

アメリカのイラン攻撃にみる、高市内閣の本質

この度、アメリカはイランに武力攻撃し国家指導者ハメネイ師をはじめ、政治、軍事的幹部を数十人殺害し、学校にもミサイルが落とされ100人以上の児童、生徒が犠牲になった。

これは、2か月前にベネズエラに軍事侵攻し、マドゥロ大統領が拘束されアメリカに連行されたのに引き続き、立て続けの軍事作戦だった。

これは、明らかにその成功に酔いしれたトランプ大統領の独断強行と言える。国連の決議も、ましてアメリカ議会の承認もない、さらに、アメリカ国民への理由説明もないこれらの行動は、まさに「国連も、国際法も必要ない」と豪語するトランプ大統領の暴力的行為と言わざるを得ない。それは、国内問題から国民の目をそらし、今年の中選挙劣勢から挽回させるためなのは疑いの余地がない。

さらに、グリーンランドも併合すると脅しをかける、この「大国」の横暴は、一方的にウクライナに侵略して、今も続けるロシアの行為と何ら変わらない、明らかに「犯罪」行為である。これは、いみじくも、フォンデアライエンEU委員長が「もうこれまで培われた秩序は戻ってこない」、「もはやアメリカと共に世界秩序を維持することは不可能になった」と訴えたように、世界の価値観を根底から覆す重大な局面を迎えることになった。

一体、いつの時代の帝国主義支配かと、目や耳を疑う悪夢が現実のものとなっている。これら大国の支配意識は大航海時代、産業革命から何百年も何一つ変わっておらず、これまで、幾多の激しい戦乱や夥しい残酷な犠牲を払っても、まだこの人類の「進化」が果たせてないのかと愕然とするしかない。これまで、その教訓と猛省から築き上げた工夫や知恵は、今大きな音をたてて崩壊している。もはや絶望の時代を迎えたのである。

トランプ大統領は「イランの核の脅威から守る」ためと言いつつ、去年の第1次イラン攻撃の際には「全ての核施設は破壊した」と言ってなかったか。要するに、狙いはベネズエラと同じく石油目当て、資源を武力にものを言わせて「強奪」して、自国の利益に役立てようというのは明白である。アメリカこそが「悪の帝国」ではないか。せいぜいロシアや中国、北朝鮮らとやっていることは変わらない。にもかかわらず、日本はそんなアメリカにひと言の忠告もなく、言うに事欠き「イランは反撃を自省しなければならない」とは一体何事だろうか。スペインやイタリアが「自国の基地は使わせない」「国際法の範囲外」の行為と表明したのとは全く対照的に、少なくとも独立した主権国家とは程遠く、ここでも、アメリカの属国としての醜態をさらしている。

我が国民は、先の戦争の後悔と反省から、もう絶対に過ちは繰り返さないとの誓いを憲法に込め、これまで世界の信頼を取り戻してきた。そして、ひたむきに努力して戦後の高度成長を支え、それは多くの発展途上国からの敬愛と目標を受けてきた。僕はそんな日本人を誇りに思い尊敬してきたが、現高市内閣は「日本“列島”を強く、豊かに」とは言っても「日本“人”を…」とは言わない。これがこの政権の本質であろう。一体どちらが真の愛国民者か。そろそろはっきりさせる時が来たのではないか。

拡大版

じっせん経営

最高の知力と実績で
新時代の労務管理をサポート

西田労務経営事務所
〒003-0021
札幌市白石区栄通7丁目1-10-305
TEL011-598-9203・FAX011-598-9206
mail: sapporo@kyodo-keiei.co.jp
社会保険労務士 西田雄二
労働保険事務組合北海道経営者協会

2026年
3月20日発行

春から！

各種料率が変わります

健康保険・介護保険料

令和8年3月(4月支給給与)より、健康保険料・介護保険料率が以下の通り改定されます。
詳細は同封の保険料額表にてご確認ください。

都道府県	介護保険第2号被保険者に該当しない場合(右記以外)	介護保険第2号被保険者に該当する場合(40才~64才)
北海道	10.28%	11.90%
東京	9.85%	11.47%
大阪	10.13%	11.75%
神奈川	9.92%	11.54%
京都	9.89%	11.51%
沖縄	9.44%	11.06%

雇用保険料

令和8年4月分給与(4月中に締めた給与)より、雇用保険料率が以下の通り改定されます。
なお、労災保険料率に変更はありません。

	従業員負担		会社負担	
	旧	新	旧	新
一般事業	5.5/1000	→ 5/1000	9/1000	8.5/1000
建設業	6.5/1000	→ 6/1000	11/1000	10.5/1000

お知らせ

1.労働保険年度更新準備について

事務組合に加入されております事業主様につきまして、労働保険年度更新の時期が近づいております。令和7年4月から令和8年3月までの給与資料、また建設業の事業主様については元請工事の一覧のご準備をお願い致します。同封のご案内にてご確認ください。
また、令和7年度3期分労働保険料の領収証を同封いたします。

2.子ども・子育て支援金開始

以前ご案内した通り、令和8年4月(5月支給分)より、子ども・子育て支援金の徴収が始まります。料率は全国一律0.23%となり、金額は同封の保険料額表にてご確認ください。



公益通報者保護法 企業が押さえるべき対応策

公益通報者保護法は、企業や組織の不正行為を発見した労働者等が、解雇等の不利益な取扱いを受け
ることなく安心して通報できる環境を整備することを目的として、2004年に制定されました。
2025年6月4日に改正公益通報者保護法が成立し、2026年12月1日に施行日が定められました。



I. 改正公益通報者保護法の主な変更点

公益通報を理由とする不利益取扱いのうち解雇・懲戒処分に刑事罰が導入された

行為者本人には6ヶ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金、法人には3000万円以下の罰金が科されます。

(人事権限を持つ経営層や管理職は特に注意が必要です)

また、公益通報から1年以内（または事業者が通報を知ってから1年以内）の解雇懲戒処分は、裁判では公益通報を理由としたものと推定されます。

→この推定規定により 企業側が通報を理由とした解雇等ではないことを立証しなければなりません。

例えば、コンプライアンス違反を行った労働者を解雇したものの、後日、解雇前1年以内に公益通報をしていた事実が初めて明らかになったとします。
その場合でも、企業が通報を理由とした解雇ではないと反証できなければ、解雇が無効となってしまいます。



特定受託業務従事者（フリーランス、契約終了後1年以内の者も含む）が新たに公益通報者の保護範囲に追加された

企業は、フリーランスからの通報を受ける窓口の整備とそれをフリーランスへ周知する義務も課せられることになりました。（ただし、従業員向け窓口とは別に設置する必要はありません。）
また、フリーランスからの通報についても他の従業員の通報と同様に、通報調査、通報者保護措置、フィードバックの方法などを整備しなければなりません。

正当な理由なく公益通報をしない旨の合意を求めると通報者を特定しようとする探索行為が明文で禁止された

正当な理由なく公益通報をしない旨の合意

退職時の秘密保持契約や和解契約において、公益通報を制限する条項は無効となります。企業は契約書の雛形を見直し、公益通報を妨げる条項の有無を確認する必要があります。ただし正当な理由がある場合にまで一律に禁止されるわけではありません。

通報者を特定しようとする探索行為の禁止

通報内容の調査のために必要な範囲を超えて通報者を特定しようとする行為が対象となります。企業は調査プロセスにおける通報者情報の取り扱いルールを明確化し、調査担当者に対する教育を徹底する必要があります。

従事者指定義務の厳格化と執行権限の強化

常時使用従業員数が300名超の企業に課される公益通報対応業務従事者の指定業務について消費者庁の執行権限が大幅に強化されました。新たに立ち入り検査権や命令権が付与され、勧告に従わない場合には命令が発出され、命令違反や立ち入り検査の拒否には刑事罰（30万円以下の罰金）が科されます。

また、公益通報対応業務従事者には通報者を特定させる情報についての守秘義務が課され、違反には刑事罰（30万円以下の罰金）が科されています。従事者指定義務違反が従業員から消費者庁に通報されれば消費者庁の立ち入り検査、是正措置の端緒となることもあるので、企業は従事者指定の状況を定期的に見直し適切な運用を確保する必要があります。

法定指針で定められていた周知義務が、今回の改正で法律文本体に明記された

全従業員（フリーランスを含む）に対し、通報窓口の存在、利用方法、通報者の保護の内容を明確に周知することが営業使用従業員数が300名超の企業には法的義務となります。単に就業規則を整備するだけでなく、定期的な研修、社内イントラネットでの情報提供、ポスターの掲示など実効性のある周知方法の構築が求められます。特にフリーランスに対する周知方法については、契約締結時に内部通報制度に関する資料を交付する、契約書に通報窓口の連絡先を明記するなど工夫が必要です。

周知が不十分の場合、体制整備義務違反として行政指導の対象となる可能性もあります。

II. 実務担当者が押えるべき対応策

1 人事処分を行う際のエビデンス管理の徹底

懲戒理由を詳細に記録し、処分の必要性を客観的に説明できる資料（業務日報、メール記録、証言録取書など）を整備しましょう。
推定規定の存在を前提に、常に訴訟を想定した証拠保全を行う意識が重要です。

2 内部規程の全面見直し

通報者保護措置、フリーランスへの対応、通報者探索の禁止、周知方法を明記しましょう。
特に就業規則や内部通報規程については、改正法の内容を反映した改定が必須です。

3 弁護士など外部専門家との連携体制の構築

特に通報者への人事処分を検討する場合は、利益相反や独立性確保の観点から第三者性のある専門家を関与させることが望ましいです。

4 管理職を含む全従業員への教育研修の実施

改正法の内容、特に通報者への不利益取扱いの禁止と刑事罰について、経営層から現場の管理職まで正確に理解しておく必要があります。

中でも、**通報者に対する報復的な人事処分には個人が刑事責任を問われる可能性がある**ことは周知徹底すべきです。