

令和4年  
11月

とちぎ  
ぎぎ  
経  
協  
会  
Tochigi  
Employers'  
Association

No.490



宇都宮市駅東公園 「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
2022年度第1回常任幹事会	2
研修会だより	3
労働判例	5
就職戦線レポート	9
公設委員の推薦・業務日誌	10
Eメール登録・会員募集のご案内	12
法律・労務・税務相談のお知らせ	13

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11日]**

**I. 議 件**

1. 「次期教育振興基本計画」策定に向けた提言
2. 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 2022
3. 産業技術立国への再挑戦
4. 「経団連サイバーセキュリティ経営宣言 2.0」改定

**II. 報告事項**

1. 政府および経団連の海外留学支援活動へのご協力をお願い
2. 第23回日本ブラジル経済合同委員会の模様
3. 最近の中国関係の活動

**III. 書面報告事項**

1. 副業・兼業に関するアンケート調査結果

**[11月15日]**

**I. 議 件**

1. web3 推進戦略－ Society 5.0 for SDGs 実現に向けて－
2. 司令塔機能を強化し、新たな感染症に備える

**II. 報告事項**

1. 訪欧ミッションの模様
2. 経団連カーボンニュートラル行動計画(速報版)
3. 企業と投資家との建設的な対話の深化に向けて  
－英国ハイレベル・ミッションの派遣－

**III. 書面報告事項**

1. 訪米ミッションをはじめとする最近の米国関係の活動
2. 入会報告

**ご案内**

恒例の第44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持ちしております。

日 時 **2023年1月12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。

### 上期事業及び収支決算報告を承認

本年度第1回常任幹事会が、10月25日、青木勲会長ほか、27名の理事・常任幹事の出席を得てホテルニューイタヤ本館3階「天平の間」において開催された。

会長の挨拶後、議事録署名人に竹内隆司氏、松原維一郎氏が選出され、会長が議長となって議事に入り、下記の議案の説明と報告をし、承認された。



### 2022年度上期事業及び収支決算の報告について

石塚専務理事より、会議、常設委員会活動、教育啓発事業、労務相談活動、キャリア形成支援事業、調査・広報活動事業、受託事業、組織の状況、公設委員会等委員の推薦、日本経団連等との連携等の事業、収支決算、正味財産増減計算書、貸借対照表等について報告した。

なお、これに先立ち、本年度第3回理事会（第1回正副会長会議）が、10月25日に、ホテルニューイタヤ南館地下1階「菊の間」で開催され、上記議案を審議、承認された。



【第3回理事会（第1回正副会長会議）】

実 施 報 告

## ◎経営参謀養成講座 Part.1、Part.2

9月28日・10月13日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から15名が参加して開催した。

講師には、有限会社マスエージェント 代表の林 忠史 氏を講師に迎え、「貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書から経営状態を見る」や「資金繰りの考え方、やり方のセオリー」、「キャッシュフロー経営への展開方法」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。

- ・具体的な事例を交えながらの講義のため、わかりやすく、要点がまとまっていてスムーズに内容を理解することができた。
- ・業務において、注意する点や気づきにくい点など詳しく説明があったため、とても勉強になった。



## ◎総務担当者実務講座

10月12日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から11名が参加して開催した。

講師には、有限会社マスエージェント 代表の林 忠史 氏を講師に迎え、「総務の役割と仕事」や「庶務業務のポイント」、「庶務業務のポイント」等について講義を行った。

セミナー実施後のアンケートでは、以下のような意見があった。

- ・今までの業務を再認識することができ、さらに理解を深めることができた。
- ・総務の基礎から応用まで、ポイント解説まで交えながらの講義だったため明日から改善できる内容が多く、充実した良いセミナーでした。



## ◎衛生管理者受験対策講座

10月6日・7日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から32名が参加して開催した。講師には(株)ウェルネット 専任講師の柴田 珠美 氏を講師に迎え、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。

本講座は、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。

セミナー終了後のアンケートでは、以下のような意見があった。

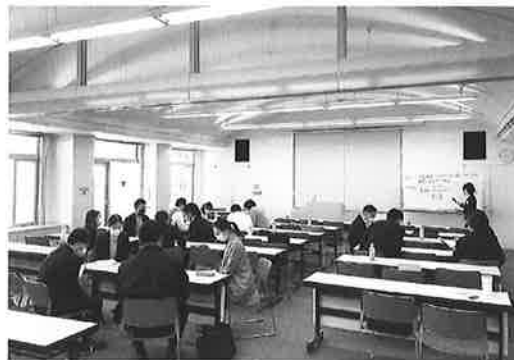
- ・出題傾向がまとめられており、勉強のポイントが明確になった。
- ・問題集だけの勉強であったが、実際に講義を受けて、整理しながら内容理解することができた。



## ◎中堅社員向け オーナーシップ研修

11月8日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から16名が参加して開催した。

講師には、(株)インソース 武田 幸子 氏を講師に迎え、「仕事に求められるオーナーシップ」、「立場を変えて考える中堅社員の仕事」や「自分事の領域をチーム全体に広げる」等についてグループワークやロールプレイングを交えながら講義を行った。本セミナーは中堅社員研究集会運営委員会で企画・運営していることから、委員6名が参加し、グループワークなどに入り、アドバイスや意見の取り纏め、情報共有のサポートなどを行った。



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。

- ・他人事になっていた業務を見直し、自分事としてチーム全体共有することの大切さを改めて感じた。
- ・グループワークがとても充実しており、他業種での中堅社員としての立ち位置がみれ、さらに情報共有することができ満足度の高い研修になった。



### 講座開催案内

## ◎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

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。

セミナー詳細は、ホームページ(<http://www.tochikei.jp/seminar2022.htm>)をご覧ください。

## 学校法人沖縄科学技術大学院大学学園事件

那覇地裁 令和4年3月23日 判決 速報2486号

### 雇止め法理の適用が否定され、雇止めが有効と判断された例

#### 【事案】

- 1 被告は、診療所、保健センター等を設立、運営する学校法人である。原告は、平成28年11月1日から同30年10月31日までを雇用期間として採用され、被告の運営する診療所（クリニック）で看護師業務に従事した。  
原告と被告との間の雇用契約書には、「本契約は、契約期間満了時の業務量および被告の財務状況、その他を判断し、原告に対して契約更新を提示し、原告の承諾を以って、更新が成立するものとする。」旨定められており、労働条件通知書には、「契約更新の可能性：あり」との記載があった。
- 2 原告が勤務していたクリニックは、当該クリニックの唯一の医師が退職し、管理者不在となったため、同年8月1日よりクリニックは休診となった。そのため、原告は、保健センターにおける患者対応業務等に従事することとなった。
- 3 原告と被告は、平成30年11月1日、契約更新手続を経た上で、同日から同31年3月31日までを雇用期間として雇用契約を更新した（以下、更新の前後を問わず「本件労働契約」という。）。なお、配属部署はクリニックから保険センターに変更となった。
- 4 被告は、平成31年4月頃にクリニックを正式再開する予定であったが、クリニックの開院時間の短縮が見込まれたことから、開院時間短縮に伴う業務縮小を理由に、同年3月31日の雇用期間満了をもって、原告との雇用契約を更新せず終了した（以下、「本件雇止め」という。）。その後、クリニックは、当初の予定よりも遅れ、令和元年6月3日に再開されたが、1週当たりの開院時間は16時間から10時間と減少した。
- 5 本件は、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないなどと主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて提訴した事案である。

#### 【判示事項】

- 1 被告では原則として任期制職員が採用されているが、このことは被告の財源が国費による補助金に依存していることに伴う人事上の制約に基づくものとして、やむを得ない側面があるものといえる。  
また、本件労働契約が看護師としての一定の経験を有する者という特定のスキルの所持者を対象とするものであり、その賃金は、原告の経験・スキルに相応する高額のものといえることからすると、本件労働契約は、その業務が常用性を有するものであるとしても、被告が雇用形態として有期雇用を選択したことに合理性を欠くとはいえない。
- 2 原告は被告のクリニックの職員として雇用されたものであるから、雇用開始後にクリニックの運営状況が縮小方向に変化したことは、原告の雇用を継続しないことの合理的な理由となり得るものといえる。
- 3 本件労働契約においては、1回の更新がされたのみであり、かつその労働期間も全体として2年5か月にとどまり、更新後の期間はわずか5か月とされたのであるから、更新回数・通算期間の観点からは、原告において本件労働契約の更新に対する合理的な期待が生ずるものとはいえない。
- 4 本件の事情を総合すると、有期雇用契約とされたことについて合理的な根拠があり、また雇用契約や業務内容の性質から当然に更新されることが前提となっているものとはいえず、さらに本件労働契約の更新回数や通算期間、本件労働契約に係る定め、被告側の説明等に照らしても、原告に契約更新について合理的期待を生じさせるものとはいえない。  
よって、本件労働契約が労働契約法19条に基づき更新されたとはいえないことから、原告の請求はいずれも理由がない。



# 独立行政法人製品評価技術基盤機構事件

東京地裁 令和3年12月2日 判決 速報2487号

## 研修終了後一定期間経過前に退職した場合は、研修費用の全部又は一部を返還する旨の条件付金銭消費貸借契約が労基法 16 条違反として無効とされた例

### 【事案】

- 1 被告は、平成13年4月に行政執行法人である原告（その役員及び職員には国家公務員の身分が付与されている）に採用され、経産省への出向を経た後、平成18年4月から原告の化学センターの安全審査課に勤務していた。  
その後、被告は、平成19年12月28日から平成21年12月27日までの2年間、長期派遣研修制度の対象者に選定され、国家公務員の身分を有したまま、米国環境保護局（以下「EPA」）に派遣されて、EPAにおいて研修（以下「本件研修」）を受けた。なお、被告は、本件研修に参加する際、及び、当初の研修期間を延長する際に、「研修の期間の末日の翌日から起算した職員としての在職期間が60月に達するまでの期間に自己都合により退職した場合、機構が支出した総額に相当する金額又は一部を返還すること。」などを内容とする誓約書に署名押印の上、原告に提出した。
- 2 被告は、平成21年12月28日から化学センターに復帰したが、平成25年9月30日、自己都合により原告を辞職した。
- 3 原告は、平成25年12月4日、被告に対し、本件研修費用のうち、本件研修終了後の在職期間45か月分を控除した285万3275円を返還することを求める旨が記載された通知書を送付したが、被告がこれに応じなかったため、本件訴訟を提起した。

### 【判示事項】

- 1 被告は、本件研修に参加し、また、研修期間が延長されるに際して、研修終了後60月（5年）以内に原告を自己都合により退職した場合には、原告が負担した本件研修費用の一部又は全部を返還するという意思を有し、これを原告に表示したといえるから、原被告間には、被告が原告に対し本件研修費用の一部又は全部を返還する債務を負うが、被告が本件研修の終了後、原告での勤務を5年間継続したときは、原告は被告に対し上記の返還債務を免除する旨の条件付金銭消費貸借契約が成立したものと認めるのが相当である。
- 2 本件消費貸借契約が労基法16条に反し無効か否か
  - (1) 原告は、本件消費貸借契約を締結した平成19年及び平成20年当時は特定独立行政法人とされていたから、その職員について、国家公務員（一般職）に属する職員に対する労基法の適用除外について定めた国家公務員法附則16条は適用されず、被告には労基法が適用されていたものと認められる。
  - (2) 本件消費貸借契約が同条に違反するか否かは、同契約の前提となる本件研修制度の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有しその費用を原告が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である被告の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かといった実質的な見地から個別、具体的に判断すべきものと解すべきである。
  - (3) 被告は、自らの意思により本件研修に参加したものといえる一方で、被告において積極的に海外派遣を原告に求めたものではなく、研修先の選定や研修内容の確定に当たっても被告の意向が反映された形跡はうかがわれず、かえって、原告において、被告を長期海外派遣の適任者として選定し、派遣先や研修内容も原告において主導的に調整、決定した上で被告をEPAに派遣したものと認められる。

また、本件研修は、実態としては、日本の化学物質管理行政の分野における原告のプレゼンスを高めるという組織的目的に基づき実施された面も相当程度あったものと認めるのが相当である。

さらに、被告のEPAにおける本件研修は、形式的には独自の調査研究と原告に対する報告を主とするものとされていたが、これにとどまらず、原告の職員としての業務性も相当程度帯びていたものと認められる。

加えて、被告がEPAにおいて従事していた業務は、原告における被告の業務内容と深く関係する一方で、必ずしも原告や関係省庁以外の職場や化学物質管理に関する業務以外の業務分野における汎用的な有用性を有するものではなかったといえることができる。

- (4) 以上のとおり、本件研修は、主として原告の業務として実施されたものと評価するのが相当であり、そうであれば、本件研修費用も本来的に使用者である原告において負担すべきものとなるところ、本件消費貸借契約は、被告に一定期間の原告への勤務継続を約束させるという実質を有するものであり、労働者である被告の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないから、労基法16条に違反し無効と解するのが相当である。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○独立行政法人製品評価技術基盤機構事件東京地裁判決について (労働経済判例速報2487号 三上安雄弁護士論説から抜粋)

裁判所は、同条（注：労基法16条）違反の有無につき、本件研修制度の実態等を考慮し、本件研修が業務性を有し、その費用を原告が負担すべきものであるか、本件消費貸借契約に係る合意が労働者である被告の自由意思を不当に拘束し労働関係の継続を強要するものか否かという実質的な見地から個別、具体的に判断すべきとした。

そして、確かに、被告自らの意思により本件研修に参加し、派遣時期や米国滞在中のビジネススクールへの通学などの被告自身の希望も派遣計画に一定程度反映されていたとはいえ、①被告が積極的に海外派遣を原告に求めたものではなく、原告が、被告を長期海外派遣の適任者として選定し、派遣先や研修内容も主導的に調整決定したうえで被告をEPAに派遣したこと、②実態として、被告個人の能力向上のみならず、EPAの取組みを被告に体得させ、また、EPAとの人脈を形成することによって以降の情報交換を容易にし、日本の化学物質管理行政の分野における原告のプレゼンスを高めるという組織的目的に基づき実施された面も相当程度認められること、③本件研修は、調査研究と原告に対する報告にとどまらず、経産省等の原告以外の職員からの求めに応じた調査、検討、報告等原告の職員としての業務性も相当程度帯びていた、などの事情を勘案し、本件研修は主として原告の業務として実施されたものと評価するのが相当であり、本件研修費用は本来的に使用者である原告が負担すべきとした。そして、本件消費貸借契約は、一定期間勤務継続を約束させる実質を有し、被告の自由な退職意思を不当に拘束して労働関係の継続を強要するものといわざるを得ないと判断した。

さて、研修・留学後の勤務継続を確保すべく、終了後一定期間内に退職した場合に研修・留学費用の返還を義務付けることが同条違反かが争われた裁判例で、(1)研修・留学参加の任意性、(2)研修・留学の業務性、(3)労働契約と区別した金銭消費貸借契約の有無等が考慮されているが、そのうち、業務性の有無は大きな判断要素といえよう（新日本証券事件・東京地判平10.9.25等）。要するに誰のための研修・留学なのか、それが使用者のためであればその費用は使用者が負担すべきということである。本判決が認定した原告の研修への関与（研修先選定等）、研修目的、研修中における対応の事実を前提とすれば、本研修の業務性を肯定し同条違反とした判断はやむを得ないと思われる。

## セブン・イレブン・ジャパン事件

東京地裁 令和4年6月6日 判決 速報2488号

### コンビニ加盟店主は労働組合法上の「労働者」に該当しないとした 中労委命令が維持された例

#### 【事案】

原告は、大手コンビニエンスストアのフランチャイズ・チェーンを全国的に運営している参加人との間で、加盟店基本契約（以下「本件フランチャイズ契約」という。）を締結して店舗を経営する加盟者（コンビニ加盟店主）らが加入する組合である。原告は、参加人が原告による団体交渉の申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てたところ、初審の岡山県労働委員会は、救済命令を発した。

これを不服とする参加人の再審査の申し立てに対し、中央労働委員会は、加盟者は労働組合法上の「労



働者」に該当しないとして初審の救済命令を取り消し、救済申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を発した。

原告は、国を相手に、本件命令の取消しを求める訴訟を提起した。

### 【判示事項】

加盟者の労組法上の労働者性は、①相手方の事業遂行に不可欠・枢要な労働力として組織に組み入れられているか、②加盟者の労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、③加盟者の報酬が労務供給に対する対価の性格を有するか、④相手方からの個々の業務依頼に基本的に応ずべき関係があるか、⑤一定の時間的・場所的拘束、指揮命令関係の有無、⑥独立事業者としての実態の有無といった事情を総合考慮して判断するのが相当である。

加盟者は自身が担当する店舗運營業務の内容や程度、具体的な労務提供の内容、立地を自身の判断により決定していることから、①②④⑤の事情は認められない。また、加盟者は、オープンアカウント（債務者と加盟店の債権債務の清算に関し、一括して借方・貸方の各科目を差し引き計算して決済していく継続的計算関係）を通じて参加人から月次引出金等の支払を受けているものの、これは、加盟者が加盟店における商品の販売やサービスの提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているものであって、加盟者が本件フランチャイズ契約上の何らかの業務の履行をしたことに対する報酬との評価はできない（③）。

加盟者である原告の組合員は、労働組合法上の労働者に当たるとは認められず、参加人の団体交渉拒否は、同法7条2号所定の不当労働行為に当たらないから、本件命令は適法である。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○セブンイレブン・ジャパン事件について

（労働経済判例速報2488号 山畑茂之弁護士論説から抜粋）

労組法上の労働者性については、新国立劇場運営財団事件、INAXメンテナンス事件、ビクターサービスエンジニアリング事件の3つの最高裁判決で判断枠組みが示されており、①事業組織への組込み、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務依頼の諾否の自由、⑤業務遂行への指揮監督・時間的場所的拘束の諸要素を総合して検討し、労働者性が肯定されそうな場合について、さらに⑥事業者性の実態の有無・程度を「特段の事情」として検討するものと解されている（菅野和夫「労働法第12版」834～835頁）。本判決は、規範としては①ないし⑥を並列的な考慮要素と位置づけているが、具体的な検討の場面では、①ないし⑤の考慮要素の検討により加盟者が労組法上の労働者に該当しないと結論を下し、⑥の独立した事業者性については「念のため」検討するとしており、判断方法は上記最高裁判決と同様であると言える。

前記の3事件も、本事件のコンビニ加盟店主も、個人が大きな組織との間で契約をして業務を遂行しているという点では同じであるが、前者はいずれも労組法上の労働者性が肯定されたのに対して、後者では否定されている。

その違いについて考えると、本判決は、加盟者は会社から「独立した事業者」であることを繰り返し指摘し、その具体例として、加盟者は、従業員の採否・労働条件等を決定し、他人労働力を使用するとともに、商品の販売・サービスの提供について独立の事業者と評価するに相応しい裁量を有し店舗の立地・契約種別・共同フランチャイジー・複数出店の選択についても自ら判断・決定していること、商品の販売・接客や店舗の清掃等の店舗運營業務を加盟者自らが行うか、従業員に担当させるかを、加盟者自身の判断によって決定することができること等を述べ、加盟者が経営者として判断を行って経営を行っている実態を指摘している。そして、加盟者が得る収入についても、加盟者が加盟店における商品の販売やサービスの提供の対価として顧客から得た収益を獲得しているとして、経営の対価であることが指摘されている。

このように、本件フランチャイズ契約のように契約上一定の制約が存在したとしても、経営者としての判断や裁量が存在する場合については、労組法3条の「労働者」の定義である「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」には当たらないというべきであり、本判決の結論は妥当である。得てして労組法の保護を及ぼすことが必要かどうかという視点が強調されることがあるが、そのような視点だけで検討することは、労組法の保護対象を必要以上に拡大するおそれがあり、本判決は労組法上の労働者性の拡大路線に警鐘を鳴らす判決であると言える。

株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人



# 11月 就職戦線レポート

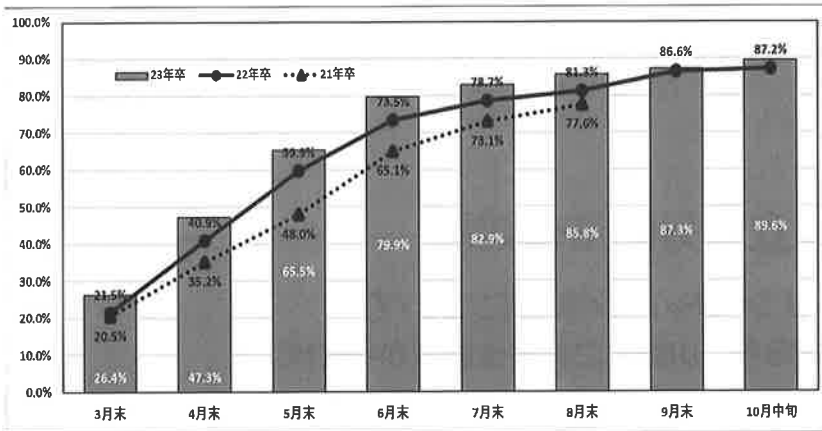
～2023年採用活動の総括について～

複数の企業で人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験した後、2007年マイナビに中途入社。転職情報事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、21年10月より現職。

向寒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。2023年卒採用活動も終盤を迎えました。その総括として、今月号では「①10月中旬時点での内々定率」「②内定者フォロー施策」「③2023年卒の採用活動手法」の3点についてお伝えしたいと思います。

## ■2023年卒業予定大学生・大学院生の内々定率獲得状況について

◇内々定獲得状況



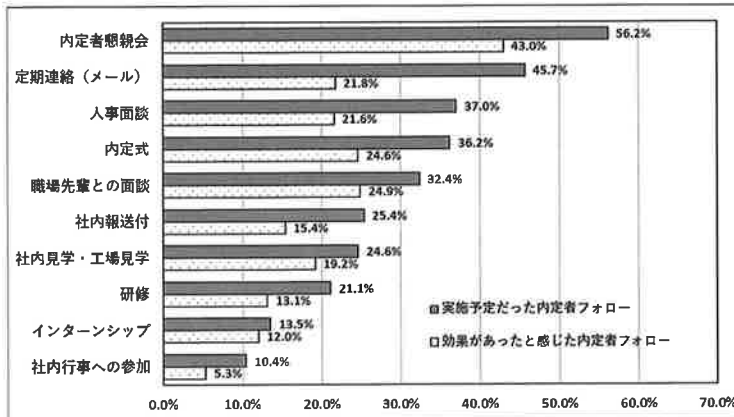
▲内々定獲得比率経年比較/「マイナビ2023年卒大学生活動実態調査」(10月実施)より

2023年3月卒大学生・大学院生の内々定獲得率は10月中旬時点で89.6%(前年比+2.4pt)となりました。3月の調査以降、常に「前年比増」「前月比増」という数値で推移し、就職活動継続意向調査と掛け合わせてこの数値を考察すると、就職活動を終了した学生が8割超にのぼることから、学生側の就職活動が内定を獲得した状態ではほぼ終了している状態であることが分かります。

なお、平均内定保有社数では2.4社となっており、こちらも前年比+0.1ptという結果が出ています。

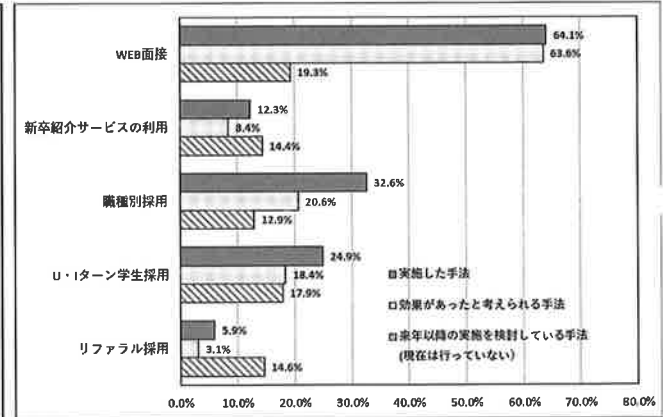
## ■内定者フォロー施策と実施した採用活用手法について

◇内定者フォロー施策



▲マイナビ2023年卒企業採用活動調査(2022年6月実施)より

◇実施した採用活用手法



▲マイナビ2023年卒企業採用活動調査(2022年6月実施)より

2021年11月号において新卒採用活動の課題のひとつに「辞退の増加」が挙げられることを述べさせていただきました。内定辞退は採用計画・採用活動に大きな影響を与えますので、近年は内定辞退予防としての『内定者フォロー』において具体的にどのような内容が効果的なのかという点が再注目されております。この観点から2023年卒大学生・大学院生の内定者向けフォローとして実際に行われた施策と効果があったと考えられる施策をとりまとめました。

また、実際に採用活動に組み込まれた手法については、多くの企業が「WEB面接」を取り入れたことはもちろん、新卒紹介サービスの利用やリファラル採用の活用など、これまであまり目立たなかった採用手法について興味をもつ企業が増えてきていることが分かり、新しい手法の実施を検討するなど、採用活動の多角化が見受けられます。

これまでの就職戦線レポートでは“WEBと対面のハイブリッド型選考”“内定者フォローの対面化”について記載させていただきました。現時点では2024年卒大学生・大学院生の新卒採用活動においてもその傾向が顕著化する見込みであるものの、新型コロナウイルス感染状況の影響が無いとは言えず、今後の動向を注視しながら、加速度を増す採用活動に遅れを取らないよう早め早めの検討・対策が必要であると考えられます。

## 公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

### G7栃木県・日光男女共同参画・

#### 女性活躍担当大臣会合推進協議会(仮称)委員

名村 史絵 三信電気(株) 代表取締役

#### 栃木県地域職業能力開発促進協議会委員

石塚 洋史 (一社)栃木県経営者協会 専務理事

## 会員消息 (敬称略・順不同)

### 代表者変更( )内は前任者

関東マルワ産業(株) 代表取締役社長

大関 博之 (上野 裕之)

## 業務日誌

(9/1~10/31)

—9月—

- 1日 女性リーダーセミナー(中止)
- 5日 栃木県地域両立支援推進チーム 好事例収集  
作成部会(部長)  
労働員会不当労働行為事件審査(専務理事)
- 6日 タイムマネジメントセミナー  
観光プロモーション協議会総会(専務理事)
- 8日 第1回中堅社員研究集会運営委員会  
労働委員会(専務理事)
- 9日 労働局合説(専務理事 主事)
- 12日 新入社員セミナーPart2(中止)
- 13日 労働委員会関東ブロック会議(Web会議)  
(専務理事)
- 14日 元気な森づくり県民会議企画員会議(専務理事)
- 20日 男女生き生き企業表彰選考委員会(部長)
- 21日 しもつけフォーラム(専務理事)
- 22日 中小企業のための今すぐできる「業務カイゼン」セミナー(部長)
- 26日 栃木県採用応援セミナー②(集合型)  
(専務理事 主事)
- 27日 第1回栃木県特定最低賃金審議会(自動車)  
(専務理事)  
足利協力雇用主会研修(事務局長)
- 28日 経営参謀養成講座Part.1  
経団連地方・業種団体情報連絡会(Web会議)  
(専務理事)
- 29日 関東経協持ち回り専務理事会(静岡県)  
(30日まで)(専務理事)  
第3回宇都宮大学コラボレーション・フェア  
(部長)

—10月—

- 1日 とちぎ国体総合開会式(会長 専務理事)
- 5日 栃木地方産業安全衛生大会(会長 専務理事)  
第1回栃木県特定最低賃金審議会(塗料)  
(部長)  
栃木県ボランティア活動振興センター運営委員会  
(部長)
- 6日 衛生管理者受験対策講座(宇都宮会場)  
(7日まで)  
労働委員会(専務理事)
- 7日 第2回栃木県特定最低賃金審議会(自動車)  
(専務理事)
- 11日 とちぎ国体総合閉会式(会長 専務理事)
- 12日 総務担当者実務講座
- 13日 経営参謀養成講座Part.2  
しもつけフォーラム(専務理事)
- 14日 第1回栃木県特定最低賃金審議会(電気)  
(部長)
- 17日 外国人材活用促進協議会製造業部会事前打  
合せWeb会議(専務理事)
- 18日 生産性本部理事会(専務理事)  
第2回栃木県特定最低賃金審議会(塗料)  
(部長)
- 20日 外国人材活用促進協議会製造部会Web会議  
(専務理事)  
経団連地方団体連絡協議会(Web会議)  
(専務理事)
- 21日 再犯防止のつどい(事務局長)
- 25日 第3回理事会  
第1回常任幹事会  
栃木産業保健総合支援センター運営協議会  
(専務理事)  
産業ネットワーク推進会議4部会合同部会  
(部長)
- 26日 経団連地方・業種団体情報連絡会  
(Web会議)(専務理事)  
労働委員会不当労働行為事件審査  
(専務理事)  
第2回栃木県特定最低賃金審議会(電気)  
(部長)
- 31日 関東経協会長会議・懇親会(専務理事)  
関東経協専務理事会(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/>

《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.490

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