



彼岸花

Contents

1-2 アンテナ

- ・企業法務セミナー「取引の“ルール”を学ぶ ～独禁法・下請法・フリーランス～」を開催／九州大学法科大学院
- ・「労働争議統計調査」の結果を公表／厚生労働省
- ・「過重労働解消のためのセミナー」を開催／厚生労働省

3-4 職務型人事制度理解シリーズ第3回 (全3回)

- ・職務基準・職務給制度の導入手順

5-7 けいきょう Law School

- 定年後再雇用者の基本給・賞与の設定について
三浦・奥田・杉原法律事務所 弁護士 杉原 知佳

8 世間漫録

9-11 経団連調査

- ・地場企業の2023年度・新規学卒者初任給調査結果

12 トピックス

- ・eスポーツを体験（若手経営者懇談会）
- ・就業規則や労働契約を変更する場合の留意点について学ぶ（労働法基礎学習会）
- ・改正障害者雇用促進法の準備状況を確認（北九州労務管理研究会）
- ・採用に関する法的問題の討議を行う（経営法務研究会）

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57回 佐賀大会



企業法務セミナー「取引の“ルール”を学ぶ ～独禁法・下請法・フリーランス～」を開催／九州大学法科大学院

九州大学法科大学院の運営する「六本松法学継続教育オフィス」は、企業の実務担当者を対象とした、標記無料オンライン講座を開催することから、参加を呼びかけている。詳細は以下の通り。

日 時	9月22日(金) 15:00~17:00
形 式	オンライン (Zoom)
参加費	無料
申込方法	下の専用ホームページに必要事項を入力のうち、お申込みください。

<https://www.law.kyushuu.ac.jp/lawschool/questionnaire/?cId=O9jUkhktsY>

「過重労働解消のためのセミナー」を開催／厚生労働省

厚生労働省は、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例を紹介する標記セミナーを開催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 程	2023年10月~2024年1月 ※詳しい日時は、下記専用WEBサイトをご覧ください。
形 式	オンライン開催：50回開催 会場開催：東京・大阪で各1回
参加費	無料
申込方法	下の専用ホームページに必要事項を入力のうち、お申込みください。

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>

「労働争議統計調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、労働争議の実態を明らかにすることを目的に行っている標記調査の令和4年の結果を公表した。

令和4年の「総争議」の件数は270件（前年297件）、このうち「争議行為を伴う争議」の件数は65件（同55件）、「争議行為を伴わない争議」の件数は205件（同242件）となった。

争議の主な要求事項は、「賃金」に関するものが139件（同150件）で、総争議件数の51.5%と最も多く、次いで「組合保障及び労働協約」に関するもの103件（同137件）、「経営・雇用・人事」に関するもの98件（同96件）となった。

福岡県最低賃金を「1時間941円」に引き上げ／福岡労働局

福岡労働局は、9月6日付けで、福岡県最低賃金の官報公示を行うこととしており、これにより改正した福岡県最低賃金（1時間941円）の効力が発生する。発効日は、10月6日。

なお、福岡県最低賃金は、福岡県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に対して適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の雇用形態や呼称の如何を問わず、性、国籍および年齢の区別なく適用される。

福岡県最低賃金の改正の推移は以下の表のとおり。

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
最低賃金額	841円	842円	870円	900円	941円
引上げ額	27円	1円	28円	30円	41円
引上げ率	3.32%	0.12%	3.33%	3.45%	4.56%

（引上げ率は、小数点第三位を四捨五入）

「業務改善助成金」を拡充／厚生労働省

厚生労働省は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取り組みを支援するための「業務改善助成金」制度の拡充を行う。

対象となる事業場を、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場から50円以内の事業場に拡大するなど、より利用しやすくなる。

申請期限は令和6年1月31日。詳しい内容は、下のリーフレットをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001140626.pdf>

「よかばい・かえるばい企業」参加企業を募集／福岡県

福岡県は、自社の働き方を見直すための取組を宣言し、実行する「よかばい・かえるばい企業」の募集を行っている。

登録後は、最寄りの労働者支援事務所が、必要に応じて、取組内容に応じた支援機関やメニュー（県施策、助成金など）を紹介するなどフォローアップを行うほか、「福岡県働き方改革推進事業ポータルサイト」上で自社の取組をPRすることができる。

お申し込みは、福岡県働き方改革推進事業ポータルサイトから必要事項を入力の上お申し込みいただくか、福岡県ホームページ内にある参加申込書を福岡県福祉労働部労働局労働政策課までFAX（092-643-3588）してください。

<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/yokabai-kaerubai.html>

心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正／厚生労働省

厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正した。

今回の改正では、業務による心理的負荷評価表にいわゆるカスタマーハラスメントが追加されたほか、精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲について、悪化前おおむね6月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める等の見直しが行われている。

同省は、改正後の基準に基づき、一層迅速・適正な労災補償を行っていくとしている。

詳しい内容は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html

「働き方改革基本セミナー&事例報告会」を開催／福岡県

福岡県は、企業の働き方改革を推進するため、魅力ある職場づくりに向けたセミナー及び企業の取組事例を紹介する事例報告会を開催することから参加を呼びかけている。

セミナー参加者のうち希望する企業は、50社を上限として、働き方改革に精通するアドバイザーによる個別支援を1月末まで無料で受けることができる。

詳細は、以下の通り。

日時・会場	北九州・筑豊地区 10月3日（火） 13:00～16:30 北九州市立生涯学習総合センター 3階31会議室 （北九州市小倉北区大門1-6-43） 福岡・筑後地区 10月12日（木） 13:00～16:30 天神ビル 11階5号会議室 （福岡市中央区天神2-12-1）
形式	会場・オンライン同時配信
参加費	無料
申込方法	専用ホームページより、必要事項を入力の上、お申込みください。

<https://fukuoka-hatarakikata.com/seminar.html>

職務基準・職務給制度の導入手順

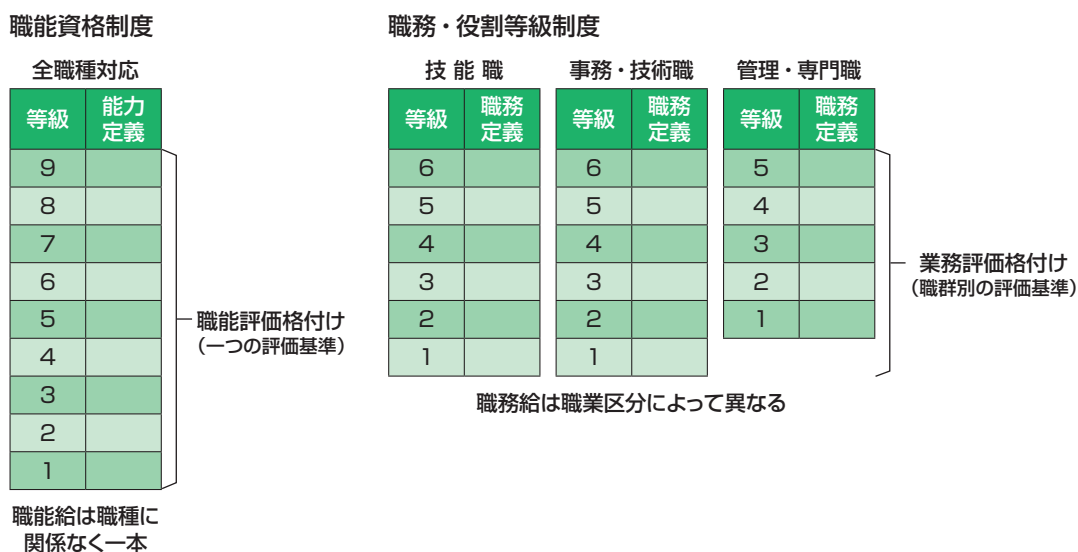
株式会社メディン 代表経営コンサルタント
 一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 **西村 聡 氏**

公益財団法人関西生産性本部主任経営コンサルタントとしてコンサルティングに従事した後、平成22年6月に独立。近畿大学非常勤講師。経済学修士。ビジネスプロセスの改革を行う独自の職務・役割等級人事制度の導入・構築手法で企業の経営革新を支援。また、これまでに多くの機関で人事コンサルタントを養成する。



前回は、職務給の基礎となる「職務」の概念および職務の三面等価の原則、職責の要件である4つの執務基準の重要性について解説しました。また、組織の成果に結びつけるためには、職務を設計することが必要であり、これを曖昧にした場合の経営上のデメリットについても簡単に述べました。今回は、職能資格制度と比較しながら、職務基準の人事制度の導入方法について説明します。

◆職能資格制度と職務等級制度との比較

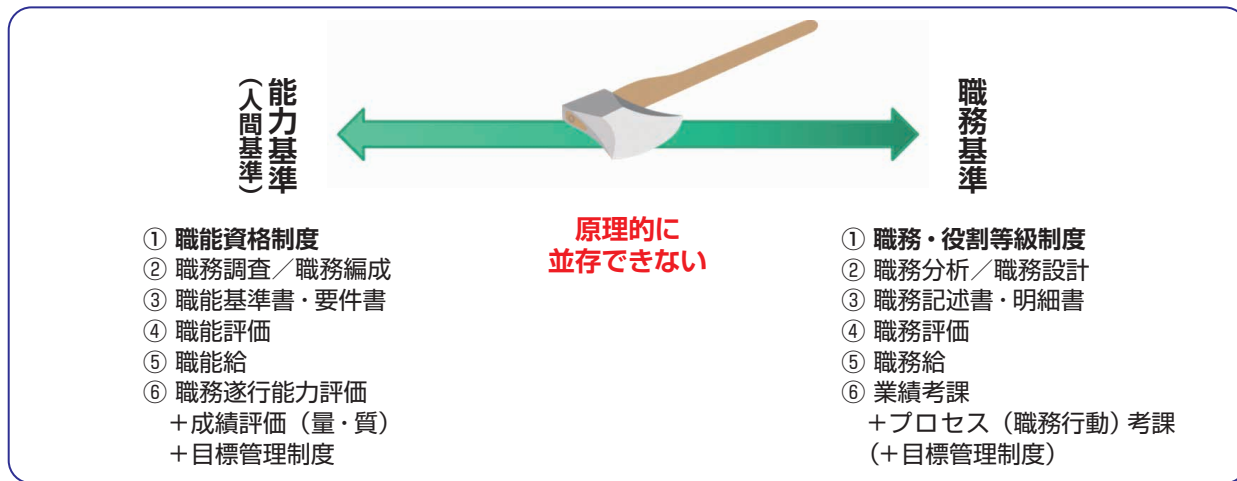


上図の左側が、人間の成長に視点を置く職能資格制度です。この制度は職種に関係なく、従業員が保有する職務遂行能力の価値に応じて等級が上がっていきます。これは、従業員の職務遂行能力が職種に関係なく伸長することを前提にしているためです。しかし、このような生来の性質や能力に客観性が乏しく、これらが皆平等に備わっているという能力平等主義は、職務を遂行できない原因を本人の努力不足に求めるという非科学的なマネジメントを生じさせてしまいます。

一方、職務基準の等級制度は、職務の価値の序列化であり、同等の価値の職務が同じ等級に格付けされることとなります。そして、この職務の価値は、職務を遂行するための知識、習熟度、スキル、負荷、責任度などで評価されます。結果、職務価値（賃金）と遂行に必要な能力が明らかにされることから、従業員個々が自律的なキャリア形成を目指せる基盤ができます。まさにこれこそが真の能力主義と考えます。

◆職務基準の人事制度の導入方法 ～職能資格制度との対比から～

右図のように、職能資格制度と職務基準の人事制度の導入手順は似ていますが、使用する用語が異なるように各段階で活用する手法が異なります。



職能資格制度は各等級に期待される課業とその遂行能力を職務調査によって明らかにし、これに基づき職能基準書を作成します。課業の遂行度を通して従業員の能力を評価し、能力段階である等級に人間（従業員）を格付け、等級（能力）に見合った能力給を支給します。したがって、人事考課は能力評価ということになります。ただ、職務調査や職務編成を実施していない企業では、保有する職務遂行能力＝職務とはなっていないことから、能力評価を補完する目的で、成績の量・質や目標管理制度における目標達成度を導入することになります。

一方で、職務基準の人事制度は、職務分析によって、業務の流れや、作業手順を洗い出し、これに必要な習熟度、知識、能力、負荷などを明らかにしつつ、業務改善したうえで職務設計（第2回参照）をすることになります。そして、設計された職務は基準書あるいは記述書にまとめられ、これを職務評価し、等級に格付け、等級（職務価値）に見合った職務（役割）給が支給されます。

人事考課については、職務を遂行する能力を保有していることが前提なので、能力評価は不要で、担った職責の4つの執務基準をどの程度達成できたかという業績考課（課業の達成度）が基本になります。そしてこの職責を確実に果たさせるために、課業の達成度だけでなく、職務分析で明らかになった職務行動（作業）の達成度を加えていきます。

なお、組織目標は個々の職責に展開されていることから、目標管理制度については管理監督者層以上の自己統制のためのツールとして運用されることになり、職能資格制度のようにわざわざ職務基準を改めて設定し、評価をする意味合いのものではなくなります。

以上のように、職務基準の人事制度の導入方法はこれまでの制度とは大きく異なっています。ただ、筆者は能力を基準とした制度が悪いとは思っていません。ただ一つ言えることは、職務を疎かにした制度はどのようなものであっても、経営戦略の実現にはつながらないということだけは明らかです。

近年のパンデミックやウクライナ戦争によって社会経済が大きく変化しました。これに合せ人事制度も見直す時機にあることは間違いありません。そこで、組織は従業員に対し何を示し、どのようなスキルを期待するのか。これまでを振り返るならば、この解は、個々の職務・役割を明らかにすることにあり、これをマネジメントすることでしか未来は見えてこないのではないのでしょうか。

職務型人事制度の第一人者である西村氏をお招きし、職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催いたします。

職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナー

～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

日 時： 1日目 10月11日（水） 9:30～16:30
2日目 10月12日（木） 9:30～16:30

会 場： 電気ビル本館 地下2階 7号会議室（福岡市中央区渡辺通2-1-82）

※お申込みは、
こちらから



●参加費（税込）	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の
割引価格を設けました。

経営者や役員の方をはじめ、人事・総務のご担当者の方と複数で是非ご参加ください。

定年後再雇用者の基本給・賞与の設定について

一名古屋自動車学校事件・最高裁判決
(令和5年7月20日)のご紹介

弁護士 杉原 知佳



◆執筆者のご紹介

すぎはら ともか

平成11年 弁護士登録

三浦・奥田・杉原法律事務所(福岡市)

1 はじめに

高年齢者雇用安定法(9条1項)により、企業には、定年退職後の60歳以上65歳未満の労働者の再雇用が義務づけられています。多くの企業では、定年後再雇用者と1年毎の有期労働契約を締結する際、定年退職前の正社員時よりも低い賃金を設定しています。

なかでも、定年後再雇用者に正社員の業務と同一の業務又は類似の業務を与える場合には、定年後再雇用者の賃金の設定に当たり、パート・有期労働法の「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止」(9条・均等待遇)及び「不合理な待遇の禁止」(8条・均衡待遇)に反しないようにしなければならず、どの程度の賃金にすれば良いのか悩まれている経営者・人事労務担当者も多いかと思います。いわゆる「同一労働・同一賃金」の問題です。

今回ご紹介する名古屋自動車事件(以下「本件」といいます)の最高裁判決(令和5年7月20日)は、定年後再雇用者の均衡待遇に関する重要な判決です。

2 従来判例(長澤運輸事件・最高裁判決)

定年後再雇用者の賃金の均衡待遇に関しては、長澤運輸事件・最高裁判決(平成30年6月1日判決。以下「長澤運輸判決」といいます)において、労働契約

法20条(現在のパート・有期労働法8条とはほぼ同内容)の判断に当たり、定年後再雇用者であることは「その他の事情」として考慮されると判示された上で、定年後再雇用者と正社員との賃金の相違が不合理と認められるものであるか否かの判断に当たっては、「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきもの」と判示されました。

3 本件事案の概要

正職員の教習指導員として株式会社名古屋自動車学校(Y社)に勤務していたA・Bは、定年退職後、Y社と有期労働契約を締結して再雇用されましたが、定年前よりも賃金が下がりました。A・Bは、正職員との間における基本給、賞与、家族手当、精皆勤手当及び敢闘賞(精勤手当)の相違は、労働契約法20条にいう「不合理」であり違法だと主張して、Y社に対しその差額相当額について不法行為に基づく損害賠償を求めて提訴しました。

4 A・Bの基本給・賞与

◆基本給

A・Bの基本給は、定年退職時には月額約17~18

万円でしたが、再雇用後は、月額約7~8万円でした。

◆賞与

A・Bは、定年退職前は「賞与」として1回当たり約23万円の支給を受けていましたが、再雇用後は、正職員の賞与の支給と同時期に「嘱託職員一時金」として1回当たり約7万円~11万円の支給を受けていました。

5 1審・2審の判断

1審の名古屋地裁は、A・Bについては、定年退職の前後を通じて、主任の役職を退任したことを除き、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」といいます）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲に相違がなかったと判断し、次のとおり、A・Bの損害賠償請求を一部認容しました。

2審の名古屋高裁も、1審の結論を維持しました。

【1審・2審の結論】

- × 基本給：定年退職時の60%を下回る部分は、不合理で違法
- × 賞与（嘱託職員一時金）：定年退職時の60%を下回る部分は不合理で違法
- × 皆精勤手当及び敢闘賞（精励手当）：不合理で違法
- 家族手当：不合理とは認められず、適法

6 最高裁の判断

最高裁は、精皆勤手当及び敢闘賞（精勤手当）に関してはA・Bの請求を認めたものの（不合理で違法）、基本給及び賞与については、次のとおり判断し、Y社が敗訴した2審判決を取消して、基本給及び賞与の相違が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるか否か等について更に審理を尽くさせるため、名古屋高裁に差し戻しました。

◆基本給について

正職員と嘱託職員との間で基本給の金額が異なるという労働条件の相違について、(i)各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、(ii)労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした2審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があるとした。

るといふ労働条件の相違について、(i)各基本給の性質やこれを支給することとされた目的を十分に踏まえることなく、また、(ii)労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした2審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法があるとした。

(i)基本給の性質・目的に関して

Y社の正職員の基本給は、勤続給としての性質のみならず、職務給、功績給、職能給としての性質も有するとみる余地もある。一方、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有するものとみるべきである。2審は、正職員の基本給の性質・内容及び支給の目的を十分に検討せず、また、嘱託職員の基本給についても、その性質及び支給の目的を何ら検討していない。

(ii)労使交渉に関して

労使交渉に関する事情を労働契約法20条にいう「その他の事情」として考慮するに当たっては、労使交渉の結果のみならず、その具体的な経緯をも勘案すべきである。

◆賞与について

正職員の賞与と嘱託職員の嘱託職員一時金との相違について、(i)賞与及び嘱託職員一時金の性質やこれらを支給することとされた目的を踏まえることなく、また、(ii)労使交渉に関する事情を適切に考慮しないまま、その一部が労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たるとした2審の判断には、同条の解釈適用を誤った違法がある。

7 本件最高裁判決の評価（私見）

前述のとおり、本件事件の1審・2審判決では、基本給及び賞与につき、定年前の60%を下回る部分について違法と判断されました。

この1審・2審判決により、世間の一部では、

「60%」「6割」という数字が一人歩きし、定年後再雇用者について「定年前の賃金の6割以下にすると一律違法」という誤解が聞こえておりましたが、そのような単純な話ではありません。不合理と認められるものであるか否かの判断に当たっては、①職務の内容や、②職務の内容・配置の変更の範囲の相違等を踏まえ、長澤運輸判決が判示したとおり、「当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきもの」です。

本件の最高裁判決において、1審・2審判決の基本給及び賞与に関する判断（60%を下回る部分は違法）を認めず、基本給等の性質・内容・目的を踏まえて判断することが明確にされたことは、定年後再雇用者の賃金を検討する経営者・人事労務担当者にとっては、非常に意味のある判決です。

8 本件最高裁判決を踏まえて企業の経営者・人事労務担当者が検討すべきこと（私見）

定年後再雇用者の労働条件を考えるに当たり、定年前の賃金と差を付けるのであれば、まず第一に、①業務内容・責任の程度（職務の内容）、②職務の内容及び配置の変更の範囲について、定年前後で相違を設けることが大切です。

手当のうち、「精勤手当」は、長澤運輸判決でも本件でも、定年前後で差を付けることは認められませんでした。このような業務に直接関連する手当について定年前後で差を付けることは認められにくいです。一方、「家族手当」については、長澤運輸判決でも本件でも、定年前後で差を付けることが認められました。

又、本件最高裁判決で改めて学ぶことは、正社員と定年後再雇用者のそれぞれについて、基本給の趣旨・性質及び支給の目的（例えば、勤続給なのか、職務給なのか、職能給なのか、功績給なのか等）について明確にしておくこと、また、賞与についても、趣旨・性質及び支給の目的を改めて明確にしておくことが大切です。正社員と定年後再雇用者の間で、基本給・賞与

の趣旨・性質及び支給の目的が異なるのであれば、待遇に差を設けることは認められやすくなるといえます。

更に、賃金の設定に当たっては、労働組合があるのであれば労使交渉が必要であり、労働組合が無ければ労働者への十分な説明を行うべきでしょう。

9 終わりに

本件については、今後の差戻審の結果を注視したいと思います。

15ページでご案内のとおり、今年の九州経営法曹大会は、10月17日（火）及び同月18日（水）に佐賀市で開催されます。福岡市内及び北九州市内からも、日常的に使用者側の皆様からご相談をお受けしている弁護士が多数参加します。会場で皆様にお会いできることを楽しみにしております。



世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.162

出光佐三はいまの経営者たちとは対極にある。決定的に違うのは、社員を「会社の財産」と考えたところだ。終戦直後、重役たちがもう会社を畳むしかないと言ったときに、「何をがっかりしている。一番の財産がまだ残っているではないか」と励ました。佐三にしてみたら、経営者と労働者は対立するものではなく、共に手を携えていく正真正銘の家族なのだ。〔海賊とよばれた男〕の作家・百田尚樹氏に聞く。週刊東洋経済／2013年5月11日号)

福岡県宗像市出身で、出光興産創業者の出光佐三をモデルにした『海賊とよばれた男』。ビッグモーターなど相次ぐ企業不祥事に接し、不祥事の根は何かを考えるために同書を読み返した。この中で、佐三は父から「勤勉」「質素」「人のた

めに尽くす」の三つを叩き込まれたという。これが、佐三の精神の骨格を形づくった。父の教えは神戸高商での学びで肉付けされ、実業家としての使命を確固たるものにしていく。

明治44年、佐三は門司に出光商会(当時)を創業した。神戸高商の水島鏡也校長に挨拶に行くと、水島は佐三に「武士の心を持って商いをするよ」と諭し、半紙に「土魂商才」と墨書した。世界の海に船出しようとする若き佐三が、この四字に震えるような感動を覚えたのは当然だった。「土魂商才」は佐三の生涯の信念となった。

実業界では「商魂」たくましく、目端が利いた「商才」が成功の秘訣とされがちだ。しかし、佐三は「商魂商才」を否とした。商売の真の成功には「商魂」ではなく、むしろカネ儲けから遠いところを生きようとした武士の精神、一清廉や廉恥(れんち)を基盤とする「土魂」と「商才」の融合が何より大切なものと確信する。

マックス・ヴェーバーは『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』で、カネ儲けを戒めたプロテスタントの禁欲的生き方が、利潤を追求する資本主義の発展を促したという逆説を提示した。その説に倣(なま)って言えば、明治以後の近代日本の躍進には「商魂」ではなく、「土魂」が精神の土台として存在したのである。

不祥事が起こるたびごとに、コンプライアンス

意識の欠如やガバナンスの機能不全が指摘され、第三者委員会が登場する。しかし、大事なのは気の利いたカタカナ言葉の防止策を並び立てることではなく、経営トップが「高潔さ」「倫理観」を持っているかどうかにか収斂される。掛け声だけのコンプライアンスや抜け穴だらけのガバナンスといった閉鎖的な風土を変え、「私」企業でありながらも「公」を強く意識した人物がリーダーシップを振り回す。これができなければ不祥事は残念ながら必ずや繰り返されるだろう。

正しい生き方を学び直せ

現代の経営者に噛み締めてもらいたい佐三の格言に「黄金の奴隷たるなかれ」がある。この言葉は「出光の5つの主義方針」の中に掲げられ、平易に解説されている。

《一、出光商会は事業を目標とせよ。金を目標とするな。しかし決して金を侮蔑し軽視せよと言うのではない》

《一、事業資金として大いに金を儲けねばならぬ。経費も節約せねばならぬ。ただ将来の事業の進展を邪魔するような儲け方をしてはならない。この本末を誤ってはならぬ》

不祥事企業の経営トップに言いたい。働く人とその家族に犠牲と涙を強いて、私利私欲の強欲で築き上げた札束など一瞬の夢幻のようなものだとなぜ分からないのか。いま求められるのは、人としての正しい生き方を学び直すことに尽きる。

土魂商才

よみがえる出光佐三の精神

地場企業の2023年度・新規学卒者初任給調査結果

今年の初任給調査結果のポイント

福岡県経営者協会

- 初任給 大学卒（総合）208,389円 高校卒（技術系）172,611円
- 支給額の伸び率（学歴別平均）は2.53%で、前年比1.27ポイント増加
 ➡ 調査を開始した1997年以降で最高の対前年伸び率
- 初任給を上げた企業の割合（同平均）は65.1%で、前年比20.1ポイント増加
 ➡ 1999年以降で最も高い割合となった

1 調査概要

- (1) 調査時期：2023年6月1日～7月31日
- (2) 調査対象：会員企業377社
- (3) 回答状況：回答社数82社（製造業22社、非製造業60社）

2 調査結果概要

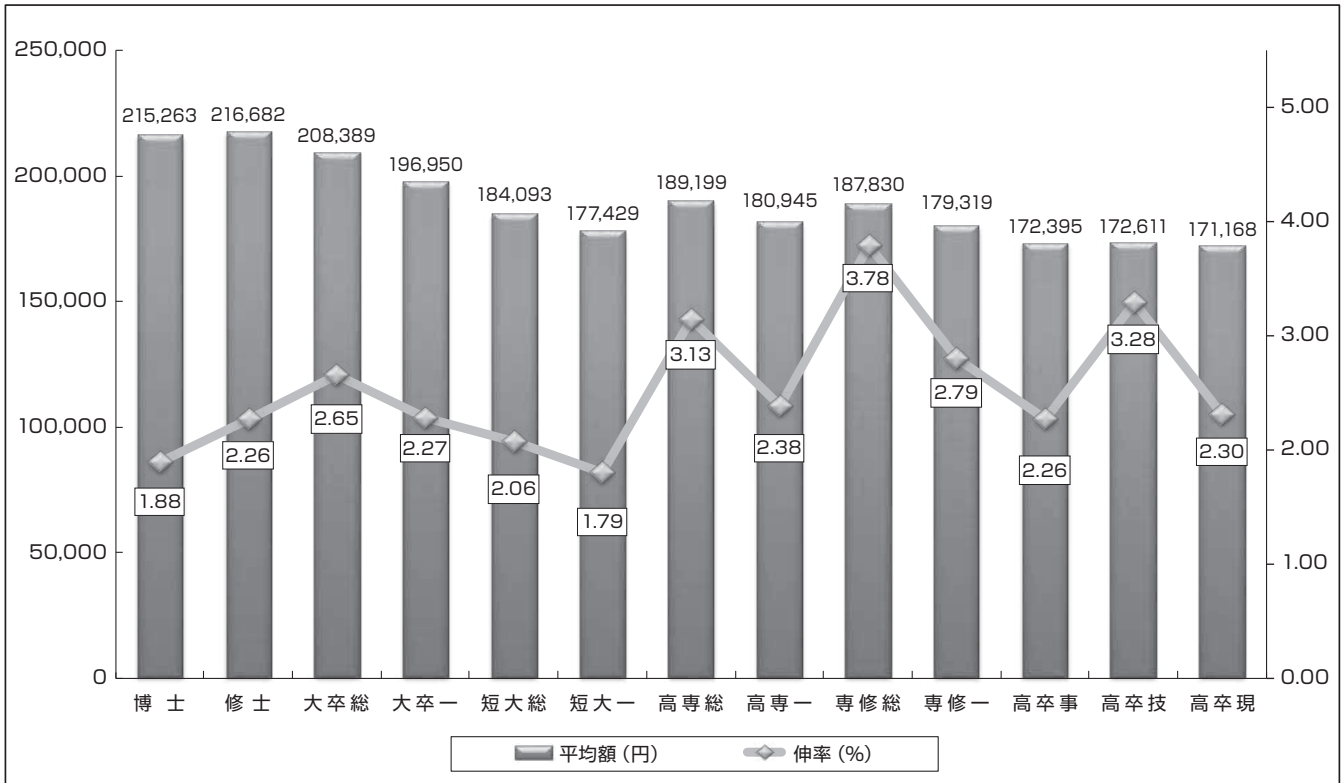
- (1) 初任給水準と伸び率（2022年は、昨年度調査の数値）
 支給額の伸び率は2.53%となり、前年と比較して1.27ポイント増加した。

	2022年 平均額（円）	2023年	2022年
		伸び率（%）	伸び率（%）
大学院卒（博士）	215,263	1.88	1.91
大学院卒（修士）	216,682	2.26	1.62
大卒総合	208,389	2.65	1.05
大卒一般	196,950	2.27	1.21
短大総合	184,093	2.06	1.19
短大一般	177,429	1.79	1.11
高専総合	189,199	3.13	1.20
高専一般	180,945	2.38	1.35
専修総合	187,830	3.78	1.17
専修一般	179,319	2.79	1.54
高卒事務	172,395	2.26	0.98
高卒技術	172,611	3.28	0.92
高卒現業	171,168	2.30	1.16
単純平均	—	2.53	1.26

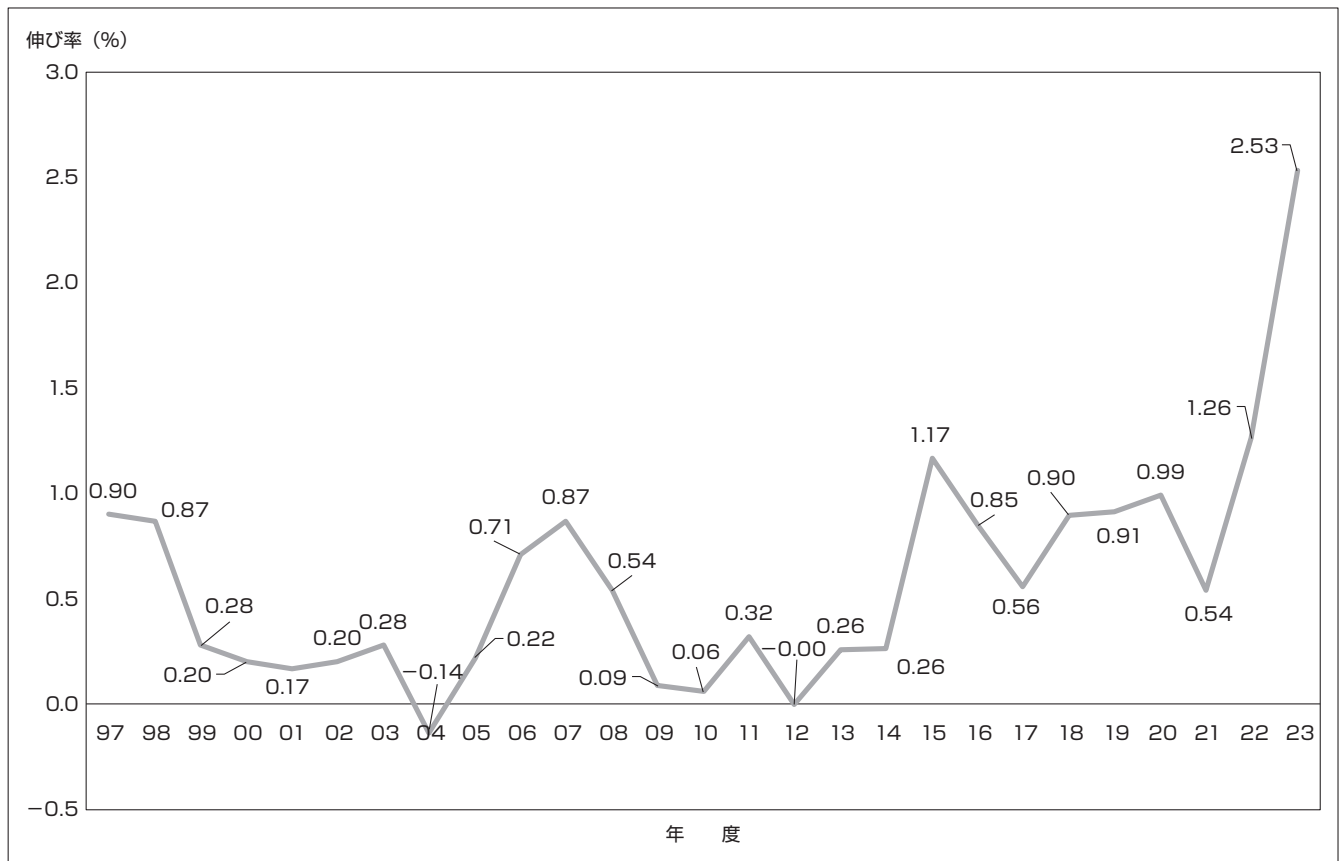
- (2) 初任給の引上げ・据置き状況（2022年は、本年回答のあった同一企業での数値）引上げた企業の割合は65.1%で、前年と比較して20.1ポイント増加した。

	引上げた企業の割合（%）		据置いた企業の割合（%）	
	2023年	2022年	2023年	2022年
大学院卒（博士）	54.2	41.7	45.8	58.3
大学院卒（修士）	70.0	50.0	30.0	50.0
大卒総合	63.4	40.0	36.6	60.0
大卒一般	63.9	41.7	36.1	58.3
短大総合	61.0	50.0	39.0	50.0
短大一般	58.8	41.2	41.2	58.8
高専総合	77.1	52.9	22.9	47.1
高専一般	63.6	45.5	36.4	54.5
専修総合	69.6	47.8	30.4	47.8
専修一般	61.9	28.6	38.1	71.4
高卒事務	62.8	48.8	37.2	51.2
高卒技術	69.4	46.9	30.6	53.1
高卒現業	70.6	50.0	29.4	50.0
単純平均	65.1	45.0	34.9	54.7

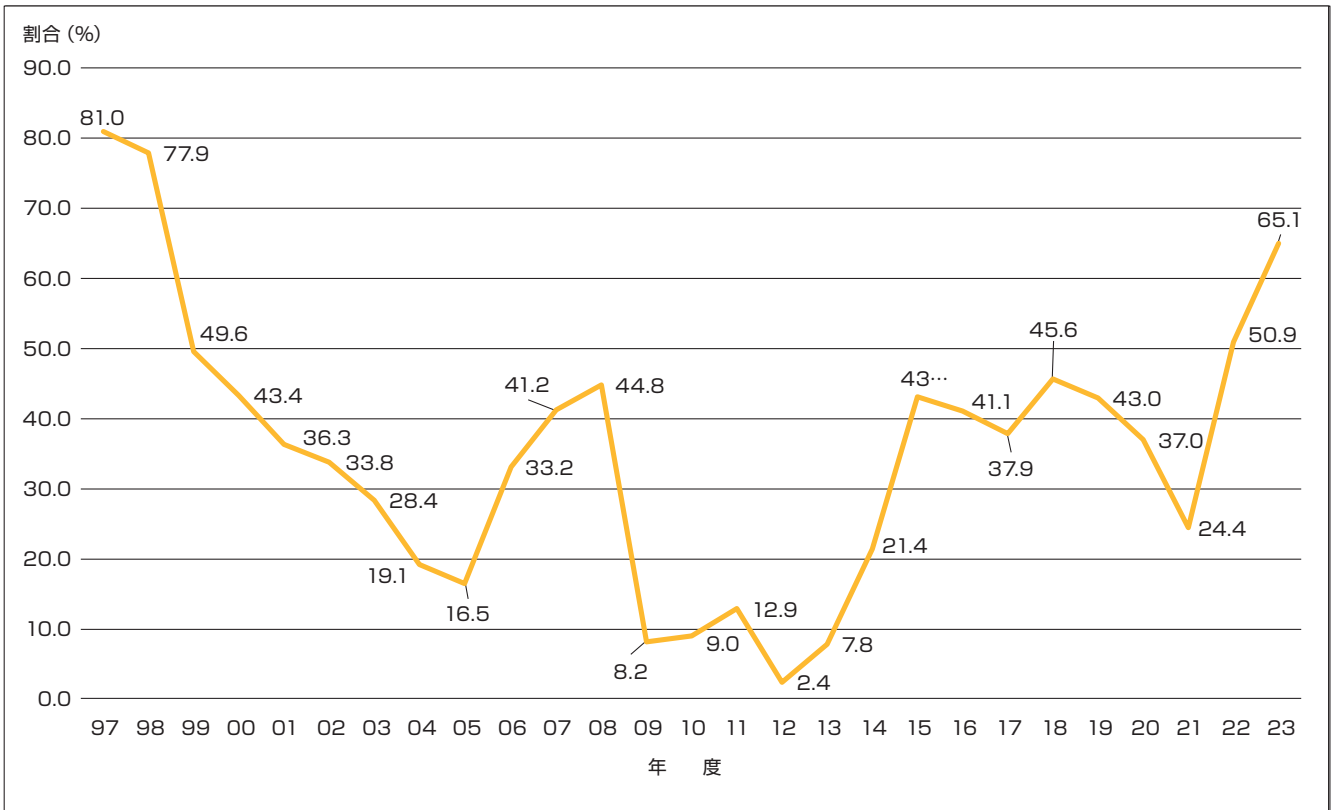
2023年 新規学卒者初任給（平均額・伸び率）



初任給の伸び率の推移

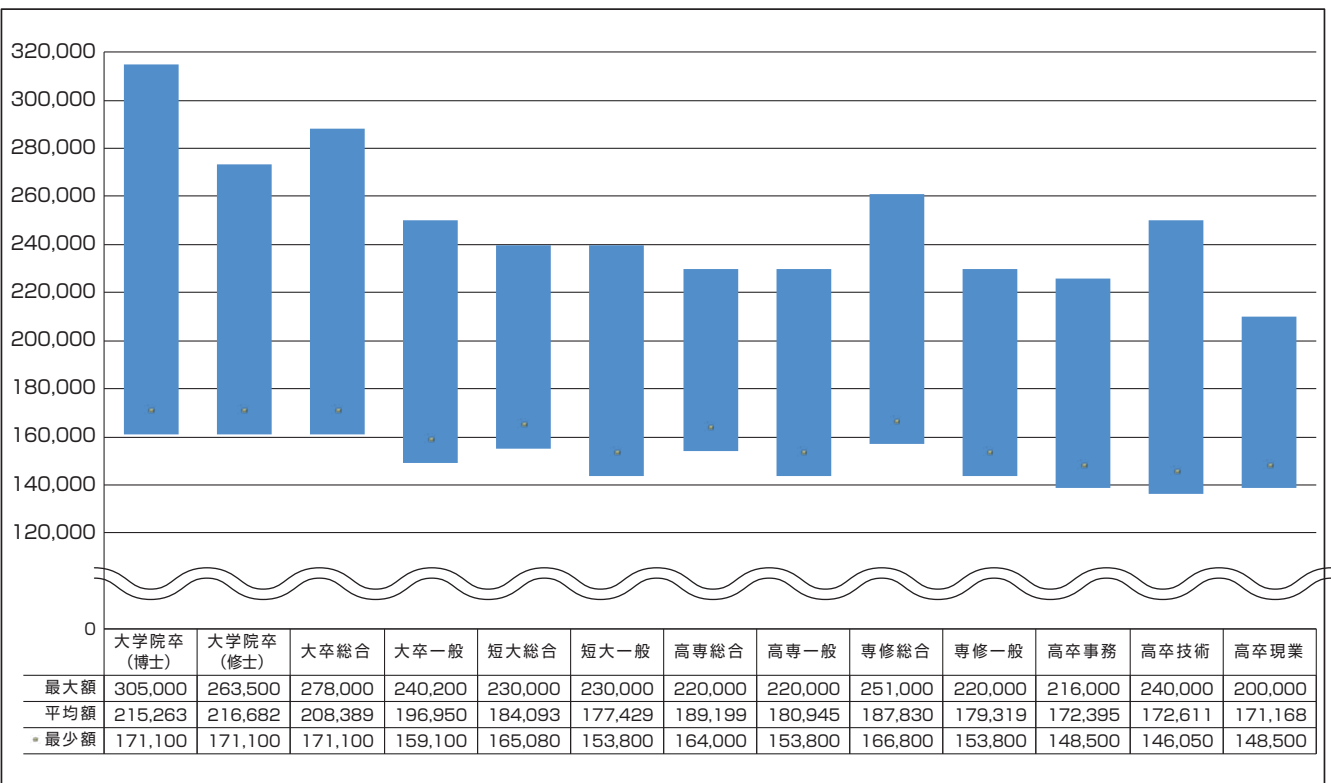


初任給を上げた企業の割合（推移）



学歴区別の最大額・平均額・最小額

○ 回答企業全先



若手経営者懇談会

eスポーツを体験

当協会は8月7日、eスポーツチャレンジャーズパークにて若手経営者懇談会を開催した。

(株)QTnet 経営戦略本部 eスポーツ事業部 Park 長兼 eスポーツ事業グループグループ長の小橋勝之氏は、eスポーツ（コンピュータゲームを使った対戦競技）の競技人口や市場規模などを説明。また eスポーツのプロチームを擁する(株)戦国の西田圭代表取締役がプロ選手の育成や社会貢献活動などについて紹介した。

出席者は大型モニターを使って格闘ゲームやパズルゲームを体験した。



北九州労務管理研究会

改正障害者雇用促進法の準備状況を確認

8月23日、北九州地区の人事労務担当者が人事上の問題について研究、情報交換を行う北九州労務管理研究会を開催した。

事務局からは、令和6年4月1日に施行される改正障害者雇用促進法の内容について説明した。

会員企業各社は、自社の準備状況などについて情報交換を行った。



労働法基礎学習会

就業規則や労働契約を変更する場合の留意点について学ぶ

8月18日、全10回の講義で労働法の基礎を学ぶ労働法基礎学習会第3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、就業規則や労働契約を労働者に不利な内容へ変更する場合の手続きや法的な枠組みについて、判例等を挙げながら説明した。



経営法務研究会

採用に関する法的問題の討議を行う

経営法務研究会（企業の人事労務担当者及び弁護士が人事・労務問題について研究・討議を行う勉強会）は8月28日に例会を開催した。講師は、三浦正道弁護士。

講師は、募集・求人の際の法的規制や内定や試用期間の内容や判例について解説した。

参加企業の担当者は、自社の現状について報告し、活発な討議が行われた。



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。

●職務型（ジョブ型）人事制度理解セミナー ～職務を明らかにし、業績の向上・生産性の向上・公正な評価を図る～

職務型人事制度や職務設計、職務評価の理解を深めるためのセミナーを開催します。

日時：1日目 10月11日(水) 9:30～16:30

2日目 10月12日(木) 9:30～16:30

会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室

講師：株式会社メディン

代表経営コンサルタント 西村 聡 氏

参加費（税込）	お一人様	同一企業でお二人目から
会 員	30,000円	25,000円
一 般	36,000円	32,000円

※お二人様以上でご参加の場合の割引価格を設けました。

●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実務に即して解説します。

日時：1日目 10月17日(火) 9:30～16:00

2日目 10月18日(水) 9:30～16:00

※①2日間とも受講、②1日目のみ、③2日目のみのいずれの受講方法も可能です。

会場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス

講師：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

●年末調整の実務セミナー

年末調整を適切かつスムーズに行うために必要な実務処理のポイントや留意点を分かりやすく解説します。

日時：11月14日(火) 9:30～16:30

会場：電気ビル本館 地下2階 7号会議室

講師：税理士 熊手 艶子 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

難解な育児・介護関係の制度について、図表や事例を数多く用いて整理し、分かりやすく説明します。

日時：12月19日(火) 9:30～16:30

会場：電気ビル共創館 3階 Dカンファレンス

講師：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)

〈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-JI「仕事の教え方」トレーナー養成講座

日時：10月2日(月)～6日(金)

会場：アクロス福岡 6階 604室

受講料：会員 154,000円／一般 187,000円
(消費税込み)

●MTP（管理者研修）コース

日時：10月17日(火)～19日(木)

会場：Zoom オンライン

受講料：会員 60,500円／一般 70,950円
(消費税込み)

●若手社員パワーアップセミナー

日時：11月7日(火)～8日(水)

会場：アクロス福岡 6階 604室

受講料：会員 33,000円／一般 39,600円
(消費税込み)

〈問合せ〉日本産業訓練協会・九州

☎092-715-0568

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】

9月28日(木) 14:00~17:00	古賀 和孝 弁護士 (古賀・花島・桑野法律事務所)	
10月26日(木) 14:00~17:00	斉藤 芳朗 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】

10月12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	石橋 英之	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 啓作
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、労使関係(組合結成・団体交渉への対応)のほか、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

2023年8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・4日 九州地域戦略会議
- 7日 **若手経営者懇談会**
- 10日 最低賃金審議会
- 18日 労働法基礎学習会
- 22日 最低賃金審議会
- 23日 **北九州労務管理研究会**
- 24日 **定例無料法律相談**
- 25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 **経営法務研究会**
- 31日 **会員懇談会 (北九州地区)**

九州経営法曹大会 第57回 佐賀大会

日時及び内容：

- 1 日目：10月17日（火） 13:30～17:00 「実務に役立つ労働時間の今日的な重要課題」
2 日目：10月18日（水） 9:30～16:00 「メンタル不調者対応の法的留意点」

会 場：グランデはがくれ（佐賀市天神2-1-36）

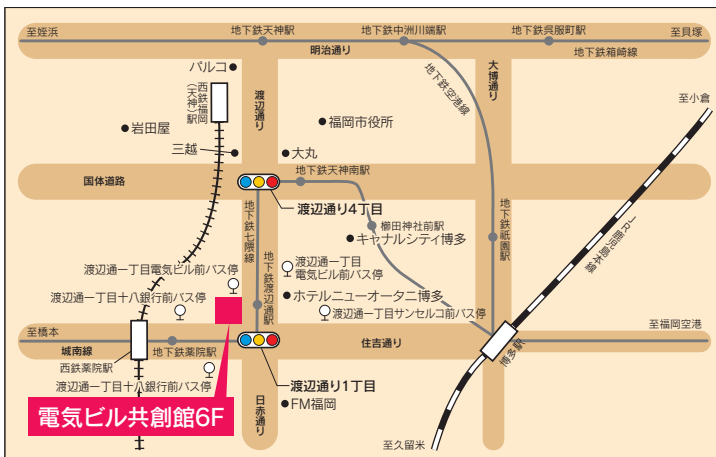
参加費：福岡県経営者協会 会 員 22,000円（1名あたり。資料・2日目の昼食代・税込）
会員外 33,000円（同上）

お申込み：同封のパンフレット内の参加申込書に必要事項をご記入のうえ、佐賀県経営者協会まで
FAX（0952-23-7193）下さい。

※詳細な内容につきましては、同封のパンフレットをご参照ください。

参加者の声

- ・多角的な視点から考えること、事前の対応の重要性を強く感じました。
- ・多くの判例を取り上げての解説は、実務的でとても分かりやすかったです。
- ・素晴らしい大会で勉強になりました。また、弁護士さんと名刺交換ができたので、今後相談できることが助かります。
- ・多くの弁護士の見解が聴けて勉強になりました。



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/>

メールアドレス fukuoka-keikyo@ace.ocn.ne.jp