



木瓜

Contents

1-2 アンテナ

- ・大学等との産学連携に関するアンケート結果を公表／経団連
- ・新規学卒就職者の離職状況を公表／厚生労働省
- ・「働く女性の実情」を公表／厚生労働省

3-5 けいきょう Law School

13回の契約更新後になされた雇止めに関する地位確認等請求が斥けられた例

渡辺通法律事務所 弁護士 渡邊 洋祐

6

コラム～ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ～

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

7 老舗企業の底力が試されている
(公財) 人権教育啓発推進センター 特任講師
元西日本新聞記者 馬場 周一郎

9-10

- ◆長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請書
- ◆「2030年に向けた物流のあり方」提言を公表 経団連

11

世間漫録

12

トピックス

- ・県内2会場で会員懇談会を開催(会員懇談会)
- ・ABW型のオフィス見学(紫水会)
- ・採用から退職までの労働法セミナーを開講(セミナー)
- ・労働施策総合推進法等の改正について学ぶ(経営法務研究会)

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

労働保険の加入はおすすめですか？

【大学等との産学連携に関するアンケート結果を公表／経団連】

経団連は、大学との戦略的な連携や、産学間での人材交流の促進を今後の重要課題として位置付け、標記アンケートを実施し、その結果を公表した。

企業から大学に派遣する形の人材交流実績のある企業は約8割となる一方、大学から企業へ受け入れる形の人材交流実績のある企業は約半数となった。

企業から大学への人材交流は、業務委託契約が最も多く(67.3%)、次いで出向(52.7%)、兼業(38.6%)の順となった。

大学から企業への人材交流も業務委託契約が最も多く(38.6%)、次いで兼業(8.9%)、転籍(8.9%)、クロスポイントメント(7.9%)の順となった。

経団連ホームページに詳細を公表している。

https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/068_kekka.pdf

【新規学卒就職者の離職状況を公表／厚生労働省】

厚生労働省は、令和4年3月卒業者の標記調査結果を公表した。

就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.9%(前年度比0.5ポイント減)、新規大学卒就職者が33.8%(同1.1ポイント減)となった。

新規大学卒就職者の産業別就職後3年以内離職率のうち、離職率の高い上位の産業を見ると、宿泊業・飲食サービス業が55.4%(同1.2ポイント減)、生活関連サービス業・娯楽業が54.7%(同1.0ポイント増)となった。

【「働く女性の実情」を公表／厚生労働省】

厚生労働省は、年次報告書である令和6年版の標記報告書を公表した。

女性の労働力人口は、5年に比べて33万人増えるとともに、就業者数も31万人増えており、労働力人口に占める女性割合と、女性の就業率はともに上昇した。

賃金面では、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金差異(男性の賃金を100とした場合の女性の賃金水準)は、75.8(前年比1.0ポイント縮小)となった。

【「過労死等防止対策白書」を公表／厚生労働省】

厚生労働省は、令和7年版の標記白書を公表した。

近年の過労死等の労災請求件数や労災支給決定(認定)件数に関する傾向の分析結果、調査研究の重点対象とされている職種・業種の労災認定状況、外食産業に係る労働者アンケート調査の結果等について報告するとともに、長時間労働の削減やメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策、国民に向けた周知・啓発、民間団体の活動に対する支援など、令和6年度の取組を中心とした労働行政機関等の施策の状況について詳細に報告している。

同省では、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会」の実現に向け、引き続き過労死等防止対策に取り組んでいくとしている。

【「人材開発支援策」利用を呼びかけ／厚生労働省】

厚生労働省は、人材開発に取り組む事業主・事業主

団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意していることから、利用を呼びかけている。

全般的な相談は「生産性向上人材育成支援センター」、講師派遣であれば「ものづくりマイスター」、会社での基盤の整備は「職業能力検定認定制度」など、多彩なメニューを取り揃えている。

詳しくは、下のURLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001084235.pdf>

「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」をオープン／中小企業庁

中小企業庁は「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」を開設した。

従業員の賃金を引き上げた際の人件費を計算できる「賃金計算シミュレーション」、自社の収益を図るツール、「価格交渉・価格転嫁」「売上拡大・生産性向上」「IT活用・省力化」「経営改善・事業再生」などの具体的な支援策をわかりやすく解説した内容となっている。

11月はテレワーク月間／内閣官房内閣人事局ほか

政府は11月をテレワーク月間と定め、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの積極的な実践を呼びかけている。テレワーク月間サイトを開設し、優れた取組や国等の支援を紹介している

ほか、先進企業の表彰などを行っている。

国土交通省が実施した令和6年度テレワーク人口実態調査によると、雇用型テレワーカーの割合は、前年度調査から0.2ポイント減少し、24.6%となっている。

11月は過積載防止月間／九州運輸局

福岡県貨物自動車過積載防止対策連絡会議（事務局：九州運輸局）では、11月を「過積載防止月間」と定め過積載絶滅運動を実施している。運転者・事業者に対しては、重大事故の原因となる過積載の防止等を呼びかけているほか、荷主に対しては、「計画出荷」「取引習慣の改善」への協力を呼び掛けている。

過積載運行で検挙された場合、運転者及び事業者に罰則が適用されるほか、荷主勧告が行われることもある。



13回の契約更新後になされた雇止めに関する地位確認等請求が斥けられた例

—プロントコーポレーション事件・東京地裁
(令和6.12.5判決【労働経済判例速報2585号3頁】)—

弁護士 渡邊 洋祐



◆執筆者のご紹介

わたなべ ようすけ

平成12年 弁護士登録
渡辺通法律事務所（福岡市）

1 事案の概要

本件は、カフェチェーン店等を展開している被告会社Yとの間で平成31年4月から令和5年11月までの約4年7ヶ月間、13回にわたり有期雇用契約を更新し（なお、雇用期間の定めは約1ヶ月から6ヶ月と区々である。）、令和5年11月25日をもって雇止めがなされたアルバイト社員Xが、XY間の雇用契約は労働契約法19条により更新されたとして地位確認等を求めた事案です。

この点、XY間においては、更新の合意ごとに新たな契約書が作成されていたほか、Yにおいてはアルバイト社員について7段階の職位が存在するものの、Xの勤務成績はさほど高くなく、顧客や他の従業員への不適切な対応なども見られたため、勤務開始時の雇用契約の際の最低ランクのRUという職位から1回目の更新時にひとつ上のS1という職位に上昇したもののそれ以降さらに上の職位（S2～）に上昇することはなく、逆に7回目の更新の際に所属店舗以外の店舗への派遣が予定されているARG（REGULAR）という契約区分から所属店舗以外の店舗への派遣が予定されていないPSⅠ（Dスタッフ）契約区分に変更され、

12回目の更新後の雇用期間中に上長から「何度も言ってますが、これが最後のチャンスです。」「ものにならないければ5月25日の契約更新で契約満了となることを頭に入れて必死でやってください。」との告知を受けたといった事実が認定されています。

2 裁判所の判断

以下の理由により、裁判所はXの請求を棄却しています。

ア 争点1（労働契約法19条1号該当性）について
更新の際に契約書が作成されており、契約区分が変更になっていることから一定の更新管理がなされており、更新手続が形骸化していた特段の事情も伺われずとして、該当性を否定

イ 争点2（労働契約法19条2号該当性）について
以下の事情に照らすと、更新回数が13回に及び雇用期間が約4年7ヶ月にわたるものの、Xにおいて労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があ

ると仮に認められるとしても、その期待の程度はさほど高いものではなかったと判断

- ① 上記アのとおり一定の更新管理が行われていたこと
- ② 12回目の更新後には勤務態度が改善しなければ雇止めの可能性があることを明示的に伝えられていたこと
- ③ 採用当初は店舗運営等を含む幅広い業務を担当することが想定されていたものの、実際のXの担当業務がアルバイト社員の担当する業務の中でもホール業務や調理等の比較的簡易なものであり代替性も認められること

ウ 争点3（本件雇止めに客観的合理性及び社会的相当性がないといえるか）について

以下の理由からXの勤務成績や勤務態度が不良であったことが推認できるとして雇止めについて客観的合理性及び社会的相当性があると判断

- ① Xは店舗運営等を含む幅広い業務を担当することを想定して採用されたものの、度重なる指導を受けたにもかかわらず勤務開始から3年経過してもドリンクの作成やパスタの調理すら習得せず、主に皿洗いやホール業務等に従事していたこと
- ② パスタの調理業務等を担当できるようになって以後も、顧客に対し、テイクアウト用のパスタをドリンク用のカップに入れて提供しようとする、アイスコーヒー用のガムシロップをスティックシュガーで代用することを勧める、バターを用いる商品を注文されたにもかかわらずバターなしでよいか尋ねるなど、顧客の気分を害し、Yの評判や信用を損なうおそれのある接客対応を行い、苦情も発生したこと

- ③ 女性スタッフに対し、スリーサイズを尋ねるなど不適切な言動が見られたほか、プライベートに干渉してくるような発言があるとしてXと一緒に勤務をしたくないというスタッフからの申出がYに対してなされた事実があること

- ④ 7回目の更新の際に契約区分がARG（REGULAR）からPS I（Dスタッフ）に変更されており、勤務範囲が限定され、12回目の更新後には勤務態度が改善しなければ雇止めの可能性があることを明示的に伝えられていたこと

3 本判決についてのコメント

労働契約法19条1号の該当性判断については、反復更新の有無・程度と契約の更新管理が厳密に行われているかどうかという視点から判断されるところ、本件でも契約書の作成や査定が更新ごとに行われていたことから1号への該当性は否定されております。

判断が難しいのは労働契約法19条2号の該当性ですが、労働者が従事する業務の内容は判断要素として重要であり、当該業務が当該事業にとって恒常的ないし基幹的なものであれば有期雇用労働者の雇用は常用的（重要な）ものとなるので、更新の合理的期待が肯定されやすく、当該業務が一時的（補助的）なものであれば、有期雇用労働者の雇用も臨時的となるので、否定されやすいとされています。また、更新回数ないし通算期間も重要ですが、更新管理が厳格になされていれば、他の判断要素によって「更新の合理的期待」を否定されることもありうるとされています。なお、採用時や更新時などにおいて使用者側に雇用継続の期待をもたせる言辞があった場合には、契約更新への合理的期待が肯定されやすいとされています（菅野和夫・山川隆一著「労働法（第13版）」

823～824頁参照)。

この点、本件は更新回数や通算期間に照らすと更新の合理的期待は肯定されうる事案ですが、更新管理の厳格性やXが実際に従事していた業務内容が補助的なものに過ぎないことから、更新の合理的期待について完全に否定されなかったものの、かなり消極的な判断が示されているものと考えられます。

また、本件においては、労働契約法19条2号への該当性が完全に否定されなかったため、同条本文の「使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」への該当性に関しても判断が示されているところ、この点については、当該労働者の成績不良、仕事上のミス、非違行為の内容・程度等が検討されるのが一般的ですが、この点の判断は更新の合理的期待と関連連させて判断されることが多く、更新への期待の程度が強い場合には雇止めの合理的理由等の判断も慎重に行う必要があるとされています(前掲826頁参照)。

本件では、更新の合理的期待の程度はさほど高いものではなかったとの判断が示されておりますので、雇止めの合理的理由等についてはさほど厳格に判断される必要はないと思われませんが、Xの勤務成績や勤務態度が不良であったことを具体的な事情を吟味して詳細に判断しています。

以上に照らすと、更新回数が多く、通算期間が長い事案については、更新管理が厳格になされており、使用者側に雇用継続の期待をもたせる言辞等がなかったとしても、雇止めの合理的理由が否定されないような対策を講じたうえで雇止めに踏み切ることが実務上重要であると考えられます。

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること



ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ ワークスペース・インシビリティを防ぐ

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を防ぐには、従業員一人一人が、誰に対しても敬意（リスペクト）を持って接することが重要とされています。しかしながら現実の人間関係においては、相性が合わない人や好感を持ってない人がいる場合もあり、誰に対しても敬意を持って接することは容易ではありません。

そこで、より現実的な接し方として重視されるようになってきたのが、「ワークスペース・インシビリティを防ぐ」という考え方です。

◆「失礼な言動」を減らしていく

インシビリティ（incivility）は、「無礼・失礼」などと訳されます。「無礼」と「失礼」は似たような言葉ですが、「無礼」は、著しく礼を欠いた状態を指すことが多く、「失礼」は、「失礼します」「失礼ですが」といった慣用句もあるように、軽いレベルのときにも使われます。「無礼な言動」より少し軽い「失礼な言動」の段階で防止することが望ましいですから、「ワークスペース・インシビリティを防ぐ」というのは「職場での『失礼な言動』を防ぐこと」と捉えるといいでしょう。

例えば、職場内に相性が良くない人がいて、敬意を持って接することができそうにない場合でも、少なくとも失礼な言動はしないようにする、ということです。失礼な言動としては、次のようなものが挙げられます。

- ・話し掛けられたとき視線を合わさずに話をする
- ・あいさつをされたのに、あいさつを返さない
- ・相手が話している際に話を遮って話題を変える
- ・相手を見下すようなことを言う

・相手をからかって笑う

こうした言動は、礼を欠いているため、相手を不快にする可能性が高くなります。多少のことであれば、受け流してくれる人もいるでしょうが、何度も失礼な言動を繰り返すと、相手の不快感は大きくなり、人間関係のさらなる悪化につながっていきます。

失礼な言動は「相手を尊重する姿勢が低下している兆候」とも言えます。失礼な言動を続けると、相手を尊重しない姿勢が常態化し、ハラスメントを生みやすい状態、あるいは、相手からハラスメントと受け取られやすい状態になってしまいます。

◆部下が「失礼な態度」を取るケースも

最近では、部下が上司に対して失礼な態度を取るケースも出てきているようです。「それはハラスメントです」と部下から言われてしまうことを気にする上司が多く、部下に注意や指導などをしにくくなっていることが、影響しているのかもしれない。

「役職が上の人に対しては、失礼な態度を取ってはいけない」ということではなく、役職に関係なく、上司・同僚・部下の誰に対しても失礼な態度を取らないようにする必要があります。

多少の失礼な言動は誰でもしてしまうことがあり、失礼な言動をゼロにすることは難しいと思われます。しかし、失礼な言動を少しでも減らしていき、常態化させないことを常に考えることが重要です。

感情的な対立にしないために

仕事をする上では、他の人と意見が対立することもあります。多様な観点から物事を検討するために、対立意見が必要な場合もありますので、一概に対立が良くないというわけではありません。ただ、意見が対立している相手に対して、見下すような態度を取ったり、相手の話を遮ったりするなど失礼なことをしてしまうと、意見の対立よりも感情的な対立の要素

が大きくなってしまう可能性があります。

感情的な対立にしないためには、相手と異なる意見を述べる際、「失礼ながら私はこう思います」という言い方をしましょう。また、相手を不快にさせる発言をしてしまった場合は、「失礼な言い方をしてすみませんでした」と、おわびの言葉を添えたりすることが大切です。

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

西日本新聞のネット配信に「倒産速報」がある。知っている企業名が出ていると、詳しい情報を求めて記事を追う。栄枯盛衰は世の習いというが、子供のころから親しんだ会社やお菓子などの商品がなくなってしまうのは、自分史の1ページが消えるようで寂しい。「創業は易し、守成は難し^{かた}」という。新たに事業を興すよりもその事業を維持、発展させるのは一段と困難ということである。

帝国データバンクの「全国老舗企業分析調査レポート」（2024年10月作成）によると、業歴100年以上の老舗企業は4万5284社にのぼる。200年以上の企業は1813社、300年以上の企業は889社、500年以上の企業は47社。さらに1000年以上の業歴を誇る歴史的企業は11社を数える。

世界最古の老舗企業である金剛組（大阪市天王寺区、578年創業）や、世界最古の宿としてギネスブックに登録されている西山温泉慶雲館（山梨県早川町、

705年創業）などに加えて、1024年創業の朱宮神仏具店（甲府市）が新たに1000年企業の仲間入りを果たした。

これらの膨大なデータを集計、分析したレポートは、過去、現在、将来について以下のように言及している。

「長い業歴のなかで、変化を恐れず進取の気性を持つことで災害や需要の変化などを乗り越えてきた老舗企業。国内の多くを占めているファミリービジネスや質素、儉約などを記した家訓に代表される商業精神など、日本ならではの老舗の姿は経営の教科書的存在として取り上げられることが多く、商売繁盛に向けての模範として扱われている。一方で、足元では老舗企業の倒産が目立っている。老舗＝安泰のイメージが崩れかけており、本業の事業性評価が問われるなど老舗企業の底力が試されている。」



【戦前の金剛組本店／同社ホームページから】

世界の老舗企業を調べると、業歴200年以上はドイツに約800社、オランダに約200社あるというが、1000年以上は見当たらない。なぜ、日本は老舗企業が飛び抜けて多いのか。ノンフィクション作家の野村進氏は、それを可能にした2つの要因について解説している。

第一は、外国からの侵略や内戦が少なかったこと。国土を灰燼^{かいじん}に帰す大規模戦乱がなかったことが老舗企業大国の下地となった。第二は、ものづくりを尊ぶ日本の文化である。確かに老舗企業に名を連ねるのは、酒製造など醸造系や呉服関連を代表とする日本の文化産業群である。

さて、問題は老舗企業のこれからだ。前述のレポー

トが指摘しているように、必ずしも老舗＝安泰ではない。産業構造の転換、消費者の趣向変化、労働力不足など老舗のブランドだけでは生き残れない。高市早苗政権には過度の円安進行への対応など、政府・日銀一体となった財政金融政策が急務だ。伝統産業を守りつつ、50年後、100年後を見据えた政治力が必要だ。こうした課題を克服してこそ衰退する日本の復活に道が拓ける。

バブル崩壊後の「失われた30年」を振り返れば、我々にも自省しなければならないことが少なからずある。そのひとつは、グローバリズム（米国・欧州発の新自由主義、構造改革路線）が、成長のバスに乗り遅れないための唯一の道と盲信し、無条件に容認、礼賛していたことである。政府、企業に限らず、経営の合理化・効率化は必要だが、その代償として日本の伝統が毀損されてはならない。

堺屋太一は『組織の盛衰～何が企業の命運を決めるか』で、組織の「死に至る病」として①機能体の共同体化②環境への過剰適応③成功体験への埋没一の3つを挙げている。とりわけ、②の「環境への過剰適応」は示唆に富む。簡単に言えば、ある環境に合わせて出来上がった生き物（企業）は、その環境に適応し過ぎると、反動として今度は環境の変化に柔軟に対応できなくなる。

環境変化で生存の危機にさらされると、自らが繁栄してきた過程を必死に繰り返すのみで、新たな事態に立ち向かえなくなる。地球の支配者だった恐竜が死滅したのは、過剰適応が生んだ典型である。企業にもこれと似た習性がある。いや、企業にこそ著しい。

「自分をご先祖の手代と思うべし」

日本の企業文化を考察するとき、欠かせないのは江戸時代に確立された商人道である。日本社会の精神的支柱という、武士道が真っ先に浮かぶ。その通りだが、当時の武士は全人口のほんの数%だった。いわば、日本のマイノリティであり、圧倒的多数は百姓、町人だった。武士道が重視するのは武士集団の規律と秩序、すなわち自分が属する「家中」における規律遵守と主君への絶対忠義だ。そこからは集団外の他者と

の信頼関係を構築、尊重するという発想はめったに出てこない。

これに対し、商人道においては買い手との間につくられた信用を最大の財産とした。「信用」こそ商人道の真髄であり、近江商人の「三方よし」の精神に流れる哲学だ。商人道の思想体系である石田梅岩の「石門心学」が力説しているのも「信用」「正直」である。



【石田梅岩】

江戸時代、日本の商い人はすぐれて禁欲的で、職業倫理は極めて高かった。その土台となったのは、疑似家族的経営だった。ところが、いまではマスメディアがグローバル化する言葉を盛んに取り上げるように

なって、江戸以降の美風ともいべき家族的経営が時代遅れのように錯覚する経営者が増えてしまった。

近江商人から出て国学者になった伴高蹊^{こうけい}は、著書『主従心得草』に次のように書いているという。「自分はすなわちご先祖の手代と思うべし」。伝統の墨守と不断の革新があったればこそ永らえてきた老舗。長寿を刻んだ源泉は「この店の松明（暖簾）を自分の代で消滅させてはならない」との使命感だった。

老舗企業の先達たちが、現代の我々に教えるのは「だれのための会社なのか」「何のための利益なのか」という自問自答の大切さに他ならない。

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）



- (1) 建設工事の発注者となる場合には、週休2日を確保することに配慮した適正な工期設定となるよう考慮すること
- (2) 荷主となる場合には、長時間の恒常的な荷待ちを発生させない取組等を行っていただくこと
(具体的な取組例)
- ・入庫時刻の予約など荷物の積み下ろしに関する予約受付システムの導入
 - ・パレット等の活用
 - ・十分な納品リードタイムの確保
 - ・運送を考慮した出荷時刻の設定 等
- 3 自社の働き方改革等により、取引先中小事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を行うこと
- また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう取り組んでいただくこと
- 4 令和5年4月1日からの、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げへの対応も含め、時間外労働に対する割増賃金を適正に支払っていたこと

「2030年に向けた物流のあり方」提言を公表 経団連

経団連は、「2030年に向けた物流のあり方」と題する提言を公表した。物流を持続可能な産業にするためには、商慣行の見直しへ意識改革が不可欠とし、トラックドライバーの負担を軽減するための指定時刻の分散化・柔軟化や、付帯業務の削減に向けた関係者の協力が重要と指摘している。以下を課題として挙げている。

1. 商慣行の見直しに向けた経済界・消費者の意識改革

指定時刻の分散化と柔軟化

⇒着荷主が指定時刻に幅を持たせる／トラック事業者は到着時刻の分散化に協力

納品リードタイムの延長

⇒納品リードタイム延長で帰り荷の確保や積載効率向上が必要

大規模商業施設などへの配送

⇒政府として建物の所有者・管理者に協力を呼びかけ

レンタルパレットの適切な契約

⇒パレット標準化推進分科会の最終とりまとめ内容の実現が必要

2. 新モダルシフトの推進 (略)

3. 国際競争力強化・成長戦略に資する施策 (略)

4. GX推進 (略) ／ 5. 分野横断的な政策 (略)

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.188

2011年の東日本大震災による津波で行方不明になり、23年に見つかった骨片から身元が判明した岩手県山田町の山根捺星（なつせ）さん（当時6）の遺骨が10月16日、発見場所の宮城県南三陸町で家族に引き渡された。約14年7カ月ぶりの再会に、母の千弓さん（49）は小さな納骨袋をぎゅっと抱きしめた。

（西日本新聞／25年10月17日）

宮城県警によると、遺骨は23年2月17日に見つかった。南三陸町にある建設会社が、会社周辺の歩道や砂浜をボランティアとして清掃し、集めたものを従業員が分別して見て見つけたという。

捺星さんは家族と自宅にいたところを津波にのまれたという。震災がなければ、今年21歳に

「捺星お帰りなさい」

14年7カ月ぶりに母の胸に抱かれる

なっていた。遺骨を受け取った後、千弓さんは「姿は見えないけれど、気持ち的にはまた一緒に生活できる」「帰ってきてくれてありがとう。止まっていた時計が動き出した」と語った。

震災から14年。死者15900人、行方不明者はなお2500人を超える。そんな歳月の中で目にした冒頭の記事。TVニュースで流れた千弓さんの胸に抱かれた捺星ちゃんの映像に溢れ出るものがあつた。捺星ちゃんを我が孫と重ね合わせたのである。そして、15年に宮城県の地元紙が掲載した次の記事を読み返したのだつた。

海から故郷の土に還す―納骨への情念

宮城県女川町の高松康雄さん（58）掲載当時）は、行方不明の妻を探すため、14年に潜水士の国家資格を取得した。妻祐子さん（不明当時47）は、七十七銀行女川支店に勤めていた。支店屋上に避難したが、押し寄せた20mを超える津波にのまれ、4人が死亡、祐子さんら8人が行方不明になった。

海上保安庁やボランティアの人達が行方不明者を捜す潜水を繰り返し続けた。その様子を見ながら、高松さんは「自分も潜って捜したい」と思うようになった。背を押したのは、祐子さんの携

帯電話だつた。

地震から1カ月後、銀行の建物のすぐ下で見つかった。津波が押し寄せる中、祐子さんが高松さんに送ったメールには「大丈夫？ 帰りたい」とあつた。また、未送信のメールには「津波凄いい」の文字が残されていた。

一度で潜れるのは20分程度。集中的に捜すのは海底30メートルの暗闇の世界。水中ライトの明かりを頼りに車や建築資材など、がれきの周りに目をこらす。「お金が何億円もあつて、がれきを全て陸にあげたら見つけてあげられるのに」と考えてしまう。高松さんは「何としても捜し出し、家に連れて帰りたい」と決意している。（河北新報の記事から）



七十七銀行女川支店跡地
(2014年12月30日)

2年前、知人が亡くなった。遺骨は彼の遺言で、故郷の眼前に広がる相模湾に散骨された。散骨には「海に還る」ことで、己の肉体

を自然と融合させたいとの願望がある。しかし、東日本大震災では散骨とは逆に、消息を絶った肉親を海から故郷の「土に還す」納骨への情念が消えることはない。2500人余の長すぎる「旅」が一日も早く終わり、家族の手に抱きかかえられる―その日の訪れを心から願う。

会員懇談会

県内 2 会場で会員懇談会を開催

当協会は、10月3日に北九州・筑豊地区、10月14日に福岡・筑後地区の会員懇談会を開催した。

倉富会長のあいさつの後、(株)リクルートマネジメントソリューションズ HDR サービス推進部研究員の武石美有紀氏、桑原正義氏が「若者と共に創る企業の未来～ジェネレーションギャップから見える共創型組織づくりのヒント～」と題して講演を行った。

その後、懇親会を開催し、会員どうし懇親を深めた。



会場の様子

セミナー

採用から退職までの労働法セミナーを開講

当協会は、10月16・17日、2日間、「労働法実務の基礎講座」を開講した。講師は、社会保険労務士法人アドバンスの所長で社会保険労務士の伴芳夫氏。

講師は、採用から退職までに必要な手続きの際に必要な労働法の知識を解説するとともに、重要な労働法の法改正について説明した。



紫水会

ABW 型のオフィス見学

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10月30日に例会を開催。イデックスビジネスサービスの村上慶一オフィス環境事業部副部長の案内で、日経ニューオフィス賞を受賞した同社オフィスの見学ツアーを実施した。

同社のオフィスはABS（アクティビティ・ベースド・ワーキング）が取り入れられ、社員が自律的に業務内容や気分に合わせて、働く場所を選択できるつくりとなっている。出席者は最新のICTとデザインが融合したオフィスを体感した。



経営法務研究会

労働施策総合推進法等の改正について学ぶ

当協会は、10月31日、企業の労務担当者と弁護士が最新の労働法や企業実務について学ぶ経営法務研究会を開催した。講師は、ふくおか法律事務所の石橋英之弁護士。

講師は、労働施策総合推進法等の改正内容について説明した。参加者は、自社の取組情報について報告した。



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。

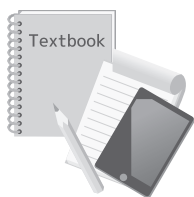
●人材定着と業績向上を実現するジョブ型人事セミナー（第2回）

職務分析を通じた業務の見える化と、持続的成長を支える人事制度改革の手法を、事例を交え実践的に解説します。

日 時：12月4日（木） 13:30～16:30
会 場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室
講 師：（一社）日本職務分析・評価研究センター
認定人事コンサルタント指導員 宮崎 由理 氏
認定人事コンサルタント指導員補 河邊 浩之 氏
参加費：会員8,000円／一般12,000円（税込）

〈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-JS「安全作業のやり方」コース

日 時：11月27日（木）～28日（金）
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（管理者研修）コース

日 時：2026年1月20日（火）～22日（木）
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-JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日 時：2026年2月16日（月）～20日（金）
会 場：天神ビル11階 7号
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

労働法コンパクトセミナー

会員企業の皆様の職場に労働法に精通した弁護士がお伺いいたします。

会員企業の皆様にご準備いただく必要がありますが、ハラスメント対策や労働時間管理等をテーマとした役員研修、人事担当者向けの研修等の講師として、弁護士が伺います。この機会に、ぜひご利用ください。

【問い合わせ先】

福岡県経営者協会事務局 TEL 092-715-0562

Email: soumu@fukuokakeikyo.jp

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】

11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)	
12月25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】

2026年 2月12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10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 会員懇談会（北九州・筑豊地区）
- 9日 定例無料法律相談（北九州地区）
- 14日 会員懇談会（福岡・筑後地区）
- 16・17日 労働法実務の基礎講座
- 20日 一月会
- 22日 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 23日 出産育児介護の法規制と手続き解説セミナー
- // 労働法基礎学習会
- // 定例無料法律相談
- // 経団連地方団体連絡協議会
- 27・28日 九州地域戦略会議
- 30日 紫水会
- 31日 経営法務研究会

労働保険の加入はおすすめですか？

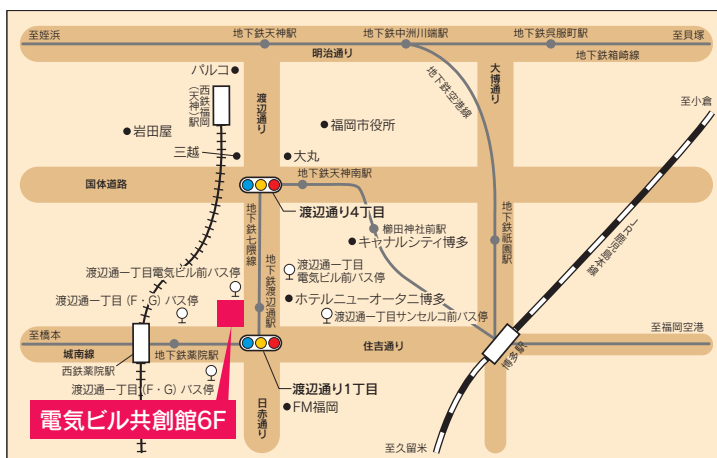
～11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です～

労働者（パート・アルバイトを含む）を1人でも雇っている事業主は、労働保険（**労災保険・雇用保険**）に加入することが法律で義務付けられています。

まだ、加入手続きがお済みでない事業主の方は、所轄の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）で加入手続きを行ってください。

加入手続きの詳細は、福岡労働局ホームページをご覧ください ⇒

福岡労働局総務部労働保険徴収課
TEL 092 (434) 9835



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/>