



葉牡丹

Contents

1-4 新春特集

- ・新年のご挨拶
 - 福岡県経営者協会 会長
 - 一般社団法人 日本経済団体連合会 会長
- ・副会長からの年賀状

5-6 けいぎょう Law School

- 新年のご挨拶
 - 古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 古賀 和孝

7-9 経協調査 経団連調査

- ・地場企業の冬季賞与の交渉・妥結状況に関する調査結果
- ・2024年 冬季賞与交渉妥結結果
- ・賞与の対前年伸び率推移
- ・(一社)日本経済団体連合会 集計
 - 2024年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果

10 世間漫録

11 トピックス

- ・カスハラ対策の動向・留意点を学ぶ(経営法務研究会)
- ・ハラスメント撲滅月間に合わせ街頭活動(連携活動)
- ・労働時間の判断基準を学ぶ(北九州労務管理研究会)
- ・休職・労災手続時の留意点を学ぶ(セミナー)

12 アンテナ

- ・「労働組合基礎調査」の結果を公表/厚生労働省
- ・「高齢者雇用状況等報告」集計結果を公表/福岡労働局
- ・「障がい者雇用促進セミナー」を開催/福岡労働局
- ・「障害者雇用状況」の集計結果を公表/福岡労働局
- ・SNS等を通じて直接労働者を募集する際の留意点について呼びかけ/厚生労働省

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 経団連首脳を迎えての新春講演会



新年のご挨拶

福岡県経営者協会 会長 倉富 純男

会員の皆様、明けましておめでとうございます。謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は当協会の活動に対し、格別のご高配を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

さて、2024年を振り返りますと、石川県能登地方での地震や各地で頻発化する豪雨災害など自然の脅威を感じた年となりました。

また、世界各地で出口の見えない紛争が続き、今後も予断を許さない状況が続いています。

景気は、日経平均株価が史上初めて4万円超えるなど、コロナ禍後、回復基調にあります。様々な業種で人手不足が鮮明になりました。

当協会が専門とする労働の分野では、いわゆる103万円の壁の見直しが検討されるなど、労働力の確保を見据えた改革が進められています。

こうした中、当協会は経営における「ひと」の問題にかかわる専管団体として、法改正や労働行政等に関する情報収集と周知に努めたほか、中小企業の賃金引上げに不可欠な労務費を含めた適正な価格転嫁のため、県内の政労使13団体で締結した「価格転嫁の円滑化に関する協定書」に基づき、街頭活動に参画するなど、時宜を捉えた事業を展開してまいりました。また、昨年は会員企業の皆様の職場に労働法に精通した弁護士が訪問し、コンパクトなセミナーを行う事業を新たに始めました。

今年も、昨年公布された改正育児・介護休業法の施行などを控えており、企業実務への大きな影響が予想されます。当協会は、引き続き機関誌やメールマガジン、講演会やセミナーなどを通じて会員の皆様のお役に立つ事業を進めて参ります。

昨年は、33年ぶりとなる5%台の賃上げとなり、「構造的な賃金引上げ」への大きな契機となりましたが、今年はこの流れを定着させるために、適切な価格転嫁・適正取引の裾野を幅広い業種に広げていく必要があります。

当協会は、活力ある地方経済と分厚い中間層を形成するため、昨年以上の熱量と決意をもって、「成長と分配の好循環」を継続するよう、経団連、労働局、県、労働組合と連携しながら、取り組んで参ります。

最後になりましたが、本年も会員の皆様方にとって実り多き年となりますようご祈念申し上げ、新年のご挨拶といたします。



公正・公平で持続可能な 社会を目指して

— 経団連会長新年メッセージ —

一般社団法人 日本経済団体連合会 会長 十倉 雅和



謹んで新年のお慶びを申し上げます。

はじめに、昨年、能登半島における元日の地震ならびに9月の記録的豪雨により亡くなられた方々に心から哀悼の誠をささげるとともに、被災された方々に心からお見舞い申し上げます。昨年4月、そして11月に経団連幹部と共に被災地を訪問し、能登の復旧・復興への思いを新たにしました。被災された方々に寄り添った支援に引き続き取り組んでまいりたい。

さて、日本経済は、約30年ぶりの高水準の賃金引上げや100兆円を超える設備投資に支えられ、GDP600兆円突破に象徴されるように成長への着実な歩みを進めている。この機を逃さず国民の連携をこれまで以上に強化し、「成長と分配の好循環」の継続に取り組んでいく。

成長には、イノベーション創出や地方経済の活性化はもちろん、グリーントランスフォーメーション(GX)推進が欠かせない。そのためにGX推進の基盤となる安価なエネルギーの安定供給の確保が待ったなしの課題である。再生可能エネルギーを最大限活用しつつ、既存原発の再稼働に加えて高速炉、高温ガス炉、核融合等次世代革新炉の開発を含めた核エネルギーの利活用が急務である。同時にバックエンドの問題にも取り組む必要がある。

分配には、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けて、2023年を「起点」の年、2024年を「加速」の年と位置付け、2025年はこの流れを「定着」させる年にしていきたい。賃金引上げを消費につなげるには国民が抱える将来不安の払拭が必要であり、そのためには、給付と負担の将来見通しを踏まえ、全世代型社会保障の構築を進め、ひいては税と社会保障の一体改革が求められる。

昨年から続く混とんとした時代を迎える中、わが国が進むべき道について中長期ビジョンが求められていると考え、今般「FUTURE DESIGN 2040」を策定した。わが国は、「人口減少・少子高齢化」と「資源を持たない島国」という二つの克服すべき大きな課題に直面している。こうした中、わが国は「科学技術立国」「貿易・投資立国」を目指す。そして、その基盤となるのが公正・公平で持続可能な社会と考える。この実現に向けて、先ほど申し上げた全世代型社会保障や環境エネルギーなど六つの施策を提案した。

4月にはいよいよ大阪・関西万博が開幕する。ぜひとも多くの皆さまに足を運んでいただきたい。

就任以来一貫して掲げてきた「社会性の視座」のもと、「成長と分配の好循環」の実現に向けて精力的に取り組んでいく。皆さまのご理解と一層のご支援をお願い申し上げます。

副会長からの

年賀状



新年のスタートにあたり、
5名の副会長に今年の抱負を
語っていただきました。



(株)新出光
代表取締役
専務執行役員

重岡敏一

『次は、人をつなぐエネルギーへ。』

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

昨年は、能登半島地震や日向沖地震に加え各地での大雨の被害など自然災害の脅威をあらためて思い知らされる一年でした。また、長引くロシア・ウクライナ紛争、パレスチナ・イスラエル紛争などの脅威、さらにはサイバー攻撃による国家・企業のリスクなど取り巻く情勢は極めて深刻なものとなっています。

その様な中、私どもイデックスグループは、3月に創業99周年を迎え100年目に突入いたします。そこで100年を超える先のグループ長期ビジョン「Target2.0」を作成し、Purpose「次は、人をつなぐエネルギーへ。」を掲げました。前述した不測のリスクに備え経営基盤を強化するとともに、経営姿勢として「人が唯一の財産である」を標榜するイデックスとして時代の変化に対応しながら、常に「なくてはならないなにかを」考え想像し続け、社会貢献していく人と人をつなぐエネルギーへ進化していきたいと思っております。



TOTO (株)
取締役
常務執行役員

田口智之

年頭所感

謹んで新年のお喜びを申し上げます。

2024年を振り返りますと、世界各地で大規模な自然災害が頻発し、紛争の新たな発生による分断の深刻化、為替や株式相場の乱高下など、過去の延長線上では考えられないような環境変化が私たちの身のまわりで起こりました。

この状況を冷静に考えますと、我々はこの急激かつ不安定な変化を『新たな日常』として受け入れ、乗り越えていくことが求められているのだ、と理解しています。

考えられないほどの環境変化の兆候をいち早く捉え、2倍速・3倍速で動くためには、「感性」と「スピード」が重要な要素となります。

TOTOグループが社会やお客様にとって必要とされ続けるためには、一方で短期的な変化に一喜一憂せず、未来の社会やお客様のために新たな「種」をまいていくことが大切です。

本年も引き続き、世界中の国や地域で「TOTOを選んで良かった」と信頼され続ける企業であるために、商品・サービスを通じて豊かで快適な生活文化を創造していきます。



トヨタ自動車九州(株)
生産企画本部長
原 田 聡

「ウェルビーイングで働きがい向上」

新年あけましておめでとうございます。
本年も皆さまにとって健やかな一年でありますようお祈り申し上げます。

日本では昨年首相交代、今年はアメリカの大統領交代と政治の世界では大きな変化が見られ、私たちを取り巻く経済環境や労働政策等にもこれから影響が出てくると予想しています。

こういう時代にこそ従業員や地域社会から「ありがとう」と言って頂けるウェルビーイングな企業を目指し、多様な人材が成長を実感し将来に向けチャレンジできる土台が重要です。

私たちモノづくりの会社として、安全安心な職場、風通し良く正しい仕事をする風土づくりをこの一年も取り組み、お客様に喜ばれる商品をタイムリーにお届けして参ります。



三井化学(株)
執行役員
大牟田工場長
鶴 田 智

地域に愛される工場を目指して

謹んで新年のお慶びを申し上げます。
昨年は、消費が一昨年に比べて増加するなどして、やっと日本経済が回復傾向となりました。また、米国を中心に他国でも経済が回復傾向であり、本年はより積極的な事業活動を展開してまいります。

現在、2年前に制定した大牟田工場のグランドデザインに向かって、メガネレンズ原料や農薬等を通して、さらなる事業拡大を目指しております。また、同時に安全・環境に配慮した製品・ソリューションを通して、環境保全にも貢献して参ります。

今後も安全を最優先に地域社会に貢献し、人・地域から愛される工場となるべく工場運営を継続します。本年もどうぞよろしくお祈り申し上げます。



(株)筑邦銀行
代表取締役会長
佐 藤 清一郎

新たなビジネスモデルの確立へ

謹んで新年のお慶びを申し上げます。
昨年の米国大統領選挙での共和党トランプ氏の返り咲きは、世界中に様々な影響をもたらさそうです。日本では賃金や働き方を見直す動きが本格化してくると思われまます。経営者の舵取も、時代の流れを読みとることが更に重要になってきました。

筑邦銀行は既存ビジネスの深化とともに、新しいビジネスモデルの確立を目指しています。他の地銀にはないユニークで将来性に期待の持てる当行のビジネスモデルで、新たな価値の創造に取り組んで参る所存です。

今年も「人、まち、地域を『動かす人』がいる銀行へ」をスローガンに掲げ、地域の課題解決と地域経済の活性化に尽力して参ります。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。



新年のご挨拶

経営法曹会議九州ブロック代表幹事

弁護士 古賀 和孝



◆執筆者のご紹介

こが かずたか

昭和61年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所（福岡市）

新年明けましておめでとうございます。

本年も宜しく申し上げます。

福岡県経営者協会ご加入の企業、事業者の皆様にとってこの2025年が実りある一年となりますよう、九州ブロックを代表して心よりお慶び申し上げます。

さて、初夢にでてきたわけではないのですが、労働事件とAI技術について述べさせていただきます。AIの効用については既に社会・経済活動の相当な場面に導入され、格別の認識をすることなくその利便性の中で生活しているようです。他方で、AIが作成した成果物かどうかの見極めがつきにくいこともあり、人固有の精神活動によるものであるかの点につき混乱も招く可能性があるとの指摘もあります。少なくともAI抜きにしての人類の発展は見込めないことだけは間違いないようです。

昨年10月に日本CSR推進協会が主催した「AIと労働～職場と労働で起こっている変化と今後の

展望～」と題するオンラインでの講演があり聴講しました。労働事件を担当している弁護士（労使双方1名）らによる講演及び意見交換（コーディネーター弁護士1名）でしたので興味深く、実際に講演を聴くと、これほどまでに労働実務の分野に組み込まれ運用されており、高い評価がなされていることを知りました。実社会に浸透していく背景には、有能人材の確保の必要性や人手不足の問題も横たわっていること、最終的には企業の存続を左右する問題であるとのことです。

少し詳しくご紹介しますと、膨大なデータを継続的に取得し分析していくAI技術を利用してHR（ヒューマンリソース…人的資源）テクノロジーを構築し、これを利用することは今後ますます拡大してゆき、採用・配置・評価・退職や体調の悪化などの人事労務分野で予測につなげることに繋がり、極めて有用であるとのことです。

一方、HRテクノロジーの利用で生じる法律問題ということであると、人事権行使の有効性や不当労働行為の成否が問題となるようです。前者は

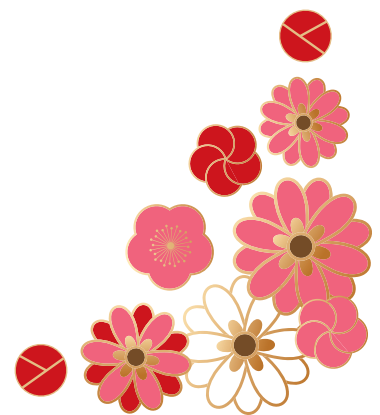


人事評価、配転などの有効性ですので格別の説明は不要と思います。後者の不当労働行為につき説明しますと、メカニズムは、①労働者個人が企業に向かってAIによる人事評価などが間違っているなどと単独で立ち向かうことは事実上不可能、②AIに強い労働組合に駆け込むことになる、③団体交渉では、大雑把に言うデータ収集方法を含め分析データ提出要求、評価項目構築の理由、評価過程等々の説明を求めてくる、④これに対して使用者側はどのような回答を行うか重要となるが、不十分であると不当労働行為の成否が争われることになる、との構図のようです。今後問題となるのは労働法領域ではないかと労使双方の講師が強調されていたことが印象に残っております。ちなみに労働側の穂積匡史弁護士は上記不当労働行為の例が問題となった日本IBM事件を担当し東京都労働委員会での弁護を担当しておられますので現実感・緊迫感があります。結びは、HRテクノロジーと無縁であるわけにはいかず、正しく利用するためのキーワードとして「最後は『人』が判断する」ことを認識することが重要であるとのことでした。「AIが言っている」、では済まないということでしょう。この最後のフレーズが私の漠然とした不安をそこそこ解消してくれました。

実社会では人事評価を巡って裁判となる案件もあります。そこでは立証段階で、評価制度構築の経過、制度の内容、具体的な評価事実の当てはめ、最終的な評価の適不適が立証課題となり、証人尋問に進むこともあります。まさか、この段階でAIを証人申請することはありませんし、AIを組成する膨大なデータを書証で立証することもありえません。「AIがやりました」では済まず、

私（人事担当者）がその評価を致しました』と具体的な評価事実関係（AIの構成・起動要素を説明しつつ）を述べざるを得なくなるということでしょう。

色々勉強し研鑽を積んでゆくしかないと新年の心構えを再確認したものです。



地場企業の冬季賞与の交渉・妥結状況に関する調査結果

～2024年12月23日現在、最終集計～
(対象企業372社/回答85社)

福岡県経営者協会

冬季賞与（調査回答のうち昨年実績と比較可能な85社について集計）

| | | 2024年 冬 | 2023年 冬 | 増 減 | 伸び率 |
|-----------|-----|----------|----------|---------|-------|
| 総 平 均 | 85社 | 592,392円 | 577,465円 | 14,927円 | 2.59% |
| 製 造 業 平 均 | 24社 | 697,858円 | 683,201円 | 14,658円 | 2.15% |
| 非製造業平均 | 61社 | 550,897円 | 535,170円 | 15,727円 | 2.94% |

集計可能な17業種85社の平均引上げ額は14,927円、アップ率は2.59%。昨年度のアップ率3.00%と比較して0.41ポイントマイナス、総平均額は592,392円となりました。

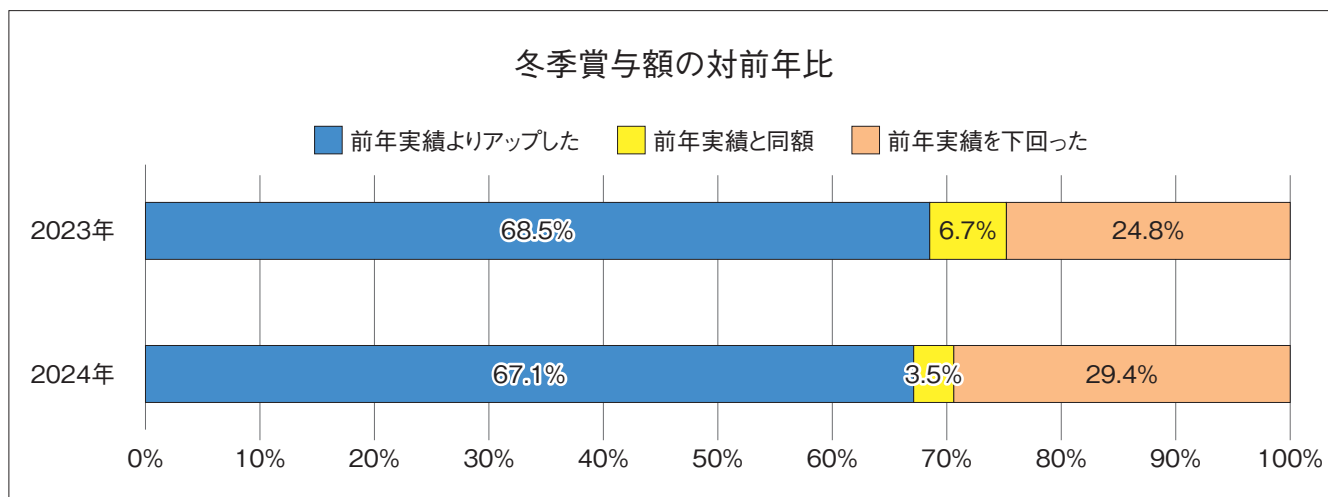
◇ 5年間の夏季賞与・冬季賞与の対前年伸び率推移

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 夏季賞与 | 8.52% | 3.03% | 4.72% | △2.57% | △3.25% |
| 冬季賞与 | 2.59% | 3.00% | 5.30% | 4.46% | △7.72% |

※参考数値：年度ごとに調査回答先が異なる

◇ 昨年の冬季賞与額との比較（85社）

- ①前年実績額よりアップした企業 57社（67.1%）（昨年は68.5%）
- ②前年実績額と同額 3社（ 3.5%）（昨年は6.7%）
- ③前年実績額を下回った企業 25社（29.4%）（昨年は24.8%）



2024年 冬季賞与交渉妥結結果 (単純平均)

最終集計 (2024.12.23)

福岡県経営者協会

| 業種 | 企業数 (社) | 2024年 冬 | | 対前年 | | 2023年 冬 | | |
|--------|------------|---------|---------|--------|----------|---------|---------|------|
| | | 額(円) | 月数(箇月分) | 額(円) | 伸び率(%) | 額(円) | 月数(箇月分) | |
| 製造業 | 食品 | 1 | — | — | — | — | — | |
| | 紙・パルプ | 1 | — | — | — | — | — | |
| | 新聞・出版 | 1 | — | — | — | — | — | |
| | 化学・ゴム | 3 | 826,012 | 2.76 | △ 9,795 | △ 1.17 | 835,807 | 2.86 |
| | 窯業・土石 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| | 鉄鋼 | 4 | 646,736 | 2.57 | △ 33,039 | △ 4.86 | 679,775 | 2.75 |
| | 非鉄金属 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| | 機械・金属 | 4 | 652,634 | 2.29 | 37,747 | 6.14 | 614,887 | 2.19 |
| | 電機 | 7 | 761,375 | 2.54 | 36,432 | 5.03 | 724,942 | 2.44 |
| | その他製造業 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| 製造業平均 | 24 | 697,858 | 2.42 | 14,658 | 2.15 | 683,201 | 2.42 | |
| 非製造業 | 建設 | 15 | 597,469 | 2.15 | 36,031 | 6.42 | 561,439 | 2.06 |
| | 卸・小売 | 19 | 593,013 | 2.16 | 15,103 | 2.61 | 577,910 | 2.17 |
| | 運輸・倉庫 | 10 | 392,984 | 1.56 | 12,267 | 3.22 | 380,716 | 1.62 |
| | 放送・通信 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| | 医療 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| | 教育 | 1 | — | — | — | — | — | — |
| | その他非製造業 | 14 | 563,916 | 2.26 | 15,979 | 2.92 | 547,937 | 2.26 |
| 非製造業平均 | 61 | 550,897 | 2.11 | 15,727 | 2.94 | 535,170 | 2.12 | |
| 総平均 | 85 | 592,392 | 2.20 | 14,927 | 2.59 | 577,465 | 2.20 | |

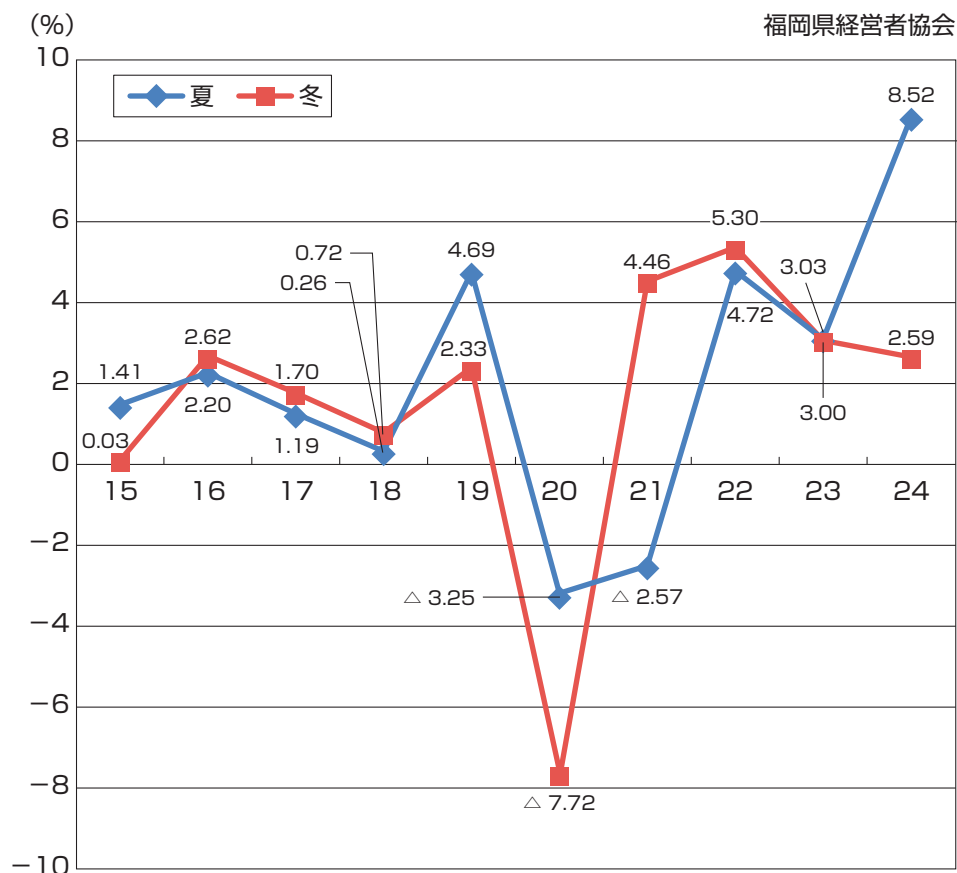
規模別

| 規模 | 企業数 (社) | 2024年 冬 | | 対前年 | | 2023年 冬 | | |
|---------|------------|---------|---------|--------|----------|---------|---------|------|
| | | 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 | 6 | 661,037 | 2.38 | 37,623 | 6.04 | 623,414 | 2.29 |
| | 非製造業 | 15 | 525,507 | 2.05 | 20,213 | 4.00 | 505,295 | 2.09 |
| | 計 | 21 | 564,230 | 2.16 | 25,187 | 4.67 | 539,043 | 2.15 |
| 100~299 | 製造業 | 6 | 585,718 | 2.20 | △ 46,673 | △ 7.38 | 632,391 | 2.34 |
| | 非製造業 | 18 | 525,140 | 2.10 | 10,953 | 2.13 | 514,188 | 2.08 |
| | 計 | 24 | 540,285 | 2.12 | △ 3,454 | △ 0.64 | 543,739 | 2.14 |
| 300~499 | 製造業 | 5 | 643,736 | 2.20 | 31,124 | 5.08 | 612,612 | 2.16 |
| | 非製造業 | 7 | 586,441 | 2.11 | 24,030 | 4.27 | 562,410 | 2.09 |
| | 計 | 12 | 610,314 | 2.15 | 26,986 | 4.63 | 583,328 | 2.12 |
| 500~999 | 製造業 | 4 | 808,331 | 2.66 | 28,803 | 3.69 | 779,528 | 2.64 |
| | 非製造業 | 12 | 505,734 | 2.01 | 6,387 | 1.28 | 499,347 | 2.05 |
| | 計 | 16 | 581,384 | 2.18 | 7,322 | 1.28 | 574,062 | 2.22 |
| 1000人以上 | 製造業 | 3 | 938,688 | 3.19 | 45,083 | 5.05 | 893,604 | 2.92 |
| | 非製造業 | 9 | 677,300 | 2.40 | 27,775 | 4.28 | 649,526 | 2.38 |
| | 計 | 12 | 742,647 | 2.58 | 32,102 | 4.52 | 710,546 | 2.54 |
| 総平均 | 85 | 592,392 | 2.20 | 14,927 | 2.59 | 577,465 | 2.20 | |

- (注)
- ・調査対象企業(372社)のうち、昨年実績と対比可能な85社について集計
 - ・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

賞与の対前年比伸び率推移 【総平均の伸び率】

| 西暦 | 夏 | 冬 |
|----|--------|--------|
| 15 | 1.41 | 0.03 |
| 16 | 2.20 | 2.62 |
| 17 | 1.19 | 1.70 |
| 18 | 0.26 | 0.72 |
| 19 | 4.69 | 2.33 |
| 20 | △ 3.25 | △ 7.72 |
| 21 | △ 2.57 | 4.46 |
| 22 | 4.72 | 5.30 |
| 23 | 3.03 | 3.00 |
| 24 | 8.52 | 2.59 |



アンケート調査にご協力頂き、誠にありがとうございました。 福岡県経営者協会 田淵 092-715-0562

(一社) 日本経済団体連合会 集計

2024年 年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果 (加重平均)

2024年12月26日

| 業 種 | 2024年 年末 | | | 2023年 年末 | | |
|-------------|----------|----------------------|------------------|----------|----------------------|--------------------|
| | 社数(社) | 妥結額(円) | 増減率(%) | 社数(社) | 妥結額(円) | 増減率(%) |
| 総 平 均 | 161 | 925,545 (832,265) | 2.11 (0.70) | 163 | 906,413 (826,490) | 1.37 (0.37) |
| 製 造 業 平 均 | 126 | 960,054 (832,481) | 2.52 (1.04) | 131 | 936,428 (823,923) | 2.26 (0.74) |
| 非 製 造 業 平 均 | 35 | 847,549 (831,487) | 2.35 (△ 0.66) | 32 | 828,122 (836,997) | △ 0.48 (△ 0.96) |

漫世間

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.178

近代日本の最初の本格的な対外戦争は日清戦争（1894～95年）だった。この戦争は日本にとっていかなる意味を持った戦いだったのか。

そのことを戦争の実質的な政治指導者、時の外務大臣陸奥宗光の思想と行動の中を探ってみたい。そんな衝動に駆られて、陸奥の著書『蹇蹇録』（岩波文庫）を年初から読みふけた。



陸奥宗光

「蹇蹇」とは足が萎えること。そこから「蹇蹇」とは、体が弱つて前に進めない状態を指す。それでも「臣下は全力尽くし

て君主に仕える」との意味だ。日清戦争を通じての陸奥は、結核に侵され、血痰を吐き、生命を縮めながら難局にあたった。硬軟織り交ぜた外交交渉で決死の覚悟で危機を打開しようとする、まさに「足萎えた」政治家だった。

日清戦争とは、朝鮮半島をめぐる日本と清の帝国主義的な覇権争いである。なぜ、朝鮮半島が日清の覇権争争の場になったのか。それは地政学的理由にある。地図を見れば、朝鮮半島がユーラシア大陸から日本の脇腹に突きつけられた一本の鉞やぶのような形状をもって位置していることが分かる。

中華帝国、ロシア帝国などが日本への勢力伸長を図ろうとすれば、朝鮮半島を通過せずしては不可能だ。ゆえに朝鮮半島が日本の敵対国や敵対勢力の影響下におかれることは、日本として絶対に容認できない。地政学上の宿命である。

李朝時代の朝鮮は清と君臣関係にあった。朝貢の儀式に服し、その見返りに王号や爵位を与えられて民の統治を委ねられる冊封体制の中に組み込まれていた。冊封とは、君主が臣下に冊書と呼ばれる任命書を受け、任命を受けた臣下が君主から土地を与えられること。中華帝国と周辺諸国との君臣関係が華夷秩序である。

征韓論は朝鮮を華夷秩序から引き剥がそうと

する日本最初の外交攻勢だった。しかし、李朝はこれには応じず一段と自らを華夷秩序の中に閉じ込めてしまう。開国と近代化を拒み、独立への気概なき朝鮮が現状のままでは列強による支配は免れず、国家として幼い日本の命運は危ういと、往時の指導者は考えた。こうした情勢下で、征韓論が国家自衛の一策として提起されたことは決して不合理ではない。

三国干渉に屈し、非難の嵐

蹇蹇録には東学党の乱に始まり、三国干渉によつて終焉するまでの日清戦争の全局面に陸奥がどう関わったかが自身の口で克明に語られている。この本を通じての陸奥の主眼が独仏露の三国干渉にあったことは明らかだ。全21章のうち最後の3章分が三国干渉に費やされていることから熱い思いが伝わってくる。遼東半島の割譲などを中心とする下関条約に調印し、日本国内は熱狂に包まれたが、直後の三国干渉で空気は急転した。

多大な犠牲を払って獲得した遼東半島を圧力に屈して還付することに対し、弱腰との非難が沸騰したのである。蹇蹇録で陸奥は「戦争における勝利は外交において失敗せりといえる攻撃の喊声かんせいは四方に起り」と、己に向けられた嵐のような怒りに憔悴しやうさいしつつも「余は当時何人を以てこの局に当たらしむるもまた、決して他策なかりしを信ぜんと欲す」（誰が検討してもこれ以上の策はなかったと思う）との心情を吐露している。

『蹇蹇録』(上)

陸奥宗光の思想と行動

経営法務研究会

カスハラ対策の動向・留意点を学ぶ

12月4日、会員企業の人事担当者及び弁護士が労働法の研究発表・情報交換を行う経営法務研究会を開催した。講師は、古賀・花島・桑野法律事務所の花島正晃弁護士。

講師は、国や企業のカスハラ対策についての動向を紹介した後、カスハラ指針を策定する際の法的留意点について説明した。参加企業は、自社のカスハラ対策の現状を紹介した。



北九州労務管理研究会

労働時間の判断基準を学ぶ

12月9日、北九州地区の会員企業の労務担当者が集まって、労働法や労務管理の研究・意見交換を行う北九州労務管理研究会の例会を開催した。

TMI総合法律事務所福岡オフィスの松本幸太弁護士が「労働時間の諸問題と実務対応」と題して講演を行った。

講師は、労働時間の判断基準について説明したあと、これまでの判例や実務上留意点すべき点について解説した。



連携活動

ハラスメント撲滅月間に合わせ街頭活動

当協会は福岡労働局、福岡県、連合福岡と合同で12月5日、厚生労働省が定める「ハラスメント撲滅月間」に合わせた街頭活動を福岡市内で行った。

千葉登志雄福岡労働局長と藤田佳三連合福岡会長が街頭演説を行ったほか、ハラスメント等の相談窓口が記載されたチラシを通行者に配布した。



セミナー

休職・労災手続時の留意点を学ぶ

12月12日、年間10回の講義で労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会第7講を開催した。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、近年実務で問題となる休職や復職時の対応、労働者災害補償保険法の手続き上の留意点について、経験を交えながら解説した。



「労働組合基礎調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年の標記調査の結果を公表した。

労働組合数は22,513組合（前年比276組合（1.2%）減少）、労働組合員数991万2千人（同2万5千人（0.3%）減少）、推定組織率は16.1%（同0.2ポイント低下）で、推定組織率は過去最低となった。

パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率は、労働組合員数が146万3千人（同5万3千人（3.8%）増加）、全労働組合員数に占める割合は14.9%、（同0.6ポイント上昇）、推定組織率は8.8%（同0.4ポイント上昇）で、いずれも過去最高となった。

「高年齢者雇用状況等報告」集計結果を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和6年の標記報告の集計結果を公表した。

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%（前年比変動なし）で高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳は、「継続雇用制度の導入」により実施している企業が67.4%（同1.8ポイント減少）、「定年の引上げ」により実施している企業は28.6%（同1.8ポイント増）となった。

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は32.5%（同1.9ポイント増）、65歳以上定年企業（定年制の廃止企業を含む）は32.6%（同1.9ポイント増）となった。

「障がい者雇用促進セミナー」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、「障害者のテレワーク雇用」をテーマとして、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。

詳細は、以下の通り。

| | |
|-----|------------------------|
| 日時 | 1月28日(火) 14:00~16:00 |
| 形式 | オンライン |
| 参加費 | 無料 |
| 申込 | 福岡労働局ホームページよりお申込みください。 |

https://jsite.mhlw.go.jp/fukuokaroudoukyoku/news_topics/event/02700.html

「障害者雇用状況」の集計結果を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和6年の標記調査結果を公表した。

雇用障害者数は2万1611人（対前年度比4.6%増）、実雇用率2.43%（同0.05ポイント増）、法定雇用率達成企業の割合は47.5%（同5.0ポイント減少）となった。

SNS等を通じて直接労働者を募集する際の留意点について呼びかけ／厚生労働省

厚生労働省は、昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、こうした誤解が生じないように、募集情報を提供する際には、①氏名（名称）②住所③連絡先④業務内容⑤就業場所⑥賃金（6情報）を必ず記載するよう、呼びかけている。

なお、インターネットやSNS等で労働者を募集する際、これらの情報が記載されていない場合は職業安定法違反となる。

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。

●定年前後の年金・社会保険 知識習得セミナー

定年前社員の不安や関心ごとにあわせて、やさしく説明するための基本知識やノウハウについて分かりやすく解説します。

日時：2月4日(火) 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：今任社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 今任 智恵子 氏
参加費：会員12,000円/一般18,000円(税込)

●人事評価制度の構築と運用方法講座

自社の実情に合ったシンプルで継続的に運用できる制度構築と運用について分かりやすく解説します。

日時：2月19日(水) 13:30~16:30
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 中島 一平 氏
参加費：会員8,000円/一般12,000円(税込)

●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12日(水)
9:20~17:30
〔2日目〕3月13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)
定員：36名

●安全管理者選任時研修(法定研修)

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14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)
定員：30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

●新入社員セミナー

日時：4月2日(水)~3日(木)
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員24,200円/一般26,400円
消費税込み(人数割引あり)

●TWI-JR「人の(問題の)扱い方」コース

日時：5月28日(水)~29日(木)
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)

●MTP(マネジメント研修)

日時：6月11日(水)~13日(金)
会場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員60,500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】

| | | |
|-------------------------|--|--|
| 1月23日(木) 14:00~17:00 | 花島 正晃 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所) |  |
| 2月27日(木) 14:00~17:00 | 山本 紀夫 弁護士 (TMI総合法律事務所福岡オフィス) |  |

〈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】

| | | |
|-------------------------|-------------------------------------|---|
| 2月13日(木) 14:00~17:00 | 中野 敬一 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 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

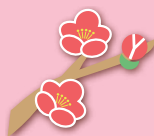
会務報告

2024年12月

*青字……当協会主催行事

*黒字……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 経営法務研究会
- 5日 職場のハラスメント撲滅月間街頭活動
- 9日 北九州労務管理研究会
- 12日 経団連地方団体長会
- 13日 福岡県労働委員会総会
- 17・18日 九州経営者協会幹事会
- 19日 九州インターンシップ推進協議会
- 20日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 26日 福岡県労働委員会総会



経団連首脳を迎えての新春講演会



期 日：1月27日（月） 15：30～16：40
 会 場：西鉄グランドホテル 2階 プレジール
 講 師：経団連副会長・野村ホールディングス会長
 永井 浩二 氏
 演 題：「我が国が直面する社会構造の
 変化とイノベーション（仮）」



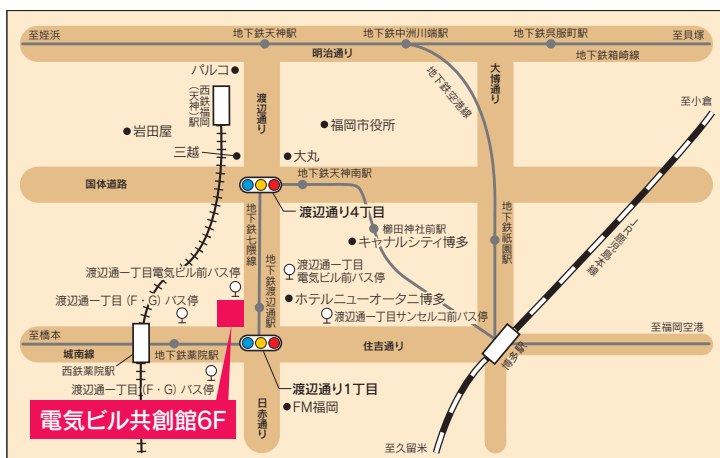
【お申込み】 次の1.～3. のいずれかの方法でお申し込みください。

1. 右のQRコードを読み取り、「お申込み画面」にご入力ください。
2. 福岡県経営者協会のホームページを開き、「新着情報」の「経団連首脳を迎えての新春講演会」をクリックして講演会のご案内ページにアクセス。「お申込みはこちらへ」をクリックして「お申込み画面」にご入力ください。
3. メールの件名に「新春講演会申込」と表記いただき、①御社名、②ご出席者の部署名・お役職・③ご出席者のご氏名、について下記メールアドレス宛にご連絡ください。



お問合せ：福岡県経営者協会

電話 092-715-0562 メール fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp



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