

と  
ちぎ  
経  
営  
者  
協  
会

Tochigi  
Employers'  
Association

令和3年  
9月

No.483



そば畑(塩谷町熊の木)

〈目 次〉

日本経団連情報・労働局広報	1
研修会だより	2
栃木県受託事業	5
夏季賞与調査	6
労働判例	9
就職戦線レポート	11
公設委員の推薦・会員消息・業務日誌	12
栃木労働局からのお知らせ	14
Eメール登録・会員募集のご案内	15
法律・労務・税務相談のお知らせ	16

## 経 団 連 情 報

日本経団連幹事会において、下記議題が討議・報告されました。

### [9月14日開催]

#### I. 議 件

1. Withコロナにおける社会経済活動の活性化に向けた提言
2. 第12回WTO閣僚会議に期待する
3. 令和4年度税制改正に関する提言
4. 2021年度規制改革要望－DXと規制改革の循環を確立する－

#### II. 報告事項

1. B20イタリアを巡る動向
2. 循環経済パートナーシップ（J4CE）注目事例集発刊・WEBサイト開設
3. 経団連生物多様性宣言イニシアチブWeb版開設と賛同企業追加の募集

#### III. 書面報告事項

1. コロナ禍を受けた消費者の行動や意識の変化と企業の取組み
2. 2021年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（最終集計）
3. 2021年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）
4. 2021年夏季賞与・一時金・大手企業業種別妥結結果（最終集計）
5. 入会報告

## 労 動 局 広 報

### 働き方の新しいスタイル



### 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

～計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する  
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！～

#### 事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

新型コロナウイルス感染症対策として、新しい生活様式が求められる中、新しい働き方・休み方を実践するためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度の導入が効果的です。

詳しくは、栃木労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。

## 実施報告

## ◎経営参謀養成セミナーPart.1

7月26日、宇都宮市内会場において、会員企業等から10名が参加して開催した。講師には、有限会社マスエージェント 代表の林 忠史 氏を迎えて、「貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書から経営状態を見る」や「資金繰りの考え方、やり方のセオリー」等について講義を行った。

セミナー実施後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・ 講義が図や表を用いてわかりやすく、要点がまとまっていたためテンポよく内容を理解することができた。
- ・ すぐに実践することができる内容が多くかったため、とても勉強になった。



## ◎総務担当者実務セミナー

7月28日、宇都宮市内会場において、会員企業等から13名が参加して開催した。講師には、有限会社マスエージェント 代表の林 忠史 氏を迎えて、「総務の役割と仕事」や「庶務・労務業務のポイント」等について講義を行った。

セミナー実施後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・ 今までの業務を再認識することができ、さらに理解を深めることができた。
- ・ 明日から日常業務を見直すべき点が多く見つかった。



## 講座開催案内

## 新型コロナウイルスの対策について

当協会では会場事務局と協力し、新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底して開催いたしますが、状況により中止や延期もございますのでご了承ください。

## ◎新型コロナウイルスで検討すべき労務問題（オンデマンド配信サービス）

日 時：12月31日（金）まで

講 師：弁護士 高仲 幸雄 氏：中山・男澤法律事務所

参 加 費：無料

内 容：1. 今後の人件費負担／2. 感染発覚時の対応／3. 勤務形態の変更／4. 従業員数の削減／  
5. 手当・休暇の見直し／6. 今後の採用計画／7. 就業規則等の改定／8. 労働契約書の改定／  
9. コロナ後の労務管理／10. 社員の心身の健康（100問100答）

時 間：講座の時間は約3時間

申 込：①栃木県経営者協会ホームページ内のセミナー案内から申込み

[（http://www.tochikei.jp/seminar2021.htm）](http://www.tochikei.jp/seminar2021.htm)

②QRコードから申込み



## ◎管理職のためのパワーハラスメント予防対策講座 (オンデマンド配信サービス)

日 時：2022年2月28日(月)まで

講 師：弁護士 中井 智子 氏：中町誠法律事務所

参加費：無料

内 容：1. パワーハラスメントとは／2. 管理職が押さえておくべきパワハラ予防・対策の基本／3. パワハラと言われない部下指導法／4. ケーススタディ／5. パワハラのない職場づくりに向けて

時 間：講座の時間は約2時間

申 込：①栃木県経営者協会ホームページ内のセミナー案内から申込み  
(<http://www.tochikei.jp/seminar2021.htm>)

②QRコードから申込み



## ◎衛生管理者受験対策セミナー

日 時：10月13日(水) 9：35～16：45 ※第一種、第二種ともに  
14日(木) 9：30～17：30 ※第二種は 9：30～12：30

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：柴田 珠美 氏：(株)ウェルネット 専任講師

参加費：第一種28,600円 第二種26,400円（資料代・消費税込み）

内 容：【1日目】1. オリエンテーション／2. 出題傾向分析と合格学習法／3. 関係法令(労働安全衛生法)  
(労働基準法)／4. 労働衛生①

【2日目】1. 労働衛生②／2. 労働生理／3. 有害業務(関係法令)(労働生理)

※第二種の方は2日目の労働生理までとなります

## ◎OJT指導者セミナー

日 時：10月25日(月) 10：00～16：30

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：尾崎 達彦 氏：(株)インソース 講師

参加費：会員企業 8,000円、一般企業 12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. 部下・後輩の立場になって考える／2. OJTとは何か／3. 育成計画を立てる／4. OJTの進め方／5. ケーススタディ／6.まとめ

## ◎コミュニケーションスキルupセミナー

日 時：10月27日(水) 10：00～16：00

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：岡本 明夫 氏：オフィスOKAMOTO 代表

参加費：会員企業：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. コミュニケーションの基本は挨拶から／2. コミュニケーションと会話／3. 会議、ミーティングにおけるコミュニケーション／4. コミュニケーションと職場の風土改革／5. 交渉におけるコミュニケーション／6. コミュニケーションと人脈づくり

## ◎ロジカルシンキングセミナー

日 時：11月18日(木) 10：00～16：30

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：村井 知光 氏：(株)インソース 講師

参加費：会員企業：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. ロジカルシンキングとは／2. ロジカルシンキングの基本／3. ロジカルシンキングの応用／  
4. ロジカルシンキングワーク

## ◎中堅社員向け 初級リーダーセミナー

日 時：11月9日(火) 10:00～16:30

会 場：栃木県教育会館（無料駐車場あり）

講 師：武田 幸子 氏：株インソース 講師

参加費：会員企業：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. 中堅社員に求められる役割／2. フォロワーとして上司を補佐する／3. リーダーとして後輩を指導、支援する／4. 業務推進者としての問題発見力／5. まとめ／6. パネルディスカッション「中堅社員の仕事上の悩み」（コーディネーターとパネラーは中堅社員研究集会運営委員会の委員6名となります）

## ◎報連相スキル向上セミナー

日 時：11月26日(金) 10:00～16:30

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：米山 淳子 氏：株インソース 講師

参加費：会員企業：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. ホウ・レン・ソウのポイント「コミュニケーション」「タイミング」「わかりやすさ」／2. 「報告」「連絡」「相談」の具体的な方法／3. 実践ロールプレイング／4. 研修振り返り

セミナー詳細は、ホームページ(<http://www.tochikei.jp/seminar2021.htm>)をご覧ください。



【ホームページ】

<http://www3.jeed.go.jp/tochigi/college>



《シンボルマークは“科学・技術・技能”の三本の柱が統合されていることを表しています。》

本校は、技能と技術を等価に重視し、技能から技術そして学術へという本来の道順を辿った教育・実習を行い、高度産業技術の担い手となる実践技術者を養成・輩出しています。

### 【専門課程 2年制】

- 生産技術科
- 電気エネルギー制御科
- 電子情報技術科
- 建築科



### 【応用課程 2年制】

- 生産機械システム技術科
- 生産電気システム技術科
- 生産電子情報システム技術科
- 建築施工システム技術科



### 企業様向けメニュー

- 1.在職者対象の能力開発セミナーの開催
- 2.共同研究・受託研究の展開
- 3.施設・設備の開放等

厚生労働省所管  
関東職業能力開発大学校  
〒323-0813 栃木県小山市横倉 612-1  
0285-31-1733(求人、能力開発セミナー等受付)

## とちぎインターンシップフェア



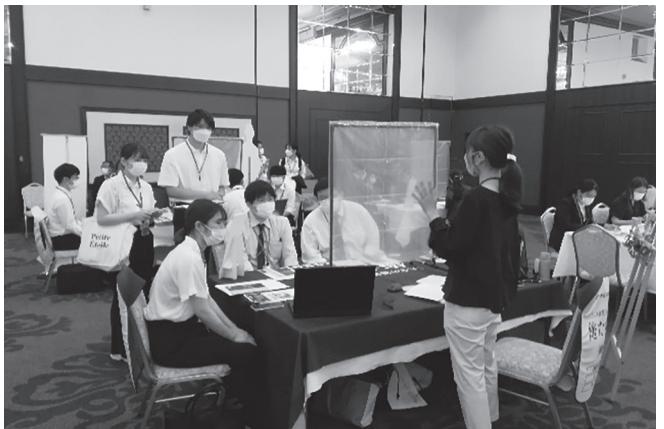
当協会では、栃木県より「とちぎインターンシップフェア開催事業」を受託し、7月25日（日）ホテル東日本宇都宮において企業46社、学生115名参加のもと「とちぎインターンシップフェア」を開催した。

はじめに、キャリアコンサルタント 黒崎 早苗 氏が「インターンシップに参加する意義、参加にあたっての心構え、社会人のマナーを身に付ける」等について学生向けのセミナーを行い、続いて、フェアでは参加した学生が企業ブースにて会社概要やインターンシップの実施内容等の説明を受けた。

企業からは、「多くの学生と関わりを持つことができた」、「学生に自社のPRができ、興味をもってもらうことができた」「オンラインでの対応が続く中、対面での説明ができ、とても良い機会となった」などの声が聞かれた。

学生からは、「今まで知らなかった企業の話を聞いてとても勉強になった」、「担当者と直接話をすることで会社のイメージが想像できた」、「興味のある企業の話を聞き、さらに知識を深めることができた」との声があった。

コロナウイルス感染症拡大を考慮し、保護者向けセミナーの中止、開催時間の短縮、事前登録制など、内容変更や参加制限があったにも関わらず、多くの企業や学生の参加があり、盛況のうちに終了することができた。



令和3年9月16日

## 令和3年度 夏季賞与調査結果

### ◆調査概要◆

調査時期：令和3年7月8日～9月16日

調査方法：調査票送付による自記式調査

調査対象：会員企業276社

回答数：60社（回収率21.7%）

### 1. 全体～妥結額平均553,403円・前年比2.68%増～

調査の対象となった61社の妥結額平均は、553,403円・2.02カ月で、前年の妥結額平均538,955円・1.99カ月に比べると、金額で14,448円のプラス（前年比2.68%増）、月数で0.03カ月のプラスとなりました。

### 2. 規模別 100人未満～妥結額平均451,639円・前年比2.75%増～

規模別にみると100人未満企業の妥結額平均は、451,639円・1.70カ月、100人～299人の企業は598,266円・2.19カ月、300人以上の企業は686,537円・2.41カ月となりました。対前年比では、100～299人の企業が48,468円のプラスに対し、300人以上の企業が24,266円のマイナスと大きな差がありました。【表1】

### 3. 業種別～製造業～妥結額平均634,794円・前年比3.27%増～

#### ～非製造業～妥結額平均486,376円・前年比2.05%増～

製造業の28社の妥結額平均は634,794円・2.18カ月で、前年の妥結額平均614,692円・2.14カ月に比べ、金額で20,102円のプラス（前年比3.27%増）、月数で0.04カ月のプラスとなりました。

非製造業の33社の妥結額平均は486,376円・1.89カ月で、前年の妥結額平均476,584円・1.87カ月に比べ、金額で9,792円のプラス（前年比2.05%増）、月数で0.02カ月のプラスとなりました。【表2】

### 4. 管理職～妥結額平均847,768円・対前年比0.80%増～

回答のあった管理職の妥結額平均は847,768円で、前年の妥結額平均841,070円に比べると、金額で6,698円のプラス（前年比0.80%増）となりました。対前年比では、製造業が19,432円のマイナスに対し、非製造業が27,021円のプラスと大きな差がありました。【表3】

## 5. 非正規社員～賞与支給あり 67.9%

非正規社員への賞与支給状況は、回答のあった28社のうち、19社(67.9%)が支給を行っており、支給していないを大きく上回った。金額は3万円～10万円未満が最も多く31.8%となった。【図1】【図2】

【表1】規模別決定状況

	社数 (社)	令和3年夏季		令和2年夏季		対前年 増減率(%)	対前年 金額増減 (円)
		金額(円)	月数(月)	金額(円)	月数(月)		
100人未満	27	451,639 (461,334)	1.70 (1.78)	439,537 (442,304)	1.68 (1.72)	2.75 (4.30)	12,102 (19,030)
100～299人	19	598,266 (745,203)	2.19 (2.48)	549,798 (650,304)	2.03 (2.23)	8.82 (14.59)	48,468 (94,899)
300人以上	15	686,537 (725,417)	2.41 (2.39)	710,803 (683,449)	2.53 (2.32)	△ 3.41 (6.14)	△ 24,266 (41,968)
<b>総計</b>	<b>61</b>	<b>553,403 (713,765)</b>	<b>2.02 (2.38)</b>	<b>538,955 (653,513)</b>	<b>1.99 (2.25)</b>	2.68 (9.22)	14,448 (60,252)

※ 上段は単純平均、下段( )標記は加重平均。同一企業昨年データとの比較。

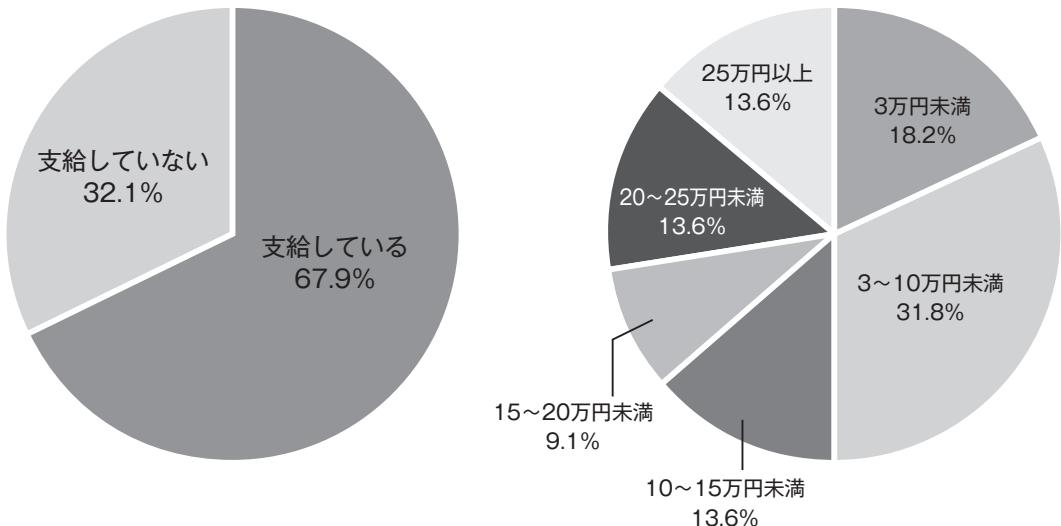
【表2】業種別決定状況(単純平均)

	社数 (社)	令和3年夏季		令和2年夏季		対前年 増減率(%)	対前年 金額増減 (円)
		金額(円)	月数(月)	金額(円)	月数(月)		
<b>製造業</b>	<b>28</b>	<b>634,794</b>	<b>2.18</b>	<b>614,692</b>	<b>2.14</b>	<b>3.27</b>	<b>20,102</b>
食 品	3	666,134	2.43	706,714	2.62	△ 5.74	△ 40,580
織 繊・紙・パ ル プ	1	-	-	-	-	-	-
化 学	1	-	-	-	-	-	-
非 鉄・金 属	7	508,526	1.87	439,067	1.64	15.82	69,459
機 械	2	662,500	2.31	635,000	2.23	4.33	27,500
精 密 機 器	3	722,893	2.42	671,283	2.26	7.69	51,610
電 気 機 器	2	777,975	2.54	585,438	1.92	32.89	192,537
輸 送 用 機 械	4	618,075	2.06	740,102	2.50	△ 16.49	△ 122,027
印 刷・出 版	1	-	-	-	-	-	-
ゴム・石 油・窯 業	4	577,125	1.90	566,143	1.88	1.94	10,982
<b>非製造業</b>	<b>33</b>	<b>486,376</b>	<b>1.89</b>	<b>476,584</b>	<b>1.87</b>	<b>2.05</b>	<b>9,792</b>
建 設 業	5	612,722	2.13	586,089	2.06	4.54	26,633
運 輸 業	2	275,660	1.16	264,105	1.16	4.38	11,555
卸 売 業	3	788,899	3.10	787,879	3.14	0.13	1,020
小 売 業	6	495,177	2.09	470,596	1.99	5.22	24,581
廃棄物処理業	2	465,092	1.94	460,494	1.91	1.00	4,598
その他のサービス業	5	504,890	1.87	514,654	1.95	△ 1.90	△ 9,764
医療・福祉業	7	317,722	1.47	303,366	1.39	4.73	14,356
そ の 他	3	635,135	1.99	600,057	1.89	5.85	35,078
<b>全産業</b>	<b>61</b>	<b>553,403</b>	<b>2.02</b>	<b>538,955</b>	<b>1.99</b>	<b>2.68</b>	<b>14,448</b>

【表3】管理職への賞与支払状況(単純平均)

		社数 (社)	令和3年 夏季 金額(円)	令和2年 夏季 金額(円)	対前年 増減率 (%)	対前年 金額増減 (円)
全産業		15	847,768	841,070	0.80	6,698
業種別	製造業	7	1,081,837	1,101,269	△ 1.76	△ 19,432
	非製造業	8	665,715	638,694	4.23	27,021
規模別	100人未満	8	696,106	683,936	1.78	12,170
	100～299人	4	916,778	781,281	17.34	135,497
	300人以上	3	1,210,741	1,392,194	△ 13.03	△ 181,453

【図1】【図2】非正規社員への賞与支払状況



※詳細については下記までお問合せください。

一般社団法人 栃木県経営者協会 担当:井上  
TEL : 028-611-3226 FAX : 028-611-1601  
E-mail : info@tochikei.jp

### トーカロ事件

東京地裁 令和3年2月25日 判決 速報2445号

## 基本給、賞与、地域手当に係る労働条件の相違が不合理ではないとした原審判断が維持された例

### 【事案】

本件は、被控訴人との間で有期労働契約を締結した嘱託社員である控訴人が、基本給及び賞与が正社員よりも低額であること、地域手当を支給されなかつたことが労働契約法20条に違反すると主張して、被控訴人に対し、不法行為に基づく損害賠償を請求する事案である。

原審（本速報2429号26頁）は、基本給、賞与、地域手当について、いずれの相違も不合理ではないとして控訴人の請求を棄却したため、控訴人は、これを不服として控訴するとともに、平成28年2月から令和2年4月までの期間について損害賠償の請求を拡張した。

### 【判示事項】

本件の事実関係の下では、被控訴人において、P1ら4名を含むAコース正社員と嘱託社員である控訴人の職務の内容が同一であるとまで認めることができない。

そして、基本給については、長期雇用に対する動機付けの意味があり、責任の程度の相違や配置の変更の範囲の相違、正社員登用制度の存在等を踏まえれば、不合理な相違とはいえない。

また、賞与についても、責任の程度や配置の変更の範囲には一定の相違が認められること、嘱託社員には正社員登用制度により当該相違を解消する機会が与えられていること、控訴人には年間で基本給の3か月分相当の賞与が間断なく支給されていたことは、「職務の内容等」として考慮するのが相当である。本件の賞与の性質・目的を踏まえ、これらの事情を照らし合わせると、当該賞与に係る相違を不合理と評価することはできない。

加えて、地域手当導入の趣旨を踏まえ、労使交渉を経て同手当が廃止された上記経緯等の情報を「職務の内容等」として考慮すると、被控訴人において、嘱託社員である控訴人と関東地区に居住する正社員との間に地域手当の支給に関し差異が生じていることは、不合理であると評価することができない。

### 東京都就労支援事業者機構事件

東京地裁 令和2年12月4日 判決 速報2446号

## セクハラ等による降格、その後の雇止めにつき、原告の契約更新の期待は降格前の地位を前提としたものであり、降格後の地位を前提とした期待ではないとして、労働契約法19条2号該当性を否定した例

### 【事案】

本件は、63歳で定年退官した後、被告との間で期間の定めのある雇用契約を締結し、被告の事務局長の地位にあった原告が、部下に対し好意を抱いていることを連想させる内容のLINEの送信や発言を行うなどを原因として、被告より、事務局長としての地位が解かれ、雇止めされたことから、原告を事務局長からの降格は無効であり、原告との雇用契約の更新を拒絶したことは労働契約法19条に違反するから許されないと主張して、事務局長としての雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、降格に伴う賃金の差額の支払及び更新拒絶後の賃金の支払、慰謝料の支払を求め、訴えを提起した事案である。

### 【判示事項】

原告が退職願を提出したとの事実を認めることはできない以上、原告による退職の意思表示の有無の認定については慎重に解さざるをせず、被告代表者と複数回にわたって行われた面談時のやりとりや、その後の経過から原告が被告を退職する旨の意思表示をしたと評価することはできない。

そして、原告の部下は、5人の支援員が外勤している際に、事務室の原告と隣接する机で、原告と2人きりで勤務せざるを得なかったことを併せ考えると、部下に対し好意を抱いていることを連想させる本件送信等は上司として不適切な言動であり、その他、原告の業務遂行により、被告に対する信用は大きく損なわれていた事情も踏まえると、本件降格は、被告が有する人事権の裁量の範囲内の措置として有効である。

本件降格は有効であるから、本件雇用契約が更新されるとしても、原告は、事務局長として被告に勤務するのではなく、事務局職員として勤務することになるが、原告の更新に対する期待とは、事務局長として本件雇用契約が更新されることであり、事務局職員の立場で本件雇用契約が更新されることは期待していないものと推察される。

よって、労働契約法19条2号に該当するとはいえず、また、仮に同号に該当するとしても、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」にあたると評価することはできず、雇止めは有効である。

## 独立行政法人日本スポーツ振興センター事件

東京地裁 令和3年1月21日 判決 速報2449号

### 無期職員と契約職員との地域手当、住居手当等に関する待遇差は不合理でないとされた例

### 【事案】

平成28年4月1日、原告は、被告との間で、契約職員として期間を1年とする有期労働契約を締結し、それ以降、同様の有期労働契約を更新し、被告において就労している。

原告は、被告に対し、地域手当および住居手当を原告に支給しないのは不合理な労働条件の相違である等と主張して、不法行為に基づく損害賠償を求め訴訟を提起した。

### 【判示事項】

令和2年4月1日施行のパートタイム・有期雇用労働法8条は、改正前の労働契約法20条の内容を明確化して統合したものであるから、同法20条に関する当事者の主張は、パートタイム・有期雇用労働法8条による主張と整理した上で、その不合理性の判断をすべきである。

地域手当については、物価の高い都市部に勤務する者に対し、それ以外の地域で勤務する者との間で生じる生活費の差額を補てんする趣旨と解される。そして、無期職員は、転居を伴う異動の可能性があり、配置される地域の物価の高低によって必要とされる生活費に差額が生じることから、勤務地の物価の高低に応じ、生活費の差額を補てんする必要があるといえるが、契約職員は異動が予定されておらず、東京都特別区にしか配置されていないことから、勤務地の物価の高低による生活費の差額は生じず、これを補てんする必要がなく、不合理とはいえない。

住居手当については、被告の職員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解される。そして、無期職員は、転居を伴う異動の可能性があり、転居がない場合と比較して住宅に要する費用が多額となり得ることから、住宅に要する費用を補助する必要がある一方、契約職員については東京都特別区内にしか配置されておらず、転居を伴う異動の可能性はないことから、不合理とはいえない。

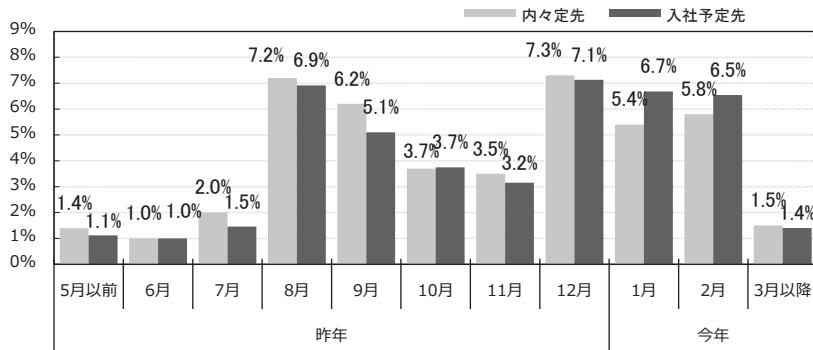
昇給基準については、無期職員の昇給基準は昇給区分に関する職員の割合に関する決まりであって、無期職員の昇給の決まりとはいえず、無期職員に昇給の決まりが設けられていることを前提とする原告の主張は前提を欠く。

その他、基準月額に関する原告の主張も認めることはできない。

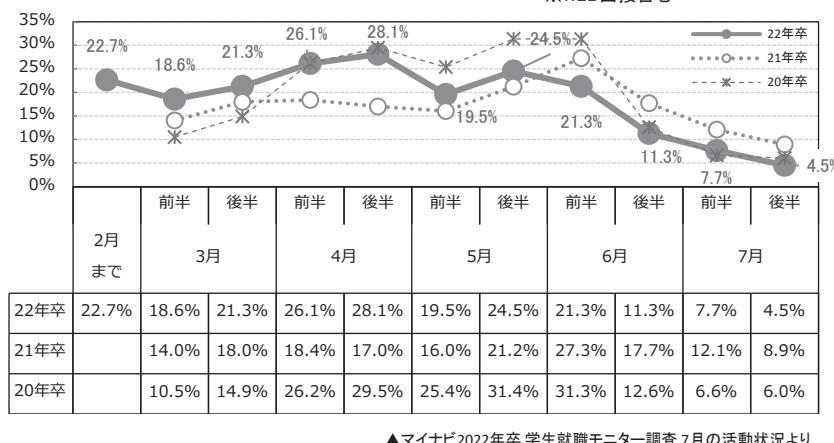
なかなか収束しないコロナ禍においても、2022年卒採用活動はオンラインを活用しながら着々と進んでいました。今回は内々定者モニター調査結果から、入社につながる就職活動スケジュール、および入社意欲醸成のポイントについてお伝えいたします。

## ■内々定(入社予定先)企業への初接触と最終面接時期について

### ●内々定先のインターンシップに最初に参加した時期

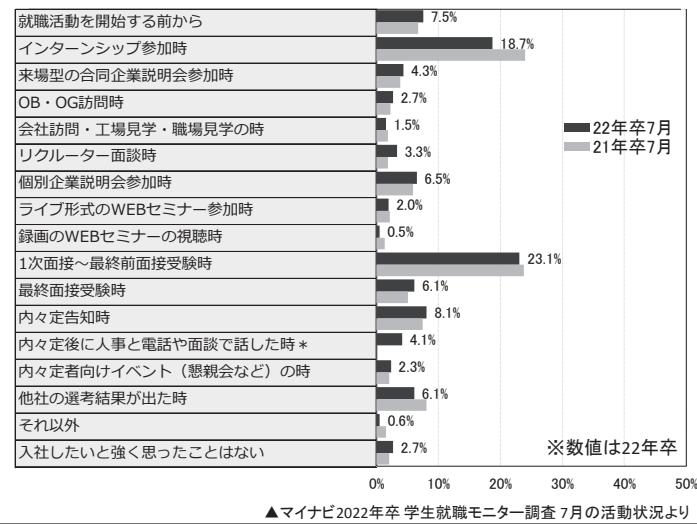


### ●最終面接を受けた割合 半月ごとの推移



## ■受験企業への意識が高まるタイミング

### ●その企業に入社したいと最初に強く思ったタイミング



2022年卒学生の8月末時点での内々定率は81.3%（前年比3.7pt増、前々年比0.7pt減）、平均内々定保有社数は2.2社（前年比0.1社増）と、コロナ禍前の水準まで回復しながら、2022年卒活動は終盤を迎えています。

左記上グラフは、内々定保有者に内々定先企業、および入社予定先企業へのインターンシップにいつから参加したかを調査した結果です。

これまでお伝えしてきた通り、インターンシップは学業に比較的支障のない夏期休暇・冬期休暇に多く開催され、学生もその時期を中心にインターンシップ参加するという傾向で、グラフもその通りの結果となっていますが、冬期インターンシップで初めて接触した企業が入社予定先となっている割合がかなり高いことが特徴的です。

左記下グラフはいつごろ最終面接を受けたかを月前半・後半に細分化して調査した結果です。2月までで5人に一人程度が最終面接経験済みという結果も出ていますが、ここでは3月以降で経年比較してみることにします。

コロナ第一波でスケジュール変更を余儀なくされた前年は参考値として、前々年と比較し、前々年の5月の山が3月に前倒しされていることが読み取れます。

インターンシップの定着に加え、オンライン活動の急速な普及により、広報解禁3月以降の早期選考傾向が加速しています。しかし上グラフの結果を考慮すると、採用活動実施企業にとって、インターンシップ実施時期については冬期開催であっても、十分有効な手法であると考えられます。

上記では内々定保有学生の具体的な行動面での動きについて触れましたが、左記グラフでは学生の意識醸成のタイミングに関する調査資料をご紹介します。

学生の就職活動の各フェーズで、どのタイミングで志望度合いが大きく向上したかを調査したところ、「インターンシップ参加時」と「1次面接～最終面接時」の2項目が、圧倒的に受験企業への気持ちが高まるタイミングという結果となりました。

インターンシップについては、企業側が学生の興味を高めるために様々なプログラム・コンテンツを用意し、学生がその内容を通じて企業理解・仕事理解を深めることで、その企業に対する意識が向上すると推察されます。

1次面接～最終面接では、面接というかたちでありながらも、学生は企業側の対応等を判断材料にして見極めを図り、良い印象を持てば、入社意志が醸成されると考えられます。

また別の弊社調査資料で、入社予定先を最終決定したポイントとして『自分が成長できる環境がある』という項目が最も重視するポイントとして挙げられていました。

学生が意思決定するタイミングを逃さず、訴求ポイントを押された採用活動を行うことが大切です。

## 公設委員等の推薦（推薦順・敬称略）

### 栃木県労働委員会委員

川上 裕 藤井産業(株) 取締役相談役  
糸川 英一 (株)北関東綜合警備保障 常務取締役  
市川 剛久 仙波糖化工業(株) 取締役  
鍋島 明子 社会保険労務士法人鍋島事務所 所長  
石塚 洋史 (一社)栃木県経営者協会 専務理事

### 労働者災害補償保険審査参与

阿部 順市 (株)真岡製作所  
取締役常務執行役員

### 栃木雇用保険審査参与

杉原孝太郎 キヤノンメディカルシステムズ(株)  
人事・総務統括部長

### 栃木地方最低賃金審議会栃木県塗料製造業最低賃金専門部会委員

秋澤 真二 宇都宮化工(株) 常務取締役工場長  
大里 和久 日本ペイント(株)栃木工場 栃木事業所長  
鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

### 栃木地方最低賃金審議会栃木県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金専門部会委員

石川 和良 キヤノン(株)人事本部  
宇都宮阿見人事部長  
圓城 裕和 日立グローバルライフソリューションズ(株)  
総務本部部長代理

鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

### 栃木地方最低賃金審議会栃木県自動車・同附属品製造業最低賃金専門部会委員

石塚 洋史 (一社)栃木県経営者協会 専務理事  
栃木地方最低賃金審議会栃木県計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、医療用計測器製造業、時計・同部分品製造業最低賃金専門部会委員

渋谷 恒男 渋谷精機工業(株) 代表取締役

### 栃木県自殺対策連絡協議会委員

### 栃木県地域訓練協議会委員

### 栃木産業保健総合支援センター運営協議会委員

石塚 洋史 (一社)栃木県経営者協会 専務理事

### 栃木県社会貢献活動促進懇談会委員

藤田 宣昭 (一社)栃木県経営者協会 事務局長

### 栃木県最低賃金専門部会委員

鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

## 新会員紹介（敬称略）



サンクレール(株)  
代表取締役 宮田 めぐみ  
〒321-3222  
宇都宮市野高谷町1151-1  
TEL:028-667-8133  
FAX:028-667-8231  
県内従業員数 46名  
<事業内容>運送事業

## 会員消息（敬称略・順不同）

代表者変更（ ）内は前任者

(株)吉野工業所那須小川工場 工場長  
藤村 幹夫 (小松 敏彦)  
(株)吉野工業所宇都宮工場 工場長  
小松 敏彦 (下元 瑞仁)

## 業務日誌

(7/1~8/31)

—7月—

- 1日 カーボンニュートラル会議（会長 専務理事）  
労働委員会（専務理事）  
とちぎ女性活躍応援団企画委員会（部長）  
5日 第1回栃木県地方最低賃金審議会（部長）  
6日 経団連労働法フォーラム（Web開催）  
(7日まで)（専務理事 部長）  
12日 労働局就職氷河期世代活躍支援会議（専務理事）  
新春経済講演会実行委員会（専務理事）  
最低賃金対策専門会議（Web開催）（部長）  
13日 労働委員会労使関係セミナー（Web開催）（専務理事）  
経団連DXウェビナー（Web開催）（専務理事）  
14日 地方・業種団体連絡協議会（Web会議）  
(専務理事)  
15日 地方団体連絡協議会（Web会議）（専務理事）  
16日 労働委員会（専務理事）  
19日 カーボンニュートラル（Web講演会）（専務理事）  
25日 とちぎインターナンシップフェア  
26日 労働委員会任命式・総会（専務理事）  
26日 経営参謀養成セミナーPart.I  
28日 総務実務担当者セミナー  
29日 しもつけフォーラム（Web会議）（専務理事）  
第2回栃木県地方最低賃金審議会（部長）  
第1回県最低賃金専門部会（部長）

## —8月—

- |  |   |
|--|---|
| 2日 国体実行委員会常任委員会・総会<br>(書面開催) (専務理事)    | 17日 特定最賃特別小委員会(中止) (部長)                               |
| 保護観察所法務省TV会議 (事務局長)                    | 18日 タイムマネジメントセミナー(中止)                                 |
| 3日 ぽっぽら社会貢献活動促進会議(延期)<br>(事務局長)        | 19日 労働委員会(専務理事)                                       |
| 第2回県最低賃金専門部会(部長)                       | 23日 第4回栃木県地方最低賃金審議会(部長)                               |
| 5日 女性・高齢者等新規就職支援推進協議会<br>(書面開催) (専務理事) | 24日 女性リーダーセミナー(中止)<br>荷主等と陸運事業者との連携・協力促進協議会<br>(専務理事) |
| 労働委員会(専務理事)                            | 25日 しもつけフォーラム(Web開催) (専務理事)                           |
| 第3回栃木県地方最低賃金審議会(部長)                    | 糖尿病予防推進協議会(書面開催) (事務局長)                               |
| 第3回最低賃金審議会(部長)                         | 27日 経営参謀養成セミナーPart.II(中止)                             |

# 企業の皆様 産業雇用安定センターを 活用しませんか

★ 全国ネットで企業間の出向・移籍のお手伝いを 無料 で行っている公益財団法人です。

お気軽にご相談下さい。

### ■ 出向・移籍支援事業

- 従業員を関係会社以外の企業への出向を検討したい場合。
- 事業の拡大、欠員補充等で従業員を採用したい場合。
- 事業の整理・縮小に伴い人員の削減を検討したい場合。
- 会社清算・工場閉鎖のため従業員の受入先を探したい場合。

### ■ SANKOセミナー事業

- 人事労務管理・キャリアデザイン・再就職支援など企業の  
ご要望に応じたセミナーを開催しています。



公益財団法人

産業雇用安定センター 栃木事務所

〒320-0811 宇都宮市大通り1-4-24 MSCビル6階  
TEL:028-623-6181 FAX:028-650-4143  
<http://www.sangyokoyo.or.jp>



## 栃木労働局からのお知らせ

最低賃金の改正と最低賃金引上げのための支援策をご案内いたします。

中小・零細企業の皆様におかれましては、最低賃金引上げのための支援策を、是非ご活用ください。

### 栃木県最低賃金が882円に！

令和3年10月1日から、栃木県最低賃金(時間額)を現行の854円から28円引上げ  
**882円**に改正します。栃木県内の使用者とすべての働く方に適用されます。

### 最低賃金引上げのための支援策を！

#### ◆業務改善助成金 ~8月1日から要件が拡充!!~

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資などを行った場合、費用の一部を助成します。(詳しくは下表をご覧ください。)

コースと労働者数 / 各コース助成上限額	1人	2～3人	4～6人	7人以上	10人以上
20円コース (20円以上引き上げ)	20万円	30万円	50万円	70万円	80万円
30円コース (30円以上引き上げ)	30万円	50万円	70万円	100万円	120万円
45円コース (45円以上引き上げ)	45万円	70万円	100万円	150万円	180万円
60円コース (60円以上引き上げ)	60万円	90万円	150万円	230万円	300万円
90円コース (90円以上引き上げ)	90万円	150万円	270万円	450万円	600万円

・年度内の複数回(2回まで)申請が可能です。

※ 特に業況の厳しい事業主(前年又は前々年比で売上等が30%減)への特例

- ・賃金引上げ労働者数1人、2人～3人、4～6人、7～9人のメニューに加え、**10人以上のメニューを新設しました。助成上限額が450万円⇒600万円にUP**
- ・乗車定員11人以上の自動車や貨物自動車、新規導入のパソコン等が対象になります。

詳細はこちら»» [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html)

＜お問合せ先＞ 業務改善助成金センター (TEL) 03-6388-6155  
栃木働き方改革推進支援センター (TEL) 0800-800-8100



#### ◆雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金（休業等による雇用維持）

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所で、休業等により雇用維持を図る事業主に対して助成します。

#### 最低賃金を引き上げた中小企業に対する要件緩和

業況特例・地域特例の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げた場合

- ①令和3年10月から12月までの3ヶ月間の休業
- ②休業規模要件(1/40以上)を適用しない

※上記以外にも一定の要件等がありますので、詳しくは下記へお問い合わせください

#### ◆助成金に関するお問い合わせは、各ハローワーク又は職業対策課分室へ

各ハローワーク：<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/hw/list.html>

職業対策課分室：[https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage\\_00074.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/newpage_00074.html)

栃木労働局HPで、「今月のおすすめ情報」をご紹介しています。一度ご覧ください。

【掲載場所】

栃木労働局トップページ > 今月のおすすめ情報



9月は全国労働衛生週間の準備月間です。  
(本週間10月1日～7日) この機会に事業場における自主的労働衛生管理活動の強化を!



# Eメール登録のご案内

当協会では、会員の皆様への人事労務（労使問題、賃上げ、賞与、各種セミナー）や行政（国・県）施策・条例等の情報提供をより迅速に行うため、メール配信を行っております。

Eメール登録のお済みでない会員の皆様につきましては、お早めに登録をくださるよう、よろしくお願ひ申し上げます。（なお、1社で複数名の登録も可能です。）

下記に必要事項をご記入いただき、Eメール：[info@tochikei.jp](mailto:info@tochikei.jp) またはFAXで協会宛ご連絡ください。

FAX：028-611-1601  
一般社団法人 栃木県経営者協会 行

## Eメール登録

下記にご記入のうえご連絡ください

貴社名	
-----	--

### 総合窓口

人事・労務・産業政策等に関する経団連や行政（国・県）からの情報を毎週水曜日に配信いたします。  
※現在登録されている代表者の方だけに限らず、複数名の登録が可能です。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録1			
登録2			

### 教育関係

当協会セミナーを含む人材教育・交流に関する情報を随時配信いたします。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録			

### 調査関係

賃金や各種規定、法改正対応等の調査依頼・情報提供を随時配信いたします。

	担当者名	部署	メールアドレス
登録			

## 会員を募集しております

皆様からのご紹介をお待ちしております

当協会の事業にご賛同いただける個人、法人または団体の新規加入を募っております。事務局員がご説明にまいりますので、ぜひご紹介くださるようお願い申し上げます。

(一社) 栃木県経営者協会  
TEL:028(611)3226 E-mail:[info@tochikei.jp](mailto:info@tochikei.jp)

# 法律・労務・税務相談のお知らせ

専門家による「法律・労務・税務に関する無料相談」に応じています。困ったことや分らないことなどいつでもお気軽にご連絡ください。

相談内容により当協会会員の弁護士・特定社会保険労務士・税理士が無料でご相談に応じます。

まずは、事務局にご連絡ください。

平野浩視法律事務所

弁護士

平野 浩 視 氏

社会保険労務士法人鍋島事務所

特定社会保険労務士

鍋島 勝 子 氏

税理士法人小林会計

代表 税理士

小林 恒 夫 氏

## こんな相談をお受けします

例えば…

賃金関係

- ・退職者から残業代の未払い賃金を請求された際の対処法は？
- ・定年延長による再雇用の賃金設定はどうすればよいか？
- ・従業員が労働組合に加盟し、団体交渉を申し入れられたが、どう対応すればよいのか？
- ・人事制度・就業規則の整備・改定にあたっての留意すべき点は？
- ・人事制度の変更を行う際に、従業員から不利益変更との訴えがあった。その対処法は？
- ・メンタルヘルス不全によってトラブルを起こした社員への対応は？
- ・問題社員に対する懲戒、解雇の手続きはどう進めたらよいか？
- ・事業承継、税務、契約上のトラブル等、経営に関する課題全般
- ・その他

労働組合

制度改定

人事労務

その他

お問合せ：(一社)栃木県経営者協会 TEL 028 (611) 3226

受付時間：平日 08:45~17:15 (土日祝日は除く)

とちぎ経協

NO.483

発 行 一般社団法人 栃木県経営者協会  
〒320-0806 宇都宮市中央3丁目1番4号  
栃木県産業会館4階  
TEL 028-611-3226 FAX 028-611-1601  
ホームページ：<http://www.tochikei.jp>  
E-mail : [info@tochikei.jp](mailto:info@tochikei.jp)

印刷・製本 鈴木印刷株式会社

