

令和5年
12月

No.496

とちぎ
経協
Tochigi
Employers'
Association



e-City Labo(NTT中央研修センター)の視察

〈目次〉

日本経団連情報	1
2023年度第1回常任幹事会	2
とちぎ共同宣言署名式	3
連合栃木からの要請	5
研修会だより	6
委員会活動	7
労働判例	8
就職戦線レポート	13
業務日誌	14
栃木労働局からのお知らせ	15
Eメール登録・会員募集のご案内	16
法律・労務・税務相談のお知らせ	17

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17日]

I. 議 件

1. 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 2023
2. AI 活用戦略II
-わが国の AI-Powered 化に向けて-
3. 中長期視点での全世代型社会保障の議論を求める
4. 第 26 回日本トルコ合同経済委員会の模様
5. サステイナブルな商品・サービスの選択の推進
6. 第 41 回日本・香港経済合同委員会の模様
7. SDGs ミッションの模様
8. 入会報告

[11月14日]

I. 議 件

1. 日 ASEAN 友好協力 50 周年に際してのメッセージ
2. 二国間クレジット制度 (JCM) の一層の活用に向けてパートナー国・地域の拡大と公的支援の改善・拡充を求める
3. 訪欧ミッションの模様
4. 経団連カーボンニュートラル行動計画 2023 年度フォローアップ結果 (速報版)
5. 日中平和友好条約 45 周年レセプションの模様

ご案内

恒例の第45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 **2024年1月11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・決算報告を承認

本年度第1回常任幹事会が、10月26日（木）、青木勲会長ほか、25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」において開催した。

会長の挨拶後、議事録署名人に岸本卓也氏、伊原修氏が選出され、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行った。



2023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を行った。

なお、これに先立ち、本年度第2回理事会（第1回正副会長会議）が、10月26日（木）に、ホテルニューイタヤ南館地下1階「菊の間」で開催し、上記議案を審議、了承した。



【第2回理事会（第1回正副会長会議）】

とちぎ共同宣言署名式

「パートナーシップ構築宣言の推進と適正な価格転嫁の実現に向けた とちぎ共同宣言」署名式が開催されました

令和5年9月27日(水)、栃木県庁において、青木会長出席の下、栃木県と栃木労働局、県内経済5団体、労働団体が一同に会し、「パートナーシップ構築宣言の推進と適正な価格転嫁の実現に向けたとちぎ共同宣言」署名式が開催されました。この共同宣言は、原材料価格やエネルギーコストの高騰等が、企業活動に大きな影響を及ぼしていること。こうした状況下において、中小企業が事業を継続し、従業員の人材確保や賃上げを実現するためには、適切な価格転嫁等により、サプライチェーン全体で適切に利益を共有し、コスト上昇分を負担していく環境整備が重要となることから、実施されたものです。

宣言内容は次のとおりです。



パートナーシップ構築宣言の推進と適切な価格転嫁の実現に向けた

とちぎ共同宣言

1 目的

エネルギー価格や原材料価格の高騰、人手不足や物価上昇等に対応するための賃上げの社会的要請など、県内経済を取り巻く環境は厳しさが増している中、経済の成長と分配の好循環を生み出すには、サプライチェーン構成企業各社全体としての共存共栄、相互成長による付加価値の向上が必要であり、適切な価格転嫁、取引適正化が重要となる。

このため、栃木県において、「パートナーシップ構築宣言」をより一層普及促進し、親事業者と下請事業者の適正な商慣行の定着や、労務費や原材料・エネルギーコストの適切な価格転嫁を推進することができるよう、経済団体、労働団体、行政機関が一体となってパートナーシップ構築宣言の更なる推進と価格転嫁の促進を図るための共同宣言を行う。

2 内容

この共同宣言の目的を達成するため、次に掲げる項目について、各機関・団体所掌の範囲において相互に連携し、実施する。

- (1) パートナーシップ構築宣言の更なる普及・推進
 - ・ 県内企業に対し、積極的な周知活動を行うことにより、認知度の向上を図る。
 - ・ 未登録企業に対し呼びかけを行い、登録企業数の拡大を推進する。
- (2) 価格転嫁・適正取引に関する支援情報等の共有と相談への対応
 - ・ 価格転嫁・適正取引に関する支援策、各種情報等を共有し、周知を図る。
 - ・ 企業・団体等からの価格転嫁・適正取引に関する相談へ対応する。
- (3) その他
 - ・ この宣言の目的を達成するために必要な事項を実践する。

3 宣言機関・団体

- 【経済団体】 一般社団法人栃木県経営者協会、一般社団法人栃木県商工会議所連合会、
栃木県商工会連合会、栃木県中小企業団体中央会、公益社団法人栃木県経済
同友会
- 【労働団体】 日本労働組合総連合会栃木県連合会
- 【行政機関】 経済産業省関東経済産業局、厚生労働省栃木労働局、栃木県

令和5年9月27日

一般社団法人栃木県経営者協会 会長

青木 敏

一般社団法人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

横倉正一

公益社団法人栃木県経済同友会 第1代表理事

山下正道

日本労働組合総連合会栃木県連合会 会長

吉成剛

経済産業省関東経済産業局 局長

太田雄彦

厚生労働省栃木労働局 局長

奥村英輝

栃木県 知事

福田富一

「男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言」署名式が開催されました

令和5年10月13日(金)、栃木県庁において、栃木県と栃木労働局、県内経済5団体が一同に会し、「男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言」の署名式が開催されました。この共同宣言は、県の「とちぎ少子化対策緊急プロジェクト」の一環で、行政と経済界が一体となり、育児が取りやすい職場環境の整備に取り組み、男女ともに仕事と家庭生活を両立できるよう支援し、深刻化する少子化に歯止めをかけることを目的としています。

職場環境整備の一環であり、企業の魅力向上にもつながることから、積極的な取り組みをお願いいたします。



【男性育児休業取得促進に向けたとちぎ共同宣言】

栃木県の令和4(2022)年の合計特殊出生率は3年連続で過去最低値を更新し、全国平均を下回る1.24となるなど、少子化は深刻さを増している。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が、持続的な経済成長を実現する上で課題となっているほか、生活や教育、医療・福祉など様々な面で少子化・人口減少の影響が生じることが懸念されている。

県は、こうした状況を打開するため、「とちぎ少子化対策緊急プロジェクト」を策定し、結婚・妊娠・出産、子育ての各ライフステージに応じた切れ目ない支援に取り組むこととした。

そこで、同プロジェクトの趣旨を踏まえ、男女が共に仕事・育児・家事で活躍し、個々が思い描く理想の「とも働き・とも育て」を実現する社会を目指して、経済団体・行政機関が互いに協力・連携し、以下の事項に取り組むことを宣言する。

- 1 男性の育児休業取得率向上に向けた職場環境整備の推進
男性の育児休業取得を促すため、対象者に対し、支援制度の情報提供や、上司による積極的な声かけ等を行うとともに、業務分担の見直しや代替要員の確保などにより、取得しやすい職場環境の整備を推進します。
- 2 男性の育児休業取得率向上に向けた機運の醸成
「男性育児は当たり前」の社会を目指し、経営者自らが男性の育児休業取得の意義や、育児・家事参画がもたらす効果を伝えるなど、職場全体で機運の醸成を図ります。
- 3 仕事と家庭の両立支援を通じた県内企業等の魅力向上
男性の育児休業取得率向上を図るとともに、テレワーク実施等の柔軟な働き方の推進や、「とも家事」の普及啓発などの取組により、仕事と家庭を両立しやすい職場づくりを進め、県内企業等の魅力向上を図ります。

令和5(2023)年10月13日

一般社団法人栃木県経営者協会 会長

青木 勲

一般社団法人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

横倉 正一

公益社団法人栃木県経済同友会 筆頭代表理事

松下 正直

厚生労働省栃木労働局 局長

奥村 英輝

栃木県知事

福田 富一

連合栃木からの「就職差別撤廃」等に関する要請

11月2日、連合栃木から、採用選考における就職差別撤廃等に関する要請がありました。具体的には、「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例(2021年策定)」の使用や面接時の留意事項、あらゆる差別廃絶に向けた人権教育・啓発の強化により人権尊重意識の醸成等であります。事業者に対しては従来にも増して、コンプライアンスの徹底や人権への配慮が求められています。要請内容を踏まえ、取組の強化をお願いいたします。



2023年11月2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

要 請 書

日頃から貴職におかれましては、地域の雇用の安定と企業倫理の向上のためにご尽力いただいておりますことに感謝を申し上げます。

さて、2023年4月、連合は採用選考における就職差別の実態を把握するため、直近3年以内に新卒または中途採用試験を受けた全国の15歳～29歳の男女を対象に、インターネットによる調査を実施しました。

調査報告書の中から、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」を使用していない事業所で、本人の適性・能力の判定に必要な「本籍地・出生地」や「家族構成・家族の職業や収入」の記入を求めている、業務遂行に必要としない「健康診断の実施・健康診断書の提出」がまだ行われているなど、差別に繋がるおそれのある実態が少なくないことが明らかになりました。

貴職におかれましては、「職業安定法第5条の5」「男女雇用機会均等法」や「統一応募用紙」の趣旨をふまえ、就職差別をはじめ、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組み強化を、会員企業に対し徹底されることをお願い申し上げます。

記

1. 以下について、周知徹底し点検と指導を行うこと。
 - (1) 「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例(2021年策定)」を使用する。
 - (2) 個人の能力に必要な「戸籍謄(抄)本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等本人の適正・能力以外に係る質問は行わない。
 - (3) 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定する。
2. 人権尊重の考えが企業活動においても求められる中、就職差別をはじめとする、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発のさらなる強化を図り、人権尊重意識の醸成に取り組むこと。

2023年11月2日

一般社団法人栃木県経営者協会
会長 青木 勲 様

部落解放栃木県共闘会議
議長 石塚 利 雄

就職差別撤廃にむけた要請書

日頃から部落差別をはじめ、あらゆる差別撤廃と人権確立にむけた貴職の取り組みに敬意を表しますとともに、地域経済の発展に日々ご尽力されていますことに深く感謝申し上げます。

さて、就職は一人ひとりの人間が生きていくうえで極めて重要なものです。これまで公正な採用選考を実現するため、国や自治体、教育関係者、関連団体など多くの人々が努力をしてきました。しかし、今日も差別につながる身元調査をはじめ、応募用紙の書式や面接での不適切な質問があると絡まません。また、企業が調査会社に依頼し、求職者のSNSから適性や能力とは関係のない事柄を調べている実態が明らかになっています。さらには、インターネット上での被差別部落の地名暴露、戸籍不正請求による身元調査など就職差別を助長する行為が深刻化を増えています。

このような状況をふまえ、下記の取り組みを強化されるよう要請申し上げます。

記

- (1) 公正採用選考実現のため、「統一応募用紙」の趣旨、「職安法第5条の5」と「大巨指針」を会員に周知徹底されたい。周知徹底にあたっては、通年的な取り組みだけでなく、就職差別撤廃強調月間を設定し、行政機関や関係団体と連携しながら、各種啓発活動の強化に取り組まれたい。
- (2) 「公正採用選考人権啓発推進員制度」を周知徹底し、国および県が実施する研修会、企業トップ対象の研修会へ積極的に参加するよう、会員に周知徹底されたい。併せて、差別と人権侵害のない、人権が尊重される職場をつくるため、企業内の人権研修を奨励されたい。

実 施 報 告

◎総務担当者実務講座

9月27日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から12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ツ 代表 林忠史 氏を迎え、「総務業務の基本ルール」や「総務の役割と仕事」、「庶務業務のポイント」、「労務管理に必要な規律と労働条件」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。

- ・ 総務に携わり3年目となるが、セミナーを受講して、新たな発見や見直すべきポイントが見つかった。とてもわかりやすく、実務に置き換えながら学ぶことができた。
- ・ 総務業務のサイクルを見直し、庶務業務のポイントを学ぶことができた。防災対策など会社に戻ってからもう一度見直してみたい。



◎衛生管理者受験対策講座

10月12日・13日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から28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。

セミナー実施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。



◎中堅社員講座

11月10日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から18名が参加して開催した。

講師には、C.K.コンサルティング&コーチング 近藤 千園 氏を迎え、「チームが目的・目標達成に向けて」や「視座高く、自分事としてチーム全体を巻き込む」や「部下のキャリアビジョンも支援する」等についてグループワークやミニゲーム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にて企画・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。
- ・ グループワークが充実しており、他社の中堅社員としてのチームへの働き方・コミュニケーションなどが知れ、さらに情報共有することができ満足度の高い研修となった。



◎安全体感技熟

11月7日・16日の2日間、(株)真岡製作所において、計16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。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」を促す安全体感技熟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以下のような意見があった。

- ・ 一般的なセミナーと違い、実際に危険の音や振動等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体感することにより、労働災害前の危ない・怖いを五感を通して感じる事ができた。

経営・産業政策委員会

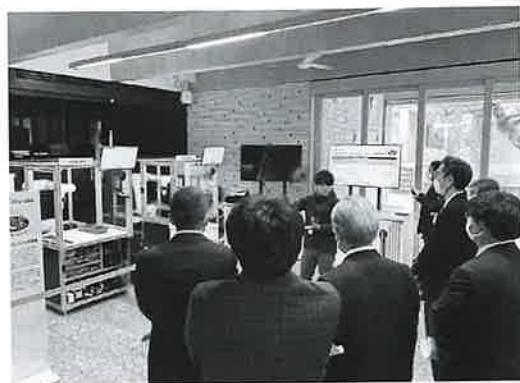
e-City Labo(NTT中央研修センター)の視察

経営・産業政策委員会(委員長 市川裕一:富士通(株)小山工場 工場長)は、今期活動として「DX推進」と「人手不足対応」をテーマに活動しており、知見を広めることを目的として、11月16日(木)に都内にあるe-City Laboを視察した。委員会等から14名が参加した。

e-City Laboは、地域循環型社会の実現に向けた実証フィールドで、ローカル5G、遠隔農作行、ドローン、再生可能エネルギーといった働き方改革にも繋がるソリューションを体験できる施設であり、参加者はNTT東日本グループが取組む新事業や新技術を体感した。

参加者からは以下のようなご意見をいただいた。

- 限られた人員の中で効率的に業務を行うには、DXを上手く活用することが肝であり、これからの社会生活、経済活動には避けて通れないと実感した。
- 弊社のDXを推進するにあたって、事例の一つひとつが非常に参考になりました。
- 我々中小と規模感が違うが、採用したいと思える内容が多くありました。
- 遠隔栽培のカメラを、弊社現場管理に採用できれば品質向上につながると考えた。



地域環境委員会

県環境森林部との交流会を開催

地域環境委員会(委員長 篠崎清:藤井産業(株) 常務執行役員)は、11月20日(月)に宇都宮市内会場において、「県環境森林部との交流会」を開催し、14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、栃木県環境森林部 気候変動対策課長の武藤慶人氏から、「2050年とちぎカーボンニュートラル実現に向けた状況等」について説明いただいた。

2部の交流会では、1部に引き続き環境森林部長の小野寺一行氏にもご参加いただいた。



アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件

東京高裁 令和5年4月27日 判決 速報2522号

育児休業から復職した管理職への職務配置が均等法9条3項及び育介法10条に違反するとされた例

【事案】

本件において、控訴人はセールスチームのチームリーダーとして37名の部下を統率する職務にあった女性労働者であったが、産前・産後休業及び育児休業からの復帰後、部下のいないアカウントマネージャーに任命されたこと等が男女雇用機会均等法9条3項、育児・介護休業法10条等に違反し、無効であるとして争った事案である。

【判示事項】

一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべきであるから、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業等を理由として、労働者につき、育児休業申出、育児休業等を理由として、上記のような不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響及び不利な影響の内容や程度、当該措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、またはその他当該措置につき均等法9条3項又は育介法10条の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同各規定の禁止する取扱いに当たらない。

本件において、被控訴人が復職した控訴人に一人の部下もつけずにアカウントマネージャー業務に従事させたことは、控訴人の妊娠、出産等を理由とするものであり、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容において質が著しく低下し、給与面でも不利益があったほか、妊娠前まで積み重ねてきたキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであった。したがって、当該措置は、復職した控訴人に一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させたという限度において、均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる。

国・津労基署長(中部電力)事件

名古屋高裁 令和5年4月25日 判決 速報2523号

新入社員にとっては、難易度の高い複数の業務に従事させられた にも関わらず、上司のサポート不足や暴言等が認められ、 自殺の業務起因性が肯定された例

【事案】

本件は、入社半年で自殺した新入社員の母親が、自殺は会社の過重な業務及び課長の暴言によるパワーハラスメントが原因であるとして、労災保険法に基づく遺族補償一時金を不支給とした津労働基準監督署長の処分を争った事案である。

【判示事項】

本件労働者が上司からしばしば業務指導の範囲を超え人格等も否定するような発言をされており、それによる心理的負荷の程度も少なくとも「中」に該当することをベースとして、本件労働者が平成22年4月1日付けで本件会社に入社してから本件自殺までの間に担当した業務のうち、H2社案件により本件労働者が受けた心理的負荷の程度は「中」に、H3社案件により本件労働者が受けた心理的負荷の程度は「強」にそれぞれ該当すると評価し得ることを総合考慮すれば、本件労働者が本件会社における業務により受けていた心理的負荷の程度は、全体評価としても「強」に該当することは明らかというべきであり、労働者の精神障害の発病及び本件自殺には、業務起因性が認められる。遺族補償一時金を不支給とした処分行政庁の本件処分は、違法であるから、取り消されるべきである。

この点、H3社案件は、新入社員には難易度の高い業務であり、引き継いだ当初からタイトなスケジュールで業務を進めざるを得ない状況であったこと、参考となり得る適切な前例等の資料もなく、J主任らから見本等を示されることもなく、それ以前から見よう見まねで書類等を作成しても駄目出しをされ、本件労働者が真に理解できるような十分な説明や指導が必ずしもされていなかったという状況であったこと、客先からの求めに応じて急きよ翌日に中間報告を行うことになり、何をどのように報告したらよいかを理解できていないまま自身が主となって中間報告を行わざるを得ない状況になったこと等、中間報告の前後を含めた一連の出来事を考慮すると、H3社案件の業務に関して本件労働者が受けた心理的負荷の程度が「強」に該当することは明らかというべきである。



経済産業省事件

最高裁第三小法廷 令和5年7月11日 判決 速報2525号

性同一性障害者の上告人が執務する階とその上下の階の 女性トイレ使用を認めない旨の人事院の判定が違法とされた例

【事案】

1 上告人（第一審原告）は経済産業省で執務する一般職の国家公務員であり、性同一性障害である旨の医師の診断を受けている。

経済産業省においては、上告人に対し、上告人が執務する階（「本件執務階」という）とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇（以下「本件処遇」という。）を実施していた。

これに対し上告人は、平成25年12月27日付けで、国家公務員法86条の規定により、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をしたところ、人事院は、同27年5月29日付けで、いずれの要求も認められない旨の判定（「本件判定」という。本件判定のうち上記のトイレの使用に係る要求に関する部分を「本件判定部分」という。）をした。

2 本件はこれに対し上告人が被上告人を相手に、本件判定の取消し等を求め提訴した事案である。

原審は、本件判定部分は裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとはいえず、違法であるということとはできないと判断し、本件判定部分の取消を含め上告人の請求を棄却したが、これに対し上告人が上告、上告受理の申立てを行った。

【判示事項】

1 国家公務員法86条の規定による行政措置の要求に対する人事院の判定においては、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したと認められる場合に違法となると解するのが相当である。

2 これを本件についてみると、上告人は、性同一性障害である旨の医師の診断を受けているところ、本件処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、本件執務階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ないのであり、日常的に相応の不利益を受けているといえる。

一方、上告人は、健康上の理由から性別適合手術は受けていないが、平成10年頃から女性ホルモンの投与や《略》を受け、同22年3月頃までには性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けている。現に、上告人が執務する部署の職員に対する上告人の性同一性障害について説明する会（「本件説明会」という）の後、女性の服装等で勤務し、本件執務階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。また、本件説明会においては、上告人が本件執務階の女性トイレを使用することについて、数名の女性職員が違和感を抱いているように見受けられたが、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。

以上によれば、遅くとも本件判定時においては、上告人に対し、本件処遇による上記のような不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったといえる。

したがって、本件判定部分に係る人事院の判断は、著しく妥当性を欠いたものであり、本件判定部分は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法となる。

社会福祉法人A事件

千葉地裁 令和5年6月9日 判決 速報2527号

夜勤時間帯における割増賃金算定の基礎単価が夜勤手当がベースとなるとされた例

【事案】

- 1 被告は、複数の福祉サービス事業所を運営する社会福祉法人であり、原告は、平成14年7月に被告との間で無期雇用契約を締結した従業員である。
- 2 原告の勤務形態は、就労するグループホームで午後3時から9時まで勤務し、そのまま同グループホームに宿泊し、翌日午前6時から10時まで再び勤務するというものであった。
被告は、原告に対し、基本給24万4250円のほか1日当たり6000円の夜勤手当等を支払っていた（平成31年2月時点）。
- 3 原告は、夜勤時間帯の就労に係る未払割増賃金として約325万円、付加金及びそれぞれの遅延損害金の支払いを求め、提訴した。
- 4 本件の争点は、①午後9時から翌日午前6時までの夜勤時間帯が全体として労働時間に該当するか否か、②割増賃金算定の基礎となる賃金単価である。

【判示事項】

- 1 争点①（夜勤時間帯の労働時間該当性）について

被告の運営するグループホームにおいては、その性質上、毎日、午後9時から翌朝6時までの夜勤時間帯にも生活支援員が駐在する強い必要性があり、各施設につき1人の生活支援員が宿泊して勤務していたこと、入居者の多くは、知的障害を有し、中にはその程度が重い者や強度の行動障害を伴う者も含まれていたこと、特にグループホームDにおいては複数の入居者が頻繁に深夜又は未明に起床して行動し、その都度生活支援員が対応していたこと、原告は生活支援員としてDほか3か所のグループホームで勤務してきたことが認められる。

以上によれば、原告が夜勤時間帯に生活支援員としてグループホームに宿泊していた時間は、実作業に従事していない時間を含めて、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができるから、労働からの解放が保障されているとはいえず、使用者である被告の指揮命令下に置かれていたものと認められる。

よって、夜勤時間帯は全体として労働時間に該当する。

- 2 争点②（割増賃金算定の基礎単価）について

1回の泊まり勤務について支払われていた夜勤手当の6000円は、夜勤時間帯から休憩時間1時間を控除した8時間の労働の対価として支出されることになるので、被告における夜勤時間帯の割増賃金算定の基礎となる賃金単価は、（6000円を8時間で除した）750円である。

なお、最低賃金に係る法規制は全ての労働時間に対し時間当たりの最低賃金額以上の賃金を支払うことを義務付けるものではないから、泊まり勤務に係る単位時間当たりの賃金額が最低賃金を下回るとしても、直ちに泊まり勤務の賃金額に係る合意の効力が否定されるものとは解されない。

実務に役立つ労働法の知識

○経済産業省事件判決について

(労働経済判例速報2525号 平越格弁護士論説から抜粋)

本判決は、国家公務員法86条の措置要求に対する人事院の判定は裁量権の範囲を逸脱濫用した場合に違法になるとした上で、Xは日常的に相応の不利益を受けている一方で、本件判定時には、Xが庁舎内の女性トイレを自由を使用することにより、トラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他の職員が存在が確認されていなかっただけのため、Xに不利益を甘受させるだけの具体的な事情は見当たらなかったとして、本件判定は他職員に対する配慮を過度に重視し、Xの不利益を不当に軽視するもので著しく妥当性を欠き、裁量権の範囲の逸脱濫用があり違法であると判断した(裁判官全員の補足意見有り)。

国家公務員法86条の措置要求は、公務員の労働基本権制限の代償措置であり、人事院の判定は取消訴訟の対象となる行政処分に該当する(最判昭36・3・28民集15・3・595参照)。裁量処分は裁量権の範囲の逸脱濫用があった場合に限り違法として取り消されるところ(行訴法30条)、その司法審査では、判断要素の選択や判断過程に合理性を欠くところがないかが検討され、重要な事実の基礎を欠く場合、又は社会通念に照らし著しく妥当性を欠くものと認められる場合に限り、違法とされる(最判平18・2・7民集60・2・401など)。本判決は、本件トイレに係る処遇開始から約4年10か月後になされた本件判定について、「Xの不利益」と「他職員に対する配慮」にかかる人事院の利益衡量に、著しく妥当性を欠く違法があったと判断した。

本判決は、Xが性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の診断を受けており、女性トイレの自由な使用でトラブルが生ずることは想定し難く、特段の配慮をすべき他職員が存在が確認されていなかった事案における裁量処分の違法性審査の事例判断である。しかし、具体的事情を踏まえて「性同一性障害者の不利益」と「他職員に対する配慮」の利益衡量を行うという判断基準は、使用者が、施設管理権に基づき、労働者に職場トイレ使用の許否を判断する際にも妥当する。実務上は、「一律の解決策」になじむものではなく、「真摯に調整を尽くすべき責務」(今崎幸彦裁判官補足意見)があることを忘れてはならない。

私たち(一社)栃木県経営者協会は、とちぎの元気な森づくり県民会議のメンバーです。

“とちぎの元気な森づくり”をみんなで応援しよう!

栃木県では、大切な森林を守り育て、元気な森を次の世代に引き継いでいくために、平成20(2008)年度から「とちぎの元気な森づくり県民税」を創設し、「高齢化した森林の若返り」など“災害に強い森づくり”に向けた取組を進めています。



伐採後における
少花粉スギ苗の植林



植林した苗木の
シカによる食害防止
(ネットによる苗木保護の様子)



～とちぎの元気な森づくりについてはこちら～

とちぎの元気な森づくり

検索



12月 就職戦線レポート

～2024年卒採用活動における内定者フォローについて～

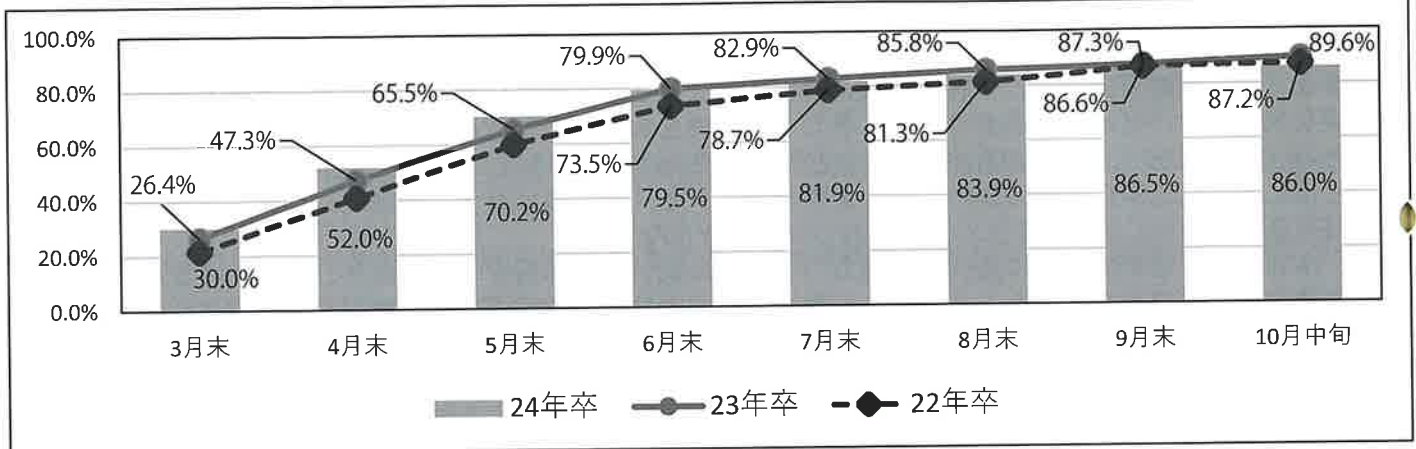
株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人



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。

寒冷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。2024年卒採用活動については内定率も80%を超え、終盤を迎えております。そこで今月号では内定辞退の防止と定着率の向上に重要といわれる「内定者フォロー施策」に関する情報をお伝えします。

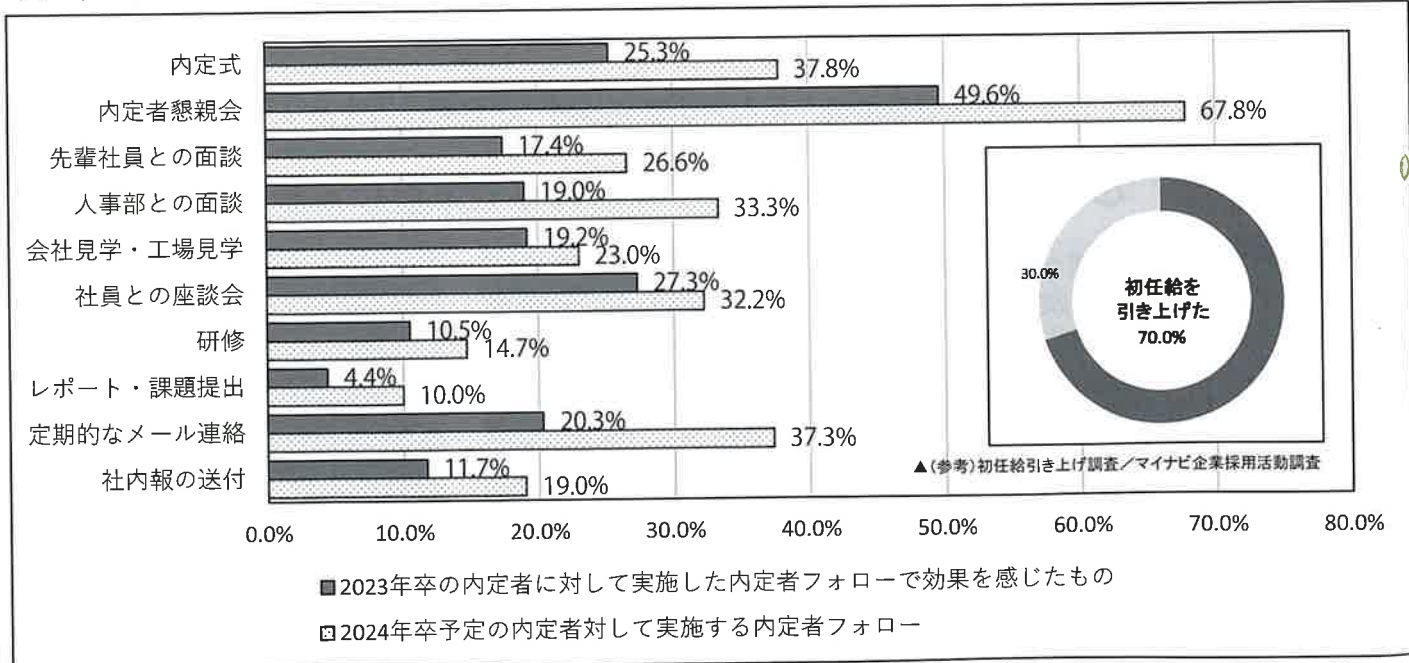
■2024年卒業予定大学生・大学院生の内々定獲得状況について



▲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」(10月実施)より ※当該調査は各月で回答者が異なるという性質上、前月調査から数値が減少することがございます

2024年卒業予定大学生・大学院生の、10月中旬時点の内々定獲得率は86.0%(前年比-3.6pt)という結果になりました。9月号で報告させていただいた就職活動継続率とあわせて考えると、終盤を迎えているといえます。多くの企業が、採用内定者に向けた内定者フォローを本格化させると同時に、2025年採用活動に向けて動き出す時期です。

■内定者フォローについて



▲内定者フォロー施策調査/「マイナビ2024年卒企業採用活動調査」(6月実施)より

内定者フォローのうち、実施割合が最多だったのは「内定者懇親会」で67.8%(前年比+18.2pt)でした。また、「先輩社員との面談」「人事部との面談」なども前年比で大きく数字を伸ばしており、学生側との接触機会の増加を重要視している企業が多いことが分かります。また、内定者フォローには括弧することができませんが、最近の傾向として「初任給の引き上げ」に踏み切る企業が多いことにも注目が必要です。

業 務 日 誌

—9月—

- 4日 栃木県ケアラー支援推進協議会(専務理事)
総会(書面表決)
- 11日 労働委員会関東ブロック大会(専務理事)(12日まで)
- 14日 労働委員会総会・委員研究会(専務理事)
栃木県ボランティア活動振興センター運営委員
会(部長)
- 20日 保護司等中央研修会・表彰(事務局長)
- 21日 しもつけフォーラム(専務理事)
- 22日 小林辰興氏お別れ会(専務理事)
宇都宮大学コラボレーション・フェア(専務理事)
厚生保護を考える議員の会との意見交換会
(事務局長)
- 25日 生産性本部月例研究会(専務理事)
- 27日 パートナーシップ構築宣言の共同宣言署名式
(会長・専務理事)
関東経協専務理事会(専務理事)(29日まで)

総務担当者講座

- 28日 日光保護区保護司研修会(事務局長)

第1回中堅社員運営委員会

—10月—

- 2日 第1回栃木県特定最低賃金審議会(電気)(部長)
- 3日 カーボンニュートラル実現会議(会長・専務理事)
安全衛生大会(専務理事)
- 4日 労働審判員研究会(専務理事)
- 5日 第1回栃木県特定最低賃金審議会
(自動車)(専務理事)
第1回栃木県特定最低賃金審議会(塗料)(部長)
労働委員会総会(専務理事)
労働局との意見交流会(専務理事・事務局長・部長)
- 6日 しもつけフォーラム(専務理事)
とちぎ健康21プラン推進委員協議会(部長)
- 12日 衛生管理者受験対策講座(13日まで)
第2回栃木県特定最低賃金審議会(電気)(部長)
- 13日 再犯防止の集い(事務局長)
男性育休取得促進共同宣言署名式(専務理事)
- 17日 栃木県高齢福祉協議会(事務局長)
環境経営セミナー

- 18日 第2回栃木県特定最低賃金審議会
(自動車)(専務理事)

第2回中堅社員運営委員会

- 19日 地方団体連絡協議会web(専務理事)
- 20日 経済団体新春講演会実行委員会(部長)
- 23日 生産性本部月例研究会(専務理事)
第2回栃木県特定最低賃金審議会(塗料)(部長)
- 25日 県会計局会議(専務理事)
地方・業種団体情報連絡会web(専務理事)
- 26日 第2回理事会
第1回常任幹事会
- 27日 栃木県子ども・子育て審議会(部長)
- 30日 労働局過重労働に関する要請(専務理事)
第5回栃木県最低賃金審議会(部長)

—11月—

- 1日 栃木県糖尿病・慢性腎臓病対策協議会web(部長)
- 2日 労働委員会(専務理事)
- 7日 栃木県地域両立支援推進チームweb(部長)
安全体感講習
- 8日 栃木県地域職業能力開発促進協議会(専務理事)
産学交流会(主事)
- 9日 全労委総会(専務理事)(10日まで)
- 10日 栃木県就労支援協議会(事務局長)
中堅社員講座
- 14日 経団連幹事会web(専務理事)
産業保健総合支援センター運営協議会(専務理事)
地域経営研究会(主事)
- 16日 経営・産業政策委員会視察(部長)
安全体感講習
- 17日 栃木県更生保護事業関係者顕彰式
(会長・事務局長)
専務理事会・会長会議・懇親会(専務理事)
- 20日 企画運営委員会
環境森林部との交流会
- 21日 地方業種団体情報連絡会web(専務理事)
- 22日 労働局要請(専務理事)
- 27日 栃木県ケアラー支援推進協議会(専務理事)
- 28日 レオン自動機 林虎彦お別れ会(専務理事)
- 29日 栃木県農協役員報酬等審議会(専務理事)
宇都宮東法律事務所・セミナーweb(事務局長)

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://www.3jeed.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）



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.496

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