努める</li> <li>正社員への転換促進、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇</li> </ul>	
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し（①労働時間の短縮、②仕事と家庭の両立支援の充実、③新たな働き方への対応）</li> <li>60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金</li> <li>男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化</li> <li>安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引上げ</li> <li>バリューチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築</li> </ul>	
自動車総連	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く者の底上げ・底支え、格差是正を図るべく、各単組の自ら取り組むべき賃金水準の実現に向け、引き続き「個別ポイント賃金の取組み」と、「平均賃金の取組み」を併せ持った「絶対額を重視した取組み」を進める</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5ヵ月を基準とし、最低でも昨年獲得実績以上</li> <li>最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般組合員との関連性を強く意識し、これまでの取組みを踏まえ自ら取り組むべき賃金水準を設定し要求。一時金が設定されている場合は、一般組合員に準じて取り組む</li> <li>正社員登用制度の促進や無期契約への転換、能力開発・スキルアップ制度の充実などにも取り組む</li> </ul>	
電機連合	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金体系の維持を図ったうえで、賃金水準の改善（水準改善額7,000円以上）を要求</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」は年間4ヵ月分を確保</li> </ul>	
	有期雇用等労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>「直接雇用」は、産別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、これを上回る水準を確保</li> <li>「間接雇用」は、雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上などに十分に配慮し、特定（産別）最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努める</li> </ul>	
基幹労連	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>AP22春季取組み方針に基づき、要求額は3,500円以上を基本とする</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>「金額」要求方式⇒生活考慮要素120万円ないし130万円+成果反映要素40万円を基本</li> <li>「金額+月数」要求方式⇒40万円+4ヵ月を基本</li> <li>「月数」要求方式⇒5ヵ月を基本</li> </ul>	
JAM	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引上げを中心に、9,000円を基準とし「人への投資」を要求 ※平均賃上げ要求基準は、JAMの賃金構造維持分平均4,500円に9,000円を加え、13,500円以上</li> </ul>	
	一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5ヵ月または半期2.5ヵ月を基準とし、最低到達基準は年間4ヵ月または半期2ヵ月</li> </ul>	
UA ゼンセン	月例賃金	正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミニマム水準未達の組合、水準不明の組合は、賃金体系維持分に加え、3%基準で賃金を引き上げる。賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め5%基準で賃金を引き上げる。加えて、人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間格差是正に向け、積極的に1%程度の上積み要求に取り組む。</li> <li>到達水準未達の組合は、格差是正の必要性を踏まえ、部門ごとに各部会・業種のおかれた環境に応じた要求基準を設定</li> <li>到達水準以上の組合は、目標水準に向け部門ごとに要求基準を設定する</li> </ul>
		短時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度昇給分に加え、時間額を3%以上引上げ。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めた要求総率として5%基準、総額として時間あたり50円を目安に要求</li> <li>雇用形態間の不合理な格差の是正に向けて要求する手当についても総額に含める</li> </ul>
	一時金	正社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間5ヵ月を基準（平均月数の85%以上を最低保障月数とし、年間4ヵ月以下の場合は90%以上）</li> </ul>
		短時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間労働者は年間2ヵ月以上（正社員と同視すべき場合は、正社員と同じ要求）</li> </ul>



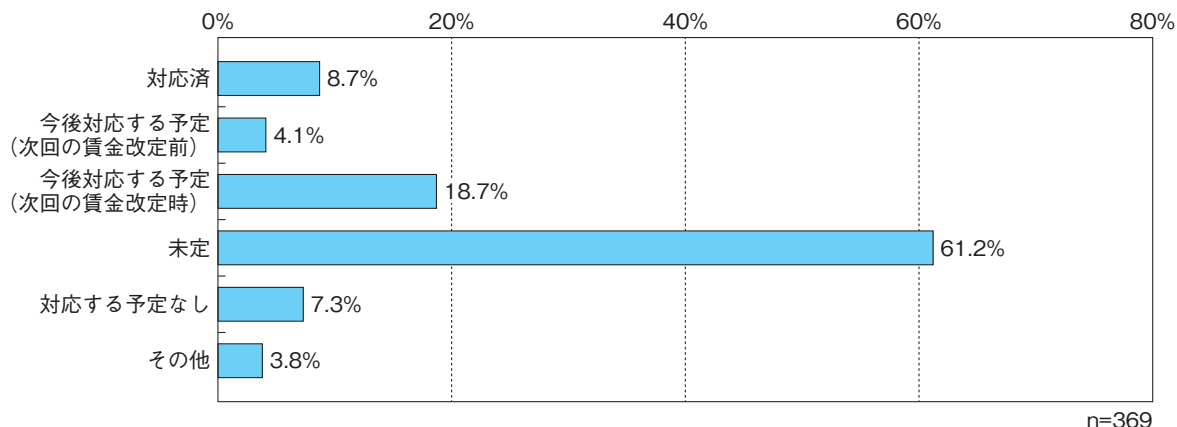
# 経団連が2022年人事・労務に関する トップマネジメント調査結果を公表



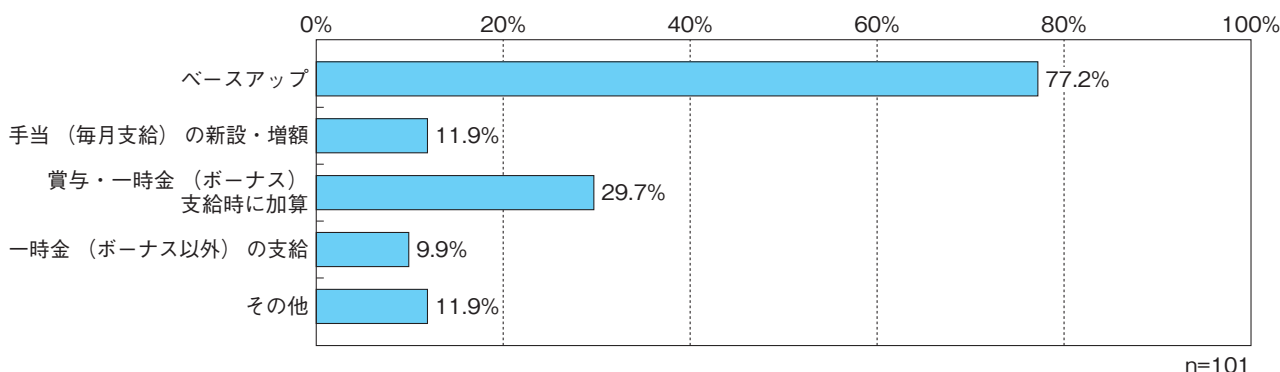
経団連は1月17日、会員企業（計1,512社）の労務担当役員等に対して行った標記調査の結果を公表した。

本調査結果は、主に「経営労働政策特別委員会報告」の重要な参考資料として活用されており、当協会の会員企業においても、今後の春季労使交渉の参考としていただくため、その一部を紹介する。

## 1. (1)最近の物価上昇への対応状況（複数回答／あてはまるものすべて）

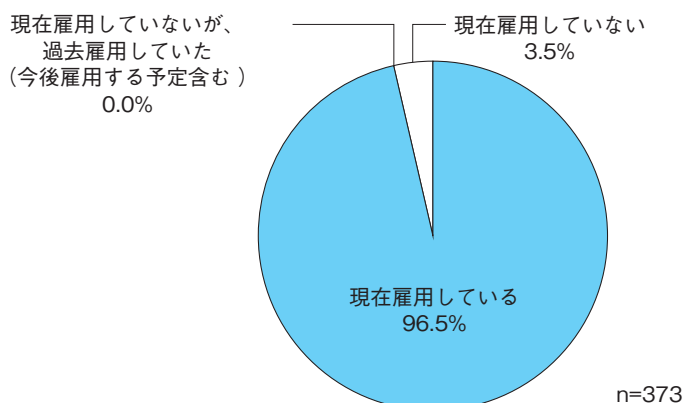


## (2)最近の物価上昇への具体的な対応方法（複数回答／あてはまるものすべて）

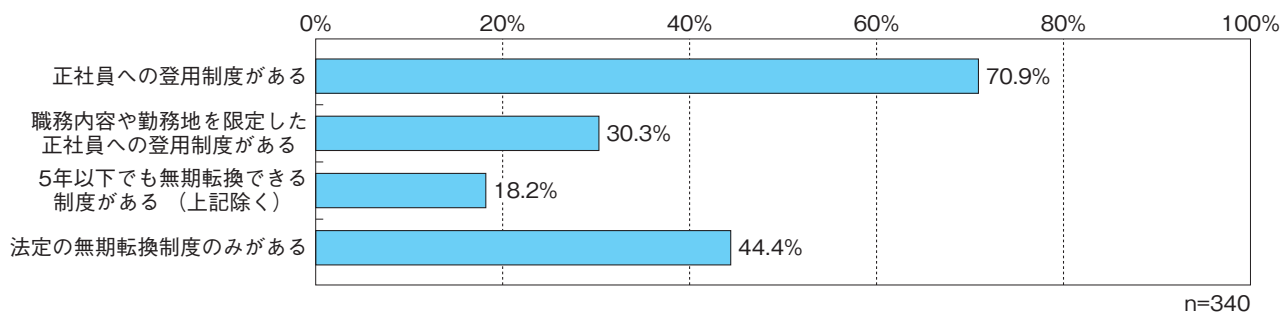


※(1)で「対応済」「今後対応する予定」と回答した企業が対象

## 2. (1)有期雇用社員やパートタイム社員（以下、有期雇用等社員）の雇用状況

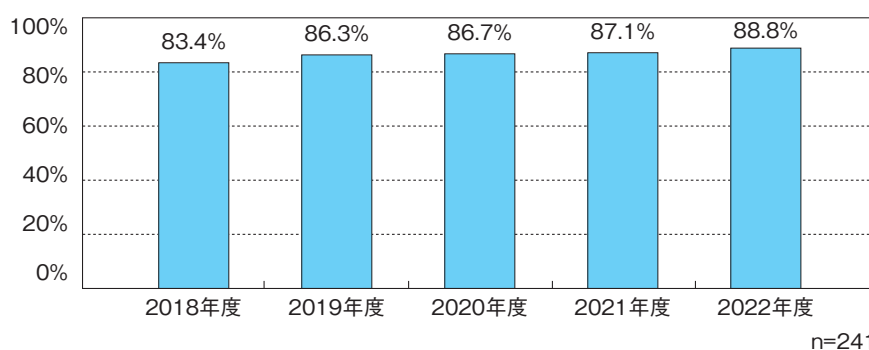


## (2) 有期雇用等社員に対する正社員登用制度や独自の無期転換制度（複数回答／あてはまるものすべて）



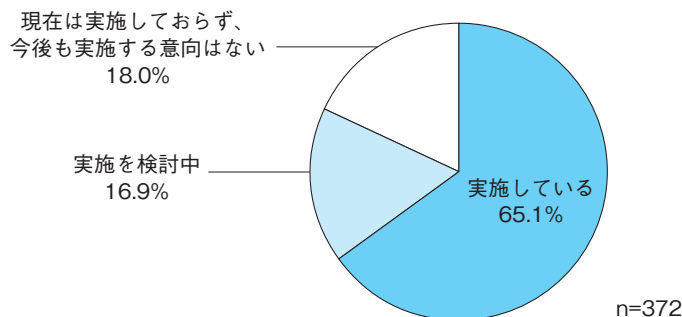
※(1)で「現在雇用している」「現在雇用していないが、過去雇用していた（今後雇用する予定含む）」と回答した企業が対象  
 ※各制度における昇格・昇給機会の有無としては、「職務内容や勤務地を限定した正社員への登用制度がある」企業の99.0%、「5年以下でも無期転換できる制度がある（上記除く）」企業の98.2%、「法定の無期転換制度のみがある」企業の68.8%が「機会あり」と回答した

## (3) 有期雇用等社員から正社員・職務や勤務地を限定した正社員への登用実績（複数回答／あてはまるものすべて）



※(2)で「正社員への登用制度がある」「職務内容や勤務地を限定した正社員への登用制度がある」と回答した企業が対象

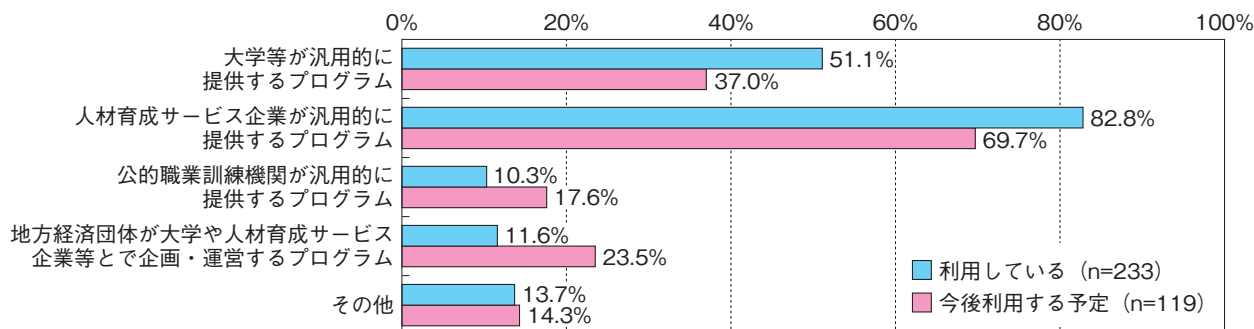
## 3. (1)リカレント・リスキリング教育（以下、リカレント教育等）の実施状況



※本調査において「リカレント・リスキリング教育」は以下と定義

- ①社員が自身のキャリアアップやキャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく、大学等の外部機関で学ぶもの
- ②企業が人材成長戦略や競争力強化の一環として、社員を大学等の外部組織に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの
- ③社員がスキルや専門性の向上を目指し、自社及び自社グループで提供されるプログラム等を受講するもの

## (2) 外部組織が提供する汎用的プログラムの利用状況（複数回答／あてはまるものすべて）



※(1)で「実施している」「実施を検討中」と回答した企業が対象

※「その他」の回答としては、「自治体の提供するプログラム」「NPO法人が提供するプログラム」「公益社団法人が提供するプログラム」などがあつた

## 勤怠管理システムが導入下で、直行直帰の営業職に 事業場外みなし労働時間制の適用が認められた例

—セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件  
(東京地裁(令和4年3月30日判決)【労経速2490号】)—

弁護士 花島 正晃



◆執筆者のご紹介

はなしま まさあき

平成15年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所(福岡市)

### 1 事案の概要

#### (1) 業務形態

ア 原告Xは、被告Y社(医薬品製造業)においてMR(医薬情報担当者)として営業職に従事した。Y社の医薬品情報を医療関係者に提供すること等が主たる業務であり、医療機関を訪問する外回り業務のため、自宅と営業先の間を直行直帰する勤務形態であった(※①)。

イ Xの各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的にX自身が決定し、上司がその詳細について具体的に決定ないし指示することはなく、Xの裁量に委ねられていた。また、訪問中に業務内容を具体的に報告するよう求めることもなく、Xは携帯電話こそ所持していたが、随時業務上の指示が行われることもなかった(※②)。

#### (2) 勤怠管理システムの概要

Y社は、従業員が、パソコン又はスマートフォンでログインし、打刻画面において「出勤」又は「退勤」ボタンを押すことに

よって、出勤時刻又は退勤時刻が打刻される勤怠管理システム(以下「本件システム」という。)を導入していた。本件システムでは、打刻時間に加え、スマートフォン等の位置情報の利用を許可していた場合、打刻時点における従業員の位置情報を把握することができた。

#### (3) MRの労働時間管理

ア Y社では、MRについては、本件システムを用いても勤怠管理を正確に行うことは不可能として、事業場外みなし労働時間制の適用を受けるものとしていた。

イ ただし、所定労働時間働いていないにもかかわらず基本給の支払いを受けるのを防止するため、MRに対し、スマートフォンの位置情報をオンにした状態で出退勤時刻を打刻するよう指示し、打刻を登録した際の場所が記録されるように指示していた(=打刻時刻と打刻時点の位置情報を把握できた。※③)。

ウ 他方、月40時間(固定残業代分)を超えて残業が発生する場合は、事前に必要性

を明らかにさせた上で上司に申請させ、上司から個別の業務上の指示を行い、報告をさせた上で残業代を支払っていた（※⑦）。

(4) その他

ア MRに対し、上司が営業活動に対する適切なアドバイスを行うなどの目的で、週1回、訪問施設や活動状況を記載した週報を提出させていた（※④）。

イ MRに対し、顧客管理を目的とした（本件システムとは別の）システム上に、訪問先の施設、当該施設側の担当者及び活動結果の種別等の情報を入力させていた（※⑤）。

ウ MRに使用が許可されていた社用車にはGPSが搭載されており、エンジンオン・オフの時間および当該時点における位置情報が記録されていた（※⑥）。

(5) Xは、Y社退職後、事業場外みなし労働時間制が無効であるとして割増賃金の請求等を求めて提訴した。

## 2 判旨

(1) 事業場外みなし労働時間制適用可否の判断基準

労基法38条の2第1項によれば、事業場外みなし労働時間制を適用するためには、「労働時間を算定し難い」ことを要する。

「労働時間を算定し難い」ときに当たるか否かは、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等であり、使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときは、その方法、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であ

ると認めるに足りるかという観点から判断することが相当である。

(2) 本件へのあてはめ

ア① Xは営業先の医療機関を訪問する外回り業務に従事し、基本的な勤務形態は、自宅と営業先の間を直行直帰するというものであった。

② Xの各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的にX自身が決定し、上司がその詳細について具体的に決定ないし指示することはなく、Xの裁量に委ねられていた。

③ 本件システムによる記録から把握できるのは、打刻時刻とその時点の位置情報だけであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールは記録されなかった。

④ 週報の内容は極めて軽易であり、何時から何時までどのような業務を行っていたかといった業務スケジュールについて具体的に報告をさせるものではなく、その他に、各日の具体的スケジュールを把握できる報告書等を提出していた事実もない。

⑤ 別システムも顧客管理のために用いられていたものであり、各日の業務スケジュールを具体的に入力するものではなかった。

イ 以上の事実を踏まえると、Y社は、Xの勤務の状況を具体的に把握することは困難であったと認めるのが相当である。

ウ その他

⑥ 社用車のGPSも、エンジンオン・オフの時間および当該時点における位置

情報が把握できるだけであって、Xの勤務状況を具体的に把握できるものではない。

- ⑦ 月40時間を超えて残業が発生する場合に従業員の事前申告により残業代を支払う制度は、通常は労働時間の算定が困難であることを前提に、例外的に正確な労働時間を算定できる体制を整えた上で残業代を支払っていたものにすぎないから、制度の存在から労働時間を把握することができるとはいえない。

エ Xの事業場外労働は労働時間を算定し難い場合に該当するため、事業場外みなし労働時間制の適用が認められる。

### 3 まとめ

#### (1) 判断基準について

事業場外みなし労働時間制（労基法38条の2第1項）の適用が認められるためには、当該事業場外の業務について「労働時間を算定し難い」といえる必要がある。その意義については、平成26年の最高裁判決（最判平成26年1月24日 阪急トラベルサポート《第2》事件）が判示しており、本裁判例を含むその後の裁判例もこれを引用して踏襲している（判旨の(1)）。

#### (2) あてはめについて

ア 上記最高裁判決が、海外ツアーのツアー添乗員について、i 事前に旅行日程が定められていることで業務内容が具体的に確定され、業務中に相応の変更が生じた場合は個別の指示を受けていたこと、ii 事後的にも日報によって詳細な報告をしていたことなどから「労働時間を算定

し難い」とはいえないとして事業場外みなし労働時間制の適用を否定したのに対し、本裁判例は、その適用を肯定した。

最高裁判決の判示との比較という観点でみると、直行直帰の外勤従業員について業務スケジュール等に関してXに広い裁量が認められていたこと（※②）、事後的な報告も簡単なものに止められていたこと（※④）が結論を分けたと考えられる。

イ さらに、本裁判例の事例では、勤怠管理システムが導入されており、MRに対しても位置情報をオンにした状態で出退勤時刻の打刻を行うように指示していたため、打刻時刻と打刻時点の位置が把握できる状態であったにもかかわらず、事業場外みなし労働時間制の適用を認めている。また、顧客管理システムへの一定の情報の入力や社用車のGPS情報の存在も適用を妨げないとしている。

MRという職種の特徴もある事例判断であるから安易に一般化はできないものの、勤怠システムを含む情報通信技術の進歩に伴い、「労働時間を算定し難い」といえる場合はますます限定的になるという見方がある中で、勤怠管理システム等による一定の会社側の関与がある場合であっても、事業場外みなし労働時間制の適用がありうることを示した裁判例として紹介する次第である。



# 世間漫録

column note

## 白髪頭のジジ放談

Vol.155

「ゼロコロナ政策ゆえ、中国国民の大半は一度も感染していない。国産ワクチンはたぶん効き目がない。しかも政府は厳格な都市封鎖で住民を苦しめている。これは流れに逆らって泳ぐに等しい。だが、ゼロコロナの成功をアピールしてきた手前、習指導部は路線を転換できない。パンデミックの性質は変化しているのだが、当局に柔軟性はなく、方向を簡単に変えられない」  
(「ニューズウィーク日本版」2022年2月15日号)

この記事は、ちょうど1年前にイアン・ブルマーという米国の国際政治学者が書いたコラムの一節だ。彼は極めて早い段階でゼロコロナの破綻を見事に予測していた。もっとも「路線を転換できない」との見通しは完璧に外れた。中国政府

### 易姓革命

## 「徳なき指導者」に退場を迫るか

がこれほど簡単にゼロコロナを捨て去るとはさすがに想像できなかったのである。ブルマーは最近、発表したリポート「世界の10大リスク」の中で、次のように書いている。

《習近平は、外国製mRNAワクチンを拒否し、国産ワクチンの接種率も不十分だった。ゆえにゼロコロナの突然の転換は致命的となった。習は、ゼロコロナを開始した際と同じく恣意的な方法で同政策を終了させた。その結果発生する集団感染に対処する十分な準備もないまま、すべての制限を解除してウイルスを野放しにしたことで100万人以上の国民を死に追いやるだろう》

正体不明の疫病は、政治的混乱の引き金として為政者が恐れてきた敵だった。姿が見えぬ分、恐怖は形容しがたいほどの戦慄を引き起こし、聖書の黙示録がいう悪魔と同義語であった。実際に世界の王朝や政権は、疫病による崩壊の歴史が繰り返されている。有史以来、世界には数々の帝国があるが、栄枯盛衰を経て最後は瓦解していく。その要因のひとつに疫病の蔓延がある。世界史を塗り替えた疫病の代表的猛威は次のようなものだ。

■紀元前5世紀、古代ギリシャのアテネとスパルタの間で起きたペロポネソス戦争中に、アテネで疫病が蔓延。市民の3分の1が死亡し、

衰退したアテネは敗北した。■明朝末期にペストや天然痘で1千万人が死亡。明は清に打倒される。清朝末期の1910年に満州でペストが流行、死者6万人を出し、2年後に清は滅亡。■第1次世界大戦中の1918年3月、スペイン風邪が発生、世界中で5千万人が死亡。交戦国で徴兵できる成人男子が急減、同年11月、大戦は終結した。

### 勝利宣言は傲慢の極み

習近平は、ゼロコロナ転換にあたって「長く苦しむコロナとの戦いに打ち勝った」と「勝利宣言」をしていたが、死者や感染者の正確なデータを公開しない中国に世界は冷やかな目を向け続けている。そもそもコロナウイルスという人知を超えた悪魔を人類が完璧に制御することなどできるはずもない。傲慢のそしりを免れない。

ゼロコロナを放り出した中国は、国民が「オール感染」することで自然免疫の獲得を目指すか、海外のワクチンに頼る以外に選択肢がない。「どれほど死者が出て米国には頭を下げぬ」との面子も遺体が積み上がっていく現実の前では通用しないだろう。

中国には「天子の徳がなくなれば、天命が改まり、別の姓の天子が選ばれる」との易姓革命思想がある。天はコロナ対応で徳を失った習に代わり、新たな指導者を選んで国のかじ取りを命じるかもしれない。コロナが中国に易姓革命という政変を招き寄せようとしている。

## 「民間主要企業年末一時金妥結状況」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。平均妥結額は842,978円で、昨年比60,780円（7.77%）の増となった。

平均要求額は871,255円で、昨年比57,828円（7.11%）の増となった。

厚生労働省ホームページには、産業別の妥結額・要求額や昨年との増減額が掲載されている。

## 「求人者マイページ」利用を呼びかけ／福岡労働局

福岡労働局は、オンライン上で求人募集や採用活動のサービスが受けられる事業者向けの専用ページ「求人者マイページ」の利用を呼びかけている。

オンラインでいつでも求人申込みをしたり、ハローワーク登録者に直接アプローチをすることができる。

開設方法等詳しい内容は、ハローワークのホームページをご覧ください。

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent\\_top.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/enterprise/ent_top.html)

## 「賃金引き上げ特設ページ」を開設／厚生労働省

厚生労働省は、賃金引き上げを検討する際に、活用できる標記特設ページを開設した。

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や各地域における平均的な賃金額が分かる検索機能、政府の支援策など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載している。

## 「労働時間に関する法改正、育児・介護休業法改正と企業における実務対応」セミナーを開催／福岡県

福岡県は、雇用管理や労働問題、マネジメントについて、事例を交え分かりやすく解説する標記セミ

ナーを開催することから、参加を呼びかけている。

オンラインの他、県内4地域のサテライト会場でも受講することができる。

詳細は、以下のとおり。

日 時	2月20日(月) 14:30~16:30
形 式	Zoomを使ったオンラインの他、以下の4箇所でも受講する事ができる。 (サテライト会場) 〔福岡〕 福岡商工会議所ビル2階 研修室 (福岡市博多区博多駅前2-9-28) 〔北九州〕 第一小倉商工会館 会議室A (北九州市小倉北区魚町2-6-1) 〔筑後〕 えーるピア久留米206号室 (久留米市諏訪野町1830-6) 〔筑豊〕 飯塚市役所 研修室3 (飯塚市新立岩5-5)
講 師	花島 正晃 氏 (古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士)
参 加 費	無料
申込方法	下の専用フォームより、必要事項を入力のうえ、お申込みください。

<https://shinsei.pref.fukuoka.lg.jp/SksJuminWeb/EntryForm?id=TslIGIZL>

## 「治療と仕事の両立支援」オンライン地域セミナーを開催／厚生労働省

厚生労働省は、「治療と仕事の両立」の意義と支援について考え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。

基調講演及びトークセッションを事前に配信し、事例発表・パネルディスカッションをライブ配信する。

詳細は、以下のとおり。

日 時	2月28日(火) 14:30~16:00 (中国・四国・九州・沖縄エリアの企業や医療機関による事例発表・ディスカッションをライブで配信)
形 式	オンライン配信

参加費	無料
申込方法	下の専用ホームページより、お申込み下さい (開催日が近づいたらURLが表示されます)。

## 「外国人雇用状況」を公表／福岡労働局

福岡労働局は、福岡県における令和4年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を取りまとめ公表した。

外国人労働者数は57,393人（前年比3,445人（6.4%）増）、外国人を雇用する事業所数は10,707か所（前年比287か所（2.8%）増）となり、平成19年に届出が義務化されて以来、最高を更新した。

国籍別では、ベトナムが最も多く、中国、ネパール、フィリピンと続いている。

## 全国安全週間スローガンを募集／厚生労働省

厚生労働省は、産業界での自主的な労働災害防止活動を推進するとともに、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ることを目的として7月1日から7月7日までの期間、令和5年度全国安全週間を実施することから、スローガンを募集している。募集範囲や提出方法等の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

## 「ふくおかオンライン合同企業説明会」の参加企業を募集／福岡労働局

福岡労働局は、バブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に学校卒業期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」の支援のため、概ね35歳から55歳未満の方を対象とした「オンライン合同企業説明会」を開催することから参加企業を募集している。

詳細な内容は以下の通り。

日 時	3月11日（土） 10:00～16:00
-----	----------------------

参加資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>福岡県内に就業場所がある正社員求人用ハローワークに提出している（または提出予定があること）</li> <li>就労形態が派遣または請負でないこと</li> <li>各種労働関係法令を遵守していること</li> <li>採用状況アンケートの調査に御協力いただけること</li> </ul>
申込方法	下の専用ホームページより、必要事項を入力の上、お申込みください。

<https://rechallenge-fukuoka.com/>

## 男女の賃金の差異の情報公表に関する好事例を公開／厚生労働省

厚生労働省は、運営するウェブサイト「女性の活躍推進企業データベース」上で、男女の賃金の差異の情報公表を行っている。

厚生労働省ホームページ内の「女性活躍推進法特集ページ」では、その中から好事例をまとめた資料を公開しており、好事例は今後も随時公開していく予定。詳しくは、「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

## 国家公務員の再就職等規制、協力を呼びかけ／内閣府

内閣府は、国家公務員の再就職等規制違反の防止を企業に呼びかけている。

国家公務員の再就職については、国家公務員法等により、①他の国家公務員・元国家公務員の再就職の依頼・情報提供等、②利害関係を有する企業等への求職、③再就職者による元の職場への働きかけ、が禁止されている。

詳しい内容や違反が疑われる場合の通報窓口等は、内閣府 再就職等監視委員会ホームページをご覧ください。

<https://www5.cao.go.jp/kanshi/index.html>



## ◆チョコレート

12月14日は「バレンタインデー」。日本では、女性から男性にチョコレートを贈る日として知られているが、もともとは、ローマ教皇の迫害により聖ヴァレンティヌスが殉教した日に由来する。ローマ軍は兵士の士気が下がるために婚姻を禁止していたが、ヴァレンティヌスは秘密裏に兵士を結婚させていたため、処刑された。このことから「愛の聖人」とされ、欧米ではこの日に恋人たちが互いに花束や菓子などを贈るといふ。

女性が男性にチョコレートを贈る風習は日本独自のもの。チョコレートメーカーが、「バレンタインデーにチョコレートを贈ろう」とキャンペーンを行ったことから広まった。最近では自分へのごほうびの「自分チョコ」や、友だち同士で贈り合う「友チョコ」が定着している。

## ◆坂口安吾

無頼派、新戯作派と呼ばれる作家。1906年新潟県新潟市生まれ。東洋大学印度哲学倫理学科で学ぶ傍ら、アテネ・フランセに通い、フランス語を学んだ。その頃から小説を発表し始め、『風博士』で文壇に注目された。終戦の翌年に発表した『墮落論』では、「生きよ墮ちよ」と記し、あるがままの生を肯定し、生き惑う当時の人々に衝撃を与えた。『桜の森の満開の下』『風と光と二十の私と』『不連続殺人事件』などの作品を精力的に発表。芥川賞の選考委員も務めた。

一方で、金品には無頓着。税金の滞納で差し押さえを受け、ちゃぶ台と食器、野球のバット1本しかない部屋に、執行官が困り果てたという。58年2月17日死去。48歳だった。

## ◆歌舞伎

歌舞伎は、関ヶ原の戦いの後、京都で出雲阿国いずものおくにが華やかな衣装をまとい、男の姿で演じた「かぶき踊り」が始まりだといふ。かぶき踊りは大評判となり、1607（慶長12）年2月20日に江戸で初めて披露された。この日を記念して「歌舞伎の日」が定められた。

その後、女性の出演が禁じられ、女性の役は女形と呼ばれる男性が演じるようになった。元禄時代には、初代市川團十郎や初代坂田藤十郎ら名優を輩出し、発展。文楽や能狂言の題材を取り入れ演目を増やした。幕府から何度も弾圧を受けたが、庶民からは絶大な支持を得てきた。今では少し敷居が高く感じる歌舞伎だが、その伝統芸をもっと楽しみたいものだ。

## ◆入学試験

入学試験は、進学を望む受験生にとって避けて通れない壁だ。とりわけ大学受験は、多くの受験生にとって大きな壁となり、立ち足かかっていることだろう。

今の大学入試は親世代の時と大きく様変わりしている。2021年の大学入試では、学力中心の一般入試ではなく、書類審査や面接で決まる総合型・学校推薦型選抜を経た入学者が初めて半数を超えた。文部科学省によると、大学入学者は約61万5000人だったが、総合型を経た入学者は7万7000人、学校推薦型の入学者は23万1000人おり、両方を合わせると一般入試を経た入学者を上回った。「知識偏重・1点刻み」と批判されている入学試験からの転換の表れなのだろうか。

## ◆菊池寛

『父帰る』『恩讐の彼方に』など数多くの文学作品を発表しただけではなく、文藝春秋社を起業、芥川賞・直木賞を創設して、多くの作家を世に送り出した。

1888年、香川県高松郡（現高松市）生まれ。京都帝国大学（現京都大学）を卒業後、新聞記者を経て小説家へ。1923年に私費を投じて雑誌『文藝春秋』を創刊し、貧しいながらも才能ある作家の作品を次々に掲載した。

豪放磊落な人物と見られているが、スペイン風邪の流行の様子を記した『マスク』では、菊池がモデルの主人公は極力自宅にこもり、外出前後には丁寧にうがいをしたとあり、病気には神経質だったことがうかがえる。48年3月6日、狭心症のために亡くなった。59歳だった。

## ◆シジミ

川などの淡水や汽水域にすむ二枚貝。鳥根県の宍道湖などに生息するヤマトシジミやマシジミ、滋賀県の琵琶湖水系だけの固有種セタシジミなどがあり、日本各地に分布する。縄文時代の貝塚からも多数出土しており、古くから日本人の身近なたんぱく源だったと言える。

春になると、身がふっくらしておいしくなる。みそ仕立てのシジミ汁にして食べるのが一般的。やや泥臭いところが一種の風味となっており、春の到来を感じさせる。シジミは鉄分、カルシウム、亜鉛などミネラルが豊富な上、肝臓の働きを助けるタウリン、アラニン、オルニチンなどのアミノ酸も含まれている。戦後の河川改修などで国内の漁獲高は落ち込み、最近では輸入物が多く出回っている。



## 新春講演会

### 新春講演会を開催

当協会を含む九州・沖縄8県の経営者協会からなる九州経営者協会は、福岡市の西鉄グランドホテルにて経団連首脳を迎えての新春講演会を開催し、経団連副会長でコマツ会長の大橋徹二氏が「Society5.0が目指す働き方改革」と題して講演を行った。

講師は、経団連が発行した2023年版『経営労働政策特別委員会報告』の作成にもたずさわった経営労働政策特別委員長にも就任しており、作成する際に参考にしたデータ等を紹介しながら、方針の内容について講演した。



講演を行う大橋徹二氏（経団連副会長）



会場の様子

## 九州経営者協会理事会

### 九州経営者協会理事会を開催

九州経営者協会は、新春講演会と同日の1月18日、理事会を開催した。九州・沖縄8県各経営者協会の役員が集まり各経営者協会の活動を報告した。



## 労働法基礎学習会

### 労働法基礎学習会を開講

1月11日、年間10回の講義で労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会第8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、「労働時間の意義と管理」「休憩・休日・時間外労働、適用除外」「年次有給休暇」について、経験を元に企業が留意すべき点や日頃から対策をすべき事項について説明した。



## 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。

### ●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〕3月15日(水)  
9:20~17:30  
〔2日目〕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  
(税込み)

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：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(税込み)  
定員：30名

### ●高齢者雇用における法的留意点セミナー

均等・均衡処遇のあり方や高齢者がより活躍できる環境の整備について、最新の法改正の動向や裁判例を踏まえながら解説します。

日時：5月12日(金) 13:30~16:30  
会場：天神ビル11階 11号会議室  
講師：徳永・松崎・斉藤法律事務所  
弁護士 恩穂井 達也 氏  
参加費：会員12,000円/一般18,000円  
(税込み)

### ●労働保険手続の実務

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短時間で習得します。

日時：5月18日(木) 9:30~16:30  
会場：電気ビル共創館3階 Cカンファレンス  
講師：特定社会保険労務士 久地石 富起子 氏  
参加費：会員12,000円/一般18,000円  
(税込み)

〈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-JR「人の問題の扱い方」トレーナー養成講座

日時：5月22日(月)~26日(金)  
会場：アクロス福岡5階 501室  
受講料：会員154,000円/一般187,000円  
(消費税込み)

### ●MTP(マネジメント研修プログラム)コース

日時：6月7日(水)~9日(金)  
会場：アクロス福岡6階 601室  
受講料：会員60,500円/一般70,950円  
(消費税込み)

### ●TWI-JS「人の問題の扱い方」コース

日時：6月22日(木)~23日(金)  
会場：アクロス福岡6階 604室  
受講料：会員34,100円/一般36,300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】

2月22日(水) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	
3月23日(木) 14:00~17:00	杉原 知佳 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】

5月11日(木) 14:00~17:00	中野 昌治 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5年1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

11日 **労働法基礎学習会第8講**

// 海外視察結団式

13日 **一月会**

18日 九州経営者協会幹事会

// 九州経営者協会理事会

// 経団連首脳を迎えての新春講演会

20日 **紫水会**

24日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

26日 **定例無料法律相談**

27日 福岡県労働委員会総会

# 会員懇談会のご案内

下記の通り、会員懇談会を開催します。  
ご参加をお待ちしております。

日時：3月13日(月) 15:00~18:40  
(講演 15:00~17:00 懇親会 17:10~18:40)

会場：西鉄グランドホテル(福岡市中央区大名2-6-60)  
講演 2階「プレジール」 懇親会 2階「鳳凰」

次第：1 会長挨拶

2 講演「最近の労働法制の動きと経団連の取組み(仮)」

講師 (一社)日本経済団体連合会 労働法制本部長 鈴木重也氏

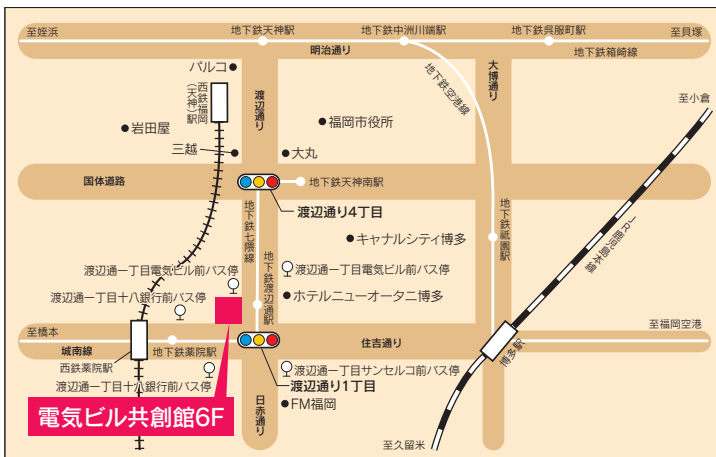
3 講演「近時の労働事件の動向と法的対応への留意点(仮)」

講師 熊本大学大学院教授・前熊本県労働委員会会長 中内哲氏

4 懇親会

(立食式を想定しておりますが、感染状況により着席式とする場合がございますのでご了承ください)

※ 詳細につきましては、別途ご案内をご送付致します。



## Access

博多方面から

**バス** 「博多駅前A番」停留所より「渡辺通経由天神方面行き」に乗車または「博多駅前B、C、D番」停留所より「薬院駅方面行き」に乗車  
「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

天神方面から

**西鉄天神大牟田線** 「西鉄福岡天神駅」から大牟田方面行きに乗車、「薬院駅」降車徒歩5分

**地下鉄** 「天神南駅」から地下鉄七隈線「橋本」方面行きに乗車、「渡辺通駅」にて降車(電気ビル本館B2Fへ直通)

**バス** 「天神北(ノース天神前)」、「天神コア前7B」または「天神大丸前4C」から乗車、「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

## 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」2023年2月号 / No.809 発行：福岡県経営者協会 発行日：2023年2月