

とちぎ
経営者
協会
Tochigi
Employers'
Association

令和4年
3月

NO.486



栃木県マスコットキャラクター「とちまるくん」

栃木県経営者協会

〈目次〉

| | |
|-----------------|----|
| 日本経団連情報 | 1 |
| 協会への要請 | 2 |
| 研修会だより | 6 |
| 労働政策員会報告 | 8 |
| 景況調査結果 | 12 |
| 労働判例 | 18 |
| マイナビレポート | 22 |
| 公設委員の推薦・業務日誌 | 23 |
| Eメール登録・会員募集のご案内 | 24 |
| 法律・労務・税務相談のお知らせ | 25 |

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。

【1月18日】

I. 議 件

1. 2022年版経営労働政策特別委員会報告
2. 持続可能でレジリエントな観光への革新
3. Society5.0時代のヘルスケアⅢ
4. 新しい時代に対応した大学教育改革の推進

II. 報告事項

1. パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ
2. 企業行動憲章シンポジウムの模様
3. 雇用保険制度の見直し
4. 第109回ILO総会の模様
5. 第7回日中企業家及び元政府高官対話（日中CEO等サミット）の模様
6. デジタル臨時行政調査会への対応

III. 書面報告事項

1. 「経団連グローバル人材育成スカラーシップ事業」2022年度募金へのご協力方お願い
2. 2021年年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果
3. 2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果
4. 2021年6月度定期賃金調査結果（資料第14）
5. 2021年1～6月実施分昇給・ベースアップ実施状況調査結果
6. 入会報告

【2月15日】

I. 議 件

1. 経済安全保障法制に関する意見
2. Innovating Migration Policies
—2030年に向けた外国人政策のあり方—

II. 報告事項

1. 第5回ハイレベルシンポジウム「サステイナブルな資本主義の実現に向けて
～社会課題を解決するイノベーションとESG投資の進化～」の模様
2. 一人親方等の安全衛生対策
3. 経団連SDGs特設サイト「Keidanren SDGs」のリニューアル

III. 書面報告事項

1. 入会報告

【3月15日】

I. 議 件

1. 次なる波に備えつつ、出口戦略に舵を切れ
—新型コロナウイルス感染症対策に関する提言—
2. スタートアップ躍進ビジョン～10X10Xを目指して～
3. 戦略的なインフラシステムの海外展開に向けて
—2021年度版—
4. 共同提言「経済安全保障推進法案の早期成立を求める」

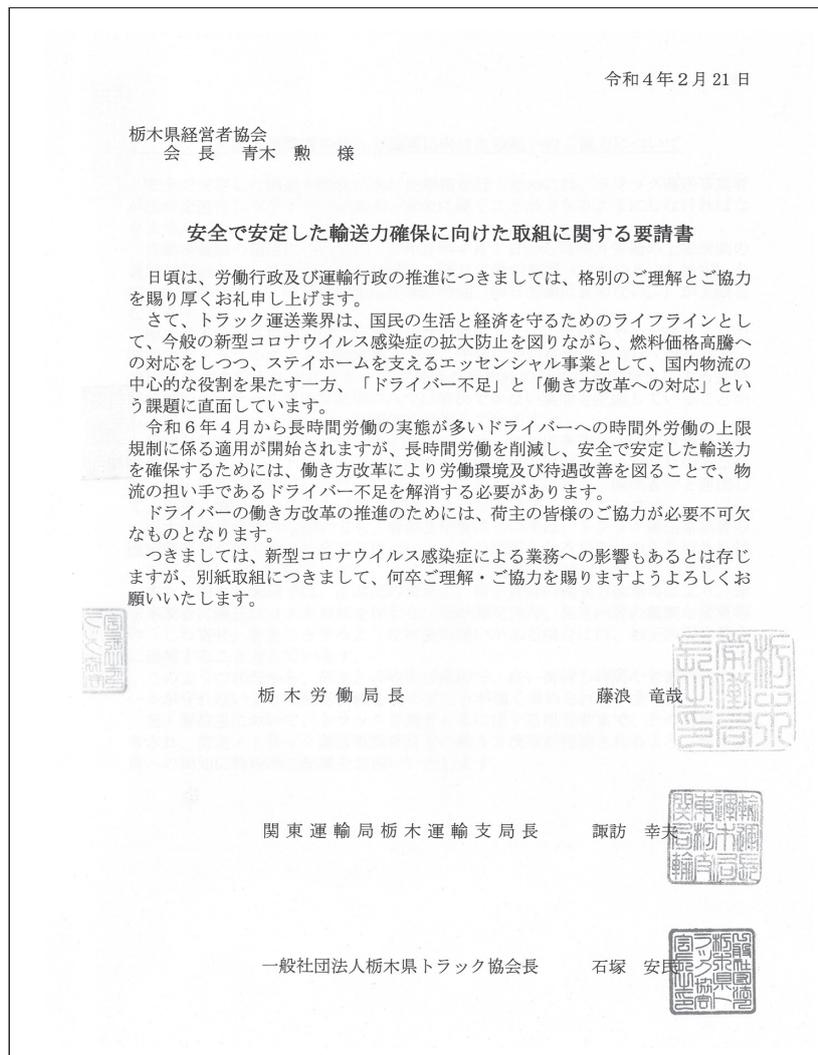
II. 報告事項

1. デジタル臨時行政調査会の主な動きと経団連アンケート結果概要等
2. 2021年度規制改革要望の成果と今後の課題
3. 循環型社会形成自主行動計画
—2021年度フォローアップ調査結果—

III. 書面報告事項

1. 2021年9月度退職金・年金に関する実態調査結果
2. 入会報告

令和4年2月21日、栃木県産業会館において、栃木県トラック協会・栃木労働局及び栃木運輸支局より、当協会を含めた県内経済4団体に対し、「安全で安定した輸送力確保に向けた取組に関する要請」がありました。トラック運送業界では、ドライバー不足、働き方改革への対応、2024年4月1日から適用されるトラックドライバーに対する時間外労働の上限規制等、事業者だけでは解決できない問題を抱えていることから、荷主である経済団体に協力を求めたものです。2020年4月24日に告示された「標準的な運賃」制度への対応や燃料サーチャージの導入等への理解と協力も宜しくお願いいたします。



1 トラック運送事業者の働き方改革に向けた取組へのご協力について

安全で安定した輸送力確保に向けた取組を行うためには、トラック運送事業者が法令を遵守しドライバーが安心・安全に働くことができるようにしなければなりません。

自動車運転の業務については、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制の適用が開始され、特別条項付き時間外・休日労働の協定（いわゆる36協定）を締結する場合でも、時間外労働は年960時間（休日労働は含まない。）が上限となります。

栃木県トラック協会では、長時間労働の原因として、集荷先での生産ラインの突発的なトラブルによる出荷荷物の遅延、予定にない荷物の仕分け・梱包作業、着荷主先での棚入れやピッキング作業等の契約外の付帯作業の発生による長時間待機等、トラック運送事業者のみでは解決できない実態を把握していることから、荷主とのパートナーシップ構築を目指しています。

貨物自動車運送事業法では、荷主によるトラック運送事業者への配慮義務が設けられているほか、トラック運送事業者の法令違反の原因となるおそれのある行為（長い荷待ち時間等）を行っている疑いのある荷主に対し、関係省庁と連携して、早期に働きかけを行う「協力要請」といった措置を設けています。

栃木運輸支局管内においても、令和2年度については、トラック運送事業者の過積載運行や過労等の法令違反について、その原因となるおそれのある行為を行っている疑いのある荷主に対し、4件の「協力要請」を发出したところです。

また、栃木労働局では、法違反の背景に、荷主自身の働き方改革等により、運送事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や、発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」を生じさせるような行為の疑いがある場合には、公正取引委員会に通報することとしています。

このような状況から、荷主との取引が原因で、長い荷待ち時間や労働時間のルールが守れないような輸送依頼をなくすことが強く求められています。

発・着荷主において、トラック事業者と直に接する担当者まで、その認識が共有され、荷主・トラック運送事業者双方の働き方改革が推進されるよう、傘下会員への周知に特段のご配慮をお願いいたします。

2 標準的な運賃について

緊急にドライバーの労働条件を改善することを目的とし、議員立法により貨物自動車運送事業法が改正され、令和5年度末（2024年3月末）までの時限措置として、国土交通大臣が標準的な運賃を告示することができる制度を設けています。

同制度は、ドライバーの労働条件を改善し、トラック運送事業者の働き方改革を推進するため、トラック運送事業者が法令を遵守しながら、持続的に事業を運営する上で参考となる運賃を示すことを目的とし、令和2年4月24日に告示しました。

栃木運輸支局管内のトラック運送事業者については、すでに約5割は標準的な運賃による運賃設定の届出を済ませております。

実際の運賃は、その届出に基づいて、トラック運送事業者が荷主との協議等を行うことで、個々の運送形態や取引に応じて当事者間で適切な前提・条件を設定し直すことが求められます。

今後、荷主・トラック運送事業者が適正な運賃の設定について、お互いの意見を反映する機会を設けるためにも、まずは荷主の皆様が標準的な運賃制度を改めて認識いただくとともに、トラック運送事業者との間で協議等を行っていただくよう、傘下会員への周知等にご理解とご協力をお願いいたします。

3 今般の燃料価格の高騰について

今般の燃料価格高騰によってトラック運送事業者の経営状況に与える影響が懸念されています。こうした燃料価格の上昇分については、標準的な運賃の設定に加えて、燃料サーチャージの導入等によって適正な運賃収受に繋げ、トラック運送事業者のみがその負担を抱えないことが必要です。

トラック運送事業者から燃料費の上昇分を運賃・料金に反映することを求めたにもかかわらず、運賃・料金を不当に据え置くことは、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律に違反するおそれがあるとともに、貨物自動車運送事業法に基づき、荷主への働きかけ、要請、勧告・公表等の対象となります。

つきましては、荷主の皆様がトラック運送事業者と協議の上、燃料費の上昇分を反映した適正な運賃・料金への見直しを行うことについて、傘下会員への周知等にご理解とご協力をお願いいたします。

以上





一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 様

2022年2月24日

日本労働組合総連合会栃木県連合会
会長 吉成 剛 様
(2022 春季生活闘争委員会委員長)

要 請 書

連合栃木の諸活動に対し、深いご理解とご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。

さて、日本の個別賃金水準は1997年がピークで、それ以降は下降傾向でした。2014年から賃上げの流れを継続できている結果、水準は回復しているものの、依然として1997年の水準には戻っていません。

現在、コロナ禍により企業経営や労働者の生活面への影響が大きく出ています。また、依然として、苦境に直面している産業も確かにあります。しかし、2022年春闘は、日本全体がこれから回復をめざしていく中で、大きな契機にしなければなりません。

今こそ、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が必要です。連合栃木は、賃上げによる消費喚起によって企業が活性化する経済の自律的成長をめざして、各労使が丁寧な議論を重ね、働きの価値に見合った適正な分配を求めます。

つきましては、働く者の立場からの下記要請事項をお受け止めいただき、経営側からのご発信および対策を講じられますことをお願いいたします。

記

1. 賃金改善

(1) 産業の底上げ

賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とし、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準」へ「底上げ」をはかる。

(2) 格差是正

企業規模間や雇用形態間、男女間などの賃金格差の実態を把握し是正をはかる。また、連合栃木が設定する2022ミニマム水準を参考に格差是正や底上げをはかる。

<参考>連合栃木 2022 ミニマム水準（単位＝千円）

| 20歳 | 25歳 | 30歳 | 35歳 | 40歳 | 45歳 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 167.2 | 200.1 | 219.7 | 227.9 | 244.1 | 252.9 |

※連合栃木組員10,225人の個別賃金実態調査結果（2021年7月調査 全産業男女計）より、年齢が個別賃金特性値の第1十分位（全体を十等分し低い方から10%目）より設定

(3) 企業内最低賃金協定の締結

企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の締結および水準を引き上げる。なお、企業内最低賃金は時給1,150円以上をめざす。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

(1) 時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着促進をはかるため、①36協定の締結・点検・見直し（限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制）および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し、②すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、③年次有給休暇が取得しやすい職場環境づくりや、完全取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用に向けた取り組み（労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検）の徹底、などに取り組む。なお、過半数代表者および過半数労働組合に関する要件・選出手続等の適正な運用に取り組む。

(2) 同じ職場における均等・均衡待遇実現

同一労働同一賃金に関する法規定の周知徹底をはかり、職場の有期・短時間・派遣労働者等に関して、法の趣旨に基づき取り組みを進める。

3. 働き方も含めた取引の適正化

取引の適正化は、中小企業が利益を確保し、賃金や労働条件を向上させ、働き方の改善を進めるために不可欠である。サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分をめざすため、政府が進める「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを拡げる。

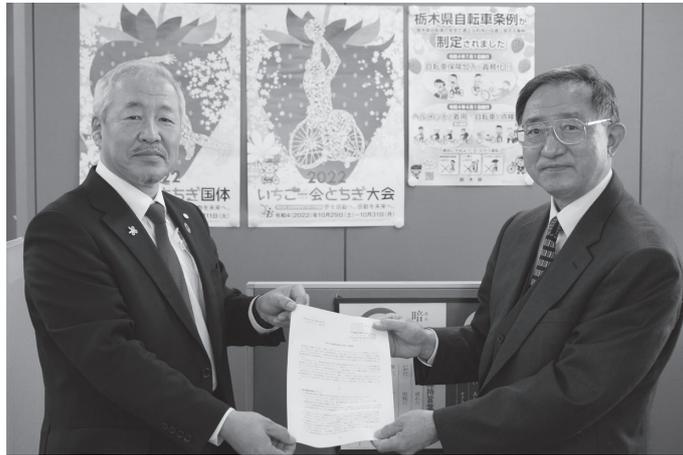
4. ハラスメントの根絶とジェンダー平等・多様性の推進

(1) ハラスメント対策関連法に基づき、パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置（防止措置）が4月1日から中小事業主にも義務付けられることから、周知促進と合わせ、すべての職場でハラスメントの現状把握につとめ、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含む、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを進める。

(2) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備に向けて、①2022年4月1日施行の改正育児・介護休業法で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）について、導入に向けて取り組む、②育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等において不利益な取扱いが行われないように徹底する。

(3) 昇進・昇格や仕事の配置・配分が男女で合理的理由がなく異なることが無いよう、職場の実態を点検し、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。また、社内の教育機会等に格差が生じることがないよう留意する。

以上



一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 様

2022年 2月 24日
日本労働組合総連合会栃木県連合会
会長 吉成 剛
連合栃木最低賃金対策委員会
委員長 中島 一実

2022年度最低賃金に関する要請

連合栃木の活動に対し深いご理解とご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。
コロナ禍により、経済・社会・雇用情勢は厳しい状況が続いているものの、人口、労働力ともに減少し続けているわが国において、最低賃金近傍で働く労働者の労働条件改善に直結する法定最低賃金（地域別最低賃金、特定最低賃金）は、社会の不安定化に歯止めをかける観点からも、その重要性は増えています。

コロナ禍にあっても、地域別最低賃金が掲げる構造的課題は不変です。むしろ、コロナ禍の影響は低賃金層などの弱い立場にある者ほど大きかったことに鑑みれば、セーフティネットとしての脆弱性が露見したと言わざるを得ません。地域別最低賃金は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準への引上げこそが焦眉の課題であると考えます。

連合栃木は、社会の不安定化に歯止めをかけ、「働くことを軸とする安心社会」を実現するため、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の取り組みを強化し、すべての労働者の賃金の底上げをめざします。

つきましては、連合栃木の下記の要求にご理解をいただき、対策を講じられますようお願いいたします。

記

1. 栃木県最低賃金について

- (1) 最低賃金は誰もが健康で文化的な最低限の生活を営むに足る水準とすべきであり、ナショナルミニマムにふさわしい水準に早急に引き上げていくべきである。
また、コロナ禍により、経済・社会・雇用情勢は厳しい状況が続いているものの、地域別最低賃金の抱える構造的課題は不変である。
については地域別最低賃金の引上げと雇用の維持を二律背反でとらえるべきではなく、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を行い、企業の「通常の事業の支払い能力」を高めること。
- (2) 深刻な人手不足の中、地域間格差を是正しなければ、地方部から都市部へのさらなる労働力の流出につながり、地方における中小企業・小規模事業者の事業継続・発展の厳しさに拍車がかかることは明白であることから、地域間格差是正にむけた抜本的な議論を行うこと。
- (3) 金額改定にあたっては、中央最低賃金審議会における目安を尊重すること。また、外部労働市場における募集賃金の実態や高卒初任給との均衡も考慮の上、2010年の雇用戦略対話合意で掲げた「全国平均1,000円」への到達をめざした審議に取り組みすること。
- (4) 今年度の金額改定が、一般労働者の賃金改定に速やかに連動するよう、審議日程については、地域別最低賃金の10月1日発効に向け協力願いたい。

37

2. 特定最低賃金について

- (1) 特定最低賃金は、労働条件の向上又は事業の公正競争をより高いレベルで確保することを目的とし、産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている。違反ゼロをめざし、県内の関係する全事業所に対する積極的な指導を行うなど、法令順守の徹底に努めること。
- (2) 特定最低賃金は、日本で唯一の企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、団体交渉を補充・代替している。各産業の魅力向上、持続的発展に資する制度であり、人材不足の深刻化が進む中、その重要性は増している。産業構造の変化や雇用形態の多様化も踏まえた上で、当該産業労使のイニシアティブ発揮により、産業の持続的発展に資する水準引き上げに取り組みすること。

3. 企業内最低賃金について

連合は2022春闘において企業内すべての労働者の締結水準を「時給1,150円」をめざす。企業内最低賃金は、職場で働くすべての労働者の労働条件を「底支え」するのみならず、産業・企業の存続と発展の基盤を築くものであることから、労使でこの重みを認識し、社会的責任として企業内最低賃金協定の締結と協定額の引上げに取り組みすること。

以上

38

講座開催案内

◎新入社員セミナー “社会人の掟”

日 時：「基本編」4月6日(水)または4月11日(月) 10:00~16:00

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

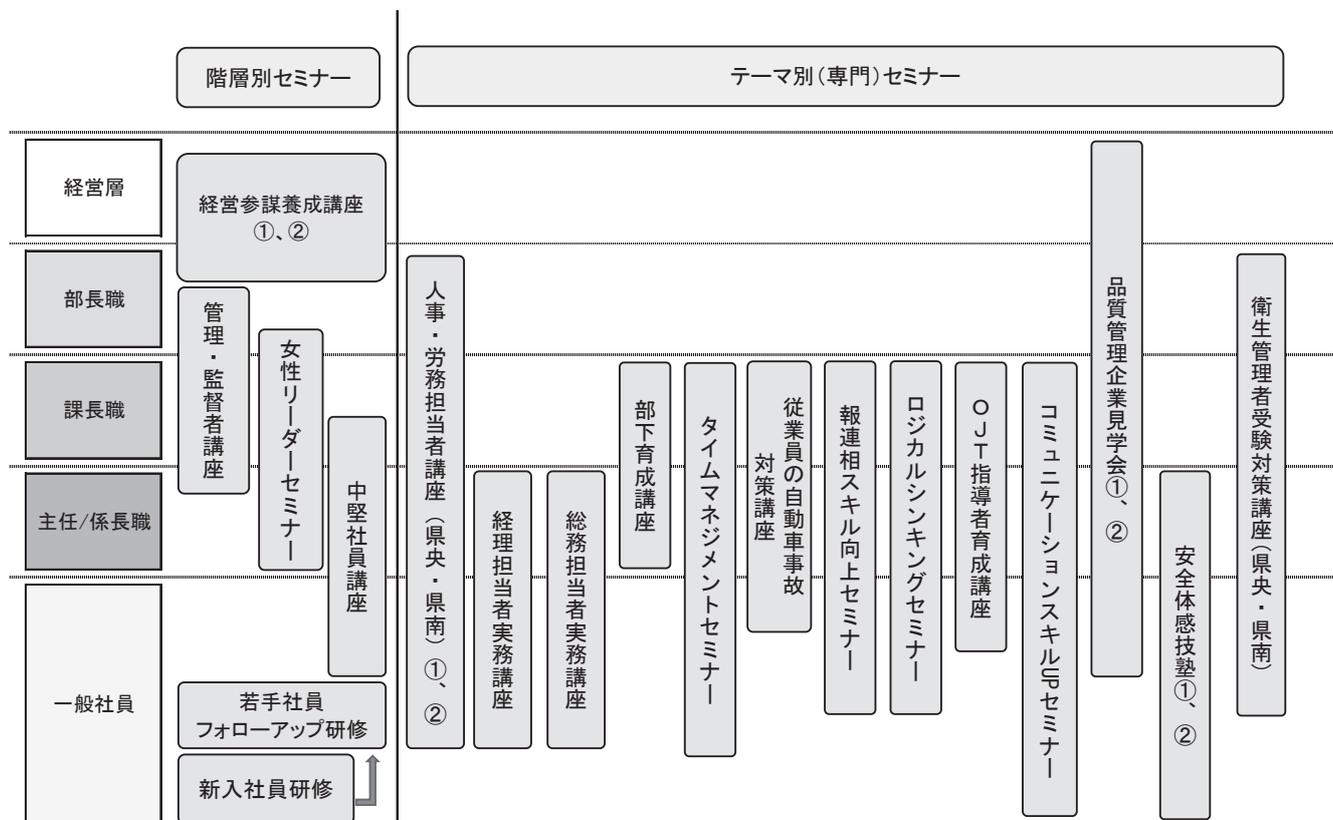
講 師：岡本 明夫 氏（オフィス OKAMOTO 代表）

参加費：会員企業：2,700円 一般企業：5,500円（資料代・消費税込み）

内 容：1. 挨拶の基本／2. 言葉づかい／3. 名刺交換の基本／4. 学生と社会人の違い／5. 社会人としての基本ルール／6. 企業人としての心構え／7. 職場での人間関係／8. 社会人としての実践事項／9. 報・連・相の基本／10. PDCAを理解しよう／11. 仕事の必要な5つのスキル／12. 仕事のプロになるために／13. 成長・成功のために必要なこと

※新型コロナウイルス感染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。

2022年度セミナー体系図



栃木県経営者協会セミナー 年間スケジュール【2022年度】

当協会の2022年度セミナーを下記の通り決定しましたので、ご案内申し上げます。皆様のご参加をお待ちしております。

| 区分 | セミナー名 | 開催日(予定) | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|---------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| | | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 階層別 | 1 経営参謀養成講座① | | | | 7月 | | | | | | | | |
| | 2 経営参謀養成講座② | | | | | 8月 | | | | | | | |
| | 3 管理・監督者講座 | | | | | | | | | | 2月 | | |
| | 4 中堅社員講座 | | | | | | | 10月 | | | | | |
| | 5 女性リーダーセミナー | | | | | 8月 | | | | | | | |
| | 6 若手社員フォローアップ研修 | | | | | | | | | | | 2月 | |
| 7 新入社員研修社会人の掟① | 4/6 | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 4/11 | | | | | | | | | | | | |
| 9 新入社員研修社会人の掟② | | | | | | | 9月 | | | | | | |
| 10 人事・労務担当者講座① 県央 | | | | | | 8月 | | | | | | | |
| 11 人事・労務担当者講座① 県南 | | | | | | 8月 | | | | | | | |
| 12 人事・労務担当者講座② | | | | | | | 未 | 定 | | | | | |
| 13 総務担当者実務講座 | | | | | 7月 | | | | | | | | |
| 14 経理担当者実務講座 | | | 6月 | | | | | | | | | | |
| 15 タイムマネジメントセミナー | | | | | | 8月 | | | | | | | |
| 16 従業員の自動車事故対策講座 | | | | | | | | | 11月 | | | | |
| 17 報連相スキル向上セミナー | | | | | | | | | 11月 | | | | |
| 18 ロジカルシンキングセミナー | | | | | | | | | 11月 | | | | |
| 19 部下育成講座 | | | | | 6月 | | | | | | | | |
| 20 OJT指導者育成講座 | | | | | | | | 10月 | | | | | |
| 21 コミュニケーションスキルUPセミナー | | | | | | | | 10月 | | | | | |
| 22 品質管理企業見学会① | | | | | | | | 10月 | | | | | |
| 23 品質管理企業見学会② | | | | | | | | | | | 2月 | | |
| 24 安全全体感技塾① | | | | | 6月 | | | | | | | | |
| 25 安全全体感技塾② | | | | | 6月 | | | | | | | | |
| 26 衛生管理者受験対策講座 県央 | | | | | | | | 10月 | | | | | |
| 27 衛生管理者受験対策講座 県南 | | | | | | | | 10月 | | | | | |

※日程・講座内容等が決まり次第、ホームページ(<http://www.tochikei.jp/seminar2022.htm>)に情報を更新していきます。

経団連「2022年版経営労働政策特別委員会報告」を公表

— 「ポストコロナに向けて、 労使協働で持続的成長に結びつく Society 5.0の実現」 —

経団連（十倉雅和会長）は1月18日、春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスや雇用・労働分野における経団連の基本的な考え方を示す「2022年版経営労働政策特別委員会報告」（経労委報告）を公表した。

同日、記者会見を行った同委員会委員長の大橋徹二副会長は、その冒頭、22年版経労委報告の副題である「ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつく Society 5.0の実現」を紹介したうえで、企業の付加価値創造力を高めるために、労使が共に取り組むことの重要性を強調した。同報告の概要は次のとおり。

■ はじめに

人口減少下で迎える「ポストコロナ」社会に向けて、わが国の成長力を高めていくためには、労働生産性の向上、労働参加率の上昇、成長分野等への円滑な労働移動を同時に進めていく必要がある。

■ 第1章 人口減少下での成長を実現するポストコロナを見据えた働き方

労働生産性の向上には、インプット（労働投入）を効率化する働き方改革「フェーズⅠ」の継続と、アウトプット（付加価値）の最大化を目指す「フェーズⅡ」への深化が重要である。生産性の向上と労働参加率の上昇のため、多様な人材を受け入れ、その能力発揮と活躍を促す「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方を浸透させていくことが重要である。

多様な人材の活躍推進等の観点から、日本型雇用システムのメリットを活かしながら、必要な見直しを行い、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立を目指すことが求められる。

円滑な労働移動の実現に向けては、雇用のセーフティーネットの整備を前提に、主体的なキャリア形成・学び直しに取り組むなど、働き手・企業・政府が一体となって具体的な枠組みをつくり上げていく必要がある。

地方経済活性化のためには、価値協創の推進やそのための環境整備が不可欠である。中小企業のさらなる発展に向けて、サプライチェーンのデジタル化の加速や、「パートナーシップ構築宣言」の推進による取引適正化、大企業との連携強化が重要である。

■ 第2章 雇用・労働分野における諸課題

男女間の育児休業取得率に大きな差がある現状を踏まえ、男性の育児休業に焦点を当てた改正育児・介護休業法については、経営トップがリーダーシップを発揮し、着実に実施することが肝要である。

雇用保険法については、激変緩和措置を講じたうえで雇用保険料率を引き上げるとともに、国庫負担については雇用情勢や財政状況に応じ機動的に対応できる仕組みに見直される。

■ 第3章 22年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

① 連合「2022 春季生活闘争方針」への見解

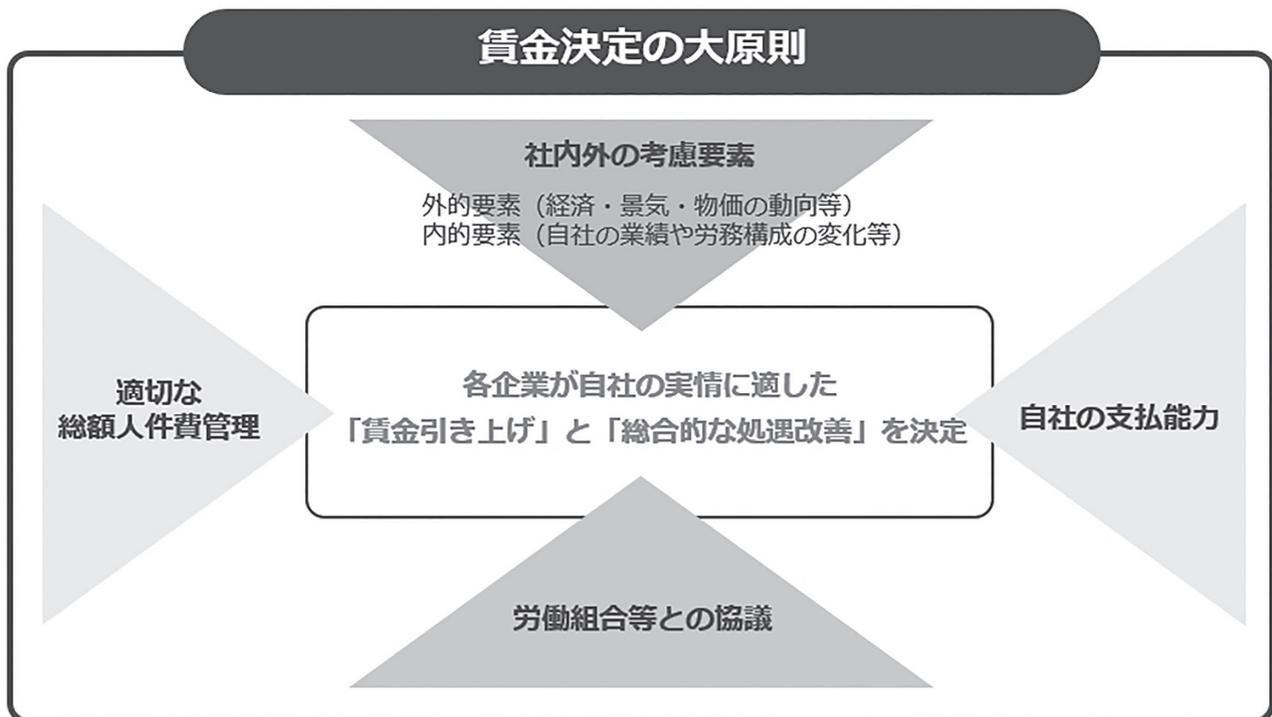
企業と働き手を取り巻く環境変化への対応の必要性や、コロナ禍で影響を受けている産業・企業への配慮など、基本的な考えにおいて経団連と共通している部分は多い。賃金要求については、「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分含め4%程度」という指標を掲げているが、業種や企業で業績がばらつく「K字型」回復の様相が長期化するなか、一律ではなく、個々の企業に適した対応を検討することが現実的である。

② 経営側の基本スタンス

「K字型」の景況のなか、22年の春季労使交渉においても、各企業が自社の実情に適した「賃金決定の大原則」に則って検討し、「賃金引き上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいくことには変わりはない。

「成長と分配の好循環」実現への社会的期待等も考慮に入れながら、企業として主体的な検討が望まれる。収益が高い水準で推移・増大した企業においては、ベースアップの実施を含めた新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引き上げが望まれる。また、さらなる成長をもたらす「人への投資」となり得る主要な施策である総合的な処遇改善への取り組みも必要である。

企業の発展と働き手の成長をともに実現するには労使協働が不可欠である。企業と労働組合は「経営のパートナー」として社会課題の解決に共に取り組み、「社会の安定帯」としての役割を果たし、未来志向の労使関係を目指すことが望まれる。



【労働政策本部】

経団連タイムス No.3529 号より転載

- はじめに
- ・人口減少の中、労働生産性が低迷を続けている厳しい現状に、経営者は強い危機感を持って対応すべき
 - ・「ポストコロナ」社会に向けて、わが国の成長力を高めていくため、労働生産性の向上、労働参加率の上昇、成長分野等への円滑な労働移動を同時に進めていくことが必要。
 - ・付加価値を創造する力を高めるべく、労使で協働することが持続的な成長を実現する重要な鍵。

第1章

人口減少下での成長を実現する ポストコロナを見据えた働き方

1. 働き方改革深化の重要性

- ・成長実現に不可欠な生産性向上には、インプットを効率化する働き方改革「フェーズⅠ」の継続、アウトプットの最大化を目指す「フェーズⅡ」への深化が重要。その推進には、事業特性に適した指標による効果の測定・評価、改善が必要。
- ・政府には、裁量労働制の対象拡大など、働き手のエンゲージメントを高める労働時間法制の実現を強く求める。

2. ダイバーシティ&インクルージョンの浸透

- ・多様な人材を企業・組織に受け入れ、すべての人々が働きがいを感じながらその能力を発揮する「ダイバーシティ&インクルージョン」の浸透が重要。様々なアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を社会全体で無くしていくことが不可欠。

3. 日本型雇用システムの見直し

- ・日本型雇用システムのメリットを活かしながら、多様な人材の活躍推進等の観点から必要な見直し（採用方法、ジョブ型雇用、処遇制度、人材育成・キャリアパス等）を行い、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立を目指す。

4. 円滑な労働移動の推進

- ・円滑な労働移動の実現は、雇用のセーフティネットの整備を前提に、主体的なキャリア形成・学び直し、マッチング機能の強化、職業訓練の見直しなど、働き手・企業・政府が一体となって具体的な枠組みを作り上げていくことが必要。

5. 地方経済の活性化と中小企業のさらなる発展

- ・地方経済活性化のためには、価値協創の推進やそのための環境整備が不可欠。中小企業のさらなる発展に向けて、サプライチェーンのデジタル化の加速、「パートナーシップ構築宣言」の推進による取引適正化、大企業との連携強化が重要。

TOPICS ・労働生産性に関する検証 ・エンパワーメントの取組み
・テレワークの現状と課題 ・社員の健康確保

第2章

雇用・労働分野における諸課題

1. 改正育児・介護休業法

- ・男女間の育児休業取得率に大きな差がある現状を踏まえ、男性の育児休業に焦点を当てた今回の改正は、女性の継続就労と一層の活躍にも資することから、経営トップのリーダーシップ発揮による着実な実施が肝要。

2. 70歳までの就業機会の確保

- ・70歳までの就業確保措置（努力義務）への対応として、雇用による措置と創業支援等措置のいずれかを講じることが必要。今後の高齢者雇用では、公的給付制度の変更や均等・均衡待遇への対応、雇用・就業形態の整備等が課題。

3. 障害者雇用制度の見直し

- ・着実に進展している障害者雇用において、企業の取組みをさらに後押しし、多様な特性を持つ障害者に一層対応していく観点から、労働政策審議会において、障害者雇用率制度や納付金制度等の見直しに向けた議論を継続。

4. 職業安定法と雇用保険法の改正

- ・多様化する雇用仲介サービスを法的に位置づけ、一部に届出制を導入。求人企業に情報の正確性等の担保を義務化。
- ・雇用保険料率は激変緩和の上で引上げ。国庫負担は弾力的対応が可能な仕組みに。一般会計の任意繰入を規定。

5. 最低賃金制度

- ・地域別最低賃金で「時々」の事情が特に重視された近年の目安を踏まえ、目安制度や決定方式見直しの検討が必要。
- ・複数年度にわたり地域別最低賃金未満の場合や乖離が大きい特定最低賃金は、廃止に向けて具体的に対応すべき。

TOPICS ・雇用調整助成金の現状と課題 ・「同一労働同一賃金」への対応

第3章 2022年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

1. わが国企業を取り巻く経営環境

- 世界経済の実質成長率は2022年以降鈍化し、2023年にはコロナ前の平均的な成長率に落ち着いていくと予測。
- 日本経済は、行動制限の緩和により景気の持ち直しが期待されるものの、感染症の動向や、供給制約、資源価格上昇の影響が懸念され、不透明感が強い状況が継続。企業業績は業種や企業でばらつく「K字型」回復の様相。

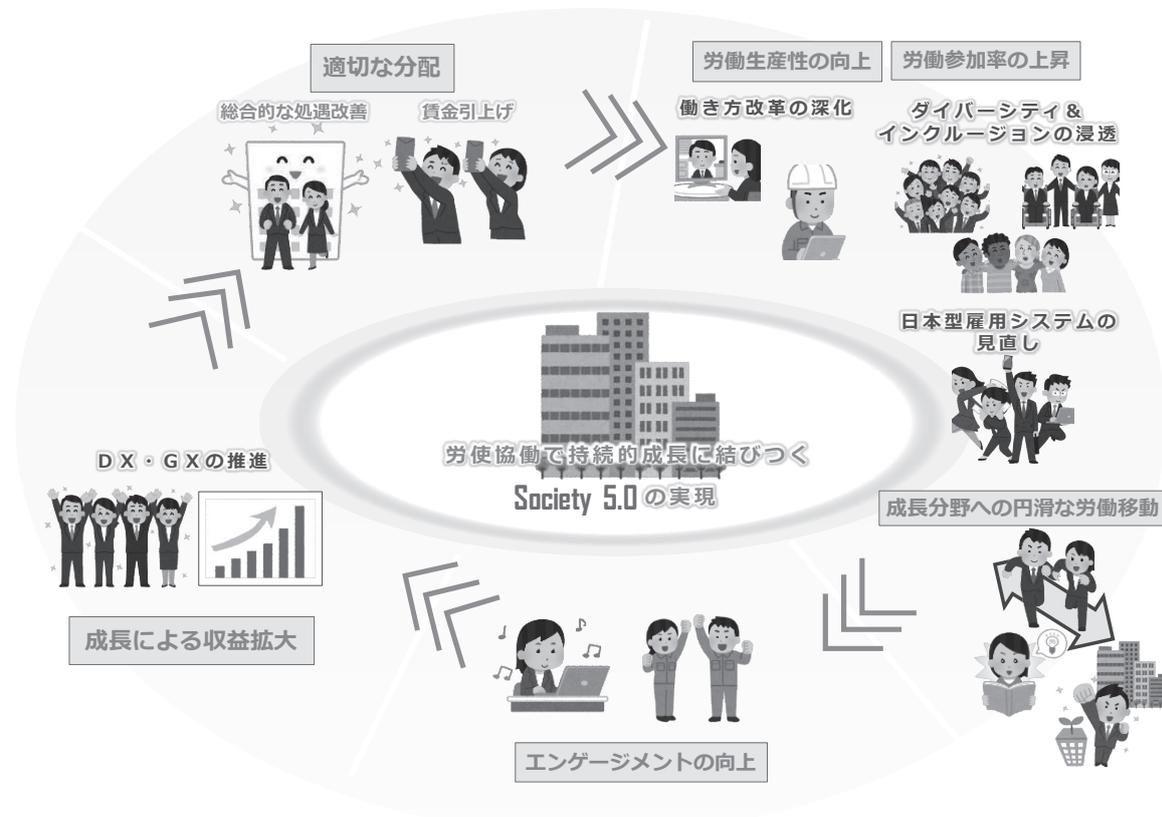
2. 連合「2022年春季生活闘争方針」への見解

- 企業と働き手を取り巻く環境変化への対応の必要性や、コロナ禍で影響を受けている産業・企業への配慮など、基本的な考えにおいて経団連と共通している部分は多い。また、「人への投資」の重要性についても認識を共有。
- 「賃上げ分2%程度」「定期昇給相当分含め4%程度」との要求指標を掲げているが、K字型回復の様相が長期化する中、企業労使で自社の状況を共有した上で、一律ではなく、個々の企業に適した対応を検討することが現実的。
- 労使で様々な事項を議論する場として「春季生活闘争」ではなく「春季労使交渉・協議」と発信することが望まれる。

3. 経営側の基本姿勢

- 2022年の春季労使交渉においても、各企業が自社の実情に適した「賃金決定の大原則」に則った検討を行い、「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善」に取り組んでいくことに変わりはない。
- 働き手との価値協創によって生み出された収益・成果の適切な分配による賃金引上げのモメンタム維持が重要。「成長と分配の好循環」実現への社会的な期待なども考慮しながら、企業として主体的な検討が望まれる。
- 「人への投資」の観点からは働き手の「働きがい」を高め、「働きやすさ」に資する「総合的な処遇改善」への取組みが必要。働き方に関する諸課題について労使で認識を共有した上で、総合的な処遇改善に向けた職場環境の見直しが肝要。
- 企業の発展と働き手の成長を共に実現するには労使協働が不可欠。企業と労働組合は「経営のパートナー」として社会課題の解決に共に取り組み、「社会の安定帯」としての役割を果たし、未来志向の労使関係を目指すことが望まれる。

TOPICS ・ 労働分配率に対する考え方 ・ コロナ禍における内部留保の意義



(経団連「2022年版経営労働政策特別委員会報告」より転載)

景気動向・雇用状況等に関する調査結果

景気動向等に関する調査結果がまとまりましたので、下記の通りご報告いたします。

調査概要

調査時期 : 2022年1月26日～3月14日

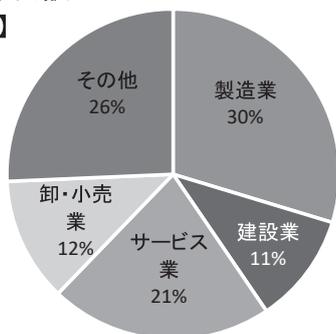
調査対象 : 会員企業280社

回答社数 : 74社(回答率26.4%)

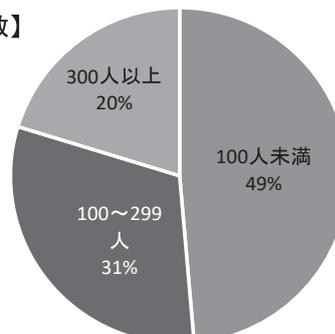
<業種・従業員数について>

回答企業内訳

【業種】



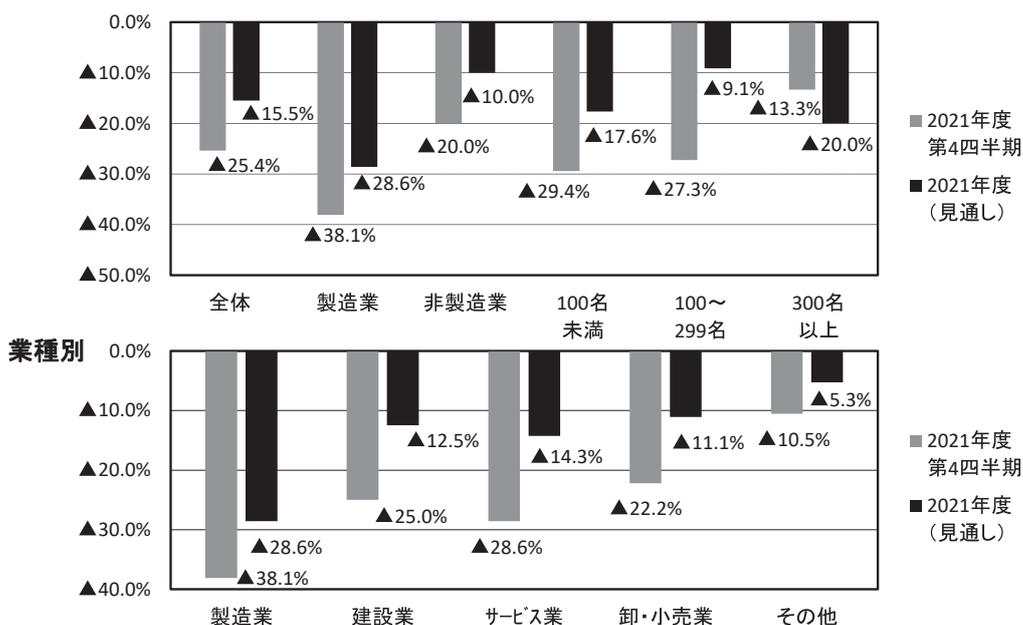
【従業員数】



I. 景況感・売上・経常利益について

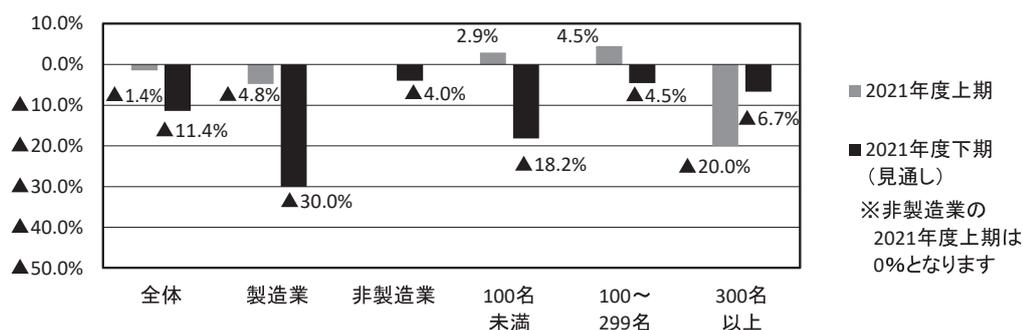
1. 景況感判断指数

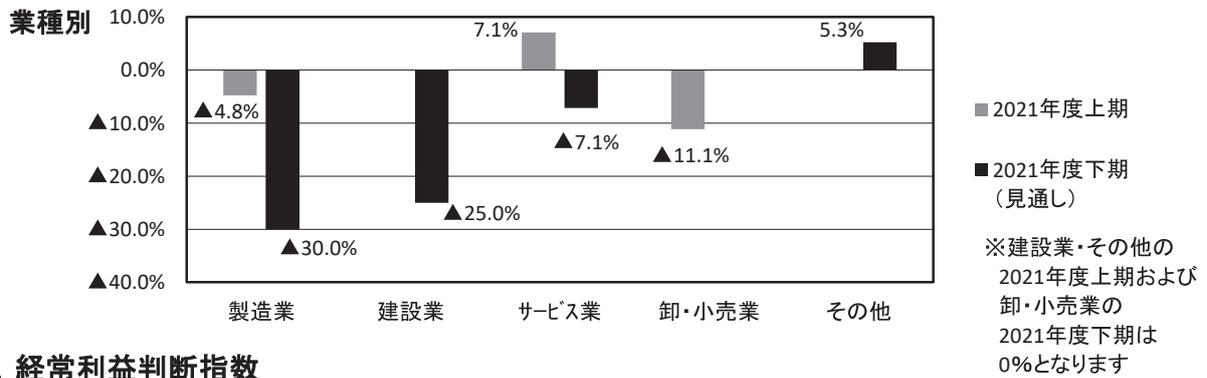
全体・業種別・規模別(DI)(図1)



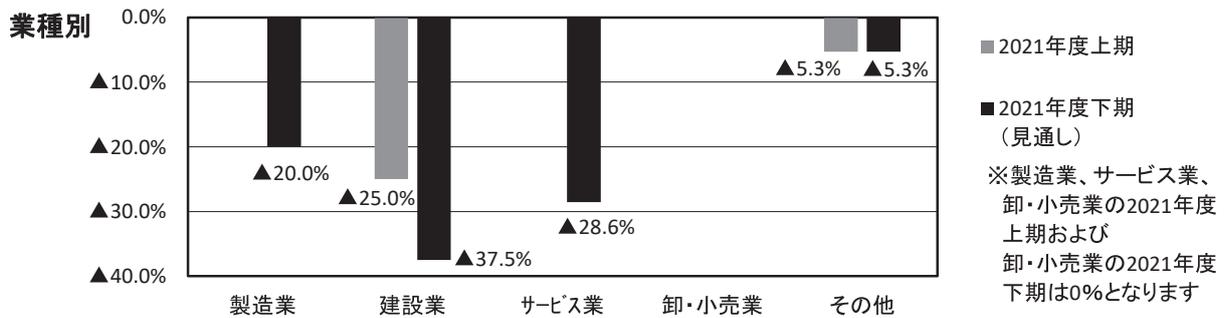
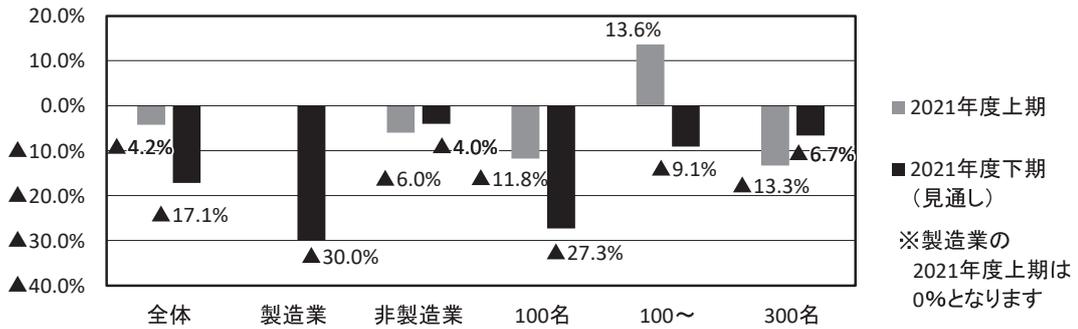
2. 売上高判断指数(DI)(図2)

全体・業種別・規模別





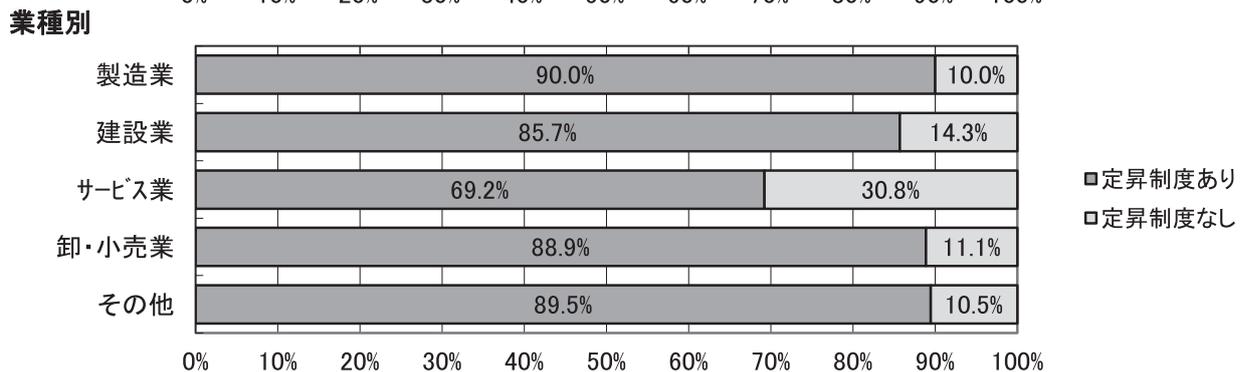
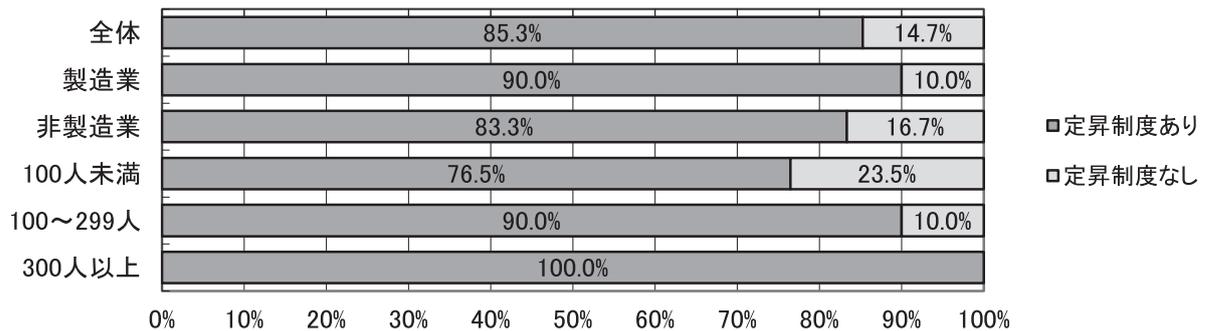
3. 経常利益判断指数 全体・業種別・規模別(DI) (図3)



II. 賃金改定について

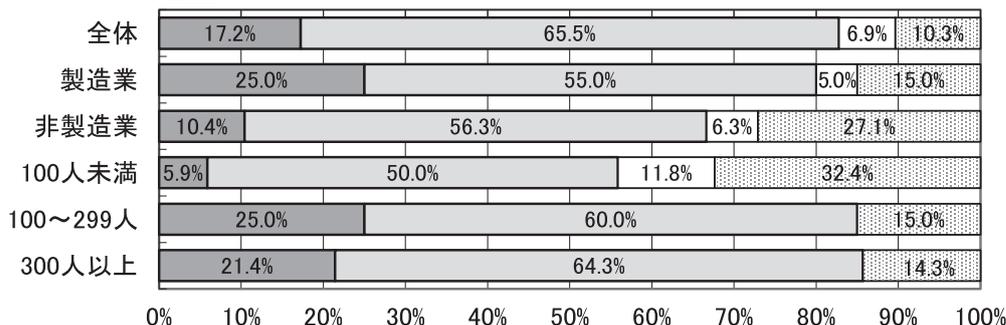
1. 定昇制度の有無(図4)

全体・業種別・規模別



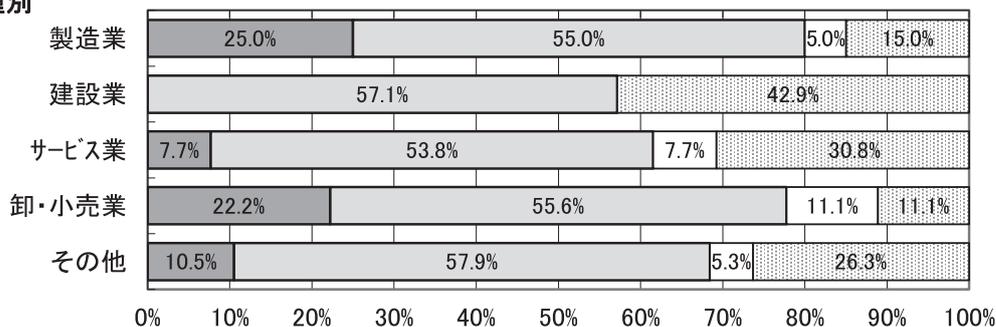
2. 定昇制度あり企業の賃金改定(予定)(図5)

全体・業種別・規模別



- 定昇+ベア
- 定昇のみ
- 定昇凍結
- その他
- (未定)

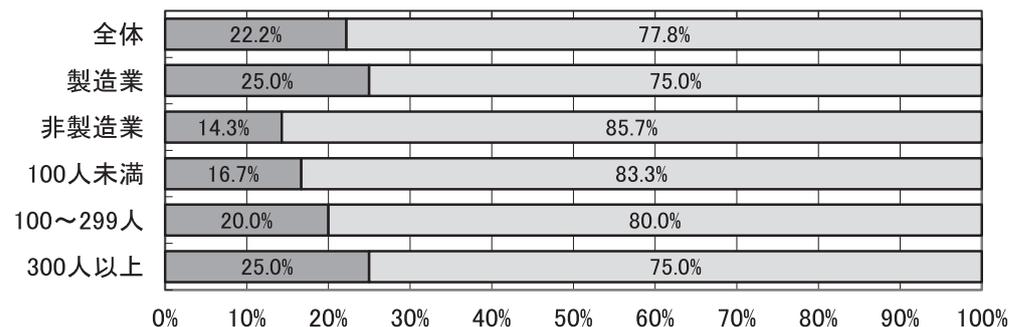
業種別



- 定昇+ベア
- 定昇のみ
- 定昇凍結
- その他
- (未定)

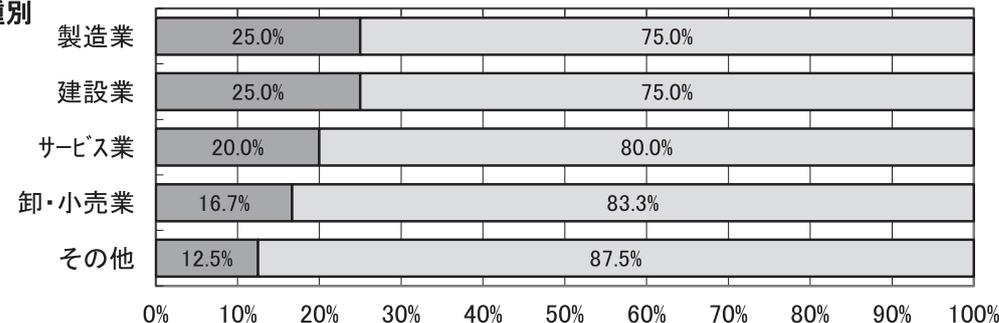
3. 定昇制度なし企業の賃金改定(予定)(図6)

全体・業種別・規模別



- 引き上げ予定
- 据え置き予定
- その他
- (未定)

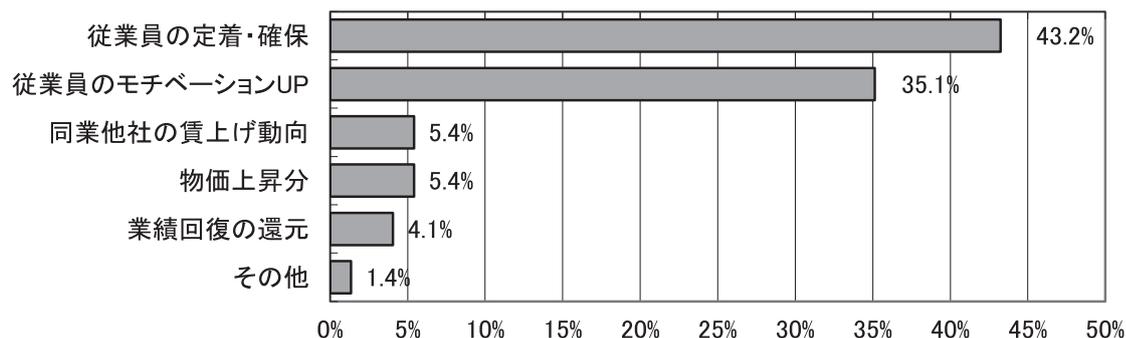
業種別



- 引き上げ予定
- 据え置き予定
- その他
- (未定)

4. 賃上げを実施する理由(図7)

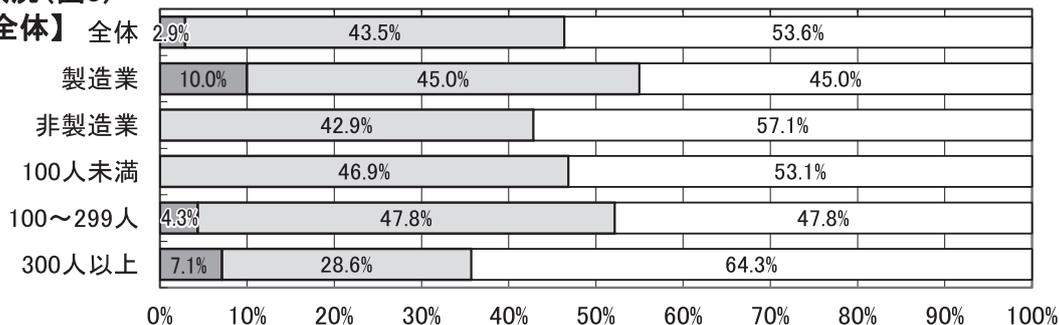
(複数回答)



Ⅲ.雇用について

1. 人員状況(図8)

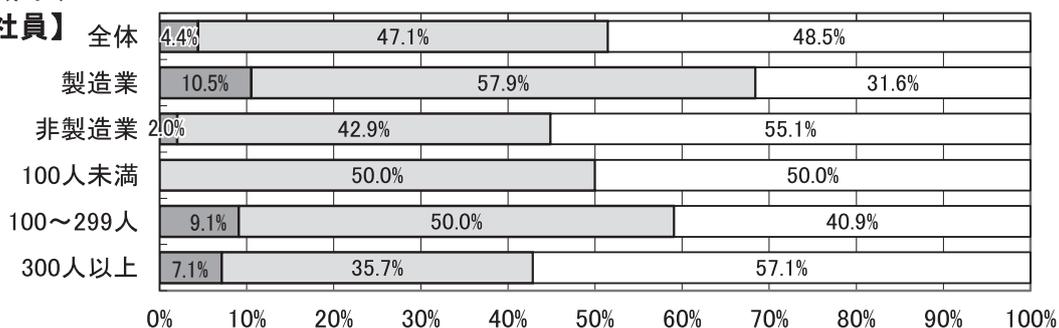
【社員全体】



■過剰
□適正
□不足

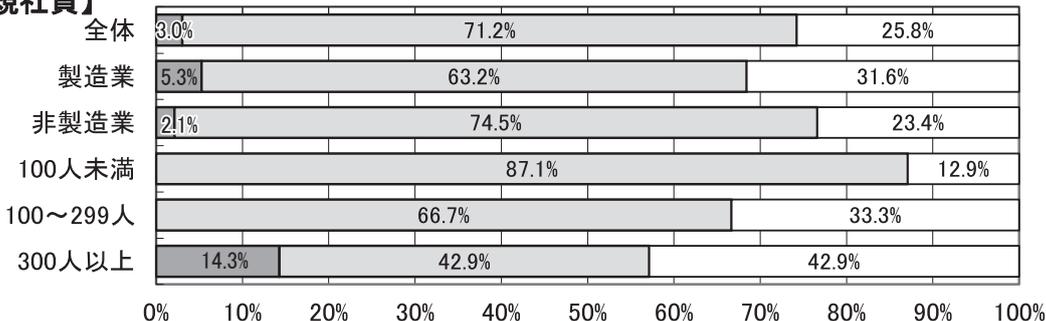
2. 過不足(図9)

【正規社員】



■過剰
□適正
□不足

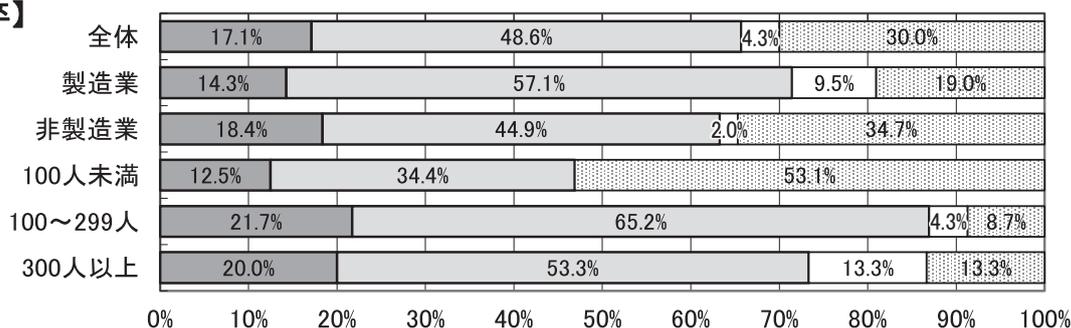
【非正規社員】



■過剰
□適正
□不足
□該当なし

3. 正規社員採用(予定)(図10)

【新卒】



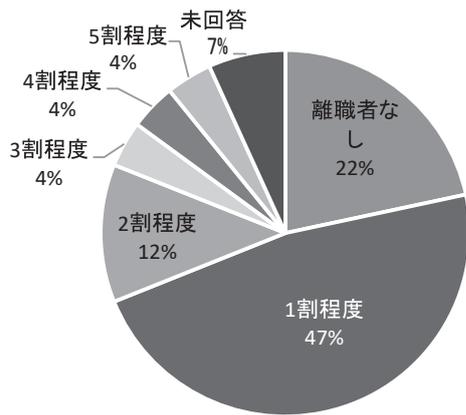
■増やす
□例年同様
□減らす
□採用なし

【中途】



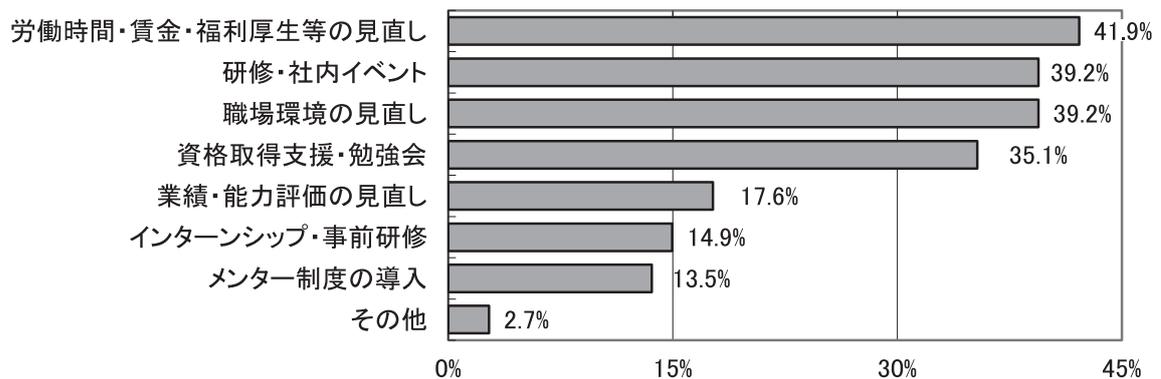
■増やす
□例年同様
□減らす
□採用なし

4. 入社3年以内に離職する割合(図11)

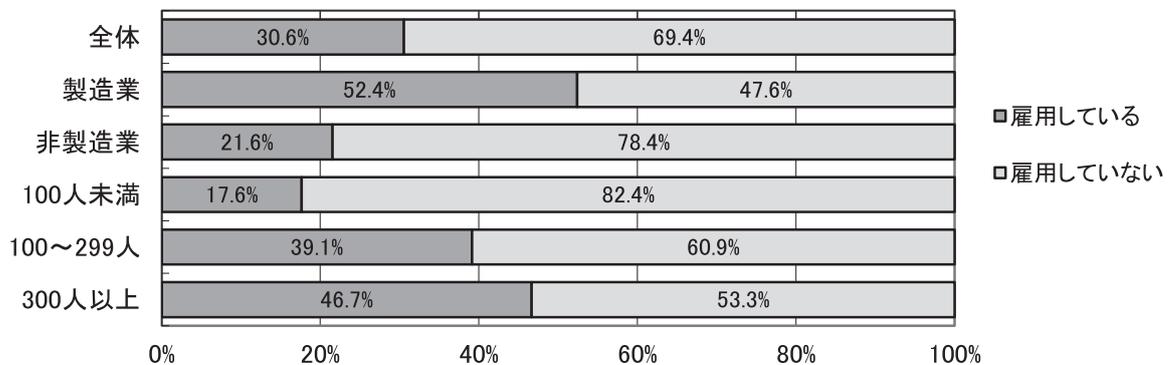


5. 職場定着のための施策(図12)

(複数回答)

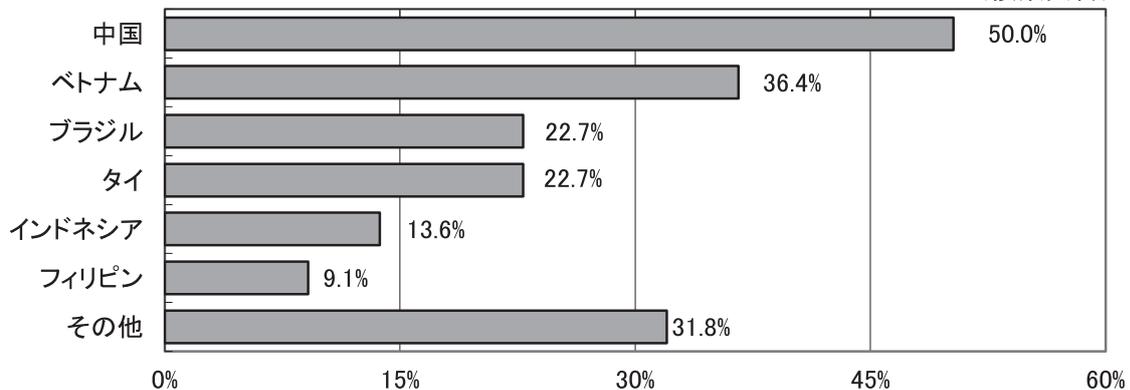


6. 外国人労働者の雇用状況(図13)



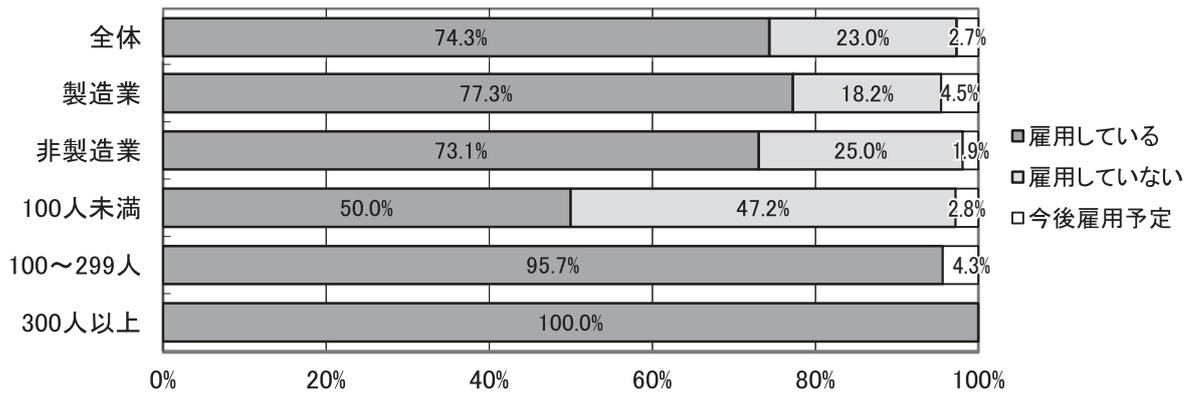
7. 雇用している企業の外国人の国籍(図14)

(複数回答)



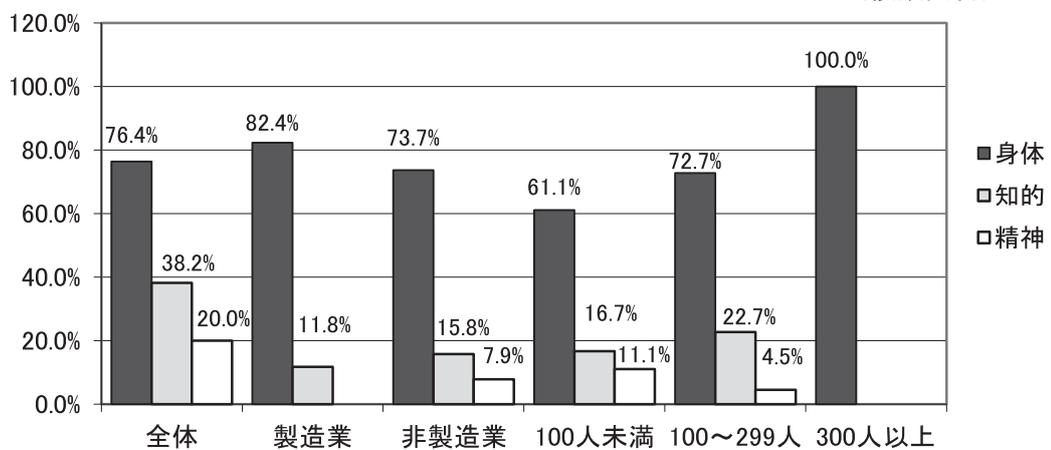
※その他の国は、タイ、ネパール、インド、スリランカ、韓国などがあつた。

8. 障害者の雇用状況(図15)



9. 雇用している障害者の種別(図16)

(複数回答)



※ 景気動向・雇用状況等に関する調査にご協力いただきありがとうございました。

最近の主要労働判例から No.57

岡本土木・日鉄パイプライン&エンジニアリング事件

福岡地裁 令和3年6月11日 判決 速報2465号

下請企業従業員の業務中の事故につき、元請企業の責任が否定された例

【事案】

本件は、総合建設工事の請負業等を行う被告岡本土木の従業員である原告が、ガス管敷設工事の現場監督をしていた際に、バックホーで吊された鋼矢板が落下し倒れて原告の頭部に当たり第1ないし第3胸椎椎体骨折等の障害を負い、障害等級で第10級の20に該当する後遺障害の認定を受けたことから、被告岡本土木及び当該工事の元請企業である被告日鉄パイプライン&エンジニアリング（以下「被告日鉄パイプライン」という。）に対し安全配慮義務違反がある等として上記負傷、障害につき損害賠償等を求めた事案である。

本件において、被告日鉄パイプラインは原告に対する安全配慮義務を負わないことなどを主張し、被告岡本土木は安全配慮義務違反については争わない一方、原告にも事故現場の現場責任者であるにもかかわらず、あえて重機の旋回範囲内という危険場所に入り、留まった過失があるとして過失相殺を主張した。

【判示事項】

1 被告日鉄パイプラインについて

被告日鉄パイプラインが労働安全衛生法29条の元方事業者、同法30条の特定元方事業者に該当するというのみで安全配慮義務違反が成立するわけではない。

本件事故発生時に使用されたバックホーは被告岡本土木が手配したもので、本件鋼矢板を吊るクランプは被告日鉄パイプラインの管理するものではなかったこと、本件鋼矢板をバックホーで吊るして運搬するという作業を選択したのは被告岡本土木であること、被告日鉄パイプラインは被告岡本土木の労働者の作業について指揮監督をしておらず、両社従業員の仕事内容は異なっていたこと等からすれば、被告日鉄パイプラインと原告とが「特別な社会的接触の関係」に入ったとは認められず、同社につき安全配慮義務違反は成立しない。

2 被告岡本土木の関係

原告が作業責任者であり、約21年の工事経験を有し何度も重機旋回範囲内に入らないという注意を受けてきたことからすれば、作業を止めずに立ち入った原告の不安全行動には重大な過失が認められ、6割の過失相殺とするのが相当である。

国・出雲労働基準監督署長事件

松江地裁 令和3年5月31日 判決 速報2466号

精神障害発症の有無につき、自宅での様子等を十分に検討していないなどの理由から、遺族補償給付の不支給処分が取り消された例

【事案】

本件は、平成8年3月にスーパーマーケットを展開する株式会社（以下「会社」という）に入社し、青果等の業務を担当した後、トレーニーバイヤー、アシスタントバイヤーとして勤務していたが、平成21年9月18日に自殺した（生前、精神科医への受診歴はなかった。）本件労働者に関する事案である。

平成26年1月、本件労働者の父母は遺族補償給付の支給を請求したが、労災保険の不支給処分が行われ

たため、平成29年2月に処分取消しを求めて提訴した。労働局の専門部会は、亡くなる直前まで特に変わった様子はなく、自殺原因は不明であり、本件労働者が自殺前に精神障害を発病していたとは認められないとの意見を述べていた。

【判示事項】

ICD-10の診断ガイドラインに基づいて本件労働者に重症うつ病エピソードが認められるかを検討すると、定例的な症状の全てが認められること、付加的な症状も少なくとも4個が認められることに加えて、「妄想」という精神病症状まで見られたことから、ICD-10による精神病症状を伴う重症うつ病エピソードの診断基準を満たすと評価できる。

この点、労働局の専門部会は、亡くなる直前まで特に変わった様子はなかったことなどを理由に精神障害の発病を否定しているが、これは会社の関係者に対する聴取結果のみから判断されたもので、自宅での様子等を踏まえて疾病の有無を十分に検討したものではない。また、専門部会の判断は業務による強い心理的負荷がなかったことを前提としているが、月120時間を超える時間外労働を行っていたことが考慮されていない。

結論として、本件労働者が自殺日に精神病症状を伴う重症うつ病エピソードを発症していたと認められる。その上で、発症直前の連続2か月間における時間外労働の時間数が120時間以上であり、心理的負荷の強度が「強」であったといえるから、疾病の発症及びその後の自殺は業務に起因するものといえる。

したがって、労災保険の不支給処分は違法であり、取り消すべきである。

グローバル事件

福岡地裁 令和3年8月24日 判決 速報2467号

障害者就労支援施設等での泊まり込み時間が 実労働時間として認められた例

【事案】

本件は、被告の運営するグループホームで寝泊まりしながら就労していた原告らが、平日の就労移行支援施設における業務を終えた後にグループホームにおいて泊まり込みで利用者の対応業務を行い、就労移行支援施設に出勤しない土曜日、日曜日、祝日は一日中グループホームの利用者の対応や食事準備をしていたから、その労働時間は24時間365日であるとして、原告X1につき1112万8136円、原告X2につき2357万7345円の未払割増賃金等の支払いを求めて提訴したという事案である。

【判示事項】

1 平日の午前6時から午前8時30分まで

原告らがトイレの介助等といった利用者対応業務に従事している時間はもちろん、不活動時間においても、これらの対応を求められるタイミングはあらかじめ明らかでなく、必要があれば利用者対応することが予定されていたのであるから、不活動時間も労働時間にあたる。

ただし、原告らにも朝食を取るなど、労働からの解放が保障されている時間があつたと考えられるから、うち30分は労働時間にあたらないというべきである。

2 平日の午後4時から午後9時まで

原告らが支援記録を書いたり、夕食の配膳等を行ったりする他、利用者の入浴の見守り・介助といった利用者対応を行った時間はもちろん、それ以外の不活動時間も1同様の理由で労働時間と認められる。

ただし、原告らも夕食、入浴、外出等していたことが認められるから、少なくとも上記のうち1時間は労働時間にあたらないというべきである。

3 休日の午前6時から午後9時まで

これも2同様、不活動時間も含めて労働時間と認められるが、食事や外出時間もあつたことを踏まえ、

朝30分、昼1時間、夜1時間、合計2時間30分は労働時間にあたらぬといふべきである。

4 平日、休日の午後9時から翌日の午前6時まで

原告らは、利用者が相談をしてきた時やトイレの介助を頼んできた時は、宿直担当者に起こされて利用者対応をしていたから、これらの時間は労働時間にあたる。また、それ以外の不活動時間も、必要があれば起きて利用者対応をすることが予定されていたのであるから、労働時間にあたる。なお、夜間の利用者対応が義務付けられていなかったと認められる日は除く。

実務に役立つ労働法の知識

○国・出雲労働基準監督署長事件松江地裁判決について (労働経済判例速報2466号三上弁護士論説から抜粋)

労働時間数の認定は、精神障害にかぎらず、脳・心臓疾患の業務起因性判断においても重要であり、その認定如何が結論を左右することが十分にあり得る。この点、近時、厚労省が労災認定において適切に労働時間を認定するために発した「労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集の活用について」(令和3年基補発0330第1号)は実務上参考になるが、それでも、客観的な資料(タイムカード等)がない場合の労働時間の認定は難しい。本判決のように、労働時間を推知させる証拠の収集度合いやその信憑性如何により、労働時間の認定内容も異なるものとなりうるからである。脳・心臓疾患の労災認定基準の見直し(令和3年基発0914第1号。月平均80時間に至らない場合でも、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できる等)により、今後過労死等の労災認定の緩和が予想される(一例として、柏労基署による令和3年12月6日付労災認定)ことから、長時間労働の抑制に向けた労働時間管理は、労災事故防止、さらに企業リスク低減のため、ますます重要となろう。労働時間の管理をしないことは無灯火で暗闇を走るが如し、恐ろしいことと肝に銘ずるべきではないか。

埼玉県事件

さいたま地裁 令和3年10月1日 判決 速報2468号

公立小学校教員の時間外割増賃金・国家賠償請求が棄却された例

【事案】

埼玉県の公立小学校の教員として勤務していた原告が、平成29年9月から同30年7月までの間に時間外労働を行ったとして、主位的に労働基準法37条に基づき時間外割増賃金を、予備的に同法32条の定める労働時間を超えて労働させたことが国家賠償法上違法であるとして、時間外割増賃金又はその相当額の損害金等の支払を求めた事案。

【判示事項】

1 未払賃金請求

給特法(公立の義務教育、諸学校等の教員職員の給与等に関する特別措置法)は、教員の職務の特殊性に鑑み、教員について労働基準法37条の適用を排除し、労働の対価という趣旨も含め時間外での職務活動を法包括的に評価した結果として、俸給相当の性格を有する給与として、教職調整額を支給するものと定めた。

原告指摘の問題について、立法論や制度論という問題はあるとしても、教員の業務の本質は現在におい

でも変わるところはないため、教職調整額の支給制度を設けた根拠は失われておらず、現時点における教員の勤務の実情に照らしても、給特法の解釈は維持される。

2 国家賠償請求

- (1) 給特法は、労基法 32 条の適用を除外しておらず、教員についても同法32条の規制は及ぶ。
- (2) 職務命令に基づく業務を行った時間が日常的に長時間に及び、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど、給特法が時間外勤務を命ずることができる場合を限定して教員の労働時間が無定量になることを防止しようとした趣旨を没却するような事情が認められる場合には、勤務の外形的、客観的な状況から、校長において、教員の労働時間が労基法32条に違反していることの認識があり、あるいは認識可能性があるものとして、その違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割振り、勤務時間等の調整などの措置を執るべき注意義務があるといえる。
- (3) 登校指導や朝会の引率、昼休中に実施された学校の各種行事やそれに向けた練習の時間、休憩時間の開始時刻を超えて職員会議や委員会等が実施されていた時間、特別教室や体育館への移動時間等は労働時間に該当する。

原告の本件請求期間（11か月間）のうち、過半数の月（6か月）については法定労働時間内にとどまっておらず、法定労働時間を超えて労働した5か月は、学年末や学年始め、学期末といった一般的に本来的業務による事務量が増加するいわゆる繁忙期にあたる。

- (4) したがって、職務命令に基づく業務を行う時間が日常的に長時間にわたり、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化していたとはいえ、原告の勤務の外形的・客観的な状況からは、直ちに校長が労基法32条違反を認識し、あるいは認識可能性があったということはできないから、これを是正するための措置を講じなければならない注意義務を生じさせる予見可能性があったとは認められない。

3 原告には、労基法37条に基づく時間外労働の割増賃金請求権がなく、また職務命令に国賠法上の違法性は認められないから、原告の請求はいずれも理由がない。



3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



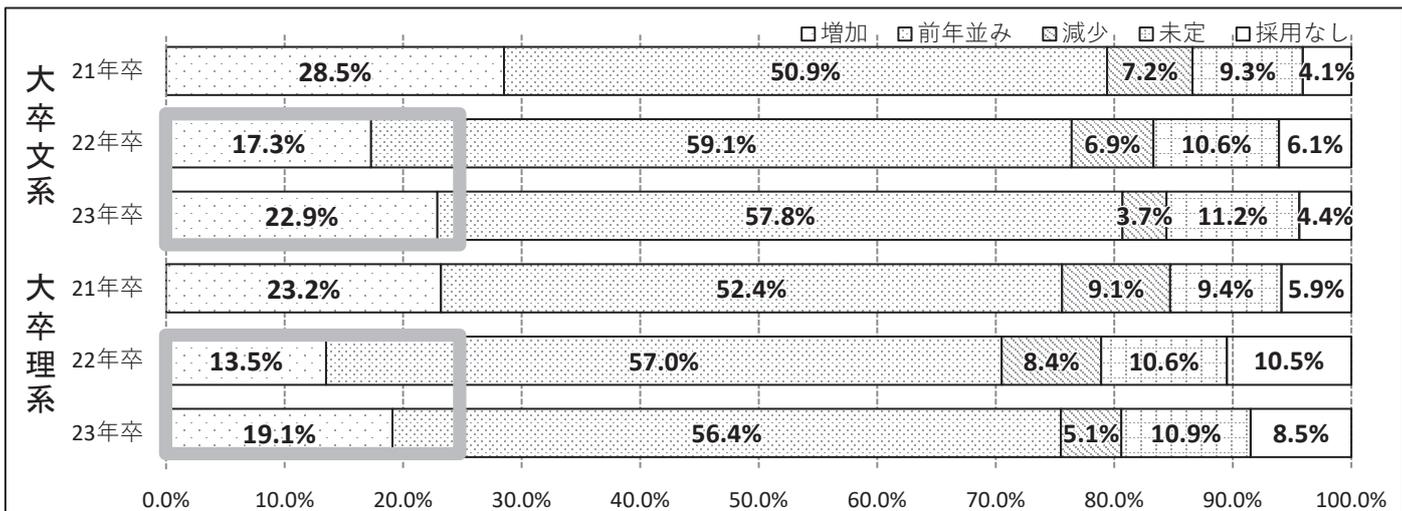
～23年卒新卒採用活動の想定選考スケジュールについて～

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。

早春の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

3月1日に2023年卒業予定者の新卒採用活動が解禁となりました。未だ新型コロナウイルスの脅威は去らず不透明な景況感が継続しているものの、企業側の採用意欲は確実に回復傾向にあり、3月号ではこの点についてお伝えいたしたく存じます。

■新卒採用予定人数の推移

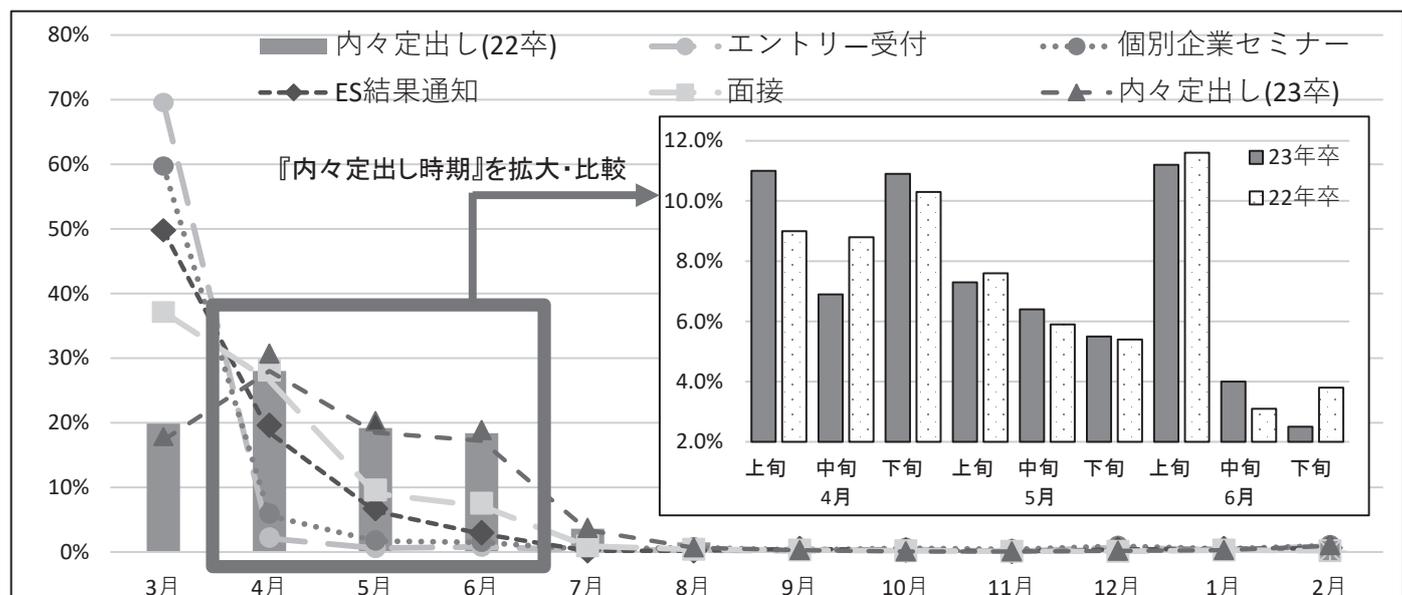


▲マイナビ2023年卒 企業新卒採用予定調査(2022年2月実施)より

23年卒の採用予定数は「前年並み」が最多であるものの、「増加」の割合が文系・理系ともに伸びていることが分かります。新卒採用活動の実施理由としては『組織の活性化』が約68%、『年齢の人員構成の適正化』が約58%と多くを占めており、多くの企業がアフターコロナの事業展開や若手労働人口の減少を視野に入れていることが分かります。

■23年卒採用選考スケジュール(各選考フェーズの想定開始時期)

※ES=エントリーシート



▲マイナビ2023年卒 企業新卒採用予定調査(2022年2月実施)より

23年卒の採用スケジュールは、「エントリー受付」から「面接」までの選考フェーズ開始時期は全て3月が最多で、「内々定出し」は4月が最多という状況です。これは22年卒の採用スケジュールと同様の傾向ですが、より細分化してみると内々定出しの開始時期は昨年比で若干早まっており、よりスピード感をもった採用活動の重要性を示しています。

公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

全国健康保険協会栃木県支部「健康づくり推進協議会」委員

伊原 修 (株)大高商事 代表取締役社長

栃木県職業能力開発審議会委員 2022.4.1～

名村 史絵 三信電工(株) 代表取締役

松本 貴則 栃木トヨタ自動車(株) 常務取締役

三木 淳一 (株)キリウ 人事部長

労働者派遣事業適正運営協力員 2022.4.1～

安部 信 富士通(株)小山工場 総務部長

栃木県麻しん・風しん対策会議委員

福富 裕之 (株)足利銀行 人事部部长

会員消息 (敬称略・順不同)

代表者変更()内は前任者

村田発條(株) 取締役社長

村田 雄郎 (安在 裕志)

業務日誌

—1月—

- 5日 連合新春の集い(中止)
- 6日 労働委員会(専務理事)
- 11日 しもつけフォーラム(Web開催)(専務理事)
- 12日 アンケート検討会議(中止)
- 13日 第42回新春会員交流会(中止)
- 18日 経団連幹事会(Web開催)(専務理事)
就労支援事業所協議会(事務局長)
AIエンジニア研修1日目(Web開催)(部長)
- 19日 新春経済講演会(中止)
- 20日 社会貢献活動促進懇談会(Web開催)
(事務局長)
- 21日 労働局公正採用選考人権啓発協力員会議(中止)
(専務理事)
経団連労使フォーラム(Web開催)(専務理事)
(部長)
- 24日 第1回衣服製造業最低工賃専門部会(部長)
- 25日 産業教育委員会第1回企画運営委員会(中止)
とちぎ女性活躍応援フォーラム(Web開催)
(部長)
- 26日 経団連公益通報Webセミナー(専務理事)
- 27日 経団連地方・業種団体情報連絡会(Web開催)
(専務理事)
- 28日 AIエンジニア研修2日目(Web開催)(部長)

—2月—

- 1日 労働審判員研究会(専務理事)
- 3日 労働委員会総会・研修会(専務理事)
社会貢献活動促進懇談会(書面開催)(事務局長)
栃木県地域両立支援推進チーム(部長)
- 4日 経営・産業政策委員会県との交流会(中止)
- 7日 雇用シェア(在籍型出向)事例紹介セミナー
(Web開催)(専務理事)
- 9日 労使関係セミナー(Web開催)(専務理事)
- 10日 栃木雇用維持確保部会(Web開催)(専務理事)
テレワーク等推進部会(Web開催)(専務理事)
いちご一会とちぎ国体・とちぎ大会実行委員会
第7回常任委員会(書面開催)(専務理事)
- 14日 しもつけ21フォーラム(Web開催)(専務理事)
- 15日 専門高等学校等御下賜金記念優良卒業生表彰式・意見発表会(中止)(専務理事)
とちぎ産業振興ネットワーク推進会議4部会
合同部会(Web開催)(部長)
- 16日 脳卒中啓発プロジェクト研修(Web開催)
(専務理事 事務局長)
- 17日 第2回衣服製造業最低工賃専門部会(部長)
足利保護司会研修会(中止)(事務局長)
- 18日 管理・監督者向けセミナー(中止)
- 21日 第2回産業教育委員会(中止)
関東運輸局栃木支局・栃木県トラック協会要
請(専務理事)
- 22日 労働者派遣適正運営協力員会議(書面開催)
(事務局長)
- 24日 労使協議会(中止)
経団連地方・業種団体情報連絡会
(Web開催)(専務理事)
連合栃木要請(専務理事 事務局長 部長)
法務観点から考える車両管理(Web開催)
(部長)
- 25日 若手社員フォローアップセミナー(中止)
栃木県産業会館第3回幹事会(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 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。事務局でご説明にお伺いいたしますので、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

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.486

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