



サザンカ

Contents

1-2 春季労使交渉

- ・ 2026 春季労使交渉スタート
- 1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比
- 2. 主な産別労組の要求概要

3-5 けいきょう Law School

「ハラスメント等の調査において被害者と加害者の供述が食い違う場合の事実認定の手法」

徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 斉藤 芳朗

6 経協調査

- ・ 地場企業の冬季賞与の交渉・妥結状況に関する調査結果

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

- 9 「外国人労働者」「移民」②

共生と分断は背中合わせ

(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 アンテナ

- ・ 障害者雇用「職場改善好事例」を募集／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ・ 「第2回化学物質管理強調月間」を実施／厚生労働省
- ・ 福岡政労使会議を開催／福岡労働局

11 世間漫録

12 トピックス

- ・ 新春講演会を開催（新春講演会）
- ・ 九州経営者協会理事会を開催（九州経営者協会理事会）
- ・ 問題社員の対処方法を学ぶ（北九州労務管理研究会）
- ・ 賃金設計の実践セミナーを開催（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 3月は価格交渉促進月間です

2026 春季労使交渉スタート

1月30日、経団連は、連合や産業別労働組合を招いた「第129回経団連労使フォーラム」を開催し、2026年の春季労使交渉が事実上スタートした。そこで、労使の主張のポイントと産業別労働組合の主張をまとめた。

1. 春季労使交渉に向けての方針 労使の対比

経団連 （「経営労働政策特別委員会報告」をもとに）	<div>賃金引き上げ原資の安定的な確保に向けた「生産性の改善・向上」</div> <div>【「働き方改革」の深化】</div> <ul style="list-style-type: none">賃金引き上げの力強いモメンタムを着実に定着させるためには、労働生産性の改善・向上による企業収益の改善・増大が不可欠であり、「付加価値の最大化」と、「労働投入の効率化」を図る「働き方改革」の深化が必要 <div><div>付加価値の最大化</div><div>・デジタル技術の活用等による高付加価値の創出 ・働き手のエンゲージメント向上 ・多様な人材の活躍推進による労働力の「質的向上」 ・より柔軟で自律的に働ける環境整備 等</div></div> <div>労働生産性 =</div> <div><div>労働投入の効率化</div><div>・デジタル技術の活用による業務効率化 ・適切な労働時間管理 ・多様な人材における労働参加のさらなる促進 等</div></div> <div>【労働移動の積極的な推進】</div> <ul style="list-style-type: none">産業構造転換や人手不足に対応するため、成長産業・分野等への労働移動の積極的な推進の実現を目指す社外への労働移動、社内における労働移動、教育機関との連携を推進する <div>2つの考え方の「社会的規範（ソーシャルノルム）化」</div> <ul style="list-style-type: none">賃金引き上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」には、企業規模を問わず、賃金引き上げが波及・継続することが必要原資の安定的な確保を伴う「構造的な賃金引き上げ」の実現には、「賃金は上がっていくもの」との考え方が広く認識されるとともに、そのために必要な「適正な価格転嫁と販売価格アップの受入れ」が社会的規範として浸透することが重要 <div>「賃金・処遇決定の大原則」の徹底（基本方針）</div> <ul style="list-style-type: none">2026年の春季労使交渉・協議では、経団連・企業の社会的責務として賃金引き上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引き上げ」の実現に貢献各企業には、各ステークホルダーとの「協創」により生み出した付加価値を適切に分配する視点に立ち、賃金引き上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行を要望中長期的な観点からは、政府・日銀による2%程度の適度な物価上昇の実現を前提に、名目賃金の継続的な上昇に今後も貢献し、実質賃金の安定的なプラス化に向けた官民連携による取り組みを推進賃金引き上げの成果を確実に個人消費の喚起・増大に結び付けるため、政府に対し、税・財政・社会保障の一体改革による持続可能性の確保と負担のあり方を含めた具体的な検討・実行の早期実現を要請
連合 （「連合白書」をもとに）	<div>月例賃金に関する要求内容</div> <div>【すべての労働組合】</div> <div>【底上げ】</div> <ul style="list-style-type: none">賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、<u>賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる。</u>中小労組などは、<u>この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正を積極的に要求する。</u> <div>【格差是正】</div> <ul style="list-style-type: none">規模間格差は正に向けて、中位数の到達目標水準と第1四分位の最低到達水準を掲げる雇用形態間格差は正に向けて、賃上げ・昇給等により「経験5年相当で時給1,450円以上」を目指す <div>【底支え】</div> <ul style="list-style-type: none">企業内のすべての労働者を対象に、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,300円以上」の水準で企業内最低賃金の協定化に取り組む <div>【中小組合】</div> <ul style="list-style-type: none">賃金カーブ維持相当分を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、賃金指標パッケージの目標値に格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上（賃金カーブ維持分4,500円＋賃上げ目標金額13,500円）を目安とする <div>一時金に関する要求内容</div> <ul style="list-style-type: none">月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年取確保の観点も含め水準の向上・確保を図る有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応を図る

2. 主な産別労組の要求概要

組合名	取 り 組 み 事 項		
金属労協 (JCM)	月 例 賃 金	・ 定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で実質賃金向上を確固たるものにすべく、すべての組合で12,000円以上の賃金引き上げにこだわる ・ 具体的な要求基準については、各産別の置かれている状況を踏まえて決定する ・ わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、35歳相当・技能職の個別賃金水準について、「目標基準：到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準（364,000円以上）」、「到達基準：全組合が到達すべき水準（334,000円以上）」、「最低基準：全組合が最低確保すべき水準（267,000円程度）」への到達を目指す ・ 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本として月額214,000円（時間額1,330円）を「最低到達目標」と位置付け、未到達組合は、早期実現に取り組む ・ JCミニマム（35歳）は月額240,000円（下回っている場合は必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組む）	
	一 時 金	・ 年間5ヵ月分以上を基本とし、最低獲得水準年間4ヵ月分以上を確保	
	有 期 雇 用 等 労 働 者	・ 採用・受入れの労使協議を徹底、組織化の取り組みをさらに強化 ・ 賃金・労働諸条件の引き上げに取り組む基盤整備として、非正規労働者の実態・課題の掌握に努める ・ 正社員への転換促進、職務経歴や職務遂行能力を踏まえた適切な処遇	
	そ の 他	・ 「良質な雇用」の確立に向けた働き方の見直し（①労働時間の短縮、②仕事と家庭の両立支援の充実、③新たな働き方への対応） ・ 60歳以降の雇用の安定と処遇改善、退職金・企業年金 ・ 男女共同参画推進をはじめとするダイバーシティへの対応強化 ・ 安全衛生体制の強化、労働災害の根絶と労災付加補償の引き上げ ・ バリュチェーンにおける「付加価値の適正循環」構築	
自動車総連	月 例 賃 金	・ 賃金カーブ維持分を含む絶対額を意識した賃金引き上げの考え方を踏まえた上で、企業の魅力向上に向け、自ら目指すべき賃金水準や賃金課題の解決を目指す ・ すべての組合員の労働の価値および生活水準の低下を防ぐことを前提とした主体的な要求構築を行う ・ 中小組合は、全年代での実質賃金の向上を見据えた地域別最低賃金の上昇や物価上昇を上回る賃金引き上げ、規模間格差拡大防止に向けた底上げ・底支えの観点なども総合的に勘案し、賃金カーブ維持分を確保した上で、賃金改善分12,000円以上の実現にこだわる	
	一 時 金	・ 年間5ヵ月を基準に取り組み、基準を下回る場合は最低でも昨年獲得実績以上とする（要求の基礎は賃金引き上げ後の基準内賃金とする） ・ 最低保障制度を確立することとし、水準については40%以上とする ・ 季別回答ではなく年間協定にこだわる	
	有 期 雇 用 等 労 働 者	・ 同じ職場で働く仲間として、正社員に見合った賃金引き上げや労働諸条件改善を求める ・ 人材確保の観点に基づく無期転換の促進、コンプライアンス強化など、労働組合の立場からも雇用に関わる経営対策の取り組みを進める ・ 定年後再雇用者や有期契約従業員（期間従業員を含む）などの組織化に向け取り組みを着実に進める	
電機連合	月 例 賃 金	・ 賃金体系の維持を図ったうえで、賃金水準の改善（水準改善額18,000円以上）を要求	
	一 時 金	・ 平均で年間5ヵ月分を中心とし、「産別ミニマム基準」は年間4ヵ月分を確保	
	有 期 雇 用 等 労 働 者	・ 直接雇用の労働者の賃金は、産業別最低賃金（18歳見合い）の適用を図り、開発・設計職基幹労働者の水準改善に見合った改善をめざす。また、この水準を上回る水準を確保し、正規労働者と均等・均衡のとれた処遇を確立する ・ 間接雇用の労働者は、雇用の安定や処遇の改善、技術・技能の向上などに十分に配慮し、特定最低賃金の適用、社会保険の加入について確認するなど、労働者の権利保護に努める	
基幹労連	月 例 賃 金	・ 消費者物価や経済成長等の基本的要素に加え、継続した「人への投資」、並びに経済の好循環や人材の確保・定着を総合的に判断し、全体が一体感を持って取り組める水準として、要求額は15,000円とする ・ 業種別組合は部門・部会ごとの置かれた状況の違いを相互に認識した上で、部門・部会のまとまりのもと一定の柔軟な設定を認める	
	一 時 金	・ 「金額」要求方式⇒世間相場の動向や成果反映要素をふまえ160万円を基本とし、厳しい状況でも生活考慮要素120～130万を確保 ・ 「金額+月数」要求方式⇒40万円+4ヵ月を基本 ・ 「月数」要求方式⇒5ヵ月を基本	
J A M	月 例 賃 金	・ 賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に17,000円以上の「人への投資」を要求 ※平均賃金引き上げ要求基準は、JAMの賃金構造維持分4,500円に17,000円を加え21,500円以上	
	一 時 金	・ 年間5ヵ月または半期2.5ヵ月を基準とし、最低到達基準は年間4ヵ月または半期2ヵ月	
UA ゼンセン	月 例 賃 金	正社員	・ 賃金水準がミニマム水準未達の場合は、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%（要求額：格差は正分を含めて13,500円）、維持されていない組合は6%に格差は正分として1%程度を加えて（要求額：格差は正分を含めて18,000円）賃金を引き上げ ・ 賃金水準がミニマム水準を超える場合は、賃金体系が維持されている組合は賃金体系維持分に加え4%基準、維持されていない組合は6%基準に賃金を引き上げを基本に、部門ごとに実質賃金の向上と格差は正の必要性を踏まえ、要求基準を設定 ・ 到達水準以上の組合は、部門の決定に基づき、要求基準のうち、一定部分については総合的な労働条件の改善として要求できるものとする。具体的な対応については本部と部門で確認
		短時間	・ 制度昇給分に加え時間額65円、5%基準（制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含め時間額85円、7%基準）で引き上げ ・ 経験年数5年程度で時間額が1,450円程度となるよう昇給昇格制度の整備と人材育成を行う ・ 雇用形態間格差の是正が必要な場合は、正社員（フルタイム）組合員以上の要求を行う
	一 時 金	正社員	・ 年間5ヵ月を基準（金額は最低100万円以上、平均月数の85%以上を最低保障月数とし、年間4ヵ月以下の場合は90%以上）
		短時間	・ 短時間労働者は少なくとも年間2ヵ月以上（正社員と同視すべき場合は、正社員と同じ要求）

「ハラスメント等の調査において被害者と加害者の供述が食い違う場合の事実認定の手法」

弁護士 齊藤 芳朗



◆執筆者のご紹介

さいとう よしろう

昭和62年 弁護士登録

徳永・松崎・斉藤法律事務所（福岡市）

1 はじめに

ハラスメント等の調査をしたところ、「社員Aは被害を訴える一方で、加害者とされる社員Pはこれを全面的に否定する」という事態に遭遇された人事労務担当者の方もおられるでしょう。その場合、A又はPのどちらの話が信用できるかについて裁判所がどのような視点や手法で判断しているかについて、いくつか紹介してみます。（①Pが「（酔っており）覚えてない」と供述する場合、②「事実は間違いないが、その言動はハラスメントに該当しない」と主張する場合はここでの検討の対象外となります。①はPの供述はないものとして、Aの話が信用できればその供述に従って事実認定することとなり、②は言動の評価の問題となります。）

2 参考となる最近の裁判例

①学校法人A京都校事件（京都地R1.6.28 非常勤講師Aと副校長Pとのキスや性的関係（3か月間継続）が、同意のうえになされたものではないとされた）

②海外需要開発支援機構ほか事件（東京地R2.3.3→東京高R3.5.13 懇親会の二次会後の帰宅途中の駅のホームで、執行役員Pが女性の派遣社員Aの肩に触ったか否かについて、一審はこの事実を認めたが、高裁は否定）

③食品加工工業A社ほか事件（東京地R4.4.8 同僚からデブ、ブスと言われ、社員Pとの性的関係を強要された、という女性社員Aからの申告が事実ではないとされた）

④甲社事件（千葉地R4.3.29→東京高R5.6.28 テーマパークに勤務するAに対するいじめについて、一審はいじめありと認定したが、高裁はこれを否定）

⑤東京都税理士会神田支部ほか事件（東京地R.3.27→東京高R6.2.22 税理士会の女性職員Aと支部の役員税理士Pと食事後Pの事務所での性的関係について、一審は同意のうえになされたものとしたが、高裁はこれを否定）

⑥神奈川県・県教委（A学園）事件（横浜地R6.11.6 女子学生Aと食事をした後教諭PがAの手を握りキスを迫ったとして懲戒解雇されたため、教育委員会が教員免許を取

り上げる処分をしたところ、裁判所はこのような事実はなかったとして、処分を取り消した)

3 「そのような状況でハラスメント行為をするとは通常考えられない」という経験則(手法①)

- (1) この手法を用いた典型例は、裁判例②の高裁判決です。二次会解散後に駅のホームで電車を待っていたときにセクハラ行為がなされたか否かが争われていますが、高裁判決では、AとPが一緒だったのは、たまたま、帰宅方向が同じだったため、ホームには列車を待っている客がおり、反対側のホームには同僚がいるという状態で、仕事の関係でも接点のないPがAの肩を触ることは通常ありえない、という理由でセクハラ行為はなかったものとされており、常識で考えて、このような場面で、このような関係しかない者がセクハラをすることはないだろう、という発想です。
- (2) このほか、裁判例⑥は、Aは食事後もPの自宅を訪問しているという点が、裁判例⑤の一審判決は、AはPの事務所に行って性的関係を持った後一緒に駅まで行った点が、Aの同意ありと判断した理由の一つとされており、(強要されたのであれば、その後自宅を訪問することはなく、一緒に歩くはずもない、という経験則による判断)

4 「行為直後の対応がどうであったか」という判断基準(手法②)

- (1) まず、「直後に被害を訴えたこと」はハラスメントの存在を推測する事情となりえます。この手法に従って、ハラスメントを認定した事件は、裁判例①⑤です。裁判例①は、AはPとの関係をもった直後から、高校時代の恩師や弁護士に相談していた点、⑤の高裁判決では、Aがその日のうちに税理士会の研修部長に面談して暴行を受けた事実を申告した点が、事実認定において重視されております。
- (2) 他方で、「ハラスメントの訴えが遅ければ、申告の真実性が低下する」とまではいえません。ただ、他の事情と合わせて、このような事情があれば申告の真実性を弱める要素となることはあります。裁判例③⑥がこれに該当します。③は、Aは勤務先の社長や会長に対して被害を申告していなかったこと、⑥は、Aからの被害の申告は行為から4年後であったことから、行為はなかったものとされており、(③では、Aと社長らは仲がよかったこと、⑥では、Aが被害を直後に訴えることができる年齢であったこと、4年後の申告はあまりにも時間が経過しすぎていること、といった事情を加味したうえで、申告がなかったこと、遅れたことから、行為はなかったとの結論を導いております。)
- (3) 「行為後の当事者のやり取り」も重要です。裁判例⑤では、行為後PからAに対して「おれが悪戯した」というラインを送付し、

その後削除したこと、裁判例⑥では、食事直後にAがPに対してお礼のメールを送付していることが、⑤では行為を認定し、⑥では行為を否定する方向に働いております。

5 「言動をする客観的状況にあったか否か」という基準(手法③)

- (1) この手法を用いた典型例は裁判例④です。Aが主張するいじめの一つとして、上司Pから「首にする」と言われたというものがあります。高裁はこのような発言はなかったものとしておりますが、その理由は、PはAより少しだけ地位が高いだけで、人事権限はなく、人事権限がない者がこのような発言をするはずない、というものです。同じ事件で、Aは、体調不良で休んだ際に、同僚Qから「休んだために迷惑を被った」旨言われたといったいじめも主張しておりますが、裁判所は、Aが休むことは事前に分

かっておりそのための代替要員も確保している状況であったのであるから、そもそもこのような発言をする状況にない、という理由で、いじめの存在を否定しております。

- (2) AとPとの関係という客観的状況ですが、裁判例⑤の高裁判決では、役員と職員の関係にあることが、同意のないことを推測する事情となっており、裁判例②の高裁判決では、AとPの接点がないことが行為自体を否定する事情とされております。

6 まとめ

事実認定に関するいくつかの手法について、最近の裁判例をもとに説明しました。



地場企業の冬季賞与の交渉・妥結状況に関する調査結果

～2025年12月31日現在、最終集計～

福岡県経営者協会

2025年冬季賞与（調査回答のうち前年実績と比較可能な36社について集計）

		2025年 冬	2024年 冬	増 減	伸び率
総 平 均	36社	637,322円	592,392円	44,930円	7.58%
製 造 業 平 均	12社	724,481円	697,858円	26,623円	3.81%
非製造業平均	24社	593,742円	550,897円	42,845円	7.78%

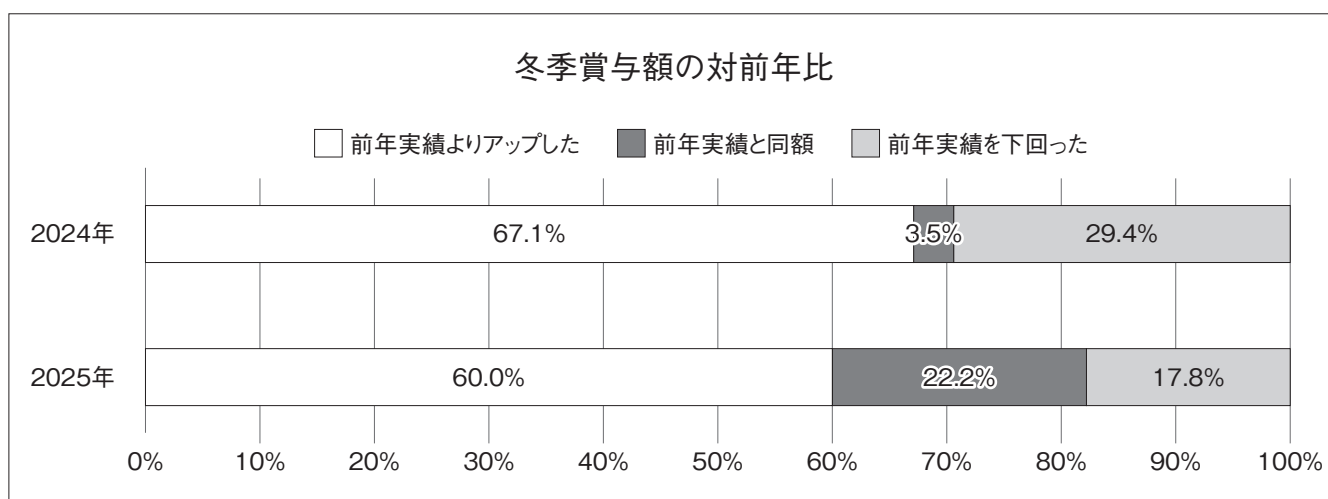
36社の平均引上げ額は44,930円、アップ率は7.58%となりました。
昨年度の冬季賞与のアップ率2.59%と比較して4.99ポイント上昇しました。

◇2021年以降の夏季・冬季賞与の対前年伸び率

	2025	2024	2023	2022	2021
夏季賞与	4.55%	8.52%	3.03%	4.72%	△2.57%
冬季賞与	7.58%	2.59%	3.00%	5.30%	4.46%

◇前年の賞与額との比較（45社）

- ①前年実績額よりアップした企業 27社（60.0%）（昨年は67.1%）
- ②前年実績額と同額 10社（22.2%）（昨年は3.5%）
- ③前年実績額を下回った企業 8社（17.8%）（昨年は29.4%）



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

今年の干支は「午」、そして十干十二支は「^{ひのうま}丙午」である。実は前回の「丙午」だった1966(昭和41)年に、日本社会にある異変が起きたのをご存じだろうか。赤ちゃんの数だ。この年の出生児は約136万人(出生率1.58)で、前の年の65年の出生児約182万人(出生率2.14)に比べて約25%も減少したのである。

理由ははっきりしている。俗に言う「ひのうま迷信」が夫婦の出産意思に影響を与えたからだ。翌67年には約193万人(出生率2.23)に回復している。このことから、子どもを考えていた夫婦が「丙午」での出産を避けたことが分かる。

2026年の日本で「ひのうま迷信」を知る人は少数派になった。若者に由来を教えても「へえ〜、笑っちゃうよね」程度の反応しか返ってこない。健全だ。日本は少子化の急坂を転がり落ち、ずっと減り続けているのだ。今年が「丙午」だから“あらためて”出生児が減るなどあり得ない。「ひのうま迷信」を持

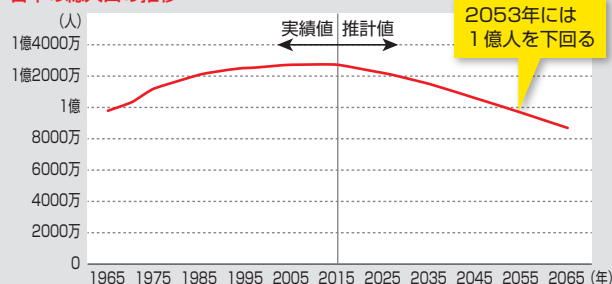
ち出すこと自体がブラックユーモアなのだ。

さて、24年10月1日時点の日本の総人口推計(外国人含む)は1億2380万2000人。14年連続で減少し、過去最大の減少幅になった。24年の出生児は71万7000人(前年比4万1000人)だった。では、これからどうなるか。国立社会保障・人口問題研究所(社人研)が発表した新たな将来人口の推計(23年推計)によると、日本の総人口は、56年に1億人を割り込み、1966年とほぼ同規模の人口になる。

下のグラフは、社人研の2017年推計分。この時点で1億人を割り込むのは53年としていたが、少しだけ後ろにずれた。しかし、トレンドに大きな変化はない。

図1 日本の総人口は減り続ける

日本の総人口の推移



出所:「日本の将来推計人口(平成29年推計)」国立社会保障・人口問題研究所
数値は、出生・死亡中位の推計

こうした中で、令和臨調(経済界や労働界、学識者で構成する政策提言機関)は23年6月、人口減少への対応についての提言を発表した。「少子化対策だけでは日本の急激な人口減少を食い止めきれない」として、「日本社会をますます開かれたものとし、外国出身者を含め、世界の多様な地域から集まった人々が力を合わせ、互いに学び合うことができる環境を整備したい」と謳っている。要するに、人口減少と人手不足解消の切り札は外国人だから受け入れを積極推進すべしと主張している。だが、ことはそれほど単純だろうか。

外国人は2040年に総人口の1割

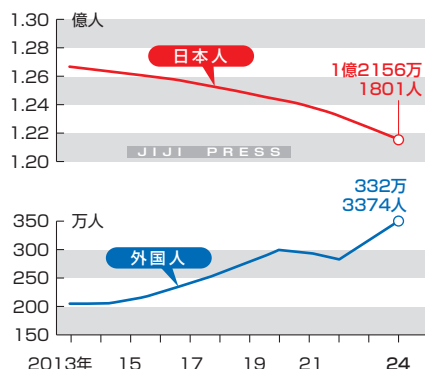
政府は1993年に発展途上国に技術を伝えることを目的に技能実習制度を創設。名目は国際貢献だったが、現実には人手不足を埋める調整弁として機能してきた。年を経るにつれて、安価な労働力のプールと化

し、長時間労働やハラスメントが問題化。劣悪な環境から逃れる失踪者も続出した。こうした状況を一定程度、正面から制度化しようとしたのが、安倍晋三政権下の2019年に創設された特定技能制度だ。人手不足が深刻な特定の業界で、外国人を初めて「労働力」として受け入れるもので、段階を踏めば家族帯同や永住も可能になる仕組みだった。制度導入から約7年。この間、国内の在留外国人は120万人増えて、377万人に達した。急激な変化を前に、国民は戸惑い、昨年夏の参院選では外国人政策が争点化した。

産経新聞によると、自民党衆院議員の鈴木馨祐氏が法相在任時に設置した私的勉強会が、現在の人口減少と外国人増加のペースが続く場合、2040年ごろには総人口に占める外国人の割合は現在の2・7%から10%程度にまで上昇する可能性があるとして試算している。

住基台帳に基づく
日本人、外国人の人口推移

(総務省調べ。数字は各年1月1日現在)



欧州の多くの国では、外国人の割合がすでに国民の1割を超え、経済協力開発機構(OECD)加盟38カ国の平均は11%。移民と呼ばれる外国人の増加により、治安の悪化や社会の分断、政治の混乱が起きている。

鈴木氏は「社会統合に成功している国は、残念ながら、ほとんどないと思う。現在の日本は2・7%だが、さまざまな社会的な摩擦が指摘されている。外国人の社会統合について今から真剣に考える必要がある。極めて大事な局面だと認識している」と産経新聞のインタビューに答えている。

受け入れ国の法律や生活習慣をしっかりと守り、溶け込もうとする外国人がいる一方で、受け入れ側の国民と異なる倫理観、社会意識が犯罪と結びつくことがあるの

も事実だ。移民推進派は「共生」なる言葉を盛んに口にするが、それは「分断」と背中合わせでもある。

求められるのは社会の成熟と幸福観

原点に戻って考えれば、そもそも日本の働き手不足を外国人労働者によってカバーするとの解決策が安易すぎる。とりわけ土木、建設分野を外国人に委ねるのは、自然災害大国・日本の場合には危険な選択である。外国人は日本国民とはナショナリズムを共有していない。想定される大規模災害において、国民の生命や財産を守る安全保障の中核は土木業、建設業である。東日本大震災発生時に、どれだけの数の外国人労働者が日本を脱出して帰国を急いだかを思い起してほしい。

誤解なきように言えば、私は彼らの行動を批判しているのではない。「外国人」が逃げるのは当たり前である。しかし、日本人は逃げなかった。理由は、我々が日本人だったからだ。国家に非常事が招来したときに最終的に事態を引き受けるのは日本国民以外にはない。当たり前だ。これは排外主義では決してない。いわんや共生を拒否するものでもない。

外国人労働者は、日本人の就業が思うように進まない分野で期待される。だが、受け入れが進めば進むほど、大事なポジションゆえ、彼ら抜きでは全体が回らなくなる。外国人問題は、綺麗ごとではない。働き手不足の解消といった経済の視点からだけの政策は、日本の姿を変質させ、欧州のように対立と憎悪を生む。求められるのは、人口減少でも穏やかに生きていける社会の成熟度と人々の幸福観なのではないか。

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)



障害者雇用「職場改善好事例」を募集／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、障害者が働きやすい職場とするために配慮・工夫した事例を募集している。

募集のテーマは、「デジタル技術の活用」、募集期間は5月20日（水）まで。

募集の詳細な内容は、同機構のホームページをご覧ください。

<https://www.jeed.go.jp/disability/activity/education/kaizen.html>

「第2回化学物質管理強調月間」を実施／厚生労働省

厚生労働省は、毎年2月を化学物質管理強調月間と定めており、2月1日から28日の期間、第2回目の化学物質管理強調月間を実施する。

今回のスローガンは、「慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方」。同省は各事業所に対し、特に化学物質管理状況の自主点検を実施するよう呼びかけている。

福岡政労使会議を開催／福岡労働局

福岡における賃金引上げの機運の醸成を図るため、福岡労働局は1月16日に標記会議を開催し、当協会からは会長が出席した。

主テーマである『「賃金引上げ」に向けた取組』に加え、サブテーマ『中小企業の抱える課題ーデジタル化、人材の育成等を通じた持続的な「稼ぐ力」の強化ー』について、福岡県の賃上げの状況や、これを支援

する取組みについて情報共有と意見交換を行った。

取引の適正化（価格転嫁）を強力に進め、賃上げとデジタル化を通じた生産性向上の好循環を加速させ、物価上昇を上回る構造的な賃上げを実現するため共同メッセージを採択した。

人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果を公表／経団連

経団連は、2025年の標記調査結果を公表した。

春季労使交渉を「実施した」と回答した企業は75.1%、労組要求では95.4%がベースアップを求めた。

賃金改定の妥結額は、定期昇給分7,409円（2.15%）、ベア（ベースアップ）1万1,529円（3.35%）で、合計1万8,938円（5.50%）となった。

また、企業の70.6%が初任給引き上げを実施し、賃金改定で重視した要因は「物価動向」（57.9%）、「人材確保・定着」（48.8%）の順となった。

「パートナーシップ構築宣言」の実効性向上に向けて 提言を公表／経団連

経団連は、日本商工会議所・経済同友会と連名で「パートナーシップ構築宣言」の実効性向上に向けた提言を発表した。

サプライチェーン全体で共存共栄を実現するため、企業経営者が宣言の公表・社内周知・フォロー体制整備を進めることを求めている。

また、新たに施行された「取適法」を契機に、価格転嫁や支払条件の適正化などの取引慣行を見直し、商習慣として定着させること、さらにはBtoCも含めて「良いモノには値が付く」という価値観を社会全体で浸透させる必要性を強調している。

「外国人雇用状況」の届出状況を公表 ／福岡労働局

福岡労働局は、福岡県における令和7年10月末時点の外国人雇用についての届出状況を取りまとめ、公表した。

外国人労働者数は85,385人（前年比9,186人（12.1%）増）、外国人を雇用する事業所数は13,682か所（同1,352か所（11.0%）増）となり、いずれも届出が義務化されて以降、最高を更新した。

国籍別では、ベトナムが最も多く22,433人（外国人労働者数全体の26.3%）、ネパール19,422人（同22.7%）、中国10,452人（同12.2%）、インドネシア8,242人（同9.7%）の順となった。

点を取り入れた組織づくりについて、2024年5月に改正された育児・介護休業法で企業に求められる対応などを専門家が解説するほか、企業での取組を進めるためのポイントも紹介する。

日 時	・2月19日（木） 13:00～15:00 ・2月26日（木） 14:00～16:00
形 式	オンライン（Zoom）
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://tomoiku.mhlw.go.jp/seminarevent/company/ikuji-kaigo/>

民間主要企業年末一時金妥結状況を公表 ／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。

平均妥結額は957,184円（昨年比65,724円（7.37%）増）となった。

平均要求額は1,008,354円（同74,550円（7.98%）増）となった。

セミナー「選ばれる企業になるために 経営者・人事労務担当者に求められる 役割とは」を開催／厚生労働省トモイクプロジェクト

厚生労働省の「共育（トモイク）プロジェクト」は、経営者・人事労務担当者向けセミナーをオンラインで開催する。

「ワンオペ」から脱却し、みんなで「共に育てる」に取り組める世の中を目指す「共育（トモイク）」視



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.191

「中華とは何か」を学ぶ際には、基本知識として「中原」なる概念を理解することが必須である。「中原」とは黄河の中下流域、現在の河南省一帯に広がる平原である。その昔、「中原」と呼ばれ、中華文明発祥の地とされる。しかし、単なる場所を指すのではない。

「中原に鹿を逐う」という言葉があるが、この「鹿」とは権力を意味する。覇を争い、王朝の皇帝、つまり「天子」になる——これが「中原に鹿を逐う」意だ。天子とは、天からこの世を統治する命を受けた者だ。

漢民族はこの中原を世界の真ん中＝「中華」と考え、聖地としてきた。「中華」の外にいる周辺民族に対しては、未開の地の野蛮な人間として蔑みの呼称をつけた。東夷、北狄、西戎、南蛮のいわゆる「四夷」である。（下図参照）

夷狄と蔑視された非中華の国や民族も独自の

「中華」とは何か(中)

自分と同族集団以外の人々への敵視と蔑視

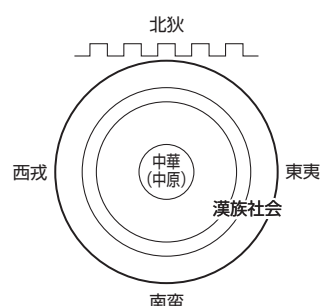
文化を築いており、必ずしも中華文明とに優劣があったとは言えない。あくまでも中華側の価値観で見た区別、差別である。卑弥呼の邪

馬台国が記述されている「魏志倭人伝」の正式書名は「魏書東夷倭人条」。文明の遅れた東方の地に住む倭人（日本人）という表現が彼らの驕った認識を表しているではないか。

これが現在の中華人民共和国の国家観として生き続け、国家指導者である習近平氏の体内に濃厚に脈打っていることが、今日の無法な覇権主義につながっている。

自分がすべての皇帝と私心なき天皇

歴史を振り返るまでもなく、中国ではいつの時代にも皇帝という絶対的な存在がいる。この皇帝と日本の天皇を比べれば、日本では「天皇に私心なし」といわれてきたのに対し、皇帝はすべて自分中心だ。中国史は、秦の始皇帝を皮切りにして残虐支配者のオンパレードである。彼ら



にとつては、国も天下も自分のものであり、自分が国のすべてということになる。しかし、日本の天皇は違う。

仁徳天皇は、民家から煙が上がっていないのを見て、民が暮らしに困窮していることに気づき、税を免除したという。たとえフィクションであっても、これは天皇が人々に寄り添う存在であることを示すものである。民は天皇個人の所有物ではない。自分分は彼らの幸福を祈る存在——。このように中国皇帝と日本の天皇はまったく異質のものなのだ。

皇帝は現代中国にも出現する。代表的人物は毛沢東と習近平だろう。だが、毛は大躍進政策の失敗で数千万の人々を餓死させ、文化大革命では未曾有の混乱をもたらした。習も新型コロナ対策として上海などの都市を問答無用でロックダウンし、現在に続く深刻な景気後退を招いた。己の地位を守るためには民衆の生活や生命など顧みようとしないのが、毛、習らに共通する権力の本質なのである。

「中華」の根底に流れるのは、自分と同族集団以外の人々に対する敵視と蔑視の感情である。日本人は何より「和」の民族である。だから、ごく自然な気持ちで相手に詫げる。「ごめんなさい」「当方のミスでした」といったふうに。しかし、民族興亡の瀬戸際を生き抜いてきた「中華」では非を認めた瞬間に、生命を奪われてしまう。

日中国交回復以後、短い一時期に「友好」の旗が舞ったときがあったが、いまではバックミラーの彼方に遠ざかってしまった。それは彼の国が奥深く秘めていた「中華」という正体を現し始めたゆえだろう。

新春講演会

新春講演会を開催

当協会を含む九州・沖縄8県の経営者協会からなる九州経営者協会は1月30日、福岡市内で「経団連首脳を迎えての新春講演会」を開催した。

経団連副会長で旭化成(株)取締役会長の小堀秀毅氏が「変革の時代における企業経営について」と題して講演を行った。



講師の小堀秀毅経団連副会長



会場の様子

九州経営者協会理事会

九州経営者協会理事会を開催

九州経営者協会は、新春講演会と同日の1月30日、理事会を開催した。九州・沖縄8県各経営者協会の役員が集まり各経営者協会の活動を報告した。



北九州労務管理研究会

問題社員の対処方法を学ぶ

1月29日、北九州地区の会員企業の労務担当者が労働法や労務管理の研究・意見交換を行う北九州労務管理研究会の例会を開催した。

徳永・松崎・斉藤法律事務所の恩穂井達也弁護士が「職場の問題社員への対処方法」と題して講演を行った。

講師は、近年の職場で見られる問題行動を類型化しながら、それぞれの対処方法について解説した。



セミナー

賃金設計の実践セミナーを開催

1月28・29日、当協会は「賃金設計の実践セミナー」を開催した。講師は、株式会社メディン代表経営コンサルタントの西村聡氏。

講師は、職能給中心の制度を見直し時代に即した賃金制度にするための、制度設計から運用までの実務を解説した。



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。

●第1種・第2種衛生管理者受験対策講座

合格請負人として有名な(株)ウェルネットの講師が2日間で合格レベルまで導きます。

日 時：1日目 3月11日(水) 9:20～17:30
2日目 3月12日(木) 9:30～17:30※
※第2種の方は2日目12:30で終了

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)

●安全管理者選任時研修

法で定められた研修です。受講者には修了証を発行します。

日 時：3月13日(金) 9:20～20:10
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：16,500円
(税込)

●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

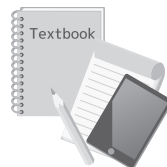
産訓九州セミナー

●TWI-JS「安全作業のやり方」トレーナー養成講座

日 時：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。

【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】

2月26日(木) 14:00~17:00	桑野 貴充 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	
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)	

〈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1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

15日 **労働法基礎学習会**

16日 福岡政労使会議

// **一月会**

21日 福岡地方労働審議会家内労働部会

23日 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

28日 **紫水会**

// 福岡県高校就職問題検討会議

// 「福岡から世界へ」探究型グローバル人材育成事業地域協議会

28・29日 **賃金設計の実践セミナー**

29日 **北九州労務管理研究会**

30日 **経団連首脳を迎えての新春講演会**

// **九州経営者協会理事会**

3月は価格交渉促進月間です

エネルギー価格や原材料費、労務費などが上昇する中、持続的な賃上げを行うには、コスト増加分の価格への転嫁が必要不可欠です。

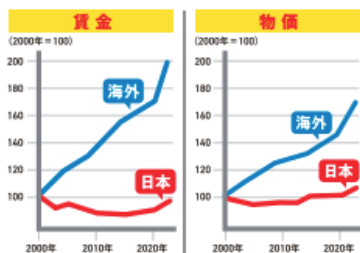
中小企業が適切に価格転嫁をしやすい環境を作るため、「価格交渉促進月間」を設定しています。

賃金アップで豊かな暮らしを実現するためには、**適切な価格転嫁**が必要です

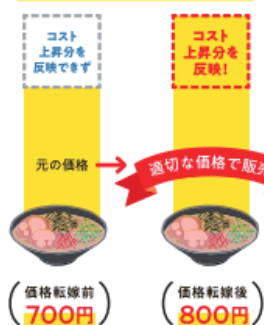
海外では賃金も物価も**1.4倍～2倍程度**に上昇！

日本だけが横ばい！？

このままでは日本が世界から置いて行かれてしまいます！



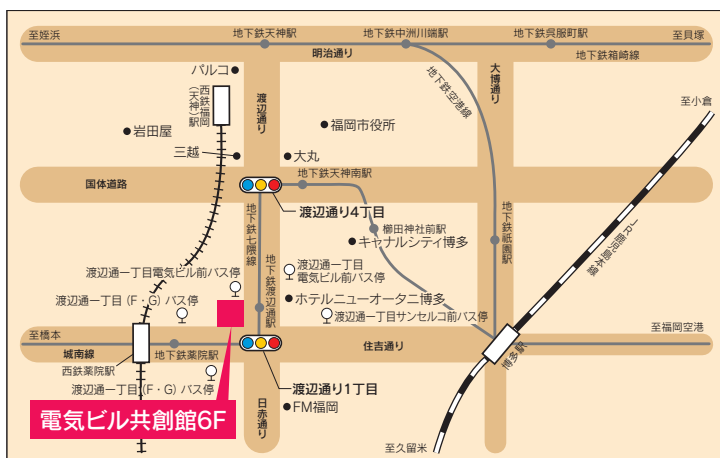
適切な価格転嫁とは？



物やサービスには、**人件費、原材料費、エネルギー費**などのコストが含まれています。上昇分を適切に価格転嫁することが大切です！



**今こそ、デフレから完全脱却し、
「賃金と物価の好循環」の実現を！**



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/>