

令和6年  
9月

とちぎ  
ぎ  
経  
協  
会  
Tochigi  
Employers'  
Association

NO.501



千手ヶ浜「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
研修会だより	2
経協調査	4
労働判例	7
就職戦線レポート	11
業務日誌	12
栃木労働局からのお知らせ	14
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

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 6 日 ]**

**I. 議件・報告事項・書面報告事項**

1. AZEC推進に向けた提言
2. 訪米バイオミッション2024の模様
3. 第112回ILO総会の結果概要
4. 外国人技能実習制度及び特定技能制度の見直し
5. 第13回アジア・ビジネス・サミットの模様
6. 「骨太方針2024」・「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改定版」
7. 2024年夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結状況（第1回集計）
8. 2024年版日本の労働経済事情の発刊
9. 入会報告

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**



実 施 報 告

◎経営幹部・管理者・総務担当者必修講座①、②

7月24日、8月30日宇都宮市内にて、会員企業等から17名が参加し開催した。講師は、(有) マスエージェント 代表 林 忠史氏。「決算書からみた経営力・経営安定度のチェックポイント」や「資金繰りの考え方」、「労務管理の基本と実務」、労務リスク回避への道等について講義を行った。

講座実施後、以下のような感想があった。

- ・ 管理者として経営を進めていく上で必要な決算書のチェックポイントを改めて学ぶことができた。
- ・ 労務管理を学び直すことができた。事務所に帰り、確認したい内容が多かった。



◎安全体感技塾

8月2日・19日・9月2日の3日間、(株)真岡製作所にて、計30名が参加し開催した。

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、以下のような感想があった。

- ・ 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。

◎新入社員フォローアップ研修

9月9日宇都宮市内にて、会員企業等から9名が参加し開催した。講師は、オフィスOKAMOTO 代表 岡本 明夫氏。「6ヶ月の社会人を振り返って」や「職場で期待されるために何が必要か」、「これから先、リーダーを目指すために何が必要か」等について講義を行った。

講座実施後、以下のような感想があった。

- ・ 社会人のルールがわかり、これから先ステップアップするためにどうすれば良いか学ぶことができた。
- ・ さらに自分のモチベーションを上げながら、もっと先の目標をもって仕事に取り組む姿勢を再認識できた。



## ◎コミュニケーションスキルアップ講座

日時：10月8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：岡本 明夫 氏：オフィス OKAMOTO

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と会話／「話す力」「聴く力」を身につける／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

## ◎衛生管理者受験対策講座

日時：10月10日(木) 9:50～18:00

11日(金) 10:00～18:00

※第2種の方は終了時刻が13:00となります。

会場：宇都宮市文化会館（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)

研修詳細は、ホームページ(<http://www.tochikei.jp/seminar2024.htm>)をご覧ください。

## 2024年度 夏季賞与調査結果

### ◆調査概要◆

調査時期：2024年6月26日～8月30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266社

回答数：45社（回収率16.9%）

### 1. 全体 ～妥結額平均619,533円・前年比3.67%増～

調査の対象となった45社の妥結額平均は、619,533円・2.20ヵ月で、前年の妥結額平均597,578円・2.17ヵ月に比べると、金額で21,955円のプラス（前年比3.67%増）、月数で0.03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514,661円・前年比0.70%増～

規模別にみると100人未満企業の妥結額平均は、514,661円・1.85ヵ月、100人～299人の企業は650,126円・2.42ヵ月、300人以上の企業は796,933円・2.64ヵ月となりました。対前年比では、100～299人の企業が48,144円のプラスに対し、300人以上の企業が23,864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656,459円・前年比5.89%増～

#### ～非製造業～妥結額平均592,548円・前年比1.94%増～

製造業の19社の妥結額平均は656,459円・2.18ヵ月で、前年の妥結額平均619,932円・2.10ヵ月に比べ、金額で36,527円のプラス（前年比5.89%増）、月数で0.08ヵ月のプラスとなりました。

非製造業の26社の妥結額平均は592,548円・2.22ヵ月で、前年の妥結額平均581,243円・2.22ヵ月に比べ、金額で11,305円のプラス（前年比1.94%増）、月数は同月数となりました。【表2】

### 4. 管理職 ～妥結額平均1,052,355円・対前年比2.83%減～

回答のあった管理職の妥結額平均は1,052,355円で、前年の妥結額平均1,083,008円に比べると、金額で30,653円のマイナス（前年比2.83%減）となりました。対前年比では、製造業が73,700円のマイナスに対し、非製造業が521円のマイナスと業種別の大きな差がありました。【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、24社(77.4%)が支給を行っており、支給してないを大きく上回った。金額は3万円未満が最も多く25.0%となった。【図1】【図2】

【表1】規模別決定状況

	社数(社)	2024年夏季		2023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	21	514,661 (534,034)	1.85 (1.96)	511,076 (527,562)	1.87 (1.96)	0.70 (1.23)	3,585 (6,472)
100~299人	14	650,126 (665,107)	2.42 (2.42)	601,982 (611,367)	2.26 (2.25)	8.00 (8.79)	48,144 (53,740)
300人以上	10	796,933 (831,922)	2.64 (2.67)	773,069 (790,954)	2.66 (2.65)	3.09 (5.18)	23,864 (40,968)
<b>総計</b>	<b>45</b>	<b>619,533 (776,331)</b>	<b>2.20 (2.58)</b>	<b>597,578 (736,467)</b>	<b>2.17 (2.53)</b>	<b>3.67 (5.41)</b>	<b>21,955 (39,864)</b>

※ 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)

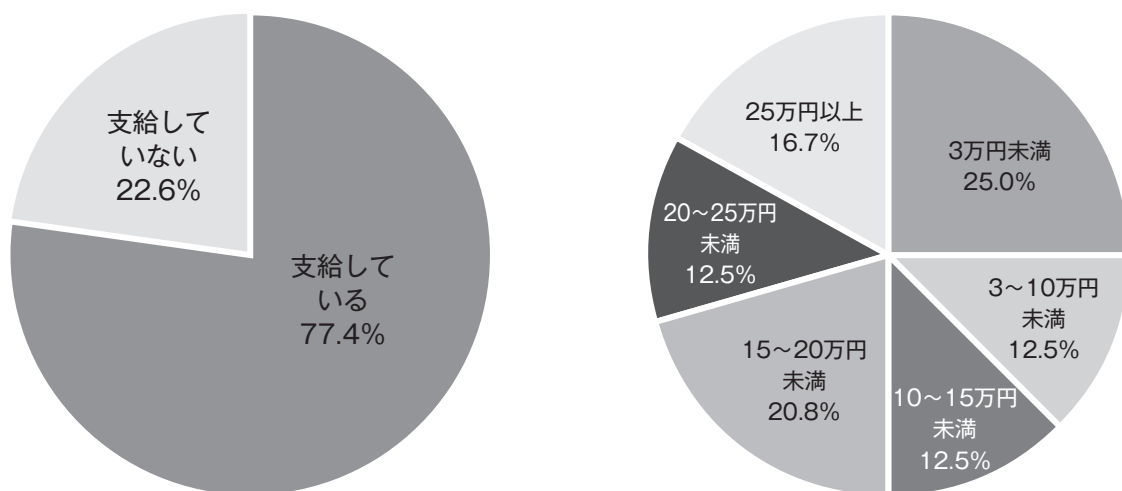
	社数(社)	2024年夏季		2023年夏季		対前年増減率(%)	対前年金額増減(円)
		金額(円)	月数(月)	金額(円)	月数(月)		
<b>製造業</b>	<b>19</b>	<b>656,459</b>	<b>2.18</b>	<b>619,932</b>	<b>2.10</b>	<b>5.89</b>	<b>36,527</b>
食 品	2	705,292	2.39	697,883	2.38	1.06	7,409
繊維・紙・パルプ	0	-	-	-	-	-	-
化 学	1	-	-	-	-	-	-
非 鉄 ・ 金 属	4	489,837	1.85	372,136	1.45	31.63	117,701
機 械	2	844,046	2.62	857,537	2.73	△ 1.57	△ 13,491
精 密 機 器	1	-	-	-	-	-	-
電 気 機 器	2	572,039	2.06	562,900	2.03	1.62	9,139
輸 送 用 機 械	2	878,171	2.69	758,541	2.46	15.77	119,630
印 刷 ・ 出 版	1	-	-	-	-	-	-
ゴ ム ・ 石 油 ・ 窯 業	4	578,683	1.81	583,885	1.89	△ 0.89	△ 5,202
<b>非製造業</b>	<b>26</b>	<b>592,548</b>	<b>2.22</b>	<b>581,243</b>	<b>2.22</b>	<b>1.94</b>	<b>11,305</b>
建 設 業	3	507,576	1.95	480,446	1.84	5.65	27,130
卸 売 業	3	784,280	2.87	746,200	2.85	5.10	38,080
小 売 業	4	768,280	3.16	745,723	3.11	3.02	22,557
廃 棄 物 処 理 業	1	-	-	-	-	-	-
そ の 他 サービス業	3	564,305	2.00	549,731	2.00	2.65	14,574
医 療 ・ 福 祉 業	5	476,308	1.75	456,365	1.72	4.37	19,943
そ の 他	4	426,838	1.63	480,636	1.78	△ 11.19	△ 53,798
<b>全産業</b>	<b>45</b>	<b>619,533</b>	<b>2.20</b>	<b>597,578</b>	<b>2.17</b>	<b>3.67</b>	<b>21,955</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)	2024年 夏季 金額(円)	2023年 夏季 金額(円)	対前年 増減率 (%)	対前年 金額増減 (円)
全産業		16	1,052,355	1,083,008	△ 2.83	△ 30,653
業種別	製造業	6	1,017,828	1,091,528	△ 6.75	△ 73,700
	非製造業	10	1,076,523	1,077,044	△ 0.05	△ 521
規模別	100人未満	8	888,080	904,210	△ 1.78	△ 16,130
	100～299人	6	1,162,688	1,235,276	△ 5.88	△ 72,588
	300人以上	2	1,460,592	1,430,798	2.08	29,794

【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

# 最近の主要労働判例から **No.71**

## A社事件

鳥取地裁 令和6年2月16日 判決 速報2551号

### **セクハラ行為による精神障害発症について加害者及び会社の責任を認めたものの、休業期間の長期化は原告側にも原因があるとして休業損害額を4割の限度で認めた例**

#### 【事案】

被告会社で勤務していた原告が、上司である被告丙川から、会食の帰路にいきなり両側頭部をつかまれ複数回にわたりキスをされる（以下「本件セクハラ」という。）等のセクハラを受けたことにより、精神的苦痛を被るとともに、精神障害（適応障害及びうつ病）を発症し休業を余儀なくされたとして、被告丙川及び被告会社に対し、不法行為ないし使用者責任に基づく損害賠償を求めるとともに、被告会社に対しは、安全配慮義務違反（債務不履行）に基づく損害賠償を求めた事案である。

#### 【判示事項】

原告がセクハラとして主張する被告丙川の言動は、一部を除き、いずれも原告の人格権を侵害する不法行為である。

そして、原告の適応障害発病の直前に発生した本件セクハラは、その執拗な態様や原告が逆らい難い状況にあったこと、その場に居合わせた同僚に対し、「（原告に対するキスを）お前もやっていいよ」と述べる等、原告の人格を貶める発言も行われたことに鑑みると、労災認定基準に照らして心理的負荷は「強」であり、原告の適応障害発病との相当因果関係が認められる。また、適応障害発病から約1年後に発病したうつ病についても、精神疾患の治ゆに時間がかかることはままたることや主治医の意見等を踏まえると、被告丙川の不法行為との相当因果関係が認められる。

被告丙川の不法行為は、1個の継続的不法行為であるものの、各行為を個別にみても事業執行性が認められることから、被告会社は使用者責任を免れない。

他方、被告会社の対応に不適切な部分は見当たらず、被告会社に安全配慮義務違反及び職場環境整備義務違反があったとは認められない。

損害のうち休業損害の額については、うつ病が遷延して長期に及び休業期間が発生したことに原告側の事情（被告会社の対応に対する不満）があり、休業期間のおおむね8割に相当する部分については、休業期間の終期に向かって順次、原告側の事情による側面が強くなること、休業損害は高額にわたるものであること等を踏まえると、損害の公平な分担の観点に照らし、4割の限度で認めるのが相当である。



# 社会福祉法人 滋賀県社会福祉協議会事件

最高裁第二小法廷 令和6年4月26日 判決 速報2552号

## 職種限定合意に反して、個別同意なしに配置転換を命ずる権限を有しないとされた例

### 【事案】

社会福祉法人（被上告人）において福祉用具の改造・製作、技術の開発に係る技術職として雇用されていた上告人が、福祉用具改造・製作に関する業務の廃止、事業縮小の方針に基づき、同意なく総務課施設管理担当への配置転換を命じたこと（本件配転命令）が職種限定合意に反し違法である等として、被上告人に対し、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等の訴えを提起した事案である。

第一審及び控訴審判決は、福祉用具の改造・製作、技術開発を行わせる技術者として就労させるとの黙示の職種限定合意があったとしつつ、本件配転命令は解雇を回避するためにやむを得ないものであったこと等から有効であるとし、請求を棄却した。

本件の争点は、職種限定合意に反する配置転換の有効性である。

### 【判示事項】

労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該同意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間には、上告人の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、被上告人は、上告人に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

そうすると、被上告人が上告人に対してその同意を得ることなく行った本件配転命令につき、被上告人が本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

以上によれば、この点に関する論旨は理由があり、原判決中本件損害賠償請求に係る部分は破棄を免れない。そして、本件配転命令について不法行為を構成すると認めるに足りる事情の有無や、被上告人が上告人の配置転換に関し上告人に対して負う雇用契約上の債務の内容及びその不履行の有無等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。



# 古河市事件

水戸地裁下妻支部 令和6年2月14日 判決 速報2547号

## 吹奏楽部の顧問を務めていた市立中学校教師の自殺につき、校長の安全配慮義務違反、市の損害賠償責任が肯定された例

### 【事案】

亡Bは、本件中学校の本件吹奏楽部の顧問として活動していた。本件吹奏楽部は、吹奏楽コンクールでの全国大会での金賞受賞を目標に部活動に取り組んでおり、本件吹奏楽部の活動時間は、他の部活動に比べて突出して長い状況にあった。

亡Bのうつ病エピソード発症前3ヵ月の時間外労働時間数を見ても、発症前3ヵ月は約135時間、発症前2ヵ月は約99時間（年末年始期間を含む。）、発症前1ヵ月は約178時間に至っていた。

平成28年7月に本件吹奏楽部の副顧問が辞任し、同29年2月には、本件吹奏楽部の部長を務めていたAが本件吹奏楽部を退部するなどの出来事があった。そして、同年2月14日に、亡Bは自殺を試みるかのような写真を配偶者（本件訴訟の原告）に送信した。同月16日に、亡Bは病院を受診し、うつ病と診断され、1ヵ月程度休養するよう勧められたが、亡Bはこれを断った。その後、同月24日、亡Bは自殺したが、亡Bの残した遺書と思われるノートには、亡Bが自殺に至ったのは自分に責任があり、原告や本件吹奏楽部やAには責任がないとする旨の記載があった。

原告は、本件中学校を設置している古河市を被告として、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償を求めて提訴した。

### 【判示事項】

- 1 亡Bの時間外労働時間数は、発症前3週間、発症前1ヵ月、発症直前の連続した2ヵ月ないし3ヵ月間のいずれをみても厚労省認定基準及び理事長通知の基準を上回る極度の長時間労働であり、亡Bの業務の勤務密度が特に低いものとは認められないことも踏まえ、亡Bは、本件中学校における長時間の時間外労働によりうつ病を発症したと認定した。
- 2 本件において、亡Bは連続かつ長時間労働をしていたものであり、労働基準法32条、35条の趣旨に反する状態が現出していた。そして、D校長は、遅くとも、校長として赴任して半年が経過した平成27年10月頃には、亡Bの長時間勤務について、疲労が蓄積していることが当然疑われ、このままでは健康障害が生じ得ることを少なくとも認識し得たのであるから、亡Bの健康状況を把握し、長時間にわたる労働時間を可能な限り軽減するための方策を講ずべき義務があったというべきであるが、D校長は、これらの方策も講じておらず、その結果亡Bは長時間にわたる時間外労働を余儀なくされ、うつ病エピソードを発症したものであり、D校長には安全配慮義務違反が認められるとした。
- 3 被告の亡Bにとって吹奏楽部の活動は生きがいであり、この活動によって健康状態が悪化することを認識することができなかった旨の主張につき、仮に被用者にとって当該業務について生きがいともいえるようなものとの認識があったとしても、それが業務である以上、雇用者は被用者の業務を過重なものにならないように注意を払うべきことに何ら変わりはなく、本件においては、極めて長時間にわたる時間外勤務が行われたのであって、その内容、程度も勤務密度が極めて低いとはいえないことに照らせば、その業務内容が被用者にとって生きがいともいえるべきものであったとしても、その業務の量的過重性を大幅に減殺させるものとはならないと判示した。

## 実務に役立つ労働法の知識

### ○古河市事件判決について

(労働経済判例速報2547号 鈴木銀治郎弁護士論説から抜粋)

安全配慮義務は、絶対責任や結果債務ではなく、過失責任であり、予見可能性、結果回避可能性が認められたうえで成立する。これについて、本件で学校長は、死亡した教員が平成29年2月まで健康状態が悪化している様子は見受けられず自殺は予見できなかったと主張したが、本判決は、学校長が、「勤務状況を認識しうる立場であり、かつ実際にも、極めて長時間にあたる時間外労働が継続していたことも容易に認識し得る状況にあった」とし、「これらの状況から直ちに健康状態の悪化を具体的に予見することができた」として安全配慮義務違反があるとしている。

## ホープネット事件

東京地裁 令和5年4月10日 判決 速報2549号

### 主治医により復職可能と診断はされたが、産業医との面談結果等から復職が認められなかった例

#### 【事案】

営業部担当部長として就労していた原告が、主に休職期間満了に伴う自然退職の有効性を争い、被告に対し、雇用契約上の地位確認及びバックペイ等を求めた。原告は平成26年3月に躁うつ病と診断され、以降は月2回から数か月に1回の頻度でクリニックに通院して投薬治療を受けていた。その後、双極性感情障害（以下「本件傷病」という）を発症して平成30年9月1日から、令和2年2月末日を終期として休職を開始した。原告は、同年2月21日に主治医の診断書（「令和2年3月1日より復職可能と判断できるが、最初の1ヵ月間は午前中のみ勤務とし、労務軽減した形での復職が望ましい」との記載あり）を提出した。同月27日に産業医面談が実施され、産業医は復職可能と判断できる情報が不足していると意見して、被告は休職期間を1ヵ月（同年3月31日まで）延長した。同年3月17日に再び産業医面談が実施され、産業医は「本人曰く生活のリズムは安定してきているとのことだが、会話の中で食い違いが散見された」として、引き続き治療経過の観察を要すると意見した。被告は原告に対して、同月27日、休職期間満了退職の通知書を送付する等した（以下「本件退職措置」という）。

#### 【判示事項】

裁判所は、本件傷病の業務起因性を否定したうえで、復職の可否に関して、復職要件である「治ゆ」の意義について、休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に傷病等が回復すること、あるいは、復職後ほどなく上記の程度の回復が見込まれることをいうと解すると判示した。また、原告の精神疾患は、平成26年3月以降、長期にわたり要治療の状態で、令和2年3月当ても薬剤が多種類投与されているなど治療が継続していたこと、原告が実際に復職に向けた生活リズムの改善や外出訓練といった復職に向けた取り組みを一切図っていなかったこと等から、復職後ほどなく回復する見込みがあるとは診断し難いとした産業医の判断は原告の行動や診療経過に整合するものとして合理性を有すると評価した。結論として、復職後ほどなく回復の見込みがあったともいえず、営業部担当部長以外の他業務で被告に復職することが可能であったとも認め難いから、本件退職措置は有効と判断した。

株式会社マイナビ 栃木支社  
支社長 土屋 文人



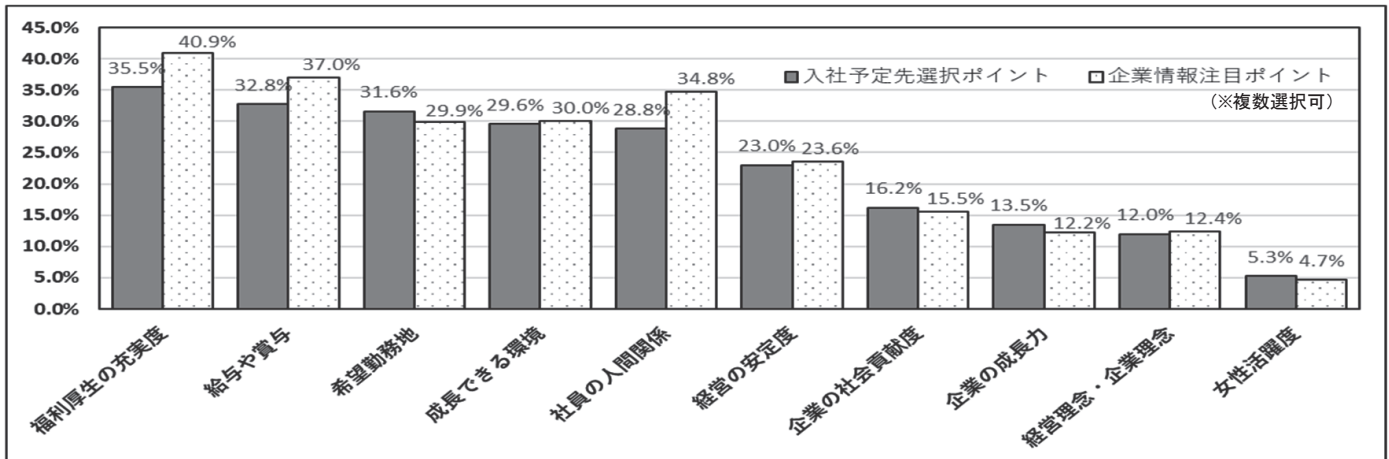
# 9月 就職戦線レポート

～学生が企業を選ぶ際に注目するポイントおよび入社先企業の選択とインターンシップの関係性について～

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。2025年卒大学生・大学院生の就職活動は終盤を迎え、内々定保有率は85%を超え、そのうち90%近くの学生が既に入社先企業を決定している状況となりました。そこで9月号では、学生が「入社先企業を選択する際のポイント」「企業情報確認時に注目するポイント」と「入社先企業の選択とインターンシップの関係性」についてお伝えしたいと思います。

## ■入社予定先企業を選択する際のポイントと企業情報確認時に注目するポイント

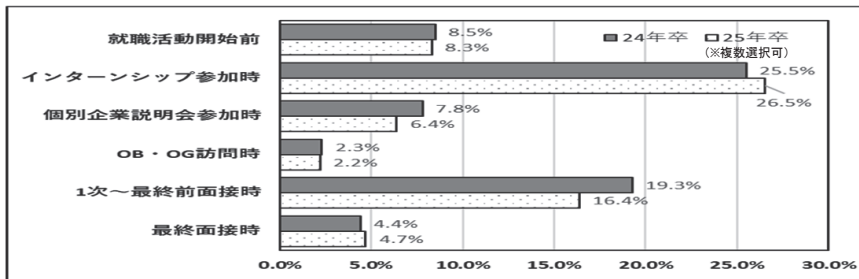


▲マイナビ 2025年卒 学生就職モニター調査(6月)より

入社企業選択時および企業情報確認時の注目ポイントは、ともに「福利厚生の充実度」が第1位、「給与や賞与」が第2位という結果になりました。待遇条件に関する注目度はやはり高いといえます。「希望する勤務地で働くことができるかどうか」「成長できるか」「人間関係」といった就労環境に関する点も注目度は高く、どこで・どのように・どういった条件でという3要素をおさえておくことが重要だと分かります。

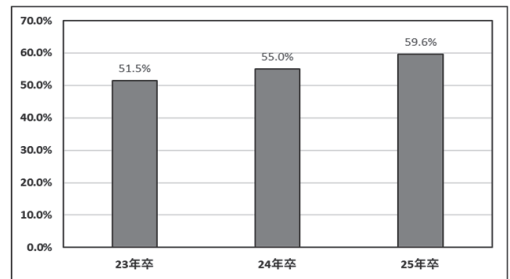
## ■入社先企業の選択とインターンシップの関連性

◇入社先企業に「入社したい」と思った一番最初のタイミング



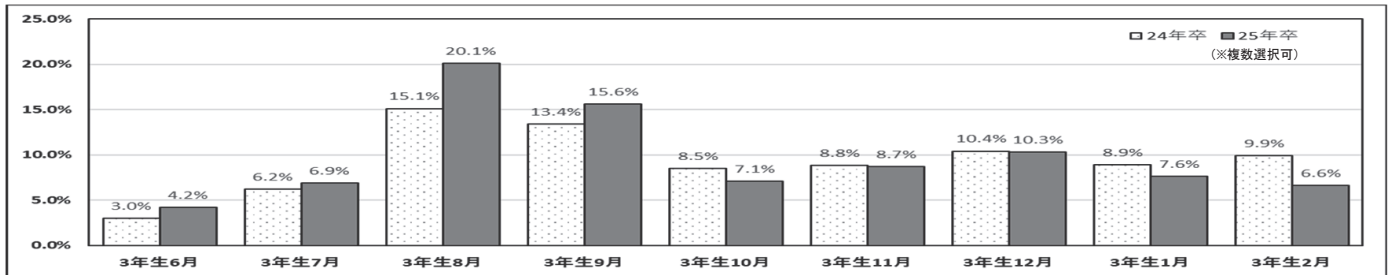
▲マイナビ 2025年卒 学生就職モニター調査(6月)より

◇入社先企業のインターンシップ参加割合



▲マイナビ 2025年卒 学生就職モニター調査(6月)より

◇入社先企業のインターンシップに参加した時期



▲マイナビ 2025年卒 学生就職モニター調査(6月)より

入社意欲が最初に発生したタイミングが「インターンシップ(仕事体験を含む)参加時」が最多で、入社先企業のインターンシップ参加率が約60%という結果から、入社先企業の選択とインターンシップは密接に結びついているといえるでしょう。3年生時の8・9月および12・1月は特にインターンシップ参加率が高く、夏および冬のインターンシップは非常に重要であると結論づけることができます。

# 業 務 日 誌

## —7月—

- 3日 とちぎ就職氷河期世代活躍支援会議(専務理事)  
さくら市再犯防止推進計画会議(事務局長)
- 5日 労働委員会(副会長)  
高齢・障害・求職者雇用支援機構運営協議会  
(専務理事)
- 5日 県人権教育啓発推進県民会議(副会長)  
人材カレッジネットワーク会議(専務理事)  
地域別最低賃金審議会(部長)
- 9日 県山の日協議会総会(副会長)  
経団連セミナー(副会長)
- 11日 しもつけフォーラム(副会長)  
労働法フォーラム(専務理事)  
栃木県子ども・子育て審議会(部長)  
**経理担当者実務講座**
- 12日 新春経済講演会実行委員会(専務理事)
- 16日 経団連幹事会web(専務理事)  
とちぎ女性活躍応援団企画委員会(部長)  
栃木県再犯防止推進連携会議(事務局長)  
自立研修者サポート研修会(事務局長)
- 17日 インターンシップ導入研修会(副会長・専務・主任)
- 18日 地方団体連絡協議会・新任専務理事説明会  
web(専務理事)
- 19日 県ケアラー支援推進協議会(副会長)
- 22日 最低賃金対策専門会議web(部長)
- 23日 経団連地方業種団情報連絡会web  
(副会長・専務理事)
- 24日 労働委員会退任式・任命式(副会長・専務理事)  
**経営幹部・管理者・総務担当者必修講座①**
- 26日 宇都宮大学産学交流振興会理事会・総会・講  
演会(副会長)
- 29日 宇都宮大学地域経営研究会 地域DX部会セ  
ミナー(副会長)
- 30日 栃の実倶楽部理事会・総会(専務理事)
- 31日 関東地区労使関係セミナー(専務理事)  
法友会7月例会(事務局長)  
地域別最低賃金審議会(部長)  
地域別最低賃金専門部会(部長)

## —8月—

- 1日 労働委員会総会(専務理事)  
地域別経済団体職員研修会(～2日まで)(主任)
- 2日 **安全体感技塾**  
地域別最低賃金専門部会(部長)
- 5日 「栃木デー」インド大使館(専務理事)  
地域別最低賃金専門部会(部長)  
地域別最低賃金審議会(部長)
- 7日 カーボンニュートラル実現会議(副会長)  
**産業教育委員会中堅社員運営委員会**
- 8日 宇都宮大学地域経営研究会web(副会長)
- 19日 カーボンニュートラル実現県民運動キックオフ  
イベント(副会長)  
**安全体感技塾**
- 21日 地域別最低賃金審議会(部長)
- 29日 とちぎ就活フェス(専務理事・部長)
- 30日 **経営幹部・管理者必修講座・総務担当者必修  
講座②**



# 労働保険未手続事業一掃強化期間 11/1～11/30

## 『ひとりでも働く職場に労働保険』

「労働保険」とは、労災保険と雇用保険とを総称したもので保険給付はそれぞれ別個に行われます。

### 1 労災保険給付に要した費用の一部を徴収することもあります

労災保険は、労働者が業務上又は通勤途上で負傷したり、あるいは不幸にも死亡された場合に労災保険法の規定により、負傷した労働者又は遺族に対し補償を行うもので、保険給付は労働基準監督署で行っております。

なお、事業主が故意または重大な過失により労災保険の保険関係成立届を提出していない期間中に労働災害が生じ、労災保険給付を行った場合、遡及して労働保険料を徴収するほか労災保険給付に要した費用の一部を徴収することとなっています。

### 2 失業した労働者の生活の安定と再就職を促進

雇用保険は、労働者が失業した場合に失業給付金の支給を行い、失業した労働者の生活の安定と再就職を促進し、併せて労働者の福祉の増進を図るための事業を行う制度で、保険給付は公共職業安定所で行っています。

### 3 労働者を使用する事業主は加入することが義務づけられています

「労働保険」は、労災保険法と雇用保険法の規程により、労働者を使用する事業主は、加入することが義務づけられていますので、まだ加入手続をされていない事業主は最寄りの労働基準監督署又は公共職業安定所で加入手続をしてください。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署又は公共職業安定所にお尋ねください。

栃木労働局総務部労働保険徴収室

電話 028-634-9113



## 栃木労働局からのお知らせ

もう、チェックした？

# 栃木県の最低賃金

時間  
額

# 1,004 円

すべての労働者と使用者に適用されます

## 令和 6 年 1 0 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

## 賃金引上げに関する支援 業務改善助成金

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

# 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>



関東職業能力開発大学校

【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

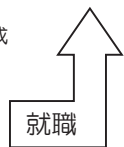
生産技術科  
電気エネルギー制御科  
電子情報技術科  
建築科



【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



※「事業主推薦制度」により、事業所で働く従業員の方が専門課程又は応用課程で2年間の長期研修を行うことができます。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](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.501

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



