



菜の花

Contents

1-2 アンテナ

- ・セミナー「企業法務は“技術”をどう扱うか～システム開発契約とELSIを題材に考える～」を開催／九州大学法科大学院
- ・春季における年次有給休暇の取得促進を呼びかけ／厚生労働省
- ・「外国人雇用状況」の届出状況を公表／厚生労働省

3-4 令和5年4月1日施行 労働法令のポイント

5-7 けいぎょう Law School

労働者派遣法40条の6の直接雇用申込みみなしが認められた例
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 敬一

8 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください

9 世間漫録

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 連合福岡より「2023春季生活闘争」に関する要請を受ける

12 「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」を締結

12 トピックス

- ・九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会「代表者会議」を開催（労働委員会）
- ・問題社員の対処方法について討議を行う（経営法務研究会）

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 内閣府官民人材交流センターの事業のご案内



セミナー「企業法務は“技術”をどう扱うか～システム開発契約とELSIを題材に考える～」を開催／九州大学法科大学院

九州大学法科大学院は、企業の実務担当者を対象として、標記セミナーを開催する。

自社のシステムの開発を業者に委託するときの契約を取り上げ、技術的知見が紛争の予防・解決にどう役立つか等を紹介するとしている。

日 時	3月23日(木) 15:00～17:00
形 式	オンライン
参加費	無料
申 込	下の専用ホームページから必要事項を入力のうち、お申込みください。

<https://www.law.kyushuu.ac.jp/lawschool/questionnaire/?cId=nuxOsRl5Gk>

春季における年次有給休暇の取得促進を呼びかけ／厚生労働省

厚生労働省は、年次有給休暇の取得率が令和3年に58.3%と依然として政府目標である70%とは大きな乖離があることから、春季における年次有給休暇の取得促進を呼びかけている。

事業主の計画的な事業運営や労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立つとして、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や時間単位の年次有給休暇を活用するよう促している。

「外国人雇用状況」の届出状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は令和4年10月末現在の標記届出状況を公表した。

外国人労働者数は1,822,725人（前年比95,504人増）となり、届出が義務化された平成19年以降過去最高を更新した。

外国人を雇用する事業所数は298,790所（同13,710

所増）となり、届出義務化以降、過去最高を更新したが、対前年増加率は4.8%と、前年の6.7%から1.9ポイントの減少となった。

国籍別ではベトナムが最も多く、中国、フィリピンの順となった。

詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html

令和6年3月新規高等学校卒業者の就職に係る採用選考期日等を取りまとめ／全国高等学校長協会、主要経済団体等

全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省は高等学校就職問題検討会議を開催し、令和6年3月に高校を卒業する生徒等の採用選考期日等について、以下のとおり取りまとめた。

ハローワークによる求人申込書の受付開始	6月1日
企業による学校への求人申込及び学校訪問開始	7月1日
学校から企業への生徒の応募書類提出開始	9月5日
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」受付終了／厚生労働省

厚生労働省は、新型コロナウイルス感染症の影響による休業した際に支給される標記支援金・給付金について、今年度末をもって受付が終了する予定であるとした。

同省は、申請期限を過ぎると受付できないことから注意を呼びかけている。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001032016.pdf>

2023年3月「価格交渉促進月間」への協力を呼びかけ／経団連

経団連は、価格転嫁の円滑化をはじめとする取引適正化が経済の持続的成長の実現に欠かせないことから、円滑な価格転嫁など望ましい取引慣行に取り組むことを各社代表者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の拡大・実効性向上に取り組んでいる。

その一環として、政府が設定した3月の「価格交渉促進月間」に合わせ「パートナーシップ構築宣言」を公表したうえで、積極的に価格交渉・価格転嫁に対応するなど、宣言に基づく適正な取引慣行を現場に徹底するよう呼びかけている。

「パートナーシップ構築宣言」の詳しい内容は、パートナーシップ構築宣言ポータルサイトをご覧ください。

「緊急雇用安定助成金」令和5年3月31日をもって終了／厚生労働省

厚生労働省は、雇用保険被保険者とはならない労働者に係る休業を対象にした緊急雇用安定助成金について、令和5年3月31日の休業をもって終了することから、注意を呼びかけている。

なお、令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、令和5年5月31日まで（必着）となっている。

内定者の個人番号の取得及び資格取得届等の速やかな提出へ協力を呼びかけ／経団連

経団連は、新入社員の入社手続きの際、被保険者の資格取得日から5日以内に保険者に提出すべき事業主の届出に関し、事業主が、加入前から被保険者に係る情報を収集するよう促すなどして、当該届出が5日以内に提出されるよう会員企業に呼びかけている。

なお、個人情報保護委員会が公表しているガイドラインによると、いわゆる「内定者」については、確実に雇用されることが予想される場合（正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等）は、入社日を待たずして内定者に、当該内定者及びその被扶養者となることが見込まれる者の個人番号の提出を求めることが可能とされている。

<https://www.ppc.go.jp/legal/policy/faq/>

国家公務員の再就職等規制に協力を呼びかけ／内閣府

内閣府は、国家公務員の再就職について国家公務員法によるルールを順守し、規制違反を見聞きした場合には、内閣府再就職等監視委員会まで情報提供を呼びかけている。

国家公務員法上の再就職等規制は以下の通り。

① 再就職の依頼・情報提供等の規制

現役の国家公務員が、営利企業等に対し、他の国家公務員・元国家公務員の再就職を依頼することや再就職させる目的で国家公務員・元国家公務員の情報提供等を行うことは禁止される。

② 利害関係企業等への求職活動の規制

現役の国家公務員が、職務として携わる契約や処分などの相手方となっている利害関係企業等に対し、求職活動を行うことは禁止される。

③ 元の職場への働き方規制

再就職した元国家公務員が、再就職先の契約や処分に関し、便宜を図るよう元の職場に働きかけを行うことは禁止される（原則、退職後2年間）

令和5年4月1日施行 労働法令のポイント

令和5年4月1日より、改正労働基準法、改正育児・介護休業法、改正労働基準法施行規則がそれぞれ施行されます。改正法のポイントは以下の通りです。

1. 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります。

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50%(2010年4月から適用)
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤ 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

2. 従業員が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です。

対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者

- ・期間の定めなく雇用されている者
 - ・一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
- すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省は運営するウェブサイト「両立支援のひろば」での公表を勧めています。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRするよう促しています。

3. 賃金のデジタル払いの解禁

使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができることとなりました。

指定資金移動業者等詳細な内容は、今後厚生労働省ホームページに掲載される予定です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03_00028.html

労働者派遣法40条の6の直接雇用申込みみなしが認められた例

—大阪高裁（令和3年11月4日判決）—

弁護士 中野 敬一



◆執筆者のご紹介

なかの けいいち

平成9年 弁護士登録

弁護士法人大手町法律事務所（北九州市）

本件は、被控訴人（一審被告）の会社（以下「被控訴人」という。）との間で業務請負契約を締結した甲社の労働者として被控訴人の工場で製品の製造業務に従事していた控訴人ら5名（一審原告ら。以下「控訴人ら」という。）が、被控訴人に対し、同社は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第40条の6第1項第5号（平成24年法律第27号による改正後（平成27年10月1日施行）のもの。以下「本件条項」という。）に該当する行為を行い、同項柱書本文により労働契約の申込みをしたものとみなされ、これに対して控訴人らが承諾する旨の意思表示をしたから、控訴人らと被控訴人との間に、労働契約が成立したとして、それらが存在することの確認及び賃金の支払を求めた事案である。

原判決は、厚労省の「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」（平成24年厚生労働省告示第518号。以下、当該告示に示された基準を「本件区分基準」という。）に基づき偽装請負等該当性を否定したが、控訴審判決（本判決）は、同基準に基づき偽装請負該当性を肯定し、かつ、本件条項の「法律の規定の適用を免れる目的」も認めており、原判決と異なる判断をしている。

第1 事件の概要

1 当事者

- (1) 被控訴人は、各種床敷物の製造、販売等を目的とする資本金68億余円の株式会社である。
- (2) 控訴人らは、巾木、床材の製造の請負業務等を目的とする特例有限会社（被控訴人とは資本関係や役員兼任等の人的関

係はない）である甲社に入社し、被控訴人の工場内において、巾木工程又は化成品工程の各業務に従事していた者である。

2 業務請負契約と紛争の経緯

- (1) 巾木工程（巾木の製造加工に関する工程）については、平成11年3月以降、被控訴人と甲社との間で巾木の製造加工に関する業務請負契約（以下「本件契約1」という。）が締結され、同契約に基づき、控訴人らのうち4名を含む甲社従業員が同工程の業務に従事していたが、同契約は平成29年2月28日付で終了し、同年3月1日からは両社間で同月30日迄を契約期間とする労働者派遣契約が締結され、甲社は控訴人らを含む甲社従業員を派遣した。
- (2) 化成品工程（接着剤の製造加工に関する工程）については、平成22年8月1日以降、被控訴人と甲社との間で接着剤の製造加工に関する業務請負契約（以下「本件契約2」という。）が締結され、同契約に基づき、控訴人らのうち1名を含む甲社従業員が同工程の業務に従事していたが、同契約は平成29年3月31日で期間満了により終了した。
- (3) 上記(1)の労働者派遣契約及び本件契約2の終了に伴い、巾木工程及び化成品工程で業務に従事していた控訴人らは、他の従業員とともに平成29年3月30日をもって甲社から整理解雇された。
- (4) 巾木工程の業務に従事していた控訴人ら4名は平成29年3月21日に、化成品工程の業務に従事していた控訴人1名は同年8月28日に、被控訴人の本件契約1及び同2が本件条項に該当するとして、それぞれ、

被控訴人からの直接雇用の申込みを承諾する旨の意思表示をした。

3 争点

- (1) 巾木工程及び化成品工程は、遅くとも平成29年3月頃には偽装請負等の状態にあったか（争点1）。
- (2) 被控訴人には偽装請負等の目的があったか（争点2）。

第2 争点に関する判旨（要約）

1 争点1（偽装請負等の状態にあったか）について

(1) 判断基準について

本判決は、本件区分基準は、その内容に合理性が認められるので、本件でもこれを参照するのが相当であるとしている。

(2) 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること（本件区分基準の一）について

本判決は、次のアないしウの理由等をあげて、上記要件は満たされていないと判示している。

ア ①被控訴人の甲社に対する業務遂行上の指示が甲社の遂行責任者（主任）を通じてなされていたようにも見えるが、被控訴人が、甲社の遂行責任者（主任）との間で情報をやり取りし、その配下の甲社従業員とは直接やりとりをしていなかったからといって、被控訴人が甲社従業員に対し指示を行っていないことになるわけではない。

②被控訴人からの伝達事項とは別に甲社が独自のノウハウや専門的知見に基づき具体的な作業手順を検討し、考案するなどしていた形跡はないから、形式的に「協議」という形をとっていたとしても、その実態は被控訴人による具体的な業務遂行上の指示であったと評価するほかはない。さらに、金型メンテナンス等の会議の開催や金型の分解清掃については、被控訴人の従業員から、直接、甲社従業員に対する具体的な指示がなされていた。

③甲社が被控訴人からの製造依頼に対し、その変更を求めたり、内容について交渉したりしていたことをうかがわせるような証拠はない一方、甲社が作成し、被控訴人の技術スタッフが確認していた週間製造日程表は、現場において毎日製造すべき製品の型番及び数量を記載した詳細なものであり、被控訴人の技術スタッフから修正を受けることもあったから、甲社が週間製造日程表を作成するに当たり、その作業遂行の速度、作業の割り付け、順序を

自らの判断で自由に決定することができたと認めることはできない。さらに、甲社が各工程にて製造した製品を被控訴人に引き渡す前に、甲社独自の品質検査や検品を行っていたことを認めるに足りる証拠もない。週間製造日程表の作成は、被控訴人が現場の労働力を直接支配していたことを示すものといえる。

したがって、「業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うものであること（本件区分基準の一、イ）」との要件は満たされていない。

イ ①甲社が管理支配していない会議（金型のメンテナンス等の会議）に甲社従業員が出席していたこと、②同会議後、被控訴人従業員が甲社従業員に残業時間を伝えていたこと、③巾木工程で大量の不良品が発生し、生産予定を変更する必要が生じた際、甲社社長や責任者がこれに関与していた事実は認められないこと、④甲社社長は甲社従業員の労働実態を把握・管理しておらず、不要な残業をなくすことについても、一般的・抽象的な呼びかけをすること以外には現場実態や従業員の稼働状況に即した具体的な指導を行っていたとは認められないことなどから、甲社は、単に労働時間を形式的に把握していたにすぎず、「労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること（本件区分基準の一、ロ）」との要件も満たされていない。

ウ ①甲社従業員が事故を惹起した場合、甲社社長に伝えられたことや、これに基づき、甲社として従業員の服務規律に関する指示が行われていたことを認めるに足りる証拠はないこと、②控訴人が有給休暇をとる場合の応援者の手配は、被控訴人の従業員に連絡することにより行われており、甲社社長が関与していた形跡はないことなどに照らすと、「企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること（本件区分基準の一、ハ）」との要件も満たされているとはいえない。

(3) 請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること（本件区分基準の二）について

本判決は、次のア及びイの理由等をあげて、上記要件も満たされていないと判示している。

ア ①製品に不具合が生じた場合、本件契

約1及び同2に基づき甲社が一度でも被控訴人から請負人としての法的責任の履行を求められた形跡はないこと、②甲社が原材料を自ら調達していたことはできず、製造ラインの月額使用料の根拠は不明であり、製造機械の貸与についても修理費の負担の定めがなく、その負担の協議もなく、被控訴人が修理費一切を負担していたと認められることなどから、甲社が原材料や製造機械を自己の責任や負担で準備し、調達したと評価することはできない。

イ 甲社には独自に中木工程や化成品工程で必要な社員教育を行う能力やノウハウがあったとは認められない。

(4) 以上によれば、偽装請負等の状態にあったものと認められる。

2 争点2（偽装請負等の目的があったか）について

(1) 偽装請負等の目的が必要とされる趣旨及び判断の枠組み

本判決は、偽装請負等の目的が必要とされる趣旨及び判断の枠組みについて次のとおり判示している。

ア 本件条項で偽装請負等の目的があることが要件となっているのは、労働者派遣の指揮命令と請負の注文者による指図等の区別は微妙な場合があり、指揮命令を行ったというだけで、直ちに民事的制裁を与えることが相当でないと考えられることから、特に偽装請負等の目的という主観的要件を付加したものと解される。

イ このような趣旨に照らし、偽装請負等の状態が発生したというだけで、直ちに偽装請負等の目的があったことを推認することは相当ではないが、日常かつ継続的に偽装請負等の状態を継続していたことが認められる場合には、特段の事情がない限り、労働者派遣の役務の提供を受けている法人の代表者又は当該労働者派遣の役務に関する契約の契約締結権限を有する者は、偽装請負等の状態にあることを認識しながら、組織的に偽装請負等の目的で当該役務の提供を受けていたものと推認するのが相当である。

(2) 本件へのあてはめ

本判決は、被控訴人は、従業員との混在がなくなった後も甲社従業員に対する業務遂行上の具体的な指示を続けるなど、偽装請負等の状態を解消することなく、日常かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたのであるから、本件契約1及び同2が解消されるまでの間、被控訴人に

は、偽装請負等の目的があったものと推認することができる判断している。

第3 実務の留意点

1 実質（実態）の確認

争点1（偽装請負等の状態にあったか）について、原判決と本判決は、ともに本件区分基準を判断基準としながら、異なる結論となっており、偽装請負等の状態か否かの判断は、微妙である。企業としては、偽装請負等の状態と判断されないように、業務請負等を明確な基準で運用する必要がある。

その際、契約書の記載、業務請負側の業務遂行責任者を通じた業務遂行上の連絡等などについて、「形式」が整っているだけでは十分ではなく、その「実質（実態）」が適正かという点を確認しなければならない。

本判決と原判決の判断の違いは、実質（実態）の考慮の差によるものと思われる。

本判決は、伝達情報の具体的内容、業務請負側での独自ノウハウや専門的知見等に基づく作業手順等の検討・考案の有無、会議開催や機器メンテナンスの要領、作業スケジュールの作成・管理、業務請負側での品質検査や検品の有無、労働時間の把握・管理、服務規律に関する指示状況、休暇取得時の応援者手配、製品不具合時の業務請負側による法的責任の履行の有無、原材料や製造機械に関する負担額の合理性、当該請負（受託）業務に関する社員教育の能力・ノウハウの有無など、多岐にわたる事項について、具体的・実質的な判断をしている。

これらの事項は、上記の「実質（実態）」の確認項目として参考になる。

2 定期的な点検

本判決が、争点2（偽装請負等の目的があったか）について、日常かつ継続的に偽装請負等の状態を継続していたことが認められる場合には、特段の事情がない限り、偽装請負等の目的があったものと推認するのが相当であるとしている点については、東京地裁令和2年6月11日判決（労判1233号14頁）が、本件条項の「免れる目的」が認められるためには、法人の代表者又は契約締結権限を授けられている者に「免れる目的」の認識があると認められることが必要であると判示したこととの比較において、異論も聞かれるところではあるが、企業としては、このような判断もあり得るというリスクは認識しておく必要がある。

そのリスク認識に立てば、業務請負（業務委託）について、定期的に「実質（実態）」としての運用」を点検し、疑義があれば、速やかに改善する姿勢が求められよう。

■ □ 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください □ ■

当協会では名誉顧問弁護士2名・顧問弁護士14名の体制で、会員の皆様からのご相談に対応しております。福岡地区で毎月1回、北九州地区で年3回の定例無料法律相談を実施しておりますので、ご活用いただきますようご案内申し上げます。

【福岡地区】

実施日	担当弁護士（敬称略）	所属
4月27日（木）	渡邊 洋 祐	堤・古江・渡邊法律事務所
5月25日（木）	永原 豪	徳永・松崎・斉藤法律事務所
6月22日（木）	三浦 正道	三浦・奥田・杉原法律事務所
7月27日（木）	花島 正 晃	古賀・花島・桑野法律事務所
8月24日（木）	山本 紀 夫	TMI総合法律事務所 福岡オフィス
9月28日（木）	古賀 和 孝	古賀・花島・桑野法律事務所
10月26日（木）	斉藤 芳 朗	徳永・松崎・斉藤法律事務所
11月22日（水）	石橋 英 之	ふくおか法律事務所
12月21日（木）	杉原 知 佳	三浦・奥田・杉原法律事務所
2024年1月25日（木）	渡邊 洋 祐	堤・古江・渡邊法律事務所
2月22日（木）	永原 豪	徳永・松崎・斉藤法律事務所
3月28日（木）	三浦 正道	三浦・奥田・杉原法律事務所

【北九州地区】

5月11日（木）	中野 昌 治	弁護士法人大手町法律事務所
10月12日（木）	阿部 哲 茂	阿部哲茂法律事務所
2024年2月8日（木）	中野 敬 一	弁護士法人大手町法律事務所

- ◆時 間 14:00～17:00（全日程共通）
- ◆会 場 福岡地区：福岡県経営者協会事務局（福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル共創館 6F）
北九州地区：弁護士法人大手町法律事務所（5月11日・2024年2月8日）
（北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビースクエア 2F）
阿部哲茂法律事務所（10月12日）
（北九州市小倉北区大手町11-3 大手町アイビースクエア 3F）
- ◆お問合せ 福岡県経営者協会事務局 TEL 092-715-0562

- 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16:00までに事務局へお電話にてお願いします。
- 会員以外の方で、会員の関連企業・協力企業等からのご相談も、会員のご紹介により承ります。
- 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。

漫世録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.156

帝国データバンク福岡支店がまとめた九州・沖縄の企業調査によると、2023年に節目の「周年」を迎える企業は1万6985社で、このうち創業100周年は173社。業歴が100年以上の「長寿企業」は3378社となる。節目を迎える主な企業は、大賀酒造（筑紫野市）350周年、ムーンスター（久留米市）150周年、昭和鉄工（宇美町）140周年など。

（2023年1月19日付西日本新聞）

100年、200年どころの話ではない。日本には千年、500年を超える企業もあって世界に冠たる長寿企業大国である。その理由はまず他国による侵略・植民地化がなかったこと。有史以来、外国の無法な支配を受けなかった我が

長寿企業大国

「外在」と「内在」の2つの必要条件

国は、歴史の幸運に恵まれたことになる。老生はこれを長寿企業存立の「外在的必要条件」と呼んでいる。もうひとつの理由は、創業者の経営理念が後世にしっかりと引き継がれていること。これを「内在的必要条件」と呼ぶ。長寿企業大国日本は、「外在」と「内在」の2つの必要条件が揃ったからと言える。

商家で家訓が作られ始めたのは江戸・享保年間のころ。繁栄を続けてきた経済は元禄時代に頂点に達し、膨らんだバブルは崩壊した。石田梅岩の『齊家論』によれば、京・大坂（当時の表記）で名の通った大店の7割から8割が倒産したというから、その深刻さが分かる。現代のように会社更生法もなく、失業保険などのセーフティーネットもない。倒産は当主だけでなく、働く者も含めて悲惨な境遇への転落を意味した。

だから、商家の創業者たちは築き上げた身代や暖簾をいかに維持するかに腐心した。その体験と知恵から、後継ぎや奉公人に「やらねばならないこと」と「やってはいけないこと」を家訓という形で伝え続ける。家訓は時代を経て経営理念という言葉に変わったが、流れるものは同じだ。一般に経営理念とは、経営者が企業運営について抱く信条、経営観を指す。個人的には近江商人の「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」

の「三方よし」の精神も、時空を超えた経営理念の真髄中の真髄と考えている。いまでこそ、どの企業も掲げているが、中には綺麗な言葉が並んだだけの空疎なものも目につく。一方で、人間としての強靱な立脚点を経営理念に明示した経営者もいる。例えば、京セラの創業者、故稲盛和夫氏である。

人間としての基本を説く稲盛哲学

稲盛氏は、幼少期から郷土の英雄西郷隆盛の思想に触れ、『南洲翁遺訓』に大きな影響を受けて、人の上に立つ者が身につけるべき思想や生き方の基礎を学んだという。社長就任を機に西郷が信条にしていた「敬天愛人」を同社の社是とする。これは人間として正しいことを正しく追求める姿勢を説いた同社の理念「京セラフィロソフィ」の原点。稲盛氏は「京セラフィロソフィ」を次のように解説している。

「このフィロソフィは実践を通して得た人生哲学であり、その基本は人間としてこういう生きざまが正しいと思うということです。このような生き方で人生を送ってあげば一人ひとりの人生も幸福になり、会社全体も繁栄するということを私は訴え続けてきました」

（『京セラフィロソフィ』サンマーク出版）

稲盛氏の経営者として、いや人間として心に刻むべき珠玉の言葉の数々は、百年、千年まで生き続ける長寿企業の未来を見据え、経営者としての揺らぐことない精神を示し続けている。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

休業希望を早めに伝えられる関係作り

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

ある会社の人事部門に、管理職から次のような話が持ち込まれました。

管理職を含めて4人の職場で、男性従業員が育児休業を取るようになりました。業務を回すには4人でもギリギリだったため、管理職は上長に「人員を増やしてもらえませんか」と相談しました。

ところが上長は、「人は増やせない。3人で何とかしろ」の一点張り。管理職は「3人では今期の計画はとて達成できません」と食い下がりましたが、上長は「計画は達成しろ」と言って譲りませんでした。管理職は「どう考えても無理なことを押し付けられている。これはハラスメントに当たるのではないか」と、人事部門に話をもち込んだのです。

◆ 代替要員の確保は難しい

人事部門も頭を抱えました。人員の問題に対応できなかった、自分たちを責められているように感じた人事課員もいたようです。とは言え、休業開始時期が迫っており、すぐに代替要員を配置できる状況ではありませんでした。

また、上長の態度はハラスメント的ではありましたが、上長の権限だけではどうにもならない組織的な問題とも言え、上長の言動をハラスメントと認定するには無理がありました。

この事例のように、育児休業などに伴う代替要員の問題は、解決するのが非常に困難です。東京都の調査によれば、男性の育児休業取得に当たっての課題は、「代替要員の確保が困難」がトップにきています（下のグラフ参照）。

◆ 早めに伝えやすい職場に

女性の育児休業や介護休業の場合も含めて、休業時の代替要員の問題は、有効な解決策を見つけにくいのが実情です。現場の管理職の権限の範囲を超えた問題とも言えます。

代替要員の確保をあまり期待できない状況で、現場の負荷を減らすためにできることがあるとすれば、準備期間を長く取ることではないでしょうか。

育児休業を取得したい人から、休業のかなり前の段階で予告的に休業の意向を聞くことができれば、上司はさまざまな対策を考える時間を作ることができます。同僚も早くから業務の引き継ぎを準備できます。

早めに伝えてもらうには、職場内での普段のコミュニケーションが重要になります。上司、部下、同僚がお互いに何でも話せる環境であれば、早めに休業予定を伝えてもらえる可能性が高まるからです。ただし、妊娠などの個人的な情報を聞いた人が他の人に話してしまって、トラブルになった事例もあります。本人の了解を得ることなく他の人に伝えるのは厳禁です。

休業希望者が自主的に早めに上司に伝え、本人の了解のもと、上司が上長や人事部門と早い段階で協議を始めれば、場合によっては代替要員の手配もできるかもしれません。準備期間をできるだけ長く確保できるようにするには、コミュニケーションを取りやすい職場を作っていくことが大切ではないでしょうか。

男性の育児休業取得に当たっての課題（上位5位）

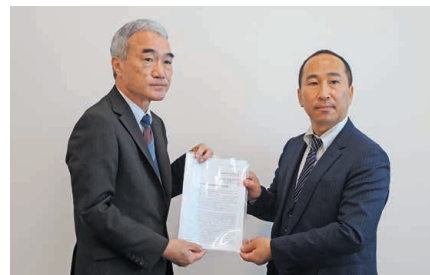


出典：「令和元年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書 職場のハラスメント防止への取組等企業における男女雇用管理に関する調査」（東京都産業労働局）

連合福岡より「2023春季生活闘争」に関する要請を受ける

当協会は3月2日、日本労働組合総連合会福岡県連合会（連合福岡）より標記要請を受けました。

要請の内容は以下の通りです。



連合福岡中小共闘センター・岡本哲郎委員長(右)と当協会・中村年孝専務理事(左)

要 請 内 容

1. 中小・地場企業を支える労働者の賃金水準の引上げ

下記の賃金以下で働く人を無くすため適切な対応を求めます。

2023年地域ミニマム水準（全産業平均）

年 齢	全企業規模平均	300人未満	年 齢	全企業規模平均	300人未満
18歳	166,900円	163,600円	40歳	301,400円	261,900円
20歳	184,300円	177,800円	45歳	314,500円	295,100円
25歳	215,300円	204,900円	50歳	326,700円	294,800円
30歳	246,000円	238,000円	55歳	333,900円	287,200円
35歳	279,800円	244,100円			

※16構成組織（産別）、75組合、21,700名、平均年齢38.3歳、平均勤続年数13.5年

2. 雇用形態間格差の是正

各企業が雇用のルールを定めた法の趣旨を十分理解し、各職場において雇用形態間における不合理な待遇差がないか働く者の視点も入れて点検を行い、不合理な差がある場合は是正を行う取り組みが迅速かつ計画的に進められるよう求めます。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

各企業で以下の内容について改善が図られるよう対応を求めます。

- (1)長時間労働の是正
- (2)人財育成と教育訓練の充実
- (3)60歳以降の高齢期における雇用の基盤整備
- (4)テレワーク導入にあたっての適切な措置
- (5)障がい者の雇用環境の整備
- (6)中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備
- (7)短時間労働者に対する社会保険の適用拡大への対応
- (8)治療と仕事の両立推進

4. ジェンダー平等・多様性の推進

各企業で格差の是正が図られるとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みが実施されるよう対応を求めます。

- (1)改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底・点検
- (2)あらゆるハラスメントへの対策強化
- (3)育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- (4)次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」を締結

当協会及び福岡県、九州経済産業局、九州運輸局、福岡県内経済団体、日本労働組合総連合会福岡県連合会は、「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」を締結し、当協会の倉富会長が締結式に出席しました。

本協定は、成長と分配の好循環を生み出すべく、中小企業・小規模事業者における賃上げを実現するため、相互に連携・協力を行い、労務費や原材料費などの上昇分を適切に価格転嫁することについての気運を醸成することにより、県内の中小企業・小規模事業者の稼げる力を高めることを目的としたものです。



協定書に署名をする倉富会長

Topics トピックス

労働委員会

九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会「代表者会議」を開催

2月16日・17日（金）、長崎県県庁舎7階の会議室において、九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会「代表者会議」を開催した。九州各県の労働委員会の使用者代表による会議で、年1回開催し意見・情報の交換を図っている。

各県の代表者から「各県における審査・調整・個別あっせん事件」について発表がなされ、二日間にわたって意見・情報交換を行った。



経営法務研究会

問題社員の対処方法について討議を行う

2月13日、弁護士と企業の労務担当者が労働法や労務問題について討議・研究を行う経営法務研究会を開催した。講師は、三浦・奥田・杉原法律事務所の杉原知佳弁護士。

講師は、問題社員をタイプ別に紹介しながら、企業が取るべき対応について解説した。



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。

●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)

●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)

●副業・兼業の新ガイドライン解説と制度運用上の留意点

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を中心に副業・兼業の導入や運用における企業の留意点について解説します。

日時：6月8日(木) 13:30~16:00
会場：電気ビル本館地下2階 7号会議室
講師：ふくおか法律事務所
弁護士 甲斐 顕一 氏
参加費：会員10,000円/一般15,000円
(税込)

●社会保険手続の実務

社会保険の実務処理を適正に行うため、定時決定と随時改定に重点を置いて分かりやすく解説します。

日時：6月16日(金) 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)

〈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】

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)	
4月27日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (堤・古江・渡邊法律事務所)	

〈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2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

- 1~7日 **海外視察(オーストラリア)**
- 7日 全国労働組合総連合九州ブロック協議会 要請
- 8日 **労働法基礎学習会第9講**
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 9日 **定例無料法律相談(北九州地区)**
- 13日 **経営法務研究会**
- 16・17日 九州地区労働委員会使用者委員代表者会議
- 16日 **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**
- 21日 一月会
- 22日 **定例無料法律相談(福岡地区)**
- 24日 福岡県労働委員会総会
- 27日 **経営法曹打合せ会**

内閣府官民人材交流センターの事業のご案内

内閣府の官民人材交流センターでは、

- ・ 人事院及び内閣官房内閣人事局と密接に連携し、民間企業と国との相互理解を深め、双方の人材の育成を図る「官民人事交流」の推進および、
- ・ 企業・団体の求人情報と再就職を希望する国家公務員の求職者情報を相互に提供する「官民ジョブサイト」の事業

を行っています。

ぜひご利用ください。

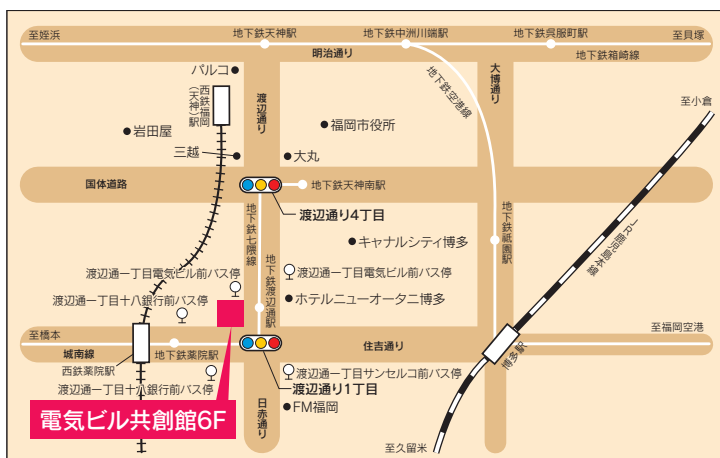
○詳細：(<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kouryu.html>)「官民人事交流」
(https://www8.cao.go.jp/jinzai/kyuzin_jigyosya.html)「官民ジョブサイト」

<お問い合わせ>

内閣府官民人材交流センター

TEL：03-6268-7676（「官民人事交流」に関すること）

TEL：03-6268-7677（「官民ジョブサイト」に関すること）



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