

桜

Contents

1-2 アンテナ

- ・令和8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／厚生労働省
- ・3月は「自殺対策強化月間」／厚生労働省
- ・「価格転嫁の商習慣の定着」に向けた共同宣言を发出／九州経済四団体

3-5 けいきょう Law School

夜勤時間帯における割増賃金算定の基礎単価を夜勤手当の金額とした原審を取消しつつ、夜勤時間帯の業務に応じた単価を設定することも認容される場合があったとした例

古賀・花島・桑野法律事務所 弁護士 花島 正晃

6 労働法基礎学習会の参加者を募集します

7-8 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

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～

11-12 連合福岡より「2024春季生活闘争」に関する要請を受ける

12 トピックス

・福岡市にて会員懇談会を開催(会員懇談会)

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 3月は価格交渉促進月間です

令和8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／厚生労働省

厚生労働省は、全国高等学校長協会、経団連を含む主要経済団体及び文部科学省とともに高等学校就職問題検討会議を開催し、令和8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。

令和8年3月新規高等学校卒業者の採用選考期日等

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 (沖縄県は8月30日)
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日

3月は「自殺対策強化月間」／厚生労働省

厚生労働省は、毎年3月を「自殺対策強化月間」として、自殺防止に向けた集中的な啓発活動を実施している。

自殺対策強化月間では、電話やSNSによる相談支援体制の拡充や、主に中高年層やこども・若者に向けて、ポスターや動画による相談の呼びかけなど、集中的な啓発活動を実施し、誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現に向け、自殺対策を推進するとしている。

「価格転嫁の商習慣の定着」に向けた共同宣言を发出／九州経済四団体

九州経済4団体（九州経営者協会、九州商工会議所連合会、九州経済同友会、一般社団法人九州経済連合

会）は、「価格転嫁の商習慣の定着」に向けて、標記共同宣言を发出した。

今後、九州経済4団体が結束して、

- ①経営者自らが先頭に立った、取引適正化への取り組み強化（「パートナーシップ構築宣言」の趣旨の徹底と宣言への参画）
- ②労務費、エネルギーコスト、原材料費の価格転嫁の推進
- ③「価格転嫁の商習慣」の定着による社会全体の付加価値の向上

について会員企業に広く呼び掛け、官民一体となって推進していくとしている。

改正育児・介護休業法、4月1日から段階的に施行

改正育児・介護休業法が4月1日から段階的に施行される。

4月1日から施行される内容は以下の通り。

1. 子の看護休暇の見直し
 - ・対象となる子の範囲の拡大
 - ・取得事由の拡大
 - ・労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止
 - ・名称変更（「子の看護等休暇」へ）
2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
 - ・請求可能となる労働者の範囲の拡大
3. 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
 - ・代替措置のメニューを追加
4. 育児のためのテレワーク導入
 - ・3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化。

5. 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
 - ・「従業員数1,000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」へ
6. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
 - ・労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止
7. 介護離職防止のための雇用環境整備
 - ・介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければならない。
 - ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
 - ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知
8. 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
 - ・介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認
 - ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
9. 介護のためのテレワーク導入
 - ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることを事業主に努力義務化

「出生後休業支援給付金」を創設／厚生労働省

厚生労働省は、共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上の子育て休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児

休業給付金と併せて最大28日間支給する標記給付金を創設することから、利用を呼びかけている。

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

「育児時短就業給付金」を創設／厚生労働省

厚生労働省は、仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務をした場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する標記給付金を創設したことから、利用を呼びかけている。

詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

「男女間賃金差異分析ツール」を公開／厚生労働省

厚生労働省は、主に中小企業向けに男女間賃金差異の要因を分析できる簡易なツールを作成し、公表した。

自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを同業種・同従業員規模の企業平均データと比較することで自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかにしたり、男女間の賃金差異が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスを得ることができる。

女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）からダウンロードすることができる。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

夜勤時間帯における割増賃金算定の基礎単価を夜勤手当の金額とした原審を取消しつつ、夜勤時間帯の業務に応じた単価を設定することも認容される場合があるとした例

— 社会福祉法人A事件

(東京高裁 (令和6年7月4日判決)【労経速2562号】) —

弁護士 花島 正晃



◆執筆者のご紹介

はなしま まさあき

平成15年 弁護士登録

古賀・花島・桑野法律事務所 (福岡市)

1 事案の概要

(1) 概要

社会福祉法人Yの運営するグループホームにおいて「生活支援員」(入居者に対して食事・洗濯・入浴等の支援を行う従業員)として夜間勤務していたXが割増賃金等の請求を求めた事案。

(2) ア 就業時間：Xの基本的な勤務シフトは次のとおり(1月単位の変形労働時間制)。

- ① 15時～21時まで日勤
- ② そのままグループホームに宿泊(0時～1時のみ巡回を想定して労働時間としていた。)
- ③ 翌6時～10時まで日勤

イ 賃金：Xの賃金は以下のとおり。

基本給 24万4250円
夜勤手当 1日あたり 6000円
夜勤支援手当 1万4655円(基本給の6%)
その他手当(資格手当5000円、扶養手当5500円)

ウ 上記②の夜勤時間帯(21時～翌6時)については、宿泊1回につき、夜勤手

当(6000円)と夜勤支援手当(1万4655円)のみ支給し、割増賃金は支給されていなかった。

(3) Xが、上記②の夜勤時間も労働時間に該当するにもかかわらず、割増賃金が支払われていないとして未払賃金の支払いを請求した。

2 判旨

(1) 夜勤時間帯全体が労働時間か。

入居者の多くが知的障害を有し頻繁に深夜又は未明に起床して行動するため生活支援員が対応していたこと、当該施設につき1人の生活支援員しか宿泊していなかったことなどから、第1審判決、第2審判決ともに夜勤時間帯全体について労働時間該当性を認めた。

(2) 「通常の労働時間又は労働日の賃金」(割増賃金の算定基礎となる賃金)は何か。

ア 第1審判決

- ・ 本件雇用契約においては、夜勤時間帯については実労働が1時間以内であったときは夜勤手当以外の賃金

を支給しないことが就業規則及び給与規程の定めにより労働契約の内容となっていたものと認められる。

- ・ 1回の泊まり勤務についての賃金が夜勤手当であるとされていたことに照らすと、夜勤手当の支給額として約定された6000円が基礎となる。
 - ・ 夜勤時間帯が全体として労働時間に該当するとしても、労働密度の程度にかかわらず、日中勤務と同じ賃金単価で計算することが妥当であるとは解されない。
- 夜勤時間帯の割増賃金算定の基礎となる賃金単価を750円（6000円÷8時間^{*}）とした。（※夜勤時間帯から休憩時間1時間を控除した8時間）

イ 第2審判決

- ・ Yは、夜勤時間帯に生活支援員が行うべき業務はほとんど存在しないという認識を前提として、就業規則においては午前0時から午前1時までの1時間を除き夜勤時間帯を勤務シフトから除外し、本件訴訟においても、夜勤時間帯が全体として労働時間に該当することを争ってきたものであって、夜勤時間帯が労働時間に該当することを前提とした上で、その労働の対価として泊まり勤務1回につき6000円のみを支払うこととし、そのほかには賃金の支払をしないことが合意されていたと認めることはできない。
- ・ 労働契約において、夜勤時間帯について日中の勤務時間帯とは異なる時間給の定めを置くことは、一般的に許されないものではないが、そのような合意は趣旨及び内容が明確となる形でされるべき。

→ 基本給、夜間支援体制手当、資格手当の合計額（1528円～1560円）を基礎賃金とした。

3 検討

(1) 問題の所在

夜勤時間帯の労働時間該当性については、大星ビル管理事件最高裁判例等の判例に照らせば、夜勤時間帯全体が労働時間とされたことはやむをえない。

本件裁判例の特徴は割増賃金の基礎単価の判断である。実作業が散発的に発生するにすぎないため、いわゆる労働密度が薄い夜勤時間帯についてまで、労働密度の濃い時間と同額の割増賃金を支払う必要があるのだろうか。

(2) 割増賃金の算定基礎に関する従前の判例

泊まり勤務に従事するビル管理人の仮眠時間に関する大星ビル管理事件最高裁判決（最判H14.2.28）は、

- ① 「本件仮眠時間が労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まる」として、仮眠時間に発生する賃金の有無・金額を合意によって定める余地を認めつつ、
- ② 「本件仮眠時間が労基法上の労働時間と評価される以上、労基法13条、37条（労基法の直律的効力）によって割増賃金支払義務が発生するとし、通常の賃金（基礎賃金）については、基本給等の基準賃金を割増賃金算定の基礎とした。

また、大星ビル管理事件以降の裁判例も、不活動仮眠時間等についても、割増賃金の基礎を基本給等とするのが大勢であった。

(2) 本裁判例の意義

そのような中、本件第1審判決が、夜勤時間帯の割増賃金算定の基礎を6000円の夜勤手当としたため注目されたものの、第2審判決はこれを取消し、大星ビル管理事件判決同様に、基本給等を算定の基礎とした。

ただし、第2審判決においても、「労働契約において、夜勤時間帯について日中の勤務時間帯とは異なる時間給の定めを置くことは、一般的に許されないものではない」とし、「夜勤時間帯が労働時間に該当することを前提とした上で、その労働の対価として泊まり勤務1回につき6000円のみを支払うこととし、そのほかには賃金の支払をしないことが合意」されていれば、割増賃金算定の基礎を夜勤手当とすることができたことを示唆しているように読める。

(3) 考察

日勤と夜勤とで労働密度が異なるのに、同じ賃金を支払わなければならないわけではなく、賃金の金額に相違を設けることは有効であり、合意によって割増賃金の算定基礎に相違を設けること自体は認められると考えられるが、実務的には、課題も多そうである。

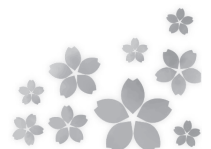
① まず、夜勤時間帯等が労働時間であることを前提とする必要がある。第2審判決の判示によれば、会社側が、夜勤時間帯が労働時間ではないことを前提とした取扱いをしている場合、夜勤時間帯等独自の労働の対価を定めるという合意は認めがたいということになるからである。そうすると、夜勤時間等も所定労働時間として定めることになりそうだが、労基法上の所定労働時間の規制（1日8時間、週40時間）を超える所定労働時間の定めは無効になる。

② 次に、「通常の賃金」の計算については、

労基則に規定があり、時間給については所定の1時間当たりの賃金が単価となるが、日給の場合その金額を1日の所定労働時間で除した金額、月給の場合その金額を月における所定労働時間数で除した金額となる（労規則19条1項各号）。夜勤時間帯に特別の賃金の定めをしても、月給制をとっていると月給額を月の所定労働時間で除した金額になってしまう。

③ また、本件第2審判決が述べるとおり、「趣旨および内容が明確」な合意をする必要がある、形式面で賃金規定や労働契約書の規定に明確に定めること、手続面でも導入に際して十分な説明を行うことは必須であるが、さらに、実質的にも日中の勤務時間帯と夜勤時間帯とで業務の内容（労働の密度）を峻別し、後者の密度を明確に薄くすること（その旨の規定と実態）も必要であろう。特定のシフトの労働が他のシフトとは質的に異なり、その質的な差異に着目して賃金が減額されている場合は、当該特定のシフトの通常の賃金は減額後の賃金額と解されるが（類型別労働関係訴訟の実務改訂版I P127参照）、この「質的な差異」を実際に確保しておく必要がある。

④ 最低賃金との関係も問題である。第1審判決は、全労働時間に対する時間当たりの賃金が最低賃金額以上である限り、泊まり勤務中の単位時間当たりの賃金額は最低賃金を下回ってもよいとしておりこれを支持する立場もあるが、有力説は、泊まり勤務中の単位時間当たりの賃金額も最低賃金を下回ってはならないとしており（菅野労働法第13版P388）、有力説に従っておくことが現時点では無難といえる。



労働法基礎学習会の参加者を募集します

—シリーズ全10回（定員28名）—

当協会では、新しく人事労務担当に配属になられた方や既に人事労務を担当されていて体系的に労働法を学びたい方を対象として、今年も労働法務に精通した弁護士による、「労働法基礎学習会」を開講いたします。

当学習会では、「企業側の視点」で書かれた労働法の教科書を10か月かけて通読し、人事労務担当者として必要な労働法の知識を体系的に学び、能力向上を図ります。また、年間を通して同じ受講者で進めていくため、受講者は人事労務問題に関する情報を共有しながら人脈を築いていくことができます。ぜひご参加ください。



- ・講師 三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 三浦 正道 氏
- ・日時 6月から令和8年3月まで月1回開催
15:00～17:00
※詳細な日程は、下記の日程表を参照ください。
- ・会場 電気ビル共創館 3階 カンファレンスまたは電気ビル本館地下2階7号会議室
どちらも福岡市中央区渡辺通2丁目1番82号
(TEL 092-781-0685)
- ・テキスト 野田進著『事例判例 労働法第2版』(弘文堂)
- ・受講料 50,000円(全10講)
(テキスト代・懇親会費込の受講料。税込)



講師の三浦正道氏

※お申込みは、右記QRコードを読み取るか、もしくは当協会のホームページから「お申込み画面」に入力し、お申込みください。

※今年度はオンラインでの開催はいたしません。予めご了承ください。

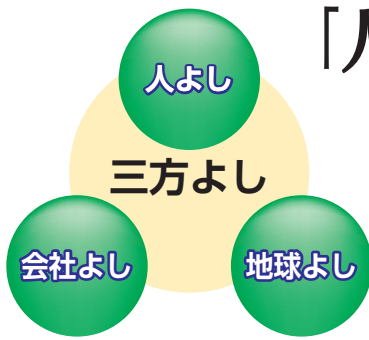


講座の日程と主な内容

講	日程	内容	講	日程	内容
第1講	6月5日 (木)	労働法を学ぶにあたっての基礎知識 労働契約の成立と内容 労働者の採用（懇親会（予定））	第6講	11月13日 (木)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月17日 (木)	就業規則と労働契約 労働協約と労働契約	第7講	12月11日 (木)	賃金 育児介護休業、病気休職等 安全衛生と労災補償
第3講	8月12日 (木)	労働契約における権利・義務 労働契約の変更 雇用平等	第8講	2026年 1月15日 (木)	労働時間の意義と管理 休憩・休日・時間外労働、適用除外 年次有給休暇
第4講	9月18日 (木)	解雇（整理解雇を含む） 労働契約の終了	第9講	2月19日 (木)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月23日 (木)	労働契約の期間 パート労働者・派遣労働者	第10講	3月12日 (木)	不当労働行為 労働紛争解決システム（懇親会（予定））

～過去の参加者の声～

- ・先生のお話がとても聞きやすく、分かりづらい点は板書して下さり分かりやすかった。
- ・レジュメについて、設問が身の周りに起きうる事案で分かりやすかった。
- ・労務担当として、基礎の知識を学べたと思います。今度は、学んだ内容を応用し、もっと勉強したいと思います。



「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

Ⅲ パーパス経営

～自社の「志」見つめ、 社会とともに歩む～

(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



パーパス経営という言葉をよく見聞きするようになりました。パーパス (Purpose) とは目的や意志を表す単語で、ビジネス上では社会における存在意義を意味します。そこから派生したパーパス経営とは、企業が何のために存在し、どのような価値創造を社会で実現するのか、ビジネス活動をおこなう上で根本となる志や信念を指針として実践する企業経営のことです。新型コロナウイルス禍で、社会や人々の価値観が変わり、短期的な利益を追求する株式資本主義を脱却して、資本主義の新たな形を模索する流れの中で火が付いたのです。

パーパスとよく比較されるのが企業理念・経営理念といった価値観です。企業理念・経営理念とは、パーパス経営が注目される以前から存在した一般的な「MVV (Mission: ミッション/Vision: ビジョン/Value: バリュー)」の体系で、組織として最も大切にしている経営者の思いや考え方のことです。MVVが「企業」を主体としている一方で、パーパス経営は「社会」を主体とする考え方や価値観を持っています。両者は近い概念ではあるものの、MVVは外発的、パーパスは内発的な概念となっていることがポイントです。

資本主義社会における先進諸国の企業では、これま

で利益を創出することを企業活動の中心としてきました。しかし、企業が利益のみを追求したことで大量生産・大量販売のビジネスモデルが出来上がり、環境問題や富の偏差といったさまざまな課題が噴出してしまったのです。このような状況下で重要視されるようになったのが、環境への配慮や社会的意義を重視するサステナビリティ (持続可能性) の価値観であり、これらの問題の解決策を企業戦略に組み込むことの必要性が高まりました。

英ユニリーバ (ロンドンに本拠を置く世界有数の一般消費財メーカー) は、欧州ホームケア事業のサプライチェーン (供給網) を刷新し、環境配慮の持続可能社会の実現を宣言。米ジョンソン・エンド・ジョンソンが顧客と社員の尊重などを掲げてパーパス経営にかじを切るなどして第1次ブームを起こしました。第2次ブームはここ数年です。企業が人権や環境を重視するようになったところに、新型コロナウイルスが流行。自らの生き方、働き方を見つめ直した人々がパーパス経営に転換した企業に共感するようになっていったのです。

経営学者で、『パーパス経営』の著書がある名和高司さんは次のように話しています。(2024年1月18日付朝日新聞)

馬場 周一郎 (ばば しゅういちろう) : 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)。

- ▼自分たちさえよければいいという『欲望資本主義』は破綻した。バランスのとれた成長をしないと、結果的に企業のサステナビリティも損なわれるとの理解が広がってきている。
- ▼サステナビリティや環境・社会・ガバナンスを重視するESG投資を掲げておけば、『今風』の経営を装うことはできる。しかし、すぐに企業価値が向上するものではない。
- ▼伊藤忠商事は売り手、買い手、世間の『三方よし』を掲げる。この順番が大事だ。まずは社員がよいものをつくろうと考えなければ何も始まらない。次は顧客に共感してもらい、市場ができる。その結果、株主も喜ぶ還元ができる。
- ▼社会課題から考えて始める事業は、なぜダメなのか。社外である『世間』から考えているからだ。社員がやりたいことを内発的に始めるからイノベーションが生まれる。このサイクルこそ日本に備わる知恵だった。

志なき船出は海図を持たない航海

ところで、企業の寿命はどれくらいあるのでしょうか。創業から倒産、廃業までを指すのか、それとも最盛期の期間なのかで見方は変わりますが、よく言われるのが「企業30年説」です。東京商工リサーチによると、令和3年に倒産した企業の平均寿命は23.8年でした。一方、帝国データバンクのデータベースに登録されている企業約147万社の平均年齢（創業からの年数）は2年時点で37.48歳。創業100年を超える長寿企業はわずか2%というから企業の寿命は意外に短いのです。では会社の寿命を伸ばす妙手はあるのでしょうか。その問いに経営の神様と呼ばれた松下幸之助は「人」にあると明快に答えています。

日本の企業には『三方よし』以外にも戦後高度経済成長の終身雇用制度の中で根付いた「社員は家族」といった概念が受け継がれています。幸之助は著書『人事万華鏡』で「事業は人なり」と強調しています。前書きで「人間は一人ひとりがみなちがっている」と

し、従業員それぞれが持っている個性をのびのびと生かせる働き方を提唱したのです。

創業した松下電器産業（現パナソニックホールディングス）は、昭和40年、日本で初めて週休2日制を導入。従業員を適切に休ませながら、一方で仕事の効率化を求めて導入後の5年間で売上高と最終利益を3倍以上に増やしました。

「社員は幸せにしているか」。幸之助は平成元年3月、入院先の病室に決算報告に訪れた副社長の平田雅彦氏にこう尋ねたそうです。平田氏が「幸せにしていると思います」と答えると安心した表情を浮かべたといいます。平田氏によると、働く者が幸せであるためには、会社の業績がよくなければならない。職場環境がよくなければならない。幸之助はそのことを常に考え続けた人でした。

明治安田生命保険の永島英器社長も企業存続の要諦について次のように答えています。

▼働く人が自分の幸せを真摯に、誠実に考えて行動に移す。その結果としてお客さま満足度が向上し、それがまた働く人に還元されて、お客さまの幸せに結びつけることができる。こうした正の循環を実現することが、私が希求する理想なのです。

▼企業理念は会社は何者で、何を目指し、何を大切にしているかを定義していますが、それ以前に、従業員は自分自身が何者で、何を目指し、何を大切にしているかを問い続ける必要がある。自分の価値観を持った人だけが、会社と自分の価値観を心の中で対話させることができ、企業理念を“自分ごと化”できるのです。

利益だけでなく、企業と環境&社会との調和が求められる新時代の資本主義。名和氏は、資本主義は「志”本主義であれ」と説きます。同感です。志なき船出は海図を持たない航海であり、理念なき帆は折々の波と風に翻弄されるのみです。皆さん方の会社が、時代を超えて進む「志ある企業」であり続けることを願っています。

(完)

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.180

米国のトランプ大統領は性別は「男性と女性の二つで変更できない」とする大統領令に署名し、バイデン前政権下のLGBTQ+（性的少数者）の関連施策を撤回した。一般社団法人「LGBT理解増進会」の繁内幸治代表理事は、大統領令署名に至った米国の状況について「活動家が『多様性』を暴走させた成れの果てだ」と断じた。

（2025年1月22日産経新聞）

実際にはそれが何だかよく分からないのに、なんとなく「よい」とされているものがある。そのひとつに「多様性」がある。多様性推進を看板にする自治体、企業は「よい」とされ、社会変革の物差しとなった感がある。中でもその旗印

ポリコレの暴風

「多様性」

を疑え



的存在になっているのは「LGBT」と総称される性的少数者の問題である。

説明は不要だろうが、Lはレズビアン、Gはゲイ、Bはバイセクシユアル（両性愛者）、Tはトランスジェンダー。トランスジェンダーとは身体は男でも心は女、逆に身体は女でも心は男という性的指向の持ち主を指す。最近ではLGBTにQ（クエスチョニング）やI（インターセックス）とかが加わってさらに細分化され、老生は理解が追い付いていない。

多様性とほぼ同じ頃から流行し始めた言葉に「ポリティカル・コレクトネス」がある。直訳すれば「政治的な正しさ」になるが、日本語としてはこなれていないし、意味がよく分からない。そこで一般的には「ポリコレ」と略される。ポリコレとは何か。要するに、あらゆる差別を一掃しようという政治思想のこと。絶対平等主義といってもよい。

このポリコレ思想がLGBTと合体すると、厄介で複雑なことになる。例えばパートナーシップ制度。これは自治体がLGBTのカップルに対して「結婚に相当する関係」と証明し、異性同士の夫婦と同等の権利を認めるというものだ。ただし、国は「憲法24条1項は、『婚姻は両性の

合意のみに基づいて成立』すると規定しており、同性婚の成立を認めることは想定されていない」（2018年、政府答弁書）としている。権利を守る施策を講じるのはあってもよいが、その内容は憲法解釈を逸脱しない範囲で行われるべきで、条例が法を超えてはならない。

美辞麗句に惑わされない

多様な性については多様な考え方があろう。性的指向は生まれつきで同性婚は認められるべきとの考えの一方で、先天的なものではなく、生育環境に要因があるとの研究結果もある。性自認についても、LGBT法案の論議でも示されたように、法の目的とは逆に女性の人権が侵害される恐れがある。よく引き合いに出される例は、女性と「自認」した男性が、女性トイレや女湯に入った場合、どう対処するのか、である。多様性の美辞麗句に幻惑された上辺だけのポリコレムードは、社会の分断と混乱を招く。

冒頭の記事で、繁内氏は23年6月施行のLGBT理解増進法を挙げて「米国のようなバックラッシュ（揺り戻し）を起ささないための法律だ。世代や地域によっては、同性愛者らに対する無理解は根強い。理解が進まない状況で性的少数者に権利を付与するといったことは抑制するべきだ」と明言する。同感である。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

SOGIハラとは何か？

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

職場のハラスメントの中には、SOGIハラスメント（SOGIハラ、ソジハラ）と呼ばれるものがあります。

「SOGI」は、Sexual Orientation（性的指向：恋愛感情や性的感情の対象となる性別についての指向）と、Gender Identity（性自認：自己の性別についての認識）の頭文字を取ったものです。性的指向や性自認に関する言動によって他の労働者の就業環境を害すると、SOGIハラに該当する可能性が高くなります。

◆飲み会の場で起こりやすい

SOGIハラは代表的な例は、LGBTQ（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィアまたはクエスチョニング）と呼ばれ性的少数者に対する差別的な言動です。「同性愛は気持ち悪い」と差別的な扱いをする、「ホモ」「レズ」といった言葉を使って侮辱したり、からかったりすることなどが含まれます。

こうしたSOGIハラは、勤務中より勤務終了後の飲み会などでよく起こっています。「終業後の飲み会だから自由に発言していい」と考える人もいるかもしれませんが、法令上、職場におけるハラスメントの「職場」には、実質的に職務の延長と考えられる、勤務時間外の「懇親の場」も含まれています。全員参加の飲み会は職場と見なされる可能性が高いですし、職場に該当しない飲み会の場でも、性的少数者であることを明かしていない参加者がいるかもしれないので、発言には気を付ける必要があります。

◆影響は飲み会の場にとどまらない

飲み会の場での発言は、「酒席でのことだから」と軽視されがちですが、影響は酒席の場にとどまりません。性的少数者の中には、自身の性的指向・性自認を明かしていない人が少なくないとされ、周囲に差別的言動をする人がいることが分かれば、翌日以降、職場に行くことが不安になるでしょう。差別されないためには、さまざまなことを隠さざるを得なくなり、コミュニケーションにも影響を与えます。

『令和元年度厚生労働省委託事業職場におけるダイバーシティ推進事業報告書』（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）では、「職場においては、結婚しているか、子供がいるか等、プライベートの話をする機会が多い。そうした場面では、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向・性自認を偽って会話をしなければならず、常に緊張を強いられるため、ストレスにつながる。また、プライベートの話をすることができないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立や転職につながりやすい」と指摘しています。

毎日顔を合わせる人に対して、偽りの会話をしなければならないのは、精神的につらいことです。行為者側は、飲み会の場での軽口のみつもりであったとしても、性的少数者の就業環境に大きな影響が出てしまいます。勤務時間中であれ、飲み会の場であれ、性的指向や性自認に関する不適切な言動は、他の労働者の就業環境を大きく害することにつながる可能性がある、という認識を持つことが不可欠です。

他人の個人情報を明かすことは厳禁

厚生労働省が掲げた、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」では、次のケースはパワーハラスメントに該当するとされています。

■人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向性自認に関する辱罵的な言動を行うことを含む。

■労働者の性的指向性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

後者は「アウトティング」とも呼ばれているもので、多くの場合、被害者に深刻なダメージをもたらします。他人の個人情報を本人の了解を得ずに明かすことは厳禁です。

連合福岡より「2025 春季生活闘争」に関する要請を受ける

当協会は3月4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。



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

- (1) 県、福岡労働局、経済団体、労働団体の13団体による「価格転嫁の円滑化に関する協定」が締結された。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（以下、「労務費指針」という）」について、各業界に浸透するよう継続的な周知を行うこと。くわえて、その実効性向上について、労務費指針に沿った対応が徹底されるよう働きかけを行われたい。
- (2) 物価高騰によるコスト上昇分を取引価格に反映し、労務費を含む価格転嫁を進めることが地域経済の発展につながる。サプライチェーン全体の事業の共存共栄のため、県内のパートナーシップ構築宣言企業の普及拡大について推進されるとともに、その実効性向上について、会員への適切な対応を行われたい。
- (3) 日本経済の自律的成長に向けては「人への投資」が不可欠であり、その重要な要素たる最低賃金の引き上げが必要である。そしてその水準については、生存権を確保した上で労働の対価にふさわしいナショナルミニマムとして、公労使の三者構成原則のもと真摯な議論を積み重ねるべきであり、連合は中期目標として「一般労働者の賃金中央値の6割水準」をめざしさらなる引き上げをはかることを確認した。

2024年度改定の結果、福岡県の最低賃金は992円となり、連合が当面の通過点としてきた「誰もが時給1,000円」の達成も視野に入った。しかしながら、福岡として課題となっている地域間格差を見ると、全国加重平均との額差は拡大する結果となっている。深刻な人手不足の中、賃金が高い地域へのさらなる労働力の流出につながり、地場の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることが懸念される。

賃金の最低額を保障するセーフティネットとして十分に機能するように、最低賃金制度の改正周知および助言指導について、より一層の強化をはかるとともに、各種制度の周知と中小企業支援策による生産性向上の展開等により制度の実効性を高められたい。

また、産業別最低賃金については、産業における公正競争を確保し、公正な賃金決定に資するという産業別最低賃金の意義と目的を今一度認識し、その役割を発揮できる環境整備にあたられたい。

2. 雇用形態間格差の是正

有期・短時間・契約等で働く仲間の賃上げ額（時給）は着実に前進してきたものの、雇用形態間の格差是正は道半ばである。「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくには、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇の実現が必要である。

福岡県・経営者団体・中小企業団体との連携をはかりつつ、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要請する。また、労働者からの相談等へ迅速に対応いただくよう要請する。

3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどる中、わが国全体の生産性を高め、「人材の確保・定着」と「人材育成」につなげていくためには、職場の基盤整備が重要である。

したがって、豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保、すべての労働者の雇用安定、均等・均衡待遇実現、人材育成と教育訓練の充実など、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に向けて、真の働き方改革となる様取り組みをはかられたい。

また、企業規模によって、法令の適用除外となるか否かが異なるが、産業全体での働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、取り組みの濃淡や負担感の偏在が生じないよう、法に基づいた適正な運用がはかられる様、会員への助言指導に努められたい。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現に向けて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともに、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みをはかられること。また、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に努められたい。

5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

企業規模・業種・海外取引の有無にかかわらず、ビジネスと人権について、積極的に取り組む責任がある。技能実習をはじめとした県内に就労する外国人材に対する的確な情報収集と発信をお願いしたい。人権を守ることはもとより、適正な就労環境と処遇が保たれるようとして会員への助言指導に努められたい。

ハラスメントは人権侵害であり、行ってはならない。労働者が安心・安全に働き続けるために、仕事の世界におけるあらゆるハラスメントの根絶に向けた対策を講じ、とりわけ他のハラスメント対策の措置義務を参考に、顧客などからの著しい迷惑行為（カスハラ）への対策を強化し、会員への助言指導に努められたい。

Topics トピックス

会員懇談会

福岡市にて会員懇談会を開催

当協会は、2月21日、福岡市にて会員懇談会を開催した。

倉富会長による挨拶の後、経団連労働政策本部長の新田秀司氏が「2025年版 経営労働政策特別委員会報告のポイント」と題して講演を行った。

その後、懇親会を開催し、会員どうし親睦を深めた。



会場の様子



講師の新田経団連労働政策本部長



懇親会の様子

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。

●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：㈱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

●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：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）

●労働時間管理の基本セミナー

労働時間管理の基本および企業が講ずべき実務対応を解説します。

日 時：6月12日（木） 13:30～16:30
会 場：電気ビル 本館7号会議室
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

●社会保険手続の実務

社会保険制度に関する基礎知識から届け出などの実務手続までを解説いたします。

日 時：6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

〈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」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）

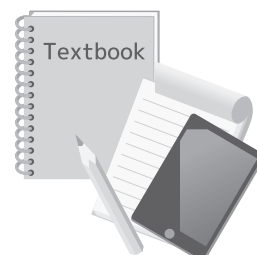
日 時：6月11日（水）～13日（金）
会 場：アクロス福岡6階 604室
受講料：会員60,500円／一般70,950円
（消費税込み）

●TWI-JI「仕事の教え方」コース

日 時：6月18日（水）～19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）

〈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27日(木) 14:00~17:00	古賀 和孝 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	
4月24日(木) 14:00~17:00	斉藤 芳朗 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】

5月8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	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

2025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

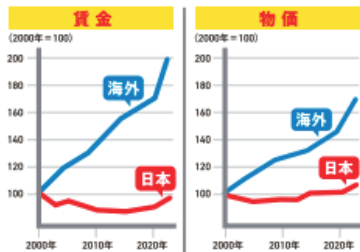
- 3日 経団連地方・業種団体情報連絡会
- 4日 一月会
- // 定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー
- 13日 定例無料法律相談
- // 労働法基礎学習会
- 18日 北九州労務管理研究会
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 19日 紫水会
- // 人事評価制度セミナー
- 21日 会員懇談会
- 27日 定例無料法律相談

3月は価格交渉促進月間です

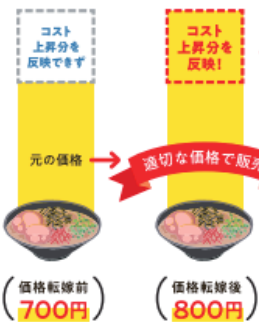
エネルギー価格や原材料費、労務費などが上昇する中、持続的な賃上げを行うには、コスト増加分の価格への転嫁が必要不可欠です。
 中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境を作るため、「価格交渉促進月間」を設定しています。

賃金アップで豊かな暮らしを実現するためには、適切な価格転嫁が必要です

海外では賃金も物価も**1.4倍~2倍程度**に上昇！
 日本だけが横ばい！？
 このままでは日本が世界から置いて行かれてしまいます！

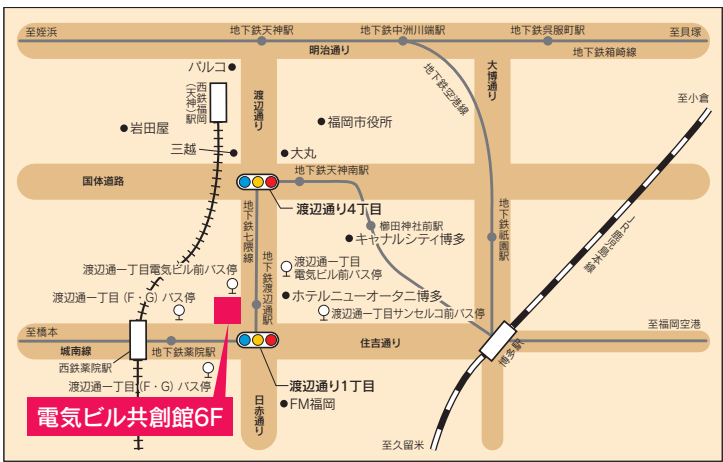


適切な価格転嫁とは？



物やサービスには、**人件費、原材料費、エネルギー費**などのコストが含まれています。上昇分を適切に価格転嫁することが大切です！

今こそ、デフレから完全脱却し、「賃金と物価の好循環」の実現を！



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