

令和5年
3月

とちぎ
ぎ
経
協
会
Tochigi
Employers'
Association

NO.492



御亭山（山桜）「写真提供：（公社）栃木県観光物産協会」

栃木県経営者協会

〈目次〉

日本経団連情報	1
第44回新春会員交流会	2
2023年栃木県労使協議会	4
協会への要請	5
常設委員会だより	7
研修会だより	7
賃金調査	9
労働判例	12
就職戦線レポート	14
新会員紹介・公設委員等の推薦・会員消息・お知らせ	15
業務日誌・お知らせ	16
Eメール登録・会員募集のご案内	17
法律・労務・税務相談のお知らせ	18

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17日】

I. 議 件

1. 2023年版 経営労働政策特別委員会報告

II. 報告事項

1. GX実現に向けた基本方針
2. スタートアップ躍進ビジョンのフォローアップ状況
3. 生物多様性条約COP 15の概要と今後の取組み
4. 医療・介護保険制度改革の方向性
5. 四半期開示の見直し
6. デジタル臨調による規制の一括見直しのフォローアップ状況
7. 国内投資拡大のための官民連携フォーラ

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」
2023年度募金へのご協力方お願い
2. 2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント
調査結果
3. 2022年年末賞与・一時金大手企業業種別妥
結結果
4. 入会報告

【2月14日】

I. 議 件

1. サーキュラー・エコノミーの実現に向けた提言
2. Society 5.0時代のヘルスケアIV

II. 報告事項

1. 企業行動憲章シンポジウムの模様
2. 障害者雇用率等の見直し
3. 新型コロナウイルス感染症の5類への見直し

III. 書面報告事項

1. 入会報告

第44回新春会員交流会

当協会では、1月12日、ホテル東日本宇都宮において第44回新春会員交流会を開催した。

講演会は、一般社団法人日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部本部長 正木義久氏をお迎えし、「2023年—ポストコロナに跳躍するための経済界の課題」と題して講演をいただいた。

来賓には福田富一知事（辻真夫産業労働観光部長）、藤浪竜哉栃木労働局長、県内経済団体の代表の方々をお迎えし、111名の会員が出席した。



黒本副会長



辻真夫産業労働観光部長



藤浪竜哉栃木労働局長

青木会長の代理として、黒本副会長より『今年で4年目となる新型コロナは、次々と変異する新たな株の出現により、収束の見通しがたたない状況にある。また、昨年2月24日のロシアによるウクライナ侵攻を受け、世界的な資源不足、原材料価格の高騰や物流の混乱、部品不足による生産力低下等の状況は、回復しつつあるとはいえ、未だ、侵攻前の状態には戻っていない。これらの影響により、わが国経済は、先行き不透明となっている。』

このような状況の中、昨年は42年ぶりの栃木国体が無事開催されたことは、大変な成果であり、私も、この国体に、募金・企業協賛推進委員長として関わったことを名誉なことだと思っている。金銭や物品の提供により、ご協力いただいた方々に対し、この場をお借りして、改めて御礼申し上げます。

ところで、昨今、社会課題として企業に求められていることについて、2点ほど話したい。1点は、人口減少・労働力不足対応としての「デジタル化」と環境問題対応としての「脱炭素社会実現」への取り組みである。当協会としても、このような社会課題に対応すべく、会員の皆様に少しでもお役に立てるよう、活動してまいる所存である。2点目は、賃上げの問題であ

る。昨日、新聞報道等で経団連の十倉会長が、「賃上げは企業の社会的責務であり、物価高を越える水準を念頭に大幅な賃上げを会員企業に要請する」とありました。社員の生活を守ることは経営者の大きな責務であり、その為に、如何に生産性を上げ、賃上げの原資を稼ぎ出すかが、経営者に課された課題だと思っている。中小企業にとっては、大変難しい課題ではあるが、是非、チャレンジしていただきたい。これを実現させるためには、適正な価格転嫁が鍵となる。大手企業には、この点を徹底していただきたい。

このあと、経団連の正木義久ソーシャル・コミュニケーション本部長様から、「2023年 ポストコロナに跳躍するための経済界の課題」について講演をお願いしている。正木様は、経団連新型コロナウイルス会議の事務局として直接関わっておられるので、興味深い話が伺えるものと、期待している。

また、恒例の新年の互礼会は、コロナの状況を鑑み、残念ながら、中止としたので、ご了承願いたい。

結びとして、本日交流会にご出席された皆様方ますますのご活躍とご健勝をお祈りし、私の挨拶としたい。』との挨拶があった。

第44回新春会員交流会 フォトダイジェスト

1月12日 於:ホテル東日本宇都宮

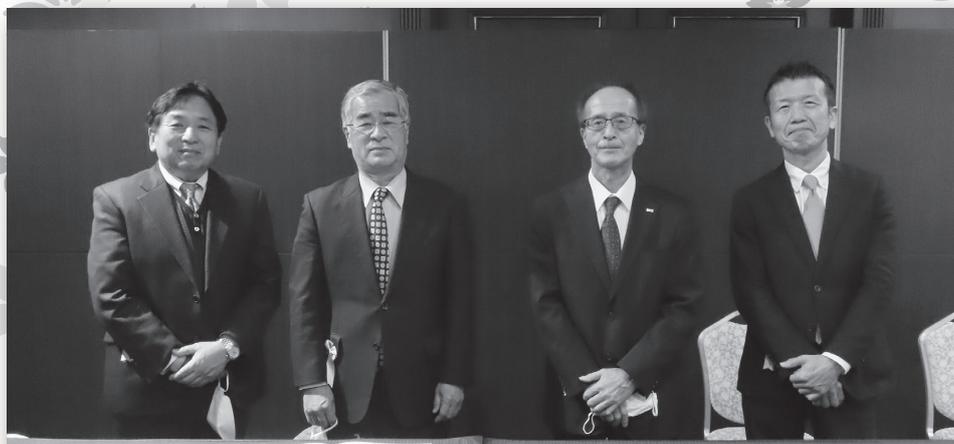
《来賓の方々》



講演： 一般社団法人日本経済団体連合会
ソーシャル・コミュニケーション本部
本部長 正木 義久氏



《ご協力をいただいた総務委員会委員の方々》



『2023年栃木県労使協議会』を開催

3月9日、青木勲会長以下当協会役員・事務局が出席し、連合栃木（吉成剛会長）と労使協議会を開催した。当協議会は平成8年に発足し、今回で24回目となった。

最初に青木勲会長より、「今回の協議会は、6月に開催されるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合を前に、女性活躍の課題について労使で意見交換を行い、基本的な認識を共有することを目的としている。積極的な意見交換ができるよう、期待している」との挨拶があった。

次に連合栃木の吉成剛会長より挨拶があり、その後、栃木県人権・青少年男女参画課の石田健也課長より「栃木県における男女共同参画社会の実現に向けた取組」について基調講話があり、意見交換がなされた。

意見交換において、協会側からは、各社の女性活躍や女性採用等の事例紹介があった。

○協会側出席者

青木勲会長・松下正直副会長・増渕正二副会長・(株)栃木銀行 石渡教夫執行役員人事部長（黒本淳之介副会長代理）・アキレス(株) 三品文彦足利総務部長（横山浩樹副会長代理）・レオン自動機(株) 金子保取締役常務執行役員（小林幹央副会長代理）・小林恒夫監事・吉村憲光監事・石塚洋史専務理事・藤田宣昭事務局長・鈴木健治部長





一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 様

2023年2月16日



要 請 書

現在、コロナ禍、物価高などにより労働者の日々のくらしは多重苦の中にあります。消費者物価指数の対前年上昇率をみると、数十年ぶりの水準を示していますが、その一方で賃金は物価の上昇に追いつけない状況となっています。

また、根強く残っている「デフレマインド」からの脱却が必要であり、そのためには賃上げと適切な価格転嫁を進めていくことが必要と考えます。

連合は「くらしをまもり、未来をつくる」をスローガンに2023年春季生活闘争に取り組んでいます。賃金も物価も経済も安定的に上昇する姿へ、ステージを変えた未来へとしていかなければなりません。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、貴会の会員事業主に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) 賃上げ

賃上げ分3%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%程度の賃上げを目安とする。

(2) 格差是正・底上げ

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2023地域ミニマム水準を参考に格差是正や底上げをはかる。

「参考」これ以下の賃金をなくそう！連合栃木2023地域ミニマム水準（単位=千円）

18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳
159.6	169.5	189.7	204.5	214.8	221.8	226.3

※連合栃木中小労組（300人未満規模）組員2,286人の個別賃金実態調査結果（2022年7月調査）より、年齢ポイント別賃金特性値の第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. 取引の適正化

中小企業における価格転嫁の円滑化を促すため、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「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを労使が相互に拡げる。

3. すべての働く者の立場にたった「働き方」の改善

- 長時間労働は正に向けて、柔軟な働き方を求める声に対応し、労使で協議の上、「フレックスタイム制」、「短時間勤務制度」、「裁量労働制」などの導入を推進する。なお、導入においては労働時間の管理・把握、健康状況の把握など適切に運用する。
- 豊かな生活時間の確保のために年次有給休暇の取得を推進し、生活時間帯における「つながらない権利」を保障する。また、36協定の適切な締結と運用に取り組む。
- 人材育成と教育訓練の充実に向けて、雇用形態にかかわらず、広く「人への投資」について労使で協議する。
- 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。
- 働く高齢者のニーズを踏まえた労働時間を始めとする勤務条件の改善や労働災害防止の観点から健康づくりの推進と安全衛生教育の充実を進める。

4. ジェンダー平等・多様性の推進

- 男女の賃金差異、女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、企業規模にかかわらず、すべての職場で男女間格差の実態について点検を行い、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。
- 職場のハラスメントの現状を把握し、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。
- 育児や介護に関する制度の点検を推進し、両立支援策の拡充を進める。
- ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、「トライくるみん」、「くるみん」、「プラチナくるみん」の取得をめざす。

以上



2023年2月16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
 連合栃木最低賃金対策委員会
 委員長 中島 一 実

2023年度最低賃金に関する要請

栃木県最低賃金は、2022年度改定審議の結果、31円引き上げられ「913円」となり、連合が目指す「誰もが時給平均1,000円」の到達が近づきつつあります。しかし、当該水準で年間2,000時間働いても年収200万円に満たず、すべての働く者のセーフティネットとしては不十分と言わざるを得ません。

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) 日本経済の自律的成長に向けては「人への投資」が不可欠であり、その重要な要素たる最低賃金の引き上げに積極的に取り組まれること。そしてその水準は、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「誰もが時給平均1,000円」の到達を目指すこと。

(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、地域間格差を正にむけた抜本的な議論を行うこと。

(3) 金額審議・改定にあたっては、中央最低賃金審議会で決定した目安額や審議内容を尊重すること。

(4) 今年度の金額改正が、一般労働者の賃金改定に連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。

2. 特定最低賃金について

(1) 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) 公労使による金額審議においては、その重要性を再認識し、当該産業労使のイニシアティブ発揮に向けて、真摯な議論に努め、産業の持続的発展に資する水準引き上げに取り組まれること。

3. 企業内最低賃金について

最低賃金に対する優位性低下に歯止めをかけるためには、企業内最低賃金協定の新規締結・水準引き上げ・適用労働者拡大が急務であることから、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まれること。

以 上

経営・産業政策委員会



経営・産業政策委員会（委員長 市川裕一：富士通㈱小山工場 工場長）は、2月14日（火）に宇都宮市内会場において、「県産業労働観光部との交流会」を開催し、23名が参加した。

本交流会は、2部構成となっており、1部の説明会では、栃木県産業労働観光部次長 兼 産業政策課長の石井陽子氏と労働政策課長の山口弘美氏から、栃木県産業施策について説明いただくと共に質問にも回答いただいた。

2部の交流会では、1部に引き続き産業労働観光部の辻部長、石井次長、山口課長にもご参加いただいた。

研 修 会 だ よ り

実 施 報 告

◎管理監督者向け 1on1ミーティング研修

2月10日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から13名の参加により開催した。

講師に株式会社あしぎん総合研究所 野内 比佐子 氏を迎え、「1on1ミーティングの必要性」や「部下を支援するリーダーシップ」、「部下のキャリア観の変化への対応」、「部下の成長を支援する1on1ミーティング」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。

- ・チーム内での心理的安全性の関係構築の大切さを学ぶことができた。耳にはしていた言葉だが研修を受けて具体的な取り組み方が明確になった。
- ・グループワークやロールプレイングを通して、一般的な面談と1on1ミーティング違いがわかることができた。明日から実践できる点多かったことから早急にチャレンジしたい。



◎若手社員フォローアップ研修

2月13日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から24名の参加により開催した。

講師にオフィスOKAMOTO 代表 岡本 明夫 氏を迎え、「報・連・相の基本、重要性」や「期待される社員になるために」、「自分を改善する」、「ワンランク上の社員になるために」、「目標設定をしよう」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。

- ・ 事前に行った「仕事の困りごとや悩み」アンケートについて、具体的なアドバイスをいただき、これから前向きに仕事に取り組むことができる。
- ・ 報連相の基本は新入社員研修でも学んでいたが、自分流になってしまい今までポイントをおさえられていなかったことがわかった。明日から早速、改善したい。



講座開催案内

◎新入社員研修“社会人の掟”

日 時：4月6日(木)または4月13日(木) 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

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. ビジネスマナーの基本／2. 学生と社会人の違い／3. 社会人としての基本ルール(コンプライアンス)／4. 職場での人間関係／5. 成功のための条件／6. 報連相の基本／7. 仕事に必要な5つのスキル

感染対策を徹底して開催いたしますのでご協力よろしくお願いいたします。

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

2022 年度 年末賞与調査結果

◆調査概要◆

調査時期：2022年11月1日～2023年1月23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274社

回答数：52社（回答率19.0%）

1. 全体 ～妥結額平均 563,856 円・前年比 0.32%増～

妥結・決定に至った52社の妥結額平均は563,856円・2.08ヵ月で、前年の妥結額平均562,057円・2.06ヵ月に比べ、金額で1,799円増（前年比0.32%増）、月数は0.02ヵ月増となりました。

2. 規模別 100～299人 ～金額 8,953 円増・対前年比 1.52%増～

規模別にみると100人未満企業の妥結額平均は、500,530円・1.92ヵ月、100人～299人の企業は596,418円・2.20ヵ月、300人以上の企業は652,370円・2.27ヵ月となりました。対前年金額増減では、300人以上の企業が9,123円増に対し、100人未満が6,294円減と差がありました。【表1】

3. 業種別 製造業 ～妥結額平均 621,958 円・前年比 1.28%増～ 非製造業 ～妥結額平均 507,906 円・前年比 0.79%減～

製造業の25社の妥結額平均は621,958円・2.13ヵ月で、前年の妥結額平均614,074円・2.12ヵ月に比べ、金額7,884円増（前年比1.28%増）、月数は0.01ヵ月増となりました。

非製造業の27社の妥結額平均は507,906円・2.04ヵ月で、前年の妥結額平均511,967円・2.00ヵ月に比べ、金額で4,061円減（前年比0.79%減）、月数は0.04ヵ月減となりました。【表2】

4. 管理職 ～妥結額平均 967,049 円・前年比 4.70%減～

回答のあった管理職の妥結額平均は967,049円で、前年の妥結額平均1,014,689円に比べると、金額で47,640円増（前年比4.7%減）となりました。【表3】

5. 非正規社員 ～賞与支給あり 83.3%～

非正規社員の賞与支給状況は、回答のあった42社のうち、35社（83.3%）が支給を行っており、支給していない7社（16.7%）を大きく上回った。金額は「25万円以上」が最も多く21.9%となり、続いて「3～10万円」が18.8%、「3万円未満」、「10～15万円」が12.5%、「15～20万円」が9.4%、「20～25万円」が6.3%という結果となった。【図1】【図2】

【表1】規模別決定状況

	社数 (社)	2022年冬季		2021年冬季		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	25	500,530 (551,830)	1.92 (2.13)	506,824 (560,232)	1.94 (2.17)	△ 1.24 (△1.50)	△ 6,294 (△8,402)
100~299人	15	596,418 (600,840)	2.20 (2.16)	587,465 (591,931)	2.11 (2.12)	1.52 (1.51)	8,953 (8,909)
300人以上	12	652,370 (825,936)	2.27 (2.43)	643,247 (860,641)	2.24 (2.54)	1.42 (△4.03)	9,123 (△34,705)
総計	52	563,856 (794,991)	2.08 (2.40)	562,057 (826,446)	2.06 (2.50)	0.32 (△3.81)	1,799 (△31,455)

※ 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)

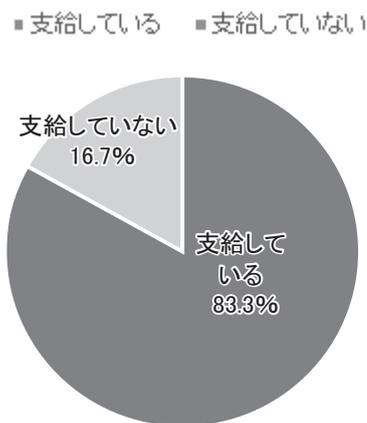
	社数 (社)	2022年冬季		2021年冬季		対前年 増減率(%)	対前年 金額増減 (円)
		金額(円)	月数(月)	金額(円)	月数(月)		
製造業	25	621,958	2.13	614,074	2.12	1.28	7,884
食 品	2	676,955	2.28	699,657	2.39	△ 3.24	△ 22,702
繊維・紙・パルプ	1	-	-	-	-	-	-
化 学	1	-	-	-	-	-	-
非 鉄 ・ 金 属	5	559,255	2.07	541,250	2.03	3.33	18,005
機 械	2	588,048	2.07	570,119	2.10	3.14	17,929
精 密 機 器	2	786,643	2.31	818,145	2.39	△ 3.85	△ 31,502
電 気 機 器	3	574,138	2.06	578,897	2.09	△ 0.82	△ 4,759
輸 送 用 機 械	3	666,511	2.23	643,064	2.13	3.65	23,447
印 刷 ・ 出 版	2	560,696	1.62	557,026	1.60	0.66	3,670
ゴ ム ・ 石 油 ・ 窯 業	4	591,741	1.98	582,192	1.97	1.64	9,549
非製造業	27	507,906	2.04	511,967	2.00	△ 0.79	△ 4,061
建 設 業	4	548,550	1.99	613,482	2.23	△ 10.58	△ 64,932
卸 売 業	3	640,202	2.56	592,822	2.40	7.99	47,380
小 売 業	5	612,304	2.55	614,375	2.30	△ 0.34	△ 2,071
金融業・不動産業	2	649,525	2.25	622,609	2.12	4.32	26,916
廃棄物処理業	1	-	-	-	-	-	-
宿泊業・ 飲食サービス業	1	-	-	-	-	-	-
その他サービス業	2	499,309	2.23	503,529	2.28	△ 0.84	△ 4,220
医 療 ・ 福 祉 業	6	327,782	1.45	335,888	1.47	△ 2.41	△ 8,106
そ の 他	3	575,390	2.14	563,659	2.07	2.08	11,731
全産業	52	563,856	2.08	562,057	2.06	0.32	1,799

【表3】管理職への賞与支払い状況(単純平均)

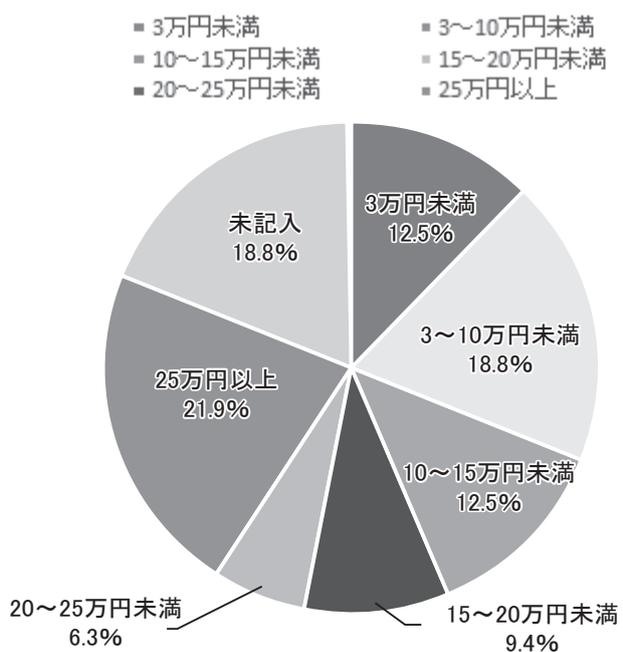
(単純平均)

		社数 (社)	2022年 年末 金額(円)	2021年 年末 金額(円)	対前年 増減率 (%)	対前年 金額増減 (円)
全産業		15	967,049	1,014,689	△ 4.70	△ 47,640
業 種 別	製 造 業	6	1,144,181	1,232,352	△ 7.15	△ 88,171
	非 製 造 業	9	848,961	845,395	0.42	3,566
規 模 別	100 人 未 満	8	758,134	756,685	0.19	1,449
	100 ～ 299 人	2	1,212,206	1,186,199	2.19	26,007
	300 人 以 上	3	942,499	1,266,289	△ 25.57	△ 323,790

【図1】非正規社員への賞与支払有無



【図2】非正規社員への賞与支給額



※詳細については下記まで

お問い合わせください。

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

国立大学法人東京芸術大学事件

東京地裁 令和4年3月28日 判決 速報2498号

大学の非常勤講師の労働者性が否定され、契約更新拒否が認められた例

【事案】

原告は、平成13年より被告が設置する大学等で非常勤講師として講義を担当してきた者であり、平成31年度は、契約期間を1年間として、被告の演奏芸術センターにおいて非常勤講師の委嘱を受け、同センターで劇場芸術論及び劇場技術論（以下、両者を併せて「本件各講義」という。）の担当教官（担当する授業の時間帯と場所は指示されている）を務めていた。本件各講義は通年で合計48コマだが、初回のガイダンス以外は各々の非常勤講師によるオムニバス形式で行われ、原告が講師として行う授業は、劇場芸術論及び劇場技術論ごとに年間各2コマであった。原告は他の外部講師による授業にも出席していたが、全ての授業に参加してはならず、遅刻による途中参加、早退、欠席することもあった。なお、本件各講義の履修単位は被告大学の卒業に必要な卒業要件単位とはされていなかった。上記契約期間の満了時において、被告大学側は、予算を理由に翌年の委嘱契約を締結しなかったところ、原告が労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めて提訴した。

【判示事項】

原告が労契法2条1項の「労働者」にあたるか

- 1 本件では特に、労契法19条の適用の前提として、原告が労契法2条1項の「労働者」に該当するか否かが争われた。
- 2 裁判所は、①原告が担当していた授業は、オムニバス形式で複数の非常勤講師が担当しており、原告の担当（各2コマ）する授業の方針や内容は原告に委ねられていたこと、②原告は、外部講師の選定やスケジュール調整、学生への試験の実施と評価、単位認定に関する事務を主導したり、具体的な指揮命令を受けて補佐したとは認められず、他の講師が担当する授業への参加も7割程度の頻度であること、③常勤教員等は労働契約を締結し、専門業務型裁量労働制が適用されているが、原告は担当する授業の時間帯と場所が指示されているのみで、始業・終業時刻の勤務管理を受けておらず、他の講師が担当する授業に遅刻、早退、欠勤をしても事前許可や承認は不要であったこと、④原告の得た収入は年間で約57万円と僅少で、社会保険料の徴収もされず、他の講師が担当する授業に欠席等しても委嘱料は減額されないこと、⑤常勤教員等と異なり兼業は自由であったこと等を指摘して、原告が本件契約に基づき被告の指揮監督の下で労務提供していたとは認められず、「労働者」（労契法2条1項）に該当しないと判断した上で、本件契約は労契法19条が適用される労働契約にも該当せず、原告の請求には理由がないものと結論付けた。

○国立大学法人東京芸術大学事件東京地裁判決について (労働経済判例速報2498号 中井智子弁護士論説から抜粋)

労働契約法2条1項に定める労働者の定義は労働基準法9条の定義とほぼ同様といえるところ、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が示した判断基準では、①「使用従属性」に関する基準、②その他労働者性を補強する基準とに分ける。同報告書は、①について、指揮監督下にあるといえるか及び報酬の労務対償性の観点から整理しており、本判決は、この基準に従って判断したものといえる。収入額が低いことや兼業が自由なことなどは、労働者でもありうるため、個々の要素には労働者性を否定する決定的要素とはならないものもあるように思われるが、本判決が、原告の労働者性を否定したことは結論においては妥当と考える。

ところで、労働組合法3条は同法の労働者の定義を示すが、これは団体交渉によって労働組合法の保護を及ぼすべき者かという観点から定められているといえ、一般的には労働契約法2条1項や労働基準法9条にいう労働者の定義よりも、より広い概念を示すとする見解が多数と思われる。労働組合法の労働者の該当性を判断したI N A Xメンテナンス事件（最高判平23.4.12労判1026.27）や新国立劇場運営財団事件（最高判平23.4.12民集65.3.943）では、当該企業の事業遂行に不可欠な労働力として企業組織に組み込まれているかとの組織の従属性を判断要素とするが、これは、団体交渉によって保護を及ぼすべきか否かの観点から、労働組合法上の労働者性の判断に用いられる要素であるといえる。本判決には「大学の本来的な業務や事業の遂行に不可欠な労働力として組織上組み込まれていた」と、組織的従属性の判断基準をあたかも用いたような表現がみられるが、労働組合法にいう労働者概念とはあくまでも区別すべきであると考えられる。

3月 就職戦線レポート

～2024年卒新卒採用活動について～

株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人

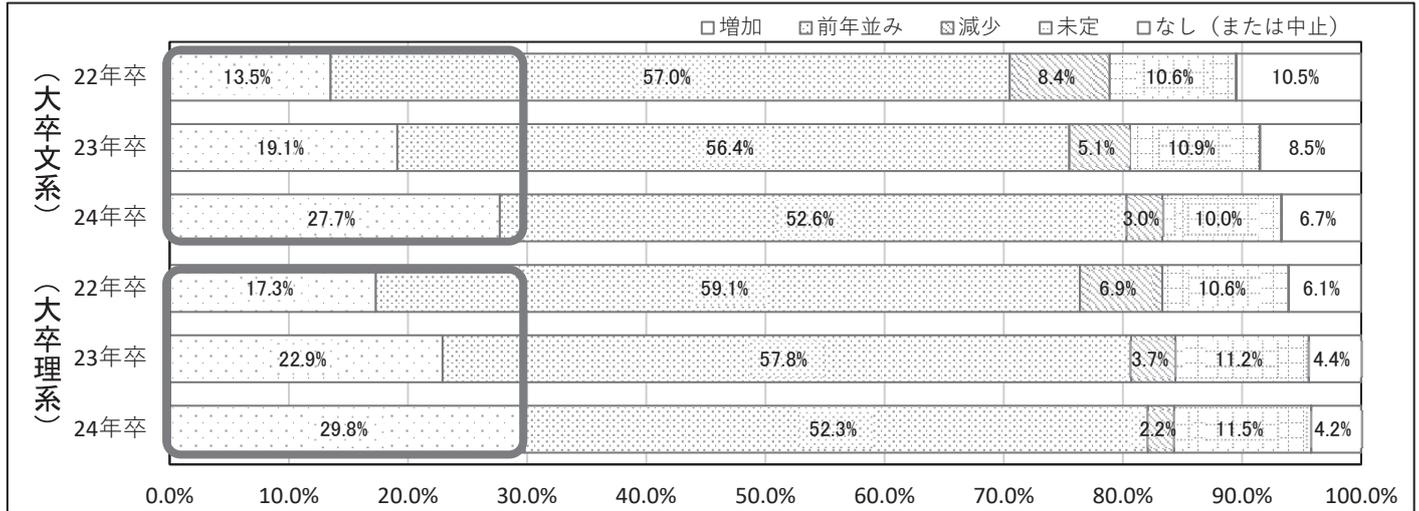
複数の企業で人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験した後、2007年マイナビに中途入社。転職情報事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、21年10月より現職。



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2024年卒業予定者の新卒採用活動が解禁となりました。「早期化」および「母集団形成の難しさ」が顕著である新卒採用活動において、24年度を含めた直近3年の採用予定人数の推移とこの背景にある新卒採用活動用企業広報の特徴についておまとめします。

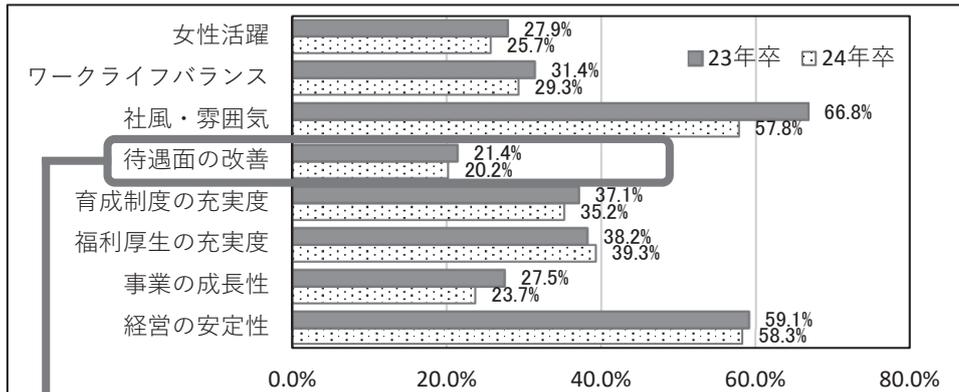
■新卒採用予定人数の推移



▲マイナビ2024年卒企業新卒採用予定調査(2023年2月実施)より

24年卒の新卒採用活動において、採用予定数を増加させる見込みという企業は全体の約30%という結果になり、23年卒調査時の結果からポイントを大きく伸ばしました。『経営状況の好転』や『前年度の新卒採用活動で目標数を採用できなかった』というものが主な採用予定人数増加の理由であり、採用意欲は今後さらに上昇傾向に向かうものと予測されます。

■新卒採用活動において注力している企業広報活動(採用広報活動)



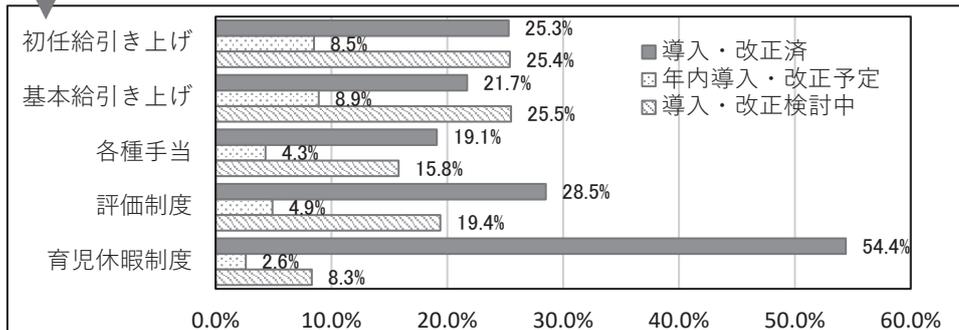
新卒採用活動において注力している企業広報活動(採用広報活動)をまとめさせていただきました。

「採用環境の見通しが厳しくなる」という見込みを背景に、応募者へのPRを目的とした待遇面の見直しを実施している企業が多いことが分かります。

初任給・基本給ともに、既に見直しを実施済という企業が全体の約25%にのぼり、『検討中』を含めると実に全体の約60%近くの企業が待遇面の見直しに着手しているという状況です。

最近の世界情勢・経済動向を反映しているものであることはもちろん、23年度の新卒採用活動で顕著となった『母集団形成の難しさ』が大きな影響を与えたと考えられます。

選考受験意欲の醸成および選考に進んだ学生の入社意欲の維持に向けた働き掛けの重要性が増していると判断できる結果となりました。



▲マイナビ2024年卒企業新卒採用予定調査(2023年2月実施)より

新会員紹介 (敬称略)



(株)ローラン
代表取締役社長 羽石 和樹
〒321-0911
宇都宮市問屋町3172-26
Tel:028-656-2671
Fax:028-656-2126
県内従業員数 52名
＜事業内容＞理化学機器卸売、
修理、メンテナンス

公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

労働者派遣事業適正運営協力員

石川 和良 キヤノン(株)人事本部
宇都宮阿見人事部長
石渡 教夫 (株)栃木銀行 執行役員人事部長
小滝 健一 レオン自動機(株) 人事部労務課課長
大木 健行 フタバ食品(株) 総務部次長
藤田 宣昭 (一社)栃木県経営者協会 事務局長

会員消息 (敬称略・順不同)

代表者変更()内は前任者

(株)大谷工業 鹿沼工場 鹿沼工場工場長
大垣 正博 (津澤 明彦)
金谷ホテル(株) 代表取締役
丸山 真人 (平野 正樹)
藤崎印刷(株) 代表取締役
栗原 秀人 (藤崎 則之)
(株)吉野工業所栃木工場 工場長
藤村 幹夫 (高橋 幸博)
(株)吉野工業所那須小川工場 工場長
佐々木 等 (藤村 幹夫)
環境整備(株) 代表取締役社長
上田 哲也 (辻中 昭彦)

令和5年度「協会けんぽ」の保険料率のお知らせ

中小企業等で働く方やそのご家族が加入している健康保険「協会けんぽ栃木支部」の令和5年度の健康保険料率は現在の9.90%から**9.96%へ引き上げ**となります。また、介護保険料率は現在の1.64%から**1.82%へ引き上げ**となります。変更時期は、どちらも令和5年4月納付分からとなります。

	現行		令和5年4月納付分～
健康保険料率	9.90%	→	<u>9.96%</u> (+0.06%)
介護保険料率※	1.64%	→	<u>1.82%</u> (+0.18%)

※40歳から64歳の方は、介護保険料率が加わります。

◎詳しい内容は協会けんぽホームページにてご確認ください。

協会けんぽ 保険料率 令和5年

検索

協会けんぽ栃木支部 TEL028-616-1692



業 務 日 誌

—12月—

- 2日 報連相スキル向上セミナー
- 3日 学生&企業研究発表会(専務理事)
- 5日 関東経協臨時専務理事会(Web開催)(専務理事)
栃木訓練計画専門部会(事務局長)
足利保護区保護司会研修(事務局長)
- 6日 農福連携意見交換会(事務局長)
足利大学「成道会」講演会(主事)
- 7日 関東弁護士会全体委員会(専務理事)
- 8日 しもつけフォーラム(専務理事)
労働委員会(専務理事)
- 9日 経団連地方団体連絡協議会(Web開催)(専務理事)
- 12日 経営・産業政策委員会セミナー
- 13日 経団連幹事会(Web開催)(専務理事)
栃木県刑務所出所者等就労支援事業連絡会(事務局長)
- 15日 保護観察所打合せ会議(事務局長)
- 16日 地域会員交流会(関東地区)
- 19日 JクレジットWebセミナー(専務理事)
- 20日 地域環境委員会と県環境森林部との交流会
- 22日 地方・業種団体情報連絡会(Web開催)(専務理事)
- 26日 経団連審議員会(Web開催)(専務理事)

—1月—

- 4日 産業会館初顔合わせ(中止)
宇都宮市新年賀詞交換会(会長 専務理事)
- 11日 連合新春の集い(会長 専務理事)
- 12日 新春会員交流会
- 13日 合同企業説明会(主事)
- 16日 自立更生者サポート研修会(事務局長)

- 17日 労働局公正採用選考人権啓発協力員会議(専務理事)
- 18日 新春経済講演会
- 20日 農福連携意見交換会(事務局長)
- 24日 経団連労使フォーラム(Web開催)(専務理事)
JAセミナー(部長)
- 26日 労働委員会不当労審査(専務理事)
- 30日 幹部研修会(事務局長)

—2月—

- 1日 産業教育委員会企画運営委員会
- 2日 労働委員会総会・研修会(専務理事)
- 3日 経団連ハラスメント防止セミナー(Web開催)(専務理事)
カーボンニュートラル経営セミナー(専務理事 部長)
- 8日 SDGs交流会(専務理事 部長)
- 10日 管理・監督者向けセミナー
女性・高齢者新規就業支援推進会議(専務理事)
栃木雇用維持確保・テレワーク部会(専務理事)
中津正修氏叙勲祝賀会(会長 専務理事)
- 13日 若手社員フォローアップ研修
- 14日 経営・産業政策委員会と県産業労働観光部との交流会
経団連幹事会(Web開催)(専務理事)
- 15日 産業教育振興会意見発表会(専務理事)
- 16日 連合の春闘要請(専務理事)
外国人活用促進セミナー(Web開催)(専務理事)
- 17日 しもつけ21フォーラム(専務理事)
- 22日 経営品質判定委員会(専務理事)
経団連地方・業種団体情報連絡会(Web開催)(専務理事)
- 24日 栃木県産業会館幹事会(専務理事)
- 28日 とちぎ産学懇談会

生活習慣病予防健診等の自己負担額軽減のお知らせ

令和5年4月から協会けんぽの35歳～74歳の被保険者(ご本人)様を対象とした生活習慣病予防健診(一般健診)が約2,000円お得に受診できるようになります(これまでの最高7,169円から最高5,282円へ引き下げ)。また、付加健診についても、同様に約2,000円お得に受診できるようになります。

生活習慣病予防健診(一般健診) 付加健診*	令和5年3月受診分まで	→	令和5年4月受診分から
	最高7,169円		最高5,282円
	最高4,802円	→	最高2,689円

※40・50歳で一般健診を受診する方が対象です。

◎詳しい内容は協会けんぽホームページにてご確認ください。

協会けんぽ 更なる保健事業の充実について

検索

協会けんぽ栃木支部 TEL028-616-1695



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.492

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

