



第73回定時総会

〈目次〉

第73回定時総会	1
研修会だより	5
キャリア形成支援推進協議会	7
栃木県受託事業	8
栃木県からの要請	9
連合栃木からの要請	10
賃金調査	11
最近の労働判例から NO.59	13
マイナビレポート	16
会員消息・業務日誌	17
暑中見舞広告	18
Eメール登録のご案内	25
法律・労務・税務相談のお知らせ	26

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。

## 【6月14日】

### I. 報告事項

1. デジタル臨時行政調査会の規制見直しへの取り組み状況
2. “インパクト指標”を活用し、パーパス起点の対話を促進する
3. Keidanren Innovation Crossing (KIX) に関する報告
4. 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画／  
経済財政運営と改革の基本方針2022
5. 企業情報開示制度の見直しの動向

### II. 書面報告事項

1. 「政策要望等に関するアンケート調査」調査結果（資料第6）
2. 2022年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（第1回集計）（資料第7）
3. 2022年春季労使交渉・中小企業業種別回答状況（第1回集計）（資料第8）
4. 入会報告

## 【7月19日】

### I. 議件

1. 宇宙基本計画の実行に向けた提言

### II. 報告事項

1. 訪韓の様様
2. 男女の賃金の差異の情報公表
3. 企業向けワーケーション導入ガイド
4. 報告書「ライフ・サービス・トランスフォーメーション」
5. 第110回 ILO総会の様様

### III. 書面報告事項

1. 委員長・部会長等一覧
2. 2022年版日本の労働経済事情の刊行
3. 2022年夏季賞与・一時金・大手企業業種別妥結状況（第1回集計）
4. 入会報告

# 第73回定時総会

～全議案を承認可決～



青木会長



福田栃木県知事



藤浪栃木労働局長

栃木県経営者協会では、6月9日、ホテル東日本宇都宮において第73回定時総会を来賓に福田富一栃木県知事、藤浪竜哉栃木労働局長をお迎えし、会員186名（議決権行使書及び委任状提出者を含む）の出席を得て開催した。

2021年度事業報告に続き、上程した貸借対照表・正味財産増減計算書・貸借対照表及び正味

増減計算書の附属明細書の承認の件、任期満了に伴う役員改選の2議案が審議され、承認可決された。

ここで総会を一時休憩し、正副会長・専務理事の互選のための理事会を開催した。その結果、会長には青木勲氏の再選、副会長には黒本淳之介氏、松下正直氏、増淵正二氏、横山浩樹氏の再選と、新たに、小林幹央氏、市川裕一氏が副会長に就任した。専務理事には、石塚洋史氏の再任を承認、可決した。

その後、常設委員会委員の永年表彰（10年、20年）を行った。

休憩後、国立大学法人宇都宮大学学長 池田宰氏による、『「共創と複眼」地域とともに進む：宇都宮大学の取組み』と題しての講演を拝聴した。



講演：池田 宰 氏



◇新役員体制◇

会 長

青 木 勲 北関東総合警備保障(株) 代表取締役会長 (再任)

副会長

黒 本 淳之介 (株)栃木銀行 代表取締役頭取 (再任)

松 下 正 直 (株)足利銀行 取締役会長 (再任)

増 渕 正 二 フタバ食品(株) 代表取締役会長 (再任)

横 山 浩 樹 アキレス(株) 常務取締役 (再任)

小 林 幹 央 レオン自動機(株) 代表取締役社長 (新任)

市 川 裕 一 富士通(株)小山工場 工場長 (新任)

専務理事

石 塚 洋 史 (一社)栃木県経営者協会 (再任)

監 事

小 林 恒 夫 税理士法人小林会計 代表社員 (再任)

吉 村 憲 光 (株)三洋製作所 相談役 (再任)



新任挨拶：富士通(株)小山工場  
工場長 市川裕一氏



6月9日 於：ホテル東日本宇都宮



北関東総合警備保障(株) 青木氏



(株)フカサワ 深澤氏

## ◇常設委員会委員 20年以上◇

### 総務委員会

- ・市川 剛久 仙波糖化工業(株) 取締役管理本部長 ・青木 靖典 北関東総合警備保障(株) 代表取締役社長

## ◇常設委員会委員 10年以上◇

### 総務委員会

- ・川上 裕 藤井産業(株) 取締役相談役

### 経営・産業政策委員会

- ・粕谷 泰樹 (学) 船田教育会 評議員 ・小川 拓矢 (株)ユーユーワールド 取締役社長

### 労務委員会

- ・三品 文彦 アキレス(株) 足利総務部長
- ・岩本 剛 持田製薬工場(株)本社工場 総務部総務労務グループマネージャー
- ・野村 武夫 (株)療食サービス 代表取締役

### 地域環境委員会

- ・篠崎 清 藤井産業(株) 取締役インフラソリューションズC 建設S 営業本部長
- ・関口 直 北関東総合警備保障(株) 取締役 ・深澤 雄一 (株)フカサワ 代表取締役会長

### 産業教育委員会

- ・津田 裕康 フットワークエクスプレス関東(株) 代表取締役社長



受賞者を代表いたしまして、一言御礼の言葉を申し上げます。

この度は、一般社団法人・栃木県経営者協会の第73回定時総会の席上におきまして、常設委員会永年表彰として感謝状を賜りました。受賞者一同、心より厚く御礼申し上げます。

只今、青木会長より感謝状を拝受いたしました。経営者協会には、「私の方から深く感謝を申し上げたい。」そのような思いで一杯であります。常設委員会の委員に就任して20年経ちましたが、その内14年間は、産業教育委員会の委員としてお世話になり、今は総務委員会の委員として、未だ勉強させていただいております。元々産業教育委員会の委員となったのは、委員会の下部組織で、主に研修の企画運営をする中堅社員研究集会の委員に入れていただいたことがきっかけでした。入社三年目の頃、直属の上司から「自分を鍛え成長させるには、他の会社の人と接することで、自分の実力を知り、実力の無さを弁えながら勉強させてもらうことだ。」と教えられました。経営者協会には、その上司の口添えで関わることになりましたが、現在もその言葉を鮮明に記憶しています。20代の時から25年以上の年月に亘り、経営者協会の委員会活動等を通じて多くの企業の皆様と交流させていただきました。そこで、様々なことを学び、限りない人脈を築くことができました。その結果、自分を鍛え成長させることに繋がったと、僣越ながら自負しております。改めて、栃木県経営者協会に心より感謝申し上げる次第であります。

今回受賞された皆様方も、栃木県経営者協会の委員会活動を通じて得た数々の貴重な財産が、現在、恐らく大いに役に立っているものと推察いたします。

新型コロナウイルスとの闘いも二年半が経過し、現在は感染者数が減少傾向にあって社会経済活動もコロナ前に近づいてきた感があります。このまま収束に向かって欲しいと願わずにはいられませんが、世界の情勢は、不安要因ばかりであり、原燃料の高騰など企業経営への影響は避けられそうにありません。

経営者協会の活動方針の中で、「人」を教育し、「人」との交流の場を作り、「人」の問題を解決することを中心に活動することが掲げられておりました。活動方針をしっかりと理解し、引続き常設委員会の委員として、少しでも経営者協会に貢献できるよう、受賞者一同努力して参る所存であります。今後共宜しく願い申し上げます。

これからも青木会長を中心に、会員相互の連携を緊密に図りながら、栃木県経済の発展のために寄与されますよう、心よりご祈念申し上げ、御礼の言葉といたします。

本日は 誠にありがとうございました。

2022年6月9日

受賞者代表 仙波糖化工業株式会社 市川 剛久



## 実施報告

### ○経理担当者実務講座

6月14日、宇都宮市内会場において、会員企業等から21名が参加して開催した。

税理士法人小林会計 代表 小林恒夫 氏を講師に迎え、「会計の目的と基本的な仕組み」や「日常の経理業務の留意点」、「電子取引データの保存方法」「インボイス制度の留意点」等について講義を行った。

講座実施後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・基本的なところからの説明があり、わかりやすかった
- ・経理業務の留意点などポイントが押さえてあり、とても勉強になった



### ○部下育成セミナー

6月27日、宇都宮市内会場において、会員企業等から9名が参加して開催した。

講師には、オフィス OKAMOTO 代表 岡本明夫 氏を講師に迎え、「人が育つ仕組み」や「部下を伸ばすビジネスコーチング」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。

- ・部下とのコミュニケーションの取り方を学べて勉強になった
- ・部下の育成をするとともに自分自身も成長したいと改めて感じた



### ○安全体感技塾

6月16日・7月1日・15日の3日間、(株)真岡製作所において、計42名が参加して開催した。

失敗して学んでいく通常業務とは違い、失敗の許されない安全教育では身の安全を守ることの重要性を自ら感じられるかどうかとその後の安全行動に大きく影響することから、労働災害を疑似体験して「危険に対する意識の変化」を促す安全体感技塾を真岡製作所協力のもと開講した。

安全関係法令や労働災害事例を学び、その後“ロール巻込まれ体感”や“低圧電気（感電）危険体感”、“フォークリフト危険死角体感”などをして、危険に対する意識が変わるように教育を行った。

体験後のアンケートでは以下のような意見があった。

- ・目や耳ではなく、実際に体感して労働災害の怖さを知ることができた
- ・労働災害と同じような状況で危険を体感することにより、機械使用時の危機感を持つことができた

## 講座開催案内

### ○女性リーダーセミナー

日 時：9月1日(木) 10:00~16:30

会 場：とちぎ福祉プラザ（無料駐車場あり）

講 師：遠藤 智子 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.自分が果たす役割について考える／2.女性のキャリア観を知る／

3.自己を理解する～自己理解の方法～／4.ワーク・ライフ・バランスの実現／5.まとめ



## ○タイムマネジメントセミナー

日 時：9月6日(水) 10:00~16:30

会 場：パルティ とちぎ男女共同参画センター（無料駐車場あり）

講 師：内藤 悟氏 (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. 時間管理について考える／2. タイムマネジメントの原則／3. 自分のワークスタイルを知る／  
4. 自分の仕事を検証し改善する／5. 仕事のゴールを明確にする／6. 優先順位を明確にする／  
7. 仕事のやり方を工夫する／8. 目標設定

## ○総務担当者実務講座

日 時：10月12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：林 忠史氏 (有)マスエージェント 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. 総務の役割と仕事／2. 総務業務のサイクル／3. 総務業務のルール／4. 庶務業務のポイント／  
5. 労務業務のポイント／6. 新型コロナウイルス感染症の影響による働き方の変化への対応

## ○経営参謀養成講座 (2回シリーズ)

	①決算書からみた経営力・経営安定度の チェックポイント	②労務管理の基本と実務
日 時	9月28日(水) 10:00~16:30	10月13日(木) 10:00~16:30
会 場	両日ともに 宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）	
講 師	林 忠史氏 (有)マスエージェント 代表	
定 員	各20名	
内 容	経営とは何か 決算書とは何か 決算書から何を読むのか 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 資金繰りの考え方、やり方のセオリー 資金繰りの改善 資金繰り表の作成 キャッシュフロー経営への展開方法	労務管理の基本内容 労務管理に必要な規律 労務管理で押さえておくべきポイント 就業規則／従業員の募集・採用／労働時間／ 休日・休暇賃金／退職・解雇等 新型コロナウイルス感染症の影響による働き 方の変化への対応 労務リスク回避への道 労務リスクとは／労務リスクの分類／労務リ スク対応は経営課題／企業で発生する様々な労 務リスク／労務リスク解消への手順／現状把 握なくして課題は見出せない
参加費	それぞれ、会員：8,800円、一般：13,200円（資料代・消費税含む） ※①②を受講の方は、①②合わせて会員：15,400円、一般24,200円	
その他	連続性のあるセミナーですが、それぞれ1回参加でも完結するプログラムです。	

新型コロナ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。



## キャリア形成支援推進協議会

キャリア形成支援推進協議会（委員長：宇都宮大学 副学長・理事 吉澤 史昭 氏）は、5月27日（金）コンセーレにて、委員29名、顧問1名、事務局2名の合計32名が出席し、2022年度キャリア形成支援推進協議会を開催した。はじめに吉澤委員長よりあいさつがあり、続いて委員の自己紹介があった。その後、2021年度の事業が報告されたが、委員より意見等は特になく承認された。2022年度の事業計画では、インターンシップ支援について受入先の開拓・拡充、受入先への情報提供、学生向けのガイダンス、サポート体制の強化等を実施することが決定した。



委員長 宇都宮大学 副学長・理事 吉澤 史昭 氏

情報提供では、栃木労働局 職業安定課長 糸賀氏からは最近の雇用失業情勢や県内の就職内定状況の説明があり、さらに就職支援ナビゲーターによるサポート事業の紹介や雇用調整助成金について案内があった。

栃木県産業労働観光部 労働政策課 主任 福田氏からは、「とちぎ未来人材応援奨学金」や就職促進プロジェクト事業「とちぎインターンシップフェア事業」についての紹介があった。

宇都宮市行政経営部 人事課長 木村氏からは、職員との「オンラインインターンシップ交流会」の案内があった。

意見交換では、学校側より就職状況やインターンシップ実施状況、最近の学生の傾向など学校の現状について説明があった。企業側からは人材確保に関する悩みや働き方改革に関する取組み、インターンシップの内容などについて紹介があった。



# とちぎインターンシッププログラム作成支援セミナー



(株)マイナビ 栃木支社長 土屋 文人 氏

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、6月13日(月)栃木県庁本館大会議室において、32社参加のもと、「とちぎインターンシッププログラム作成支援セミナー」を開催した。はじめに、(株)マイナビ栃木支社長 土屋文人氏よりインターンシップの現状及び意義等について説明があり、続いて県内企業2社(株式会社キリウ 高橋 諒氏・ヤマゼンコミュニケーションズ株式会社 新井 聡美氏)より、自社で実施したインターンシップ事例の紹介があった。後半は、参加企業が6つのグループに分かれて、インターンシッププログラムの作成と運営方法等について情報交換を行った。

参加者からは、「他社が独自に行うプログラム内容を聞くことができ大変参考になった」、「受入時の準備方法やプログラム作成方法、今後の課題など生の声が聞けて良かった」、「インターンシップの必要性を再認識できた」などの声が聞かれた。インターンシップの実施にあたり課題はあるものの「対面で実施するメリットが大きく、学生に自社を具体的に知ってもらう絶好のチャンス」との意見もあった。



(株)キリウ 高橋 諒 氏



ヤマゼンコミュニケーションズ(株) 新井 聡美 氏



グループワーク意見交換会



グループワーク意見交換会

## 栃木県から「マイナンバーカードの取得促進」に関する要請

7月6日、北村一郎栃木県副知事から当協会青木会長に対し、「マイナンバーカードの取得促進に係る取組について」の要請がありました。国では、今年度末までにはほぼ全ての国民にカードを行き渡らせることを目標としています。本県の6月1日現在の取得率は41.9%で、全国平均を下回っています。行政機関の出張により、企業単位でまとめて申請することも可能ですので、この機会に是非ご活用ください。



行1第124-2号  
令和4（2022）年7月6日

一般社団法人 栃木県経営者協会  
会長 青木 勲 様

栃木県知事 福田 富



マイナンバーカードの取得促進に係る取組について（依頼）

日頃からマイナンバー（社会保障・税番号）制度の推進及びマイナンバーカードの普及促進に御理解と御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

マイナンバーカードは行政のデジタル化におけるサービス提供の基盤となるものであり、公的な身分証として本人確認を要する手続やコンビニエンスストアでの公的証明書の取得、子育て等に関する手続の自宅等でのオンライン申請などで活用できるほか、健康保険証としての利用が開始されるなど、今後もその利活用場面が拡大していくことが見込まれ、国においては、今年度末までにはほぼ全ての国民にカードを行き渡らせることを目標としております。

そのような中、県では、県民のカード申請機会を増やすため、各種広報や市町との共同出張申請受付等に取り組んでいるところですが、本県の6月1日現在の取得率は41.9%に留まっている状況です。

折しも、一人最大2万ポイントが付与されるマイナポイント申請受付が6月30日からスタートしましたが、申請のためには9月末までのカード取得申請が必要不可欠となることから、この夏休みシーズンを捉えた普及促進活動が極めて重要と考えております。

つきましては、この機を捉えた貴団体の会員企業の従業員やその御家族へのカード取得の呼びかけにつきまして、特段の御配慮をよろしくお願いいたします。

栃木県経営管理部  
行政改革ICT推進課  
デジタル行政担当  
TEL：028-623-2215



## 連合栃木からの「男女平等」に関する要請

6月17日、連合栃木から、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる社会の実現を目指すべく、就業環境の整備等に関する要請がありました。女性活躍推進の時代であり、男女が安心して働ける職場づくりは、生産性向上のためにも必須の課題です。要請内容を参考に、真摯に話し合いを継続し、よりよい職場づくりにより、社業が発展することを祈念いたします。

要請内容は次のとおりです。



2022年6月17日

栃木県経営者協会  
会長 青木 薫 様

日本労働組合総連合会栃木県連合会  
会長 吉成 真  
連合栃木女性委員会  
委員長 井田 治美

### 要 請 書

向書の際、貴職におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。また、日頃から連合栃木の諸活動に対しましてご高配を賜り、深く感謝申し上げます。

連合栃木は、男女が均等な機会と待遇で、仕事と生活の役割と責任を分かち合いながら働き続けることのできる、「男女平等参画社会」の実現をめざし「男女平等月間」をはじめ、様々な活動に取り組んでいるところです。

さて、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、非正規雇用の約7割を占める女性労働者が大きな影響を受けていると言われ、また、このような雇用形態で働く女性労働者は、再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘されています。女性活躍推進の観点からも、女性の正規雇用の拡大はもとより、女性が定年まで安心して働き続けられる労働環境の整備は喫緊の課題です。

連合栃木は、関係各機関と緊密な連携をはかりつつ、すべての労働者の待遇改善の促進、就業環境の整備に向けて努力する所存です。つきましては、貴職におかれましては、以下の項目内容にご対処くださいますよう、要請いたします。

### 記

#### 1. 雇用創出と生活困窮者への人遣支援

(1) DVを含む人権擁護、ハラスメント被害、性的指向・性自認(SOGI)に関する差別など、様々なジェンダー課題で被害を受けた人たちにきめ細かな対応ができるよう啓蒙活動や職員研修を継続的に実施すること。

(2) 新型コロナウイルス感染症に対応する各種助成金・給付金について、依然として認知度・利用状況が十分ではないため、引き続き周知に努めること。

#### 2. 仕事と育児・介護、不妊治療等が両立できる就業環境の整備

(1) 男性の育児休業取得促進など仕事と育児の両立支援を強化するため、2022年4月より順次施行される改正育児・介護休業法にもとづく新たな休業・休暇や措置等について幅広く周知し、積極的な取り組みを促進すること。

(2) 育児・介護休業法等にもとづく両立支援に必要な相談対応・指導を強化すること。

(3) 両立支援等助成金や介護サービス制度等について、新型コロナウイルス感染症に関する特別措置の情報提供を含め、事業主が行う職場における相談窓口の設置等の取り組みを積極的に支援し、従業員が利用しやすくすること。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画策定指針に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」等が盛り込まれたことを周知するとともに、一般事業主行動計画の策定・見直しを促すこと。

(5) 不妊治療について、不妊専門相談センター事業や不妊症・不育症支援ネットワーク事業などの各種相談支援事業を周知啓蒙すること。

#### 3. ハラスメント対策、女性活躍推進

(1) ハラスメントについて、ハラスメント対策運法(改正労働施策総合推進法等)に関する指針や通達等を踏まえ、未然防止を含めた就業環境の整備に向けた取り組みを推進すること。

(2) カスタマーハラスメントは、働くことを阻害し働き手不足を招くなどあらゆる産業における社会的な問題行為である。抑止・撲滅に向けた事業者との適切なコミュニケーションや、倫理的な消費行動を促す啓蒙活動を推進すること。

(3) 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について、策定義務の範囲が従業員101人以上に拡大されたが、従業員100人以下の中小企業に対しても事業主行動計画を策定するよう働きかけること。また、いわゆる「PDC Aサイクル」や、男女の賃金の差の把握が重要であることを周知しつつ、事業主に対して積極的な状況把握・課題分析、計画の策定・見直しを促すこと。



# 春季労使交渉状況調査結果

## ◆調査概要◆

調査期間：2022年3月9日～7月12日

調査方法：調査票送付による自記式調査

調査対象：会員企業のうち180社

回答社数：41社（回収率22.7%）

## 1. 全体 ～賃上げ額平均6,888円、賃上げ率2.01%

県内 ～賃上げ額平均5,350円、賃上げ率2.00%

会員企業の中で妥結・決定に至った41社を前年と比較すると、6,888円と昨年の6,324円に比べ564円増。賃上げ率は、2.01%と昨年の1.86%に比べ0.15ポイント増となりました。

県内に本社のある34社の賃上げ額平均は、5,350円と昨年の4,441円に比べ909円増。賃上げ率は2.00%と昨年の1.69%に比べ0.31ポイント増となりました。

## 2. 業種別 製造業～賃上げ額平均7,037円、賃上げ率2.01%

非製造業～賃上げ額平均5,183円、賃上げ率1.94%

製造業の中で妥結に至った22社の賃上げ額平均は7,037円で、同一企業の昨年の賃上げ額平均6,493円から544円増。賃上げ率は、2.01%と昨年の1.87%に比べ0.14ポイント増となりました。

非製造業の中で妥結に至った19社の賃上げ額平均は5,183円で、同一企業の昨年の賃上げ額平均4,318円に比べ865円増。賃上げ率は、1.94%と昨年の1.65%に比べ0.29ポイント増となりました。

## 【妥結】

注：上段は加重平均、下段（）内は単純平均  
注：昨年と比較できる同一企業平均

	全体	県内交渉				県外交渉
		100人未満	100人～ 299人	300人以上	県内計	
社数 (社)	41	14	17	3	34	7
2022年妥結額平均 (円)	6,888 (5,338)	5,508 (4,549)	5,312 (5,416)	5,347 (5,293)	5,350 (5,048)	7,162 (6,747)
2021年妥結額平均 (円)	6,324 (5,042)	5,863 (5,720)	3,812 (4,219)	4,911 (4,798)	4,441 (4,888)	6,633 (5,789)
差 (円)	564 (296)	△ 355 (△ 1,171)	1,500 (1,197)	436 (495)	909 (160)	529 (958)
2022年妥結アップ率 (%)	2.01 (1.96)	2.12 (1.77)	2.05 (2.02)	1.91 (1.87)	2.00 (1.91)	2.01 (2.19)
2021年妥結アップ率 (%)	1.86 (1.89)	2.27 (2.28)	1.50 (1.61)	1.77 (1.71)	1.69 (1.89)	1.88 (1.87)
差 (%)	0.15 (0.07)	△ 0.15 (△ 0.51)	0.55 (0.41)	0.14 (0.16)	0.31 (0.02)	0.13 (0.32)

(注) 1. 妥結・決定額は、定期昇給（資本金系維持分）等を含む。

2. 妥結額が賃金改善額・是正額にて表記されている場合は、単純に定昇相当分を含めて集計した。

### 業種別決定・妥結額【加重平均】

業種	社数	2022年		2021年	
		妥結・決定額	賃上げ率	妥結・決定額	賃上げ率
食 品	法人 2	5,983 円	1.97 %	5,783 円	2.00 %
化学・ゴム	4	6,659	2.21	6,106	2.04
非鉄・金属	4	8,818	2.88	5,842	1.90
機械・精密	4	7,042	1.89	6,861	1.85
電気機器	3	6,345	2.42	6,022	2.31
輸送用機械	2	5,632	1.77	5,645	1.82
その他製造	3	3,085	1.24	2,708	1.11
建 設	3	5,411	1.98	5,574	2.13
小売・卸売	5	4,530	1.60	4,101	1.47
医療・福祉	4	6,430	3.00	2,725	1.35
サ ー ビ ス	5	7,021	2.78	6,542	2.61
そ の 他	2	4,198	1.35	6,699	2.16
全産業平均	41	6,880	2.01	6,316	1.85

製造業平均	22	7,037	2.01	6,493	1.87
非製造業平均	19	5,183	1.94	4,318	1.65

- (注) 1. 妥結・決定額は、定期昇給（賃金体系維持分）等を含む。  
 2. 妥結額が賃金改善額・是正額にて表記されている場合は、単純に定昇相当分を含めて集計した。

※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



【退職勧奨】

## 日立製作所事件

東京地裁（令和3年12月21日判決）速報2477号

## 退職勧奨の違法性が否定され、降格が退職勧奨の一環ではないとされた例

【事案】

1 原告は、平成7年4月に被告会社との間で期間の定めのない労働契約を締結したものであるが、被告会社は原告に対し、平成29年11月から同年12月にかけて実施された「キャリア・チャレンジ研修」（以下「本件研修」）の受講を指示した。本件研修では、【社外転身】に活路を見出す方向で、これからのキャリア・チャレンジを考えて欲しいとの被告会社の意向が示された。

また、本件研修後、原告は上長との面談において、上長から「『社外転身サポートプログラム』について」と題された書面を手渡され、「キャリア・チャレンジ研修：フォローアップ研修」（以下「フォローアップ研修」）への参加を命じられた。

平成30年1月、原告に対するフォローアップ研修が実施されたが、原告は2回目の研修時に、違法な退職勧奨であり、違法な研修であると抗議したため、その後原告に対するフォローアップ研修は中止された。

3 平成30年4月、上長は原告に対し、平成30年度上期（4月～9月）に売上目標を達成することができなかった場合には主任技師から技師への降格を予定している旨を告げた。

原告は、同期間にも全く売上をあげることができなかったため、同年10月1日付で、被告会社は原告を降格させ、それに伴って原告の給与は減額された。ただし、降格により管理職を外れたことで、原告には別に裁量労働勤務手当

が支給されるようになった。

4 本件は、原告が被告会社に対し、①違法な退職勧奨を受けたとして、不法行為に基づく損害賠償、降格及びそれに伴う賃金の減額が人事権の濫用により無効であるとして、②主任技師の地位にあることの確認、③本件降格前後の給与差額等の支払いを求めて提訴した事案である。

【判示事項】

1 退職勧奨の違法性

(1) 退職勧奨が、対象とされた労働者の自発的な退職意思の形成を促すという本来の目的を超えて、社会通念上相当とは認められないほどの執拗さで行われるなど、当該労働者に不当な心理的圧力を加える態様で行われたり、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりして行われた場合には違法なものとして不法行為を構成するというべきである。

これを本件について見るに、本件研修の冒頭で参加者に示されたスライドは、被告会社の原告ら参加者に対する当時の評価を記載したものにすぎず、原告ら参加者の名誉感情を不当に害するような社会通念上許容されない表現も用いられてはいない。また、被告会社やそのグループ会社に残ることを希望する参加者には、残留を前提とするキャリアプランの作成を求め、原告も被告会社に残留することを前提としたキャリアプラン等を作成していることにも照らすと、本件研修が原告ら参加者の自由な意思形成を妨げるほどの執拗さや態様で行われたとまで



は認めることができない。

(2) 次に、退職を一旦は断った者に対し再考を求め、再度退職を促すことも、それが対象とされた労働者の自発的な退職意思の形成を促すものである場合には違法ということはできず、それが社会通念上相当とは認められないほどの執拗さで行われるなど、当該労働者に不当な心理的圧力を加え、その自由な退職意思の形成を妨げた場合に初めて違法となり、不法行為を構成することがあるというべきである。

本件面談は、その内容や態様に照らし、原告の自由な意思形成を妨げるようなものであったとは認め難い。さらに、フォローアップ研修も、原告が退職勧奨に応じる意思がないことを明らかにしていたにもかかわらず行われたという点は問題となり得るものの、社会通念上相当と認められないほどの執拗さや態様で原告に退職を迫ったことを認めるに足る証拠はなく、また、原告が不当な退職勧奨であると抗議するや、途中で中止され、それ以上、原告に退職を働きか

けることをしていないことに照らすと、原告の自由な退職意思の形成を妨げるほどのものであったとまではいえず、違法であるとは認められない。

## 2 本件降格及び減給の有効性

原告は復職から本件降格までの1年9か月にわたって、売上げを全く上げることができず、管理職である主任技師に期待される所属部署の業績への貢献を十分に果たすことができなかったものであり、被告会社が原告を降格させる業務上の理由や必要性が認められる。本件降格が、原告の言動に対する制裁や意趣返しとしてされたとか、退職勧奨の一環としてされたものとは直ちに認めることができない。

本件降格に伴う減給額は大きいものの、本件降格後の本給の額やこれとは別に裁量労働勤務手当が支給されていることに照らすと、本件降格及びこれに伴う減給が、原告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であるとも認められない。

## 【解雇】

# パークレイズ証券事件

東京地裁（令和3年12月13日判決）速報2478号

## 外資系金融機関での雇用慣行においても、整理解雇法理が妥当し、解雇が無効とされた例

### 【事案】

被告は、世界的な金融グループであるパークレイズ・グループに属する、金融商品取引法その他の法律に基づき金融商品取引業者が行うことのできる業務等を目的とする株式会社である。被告は、同グループの持株会社であるパークレイズ・ピーエルシーの子会社の完全子会社である。

原告は、平成18年5月1日、被告との間で期間の定めのない労働契約を締結した者である。被告における従業員の職位は、5段階に分類されて

おり、原告は本件解雇当時、その最上位（マネージング・ディレクター（以下「MD」））であった。また、原告は、本件解雇当時、被告のシンジケーション本部の本部長の役職にあった。

被告は、平成30年5月15日、原告に対し、同年6月14日をもって解雇するとの意思表示をした（本件解雇）。これに対し、本件解雇が無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及びそれを前提とする賃金支払を求め、提訴した事案。

## 【判示事項】

1 争点1 (本件解雇が整理解雇として有効か否か)

(1) 整理解雇の有効性を判断するに当たっては、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性といった諸要素を総合的に考慮した上で、本件解雇が就業規則所定の事由に該当し、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否か(労働契約法16条)を判断するのが相当である。

これに対し、被告は、外資系金融機関における雇用慣行に照らせば、本件解雇については上記諸要素に沿って判断すべきではないなどと主張するが、本件解雇の有効性の判断において、雇用慣行等を背景とした原被告間の労働契約の内容を踏まえるべきことと上記諸要素を考慮すべきことは何ら矛盾するものではなく、上記判断枠組み自体を否定すべき理由はないというべきである。

(2) ①パークレイズ・グループは、本件解雇当時、業績が悪化していたとは評価し難いこと、②被告は、平成29年度に過去最高益を計上していたこと、③シンジケーション部門は、パークレイズ・グループ全体でみると、平成26年から平成28年にかけて収益を拡大していたこと、④被告のシンジケーション部門は、平成25年以降、大きく収益が低下したものの、現在では本件解雇当時を上回る収益を上げていることなどの諸事情に照らせば、本件解雇を正当化するに足りるだけの人員削減の必要性(就業規則38条1項4号所定の「やむを得ない事由」)があったとまでは認め難い。

(3) 原被告間の労働契約の内容に照らせば、本件解雇に当たっては、被告において、シンジケーション本部の人員構成ないし人件費をその収益に見合ったものとするため、職位の降格や賃金の減額等の措置も検討する必要があったという

べきであるが、被告はこれらを検討していない。

さらに、シンジケーション部門の人員構成の合理化を図る手段として、希望退職を募ったり、配置転換を命じたりする方法が検討された形跡はうかがわれず、対象者選択に関する客観的かつ合理的な基準が定められたとは認め難い。

(4) 以上を総合考慮すると、被告が外資系金融機関であることを斟酌しても、本件において就業規則所定の事由があるとは認められず、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められない。

2 争点2 (本件解雇が原告の勤務成績や勤務態度不良によるものとして有効か否か)

原告に、本件解雇を正当化するに足りるだけの勤務成績や勤務態度の不良があると認めることはできないから、本件において就業規則所定の事由があるとは認められず、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められない。

3 争点3 (日本の解雇権濫用法理と国際企業における人事労務管理の整合性)

被告は、本件解雇が無効であるとの判断がされれば、国際企業が日本におけるビジネスから撤退し、又は、日本において高い職位を設けないという結果を招きかねないなどとも主張する。

しかしながら、以上の判断は、本件における事実関係及びその基礎となる証拠関係を踏まえたものである。被告が指摘する懸念については、使用者において、国際企業における人事労務管理と整合する合理的な内容の労働契約や就業規則を締結又は制定するようにしたり、解雇の有効性を基礎づける事実を裏付ける客観的な資料を適切に作成し保存したりすること等によって対処することができるものであり、被告の上記主張を採用することはできない。

# 7月 就職戦線レポート

～23年卒新卒採用活動の状況について～

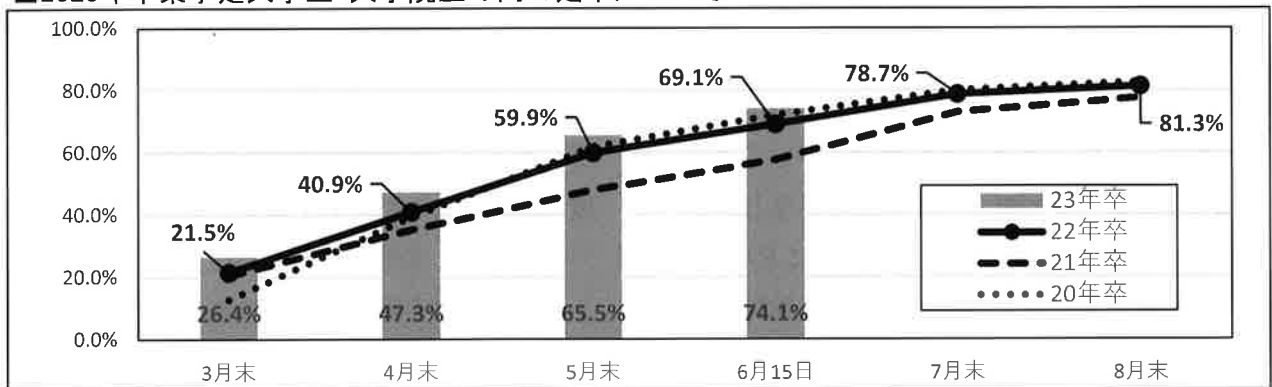
株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人

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。



盛夏の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。今月号では、5月号に引き続き「内々定率(6月15日現在)」に関する報告と、内々定保有者が回答した「入社意思が最も高い企業の選考方法」と「入社を決めた理由」ならびにその相関性についてお伝えします。

## ■2023年卒業予定大学生・大学院生の内々定率について

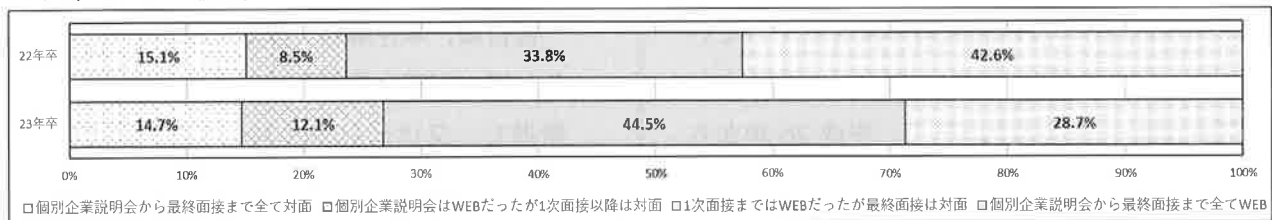


▲内々定獲得比率経年比較/マイナビ2023年卒大学生活動実態調査(6月実施)より

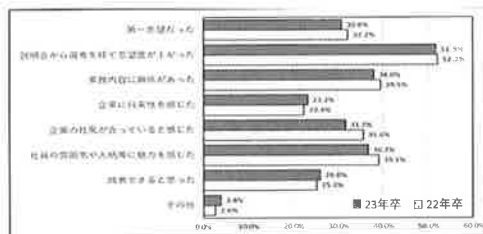
2023年3月卒大学生・大学院生の6月15日時点での内々定率は74.1%となり、前年比で5.0pt上昇しました。企業の採用意欲の高まりを受け、前回調査結果と同様に内々定率・平均内々定保有社数ともに前年比増となっております。

【ご参考】平均内々定保有社数 (2022卒)2021年4月末:1.7社 2021年5月末:2.0社 2021年6月15日:2.1社  
(2023卒)2022年4月末:1.9社 2022年5月末:2.1社 2022年6月15日:2.3社

## ■入社意思が最も高い企業の選考方法と入社を決めた理由の相関性について



▲入社意思が高かった企業の選考方法/マイナビ2023年卒大学生活動実態調査(6月実施)より



	全て対面	一次面接以降が対面	最終面接のみ対面	全てWEB
第一志望だった	38.8%	31.3%	31.4%	30.4%
説明会から選考を経て志望度が上がった	50.1%	54.2%	53.6%	50.6%
業務内容に興味があった	31.5%	37.1%	41.0%	43.0%
企業に将来性を感じた	17.9%	19.5%	20.5%	28.8%
企業の社風が合っていると感じた	31.1%	35.2%	38.3%	37.3%
社員の雰囲気や人柄等に魅力を感じた	40.0%	38.2%	40.0%	36.8%
成長できると思った	23.5%	20.2%	24.0%	30.6%
その他	2.2%	4.3%	2.4%	2.4%

▲【左図】入社を決めた理由 ・ 【右表】入社意思が最も高い企業の選考方法と入社理由のクロス集計/マイナビ2023年卒大学生活動実態調査(6月実施)より

2023年卒の採用活動で入社意思の最も高い選考方式について最も回答が多かったのは「最終面接が対面」で44.5%(前年比+10.7pt)となりました。一方、昨年最も回答が多かった「全てWEB」は28.7%(前年比-13.9pt)となっております。

また、「選考方法」と「入社理由」をクロス集計したところ、『社員』を回答した割合はWEBより対面が多かったのですが、『社風』を回答した割合は対面よりWEBが多く、WEB形式でも十分に社風を伝えられる工夫に注力している企業が増加傾向にあることが分かり、採用活動(選考)の“オンラインと対面のハイブリッド化”が一層進んでいる裏付けとなっております。

## 会員消息 (敬称略・順不同)

### 代表者変更 ( )内は前任者

(株)下野新聞社 代表取締役社長

若菜 英晴 (岸本 卓也)

(株)とちぎテレビ 代表取締役社長

須藤 揮一郎 (黒内 和男)

栃木県電気工事株式会社 代表取締役社長

阿久津 義一 (瀬野尾 清)

株式会社アルメックステクノロジーズ

代表取締役社長

野田 朝裕 (渡部 昌秀)

足利不動産(株) 代表取締役社長

細谷 亮夫 (篠崎 恵蔵)

### 代表者役職変更

アキレス(株) 常務取締役

横山 浩樹

ジェイ・バス株式会社 代表取締役社長

石川 哲朗

## 業務日誌

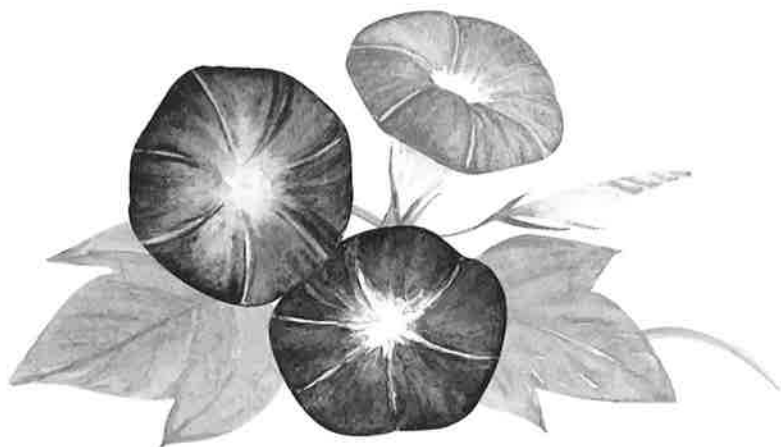
### — 5 月 —

- 11日 第1回経営・産業政策委員会  
しもつけ21フォーラム (専務理事)
- 12日 第1回産業教育委員会  
関東ブロック労働委員会三者連絡協議会  
(Web開催) (専務理事)
- 16日 就労支援事業者機構幹事会・総会 (会長 専務理事 事務局長)  
労働局・県求人要請 (専務理事)
- 17日 第1回労務委員会

- 18日 第1回総務委員会  
生産性本部総会 (専務理事)  
経団連Web会議 (専務理事)
- 19日 労働委員会 (専務理事)  
労働局労災防止緊急要請 (専務理事)
- 20日 第1回地域環境委員会
- 23日 関東経協専務理事会 (専務理事)
- 24日 裁判所委員会 (専務理事)
- 25日 外国人活用促進協議会総会 (専務理事)
- 27日 第1回キャリア形成支援協議会
- 30日 産業教育審議会理事会・総会 (専務理事)

### — 6 月 —

- 3日 財務事務所官民連携セミナー (専務理事)
- 9日 第73回定時総会
- 10日 しもつけフォーラム (専務理事)
- 13日 フェア事業 プログラム作成支援セミナー
- 14日 経理担当者実務講座  
経団連幹事会 (Web開催) (専務理事)  
いのちの電話理事会 (会長 専務理事)  
再犯防止推進連絡会議 (事務局長)
- 15日 雇用維持確保部会会議 (専務理事)
- 17日 連合栃木女性部会要請 (専務理事)
- 16日 安全体感技塾
- 21日 栃木県刑務所出所者等就労支援推進協議会  
(会長 専務理事 事務局長)
- 22日 経団連 地方・業種団体情報連絡会 (Web開催) (専務理事)
- 23日 第77回国民体育大会栃木県競技力向上対策本部 (会長)
- 27日 部下育成講座  
就職指導者等担当者研修会 (専務理事 主事)
- 29日 デジタル化推進セミナー (専務理事 部長)
- 30日 新春経済講演会 (専務理事)

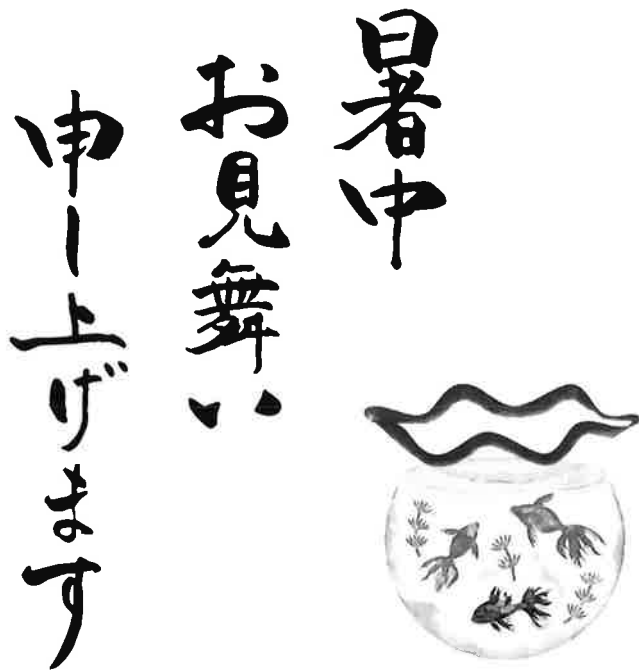


誌上名刺交換会

一般社団法人 栃木県経営者協会

会 長	青 木	勲
副 会 長	黒 本	淳之介
副 会 長	松 下	正 直
副 会 長	増 淵	正 二
副 会 長	横 山	浩 樹
副 会 長	小 林	幹 央
副 会 長	市 川	裕 一
専務理事	石 塚	洋 史

—企業50音順—



アキレス株式会社

常務取締役 横山浩樹

株式会社足利銀行

取締役頭取 清水和幸

足利興業株式会社

代表取締役社長 杉山充男

有限会社イイツカサービス

取締役社長 飯塚敏浩

株式会社井上総合印刷

代表取締役会長 井上光夫

宇都宮電子株式会社

代表取締役社長 上吉原均

宇都宮ヤクルト販売株式会社

代表取締役社長 柴田恵造

社会福祉法人梅林会

理事長 齋藤隆

# 暑中お見舞い申し上げます

エーアイシーテック株式会社

代表取締役 市村 滋 朗

S M B C 日興証券株式会社

支店長 人見 和 浩

株式会社エフエム栃木

代表取締役社長 鈴木 峰 雄

環境整備株式会社

代表取締役社長 辻 中 昭 彦

株式会社関電工

執行役員  
栃木支店長 田 中 久 貴

有限会社関東実行センター

代表取締役 山 本 久 一

関東マルワ産業株式会社

代表取締役 上 野 裕 之

菊地歯車株式会社

代表取締役 菊 地 義 典

株式会社北関東警送サービス

代表取締役社長 青 木 勲

北関東総合警備保障株式会社

代表取締役会長 青 木 勲  
代表取締役社長 青 木 靖 典

北総産業株式会社

代表取締役社長 青 木 章

公益財団法人産業雇用安定センター  
栃 木 事 務 所

所 長 尾 崎 浩 勝

# 暑中お見舞い申し上げます

三和テッキ株式会社宇都宮事業所

取締役執行役員  
事業所長 **中村正治**

株式会社ジェイテクトファインテック

代表取締役社長 **荒木恵司**

ジェイ・バス株式会社

代表取締役社長 **石川哲朗**

株式会社下野新聞社

代表取締役社長 **若菜英晴**

鈴運メンテック株式会社

代表取締役 **若月裕之**

株式会社スズテック

代表取締役 **鈴木直人**

仙波糖化工業株式会社

代表取締役社長 **小林光夫**

株式会社壮関

代表取締役社長 **板山健一**

株式会社大高商事

代表取締役 **伊原修**

社会福祉法人たかはら学園

理事長 **瀬端道男**

滝沢ハム株式会社

代表取締役会長 **瀧澤太郎**

東邦建株式会社

代表取締役社長 **竹内隆司**



# 暑中お見舞い申し上げます

栃木キヤノン事務機販売株式会社

代表取締役 深谷 睦

株式会社 栃木銀行

取締役頭取 黒本 淳之介

栃木県信用保証協会

会長 茂呂 和巳

栃木県電気工事株式会社

代表取締役社長 阿久津 義一

栃木セキスイハイム株式会社

代表取締役社長 荒井 浩

栃木ダイハツ販売株式会社

代表取締役 鈴木 英樹

株式会社とちぎテレビ

代表取締役社長 須藤 揮一郎

栃木トヨタ自動車株式会社

代表取締役社長 新井 孝則

栃木日野自動車株式会社

代表取締役社長 小平 和正

株式会社 栃木放送

代表取締役社長 黒川 淳

仲田総業株式会社

代表取締役 仲田 陽介

株式会社ニッコークリエート

代表取締役 津布 久茂

# 暑中お見舞い申し上げます

株式会社日本栄養給食協会

代表取締役 橋本正行

日本サーファクタント工業株式会社

代表取締役専務 村田友次

野村證券株式会社 宇都宮支店

支店長 川崎健郎

東日本電信電話株式会社

栃木支店長 小林博文

平石環境システム株式会社

代表取締役社長 平石裕一

平野浩視法律事務所

弁護士 平野浩視  
(栃木県弁護士会所属)

株式会社フカサワ

取締役会長 深澤雄一

藤井産業株式会社

代表取締役 藤井昌一

フタバ食品株式会社

代表取締役会長 増渕正二

フットワークエクスプレス関東株式会社

代表取締役社長 津田裕康

学校法人船田教育会

理事長 船田元

芙蓉地質株式会社

代表取締役 喜内敏夫

# 暑中お見舞い申し上げます

古河電気工業株式会社 日光事業所

所 長 高 松 一 弘

平成アルミ株式会社

代表取締役 和 田 聖

株式会社マイナビ 栃木支社

支 社 長 土 屋 文 人

マ・マーマカロニ株式会社

取締役社長 及 川 俊 則

株式会社ミットヨ

取締役常務執行役員  
宇都宮統括部長 加 納 孝 文

株式会社真岡製作所

代表取締役 仁 科 捷 哉

吉澤石灰工業株式会社

取締役社長 松 原 維 一 郎

レオン自動機株式会社

代表取締役 小 林 幹 央

渡辺建設株式会社

代表取締役社長 渡 辺 眞 幸

一般社団法人栃木県経営者協会

職 員 一 同

# 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1-4-2 4 MSCビル6階

TEL 028-623-6181 FAX 028-650-4143

<https://www.sangyokoyo.or.jp>



**関東職業能力開発大学校**

【ホームページ】

<https://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



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

0285-31-1722(入校に関するお問い合わせ)

0285-31-1733(求人、能力開発セミナー等のお問い合わせ)

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



# 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](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

- ・退職金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

- ・事業継承、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 8:45~17:15 (土日祝日は除く)

令和4年7月22日

発行 一般社団法人 栃木県経営者協会  
〒320-0806 宇都宮市中央3-1-4  
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 株式会社 井上総合印刷