



桔梗

Contents

1-2 アンテナ

- ・9月は価格交渉促進月間／経済産業省
- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定
- ・福岡県最低賃金51円上げを答申／福岡地方最低賃金審議会

3-4 経団連調査

2024年度・新規学卒者初任給調査結果
(福岡県経営者協会調査)

5-7 けいきょう Law School

口頭での退職合意の成否につき判断が分かれた事案
—医療法人A病院事件—
阿部哲茂法律事務所 弁護士 阿部 哲茂

8 世間漫録

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

11-12

- ・貴方の職場に労働法に精通した弁護士がお伺いします!
- ・労働法の実務に関するコンパクトセミナーを開始します!!

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

9月は価格交渉促進月間／経済産業省

経済産業省は、中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境を作るため、3月と9月を価格交渉促進月間と定め、各種の取組を展開している。

エネルギー価格や原材料費、労務費などが上昇する中、コストの上昇分を適切に価格に転嫁することで物価が上昇し、それにより企業活動が活発化し、賃金の上昇につながるという賃金と物価の好循環に向けて、価格交渉について学べる講習会を行うほか、相談窓口や下請かけこみ寺などのサポート体制について周知している。

2024年3月の価格交渉促進月間のフォローアップ調査結果によれば、中小企業の約6割が「価格交渉が行われた」と回答し、「発注側からの声掛けで交渉できた」という割合も9月の調査時から4%上昇し、18.4%となった。また、価格交渉が行われた企業のうち約7割が労務費についても価格交渉を実施している。価格転嫁についても、9月調査時から「コスト増加分全額価格転嫁できた割合」が3%上昇し19.6%、「一部でも価格転嫁できた」割合においても4%上昇し67.2%となっており、価格転嫁の裾野が広がりつつあるとしている。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定

過労死等防止対策推進法に基づき、おおむね今後3年間にわたる取組について定める「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定された。

新たな大綱に定められた今後の過労死等防止対策の主な取組等は以下の通り。

- ①大綱策定10年を振り返り、さらなる取組を推進
 - ・令和7年に大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進
- ②上限規制の順守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化
 - ・令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化

- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

③業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても過労死等事案から収集・分析を実施

④国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・事業主は、管理職や上司、若年労働者に対する労働関係法令の研修等を実施
- ・労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認するなど、国以外も含めた関係者による取組を推進
- ・業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援

福岡県最低賃金51円引上げを答申／福岡地方最低賃金審議会

福岡地方最低賃金審議会は、福岡労働局長に対し、福岡県最低賃金を現行の1時間941円から51円引上げ、1時間992円に改正することが適当であるとの答申を行った。引上げ率は5.42%。効力発生の日は10月5日の見込み。

福岡県最低賃金は、月給、時間給、出来高給等の賃金制度や、常用、臨時、パート等の雇用形態を問わず、福岡県内の事業場で働く全ての労働者に適用される。

福岡県最低賃金改定の推移

年 度	最低賃金額 時間額 (円)	引上げ額 (円)	引上げ率 (%)
平成29年度	789	24	3.14
平成30年度	814	25	3.17
令和元年度	841	27	3.32
令和2年度	842	1	0.12
令和3年度	870	28	3.33
令和4年度	900	30	3.45
令和5年度	941	41	4.56
令和6年度	992	51	5.42

(引上げ率の欄は、小数点第三位を四捨五入)

「高齢者雇用推進セミナー」開催／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、高齢者が活躍できる職場環境整備の必要性や健康管理・安全確保について考え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。詳細は、以下の通り。

日 時	10月29日(火) 13:30~16:30
形 式	会場及びオンライン 会場：JR博多シティ大会議室 (福岡市博多区博多駅中央街1-1 JR博多シティ10階)
参加費	無料
申込方法	下の申込専用フォームからお申込みください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou40/kourei2024>

9月は「職場の健康診断実施強化月間」／厚生労働省

厚生労働省は、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の実施、その結果についての医師の意見聴取及びその意見を踏まえた就業上の措置を促すため、毎年9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、啓発事業等を行っている。

今年の重点事項は以下の通り。

- ① 健康診断及び事後措置等の実施の徹底
- ② 健康診断結果の記録の保存の徹底
- ③ 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- ④ 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健康診査・保健指導との連携
- ⑤ 健康保険法に基づく保健事業との連携
- ⑥ 小規模事業場における地域産業保健センターの活用

「福岡県障がい者雇用促進大会」を開催／福岡県

福岡県は、障がい者雇用のさらなる促進と障がい者雇用に対する理解を深めるため、標記大会を開催することから、参加を呼びかけている。

障がい者雇用の促進に貢献している事業主及び障がい者を克服し模範的な職業人として業績をあげている勤労障がい者を表彰するほか、障がい者雇用の先進的な取組を行っている企業による基調講演を開催する。

日 時	11月8日(金) 14:00~15:00
会 場	福岡県庁 3階講堂
基調講演	ATUホールディングス株式会社 代表取締役 岩崎 龍太郎 氏 「社員の幸福を通じた社会への貢献 ～障がいの有無にかかわらず成長～」
参加費	無料
申 込	福岡県ホームページ内にある参加申込書を福岡県福祉労働部労働局就業支援課 障がい者支援係までメールしてください。



2024年度・新規学卒者初任給調査結果（福岡県経営者協会調査）

2024年 8月

調査対象：会員企業 371社 回答状況：回答者数 68社 調査期間：2024年6月3日～7月31日

今年の調査結果のポイント

- ・初任給 大学卒（総合）212,102円 高校卒（技術系）179,726円
初任給を引き上げた企業の割合は85%（前年比+22.7ポイント）
- ・支給額の伸び率（単純平均）は4.38%で、前年比+1.85ポイントとなりました。

調査結果

1 初任給水準と伸び率（2023年は、昨年度調査の数値）

支給額の伸び率は4.38%となり、前年と比較して1.85ポイント増加しました。

	平均額（円）	伸び率	
		2024年	2023年
大学院卒（博士）	217,585	2.79%	1.88%
大学院卒（修士）	226,614	4.31%	2.26%
大卒総合	212,102	4.25%	2.65%
大卒一般	199,970	4.07%	2.27%
短大総合	189,366	4.26%	2.06%
短大一般	183,770	4.54%	1.79%
高専総合	198,009	4.67%	3.13%
高専一般	190,966	5.15%	2.38%
専修総合	187,301	4.48%	3.78%
専修一般	182,681	4.49%	2.79%
高卒事務	176,036	4.60%	2.26%
高卒技術	179,726	4.49%	2.38%
高卒現業	177,020	4.80%	2.30%
単純平均	—	4.38%	2.53%

2 業種別、従業員数別の初任給水準

（単純平均、単位：円）

業種・従業員	学歴	大学院		大学		短大	
		博士	修士	総合	一般	総合	一般
製造	300人未満	212,723	212,723	204,864	202,864	187,955	188,273
	300人以上	264,133	248,900	232,313	220,925	200,760	196,467
非製造業	300人未満	200,400	208,500	204,092	195,713	185,700	180,771
	300人以上	211,063	224,869	210,972	195,383	187,796	180,987

業種・従業員	学歴	高専		専修		高卒		
		総合	一般	総合	一般	事務	技術	現業
製造	300人未満	193,505	189,755	190,000	183,957	174,993	174,709	174,993
	300人以上	211,629	205,225	196,700	184,600	184,650	185,840	184,880
非製造業	300人未満	188,500	183,820	187,250	183,820	170,527	177,429	177,571
	300人以上	195,758	186,850	184,947	180,771	176,312	181,016	173,920

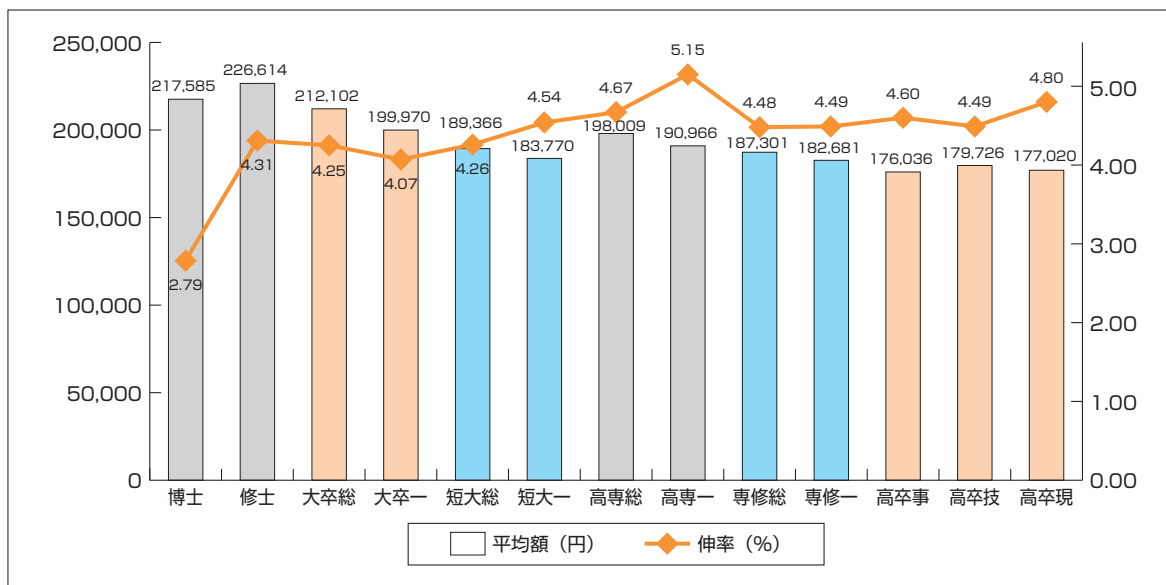
3 初任給の引上げ・据置き状況（2023年は、本年回答のあった同一企業での数値）

引上げた企業の割合は85.0%、前年と比較して22.7ポイント増加しました。

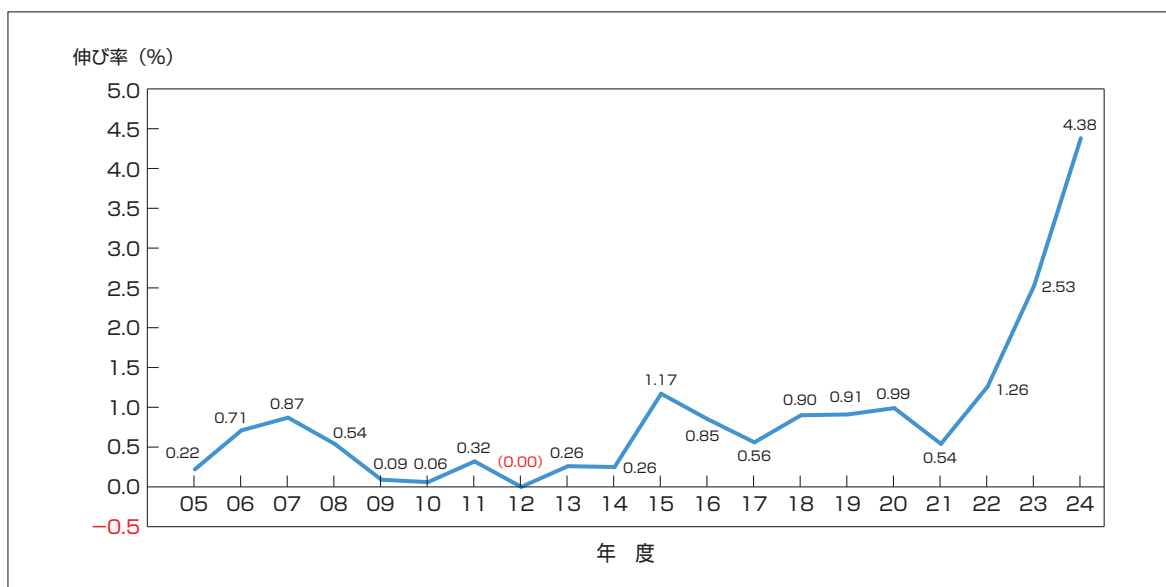
	引上げた企業の割合		据置いた企業の割合	
	2024年	2023年	2024年	2023年
大学院卒（博士）	88.2%	55.6%	11.8%	44.4%
大学院卒（修士）	81.8%	68.8%	18.2%	31.3%
大卒総合	84.3%	60.0%	15.7%	40.0%
大卒一般	77.4%	58.1%	22.6%	41.9%
短大総合	87.1%	64.3%	12.9%	35.7%
短大一般	79.2%	56.5%	20.8%	43.5%
高専総合	84.0%	65.2%	16.0%	34.8%
高専一般	88.2%	58.8%	11.8%	41.2%
専修総合	83.3%	62.5%	16.7%	37.5%
専修一般	82.4%	68.8%	17.6%	31.3%
高卒事務	88.9%	66.7%	11.1%	33.3%
高卒技術	91.4%	61.3%	8.6%	38.7%
高卒現業	89.3%	64.0%	10.7%	36.0%
単純平均	85.0%	62.3%	15.0%	37.7%

お忙しいところ、アンケートにご協力くださりましてありがとうございました。

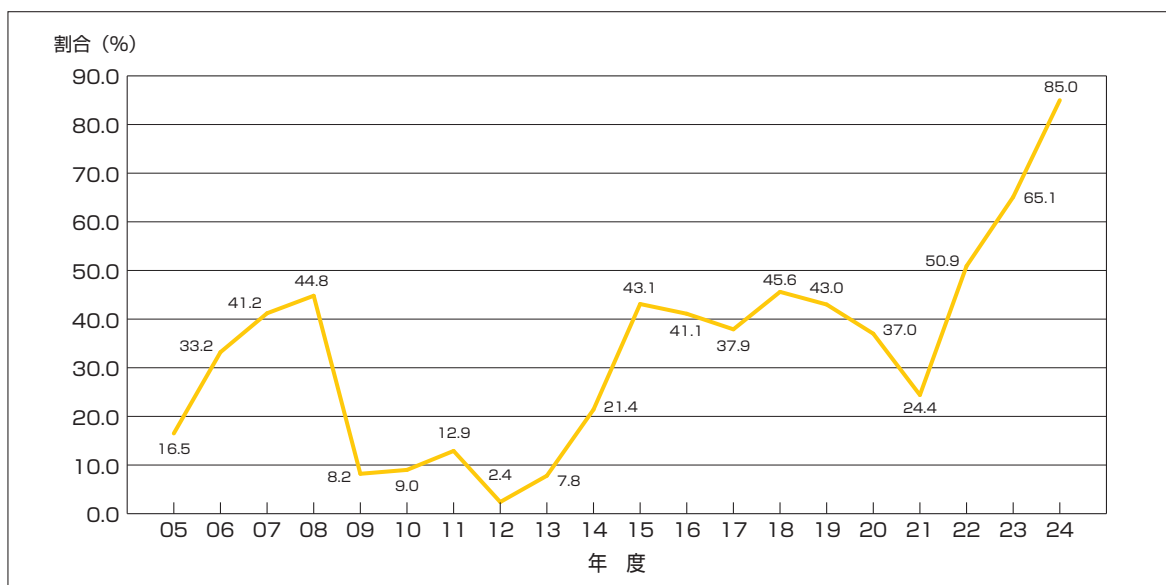
初任給水準（平均額）と伸び率



初任給の伸び率推移



初任給を上げた企業の割合推移



口頭での退職合意の成否につき判断が分かれた事案 —医療法人A病院事件—

—札幌地裁苫小牧支部（令和3年1月29日判決）
札幌高裁（令和4年3月8日判決）【労働判例1268号39頁】—

弁護士 阿部 哲茂



◆執筆者のご紹介
あべ つも
平成11年 弁護士登録
阿部哲茂法律事務所（北九州市）

第1 事案の概要

Y法人に勤務していたXが、Y法人より労働契約が合意解約により終了したことを理由に労務提供を拒否されたと主張し、Y法人に対し、主として労働契約上の地位にあることの確認を求めた事案である。

第2 主な事実の経緯

- 1 Xは、病院を経営するY法人との間で、平成19年4月1日、期間の定めのない労働契約を締結し、臨床検査技師として稼働していた。
- 2 Y法人は、令和元年9月、Xに複数の非違行為（以下「本件非違行為」という）があるとの疑いを抱き、事実関係の調査を実施した。
- 3 Y法人の事務部長Aは、令和元年12月2日、Xに対し、本件非違行為について事実確認を行ったところ、Xは本件非違行為のうち一部は認めたが、その他については事実誤認がある旨を述べた。
そこで、Aは、Xに対し、Y法人としてはXの非違行為について厳しい処分を検討

しているが、Xが自主退職するのであれば処分しないなどと述べ、同月5日にXの回答を聞くと伝えるとともに、同日までの自宅待機を命じた。

- 4 X、A及びY法人の事務職員Bは、令和元年12月5日、Y法人の会議室にて面談をした（以下「本件面談」という）。Xは、あらかじめ用意した書面を1時間にわたり読み上げ、本件非違行為には事実誤認がある旨を弁明した。そのうえで、AがXに対し、自主退職するか否かについての検討結果を尋ねたところ、概略、以下のやり取りがあった（以下、全て原文ママ）。

X「じゃあ私は家族のために、もう処分が、私が自主的に退職するっていう部分で処分が免れるのであれば、そこは私は退職します。」

A「それは退職、今、するということでしょうか。」

X「退職させていただきます。」

A「はい。分かりました。」

（中略）

X「(退職) します。どうすればよろしいですか。」

A「そしたら、退職届を。」

(中略)

X「退職届の方を出したら、そしたらどうすればいいですか。」

B「もし今日ここで書いていただければ。」

X「はんこなくてもよろしいですか。(中略) 母印でもいいですか。」

B「あんまり母印はよろしくないと思うんです。持ち帰っていただいて、郵送でも構わないですし。」

その後、X、A及びBは、Xの退職日を年休消化後の令和2年1月20日とすることなどを協議した。

5 Xは、令和元年12月7日、病院内の私物を持ち帰るとともに、机の引き出しの鍵及びロッカーの鍵を返却し、また、病院内のコンピューターネットワーク上にあるXが作成したフォルダのデータを全て消去した。他方で、Xは、職員証、ICカード、健康保険被保険者証及び制服などは返却しなかった。

6 Xは、令和元年12月19日、Y法人に対し、Xの発した「退職します」との発言は労働契約の合意解約の申込みと解される余地があるとしても、当該申込みの意思表示を撤回する旨の書面を送付した。

7 Xは、令和元年12月24日、Y法人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めること、及び、賃金の仮払いを命ずることを求める仮処分を申し立て、裁判所は賃金の仮払いを命ずる申立てにつき月額30万円の限度で認容した。

第3 本事案に対する地裁・高裁の判決内容

1 地裁判決（札幌地裁苫小牧支部令和3年1月29日判決）

本件地裁判決は、「労働者にとって、労働契約を解消して退職することは極めて重要な意思決定であるから、労働者の口頭での発言を退職という法律効果を生じさせる程度の確定的な意思表示であると評価するには慎重な判断をする必要がある。」と示したうえで、Xが、予め準備した書面に基づいて弁明したが聞き入れられそうもなかったことから、懲戒解雇を含め何らかの処分がなされることを恐れて「衝動的に退職する旨を述べた可能性が十分に考えられる」と判断した。

また、Xが、持ち帰った退職届を提出しておらず、かつ、令和元年12月19日付の書面で退職の意思表示を撤回する旨を述べるなど、退職をすることに反する言動をとっていることからすると、退職する旨のXの口頭での発言をもって、退職の確定的な意思表示をしたと評価することは困難であると認定し、本件労働契約は合意解約によって終了したとは認められないと判示した。

2 高裁判決（札幌高裁令和4年3月8日判決）
本件高裁判決は地裁判決を取り消し、本件労働契約は合意によって終了したことを認め、Xの請求をいずれも棄却した。

その理由として、本件面談が、退職勧奨当日ではなくその3日後に行われていること、Xが長時間にわたって弁明した後、(Aの退職するかどうかの質問に対し) 退職する旨を述べていることなどから、Xが精神的に動揺した中で衝動的にしたものであるとは認め難いことなどを挙げている。

また、本件高裁判決は、本件面談以降のXの行動についても言及し、Xが私物を持ち帰り、机の引き出し及び更衣ロッカーのカギを返却しただけでなく、特に、コンピューターネットワークからデータ全てを消去していることを捉え、これらはXが退

職し、職場に戻らないことを前提とする行為であることを重視している。

第4 考察

1 労働者にとって、労働契約によって就労することで、生活の資を稼ぎ、その時間のかなり多くを費やすのが通常であるから、そのような労働契約を解消して退職するというのは、極めて重要な意思決定である。その重要さに照らせば、単なる発言を、直ちに法律効果を生じさせる程度の確定的な意思表示であると評価するには、慎重な判断が必要である（労働関係訴訟の実務（改定版）II 535頁）。したがって、「何ら書面を作成することなく、口頭による退職の意思表示が確定的に行われたと評価できる状況は、かなり珍しい事案であるといわなければならない」（同書同頁）とされている。そうすると、口頭による退職の意思表示を認めた本件高裁判決は「珍しい事案」であるから、使用者としては、労働者が退職するに当たっては、退職届等を徴求しておく方が無難である。

本件高裁判決は、口頭による労働契約の合意解約を認めたものの、退職の意思表示は労働者にとって重要な意思決定であるから慎重な検討を必要とする点については、本件地裁判決に異論はないようである。ただし、本件高裁判決は、Xが口頭での退職の意思表示をした数日後に退職を前提とした行動をとったことが、Xの退職の確定的な意思表示を示すものとして認定しているのであって、口頭による労働契約の解約を安易に認める趣旨ではないことは明らかである。したがって、本件高裁判決を踏まえたとしても、口頭による労働契約の合意解約が成立するには、なお高いハードルがあることは十分認識されなければならない。

2 このような裁判例の傾向を踏まえると、労働者に退職勧奨を行ったうえで退職合意を取り付ける場合には、実務上、以下の点に留意すべきものと考えられる。

- (1) 労働者の確定的な退職の意思を証拠化するため、退職合意書あるいは退職届という書面を作成すること
- (2) 使用者の圧力によって「退職届を書かされた」との主張を防ぐため、多人数による退職勧奨は避け、かつ、その場の会話を録音すること（本事案においても、録音による双方のやり取りが詳細に認定されている。）。

また、退職金の上積みをするなど、退職に当たって一定額の解決金を支払うことによって、労働者の退職に対する確定的な意思が強くなることもあり得よう。

3 なお、専門的な話にはなるが、シンガー・ソーイング・メシーン事件（最判昭和48年1月19日）は、労働者が退職金を放棄する旨の意思表示をする場合、同意思表示の効力を肯定するためには、それが労働者の自由な意思に基づくものであると認められるに足る合理的な理由が客観的に存在しなければならないと判示している（同趣旨の最判として日新製鋼事件（最判平成2年11月26日）、山梨県民信用組合事件（最判平成28年2月19日）がある。）。これら最判がいう「自由な意思」論が労働者の退職の意思表示においても適用されるのか否かについては見解が分かっているが、紙幅の都合上本稿で詳細は触れない。ただし、労働者による退職の意思表示における「自由な意思」論の適否にかかわらず、裁判所が、労働者による退職の意思表示について慎重に判断する傾向にあることについては論を俟たないところである。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.174

立憲民主党が政治資金パーティーの「解禁」に苦慮している。自民党の派閥裏金事件を受け、立民は先の国会にパーティー開催禁止法案を提出した。その手前、党執行部は開催を自粛しているが、同様のムードが党内全体に広がる。だが次期衆院選は来年秋までに迫っており、今後の活動資金に不安が募る。

(共同通信／8月10日配信)

自民党の派閥を巡る政治資金規正法違反事件で、不正の舞台となったのが政治資金パーティーである。同法は、派閥や政治家個人への企業・団体献金を禁止しており、それに代わる収入源としてパーティーは派閥にとって不可欠のものになってきた。ちなみに収入から開催経費を差し引いた利益の割合を示す利益率は最大で9割にも

立民議員のジレンマ

「開きたいが、開けない」パーティー

達するという。

なぜ、パーティーはそれほど利益率が高いのか。まず、会場の収容数をはるかに超えてパーティー券が販売されているからだ。通例、2000人余の会場にもかかわらず、3000人〜7000人分のパーティー券を売りさばく。万が一にも購入者が全員やってきたら会場はパンクするが、そうはならない。欠席者が圧倒的に多いからである。

2020年9月、大阪府の建設会社の社長は1枚2万円のパーティー券を購入して東京都内のホテルで開かれた旧安倍派のパーティーに出席した。3000人が出席したという会場は当然ながらすし詰め状態、料理は焼きめしなど質素なものばかりだったという。社長は「付き合いで行っただけ。政策を語り合う場というよりはカネ集めの場」と言う。政治資金パーティーは形骸化して、事実上、法律で禁止された派閥への企業・団体からの献金となってきたのである。

政治資金パーティー問題は、自民党の各派閥がパーティー収入を適切に政治資金収支報告書に記載せず、「裏金化&還流」していたことに端を発する。追及した立憲民主党は、パーティーそのものに不正の根があるとして、5月にパーティー開催を全面禁止する法案を国会に提出した。ところが、である。提出の責任者である岡田克也幹事長や大串博志選対委員長がパーティー開催

を予定していたことが判明する。

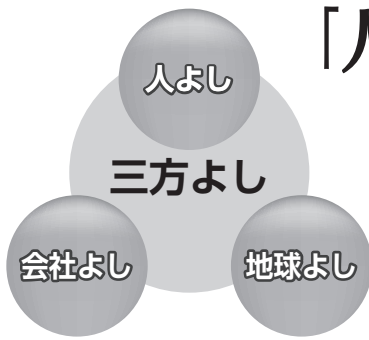
「禁止を求めながら、自分は開催するのか」と言行不一致を指摘する声が相次ぐ。立民内部からも小沢一郎氏が「信じられない。党の意思として法案を出したのだから、その時点でやめるべきだった」と語っている。ト正論である。

パーティーに催し物としての対価性なし

問題は「パーティー禁止法が成立しなかったのだから、開催してもよいではないか」との理屈が世の中に受け入れられるかどうかだ。とりわけ立民は全面禁止法案を提出した当事者である。それが「法案が不成立になった以上、我々が開いても問題は無い」ということかもしれない。一方で「開きたいが、開けば必ず叩かれる」とのジレンマに悩む立民議員は数多く存在する。

一連の事件で、パーティーが美味しい収入源となっている事実を国民は知らされた。当たり前だが、利益率の高さは与野党とも同じ、形を変えた団体(労組)などからの献金となっている点も同一である。身も蓋もない言い方だが、政治家にとって収入の確保が死活問題であることに与野党の違いはない。議員ならだれもがカネが必要なのだ。

だが、利益率が8〜9割以上となると、催し物の対価性があるとはとても言えない。このアンバランスが「政治とカネ」の腐敗の一部分を成している。政治資金の収支を電子化し、外部からもチェックできるようにするなど透明性を高めるための改革が急務である。



「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

⑥「株主第一主義」からの転換を ～関経連の提言に賛同する

(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

「失われた30年」といわれながら、日本経済は2000年代初めから当期純利益と株主配当が増え続けています。4半期開示制度や連結決算導入などの「証券・会計ビッグバン」を背景にして、従業員給与や設備投資が抑制されてきました。一方で、短期利益の確保を狙う投資家はエクイティ・ファイナンス（事業のための資金出資）を減らし、企業は自社株買いを通しての株主還元などの内向き姿勢を強めています。過剰な「株主第一主義」がわが国経済の持続的発展を阻害してしまわないか心配です。

そんな中、昨年秋、関西経済連合会（会長・松本正義住友電気工業会長）が、上場企業の行動規範「コーポレートガバナンス・コード（企業統治指針）」の見直しを求める提言をしました。私が注目したのは「三方よしの精神」が提言の骨格を成していることでした。松本会長はかねてより「売り手よし、買い手よし、世間よし」の近江商人哲学に共感し、従業員や取引先、地域社会のバランスがとれた経営を目指すべきと唱えてきました。

住友電工のホームページには「住友の事業は住友自身を利するとともに国家を利し、かつ社会を利する事業でなければならない。営利のみに走ることなく、たえず公益との調和を図る」との経営理念が掲げら

れています。松本氏の思想は、「三方よし」が基礎となった「住友イズム」によって培われたのでしょうか。

関経連の提言で目を引くのは、行き過ぎた「株主第一主義」への戒めです。背景には、バブル崩壊後、投資家から企業への投資額は伸び悩む一方、自社株買いと配当が増加の一途をたどっているのです。なぜでしょう。

自社株買いとは、上場企業が自らの資金を使って株式市場から自社株を買い戻すことです。自社株買いには株主還元など企業にとってメリットがあるとされています。なぜ自社株買いは株主還元になるのでしょうか。株式市場から自社の株式を購入すると、1株当たり純利益を算出する時に、分母である発行済み株式数が減少し、1株当たり純利益を高めることができます。これは業績を上方修正したことと同じです。

結果、株主への配当金が増えます。具体的に説明すると、配当性向30%で1株利益が100円から120円に増えると、配当金は6円増えます。また、収益性を測る指標であるROE（自己資本利益率）を高める効果もあります。ROEが上がると、収益性が高まったと見られて選好されやすく、株価上昇につながりやすいとされています。

早稲田大学商学大学院のスズキ・トモ教授は講演

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）。

*で次のように話しています。

- (1) 有配率は米国の4割に対し、日本は9割を超える。米国は成長過程の赤字企業は配当しなくてよいとの企業文化があるが、日本ではコロナ禍で赤字の上場鉄道会社が株主還元をしたケースもある。
- (2) 日本企業に投資をする投資家の3割は外国人であり、配当利回りが高い企業の場合、外国人投資家の割合が5割を超えるところもある。投資家を保護・優遇する制度を強化した結果、資金は企業に投入されるどころか、海外の投資家や株主に流出している。

「マルチステークホルダー」を等しく重視する

そもそも現行のコーポレートガバナンス・コードは欧米流の株主第一主義を前提に作られているのです。東京証券取引所が2015年に適用を始めたコードには5つの基本原則があります。最初に「株主の権利・平等性の確保」を掲げ、2番目に「株主以外のステークホルダー（利害関係者）との適切な協働」に言及しています。

これに対し、関経連は「株主が最も重要なステークホルダーとの固定観念をもたらず懸念がある」と指摘。その上で、「地域社会や従業員、顧客を含むマルチステークホルダーを等しく重視すべき」と提言しています。具体的には1番目と2番目の基本原則を「株主をマルチステークホルダーの一つに位置付けた上で、公平でバランスの取れた価値の分配をコードに盛り込むべき」「自社株買いについても一定の規律（ガイドライン、説明責任）を導入すべき」としています。

株主に偏重せず、多様なステークホルダーとの関係を重視する考えは「ステークホルダー資本主義」と呼ばれ、「株主資本主義（株主第一主義）」の対義語です。きっかけとなったのは、米国の経営者団体「ビジネス・ラウンドテーブル」の声明でした。

「米国の経済界は株主だけでなく、従業員や地域社

会などすべてのステークホルダーに経済的利益をもたらす責任がある」との声明を発表したのです。米企業が株主第一の姿勢見直しを表明した背景には、格差の解消に向けて企業の責任拡大を求める声の高まりがありました。リーマンショック以降、所得・資産格差の拡大が大きな社会問題となっていたのです。

「ステークホルダー資本主義」は、このような歴史的背景で登場し、企業が従業員や、取引先、顧客、地域社会といったあらゆる人々の利益に配慮すべきという考え方を理念にしています。これは本連載のテーマである「三方よし」と深いところで通じているのです。ちなみに、関経連の提言には【多様なステークホルダーを重視した「三方よし」の経営】とのタイトルが付けられた一文があります。以下、紹介します。

「わが国では“三方よし”“企業は社会の公器”といった経営哲学が企業文化として脈々として受け継がれてきた。こうした考えのもと、企業は中長期的な視点に立った経営で企業価値を向上させるべきである。「三方よし」と企業経営のあり方について明快に言及していることに私は心から賛同します。

目先の利益を優先する企業の経営姿勢に修正を求める「ステークホルダー資本主義」が注目され始めたことで、日本の企業や政府は「三方よし」を基盤に据えた日本型経営にもっと自信を持っていいのでないでしょうか。欧米の制度や強者の経営思想を一方向的に受け入れるのではなく、「三方よし」の精神にもとづく新たなコーポレートガバナンス・コードを策定し、海外に逆輸出するぐらいの気概を持ってほしいものです。

* 2023年4月25日、東京・大手町の経団連会館での講演「新しい資本主義における経営～株主利益偏重からの脱却に向けて」（週刊「経団連タイムス」23年6月1日号掲載）



貴方の職場に労働法に精通した弁護士がお伺いします！ 労働法の実務に関するコンパクトセミナーを開始します！！

当協会では、経営法曹会議九州ブロックの協力を得て、会員企業さま向けの新しい形の法律セミナーを実施することになりました。

このコンパクトセミナーは、近時、企業が直面する労働法に関する実務問題に関し、「早い」、「安い」「うまい（わかりやすい）」ものとなっております。

会員企業さまにおいて会場をご準備いただく必要がありますが、役員研修、人事担当者向けの研修、職場の従業員を対象とする研修等利用方法には制限はありません（なお、ウェブ会議を利用した方式での実施は想定しておりません。）。

ご関心のある会員企業さまはぜひ一度ご利用ください。

「早い」：あらかじめ関心の高いテーマを取り上げてパッケージ化することで会員企業からのお申し込みが「早く」実施できます。また、1テーマ60分とコンパクトな内容となっておりますので「早く」実務上のポイントを抑えることができます。

「安い」：セミナーの内容をパッケージすることで、通常のオーダーメイドのセミナーよりも、格段に低額な費用（原則、60分 3万円）でご利用いただけます。申し訳ありませんが交通費についてはご負担いただけます。

「うまい」：講師を務めるのは労働法実務に精通した経営法曹会議に所属する弁護士ですので、痒い所に手が届く、実務を踏まえた内容となっております。

【コンパクトセミナーの内容】

テーマ1 ハラスメント①（パワハラって何？）

パワハラはダメ、そんなことは分かっているけど、いったい、どこからがパワハラで、どこまでが指導・教育として許されるの?? そんな疑問を感じたことがある方のために、パワハラ指針や裁判例を踏まえてパワハラに該当するかどうかその判断基準を分かりやすく解説します。

テーマ2 ハラスメント②（セクハラ? マタハラ??）

「コミュニケーションのつもりだったのにセクハラと言われてしまった…」という経験はありませんか。ハラスメントを防止するためには、どのような言動が「セクハラ」「マタハラ」にあたるのか正しく理解する必要があります。近時の裁判例を踏まえて、どのような言動が、「セクハラ」「マタハラ」になるのか、その判断ポイントをわかりやすく解説します。

テーマ3 ハラスメント③（職場でハラスメントが起きたときの対処方法）

職場でハラスメントと疑われる事実について認識した場合にどのような対応をすべきか迷ったことはありませんか? その初動から事後対応まで、判断に迷う点を分かりやすくご説明いたします。なお、どのような言動がハラスメントにあたるかについては、テーマ1（パワハラって何?）テーマ2（セクハラ? マタハラ??）で取り扱います。

テーマ4 どこまでが労働時間? 知っておくべき労働時間の基本

長時間労働は、従業員の健康を損なうだけでなく、労働生産性を低下させるため、その防止が企業にとって取り組むべき重要な課題となっております。労働時間に関するルール、どのような時間が労働時間に該当するのか、具体的な労働時間管理のポイントなど、分かりやすく解説します。

テーマ5 職場の問題社員への対処方法

指示された仕事をこなせない、遅刻や早退を繰り返す、同僚や上司とのトラブルが多いなど、問題社員への対応に困っていませんか？指導・教育、人事上の措置、退職勧奨、解雇など、適法に実施するためのポイントやコツを分かりやすく解説します。

テーマ6 メンタルヘルス不調者への対処法

うつ病等のメンタルヘルス不調となる従業員は近年増加しており、企業におけるメンタルヘルス問題への対応はますます重要な課題となっています。メンタルヘルス問題に関し、職場において普段から留意すべき点、休職・復職時における具体的な対処方法など、分かりやすく解説します。

※テーマについては今後追加していく予定です。

※すべてのテーマをご依頼いただく必要はなく、関心のあるテーマだけのご利用も可能です。

【担当弁護士】



甲斐 顕一 弁護士
ふくおか法律事務所



恩穂井 達也 弁護士
徳永・松崎・斉藤法律事務所



松本 幸太 弁護士
TMI総合法律事務所福岡オフィス



池田 早織 弁護士
徳永・松崎・斉藤法律事務所



田坂 幸 弁護士
古賀・花島・桑野法律事務所



松村 達紀 弁護士
TMI総合法律事務所福岡オフィス

※担当弁護士の指定はできません。

【問い合わせ・申込先】

福岡県経営者協会事務局（担当：田淵）

TEL 092-715-0562

Email fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp

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

●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)

●若手社員活性化セミナー

日 時：11月6日(水)~7日(木)
 会 場：アクロス福岡6階 604室
 受講料：会員 33,000円 / 一般 39,600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】

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)	
10月24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】

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	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 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8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

- 5日 最低賃金審議会
- 6・7日 九州地域戦略会議
- 8日 欧州視察団事前説明会
- 8・9日 賃金制度・賃金設計の基礎を学ぶセミナー
- 22日 経営法務研究会
- 23日 福岡県労働委員会総会
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 27日 最低賃金審議会
- 28日 福岡県感染症対策連携協議会医療専門部会
- // 労働者派遣事業適正運営協力員会議

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）

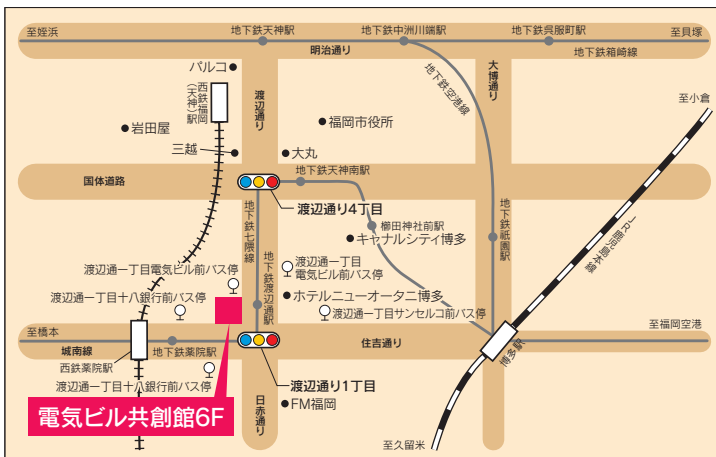
お申込み：10月23日（水）までに参加申し込みフォーム（右記QRコード）、もしくは
当協会ホームページの「新着情報」「お知らせ」メニューから参加お申込書を
ダウンロードいただきお申込みください。



※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