

令和5年  
9月

とちぎ  
経  
協  
Tochigi  
Employers'  
Association

No.495



第48回ふるさと宮まつり 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	5
2023年度夏季賞与調査結果	6
労働判例	9
就職戦線レポート	13
会員消息・業務日誌	14
栃木労働局からのお知らせ	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

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。

**[ 7 月 1 4 日 ]**

**I. 議 件 ・ 報 告 事 項 ・ 書 面 報 告 事 項**

1. 訪米バイオミッションの様様
2. 第111回ILO総会の結果概要
3. 訪韓の様様
4. 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画／経済財政運営と改革の基本方針2023
5. 金融庁「インパクト投資等に関する検討会」報告書に対する意見
6. 新しい時代における公益法人制度の在り方の見直し
7. 2023年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結状況（第一回集計）
8. 2023年版日本の労働経済事情の発刊
9. 入会報告

実 施 報 告

◎経営幹部・管理者・総務担当者必修講座

7月24日・8月30日の2日間、宇都宮市内会場にて、会員企業等から30名が参加して開催した。有限会社マズエージェント 代表 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みる」や「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」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、次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だったため、わかりやすく、実務に置き換えながら学ぶことができた。
- ・ 基礎の振り返りから応用の知識習得まで幅広く学ぶことができ、明日からできることはすぐに対応したい。

◎安全体感技塾

8月8日・10日・25日の3日間、(株)真岡製作所において、計40名が参加して開催した。

失敗して学んでいく通常業務とは違い、失敗の許されない安全教育では身の安全を守ることの重要性を自ら感じられるかどうかとその後の安全行動に大きく影響することから、労働災害を疑似体験して「危険に対する意識の変化」を促す安全体感技塾を真岡製作所協力のもと開講した。

安全関係法令や労働災害事例を学び、その後“ギア巻込まれ体感”や“低圧電気（感電）危険体感”、“ディスクグラインダーキックバック危険体感”などを通して、危険に対する意識が変わるよう教育を行った。

体験後のアンケートでは次のような意見があった。

- ・ 目や耳で聞く座学ではなく、実際に危険を体感して労働災害の怖さを知ることができた。
- ・ 労働災害と同じような状況で危険を体感することにより、機械使用時の危機感を持つことができた。

講 座 開 催 案 内

◎衛生管理者受験対策講座

日 時：10月12日(木) 9：30～17：40

13日(金) 9：30～17：30

※第2種の方は終了時刻が12：30となります。

会 場：ミナテラスとちぎ（無料駐車場あり）

講 師：柴田 珠美 氏：(株)ウェルネット 専任講師

参加費：第1種29,700円 第2種27,500円（資料代・消費税込み）

内 容：【1日目】オリエンテーション／出題傾向分析と合格学習法／関係法令（労働安全衛生法）／関係法令（労働基準法）／労働衛生

【2日目】労働衛生／労働生理

\*\*\*\*\*第2種はここまで

有害業務（関係法令）／有害業務（労働生理）

## ◎環境経営セミナー

日 時：10月17日(火) 13:30~16:10

会 場：ライトキューブ宇都宮

講 師：秋場 泉介 氏：平成理研(株) 常務取締役

小野 英樹 氏：地球温暖化防止全国ネット 事業グループ 主幹

石濱 辰郎 氏：栃木県地球温暖化防止活動推進センター 事務局長

参加費：無料

内 容：「第1部」環境経営の可能性について

経営とは／経営資源 今までとこれから／環境の位置づけ／環境管理システムの活用／国内外の環境への様々な取組み／自社の特徴を考えてみる

「第2部」国の環境施策と補助金について

カーボンニュートラルに向けた国の動向と施策について／脱炭素とカーボンニュートラルの違い／国の脱炭素ロードマップ／サプライチェーンへの影響／国の補助金等について

「第3部」脱炭素ガイドブックを活用した取組事例の紹介

脱炭素ガイドブックの目的・使い方／取組事例の説明／県の支援について

## ◎サーバントリーダーシップ講座(奉仕型リーダー養成講座)

(対象：はじめてリーダーを任された方・リーダーになって間もない方・時代に合った自分らしいリーダーシップを模索している方など)

日 時：10月18日(水) 10:00~16:30

会 場：宇都宮市文化会館

講 師：中狭 仁 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：リーダーは「役割」である／リーダーとメンバーの関係／リーダーが直面する「ありがちな失敗」部下に意見されるようなリーダーは?／結果で評価しないとフェアじゃない?／今の時代に求められるリーダーの在り方／サーバントリーダーシップとは何か／タイプ別の部下の支援の仕方／チームで成果を上げる／まずチームのミッションを伝える／メンバー構成と分担の考え方／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

講 師：内西 徹 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：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／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／上司・先輩に求められる風通しの良い職場づくり／承認欲求を満たせ、帰属意識を持てること／自ら通常業務内でホウレンソウの手本を見せる／上司・先輩として「傾聴力」「質問力」高める／ホウレンソウのスキルを向上させるには／ホウレンソウを通じて育成する

## ◎コミュニケーションスキルアップセミナー

日 時：10月25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：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：コミュニケーションを考えよう／コミュニケーションと会話／コミュニケーションを良くするために「話す力」を身につけよう “「聴く力」を身につけよう”／職場におけるコミュニケーション／人間関係をよくするコミュニケーション

## ◎安全体感技塾

日 時：11月7日(火)or16日(木) 13:30~16:30

会 場：真岡製作所

講 師：MC興産：専任講師

参加費：会員企業：7,700円 一般企業：8,250円（資料代・消費税込み）

内 容：オリエンテーション／Vベルト・ローラーチェーン・ギア巻込まれ危険体感／エアシリンダー残圧挟まれ体感／スクリーコンベア巻込まれ危険体感／ディスクグラインダーキックバック危険体感／低電圧(感電)危険体感／安全帯ぶら下がり体感／スライサー切創危険体感等

## ◎女性リーダーセミナー

日 時：11月13日(月) 10:00~16:30

会 場：宇都宮市文化会館

講 師：遠藤 智子 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：リーダーの役割とは／自分自身に求められていることを考える／リーダーに求められる資質／チームワーク発揮のためのコミュニケーションスキル／リーダーの立ち位置と3種類のコミュニケーション／上司と適切なパートナーシップを築く／コミュニケーションの土壌を作るひと工夫／普段の育成・指導を振り返る／「人が育つ職場づくり」による組織力の強化と風土の改革／仕事の教え方・指示の出し方／ほめる～行動をほめる

## ◎問題解決講座

日 時：11月28日(火) 10:00~16:30

会 場：宇都宮市文化会館

講 師：牛山 啓二 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：問題とは「事実」をあらわす言葉／問題解決への取り組みが「課題」／問題解決の基本的な流れ／問題解決の具体的な手順／「6つの視点」による問題発見／他社との協働による問題発見／数値分析をする／パレート図・パレートの法則／解決すべき問題の優先順位付け／特性要因図/ロジックツリー／解決策の検討／適切な解決策選択／行動計画策定のポイント／進捗の確認／PDCAサイクルで管理する

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。

## 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2023

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30日（日）ホテル東日本宇都宮において企業49社、学生41名参加のもと「とちぎインターンシップフェア2023」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。

その後、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、「多くの学生と接点を持つことができた」、「学生に自社PRができ、興味をもってもらうことができた」「オンライン対応が続く中、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」、「人事担当者から直接話を聞き、興味が湧き、開催するインターンシップに申し込みすることができた」、「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。



※タブレットとパンフレットで実務内容を説明



※実際の自社機器を手にとってもらいながら説明



※インターンシップの実施要綱の説明



※学生からの質問に学生目線で丁寧に回答

## 2023年度 夏季賞与調査結果

### ◆調査概要◆

調査時期：2023年7月19日～8月31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273社

回答数：58社（回収率21.2%）

### 1. 全体 ～妥結額平均571,416円・前年比5.76%増～

調査の対象となった58社の妥結額平均は、571,416円・2.05ヵ月で、前年の妥結額平均540,279円・1.96ヵ月に比べると、金額で31,137円のプラス（前年比5.76%増）、月数で0.09ヵ月のプラスとなりました。

### 2. 規模別 100人未満 ～妥結額平均468,759円・前年比4.16%増～

規模別にみると100人未満企業の妥結額平均は、468,759円・1.76ヵ月、100人～299人の企業は595,498円・2.14ヵ月、300人以上の企業は730,510円・2.50ヵ月となりました。対前年比では、100～299人の企業が50,928円のプラスに対し、300人以上の企業が32,404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620,260円・前年比9.48%増～

#### ～非製造業～妥結額平均525,828円・前年比1.95%増～

製造業の28社の妥結額平均は620,260円・2.07ヵ月で、前年の妥結額平均566,540円・1.92ヵ月に比べ、金額で53,720円のプラス（前年比9.48%増）、月数で0.15ヵ月のプラスとなりました。

非製造業の30社の妥結額平均は525,828円・2.03ヵ月で、前年の妥結額平均515,769円・2.00ヵ月に比べ、金額で10,059円のプラス（前年比1.95%増）、月数で0.03ヵ月のプラスとなりました。【表2】

### 4. 管理職 ～妥結額平均950,752円・対前年比3.16%増～

回答のあった管理職の妥結額平均は950,952円で、前年の妥結額平均921,645円に比べると、金額で29,107円のプラス（前年比3.16%増）となりました。対前年比では、製造業が28,216円のプラスに対し、非製造業が29,702円のプラスと業種別の大きな差はありませんでした。【表3】

## 5. 非正規社員 ～賞与支給あり77.8%

非正規社員への賞与支給状況は、回答のあった27社のうち、21社(77.8%)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33.3%となった。【図1】【図2】

【表1】規模別決定状況

	社数 (社)	2023年夏季		2022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	27	468,759 (511,568)	1.76 (1.97)	450,055 (478,931)	1.71 (1.87)	4.16 (6.81)	18,704 (32,637)
100～299人	16	595,498 (654,090)	2.14 (2.26)	544,570 (587,955)	1.97 (2.07)	9.35 (11.25)	50,928 (66,135)
300人以上	15	730,510 (868,388)	2.50 (2.53)	698,106 (833,488)	2.42 (2.47)	4.64 (4.19)	32,404 (34,900)
<b>総計</b>	<b>58</b>	<b>571,416</b> <b>(836,400)</b>	<b>2.05</b> <b>(2.49)</b>	<b>540,279</b> <b>(801,612)</b>	<b>1.96</b> <b>(2.43)</b>	5.76 (4.34)	31,137 (34,788)

※ 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)	2023年夏季		2022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>28</b>	<b>620,260</b>	<b>2.07</b>	<b>566,540</b>	<b>1.92</b>	<b>9.48</b>	<b>53,720</b>
食 品	2	709,534	2.39	678,805	2.27	4.53	30,729
化 学	1	-	-	-	-	-	-
非 鉄 ・ 金 属	7	447,381	1.60	386,564	1.39	15.73	60,817
機 械	4	728,627	2.39	640,904	2.15	13.69	87,723
精 密 機 器	3	849,414	2.58	726,887	2.24	16.86	122,527
電 気 機 器	2	653,723	2.17	581,493	1.93	12.42	72,230
輸 送 用 機 械	2	571,913	2.00	545,359	1.95	4.87	26,554
印 刷 ・ 出 版	2	628,724	1.93	626,225	1.93	0.40	2,499
ゴ ム ・ 石 油 ・ 窯 業	5	604,865	2.03	598,222	2.05	1.11	6,643
<b>非製造業</b>	<b>30</b>	<b>525,828</b>	<b>2.03</b>	<b>515,769</b>	<b>2.00</b>	<b>1.95</b>	<b>10,059</b>
建 設 業	3	504,909	1.96	484,779	1.85	4.15	20,130
卸 売 業	3	746,200	2.98	737,241	2.96	1.22	8,959
小 売 業	5	697,545	2.85	694,432	2.83	0.45	3,113
金 融 業 ・ 不 動 産 業	3	661,189	2.27	650,694	2.29	1.61	10,495
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	4	448,984	1.60	429,413	1.55	4.56	19,571
医 療 ・ 福 祉 業	6	379,425	1.51	355,612	1.45	6.70	23,813
そ の 他	4	479,354	1.79	496,212	1.83	△ 3.40	△ 16,858
<b>全産業</b>	<b>58</b>	<b>571,416</b>	<b>2.05</b>	<b>540,279</b>	<b>1.96</b>	<b>5.76</b>	<b>31,137</b>

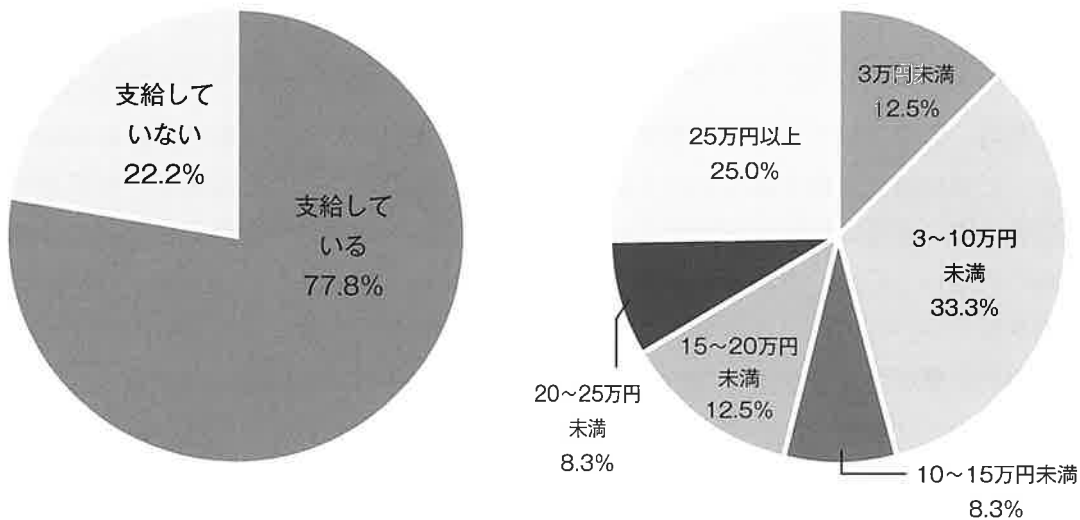


【表3】管理職への賞与支払状況(単純平均)

(単純平均)

		社数 (社)	2023年 夏季 金額(円)	2022年 夏季 金額(円)	対前年 増減率 (%)	対前年 金額増減 (円)
全産業		14	950,752	921,645	3.16	29,107
業 種 別	製 造 業	5	1,025,294	997,078	2.83	28,216
	非 製 造 業	9	901,058	871,356	3.41	29,702
規 模 別	100 人 未 満	8	933,027	933,477	△ 0.05	△ 450
	100 ～ 299 人	4	1,110,016	1,033,910	7.36	76,106
	300 人 以 上	2	623,492	593,656	5.03	29,836

【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

## ブルーベル・ジャパン事件

東京地裁 令和4年9月15日 判決 速報2514号

### **コロナ禍で HIV 免疫機能障害者の社員に在宅勤務を認めずに特例勤務の提案を行った上で、退職勧奨した会社の対応の違法性が否定された例**

#### 【事案】

本件は、コロナ禍において免疫機能障害がある原告に在宅勤務を認めず、退職勧奨した被告の対応について、合理的配慮義務及び安全配慮義務を怠ったものであるとして、不法行為に基づく損害賠償請求がなされた事案である。原告は、HIV感染症の罹患者で免疫機能障害2級であり、令和2年2月27日以降、新型コロナウイルス感染拡大を受けて通勤しての就労に不安を覚え、上司に在宅勤務を承認してもらいたい旨を求めている。被告は同年3月9日頃、原告の担当業務の性質上出勤の必要があると説明し、人混みを避けるための措置として、スーパーフレックス（コアタイムがなく、始業時間及び終業時間を労働者において設定できるとした制度）及び自転車通勤を特例として認める提案をした。同年3月10日以降、原告は新型コロナウイルス感染症への不安を理由に私傷病欠勤を継続した。同年4月14日に被告から退職勧奨を受け、同年4月22日に合意退職したものとして取り扱われた。

#### 【判示事項】

裁判所は、当時、新型コロナウイルス感染症については、頻回の換気や密集の回避あるいは衛生マスクの着用等といった感染防止対策が講じられている環境下で、通勤時の公共交通機関の利用あるいは職場における労務提供の際に感染の危険性が高まるといった認識が医学的知見の裏付けをもって一般化していたとまでは認められないとした。そのうえで、原告は、主治医から、できるだけ人混みや不必要な外出を避けるよう指導されていたものの、日常生活上の行動制限や通勤及び就業の中止まで指示されてはいなかったこと、本件疾病と新型コロナウイルスの感染リスクの相互関連性が医学的エビデンスに根拠づけられて提示されていたものではないことを認定し、当時の時点で、被告において、原告が新型コロナウイルスに感染したり、感染した場合に重症化する蓋然性が基礎疾患のない健常者よりも高く、それゆえ、感染防止対策の内容のいかんを問わず、外出すること自体が忌避されるべき健康状態にあるという事柄に関して予見可能性があったとは認め難いとした。さらに当時被告が講じていた新型コロナウイルス感染症の感染防止策と原告に提案した特例措置を踏まえ、被告が原告に対し在宅勤務の措置を講じなかったとしても、安全配慮義務及び合理的配慮義務に係る注意義務を怠ったとはいえない、と判断し、不法行為は成立しないとして請求を棄却した。

# 明治安田生命保険事件

東京地裁 令和5年2月8日 判決 速報2515号

## 有期雇用契約において適性評価により、契約が期間満了で終了することがある旨の明確な合意が成立しているとされた例

### 【事案】

原告は、被告との間で、令和2年4月1日、営業職員として、アドバイザー見習営業嘱託契約（以下「本件見習契約」という。）を締結した。本件見習契約では、第Ⅱ期間の契約期間中において、アドバイザー見習営業嘱託規程に定めるアドバイザーB（Ⅰ号級）格付け基準を達成し、会社が適当と認めた場合、MYライフプランアドバイザーとして採用する旨が規定されていた。本件見習契約が第Ⅱ期間に移行した際、被告は原告に対し、MYライフプランアドバイザーとして労働契約を締結することはできない旨を通知した。なお、被告において、これまで営業職員をMYライフプランアドバイザーとして採用する場合には、無期労働契約が締結されていた。本件は、上記原告が、本件見習契約は、①主位的には無期労働契約であり、②予備的には有期労働契約であったとしても、被告の行った雇止めは無効と主張して、労働契約上の権利を有する地位確認等を求めて提訴した事案である。

### 【判示事項】

本件見習契約は、契約期間が明示的に定められている（第Ⅰ期間は1か月間、第Ⅱ期間は最大3か月間）から、有期労働契約であると評価すべきであり、そのほか、原被告間で締結された契約はないから、原被告間で無期労働契約が締結されたとは認められない。

また、労働者の適性を把握するために有期労働契約を締結すること自体は許容されており、本件見習契約の期間において、労働者の適性を評価することが予定されているとしても、さらには実態としてほとんどの者が無期労働契約（アドバイザーBに採用）を締結しているとしても、本件見習契約はその終期が明示的に定まっている（第Ⅰ期間、第Ⅱ期間を通算すると4か月が限度となる。）以上、試用期間と解することはできない（本件では期間の満了により本件見習契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているというべきであって、最高裁平成2年6月5日第三小法廷判決・民集44巻4号668頁の射程は及ばない。）。



# 熊本総合運輸事件

最高裁第二小法廷 令和5年3月10日 判決 速報2516号

## 割増賃金のうち、どの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確に判別できないとされた例

### 【事案】

本件は、被上告人においてトラック運転手として勤務していた上告人が、被上告人に対し、新給与体系への変更が不利益変更該当し無効であること、新給与体系において宿泊手当・残業手当・深夜割増手当・休日割増手当・調整手当を基礎賃金に含めて割増賃金の算定を行うべきこと等を主張し、割増賃金等の請求を行った事案の上告審である。

新給与体系において、残業手当、深夜割増手当及び休日割増手当（以下「本件時間外手当」）の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等（以下「基本給等」）を通常の労働時間の賃金として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した額であり、調整手当の額は、調整手当から成る割増賃金（以下「本件割増賃金」）の総額から本件時間外手当の額を差し引いた額であった。本件割増賃金の総額は、旧給与体系と同様の方法により業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から基本給等の合計額を差し引いたものであった。

### 【判示事項】

- 1 使用者が労働者に対して労働基準法37条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。
- 2 (1) 新給与体系における本件時間外手当と調整手当の区別については、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されている以上の意味を見いだすことができない。  
そうすると、本件時間外手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたものといえるか否かを検討するに当たっては、本件割増賃金が、全体として時間外労働等に対する対価として支払われているか否かを問題とすべきである。  
(2) 新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系における通常の労働時間の賃金（基本歩合給）の一部を、名目のみを本件割増賃金に置き換えた賃金体系である。  
そうすると、本件割増賃金は、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。  
(3) そして、本件割増賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれない以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないから、本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものといえることはできない。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○熊本総合運輸事件判決について (労働経済判例速報2516号 岡正俊弁護士論説から抜粋)

本件の主な争点は、①変更後の就業規則の効力（就業規則の不利益変更の合理性）、②本件時間外手当が基礎賃金に含まれるか、③調整手当が基礎賃金に含まれるかである。

①就業規則の不利益変更については、基礎賃金の一部が平成27年変更により時間外割増賃金として支給されるようになった点を不利益とするものであるが、地裁、高裁とも変更後の就業規則の効力を認めている。高裁は、不利益変更には当たるが、もともと不備があり形骸化していた給与体系を改めたものであり、給与総額、総労働時間はほとんど変わらず、従業員に対し一応の変更の説明もなされている点を挙げ、合理性を認めた。なお、最高裁は不利益変更については判断していない。

次に、②本件時間外手当については、地裁、高裁とも基礎賃金には含まれないとした。高裁は、同手当は基本給とは別途支給されており、金額を計算することは可能とした。

また、③調整手当については、地裁、高裁とも基礎賃金に含まれるとした。高裁は、給与総額から基本給、本件時間外手当を差し引き、残額を調整手当として支給しており、技巧的に区分しているのみで実質的意味で基本給と区別されているとは言えず、明確区分性を欠くとした。

これに対し最高裁は、本件時間外手当と調整手当の区別を否定し、全体について明確区分性を判断し、通常の賃金とは区別できないとして原審に差し戻している。

各裁判所の判断をみると、地裁、高裁は実態を踏まえ、穏当な結論になるように判断したといえる。即ち、変更した就業規則の効力は認めつつも、形式的に時間外割増賃金の一部とされた調整手当は基礎賃金に含めることとした。このように実態を踏まえると調整手当部分は通常の賃金に含まれると思われるが、本件時間外手当も含め給与総額を通常の賃金とすべきなのかは疑問も残る。

にもかかわらず最高裁がそこまで踏み込んだ趣旨は、その判示から読み取ることができる。即ち最高裁の「新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである」といった判示、及び補足意見の「脱法的事態」についての判示に表れているといえよう。

本件のように給与総額が決まっており残業時間によって変わらない制度、就業規則変更がなされてもその実態が変わっていない（むしろ基礎賃金は大きく減額されている）、変更の説明も一応なされたにすぎない場合には、残業代部分に相当程度の通常の賃金が含まれており、明確区分性に欠けるという理由で残業代としての支払いが否定される可能性があり、そのリスクは十分認識しておく必要がある。

# 9月 就職戦線レポート

～2024年卒大学生・大学院生の内々定獲得状況と就職活動状況～  
～内々定者が入社前に解消を希望する不安なこと・知りたいこと～

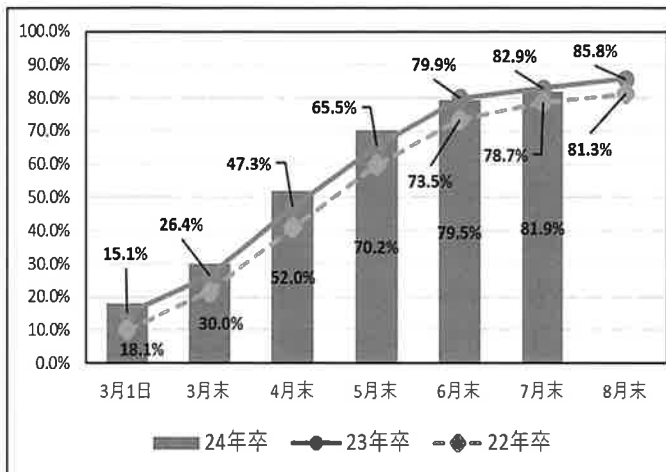
株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人



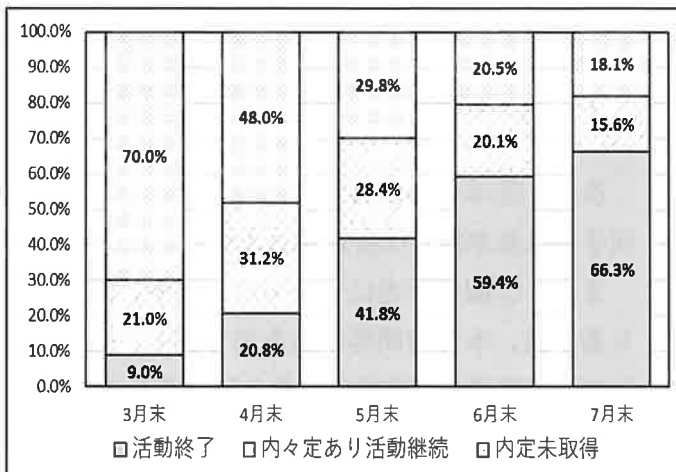
複数の企業で人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験した後、2007年マイナビに中途入社。転職情報事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、21年10月より現職。

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、内々定者が入社前に解消したいと思っている「不安なこと」「知りたいこと」についてご報告申し上げます。

## ■2024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



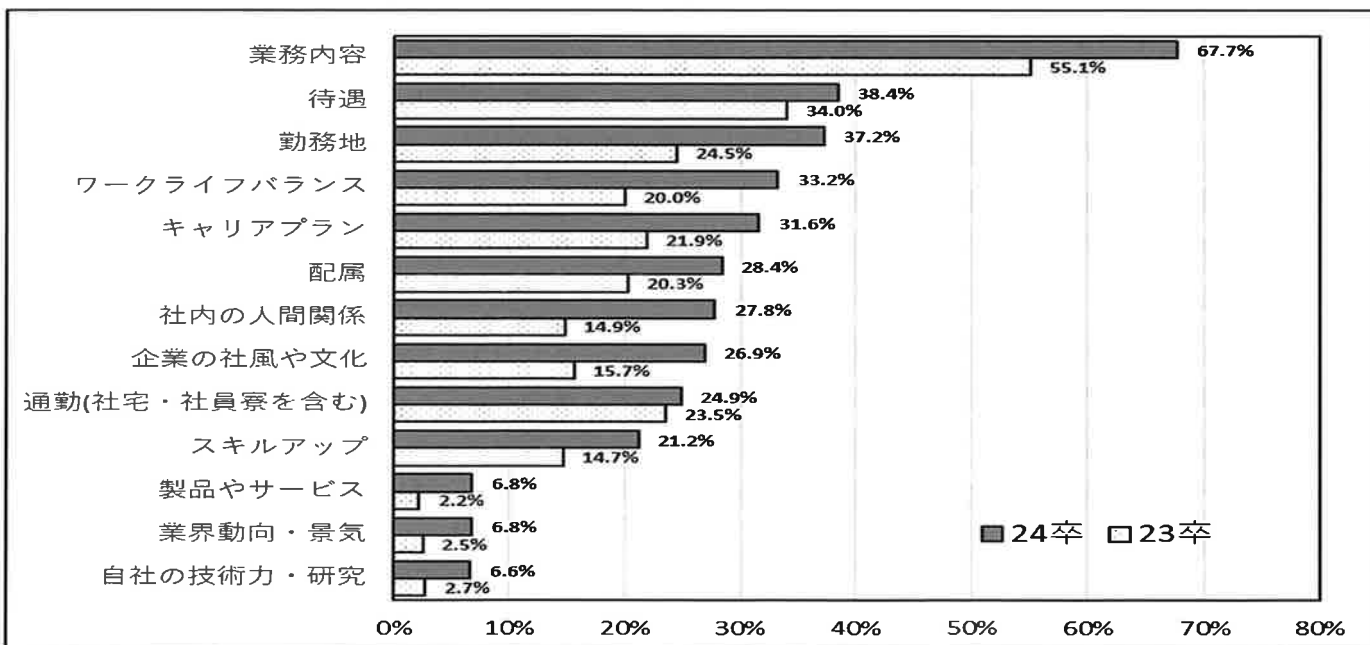
▲内々定獲得比率経年比較/「マイナビ2024年卒大学生活動実態調査」(7月実施)より



▲就職活動継続意欲調査/「マイナビ2024年卒大学生活動実態調査」(7月実施)より

2024年卒業予定大学生・大学院生の、7月末時点の内々定獲得率は81.9%(前月比+2.4pt)という結果になりました。昨年を若干下回ってはいるものの、これまでと同様企業の高い採用意欲を背景に高い割合で推移しています。また、就職活動を終了した学生は全体の65%を超え、就職活動も後半を迎えていることが分かります。

## ■人事担当者や先輩社員と接触機会を得たことで軽減された不安



▲内々定保有者意識調査/「マイナビ2024年卒大学生活動実態調査」(6月実施)より

内々定保有者に行った「人事担当者や先輩社員との接触時に軽減された不安」に関する意識調査では、業務内容・待遇条件・勤務地に関する内容が上位3項目となりました。この調査結果は「入社前に知っておきたいこと」に置き換えることができると思いますので、内定辞退や早期退職防止に効果があるとされる内定者フォローのコンテンツをご検討される際にご参考いただければと思います。

## 会員消息 (敬称略・順不同)

### 代表者等変更( )内は前任者

日本信号(株) 代表取締役社長

塚本 英彦(大島 秀夫)

足利興業(株) 代表取締役社長

星野 貢(杉山 充男)

渡辺辻由共同生コン(株) 代表取締役社長

藤田 克彦(辻 裕司)

古河機械金属(株)

柏原 弘行(山崎 義宏)

## 業務日誌

### —7月—

- 3日 就職氷河期世代活躍支援会議(専務理事)
- 5日 栃木県人権教育・啓発推進県民会議(専務理事)  
とちぎ元気な森づくり県民会議企画員会議  
(専務理事)  
第1回栃木地方最低賃金審議会(部長)
- 6日 労働委員会(専務理事)
- 10日 マロニエプラザ指定管理選考委員会(専務理事)  
栃木県再犯防止推進連携会議(事務局長)
- 12日 労働法フォーラム(Web会議)(専務理事)
- 13日 労働法フォーラム(Web会議)(専務理事)
- 14日 経団連幹事会Web(専務理事)  
とちぎ職業人材カレッジネットワーク会議(専務理事)
- 18日 地方団体連絡協議会(専務理事)  
とちぎ女性活躍応援団企画委員会(部長)
- 19日 最低賃金対専門会議(Web会議)(部長)
- 20日 さくら市再犯防止推進会議(事務局長)  
次世代育成支援対策推進センター全国会議  
(Web会議)(部長)
- 24日 **経営幹部・管理者・総務担当者必修講座**
- 26日 地方業種団体連絡協議会(Web会議)(専務理事)
- 28日 労働委員会任命式・臨時総会(専務理事)
- 30日 **とちぎインターンシップフェア**
- 31日 第2回最低賃金審議会(部長)  
第1回最低賃金専門部会(部長)

### —8月—

- 1日 第30回栃木県糖尿病予防推進協議会(部長)
- 3日 労働委員会(専務理事)  
第2回栃木県最低賃金専門部会(部長)  
地方別経済団体職員会(主事)
- 4日 地方別経済団体職員会(主事)
- 7日 第3回栃木県最低賃金専門部会(部長)  
第3回最低賃金審議会(部長)
- 8日 **安全体感技塾**
- 10日 **安全体感技塾**
- 21日 労働委員会(専務理事)
- 22日 生産性本部新会長祝う会(専務理事)
- 23日 第4回最低賃金審議会(部長)
- 25日 **安全体感技塾**
- 30日 宇都宮商工会議所創立130周年記念式典(専務理事)  
とちぎカーボンニュートラル実現シンポジウム(部長)  
**経営幹部・管理者・総務担当者必修講座**



# 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
  - 従業員の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>



【ホームページ】

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



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）



もう、チェックした？  
**栃木県の最低賃金**

時間額 **954** 円

すべての労働者と使用者に適用されます

令和5年10月1日発効

特定の産業には特定最低賃金が定められています。詳しくは、栃木労働局労働基準部賃金室（028-634-9109）又は、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。



栃木労働局  
最低賃金特集ページ

### 業務改善助成金が拡充されました (令和5年8月31日より実施)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。



業務改善助成金  
ホームページはこちら

### 「賃金引き上げ」を行う中小規模事業者への支援を行っています

厚生労働省では、賃金引き上げを行う中小規模事業者向けに各種支援施策を実施しております。そのうち、業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

申請期限 : 2024 (令和6) 年1月31日  
問い合わせ先 : 業務改善助成金コールセンター  
(TEL) 0120-366-440



業務改善助成金  
ホームページはこちら

その他の賃金引き上げ支援施策は下記の「賃金引き上げ特設ページ」からご覧いただけます

事業主の皆様へ  
**賃金引き上げ特設ページ**を開設！  
詳しくはこちら  
厚生労働省





# 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.495

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

