



サルビア

Contents

1-2 アンテナ

- ・「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表／厚生労働省
- ・障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口を開設／厚生労働省
- ・「全国労働衛生週間」を10月に実施／厚生労働省

3-5 けいきょう Law School

- 事業場外労働のみなし制に関する最近の最高裁判例について
TMI総合法律事務所 福岡オフィス 弁護士 山本 紀夫

6 就職差別撤廃に向けた要請を受ける

7 経協調査

- ・2024年 夏季賞与交渉妥結結果

8 経団連調査

- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
2024年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

9-10 三方よし

- 「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～
いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学
(公財)人権教育啓発推進センター 特任講師
元西日本新聞・社会部記者 馬場 周一郎

11 世間漫録

12 トピックス

- ・衛生管理者試験の受験対策講座を開催(セミナー)
- ・法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認(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 九州経営法曹大会 第58回 熊本大会



「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表／厚生労働省

令和5年度の標記制度の施行状況を取りまとめ、公表した。

総合労働相談件数は121万400件（前年度比3.0%減）、助言・指導の申出は8,346件（同4.5%増）、あっせん申請は3,687件（同5.6%増）となった。

民事上の個別労働関係紛争における相談、あっせんの申請では「いじめ・嫌がらせ」の件数が引き続き最多となった。

障害者のテレワーク雇用を推進する企業向け相談窓口を開設／厚生労働省

厚生労働省は、ICTを活用した障害者のテレワーク雇用を推進するため、個別具体的な課題の解決に向けたサポートを行う企業向け相談窓口を開設した。

テレワーク導入について、まだ情報収集中である、相談事項が明確になっていないといった状況であっても、経験豊富な専門アドバイザーが、他社事例の紹介や課題整理に向けた支援等を行い、受け入れ前から採用、その後の定着まで各段階においてサポートする。

企業向け相談窓口の詳細及びお申し込み先については、専用のホームページをご覧ください。

<https://twp.mhlw.go.jp/>

「全国労働衛生週間」を10月に実施／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、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、10月1日（火）から7日（月）まで、令和6年度「全国労働衛生週間」を実施する。

今年のスローガンは、「推してます みんな笑顔の健康職場」。

同省は、9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開するとしている。

令和6年度地域別最低賃金額改定の目安を公表／中央最低賃金審議会

中央最低賃金審議会は、令和6年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申をとりまとめ、公表した。

各都道府県の引上げ額の目安については、Aランク50円、Bランク50円、Cランク50円（福岡県はBランク）。

今後は、各地方最低賃金審議会で、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定する。

仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,054円となり、この場合、全国加重平均の上昇額は50円（昨年度は43円）、引上げ率に換算すると5.0%（昨年度は4.5%）となり、昭和53年度に目安制度が始まって以降で最高額、率となる。

労働基準監督署等が外国人技能実習生の実習実施者に対して行った令和5年の監督指導、送検等の状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、全国の労働基準監督署等が、令和5年に外国人技能実習生の実習実施者（技能実習生が在籍している事業場）に対して行った監督指導（立入調査）や送検等の状況について公表した。

労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した10,378事業場のうち7,602事業場

(73.3%) となった。

主な違反事項は、(1) 使用する機械等の安全基準 (23.6%)、(2) 割増賃金の支払 (16.5%)、(3) 健康診断結果についての医師等からの意見聴取 (16.2%) の順に多かった。

重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは27件であった。

「ミドル世代の就職フェア」参加企業を募集／福岡労働局

福岡労働局は、おおむね35歳から56歳までのミドル世代で就職・転職を希望する求職者と、人材を求めている企業とのマッチングを目的とした合同企業説明会を開催することから、出展企業を募集している。

申込条件は、福岡県内に就業場所があり、ミドル世代の求職者を直接雇用する正社員求人をハローワークへ提出している企業。

開催日時・会場は以下の通り。

久留米会場

10月20日(日) 13:00～16:00
(久留米リサーチパーク展示場)

北九州会場

11月16日(土) 13:00～16:00
(北九州国際会議場イベントホール)

福岡会場

11月30日(土) 13:00～16:00
(福岡ファッションビル大ホール)

参加申込みは8月20日(火)17時まで。申込みは、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://6246bbd9.form.kintoneapp.com/public/fukuoka-mhlw-company>

「ハローワークの求人票作成の7つのポイント」セミナーを開催／福岡労働局

福岡労働局は、おおむね35歳から56歳までのミドル世代の雇い入れを検討している企業等を対象に、採用手法やマネジメント方法について実績のある講師を招いて、オンラインによる事業主向けセミナーを開催することから、参加を呼びかけている。

詳細は、以下の通り。

日 時	8月27日(火) 10:00～11:30
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から、必要事項を入力の上、お申込みください。

<https://6246bbd9.form.kintoneapp.com/public/fplat-company01>



事業場外労働のみなし制に関する最近の最高裁判例について

一協同組合グローブ事件（最高裁（令和6年4月16日判決）
【労働経済判例速報2550号3頁】）一

弁護士 山本 紀夫



◆執筆者のご紹介
やまもと のりお
昭和56年 弁護士登録
TMI総合法律事務所 福岡オフィス（福岡市）

1 はじめに

事業場外労働のみなし制とは、労働者が労働時間の全部又は一部について、事業場施設の外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたいときは、その日は所定労働時間だけ労働したものとみなす制度である（労基法38条の2）。

この制度は、外勤営業社員等の常態的に事業場外労働をする場合や、出張等で臨時的に事業場外労働をする場合だけでなく、最近ではテレワークの場面でもこの制度が運用されることが想定されている（厚労省「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」）。

ところが、最近の携帯電話の普及等の通信環境の変化を背景として、近時の判例では、「労働時間を算定しがたいとき」という労基法の要件のハードルが高くなってきているとされている。

これに関する近時のリーディングケースとしては、阪急トラベルサポート事件（最高裁平成26年1月24日判決）がある。

この案件では、海外旅行の添乗員について、こ

の制度の適用が問題となったところ、この判決は、「業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮する」として、その判断の枠組みを提示した。

そして、具体的には、旅行日程については、詳細な行程とその管理の仕方が指示され、実際の行程についても添乗報告書に詳細に記載させて会社に提出していたことだけでなく、さらに、添乗員に対して携帯電話に常時電源を入れておき、旅程の変更等が必要となる場合には会社に報告して指示を受けることを求めていたこと等を根拠として、「労働時間を算定しがたいとき」には該当しないとされた。

事業場外労働について事後的であれ業務報告をするのが一般的であると思われることから、この最高裁判決が出たことにより、この制度を通常の外勤勤務に適用することはハードルが高くなったと言われていた。

そして、本件の一、二審でも、業務日報を根拠

として、この制度の適用は否定されていたが、本件最高裁判決において、この判断が破棄され、さらに審理を尽くすために原審に差し戻された。

2 本件の事案の概要

外国人の技能実習に係る監理団体である会社に雇用され、指導員として勤務した労働者がその担当する九州各地の実習実施者に対し月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習生のために、来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うなどの業務に従事していた。

当該労働者は、本件業務に関し、実習実施者等への訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していた。また、同人は、会社から携帯電話を貸与されていたが、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることはなかった。

さらに、同人は、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできたが、月末には、就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間のほか、訪問先、訪問時刻及びその業務内容等を記入した業務日報を会社に提出し、その確認を受けていた。

3 原審の判断

同人の業務の性質、内容等からみると、会社が同人の労働時間を把握することは容易でなかったものの、会社は、同人が作成する業務日報を通じ、業務の遂行の状況等につき報告を受けており、その記載内容については、必要であれば会社から実習実施者等に確認することもできたため、ある程度の正確性が担保されていたといえる。現

に会社自身、業務日報に基づき同人の時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったものであり、業務日報の正確性を前提としていたものといえる。

以上を総合すると、本件業務については、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない。

4 最高裁の判示の要旨

原審の上記判断は、以下の理由で是認することができない。

- (1) 本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたるものであった。また、当該労働者は、本件業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかったものである。このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、同人が担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、会社において、同人の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難い。
- (2) 原審は、当該労働者が会社に提出していた業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②

会社自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。

しかしながら、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を採用得ることを一般的に指摘するものに過ぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでない。

上記②についても、会社は、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに当該労働者の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければ会社が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、会社が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することはできない。

- (3) 以上によれば、原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとしたものであり、このような原審の判断には、本件規定の解釈適用を誤った違法があるというべきである。

前記の阪急トラベルサポート事件の最高裁判決を踏襲している。

しかしながら、本件最高裁判決は、業務の実態を個別具体的に検討し、業務の性質・内容とこれに関する会社の具体的な指示が無かったことを重視している。

すなわち、阪急トラベルサポート事件においては、事前に旅行の行程は詳細に決まっていた、変更を要する場合は会社に指示を仰ぐことになっていたが、本件では、指導員が行うべき業務は多種多様で、業務の遂行に相当の裁量が認められていたことが決定的に違っていた。

本件の原審の判断は、労働時間について詳細な内容が記載された業務日報による報告を重視し、そのような業務日報があれば、「労働時間を算定し難いとき」には該当しないと判断したものである。

他方、本件最高裁判決は、個別事例的な判断ではあるが、業務の性質上、訪問先や訪問スケジュール等が労働者の裁量に委ねられている場合には、本人が作成した業務日報の正確性が客観的に担保されているか否かについて、慎重に判断することを求めている。

そうすると、そのような場合には、業務日報があっても、事業場外労働のみなし制が認められる余地があるということになる。

5 コメント

本件の原審及び最高裁の判決の枠組み自体は、



就職差別撤廃に向けた要請を受ける

当協会は、7月8日、部落解放共闘九州ブロック県民会議、部落解放共闘福岡県民会議より、標記要請を受けました。

今日も続発する戸籍不正請求事件など、差別身元調査が行われている実態があります。また、「統一応募用紙」以外に会社独自のアンケート等の提出を求めることや面接での不適切質問、採用前の健康診断、採用の条件とする応募前職場見学が後を絶ちません。さらに、求職者の裏アカウント調査の問題も明らかに

なったように、WEBやAIの活用など採用選考の形も大きく変化してきています。入社3年以内の離職の増加という問題もあります。

会員の皆様におかれましても、就職差別をはじめ、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組みをお願い申し上げます。



部落解放共闘福岡県民会議・吉村淳治議長（右）と
当協会・庄崎秀昭専務理事（左）

要 請 内 容

1. 公正採用選考を徹底するため、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」の使用拡大に尽力されるとともに、「職業安定法第5条の5」「労働大臣指針（労働省告示第141号）」を会員に周知徹底する。
2. 個人の能力に必要としない「戸籍謄（抄）本の提出」や面接時における「本籍・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」、男女差別につながる「未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わない。また、必要な職種以外は採否決定以前の健康診断等を行わない。応募前職場見学への参加を採用条件としたり、その場で採用選考に直接つながる質問をしたりしない。
3. 「公正採用選考人権啓発推進員」制度を周知徹底し、国及び県が実施する研修会等へ、人事担当者のみならず企業トップが率先して参加するとともに、その参加状況を調査する。また、企業内人権研修を奨励され、その実施状況を明らかにする。
4. 就職差別撤廃の周知にあたっては、関係行政機関や関係団体と連携しながら各種啓発活動を実施する。

2024年 夏季賞与交渉妥結結果 (2024.7.25 集計)

※調査対象企業：回答があった企業のうち、昨年実績と対比可能な70社について集計

福岡県経営者協会
2024年7月25日現在

表1 業種別交渉状況

業種	企業数 (社)	2024年夏		対前年		2023年夏		
		額(円)	月数(箇月分)	額(円)	伸び率(%)	額(円)	月数(箇月分)	
製造業	紙・パルプ	1	—	—	—	—	—	
	新聞・出版	1	—	—	—	—	—	
	化学・ゴム	3	643,202	2.30	7,025	1.10	636,177	2.37
	窯業・土石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄鋼	3	693,252	2.94	83,919	13.77	609,333	2.68
	非鉄金属	1	—	—	—	—	—	—
	機械・金属	2	782,718	2.60	220,055	39.11	562,664	1.85
	電機	6	805,190	2.79	71,302	9.72	733,888	2.53
その他製造業	1	—	—	—	—	—	—	
製造業平均	19	719,213	2.58	67,345	10.33	651,868	2.39	
非製造業	建設	12	743,397	2.91	67,219	9.94	676,178	2.57
	卸・小売	18	566,450	2.09	23,169	4.26	543,281	2.05
	運輸・倉庫	8	431,193	1.42	43,898	11.33	387,295	1.45
	放送・通信	1	—	—	—	—	—	—
	医療	2	405,028	2.06	3,491	0.87	401,537	2.08
	教育	1	—	—	—	—	—	—
	その他非製造業	9	679,151	2.65	61,475	9.95	617,675	2.50
非製造業平均	51	595,085	2.28	42,488	7.69	552,596	2.16	
総平均	70	629,768	2.38	49,434	8.52	580,334	2.23	

表2 規模別交渉状況

規模	企業数 (社)	2024年夏		対前年		2023年夏		
		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	3	650,290	2.68	145,295	28.77	504,996	2.13
	非製造業	9	626,989	2.49	66,051	11.78	560,938	2.18
	計	12	632,814	2.55	85,862	15.70	546,953	2.17
100~299	製造業	4	664,468	2.58	123,075	22.73	541,393	2.15
	非製造業	16	575,212	2.29	26,606	4.85	548,606	2.23
	計	20	593,063	2.35	45,899	8.39	547,164	2.21
300~499	製造業	5	647,106	2.21	73,779	12.87	573,328	2.02
	非製造業	7	576,837	2.17	59,450	11.49	517,387	1.97
	計	12	606,116	2.19	65,420	12.10	540,696	1.99
500~999	製造業	4	751,179	2.65	△ 38,193	△ 4.84	789,372	2.84
	非製造業	10	487,366	1.97	21,558	4.63	465,808	1.93
	計	14	575,304	2.21	1,641	0.29	573,663	2.24
1000人以上	製造業	3	938,688	3.04	45,083	5.05	893,604	2.94
	非製造業	9	708,452	2.52	52,574	8.02	655,877	2.44
	計	12	766,011	2.67	50,702	7.09	715,309	2.59
総平均	70	629,768	2.38	49,434	8.52	580,334	2.23	

- (注)
- ・額、月数とも単純平均
 - ・伸び率は平均額をもとに算出
 - ・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
 - ・最終集計では集計不能であった企業を集計から除きました。

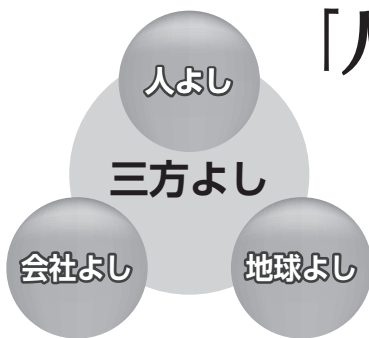
(一社) 日本経済団体連合会 集計
2024年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況 (加重平均)

【第1回集計】

2024年7月12日

業 種	2024年			2023年
	社数(社)	妥結額(円)	増減率(%)	妥結額(円)
非 鉄 ・ 金 属	7	815,574	6.11	768,581
食 品	1	—	△ 1.23	—
織 維	14	799,649	2.88	777,280
紙 ・ パ ル プ	6	735,781	9.79	670,148
印 刷	2	819,721	1.17	810,221
化 学	20	838,850	△ 6.81	900,105
セ メ ン ト	5	764,841	13.54	673,612
鉄 鋼	8	1,000,992	2.90	972,759
機 械 金 属	1	—	7.60	—
電 機	9	(従) 1,026,198	△ 2.14	(従) 1,048,599
自 動 車	3	1,338,024	17.83	1,135,592
造 船	8	(従) 1,076,956	5.73	(従) 1,018,592
建 設	3	(従) 1,341,934	0.46	(従) 1,335,819
商 業	2	(従) 860,241	5.20	(従) 817,699
鉄 道	2	(従) 910,056	11.50	(従) 816,161
情 報 通 信	4	910,821	3.14	883,134
航 空	2	679,645	2.42	663,567
総 平 均	97	983,112 (837,948)	4.31 (3.03)	942,459 (813,319)
製 造 業 平 均	84	1,001,780 (823,449)	3.52 (2.94)	967,688 (799,936)
非 製 造 業 平 均	13	925,249 (931,639)	6.79 (3.54)	866,423 (899,791)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要22業種大手244社
2) 20業種121社(49.6%)の妥結を把握しているが、うち24社は平均額不明など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) 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
7) 2023年の妥結額は、2024年の集計企業の数値(同対象比較)



「人」と「会社」と「地球」が幸せになる～

いまこそ「三方よし」のヒューマン経営学

回 会社はだれのものか ～社会のものである

(公財) 人権教育啓発推進センター
特任講師
元西日本新聞・社会部記者



馬場 周一郎

今年6月の株主総会では、アクティビスト（モノ言う株主）から株主提案を受けた企業が91社と、3年連続で過去最多を更新したと新聞が報じていました。株主提案が増えている背景には、東京証券取引所が「PBR」（株価純資産倍率＝株価が1株当たり純資産の何倍まで買われているかを表す）の改善を要請したことが影響しているとされています。

PBRが1倍を割り込むと、投資家が今後の成長に期待していないとされ、企業価値の向上を求める株主提案が出やすくなります。投資を渋り、漫然と内部留保を積み上げるような経営に対しては、アクティビストのみならず一般株主からも自社買いなどの手段で利益の還元を求める声が強まるでしょう。こうした動きは経営者への圧力となります。では、そもそも会社とは経営者のもの、それとも投資家のもの、それとも別のだれかのものなのでしょうか。

今日の会社の原型は19世紀に米国や英国で生まれました。意外に思えるのですが、三井などの商家の仕組みは会社と似通っていたそうです。利益は全て「家」のために蓄えられ、本家の当主でも持ち分に応じた配当しか手にできなかったといわれます。「家」は個人を超越した絶対的存在であり、短期の儲けではなく、末代まで存続させることが働く人の使命だった

のです。財閥解体（1945～47年）後の戦後日本では株主よりも組織に重きを置き、企業内労働者の育成に力を注いで高度経済成長の原動力となりました。これは日本型企业の大きな特色でしょう。

一方、株主を重視する米国型は、株主が全権を持つ仕組みを促進しました。グローバル化と金融・IT革命によって1990年代のマーケットは米国型の圧勝となりました。「米国型株主支配の企業が世界標準」とされ、「日本型企业の時代は終わった」とまで言われたのです。日本人は自信を失い、株主重視へと振れるのです。

しかし、絶好調だった米国経済は21世紀に入って揺らぎます。世界的エネルギー会社エンロンの巨額不正会計事件、サブプライムローンの焦げ付き、証券大手リーマン・ブラザーズの破綻など米国発の激震に世界はパニックに襲われます。利益の最大化を目指す米国型に対し、組織を重視した日本型経営の原点に回帰しようとの声が聞こえるようになってきたのも当然です。

弱肉強食の米国型経営に批判と疑問が広がるにつれて、いくつかの会社が日本型経営のモデルとして脚光を浴びるようになりました。そのひとつに寒天メーカーの伊那食品工業（本社・長野県伊那市）がありま

馬場 周一郎：企業、介護、部落差別などの人権問題について講演・執筆活動が続いている。著書に『2050年…変わる日本変わる社会』（人権教育啓発推進センター）。

す。私は20年ほど前に同社を訪問する機会を得ました。そこで触れた同社の経営哲学は衝撃の連続でした。1958（昭和33）年の創業以来、新型コロナ禍に見舞われるまで増収増益をほぼ続けてきました。しかし、同社が称賛される理由は数字上の業績ではなく、逆に数字では表せない経営姿勢にあるのです。

経営者と働く人は、「労使」ではなく「同志」

塚越寛最高顧問は言います。「成長や利益こそが企業の絶対価値だとすると、とかくイケイケどんどんの経営になりがちです。成長というのは売上高の数字だけではありません。昨日より何かが良くなった、つまり『会社の雰囲気が悪くなった』とか『社員のモチベーションが上がった』ということも成長のかたちなのです」（『経済界』／2015年3月10日号）。

「経営者と働く人は、労使ではなく同志」と表現し、会社が嫌で辞めた人がいないのが誇りだそうです。「人件費はコストではなく、企業の目的そのもの。社員は家族と同じで、社員の幸せの総和が企業の価値」、さらに「会社の利益とは、極言すれば社員への給与や福利厚生などに使ったあとの残りカス」とまで言い切るのです。「会社は何のために成長し、利益を上げるのか。会社を永続させるためだ。では何のための永続か。大きくなって儲けるためではない。働く人とその家族を幸せにするためだ」。これが塚越イズムの真髄です。

ところで、経済学者の岩井克人氏は『会社はだれのものか』（平凡社）で以下のような会社論を展開しています。

「会社の利益とは収入から経費を引いたものです。収入とは、市場を通してモノやヒトといった資源を社会にどれだけ与えたかを示しています。経費とは、その企業活動が市場を通してモノやヒトといった資源をどれだけ取り去ったかを示しています。したがって、利益があがっていれば、企業活動は社会に価値を付け加えたこととなります。逆に損失が出れば、社会から価値を奪ったこととなります。その意味で、会社

が生み出す利益とは会社が社会的な存在意義を持っていることの明確な証拠です。利益を出している会社は社会的に価値を持ち、生き続ける権利があるのです」。そして岩井氏は明言します。「会社はだれのものか？社会のものである」と。

会社とは「法人」。法律上「ヒト」として扱われる営利組織です。その会社を「ヒト」として動かしていくのは経営者です。会社は株主利益のために存在するとの株主権論に立てば、企業の社会的責任という言葉はほとんど意味を成しません。なぜなら、経営者は一部株主の方だけを見て、たとえ批判があっても押し通せばいいのですから…。それが間違いであることは、会社法を読めば分かります。会社法は、経営者に会社全体のために行動することを法的に義務付けています。これは「忠実義務」と呼ばれ、特定個人の利益追求を戒めているのです。

映画「釣りバカ日誌」を思い出します。三國連太郎が演じた「スーさん」こと鈴木社長は退任に際して全社員に「私は創業者ではあるが、この会社は私のものではない。経営陣のものでもない。君たち社員のものだ」と言って会社を去りました。あえて私が付け加えるなら、「会社は天下万民の公器でなければならない」のです。では、私の考える会社のあるべき姿はどのようなものでしょうか。3つに収斂しゅうれんされます。(1) 働く人とその家族の笑顔を大切にする(2) 喜びも悲しみも働く人と共に分かち合う(3) 利益は誰かの犠牲と涙の上に積み上げられたものであってはならない。

資本主義の中核に会社があり、会社の中核に自律的精神の経営者がいて、経営の中核に倫理があるのです。利益の追求を原理とする資本主義がその中核に倫理を据えるという逆説—これが私たちに受け入れられるのは、会社が株主第一主義を超えた公的存在であるからに他なりません。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.173

靖国神社には個人としての祭祀対象から外される四十九回忌を過ぎてもなお、兵士として死亡したゆえに個人名が存続する。このことについて、信仰の文脈において「戦死者の霊が神格化されているから」だと説明されるが、社会的文脈においては死後もその人の「兵士としての存在」が未だ終わっていないことを意味する。

〔「からだの文化人類学」波平恵美子〕

国難に殉じた死者を追悼する施設は各国にある。しかし、なぜ靖国だけが問題化するのか。6月に起きた神社石柱への落書き事件は、実行者の愚か過ぎる行為とは言え、靖国神社への誤解に日本人としてどう向かい合うかを考えずにはおれない。現象的にはA級戦犯合祀をカードに

した政治外交戦のようだが、根本には日本人の死生観、精神性が中韓とは異なっており、靖国の歴史と文化が理解されるどころか不気味なものに映っているのではないか。

靖国神社が宗教法人のひとつでしかないにもかかわらず、軍国主義の象徴施設と批判されるのは、「戦死した兵士が靖国で集合的に祀られる限りにおいて、死者は〈兵士〉として祀られていることになる。従って個々の兵士の存在には終わりがなくとみなされる。参拝への批判は、靖国に「死者の軍隊」を見出しているからである」（波平の冒頭著書より）。

個人の存在は生物学的な死が法的・社会的に「無」になることだが、日本人は死を境にして人は「死者」として新たなスタートを切ると認識する。靖国に祀られている兵士の個人名は神格化されたものに変えられており、またそうであるからこそ永久に保持され、祭祀の対象となる。すなわち靈魂を持つ「死なない兵士」となる。

遺族や国民が「靖国は戦死者の慰霊・鎮魂と平和を願う場」と口を揃えても、靖国を軍国主義のシンボルとみなし、平和の象徴とは決してみない国が存在する。これは政治的意図を抜きにすれば、戦死者を含めた死者そのものについての日中韓の観念の違いが大きい。

一方、敗戦を機に国家と国民の関係は変わった。

8月15日を挟んで国民の国家観は様変わりした。それまで背負っていた国家との一体意識は解体され、「個」としての生き方が最大価値となった。靖国はすべての日本人にとって国家の名譽をかけて立ち上がるべき重大問題ではなくなりつつある。

銃弾が命中したタバコケース

靖国神社からほど近いところに「戦傷病者史料館・しょうけい館」がある。戦傷病者が体験した戦中・戦後の労苦を後世に語り継ぐ施設で、「しょうけい」には「継承」の意味がある。180人、300時間にのぼる傷痍軍人とその家族の証言映像記録には、社会復帰と自立、差別と心ない中傷、戦死した戦友への罪障感、戦後日本社会への違和感：が、赤裸々に語られている。老生は先ごろ、同館を訪ねた。被弾したタバコケースが陳列され、次のような説明文があった。

【銃弾は身につけていたこのタバコケースに命中したため、弾は脊椎の近くで止まりました。しかしこの方は、神経を痛めるという理由で摘出することができませんでした。体内に銃弾を入れたまま生涯を過ごし、亡くなる直前に「自分が死んだら弾を取り出してほしい」と話されました。その願いが叶えられたのは火葬場においてでした。他界して初めて摘出されたのです】

この兵士の長かった戦争は、遺灰に埋もれた銃弾の始末によってようやく「終戦」のときを迎えたのである。

靖国の兵士たち

戦後79年の夏に考える

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

産業雇用

検索



Topics トピックス

セミナー

衛生管理者試験の受験対策講座を開催

当協会は、7月23・24日の2日間、第1種・第2種の衛生管理者試験の受験対策講座を開催した。講師は、株式会社ウェルネット専任講師の山根裕基氏。

講師は、演習を交えながら試験に出るポイントを説明した。



労働法基礎学習会

法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認

7月4日、当協会は年間を通して労働法の教科書を通読する労働法基礎学習会の第2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、法令と労働協約・就業規則、労働契約の効力関係を説明した後、それぞれを改定する場合の留意点について説明した。



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。

●給与実務の法的留意点

給与担当者、管理者、事業主が知っておくべき法律上の決まりや実務の留意点を分かりやすく解説します。

日 時：9月18日(水) 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：アンフィニ社会保険労務士法人
 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)

●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実務に即して解説します。

日 時：1日目 10月16日(水) 9:30~16:00
 2日目 10月17日(木) 9:30~16:00
 ※①2日間とも受講、②1日目のみ、③2日目のみのいずれの受講方法も可能です。

会 場：電気ビル共創館 3階 Cカンファレンス
 講 師：社会保険労務士法人アドバンス 代表社員
 特定社会保険労務士 伴 芳夫 氏
 参加費：(税込)

	会 員	アドバンス 会 員	一 般
1日目または 2日目のみ	12,000円	15,000円	18,000円
2日間	22,000円	28,000円	34,000円

●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

育児・介護関係の制度について、図表や事例を数多く用いて整理し、分かりやすく説明します。

日 時：10月25日(金) 9:30~16:30
 会 場：電気ビル本館地下2階 7号カンファレンス
 講 師：アンフィニ社会保険労務士法人
 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)

●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します。

日 時：11月13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：税理士法人くまで会計事務所 代表社員
 税理士・行政書士 熊手 艶子 氏
 参加費：会員 12,000円 / 一般 18,000円 (税込)

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座 (北九州開催)

合格率89.2%を誇り資格試験申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〕11月26日(火)
 9:20~17:30
 〔2日目〕11月27日(水)
 9:30~17:30 ※

※第2種の方は、2日目12:30で終了

会 場：新小倉ビル本館地下1階 5号会議室
 講 師：(株)ウェルネット専任講師 酒井 恒 氏
 参加費：第1種29,700円 第2種27,500円
 定 員：20名

〈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

●中堅社員パワーアップセミナー

日 時：9月13日(金)・20日(金)
 ※この2日間で1コース
 会 場：アクロス福岡6階 604室
 受講料：会員 35,200円 / 一般 41,800円
 (消費税込み)

●TWI-JI「仕事の教え方」トレーナー養成講座

日 時：10月7日(月)~11日(金)
 会 場：天神ビル11階 6号室
 受講料：会員 154,000円 / 一般 187,000円
 (消費税込み)

●MTP(管理研修プログラム)コース

日 時：10月22日(火)~24日(木)
 会 場：Zoomオンライン
 受講料：会員 66,500円 / 一般 70,950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】

8月22日(木) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	
9月26日(木) 14:00~17:00	三浦 正道 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10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 古賀 和孝 齊藤 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 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

2024年7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

- 4日 **労働法基礎学習会**
- 5日 14都道府県労働委員会使用者委員会議
- 8日 就職差別撤廃に向けた要請
- 16日 福岡地方裁判所委員会
- 17日 **一月会**
- 18日 経団連 地方団体連絡協議会
- 22日 経団連 最低賃金対策専門会議
- 23日 経団連 地方・業種団体情報連絡会
- 23・24日 **第1種・第2種衛生管理者受験対策講座**
- 24日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 25日 **紫水会**
- 26日 福岡県労働委員会総会
- 29日 福岡地方最低賃金審議会
- 31日 福岡地方最低賃金審議会

九州経営法曹大会 第58回 熊本大会

日時及び内容：

1日目：11月6日（水） 13:30～17:00

「高齢者・外国人・フリーランスの活用に関する実務上の問題点について
～労働力不足の時代に対応するために～」

2日目：11月7日（木） 9:30～16:00

「問題社員対応の実務的留意点（模擬相談形式）」

会 場：熊本ホテルキャッスル（熊本市中央区城東町4-2）

参加費：福岡県経営者協会 会 員 23,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代・税込）
会員外 34,000円（同上）

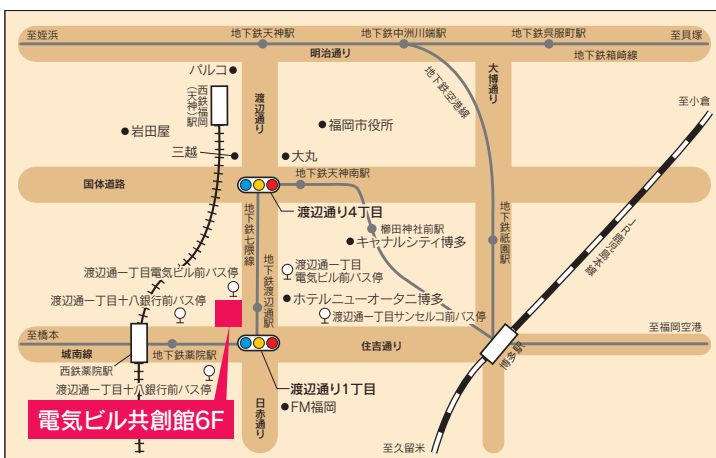
お申込み：10月23日（水）までに参加申し込みフォーム（右記QRコード）、もしくは
当協会ホームページの「新着情報」「お知らせ」メニューから参加お申込書を
ダウンロードいただきお申込みください。



※詳細な内容につきましては、同封のパンフレットをご参照ください。

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。
- ・すば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

博多方面から

地下鉄 「博多駅」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 「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