



チューリップ

Contents

1-2 アンテナ

- ・2026年度の雇用保険料率を公表／厚生労働省
- ・中小企業における福利厚生を取組事例を収集・公表／厚生労働省
- ・令和8年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施／厚生労働省

3 理事会を開く

4 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください

5 労働法基礎学習会の参加者を募集します

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

- 11 「外国人労働者」「移民」④
「縮み」を嘆くより自律的な国づくりを
(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

- 私生活上の非行行為(通勤途上の盗撮行為)による懲戒解雇が無効とされた例
弁護士法人大手町法律事務所 弁護士 中野 昌治

12 トピックス

- ・第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催(セミナー)
- ・安全管理者選任時研修を開催(セミナー)
- ・労働法基礎学習会第10講(最終講)を開講(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 第81回 定時会員総会



2026年度の雇用保険料率を公表／厚生労働省

厚生労働省は、2026年度の雇用保険料率を公表した。失業等給付等の保険料率は、一般の事業では、労働者負担・事業主負担ともに5/1,000（2025年度は5.5/1,000）、雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は3.5/1,000に据え置き、あわせて13.5/1,000（同14.5/1,000）。

農林水産・清酒製造、建設の事業は、失業等給付等が労働者負担・事業主負担とも6/1,000（同6.5/1,000）、雇用保険二事業分を合わせた保険料率は、農林水産・清酒製造で15.5/1,000（同16.5/1,000）、建設が16.5/1,000（同17.5/1,000）となった。

中小企業における福利厚生の取組事例を収集・公表／厚生労働省

厚生労働省は、大企業では福利厚生の導入・充実が進んでいる一方、中小企業においては依然としてその取組状況に開きがあることを踏まえ、（一社）全国中小企業勤労者福祉サービスセンターを通じて、中小企業における福利厚生の取組みに係る事例を収集し、ホームページで公表した。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71656.html

令和8年「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施／厚生労働省

厚生労働省は、職場における熱中症予防対策を徹底するため「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく熱中症防止対策を講ずるよう広く呼びかけるため、労働災害防止団体などと連携し、5月から9月まで標記キャンペーンを実施する。

同省は、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行う他、熱中症に関する資料やオンライン講習動画

等を掲載しているポータルサイトを運営している。

ポータルサイト「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報」

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>

令和8年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施／厚生労働省

厚生労働省は、多くの学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、標記キャンペーンを実施する。事業主に重点的に呼びかける事項は以下の通り。

重点的に呼びかける事項

- (1) 労働条件の明示
- (2) 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトの設定
- (3) 休憩時間や年次有給休暇の適切な取扱い
- (4) 労働時間の適正把握による適切な賃金の支払い
- (5) 商品の買取り強要等の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- (6) 労働契約の不履行に対してあらかじめ損害賠償額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

「働きがいのある職場づくりのための支援マニュアル」を作成／厚生労働省

厚生労働省は、企業のワーク・エンゲージメント向上に向けた取組を支援するため、参考となる支援マニュアルを作成した。

働きがい向上への取り組み方を、企業における体制づくり、課題の特定、施策の展開、取組の効果検証のステップに分けて説明している。先進企業10社の事例も紹介している。

「人的資本可視化指針(改訂版)」を公表／内閣官房・金融庁・経済産業省

内閣官房・金融庁・経済産業省は「人的資本可視化指針(改訂版)」を公表した。

2026年3月期から有価証券報告書において企業戦略と関連付けた人材戦略等の開示が求められることを踏まえ、「具体的な考え方とその実践」のガイダンスとして、経営戦略と紐付く形で測定可能な指標及び目標を設定・可視化し、重要度等に応じて、ステークホルダーとの対話の充実に向けた開示を進めるなどとしている。また、付録として開示事例(10社)を整理している。

2025年度「なでしこ銘柄」「Nextなでしこ」を選定／経済産業省・東京証券取引所

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業26社を「なでしこ銘柄」、共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援が特に優れた23社を「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」として選定した。これらの企業を魅力ある銘柄として紹介することで、「中長期の企業価値向上」を重視する投資を促進する。「注目企業レポート」では、男女間賃金格差是正や女性従業員の健康課題解決など、他社の参考となる特徴的な取組を行う企業を紹介している。

「テレワーク人口実態調査」結果を公表／国土交通省

国土交通省は、2025年度の標記テレワーク調査結果を公表した。

雇用型就業者のテレワーカー(これまでテレワークをしたことがある人)の割合は25.2%(前年度比0.6

ポイント増)、直近1年間のテレワーク実施率は、16.8%(同1.2ポイント増)となった。

業種別では「情報通信業」74.1%が最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」54.0%が続いた一方で、「宿泊業・飲食業」6.0%、「医療・福祉」6.4%などで低くなった。勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーは22.1%だった。

「仕事と育児との両立支援 事例集」を公表／経団連

経団連は、会員企業の仕事と育児との両立支援の取組についての事例をまとめた標記事例集をホームページ上で公開した。

周囲の社員に対する支援や人事評価における工夫、円滑な業務の引継ぎなど、21社の会員企業の主な取組や今後の展望が掲載されている。

「社会保険適用拡大特設サイト」をリニューアル／厚生労働省

厚生労働省は、標記サイトをリニューアルし、社会保険(厚生年金保険や健康保険といった被用者保険)の適用拡大について、より分かりやすく情報を提供するための新たなコンテンツを公開した。

令和7年年金制度改正の内容を反映し、新たに適用拡大の対象となる事業所や対象者について周知すると共に、社内準備の進め方や加入によるメリットなどを、事業主や人事労務担当者が理解しやすいよう工夫している。



理事会を開く

当協会は3月25日、2025年度第2回理事会を開催した。

倉富会長が開会挨拶を行った後、第1号議案として2026年度事業計画(案)、第2号議案として予算(案)、第3号議案として第81回会員総会開催(案)、第4号議案として副会長の選任、第5号議案として参与の委託が審議され、それぞれ了承された。



理事会の様子

2026年度事業計画

—本年度もよろしくお願いたします—

1. 会員人材の育成支援と人事交流

- (1) 講演会、定例会の活性化と内容充実
- (2) 経団連と会員企業との情報共有、セミナー開催等の連携強化
- (3) 時宜を得たセミナーの実施(労働法関連、社会保険・年末調整等実務対応)
- (4) 日本産業訓練協会との連携強化とセミナーの充実
- (5) 長期講座の実施(労働法基礎学習会)
- (6) 経営法曹会議員弁護士との連携による「九州経営法曹大会」の開催等
- (7) 連合福岡との共催による労働審判員交流会の開催と連携強化
- (8) 最低賃金審議員との交流促進
- (9) 経営トップ層の交流促進(若手経営者の会)
- (10) 海外視察の実施

2. 労働相談と情報提供

- (1) 弁護士、社会保険労務士による人事・労務問題等の相談
- (2) 春季労使交渉・協議状況、賃上げに伴う価格転嫁の状況等調査、発信
- (3) 賞与・一時金・初任給の調査、発信
- (4) 育児休業の取得など賃金以外の総合的な雇用問題に関するアンケート調査、発信
- (5) 労働関連法の改正動向についての情報提供
- (6) 求職者情報の提供
- (7) ホームページ、メールマガジン等による情報発信

3. 政策への反映

- (1) 九州各県の経営者協会と連携して経営労働政策特別委員会報告(経団連作成)への九州ブロック意見の取り纏めと要望

4. 関係外部団体との連携

- (1) 経団連、経団連事業サービスとの連携
- (2) 福岡労働局との連携
- (3) 福岡県との連携
- (4) 公職委員等の推薦、連携
- (5) 福岡県内の経済団体との連携
- (6) 労働組合との連携

5. 九州各県の経営者協会との連携

- (1) 九州経営者協会の事務局として連携強化
- (2) 「九州地域戦略会議」への参画
- (3) 経営法曹会議九州ブロックとの連携
- (4) 九州地区労働委員会使用者委員連絡協議会の事務局としての連携強化

6. 協会組織運営の強化・改善

- (1) 総会・理事会・地区会員懇談会の充実
- (2) 企業訪問や会員紹介による入会勧誘
- (3) 協会事務局の運営効率化

7. 創立80周年記念事業

- (1) 記念誌の発行
- (2) 九州経営法曹大会の開催

■ □ 顧問弁護士による無料法律相談をご活用ください □ ■

当協会では名誉顧問弁護士1名・顧問弁護士16名の体制で、会員の皆様からのご相談に対応しております。福岡地区で毎月1回、北九州地区で年3回の定例無料法律相談を実施しておりますので、ご活用いただきますようご案内申し上げます。

【福岡地区】

実施日	担当弁護士（敬称略）	所属
4月23日（木）	三浦正道	三浦・奥田・杉原法律事務所
5月28日（木）	石橋英之	ふくおか法律事務所
6月25日（木）	斉藤芳朗	徳永・松崎・斉藤法律事務所
7月23日（木）	渡邊洋祐	堤・古江・渡邊法律事務所
8月27日（木）	家永由佳里	徳永・松崎・斉藤法律事務所
9月24日（木）	杉原知佳	三浦・奥田・杉原法律事務所
10月22日（木）	山本紀夫	TMI総合法律事務所 福岡オフィス
11月26日（木）	永原豪	徳永・松崎・斉藤法律事務所
12月24日（木）	熊谷善昭	徳永・松崎・斉藤法律事務所
2027年1月28日（木）	花島正晃	古賀・花島・桑野法律事務所
2月25日（木）	桑野貴充	古賀・花島・桑野法律事務所
3月25日（木）	家永由佳里	徳永・松崎・斉藤法律事務所

【北九州地区】

5月14日（木）	中野昌治	弁護士法人大手町法律事務所
10月8日（木）	阿部哲茂	阿部哲茂法律事務所
2027年2月10日（水）	中野敬一	弁護士法人大手町法律事務所

- ◆時間 14:00～17:00（全日程共通）
- ◆会場 福岡地区：福岡県経営者協会事務局（福岡市中央区渡辺通2-1-82 電気ビル共創館 6F）
北九州地区：弁護士法人大手町法律事務所（5月8日・2027年2月10日）
（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）
阿部哲茂法律事務所（10月8日）
（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）
- ◆お問合せ 福岡県経営者協会事務局 TEL 092-715-0562

- 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16:00までに事務局へお電話にてお願いします。
- 会員以外の方で、会員の関連企業・協力企業等からのご相談も、会員のご紹介により承ります。
- 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。

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。

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.193

ロシアによるウクライナ侵攻は4年目に突入した。両軍の死傷者・行方不明者は推計で約180万人に上っている。米シンクタンクの戦略国際問題研究所は最近の報告書で、ロシア軍の死傷者・行方不明者を約120万人、うち戦死者は27万〜32万人と推計。「ロシアは（戦場での）わずかな利益のために莫大な代償を払い、大国の地位を衰退させた」と指摘した。

（時事通信／2026年2月24日）

報告書によると、27万〜32万人という数は第2次大戦後のあらゆる戦争における主要国の損失を上回り、ベトナム戦争での米国の戦死者数（約4万7000人）をはるかに超えるという。侵攻の日数は今年1月、第2次大戦でソ連が約2700万人の犠牲者を出したとされる独ソ戦

ウクライナ侵攻4年

プーチンを支配する「神の代理人」意識

の1418日間を超えた。長期化する侵攻はソ連のアフガニスタン侵攻（1979〜89年）のように泥沼化の一途をたどっている。

ベネズエラ、イランに対するトランプ米大統領にも通じる疑問だが、プーチン大統領はそもそも何のためにウクライナへ侵攻したのか。また、侵攻を正当化する根拠（イデオロギー）は何か。「NATO（北大西洋条約機構）の拡大を防ぐため」というのが通説だが、これは政治上の理屈に過ぎない。



『ロシアの源流』（講談社選書メチエ）の著者・三浦清美早稲田大学教授は、ロシア正教によって培われたロシア人特有の統治者観がプーチン大統領の侵攻を肯定しているという。老生はこれこそがロシアという国家の普遍的イデオロギーと考える。

三浦教授によると、ロシア人の統治者観とは、国の頂点に立つ統治者を「神の代理人」とするものだ。これは絶対的な統治者を欲するロシア人の伝統的な宗教意識に基づく。西欧のキリスト教とは異なり、ビザンツ帝国のキリスト教の系譜を受け継ぐロシア正教では、天上の神の地上における唯一の代理人はツァーリ（専制君主）だった。

そのツァーリはキリストに対しては僕として仕えるが、人間に対しては神として君臨する。この觀念は、選挙で大統領を選ぶ現代ロシアにも脈々と息づいており、絶対的な力を持つ「神の代理人」を求める意識が国民のDNAに存在する。プーチンの権力の強大さもまた、その統治者観の上に成立しており、その意味でプーチン大統領は国民が求める唯一無二の指導者と言えるだろう。

オスマン帝国によってビザンツ帝国は滅ぶが、滅亡した訳は「正しい東方正教を捨て、カトリックと妥協したがゆえに神がお怒りになったから」というものだ。この結果、「モスクワ」は正しいキリスト教を世界に広めなくてはならない、との使命感がウクライナなどへの領土拡大の軍事行動を正当化する。

トランプ氏の行動にもキリスト教の教義

実はトランプ米大統領の行動も、自身が属するプロテスタントカルヴァン派の一派、長老派の教えが色濃い。元外交官の佐藤優氏は「カルヴァン派は、自分たちは選ばれている、必ず成功するとの強い信念を持つ。だから打たれ強い。トランプ氏の行動にはそのマイナスの面が出ている。」と指摘している（雑誌「プレジデント」2020年7月17日号）。

「俺は間違えていない、よってやり方は変えない」。ロシアと米国のリーダーが、ともに特定のキリスト教宗派の教義を絶対のものとして行動する傲慢さ。独善そのものに思える解釈が世界に悲劇をもたらしているのなら聖書の罪は限りなく重い。

「外国人労働者」「移民」④ 「縮み」を嘆くより自律的な国づくりを

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

毎日新聞が「この国が縮む前に」のタイトルで長期企画に取り組んでいる。企画の狙いはタイトルから容易に見て取れる。「少子高齢化で日本は衰退(縮み)が避けられない。“縮む”前に、私たちは何をすべきか」と記者は問う。答えは「外国人労働者に選ばれる日本になれ」というのである。私はこのような論理建てに強い違和感を覚える。

そもそも論だが、少子高齢化は果たして国が「縮む」ことなのか。働き手の減少が生産性の後退を招くという意味なら経済学には確かに「縮む」のかもしれない。だが、少子高齢化を機にGDP成長至上主義から脱却して、数字にとらわれない新しい生き方、価値観を創造していくというのなら文化精神的には「縮む」どころか、逆に可能性の海に「ジャンプ」することになる。もうひとつ、「縮む」のが嫌なら外国人労働者を受け入れる一が、なぜ唯一の代替案になるのだろうか。「？」が次々に湧き上がる連載である。

「選ばれる国」といえば、日本経済新聞も以前、「『選ばれる国』へ、外国人基本法を」なる社説を掲載していた(2023年8月13日)。以下が主な論旨である。

■「日本は外国人に「選ばれる国」になれるのか。今がまさに正念場である。選ばれるには外国人が歓迎されていると感じる環境を提供しなければならない。職場はもちろん、生活する地域社会でも外国人が共生できる教育や福祉の基盤づくりが急務だ。その礎として外国人をどのように受け入れるか、我が国の姿勢を内外に示す外国人基本法を考える時期である」

■「各論はさまざま議論があろう。だが、基本法で外国人を歓迎する姿勢を打ち出すことは、人口減少を日本の成長の制約とみている世界に向けて、日本は変わるとのメッセージになるだろう。外国人を積極的に受け入れる韓国や台湾などとの競争は激しさを増している。外国人に選んでもらえる職場づくりは、多様な人材が活躍できるオープンで創造的な企業風土につながると考えたい」

外国人労働者、移民こそが切り札か



一般論として日本が様々な分野で「選ばれる国」になるのは歓迎すべきことだ。だが、外国人労働者に「来日してもらおう」というのは、観光客として来てもらうのではない。働いてもらうのだから、その諸条件整備は受け入れ国の当然の責務である。だが、送り出す側にも努力義務がある。

総合的な国内経済対策が欠如しているため、結果的に移民や口減らしのための流出を生み出してはいないか。そのことを抜きにして受け入れ国の人道支援や国

際感覚ばかりが叫ばれる現状は明らかにおかしい。外国人労働者、移民問題は「送り出す側」と「受け入れ側」に応分の責任と義務があり、コインの裏と表の関係である。

しかし、この問題について経済界や政府、メディアなどが合唱するのは、前述した毎日新聞、日本経済新聞に代表されるように、少子高齢化で働き手が先細りする現状では経済成長や福祉政策を維持するには「外国人労働者、移民こそが切り札だ」論である。

イスラム思想研究家の飯山陽氏が、産経新聞（23年8月27日）で「移民推進論が隠す真実」と題して「移民を受け入れれば日本社会が根本から変化する。日本人にその覚悟はあるか」と問いかけ、大きく3つの問題点を挙げている。

【1 = 大量の移民を受け入れたとしても高齢化や人手不足は解決しない。01年に国連が発表した移民に関する研究は、移民は人口減少の緩和には役立つが、人口の高齢化を相殺し、高齢になった移民も含めた扶養率を維持するにはあり得ないほど大量の移民が必要であり、非現実的だと結論づけている】

【2 = 移民系人口の増加は社会の変質、分断をもたらす。20年にフランスで実施された世論調査では、25歳以下のフランス人イスラム教徒の74%がフランス法よりイスラム法を優先すると回答した。イスラム法の規定は男女平等や自由、権利など多くの点においてフランスの法律や価値観と相容れない】

【3 = 移民増加は治安悪化につながる。受け入れ国の文化、習慣を重んじる移民がいるのは認めるが、その国の国民と異なる倫理観、法意識は犯罪に結びつく。すでに多数の移民を受け入れた欧州では、外国人による犯罪が社会問題になっている国が多いのは周知の通りである】

受け入れ可能容量と移民需要を一致させる

京都大学大学院の藤井聡教授は、論壇誌『表現者 クライテリオン』（啓文社書房）の25年11月号で「受け入れ可能容量」と「移民需要」を一致させる努力を求めている。

現下の移民問題には急激な移民増



加が引き起こす社会的被害への懸念、一方には人手不足の実態が横たわる。これについて藤井氏は次のように語る。

「社会には移民の受け入れ可能容量がある。片や産業界には働き手不足を補うための移民需要がある。現在は産業界が要望する移民需要が、日本社会の受け入れ可能容量を超えてしまっている。移民問題の解決案を極めてシンプルにいうなら、移民需要を受け入れ可能容量以下にすればいい」

「もちろん“移民需要を減らすよりも、受け入れ可能容量を増やすべき”との意見は根強いが、これは言うほど簡単ではない。学校教育を含めた社会制度や文化風習、我々国民のメンタリティーの問題が横たわる。よって、まずは日本人がより多く働ける環境、制度を整える。高齢者や女性の労働参加を増やすことで相対的に移民需要は減っていく。移民需要を減らすと同時にキャパシティ（受け入れ可能容量）を上げていき、両者が同じ水準に達すれば問題は解消される」

移民拡大は、ヒト、モノ、情報が国境を超えるグローバル化がもたらしたものだ。しかし、“移民先進国”が直面しているように、野放図な移民拡大は社会秩序の混乱、地域コミュニティの崩壊、行政コストの肥大化など「負」の現実を招き寄せている。

いま、メディアや識者がなすべきは、「多文化共生社会」「選ばれる日本」といった手垢のついたスローガンを上から目線で吹聴することではない。訴えるべきは、外国人労働者、移民に依存しない自律した国づくりへの決意である。

（「外国人労働者」「移民」の項は、今回で終了します）

Profile

ぼ ぼ 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、各地で講演活動を行っている。

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)



私生活上の非行行為（通勤途上の盗撮行為）による懲戒解雇が無効とされた例

弁護士 中野 昌治



◆執筆者のご紹介

なかの まさはる

昭和57年 弁護士登録

弁護士法人大手町法律事務所（北九州市）

事案の概要

1 原告は、平成13年4月、当時の郵政省に入省し、郵政民営化を経て、被告に期間の定めなく雇用され、令和4年4月1日以降はC郵便局郵便部課長でした。

2 原告は、令和5年7月12日、勤務時間外の通勤途上、名古屋市営地下鉄の電車内において、自己の所有する小型カメラを録画状態にしてリュックサック内に設置し、口を開いたリュックサックを足元に置いて、被害者のスカート内を撮影しようとした行為（以下「本件行為」という。）により、同日、愛知県迷惑行為防止条例違反により逮捕され、翌13日、釈放されました。その後、原告は、被害者に被害弁償し、被害者が被害届を取り下げること示談が成立しました。

被告は、同年9月21日、原告を、本件行為を理由に、懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）とし、退職手当については100分の30を支給することとしました。なお、本件行為に係る上記条例違反被疑事件について不起訴処分となり、本件に関しては未報道でした。

3 原告は本件懲戒解雇が無効であるとして、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約の賃金請求権に基づき、令和5年10月から判決確定の日までの賃金及び賞与の支払を求め、訴えを提起しました。

判決の要旨

1 職務遂行と直接関係のない従業員の私生活上の非行であっても、会社の企業序に直接の関連を有するもの、又は、企業の社会的評価の毀損につながるおそれがあると客観的に認められるものについては、企業秩序の維持確保のため、懲戒の対象となり得る。

被告は、職務外非行による信用失墜行為の根絶に向け、従業員に対してミーティングにより周知するなどの取組を行っていたことが認められる。そうすると、本件行為の報道がされず、被告の社会的評価を低下させることはなかったとの原告の主張を考慮しても、本件行為は、上記記載に該当し、懲戒の対象となり得る。

2 本件行為は、被害者の性的な姿態の撮影を目的とするものであるところ、①令和5年6月16日に性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律が制定され、本件行為日の翌日である同年7月13日に施行されたこと、②原告は、令和4年の夏頃から同様の手口で盗撮をしていたと供述していることなどからすれば、本件行為は、極めて卑劣なものであって、社会的に厳しい非難を免れない。

また、被告は、令和2年4月以降、業務外非行による信用失墜行為につき、研修等により繰り返し指導しているが未だに根絶には至っていないとして、飲酒運転・人身事故及び物損事故並びに盗撮、児童買春等の破廉恥事案について、原則「懲戒解雇（退職手当は一部支給）」により措置することとし、ミーティング等において社員に周知していた。また原告は、本件行為時、C郵便局郵便部課長として、上記指導をする立場にあった。

3 しかしながら、本件行為は、①行為時当日においてはまだ条例違反にとどまり、その法定刑に照らせば、他の法令違反行為と比較して重い法令違反行為であるとまではいえない。②原告は被害者と示談をし、不起訴処分がされており、刑事手続において有罪判決を受けたものではない。また③懲戒基準において、本件のような非違行為については、基本として「減給～注意」、重大なものは「懲戒解雇～停職」とされているところ、本件行為は、後者に分類されるものであり、刑事事件において有罪判決を受けた場合と比して、典型的に、会社の業務に与える影響や被告の社会的評価に及ぼす影響は低いといえる。さらに④本件行為ないし本件行為に係る刑事手続については報道がされておらず、本件行為が社会的には周知されなかったことが認められ、原告自身も本件行為日の翌日には釈放されており、通常勤務に復帰できる状態であったことが認められる。⑤そうする

と、本件懲戒解雇時点において、本件行為及び原告の逮捕によって、被告の業務等に悪影響を及ぼしたと評価することができる具体的な事実関係があるとはいえない。

これらの事情に加え、原告が過去に懲戒処分歴を有していないこと等も考慮すると、本件行為を事由として、懲戒処分の中で最も重い懲戒解雇を選択したことは、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権を濫用したものとして無効であるといわざるを得ない。

コメント

1. 今回は事案の重要な点を説明し、判決の内容も詳しく引用しました。

というのも本件事実関係の下でも、解雇を有効とする事情が大分あるようですし、認定した事実の評価についても問題があると考えたからです。

2. 本件のような私生活上の非違行為として問題になるのが①盗撮②飲酒運転③児童買春等です。

本件のような破廉恥事案においても、①未報道②刑事手続で不起訴③過去に懲戒処分がない場合、通常は懲戒解雇には慎重になると思います。

しかし、本判決でも指摘しているように盗撮等の非行行為は、企業の社会評価を毀損することはほぼ争いないところです。そのため、その根絶に各企業は苦勞されているところです。

3. このような中で、本判決は、企業の研修等による指導等を全く考慮せず、従来通りの未報道等を理由に本件解雇を無効としています。

しかし、未報道の点は強い疑問があります。なぜなら、報道されたか否かはその時の偶然（いわば「時の運」）でしかないはずで、それを「有利に」取り扱う必要は全くないはずです。

現に、従業員が覚醒剤取締法違反で有罪判決を受け懲戒解雇され、退職金が不支給とされた

事件で、裁判所は、「本件報道等により社会的に知られるに至っていないことは偶然の結果であり、これらを原告に有利に斟酌すべき事情として重視することはできない」(東京地裁令和5.12.19 労働経済判例速報2542号)と判示しています。

4. 次に重い法令違反行為ではなく、刑事手続きにおいて不起訴となっている点です。

本判決は、本件行為に、行為当日においてはまだ条例違反にとどまる点を強調していますが、本判決も盗撮行為が「極めて卑劣なものであって、社会的に厳しい非難を免れないものである。」ことは認めています。それ故、本件のような行為を全国一律の法によって処罰することになったはずで

にもかかわらず、本件が、この法律の施行の1日前であったことを理由に「重い法令違反行為であるとまでいえない」としても、「社会的に厳しい非難を免れない」のであれば、行為者の責任は重大なはずである。

また、不起訴となっている点は、刑事事件として取りあげないだけのことで、この社会的非難の重大性を変更または軽減するものではないはずで

5. 過去の処分歴の点ですが、本判決も認めるように、日本郵便では、業務外非行について、盗撮等の破廉恥事案については原則「懲戒解雇」により措置することとして、ミーティング等において社員に周知しており、原告は「郵便局郵便部課長としてこれを指導する立場」であったのであれば、過去の処分歴のないことを、それほど重視する必要があったのでしょうか。

本件は通勤途上の行為であり、純粋な私生活上の非違行為というものでもなかったはずで、もう少し前述の2~5の具体的事情を考慮すれば、反対の結論も十分に考えられたのではないのでしょうか。

6. 企業としては本件のような破廉恥事案の場合で、過去に処分歴がなく未報道の場合、懲戒解雇には慎重になるでしょう。しかし、この種の行為を行う者は、繰り返すことも考慮しておくべきです(本件判決も原告が約1年間程度、本件のような行為を継続していたことを認めています。)。この繰り返しが発見された時の影響は、極めて大きなものになるはずで、日本郵便の解雇処分には「相当性」はあるように思います。



セミナー

第1種・第2種衛生管理者受験対策講座を開催

3月11・12日、合格率89.4%を誇り資格試験請負人として有名な(株)ウェルネットの専任講師山根裕基氏を招いて、標記講座を開催した。

講師は、近年の衛生管理者試験の出題傾向分析と学習方法、関係法令や労働衛生等について説明した。



セミナー

労働法基礎学習会第10講（最終講）を開講

3月12日、年間10回の講義で労働法の教科書を通読し、労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会の第10講（最終講）を開催した。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、「不当労働行為」「労働紛争解決システム」について、労働委員会や労働審判制度が果たす役割に触れながら、説明した。

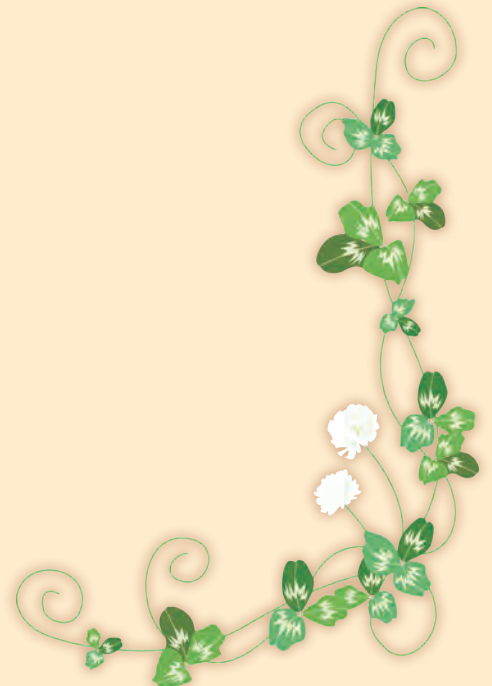


セミナー

安全管理者選任時研修を開催

3月13日、安衛法に基づき安全管理者に選任される人が受講必須となる法定研修を開催した。講師は、(株)ウェルネット専任講師の山根裕基氏。

講師は、安全管理や安全教育、危険性又は有害性等の調査およびその結果に基づき講ずる措置等、関係法令について説明した。



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。

●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)

●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)

〈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】

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)	
5月28日(木) 14:00~17:00	石橋 英之 弁護士 (ふくおか法律事務所)	

〈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3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

11・12日 **第1種・第2種衛生管理者受験対策講座**

11日 福岡地方労働審議会

12日 **労働法基礎学習会**

13日 **安全管理者選任時研修**

// 福岡県労働委員会総会

// 福岡労働者災害補償保険審査参与会

16日 全国労働委員会連絡協議会

25日 **理事会**

26日 **定例無料法律相談**

27日 福岡県労働委員会総会

第81回 定時会員総会

定時会員総会を下記の通り開催します。
同日に特別講演会と懇親会を行います。
多数のご参加をお待ちしております。

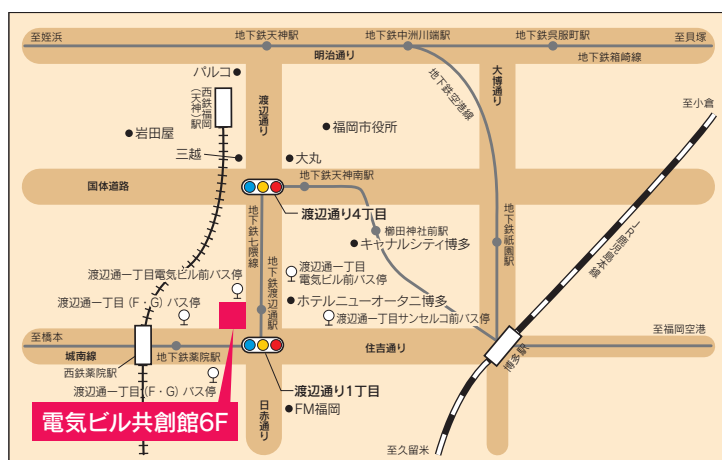
1. 日 時：2026年5月18日（月） 15:00～18:30
2. 会 場：西鉄グランドホテル 2階 「プレジール」
福岡市中央区大名2-6-60 TEL：092-771-7171

3. スケジュール

- 総会 15:00～15:40
- 特別講演会 15:50～17:20
テーマ：「日本政治外交の課題」
講 師：ジャーナリスト
岩田 明子 氏
- 懇親会 17:30～18:30



☆詳細はホームページ「新着情報」（2026.4.3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/>