



ペンタス

Contents

1-2 アンテナ

- ・「輝くテレワーク賞」の対象企業を募集／厚生労働省
- ・ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況を公表／福岡労働局
- ・「過労死等の労災補償状況」を公表／厚生労働省

3-5 経協調査

- ・地場企業の賃上げ・夏季賞与の交渉・妥結状況等に関する調査結果
- ・2025年 春季労使交渉・賃金改定回答[妥結含]一覧

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

- 3 「成長しなければ幸せになれない」という幻想
(公財) 人権教育啓発推進センター 特任講師
元西日本新聞記者 馬場 周一郎

9-11 けいきょう Law School

- 懲戒解雇に伴う退職金不支給について
弁護士 大田町法律事務所 弁護士 中野 敬一

12 トピックス

- ・労働法を体系的に学ぶセミナーを開講（労働法基礎学習会）
- ・改正育児・介護休業法の対応状況について確認（北九州労務管理研究会）
- ・博多港を船で見学（紫水会）
- ・社会保険手続き時の留意点について解説（セミナー）

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

「労働法の実務に関するコンパクトセミナー」のご案内

「輝くテレワーク賞」の対象企業を募集／厚生労働省

厚生労働省は、令和7年度の「輝くテレワーク賞」の対象企業を募集している。

「輝くテレワーク賞」とは、テレワークの活用によって、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図るとともに、他社の模範となる取組を行っている企業や団体を厚生労働大臣が表彰するもの。募集期間は、7月31日（木）まで。審査結果は10月中に特設サイトなどで発表し、11月19日（水）に開催予定の表彰式にて表彰を行う。

応募方法やお問い合わせ先は、「輝くテレワーク賞」特設サイトをご覧ください。

<https://telework.mhlw.go.jp/kagayakutelework/>

ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況を公表／福岡労働局

福岡労働局は、令和6年度の障害者の職業紹介状況を取りまとめ、公表した。

ハローワークにおける新規求職申込件数は、13,867件（対前年度比12.8%増）となり、4年連続で増加し過去最高となった。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、5,646件（同5.7%増）、就職率（就職件数／新規求職申込件数）は、40.7%（同2.8ポイント減）となった。

障害者法定雇用率は令和6年4月から2.5%となっているが、令和8年7月から2.7%へ引き上げられる。

令和6年6月1日の障害者雇用の実雇用率は、全国で2.41%（対前年比0.08ポイント増）、福岡で2.43%（同0.05ポイント増）となっている。

「過労死等の労災補償状況」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年度の「過労死等の労災補償状況」を取りまとめ、公表した。

過労死等に関する請求件数は4,810件（前年度比212件増）、決定件数は4,312件（同1,033件増）となった。

支給決定件数は、1,304件（同196件増）でそのうち死亡・自殺（未遂を含む）件数は159件（同21件増）となった。

「労使コミュニケーション調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年標記調査の結果を公表した。

労使関係が「安定的」と認識している事業所は86.2%（前回令和元年調査81.9%）、労使コミュニケーションが「良い」と認識している労働者は55.8%（同60.5%）となった。

事業所が労使コミュニケーションを重視する内容としては、「日常業務改善」76.1%（同75.3%）が最も多く、次いで「作業環境改善」71.7%（同72.9%）、「職場の人間関係」68.6%（同69.5%）の順となった。

「価格交渉促進月間（2025年3月）のフォローアップ調査」結果を公表／中小企業庁

中小企業庁は、3月に実施された「価格交渉促進月間」のフォローアップ調査の結果を公表した。同省では、3月と9月を「価格交渉促進月間」に設定し、中小企業が原材料費・エネルギー価格・労務費等の上昇分を発注側企業に適切に価格転嫁しやすい環境を整備するための取組を進めている。

価格転嫁率は52.4%（前回（2024年9月）比2.7ポイント増）となり、コストの増額分を一部でも転嫁できた企業の割合が増加するなど改善がみられるものの、引き続き転嫁できない企業と二極分離の状態にあるとした。

発注側企業から申入れがあり価格交渉が行われた割

合は、31.5%（同3.2ポイント増）、価格交渉が行われた企業のうち73.2%が「労務費についても価格交渉が実施された」と回答した。

「能力開発基本調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和6年度の「能力開発基本調査」の結果を取りまとめ、公表した。

教育訓練費用（OFF-JT費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は54.9%（前年度比0.3ポイント増）、OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額は1.5万円（同横ばい）、自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額は0.4万円（同0.1万円増）となった。

教育訓練休暇制度を導入している企業は7.5%（同0.5ポイント減）、教育訓練短時間勤務制度を導入している企業は6.2%（同0.9ポイント減）、教育訓練所定外労働時間免除制度を導入している企業は6.1%（同0.2ポイント減）となった。

改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法が公布

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、標記法律の改正法が6月11日公布された。

施行期日は、公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）。

改正の概要は以下の通り。

1. ハラスメント対策の強化

【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ①カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指

針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化。

- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化。

- ③職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を明確化。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ①男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付け。
- ②女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長。
- ③女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化。
- ④政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付け。
- ⑤女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加。
- ⑥特定事業主行動計画に係る手続の効率化。

3. 治療と仕事の両立支援の推進

【労働施策総合推進法】

事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備。



地場企業の賃上げ・夏季賞与の交渉・妥結状況等に関する調査結果



～2025年6月24日現在、中間集計～

(対象企業 358 社／回答 65 社)

1. 賃上げ（調査回答のうち昨年実績と比較可能な55社について集計）

- ・集計可能な12業種55社の総平均（単純平均）は妥結額12,899円、アップ率は4.54%となりました。
- ・妥結額・アップ率とも前年を上回りました。

	社数 (社)	2025 年		対 前 年		2024 年	
		妥 結 額 (円)	ア ッ プ 率 (%)	額 (円)	伸 び ポ イ ン ト	妥 結 額 (円)	ア ッ プ 率 (%)
総 平 均	55	12,899	4.54	1,087	0.11	11,812	4.43

◇最近 5 年間の平均賃上げ率（中間集計）推移

2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
4.54%	4.60%	3.12%	2.04%	1.68%

※ 参考数値=年度ごとに調査回答先が異なる。

◇昨年の賃上げ額との比較（図1）

- ①前年実績額よりアップした企業 31 社（56.4%） （昨年は81.8%）
- ②前年実績額と同額 4 社（ 7.3%） （昨年は 3.9%）
- ③前年実績額を下回った企業 20 社（36.4%） （昨年は14.3%）

図 1 賃上げ額の対前年比（中間集計）

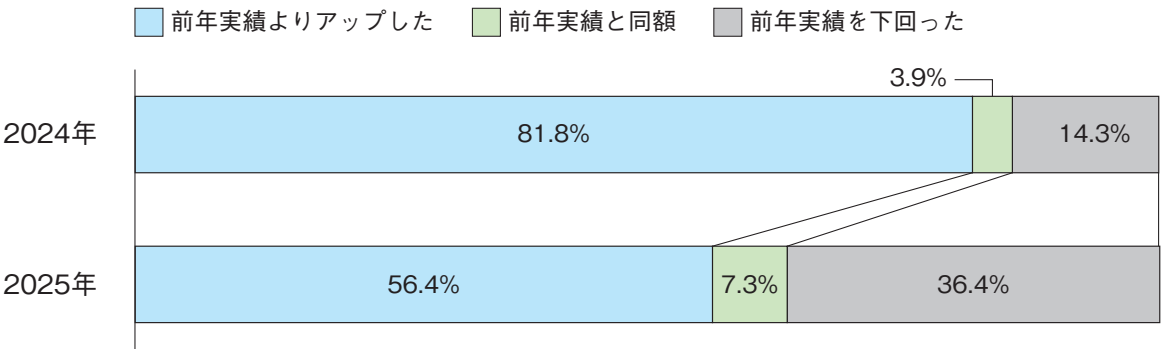
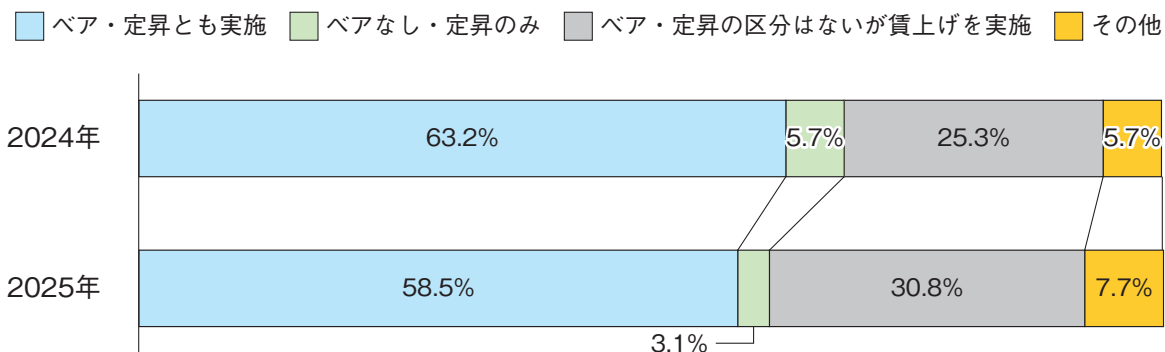


図2 賃金決定に関する企業の考え方の対前年比（中間集計）



2. 夏季賞与（調査回答のうち昨年実績と比較可能な23社について集計）

- ・集計可能な8業種23社の引上げ額は25,987円、アップ率は4.02%。
- ・昨年度の中間集計時のアップ率15.40%と比較して11.38ポイント低下となりました。
- ・総平均額（単純平均）は672,853円となりました。

		2025年 夏	2024年 夏	増 減	伸び率
総 平 均	23社	672,853円	646,866円	25,987円	4.02%
製 造 業 平 均	8社	786,976円	767,971円	19,005円	2.47%
非製造業平均	15社	611,987円	582,276円	29,711円	5.10%

◇最近5年間の夏季賞与・対前年伸び率（中間集計）推移

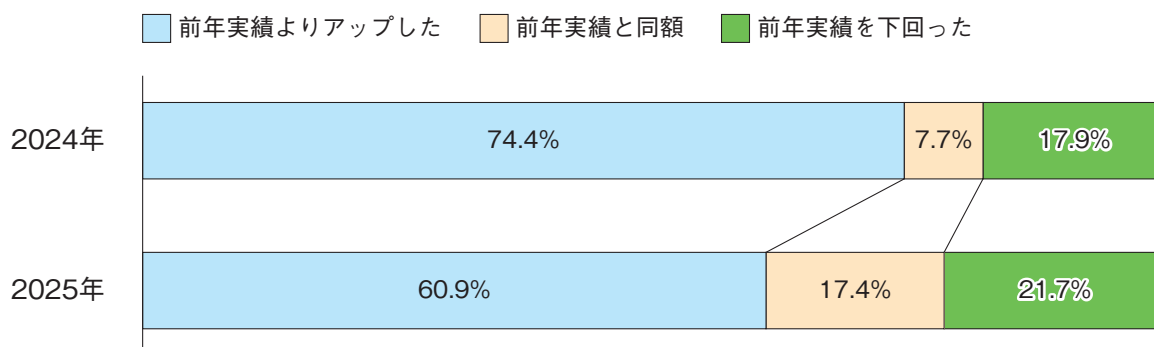
2025年	2024年	2023年	2022年	2021年
4.02%	15.40%	2.99%	7.43%	△ 2.05%

※参考数値=年度ごとに調査回答先が異なる。

◇昨年の夏季賞与額との比較（図3）

- | | | |
|-----------------|------------|------------|
| ①前年実績額よりアップした企業 | 14社（60.9%） | （昨年は74.4%） |
| ②前年実績額と同額 | 4社（17.4%） | （昨年は7.7%） |
| ③前年実績額を下回った企業 | 5社（21.7%） | （昨年は17.9%） |

図3 賞与額の対前年比（中間集計）



2025年 春季労使交渉・賃金改定回答〔妥結含〕一覧（2025. 6. 24集計）

回答があった会員企業のうち、昨年実績と対比可能な55社について集計
（単純平均）

表1 業種別交渉状況

福岡県経営者協会

業 種		社数 (社)	2025年		対 前 年		2024年	
			妥結額(円)	アップ率(%)	額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)
製 造 業	化 学 ・ ゴ ム	2	15,365	5.13	2,045	0.68	13,320	4.45
	窯 業 ・ 土 石	1	—	—	—	—	—	—
	鉄 鋼	2	15,788	6.14	△ 1,441	△ 1.16	17,229	7.30
	非 鉄 金 属	1	—	—	—	—	—	—
	機 械 ・ 金 属	2	15,000	4.99	2,000	0.43	13,000	4.56
	電 機	5	14,943	4.70	910	△ 0.03	14,033	4.73
製 造 業 平 均		13	15,432	5.20	1,196	0.10	14,236	5.10
非 製 造 業	建 設	10	14,067	4.60	606	△ 0.14	13,461	4.74
	電 力 ・ ガ ス	2	—	—	—	—	—	—
	卸 ・ 小 売	14	10,162	3.65	199	△ 0.15	9,964	3.80
	運 輸 ・ 倉 庫	6	10,133	3.66	1,000	△ 0.02	9,133	3.68
	教 育	1	—	—	—	—	—	—
	そ の 他 非 製 造 業	9	14,970	5.87	3,031	0.94	11,938	4.93
非 製 造 業 平 均		42	12,096	4.30	1,052	0.12	11,044	4.19
総 平 均		55	12,899	4.54	1,087	0.11	11,812	4.43

表2 規模別交渉状況

規 模		社数 (社)	2025年		対 前 年		2024年	
			妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	伸びポイント	妥結額(円)	アップ率(%)
規 模 別	1～99人 製 造 業	3	11,590	3.92	△ 948	△ 0.42	12,538	4.34
	非製造業	8	18,657	6.45	5,558	1.54	13,098	4.91
	計	11	16,729	5.69	3,784	0.95	12,946	4.74
	100～299人 製 造 業	4	12,438	4.61	902	0.14	11,536	4.47
	非製造業	11	9,353	3.79	△ 1,219	△ 0.48	10,572	4.27
	計	15	10,176	4.01	△ 654	△ 0.32	10,829	4.32
	300～499人 製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
	非製造業	6	10,226	3.28	1,312	0.16	8,915	3.12
	計	7	11,708	3.77	1,666	0.27	10,041	3.50
	500～999人 製 造 業	3	17,290	5.94	1,540	△ 0.15	15,751	6.09
	非製造業	7	9,608	3.35	682	0.14	8,927	3.21
	計	10	11,913	4.21	939	0.04	10,974	4.17
規 模 別	1000人以上 製 造 業	2	21,813	6.48	3,188	0.75	18,625	5.73
	非製造業	10	12,799	4.66	△ 61	△ 0.43	12,860	5.09
	計	12	14,437	5.06	529	△ 0.17	13,908	5.23
総 平 均		55	12,899	4.54	1,087	0.11	11,812	4.43

(注) ・ 昨年実績と対比可能な数字回答のあった企業のみを集計
・ 額、率とも単純平均
・ 妥結（回答）額は定昇とベアの合計
・ アップ率は記載のあった企業の単純平均
・ 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

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.184

石破茂首相は5月19日の参院予算委員会で、「日本の財政状況は間違いなく極めてよろしくない。ギリシャよりもよろしくない状況だ」との認識を明らかにした。そのうえで、「税収は増えているが、社会保障費も増えている。減税して財源は国債で賄うとの考えに賛同できない」との考えを強調した。

(米ブルームバーグ通信／2025年5月20日)

いささか旧聞のニュースだが、石破首相のこの認識には「喝！」とこぶしを振り上げずにはおれない。「日本の財政状況はギリシャよりも悪い」。とんでもない。首相発言の念頭にあったのは「債務残高D/P比」という指標だ。政府の累積債務が、国内総生産（GDP）と比べて、どれだけあるかを示すデータだ。

石破発言の無礼さ

ギリシャと日本を比べる愚かさ

IMF（国際通貨基金）によれば、23年でギリシャの債務残高GDP比は127%、日本のそれは250%。この数字だけをみれば、確かに「日本はギリシャよりも悪い」かもしれない。しかし、同一の経済条件であればまだしも、日本とギリシャとは置かれた状況がまったく異なる。ギリシャは09年10月、政権交代にともなって国家財政の粉飾決算が露呈した。ギリシャは、ユーロ経済圏への参加要件である債務残高GDP比50%以下、財政赤字同3%以下に合わせて、債務残高や財政赤字を過少申告していた。これが当時、世界を揺るがしたユーロ危機の発端だった。11年、ギリシャはユーロ建てギリシャ国債のデフォルトに陥った。暴落リスクが高まり、金利は一時40%を超える水準にまで急騰。最終的に債務減免が決定され、ギリシャは事実上、財政破綻した。では、これによってギリシャという国は消えてしまったか。もちろんそうではない。

一国の財政は貸借対照表でみるのが正しい

デフォルト後のギリシャは、債務残高が大幅減少し、利払い負担も軽減されたことで、景気は急回復した。税制改革、労働市場改革などを断行し、21年には財政黒字を達成。IMFへの借金も全額返済し、国際的な信頼を回復した。ムーデーズやS&Pなどの格付け会社がギリシャの

信用格付けを引き上げ、投資適格圏に戻るまでに至っている。こうした現状を知ってか知らでか、石破首相は2010年代のギリシャを引き合いに出して、日本の財政状況の悪さを煽ったのである。

財政破綻に瀕する国家は、その予兆として国債金利が上昇する。ギリシャのほかにアルゼンチン、ロシアなどでの事例を調べれば容易に証明できる。では、日本はどうか。日本の長期債務残高は、25年度末には1129兆円に達するという。これをもって石破首相や財務省は危機を口にする。

しかし、財政破綻が迫っているというのなら「シグナル」である金利が上がってもよさそうなのだ。だが、変動しない。なぜか。日本国債の安定度が抜群だからである。国債の大半を外国人投資家が保有していたギリシャと異なり、日本国債の大半は国内で保有されている。主な買い手は日銀や銀行、保険会社、年金基金などだ。外国勢は6.4%しか保持していない。

さらに、財政赤字問題では負債の多さばかりが取り上げられるが、一方で日本には莫大な資産がある。それを知るための目安になるのが、政府の貸借対照表である。一国の財政状況を正しく把握するには、グロス（負債の総額）ではなく、ネット（負債から資産を引いた額）でみるのが世界の常識である。それに従うと、ネットは約700兆円。政府発表の1129兆円は、資産を考慮しないグロスの数字なのだ。ちなみに連結の貸借対照表では、日本の財政パフォーマンスはG7中で2番目に良い。石破首相は自身の発言がいかにピントはずれで、ギリシャに対しても著しく礼を失したものであるかを知らねばならない。

いまこそ「三方よし」の
社会経済学成長
からの
転換悲観
からの
脱出鬱屈
からの
解放

(公財) 人権教育啓発推進センター
 特任講師
 元西日本新聞記者
 馬場 周一郎

NHK放送文化研究所が1973年から5年ごとに「日本人の意識」調査を実施している。2018年調査分のデータを掲載している『現代日本人の意識構造』(第9版)に目を通して見ると、興味深い回答結果が目にとまった。「あなたの生活目標にいちばん近いのはどれですか」との問いに対し、以下の4つから選んだ結果が載っている。

(1)その日その日を自由に暮らす、(2)経済的に豊かな生活を目指す、(3)身近な人となごやかな日々を送る、(4)みんなで力を合わせて社会をよくする、である。

一番多かったのは(3)の「身近な人となごやかに過ごす」で46% (1973年は31%)、2位は(1)の「自由に暮らす」で26% (73年は21%)。ところが、(2)の「経済的に豊かな生活を目指す」は、24% (73年は33%)と減っている。

世論調査をはじめとするこの種のデータを無条件に受け入れるつもりはないが、大まかな傾向を示しているのは確かだろう。そのことを踏まえて、4つの「生

活の目標」結果が示すものは何かを考えてみた。そして調査が始まった73年から一番新しい18年までの4半世紀余のデータ変化を概観して、門外漢の恐れを知らぬ大胆さで次のように分析した。

▼「令和のコメ騒動」など部分的、突発的なモノ不足は起こっても、全体としての商品充足度に国民は安心感を持っている。GDP (国内総生産) は停滞しているが、それでも日本経済は世界各国に比して一応の水準にあると国民は感じているのではないか。

▼物価上昇に賃金が追いつかないなど暮らしの厳しい現実はあるが、「幸福」(本当に大事だと思うもの)は、経済成長を追求することのみで手にする時代ではないと考える人が多くなったのではないか。



以上のような感想が直感的に浮かび上がったものの、GDPにもとづく「成長至上主義」はいまだに絶対的価値とされている。「モノの豊かさよりも心の豊かさ」「くたばれGDP!」といった声は高度経済成長期から盛んに聞かれた。現在でも、「市場原理主義」「グローバリズム」に対する批判は絶えない。だが、方向転換は容易ではない。

そうであっても私がこの連載であえて提起したいのは、「成長至上主義」の発想そのものである。たとえば、成長率が昨年より何%上がった、あるいは何%下がった、といったふうに一喜一憂するのはもうやめようではないかということだ。

断っておくが、私は成長を目のかたきにしているわけではない。成長を捨て去ろうと欲しているのではない。「何のために成長を目指すのか」、それを議論の俎上^{そじょう}に上げてみたいのだ。大事なことは、成長をやめるということではなく、成長追求の価値を生きるうえでの前提から外すこと。だから「脱・成長」ではなく、「脱・成長至上主義」なのである。

膨張が不安をより大きくする

現代文明にとっては膨張(成長)こそすべてのようにみえる。膨張はほとんど脅迫観念に近く、私たちはこのような脅迫観念に囚^{とら}われ、より多くのものを求め、心身をすり減らすようにして働いている。現代人にとって、安定は後退を意味し、かえって不安を募らせる。その不安が別の不安を呼び、人々はさらなる膨

張を求めて前へ前と進んでいく。欲望のループが際限なく広がり、飽くなき欲望追求の生活を送るようになったのも膨張する文明を背景にしている。現代の欲望の肥大化には限度がなく、節度ある均衡は失われてしまっている。

世界経済は時代を追うごとに、物資の大量生産と大量消費を可能にする技術やシステムを作り上げてきた。その波は20世紀末から今世紀初めにかけて急速に進み、発展途上国も雁が水面から飛び立つように次々に成長の列に加わろうとしている。先進諸国に追いつくために、猛スピードでの成長に血道をあげる。

しかし、地球全体が経済発展を遂げれば、果たしてそれで幸せなのだろうか。必ず新たな問題が生じてくる。先進国の資源浪費に途上国の経済発展による資源浪費が加わって、資源枯渇を招き、エネルギーの不足が起こる。

1972年に発表されたローマ・クラブの報告書『成長の限界』は、当時、世界に衝撃的な警告を与えたが、今なお意義を失っていない。このままの膨張が続くなら、人類社会は破局を迎える。だから人類はいつまでも成長を続けることはできない。成長は人類存続の可能性を狭める—それがローマ・クラブの警告だった。我々はこれを何と聴く。

1人の友人より1台の高級車なのか

現下の世界経済は、資源、資本、市場の獲得競争が一段と激化し、摩擦の火花を拡大している。「トランプ関税」はその象徴で、「食うか食われるか」の新・帝国主義の様相を呈している。日本の歴代政権もグローバル競争に勝つための成長戦略を掲げ、競争力の強化を謳っている。

縷々述べてきた通り、私は「グローバリズム」「競争力強化」「成長至上主義」等々の言葉に、懐疑的反応を覚える一人である。確かに、経済成長は人類に富と繁栄を用意したかもしれない。しかし、一方で人間同士のつながりや文化伝統、自然環境を破壊しつつある。

人間は自分の利益のためだけに生きているのではない。大切な仲間を蹴散らして自分だけが金銭的に成功しても、そこから得られる満足は、仲間とともに苦しみ、共通の目的のために奮闘し、その目的がかなえられた場合の満足に比べてそれほど大きくはないだろう。

「より多く儲けたものが勝ち」、裏を返せば「稼げない人間は負け組」との人間観、社会観にもとづいて巨万の富を蓄えても、家族や心を許せる友人が一人もない人生が幸せであるはずがない。

京都大学名誉教授の佐伯啓思氏は、著書『経済成長主義への訣別』（新潮選書）で、「成長主義なる幻想」について以下のように言う。



▼「われわれは統計的数値として示される経済成長率に何か大きな意味があると考え、その数値を持ち上げなければ気が済まなくなっている。血圧計の測定結果が体の健康を示すかのよう、成長率の数値の上下だけが、幸せの尺度であるかのように思い込んでいる。この数値が年々上がっていかねば、幸せになれないかのように……」

▼「われわれは成長信仰から抜け出せなくなっている。その信仰は、一人の友人を見つけるよりも1台の高級車を買う方をよしとする社会へとわれわれを誘導していく。経済成長をめざす社会とは、一人の友人とゆっくりおしゃべりを楽しむ“無為”な時間よりも、せっせと働いて収入を上げ、高級車を購入することにより高い価値を置く社会なのである。そこでは有用性と効率性が支配的な価値になる」

Profile

ば ば しゅういちろう
馬場 周一郎

1950(昭和25)年、福岡県出身。
72年、西日本新聞社に入社。社会部の事件記者を経て、東京支社政治経済部で首相官邸、自民党、日本銀行、経済産業省などの取材を重ねた。現在はフリーの立場で、月刊誌に政治、経済、社会、人権についての時事コラムを執筆する一方、各地で講演活動が続けている。
主な著書に『2050年—変わる日本変わる社会』(人権教育啓発推進センター)



懲戒解雇に伴う退職金不支給について

—東京地裁（令和6年10月22日判決）—

弁護士 中野 敬一



◆執筆者のご紹介

なかの けいいち

平成9年 弁護士登録

弁護士法人大手町法律事務所（北九州市）

就業規則や退職金規程において懲戒解雇に伴う退職金の不支給を定めている場合に、「全部不支給が許容されるか」が問題になるケースがある。本稿では、東京地裁令和6年10月22日判決をもとに、懲戒解雇に伴う退職金の不支給の可否の判断要素等について検討することとしたい。

なお、上記判例には、「退職金不支給の可否」以外の争点もあるが、紙幅の関係でこれら他の争点には言及しない。

第1 事案の概要

- 1 原告は、平成6年11月、A社（生命保険会社）に入社し、保険営業に従事していたが、同11年に被告（生命保険会社）がA社から生命保険業に係る営業権を譲り受けたことから、同年4月頃被告に転籍し、被告との間で労働契約を締結して被告においても保険営業に従事していた。
- 2 原告は、営業成績が悪かったことから、平成28年2月頃、同級生Bに依頼して、いわゆる名義借契約（加入意思も保険料支払意

思も無い契約者から名義使用の了承を得て行う保険契約）を行い、同30年11月頃同契約が解約されるまで、保険料（33か月分保険料16万5000円）は原告が負担した（以下「本件名義借契約」という。）。

- 3 令和4年6月及び7月に二度にわたり、原告は、同級生Cから同人の息子Dを被保険者とする保険契約（保険契約者C、被保険者D）の申込みを受け、本来Dとの面談及びDの署名が必要であるにもかかわらず、Dには面談せず、同級生BやCにDの代筆をさせ、申込書及び告知書を作成させ、被告に提出した（以下「本件無面談募集・代筆申込」という。）。その後、Cとの間で保険の内容や保険料の支払等でトラブルとなり、結局、上記2件の保険契約は不成立となった。
- 4 被告は、令和4年8月頃、Cの申告により、上記2及び3の問題を把握し、同年10月14日、原告に事情聴取をしたところ、原告は、本件名義借契約と本件無面談募集・代筆申込を認め、自認書を作成し、被告に提出した。
- 5 その後、原告は、一転して、令和4年11

月7日頃までに、本件名義借契約を否定し、本件無面談募集・代筆申込は契約自体が成立していないのでコンプライアンス上問題となる事案ではない旨、上記4の自認書は監禁状態で書かされたもので、原告の真意とは異なる旨などを記載した弁明書を被告に提出した。

6 被告は、令和4年11月7日、原告を懲戒解雇し（以下「本件懲戒解雇」という。）、同社の「職員賞罰規程により懲戒解雇された職員には、規約型確定給付企業年金規約の定めに従い、退職金を支給しない。」との退職金規程（以下「本件退職金不支給条項」という。）に基づき、退職金999万7000円（以下「本件退職金」という。）の全てを不支給とした。

7 原告は、被告に対し本件退職金の支払等を求めて提訴した。

第2 判決の要旨

1 名義借契約は、「保険募集に関し著しく不適当な行為」（保険業法307条1項3号）に当たるものと解され、保険会社から監督官庁に対する届出が必要とされており、被告は不祥事件として届出をしている。加えて、名義借契約等の不適切な行為については、社会的にも厳しい評価がなされている。本件名義借契約は、営業成績を偽ることを目的としてもので、相当に悪質なものである。被告は、名義借契約等を行った場合には解雇ないし懲戒解雇となる旨営業職員に説明し、実際、名義借契約を行った職員を懲戒解雇としている。原告は、無面談募集・代筆申込にも及んでおり、本件名義借行為を一転否認するなど全く反省の態度を示しておらず、原告の保険募集人と

しての適格性に疑問を生じさせ、改善の可能性も乏しいといわざるを得ない。

これらの事情を総合すれば、本件懲戒解雇は、社会通念上相当性を欠くとはいえず、有効である。

2 退職金には、賃金の後払的性格があり、退職後の生活を保障する役割を果たすものであるから、退職金を不支給とするためには、単に退職金不支給条項に該当する事実が存するのみでは足りず、労働者にそれまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為があったことを要するというべきである。

3 原告の本件懲戒解雇に係る懲戒事由に当たる行為は、原告のそれまでの勤続の功を一定程度減殺する悪質性があるものといわざるを得ない。被告は、監督官庁に本件名義借契約を不祥事件として届け出ており、被告の社会的信用を棄損する事態となっていることや、原告が、一旦は名義借契約を認める趣旨の言動をとりながら、その後全面否定に転じ、被告に相応な負担を生じさせていることも軽視できない。

4 他方、原告は、本件懲戒解雇以外に懲戒処分歴はなかったこと、名義借契約は1件のみであることを考慮すると、原告のそれまでの勤続の功を全て抹消するほどの著しい背信行為があったとまではいうことはできない。

5 そうすると、本件退職金不支給条項は、退職金の7割を超えて不支給とする限りで無効であると解すべきであり、原告は、支給されるべきあった退職金999万7000円の3割である299万9100円については、退職金請求権を失わない。

第3 コメント

- 1 懲戒解雇に伴う退職金の全部又は一部の
不支給は、これを退職金規程などに明定す
れば賃金全額払の原則（労基24条）に違反
するものではなく、その功労報償的性格に
照らせば、そのような規程をもって公序良
俗違反とすることも適切ではないが、退職
金不支給規定を有効に適用できるのは、労
働者の勤続の功を抹消（全額不支給の場合）
又は減殺（一部不支給の場合）してしまうほ
どの著しい信義違反行為があった場合に限
られるとされている（「労働法（第11版補正
版）」菅野和夫著664頁等）。
- 2 しかし、上記第3、1にいう「労働者の勤
続の功を抹消（全額不支給の場合）又は減
殺（一部不支給の場合）してしまうほどの著
しい信義違反行為」の該当性判断や不支給
割合の評価には、実務上、困難を覚えるケ
ースも少なくない。

この点、判例では、次のような要素が考
慮されていると思われる。

(1) 当該退職金の性格

退職金が、賃金の後払的性格と功労報
償的性格を併せもつことは、多くの判例
で指摘されているところであるが、給与
及び勤続年数を基準として支給基準が明
確に規定されている場合には賃金の後払
的性格が強いとされ、減額・不支給につ
いては厳格に判断される傾向がある。

(2) 懲戒解雇事由の内容・程度

私的非行か、業務上の横領、背任等の
会社に対する直接の非違行為か、も考慮
要素となる。私的非行（業務外における
痴漢行為、酒気帯び運転等）で不支給を

否定して3割程度支給とした判例がある
一方、物品管理責任者の横領行為では全
額不支給を認めた判例もある。

(3) 使用者が被る損害の性質・程度

不正行為により使用者に多大な経済的
損失を与えたり、使用者の社会的信用を
大きく棄損したりしたような場合は、全
部又は大部分の不支給が認められる傾向
にある。銀行員が社外秘情報等を無断で
多数持ち出し、出版社等に漏洩したこと
をもって懲戒解雇とされた事案では、金
融・銀行業においては、情報管理が企業
の信用維持の上で最重要事項である点を
指摘して、退職金の全額不支給を裁量権
の濫用には当たらないとした判例がある。

(4) その他の事情

その他の事情としては、懲戒解雇にお
ける一般的な情状（他の非違行為の存在、
懲戒前歴等）及び労働者に有利な事情（勤
続年数の長さ・職務内容の難易、給与額
の相対的な多寡、過去の特別功績の有無・
内容等）などが考慮されうる。

- 3 本件では、懲戒解雇事由は被告の業法上、
著しく不相当とされる行為であり、監督官
庁への届出がなされ、被告の信用を棄損す
るものである点を捉えると、懲戒事由の内
容・程度は悪質とも評価できるが、本判例は、
本件退職金は勤続年数に応じた算出が基本
となっており、賃金の後払的性格が比較的
強いこと、名義借契約は1件のみであるこ
と、原告の勤続年数は転籍前も含めて28年
間に及ぶこと及びその間懲戒解雇の前歴な
どはなかったこと等を総合考慮して3割支給
を認めたものと思われる。



労働法基礎学習会

労働法を体系的に学ぶセミナーを開講

6月5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1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、労働法を学ぶにあたり必要とされる法律の知識や試用期間など採用の場面で問題となる法律問題について解説した。



紫水会

博多港を船で見学

紫水会（会員企業の人事・労務関係の部課長等による勉強会）は6月23日に例会を開催。日本通運Westカンパニー統括部の石田真人氏が「日本通運福岡海運支店が博多港で行っている業務内容について」と題し、取扱貨物や船の種類などを紹介した。また、港務艇に乗船し、博多港の各ふ頭の施設を見学する博多湾一周クルーズを行った。



北九州労務管理研究会

改正育児・介護休業法の対応状況について確認

6月6日、北九州地区の人事労務担当者が集まり、人事労務の実務について情報交換を行う北九州労務管理研究会を開催した。

事務局からは、10月に施行される改正育児・介護休業法について、フローチャートを紹介しながら実務の対応方法について解説した。会員の参加者は、直近の人事労務の状況について情報交換を行った。



セミナー

社会保険手続き時の留意点について解説

当協会は、6月18日、「社会保険手続きの実務セミナー」を開講した。講師は、特定社会保険労務士の久地石富起子氏。

講師は、電卓を使用した実務演習を行いながら、社会保険の担当者が把握しておかなければならない知識や実務処理について解説した。



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。

●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%を誇り資格試験合格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〕9月10日(水)

9:20～17:30

〔2日目〕9月11日(木)

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
(税込)

●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17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：みちしる社会保険労務士事務所

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15日(水) 9:30～16:00

2日目 10月16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

〈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：(前半)9月12日(金)

(後半)9月19日(金)

会 場：アクロス福岡5階 503室

受講料：会員35,200円/一般41,800円
(消費税込み)

●TWI-JIトレーナー養成コース「仕事の教え方」

日 時：10月6日(月)～10日(金)

会 場：天神ビル11階 7号室

受講料：会員154,000円/一般187,000円
(消費税込み)

●MTP(管理者研修)コース

日 時：10月21日(火)～23日(木)

会 場：Zoomオンライン

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】

7月24日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (渡辺通法律事務所)	
8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9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、相談日の前日午前中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	家永 由佳里	石橋 英之	熊谷 善昭
桑野 貴充	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、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6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 労働法基礎学習会

6日 北九州労務管理研究会

12日 労働時間管理の基本セミナー

18日 社会保険手続の実務セミナー

// 福岡労働者災害補償保険審査参与会

23日 紫水会

26日 定例無料法律相談

// 九州経営者協会幹事会

「労働法の実務に関するコンパクトセミナー」のご案内

～労働法に精通した弁護士が職場へお伺いします～

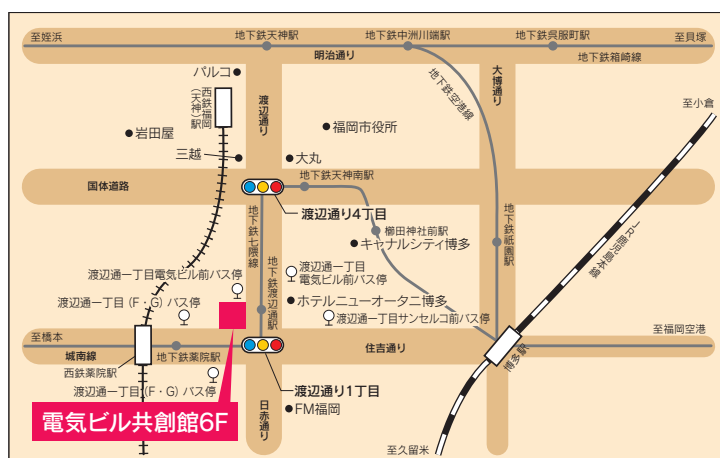
労働法の実務に関する社内研修等の講師を労働法に精通した弁護士に依頼しませんか。テーマは下の6つの中からお選びいただきますが、通常よりも低額な料金で社内研修を実施することができます。

【コンパクトセミナーのテーマ】

1. ハラスメント①（パワハラって何？）
2. ハラスメント②（セクハラ？パワハラ？）
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）
4. どこまでが労働時間？知っておくべき労働時間の基本
5. 職場の問題社員への対処方法
6. メンタルヘルス不調者への対処法

【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:soumu@fukuokakeikyo.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/>