



ランタナ

Contents

1-2 アンテナ

- ・起業する女性をサポートする「Bloom福岡」を開始／福岡県
- ・オンライン マネーセミナー『年収の壁について知ろう』を開催
- ・個別労働紛争解決制度の施行状況を公表／福岡労働局

3-4

- ・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!!

5-7 けいきょう Law School

制服の更衣時間が「労働時間」とされた例
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 杉原 知佳

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 経団連調査

・(一社)日本経済団体連合会 集計
2024年 春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果

12 トピックス

・日銀支店長が講演(一月会)
・使用者委員研修会を開催(研修会)

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



起業する女性をサポートする「Bloom福岡」を開始／福岡県

福岡県は、起業する女性をサポートするため、「Bloom福岡」を開始した。

「Bloom福岡」では、オンラインの無料相談窓口で、起業に必要な情報を提供するとともに、女性が抱えがちな家庭との両立などの相談に対応する。

また、県内で活躍する女性起業家を交えたネットワークをつくり、勉強会など定期的な交流の場を設けるとしている。

このほか今年度からは、保証料負担がゼロの新規創業資金に、低利の「女性創業型」を創設する。

オンラインマネーセミナー『年収の壁について知ろう』を開催

福岡労働局は、オンラインで、標記マネーセミナーを開催することから、参加を呼びかけている。

「年収の壁」について解説した後、長期的な視点に立って、個々人にとってどのような働き方がベストなのかを詳しく解説する。詳細は、以下の通り。

日 時	10月22日(火) 10:00~11:00
形 式	オンライン
参 加 費	無料
申 込	下の福岡労働局ホームページより、必要事項を入力の上お申し込みください。

https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/news_topics/event/seminar_00007.html

個別労働紛争解決制度の施行状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和5年度の標記施行状況を公表した。

総合労働相談は43,049件（前年度比7.2%減）となり、うち個別労働関係紛争相談8,623件（同21.3%減）、助言・指導申出は165件（同24.1%増）、あっせん申請は62件（同51.2%増）となった。

個別労働紛争の相談内容は11年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップで1,498件（前年2,111件）となり、助言・指導の申出、あっせん申請では、ともに「労働条件の引下げ」に関するものがトップであった。

「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、治療をしながら就業する場合の事例を専門家が説明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。

詳細は以下の通り。

日 時	10月29日(火) 14:00~15:30
会 場	北九州市総合保健福祉センター アシスト21 2階講堂 (北九州市小倉北区馬借1丁目7番1号)
参 加 費	無料
申 込	下の専用ホームページよりお申し込みください。

<https://www.roudoukyokusetsumeikai.mhlw.go.jp/>

規制改革要望を公表／経団連

経団連は、日本経済の成長への歩みを加速するには、DXや新たな成長分野の競争力強化等が必要であり、新

技術や新規ビジネスの実装を阻害し得る規制や制度を不断に見直すことが不可欠であるとして、2024年度の規制改革要望を公表した。

新規の要望項目は、デジタル、環境、人の活躍、新産業の成長が柱。

経団連のホームページに、詳細な内容が掲載されている。

「福岡県障がい者雇用促進大会」を開催／福岡県、高齢・障害・求職者雇用支援機構

福岡県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障がいのある人もない人も、いきいきと働くことができる社会の実現を目指し、標記大会を開催することから、参加を呼びかけている。

障がい者雇用の優良事業者の表彰や基調講演を行う。

日 時	11月8日(金) 14:00~15:50
会 場	福岡県庁 3階講堂
参加費	無料
申 込	下の福岡県ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/koyousokushintaikai-r6.html>

民間主要企業夏季一時金受結状況を公表／厚生労働省

厚生労働省は、民間主要企業夏季一時金受結状況を公表した。

平均受結額は898,754円で、昨年比53,197円(6.29%)の増となった。

平均要求額は937,922円で、昨年比68,809円(7.9%)の増となった。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」／厚生労働省

厚生労働省は、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」と定めている。

同省では、年休を取得しやすい環境づくりを継続して行っていくことが重要であるとして、(1)計画的な業務運営や休暇の分散化に資する年休の計画的付与制度の導入、(2)働く人の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位年休の活用を推進している。

また、年次有給休暇取得促進期間を通じて、年休の取得促進に向けた機運の醸成を図っていくとしている。

令和4年の労働者1人平均年次有給休暇取得率は62.1%(前年は58.3%)となっており、昭和59年以降過去最高となっている。

「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できるよう、スキルに応じた処遇を進めるとともに、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等の検討が求められているとして、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を取りまとめ公表した。

高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業(14社)にヒアリングを実施し、年齢にかかわらず高齢者が活躍できるよう、スキルに応じた処遇を進め、役職定年や定年制の見直し等に取り組む事例を収集している。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「高齢者活躍企業事例サイト」特設ページで見ることができる。

https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html



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



制服の更衣時間が「労働時間」とされた例

—日本郵便事件

神戸地裁（令和5年12月22日判決）—

弁護士 杉原 知佳



◆執筆者のご紹介

すぎはら ともか

平成11年 弁護士登録

三浦・奥田・杉原法律事務所（福岡市）

1 はじめに

朝夕の制服の更衣時間を「労働時間」に含めるか否か、悩まれている企業もあることと思います。

2 判例の考え方

(1) 「労働時間」とは

労働基準法32条の「労働時間」中の労働に対して賃金の支払が必要です。

判例において、同条の「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」とされており、労働時間に該当するか否かは、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」とされています（三菱重工長崎造船所事件・最高裁平成12年3月9日判決）。

(2) 作業服及び防護具等の装着時間

三菱重工長崎造船所事件の最高裁判決は、作業服及び防護具等の装着の時間について、作業服及び防護具等の装着が義務づけられ、それを事業所内の所定の更衣所等で行うこととされている場合には、「指揮命令下に置かれている」として労働時間と判断しました。

3 ガイドラインの記載

厚労省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定。以下「適正把握ガイドライン」といいます）では、三菱重工長崎造船所事件の最高裁判決を前提に、「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務づけられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業所内において行った時間」は、労働時間として扱わなければならないとされています。

4 本件事案の概要

本件は、日本郵便（被告。以下「Y」といいます）の近畿支社の管轄下にある郵便局10局の従業員44名が原告となり、Yから着用を義務づけられていた制服の更衣に要する時間が労働基準法上の「労働時間」に該当すると主張して提訴した事件です。

制服の更衣に要する時間が「労働時間」に該当するか否かが最大の争点でした。

5 本判決の判断

神戸地裁は、次のとおり判断しました。

- (1) 原告らには、Yでの就業に当たって制服を着用することが、就業規則上も、勤務実態としても、義務づけられていた。
- (2) 次の点を踏まえると、制服の更衣を各郵便局内の更衣室で行うよう義務づけられていたといえる。
 - ① Yがユニフォームを着用しての通勤を禁止していたことを窺わせるY作成の資料があること（Y作成の「コンプライアンス指導教材」に「勤務時間外のユニフォーム着用・ユニフォーム通勤の禁止」と記載されている等）
 - ② ほとんどの従業員が、各郵便局内に設置された更衣室で更衣を行っていたという実態があること（ある郵便局では制服通勤をしている従業員が多数存在していたが、同郵便局において、制服通勤について、同じ近畿支社内の他の郵便局と異なる命令等がされていたというべき事情は認められない）
 - ③ Yからユニフォームを着用しての通勤が許される旨の告知がされたことはないこと
- (3) 制服の着替えに要する時間を1分30秒とし、更衣室と事務室との移動に要する時間を各郵便局毎に算定し、1日あたりの更衣に要する時間を「2回の着替え及び2回の更衣室と事務室との間の移動に要する時間」として、各郵便局毎に、4分～5分30秒を労働時間に加える。

6 適正把握ガイドライン及び本件に対する評価（私見）

三菱重工長崎造船所事件では、「作業服及び防

護具等の装着」という時間を要する行為について、更衣所等で行うこととされている場合には労働時間と判断されましたが、適正把握ガイドラインでは、着替えにそれほど時間を要しない制服・事務服の着替えについても、「作業服及び防護具等の装着」と同様に、「使用者の指示により」「事業場内において行った時間」は「労働時間」とされました。私見ですが、適正把握ガイドラインのこの記載は、判例を拡大解釈しすぎたものではないかと考えます。

（裁判所の判決は、必ずしもガイドラインに従う必要はないのですが）平成29年1月に策定された適正把握ガイドラインが追い風となったようで、最近の裁判例では、本件のように、制服通勤が認められない場合には、「労働時間」とされる傾向にあります。適正把握ガイドラインが浸透しつつある現時点では本件の判断はやむを得ないものと考えますが、制服を着て通勤した者が多数いた事業所についても、一律に更衣時間を「労働時間」とした点には、違和感があります。

7 制服の更衣に関する他の裁判例

(1) 「労働時間」に当たるとされた例

看護師の制服の更衣時間10分（大阪地裁令和2年5月29日判決）、警備員の更衣時間（ビル代行（宿直勤務）事件・東京高裁平成17年7月20日判決では5分、千葉地裁平成29年5月17日判決では10分）について、更衣場所が定められていること等から「労働時間」とされました。

(2) 「労働時間」に当たらないとされた例

一方、デスクワーク勤務の社員について、

「作業着について、指定された更衣所等で着用することが義務づけられていたと認めるに足りる証拠はない」として、作業着への更衣時間を「労働時間」には当たらないとした裁判例があります(オリエンタルモーター(割増賃金)事件・東京高裁平成25年11月21日判決)。

また、タクシー運転手の制服の更衣時間について、着替えを使用者が義務づけていたとか、労働者が退勤の際に着替えを余儀なくされていたと認めることはできないとして、「労働時間」には当たらないとされた例もあります(帝都自動車交通事件・東京地裁平成27年1月21日判決)。

最近の裁判例でも、ビルの機器設備の保守作業等を行う設備員について、「始業前に制服に着替えることを義務づけていたと認めることはできない」として、原告らが勤務前後に着替えに要したと主張する時間は「被告の指揮命令の下でされていたもの」と認めることはできないとして、「労働時間」には当たらないと判断されました(東京地裁令和5年4月14日判決)。

8 制服の更衣時間に関して企業の経営者・人事労務担当者が確認すべきこと(私見)

適正把握ガイドラインが策定されている現在では、職場で制服に着替えることを義務づけている場合には、制服の更衣時間は「労働時間」とされる傾向は止められないものと考えます。

すなわち、制服通勤を禁じ、職場内での更衣を命じるのであれば、制服の更衣時間は「労働時間」としましょう。

逆に、制服の更衣時間を「労働時間」とは考え

ない企業においては、制服を着用したままの通勤を認めると従業員に明示すべきです。その場合、通勤時に当該企業の従業員だと目で分からないように、制服の上にアウターを羽織ることを求めることは構わないと思います。

経営者・人事担当者の皆様におかれましては、御社の制服の更衣時間について、「労働時間」として取り扱っているのか、取り扱っていない場合には、職場での更衣を義務づけていると評価されないか、今一度ご確認下さい。

9 終わりに

裏表紙のご案内のとおり、今年の九州経営法曹大会は、11月6日(水)及び同月7日(木)に熊本市内の熊本ホテルキャッスルにおいて開催されます。福岡県からも多数の弁護士が参加し、壇上で議論をします。会場で皆様にお会いできることを楽しみにしております。



自宅で亡くなった1人暮らしの人が、今年の上半期（1～6月）に全国で計3万7227人（暫定値）いたことがわかった。警察庁が8月28日に発表した。65歳以上の高齢者は2万8330人で全体の8割近くを占めた。政府は「孤独死・孤立死」の実態把握を進めており、今年から公表を始めた。

（2024年8月28日朝日新聞デジタル）

「孤独」は何となく哲学的、文学的なテーマになりやすく、最近では『極上の孤独』なる本が売れ筋上位に入ったほどだ。だが、「孤独を生きる」には、精神と肉体の強靭さ、安定した収入などの諸条件が不可欠だ。私たちが直面している問題く介護殺人、家庭内暴力、引きこもりなどの背後には、社会とのつながりが切断された

1人暮らしの死

悲惨な孤独死だけではない

「結果としての」孤独や疎外が広がっている。この現実を知れば「孤独もひとつの生き方」「楽しめばよい」などと、安易には口にできない。

1人暮らしの高齢者というが、詳しく分析すると、さまざまの姿、形が浮かび上がってくる。単身高齢者には配偶者に先立たれた人のイメージが強いが、実は生涯未婚者が多い。具体的には、65歳以上の1人暮らし男性に占める未婚者の比率は、2020年が34%だったが、50年には60%にのぼるとみられる。同女性の未婚率は、男性ほど高くないが、20年の12%が50年には30%になるという（国立社会保障・人口問題研究所の将来推計）。

また、少子化の波を受けて、高齢者の兄弟姉妹数も減少している。未婚者だけでなく、配偶者と離・死別した人には子どももない人も目立つ。結婚し、たくさんの子どもに恵まれることが幸せとされた時代は過ぎ去った。たとえ結婚しても子どもは欲しくない、いや持てないという状況は、老後を肉親に頼ることなく一人で生きていくことを迫る。家族のかたちが変容したのだ。

そんな中、この夏、著名な「おひとり様シンア」の大崎博子さんが自宅ベッドで亡くなっているのが見つかった。享年91。大崎さんが注目されるきっかけは、78歳から始めたSNSのXだった。近所の友人との交流や、公園での太極拳、麻雀を楽しむ様子、手料理の夕飯などの毎日を発信

してきた。

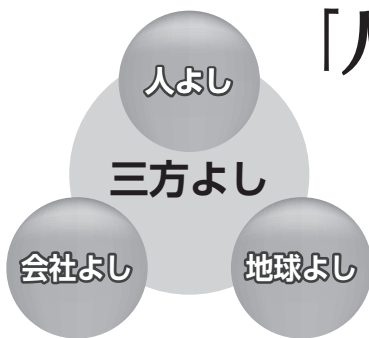
死も孤独もすぐれて個別的

91歳を迎えてもなお、日常生活に支障をきたす身体症状はなく、団地で1人暮らしをしていた。ロンドンに住む娘のゆうこさんとビデオ通話するのが日課だったという。そして亡くなる前日の夜、「今宵の晩酌の友です」の言葉とともに手料理5品の写真をXに投稿。最後に「おやすみなさいませ」というツイートを残し、帰らぬ人となった…。

「10年くらい前から『最期はこうして』と話をしていた。エンディングノートを書いており、亡くなったときに必要な書類を全部揃え、スマホのパスワードなども教えてもらっていました。」（ゆうこさんの話）

冒頭の記事は「1人暮らしの死」悲惨な孤独死・孤立死」のトーンで書かれている。しかし、大崎さんは統計上「自宅で亡くなった1人暮らしの人」に入るだろうが、決して「孤独死・孤立死」ではない。ある意味、1人暮らしの理想の死ではないか。家族が「いなくて孤独」の人がいる一方で、家族が「いても孤独」の人がいる。死も、孤独も「普遍的」なものの一つとしてなく、すぐれて個別的なのだ。

「孤独死・孤立死」は政策の欠落や絆の弱さから来る「社会的死」の側面は確かにあるが、個々人が「納得した最期」を迎えるには、老いを「生き」、そして「死ぬ」ための存念が何よりも大事だ、と大崎さんの晩年を知って深く思うのである。



「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

宇宙船地球号

～SDGsがその針路を指し示す

(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

米国の経済学者ケネス・ボールドディングが、「宇宙船地球号*」という概念を経済学に取り入れたのは1966年でした。ロマンティックな響きとは逆に、そのエッセンスは「地球はいま、人口爆発、食糧危機、環境汚染、資源枯渇の危機にさらされている」との警告でした。「宇宙船地球号」についてボールドディングは、カウボーイ型経済と宇宙飛行士型経済という例えで説明しています。

カウボーイ型経済とは、広大な土地にやってきたカウボーイが「何の制約もないかのように、自然資源を収奪し、消費の最大化をめざす経済」のことです。対して、宇宙飛行士型経済は地球を1つの宇宙船と考えて経済活動を行います。宇宙船に無限の蓄えはなく、耕作や採掘する場所も限られています。人類はこの宇宙船という有限の生態系やシステムの中で生きている。このことを理解した上で営む経済、それが宇宙飛行士型経済です。簡単に言えば、カウボーイ型経済と宇宙飛行士型経済の違いは、経済を営む環境を「有限あるいは無限のどちらと考えるか」に尽きるのです。

ボールドディングと同じような警告は、ローマ・クラブの報告書「成長の限界」(1972年)でも発せられています。「成長の限界」は言います。「ここ二百年あまり

の工業化の急速な進展が人口の増大をもたらした。人口の増加は大量の食糧を必要とした。結果、人々は資源の確保に走り、生産手段の機械化によって豊富な食糧を提供し、豊かな消費文化を生んだ。しかし、そこで廃棄された様々な物資は環境汚染を引き起こした。

確かに、産業革命以来、人類がつくりあげてきた現代文明は、西欧を出発点にして急激に拡大し、やがて西欧外の諸国を呑み込み、今日では第3世界を取り込みながら膨張に膨張を重ねています。その膨張の波は、先進国ばかりでなく、発展途上国にも急速に及んでいます。しかし、世界は21世紀の今日に至ってもなお、豊かさの果実を誰もが同質同量で収穫し、手にする理想郷を創造できていません。当然、そこには豊かさと貧困のアンバランスが生まれます。

「成長の限界」が抱いた不安は、発表から半世紀を経て一段と厳しい現実となり、その実態も食品ロスの対極には飢餓が広がり、健康福祉、教育面での人や国の不均衡も顕著です。半世紀前には危機意識が薄かった気候変動や海洋汚染、森林減少と砂漠化といった地球環境の悪化は実に深刻です。そんな中、私はいま、世界で取り組まれているSDGs(エスディージーズ/持続可能な開発目標)に、「宇宙船地球号」の未来を託すのです。

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)。

SDGsは「三方よし」に通じる

SDGsについての解説は割愛しますが、掲げられた取組の17の目標と169項目のターゲットは、酷評すれば私たちが推し進めてきた成長主義の負の断面、いわばツケとも言えるでしょう。ツケであっても、いやそうだからこそ、このツケを私たちの世代で清算し、次世代に「宇宙船地球号」の運命共同体精神を引き継いでもらいたいです。

「達成目標の2030年まで時間がないので無理だ」といった声もありますが、30年は最初のチェックポイントであって最終ゴールではありません。チェックポイントごとに走者は入れ替わり、走り方（目標とターゲット）にも加除修正がなされていくでしょう。また、SDGsへの取組が「自社のブランドにハクをつける」といった功利的な目的が見え隠れすること、さらに「SDGsウォッシュ」（SDGsに配慮しているようだが、実態が伴っていない見せかけの取組）も散見されるようになりました。

企業の価値が売上の多寡だけでなく、人権への配慮、地球環境保護への貢献度などによって評価される時代です。このため多くの企業がSDGsやCSRのレポートなどを積極的にリリースし、SDGsの特設ページを設ける企業も増加しています。

このようにSDGsの取組を社外に発信する企業が増える一方で、今後は「SDGsウォッシュ」の事例も多くなると予想されます。しかし、そうした企業があったとしても、それはSDGsがいまや企業にとって避けて通れない社会的、文明的テーマになっている証しであると考えられるのです。

時流に乗った計算高い企業もあれば、SDGsの本質をよく分かっていない経営者もいるでしょう。でも、それはそれでいいのではないかと私は思うのです。社会問題の解決は「一人の百歩より百人の一步」が大切と言われます。一人のリーダーだけが百歩を行くのではなく、百人がその一步を踏み出すことが連帯の輪を広げ、運動を前進させるとの意です。SDGsは道半ばですが、絶対に旗を降ろすようなことがあってはなり

ません。

私はSDGsが日本では親和性を持って受け入れられているように思っています。その背景には、近江商人の「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」の精神が日本企業に根付いていることが挙げられるでしょう。しかし、精神は精神として、実際のビジネスにおいては「三方よし」というキーワードだけで複雑な現実に対処できるはずはないのです。そこで「三方よし」にさらに三つの「よし」を加えた「六方よし」を提案する専門家もいます。

元外務省職員だった田瀬和夫氏は著書『SDGs思考2030年のその先へ』で、「三方よし」に追加すべき4つ目、5つ目、6つ目の「よし」を次のように提案しています。④サプライチェーン上の「作り手」が守られ、真価を発揮すること⑤私たちの活動の舞台である地球が健康な状態にあること⑥将来の世代に負の遺産を遺さないような行動を私たちがとること。

売り手よし、買い手よし、世間よし、作り手よし、地球よし、未来よし。この「六方よし」がSDGs時代に求められる経営、そしてすべての企業がSDGsに取り組む大義、と田瀬氏は言います。同感です。「宇宙船地球号」の針路は、SDGsがしっかりと指し示し続けねばならないのです。

*) 米国の建築家・思想家であるバックミンスター・フラーが1963年に提唱した概念。その後、ケネス・ボールドイニングが経済学にこの概念を取り入れたことで広く知られるようになった。



(一社) 日本経済団体連合会 集計
2024年 春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果 (加重平均)

【最終集計】

2024年8月30日

業 種		2024年			2023年		
		社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)	社数(社)	妥結額(円)	アップ率(%)
製 造 業	鉄鋼・非鉄金属	17	13,701	4.94	18	9,023	3.37
	機械金属	79	11,841	4.40	80	8,841	3.29
	電気機器	11	12,536	4.55	11	8,168	2.95
	輸送用機器	12	10,689	4.03	12	7,533	2.88
	化学	21	11,039	4.03	23	7,232	2.68
	紙・パルプ	9	10,281	3.85	10	8,476	3.34
	窯業	9	8,707	3.12	9	6,640	2.32
	繊維	13	5,920	2.48	15	6,870	2.90
	印刷・出版	8	7,049	2.34	8	8,023	2.56
	食品	19	11,695	4.48	15	8,440	3.24
	その他製造業	30	8,742	3.29	28	10,701	3.70
製造業平均		228	11,010 (10,074)	4.09 (3.82)	229	8,659 (8,072)	3.19 (3.08)
非 製 造 業	商業	50	11,425	4.32	45	7,919	2.99
	金融	7	17,320	6.52	6	6,561	2.72
	運輸・通信	33	7,622	2.98	33	5,857	2.26
	土木・建設	16	13,329	4.61	14	9,108	3.42
	ガス・電気	9	8,751	3.05	10	6,806	2.40
	その他非製造業	32	9,616	3.75	30	6,077	2.39
非製造業平均		147	10,278 (9,679)	3.89 (3.72)	138	6,924 (6,904)	2.65 (2.70)
総平均		375	10,712 (9,919)	4.01 (3.78)	367	8,012 (7,633)	3.00 (2.94)
規 模 別	100人未満	118	9,188 (9,060)	3.59 (3.57)	120	7,582 (7,395)	3.01 (2.95)
	100~300人未満	180	9,778 (9,778)	3.67 (3.69)	168	7,576 (7,616)	2.88 (2.92)
	300~500人未満	77	11,974 (11,564)	4.43 (4.31)	79	8,535 (8,028)	3.11 (2.98)

- (注) 1) 本調査は、地方別経済団体の協力により、原則従業員数500人未満の17業種754社を対象に実施
2) 17業種389社(51.6%)の妥結を把握しているが、うち14社は平均金額不明等のため、集計より除外
3) 上記妥結額は、定期昇給(賃金体系維持分)等を含む
4) 製造業平均、非製造業平均、総平均欄の()内の数値は、単純平均
5) 2023年の数値は、2023年8月10日付最終集計結果

一月会

日銀支店長が講演

一月会（会員企業の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会）は9月10日に例会を開催。日本銀行福岡支店長の佐久田健司氏が「最近の経済情勢について」と題して卓話を行った。

佐久田氏は、経済情勢のポイントについて短観など様々な統計をもとに説明したほか、人手不足とデジタル化についても触れ、人手不足に直面する企業はデジタル投資を含む設備投資を積極化させる傾向にある一方で、人材不足を背景に企業が計画ほどにはデジタル化を進められていない可能性があるという課題を挙げた。



研修会

使用者委員研修会を開催

九州・山口8県の労働委員会の使用者委員による研修会が9月26・27日、宮崎市内で開催された。

弁護士の新井貴博氏が「労働条件の決定と労働者の同意」と題して講演を行ったほか、3県の使用者委員が事例発表を行った。

当協会を含む九州各県の経営者協会は各県労働委員会の使用者委員を県に推薦し、任命された使用者委員は労働委員会に申請された労使紛争の解決に従事している。



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



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。

●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

●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)

●職場リーダー能力向上コース

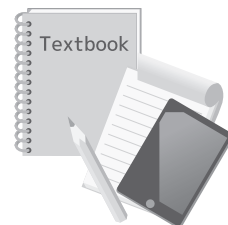
日 時：令和7年1月28日(火)~29日(水)
会 場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員50,600円/一般56,100円
(消費税込み)

●JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日 時：令和7年2月3日(月)~7日(金)
会 場：アクロス福岡5階 502室
受講料：会員154,000円/一般187,000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】

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)	
11月28日(木) 14:00~17:00	永原 豪 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】

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9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

3~11日 欧州視察団

3日 福岡県女性の活躍応援協議会

5日 労働法基礎学習会

10日 一月会

13日 福岡県労働委員会総会

// 特定最賃専門部会打合せ会

18日 給与実務の法的留意点セミナー

20日 紫水会

24日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

// 福岡県労働委員会総会

26・27日 九州地区労働委員会使用者委員研修会

26日 定例無料法律相談

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、熊本県経営者協会ホームページをご参照ください。

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）

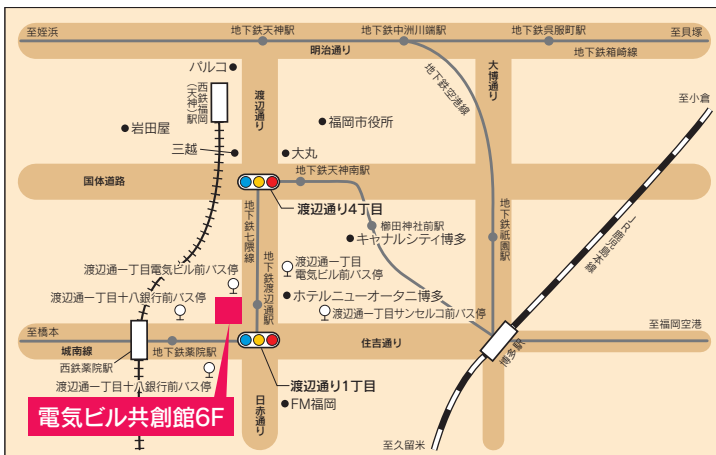
バス 「博多駅前A番」停留所より「渡辺通経由天神方面行き」
に乗車または「博多駅前B、C、D番」停留所より「薬院駅
方面行き」に乗車
「渡辺通一丁目」停留所降車すぐ

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