



アガパンサス

Contents

1-2 アンテナ

- ・シニア人材活用セミナー・個別相談会を実施／福岡県
- ・履歴書だけでは見えない女性人材の強みと出会う、「キャリア・リデザイン福岡」参加企業募集／福岡県
- ・「労使間の交渉等に関する実態調査」の結果を公表／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
- ・2026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

- 14 「混沌の時代」を生きる③
町工場―「停滞」を吹き飛ばす日本経済の底力
(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

- シフト勤務労働契約において過去の欠勤・早退を理由とする使用者によるシフト勤務日の不指定について従業員の賃金支払・損害賠償の各請求が認められた例
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 敬一

12 トピックス

- ・今年度の改正内容を確認（北九州労務管理研究会）
- ・退職勧奨、配置転換、降格・降級の留意点を確認（経営法務研究会）
- ・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）
- ・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 九州経営法曹大会 第60回 福岡大会

シニア人材活用セミナー・個別相談会を実施／福岡県

福岡県は、高齢者雇用に対応した人事・給与制度の見直し方法等を学ぶセミナー及び相談会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・会場	【福岡】 7月23日(木) 13:00～17:00 第三博多偕成ビル大会議室 10月29日(木) 13:00～17:00 アクロス福岡606会議室
	【北九州】 8月27日(木) 13:00～17:00 八幡西生涯学習総合センター204会議室
	【筑後】 9月17日(木) 13:00～17:00 サザンクス筑後イベントホール
	【筑豊】 10月7日(水) 13:00～17:00 飯塚商工会議所中会議室202
参加費	無料
申込	下の福岡県生涯現役チャレンジセンターホームページからお申込みください。

https://www.geneki-f.net/seminar_guide/

履歴書だけでは見えない女性人材の強みと出会う、「キャリア・リデザイン福岡」参加企業募集／福岡県

福岡県は、単なるマッチングにとどまらず、事前に準備を重ねた意欲の高い女性と企業が直接対話できる「ドラフト会議」を開催し、採用から就業後の定着までをワンストップでサポートするプログラムを開催することから、参加企業を募集している。

対象企業は女性の採用・育成強化に意欲的な福岡県内の企業で、参加費は無料。

下記URLからお申し込みください。

<https://career-redesign-fuk.net/company/>

「労使間の交渉等に関する実態調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和7年の標記調査結果を公表した。

事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別の「組合加入資格がある」割合は、「パートタイム労働者」38.1%（前回（令和5年）40.7%）、「有期契約労働者」40.4%（同42.5%）、「嘱託労働者」39.5%（同37.9%）、「派遣労働者」4.8%（同7.0%）となった。

過去3年間に何らかの労使間の交渉があった事項の割合（複数回答）は、「賃金・退職給付に関する事項」76.8%（前回（令和4年）72.6%）、「労働時間・休日・休暇に関する事項」73.7%（同70.0%）、「職場環境に関する事項」60.1%（同57.1%）となった。

「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7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、13,709件（対前年度比1.1%減）、障害者の就職件数は、5,736件（同1.6%増）、就職率（就職件数／新規求職申込件数）は、41.8%（対前年度差1.1ポイント増）となった。

「個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和7年度の上記状況を取りまとめ、公表した。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業

主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談」、都道府県労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法がある。

総合労働相談件数は119万8,010件で、18年連続で100万件を超え、高止まりとなった。

助言・指導の申出では「労働条件の引き下げ」の件数が最多（1,220件（前年度比10.6%増））となり、あっせんの申請では「解雇」の件数が最多（892件（前年度比12.6%増））となった。

「労使間の交渉等に関する実態調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和7年の標記調査の結果を公表した。

労使関係が「安定的」と認識している労働組合は90.9%となった。

事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合について、労働者の種類別の「組合加入資格がある」割合は、「パートタイム労働者」38.1%、「有期契約労働者」40.4%、「嘱託労働者」39.5%、「派遣労働者」4.8%となった。

過去3年間に何らかの労使間の交渉があった事項の割合（複数回答）は、「賃金・退職給付に関する事項」76.8%、「労働時間・休日・休暇に関する事項」73.7%、「職場環境に関する事項」60.1%となった。

新たなキャリアを目指す女性と企業をマッチング「キャリア・リデザイン福岡」県内企業を募集／福岡県

福岡県は、直接対話型マッチングを通じて、女性人材の採用から定着・活躍まで、ワンストップで支援するプログラムを実施していることから、女性の採用・

育成強化に意欲的な県内企業を募集している。

マッチングは、年4回各回30名で行い、参加は無料。

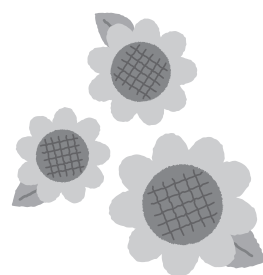
詳しい内容やお申込みは、専用ホームページをご覧ください。

<https://career-redesign-fuk.net/company/>

夏季における年次有給休暇の取得促進を呼びかけ／福岡労働局

福岡労働局は、年次有給休暇の取得率が令和6年に66.9%と過去最高を更新したものの依然として政府目標である70%と乖離があることから、夏季における年次有給休暇の取得促進のための取組を行っている。

計画的な業務運営や休暇の分散化に資する年次有給休暇の計画的付与制度や時間単位の年次有給休暇の活用を含め、積極的な年次有給休暇取得促進を呼びかけている。



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

～2026年6月30日現在、中間集計～



(対象企業411社／回答52社)

1. 賃上げ（調査回答のうち昨年実績と比較可能な43社について集計）

- ・集計可能な11業種43社の総平均（単純平均）は妥結額14,405円、アップ率は5.13%となりました。
- ・妥結額・アップ率とも前年比微減となりました。

	社数 (社)	2026年		対 前 年		2025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(%)
総 平 均	43	14,405	5.13	△ 194	△ 0.34	14,599	5.47

◇最近5年間の平均賃上げ率（中間集計）推移

2026年	2025年	2024年	2023年	2022年
5.13%	4.54%	4.60%	3.12%	2.04%

※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 | 28社（65.1%） | （昨年は56.4%） |
| ②前年実績額と同額 | 3社（7.0%） | （昨年は7.3%） |
| ③前年実績額を下回った企業 | 12社（27.9%） | （昨年は36.4%） |

図1 賃上げ額の対前年比（中間集計）

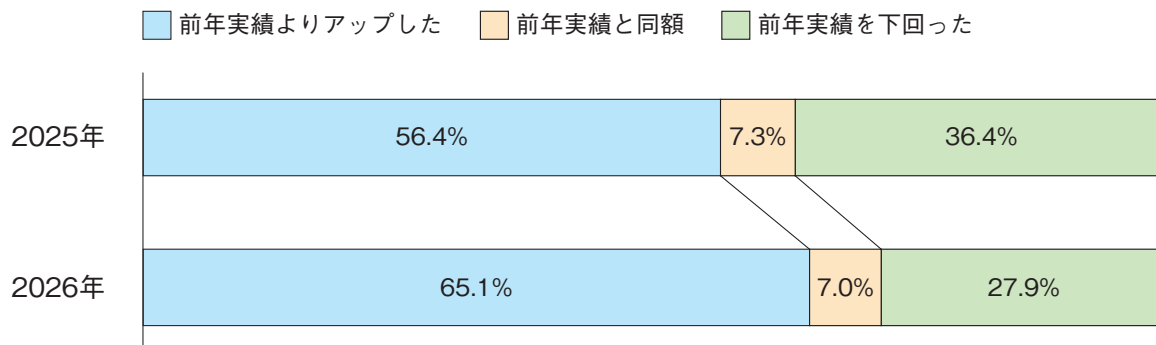
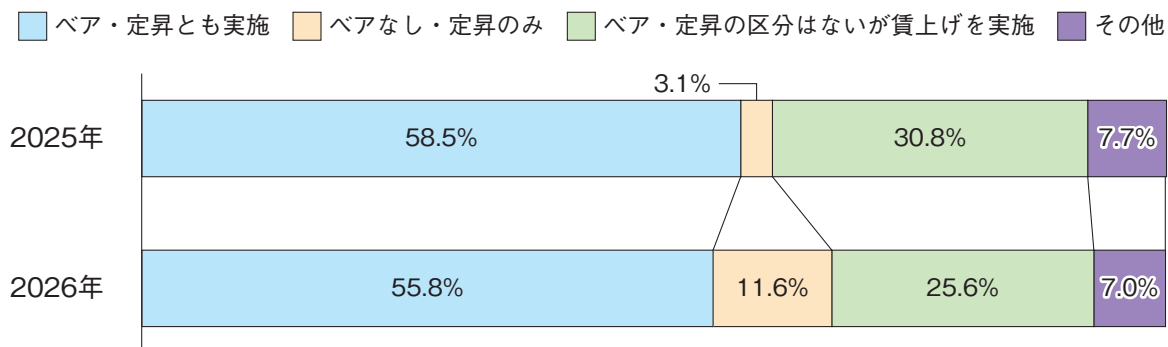


図2 賃金決定に関する企業の考え方の対前年比（中間集計）



2. 夏季賞与（調査回答のうち昨年実績と比較可能な25社について集計）

- ・集計可能な10業種25社の引上げ額は△2,442円、アップ率は△0.32%。
- ・昨年度の中間集計時のアップ率4.02%と比較して4.34ポイント低下となりました。
- ・総平均額（単純平均）は765,783円となりました。

		2026年 夏	2025年 夏	増 減	アップ率
総 平 均	25社	765,783円	768,225円	△ 2,442円	△ 0.32%
製 造 業 平 均	10社	737,707円	719,146円	18,561円	2.58%
非製造業平均	15社	784,500円	800,944円	△ 16,444円	△ 2.05%

◇最近5年間の夏季賞与・対前年アップ率（中間集計）推移

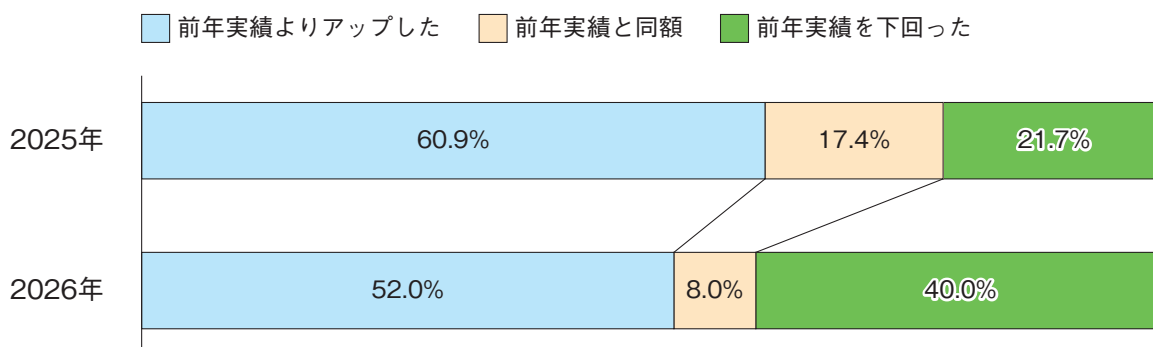
2026年	2025年	2024年	2023年	2022年
△ 0.32%	4.02%	15.40%	2.99%	7.43%

※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 | 13社（52.0%） | （昨年は60.9%） |
| ②前年実績額と同額 | 2社（8.0%） | （昨年は17.4%） |
| ③前年実績額を下回った企業 | 10社（40.0%） | （昨年は21.7%） |

図3 賞与額の対前年比（中間集計）



2026年 春季労使交渉・賃金改定回答〔妥結含〕一覧（2026. 6. 30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43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)	2026年		対 前 年		2025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(%)
製 造 業	化 学 ・ ゴ ム	2	15,139	5.81	237	△ 0.20	14,902	6.01
	鉄 鋼	2	15,291	5.61	△ 497	△ 0.53	15,788	6.14
	機 械 ・ 金 属	3	12,667	4.42	1,167	0.26	11,500	4.16
	電 機	7	17,541	5.40	184	△ 0.23	17,357	5.63
製 造 業 平 均		14	15,832	5.28	305	△ 0.16	15,527	5.44
非 製 造 業	建 設	5	19,269	6.16	7,683	1.96	11,586	4.20
	電 力 ・ ガ ス	1	—	—	—	—	—	—
	卸 ・ 小 売	6	13,716	5.25	400	△ 0.13	13,316	5.38
	運 輸 ・ 倉 庫	3	9,667	4.09	△ 833	△ 0.49	10,500	4.58
	タ ク シ ー	1	—	—	—	—	—	—
	放 送 ・ 通 信	1	—	—	—	—	—	—
	そ の 他 非 製 造 業	12	12,288	4.76	△ 3,431	△ 1.45	15,719	6.21
非 製 造 業 平 均		29	13,716	5.07	△ 435	△ 0.41	14,151	5.48
総 平 均		43	14,405	5.13	△ 194	△ 0.34	14,599	5.47

表2 規模別交渉状況

規 模			社数 (社)	2026年		対 前 年		2025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	2	15,030	4.92	△ 627	△ 0.47	15,657	5.39
		非製造業	9	14,836	5.18	242	△ 0.48	14,594	5.66
		計	11	14,872	5.13	85	△ 0.49	14,787	5.62
	100～299人	製 造 業	5	12,563	4.68	△ 635	△ 0.42	13,198	5.10
		非製造業	7	12,426	4.86	559	△ 0.06	11,867	4.92
		計	12	12,483	4.78	62	△ 0.21	12,421	4.99
	300～499人	製 造 業	2	18,393	5.81	2,007	0.34	16,386	5.47
		非製造業	6	13,931	5.45	△ 265	0.12	14,196	5.33
		計	8	15,047	5.54	304	0.17	14,743	5.37
	500～999人	製 造 業	4	17,495	5.78	982	0.03	16,513	5.75
		非製造業	3	5,724	2.10	△ 10,359	△ 3.99	16,083	6.09
		計	7	12,450	4.20	△ 3,879	△ 1.69	16,329	5.89
	1000人以上	製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
		非製造業	4	19,124	6.82	3,489	1.02	15,635	5.80
		計	5	19,700	6.64	2,942	0.80	16,758	5.84
総 平 均			43	14,405	5.13	△ 194	△ 0.34	14,599	5.47

(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.196

5月14日のトランプ米大統領との米中首脳会談において、習近平国家主席は台湾問題をめぐる米国の動きを牽制する上で、米中両国が「トゥキディデスの罠」に陥り、衝突することへの強い警戒心を示した。「トゥキディデスの罠」とは、米国のような既存の覇権大国が、中国といった新興勢力の急速な台頭を恐れる緊張状態において、些細なことがきっかけで両国が戦争に至る危険を法則化した理論である。

(2026年5月27日現代ビジネス／

安江伸夫・テレビ朝日元北京支局長)

年甲斐もなく、いささかの自負を吐露させてもらえば、老生はこの「トゥキディデスの罠」を以前から雑誌などで折に触れて取り上げてきた。5月の米中首脳会談で、この理論が習氏の口から語ら

「トゥキディデスの罠」(上)

歴史が暗示する米中開戦の可能性

れたことに、いくばくかの感慨を覚えた。子供じみた老生の興奮に対する読者諸氏の寛恕(かんじゆ)を請う。今から2400年の昔、東地中海で勃発したペロポネソス戦争。古代ギリシャの多くの都市国家がアテネを盟主とするデロス同盟とスパルタを中心とするペロポネソス同盟に分かれ、27年もの長きにわたって繰り広げられた一大戦である。

古代アテネの歴史家トゥキディデスは戦争の経緯を詳細に書き遺した。そのエッセンスは「戦争を不可避なものにした原因は、アテネの急速な台頭と、それが引き起こしたスパルタの恐怖心にあった」とされる。

この考察に着目した米ハーバード大学の政治学者グレーム・アリソン教授は次のような説を発表し、これを「トゥキディデスの罠」と命名した。

「覇権国家はその地位を守るために現状維持を望み、台頭する新興国は覇権国につぶされることを恐れる。そのため既存の国際ルールを自分に都合が良いように変えようとする。そのパワーゲームが、やがて軍事衝突に及ぶ」とアリソン教授は言う。

米国Ⅱスパルタ、中国Ⅱアテネ

いま、トゥキディデスが存命なら間違いなく米国Ⅱスパルタ(既存の覇権国)、中国Ⅱアテネ

(台頭する新興国)、と位置付けるだろう。米中の確執と緊張は、台湾問題をはじめ経済・関税、人工知能(AI)を駆使したデジタル戦、果ては宇宙空間にまで広がる。これが21世紀の「トゥキディデスの罠」でなくて何であろう。

ペロポネソス戦争が始まった当初、アテネもスパルタも、この戦争による損失が容易ならざることを知っていた。アテネの指導者だったペリクレスは「もとより事なくして平和と幸福の道が選べる立場にあれば、戦をするほど愚かなことはない」と公言していた。

同様に、スパルタ王アルキダモス2世も「諸君のいう必勝の戦術なるものは決して有効ではない。陸上を封鎖したとしてアテネは屈服しまい」と説いて、血気にはやる市民を抑えようとした。

一方で両国とも不敗を確信していたことも事実である。アテネでもスパルタでも、冷静に戦略を練り、戦力を数え上げていた。結局、開戦は不可避となり、紀元前431年〜同404年もの長過ぎる戦いによって敗者(アテネ)はもちろん、勝者(スパルタ)も衰退の一途を辿ったのである。



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

「混沌の時代」を生きる③
町工場―「停滞」を吹き飛ばす日本経済の底力

メディアには数えきれないほどの思考放棄・画一報道がある。その典型が東京都大田区に集積する部品製造業の取り上げ方だ。円高円安など輸出入環境が激変したときに、いかに青息吐息になっているかなどが悲観めいた語り口で延々と報じられる。

大企業からしわ寄せを受ける弱者の役回りをメディアから設定されるのが中小企業の人たちなのだ。だが、大田区の少くない企業はその分野で世界屈指の技術を持ち、いわゆる「町工場」という響きをはるかに超えるレベルを有している。

記者たちの多くは、当地の中小企業を訪れて初めてその技術の高さを知る。そして、不測の事態にもかかわらず、慌てず騒がず冷静な対応策をとる経営者に感服する。だが、報道が被害を最も受けやすい視点からのものである以上、ニュースから流れるのは「困った!」「弱った!」の悲鳴が主流になる。筆者の自戒を込めていえば、日本のメディアは全体を俯瞰せず、部分を恣意的に拡大して弱者を前面に出したがる。

「失われた30年」の一因はメディアによる過剰な悲観報道にあった。



【東京大田区のメッキ加工会社／コンクールでの受賞も数多い】

そもそも日本のメディアは、日本経済の主役は日経平均株価に採用されているような上場企業だと思っている。とんでもない。日本経済の土台を支えているのは、世間にはあまり知られていないが、職人技とも言うべき丁寧な手仕事と技術を誇る中小企業である。

大田区の「町工場」群は、全体が「臨戦対応工場」となっていてスピードが重視される現代の「ものづくり」ではなくてはならない存在である。世界に冠たるハイテク特区、それが大田区である。ときに雨や風を受けるかもしれないが、そうであってもこの工場群は世界をリードする軍団である。それを弱者扱いなど無知と非礼の極みではないか。

「探検ファクトリー」に感動

NHK 総合で毎週土曜日放送の「探検ファクトリー」をよく観る。魅力あふれる工場や工房を、漫才コンビ・中川家とお笑い芸人・すっちーが「探検」する社会見学バラエティーだ。「普段は見ることのできない最新の技術や匠の技、名物社長や個性的な職人のこだわりなどを紹介。世界に誇る日本のものづくりの底力と、それを支える人の情熱、高度な技術や職人技、さらにはそこで働く人の魅力を発見し、次世代に継承していくことの重要性を伝える。」(NHKの番組広報より)

実際、筆者はこの番組が取り上げる、すべての企業の「人」と「技」に驚嘆、感動する。最近の「探検ファクトリー」のいくつかを紹介しよう。(文は番組広報)

- 1956年創業の紋章を特殊製作する福井市の工場。半永久的な金色の輝きを保つ警察紋章の製造に成功。現在は警察・消防本部だけでなく、学校の校章や校名文字、公共建築物のシンボルマークなども手がけている。
- 1934年創業の栃木市にある家庭用ほうろうでは国内で唯一、全ての工程を自社で一貫生産している。油汚れや臭い移りに強く、直火も可能な高い性能が一生モノとして高い評価。
- 愛知・小牧市にある黒板とチョークを一貫生産する希少な工場。微粒子を混ぜた塗料で表面に細かな凹凸を作り、理想の書き心地を実現した黒板と、文字の曲線まで美しく描ける書き味を追求した天然石こう製のチョーク…。
- 埼玉・三郷市にある釣りざお工場。約200種類のさおを手仕事で仕上げている。軽さと強度を両立させる秘密はカーボンファイバーにあり、0.01ミリ単位の研磨で美しい曲線を実現。魚の力を逃がす「しなり」を生む独特の塗装技法とは…。

中国の脅しに怯えることなかれ

2025年版中小企業白書によると、日本の企業総数は337万5,255社。このうち中小企業は336万4,891社で、全体の99.7%を占めている（白書Ⅲ-9ページより）。

総従業員数4,748万3,272人のうち、中小企業で働く人は3,309万8,442人。実に全体の69.7%が中小企業の雇用によって支えられている。特に製造業においては、中小企業の従業員数は551万6,967人で、製造業全体の62.0%を占めています。日本のものづくりは、まさに中小企業が担っているのだ。

中小企業の中でも、従業員20人以下（卸売業・小売業・サービス業は5人以下）の小規模企業は285万3,356社。これは全企業の84.5%に上る。小規模企業の従業員数は972万5,922人で、全体の20.5%。製造業に限れば110万7,128人が小規模企業で働いており、製造業全体の12.4%を占めている（白書Ⅲ-10ページより）。「家族経営の部品メーカー」といった企業こそが、地域の雇用を守り、日本の産業基盤を下支えしていることがよく分かる。

「さようなら重厚長大」、「こんにちは軽薄短小」と言われた時代があった。しかし、日本経済は言われる

ほどにはソフト化してはいない。経済産業省工業統計表の付加価値額をみると、トップは製造業であってサービス業ではない。石油精製業は生産額こそ大きいですが、付加価値額、付加価値率とも低い。

マクロ経済の数字をみると、日本経済の「停滞」というイメージとは異なる側面が浮かび上がる。日本の製造業が生み出す付加価値は、直近ではおおむね111兆円前後に達しており、これは1990年代以降の平均（おおむね102兆円前後）を上回る水準である。

この数字を土台部分で支えるのが「町工場」だ。ともすれば、規模の小ささが弱点とされがちだが、技術力、柔軟性、スピード、信頼関係、現場対応力といった要素は、規模が小さいからこそ成立する。「価値ある少量生産」が、グローバル経済の中で一段と存在感と輝きを増していくだろう。

メディアは「日本は人口減少で衰退する。未来は暗い」といった幼稚な言説を繰り返し、国民を憂鬱にさせる。勉強不足か、そうでなければ意図的な事実歪曲である。株価は上昇しても物価高、円安をとらえて先行き不安を言い募る。中国との関係悪化も悲観報道の格好のネタにする。

しかし、である。いかに中国がレアアースを戦略物資に仕立てても日本のサポートがなければ、所詮は「張り子の虎」に過ぎない。対日輸出規制で、これから最も被害を受けるのは当の中国自身ではないか。「人」と「技」がある限り日本が中国の脅しに怯え、屈することなどない。

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）



シフト勤務労働契約において過去の欠勤・早退を理由とする使用者によるシフト勤務日の不指定について従業員の賃金支払・損害賠償の各請求が認められた例

—東京地裁（令和7年10月30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）

人手不足、働き方の多様化、需要の繁閑への対処等を背景として、パートタイム労働者やアルバイトを中心に、「シフト制労働契約」が多くみられるようになった。本稿では、東京地裁令和7年10月30日判決をもとに、シフト制労働契約の最低労働時間数の合意の認定、使用者によるシフト勤務日の不指定が「使用者の責めに帰すべき事由による労務の履行不能」やパワーハラスメントとされる要素などを検討することとしたい。

第1 事案の概要

1 事案の概要

本件は、被告（おにぎり等の提供を行う飲食店の経営等を行う株式会社）に雇用され被告店舗でシフト制労働契約により勤務していた原告が、被告に対し、①本件店舗の店長により勤務シフトから排除され、その後も被告による原告の労務提供の受領拒絶が続き、労務が被告の責めに帰すべき事由により履行不能になったと主張し、民法536条2項に基づく未払賃金及び遅延損害金、並びに②被告の店長が行ったシフト排除行為を含む違法なパワーハラスメント行為が不法行為を構成するとして使用者責任に基づく損害賠償金及び遅延損害金、の各支払を

求める事案である。

2 シフト制労働契約の内容

- (1) 原告は、令和6年3月15日、被告との間で、時給1200円（毎月末締め、翌月末日払い）で、被告の定めるシフト表によるシフト制勤務（以下「シフト勤務」という。）を内容とする期間の定めのない労働契約を締結した（以下「本件労働契約」という。）。本件労働契約の雇用契約書（以下「本件雇用契約書」という。）には「就業場所：被告A店（以下「本件店舗」という。）」、「始業・終業の時刻等：シフト表により」、「休日：シフト表により」という記載があった。
- (2) 本件労働契約に際し、原告は本件店舗B店長（以下「B店長」という。）に社会保険への加入が可能であることを確認し、B店長から渡された社会保険加入書類に記入した上で同書類を令和6年5月中旬にB店長に提出した。

3 原告の勤務状況

- (1) シフト勤務の決定は、概要、①各従業員が、毎週土曜日までに、翌々週の月曜日から日曜日までの1週間のシフト勤務の希望日を申請し、②これらをB店長が

調整して作成したシフト表がLINE及びスタッフルームの掲示にて告知される方法で行われていた。

- (2) 原告は、令和6年3月15日以降、同年6月9日までの期間について、上記(1)によりシフト勤務し、本件店舗で接客、レジ打ち、おにぎり作りなどに従事した。

上記期間の原告のシフト勤務の指定状況は、概ね1週間4日ないし5日、1日当たり6時間であったが、週3日、1日当たり6時間未満の勤務もあった。

- (3) 原告は、上記(2)の期間のシフト勤務日のうち、いずれも体調不良を理由に、6日欠勤し（事前連絡あり）、2日早退した（以下、併せて「本件欠勤等」という。）。

4 B店長と原告との面談

B店長は、令和6年6月4日、原告と本件欠勤等について面談したが、概要次のようなやり取りがあった（以下「本件面談」という。）。

ア B店長は、冒頭、原告に欠勤・早退が多い旨指摘し、自己管理をしてほしいと述べたところ、原告は「してて、これです。それ以上のことは私はできません。」と発言したことを受けて、「だったらシフトにそんなもん入れられないね。だってみんなちゃんと来てるんだもん。」などと述べ、「今のままだと全くシフトに入れない」という旨発言した。

イ B店長は「解熱鎮痛剤とか飲んでるの。」と問い掛け、原告が薬剤甲を飲んでる旨回答すると「薬剤甲なんて全然効かないからね。薬剤甲って薬の中で一番弱いやつだから、そりゃ飲んでるって、正直言わないよね。それ治す気あんの、って思っちゃう。」、「もう、あー熱がある、だるいってみんなだるいよ。それを押し切って、薬剤甲ではない解熱鎮痛剤とか飲んでくるんだもん。仕事ってだるいなって休むっていう風になってるから、ここのポジション任せられない。これ、みんなの声を代弁してきてるから。」という旨発言し、「社保のやつももらったけど、とりあえず一旦それも保留にさせて。」と述べた。

5 本件面談後の状況

- (1) 原告は、本件面談後、令和6年6月9日までのシフト表記載勤務日に勤務したが（同日が最後の勤務日）、B店長は、原告の社会保険加入の手続を取らず、本件面談後は原告がシフト申請をしても、勤務日を指定しなかった。
- (2) 原告は、令和6年7月2日付けで弁護士を通じて、被告に対し、①本件面談におけるB店長の言動は体調不良の中でも業務を強要するものであり、B店長が社会保険加入の手続を拒絶したこととも併せて、被告が使用者責任（民法715条）を負うこと、②B店長がシフト勤務日を指定しない行為は、被告の責めに帰すべき事由により労務提供ができなくなったものであるから、原告に賃金請求権が発生すること、などを主張し、損害賠償及び未払賃金合計150万円を求めるほか、シフト指定や社会保険加入手続の履行を求める旨通知した。
- (3) 上記(2)の通知を受けて、B店長は、令和6年7月5日、被告代表取締役の指示に基づき、原告をシフト勤務通知用のLINEから排除した。
- (4) 原告は、令和6年7月6日にも店舗シフト表に記入する方法にてシフト申請したが（結局同日が最後のシフト申請）、勤務日は全く指定されず、同月22日以降の週についてはシフト申請をしていない。
- (5) 被告は、本件訴訟移行後の令和7年4月30日、原告に対し、同日付けで（予備的に同年8月21日付けで）原告を解雇する旨の意思表示をした。

第2 判決の要旨

1 最低労働時間数の合意の有無について

原告と被告は、原告のシフト勤務は社会保険の加入要件（週の所定労働時間が20時間以上であるか、実労働時間が2か月連続で週20時間を超え、今後もその見込みがある状態）を満たす内容とすることを前提として本件労働契約を締結したものと認められ、現に、原告のシフト勤務日の指定状況の実績を見る限り1週当たりの労働時間数は合計20時間以上となっていること等から、本件労働契約においては、1週当たりの労働時間数を20時間以上とする旨の最低労働時間数

の合意がされていたものと解するのが相当である。

よって、原告の所定月額賃金は、少なくとも月額9万6000円（時給1200円×20時間×4週）を下らないものと認められる。

2 被告の責めに帰すべき事由による労務提供の履行不能について

(1) 令和6年6月10日～同年7月21日の期間は、原告のシフト申請が認められるが、B店長は本件面談において原告がシフト申請しても勤務日を指定しない旨発言し、正当な注意指導を逸脱した不合理な独自の見解を繰り返し述べるなどB店長にはシフト決定権限を濫用して正当な理由なく原告に勤務日指定をしなかった違法があると云わざるを得ない。

(2) 令和6年7月22日以降については、原告はシフト申請をしていないが、被告は同年7月5日シフト勤務指定に関するLINEから原告を外すなどし、上記(1)に基づき労務の受領を拒絶する意思を明確にしたものと認められる。

(3) よって、原告の労務は、被告の責めに帰すべき事由により履行不能になったものといえるから、被告は、原告に対し、未払賃金として令和6年6月分7万2000円、同年8月から本判決確定の日まで毎月末日限り月額9万6000円及びこれらの遅延損害金の支払義務がある。

3 解雇の有効性について

被告は、原告に対し、遅くとも令和6年7月5日には労務提供の受領を拒絶する意思を明確にしており、原告がシフト申請をしないことを理由とする解雇は、客観的に合理的な理由はなく社会通念上も相当とはいえないことから、解雇権の濫用にあたり、無効である。

4 被告の使用者責任について

B店長の、本件面談におけるB店長の言動、社会保険の加入手続を停止した行為及び本件店舗に戻れないようなトラブルを起こした者との印象を与えるような態度での他の従業員への説明は、いずれも違法なパワーハラスメント行為といえる。

よって、被告は、原告に対し、慰謝料として10万円を支払う義務を負う。

第3 コメント

1 シフト勤務における最低労働時間数の合意の有無について

シフト勤務において勤務日の指定がなされない、又は極めて少ない場合は、最低労働時間数の合意を認定し、それに満たない勤務指定は、使用者の責めに帰すべき事由による履行不能として民法536条2項に基づく未払賃金の請求を認容する判例（横浜地判令和2年3月26日労判1236・91等）があるが、本判決も係る構成をとっている。

労働契約書では最低労働時間数の記載がない場合でも、過去の勤務シフト時間実績、社会保険への加入告知の有無などで最低労働時間数の合意が認定される場合があることに留意する必要がある。

2 シフト指定について

欠勤や早退を繰り返す従業員については、それが体調不良に基づくものか否かを確認する必要があることはいうまでもない。体調不良による場合は、体調の改善を促しながら、シフト指定でこれを配慮しつつ、回復の可能性をフォローすることになるが、本件では、欠勤等の迷惑・負担のみ主張し、その原因が体調不良であることを配慮せずに、1回の面談のみで、シフト指定をゼロにしたり、社会保険の手続を保留したり、シフト申請・指定用のLINEから排除したりするなど、硬直的な対応をとっており、この点が「違法なシフト不指定」とされたものである。

本件では、体調不良による欠勤等なのであるから、1回の面談における原告の片言でシフト指定ゼロとするのではなく、体調に合わせたシフト指定で体調の回復状況を見つつ、それでも回復しない場合は、社会保険の要件の中で最低労働時間数の低減を提案したり、（社会保険の要件も満たせない場合は）退職を勧奨するなど、時間をかけた丁寧な対応が必要であった。このような対応の中で、なお欠勤等が繰り返される場合には、一定の範囲でシフト指定を回避することは、「正当な理由のないシフト不指定」や「違法なシフト決定権限の濫用」とは評価されない可能性もあったものと思われる。

北九州労務管理研究会

今年度の改正内容を確認

6月24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、2026年度に施行される労働法規について報告した。

参加者は自社の状況を報告した。



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。



経営法務研究会

退職勧奨、配置転換、降格・降級の留意点を確認

6月9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天神のONE FUKUOKA CONFERENCE HALLにて開催した。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、最近の裁判例をふまえて退職勧奨、配置転換、降格・降級の留意点について報告した。参加企業は、自社の事例を紹介した。



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17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。

●定年前後の年金・社会保険知識習得セミナー

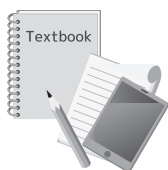
総務・人事担当者が定年前社員の不安や関心ごとにあわせて、やさしく説明するための基本知識やノウハウについて解説します。

日 時：8月18日（火） 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：今任社会保険労務士事務所
代表 今任 智恵子 氏（特定社会保険労務士）
参加費：会員 12,000円／一般 18,000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15日（火） 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：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）



●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

妊娠、出産・育児・介護休業から職場復帰後（時短勤務など）までの会社の対応や留意すべきポイントについて分かりやすく説明します。

日 時：10月14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：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解説します。

日 時：1日目 10月20日（火） 9:30～16:00
2日目 10月21日（水） 9:30～16:00
会 場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス
講 師：社会保険労務士法人アドバンス
所長・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

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。

会場を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。

- 【テーマ】
- テーマ1 ハラスメント①（パワハラって何？）
 - テーマ2 ハラスメント②（セクハラ？パワハラ？）
 - 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）
 - 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
 - テーマ5 職場の問題社員への対処方法
 - テーマ6 メンタルヘルス不調者への対処法

【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】

7月23日(木) 14:00~17:00	渡邊 洋祐 弁護士 (渡辺通法律事務所)	
8月27日(木) 14:00~17:00	家永 由佳里 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8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

2026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

3日 福岡県最低賃金審議会

6日 労働法基礎学習会

9日 経営法務研究会

17日 社会保険手続の実務セミナー

22日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

23日 紫水会

24日 北九州労務管理研究会

25日 九州経営者協会幹事会

// 定例無料法律相談

九州経営法曹大会 第60回 福岡大会

総合テーマ

事例から導く最適解！ 弁護士と考える「労務三大リスク」解決へのアプローチ

使用者側の立場で労務問題に精通する弁護士が、問題社員、メンタルヘルス、ハラスメントの3つのテーマを取り扱います。1日目は、各テーマに関する基本的知識や裁判例の報告と参加者からの質疑応答、2日目は参加者と登壇弁護士が実際の事例をベースに実務的な問題点について議論する「双方向型」のワークショップを実施します。

日 時：1日目 10月26日(月) 13:30~17:00

2日目 10月27日(火) 9:30~16:45

会 場：ONE FUKUOKA BLD'G 6F カンファレンスホール
(福岡市中央区天神1-11-1)

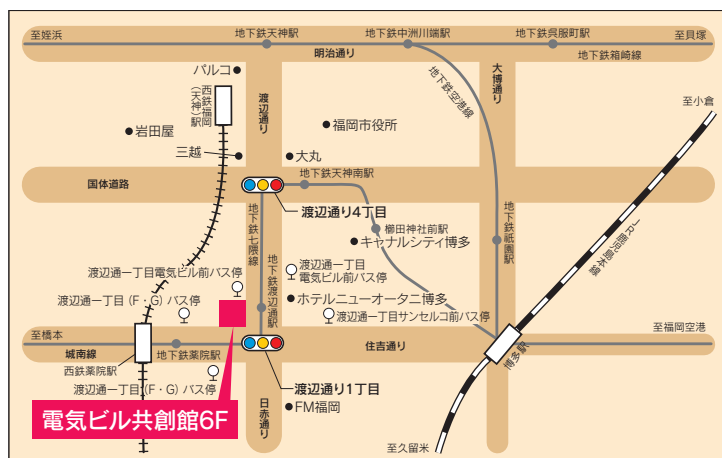
参 加 費：経営者協会会員 1名につき 25,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)
一般企業参加者 1名につき 35,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)

レセプション：レセプション参加費 12,000円/1名(税込)

お 申 込 み：右のQRコードからお申込みいただくか、当協会ホームページの参加申込書よりお申込みください。



※詳細な内容につきましては、7月中旬頃、当協会ホームページに掲載予定です。



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/>