

令和3年  
11月

とちぎ  
ぎぎ  
経  
協  
会  
Tochigi  
Employers'  
Association

NO.484



乃木公園(那須塩原市石林)

## 〈目次〉

日本経団連情報	1
2021年度第1回常任幹事会	2
栃木県知事への要望	3
栃木労働局長からの緊急メッセージ	4
研修会だより	5
労働判例	8
就職戦線レポート	12
新会員紹介・業務日誌	13
Eメール登録・会員募集のご案内	14
法律・労務・税務相談のお知らせ	15

栃木県経営者協会

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。

## [10月12日開催]

### I. 議 件

1. 公的統計の改善に向けた提言  
—行政記録情報の利活用等に向けて—
2. 今後の医療・介護制度改革に向けて
3. 政治との連携強化に関する見解ならびに主要政党の政策評価 2021

### II. 報 告

1. ポスト2020生物多様性枠組への対応
2. 副業・兼業の促進
3. 東北復興応援フェスタ2021

### III. 書面報告

1. 入会報告

## [11月16日開催]

### I. 議 件

1. 感染症対策と両立する社会経済活動の継続に向けて
2. 地域協創アクションプログラム・事例集
3. DFFT 推進に向けたデータ流通政策
4. 国際的な意見発信や国内基準の開発を担うサステナビリティ基準委員会（仮称）の設立を求める。
5. GIGA スクール構想の確実な実施に向けた緊急提言

### II. 報 告

1. 日越共同イニシアティブ第8フェーズキックオフ会合の様相
2. 経団連カーボンニュートラル行動計画
3. COP26に関する取り組み
4. 日本ブラジル経済合同委員会の様相
5. 経団連-駐日ASEAN10カ国大使政策対話の様相

### III. 書面報告事項

1. 入会報告

## ご案内

恒例の第43回会員交流会を下記のとおり開催いたします。  
会員多数のご出席をお待ちしております。

日 時 **2022年1月13日（木）14:00～**  
会 場 **ホテル東日本宇都宮**

詳細につきましては後日御案内申し上げます。



## 経済5団体から栃木県知事への要望



県内経済5団体は、令和3年10月28日（木）、栃木県庁において、ウィズコロナにおける社会経済活動の再開について「～次なる感染拡大に備えて～」と題した要望書を福田富一知事に提出しました。

要請内容は2項目で、再度の感染拡大（第6波）に備え、十分な医療体制の確保や社会経済活動の回復に向けた対策の検討・準備を求めたものです。要望には、当協会青木勲会長のほか、県経済同友会松下正直筆頭代表理事、県商工会議所連合会藤井昌一会長、県商工会連合会、県中小企業団体中央会の会長代理が出席しました。福田知事からは、「病床確保については国の指示に基づき作業を進めており、経済活性化策についてももしっかり取り組みたい」との話がありました。

# 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>



栃木労働局長から、「死亡労働災害の多発による栃木労働局長緊急メッセージ」がありました。

労働災害が過去に例のないペースで増加していることから、“あわてず あせらず あなどらず”をキャッチフレーズとした「Aない声かけ3か月運動」を全県下で展開しているのので協力願いたいとのことです。労働災害防止の徹底に向けた取組強化をお願いいたします。

### 死亡労働災害の多発による 栃木労働局長緊急メッセージ

～ 産業現場で働く皆さまへ ～

今年の栃木県下における休業4日以上<sup>1</sup>の死傷者数は、9月末日現在で、1,566名で、昨年同時期と比較し324名の大幅な増加となっており、依然として増加傾向が続いています。一方、死亡者数は、10月末日現在での速報値で15名にのぼり、特に、10月に入ってから、3名もの尊い生命が失われ、既に、昨年一年間の被災者数を6名上回る、誠に由々しき事態となっています。

もとより死亡労働災害などの重篤な災害は、決してあってはならない、発生させてはならないものです。

しかしながら、今年の死亡災害の内容をみますと、依然として高所からの「墜落、転落」災害、機械・装置等による「はさまれ、巻き込まれ」災害、地山の「崩壊」災害など、これまでも発生した災害と同じような災害が大半を占めており、基本的な安全対策を講じていれば発生しなかったと思われる災害、起こるべくして起きた災害がほとんどであることは残念でなりません。

こうした中、栃木労働局では、死亡災害はもちろんのこと、これ以上死傷災害を発生させないとの強い決意のもと、10月1日から12月31日までの間、“あわてず あせらず あなどらず”をキャッチフレーズとした「Aない声かけ3か月運動」を全県下で展開中です。

事業者におかれましては、栃木県内の労働災害が多発傾向にあることを踏まえ、経営トップ自ら「労働災害は絶対に起こさない」という強い決意を従業員に示すとともに、リーダーシップを発揮し、作業前の点検、安全な作業手順の遵守、5S（整理・整頓・清潔・清掃・躰（しつけ））活動、危険予知活動、指差呼称などの基本的な安全活動や巡視活動の強化、産業現場で働くみんなが声をかけあうことによる安全行動の実践など、災害防止対策の徹底を図っていただくよう心よりお願い申し上げます。

令和3年11月10日

栃木労働局長 藤浪 竜哉

実 施 報 告

## ◎衛生管理者受験対策セミナー

10月13日・14日の2日間、宇都宮市内会場にて、会員企業等から18名が参加して開催した。

(株)ウェルネット 専属講師の柴田珠美氏をお招きして、2日間で合格に必要な知識習得ができる対策セミナーを開催した。

当セミナーは、過去の出題傾向を徹底分析し、試験に出るポイントを絞った効率的な学習方法となり、難しい専門用語や内容を語呂合わせでわかりやすく解説するなど、実践力が身につく内容となっている。

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。

- ・ 出題傾向がまとめられていて勉強のポイントが明確だった。
- ・ 問題集での勉強だけであったが、実際に講義を受けて、整理しながら内容理解ができた。

## ◎人事・労務担当者セミナー

11月2日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から45名が参加して開催した。

2部構成となり、1部の「ハラスメントの概要、対策について」では講師に栃木労働局雇用環境・均等室 室長の相川武志氏をお招きし、「職場におけるパワーハラスメントの現状」や「パワハラ法制化の概要」、「職場におけるハラスメント」、「防止対策」等について講義を行った。

2部の「働き方改革のポイント」では、講師に鍋島事務所顧問の鍋島勝子氏をお招きして、「働き方改革の基本概要」や「時間外労働の基準」、「有給休暇の取得義務」等について講義を行った。

セミナー終了後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・ ハラスメントは身近な問題でもあり非常に難しいと感じた。
- ・ 実例を交えた内容であったため、非常にわかりやすかった。



## ◎中堅社員向け 初級リーダーセミナー

11月9日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から17名が参加して開催した。

(株)インソース 武田幸子氏をお招きして、「中堅社員に求められる役割」や「フォロワーとして上司を補佐する」、「リーダーとして後輩を指導、支援する」、「業務推進者としての問題発見力」等について講義を行った。

また参加者より事前に「中堅社員の仕事上の悩み」の課題を行い、このテーマに沿ってパネルディスカッションなどを行った。

セミナー終了後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・ ワークやロールプレイングなどを通して実践しながら今の置かれている立場について考えることができた。
- ・ 業種は様々だが似たような悩みを共有することができ、解決するテクニックを学べた。



## ◎自動車事故対策セミナー

11月16日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から19名が参加して開催した。

講師には平野浩視法律事務所 弁護士 平野浩視氏をお招きして、「自動車事故を起こした場合の責任」や「従業員の自動車事故と企業の賠償責任」、「企業防衛としての車両管理」、「飲酒運転」、「自動車保険と公的保険」等について講義を行った。

セミナー終了後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・問題になりやすいケースについて、事例に基づいて説明があったのでとても参考になった。
- ・企業としての車両管理について改めて考えさせられる点が多かった。



### 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、感染拡大防止に細心の注意を払い開催いたします。新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底して実施いたしますが、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。

## ◎若手社員フォローアップセミナー ～会社が求める一流を目指せ!!～

日 時：2月25日(金) 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 3,000円、一般企業 6,000円（資料代・消費税込み）

内 容：1. 入社時に学んだことを継続していますか／2. 会社にとって必要な社員になるために／3. できる社員とダメな社員、何が違うのか／4. さらに成長するために何が必要か

## ◎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）

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>)

②QRコードから申込み



## ◎合同労組案件への対応(オンデマンド配信サービス)

講師：弁護士 末啓一郎氏：ブレイクモア法律事務所

参加費：無料

内容：1. 労働組合性について／2. 初期対応について／3. 不当労働行為について／4. 交渉方法について

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



## ◎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)

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



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://www.3jeed.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



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)

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

## 森山事件

福岡地裁 令和3年3月9日 判決 速報2454号

### コロナ禍での業務縮小を理由とする整理解雇が無効と判断された例

#### 【事案】

主に観光バス事業を営む債務者（従業員数20名）のバス運転手として勤務していた債権者が、債務者による業務縮小を理由とする解雇の無効を主張して、債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに賃金の仮払いを求める事案。

債権者は、令和2年3月20日、営業所長から、解雇とすることを告げられた。また、同日には、他の運転手1名についても解雇が言い渡されたが、営業所長は債権者ら2名が解雇の対象となったのは、高速バスを運転することについて挙手しなかったためであると説明した。令和2年3月25日、債権者は、債務者より、同月31日付で解雇する旨の解雇予告通知書を受領した。同書面には、解雇理由として、「コロナウイルス被害の拡大により業務縮小の為」と記載されていた。同月31日付で解雇又は雇止めとなったのは債権者を含めて4名であり、さらに同年6月末付で1名が自主退職した。

債務者は、令和3年7月2日、高速バス事業を開始するため、高速バスの運転手2名を新たに雇い入れて債務者の従業員数は17名となったが、その後も観光バス事業についてはほとんど受注がなく、観光バス運転手4名は原則として自宅待機となっている。

#### 【判示事項】

債務者は、新型コロナウイルス感染拡大によって、観光バス事業が全くできなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥ったこと、同年3月の売上は約399万円、同年4月の売上は約87万円であったこと、従業員の社会保険料の負担は月額150万円を超えていたこと、令和2年3月当時、雇用調整助成金の支給も不透明な状況にあったこと等を考慮すると、その後に高速バスの運転手2名を新たに雇用したことを考慮しても人員削減の必要性があったことは一応認められる。

しかしながら、債務者は、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続は相当性を欠くというべきである。

債権者が解雇の対象に選ばれたのは、高速バスの運転手として働く意思を表明しなかったことが理由とされている。しかし、債務者が、全従業員参加のミーティングの中で、高速バスによる事業計画を乗務員に示して乗務の必要性を十分に説明したとは認められない。高速バスを運転するか否かの意向確認は突然であり、当該ミーティングの場で挙手しなかったことをもって直ちに高速バスの運転手として稼働する意思は一切ないものと即断し、解雇の対象とするのは人選の方法として合理的なものとは認め難い。

そうすると、本件解雇は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないから、無効といわざるを得ない。したがって、債権者は、債務者の従業員としての地位を有することが一応認められるから、債務者に対し、賃金請求権を有するというべきである。

# 高知県公立大学法人事件

高松高裁 令和3年4月2日 判決 速報2456号

## 従事プロジェクト終了時点以降の更新期待の合理性を否定した例

### 【事案】

一審被告大学が他大学と共同で博士課程を運営するというDNGLプログラム（文部科学省の補助事業）に係る業務に従事する旨の有期雇用契約を締結して平成25年11月1日から勤務していた（合計3回更新）システムエンジニアの一審原告が、平成30年3月31日の雇止めが労契法19条に反し無効であると主張して提訴し、さらに原審において令和元年8月9日付書面で同法18条1項前段に基づく無期転換権も行使したという事案。原審は、提訴段階からの一審原告の主張等を総合考慮して無期転換権行使を認める等して地位確認を認容したが、あわせて請求された賃金・賞与等の金額は全部認容しなかったため、双方が控訴した。

### 【判示事項】

①一審原告採用前に施行された特定プロジェクト職員規程によれば、雇用通算期間はDNGLプロジェクトの終期が限度と解するほかないこと、②システム構築のみエンジニアに担当させ、保守運営は職員に行わせるつもりだったこと、③DNGLプロジェクトのシステム構築のためのエンジニアの費用は補助金から支出することが予定され、当該補助金は平成31年3月31日までに限定されていたこと、④プロジェクト終了後も一審被告大学に勤務するためにはプロパー職員になる必要があると説明されていたこと、⑤一審原告も平成31年3月31日にDNGLプロジェクトが終了すると認識していたこと、⑥第1回・第2回更新時の労働条件通知書でもDNGLプロジェクトの予算措置の状況等により契約更新を判断すると明記されていたこと等から、本件労働契約は最長でもDNGLプロジェクト終了時までには終了することが予定された有期労働契約であるといえる。

そして、一審原告の平成30年3月31日の雇止めには更新の合理的期待が認められ人員削減の必要性等もなく雇止めは無効であるものの、他方で平成31年4月1日以降の更新期待は合理的といえない。

また、無期転換権行使については、明確に無期契約に転換する意思を判別できる方法で行使することが必要であり、令和元年8月9日付書面までは有期契約雇止めが無効である旨の主張しかしておらず、同行使は認められない。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○森山事件福岡地裁決定について (労働経済判例速報2454号中井智子弁護士論説から抜粋)

この事件は、いわゆる整理解雇の有効性が問題となった。整理解雇の典型的な争点は、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④整理解雇の手続の相当性である。昨今、裁判例は整理解雇について要素説に基づく裁判例が増加している傾向にあるといえる（略）。

本件では、新型コロナウイルス感染拡大を理由として海外旅行客の貸切観光バス事業が壊滅的になったことにより、売上高が激減するという債務者にとって未曾有の事態が生じたが、裁判所は上記①～④の各要素を全てあてはめ検討し、①は肯定したものの②乃至④についていずれも満たしていないと判断した。

この判断は緊急事態といえる状況にあったであろう債務者にとって酷とも思える。しかし、長期化する新型コロナウイルス感染問題によって業態の転換を余儀なくされる企業も多いところ、この裁判例はそのような場合のリストラの留意点を示しているともいえる。経営状態が悪化した際、企業は業務規模を縮小して経営危機を乗り切る場合もあるし、従前の事業を廃止して新たな事業に活路を見出す場合もある。本件では、長期化する新型コロナウイルス感染問題に対抗するため、債務者は売上の短期回復は難しいと判断した観光バス事業から高速バス事業へと転換を図ろうとしていた。運転手にとっては勤務形態が大きく変わるであろうが、運転手としての資格や経験を生かすことは可能ともいえる。高速バス事業計画や乗務の必要性についての説明が十分ではないとの本決定の指摘は、会社が目指す経営改善計画に柔軟に対応した、慎重なリストラ策が必要であることを指摘しているといえる。

# 安藤運輸事件

名古屋高裁 令和3年1月20日 判決 速報2457号

## 職種限定合意の成立を否定しつつも、配転命令を権利濫用にあたり無効とした原審判断が維持された例

### 【事案】

平成27年10月15日付で控訴人（原審被告）との間で雇用契約を締結し、運行管理業務や配車業務に従事していた被控訴人（原審原告）が、同29年6月1日をもって本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたため、同命令が無効であると主張して提訴したところ、原審判決は運行管理業務の職種限定合意の存在を否定しつつ、運行管理者の資格を有し運行管理業務や配車業務に従事してきたという被控訴人の能力・経験が生かされない漫然とした配転であって権利濫用にあたり無効としたことから、これを不服として控訴された事例。

### 【判示事項】

控訴人は、配転命令前後に倉庫部門が新設されたので、同部門に被控訴人を配転する業務上の必要性があったと主張する。しかし、同命令日やその2カ月前の人員配置図を見ると、いずれも「倉庫部」「倉庫所長P7」という記載があり、倉庫部門が新設された実態はないのではないかとの疑問を抱かざるを得ない。

控訴人は、被控訴人と他の従業員とを比較して本件配転命令についての業務上の必要性を否定することは、配転にあたり余人をもって代え難いという高度の必要性を実質的に要求するに等しく、不当であると主張する。しかし、本件配転命令についての業務上の必要性を検討するにあたり、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化といった観点から、本件配転命令時において控訴人に在籍していた被控訴人以外の従業員の事情を考慮することが許されないとする理由はない。

本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、控訴人において、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする被控訴人の期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、被控訴人に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は権利濫用に当たり無効である。

# 国・和歌山労働基準監督署長事件

和歌山地裁 令和3年4月23日 判決 速報2458号

## 単独で心理的負荷「強」の出来事は認められないが、総合的に評価すると「強」であるとして業務起因性を肯定した例

### 【事案】

昭和60年に幼稚園教員資格取得後、平成17年4月から本件幼稚園の教諭として勤務するようになった原告は、経験年数の点で上回るP1教諭を差し置いて平成24年4月に昇格して副主任になったが、これ以降、P1教諭や原告の上司（P3教頭とP2教務主任）との関係が悪化し、平成25年4月から体調不良を訴えて出勤しなくなり「うつ病、心的外傷後ストレス障害（PTSD）」と診断され休職するまでに至ったことから、労災保険法に基づく休業補償給付の支給を請求した（不支給処分を求めた）という事案。

## 【判示事項】

P1教諭らが研修会を欠席したこと、P1教諭と言い争いになったこと、P1教諭から悪口や嫌味を言われたこと、P1教諭と共同担任になったことなど、合計12個の出来事について、心理的負荷「強」「中」「弱」のいずれに該当するかを個々に評価すると、4個の出来事が「中」、7個の出来事が「弱」と評価される。残り1個は、教頭と教務主任の板挟みになったこと自体は業務起因性の判断対象にはならず、その他の出来事を評価するに当たっての基礎事情として考慮すると位置付けられる。このように、単独で「強」と評価されるものは認められない。

しかし、本件各出来事は、いずれも共通の人間関係を基礎とする中で連続して起きたものとして、発症前6か月を超える出来事も含めて総合的に評価するのが相当である。P1教諭らが研修会を欠席した出来事は、職場環境、関係者間の軋轢その他の状況に照らし、「強」に近い負荷があり、その後の一連の出来事により全体として心理的負荷が増大していったと評価できる。

結論として、これら一連の出来事を総合的に評価すると、発症直前に生じていた心理的負荷の強度は「強」であったといえ、業務起因性が肯定されるから不支給処分は取消されるべきである。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○安藤運輸事件名古屋高裁判決について (労働経済判例速報2457号岡正俊弁護士論説から抜粋)

本判決の考え方は、従前の業務を継続できることに対する労働者の期待という、いわば労働者の意向に配慮すべきというようなものであり、実務上の対応という点では理解できるが、このような不明確な事情が法的保護に値するものとすべきかという疑問がある。本件では、採用時に一定の業務に従事することが前提となっており、採用後も一定期間その業務に従事してきたこと等をもって、上記のような期待が労働者に生じているとするが、このようなケースは少なくないと思われる。このような場合に使用者の配転権の行使が無効となってしまう制限されるのでは、使用者の人員配置における裁量の範囲が狭くなってしまわないかと危惧される。

さらに本件判決が、そのような労働者の期待とこれに対する使用者の配慮があるべきとの判断を前提に、不当な動機・目的や経済的・生活上の不利益も認められない今回のケースにおいて、労働者の期待に大きく反すること等を理由に、労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとして権利濫用に当たるとした点も疑問がある。

使用者の配転権を制限する労働者側の不利益としては、労働者の生活に著しい支障を来すような不利益、すなわち経済的・生活上の著しい不利益を考慮すべきであり、そのような不利益や不当な動機・目的もないのであれば、配転権を有する使用者側の判断を尊重すべきではないかと思われる。

このように本件判決は法的判断としては疑問が残るところであるが、使用者が配転を命じる際の実務対応としては、使用者の権利の行使といえども安易に配転を行うのではなく、配置転換の必要性をよく検討し、対象労働者の理解を得るべく十分に説明を行った上で配転を行うことが、労務トラブルを防ぐためにも必要と思われる。また、本件判決を踏まえれば、配転による労働者側の不利益についてもより慎重に検討する必要があると思われる。

# 11月 就職戦線レポート

株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人

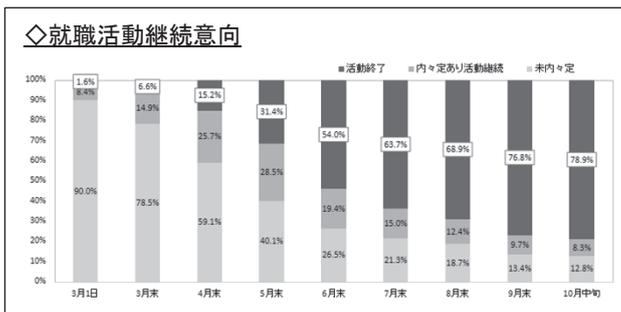
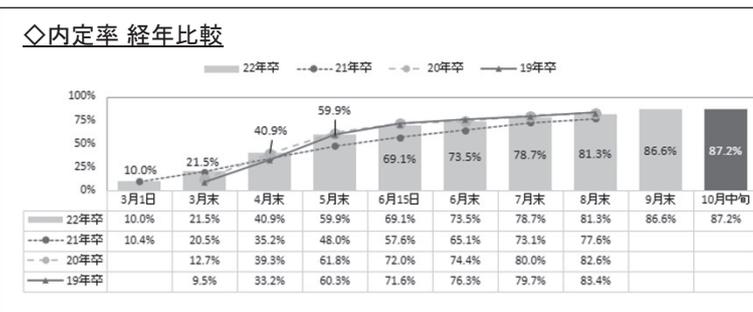


～2022年卒 就職活動の現状と採用活動の新たな課題～

PROFILE: 人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験し、2007年マイナビに中途入社。転職事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、21年10月栃木支社に着任。

暮秋というにふさわしい気候となってまいりました。皆様におかれましてはより一層ご活躍のことと存じ上げます。2022年卒採用活動も終盤を迎えましたので、10月時点での内定率と現在の就職活動状況および難易度を増した採用活動の具体的な理由についてお伝えしたいと思います。

## ■2022年卒 大学生・大学院生の内定率ならびに就職活動継続意向(2021年10月時点)

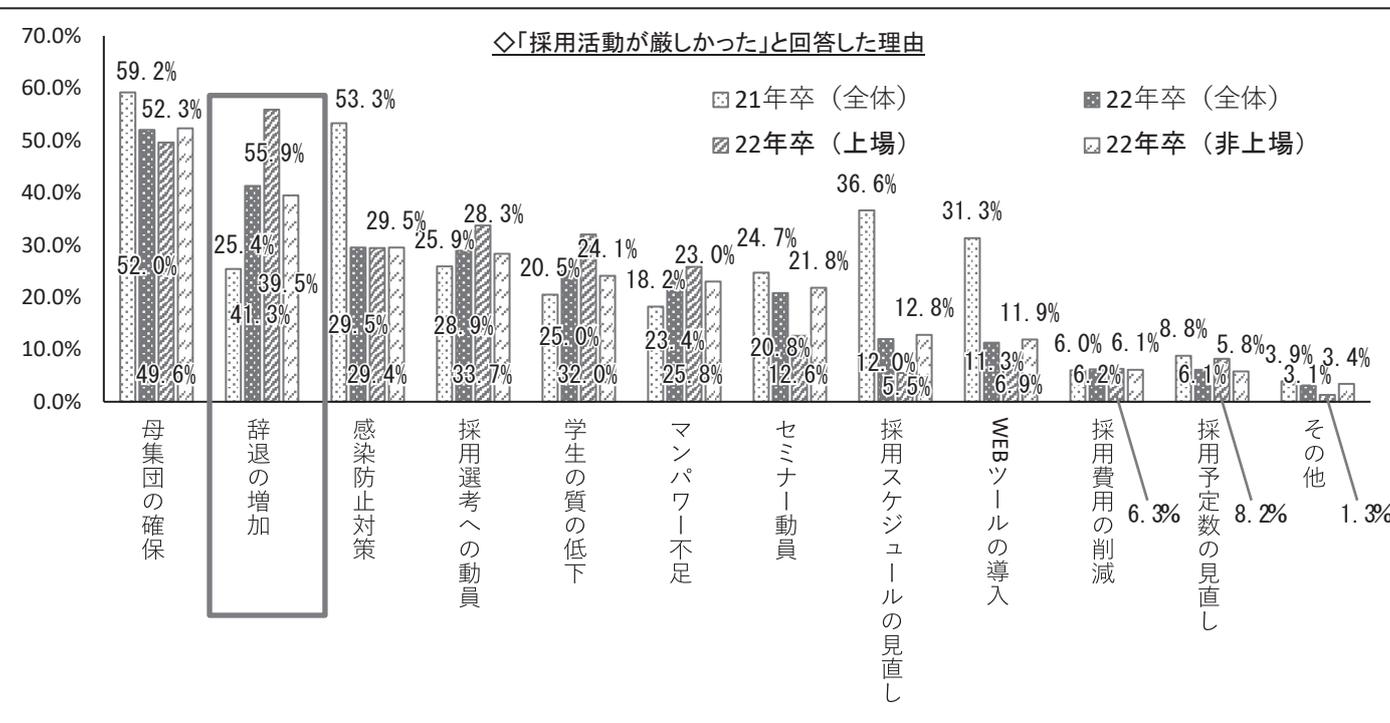


▲マイナビ2022年卒 大学生活動実態調査(2021年10月実施)より

▲マイナビ2022年卒 大学生活動実態調査(2021年10月実施)より

2022年3月に卒業を予定している大学生・大学院生の内定率は87.2%という結果になり、就職活動継続意向を見ると全体の約8割が就職活動を終えている状況です。「withコロナ時代」の採用活動が展開されるなか、警戒度レベルの引き下げやまん延防止等重点措置の解除など、徐々に落ち着きを取り戻しつつある状況において、新卒採用活動を中断していた企業にとっては、約2割の学生が現在も就職活動を継続している点は注目すべき数値のように思われます。

## ■「辞退」の増加が課題に



▲マイナビ2022年卒 新卒採用活動調査(2021年6月実施)より

「withコロナ」初年度となった昨年度の採用活動に比べ、『感染防止対策』『採用スケジュールの見直し』『WEBツールの導入』がポイントを下げました。緊急の対策が求められた前年と異なり、22年卒の採用活動は予め準備と対策を行う時間があつたためと考えられます。一方、『辞退の増加』が15.9Pと大きく伸長している点は22年卒の採用活動における最も特徴的な点です。新型コロナウイルス対策として導入されたWEBツールの利便性により企業側と学生側の接点が増えて応募数自体は増加したものの、WEBに偏ってしまった応募・内定後のフォローが原因で、学生の「惹き付け」が例年に比べて高められなかった可能性が推察されます。

## 新 会 員 紹 介 (敬称略)



(株)共立  
 代表取締役 石網 知進  
 〒321-0912  
 宇都宮石井町3379  
 TEL:028-656-3508  
 FAX:028-656-3509  
 県内従業員数 16名  
 <事業内容>機械器具設置業、  
 管工事業

## 業 務 日 誌

### —9月—

- 1日 しもつけフォーラム (Web会議) (専務理事)
- 8日 経団連地方・業種団体情報連絡会  
(Web会議) (専務理事)
- 9日 労働委員会 (専務理事)
- 10日 **安全体感技塾**
- 13日 カーボンニュートラル会議 (延期) (会長 専務理事)
- 14日 労働委員会関東ブロック会議 (Web会議)  
(専務理事)
- 16日 関東経協持ち回り専務理事会 (17日まで)  
(延期) (専務理事)
- 22日 特定最低賃金審議会 合同専門部会 (中止)  
(専務理事 課長)
- 新入社員セミナーPart2 (中止)**  
とちぎ外国人材活用推進協議会 製造業部会  
オンライン会議 (専務理事)
- 24日 栃木トヨタ自動車「ミナテラスとちぎ」内覧会  
(専務理事)
- 29日 連合要請 (就職差別) (専務理事)
- 30日 栃木県ボランティア活動振興センター運営委  
員会 (Web会議) (部長)

### —10月—

- 1日 労働委員会 (専務理事)  
第1回栃木県特定最低賃金審議会 (電気) (部長)
- 6日 第1回栃木県特定最低賃金審議会 (自動車)  
(専務理事)
- 7日 労働委員会 (専務理事)
- 12日 経団連幹事会 (Web会議) (専務理事)  
栃木産業保健総合支援センター運営協議会  
(専務理事)
- 13日 **衛生管理者受験対策セミナー (宇都宮会場)**  
(14日まで)  
経団連地方・業種団体情報連絡会  
(Web会議) (専務理事)
- 14日 しもつけフォーラム (専務理事)
- 15日 第2回栃木県特定最低賃金審議会 (電気) (部長)
- 18日 再犯防止の集い・講演会 (事務局長)
- 19日 経団連育児・介護法 (Web説明会) (専務理事)  
第2回栃木県特定最低賃金審議会 (自動車)  
(専務理事)
- 第1回栃木県特定最低賃金審議会 (塗料) (部長)
- 21日 地方団体連絡協議会 (Web会議) (専務理事)
- 22日 北関東三県経営者協会交流会 (延期)
- 25日 **OJT指導者セミナー (中止)**  
第2回栃木県特定最低賃金審議会 (塗料) (部長)
- 26日 **第3回理事会 (第1回正副会長会議)**  
**第1回常任幹事会**
- 27日 **コミュニケーションスキルUPセミナー (中止)**  
関東経協会長会議 (Web会議) (会長 専務理事)
- 28日 東京経営者協会主催産学交流会 (Web開催)  
第5回栃木地方最低賃金審議会 (部長)
- 21日 外国人材活用促進Webセミナー (専務理事)





# 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、よろしくお願い申し上げます。（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。困ったことや分か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？

労働組合

- ・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か？

制度改定

- ・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？

人事労務

- ・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？

その他

- ・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

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.484

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  
印刷・製本 鈴木印刷株式会社



