

令和5年
5月

とちぎ
経協
Tochigi
Employers'
Association

NO.493



喜連川ポピー畑「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2回常任幹事会	2
とちぎ公労使共同宣言署名式	3
協会への要請	4
研修会だより	6
経協調査	8
労働判例	14
就職戦線レポート	17
公設委員等の推薦・会員消息・業務日誌	18
Eメール登録・会員募集のご案内	19
法律・労務・税務相談のお知らせ	20

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。

【3月14日】

I. 議 件

1. 戦略的なインフラシステムの海外展開に向けて-2022年度版-
2. バイオトランスフォーメーション(BX)戦略
3. こども・子育て政策の強化に関する考え方
4. 宇宙基本計画に向けた提言

II. 報告事項

1. 2022年度規制改革要望の成果と今後の課題
2. ベトナムミッションの様相

III. 書面報告事項

1. 循環型社会形成自主行動計画
(2022年度フォローアップ調査結果)
2. 入会報告 (資料第8)

【4月11日】

I. 議 件

1. Entertainment Contents ∞2023
-Last chance to change-
2. 大規模災害に負けない持続可能な社会の構築
-国土強靱化基本計画改定に向けて-

II. 報告事項

1. 「観光立国推進基本計画」の改定
2. 訪タイ・ミッションの様相
3. CBCC訪欧サステナビリティ対話ミッションの様相
4. 高度外国人材の受け入れに向けた新たな出入国在留管理制度
5. 第50回東亜経済人会議の様相
6. 第2回国内投資拡大のための官民連携フォーラム

III. 書面報告事項

1. 入会報告

ご案内

第74回定時総会開催について

下記により第74回定時総会を開催いたします。会員皆様方多数のご出席をお待ちしております。

日 時 **2023年6月8日 (木) 14:00～17:00**

会 場 **ホテル東日本宇都宮「大和」**

I 定時総会

- 報告事項 1 2022年度事業報告の件
2 2023年度事業計画及び収支予算の件
- 決議事項 第1号議案 2022年度貸借対照表・正味財産増減計算書・
貸借対照表及び正味財産増減計算書附属明細書承認の件

II 特別講演

- 時 間 14:50～15:50 (60分)
- 演 題 「若手社員のキャリア感に基づく離職防止策」
- 講 師 株式会社あしぎん総合研究所
地域開発事業部 主任研究員 野内 比佐子 氏
- 懇親パーティ 講演終了後約1時間

全議案を承認

本年度第2回常任幹事会が、3月30日、青木勲会長、28名の常任幹事の出席を得てホテル東日本宇都宮「福寿」において開催された。

青木会長の挨拶後、会長が議長となり、議事録署名人に須藤揮一郎氏、高松一弘氏を指名し議事に入った。まず、2022年度事業報告及び収支決算見込について（報告）、2023年度事業計画案及び収支決算案について、定時総会について報告、審議され承認された。



1 2022年度事業報告及び収支決算見込について（報告）

石塚専務理事より、会議、常設委員会活動、教育事業活動、相談業務、キャリア形成支援事業、受託事業、組織状況、公設委員会等委員の推薦、経団連等との連携について報告がされた。

続いて、収支決算見通しについて、コロナの影響で、収入、支出ともに例年と比べて減額となった旨説明がされた。

2 2023年度事業計画案及び収支予算案の承認について

石塚専務理事より、事業計画案では、事業活動については、会議及び委員会活動で従来通り開催する予定である。

教育啓発事業では、4つの項目でセミナーを企画し、通信教育も実施する予定である。

受託事業については、昨年に引き続き栃木県より、「とちぎインターンシップフェア開催事業」（①企業向けセミナーの開催、②学生向けセミナーの開催、③インターンシップフェアの開催）を受託し、実施する予定である。

予算案については、昨年度と同規模となっている。

3 定時総会について

石塚専務理事より、6月8日（木）、2時からホテル東日本宇都宮において定時総会を予定している。講演は、(株)あしぎん総合研究所地域開発事業部主任研究員 野内比佐子氏にお願いする予定である。また、懇親パーティも現時点では実施する予定であると説明された。

以上報告され、1～4共に承認された。

なお、これに先立ち、本年度第4回理事会（正副会長会議）が、3月30日に、青木勲会長、黒本淳之介副会長、松下正直副会長、増淵正二副会長、増淵正二副会長、小林幹央副会長、市川裕一副会長）、小林恒夫監事、吉村憲光監事、石塚洋史専務理事出席のもと、ホテル東日本宇都宮「うぐいす」で開催され、上記議案を審議、了承した。



とちぎ公労使共同宣言署名式が開催されました

令和5年3月10日(金)、栃木県庁において、青木会長出席のもと、県内の行政機関、経済団体、労働団体の10機関が一同に会し、「とちぎ公労使共同宣言」の署名式が開催されました。宣言の趣旨は、「コロナ禍で打撃を受けた県内企業の雇用維持や経済回復に向け、行政機関や経済団体、労働団体が連携して取り組む」とするものです。宣言に盛り込んだ目標達成に向けては、今後、課題の共有や施策について、「とちぎ公労使共同会議」を開催し検討していくとしています。

宣言内容は下記のとおりです。



とちぎ公労使共同宣言

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、社会経済活動回復のための環境整備が進められているが、国際的な原材料価格の上昇に加え、円安の影響などから、日常生活に不可欠なエネルギー・食料品等の価格上昇が続くなど、県内経済を取り巻く環境は厳しさが増している。

このような中、成長と分配をともに高める「人への投資」をはじめ、科学技術・イノベーションへの投資などを柱とする「新しい資本主義」の実現に向け、持続可能な経済成長を目指すために、「物価高・円安への対応」、「構造的な賃上げ」、「成長のための投資と改革」に向けた取組が進められている。

一方で、コロナ禍前から進めてきた、長時間労働の是正、テレワーク等の多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの働き方改革に引き続き取り組み、ワーク・ライフ・バランスの向上や女性活躍の推進を図っていくことが求められている。

特に、女性活躍の推進については、本年6月に開催されるG7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣合会を契機に、更なる取組を進めていくことが重要である。

また、少子高齢化による生産年齢人口の減少に伴う労働力不足により、人材の採用が困難な状況にあり、若年者よりもより多様な人材の確保と育成が多くの企業の持続的発展に向けての課題となっている。

このようなことから、栃木県下では、経済団体、労働団体、行政機関はそれぞれの立場で連携し、地域の活力を維持・発展させることに取り組んできたが、さらにウィズ・ポストコロナ時代における働く環境の整備や社会経済活動を進める上での諸課題に対応していくため、以下の事項について互いに協力・連携し、オールとちぎで取り組むことを宣言する。

記

- 1 デジタル化への対応や労働者の意欲を高める雇い管理等を通じた労働生産性の向上による賃金の引上げや、非正規雇用労働者の待遇改善を図るための同一労働同一賃金への取組を推進する。
- 2 長時間労働の是正、良質なテレワークの実施等の多様で柔軟な働き方の普及など、働き方改革をさらに進め、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るとともに、職場における女性活躍への取組を推進する。
- 3 雇用の維持や労働者のスキルアップを図るため、企業間の外向や労働移動の取組への支援を推進する。
- 4 人材確保への取組や、「人への投資」を強化するため、リスキリングや職業訓練を支援し、再就職や正社員化、キャリアアップを強力に進めていく。
- 5 上記の他、労働分野での新たに生じる将来的な課題等へも対応していく。

令和5年3月10日

栃木県知事

福田富一

栃木県市長会会長

佐藤栄一

栃木県町村会会長

古口達也

栃木労働局長

藤浪竜哉

日本労働組合総連合会栃木連合会会長

吉成剛

栃木県経営者協会会長

青木勲

栃木県商工会議所連合会会長

藤井昌一

栃木県商工会連合会会長

福田徳一

栃木県中小企業団体中央会会長

齋藤高藏

栃木県経済同友会筆頭代表理事

松下正道

「安全で安定した物流体制確保に向けた取組」の要望がありました

令和5年3月23日(木)、北関東総合警備保障(株)において、当協会に対し、藤浪竜哉栃木労働局長、古谷野正久関東運輸局栃木運輸支局長、石塚安民一般社団法人栃木県トラック協会長から、「安全で安定した物流体制の確保に向けた取組」に関する要望がありました。

要望の趣旨は、長時間労働の改善を図る目的で、2024年度からトラック運転手の時間外労働が年間最大960時間となることや燃料費高騰によるコスト増が業界全体の大きな課題となっていること等に対し、荷主の協力を求めるものです。

要望内容は、①恒常的に発生する長時間の荷待ち改善、②標準的な運賃設定への協力、③運送業者から価格交渉の申入れがあった場合の積極的な対応の3項目。

青木会長から、「近い将来、輸送力不足で全国の約35%の荷物が運べなくなるとの調査結果もある。物流は人間で言えば血液と同じである。助け合いの精神で協力するよう、会員企業に周知する」との話がありました。会員の皆様のご協力をお願いいたします。



令和5年3月23日

一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 殿




安全で安定した物流体制の確保に向けた取組に関する要望書
～長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組ほか～

口頭より、労働行政及び運輸行政の推進に格別のご配慮を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、トラック運送業界は、国民生活や経済を守るためのライフラインとして国内物流の中心的な役割を果たしておりますが、長時間労働をはじめとする労働条件・待遇面に起因するトラック運転者不足、燃料価格高騰によるコスト増など業界全体を取り巻く問題に直面しております。

令和6年4月から長時間労働の実態が多いトラック運転者への時間外労働の上限規制及び拘束時間等を定めた改正改各基準告示が適用されます。これを機にトラック運転者の労働時間の見直しが求められますが、貨物自動車運送業の長時間労働の要因の中には、取引慣行など個々の事業者の努力だけでは見直すことが困難なものが有ります。トラック運転者の負担を軽減し健康に働けるよう、長時間の荷待ちの改善など、荷主の皆様のご理解とご協力が不可欠です。

つきましては、安全で安定した物流体制の確保のために、別紙取組について、貴団体におかれまして傘下団体・企業等に対し、周知啓発に向けてご協力をいただけますよう、よろしくお願いたします。

<p>栃木労働局長</p>	<p>藤浪 竜哉</p> 
<p>関東運輸局栃木運輸支局長</p>	<p>古谷野 正久</p> 
<p>一般社団法人栃木県トラック協会長</p>	<p>石塚 安民</p> 

1 長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組について

トラック運送事業者は、他の業種と比べ長時間労働の傾向があり、長時間労働は、過労死や重大な交通事故を招く原因となります。

このため、トラック運転者の長時間労働の是正等を一層積極的に進める必要があり、令和6年4月には、時間外労働の上限規制及び改正改善基準も適用されます。

一方、トラック運送事業者の長時間労働の要因の中には、取引慣行など個々の事業者の努力だけでは見直すことが困難なものがあります。トラック運転者の負担を軽減し健康に働けるよう、長時間の荷待ちの改善など、荷主の皆様の御理解と御協力が不可欠です。

また、トラック運転者の荷役作業での労働災害や交通労働災害の防止のため、荷主の皆様によるトラック運送事業者との連絡調整や配慮も求められています。

貴団体におかれましては、これまで、働き方改革に関する周知啓発に格別のご協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨をご理解いただき、次の事項が着実に取り組まれますよう、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けてご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

- (1) 発着荷主等の都合による長時間の恒常的な荷待ちの解消に努めていただくこと
- (2) 発着荷主等の運送業務の発注担当者の改善基準告示の理解を深めていただくこと
- (3) トラック運転者が改善基準告示を遵守できるような着時刻や荷待ち時間等の設定に努めていただくこと

2 標準的な運賃について

緊急にトラック運転者の労働条件を改善することを目的とし、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、トラック運転者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日に告示するとともに、燃料費の上昇を踏まえた適切な価格転嫁が可能となる環境を整備するため、「燃料サーチャージの算出方法等」を令和5年3月1日に告示したところです。

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から運賃交渉の申出があった際には積極的に応じ、燃料費の上昇分も考慮しつつ、十分に協議を行っていただけるよう、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 持続可能な物流の実現に向けた取組について

トラック運送業界では、安全で安定した輸送力確保に向けた取組を行うため、法令を遵守し、ドライバーが安全・安心に働くことができる環境を整えなければなりません。そのため、運送事業者として必要なコスト（労務費、原材料費、エネルギーコスト等）に見合った対価を収受する必要があります。

現在、政府ではエネルギーコストの急激な上昇に伴う大手企業の価格転嫁に向けた取組状況について調査しており、直近の中小企業庁の調査では、価格交渉、価格転嫁に応じてもらえていない受注側企業の業種では、トラック運送業が相対的に出来ていないという調査結果が公表されました。また、公正取引委員会でもエネルギーコストの急激な上昇に伴う独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に関する緊急調査の結果についても昨年末に公表されました。

物流の「2024問題」を受け、近い将来、輸送力不足により全国の約35%の荷物が運べなくなる恐れのあることが民間の調査結果で発表されましたが、物流を止めないために前記述1、2にもありますようにトラック運送事業者から労働時間（荷待ち時間等）の相談や運賃料金等の価格交渉や価格転嫁の協議があった場合には積極的に応じていただき、持続可能な物流の実現に向けた取組について傘下会員への周知等にご理解、ご協力をお願いいたします。

実 施 報 告

◎新入社員研修

4月6日、13日宇都宮市内会場にて、会員企業等から35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、「ビジネスマナーの基本」や「社会人としての基本」、「仕事の基本」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。

- ・ 社会人のいろはを学ぶことができ、これから目標をもって仕事に取り組みたい。
- ・ 日々、覚えることが多い中、不安になっていたが、社会人としての心構えをもう一度見直すことができた。



講 座 開 催 案 内

◎部下育成講座

日 時：6月26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：8,000円 一般企業：12,000円（資料代・消費税込み）

内 容：研修のねらいと目的を知る／部下育成のために何を学ぶか／人が育つ仕組み／正しく部下を見る
部下との接し方／あつかいにくい部下をどうするのか／部下と接する上での注意点／正論だけでは部下は育たない／あなたにとって部下育成に何が必要なのか

◎経理担当者実務講座

日 時：6月27日（火） 10：00～16：00

会 場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講 師：小林 恒夫 氏 小林会計 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：会計の目的と基本的な仕組み／5つの要素の中身と意味／日常の経理業務の留意点／決算業務の流れと決算書作成／インボイス制度・電子帳簿保存法

◎経営幹部・管理者・総務担当者必修講座（経営参謀養成講座）

日 時：①7月24日（月） 10：00～16：30

②8月30日（水） 10：00～16：30

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：8,800円 一般企業：13,200円（資料代・消費税込み）

※①②を合わせて受講 会員企業 15,400円、一般企業24,200円（資料代・消費税込み）

内 容：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～自社・取引先の経営健康度を知るための必須講座～経営とは何か／決算書とは何か／決算書から何を読むのか／貸借対照表から経営状態を見る／損益計算書から経営状態を見る／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

②「労務管理の基本と実務」～押さえておきたい労務管理のツボとコツ～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／労務リスク回避への道

◎総務担当者実務講座

日 時：9月27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：総務の役割と仕事／総務業務のサイクル／総務業務のルール／庶務業務のポイント／労務業務のポイント

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/seminar2023.htm>）をご覧ください。

景気動向・雇用状況等に関する調査結果

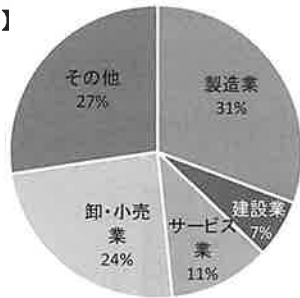
景気動向等に関する調査結果がまとまりましたので、下記の通りご報告いたします。

調査概要
 調査時期 : 2023年2月17日～3月17日
 調査対象 : 会員企業275社
 回答社数 : 63社(回答率22.9%)

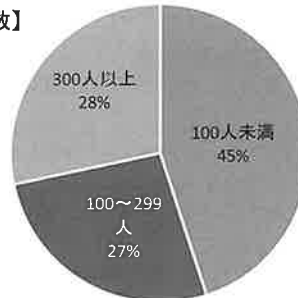
<業種・従業員数について>

回答企業内訳

【業種】



【従業員数】

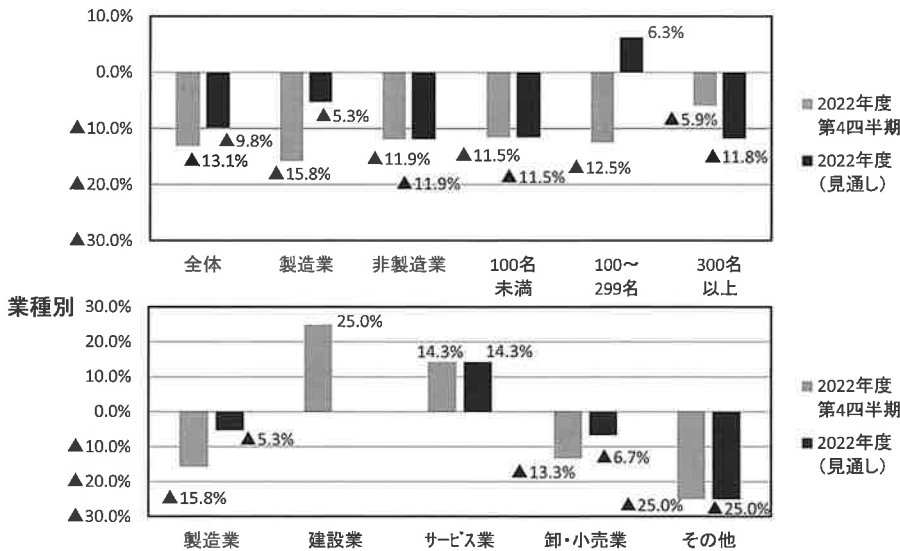


I. 景況感・売上・経常利益について

1. 景況感判断指数

景況感を業種別にみると、製造業では▲15.8%と2021年度第4四半期▲37.5%に比べ21.7ポイント改善した。非製造業では、▲11.9%と2021年度第4四半期▲22.2%に比べ10.3ポイント改善した。

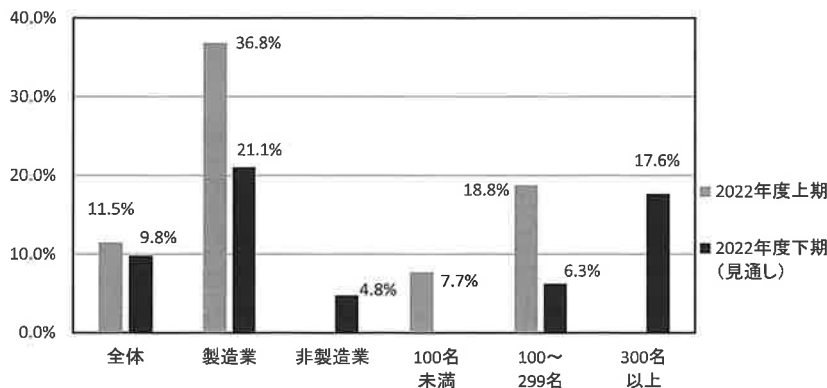
全体・業種別・規模別(DI)(図1)

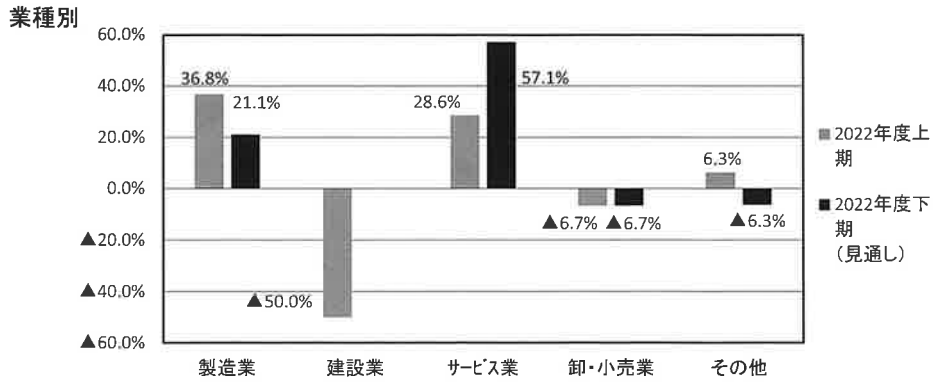


2. 売上高判断指数(DI)(図2)

売上高を業種別にみると、製造業では36.8%と2021年度上期8.3%に比べ28.5ポイント改善した。非製造業では、4.8%と2021年度見通し▲7.4%に比べ12.2ポイント改善した。

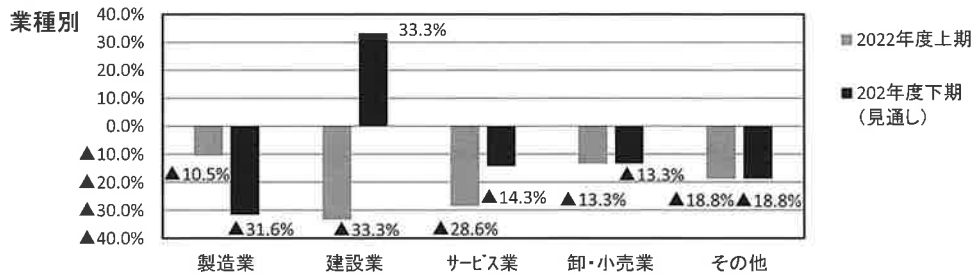
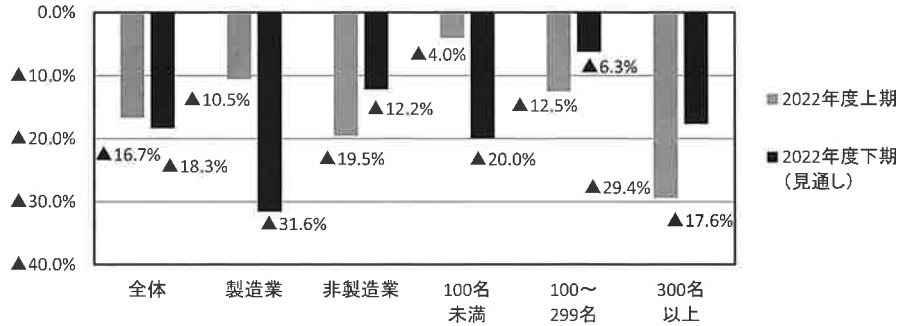
全体・業種別・規模別





3. 経常利益判断指数 全体・業種別・規模別 (DI) (図3)

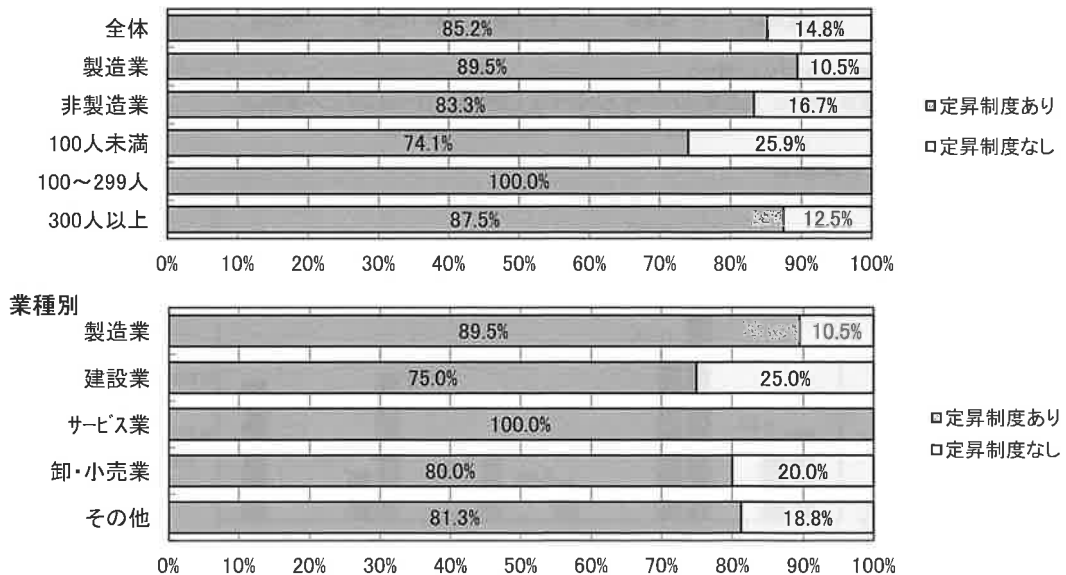
経常利益を業種別にみると、製造業では▲10.5%と2021年度上期12.5%に比べ23ポイント悪化した。非製造業では、▲19.5%と2021年度上期▲5.6%に比べ13.9ポイント悪化した。



II. 賃金改定について

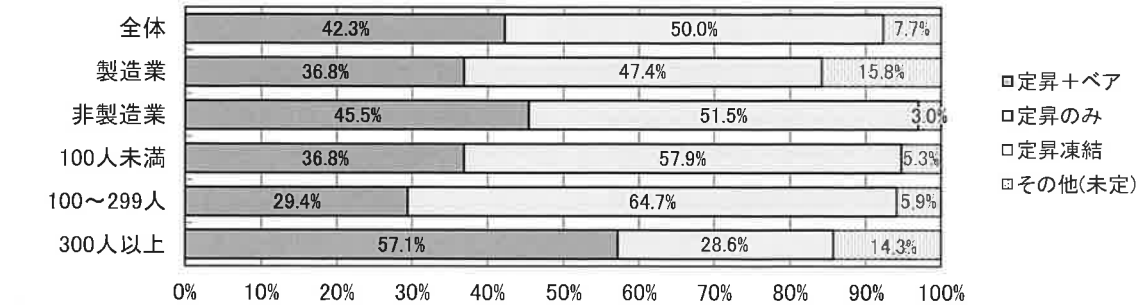
賃金改定について、定昇制度ありの企業をみると全体では85.2%と昨年の84.0%に比べ1.2ポイント増加した。業種別にみると、製造業の定昇制度あり89.5%と昨年の87.0%に比べ2.5ポイント増加した。賃上げを実施する理由についても、昨年同様に「従業員の定着・確保」が53.2%で上位となり、次いで「従業員のモチベーションアップ」が51.6%と高い結果となった。

1. 定昇制度の有無 (図4)

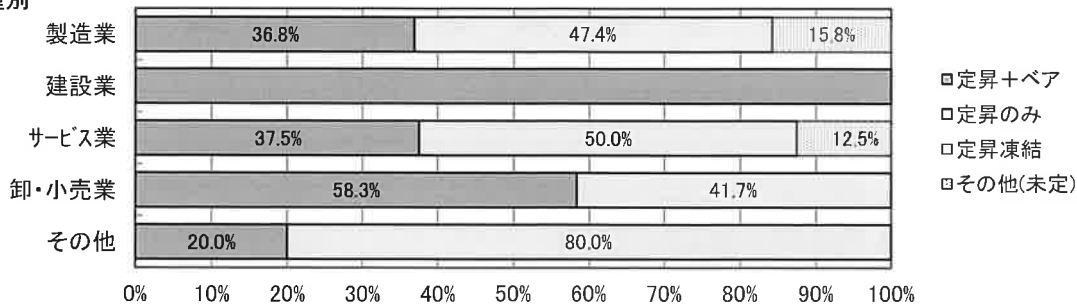


2. 定昇制度あり企業の賃金改定(予定)(図5)

全体・業種別・規模別

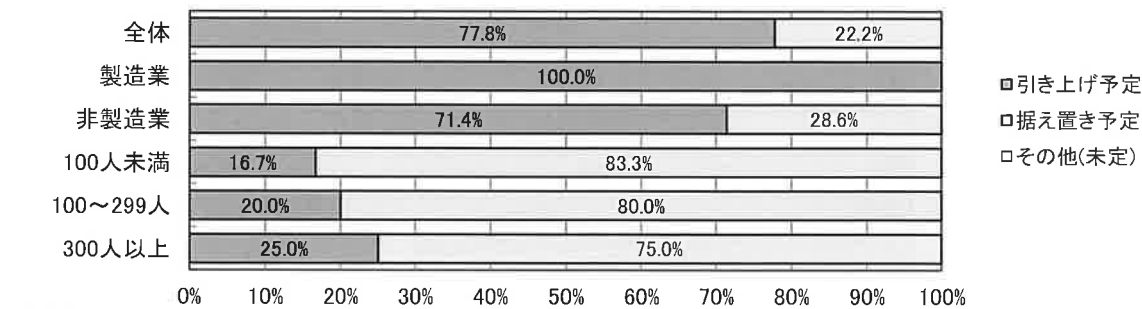


業種別

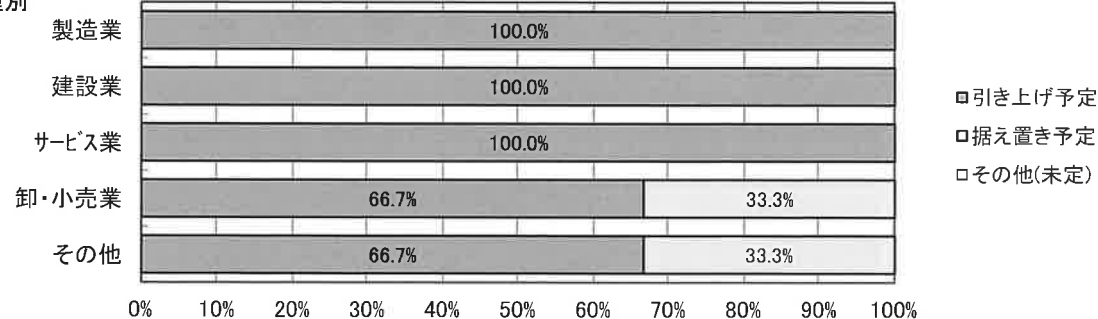


3. 定昇制度なし企業の賃金改定(予定)(図6)

全体・業種別・規模別

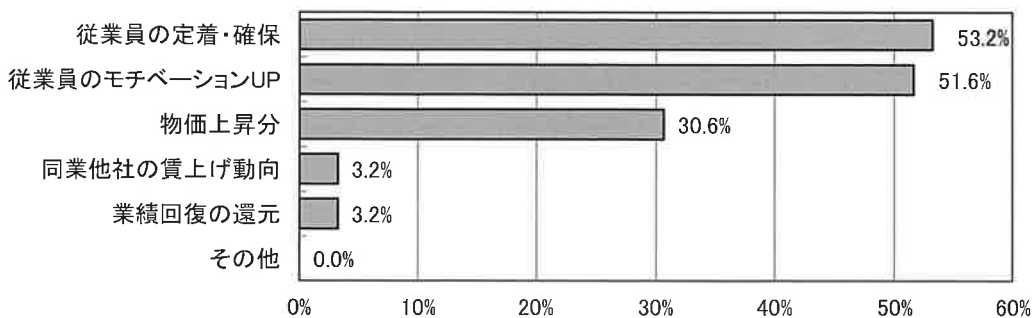


業種別



4. 賃上げを実施する理由(図7)

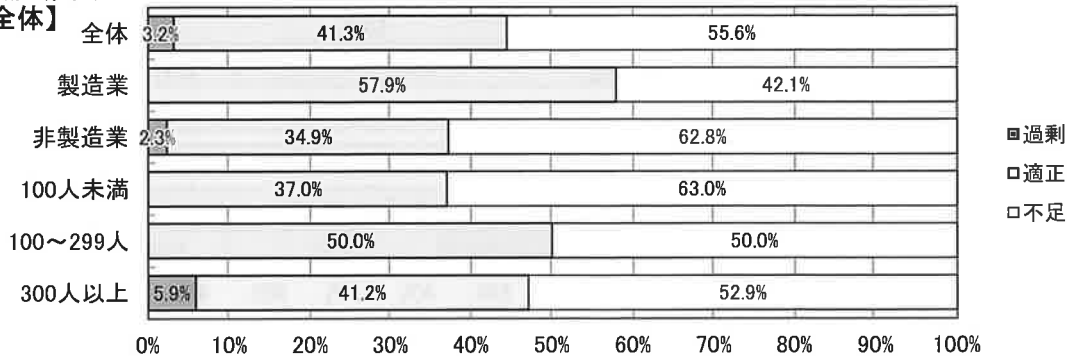
(複数回答)



Ⅲ.雇用について

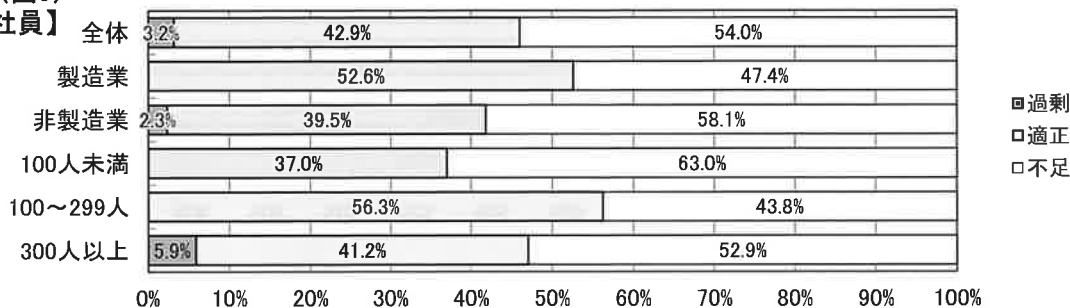
1. 人員状況(図8)

【社員全体】

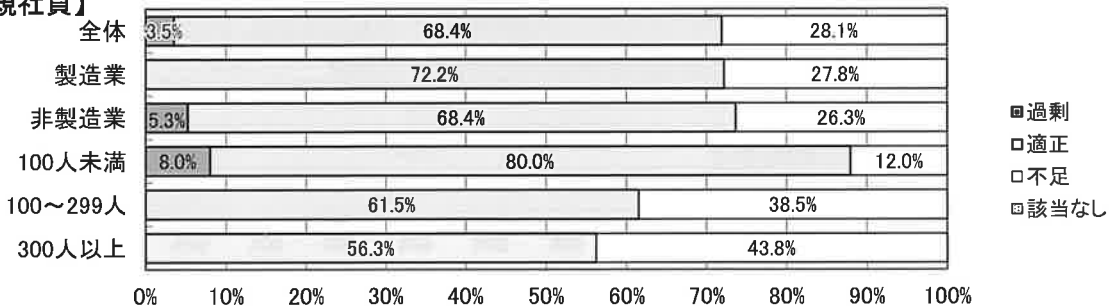


2. 過不足(図9)

【正規社員】

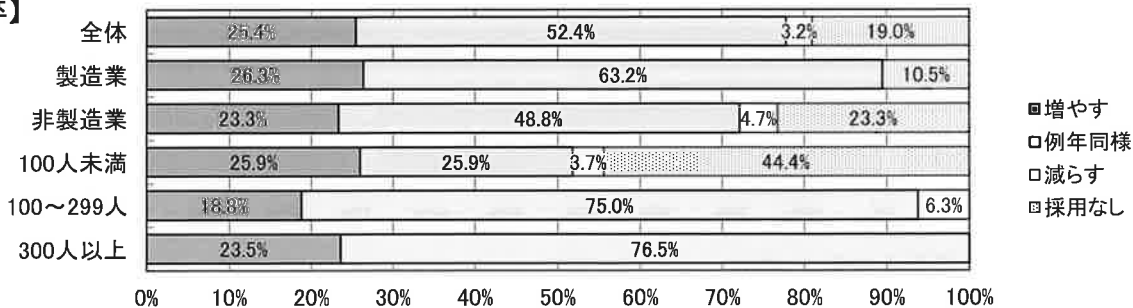


【非正規社員】

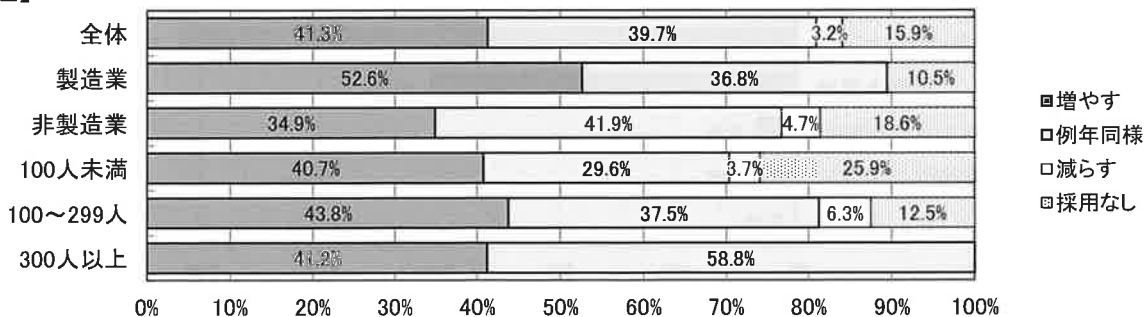


3. 正規社員採用(予定)(図10)

【新卒】

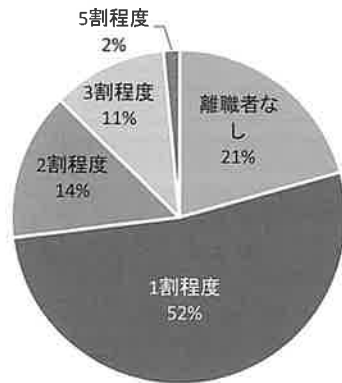


【中途】



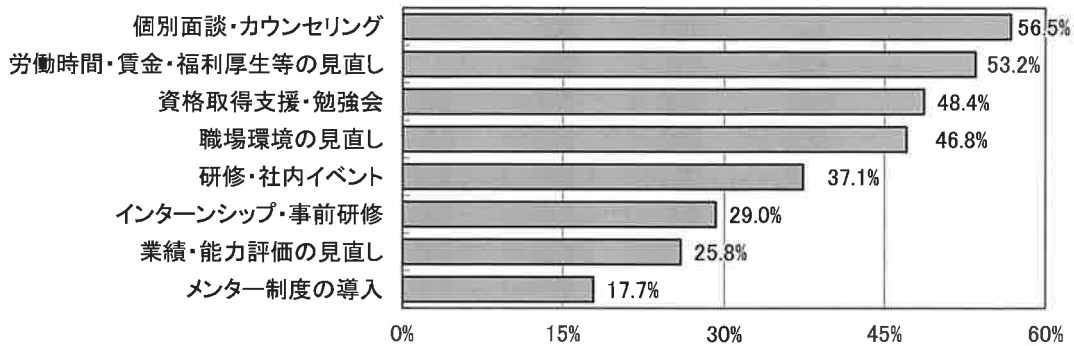
4. 入社3年以内に離職する割合(図11)

入社3年以内に離職する割合について、「離職なし」は21%と昨年の22%に比べ1ポイント減少した。「離職者なし」「1割程度」が73%と全体の半数以上を占めている結果となった。

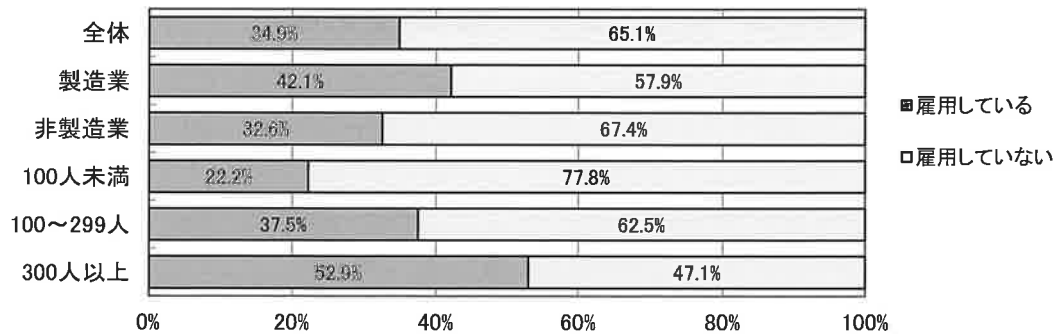


5. 職場定着のための施策(図12)

(複数回答)

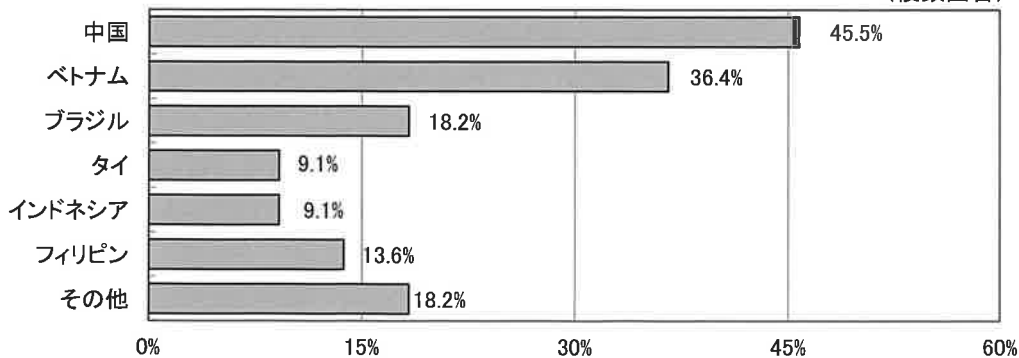


6. 外国人労働者の雇用状況(図13)



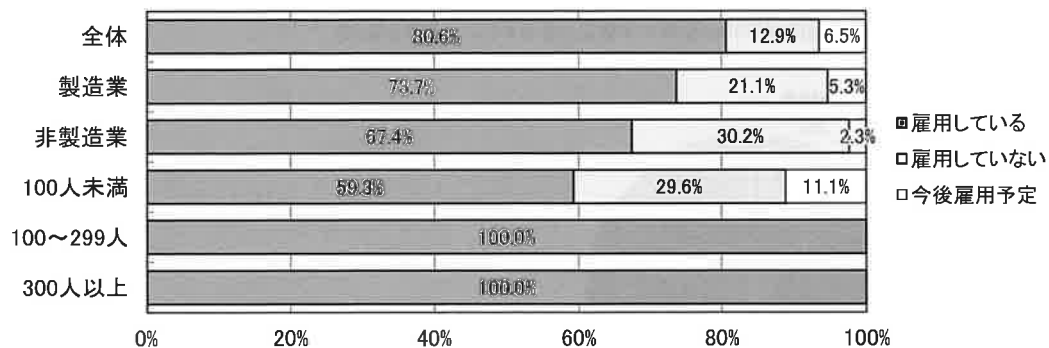
7. 雇用している企業の外国人の国籍(図14)

(複数回答)



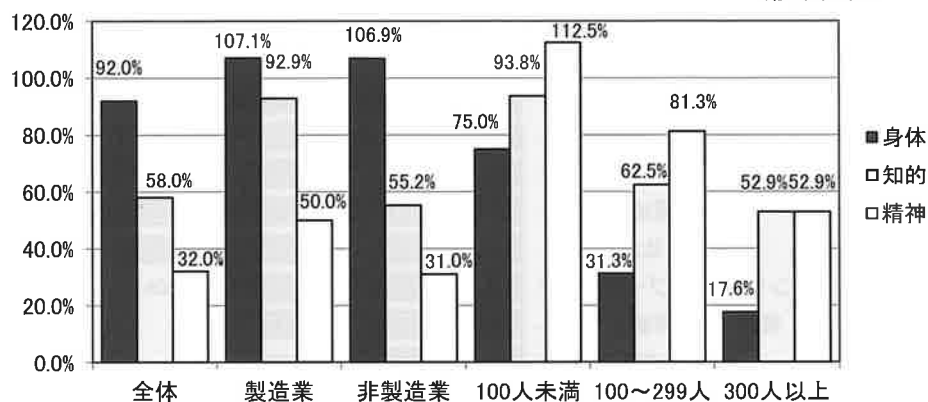
※その他の国は、タイ、ネパール、インド、スリランカ、韓国などがあつた。

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.63

甲社事件

千葉地裁 令和4年3月29日 判決 速報2502号

使用者の職場環境を調整する義務違反が認められた例

【事案】

被告と1年ごとの有期労働契約を締結していた原告が、上司からパワハラを受けてうつ症状を発症・増悪し、統括者及び同僚の出演者らからのいじめにより著しい精神的苦痛を受けたとして、被告に相談していたにもかかわらず、被告が調査を行わず、適切な措置を講ずることなく放置したため原告が職場におけるパワハラ及びいじめにより著しい精神的苦痛を受けたとして、労働契約上の債務不履行もしくは不法行為または使用者責任に基づく損害賠償と遅延損害金の支払いを求めて訴訟提起した事案

【判示事項】

1 被告の安全配慮義務

被告は雇用契約上、その時々原告の心境に応じて原告の仕事内容の調整を行い、又は職場の人間関係など職場環境の調整を行う義務を負っている。

2 被告における義務違反に対する判断

(1) 原告が心身に不調を来すようになった後、原告自身が、来季の契約締結への影響を心配し、出来る限り人にそうした状況を知られないようにしていたこと、出演者としての就労を継続しながら治療を受けることを望んでいたこと、被告において出演者としての就労を継続することを前提として、なるべくゲストに接することがないように配慮したポジションに配置していたこと等から、被告において原告の仕事内容を調整する義務に違反していたとまではいえない。

(2) ①原告が過呼吸の症状のために配役の希望を述べるようになったことについて、原告が同症状をできる限り人に知られないようにしていたこともあり、他の出演者の中には原告に対する不満を有する者が増え、原告が職場において孤立していたと認められること、②出演者間の人間関係は、来季の契約や員数に限りがある配役を巡る軋轢を生じやすい性質があり、潜在的には競争関係にあると考えられること、③部長らが面談により原告の症状を知るところとなったこと等から、被告には「他の出演者に事情を説明するなどして職場の人間関係を調整し、原告が配役について希望を述べることで職場において孤立することがないようにすべき義務」の不履行があった。



グッドパートナーズ事件

東京地裁 令和4年6月22日 判決 速報2504号

有期雇用契約の雇止めにつき、合理的期待を初回の更新では認め無効としたが、以降の更新では認めなかった例

【事案】

- 1 原告は、被告との間で、契約期間を平成31年2月3日～同年3月31日、契約更新について「更新する場合があります。」との前提で有期雇用契約を締結し、有料老人ホームに派遣されていた。
- 2 被告の職員であるP3は、同年2月21日、原告に対し、「ご契約更新の期間が確定しましたので、ご報告させていただきます。」「ご契約更新期間：2019年5月末日まで※2ヶ月の更新が確定しました!」、 「個別契約書につきましては、順次発送させていただきます。」との内容の電子メール（以下「本件メール」という。）を送信した。
- 3 原告は、同年2月25日の勤務時間終了後、本件施設の副施設長に対し、施設職員による利用者への虐待行為（以下「本件虐待行為」という。）があったとして、その旨報告し、行政機関にも同内容の通報（以下「本件通報行為」という。）を行うとともに、被告に報告した。
- 4 被告は、同年3月6日、原告に対し、上記契約更新を取り消し、新たに仕事の紹介もしないと通知し、同月31日をもって、契約期間満了により本件契約が終了したものと扱い、同年4月以降の本件契約の更新をしなかった。
- 5 原告は、令和元年7月4日、東京地方裁判所に対し、被告を相手方として、労働審判手続の申立てをし、労働審判委員会がなした審判に原告が異議を申し立てたため、本件訴訟に移行した。なお原告は、同年4月16日から、別会社との間で有期労働契約（更新あり）を締結し稼働している。

【判示事項】

- 1 更新に対する合理的期待の有無及びその期間
本件メールは、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであるから、これを受信した原告において、初回の契約満了時である平成31年3月31日の時点において、本件契約が更新されることについて強い期待を抱かせるものであったということができ、原告には、同日時点において、本件契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる。
しかしながら、本件メールの内容は、2か月間と期間を明示して、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであり、令和元年6月以降の更新について期待を生じさせるような内容ではなかったというべきである。
また、本件雇止めが本件契約の初回の更新時にされたものであり、雇用継続に対する期待を生ぜしめるような反復更新もされていなかったことからすると、本件メールに記載のない二度目以降の契約更新について、原告が更新を期待することに合理的な理由があったと認めることはできない。
したがって、原告については、本件契約が同年5月31日まで継続すると期待することについては合理的な理由があるものと認められるが、同年6月1日以降については、合理的な理由があるとは認められない。
- 2 本件雇止めに合理的理由があるか否か
(1) P1が原告の対応のために時間を割いていた事実があったとしても、それによってP1ないし被告の業務に具体的な支障が生じていたことを裏付ける客観的な証拠はなく、被告が原告に対し、本件雇止めの方針を伝えた平成31年3月6日以前において、業務と関係のない話をやめるよう指導した事実も認められない。
加えて、被告においては、本件メールを送信した同年2月21日の時点においては本件契約を更新す

るとの判断をしていたものであり、少なくとも同日以前の原告の行為について、契約更新をしないだけの事情があるとは捉えていなかったものと認めるのが相当である。

(2) 転倒事故や誤薬投与に係る行為について、本件メールを送信した時点では、被告は本件契約を更新するとの判断をしていたことをも踏まえれば、上記事情は、本件雇止めの客観的に合理的な理由に当たるものとは評価できないというべきである。

(3) 以上によれば、本件雇止めについて、客観的に合理的な理由があるとは認められない。

3 原告における就労意思の有無

一般的に雇止めされた労働者が、当該雇止めの効力について争う場合において、生計維持のために新たな職を得ること自体はやむを得ない面があり、他社への就職をもって直ちに元の就労先における就労意思を喪失したと認めるのは相当でない。

4 中間収入控除後の賃金額

原告が被告による労務提供拒絶後に他社で得た収入については、民法536条2項に基づき使用者たる被告に償還すべきであるところ、その控除額の上限については、労働基準法26条の趣旨にかんがみ、平均賃金の4割を限度とすべきものと解される（最判昭和37年7月20日・民集16巻8号1656頁）。

5 本件雇止めに係る不法行為の成否及び損害額

本件雇止めは無効であるが、その違法の程度が著しいとか、侵害行為が悪質であるとまではいえず、原告において経済的な不利益を填補されてもなお慰謝されるべき精神的苦痛があるとは認められない。

実務に役立つ労働法の知識

○甲社事件千葉地裁判決について (労働経済判例速報2502号 伊藤隆史弁護士論説から抜粋)

本判決の判断は極めて疑問である。

(略)

より根本的な問題は、本判決が指摘した職場環境調整義務の内容に、同僚らが抱く不満への対応の視点が欠けていることである。

そもそも会社組織において、あらゆる職場で誰もが何の不満もなく良好な人間関係を築くことは難しく、本事案でも、原告の希望を優先することは他者の不満につながる一方、他者の不満の解消は原告の不満につながる面があることは否めない。会社は原告以外の社員に対しても職場環境調整義務を負う以上、会社が調整すべきは「原告個人にとってできる限り良好な職場環境」ではなく、「職場の全員にとってできる限り良好な職場環境」の醸成であり、そのためには、周囲の社員に対して原告の行動への理解を求めるのではなく、本事案でAユニットマネージャーが行っているように原告に対して我慢を説くことも義務の履行となり得るはずである。

本判決のように職場内での対立当事者の一方の視点から判断するだけでは、適切な職場環境の調整などできようはずがない。

5月 就職戦線レポート

～2024年卒大学生・大学院生の内定獲得率と
インターンシップの関連性について～

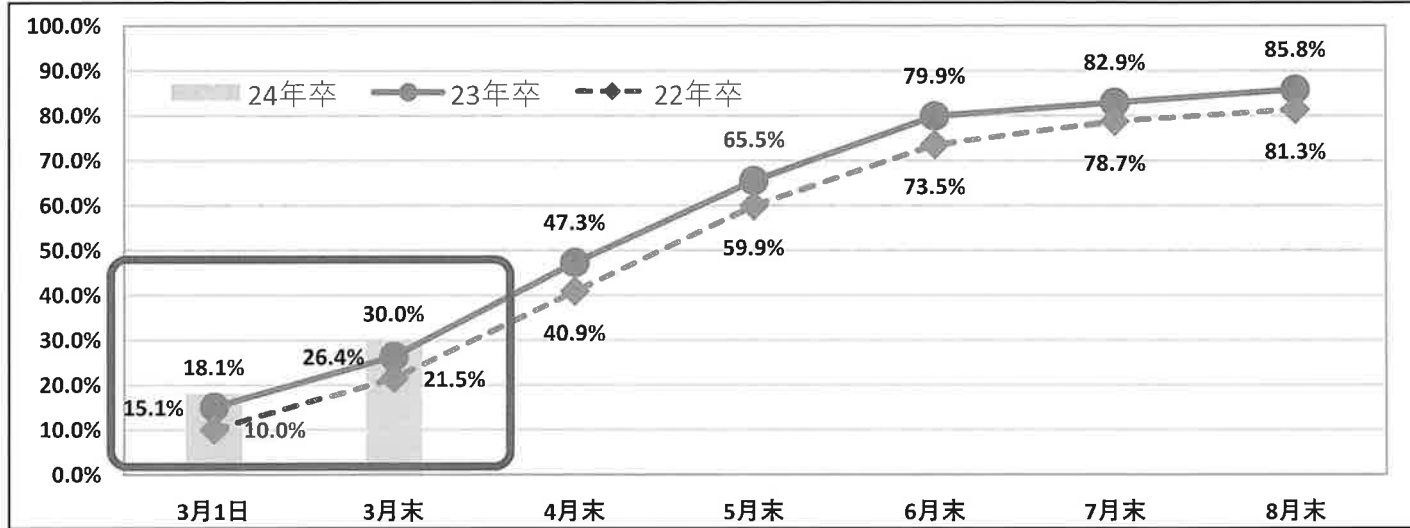
株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人



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。

薫風の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。新卒採用活動が解禁となり2ヵ月が経過しました。2024年卒業予定大学生・大学院生の3月末時点での内々定獲得率は30.0%（前年比+3.6pt）と新卒採用活動の早期化がさらに進む結果となりました。これに関連する情報として、早期内々定とインターンシップ参加有無の相関性についてもお伝えします。

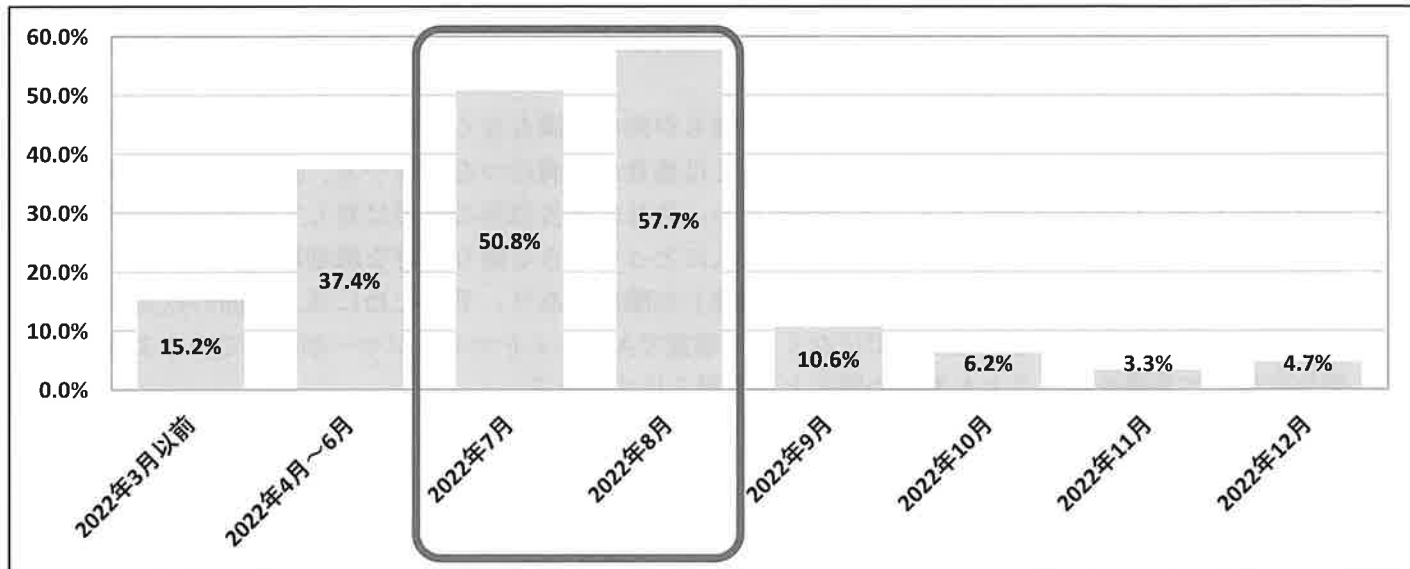
2024年卒新卒採用活動における学生側での内々定獲得状況（経年比較）



▲マイナビ2024年卒大学生活動実態調査（2023年3月実施）より

企業側での採用意欲の高まりを背景に、2024年卒業予定大学生・大学院生の3月末時点での内々定獲得率は30.0%（前年比+3.6pt）と新卒採用活動の早期化がさらに進みました。しかしながら、内々定保有者の就職活動継続意向は前年比+3.9%と内々定獲得率の増加率を上回る結果となっており、4月～6月における就職活動の激化・本格化が予想されるため、より綿密な採用活動が重要と考えられます。

内々定保有者がインターンシップに初めて参加した時期



▲マイナビ2024年卒大学生活動実態調査（2023年3月実施）より

2024年卒業予定大学生・大学院生の内々定保有者がインターンシップに初めて参加した時期は3年生時の7月～8月が最多という結果になりました。このことから夏のインターンシップの重要性が明らかになります。2025年卒業予定大学生・大学院生向け採用活動においても同様の傾向が考えられるため、上述のとおり4月～6月により本格化が見込まれる採用活動と並行し、25卒向けのインターンシップに関する計画を進める必要性が高いといえるでしょう。参加負担が少ないという理由からオンライン型インターンシップへの参加意欲は非常に高いものの、企業の社風や社員の雰囲気を感じることができるという理由で学生側が最も重要視しているのは『対面型インターンシップ・仕事体験』であることから、ハイブリッド型インターンシップの実施がより進むものと思われます。

公設委員等の推薦 (推薦順・敬称略)

栃木県ケアラー支援推進協議会

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委員

鈴木 健治 (一社)栃木県経営者協会 部長

会員消息 (敬称略・順不同)

代表者等変更 () 内は前任者

(株)キリウ 代表取締役社長

武岡 一満 (吉本 真)

東京電力パワーグリッド(株)栃木総支社

栃木総支社長

望月 一彦 (瀬戸 晴彦)

王子マテリア(株)日光工場 工場長

宮本健太郎 (河田 克哉)

カルビー(株)東日本事業本部宇都宮工場 工場長

山田 泰史 (齋藤 弘)

(公財)産業雇用安定センター 所長

小松 桂子 (尾崎 浩勝)

サントリーモルティング(株) 代表取締役社長

吉田 学 (金山 典生)

(株)長府製作所宇都宮工場 取締役宇都宮工場長

三久保忠俊 (中村 修)

日本サーファクタント工業(株)宇都宮事業所

取締役宇都宮事業所所長

美野輪 進 (村田 友次)

本田技研工業(株)パワートレインユニット製造部

製造部長

奥村 秀樹 (中尾 彰)

足利大学 学長

末武 義崇 (荘司 和男)

(社福)みようぎ会 理事長

亀山 和子 (首藤 照次)

田沢工業(株) 代表取締役社長

田澤 悟 (田澤 秀文)

國學院大學栃木短期大学 学長

後藤 正人 (林田 孝和)

小山工業高等専門学校 校長

堀 憲之 (大久保 恵)

(社福)パステル 理事長

石橋須見江 (石橋 俊一)

(株)ケイ・アール開発 代表取締役

本澤 政則 (三澤 晃壹)

社名変更

(一社)とちぎ圏央まちづくり協議会

((一社)県央まちづくり協議会)

代表者・所在地変更 () 内は前任者

大和証券(株)宇都宮支店 支店長

来嶋 理恵 (吉田 喜由)

〒320-0026 宇都宮市馬場町通り4-1-1

うつのみや表参道スクエア3階

業務日誌

—3月—

- 1日 経済同友会講演会 (専務理事)
- 2日 ポリテクセンター運営協議会 (専務理事)
労働委員会 (専務理事)
- 6日 労働局審査会 (専務理事)
- 7日 栃木県地域職業能力開発促進協議会 (専務理事)
- 9日 労使協議会
- 10日 雇用維持確保・テレワーク等推進会議
(会長 専務理事)
- 第7回栃木県地方最低賃金審議会 (部長)
- 13日 しもつけ21フォーラム (専務理事)
とちぎ職業人カレッジWeb説明会 (専務理事)
とちぎ健康21プラン推進協議会 (部長)
- 14日 経団連幹事会 (Web開催) (専務理事)
新型コロナ対策本部会議 (専務理事)
第2回子ども・子育て審議会 (部長)
- 17日 就労支援事業者機構幹事会 (専務理事 事務局長)
就労支援事業者機構理事会
(会長 専務理事 事務局長)
- 保護観察協会理事会評議員会 (会長 事務局長)
- 20日 いのちの電話理事会 (会長 専務理事)
- 22日 国体実行委員会総会 (会長 専務理事)
- 23日 国体競技力向上対策本部会議 (会長)
東京矯正管区ブロック協議会 (事務局長)
- 30日 第4回理事会 (第2回正副会長会議)
第2回常任幹事会

—4月—

- 6日 新入社員研修
労働委員会 (専務理事)
- 11日 経団連幹事会 (Web開催) (専務理事)
- 12日 関東弁護士会連合会全体委員会 (専務理事)
- 13日 新入社員研修
しもつけ21フォーラム (専務理事)
- 14日 地方企業のためのChatGPT業務活用セミナー
(Web開催) (部長)
- 17日 会計・業務監査
- 18日 生産性本部第1回理事会 (専務理事)
- 24日 最低賃金対策専門会議 (Web開催) (部長)
- 25日 全国機構会議 (事務局長)



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.493

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

