



サルスベリ

Contents

1-2 アンテナ

- ・就業環境整備・改善支援セミナーを開催／厚生労働省
- ・「福岡県よかパパ育休助成金」申請を受け付け／福岡県
- ・女性活躍推進に向けた「専門家派遣」活用を呼びかけ／福岡県

3-5 けいきょう Law School

協調性等を欠く労働者の解雇
阿部哲茂法律事務所 弁護士 阿部 哲茂

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

15 「混沌の時代」を生きる④
「さあ大変だ！」はもうやめよう
(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 経団連調査

- ・(一社) 日本経済団体連合会 集計
2026年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況

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 就職差別撤廃要請

12 トピックス

- ・衛生管理者試験の受験対策講座を開催(セミナー)
- ・法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認(労働法基礎学習会)
- ・性の多様性への理解と対応(一月会)
- ・ワンビル見学ツアーを実施(紫水会)

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 九州経営法曹大会 第60回 福岡大会

【就業環境整備・改善支援セミナーを開催／厚生労働省

厚生労働省は、労働者を雇用する上で必要な労務管理や安全衛生管理などの基本的なルールを分かりやすく説明するセミナーを開催することから、参加を呼びかけている。

また、希望する事業主を対象に、労働法の専門家である社会保険労務士などが個別に事業場を訪問し、事業主の皆さまの相談を伺いながら、それぞれの事情に応じた適切なアドバイスを行う訪問支援も行っている。

福岡開催のセミナーの詳細は以下の通り。

日 時	8月25日（火） 14:00～16:30
会 場	天神ビル本館 (DENKI BUILDING) 3号会議室
参加費	無料
申 込	専用ホームページからお申込みください。

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/seminar>

【「福岡県よかパパ育休助成金」申請を受け付け／福岡県

福岡県は企業における男性従業員の育児休業取得を促進する標記助成金の申請を受付けている。

対象企業は常時雇用する労働者の数が1人以上100人以下の子育て応援宣言企業で受付は令和9年2月28日（日）まで。

主な要件は、育児休業制度を就業規則等に定めていること、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定すること等となっている。

要件詳細・申請方法については福岡県両立支援ポータルサイトをご確認ください。

<https://f-ryoritsu.pref.fukuoka.lg.jp/useful/yokapapa>

【女性活躍推進に向けた「専門家派遣」活用を呼びかけ／福岡県

福岡県は、女性を含む多様な人材が活躍できる職場づくりに向けて、専門家を派遣し、コンサルティングを行う事業を行っていることから、利用を呼びかけている。

採用した人材の定着化や職場環境を見直しなどの経営課題の解決に向け、経験豊富な「社会保険労務士」や「中小企業診断士」が直接サポートを行う。

利用は無料。下のURLからお申し込みください。

<https://req.qubo.jp/lec-public/form/public2026joseiFukuokaForm>

【「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7年度の標記調査の結果を公表した。

過労死等に関する請求件数は6,212件（前年度比1,402件増）、決定件数は4,692件（同377件増）、支給決定件数1,310件（前年度比5件の増加）うち死亡・自殺（未遂を含む）件数145件（同14件減）となった。

【「中小企業のための経営×AIセミナー～AIのビジネス活用実践事例と経営戦略～」を開催／九州経済産業局

九州経済産業局は、AI活用・DX推進の専門家が、中小企業におけるAI活用の可能性、社員の力を引き出す組織づくり、事業・組織変革に向けて準備するこ

と等を紹介する標記セミナーをすることから、参加を呼びかけている。詳細は以下の通り。

日 時	8月28日（金曜日） 16:00～17:30
会 場	TKP ガーデンシティ博多 阿蘇2 （福岡市博多区博多駅前3-4-8 サットンホテル博多シティ内5階） ※オンライン配信あり
参加費	無料
申 込	専用ホームページよりお申込み下さい。

[https://www.kyushu.meti.go.jp/
event/2607/260728_1.html](https://www.kyushu.meti.go.jp/event/2607/260728_1.html)

「全国労働衛生週間」を10月に実施 ／厚生労働省

厚生労働省は、10月1日（木）から7日（水）まで、令和8年度「全国労働衛生週間」を実施する。今年のスローガンは、「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」。

9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、同省では同期間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開しているとしている。

民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を発表／厚生労働省

厚生労働省は、令和8年の標記集計結果を公表した。

平均妥結額は18,167円で、前年（18,629円）に比べ462円の減となった。

また、現行ベース（交渉前の平均賃金）に対する賃上げ率は5.18%で、前年（5.52%）に比べ0.34ポイントの減となった。

妥結額は2年連続して18,000円台、賃上げ率は3年連続して5%台であり、高水準の賃上げとなっている。

地域別最低賃金額改定の目安を公表／ 中央最低賃金審議会

中央最低賃金審議会は、今年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申を取りまとめ、公表した。

現在、中央最低賃金審議会は都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をA B Cの3ランクに分けて、引上げ額の目安を提示しているが、福岡県の属するBランクの目安は56円となった（Aランクは54円、Cランクは56円）。

今後は、各地方最低賃金審議会でも、この答申を参考にしつつ、地域における賃金実態調査や参考人の意見等も踏まえた調査審議の上、答申を行い、各都道府県労働局長が地域別最低賃金額を決定することとなる。

仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国加重平均は1,176円。この場合、全国加重平均の上昇額は55円（昨年度は66円）となる。また、引上げ率に換算すると4.9%（昨年度は6.3%）となる。



協調性等を欠く労働者の解雇

—(東京地裁(令和7年8月21日判決)【労経速2600号9頁】)—

弁護士 阿部 哲茂



◆執筆者のご紹介

あべ てつも

平成11年 弁護士登録

阿部哲茂法律事務所(北九州市)

第1 はじめに

本判決は、総合職として入社した労働者が、会社の就業規則所定の解雇事由である「技能または能率が極めて低く、かつ、上達又は回復の見込みが乏しいかあるいは他人の就業に差支えがあるなど、現職務またはこれに準ずる職務に就業させるのに著しく適さないと認められるとき」に該当することを理由とする解雇を無効と主張して争った事案である。

第2 事案の概要

- 1 Y(被告)は、ガラス製品等の各種製品及び複合製品の製造、加工並びに売買等を目的とする株式会社である。
- 2 X(原告)は、Yとの間で、平成24年4月2日、総合職として雇用契約を締結した(厳密に言えば、Yでは、役割機能に応じた処遇を行うコース別人事制度が採用されており、Xのコースは就業規則上「高度な専門知識・能力を習得・開発し、それを発揮することにより、所属部門の基幹人材として、事業戦略・部門戦略を協力に推進する

ことが求められる人材」とされている。)

- 3 Xの勤務態度等につき、裁判所が認定した事実は概ね以下のとおりである。

- (1) 平成24年10月ころのXの担当業務は、システムユーザーからの業務内容のヒアリングを元に業務フローを作成するというものであったが、Xにおいて、請求書発行までの業務フローを整理する際、「そもそも一般的に請求とはどのような業務なのか。」「なぜ当社ではこのビジネスを行っているのか。」などを理解していないとして資料の作成ができないことがあった。それに対し、Xの上長や教育担当の社員等は、Xとの面談において、抽象的な考えに固執せず担当業務を遂行するよう助言したが、Xはそれを聞き入れず、自身の考えに固執して業務が円滑に遂行できない状態が続いた。
- (2) Xの(1)に記載した勤務態度等から、Yは、平成27年3月、Xを他部署に異動させ、異動前より平易な課題を設定し、Xに対する特別な支援体制を執り、手厚い

指導をした。しかし、そのような支援体制にもかかわらず、Xは異動前と同じく、課題達成に必ずしも必要のない考えに固執し、設定された課題を完成させることができなかった。

(3) Xの上長は、平成28年1月22日、Xに対し、上長等からの指導にもかかわらず、業務が改善されていない旨を指摘したところ、Xは自分が業務遂行できないのは、教える側に責任があることなどを繰り返し述べた。

(4) Xは、平成28年6月に実施された賞与のフィードバック面談において、職場のコミュニケーションが上手く取れていないことを指摘された際、同僚社員に問題があり、自分には一切非がないなどと述べた。また、Xは、「具体的なコミュニケーションの取り方を教示しないままコミュニケーションの取り方を是正するように求められてもできるものではない。」などと述べ、その際、ペットボトルで机を何度も叩いたりした。

(5) Yでは、フレックスタイム制が採用されているところ、業務を円滑にするため午前9時を過ぎて出社する場合には事前に連絡するよう指導されていたにもかかわらず、Xは就業規則等によってもその取扱いの必要性が明らかではないというX独自の見解に基づいて事前連絡なく午前9時までに出勤しないことを繰り返し、Yから注意指導されてもそれに従わなかった。

(6) 上記のような上長の指導によってもXの

問題行動は改まらないばかりか、Xは、令和元年ころから業務と無関係な内容のメールや特定の社員を誹謗中傷するようなメールを送信するようになった。上長は、Xに対し、他人を誹謗中傷するメール等を送信しないように注意指導したが、Xはメールの送信を止めることはなかった。

(7) ちなみに、YにおけるXの人事評価は以下のとおりである（いずれも5段階評価で、最高が5、最低が1）。

平成25年	3	平成26年	2
平成27年	2	平成28年	1 ¹
平成29年	2	平成30年	1
令和元年	3 ²	令和2年	3

4 Yは、Xに対し、令和3年7月16日付で就業規則の解雇事由「技能または能率が極めて低く、かつ、上達または回復の見込みが乏しいかあるいは他人の就業にさしつかえがあるなど、現職務またはこれに準ずる職務に就業させるのに著しく適さないと認められるとき」に該当することを理由に解雇した。

第3 本判決の判示内容

本判決は、上記第2の3に記載した事実を認定した上で、以下のとおり判断し、「原職務またはこれに準ずる職務に就業させるのに著しく適さない」と認められ、本件解雇が社会通念上の相当性を欠くものとは認められないから有効であるとした。

1 Xは上長らからの注意指導にもかかわらず独自の見解を正当なものであると考えて

¹ 1の評価を受けるのは、コース約1000名のうち1名から3名程度とのことである。

² ただし、この人事評価3は、Xの不適切なメールの送信が発覚する前のものであり、これが考慮されていれば、より低い評価となったものであった。

これに固執し、自らの行動を一切変えようとし、独善的な姿勢が顕著であり、職場内のコミュニケーションや協調性の欠如、組織において通常要求される情報管理やプライバシーに対する規範意識の欠如といった問題もある。

- 2 YにおいてはXの配属や担当業務を変更してXが行うべき業務の水準を下げ、一方で、特別の支援体制を執るなどして継続的に指導を行ってきたことからXの雇用を継続するための努力を尽くしている。

第4 コメント

- 1 解雇事由は、懲戒事由と同様に通常は就業規則に列挙されている。この点、平成15年の労基法の改正によって、「解雇の事由」は就業規則の絶対的必要記載事項となり、企業側は労働者に対し解雇の事由を予め明示しなければならないこととなった。

本件では、Yの就業規則所定の解雇事由として「技能または能率が極めて低く、かつ、上達または回復の見込みが乏しいかあるいは他人の就業にさしつかえがあるなど、現職務またはこれに準ずる職務に就業させるのに著しく適さないと認められるとき」が掲げられていたため、Xが同事由に該当するか、そして、本件解雇は労契法16条の要件を満たしているかどうか争点となった。³

- 2 思うに、Xは、職場において同僚とのコミュニケーションが取れないだけでなく、自己の考えが正しいものとして異様に固執し、上長からの注意・指導に一切耳を傾

けないタイプの労働者であったようである。このような労働者を雇用し続けることは他の従業員の雇用にも悪影響を与えるため（他の従業員が、「Xと一緒に仕事できない。」「Xを退職させないのなら自分が退職する。」などと言いつつ出しかねない。）、企業側としては、速やかにXを解雇したいところである。

しかしながら、企業側としては最終的にはXを解雇するという選択をせざるを得ないとしても、解雇を有効とするためには、Xに対する配置転換や勤務態度に対する注意・指導の積み重ねをすることは不可欠であり、「そのような注意・指導を繰り返してもXの勤務態度が改善されない」という証拠を裁判所に提示する必要がある。

本件事案では、実に約9年間にわたりXに対する注意・指導を継続した上でXに改善の余地なしとして解雇しているから、本判決の結論は至極当然と言える。

- 3 近年、自己の考えが正しいと固執し、上長からの指導に耳を傾けず自らの行動を改めようとし、独善的なタイプの労働者が増えているとの報告がある。

本件は、Xの問題行動が始まってから実に9年かけて最終的にXを解雇した1事案であるが、そのようなタイプの労働者を解雇するに当たっても、改善の機会を与えるため丁寧に時間をかけて（9年間とまでは言わないが）注意・指導を継続する必要があることを本判決は示している。

³ 従来、就業規則上の解雇事由は限定列挙か例示列挙かという争いがあったが、実務上はほとんどの就業規則において、解雇事由の列挙の中に「その他前各号に掲げる事由に準じる重大な事由」という包括条項があるので、就業規則上の解雇事由の列挙が少なくても、結局は労契法16条の「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められるか否かの問題となる。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.197

「今後展開する歴史も、人間性の導くところ、再びかつてのごとく、それと相似た過程を辿るであろう」

(古代ギリシャの歴史家トゥキディデスの予言)

「トゥキディデスの罍」の語源となったペロポネソス戦争(紀元前431年〜同404年)は、現代の我々に多くのことを暗示する。もちろん、古代ギリシャの時代と現代では環境も条件もまるで違う。政治体制、経済システム、文化精神状況も異なる。科学技術文明の高度な進展は核兵器を生み、軍事戦略も戦術も一変した。交通も情報テクノロジーも発達、地球は狭くなり、国際機関での話し合いや交流の場も数多い。

だが、そうであっても我々は21世紀の今日に至ってもなお、異なる理念と体制を持つ相手への

「トゥキディデスの罍」(下)

2400年の時空を超えて姿を現す

不信と警戒を解消する段階にはない。民主主義と人権を奉じる米国を中心とした自由主義陣営と、中国、ロシアを主軸とした専制主義陣営が角逐している現実がそのことを物語る。つまり、人間の本質は古代ギリシャの治世に比べて何ら変わっていないのだ。

台湾を巡る戦いは米中の王者決定戦

現代のペロポネソス戦争の主戦場は台湾である。誤解されがちだが、この戦いは、台湾の併呑・統一による「中華民族の偉大なる復興」などではない。米国も単なる台湾防衛戦とは考えていない。21世紀において米中のどちらが世界覇者として君臨していくかの王者決定戦なのである。

ロシアはウクライナ問題に見られるように、ヨーロッパでは現状変更の覇権主義国家であるが、アジアでは現状維持が基本政策だ。米国とも中国とも慎重なバランスを取り続けている。この間隙を縫うように台頭してきたのが習近平率いる中国である。

中国共産党の世界観は、三国志を地で行く「戦国時代モデル」で、国家・民族は覇権を争うものであり、最終的には「一つの山に二匹のトラは存在しない」である。中国の「一带一路」が

アジアのトラを指すのならば、世界のトラである米国にとつては必ずしも許容できないものではなかった。

しかし、中国が北極や太平洋、さらには宇宙空間をも支配しようとするのなら断じて許せないのは理の当然ではないか。中国の台湾侵攻は「アジアのトラ」から「世界のトラ」を目指す一環であり、米国にすればその野望をここで粉砕しなければ、米国の衰退は避けられないとの危機意識が横たわる。

台湾戦は舞台としては局地戦だが、いったん戦端が開けばそれは現代軍事技術のすさまじさを見せつけ、地球の終わりすら予感させるものとなるだろう。そうであっても、米国が世界を支配する覇者であろうとする限り、台湾を放棄することは絶対にならない。

そう考えると、台湾有事はあるのかは、現時点では愚問に近い。焦点は「いつ起こるか」に移っている。そのとき、日本はどう対応するのか。「国益を総合的に判断して、出来る限り速やかに決定する」といった寝言のような言葉は通用しない。トゥキディデスの予言は、二四〇〇年の時空を超えていま、不気味な姿を見せながら我々の前に現実化しようとしている。高市早苗首相は「トゥキディデスの罍」から日本存立の道を学びとらねばならない。



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

馬場 周一郎

(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

「混沌の時代」を生きる④
「さあ大変だ！」はもうやめよう

去年は年初からコメが消え、価格急騰が大きなニュースになった。だが、1年が過ぎた今、どうなっているか。店頭にはコメ袋が積み上げられ、価格も一貫して下落している。背景には、豊作による供給量の増加、買い溜め需要の反動、業者による在庫処分の動きなどがある。政府による備蓄米の放出や、販売減による業者の在庫過剰からの損切りによる放出もあり、一変して余剰状態になっている。「令和のコメ騒動」とは一体、何だったのか。半畳のひとつも入れたくなる。

そして最近では、例のナフサだ。ホルムズ海峡封鎖の余波で、品不足が起こった。そもそも私を含めナフサという言葉そのものを知っている人はほとんどいなかった。それが「日本経済はこのままでは6月中に詰む」との某経済評論家の予測に国中が浮足立った。騒動の主役がコメからナフサに交代したのだ。しかし、そのナフサ騒動もヤマを越えて供給過剰が出現、一過性の空騒ぎに終わりつつある。「コメ不足似てるナフサの大騒ぎ」。今年6月6日の西日本新聞朝刊

「ニュース川柳」に載った1首である。川柳のお笑いネタになるくらいが平和ニッポンの現在地かもしれない。

遠藤周作の『大変だァ』

遠藤周作の作品に『大変だァ』という小説がある。詳しい中身は忘れたが、題名がユーモラスでいまでも記憶に残っている。軽い調子のおかしみが「狐狸庵山人」の遠藤の雅号にフィットしている。ところで、この書名を借りれば、今の日本、今の世界は「大変だァ」一色に塗りつぶされている。

地球温暖化で「大変だァ」、ウクライナで「大変だァ」、ホルムズ海峡で「大変だァ」、トランプ関税で「大変だァ」、円安・物価高で「大変だァ」、台湾有事で「大変だァ」…。こうやって挙げていくと、地球上はどこもかしこも「大変だァ」の大合唱である。そもそも、こうした難問がなぜ起きているのか、どれも複雑な要因からなっていて、これまでの経験知を超える側面も多い。

にもかかわらず、世の中には原因を断定的に説明する人たちがいて、問題はすべて「〇〇に起因する」と主張する。だが、その解説は唯我独尊の自説が少なくない。難解な言葉とロジックを駆使してもっともらしさを演出するが、実は当の本人も事柄の本質がよく分かっていない。だから見通しをしばしば誤る。一例として、為替問題を挙げてみよう。



2010年前後の円高局面で、国際エコノミストを任じる経済評論家が「日本経済はいずれ1ドル50円の空前の円高時代になる」とあちこちのメディアで自信たっぷりに解説していた。ところが、その後、円は1ドル50円どころか円安に転じ、今に至っている。国

際エコノミスト氏は、この急変にどのような事後解説をしたのか、寡聞にして存じ上げない。最近では超円安の予測も出た。7月に元立憲民主党幹部（現在は落選中）が「このままだと1ドル200円になる」とツイートしていた。根拠を示すでもなく、その場、その時のムードに乗っての底の浅いコメントの見本のよう気がした。

■ 少子化、人口減少はマイナスばかりか

日本の代表的な「大変だァ」問題に少子化、人口減少がある。2025年に国内で生まれた日本人の子どもは67万1236人で、24年より1万4937人（2.2%）減った。1人の女性が生涯で産む子どもの数を示す合計特殊出生率は1.14。24年の1.15から0.01ポイント下がり、過去最低を更新した。低下は10年連続となる。少子化の原因は非婚・晩婚化をはじめ様々な分析がなされ、莫大な子育て予算が講じられているが、歯止めはかかっていない。「大変だァ」と叫ばれ続けられて幾歳月、おそらくこれからも「大変だァ」の連呼は続くだろうが、出生率の反転は残念ながら望めない。ならば少子化への視点を変えてみようではないか。



そもそも「大変だァ」と絶叫するのは、少子化は社会にとってマイナス要因との思い込みがあるからだ。だが、プラスの要因もある。少子化—人口減少で、住宅や土地の需要が減り、住環境が改善される可能性がある。都市部では広くて安価な住宅に住める機会が増え、生活の質が向上することが期待される。また、人口密度の低下により、交通渋滞や騒音などの都市問題が緩和される場合もある。さらに労働市場における高齢者や女性の活用、AI（人工知能）やロボットの導入、外国人労働者の受け入れなど、社会構造の柔軟な

改革を促す契機にもなり得る。

人口が減少すれば比例して犯罪、争いも減るだろう。これは社会生活にとってはプラスだろう。少子高齢化は人間の尊厳や多様性を尊重し、協力や共生を重視する社会の形成につながる。高齢者や子供などの弱者に対する配慮や支援が増え、人が少ないことで家族や地域の絆を強めるパワーになる。人口過密や過剰な消費から解放され、ゆとりのある生活を送ったり、長時間労働や過度な競争から離れ、自由でバランスの取れた働き方を選んだりすることができるようになる。

さらに、高齢者の労働力活用、女性の賃金改革、テクノロジー導入、外国人労働者の受け入れなどを組み合わせることで、人口減少による経済的影響を最小化できる。大切なのは、少子化を単純に「悪」と捉え、「大変だァ」と叫ぶだけでなく、人間の幸福や成長に資する方向へと転化・発展させるきっかけにすることである。

いつの時代にも私たちは戦争や疫病、天災や飢饉にさらされ苦しんできた。ところが、20世紀後半以降、科学技術の進歩によって、それまで不可能とされてきた多くの問題の解決が可能となった。不治といわれた病気が克服可能な対象となり、災害の発生予測精度が向上し、被害を最小限に抑える防災体制も不断に進んでいる。逆に言えば、問題が起きるのは政府やほかの誰かのせいだということになりがちだ。それは、「発展・進歩」が結果としてもたらしたエゴイズムかもしれない。

「大変だァ」という言葉には、「不安過剰症」を超えた「誰かになんとかしてもらわねば」の依存心理が潜む。「大変だァ」の真の病根は、他責に走りがちな現代日本人の精神の脆弱さを映し出していないだろうか。

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、各地で講演活動を続けている。
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）



(一社) 日本経済団体連合会 集計
2026年 夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結状況 (加重平均)

【第1回集計】

2026年 7月2日

業 種	2026年			2025年
	社数(社)	妥結額(円)	増減率(%)	妥結額(円)
非 鉄 ・ 金 属	12	1,125,131	18.01	953,407
食 品	5	1,270,572	10.33	1,151,644
織 維	13	957,222	5.86	904,222
紙 ・ パ ル プ	6	740,345	1.43	729,914
印 刷	2	914,957	7.16	853,805
化 学	19	1,089,826	5.79	1,030,205
石 油	1	—	—	—
セ メ ン ト	4	768,874	3.99	739,396
鉄 鋼	8	895,403	△ 3.81	930,883
機 械 金 属	1	—	—	—
電 機	10	(従) 1,153,258	7.99	(従) 1,067,963
自 動 車	10	997,155	△ 8.97	1,095,438
造 船	8	1,311,785	9.64	1,196,456
建 設	1	(従) —	—	(従) —
商 業	2	(従) 913,233	△ 2.75	(従) 939,104
鉄 道	3	(従) 1,022,730	7.64	(従) 950,166
運 輸	1	—	—	—
情 報 通 信	4	882,669	△ 0.18	884,283
航 空	2	707,616	△ 1.67	719,666
総 平 均	112	1,008,706 (948,498)	1.88 (5.29)	990,063 (900,833)
製 造 業 平 均	99	1,060,434 (959,091)	1.63 (5.64)	1,043,464 (907,897)
非 製 造 業 平 均	13	864,712 (867,828)	4.01 (2.45)	831,360 (847,037)

- (注) 1) 調査対象は、原則として従業員500人以上、主要23業種大手248社
2) 20業種158社(63.7%)の妥結を把握しているが、うち46社は平均額不明などのため集計より除外
3) 平均欄の()内は一社あたりの単純平均
4) (従)は従業員平均の数値を含む
5) 増減率の△印はマイナスを示す
6) 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
7) 2025年の妥結額は、2026年の集計企業の数値(同対象比較)

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ

就業環境が悪化している場合は相談を

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

● ケース 6 ●

いつも不機嫌な上司

Aさん（20代女性）は、社事中のB課長（40代男性）の言動にいつもビクビクしています。

B課長は機嫌が悪そうな日が多く、Aさんが書類を渡そうとしたとき、イライラしたような口調で、「いいから、そこに置いておいて！」と言われたことがあります。また、仕事の報告をしたときに、聞こえるような深いため息をつかれることもよくあります。AさんはB課長と接するたびに緊張してしまい、自分の席に戻った後、しばらくの間つらい気持ちが続きます。

B課長は、先輩のCさん（30代女性）に対しても同じような態度を取っていて、Cさんと話しているとき、B課長が「チッ」と舌打ちをしたのが聞こえたことがありました。また、Cさんが書類を出したときには、眉間にしわを寄せて、「前にも言ったよね。もういいよ！」と言っていました。Aさんは自分が言われたわけではないけれど、聞いているだけで胃が痛くなってしまいました。

このケースのような案件は、不機嫌な態度によって相手を追い詰めたり、職場の雰囲気悪くしたりする「不機嫌ハラスメント（フキハラ）」と呼ばれることがあります。また、「モラルハラスメント」という見方もできますし、上司から部下への言動ですから、「パワーハラスメント」と見ることもできます。さまざまな名称のハラスメントに当てはまる可能性があります。ハラスメントの種類や名称については、あまり意識する必要はありません。

令和8（2026）年4月に施行された改正労働施策総合推進法は、第4条に第4項が追加され、その中に「何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことに鑑み」という一節が入りました。

厚生労働省の通達（※）によれば、この一節は「一般に職場におけるハラスメントを行ってはならない旨を法文上明らかにした」とされます。職場でのハラスメントは就業環境を害する言動であり、種類や名称を問わず、就業環境を害する言動を行ってはならないことが法律で明確化されたのです。

◆ 複数人で窓口相談する方法も

本ケースでは、B課長の言動はAさんやCさんの就業環境を害していると推察され、行ってはならない言動に該当する可能性が高いと考えられます。Aさんは胃が痛むなど体調にも影響が出ているようですから、自分の健康を守るためにも、働きやすい環境にするためにも、相談窓口などに相談することが重要です。

とはいえ、窓口で相談することでB課長がさらに不機嫌になったり、報復的なことをされたりすることが心配になるかもしれません。独りで相談することが心配であれば、複数人で相談の申し出をする方法もあります。先輩のCさんや、他にも同じようにつらい思いをしている人がいたら、共同で窓口で相談する形を取るのです。複数人で相談の申し出をすれば、「仲間がいる」という多少の安心感を持ててでしょうし、相談窓口や人事部門などの担当者に、事案の重大性を認識してもらいやすくなります。

◆ 体調や仕事への影響を伝える

相談の場では、感情が込み上げてきてB課長への処分を求めたくなるかもしれません。しかし、相談の初期段階で処分を求めると、問題がこじれてしまうことがあります。まずは「自分の体調への影響」や「仕事への影響」に焦点を絞って伝えることが大切です。

「B課長は気付いていないかもしれないけれど、B課長のちょっとした言動で私たちはつらい気持ちになってしまう」「胃が痛むなど、体調にも影響が出始めている」「B課長の機嫌が悪そうなときは、重要な報告があっても話し掛けしづらい」といったことを、率直に伝えてみるのがいいでしょう。

相談窓口で話すのは勇気が要るかもしれませんが、でも、状況を改善するために第一歩を踏み出してください。

就職差別撤廃要請

当協会は、7月27日、部落解放共闘九州ブロック県民会議、部落解放共闘福岡県民会議より、標記要請を受けました。

「就職差別に関する調査」によると、応募書類やエントリーシートで「本籍地や出生地に関すること」や「家族に関すること」について記入を求められた割合が増加しているほか、面接時の質問で「性的指向の確認」「性自認への違和感の有無」「支持政党に関すること」など性に関する質問や、思想・信条に関する質問の割合が倍増するなどの実態が明らかになっています。

会員の皆様におかれましても、就職差別をはじめ、あらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組みをお願い申し上げます。



部落解放共闘福岡県民会議・秋山聡副議長（右）と
当協会・堀江広重専務理事（左）

要 請 内 容

1. 公正な採用選考を実施するため「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021年策定）」の使用を関係企業や関連団体等に対して周知徹底されたい。
2. 採用選考において「戸籍謄（抄）本」の提出を求めないこと、面接時に「本籍地・出生地」「家族構成および家族の職業や収入」「未婚・既婚の別や結婚の予定」等の質問を行わないことを関係企業や関連団体等に対して周知徹底されたい。
3. 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要なある特定職種に限定するよう関係企業や関連団体等に対して周知徹底されたい。
4. 関係企業や関連団体等に対して、上記就職差別をはじめとするあらゆる差別の撤廃に向けた人権教育・啓発活動のとりくみを強化されたい。

セミナー

衛生管理者試験の受験対策講座を開催

当協会は、7月14・15日の2日間、第1種・第2種の衛生管理者試験の受験対策講座を開催した。講師は、株式会社ウェルネット専任講師の山根裕基氏。

講師は、演習を交えながら試験に出るポイントを説明した。



労働法基礎学習会

法令・労働協約・就業規則の優先順位を確認

7月23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2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、法令と労働協約・就業規則、労働契約の効力関係を説明した後、それぞれを改定する場合の留意点について説明した。



一月会

性の多様性への理解と対応

一月会（会員企業の人事・労務関係の役員・部長等による勉強会）は7月8日に例会を開催。OVER THE RAINBOW 代表の荒牧明楽氏が「職場における性の多様性への理解と対応」と題して卓話を行った。

荒牧氏はLGBTQの人たちが職場で悩んでいることとして、差別的な会話や福利厚生制度からの排除、排せつ障がいなどを挙げた。また、誰にとっても働きやすい職場づくりのステップとして、カミングアウトしている人の有無に関わらず、LGBTQの人が「いる」という前提で、言葉の言い換え（例：「旦那／奥さん」から「パートナー」へ等）から始めることを薦めた。



紫水会

ワンビル見学ツアーを実施

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7月22日に例会を開催。開業から1年が経過したワンビルの見学ツアーを行った。

西日本鉄道沿線プロパティマネジメント本部 ONE FUKUOKA BLDG. 部係長の牛島健太郎氏の案内で、「クロスターミナル」をコンセプトとした西日本鉄道の本社オフィスやワンフクオカホテルの客室、スタートアップ支援・イノベーション拠点のCIC福岡等を見学した。



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

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2日（水） 9:20～17:30
〔2日目〕9月3日（木） 9:30～17:30
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）

●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

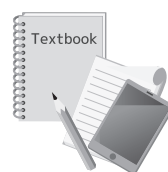
最近の法改正内容などを踏まえて、人事労務担当者として必須の労働基準法の基本的な考え方と留意点を解説します。

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】

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)	
9月24日(木) 14:00~17:00	杉原 知佳 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	

〈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7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

2・3日 14都道府県労働委員会使用者委員会議

8日 一月会

21日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

22日 紫水会

// 経団連地方・業種団体情報連絡会

// 海外視察結団式

23日 労働法基礎学習会

// 定例無料法律相談

24日 福岡県労働委員会総会

27日 就職差別撤廃に向けた要請

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 BLDG. 6F カンファレンスホール
(福岡市中央区天神1-11-1)

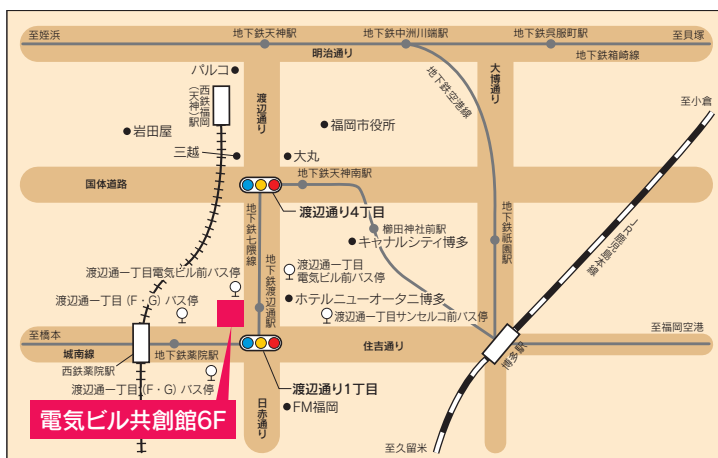
参 加 費：経営者協会会員 1名につき 25,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)
一般企業参加者 1名につき 35,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)

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、当協会ホームページ「新着情報」(2026.07.16更新)をご参照ください。



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/>