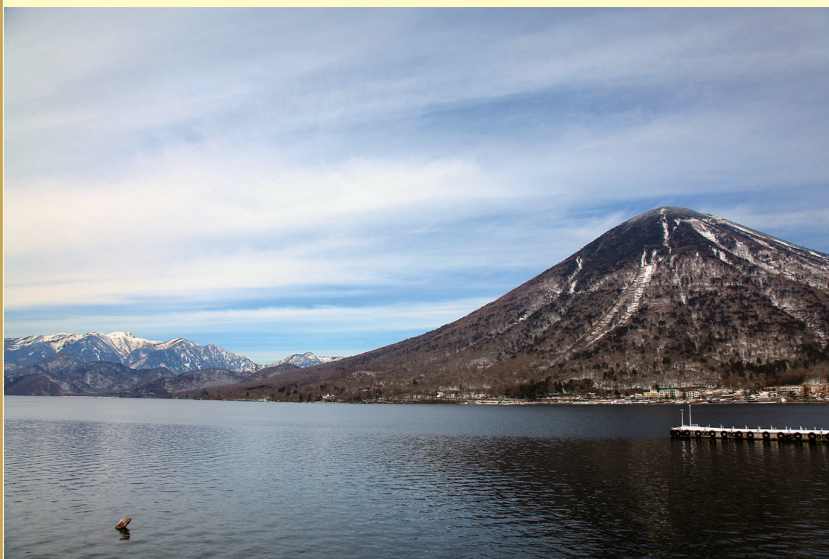


令和6年
11月

とちぎ
ぎぎ
経
協
会
Tochigi
Employers'
Association

NO.502



男体山と中禅寺湖「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
理事会・常任幹事会報告	2
研修会だより	3
委員会だより	4
労働判例(公益通報・内部告発、同一労働 同一賃金、定額残業代の新設)	5
就職戦線レポート	8
業務日誌	9
栃木労働局からのお知らせ	10
Eメール登録・会員募集のご案内	11
法律・労務・税務相談のお知らせ	12

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15日]

I. 議 件・報告事項・書面報告事項

1. 産業データスペースの構築に向けて
2. ネイチャーポジティブへの日本経済会界の取組みとCBD・COP16への期待
3. エネルギー基本計画の策定に向けた提言
4. 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 2024
5. Entertainment Contents ∞ 2024
6. 海外から選ばれるインフラシステムの展開に向けて

II. 報告事項

1. シンガポールミッションの模様
2. 東北・能登復興応援フェスタ 2024 ウェブサイトの開設

III. 書面報告事項

1. 上場企業役員ジェンダー・バランスに関する経団連会員企業調査結果
2. 入会報告

[11月19日]

I. 議 件

1. CBD・COP16へのKNCC ミッション派遣報告
2. 第27回日本トルコ合同経済委員会の模様
3. 日本ブラジル経済合同経済委員会の模様
4. 訪欧ミッションの模様
5. 訪韓の模様
6. 入会報告

新春会員交流会のご案内

恒例の第46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 **2025年1月22日（水）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。

2024年度第1回常任幹事会 上期事業・決算

本年度第1回常任幹事会を、10月24日（木）、青木勲会長ほか、31名の理事・常任幹事の出席を得てホテル東日本宇都宮4階「とき」において開催した。

会長の挨拶後、議事録署名人に吉田元氏、高松一弘氏が選出され、会長が議長となって議事に入り、鈴木専務理事が、上期の事業（会議、常設委員会活動、教育啓発事業、労務相談事業等）並びに決算（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3回理事会（第1回正副会長会議）を、10月24日（木）に、ホテル東日本宇都宮2階「福寿」で開催し、上記議案を報告した。



実 施 報 告

◎衛生管理者受験対策講座

10月10日・11日、宇都宮市内会場にて、会員企業等から24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。



経営・産業政策委員会

経営・産業政策委員会（委員長 市川裕一氏：富士通(株)小山工場長）は、10月24日（木）に宇都宮市内会場において、「県産業労働観光部との交流会」を開催し、22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、栃木県産業労働観光部次長 兼 産業政策課長の鱒淵繁義氏から、栃木県産業施策について説明があり、併せて事前質問にも回答いただいた。

2部の交流会では、産業労働観光部長の石井陽子氏にもご参加いただき、意見交換を行い交流を深めた。



労務委員会

労務委員会（委員長 亀井宏昭氏：フットワークエクスプレス関東(株)社長付マネージャー）では、11月27日（水）「コンセーレ」において、委員19名が出席して2024年度・第2回委員会を開催した。

前半は栃木県警本部・警備部警備1課・サイバー攻撃対策係担当者による「サイバー攻撃への対策」と題した特別研修を行ったが、サイバー攻撃事例の紹介・サイバー攻撃の端緒・標的型メールなど、サイバー攻撃の未然防止策や被害拡大のための対応策等を学習する有意義な研修となった。

後半は出席した委員全員より、人材確保や人材育成等に関する情報提供、新卒者の採用状況や離職者防止に関する事例の紹介など、委員相互の情報交換会を実施した後、会場を移し交流会を開催した。



社会福祉部会

社会福祉部会（代表幹事 瀬端道男氏：(社福)たかはら学園理事長）では、11月18日（月）「コンセーレ」において、会員22名が出席して2024年度第1回社会福祉部会を開催した。

代表幹事、経協代表挨拶の後、栃木県警本部・警備部警備1課・サイバー攻撃対策係担当者による「サイバー攻撃への対策」と題した特別研修を行った。

その後、鍋島事務所・鍋島勝子顧問による労務管理セミナーを開催し、「若者の離職状況・防止策」・「熱意ある社員の減少・対応策」に関する講義や事前質問に対する回答をいただいたが、同時に、出席者より法人での取組み状況や事例の紹介があり、出席者には参考となる意義あるセミナーとなった。



最近の主要労働判例から No.72

水産協同組合A事件

水戸地裁 令和6年4月26日 判決 速報2556号

公益通報と認められる内部告発を行った労働者の解雇を無効とした例

【事案】

原告Aは、週刊誌記者に対し、被告が県作成の「しらす試験操業に係る漁獲物等の放射性物質分析検査結果について」と題する書面の記載を改ざんしたとして、上記書面に書き込みをした書面（「本件書面」）を提供し、その旨を週刊誌に掲載させたこと等を理由として解雇された。本件書面では、しらす干しの検査結果の最高値である「24Bq/kg」との記載について、数値「24」の部分に「8.5」と手書きで訂正がされるなどしていた。

なお、本件においては、原告Bも原告Aと同日に、抑うつ状態により業務に耐えられない状態にあることを理由に解雇されており、原告AおよびBが地位確認等を求めて訴訟提起をした。

【判示事項】

裁判所は、①原告Aが週刊誌の取材に応じたことについて、週刊誌の実際の記載内容等に照らせば、不合理に被告の信用を低下させるものであったとは認められないとした。また、しらす干しにかかる書き込みにつき、内部告発者と被告の組合長らが出席した会議において具体的な説明がされなかったこと等に照らせば、原告が、本件書面の記載内容から、被告あるいは県が漁獲物の流通を確保するために、実際の放射性物質検査結果の数値よりも低い数値を公表したのではないかとの疑念を抱くことは不合理とはいえないとした。その上で、原告Aが週刊誌記者からの取材に対し、実際の放射性物質分析結果とは異なる数値が公表された可能性があるとの認識を回答していたとしても、それが故意に虚偽の情報を提供したものであったということはできないとして、結論として原告Aが取材に応じたこと（及びその余の点）は、解雇の有効性を基礎付ける客観的合理的理由になり得ないとし、原告Aに対する解雇を無効であると判断した。

また、原告Bとの関係でも、被告は原告Bの職場復帰の可能性を慎重に検討することが求められるにもかかわらず、病状等の報告をほとんど求めることもせずに解雇しており、その判断は早急に過ぎ、社会的相当性を欠くものであるとして原告Bに対する解雇を無効であると判断した。



学校法人日本大学事件

東京地裁 令和6年1月30日 判決 速報2560号

大学非常勤講師の雇止めを有効とし、専任教員との賞与及び各種手当に係る待遇の相違は不合理でないとした例

【事案】

大学の非常勤講師である原告らが、大学を設置、運営する学校法人である被告に対し、専任教員に支給されている賞与、住宅手当及び家族手当（以下「本件各手当等」）が、非常勤講師に支給されていない待遇の相違（以下「本件相違」）は、パート有期法8条等に違反する不合理なものであるとして、不法行為による損害賠償請求権に基づき、専任教員と同様の本件各手当等の支払等を求めた事案である。

なお、本件では原告らの雇止めの労契法19条2号該当性も争点となっているが、ここでは省略する。

【判示事項】

本件相違は、短時間労働者であること又は期間の定めの有無に関連して生じたものである。

そして、業務の内容及び責任の程度（以下「職務の内容」）について、専任教員は、非常勤講師と異なり、①カリキュラムの編成、学生の研究活動・課外活動等の指導等の教育活動、②研究活動、③校務運営活動といった多種多様な重要な業務を担っており、責任の程度や範囲も大きい。また、職務の内容及び配置の変更の範囲（以下「変更の範囲」）についても、専任教員は、非常勤講師と異なり、異動や昇格のほか、転居を伴う配転も想定され、教授に昇格した場合には、校務運営活動に関し担当すべき役職、出席すべき会議及び行事の種類、範囲等が変わることから、有意的な相違がある。

賞与については、労務の対価の後払いや功労報償、労働意欲の向上といった性質を併せ持ち、専任教員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの支給目的によるとした上、職務の内容及び変更の範囲の相違のほか、専任教員は非常勤講師と異なり兼業が禁止され、収入を被告からの給与に依存せざるを得ないこと、非常勤講師の賃金水準が他の大学と比較して低くないことから、待遇の相違は不合理ではない。

家族手当及び住宅手当については、生活保障及び福利厚生を充実させることによって、専任教員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から支給しているとした上、家族手当は賞与と同様の理由から、住宅手当は、専任教員は転居を伴う配転の可能性があり、非常勤講師と比較して住居に要する費用が多額となり得ることや、職務の内容の相違から、待遇の相違は不合理ではない。



ビーラインロジ事件

東京地裁 令和6年2月19日 判決 速報2561号

定額残業代を新設した給与規程の変更を無効とした例

【事案】

被告（一般貨物自動車運送事業及び貨物利用運送事業等を営む株式会社）においてトラック運転手として勤務していた原告らが、被告に対し、残業代の算定に関し基礎賃金に含まれるべき手当が含まれておらず、また、各種手当を廃止し定額残業代を新設する旨の給与体系の変更は認められず、定額残業代を基礎賃金から除外することは許されないなどと主張して、未払割増賃金及び付加金等の支払を求めて提訴した事案である。

なお、本件では、各種手当（時間外職能給、夜勤・長距離手当、特別手当、特務手当（固定／変動））の基礎賃金及び割増賃金該当性も争点となっているが、ここでは省略する。

【判示事項】

1 給与体系変更に係る同意の有効性について

就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされ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か否かという観点からも、判断すべきである。

本件では、旧給与体系に係る労働条件通知書の控えは原告らに交付されておらず、新給与体系への変更に関する説明会における説明内容、本件説明会資料の記載は旧給与体系における基礎賃金の範囲すら正確に把握することが困難であったと認められ、原告らが新給与体系の変更に同意した際、時間単価が旧給与体系に比して約69%から約81%の幅で減縮されるという不利益が発生することが認識し得たとは到底認められない。そうすると、原告らが自由な意思に基づいて新給与体系の変更に同意したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとは認められない。

2 給与体系変更に係る就業規則（給与規程）変更の有効性について

給与規程の変更についてみると、分かり易い給与体系に改善する必要性があったことは否定できないが、旧給与体系における時間単価を労働契約法37条等が定める方法により算定した場合には最賃法違反の問題は発生せず、この点で新給与体系に変更する必要性があったとは認められない。そして、新給与体系に変更することによる従業員の不利益の内容及び程度は、時間単価が旧給与体系に比して約69%から約81%の幅で減縮するというものであり、新給与体系の変更に関する説明会は実施されているものの、原告らにおいて当該不利益の内容及び程度を十分に把握し得るだけの情報提供が行われたとは認め難い。これらの事情を考慮すると、給与規程変更が合理的なものであったとは認められない。

11月 就職戦線レポート

～2026年卒学生の就職活動準備状況について～

株式会社マイナビ 栃木支社
支社長 土屋 文人



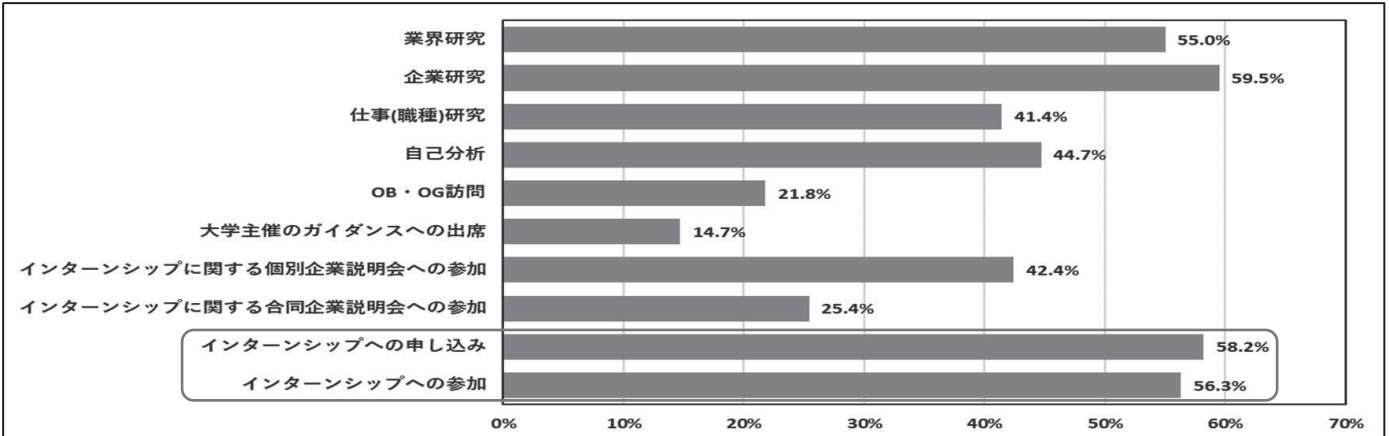
複数の企業で人事採用担当やキャリアアドバイザーなどを経験した後、2007年マイナビに中途入社。転職情報事業部に在籍し、主に求職者向けサービスの運用に携わった後、2021年10月より現職。

立冬の候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

2026年3月卒業見込みの大学3年生・大学院1年生の就職活動準備が本格化しつつあります。そこで今月は、現在の就職活動準備の状況報告と、多くの学生が参加した夏のインターンシップについての報告をさせていただきたく存じます。

■2026年3月卒業見込み大学生・大学院生の就職活動準備状況

◇2024年9月に実際に行った就職活動準備行動(※複数回答)

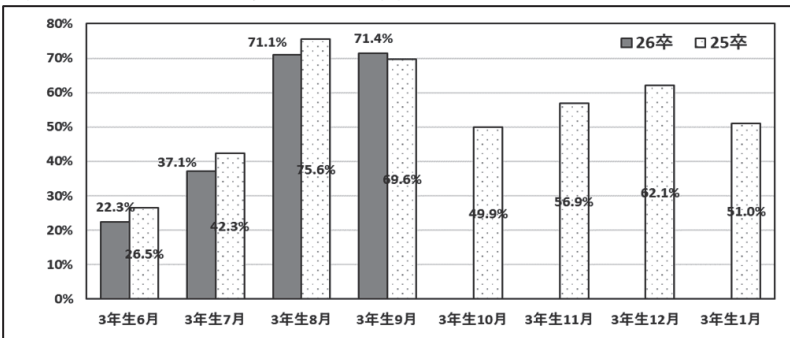


▲マイナビ2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(2024年9月)より

2026年3月卒業見込み大学生・大学院生の就職活動準備状況を調査したところ、上記のような結果となりました。就職活動準備初期に行われることが一般的な研究行動をインターンシップへの申し込み・参加が上回っていることに注目です。夏のインターンシップという時期的要素の影響を受けていることはもちろんですが、就職活動の早期化とこれに伴う意識の高まりが反映されたものと考えられます。

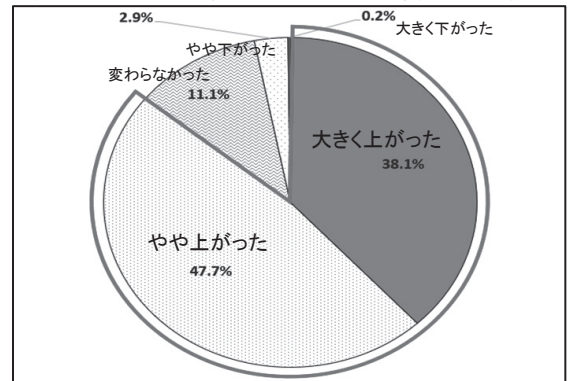
■夏のインターンシップへの参加状況ならびに学生側の心境に関する報告

◇インターンシップへの参加率(単月調査)



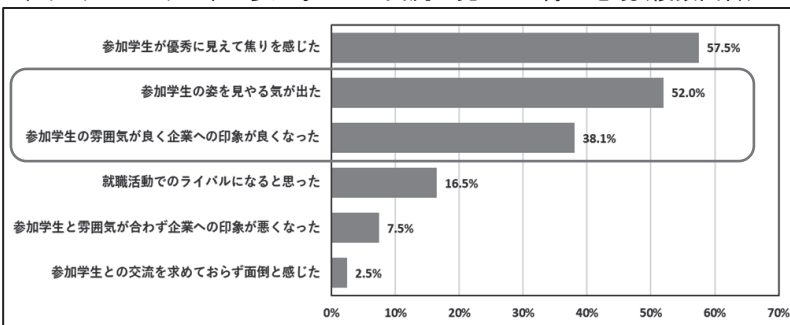
▲マイナビ2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(2024年9月)より

◇インターンシップ参加企業への志望度(単一回答)



▲マイナビ2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(2024年9月)より

◇インターンシップ中に参加学生との交流が発生した際の心境(複数回答)



▲マイナビ2026年卒大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査(2024年9月)より

多くの学生が参加した夏のインターンシップですが、左記および上記の通り、参加企業への志望度・印象・モチベーションは上がっていることが分かりました。これまで複数回にわたってインターンシップの重要性を説明させていただいてきましたが、2026年卒の学生においても志望度や選考参加への意欲向上に大きな影響を及ぼしているといえる結果となっております。一方で焦りを感じている学生も少なくなく、こういった学生は冬のインターンシップへも参加意欲を高くもつことが推測できることから、冬のインターンシップにおいてもその重要性はより一層高まるものと推測できます。

業 務 日 誌

—10月—

- 2日 栃木地方産業安全衛生大会(会長・専務)
特定最低賃金:第1回塗料(部長)
- 3日 特定最低賃金:第2回自動車(専務)
- 4日 男女生き生き企業表彰選考委員会(部長)
- 10日 労働委員会総会(専務)
特定最低賃金:第1回電気(部長)
衛生管理者試験受験対策講座
- 11日 関東地区労使関係セミナー(専務)
- 15日 経団連幹事会(専務)
特定最低賃金:第2回電気(部長)
- 21日 特定最低賃金:第2回塗料(部長)
- 22日 県情報サービス産業協会セミナー(副会長)
- 23日 しもつけフォーラム(副会長)
- 24日 **理事会・常任幹事会**
経営・産業政策委員会と県産業労働観光部
との交流会
- 25日 地方・業種団体情報連絡会(専務)
- 26日 全国産業教育フェア(副会長)
- 29日 産学交流会(専務・主任)
- 30日 第5回最低賃金審議会(部長)
- 31日 栃木県地域両立支援推進チーム全体会議(部長)
第1回管理監督者研究集会運営委員会

—11月—

- 1日 県ケアラー支援推進協議会(副会長)
白鷗大学の集い(専務・主任)
- 5日 **北関東三県経営者協会交流会(会長他8名)**
- 7日 物流2024年問題荷主企業セミナー(副会長)
労働委員会総会(専務)
- 8日 インターンシップ導入研修会(専務・部長・主任)
- 14日~全国労働委員会連絡協議会総会(専務)
- 15日
- 15日 しもつけフォーラム(副会長)
とちぎインターンシップフェア(部長・主任)
- 18日 **社会福祉部会**
- 19日 経団連幹事会(専務)
地方・業種団体情報連絡会(専務)
- 21日 県地域日本語教育連携調整会議(副会長)
- 27日 **労務委員会**
地域職業能力開発促進協議会(専務)
- 29日 関東経営者協会会長会議(専務)
- 30日 「学生&企業」研究発表会(専務)



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



【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			

会員募集のお願い

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

とちぎ経協

NO.502

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

