



コスモス

Contents

1-2 アンテナ

- ・10月1日より、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正
- ・「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催／福岡労働局
- ・女性活躍のための企業人材育成事業「WOMEN'S BUSINESS CAMP2026」受講生を募集／福岡県

3-5 経協調査

- ・2026年度・新規学卒者初任給調査結果
- ・2026年 夏季賞与交渉妥結結果

6 世間漫録

7-8 いまこそ「三方よし」の社会経済学

- 16 「混沌の時代」を生きる⑤
被災地支援に「士魂」を見る
(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

- 定年退職後再雇用された有期社員の基本給についての「同一労働同一賃金」の適用
徳永・松崎・斉藤法律事務所 弁護士 斉藤 芳朗

12 令和8年熊本地震により被災した学生・生徒等への配慮について

12 トピックス

- ・定年前後の年金・社会保険知識習得セミナーを開催(セミナー)
- ・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)

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60回 福岡大会

10月1日より、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正される。主な内容は以下の通り。

① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となる。

② 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しており、「同一労働同一賃金ガイドライン」では、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示している。今回の改正では以下の項目が付け加えられた。

〈新たに追加された内容〉

- 賞与（記載の充実）
- 退職手当（新規追加）
- 無事故手当（新規追加）
- 家族手当（新規追加）
- 住宅手当（新規追加）
- 福利厚生施設（記載の充実）
- 病気休職（記載の充実）
- 夏季冬季休暇（新規追加）
- 褒賞（新規追加）

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容の変更

正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②パートタイム有期雇用労働法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければならない。

「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催／福岡労働局

福岡労働局は、働きながら治療を行うための両立支援セミナーを開催することから、参加を呼びかけている。治療をしながら就業する場合の事例を専門家が説明する。詳細は、以下の通り。

日 時	10月16日（金） 14:00～15:30
会 場	福岡県飯塚総合庁舎本館2階 大会議室 （福岡県飯塚市新立岩8-1）
参加費	無料
申 込	労働局・労働基準監督署説明会等受付サイトからお申込みください。

<https://www.roudoukyokusetsumeikai.mhlw.go.jp/>

女性活躍のための企業人材育成事業「WOMEN'S BUSINESS CAMP2026」受講生を募集／福岡県

福岡県は、企業における女性の活躍を一層推進するため、階層別（課長相当・係長相当・若手）研修及び経営層・人事担当者向け研修を開催することから、受講生を募集している。

女性社員の次なるキャリアステージへの成長を加速させる6カ月間の階層別プログラムに加え、女性社員の成長を支える上司、組織を変える経営層・人事担当者も「共に学ぶ」カリキュラムとなっている。

専用フォームからお申込みください。

<https://psys.info/wp/?p=6727>

「外国人雇用実態調査」の結果を公表／厚生労働省

厚生労働省は、令和7年の標記調査の結果を公表した。

外国人労働者数（雇用保険被保険者数5人以上事業所）は約204万人（前年約182万人）。在留資格別にみ

ると「専門的・技術的分野」が42.1%（同38.9%）、
「身分に基づくもの」が24.0%（同27.6%）、「技能実
習」が21.7%（同20.2%）となった。

外国人労働者の雇用に関する課題（複数回答）を
みると、「日本語能力等のためにコミュニケーション
が取りにくい」が最も多く46.2%（前年43.9%）、次
いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が
24.8%（同24.7%）、「文化、価値観、生活習慣等の
違いによるトラブルがある」が22.4%（同20.9%）、
「生活環境の整備にコストがかかる」が21.9%（同
19.9%）となっている。

外国人雇用、ルールの順守を呼びかけ ／福岡労働局

福岡労働局は、外国人の不法滞在や不法就労等の手
口が悪質化・巧妙化しているとして、事業主に対し、
在留カードでの確認や不明な点については関係機関に
確認を行うよう呼びかけている。

福岡県最低賃金の1時間1,114円へ の引上げ決定／福岡労働局

福岡労働局長は、福岡県最低賃金を57円引き上
げ、1時間1,114円に改正することを決定した。効力
発生日は、令和8年10月4日。

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、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

年 度	最低賃金額 時間額（円）	引上げ額 （円）	引上げ率 （%）
令和3年度	870	28	3.33
令和4年度	900	30	3.45
令和5年度	941	41	4.56
令和6年度	992	51	5.42
令和7年度	1,057	65	6.55
令和8年度	1,114	57	5.39

（引上げ率は、小数点第三位を四捨五入）

「価格転嫁・取引適正化説明会」を開 催／九州経済産業局

九州経済産業局は、令和8年1月に中小受託取引適
正化法が施行されたことを受け、同法のポイントや最
新のルール、各種支援施策について解説する標記説明
会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29日（火） 14:00～17:00
会 場	福岡合同庁舎新館3階 （福岡市博多区博多駅東2丁目11-1）
参加費	無料
申 込	九州経済産業局ホームページをご覧ください。

[https://www.kyushu.meti.go.jp/
event/2609/260901_1.html](https://www.kyushu.meti.go.jp/event/2609/260901_1.html)

「第6回日本サービス大賞」応募受付を 開始／日本生産性本部

公益財団法人日本生産性本部は、業種や分野を問わ
ず革新的な優れたサービスを表彰し、その取り組みを
広く発信する表彰制度である標記大賞の応募を呼びか
けている。

受付期間は、9月14日（月）～10月29日（木）15
時まで。

応募方法や応募要領、応募フォーマットなどは、専
用ホームページをご覧ください。

<https://service-award.jp/>

障がい者雇用の現場を知る「事例紹介& 職場見学ツアー」参加者を募集／福岡県

福岡県は、障がい者の職場定着に課題を抱える企業
を対象に、障がい者雇用の現場を見学する標記ツアー
の参加者を募集している。職場見学ツアーの後には、
計2回アドバイザーの派遣も行う。

日 時	9月29日（火） 9:30～17:30
事例紹介会場	大牟田市民活動等多目的交流施設 えるる（大牟田市新栄町6番地1）
申 込	専用ホームページをご覧ください。

<https://fukuoka-kaizen-r8.hp.peraichi.com/>

2026年度・新規学卒者初任給調査結果（福岡県経営者協会調査）

2026年7月

調査対象：会員企業 411社 回答状況：回答者数 54社 調査期間：2026年6月4日～7月9日

今年の調査結果のポイント

- ・初任給 大学卒（総合）238,718円 高専（総合）221,458円
初任給を引き上げた企業の割合は86.3%（前年比▲1.4ポイント）
- ・支給額の伸び率（単純平均）は4.98%となり、前年4.41%と比較して0.57ポイント増加しました。

調査結果

- 1 初任給水準（平均額）と伸び率（2025年は、本年回答のあった同一企業での数値）
- ・全学歴で前年比増額となりました。
 - ・支給額の伸び率（単純平均）は4.98%となり、前年4.41%と比較して0.57ポイント増加しました。
 - ・高専総合は8%を超える高い伸び率となりました。

（単位：円）

	初任給の平均額		平均額前年比	伸び率
	2026	2025		
大学院卒（博士）	248,340	239,068	9,272	3.88%
大学院卒（修士）	254,274	244,138	10,136	4.15%
大卒総合	238,718	229,784	8,934	3.89%
大卒一般	226,320	217,207	9,113	4.20%
短大総合	215,073	205,359	9,714	4.73%
短大一般	206,200	196,319	9,881	5.03%
高専総合	221,458	204,016	17,442	8.55%
高専一般	209,540	199,382	10,158	5.09%
専修総合	216,908	206,714	10,194	4.93%
専修一般	209,004	198,628	10,376	5.22%
高卒事務	189,741	180,905	8,836	4.88%
高卒技術	198,875	188,354	10,521	5.59%
高卒現業	192,745	184,284	8,461	4.59%
（単純平均）	—	—	10,234	4.98%

2 業種別、従業員数別の初任給水準

初任給の平均額

（単位：円）

業種・従業員		大学院		大学		短大	
		博士	修士	総合	一般	総合	一般
製造	300人未満	229,900	232,920	225,500	224,840	204,633	204,633
	300人以上	299,538	280,547	262,590	237,367	237,583	209,967
非製造業	300人未満	214,950	222,760	228,418	213,633	201,613	199,983
	300人以上	248,622	259,301	240,680	231,917	217,953	209,611

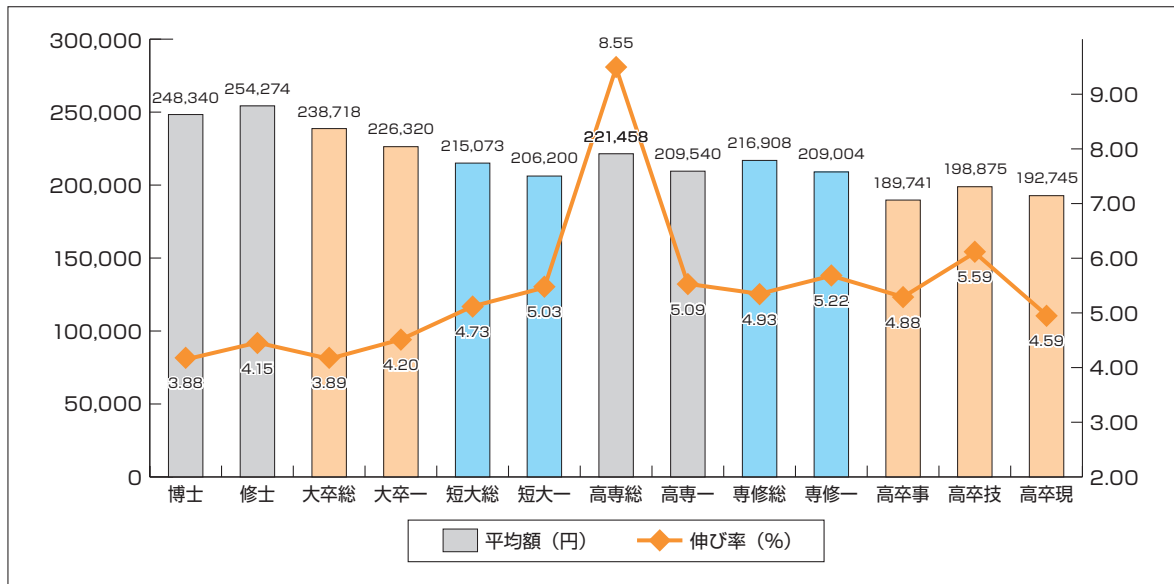
業種・従業員		高専		専修		高卒		
		総合	一般	総合	一般	事務	技術	現業
製造	300人未満	205,983	202,725	200,225	204,633	192,567	193,220	191,220
	300人以上	242,555	212,700	225,200	225,200	200,146	214,806	210,785
非製造業	300人未満	203,057	199,983	209,822	199,983	162,643	172,111	168,563
	300人以上	228,771	220,723	228,018	217,510	199,801	212,411	200,482

3 初任給の引上げ・据置き状況（2025年は、本年回答のあった同一企業での数値）

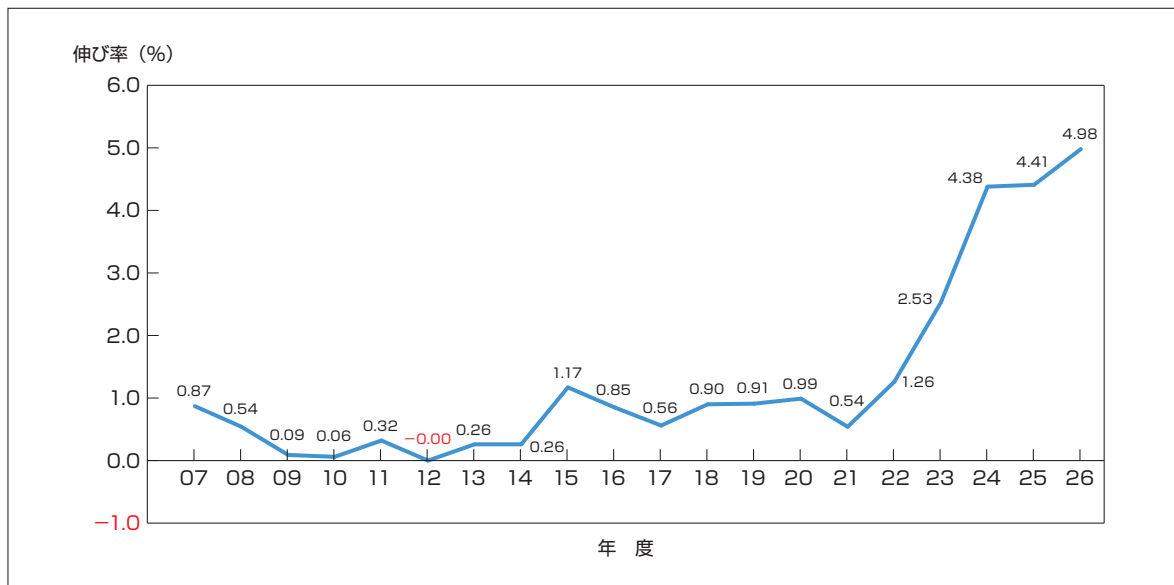
引上げた企業の割合は86.3%、前年と比較して1.4ポイント減少しました。

	引上げた企業の割合		据置いた企業の割合	
	2026年	2025年	2026年	2025年
大学院卒（博士）	85.7%	84.2%	14.3%	15.8%
大学院卒（修士）	87.9%	90.0%	12.1%	10.0%
大卒総合	82.3%	89.8%	17.7%	10.2%
大卒一般	82.6%	85.7%	17.4%	14.3%
短大総合	87.5%	93.7%	12.5%	6.3%
短大一般	85.7%	89.5%	14.3%	10.5%
高専総合	86.7%	90.6%	13.3%	9.4%
高専一般	84.2%	82.3%	15.8%	17.7%
専修総合	84.0%	91.3%	16.0%	8.7%
専修一般	87.5%	92.9%	12.5%	7.1%
高卒事務	86.7%	80.0%	13.3%	20.0%
高卒技術	90.9%	84.4%	9.1%	15.6%
高卒現業	90.3%	86.2%	9.7%	13.8%
単純平均	86.3%	87.7%	13.7%	12.3%

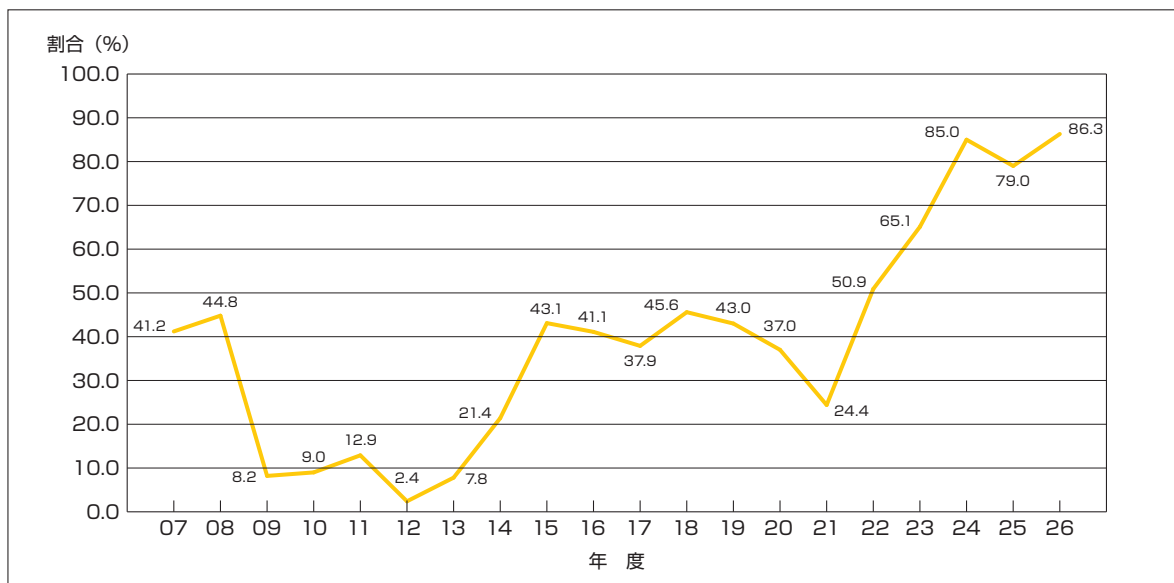
初任給水準（平均額）と伸び率



初任給の伸び率推移（年度ごとに調査回答先が異なる）



初任給を上げた企業の割合推移（年度ごとに調査回答先が異なる）



お忙しいところ、アンケートにご協力くださりましてありがとうございました。

2026年 夏季賞与交渉妥結結果 (2026. 7. 31 集計)

回答があった企業のうち、昨年実績と対比可能な妥結額48社、月数43社について集計

表1 業種別交渉状況

福岡県経営者協会

業 種		社数 (社)	2026年		対前年		2025年	
			妥結額(円)	月数(箇月分)	妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	月数(箇月分)
製 造 業	化 学 ・ ゴ ム	2	585,616	2.19	39,039	7.14	546,577	2.15
	鉄 鋼	4	653,593	(2社) 2.75	△ 5,940	△ 0.90	659,533	(2社) 2.71
	機 械 ・ 金 属	3	458,943	1.62	10,238	2.28	448,705	1.64
	電 機	5	992,274	3.16	48,226	5.11	944,048	3.23
製 造 業 平 均		14	723,129	(12社) 2.55	23,298	3.33	699,831	(12社) 2.56
非 製 造 業	建 設	7	805,486	2.76	△ 71,813	△ 8.19	877,299	3.14
	電 力 ・ ガ ス	1	—	—	—	—	—	—
	卸 ・ 小 売	7	648,228	2.13	37,107	6.07	611,121	2.07
	運 輸 ・ 倉 庫	6	442,420	(3社) 1.36	△ 34,532	△ 7.24	476,952	(3社) 1.62
	タ ク シ ー	1	—	—	—	—	—	—
	放 送 ・ 通 信	1	—	—	—	—	—	—
	情 報 ・ 広 告	1	—	—	—	—	—	—
	教 育	1	—	—	—	—	—	—
そ の 他 非 製 造 業		9	609,531	2.35	8,865	1.48	600,666	2.38
非 製 造 業 平 均		34	676,074	(31社) 2.31	△ 9,212	△ 1.34	685,286	(31社) 2.42
総 平 均		48	689,799	(43社) 2.38	270	0.04	689,529	(43社) 2.46

表2 規模別交渉状況

規 模		社数 (社)	2026年		対前年		2025年	
			妥結額(円)	月数(箇月分)	妥結額(円)	アップ率(%)	妥結額(円)	月数(箇月分)
規 模 別	1～99人 製 造 業	2	672,007	2.29	△ 44,859	△ 6.26	716,866	2.70
	非製造業	8	734,596	2.45	△ 10,034	△ 1.35	744,630	2.53
	計	10	722,078	2.42	△ 16,999	△ 2.30	739,077	2.56
	100～299人 製 造 業	6	564,631	(5社) 2.15	△ 9,682	△ 1.69	574,313	(5社) 2.20
	非製造業	10	585,135	2.31	△ 8,923	△ 1.50	594,058	2.41
	計	16	577,446	(15社) 2.26	△ 9,208	△ 1.57	586,654	(15社) 2.34
	300～499人 製 造 業	2	1,394,830	4.37	240,953	20.88	1,153,877	3.83
	非製造業	5	665,706	2.03	△ 27,411	△ 3.95	693,117	2.25
	計	7	874,027	2.70	49,265	5.97	824,762	2.70
	500～999人 製 造 業	3	659,115	(2社) 2.17	12,356	1.91	646,759	(2社) 2.15
	非製造業	6	653,920	(5社) 2.25	△ 16,192	△ 2.42	670,112	(5社) 2.39
	計	9	655,652	(7社) 2.23	△ 6,675	△ 1.01	662,327	(7社) 2.32
規 模 別	1000人以上 製 造 業	1	—	—	—	—	—	—
	非製造業	5	801,272	(3社) 2.49	18,100	2.31	783,172	(3社) 2.53
	計	6	771,893	(4社) 2.40	7,583	0.99	764,310	(4社) 2.51
総 平 均		48	689,799	(43社) 2.38	270	0.04	689,529	(43社) 2.46

(注) ・額、月数とも単純平均
・伸び率は平均額をもとに算出
・集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる

世間漫録

column note

白髪頭のジジ放談

Vol.198

持っているのはロシアと北朝鮮のみで、フィリピンなど他国はむしろ日本との安全保障協力を強めているのが現状だ。「他国の脅威」を理由に軍拡を正当化する中国の威圧的行動こそが周辺国の防衛力強化を促しており、完全に逆効果となっている。

南シナ海での傍若無人ぶり、常態化した尖閣への侵入、ウイグルやチベット族への弾圧、現実味を帯びる台湾侵攻のXデー、それらの批判に対する居丈高な居直り…。

なぜ、これほどまでに挑発行為を繰り返し、世界に中国への嫌悪感を拡大させているのか。その外交ハンドルは無法者の「あおり運転」そのものである。

小泉進次郎防衛相は、中国が日本を「新型軍国主義」という言葉で日本を批判し続けていることに対し、5月31日、アジア安全保障会議（シンガポール）で「事実ではない」と反論した。小泉氏は演説で、「核兵器と戦略爆撃機を大量に保有する国が、そのいずれも持たない日本を『新型軍国主義』と呼んでいる」と反論。「平和国家としての日本の歩みは、地域と国際社会で評価されている。これがただ一つの事実であり、虚偽の主張で揺らぐことはない」と述べた。

（朝日新聞／2026年6月1日）

小泉氏の言う通りである。中国の「新型軍国主義」の対日批判にはまったく根拠がない。支

「新型軍国主義」

根拠なき批判では世界の支持は得られない

問題の核心ははつきりしている。中国がどうして同時進行的に主要国との関係を自ら壊し、外部環境の悪化を招いたかである。習近平国家主席は権力を掌握した直後から鄧小平が掲げた外交路線「韜光養晦（とうこうようかい）」を捨て、軍事力と経済力をバックに強権姿勢に転じた。これが警戒感と反発を招き、孤立を引き寄せる結果となった。

今日、中国はアヘン戦争以来の帝国主義列強による侵略の意趣返し、復讐劇をやっている。中国が「遅れてきた帝国主義」と呼ばれるゆえにある。それがチャイナ・ドリームというなら、それは時代錯誤のとてもない悪夢だ。

幣原喜重郎の対中外交に学ぶ

「己を責めて他を責めず」。これは我が国の政治外交史上最高のリベラル政治家ともいえる幣原喜重郎が対中外交に使った言葉である。日本は幕末以来、不平等条約に苦しんだ。陸奥宗光が条約改正に成功し、治外法権の撤廃、関税自主権の回復を成し遂げた。



【幣原 喜重郎】

苦闘の末に国際社会で権利を取り戻したのは、日清日露戦争の勝利のみによるものではない。国内の諸難題を克服し、法治の文明国であると認めさせたことが最大の要因であった。

大正の終わりが、幣原が外相の時、今度は中国が不平等条約改正を要求し始めた。幣原は終始、中国側の主張を支持して英米代表を説得し、国際会議開催などのイニシアチブを取るなどした。一方で中国側には自制と努力を要望している。

「日本は不平等条約の辛酸をなめたが、列国を責めるよりもまず己を責めた。打倒帝国主義などと叫ばずして、静かに日本国内の政治革新に全力を挙げた。そのための苦労は容易ならざるものがあつたが、国内の近代化が達成されると、列国は快く対等条約に同意した」（『幣原喜重郎とその時代』岡崎久彦／PHP研究所）。

力や声高の自己主張、他国批判だけでは世界の理解と支持は得られない。大事なものは自由、民主主義、法の支配、そして人権の尊重である。習氏は中国を品格ある国家へと大きく舵を切らねばならない。

「混沌の時代」を生きる⑤ 被災地支援に「士魂」を見る

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

令和8年熊本地震の発生から2カ月。被災地は復興への取り組みが続く。仮設住宅で難儀を強いられている方々も多い。元の暮らしが一日も早く戻らんことを切に願う。

そんな苦しさの最中に恐縮だが、あえてプラスの出来事として特記しておきたいことがある。全国から現地入りしたボランティア、生活物資を積み込んだ企業のトラックなどは今回も半端な数ではなかった。阪神淡路、東日本、10年前の熊本、能登…などを経て、災害を「我が事」と受け止め、「困ったときはお互いさま」の互助精神が支援の質と量を進化させた。

付け加えれば、日本人の心の深いところに生きる「士魂」が目覚めたのではないか。「士魂」は平時において眠っているが、危急存亡のときには覚醒する。幕末、吉田松陰は各地の志ある人々に向けて「草莽崛起」の檄を飛ばした。草莽とは草木の間に潜む民衆。崛起とは「立ち上がる」「突如として現れる」の意。すなわち、「草莽崛起」とは志を持つ在野

の人々が身分や地位を問わず、国難に立ち向かおうとするものだ。松陰に倣^{なら}って被災地支援に立ち上がる人々の行動を「令和の草莽崛起」と呼びたい。

熊本地震でメディアが伝える様々な支援活動の中で、とりわけ感動したのは福岡県うきは市の梨農家佐々木浩喜さん（54）のことだ。ABEMA的ニュースショーが、以下のように伝えていた。引用させていただく。

佐々木さんは7月、自身の梨農園で梨5千個（200万円相当）を盗まれた。しかも、去年に続き2年連続の被害である。悔しさ、絶望的な気持ちをSNSに綴^{つづ}ったところ、瞬間に拡散。支援の声が殺到した。

「フォロワーも9000を超えました。『クラウドファンディングしてください』『今ある梨を売ってください』『お手伝いできることがあれば言ってください』…。こんな激励をいただいてすごく勇気づけられています。お一人ずつにご挨拶して梨を一個でもお届けできればと思っています」。

佐々木さんは高校時代、野球部で汗を流した。クラブチームの監督を長年務めた。盗難被害を知った子供たちがあちこちに募金箱を設置するなどして恩師の支援に動いた。

直後、熊本で地震が発生。佐々木さんは自分の梨園どころではない、と行動に出る。作業用トラックに支援物資を満載して被災地へ。「今度は自分が手を差し伸べる番だ」「少しでも恩返しができれば」との思いからだ。朝5時に自宅を出発、迂回路を何時間も掛けて走り、集めたすべての品を現地に届けた。



【熊本地震被災地に駆けつけたボランティア】

日本の被災地における人々の行動は、世界から常に称賛的だ。海外では大災害後には暴動や略奪が頻発し、社会の無秩序化が見られる。対して、日本ではそ

うしたことは起こらない。被災者は列を作り、並んで水や食料の配給を待つ。日本人は他者から独立した「私」ではなく、他者とつながった「私」で生きてきた。災害などの非常時であっても個人の欲望を抑え、全体の和を守ることを大事に生きてきた。幕末に日本を訪れた外国人は「日本の民衆には穏やかな秩序がある」と口を揃えている。

忘れてならないのは、武士道^{ぶしどう}の精神である士魂だ。「仁・義・礼・智・信」を柱とする士魂は、武士だけでなく広く民衆の思想・行動原理として機能し、日本人の精神の血肉になってきた。「情けは人の為ならず」「義を見てせざるは勇無きなり」。これらが士魂の中核である。震災の際の有形、無形の支援に士魂を見る。

士魂は熊本に向かって列を成して走り続けた企業の物資輸送トラックにもあふれていた。これを「売名行為」と冷やかに評した者がいたが、あまりに情けない言葉ではないか。支援は功利的な動機からではない。いや、そうであっても良いではないか。これこそがCSR（企業の社会的責任）の優れた実践例なのだから。

明治の実業家、渋沢栄一は「武士道をもって商いをせよ」と説いた。ビジネスで成功するのは「商魂」たくましく、目端の利いた「商才」があれば十分と思いがちだ。でも、それは間違いである。利益を得るには手段を選ばず、儲ければ何をしてでもよいといったやり方は長続きしない。「商魂商才」でよしとする風潮は、品位なき「利益至上主義」を生む。カネ儲けから遠いところを生きようとした清廉^{せいれん}と実直の「士魂」、その基盤の上にビジネスチャンス^{せういれん}を切り拓く「商才」が合体した「士魂商才」、これが肝要である一。いま、渋沢の教えを噛みしめる。

尾畠さんは「侍ボランティア」

熊本の被災地には各地でボランティア活動を行う尾畠春夫さん（86）＝大分県日出町＝の姿もあった。以前、ある雑誌で語った「ボランティア時には言動すべてに気をつける必要がある。『暑い』とは絶対に言わない。自分が被災者だったら、どう思うだろうか。ボランティアをさせていただいているという立場を忘れてはいけない」の言葉が印象に残る。

「尾畠ボランティア語録」は数多い。

■「ボランティア中の主食はパックご飯とインスタントラーメン。被災地のどんな環境でも寝られるようにするため、普段からゴザの上で寝ている」

■「軽ワゴン車に食料や水などの生活用具をしっかりと積み込み、相手先からは力を借りない。自己完結するのが真のボランティアだ」

■「飲食のほか対価、物品も絶対にいただかない。敷居をまたいで家の中に入ることもボランティアとして失格だ」



【尾畠春夫さん】

メディアは「侍ジャパン」をはじめ、「侍」を日本人の精神シンボルとして使う。ならば、提案したい。尾畠さんの代名詞「スーパーボランティア」の「スーパー」を「侍」に代え、「侍ボランティア」と呼んではどうか。彼こそ世界に誇る「侍」の日本代表にふさわしいと思うからだ。

「侍」は尾畠さんだけではない。仕事や日程をやりくりしての有志、企業、公共部門の方々、そして自分なりのスタイルで被災地に心を寄せ続けるすべての人たち、その一人ひとりがまごうことなき「侍」なのである。

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年一変わる日本変わる社会』（人権教育啓発推進センター）



定年退職後再雇用された有期社員の基本給についての 「同一労働同一賃金」の適用

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 最近、名古屋自動車学校事件（最高裁R5.7.20判決）の差戻判決が出ました（名古屋高裁R8.2.26判決）。この判決は、定年後に再雇用された有期社員（定年後再雇用有期社員）の基本給について、「10万円/月を下回っておれば、同一労働同一賃金原則違反」との判断を示しております。そこで、以下のような事例をもとに、「定年後再雇用有期契約社員」の「基本給」について「同一労働同一賃金原則」がどのように適用されるかを検討します。

事例

Aは、甲社に就職し、入社直後から自動車運転業務に従事していたところ、定年退職し、その後再雇用され有期社員となった。ところが、再雇用後も定年前と同じ職務に従事しているにもかかわらず、基本給は正社員時代に比して大幅に減額となった。同一労働同一賃金原則に反するか否か？

（この類型以外の有期契約社員の基本給、各種手当、休職制度について「同一労働同一賃金原則」がどのように適用されるかについては、拙稿

「経営法曹223号」85～93頁の論考を参考にしてください。）

2 まず、同一労働同一賃金原則に関する基礎知識から。基本給、退職金、休職等から福利厚生施設の利用等も含めた従業員の処遇は、一定の「理念」（処遇決定理念）に基づいて決定されます。例えば、「子育て世代への支援を厚くしたい」とか、「優秀な新人を集めたい」といった人事上の施策がこの処遇決定理念にあたります。正社員と有期契約社員の「処遇決定理念」が異なるのであれば、両者の処遇を一致させる必要はないが、同一であれば、処遇を同じにする必要がある、というのが同一労働同一賃金原則の考え方です。したがって、「入社後から定年までの正社員時代の基本給の額を決定する際の処遇決定理念（正社員の場合の処遇決定理念）」と「定年後再雇用有期社員の基本給の額を決定する際の処遇決定理念（定年後再雇用有期社員の場合の処遇決定理念）」が同一か否かを検討

する必要があります。

3 まず、正社員の処遇決定理念について説明します。

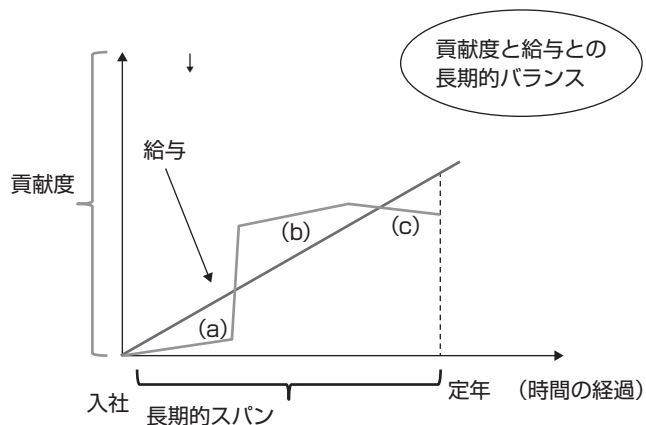
これについて一口でいえば、「入社から定年退職するまでの長いスパンでみての給与と貢献度とのバランス」という理念と思われます（「貢献度と給与との長期的バランス」）。

入社からの時間を追って、給与と会社に対する貢献度をみてみると、下図にイメージ的に示したとおり、

- (a) 新人時期：将来の会社に貢献してくれることを期待して高めの給与水準が設定され、
- (b) 中核として活躍する時期：現在の貢献度に比して給与は十分ではないと思うが、これまで育てもらったからと納得し、
- (c) 定年間際：現在の貢献度をみると給与は高いような気がするが、バリバリ働いていた頃は貢献度に比して賃金が安かったからよしとするか、

といった具合となります。

つまり、長いスパンでみると、従業員の会社に対する貢献度と基本給の額は概ね比例している、という関係になると思われます。



4 つぎに、定年後再雇用有期社員の処遇決定理念について検討します。

これについて一口でいえば、「正社員時代に培った経験・技能等を生かして社業に貢献してもらおうとともに、年金受給開始年齢までの生活保障の趣旨も兼ねる」という理念と思われます（「経験等活用＋社会性」）。この理念は、「貢献度と給与との長期的バランス」理念とはまったく異なるものです。当然のことながら、「貢献度と給与との長期的バランス」理念は、60歳の定年を迎えることによって役割・機能を失っており、定年後再雇用有期社員に適用されることはありません。

5 このように両者の処遇決定理念は別物ですので、定年後再雇用有期社員の基本給の額を決定する際に、正社員時代の基本給の額を基準とする必要はまったくないことになります。

陸上競技で例えてみましょう。

- ・正社員の処遇決定理念＝「貢献度と給与との長期的バランス」は、42kmのフルマラソン（上り坂あり、給水あり、途中棄権あり…）
- ・定年後再雇用有期社員の処遇決定理念＝「経験等活用＋社会性」は、400m走（平坦なトラック競争、給水なし、途中棄権はほとんどなし…）

両者の走り方（処遇決定理念）はまったく異なり、フルマラソンの走り方を400m走に利用できないことは明白でしょう。

6 では、定年後再雇用有期社員の基本給の額は、完全に使用者の自由裁量に委ねられているか？という点について検討してみます。

定年後再雇用有期社員の基本給の額がいく

らになるかは、労働者の生活設計に大きな影響を与えます。そう考えると、従業員への説明、納得が不可欠と思われます。

したがって、基本給の額について、資料に基づいた説明や協議・交渉が要求されることになります。もちろん従業員の同意までは不要ですが、従業員の納得を得る手続を経たことが重要になります。（「手続履行による相当性担保」という考え方といってよいでしょう。）

実務的には、後日裁判となった場合のことを考えて、説明会で配布する資料をきちんと作成し、説明会の実施状況を記載したメモや協議・交渉等の経過を記した議事録等を残して置き、手続をきちんと履行したことを説明できるようにしておく必要があります。

7 以上まとめると、①定年後再雇用有期社員の基本給の額について、使用者はこれを自由に決定でき、②正社員時代の基本給の額を参考にする必要はない、③ただし、従業員への説明、協議等は誠実にこれを行う必要がある、ということになります。

8 以上の知識をもとに、名古屋名古屋自動車学校事件について検討します。

事案の概略 1975年頃から勤務し2013年頃定年退職。定年後再雇用有期社員となったBらの基本給は、従事している職務は再雇用後も定年前と同じであったにもかかわらず、相当減額（定年退職前17万円/月→再雇用後8万円/月）。その差額の賠償を求める、というもの。

名古屋高裁は、1記載のとおり、一定額の賠償を認めておりますが、その理由は2つあります。

一つは、Bらが従事する職務が定年退職前後を通して同一で、賃金の性質は職務給（従

事する職務に応じて額が決まる賃金）であるから、定年後再雇用有期社員の賃金を大きく減額できない、という理由

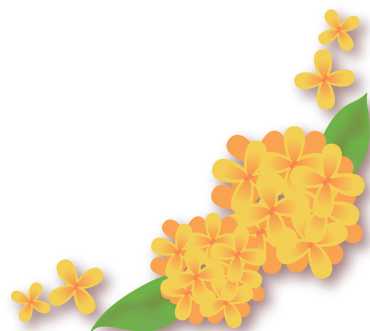
二つは、学校が定年後再雇用有期労働者の給与水準の妥当性について説明せず、協議をしていない、という理由

このうち一つ目の理由は、不当です。それは、3～5の考え方に反しているためです（従事する職務が定年退職前後を通して同一であっても、賃金の性質が職務給であっても、定年後再雇用有期社員の賃金を変えることに何ら問題はない）。

しかし、二つ目の理由は、6の「手続履行による相当性担保」という要件を欠いているといものであり、この点に関する裁判所の指摘はもっともといえます。

したがって、結論として賠償が認められたのも、やむをえないということとなります。

ただし、損害額の算定には問題があります。損害額は、「仮に説明、協議をしていたと仮定すれば合意できたであろう賃金額」と現実に支給されている賃金額（8万円）との差額ということになります。十分な交渉していたとしても大幅に増額されるとは思えず、せいぜい1万円程度の増額（賠償額：1万円/月）だったのでは？と思われます。つまり、裁判所が認容した額は過大すぎる、と思われます。



令和 8 年熊本地震により被災した学生・生徒等への配慮について

当協会は、福岡労働局長より以下の要請を受けました。会員企業の皆様のご理解、ご協力をお願い申し上げます。

事業主の皆様におかれましては、現在、令和 9 年（2027 年）卒業・修了予定者に対する採用活動を進めておられると存じますが、令和 8 年熊本地震により被災した学生・生徒等につきましては、今後の就職活動に大きな影響が生じることが懸念されます。

このため、既に一部の団体では取り組んでいただいているところですが、事業主の皆様には今後の採用活動について、地震により被災した学生・生徒等の個別の事情を十分に勘案し、柔軟な対応をお願いいたします。

具体的には、被災した学生・生徒等の状況を考慮した採用選考日程の設定や応募書類等の提出期限の延期など、災害の影響による手続等の遅れで学生・生徒等が不利益を被ることがないように、最大限柔軟な対応をお願いするとともに、これらの対応の積極的な発信に努めていただきたく存じます。

なお、地震により被災した学生・生徒等の置かれた厳しい状況にご配慮いただき、こうした学生・生徒等の積極的な採用をお願いいたします。

Topics トピックス

セミナー

定年前後の年金・社会保険知識習得セミナーを開催

8 月 18 日、定年前後の年金や社会保険の仕組みを解説する標記セミナーを開講した。講師は、特定社会保険労務士の今任智恵子氏。

講師は、定年前後の社員から人事担当者へ質問が多い年金・社会保険の手続きや仕組みについて解説した。



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 26 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、判例を挙げながら説明した。



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。

●給与実務の法的留意点

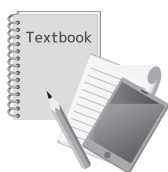
給与担当者、管理者、事業主が知っておくべき法律上の決まりや実務の留意点を分かりやすく解説します。

日 時：9月15日(火) 9:30～16:30
会 場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス
講 師：みちしる社会保険労務士事務所
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)

●出産・育児・介護の法規制と手続き解説セミナー

妊娠、出産・育児・介護休業から職場復帰後(時短勤務など)までの会社の対応や留意すべきポイントについて分かりやすく説明します。

日 時：10月14日(水) 9:30～16:30
会 場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス
講 師：みちしる社会保険労務士事務所
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)



●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解説します。

日 時：1日目 10月20日(火) 9:30～16:00
2日目 10月21日(水) 9:30～16:00
会 場：電気ビル共創館 3階 Bカンファレンス
講 師：社会保険労務士法人アドバンス
所長・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17日(火) 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：税理士法人 くまで会計事務所
公認会計士・税理士 熊手 杏奈 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

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】

9月24日(木) 14:00~17:00	杉原 知佳 弁護士 (三浦・奥田・杉原法律事務所)	
10月22日(木) 14:00~17:00	山本 紀夫 弁護士 (TMI総合法律事務所福岡オフィス)	

〈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8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日 福岡県最低賃金専門部会

7日 福岡県最低賃金専門部会

18日 定年前後の年金社会保険知識習得セミナー

20~28日 米国視察

21日 福岡労働者災害補償保険審査参与会

26日 労働法基礎学習会

// 福岡県男女共同参画審議会

27日 定例無料法律相談

28日 労働者派遣事業適正運営協力員会議

九州経営法曹大会 第60回 福岡大会

総合テーマ

事例から導く最適解！ 弁護士と考える「労務三大リスク」解決へのアプローチ

使用者側の立場で労務問題に精通する弁護士が、問題社員、メンタルヘルス、ハラスメントの3つのテーマを取り扱います。1日目は、各テーマに関する基本的知識や裁判例の報告と参加者からの質疑応答、2日目は参加者と登壇弁護士が実際の事例をベースに実務的な問題点について議論する「双方向型」のワークショップを実施します。

日 時：1日目 10月26日(月) 13:30～17:00
2日目 10月27日(火) 9:30～16:45

会 場：ONE FUKUOKA BLDG. 6F カンファレンスホール
(福岡市中央区天神1-11-1)

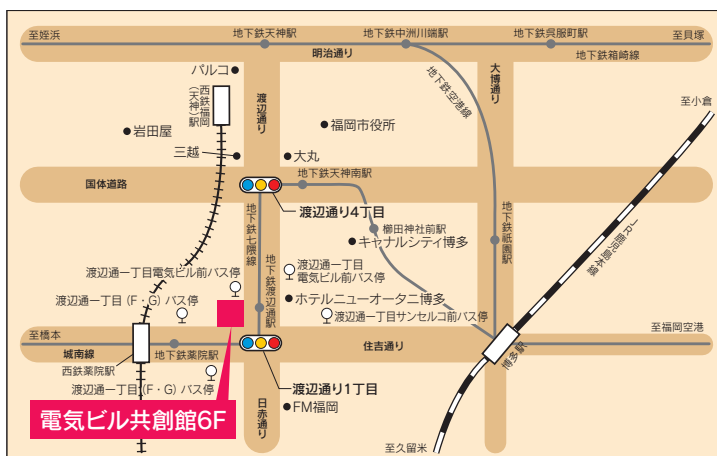
参 加 費：経営者協会会員 1名につき 25,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)
一般企業参加者 1名につき 35,000円(資料・2日目の昼食・税を含みます)

レセプション：レセプション参加費 12,000円／1名(税込)

お 申 込 み：右のQRコードからお申込みいただくか、当協会ホームページの参加申込書よりお申込みください。



※詳細な内容につきましては、当協会ホームページ「新着情報」(2026.07.16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/>