

令和5年
7月

とちぎ
ぎ
経
協
Tochigi
Employers'
Association

NO.494



▲千手ヶ浜のクリンソウ
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〉

第74回定時総会	1
常設委員会だより	3
研修会だより	5
キャリア形成支援推進協議会	8
栃木県受託事業	9
要請	10
賃金調査	13
最近の労働判例から NO.65	15
マイナビレポート	19
会員消息・業務日誌・お知らせ	20
暑中見舞広告	21
Eメール登録のご案内	26
法律・労務・税務相談のお知らせ	28

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。

【5月16日】

I. 議件

1. サステイナブルな資本主義に向けた好循環の実現
2. データ利活用・連携による新たな価値創造に向けて
3. DX時代の労働安全衛生のあり方に関する提言
4. 農業の成長産業化に向けた提言

II. 報告事項

1. 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2022年度報告書
2. 新型コロナウイルス感染症の5類への移行
3. 大学知財ガバナンスガイドライン（共有特許に関する考え方）

III. 書面報告事項

1. 入会報告

【6月13日】

I. 報告事項

1. スタートアップ躍進ビジョンフォローアップ
2. 技能実習制度及び特定技能制度の見直しの方向性
3. 第4期海洋基本計画への経団連提言の反映状況
4. G7広島サミットの結果概要—B7東京サミットを踏まえて
5. G7倉敷労働雇用大臣会合の結果概要
6. G7群馬高崎デジタル・技術大臣会合の結果概要
7. 「男性の家事・育児」に関するアンケート調査結果
8. 災害復興特別委員会 被災地視察の様様

III. 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
2. 2023年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（第1回集計）
3. 入会報告

第74回定時総会

～全議案を承認可決～



青木会長



福田栃木県知事



奥村栃木労働局長



講演：野内 比佐子 氏

栃木県経営者協会では、6月8日、ホテル東日本宇都宮において第74回定時総会を来賓に福田富一
栃木県知事、奥村英輝栃木労働局長をお迎えし、会員198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。

2022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案が審議され、承認可決された。

その後、株式会社あしぎん総合研究所 主任研究員 野内比佐子氏による、「若手社員のキャリア感に基
づく離職防止策」と題しての講演を拝聴した。





パーティ挨拶：黒本副会長



乾杯：黒本副会長



新入会員挨拶

(株)不二ロジカーゴ 清水総務部長
小野真一法律事務所 小野弁護士



総務委員会

総務委員会（新委員長：仙波糖化工業㈱ 取締役管理本部長 市川剛久氏）では、5月24日（水）東武宇都宮百貨店バンケットルームにおいて、委員9名が出席して2023年度・第1回委員会を開催した。最初に、小澤委員長よりあいさつがあり、その後、出席委員全員より、自社景況感、業界動向、採用情報等の近況報告があった。

その後、経協活動に関するアンケート調査結果、定時総会案内、メルマガ配信登録について説明が行われた。会議終了後、3年ぶりとなる懇親会も行った。

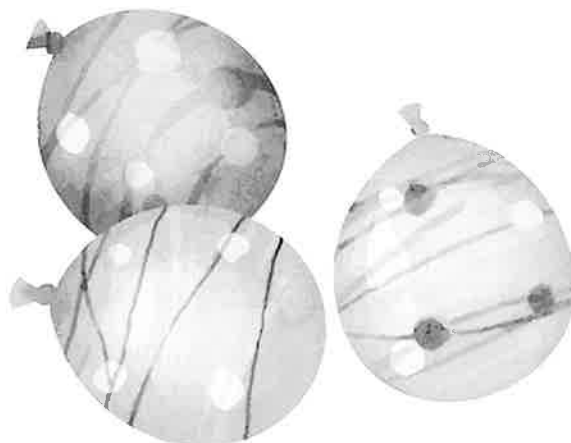


経営・産業政策委員会

経営・産業政策委員会（委員長：富士通㈱小山工場長 市川裕一氏）では、5月23日（水）青年会館「コンセーレ」において、委員16名が出席して2023年度・第1回委員会を開催した。

委員長あいさつ、委員による自己紹介及び人手不足対応等の情報交換を行った。

その後、今年度活動についての意見交換を行い、①“DX推進”と“人手不足対応”についての知見を広めるために「e-City Laboの視察」、②県産業労働観光部との交流会、の2つを実施することを決定した。



労務委員会

労務委員会（委員長：フットワークエクスプレス 関東(株)社長付マネージャー 亀井宏昭氏）では、5月18日(木) 青年会館「コンセーレ」において、委員22名が出席して2023年度・第1回委員会を開催した。

委員長あいさつ、委員の自己紹介の後、2022年度に実施した「経営者協会に関するアンケート調査」で、人事・労務上の当面の課題として60%を超える会員企業より回答があった「人材確保や人材育成に関する経営課題」について情報交換を行った。特に、新卒者・中途採用に向けた取組み、早期の退職希望者に対する離職防止策、人材育成に関する事など、委員企業独自の取組内容や他社の参考となる情報等の紹介が数多くあった。併せて、意見交換も行われたいへん意義のある会となった。

まとめとして、委員の鍋島事務所・鍋島顧問に「新人の人材確保・人材育成」について資料に基づいて解説いただいた。



地域環境委員会

地域環境委員会（委員長：藤井産業(株)常務執行役員 篠崎清氏）では、5月25日(木) 東武宇都宮百貨店会議室において、委員12名が出席して2023年度・第1回委員会を開催した。

委員長あいさつ、委員による自己紹介及び自社景況感、環境課題やその対応策等の情報交換を行った。

その後、今年度活動についての意見交換を行い、①環境経営セミナー、②県環境森林部との交流会、③環境先進企業の視察、の3つを実施することを決定した。



産業教育委員会

産業教育委員会（委員長：(株)日本栄養給食協会 顧問 岡本明夫氏）では、5月15日(月) 東武宇都宮百貨店バンケットルームにおいて、委員11名が出席して2023年度・第1回委員会を開催した。はじめに、岡本委員長よりあいさつがあり、その後、出席委員全員より、自社景況感、業界動向、自社でのセミナー取組み、採用等の近況報告があった。

続いて事務局より昨年度の事業報告、2023年度の実施セミナー計画を発表した。また、今期の委員会活動についての意見交換を行い、企業が抱えている教育上の課題解決に向けた意見をいただいた。今期活動の具体的な中身については、後日、傘下の企画運営委員会で検討することが了承された。

実施報告

○部下育成講座

6月26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、オフィス OKAMOTO 代表 岡本明夫 氏を迎え、「人が育つ仕組み」や「部下を伸ばすビジネスコーチング」等について学んだ。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。



- ・何気なく実施してきた OJT が環境変化に伴い様変わりしている。今後はしっかりとした目的を持ち、具体的に役割を与えて進めていくことの大切さが分かった。
- ・部下指導する上でのポイントを学び直すきっかけとなった。すぐに実践したい。

○経理担当者実務講座

6月27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、税理士法人小林会計 代表 小林恒夫 氏を迎え、「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」等について学んだ。

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。



- ・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。

講座開催案内

○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

○新入社員フォローアップ研修

日 時：①9月6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：代表 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）（昼食は各自）

内 容：6か月の社会人生活を振り返って／職場で期待される役割と心構え／仕事の基本を見直そう／仕事ができる人とできない人との差は／成長、成功のために必要な事

○離職防止講座

日 時：9月12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：後藤 正子 氏 (株)インソース

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）（昼食は各自）

内 容：①採用者を受け入れる心構え～ある程度のギャップはあるものとする／キャリアや経験から過大評価しない／経験はあれど一人の新人／経験を活かすための謙虚な気持ちを持たせる／過去の職場とくらべることから脱却させる

②採用者の離職の原因となるものとは～社員の離職原因となるものとその対策を考える／離職原因になりやすいもの／採用側の期待と入社者側の期待／自社のあるべき姿と採用したい人物像を考える

③採用者にあわせた仕事の任せ方～過去の経歴から任せる仕事を想定する／これまでの経験に縛られず仕事を任せる／中途社員が入社した際に任せたい役割を考える／

④面談で確認する～定期的に話す時間を持つ／面談を行う際の流れ／中長期的に相手のキャリア志向を確認する期待していたほどの成果が出せていない中途社員との面談

⑤日常のコミュニケーションでケアする～日頃から積極的に関与する／相手を待つのではなく自分から歩み寄ることが大切／メンタル面の変化に敏感になる

○サーバントリーダーシップ講座

日時：10月18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：中狭 仁氏 (株)インソース

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リーダーについて考える～リーダーは「役割」である／リーダーとメンバーの関係／外から見
たリーダーの立ち位置
②リーダーが直面する「ありがちな失敗」
③部下との関係を構築する～今の時代に求められるリーダーの在り方
④チームで成果を上げる
⑤行動宣言～自分らしいリーダーを目指して

○指導力強化講座

日時：10月23日(月) 10:00~16:30

会場：宇都宮市文化会館（無料駐車場あり）

講師：内西 徹氏 (株)インソース

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はじめに～新人・若手のホウ・レン・ソウが上達することによる、組織や自分にとってのメリットと、上達しないことが招くリスクを考える／ホウ・レン・ソウ指導は「最初が肝心」
②ホウ・レン・ソウを指導・強化する～新人や若手だった頃を振り返り、ホウ・レン・ソウが難しい理由を考える／最初からホウ・レン・ソウがうまい新人はいない／ホウ・レン・ソウは現場で上達させる
③ホウ・レン・ソウしやすい職場環境を整える～上司・先輩に求められる風通しのよい職場づくり／承認欲求を満たせ帰属意識を持てること／否定的な表現を、肯定的な表現に変える
④ホウ・レン・ソウのさせ方～ホウ・レン・ソウのあり方を伝える／自ら通常業務内でホウ・レン・ソウの手本を見せる
⑤ホウ・レン・ソウの受け止め方～上司・先輩として「傾聴力」を高める／上司・先輩として「質問力」を高める／リスクを感知した際の訊き方
⑥ホウ・レン・ソウで新人・若手を育成する～ホウ・レン・ソウのスキルを向上させるのは新人・若手について気になることがあった時の指摘の仕方（伝え方）を考える

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。

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30日（火）コンセーレにて、委員22名、顧問1名、事務局2名の合計25名が出席し、2023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、2022年度の事業が報告されたが、委員より特に意見等はなく承認された。2023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となった。

情報提供では、栃木労働局 職業安定課長 糸賀氏から最近の雇用失業情勢や県内の就職内定状況の説明があった。栃木県産業労働観光部 労働政策課 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2023」についての紹介があった。

宇都宮市行政経営部 人事課長 田上氏からは、「宇都宮市インターンシップ事業」の案内があった。

意見交換では、学校側より就職やインターンシップ実施状況、外国人留学生の就職活動状況、最近の学生の傾向など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実施内容などについて紹介があった。



インターンシップ等プログラム作成支援セミナー



(株)マイナビ 片倉 拓海 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12日(月)栃木県庁本館大会議室において、25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 就職情報事業本部 片倉 拓海氏よりインターンシップの現状及びインターンシップに関わる三省合意について説明があり、続いて県内企業2社(コンチネンタルホーム株式会社 武子 さゆり氏・社会福祉法人ふれあいコープ 藍原 麻衣子氏)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4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」、「学生の集客方法や自社PR、受入時の準備やプログラム作成、これから変化するインターンシップ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。



コンチネンタルホーム(株) 武子 さゆり 氏



社会福祉法人ふれあいコープ 藍原 麻衣子 氏



グループワーク情報交換会



グループワーク情報交換会

労働局労災・熱中症要請

栃木労働局から、「全国安全週間の一層の実施及び熱中症災害防止」に関する要請がありました。

内容は、本年4月末現在の栃木県内労働災害発生件数が567件と前年同期比95件20.1%の増加がみられ、非常に憂慮すべき状況となっている。こうしたことから、7月の安全週間において、各業界の労働安全防止に向けた機運の一層の醸成や職場における安全衛生意識のさらなる浸透を図ることや、夏本番に向けた熱中症防止策を徹底願いたいとの要請です。



一般社団法人栃木県経営者協会会長 殿

栃労発基 0607 第1号
令和5年6月7日

栃木労働局



令和5年度における全国安全週間の一層の実施及び熱中症災害防止の徹底について
(要請)

労働行政の運営につきましては、日頃より特段のご理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、令和5年度全国安全週間の実施については、関係各界での安全意識の高揚と安全活動の定着を図るため、これまで毎年実行されており、当局においても、関係通達により関係団体に取組みの要請を行ったところです。

しかしながら、今年度は、労働災害防止の基本的な計画である第14次労働災害防止計画の初年度である中で、本年4月末現在の栃木県内の労働災害発生件数が567件と前年同期と比較し95件20.1%の増加がみられ、例えば建設業においては、61件と前年同期と比較し19件45.2%の大幅な増加となるなど、非常に憂慮すべき状況が発生しています。

こうしたことから、今月末までの準備期間や来月の7月1日から7月7日までの安全週間において、各業界における労働災害防止に向けた機運の一層の醸成や職場における安全衛生意識のさらなる浸透を図るべく、貴会傘下の会員事業場等に対する周知等につき、格段のご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

また、死傷者の発生をもたらす可能性のある熱中症災害防止の徹底についても、関係通知により関係団体に取組みの要請を行ったところですが、先月中旬から全国各地で真夏日となる日が連続するなど、これから夏本番に向け、熱中症による労働災害の増加が懸念されることから、あらためて、傘下の会員事業場等に対して、一層の熱中症防止対策の徹底について、別添リーフレットを活用するなどにより周知いただきますよう、お願い申し上げます。

(関係通知)

- ・全国安全週間の一層の推進関係
：栃労発基 0417 第4号「令和5年度全国安全週間の実施について」
- ・熱中症災害防止の徹底関係
：栃労発基 0309 第3号「令和5年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の実施について」

栃木労働局・栃木県・栃木県教育委員会から、「新規学校卒業者をはじめ若者の採用及び人材育成に関する要請」がありました。

要請内容は、若年者が本人の実力を発揮できるよう、学生、生徒のインターンシップや企業見学などにおける企業情報の提供、就職後の定着のための人材育成や、初任給改善を伴う賃金の引き上げ及び働きやすい職場環境の整備等に引き続き取り組み願いたいというものです。



新規学校卒業者をはじめ若年者の採用及び人材育成に関する要請書

栃木県政及び労働行政の推進につきましては、平素から格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

令和5年3月卒業の新規学校卒業者の就職については、前年度より求人数は増加し、就職内定率についても例年と同様の高い水準を維持できたことは、ひとえに企業の皆様の新卒者に対する高い期待と御努力の賜物であり、深く感謝申し上げます。

しかしながら、卒業までに就職が決まらない未就職卒業者が、毎年一定数存在することや就職後3年以内の離職率も横ばいの状態であることから、栃木県、栃木県教育委員会及び栃木労働局や関係各機関が連携し、きめ細かな情報発信、就職支援や就職後の定着支援などに取り組んでおりますが、企業の皆様の御協力も不可欠であります。

現在、国においては、青少年の雇用の促進等に関する法律(通称:若者雇用促進法)に基づく詳細な情報提供や求人への適切な取扱い並びにユースエール認定制度等の効果的な運用を図っており、栃木県においても、県内出身の若年者に対する就労支援や人材育成に取り組んでおります。

企業の皆様におかれましても、新規学校卒業者を含む若年者が本人の実力を発揮できるよう、学生、生徒のインターンシップや企業見学などにおける企業情報の提供、就職後の定着のための人材育成や、初任給改善を伴う賃金の引き上げ及び働きやすい職場環境の整備等に引き続き取り組んでいただきますようお願いいたします。

雇用情勢は一部に厳しさが残るものの、持ち直しの動きが広がりつつあります。一方で、物価上昇や海外の景気減速の影響を受け経済情勢は先行きが不透明な部分も多いところではあります。そのような中、昨今では、多様な人材の採用や人材育成にも目を向けていくことが求められておりますことから、県内の障害者や外国籍の若年者の方を含めた新規学校卒業者求人の早期提出、採用や就職後の継続雇用に一層の御協力をお願いいたします。

令和5年5月15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



栃木県教育長 阿久澤 真 理



栃木労働局長 奥村 英 輝



連合栃木女性委員会から「雇用創出・両立支援・多様性」に関する要請

6月29日、連合栃木女性委員会から、雇用創出と生活困窮者への支援、仕事と育児・介護・不妊治療等が両立できる就業環境整備、女性の活躍とジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現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あることから、要請内容を真摯に受け止め、よりよい職場づくりのために話し合いを継続していくことが肝要であります。

要請内容は次のとおりです。



2023年6月29日

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
女性委員会
委員長 丹 和子

要 請 書

1. 雇用創出と生活困窮者への支援

(1) コロナ禍により大きな打撃を受けた非正規雇用で働く女性、DV（ドメスティック・バイオレンス）等により生活に困窮した女性とその家族に対し、相談・支援体制、生活困窮者への支援制度の拡充、包括的かつ伴走型の実施体制を強化することに加え、困窮する当事者の存在を把握し支援につなげる仕組みづくりに取り組む。

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ている改正育児・介護休業法にもとづく新たな休業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。

(2) 育児・介護にかかる支援サービス諸制度について、新型コロナウイルス感染症に関する特例措置の変更や終了に関する情報提供を含め、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する。

(3) 不妊治療について、保険適用による影響を把握し、可能な限り広く治療法を選択できるよう、自由診療に対する助成制度を設けるとともに、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発する。

3. 女性の活躍とジェンダー平等で多様性を認め合う社会の実現

(1) ハラスメント対策関連法（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、就業環境の整備の取り組みを推進するとともに、未然防止を含めたハラスメントの抑止・根絶に向けた啓発活動や、倫理的な消費行動を促す消費者教育を推進する。

(2) 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方々にきめ細かな対応ができるよう、実効性のある相談窓口の設け、啓発活動や研修を継続的に実施する。

(3) 性的指向・性自認に関する偏見にもとづく言動も含め、性的指向・性自認に関する差別をしない、させないよう取り組むとともに、様々なジェンダー課題に対応できるよう、継続的に研修を実施する。

以上

春季労使交渉状況調査結果

◆調査概要◆

調査期間：2023年3月22日～7月18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170社

回答社数：28社（回収率16.5%）

1. 全体 ～賃上げ額平均8,855円、賃上げ率2.91%

県内 ～賃上げ額平均7,330円、賃上げ率2.68%

会員企業の中で妥結・決定に至った28社を前年と比較すると、8,855円と昨年の5,493円に比べ3,363円増。賃上げ率は、2.91%と昨年の1.83%に比べ1.08ポイント増となりました。

県内に本社のある24社の賃上げ額平均は、7,330円と昨年の5,109円に比べ2,221円増。賃上げ率は2.68%と昨年の1.94%に比べ0.74ポイント増となりました。

2. 業種別 製造業～賃上げ額平均9,731円、賃上げ率3.08%

非製造業～賃上げ額平均5,491円、賃上げ率2.10%

製造業の中で妥結に至った17社の賃上げ額平均は9,731円で、同一企業の昨年の賃上げ額平均5,888円から3,843円増。賃上げ率は、3.08%と昨年の1.89%に比べ1.19ポイント増となりました。

非製造業の中で妥結に至った11社の賃上げ額平均は5,491円で、同一企業の昨年の賃上げ額平均4,057円に比べ1,434円増。賃上げ率は、2.10%と昨年の1.58%に比べ0.52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)	28	7	14	3	24	4
2023年妥結額平均 (円)	8,855 (8,163)	9,075 (8,741)	8,201 (7,906)	5,885 (6,434)	7,330 (7,965)	9,891 (9,346)
2022年妥結額平均 (円)	5,493 (5,926)	5,328 (5,540)	6,317 (6,116)	3,089 (5,044)	5,109 (5,814)	5,716 (6,595)
差 (円)	3,363 (2,237)	3,747 (3,201)	1,884 (1,790)	2,796 (1,390)	2,221 (2,151)	4,176 (2,751)
2023年妥結アップ率 (%)	2.91 (2.94)	3.43 (3.30)	3.00 (2.89)	2.14 (2.28)	2.68 (2.92)	3.04 (3.00)
2022年妥結アップ率 (%)	1.83 (2.16)	2.12 (2.15)	2.34 (2.24)	1.22 (1.83)	1.94 (2.17)	1.78 (2.14)
差 (%)	1.08 (0.78)	1.31 (1.15)	0.66 (0.65)	0.92 (0.45)	0.74 (0.75)	1.26 (0.86)

(注) 1. 妥結・決定額は、定期昇給（資金体系維持分）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。

業種別決定・妥結額【加重平均】

業種	社数	2023年		2022年	
		妥結・決定額	賃上げ率	妥結・決定額	賃上げ率
食品	法人 2	11,090 円	3.75 %	5,983 円	1.97 %
化学・ゴム	3	9,879	3.25	9,335	3.08
非鉄・金属	2	3,298	1.28	2,875	1.18
機械・精密	6	10,687	3.21	4,958	1.50
電気機器	2	11,600	3.87	5,888	1.97
輸送用機械	1	—	—	—	—
その他製造	1	—	—	—	—
建設	2	7,203	2.85	5,001	1.90
小売・卸売	2	4,657	1.75	3,750	1.43
医療・福祉	3	6,909	2.87	6,088	2.61
サービス	3	5,449	2.14	3,482	1.41
その他	1	—	—	—	—
全産業平均	28	8,855	2.91	5,493	1.83

製造業平均	17	9,731	3.08	5,888	1.89
非製造業平均	11	5,491	2.10	4,057	1.58

- (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

【競業避止義務違反に対する懲戒処分】

セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件

東京高裁（令和4年11月16日判決）速報2508号

位置情報を把握できる勤怠管理システムの導入後、直行直帰の営業職に事業場外みなし労働時間制の適用が否定された例

【事案】

本件は、被控訴人のMR（医薬情報担当者）として営業職に従事していた控訴人が、自身に適用されていた事業場外みなし労働時間制が無効であるとして割増賃金の請求等を求めて提訴した事案である。

なお、第一審は、控訴人に対する事業場外みなし労働時間制の適用を認めた。

【判示事項】

- 1 判決は、労基法38条の2第1項の「労働時間を算定し難い」ときに当たるか否かは、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときは、その方法、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点から判断することが相当であるとした。
- 2 控訴人は営業先を訪問する外回り業務に従事し、基本的な勤務形態は、自宅と営業先の間を直行直帰するものであったところ、各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的に控訴人の裁量に委ねられ、週報や「Salesforce」といったシステム上、具体的業務スケジュールの報告は求められていなかったものの、被控訴人はMRに対し、①週報により、事後的にはあるが、1日の間に行った業務の営業先と内容を具体的に報告させ、それらを把握することが可能であったこと、②位置情報を把握できる勤怠管理システム（以下、「本件システム」という）

の導入後は、貸与したスマートフォンから、位置情報をONにした状態で、出勤時刻及び退勤時刻を打刻するよう指示した上、月に1回「承認」ボタンを押して記録を確定させ、不適切な打刻事例が見られる場合には注意喚起等をするようになったことから、本件システムの導入後、被控訴人は、MRの始業時刻及び終業時刻を把握することが可能となったとした。

そして、残業が見込まれる場合には、残業の必要性と必要な残業時間を事前に申請をさせ、必要と認められる場合には、エリアマネージャーからMRに対し、当日の業務に関して具体的な指示を行うとともに、行った業務の内容を具体的に報告させていたことから、本件システムの導入後は、MRについて、始業時刻から終業時刻までの業務内容や休憩時間を管理できるよう、日報の提出を求めたり、週報の様式を改定したりすることが可能であり、仮に打刻の正確性やその間の労働実態に疑問があるときには、貸与したスマートフォンを用いて、業務の遂行状況について、随時、上司から業務の遂行状況を確認することも可能であったとした。

- 3 以上の理由から、本件システムの導入前は、「労働時間を算定し難い」ときに当たるが、本件システムの導入後は、「労働時間を算定し難い」ときに当たらないとした。

セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件判決について

(労働経済判例速報2508号 藤田進太郎弁護士論説から抜粋)

本事件で最も注目すべきポイントは、控訴人の業務が、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるかについての判断であると考えられるため、以下、この論点に絞って論じる。

行政解釈(昭和63.1.1基発1号)では、「事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務」であり、「事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はない」ものとされている。従来の裁判例も、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるかという観点から、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判断する傾向にあった。

これに対し、阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第2)事件(最二小判平26.1.24労判1088.5)は、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるかには直接言及せず、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑み、添乗業務に従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったと認められるかにより、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判断した。その後のナック事件(東京地判平30.1.5本速報2345.3、東京高判平30.6.21本速報2369.28)、本事件原審でも、上記最高裁判決と同様の観点から、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判断していた。本事件控訴審でも、「使用者が労働者の勤務

の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点」から、その判断をしている。

ただし、本案では、原審が、期間を区切らずに、「原告の事業場外労働は労働時間を算定し難い場合に当たる」と判断したのに対し、控訴審では、控訴人の被控訴人における業務は、「本件システム導入前の平成30年11月までは、労働時間を算定し難いときに当たり、事業場外労働のみなし制が適用されるが、同年12月以降は、労働時間を算定し難いときには当たらず、事業場外労働のみなし制は適用されない。」と判断しており、「本件システム」導入の前後で、本論点に関する結論を異にしている(ただし、控訴審も時間外労働等の存在を否定しているため、割増賃金請求が認められないという結論に変わりはない。)

「本件システム」は、パソコン又はスマートフォンを用いた勤怠管理システムであり、労働者が許可すれば、打刻時点における労働者の位置情報を把握することができるものであるが、本件システムによる記録から把握できるのは、出退勤の打刻時刻とその登録がされた際の位置情報に限られ、MRのスケジュールを網羅的に把握することはできない。また、控訴人は、本件システム導入後約9か月間は、パソコンないしスマートフォンの位置情報機能を切った状態で本件システムを利用しており、その間の控訴人の出退勤打刻時の場所の記録はされていなかったのであるから、本件システム導入後も、控訴人の始業・終業時刻を把握できるとは限らず、控訴人の勤務の状況を具体的に把握することが困難ではなくなったと認めることはできないように思われる。

大学講師の雇止めが大学教員任期法の10年特例に該当せず、無効と判断された例

【事案】

控訴人（一審原告）は、期間を3年間と定めて、被控訴人が設置する大学の講師として勤務する旨の労働契約を締結し、さらに同契約は3年の期間を定めて継続更新された（本件労働契約）。ただし、再任は1回のみとされているため、この雇用期間満了をもって契約は終了すると被控訴人は控訴人に告知していたが、控訴人は被控訴人に対し、次期契約の更新に際して、有期労働契約が通算5年を超えたとして、無期労働契約への移行を申し入れた。これに対し被控訴人は、大学教員任期法の10年特例に該当するとして契約期間満了により、労働契約終了の扱いをした（本件雇止め）ため、控訴人は訴訟を提起した。

原審は、労働契約上の地位にあること等の確認を求めた控訴人の請求を棄却したため、控訴人は控訴した。

【判示事項】

1 大学教員任期法（10年特例）の適用の有無

(1) 大学教員任期法4条1項1号該当性

ア 大学教員任期法4条1項1号の「先端的、学際的又は総合的な教育研究であること」は例示であり、当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみると、同条項に該当するには、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職であることが必要であり、上記例示の記載と同様に、具体的事実によって根拠づけられていると客観的に判断し得ることを要すると解すべきである。

イ 本件講師職について、実社会における経験

を活かした実践的な教育という側面は存在するものの、介護分野以外の広範囲の学問分野に関する知識経験が必要とはされておらず、また、国家試験の受験対策については研究という側面は乏しい。

募集経緯や職務内容等からすると、本件講師職が、実社会における経験を活かした実践的な教育研究等を推進するため、絶えず大学以外から人材を確保する必要があるとはいえず、研究という側面も乏しいことからすれば、多様な人材の確保が特に求められる教育研究の職に該当するということとはできない。

(2) 大学教員任期法4条1項3号該当性

特定の計画に基づき期間を定めて行う教育研究とは、いわゆるプロジェクト研究、次限研究をいうと解され、数年先に学生募集を停止するといったような専ら大学経営

上の計画に基づき期間を定める教育研究は同号に含まれないと解される。

(3) 小括

本件労働契約について、10年特例の適用があるとはいえず、そうすると本件雇止めの時点において本件労働契約はすでに無期雇用契約に転換していたことになるから、控訴人は被控訴人との間で労働契約上の地位を有する。

2 雇止めの違法性について

大学教員任期法4条1項1号の解釈適用の在り方が未だ確定しているとはいえないことからすれば、法人側が、本件雇止めにより本件労働契約が終了したことを前提とした対応を行ったことについて過失があるとまではいえない。

懲戒解雇事由の存在が否定され、解雇が無効とされた例

【事案】

原告は、保険販売員として被告との間で無期雇用契約を締結した者である。

然るに被告は、令和2年9月30日、原告が本契約者の意向を十分に把握することなく、既契約と同種又は類似の各契約を提案し、経済合理性のない合計19件の新規保険契約を受理したとして、同日付で懲戒解雇処分とした。

本件は、原告が被告に対し、懲戒解雇処分が無効であると主張して、労働契約上の地位にあることの確認を求めると共に、懲戒解雇後の賃金の支払等を求めた事案である。

【判示事項】

1 原告は、ご契約に関する注意事項及びご意向確認書を用いて、本契約者の意向を確認し、乗換契約に伴う不利益の説明を行い、本契約者は、ご意向確認書に、契約の締結が本契約者の意向に沿ったものである旨を記入し、乗換に伴う不利益の説明を受けた旨のチェックを入れているのであり、これらの契約締結時の説明及び書類

の作成について被告における審査においても問題が指摘されたことはうかがわれないのであるから、原告としては、当時、被告において求められていた水準の顧客の意向確認及び乗換に伴う不利益の説明は履践していたというべきである。また、原告が生命保険募集人としての権限・地位を濫用したことを基礎付ける事情も見当たらない。

2 本件記録を精査しても、本件乗換が本契約者の意向に沿わないものであったことを認めることはできず（かえって、多数契約調査用紙においてすら、本契約者が記憶している契約については、「その商品は、お客さまのご意向と一致するものでしたか。」という問いについて、本契約者は「一致している」と回答している。）、被告の主張は採用することはできない。

3 以上のとおり、被告の主張する懲戒解雇事由が存在するとは認められないから、その余の点について検討するまでもなく、本件懲戒解雇は無効である。

実務に役立つ労働法の知識

日本郵便事件札幌地裁判決について

（労働経済判例速報2511号 平越格弁護士論説から抜粋）

懲戒事由に該当する非違行為の主張立証責任は懲戒権行使をした使用者にあるが、本件では、被告主張の非違行為の存在を直接証明できる証拠がなく、かえって非違行為の不存在を裏付ける証拠（ご意向確認書）がある状況下で、事実上の推定によって非違行為を立証しようとした点に限界があったといえよう。こうした状況で、被告が懲戒解雇に踏み切った背景には、特別調査委員会の前記指摘（編集者注：同委員会の報告では、不適正募集を助長した要因として、保険募集人が不適正募集の疑いがある事実を自認しない限り、徹底的

な調査とこれを踏まえた厳しい処分等が行われてこなかったことが指摘されていた）があったものと思われるが、懲戒手続における非違行為の事実認定は、証拠に基づいて慎重に行う必要がある。

懲戒当時に使用者が認識していなかった非違行為を追加主張することはできないが（山口観光事件・最一小判平8.9.26本速報1636.3）、本件の証拠を踏まえると、契約者に多額の損失が生ずる乗換契約を提案して契約者に損失を与えたことを非違行為と構成する余地もあったように思われる。

7月 就職戦線レポート

株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人



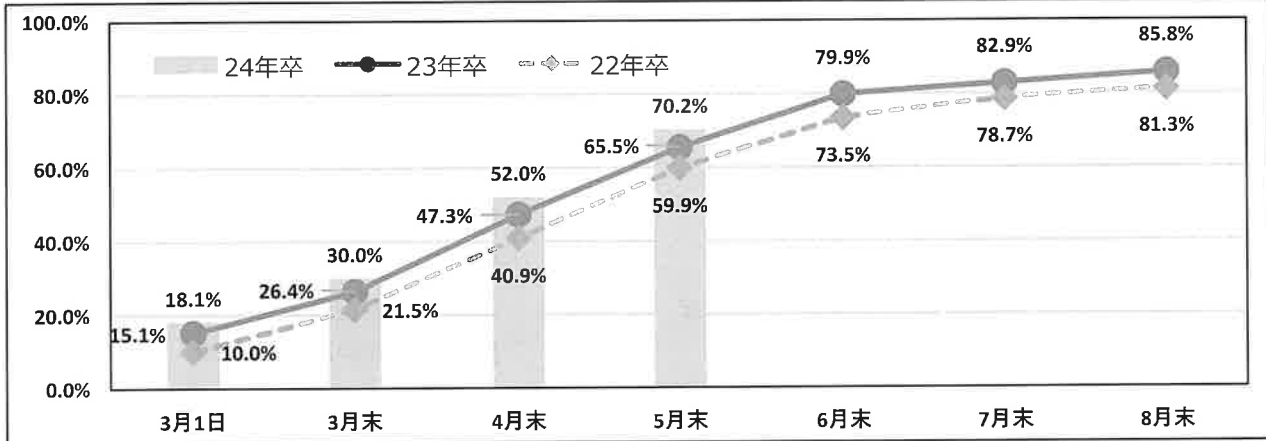
～2024年卒大学生・大学院生の内々定獲得状況と志望度の高い母集団形成に向けた企業広報活動の時期～

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。

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月末時点での2024年卒大学生・大学院生の内々定獲得状況と、学生が入社予定先企業といつ最初に接触したかという点から分かる志望度の高い母集団形成に向けた企業広報活動の時期についてお伝えします。

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)

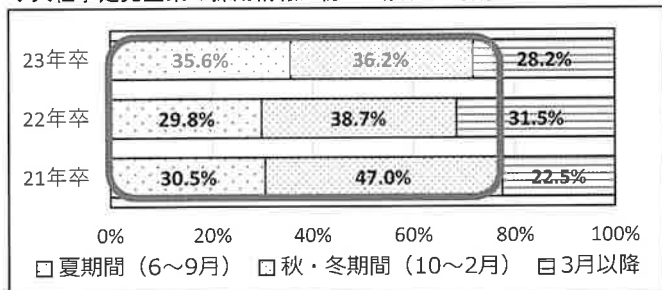


▲マイナビ2024年卒大学生生活動実態調査(2023年5月実施)より

上図の通り、5月末時点の内々定獲得率は22・23年卒を大きく上回って70%を超え、就職活動の早期化がさらに進む結果となりました。5月末の内々定獲得率は対前月比で+18.2pt、対前年比で+4.7ptとなっており、4・5月の就職活動の激化・本格化を裏付けています。

入社予定先企業との最初の接触機会から分かる「志望度の高い母集団形成」に重要な時期

◆入社予定先企業の採用情報に初めて触れた時期

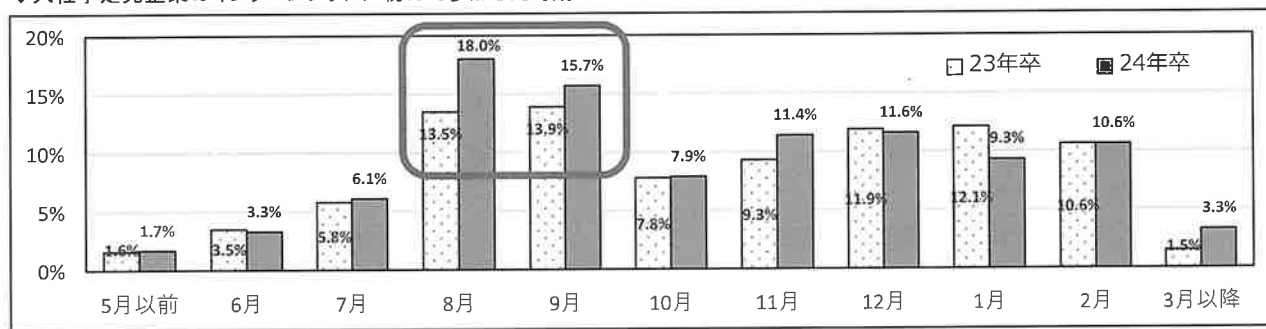


▲マイナビ2023年卒内定者意識調査より

入社予定先企業とのファーストコンタクトは、その約7割がインターンシップ期間中であることが左図から分かります。このことから、しっかりと母集団形成を図るには『インターンシップ期間からの企業広報活動』が重要であるということが出来ます。

また、下図の通り、入社予定先企業のインターンシップに初めて参加した時期の対前年比較において、8月・9月が大きく伸長していることから、学生側に「できるだけ早く企業と接触機会をもちたい」という気持ちが生まれていると推測することが出来ます。これらのことから、志望度の高い学生を集めるためには夏の時期の直接接触がポイントであることが分かり、対面接触を求める傾向が高まっていることから、職場見学や社員面談などの機会創出に向けた工夫が必要不可欠であると考えられます。

◆入社予定先企業のインターンシップに初めて参加した時期



▲マイナビ2024年卒学生就職モニター調査(2023年5月実施)より

会員消息 (敬称略・順不同)

代表者変更 () 内は前任者

東日本電信電話(株) 栃木支店長

横山 稔 (小林 博文)

(株)東武宇都宮百貨店

國津 則彦 (守 徹)

(株)ジェイテクトファインテック

印南 達也 (荒木 恵司)

業務日誌

— 5 月 —

- 8日 産業会館幹事会 (専務理事)
- 11日 労働委員会 関東ブロック大会 (12日まで) (専務理事)
- 15日 労働局・県・教育委員会 採用・人材育成に関する要請 (専務理事)
第1回産業教育委員会
- 16日 経団連幹事会web (専務理事)
地方・業種団体情報連絡会web会議 (専務理事)
とちぎ未来クラブ幹事会 (部長)
- 17日 若年者技能者人材育成等事業連携会議 (専務理事)
生産性本部総会及び理事会 (部長)
- 18日 産業教育振興会理事会 (専務理事)
しもつけ21フォーラム (専務理事)
労働委員会 (専務理事)
第1回労務委員会
- 22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)
栃木県ケアラー支援推進協議会 (部長)
- 23日 第1回経営・産業政策委員会
産業会館総会 (専務理事)
- 24日 元気な森づくり県民会議総会 (専務理事)
第1回総務委員会
- 25日 第1回地域環境委員会
- 26日 全国産業教育フェア準備委員会 (専務理事)
労働審判シンポジウム事前打合せweb会議 (専務理事)
とちぎ未来クラブ総会 (部長)

- 30日 安全安心県民会議 (専務理事)
第1回キャリア形成支援推進協議会
- 31日 経団連定時総会web (専務理事)

— 6 月 —

- 2日 財務事務所栃木活性化サロン (専務理事)
とちぎ圏央まちづくり協議会新体制発足会 (部長)
- 5日 FTPジャパンオープンセレモニー (専務理事)
- 8日 第74回経営者協会定時総会
- 12日 しもつけ21フォーラム (専務理事)
- 12日 ISフェア事業 プログラム作成支援セミナー
- 13日 経団連幹事会web (専務理事)
- 15日 労働委員会総会 (専務理事)
- 16日 栃木県山の日協議会総会 (専務理事)
- 20日 労働局安全週間に関する要請 (会長・専務理事)
- 21日 いのちの電話理事会 (会長・専務理事)
公労使共同会議 (専務理事)
栃木県刑務所出所者等就労支援推進協議会 (会長・事務局長・部長)
- 22日 地方・業種団体情報連絡会web会議 (専務理事)
がん対策推進協議会web会議 (事務局長)
- 23日 関東経協専務理事会web会議 (専務理事)
- 26日 労働委員会 (専務理事)
部下育成講座
- 27日 経理担当者実務講座
宇都宮地区インターンシップ学校・地域連絡会議 (主事)
- 28日 ISフェア事業 オンラインセミナー
- 29日 競技力向上対策本部会議 (会長)
連合栃木要請 (専務理事)

お知らせ

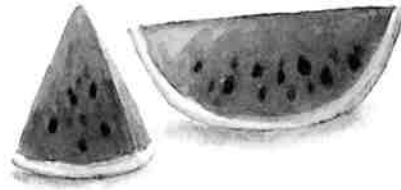
当協会では、松嶋職員の後任として、7月10日付けで上澤職員が入職しました。主に、総務・庶務業務を担当いたします。

会員皆様方の温かいご支援、ご鞭撻を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

うえさわ のりこ
上澤 典子



暑中
お見舞い
申し上げます



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 黒 松 正 直
副 会 長 増 渕 正 二
副 会 長 横 山 浩 樹
副 会 長 小 市 林 川 幹 裕
副 会 長 石 塚 洋 史
専務理事

—企業50音順—

アキレス株式会社

常務取締役 横山 浩 樹

足利興業株式会社

代表取締役社長 星 野 貢

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

環境整備株式会社

代表取締役社長 上 田 哲 也

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

代表取締役社長 大 関 博 之

菊地歯車株式会社

代表取締役 菊 地 義 典

暑中お見舞い申し上げます

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

協栄産業株式会社

代表取締役社長 古澤 栄一

公益財団法人産業雇用安定センター
栃木事務所

所長 小松 桂子

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 印南 達也

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

社会福祉法人朝日会

理事長 青柳 勝男

社会福祉法人たかはら学園

理事長 瀬端 道男

暑中お見舞い申し上げます

滝沢ハム株式会社

代表取締役社長 瀧澤 太郎

東邦建株式会社

代表取締役社長 竹内 隆司

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

暑中お見舞い申し上げます

株式会社ニッコークリエート

代表取締役 津 布 久 茂

日本サーファクタント工業株式会社

代表取締役社長 宇 梶 静 男

東日本電信電話株式会社

栃木支店長 横 山 稔

平石環境システム株式会社

代表取締役社長 平 石 裕 一

富士通株式会社小山工場

工場長 市 川 裕 一

フタバ食品株式会社

代表取締役会長 増 淵 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

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

暑中お見舞い申し上げます

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

村田発條株式会社

代表取締役 村田雄郎

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

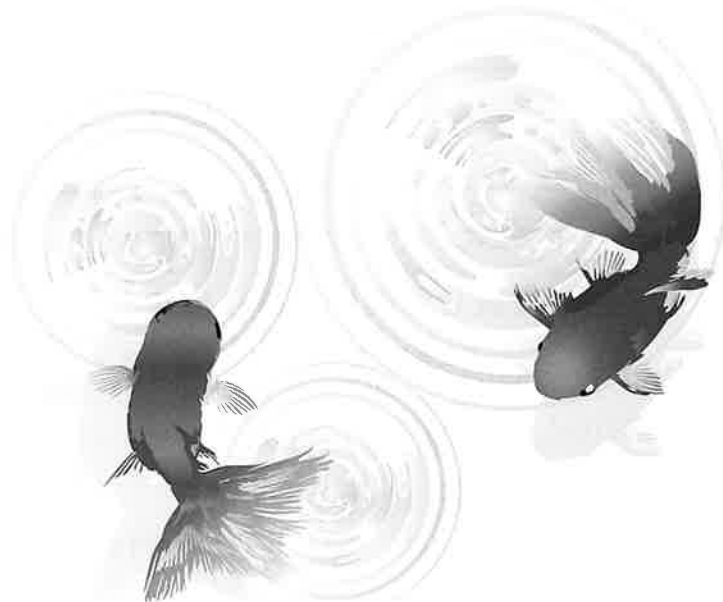
代表取締役社長 松原維一郎

レオン自動機株式会社

代表取締役 小林幹央

一般社団法人栃木県経営者協会

職員一同





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。）

下記に必要な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



本校は、我が国の産業の基盤となる「高度なものづくりを支える人材」を育成しています。

○ものづくり技術者の育成○

【専門課程：2年制】

自ら「ものづくり」ができる実践技能者を育成

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

就職

STEP UP

【応用課程：2年制】

将来の生産技術・生産管理部門等のリーダーを育成

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

就職

※事業所で働く従業員が専門課程又は応用課程で2年間の長期研修を行う「事業主推薦制度」があります。
 詳細はお問い合わせください。

○事業主の皆様への支援○

1. 在職者向け研修（能力開発セミナー）の実施
2. 共同研究・受託研究の実施
3. 施設・設備の開放、指導員の派遣等

【お問い合わせ】

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
 TEL0285-31-1722（各科への求人等）
 TEL0285-31-1733（事業主支援）

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。

■ **キャリア人材バンク事業**

- 60～70歳の方の再就職を支援しています。

■ **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>



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28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
印刷・製本 株式会社 井上総合印刷

