



ミモザ

Contents

1-2 アンテナ

- ・令和9年3月新規高等学校等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
- ・「えるぼしプラス」4月1日からスタート／厚生労働省

3-5 けいきょう Law School

兼業の場合に、通算すると法定労働時間を超えることを知らなかった事業主の割増賃金支払い義務を否定した例
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 いまこそ「三方よし」の社会経済学

10 「外国人労働者」「移民」③
イスラム教徒急増、各地で広がる混乱
(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 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 連合福岡より「2026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)
- ・大人の発達障がいの理解と職場対応(一月会)
- ・従業員向け金融経済教育のすすめ(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 病気を抱える労働者の治療と就業の両立支援が努力義務になります!

令和9年3月新規高等学校等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、主要経済団体、文部科学省とともに令和9年3月に高等学校等を卒業する生徒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9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
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。

同省は、自殺対策強化月間中、電話やSNSによる相談支援体制の拡充や、主に中高年層に向けて、ポスターや動画等による相談の呼びかけなど、集中的な啓発活動を実施するとしている。

「えるぼしプラス」4月1日からスタート／厚生労働省

厚生労働省は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」認定及び「プラチナえるぼしプラス」認定を本年4月1日から創設する。

「えるぼしプラス」認定と「プラチナえるぼしプラス」認定は、えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定に女性の健康支援に関する基準を加えた新しい認定制度。

同省は、これらの認定を受けた企業が広告やウェブサイトなどにこれらのマークを使用することで、女性の健康支援に取り組む優良な企業であることのアピールや、企業イメージ向上などにつながることを期待できるとしている。

4月1日から施行される労働関係法

令和8年4月から、労働安全衛生法関係や女性活躍推進法関係で、複数の制度改正および変更が実施される。

令和8年4月からの主な制度変更は以下の通り。

労働安全衛生法関係

- ・高年齢労働者の労働災害防止措置の努力義務化
- ・個人事業者等の安全衛生対策の推進
混在作業場所での元方事業者への措置義務対象の拡大
- ・化学物質による健康障害防止対策の推進
営業秘密である成分に関する代替化学品名の通知

労働施策総合推進法関係

- ・職場における治療と就業の両立促進の措置の努力義務化

女性活躍推進法関係

- ・女性管理職比率の情報公表を常時雇用労働者101人以上の企業に義務付け
- ・男女間賃金差異の情報公表義務の対象企業を301人以上規模から101人以上規模に拡大
- ・えるぼし認定制度に、女性の健康課題にも取り組む企業向けの「プラス認定」創設
- ・えるぼし認定基準の見直し

厚生年金保険法関係

- ・在職老齢年金の支給停止調整額の引上げ
51万円 → 65万円

雇用保険法関係

- ・令和8年度雇用保険料率の改定
一般の事業（労使負担計）1.45% → 1.35%

確定拠出年金法関係

- ・企業型DCのマッチング拠出の上限撤廃

子ども・子育て支援法関係

- ・子ども・子育て支援金の創設

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ていることから、標記アンケートを実施し、その結果を公表した。

過去5年間に、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。

経団連ホームページに詳細なアンケート結果を公表している。

提言「社会実装を見据えた産学連携・人材交流の高度化」を公表／経団連

経団連は、人材育成面での産学連携を真に高度化させる観点から、研究成果の社会実装までを見据えた産学連携の在り方を整理し、教育・大学改革を推進するうえ

での重要な論点として提示した標記提言を発表した。

(1)産学連携を促進するための大学の組織・環境整備、(2)マッチング基盤の高度化・拡充、(3)産業コーディネーター人材の育成強化、(4)知財・機密管理に関するガイドラインやツールの整備、の4点について具体的な提言を盛り込んでいる。

「企業行動に関するアンケート調査」結果を公表／内閣府

内閣府は、2025年度の標記アンケート結果を公表した。

今後3年間（2026～28年度平均）に雇用者を増やす見通しの企業割合（全産業）は72.8%（前年度調査75.2%）、製造業は66.1%（同71.0%）、非製造業で77.8%（同78.3%）となった。

業種別では、非製造業で「その他金融業」（100.0%）、「情報・通信業」（89.7%）、「建設業」（87.3%）、「水産・農林業」（85.7%）、「サービス業」（85.0%）など、製造業では「ゴム製品」（85.7%）、「精密機器」（83.3%）などで高い割合となった。



兼業の場合に、通算すると法定労働時間を超えることを知らなかった事業主の割増賃金支払い義務を否定した例

— タイミー事件

(東京地裁 (令和7年3月27日判決) 【労判1341号、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) Y社は、アプリを利用して日雇い労働者を求める求人者と求職者との間の労働契約の成立をあっせんするサービス(タイミー)を提供している。労働契約が成立すると、Y社は、事業者(求人者)から立替払委託を受け賃金を支払う。(※正確には、併存的債務引受により、事業者とともにY社が賃金支払い義務を負う)。
- (2)ア Xは、当該サービスを利用して、A社との間で、下記労働契約を締結した。

記

業務内容 レジ打ち、商品受渡し等

就 労 日 令和5年7月19日

就 労 場 所 東京都中央区

勤 務 時 間 午前11時45分から午後0時45分
まで(休憩時間は0分)

賃 金 時給1072円

賃金の締日及び支払日 毎月末日締め翌月15日払い

- イ Xは、本件労働契約に基づき令和5年7月19日午前11時45分から同日午後1時まで勤務した。

ウ Yは、本件労働契約に基づく賃金1340円(=時給1時間15分)を支払った。

- (3) Xは、株式会社B整骨院(本店所在地:福岡市)との間でも労働契約を締結しており、令和5年7月17日午前5時から同月19日午前9時までの間に合計43時間にわたり自宅(鹿児島市内)においてB整骨院での業務に従事したと主張。

A社での労働時間は法定労働時間を超えるものと主張して、Y社に対して割増賃金(335円)の支払いを請求した。

2 判旨

- (1) Xは、19日の午前5時から午前9時まで鹿児島市内のXの自宅でB整骨院での業務に従事した後、同日の午前11時45分から午後1時まで東京都中央区内で本件勤務をしたなどと主張するが、移動時間などを考慮するとおよそ不可能であると考えられることなどから、Xの主張は信用し難い。Xが、合計43時間にわたりB整骨院での業務に従事したと認めることはできない。
- (2)ア 労働者が複数の事業主の下で労働に従事し、それらの労働時間数を通算すると

労基法32条所定の労働時間を超える場合には、労基法38条1項により、時間的に後に労働契約を締結した事業主はその超えた時間数について割増賃金の支払義務を負うとされているが、当該労働者が他の事業主の下でも労働しており、かつ、同所での労働時間数と通算すると労基法32条所定の労働時間を超えることを当該事業主が知らなかったときには、同事業主の下における労働に関し、当該事業主は、労基法38条1項による割増賃金の支払義務を負わないものというべきである。

本件では、XがA社において勤務していた間、事業主であるA社が、Xからの申告等により、他の事業主の下における労働時間と通算すると原告の労働時間が労基法32条所定の労働時間を超えることを知っていたとは認められないから、この点からしても、YがXに対し労基法38条1項による割増賃金の支払義務を負うものとは認められない。

イ Xは、Yの提供するサービスの内容等に照らせば、Y及びA社は、他の事業主の下での労働について、Xからの申告等を待たずに自ら確認すべき義務があるといえるところ、かかる義務を怠ったのであるから、労基法38条1項による割増賃金の支払義務を免れないなどと主張するが、当該サービスの利用者であることをもって、当然に、A社あるいは被告において、Xの申告等がない場合にも、自ら、他の事業主の下での労働についてXに確認する義務を負っていたものと解すべき根拠はない。

3 検討

(1) 他の事業主の下での労働を知らなかった場合の労働時間の通算の要否

ア 労基法38条1項は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算す

る。」と規定する。そして、行政解釈によれば、この規定は、同一事業者の複数の事業場で就労する場合のみならず、事業者を異にする複数事業場で就労する場合（すなわち、副業・兼業の場合）にも適用されるとされる（労働基準局長通達《昭和23年5月14日付け基発第769号》）。

イ 本判決は、行政解釈同様、兼業・副業の場合にも労基法38条1項が適用されることを前提としつつ、当該労働者が他の事業主の下でも労働しており、労働時間数を通算すると法定労働時間を超えることを知らなかったときには、割増賃金の支払義務を負わないとした。

Xの主張の信用性が低いため、他社での業務の従事に自体が認められないとしつつ、仮にXの主張通りの業務への従事が認められたとしても、労基法38条1項の通算による割増賃金支払い義務はないとしたものである。

ウ 人手不足もあり、副業・兼業を認める企業も増えているが、他社における労働について、労働時間を把握することは困難である。そのため、行政解釈のように、副業・兼業の場合にも、労基法38条1項の労働時間の通算がなされるとすると、自社で把握していないうちに他の事業者の下で労働時間が発生し、知らぬ間に割増賃金が発生したり、上限規制をオーバーしてしまうという、企業としては実務上無視できないリスクがある。

本判決は、当該労働者が他の事業主の下でも労働しており、労働時間数を通算すると法定労働時間を超えることを知らなかったときには、割増賃金の支払義務を負わないとした。上記リスクを限定するものであり、実務上の意義がある。

(2) 使用者の確認義務の有無、程度

ア 行政通達（令和2年9月1日基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間

の管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈について)は、「労働からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず」としており、労働者からの申告等がなかった場合には、通算は不要とする一方、「使用者は労働者からの申告等により副業・兼業の内容を『確認すること』」としており、使用者側に、他の事業主の下での労働について、確認を行う義務を負うようにも読める。

イ 本件のXも、使用者は他の事業主の下での労働について確認する義務があるとし、A社は、Xからの申告等を待たずに、他の事業主の下での労働を確認すべき義務があったとして、義務を怠ったA社は割増賃金支払義務を負うと主張した。Xは、タイミーを利用した求職者については、他の事業主の下での労働をしている可能性が高いのだからA社は確認すべきであったと主張したが、裁判所はこれを退け、労働者の申告等がない場合まで、他の事業主の下での労働の有無や労働時間を確認する義務はないとしたものである。

この判断によれば、他の事業主の下で労働している可能性がある短時間のパートタイム労働者等を採用する場合であっても、労働者側からの申告等がなければ、労働の有無や労働時間を確認する義務はないということになる。妥当な判断と考える。

ウ もっとも、本判決は、労働者から他の事業主の下で労働についての申告等があった場合の使用の確認義務については言及していない。採用時に他の事業主の下で労働しているとの申告があった場合の取扱いということになるが、申告がある以上、実務的には、通常労働時間について申告を求めざるをえない。

同様に、採用の場面とは異なり、副業・兼業を許可制としている企業において、

労働者の副業・兼業の許可申請に対して許可をするという場面では、企業側から労働者側に対して、副業・兼業の内容や労働時間について申告を求めるのが、実務的には通常であろうし、その程度の確認は怠るべきではないと考える。

このようにして、申告により他の事業主の下での労働時間を把握した場合に、これを無視して労働時間管理を行うことは実務的に困難である。

エ なお、労働者に労働時間の申告等を求めたところ、申告等が事実と反していた場合の労働時間の通算については、前述の行政通達(令和2年9月1日基発)が言及しており、「労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも、申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる」としている。

4 まとめ

以上のとおり、本判決は、正面から、他の使用者の下での労働を知らなかった場合に労働基準法38条による労働時間の通算を不要とした点で画期的な面はある。

しかしながら、前提となる使用者の確認義務の範囲について、本件の事例に即した判断となっている。このため、副業・兼業の場合の使用の労働時間管理の負担やリスクが全面的に解消されたとは考えにくい。使用者を異にする場合にも労基法38条1項の通算規定が適用されるという前提を取る限り、根本的な解消は困難と思われる。

ただ、この点に関しては、令和7年1月の労働基準関係法制研究会報告において、労働者の健康確保のための労働時間通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては通算を要しないとする制度改正を提言しており、法改正も検討されているようである。その動向にも注目したい。

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9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。



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 (金)	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26日 (木)	従業員の配置と異動 企業活動と懲戒
第2講	7月23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17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26日 (水)	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	2027年 1月28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17日 (木)	解雇 (整理解雇を含む) 労働契約の終了	第9講	2月25日 (木)	労働組合と団体交渉 団体行動
第5講	10月22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18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。

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

「外国人労働者」「移民」
イスラム教徒急増、
各地で広がる混乱③

2月の衆院選では外国人政策が争点の一つになった。高市内閣では維新との連立覚書に基づき、総量規制導入の是非が議論されている。受け入れ人数や人口に対する外国人比率に「何万人まで」「何%まで」と線を引いて、増加を抑えようとするものだ。

出入国在留管理庁によると、25年6月末時点の在留外国人数は395万6619人で、過去最高を記録している。19年に開始された特定技能制度により、外国人労働者の受け入れが加速したことが大きな要因とされる。このペースで外国人が増え続けると、40年ごろには外国人比率は全人口の10%に達するという。

政府・自民党は、昨年12月の外国人政策本部の会で、不動産規制、税や保険料の未納問題、永住や帰化要件の厳格化などを取り上げ、今後の議論を加速することを確認した。しかしこれらは、在留外国人が増えてトラブルが多くなったという問題の一部に過ぎない。問題の根本は日本が移民政策を「国家として」ど

うするかにある。

これまで、政府は公式には移民受け入れを認めず、外国人の受け入れはあくまで労働力の補完や高度人材の獲得が目的と説明してきた。確かに在留外国人＝移民ではない。けれども、現在、在留外国人の内訳の最も大きな部分は永住型または一時滞在型の労働移民が占めている。したがって、現代日本の外国人問題とは、たとえ政府・自民党が「移民」の言葉を避け続けるとしても、実質的には「移民」問題にほかならない。

福岡市の公園を600人が“占拠”

25年6月、福岡市東区箱崎のモスク（イスラム教の礼拝所）近くの公園は600人あまりのムスリム（イスラム教徒）に埋め尽くされた。イスラム教の大祭に集まった人たちだった。事前に東区役所から使用が許可されていたのは、100人を想定した100平方M。しかし、実際には申請の6倍に達する600人が公園に敷き詰められたブルーシートにひざまずき、拡声器から流れる声に合わせて祈りを続けた。「ムスリムが地区の公園を占拠している」との苦情が住民から警察などに殺到した。



【福岡市東区箱崎のモスク】

モスクでは、過去の参加者データから100平方Mで足りると判断した。しかし、想定をはるかに超える人数が集まったため、モスクに入りきらず、隣接公園にあふれ出たという。モスク側の見通しが甘かったのは事実だが、なぜこれほどの規模に膨れ上がったのか。背景を理解しないと問題の本質は見えてこない。

在日イスラム社会を研究する早稲田大学の^{ただ}店田廣文名誉教授の調査によれば、国内に在留する外国籍のムスリムは24年末時点で約36万人。4年間で倍増した。36万人のうち半数以上はインドネシアからの介護人材や技能実習生らだ。同国とは08年に介護・看護人材を受け入れる経済連携協定が発効。以後、世界最大のムスリム国インドネシアからの来日が急増した。

イスラム教では1日5回の礼拝が定められ、特に金曜の昼は男性にモスクでの集団礼拝が求められる。店田教授の調査によると、国内のモスクは昨年7月時点で全国140自治体、164カ所まで増加した。それでもムスリムの急増には追いついていない。



【土葬墓地計画に反対する看板=宮城県】

また、イスラム教では死者は土葬されるが、ほぼ100%が火葬される日本国内には土葬できる墓地が10カ所ほどしかない。土葬墓地の需要は増えているが、地域住民の合意を得るのは難しく、地方選挙の争点になりつつある。

大分県日出町ではムスリム団体が大規模土葬墓地を計画。2年前の町長選で「断固反対」を訴えた候補が当選し、計画は頓挫している。さらに昨年の宮城県知事選では、土葬墓地整備を打ち出した現職候補が、反対を唱える新人候補に猛追された。ムスリムをはじめとする外国人が急増する中、地域社会は否応なしに難しい対応を迫られている。

統合的、機動的な外国人政策を推進せよ

国は「移民政策はとらない」と言い、「共生社会実現のために外国人を受け入れる」と言う。この建前が

あるから、急増する外国人に即応した統合的、機動的な外国人政策が打てずにいる。

福岡市の事例で言えば、モスク運営は民間の宗教法人が担い、公園使用許可は区役所が出し、住民との摩擦調整は地元自治会が行う。国は一切関与していない。モスク建設への支援はない。土葬墓地の確保もない。自治体へのガイドラインもない。大規模宗教行事への対応策もない。労働力として扱い、生活者として想定していない。これが問題の根本だ。

地域住民は大規模な宗教行事が地区の公園で行われる異常な状況に直面した。事前の情報提供も、相談の機会もなかった。一方、ムスリムは信仰を实践するための施設が不足している中で、大祭を行う場所を確保しなければならなかった。彼らを日本に呼び寄せたのは日本政府である。本来、両者の間に立って調整すべき行政が機能していなかったのだ。

国は責任を取らず、自治体には調整の権限がない。その結果、地域住民とムスリムが直接対峙する構図になっている。外国人受け入れに関わる省庁は多い。法務省は入国管理、厚労省は労働政策、文科省は教育、国交省は都市計画を所管する。だが、宗教施設や文化習俗に責任を持つ省庁はない。

医療現場でも同じ構図を見る。ムスリム患者が増えれば、ハラール食の対応、礼拝時間の確保、女性患者の男性医師拒否などの問題が生じる。対応マニュアルは整備されていない。現場が個別に対処するしかない。

「移民政策ではない」という建前を捨て、実態に即した統合政策を打つべきだ。それができないなら、受け入れ人数を抑制すべきではないか。全体像が存在しない無秩序な拡大は、地域住民にもムスリムにも不幸をもたらすだけだろう。

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)



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.192

多くの日本人は儒教を道徳哲学と思っている。とんでもない。孔子は忠、孝、仁、義などをもっともらしく説いたが、儒教の本質は為政者が天下を私有する専制政治のもとで、人々の行いをどう制御し、どう権力に服従させるかを体系化した統治のためのイデオロギーなのである。



孔子像

現代中国の作家林語堂は、『中国Ⅱその文化と思想』（講談社学術文庫）で、中国人の「最悪にして最も顕著な3つの特徴」として忍耐、無関心、老獪を挙げている。

忍耐―。西洋人ならとても我慢できないような悪政、腐敗などに中国人は耐え続ける。まる

「中華」とは何か（下）

儒教と法家思想が生んだ統治イデオロギー

で自然現象の一部のように受け入れる。無関心―。個人の権利が保障されない中国社会では、下手に自分の意見を言うのが危ないので政治向きなことには口を挟まず、無関心に徹する。老獪―。自分を守るために周囲に気を配り、親分を頼って派閥に加わる。何か起これば「三十六計逃げるが勝ち」で巧妙に立ち回って保身を図る。林は儒教が中国人のこれら3つの基本性格を形づくったと指摘する。一方、日本の作家小室直樹は、儒教もさることながら法家思想の方が中国人の性格をより因循姑息なものに歪ませたという（『小室直樹の中国原論』徳間書店）。

中国の法律は権力者のためのもの

法家思想とは何か。一般に近代法における法律とは、政治権力から国民の権利を守るものである。西欧では清教徒革命からはじめてフランス革命に至るまで一貫して流れる精神は人民が権力者から自分たちを守る盾となるのが法律であった。しかし、このような法律のイロハが欠落しているのが中国の法家思想だ。

法家において法律とは統治のための方法であり、為政者すなわち権力者のものなのである。この一点において西欧と中国では法律の基本解

釈がまったく違っている。民主主義国家においては、法律の解釈で意見が異なるとき、最終判断を下すのは裁判所である。しかし、中国はそうではない。中国の場合、法律の解釈権は裁判官ではなく役人（行政官僚）が握っている。それ以外の解釈は存在しない。役人が法律を恣意的に、つまり勝手に解釈してきたのが中国の歴史と言っても過言ではない。これでは中国人の性格が歪んでしまい、忍耐、無関心、老獪になるのも宜なるかな、ではないか。

2023年3月、日本の大手製薬会社の日本人社員が、反スパイ法違反容疑で中国当局に拘束された。その際、中国外務省の報道官は「中国は法治国家である。物事はすべて法律に基づいて対応、処理している」とコメントしたが、日本人社員の一体何が、反スパイ法のどの項目に抵触したかは明らかにしなかった。中国が前近代国家とされる所以である。

「中華民族の偉大な復興」を声高に叫び、台湾への侵攻を公言し、日本、フィリピン、ベトナムなどへ強硬な対決姿勢を続ける習近平政権。中華思想を考えると、これはかつて自国を頂点に周辺国に君臨した「華夷秩序」の再来を洗佛とさせる。

儒教は支配層のイデオロギーとして生まれたが、日本に入ってから新しい生命を与えられ、優れた修身道徳哲学、人間学となった。本家の中国とはまったく違う道を辿って多くの日本人の心をつかんだのだ。同じように、現代の中華思想が他国との共生を志向するものに生まれ変わることをいまは願うばかりである。

ハラスメントを防ぐコミュニケーションのコツ 意欲を高めるつもりが不安を高めてしまう

メンティグループ代表コンサルタント 加藤 貴之

◆ケース1◆

「はい」を強制的に言わせる

営業部門のA課長は、業績が上がらない部下Bさんと、ミーティングスペースで面談しました。

A課長は成績表を見せながらBさんに、「この成績はちょっと情けないんじゃないか？自分でもそう思うだろう？」と言いました。Bさんは自分の成績が上がっていないことを自覚していたので、「はい」と答えました。

A課長は「これではダメだ。2割増やせ。そのくらいはできるだろう？」と言い、Bさんが何か言おうとすると遮り、「できるかどうかじゃない、やるんだよ。そうだろう？」とたたみかけたので、Bさんはうなずくしかありませんでした。A課長は最後に「やるよな？」と一言加え、Bさんは「はい」と言わざるを得ませんでした。

このケースでは、BさんはA課長から強制的に「はい」と言われています。BさんはA課長と目標達成を約束した形になっていますが、無理やり約束させられた状態なので、Bさんの意欲や熱意は高まらないはずで、それどころか、「達成できなかったらどうしよう…」という不安ばかりが高まり、マイナスの影響の方が大きくなってしまいかもかもしれません。

圧をかけるようなA課長の言動は、Bさんの意欲や熱意を高めるより、不安を増大させてしまっている可能性があります。

◆原因や課題を確認することが大切

2人のやりとりの中で、Bさんが何か言おうとしたのをA課長が遮っている場面があります。それをしなければ、もしかすると、体調不良や家庭の事情などで仕事に集中できなかったということを、Bさんが伝えてくれたかもしれません。

A課長はBさんの話を遮らずに話をよく聞き、さらにBさんに対して問い掛けをして、結果が出なかった原因や課題を確認することが必要だったと考えられます。特段、個人的な事情がないのであれば、Bさんの仕事のプロセスのどこかに課題があるのかもしれませんが、原因や課題を特定し、それに応じた指導をすれば、目標達成に近づくことができるはずです。

◆「次の場面」を想像してみる

今回は「ケーススタディー編」の1回目ですから、ケースからの学び方についても触れておきたいと思います。

ケーススタディーとして紹介される例は、一部の場面がクローズアップされることが多いため、全体像を捉えにくいことがあります。ケース全体を考察するには、「次の場面」を想像してみるのが効果的です。

ケース1の場面を「シーン1」とみなし、その後に全く違う二つのパターンの「シーン2」が続いた場合を考えてみましょう。

〔シーン2-1〕

A課長との面談後、Bさんは目標を達成しようと取り組んだものの、達成することができませんでした。腹を立てたA課長は、Bさんを自分の机の前に呼び出し、「約束したよな。『はい』と言ったよな。何で約束が守れないんだ！」と怒鳴り出しました。

〔シーン2-2〕

面談の数日後、A課長はBさんに「あのときは一方的になってしまって申し訳なかった」と謝り、Bさんと営業方法について話し合いました。さらに、A課長はBさんの営業に同行するなどのサポートを行いました。

シーン1の後に、どちらのパターンが続くかによって、シーン1の捉え方は変わってくるはずで、

ある人の言動がハラスメントに該当するかどうかは、悪質な言動を除き、一つの場面だけではなく、前後の場面を含めた一連の言動を総合して判断されます。さまざまな場面展開を想像してみると、ハラスメントの可能性も含めて、一つのケースからより多くの要素を考察することができます。



連合福岡より「2026 春季生活闘争」に関する要請を受ける

当協会は3月2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

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」および「価格転嫁円滑化推進ふくおか宣言2025」の趣旨を体現し、賃上げ原資を確保するため、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁できるよう、傘下会員企業に対し以下の指導・助言を行うこと。（略）

2. 地域経済の健全な循環に資する最低賃金の引上げについて

物価高騰から労働者の生活を守り、福岡県の人材確保・定着を図る観点から、国の支援策等を活用した「大幅な引き上げを可能とする環境整備」が不可欠であるとの認識に立ち、以下の事項に取り組むこと。（略）

3. 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（時給引き上げ）は着実に前進しているものの、雇用形態間の格差是正はいまだ道半ばと言わざるを得ない。「働きの価値に見合った水準」へと引き上げていくためには、フルタイム労働者と同様に、能力向上に応じた処遇改善が確実に図られる仕組みが必要である。すべての働く人が意欲を持って働き続けられる社会の実現に向け、以下の事項を推進すること。（略）

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

構造的な生産年齢人口減少の中で生産性を高め、人材の確保・育成を実現するため、職場の基盤整備に向け、傘下会員企業に対し以下の指導・助言を行うこと。（略）

5. 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、あらゆる差別を排除し、誰もが活躍できる職場を構築するため、以下の事項について傘下会員企業へ周知・啓発すること。（略）

6. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

人権尊重責任を果たすことが国際的な取引における不利益回避と企業の持続的成長に直結するとの認識に立ち、以下の事項について傘下会員企業に対し指導・助言すること。（略）

会員懇談会

福岡市にて会員懇談会を開催

当協会は2月26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、経団連専務理事の藤原清明氏が「2026年版 経営労働政策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、親睦を深めた。



藤原清明 氏



会場の様子

一月会

大人の発達障がいの理解と職場対応

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2月13日に例会を開催。(株)健康企業の代表で医師の亀田高志氏が「大人の発達障がいの理解と職場対応」と題し卓話を行った。

亀田氏は、自閉症スペクトラム障害や学習障害等、発達障がいの特徴を概観したうえで、発達障がいの特性によって職場で見られる支障の例を取り上げ、管理監督者に望まれる対応や本人との対話を行う際の留意点等を説明した。



紫水会

従業員向け金融経済教育のすすめ

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2月20日に例会を開催。金融経済教育推進機構（J-FLEC）経営戦略部経営企画課長の岩渕仁志氏が「今、企業に求められるフィナンシャル・ウェルビーイングの実現」と題し卓話を行った。

岩渕氏は、公的機関であるJ-FLECが行う事業として、金融リテラシー講座の無料提供やライフプラン相談窓口などを紹介。金融経済教育を通じて金融リテラシーを高めることは、従業員のフィナンシャル・ウェルビーイングの向上につながるとして、職域向けの講座の利用を勧めた。また、中堅層向け講座「将来に向けて知っておきたいお金の話」のデモ講座を行った。



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。

●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14日(木) 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
代表 久地石 富起子 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)

●社会保険手続の実務

初めて社会保険業務を担当する方や新任の管理者を対象に、制度に関する基礎知識から届け出などの実務手続を解説いたします。

日時：6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
代表 久地石 富起子 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)

〈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】

3月26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)	
4月23日(木) 14:00~17:00	三浦 正道 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】

5月14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

2026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 **定年前後の年金社会保険知識習得セミナー**
- // 経団連地方・業種団体情報連絡会
- 9日 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会代表者会議
- 12日 **経営法務研究会**
- 13日 **一月会**
- // 福岡県労働委員会総会
- 18日 経団連地方・業種団体情報連絡会
- 19日 **労働法基礎学習会**
- // 福岡労働者災害補償保険審査参与会
- 20日 **紫水会**
- 26日 **定例無料法律相談**
- // **会員懇談会**
- 27日 福岡県労働委員会総会

全ての事業主の方へ

令和8年
4月から

病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！

改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になります。

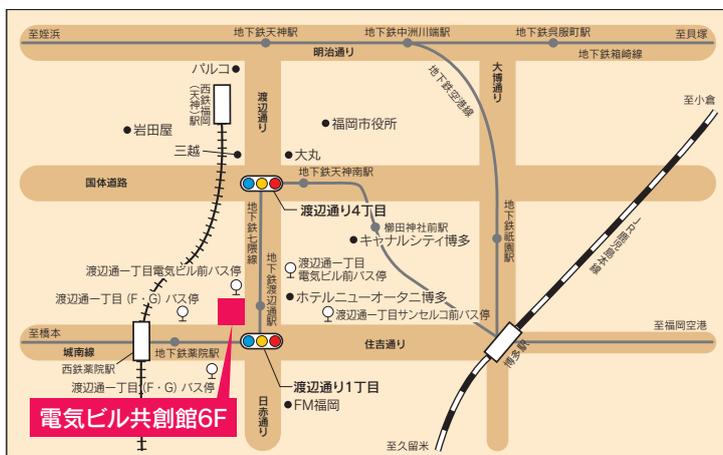
治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

福岡労働局 健康課



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/>