

令和4年  
9月

とちぎ  
ぎ  
経  
協  
Tochigi  
Employers'  
Association

NO.489



霧降高原のニコウキスゲ 「写真提供:(公社)栃木県観光物産協会」

### 〈目次〉

日本経団連情報	1
研修会だより	2
栃木県受託事業	4
夏季賞与調査	5
連合栃木からの「就職差別撤廃」に関する要請	8
労働判例	9
就職戦線レポート	13
公設委員の推薦・業務日誌	14
Eメール登録・会員募集のご案内	16
法律・労務・税務相談のお知らせ	17

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。

## 【9月13日】

### I. 議 件

1. 自由で開かれた国際経済秩序の再構築に向けて
2. 令和5年度税制改正に関する提言
3. 2022年度規制改革要望一人・地域・グリーン—
4. Society 5.0時代の海洋政策一次期海洋基本計画に対する意見—

### II. 報告事項

1. TICAD8の模様
2. ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）の公開草案への対応
3. 第40回日本・香港経済合同委員会の模様

### III. 書面報告事項

1. 2022年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（最終集計）
2. 2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（最終集計）
3. 2022年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果（最終集計）
4. 入会報告（資料第11）

実 施 報 告

◎タイムマネジメントセミナー

9月6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。株式会社インソース 内藤 悟 氏を講師に迎え、「タイムマネジメントの原則」やCheck・Action自分の仕事を検証し改善する」、「QCDRを明確にする」、「優先順位を明確にする」、「目標設定」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。

- ・ 業務内容に応じた時間管理の必要性を再認識することができた。
- ・ 自分の課題が明確になり、それに対する改善策、アクションプランまでのイメージをつかむことができたのでとても良かった。



講座開催案内

◎衛生管理者受験対策セミナー

日 時：10月6日(木) 9:35~16:45 ※第一種、第二種ともに  
7日(金) 9:30~17:30 ※第二種は9:30~12:30

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：柴田 珠美 氏：(株)ウエルネット 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。

◎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)マスエージェンツ 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)マスエージェンツ 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。

## ◎中堅社員向け オーナーシップ研修

日 時：11月8日(火) 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：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. 組織が中堅社員に求めるものとは／2. 仕事に求められるオーナーシップ／3. 上司・先輩とのかわり方／4. 後輩とのかわり方／5. チーム内での役割(周囲を巻き込む中核になる)／6. まとめ

## ◎ロジカルシンキングセミナー

日 時：11月24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：村橋 利恵 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

## ◎OJT指導者育成講座

日 時：11月29日(火) 10:00~16:30

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：後藤 正子 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. 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

## ◎報連相スキル向上セミナー

日 時：12月2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. 報告・相談とは／2. 報告・相談のポイント／3. 報告の具体的な方法／4. 相談の具体的な方法／5. より良いコミュニケーションにするために／6. 実践ロールプレイング／7. 研修振り返り

# とちぎインターンシップフェア



※とちぎインターンシップフェア2022

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24日（日）ホテル東日本宇都宮において企業46社、学生86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 氏より「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セミナーを行った。

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。

参加企業からは、「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知ることができてとても勉強になった」、「担当者と直接話をする事で会社のイメージがつかめた」、「興味のある企業の話を知り、さらに理解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の影響を考慮し、保護者向けセミナーの中止、開催時間短縮、事前登録制など昨年と同様に内容変更や参加制限があったにもかかわらず、多くの企業や学生が参加し盛況であった。



※学生向けセミナー



※学生へ企業PRの様子



※学生へインターンシップの実施要綱の説明



※学生からの質問に具体的に答える様子

## 2022年度 夏季賞与調査結果（中間報告）

### ◆調査概要◆

調査時期：2022年7月13日～8月30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277社

回答数：49社（回収率17.7%）

### 1. 全体 ～妥結額平均 574,008 円・前年比 1.42%減～

調査の対象となった49社の妥結額平均は、574,008円・2.09ヵ月で、前年の妥結額平均582,290円・2.16ヵ月に比べると、金額で8,282円のマイナス（前年比1.42%減）、月数で0.07ヵ月のマイナスとなりました。

### 2. 規模別 100人未満 ～妥結額平均 477,350 円・前年比 0.91%減～

規模別にみると100人未満企業の妥結額平均は、477,350円・1.82ヵ月、100人～299人の企業は618,563円・2.36ヵ月、300人以上の企業は737,058円・2.44ヵ月となりました。対前年比では、100～299人の企業が34,328円のマイナスに対し、300人以上の企業が5,640円のプラ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 609,794 円・前年比 2.64%減～

#### ～非製造業 ～妥結額平均 539,599 円・前年比 0.07%減～

製造業の24社の妥結額平均は609,794円・2.11ヵ月で、前年の妥結額平均626,307円・2.19ヵ月に比べ、金額で16,513円のマイナス（前年比2.64%減）、月数で0.08ヵ月のマイナスとなりました。

非製造業の25社の妥結額平均は539,599円・2.08ヵ月で、前年の妥結額平均539,966円・2.14ヵ月に比べ、金額で367円のマイナス（前年比0.07%減）、月数で0.06ヵ月のマイナスとなりました。【表2】

### 4. 管理職 ～妥結額平均 763,676 円・対前年比 9.59%減～

回答のあった管理職の妥結額平均は763,676円で、前年の妥結額平均844,721円に比べると、金額で81,045円のマイナス（前年比9.59%減）となりました。対前年比では、製造業が251,252円のマイナスに対し、非製造業が5,398円のマイナ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 73.9%

非正規社員への賞与支給状況は、回答のあった23社のうち、17社(73.9%)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34.6%となった。【図1】【図2】

【表1】規模別決定状況

	社数 (社)	2022年夏季		2021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	26	477,350 (539,150)	1.82 (2.09)	481,725 (534,116)	1.84 (2.09)	△ 0.91 (0.94)	△ 4,375 (5,034)
100～299人	10	618,563 (630,033)	2.36 (2.33)	652,891 (636,609)	2.52 (2.37)	△ 5.26 (△1.03)	△ 34,328 (△6,576)
300人以上	13	737,058 (821,958)	2.44 (2.45)	731,418 (816,047)	2.54 (2.40)	0.77 (0.72)	5,640 (5,911)
<b>総計</b>	<b>49</b>	<b>574,008 (793,949)</b>	<b>2.09 (2.43)</b>	<b>582,290 (789,300)</b>	<b>2.16 (2.39)</b>	<b>△ 1.42 (0.59)</b>	<b>△ 8,282 (4,649)</b>

※ 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)

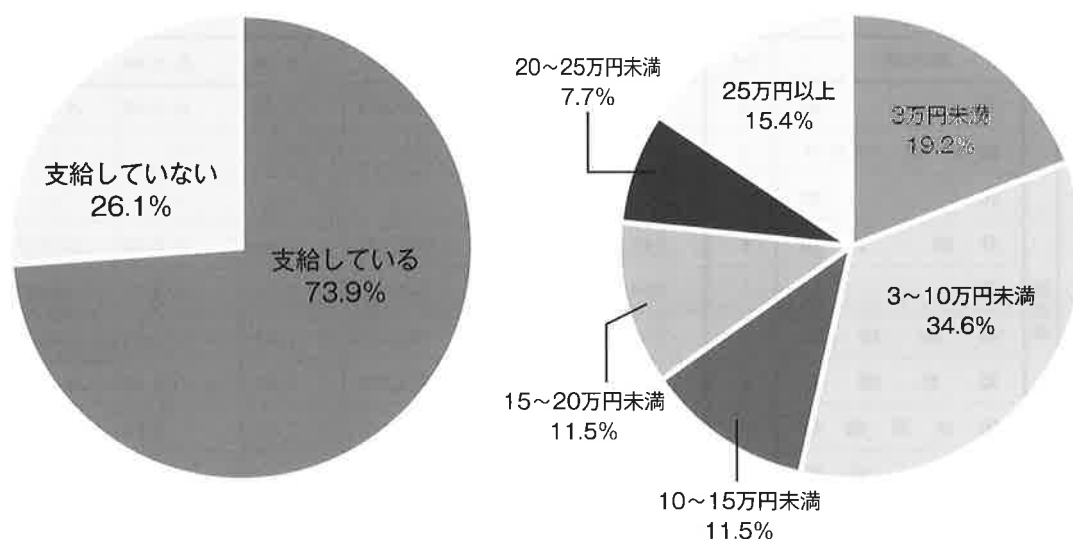
	社数 (社)	2022年夏季		2021年夏季		対前年 増減率(%)	対前年 金額増減 (円)
		金額(円)	月数(月)	金額(円)	月数(月)		
<b>製造業</b>	<b>24</b>	<b>609,794</b>	<b>2.11</b>	<b>626,307</b>	<b>2.19</b>	<b>△ 2.64</b>	<b>△ 16,513</b>
食 品	2	678,805	2.27	699,657	2.39	△ 2.98	△ 20,852
繊維・紙・パルプ	1	-	-	-	-	-	-
化 学	1	-	-	-	-	-	-
非 鉄 ・ 金 属	6	547,904	2.02	605,697	2.19	△ 9.54	△ 57,793
機 械	3	564,752	1.94	593,628	2.17	△ 4.86	△ 28,876
精 密 機 器	3	782,559	2.39	762,768	2.30	2.59	19,791
電 気 機 器	2	595,933	2.19	648,234	2.41	△ 8.07	△ 52,301
輸 送 用 機 械	2	722,304	2.30	664,296	2.17	8.73	58,008
印 刷 ・ 出 版	1	-	-	-	-	-	-
ゴ ム ・ 石 油 ・ 窯 業	3	589,154	1.94	586,167	1.91	0.51	2,987
<b>非製造業</b>	<b>25</b>	<b>539,599</b>	<b>2.08</b>	<b>539,966</b>	<b>2.14</b>	<b>△ 0.07</b>	<b>△ 367</b>
建 設 業	3	556,482	2.06	576,383	2.17	△ 3.45	△ 19,901
卸 売 業	2	929,464	3.27	1,003,599	4.13	△ 7.39	△ 74,135
小 売 業	6	566,561	2.40	548,800	2.34	3.24	17,761
廃 棄 物 処 理 業	1	-	-	-	-	-	-
そ の 他 サービス業	4	542,372	1.97	521,087	1.91	4.08	21,285
医 療 ・ 福 祉 業	4	362,904	1.49	375,764	1.59	△ 3.42	△ 12,860
そ の 他	3	574,149	2.11	571,609	2.09	0.44	2,540
<b>全産業</b>	<b>49</b>	<b>574,008</b>	<b>2.09</b>	<b>582,290</b>	<b>2.16</b>	<b>△ 1.42</b>	<b>△ 8,282</b>

【表3】管理職への賞与支払状況(単純平均)

(単純平均)

		社数 (社)	2022年 夏季 金額(円)	2021年 夏季 金額(円)	対前年 増減率 (%)	対前年 金額増減 (円)
全産業		11	763,676	844,721	△ 9.59	△ 81,045
業 種 別	製 造 業	3	940,171	1,191,423	△ 21.09	△ 251,252
	非 製 造 業	8	685,234	690,632	△ 0.78	△ 5,398
規 模 別	100 人 未 満	8	606,021	658,762	△ 8.01	△ 52,741
	100 ~ 299 人	2	1,278,238	1,479,335	△ 13.59	△ 201,097
	300 人 以 上	1	638,887	614,509	3.97	24,378

【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



## 連合栃木からの「就職差別撤廃」に関する要請

9月14日、連合栃木から、公正な採用選考を実現するため、就職差別撤廃に関する要請がありました。「職業安定法第5条の4」「男女雇用機会均等法」や「統一応募用紙」の趣旨をふまえ、就職差別をはじめ、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組み強化が求められます。

要請内容は次のとおりです。



2022年9月14日

一般社団法人栃木県経営者協会  
会長 青木 勲様

日本労働組合総連合会栃木県連合会  
会長 吉成 剛

### 要 請 書

日頃から貴職におかれましては、地域雇用の維持・拡大と企業倫理の向上のためにご尽力いただいておりますことに感謝申し上げます。

さて、私たち連合は、就職差別をはじめ、すべての差別をなくすための人権教育や啓発活動に、傘下の構成組織、NPO法人等関係団体とともに取り組んでいるところであります。2019年4月、連合は採用選考における就職差別の実態を把握するため、直近3年以内に新卒または中途採用試験を受けた全国の18歳～29歳の男女を対象に、インターネットによる調査を実施しました。

調査報告書の中から、「統一応募用紙」「厚労省の参考様式に準じた応募用紙」を使用していない事業所で、本人の適性・能力の判定に必要な「本籍地・出生地」や「家族構成・家族の職業や収入」の記入を求めている、業務遂行に必要な「健康診断の実施・健康診断書の提出」がまだ行われているなど、差別に繋がっておそれのある実態が少なくないことが明らかになりました。

貴職におかれましては、「職業安定法第5条の4」「男女雇用機会均等法」や「統一応募用紙」の趣旨をふまえ、就職差別をはじめ、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組み強化を、会員企業に対し徹底されることをお願い申し上げます。

### 記

- 以下について、周知徹底し点検と指導を行うこと。
  - 「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021年策定）」を使用すること。
  - 個人の能力に必要な「戸籍謄（抄）本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「未婚・既婚や結婚の予定」等本人の適正・能力以外に係る質問は行わないこと。
  - 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定すること。
- 人権尊重の考えが企業活動においても求められる中、就職差別をはじめとする、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発のさらなる強化を図り、人権尊重意識の醸成に取り組むこと。

2022年9月14日

一般社団法人栃木県経営者協会  
会長 青木 勲様

部落解放栃木県共闘会議  
議長 石塚利雄

### 就職差別撤廃にむけた要請書

日頃から部落差別をはじめ、あらゆる差別撤廃と人権確立にむけた貴職の取り組みに敬意を表しますとともに、地域経済の発展に日々ご尽力されていますことに深く感謝申し上げます。

さて、就職は一人ひとりの人間が生きていくうえで極めて重要なものです。これまで公正な採用選考を実現するため、国や自治体、教育関係者、民間団体など多くの人々が努力をしてくれました。しかし、今日も差別につながる身元調査をはじめ、応募用紙の書式や面接での不適切な質問があとを絶ちません。また、SNSを利用した差別扇動としてインターネット上に被差別部落の地名が暴露されるなど、就職差別を助長する情報が拡散し大きな問題となっています。さらには戸籍不正請求事件など深刻な実態もあります。

このような状況をふまえ、下記につき取り組みを強化されるよう要請申し上げます。

### 記

- 公正採用選考実現のため、「統一応募用紙」の趣旨、「職安法第5条の4」と「大臣指針」を会員に周知徹底されたい。周知徹底にあたっては、通年的な取り組みだけでなくとどまることなく、就職差別撤廃強調月間を設定し、行政機関や関係団体と連携しながら、各種啓発活動の強化に取り組まされたい。
- 公正採用選考人権啓発推進員制度を周知徹底し、国および県が実施する研修会、企業トップ対象の研修会へ積極的に参加するよう、会員に周知徹底されたい。併せて、差別と人権侵害のない、人権が尊重される職場をつくるため、企業内の人権研修を奨励されたい。

## 学校法人A大学事件

東京地裁 令和4年1月20日 判決 速報2480号

### 教授が学生の自宅に入り朝まで退出しなかった行為に降格処分がなされた後、同機会に身体接触があったこと等を理由に行われた懲戒解雇が有効とされた例

#### 【事案】

学校法人である被告は、平成28年10月27日付けで、同法人に雇用される大学教授の原告に対し、「原告が学生の部屋に入り、朝まで退出しなかった事実」（以下「前件懲戒事由①」という。）「その後数度にわたりメールを送信し、食事に誘った事実」（以下「前件懲戒事由②」という。）を理由に、同年11月以降5年間、教授を免じ、准教授に任ずる降格処分（前件処分）を行った。原告は、前件処分が無効であると主張し、教授の地位にあることの確認等を求める訴えを提起した。裁判所は原告の請求を棄却するとともに、本件学生の着ているブラウスのリボンやボタンを外し、服の上から両手で本件学生の胸を触った事実等（以下「本件接触行為」という。）を認定した。

被告は、平成31年3月22日付けで、本件接触行為（以下「本件懲戒事由①」という）、並びに、訴訟継続中に原告が被告代理人に送信した書面中で本件学生及び被告大学に対する恫喝とも取れる記載をしたこと（以下「本件懲戒事由②」という）を理由として、原告を即日解雇とする旨の懲戒解雇処分（本件懲戒処分）をした。

原告は、（1）本件懲戒事由①は事実誤認であること、（2）本件懲戒事由①を理由とした処分は一事不再理に反すること、（3）本件懲戒事由②は懲戒事由に該当しないこと、（4）本件懲戒解雇処分は相当性を欠くことを理由に本件懲戒処分は無効であると主張し、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴した。

#### 【判示事項】

使用者による懲戒権の行使は、秩序維持の観点から雇用契約に基づく使用者の権能として行われる制裁罰であるから、同一の事実について重ねて懲戒権を行使することは、その権利を濫用したものとして無効というべきである。

前件懲戒事由①と本件懲戒事由①とは、同じ機会における一連の出来事であるということとはできるものの、事実としては別異のものであるから、本件懲戒処分が外形上は一事不再理に違反するものでないことは明らかである。前件処分に係る経緯については、前件懲戒事由①及び②に係る事実のみがハラスメント防止・対策委員会においてハラスメントとして認定され、懲戒審査委員会において対象が上記事実である旨説明され、審議を経て懲戒処分案が決定されたこと、同懲戒処分案の交付の際、学長らは、処分の理由が前件懲戒事由①及び②に係る事実のみである旨説明し、室内で何かあったことを前提にしているのではないかという原告の問いに対してはこれを否定していること等が認められるのであって、かかる経緯に照らせば、被告は、実質的にも、前件懲戒事由①及び②を対象として前件処分をしたものと認めるのが相当である。加えて、前件訴訟の経緯、とりわけ、控訴審判決においては具体的な行為態様について認定を差し控える旨を説示して前件処分の有効性が認められたことをみても、本件懲戒処分が実質的に一事不再理に抵触するものと認めることはできない。そして、本件懲戒事由②に係る内容の書面を本件学生が在籍する被告大学に送付することは、教員としての品位を欠く行為であり、本件懲戒規程2条7号所定の「素行不良で大学の秩序又は風紀を乱した場合」に該当する。

本件懲戒事由①に係る行為は極めて悪質な行為であって、教育機関である被告大学の信用を失墜させ、同大学の秩序を大きく乱すものといえる。そして、本件懲戒事由②に係る行為は、被告大学の取組みや、本件学生の受けた性的被害に対する理解の無さを示すものであり、懲戒処分の量定において相応の考慮をすべきものである。以上を踏まえれば、原告を懲戒解雇とした本件懲戒処分は社会通念上相当で有効である。

原告は、本件懲戒処分が時期・契機において合理性がない旨主張するが、訴訟において確認された事実に基づいて、前件処分に加え、新たに懲戒処分を加えることは制限されるものではない。そして当初は本件学生の心理的な負担を考慮したこともあり、本件接触行為についてハラスメントの認定をしなかったが、前件訴訟の第一審判決において本件接触行為が認定されたことからこれを放置することはできず、本件懲戒処分の対象とした被告の判断は、不合理なものとはいえない。上記経緯に照らせば、本件接触行為時から本件懲戒処分まで時間が経過していることをもって、同処分の相当性を失わせるような瑕疵があるとは評価できない。よって、原告の請求はいずれも理由がないから棄却する。

## A病院事件

札幌高裁 令和4年3月8日 判決 速報2482号

### 口頭での合意退職が有効と判断された例

#### 【事案】

原告Xは、被告A病院との間で平成19年4月1日に期間の定めのない労働契約を締結し、臨床検査技師として業務に従事していた者である。令和元年12月5日、事務部長が原告と面談し、原告の非違行為が判明したこと、及び、「懲戒処分を予定しているが、原告が自主的に退職するならば懲戒処分はしない」との趣旨の内容を告げた。これに対し原告は「退職させていただきます」と発言した。

同発言を受けて、被告が原告に12月20日までに退職願を送付するよう依頼したところ、原告は12月19日付の書面にて、代理人を通じて本件発言を撤回する旨を通知した。これに対して被告は、本件面談時に合意解約申し込みへの承諾がされており、既に合意解約が成立しているとして、令和2年1月20日付で原告が退職したものとして諸手続をした。

原告は、退職願の提出に至っていないこと等を挙げて、本件労働契約は合意退職により終了していないとして、労働契約上の地位確認を求めると共に、被告が退職手続を取ったことが不法行為に当たるとして損害賠償等を求めて提訴した。

一審（札幌地裁）は、本件労働契約は終了していないと判断して地位確認等を認め、また不法行為に基づく損害賠償の請求の一部を認容した。これに対し、原告と被告の双方が控訴した。

#### 【判示事項】

一審原告が、本件面談の際に、退職する旨を述べるにとどまらず、退職することを前提とした打ち合わせを行ったり、一審原告が退職することをその上司に伝えると事務部長が述べたのに異議を述べなかったり、本件面談の後にも、退職することを前提とする行為を行っていることに照らせば、本件面談の際に一審原告が述べた、「退職させていただきます」との発言は、退職を考えているという趣旨の発言にとどまらず、確定的な退職の意思に基づいてされた、本件労働契約の合意解約の申込みの意思表示であると認められるのが相当である。したがって、一審原告の地位確認請求、及び、退職手続を取ったことに関する損害賠償請求には理由がない。

よって、原判決中、一審被告敗訴部分を取消し、取消部分に係る一審原告の請求をいずれも棄却するとともに、一審原告の控訴を棄却する。

# シャープNECディスプレイソリューションズ事件

横浜地裁 令和3年12月23日 判決 速報2483号

## 休職理由に含まれない事由での休職期間満了による自然退職が認められないとされた例

### 【事案】

原告は、平成26年4月に総合職正社員として被告会社に入社したが、平成27年8月頃以降、職場で頻繁に泣き出すようになった。同年12月18日に被告会社が両親との面談を設定し、原告も途中から同席したが、突如、自席に戻って涙を流して身体を硬直させ、問いかけにも全く動かない状態となった。翌19日に原告はクリニックを受診して「適応障害」の診断を受けた。

年休取得及び病欠を経て、原告は私傷病休職に入ったが、被告会社は、休職期間満了日の時点で原告は復職可能な状態にあるとは認められないと判断し、平成30年10月31日をもって自然退職とした。その際、被告会社は「業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態となり、上司の指示及び指導に従わないなど業務に支障を来す状況」が改善しなかったことを理由としていた。

原告は、適応障害は回復しており自然退職は無効として、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴した。

### 【判示事項】

発症前の職務遂行のレベルの労働を提供することに支障がない程度まで症状が軽快したものの、傷病とは別の事情により、職務を通常程度に行える状態に至っていないようなときは、休職期間満了により自然退職とすることはできない。

原告の休職は、適応障害による各症状（泣いて応答ができないなど）を療養するためのものであって、入社当初から有していた行動特性（職場内で馴染まず一人で行動することが多い、上司の指示に従わず無届残業を繰り返すなど）については、休職の直接的理由ではない。

産業医が復職可能と判断した平成29年7月28日には、適応障害による健康状態悪化が解消されていたと認めるのが相当である。被告会社が指摘するコミュニケーション能力や社会性の問題については、休職理由である適応障害から症状とは区別される本来的な人格構造又は発達段階での特性が含まれているところ、それら休職理由に含まれない事由で、解雇権濫用法理の適用を通さずに休職期間満了により自然退職とすることはできない。自然退職は無効であり、原告の地位確認等の請求には理由がある。

### ○A病院事件判決について (労働経済判例速報2482号 伊藤隆史弁護士論説から抜粋)

一審判決が、Xは処分を受けることに思いを巡らせ衝動的に退職する旨を述べた可能性が十分に考えられること、Xが退職願の提出に応じないまま合意解約の申込みを撤回する旨述べたことから上記X発言は退職の確定的な意思表示とはいえないとしたのに対し、二審判決は上記X発言をもって確定的な合意解約の申込みの意思表示と評価し、口頭での合意による労働契約の終了を認めた点に特徴がある。〔略〕二審判決は一審判決に比べて事実認定を充実させた上で異なる結論を導いている。

すなわち、一審判決は、①令和元年12月2日に行われたYからの退職勧奨を契機に、②同月5日に上記Xの発言がなされ、③Xの残存有給休暇の取得希望を受けてYの常務理事兼A病院の事務部長とYの事務職員（以下「事務部長ら」）がXとの間で退職日を確認したが、④Xが退職願を提出しないままXの代理人から退職の申込みの意思表示の撤回がなされたという事実認定を前提に上記結論に至っている（丸数字の番号は事実認定に関して二審判決が用いた番号。以下同）。

一方、二審判決は一審判決の認定に加えて、⑤上記X発言がなされた12月5日に事務部長らがXにその場で退職願を作成することを求めたところ、Xが印章を持ち合わせていないので印章なしが母印でもよいかと尋ねたのに対して事務職員が難色を示し、Xに退職願用紙等を渡して後日の郵送を求めたこと、⑥Xが12月7日にロッカー等の私物を持ち帰ることを希望したため、事務部長がこれを了承するとともにXの上司にはXが自己都合退職する旨伝えると述べたがXは特段の異議を述べなかったこと、⑦事務職員とXが残存年次有給休暇日数とこれを前提とした退職日の確認に加えて健康保険の任意継続についても確認したこと、⑧Xは12月7日に私物を持ち帰るとともにA病院のコンピュータネットワーク上のX名のサブフォルダを削除したこと、⑨Xは12月5日の面談後、同月7日以外には出勤していないことを認定した上で、前記Xの発言は意に反するものとも衝動的になされたものとも認め難く、確定的な退職の意思に基づいた労働契約の合意解約の申込みの意思表示であると判断している。

一審判決は当事者間でなされた退職を前提とする言動を十分に考慮せずに結論を導いている上、そもそも外形的には明確な形で退職の申込みといえる意思表示が存在しているにもかかわらず、Xの内心の推測（しかも「可能性」にとどまるもの）やXの翻意後の行動を根拠に、合意解約の申込みの意思表示自体が「確定的な」ものとはいえなかったと判断したこと自体に無理があると思われる。仮にXの内心を問題にするのであれば民法93条の心裡留保の問題と整理すべきものであるし、Xの翻意後の行動については、合意成立後に一方の当事者が翻意しても合意の効力は否定されない以上、考慮すべき事情とは思われない。

# 9月 就職戦線レポート

～2023年卒新卒採用活動状況に関する報告～

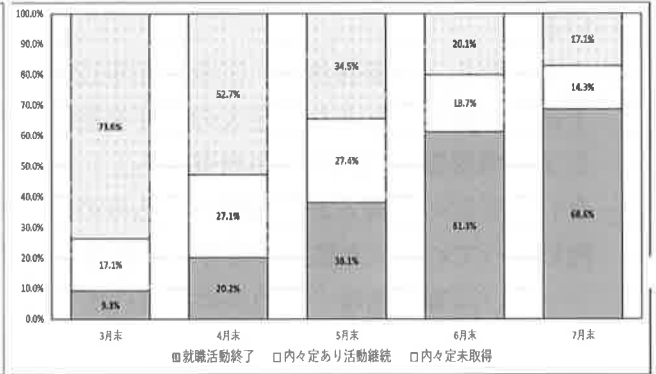
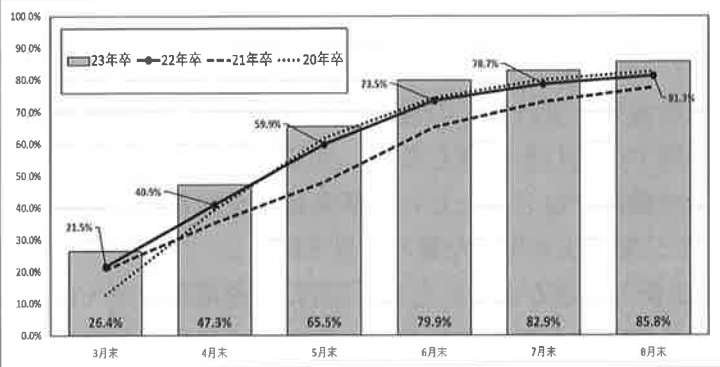
株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人

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。



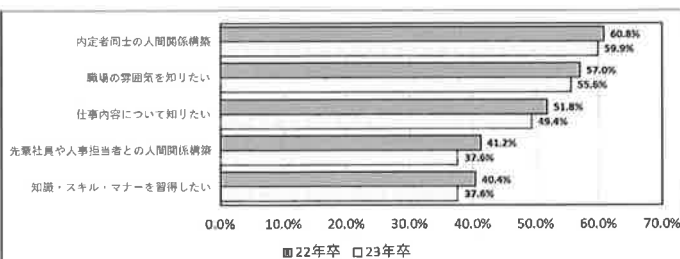
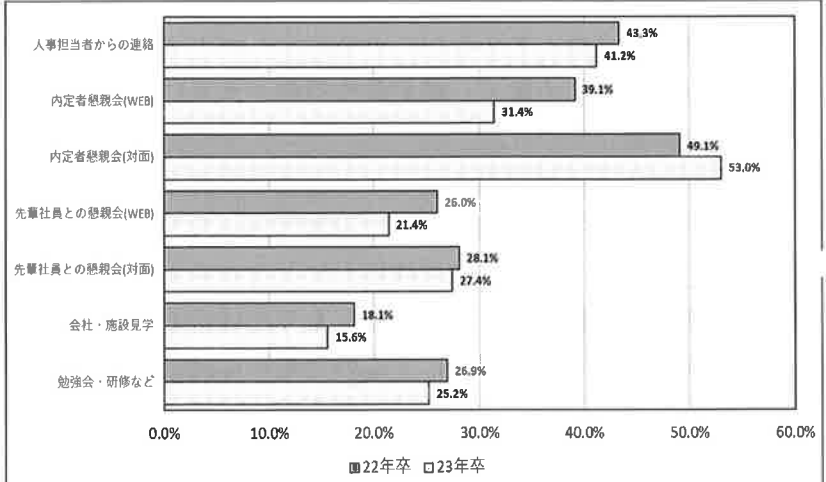
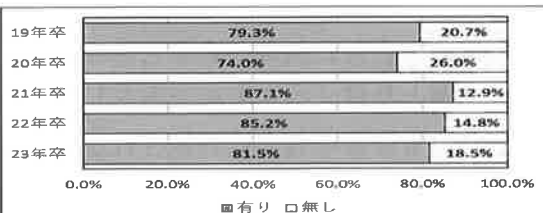
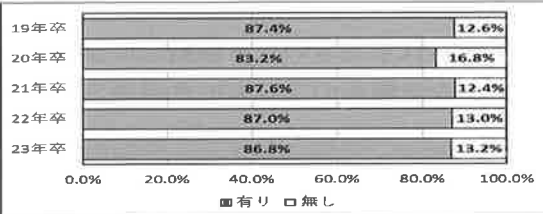
秋晴の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。今月号では、7月末時点での内々定率および就職活動状況に関する内容と、内定取得後の学生・企業の接触機会に関する内容についてご報告申し上げます。

## ■2023年卒業予定大学生・大学院生の内々定率および就職活動状況について



2023年3月卒大学生・大学院生の内々定率は既に8月末時点で85%を超え、当初の予想通り、昨年よりも早いペースで就職活動・新卒採用活動が進んだことを示しました。また、これを裏付けるように6月・7月で「就職活動を終了した」という学生が増加し、多くの学生が8月末時点で就職活動を終えている状態にあることが分かります。

## ■内定取得後における学生側と企業側との接触機会について



2023年卒新卒採用活動において、内定後に企業側と接触した学生の割合は86.8% (前年比-0.2%) でした。内定後の接触を希望する割合も同じく前年比で減少してはありますが、対面型内定者懇親会での接触を希望する割合が大きく伸長しました。WEB化またはハイブリッド型の選考が主流を占めつつあるなか、人間関係構築や仕事内容・雰囲気に関する理解といった領域においては対面で進めたい学生側の意向が見て取れる結果となり、内容により対面式(リアル)での内定者フォローの重要性が理解できます。

## 公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

### 労働者災害補償保険審査参与

古川 康司 パナソニックスイッチングテクノロジーズ(株) 顧問

### 栃木雇用保険審査参与

保坂 和夫 関東交通(株) 代表取締役社長

### 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

### 裁判官候補者推薦に関する委員会委員

### 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

### 栃木県がん対策推進協議会委員

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

### とちぎ健康21プラン推進協議会委員

鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

## 業務日誌

(7/1~8/31)

—7月—

### 1日 安全体感技塾

資生堂工場見学交流会 (部長)

### 4日 地域環境委員会 第一回正副委員長会議

### 5日 第1回栃木県地方最低賃金審議会 (部長)

とちぎ再就職フェア (専務理事 主事)

### 6日 栃木県「マイナンバーカード取得促進」に関する要請 (会長 専務理事)

### 7日 就職氷河期世代プラットフォーム会議 (専務理事) 労働委員会 (専務理事)

経団連 経済団体職員研修会 (8日まで) (主事)

11日 国体実行委員会常任委員会・総会 (会長 専務理事)

13日 しもつけフォーラム幹事会・講演会 (専務理事)

14日 経団連労働法フォーラム (Web開催) (15日まで) (専務理事 部長)

### 15日 安全体感技塾

19日 経団連幹事会 (専務理事)

経団連地方団体連絡協議会 (専務理事)

20日 とちぎ雇用維持確保・テレワーク部会Web会議 (専務理事)

カーボンニュートラル会議 (専務理事)

21日 小山保護区協力雇用主会総会・研修会 (事務局長)

とちぎ女性活躍応援団企画委員会 (部長)

24日 とちぎインターンシップフェア

25日 最低賃金対策専門会議 (Web会議)

(部長)

26日 とちぎ雇用維持確保・テレワーク等推進会議

テレワーク推進会議 (専務理事)

27日 経営・産業政策委員会 第一回正副委員長会議

経団連地方業種団体情報連絡会 (Web会議)

(専務理事)

28日 ポリテク運営協議会 (専務理事)

労働委員会審査事件 (専務理事)

29日 宇都宮大学産学交流振興会理事会・総会・講演会 (専務理事)

第2回栃木県地方最低賃金審議会 (部長)

第1回栃木県最低賃金専門部会 (部長)

—8月—

1日 「女性活躍推進法省令改正 (男女の賃金の差異の情報公表) に関する説明会」

(Web開催) (専務理事)

2日 女性・高齢者等新規就職支援推進協議会

(書面開催) (専務理事)

次世代育成支援対策推進センター全国会議

(Web会議) (部長)

3日 しもつけフォーラム幹事会・講演会 (専務理事)

第2回栃木県最低賃金専門部会 (部長)

4日 労働委員会・委員研究会 (専務理事)

栃木県社会貢献活動促進懇談会 (事務局長)

とちぎ産業振興ネットワーク推進会議 (部長)

5日 第3回栃木県最低賃金専門部会 (部長)

第3回栃木県最低賃金審議会 (部長)

8日 とちぎ職業人材カレッジ会議 (専務理事)

17日 栃木県最低賃金特別小委員会 (中止) (部長)

23日 第4回栃木県地方最低賃金審議会 (部長)

24日 財務省主計局幹部による講演会及び意見交換会 (Web会議) (部長)

25日 栃木産業保健総合支援センター「職場のハラスメントと対応について」(Webセミナー) (専務理事)

26日 いちご一会とちぎ国体団結式 (専務理事)

# 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

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



【ホームページ】

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

関東職業能力開発大学校

《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

0285-31-1722(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)





# 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.489

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