

2025

8・9

No.448

# 埼玉経協

SAITAMA Employers' Association

## ニュース

### [ CONTENTS ]

- 02 **第1回トップセミナー**  
「ユニクロはいかにして世界的なアパレル企業になったのか？」
- 02 **第2回トップセミナー**  
「事業承継からのM&A戦略～PMI(企業文化統合)の難しさとは～」
- 03 **第3回トップセミナー**  
「和製ユニコーンを生み出した『バックキャスト思考』とは？」
- 03 **第1回特別セミナー**  
「インドの魅力&理系人材の可能性を大公開！」
- 04 **令和7年度第1回働き方改革・働きがい向上委員会**  
「1on1 ミーティング DAY3」
- 04 社会保険・労働保険実務セミナー
- 04 第1回会員企業等異業種交流会
- 05 令和7年度埼玉経協・社会経済視察  
ベトナムの社会経済視察
- 06 **青年経営者部会** 6月例会
- 06 **青年経営者部会** 8月例会
- 06 中小企業の持続的な賃上げ実現に向けた価格転嫁の円滑化について
- 07 高卒採用に係る企業アンケート
- 08 新任校長研修
- 09 新規入会会員の紹介②
- 10 埼玉大学研究者との出会いの広場
- 10 「ものづくり大学」へようこそ
- 11 低成長時代の就業規則
- 14 埼玉県からのお知らせ
- 16 ワンポイント労働法
- 16 告知版、会員の動き



一般社団法人 埼玉県経営者協会

<https://www.saitamakeikyo.or.jp>

# セミナー開催結果

## 》第1回トップセミナー

### ユニクロはいかにして世界的なアパレル企業となったのか？

日時 7月14日(月) 場所 大宮ソニックシティ・オンライン

参加者 44名 講師 日本経済新聞 編集委員 杉本 貴司氏



講演する杉本 貴司氏

昨年出版され話題となっている書籍「ユニクロ」の著者、日本経済新聞編集委員の杉本貴司氏を講師に迎え、ユニクロがいかにして世界的なアパレル企業となったのか、「足し算と引き算の積み重ね」ともいえる進化の歩みや直面したハードシングスについて、膨大な取材量と熱量により引き出された貴重な講演をいただいた。

#### ユニクロの進化

- ①「カジュアルウェアの倉庫」(1984)：「金の鉱脈」
- ②SPA(製造小売業)へ(1986)：最初の破壊
- ③民族大移動(2002)＝「ゴールは世界一」
- ④「情報小売製造業」(2014)＝実は30年来の構想

#### 繰り返された Hard Things

- ・暗黒時代(出口を探し続けた10年間)
- ・「世界一」宣言→銀行と対立
- ・「ユニバレ」!→快進撃が止まる
- ・海外進出も失敗続き→英中米で撤退戦  
ブラック企業批判が噴出

- ・進まぬ「情報製造小売業」→物流が大混乱!
- ・10兆円を宣言→問われる「ポスト柳井体制」

#### ユニクロからの学び

- ・「外」に目を向け、行動に移せ
- ・愚直な「問い」を続けよ
- ・「Be Different」。ただし、伝わらないと意味がない
- ・“こいつアホじゃないか”と思われるくらいの非常識な目標がイノベーションを生む
- ・失敗を教訓に変えよ・飛躍は自己破壊から生まれる
- ・社会に求められるものとは？

参加者からは「失敗を糧に成長し続けている企業の体験をストーリー化して説明いただき、非常に分かりやすいセミナーだった」との感想が届いた。



セミナーの様子

## 》令和7年度第2回トップセミナー

### 事業承継からのM&A戦略

～PMI(企業文化統合)の難しさとは～

日時 7月22日(火) 参加者 6名 場所 大宮ソニックシティ

講師 (左)新栄ホールディングス株式会社 代表取締役社長 中村 新一氏  
(右)埼玉県事業承継・引継ぎ支援センター 統括責任者 石川 峰生氏



中村氏からは、自身が親から会社を引き継いだ後、M&Aを活用して事業を拡大したプロセスと、企業間のPMI(企業文化統合)を行う際の注意点等について紹介いただいた。

当時の新栄工業は、徹底した生産統制・生産管理力や経営力が強みであったが、技術力がなかった。せっかく人材を育成しても、他社により良い条件で引き抜かれてしまうこともあった。そこで、M&Aで技術力をもつ企業を買えないかと考えたのがきっかけ。M&Aのメリットは、お互いの弱みを補完できること。そのため、シナジーを見込める企業であることがM&Aの条件の一つとなる。また、客層や客数が増えるため、景気の波に左右されにくくなるのもメリットである。

そしてM&Aにおいて欠かせないのがPMIで、代

表のやり方・考え方を伝えるための従業員との面談や職場環境の整備、賃金制度の見直し、定期的な役員会の開催など、順を追ってPMIの流れを説明いただいた。また、PMIは速効的に行うものと遅攻的に行うものと選ぶことが重要で、辛抱強く丁寧に行う必要があることも自身の体験を踏まえて説明いただいた。

石川氏からは、全国的な統計データや実際の事例を交えながら、事業承継に必要な視点、計画策定、後継者の選定及び育成、スムーズな引き継ぎの方法について具体的に紹介していただいた。

さらに、企業が新規事業を展開する上で事業承継を契機とした成功事例が多くあることにも触れ、成長戦略の手段としてM&Aを実施するメリットや注意点についても解説していただいた。

## 》令和7年度第3回トップセミナー

# 和製ユニコーンを生み出した『バックキャスト思考』とは？

～400兆円市場へと成長するバイオエコノミーの最前線～

日時 7月30日(水)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 15名

講師 ちとせグループ ちとせ研究所 主席研究員 原田 大士朗氏



講演する原田 大士朗氏

ちとせグループは、藻類を基点とする新たな循環型の産業構築を目指して、多くの企業や自治体と協力しながら藻類生産規模の拡大、様々な技術や製品への応用に取り組んでいる。

藻類は化石資源から作られる製品の全てを作り出すことができ、さらに収穫までに必要とする水も他の生物に比べて圧倒的に少ない。

そんな藻類を含むバイオ産業には世界から多くの注目が集まっており、2030年には400兆円市場に到達すると予想されている。ちとせグループも未上場ながら今年3月には株式時価総額が12億円を超え、いわゆる「ユニコーン企業」の仲間入りを果たした。ちとせグループ以外にも多くのバイオベンチャーが乱立しているが、残念ながらその多くはすぐに潰れてしまっている。

その原因の一つは、ビジネスの「コモディティ化」にある。単純に良い技術を売るだけでは、ユーザーに飽きが来る。企業が持つ技術を「事業」として成立させるためには、企業が目指す世界観や社会を示し、それを叶えるために必要な技術だと世間に受け入れられる必要がある。この「世界観」を提示するのはどちらかという日本企業の苦手とするところである。

ちとせグループは「1000年後まで人間が豊かに暮らすことができる循環型社会の構築」という世界観を示し、そのために必要な技術を持ち合わせていたことで、ここまでの企業に成長することができた。

バイオ産業に限らず、理想とする世界観から逆算して、事業や技術を考え生み出す「バックキャスト思考」は、多くの業界で活用できる思考法である。

## 》令和7年度第1回特別セミナー

# インドの魅力&理系人材の可能性を大公開！

日時 8月8日(金)

場所 大宮ソニックシティ

参加者 13名

講師 Zenken 株式会社 海外人材事業本部長 田中 志穂氏



講演する田中 志穂氏

今、インドの労働力人口は右肩上がりに増え続けている。一方でそれを受け入れる企業が十分でなく、機械工学やITを学んだ学生が、スキルを活かす仕事に就けないということが国としての課題となっている。日本では理系人材が不足しているのに対して、インドでは余剰の状態であり、こうした点で、日本とインドは非常に相性のいい国である。

Zenken(株)では、2019年にインドの現地法人を立ち上げ、51の大学と連携して学生に日本語教育を行った上で日本企業へ人材の橋渡しを行っている。こうした知見を基に参加会員への講演と情報提供を行った。

インド人材の特徴は、他のアジア諸国に比べて英語が堪能な人材が多いということ。ベトナムやミャンマー、バングラデシュなどは自国語が第一言語で、英

語を話せる人材は少ない。

また、インドでは就職難の状況もあって、各大学では学生の就職率を上げることに注力しており、最終的に企業でどのようなスキルが求められるのかという目線でカリキュラムが組まれている。電気設計や機械工学を勉強している学生たちはコンピューターサイエンス、やITスキルを同時に学んでおり、ITの知識を兼ね備えたエンジニアが豊富にいるのも大きな特徴である。

インドでは新卒社員の年収が110万円～150万円程度であり、日本企業に就職すればより高収入が得られるため、注目は高まってきている。

併せて日本企業におけるインド人エンジニアの採用事例紹介も行われた。

# セミナー開催結果

## 》第1回働き方改革・働きがい向上委員会

### 1on1 ミーティング DAY3

～部下の成長支援、組織力の向上に効果的な1on1ミーティングの基礎の考え方を学び、「基礎・実践・応用」行動を体得する

**日時** DAY3：7月15日(火) **場所** 大宮ソニックシティ  
**参加者** DAY3：23名 **講師** ビジネスコーチ株式会社  
パートナーエグゼクティブコーチ 加地 照子氏



講演する加地 照子氏

3DAYSセミナーのDAY3「応用編」は、参加者同士の緊張感もほぐれ、和やかな雰囲気の中スタートした。

参加者同士の相互尊重と相互理解を深めるために注目すべき点、「承認行動」のうち鍛錬に連動する「叱る」のスキルの向上、5つの成長段階について講義を受講後、ケーススタディに基づいて1on1ミーティングの体験を行った。また、セミナーの最後には、参加者間で、企業内での取り組み情報交換の時間を設けた。

#### 【参加者の感想（一部）】

- ・自己理解や他者理解、叱る等、様々なキーワードとの繋がりを知ることができた点が参考になった。

- ・なかなか100%理解は難しくとも、自身に置き換えて考えることができたので、とても良かった。
- ・1on1は必要であるとは時間をどうするかが悩み。皆さんがギリギリの状況でやっている。



応用編体験と情報交換会の様子

## 》講習会

### 社会保険・労働保険実務セミナー

**日時** 7月24日(木) **場所** 大宮ソニックシティ  
**参加者** 41名 **講師** 日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所代表  
特定社会保険労務士 小岩 和男氏 講演する小岩 和男氏



社会保険・労働保険は入退社時に必ず発生する手続きである。働き方が多様化する昨今、手続きは非常に多岐に渡り、雇用環境の変化に伴う法改正にも対応しなければならない。本セミナーでは、年間・月次の定例業務を基に、基本から改正点を含め講義をいただいた。

#### 【当日のプログラム】

社会保険・労働保険の基本、従業員の入退社時の手

続き、妊娠・出産・育児・介護に伴う手続き、病気・ケガ・死亡に伴う手続き、年齢で発生する手続き、その他各種変更手続き、他。

#### 【参加者の感想（一部）】

- ・実務に沿った内容で良かった。
- ・資料が非常に充実していたこと。今後の参考書として使用します。

## 第1回会員企業等異業種交流会

**日時** 7月28日(月) **場所** 大宮ソニックシティ  
**参加者** 42名 **講師** Creww株式会社 Direcor 伊地知 中氏 講演する伊地知 氏



今年度からの新しい取り組みとして、会員企業同士が繋がり、情報交換を行う場として、「異業種交流会」を開催した。

第1部では「大企業だけじゃない！中小企業×スタートアップの事業連携について」と題して、Creww(株)の伊地知中氏より、事業会社とスタートアップとの様々な協業事例や、それを支援する同社の取り組みについてご講演いただいた。

第2部は参加企業による自社PRを各10分で実施し、第3部では交流会が行われた。参加者同士の積極的な名刺交換や情報交換が随所で見られ、会場は終始活気に包まれていた。



交流会の様子

## 》令和7年度埼玉経協・第42回社会経済視察

# 経済発展、教育体制、都市開発について ベトナムの「今」を学ぶ

**日時** 6月29日(日)～7月5日(土)

**場所** ベトナム社会主義共和国  
(ハanoi、ダナン、ホーチミン)

**参加者** 16名



### <はじめに>

ベトナム社会主義共和国を視察先として、6月29日(日)～7月5日(土)の日程で実施した。今年はベトナム戦争終戦50年の節目の年でもある。日本とも親密な関係を築いている同国の企業、教育機関、インフラ等の視察を通して、経済発展、教育体制、都市開発について同国の「今」を学ぶ機会となった。

### < TAMRON OPTICAL(VIETNAM) CO.,LTD. >

株タムロンは、世界三極生産体制（日本・中国・ベトナム）を敷いており、今回の視察では、ノイバイ工場とビンフック工場を視察



した。現地工場の鈴木氏より、本社紹介、工場の概要、現地人材の雇用と賃金について説明を受けた。特にビンフック工場では、主にミラーレスカメラのズームレンズで使用される金属部品と樹脂枠について、加工から塗装までの一連の流れについて、製造工程を見学しながら詳細な説明を受けた。

### < CANON ELECTRONICS VIETNAM CO., LTD. >

キヤノン電子(株)のグループ会社で、2008年に設立された。同社代表の高倉氏より事業説明後、工場見学を実施した。工場では主にプリンターのスキャユニット、モーターやプリンターの製造及び組み立てを行っている。製造ラインでは、ロボットの導入によって省人化を達成するとともに、不良率を大幅に下げること成功していることの説明を受けた。

### < FPT Corporation >

FPT Corporation はベトナム最大の ICT 企業である。デジタルコンサルティング、テクノロジー、ソフトウェア開発、通信、教育など多岐にわたる事業を展開している。ダナン支社の代表取締役社長、グエン氏より事業説明後、意見交換と施設見学を実施した。同社では、若手 IT 人材の育成に力を入れており、教育分野においては、FPT 大学をはじめ、中学校や高校、専門職学校での指導を通してスキルのある若い従業員の獲得を目指していることなどの説明を受けた。

### < 国立ダナン工科大学 >

国立ダナン工科大学は、工学教育の研究機関としての一翼を担っている。当日は、副学長のレー氏より大学概要の説明、情報技術学部副学部長のグエン氏より学部概要及び日本語教育プログラムについての説明、学生との意見交換とキャンパスの視察を行った。



### < Pacific Group >

主にクリーンエネルギー事業やインフラ開発を行う企業で、日本の SkyDrive 社と提携し、空飛ぶ車をベトナム国内に導入するプロジェクトを進めている。同社長のミン氏から、事業についての概要と、同社が描くベトナムの未来について説明をいただいた。

### < ホーチミン市都市鉄道 >

2024年12月に1号線が開業し、2025年7月に日本信号(株)の AFC システム (IC カードによる自動運賃回収システム) が運用開始された。各駅にサーバーを設置し、トランザクションデータ、売上データを収集し、セントラルサーバーで一括管理を行っている。現在は一日あたり3千～4千人が利用している。



### < ESUHAI グループ >

ベトナム優秀人材の採用と長期的育成について学ぶべく、人材育成による日越の相互発展について意見交換を交わした。当日は、執行役員副社長の里村氏から事業概要の説明を受けた。その後、学生たちとの意見交換会等を行った。



### < おわりに >

同国の現状について、多方面から確認し、参加者は多くの学びを得ることができ、非常に有意義な視察となった。

# 青年経営者部会

## 》青年経営者部会 6月例会

### チームを活かし、育てるマネジメントの「型」

日時 6月27日(金) 場所 大宮ソニックシティ

参加者 13名 講師 株式会社 EVeM 代表取締役 CEO 長村 禎庸氏

講演する  
長村 禎庸氏



青年経営者部会 6月例会として、講演会・情報交換会・懇親会を開催した。

講演会では、長村氏より「チームを活かし、育てるマネジメントの『型』」と題して講演をいただいた。

マネージャーが残すべきアウトカムには「執行」「活用」「伸張」「連携」の4種類があり、目の前の業務をただ「執行」するだけでは全社の中長期的な成長は見込めない。企業が置かれている状況に応じて、4種

類のどこに比重を置くべきか見極める必要がある。

マネジメント業務は求める基準と現状とのギャップを整理した上で、具体的なアクションに結びつけるための「型」で分類することができる。この「型」を活用することで、マネージャーのセンスに頼らないマネジメントスタイルを身につけることができる。

情報交換会では業界の最新情報や近況等について発表。メンバー同士の貴重な情報交換の場となった。

## 》令和7年度青年経営者部会 8月例会

### ベンチャーキャピタリストが語る 資金調達のポイント

日時 8月19日(火) 場所 渋沢 MIX

参加者 17名 講師 ミライドア株式会社  
投資本部副本部長 インベストメントオフィサー 石坂 颯都氏



講演する石坂 颯都氏

7月末にさいたま新都心にオープンした新施設「渋沢 MIX」にて例会講演会・施設見学会等を開催した。

#### 【講演会・ワークショップ、施設見学会】

ミライドア株式会社の石坂氏に「資金調達のポイント」についてご講演いただいた。エクイティファイナンス(株式等による資金調達手段)の重要性と活用例、ベンチャーキャピタル(VC)の投資判断(経営者の資質、市場規模・成長性、事業性・参入障壁)、VCが投資をする際の目線についてご講演いただいた。当日はオブザーバーとして3名の方にもご参加いただき、活気のある講演会・ワークショップとなった。

講演会終了後、渋沢 MIX コミュニケーターの福田氏の案内により施設見学を行った。

懇親会には、京都経営者協会の青年経営者部会の方々にも参加いただいた。第50回全国大会の紹介を合わせ、会員間の交流を深める機会となった。



## 》中小企業の持続的な賃上げ実現に向けた価格転嫁の円滑化について

### 埼玉県より依頼文を受領

日時 6月26日(木)

埼玉県産業労働部  
神野 真邦 産業政策局長 (左)より  
依頼文を受領



中小企業の持続的な賃上げに向けては、適切な価格転嫁への対応等を行うことなどの取組みが必要となる。

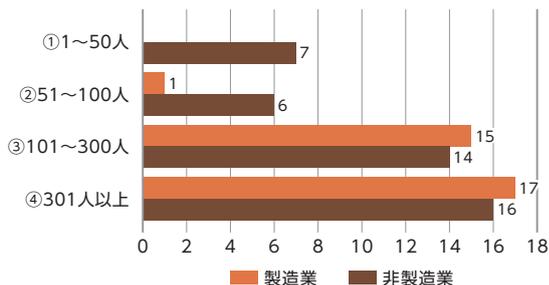
九都県市(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市、相模原市)は地域のサプライチェーン全体が共存共栄の関係にあることから、連携して価格転嫁の円滑化を推進していくことになり、各首長の連名で経済団体及び中小企業に発

注を行う全ての事業者に対し、理解と協力を求める5項目を盛り込んだ依頼文とチラシにより周知を図ることになった。埼玉県からは産業労働部の神野真邦産業政策局長が本会事務局に来訪され、依頼文とチラシの手交を行った。

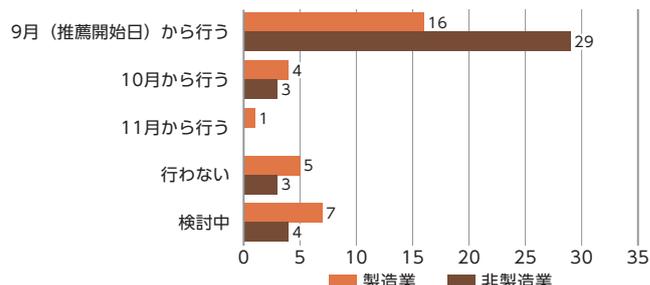
本会はこの要請内容の趣旨に賛同し、会員企業に対して周知を行った。

調査期間：2025年7月～8月 回答数：全体76（内製造業33、内非製造業43）

## 【1】貴社の従業員数を1つお選びください。



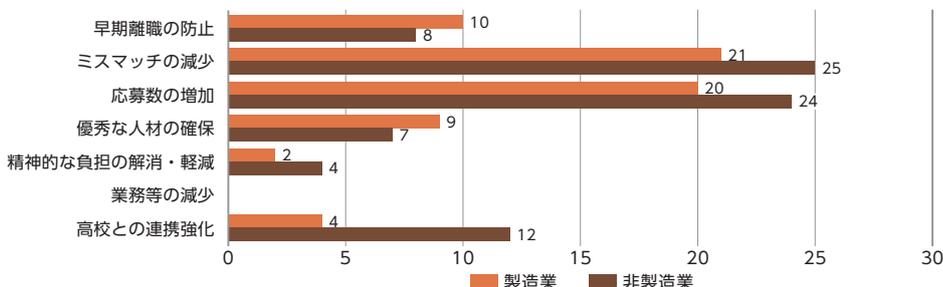
## 【2】複数応募を可能とした求人を行いますか。



### 自由回答(4件)

高校生の採用自体予定無し、26年卒は高卒採用を行う予定がない、現在高卒採用を行っていない、指定校求人を実施している。

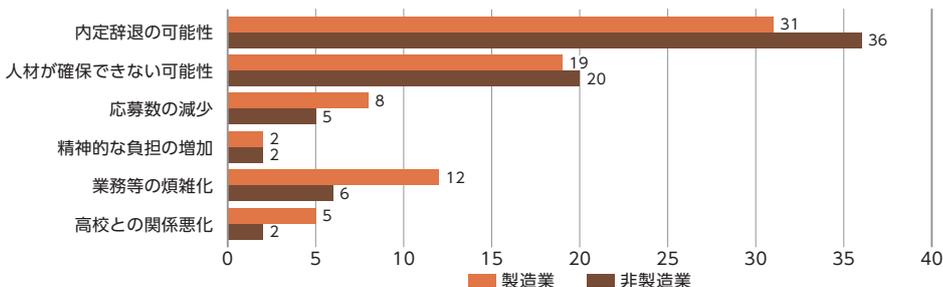
## 【3】複数応募制に期待することを選んでください。（複数回答可・自由回答可）



### 自由回答(2件)

選考をしっかりとできる、指定校求人に対応している。

## 【4】複数応募制によって懸念していることを選んでください。（複数回答可・自由回答可）



### 自由回答(4件)

指定校求人に対応する、先生や学生への負担、特に懸念はない、お互いに確認がなく不安な面接になる。

## 【5】複数応募によって内定辞退が出た場合の貴社の対応についてお答えください。

（記述式・自由回答）

### ■複数社回答

- ・受入れる、縁がなかったと考える。
- ・二次募集に対応。
- ・応募書類の返送。
- ・中途採用等方法の多様化を推進。
- ・会社見学段階で会社の魅力UPの工夫、広報活動の充実。
- ・内定辞退を想定した採用枠の設定や次年度の採用枠で調整。
- ・可能な範囲で辞退理由を学校側へお聞きし、以降の高卒採用に役立てる。
- ・特になし。  
（高校生以外ではよくある事、それと同じ対応をする）

### ■その他

- ・入社後に離職するよりは良い。
- ・本年度の実施は無い為、他社様の情報を踏まえて対応を検討。
- ・いただいたご辞退を社内ですぐに連携し、対応する。
- ・複数応募は行わない予定。
- ・指定校求人としている。
- ・想定外の状況であれば直ちに追加募集を実施する。
- ・可能であれば、再度会社の紹介をさせていただきたい。
- ・内定辞退は正直なところ残念ではありますが、最終的に本人が納得して進路を決めたのであれば、私たちもその決断を尊重し、応援したいと思っています。別の会社に行っても、そこで元気に頑張ってくれることを願っています。機会があれば、当社に興味を持ってくださる生徒さんをご紹介いただければ嬉しい。

## 【6】複数応募について、高校が生徒に指導してほしいことがありましたらお答えください。

(記述式・自由回答)

- ・「ミスマッチを防ぐために、なるべく多くの会社を見て、会社の人と話をして欲しい。」と指導して欲しい。
- ・1回目の採用試験から複数応募だと教職員の方々の負担が大きいため、単願で受験していただいた方が、学校側の負担が低減できて良いかと存じます。
- ・2社までなど、節度ある応募を希望します。
- ・ミスマッチを避けるため、企業研究の機会を増やす等のサポート・指導をお願いいたします。
- ・やみくもに応募をかけるのではなく、少しでもその職種に興味がある会社をチョイスして頂ければと思います。
- ・応募の時点で複数応募がわかれば、現状として追加での指導の希望はないです。
- ・家族や学校と情報の共有を図り、なるべく早期に企業への回答を出すことを希望します。
- ・会社のブランド、規模にこだわらない仕事のやりがいやワークライフバランスの重要性などを指導いただきたい。
- ・会社見学の機会を増やしていただきたい。
- ・企業研究を行ったうえでの応募を期待します。
- ・企業見学を含め事前に応募先を2社程度に絞ってもらいたい。
- ・企業選びについて、時間をかけて進路の検討・研究できる機会を設けていただきたいです。
- ・企業側の都合やスケジュールもあるため、辞退の際は早め意思表示をお願いできればと思っています。
- ・希望会社を自身の目でしっかり確認し、選択するようにしていただけたらと思います。
- ・客観的な会社の比較をアドバイスして欲しい。
- ・休日数ではなく、実際の有給取得日数や10年定着率などもよく見るように言って欲しい。
- ・求人票の見方、記載事項の意味や、数字の意味、保険の意味等。
- ・興味がない場合はやめてほしいです。
- ・工場見学など多めに回っていただき、ミスマッチが起きないような対応をお願いします。
- ・志望度が高い企業に対しては、その意思を伝えてくれると嬉しいです。
- ・指定校求人としています。
- ・自身のやりたいことを決めた上での会社選び。
- ・就職することがゴールではないと考えております。働いていきたい企業の研究を進め、自分に合う企業をしっかりと見極めていただくような環境や指導をお願いしたいと思います。お忙しいところ恐縮ですが、よろしくお願いたします。
- ・一つ軸となるものを定めて、企業選びを行って頂くようご指導をお願いいたします。
- ・就職希望度を明確にして、複数応募利用のねらいをご指導頂ければと思います。
- ・出身校の先輩社員の活躍、直接連携をして欲しい。
- ・初任給の金額や休みが多い会社だけでなく、安定した企業・将来性のある会社について指導してほしい。
- ・職種や福利厚生などについて、求人票の内容を他社様求人票を含めよく確認していただきたい。
- ・色々企業を見学する事は良い事だと思います。
- ・色々な会社を見たほうが良いです。
- ・真剣な意思表示。
- ・進学との併願の際には、企業入社後も夜間大学による両立の道があることも指導してほしい。
- ・正しい情報の集め方、見方、比較の仕方、社会の厳しさ。
- ・生徒さんでは気づかない視点での企業の紹介をしていただけますと幸いです。(創業や業績など)
- ・生徒に認知されていない企業について、「こんな企業もあるよ」とアドバイスしてほしい。
- ・ミスマッチを減らすための自主的な質問や事前の業界研究。
- ・早期離職にならないような指導をして頂きたい
- ・中小企業にも目を向けてほしい。
- ・高校生自身が希望する進路に付けるよう応援するだけ。
- ・複数応募をした生徒に対しては、決めた理由を確認し、誤った判断であった場合は正してほしい。
- ・面接時に複数応募であることを伝えてほしい
- ・粗上に乗ったら選ぶのは生徒なので、それ以前の意識醸成に尽力いただくといいと思います。
- ・特になし

以上

# 教育関連事業

## 》 公立小・中学校等及び県公立高等学校等新任校長研修会

### 民間企業に学ぶ人材育成

**日時** 6月4日(水) **場所** 埼玉県立総合教育センター (行田市)

**参加者** 157名 **主催** 埼玉県教育委員会

**講師** 日本自動機工株式会社 代表取締役社長 古屋 久昭氏



校長研修の様子

#### ◆ 講演の概要

校長研修では「民間企業に学ぶ人材育成」について、「経営者の視点から」をテーマにご講演いただいた。ご講演の中で、理想の組織づくりのための幹部の育成について「会社の持続的成長のために、部下のやる気を引き出して成長することを促す」ことを目的として、幹部と社長との1on1ミーティングの実践と運用ルール例についてもご説明いただいた。

また、人事評価制度に関する取り組みや、企業ビジョン・社長方針の共有等についてお話をいただいた。

#### ◆ 校長研修参加者感想 (一部抜粋)

・1on1ミーティングが1番印象に深く残った。学校組織にも人事評価システムがあり、年3回の面談が設定されている。しかし、古屋社長の下では毎週30分以内の対面による対話が行われている。(中略)意図的計画的に声を掛け、目的とする人材育成、風通しよい職場の構築に努めたい。

今回の両講演が、学校教育のさらなる発展の一助となることを期待しています。

# 新入会員のご紹介②

令和6年11月～令和7年3月の間にご入会された会員さまです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

### スカーフード工業株式会社

代表者	代表取締役 岡本 圭司
住所	埼玉県戸田市美女木 2-5-13
電話番号	048-421-8888
設立	昭和 54 年
業種	冷凍食品製造業
U R L	<a href="https://www.sucarfood.co.jp">https://www.sucarfood.co.jp</a>



### 有限会社タカザワ企画

代表者	代表取締役 高澤 彰
住所	埼玉県さいたま市浦和区元町 2-4-4 エステート YAMAZAKI 201 号
電話番号	048-883-8074
設立	平成 15 年
業種	経営コンサルタント、中小企業診断士



### 斎藤工業株式会社

代表者	取締役社長 斎藤 恵介
住所	埼玉県さいたま市浦和区北浦和 3-6-5
電話番号	048-833-1555
創業	大正 13 年
業種	総合建設業
U R L	<a href="https://www.sk.c.jp/">https://www.sk.c.jp/</a>



### 株式会社木下フレンド

代表者	代表取締役社長 木下 公次
住所	埼玉県所沢市東所沢和田 3-1-10
電話番号	04-2944-3737
設立	昭和 47 年
業種	一般・産業廃棄物収集運搬、 中間処理業・リサイクル業



### 株式会社エイワンホーム

代表者	代表取締役 大澤 一雅
住所	埼玉県さいたま市浦和区本太 2-2-3
電話番号	048-881-8187
設立	平成 10 年
業種	不動産業
U R L	<a href="https://www.a-one-home.com/">https://www.a-one-home.com/</a>



### 株式会社ホソカワコーポレーション

代表者	代表取締役 細川 恵多
住所	埼玉県さいたま市桜区栄和 4-1-1
電話番号	048-859-1110
設立	昭和 24 年
業種	輸入中古車、新車、自動車部品販売
U R L	<a href="https://www.hosokawa.co.jp/">https://www.hosokawa.co.jp/</a>



### 島村電業株式会社

代表者	代表取締役 島村 典泰
住所	埼玉県上尾市上 1302-3
電話番号	048-771-1412
設立	昭和 30 年
業種	建設業（電気設備工事）
U R L	<a href="http://shima-den.jp">http://shima-den.jp</a>



### 株式会社さいたま資材

代表者	代表取締役 佐久間 誠
住所	埼玉県越谷市平方南町 13-13
電話番号	048-979-2885
設立	平成 15 年
業種	土木工事業
U R L	<a href="https://www.saitamashizai.com/">https://www.saitamashizai.com/</a>



### ベストセレクション株式会社

代表者	代表取締役社長 千葉 浩司
住所	埼玉県所沢市青葉台 1319-1 所沢 CD ビル 2F
電話番号	04-2921-3741
設立	平成 15 年
業種	生命保険代理店業務、損害保健代理店業務
U R L	<a href="https://www.best-selection.co.jp/">https://www.best-selection.co.jp/</a>



### 赤司製線株式会社 埼玉工場

代表者	代表取締役 金山 敦
住所	埼玉県新座市野火止 5-15-21
電話番号	048-478-3123
設立	昭和 23 年
業種	伸線加工販売業
U R L	<a href="https://akashi-wire.co.jp/">https://akashi-wire.co.jp/</a>



### 東光東芝メーターシステムズ株式会社

代表者	代表取締役社長 青木 勲
住所	埼玉県蓮田市大字黒浜 3484 番地 1
電話番号	048-877-3440
設立	平成 29 年
業種	電力量計（スマートメーター）製造業
U R L	<a href="https://www.t2ms.co.jp/">https://www.t2ms.co.jp/</a>



### 埼玉工業株式会社

代表者	取締役社長 尾崎 和男
住所	埼玉県さいたま市浦和区常盤 8-19-19
電話番号	048-831-2102
設立	大正 8 年
業種	不動産賃貸業

### 株式会社珍来総本店

代表者	代表取締役 清水 秀逸
住所	埼玉県草加市高砂 2-7-10
電話番号	048-997-3726
設立	昭和 52 年
業種	製造業・飲食業
U R L	<a href="http://www.chinrai.co.jp/">http://www.chinrai.co.jp/</a>



### 株式会社温泉道場

代表者	代表取締役 山崎 寿樹
住所	埼玉県比企郡ときがわ町玉川 3700
電話番号	0493-65-4977
設立	平成 23 年
業種	サービス業
U R L	<a href="https://ondoholdings.com/">https://ondoholdings.com/</a>





## 「内なる国際化」が埼玉を変える：埼玉大学と地域企業の共創

国際本部・人文社会科学部 長沢 誠 准教授

これまで大学の国際化と社会への影響に焦点を当てて研究活動を行ってきました。世界の大学における国際化は、過去20年でその構造が大きく変化し、より多極化する傾向にあります。世界全体の留学生数は増加の一途を辿り、2001年の約210万人から2019年には600万人を超え、2030年には1200万人に達すると予測されています。新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより一時的に停滞したものの、主要なホスト国で学生数が回復し、再び成長軌道に戻る兆しを見せています。

近年、首都圏も外国人居住者が増加しており、その多くが高等教育に関わっていると推測されます。高等教育機関卒業後に国内企業等へ就職した外国人は、全国的には増加傾向にあり、2021年には就職志望者の58%が国内就職を希望し、就職率も徐々に上昇しています。埼玉県内でも23万人以上の在留外国人（全国5位）のうち数万人が大学教育に関係している可能性があります。埼玉県は製造業が盛んですが、99.8%が中小企業であり、特に海外展開において「海外対応できる人材不足」が最大の課題であると認識されています。しかし、この人材不足は長年解消されて

いません。

このような中、埼玉大学は文部科学省「大学の国際化によるソーシャルインパクト創出支援事業」に関東で唯一採択されました。これは、キャンパス内の国際共修機会の不足や留学生の国内・地元定着という課題に対応するもので、県内唯一の国立大学である本学が地域中核大学として果たすべき重要な使命でもあります。

埼玉大学は、文系理系すべての学部と研究科が「All in One Campus」に集約されているという強みを活かした「多文化共修プログラム」を通じて、高い語学力と異文化理解、実践的スキルを兼ね備えたグローバル人材の育成を試みています。学内での多文化共生を促進しつつ、県内の各協議会など地域ネットワークと連携することで、中小企業の海外展開を後押しすることを目指しています。



新規採択「実践的な多文化共生教育の全学展開プログラム」のロゴ

### 》産業への展開 企業人材のための国際教育、リーダー養成のためのリベラルアーツ

**学歴・略歴** 長沢 誠（ながさわ まこと）2002年5月南カリフォルニア大学大学院修了（国際・異文化間教育）。2007年5月、ニューヨーク州立大学オルバニー校（高等教育）博士後期課程単位取得満期退学。明治大学国際教育研究所を経て、2013年より埼玉大学に着任。著書に「コロナ禍における「アメリカモデル」の構造的問題」『アメリカ教育研究 34』（東信堂）2023年、Filback, R., Williamson, C., & Nagasawa, M. (2025 in press). Ensuring high quality online programming in a shifting higher education landscape, in A. Craig and M. Barger (Eds.) The future of digital higher education: A post-pandemic perspective. Charlotte, NC: IAP Press. など。



## ものづくりの技術・技能を伝えるために

建設学科 奥崎 優 助教

ものづくり大学は実務的な技術を学べる実習授業が豊富にあります。私の担当授業では、大工道具の使い方、木材の加工、木造建築の施工などを学び、木造建築に関わる技術の基礎の習得を目指します。

日本の建築文化は木の文化とともに育まれてきました。しかし、時代を経ていく中で、日本の建築文化は多様化し、木造建築は主流から外されてきました。ところが、最近では木造建築の価値や魅力が見直され、これまで木材が用いられてこなかった中高層ビルにも木材を用いようとする試みが行われています。

人々の生活の豊かさは、ものづくりによって創造されてきたといえます。ものづくりにおける建築物を建てる技術は、古くから引き継がれてきた技術を根幹としつつ、時代の流れの中で新たな技術の受容を繰り返し、進化を続けてきました。中でも木造建築に関する技術は古くから脈々と引き継がれてきた部分が多いです。そして、木造の技術を使った多くの建築物が、修復を繰り返しながら現在まで大切に保存され、そこから多くのことを学ぶことができている。

そこで重要なのは、その背景にある高度な技術を備えた技術者

の存在です。修復には、的確な技術を備えた技術者が必要であり、その技術は後世に伝えていかなければなりません。技術を的確に伝える上では、理論や知識だけではなく人の手によって伝えていくことが不可欠であり、そのためには、その技術を扱える技術者の育成が必要です。技術者がいて、その技術力を発揮できる環境があってこそ、それらが絶えることなく伝わるのです。

ものづくり大学の教育を通して、技術・技能を後進へと伝播していけるような技術者を輩出できるよう努めてまいりたいと思います。



写真1 実習事業に取り組む学生 写真2 技術・技能を体験し学ぶ

奥崎 優（おくざき ゆう）助教 博士（工学）、芝浦工業大学大学院修士課程修了、工務店勤務を経て芝浦工業大学大学院博士後期課程修了。2024年4月より現職。日本建築学会所属。（連絡先：048-564-3859 / y\_okuzaki@iot.ac.jp）



第 139 回

## 働き方改革推進法による就業規則改正の実務 (17)

弁護士 安西 愈

### 第 4 テレワークの推進と就業規則について

#### 9 テレワーク勤務における労働時間について

##### (1) テレワークでは様々な労働時間の実施

ー労基法上の全ての労働時間制度の活用が可能ー

2021 年 3 月 25 日に公表された「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(厚労省)によれば、テレワークにおける労働時間については、第一に「労働基準法には様々な労働時間制度が定められており、全ての労働時間制度でテレワークが実施可能である。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能である。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能である。」こと。

第 2 に「労働時間の柔軟な取扱い」が可能であり、「通常の労働時間制度及び変形労働時間制」として「通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、テレワークでオフィスに集まらない労働者について必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、その日の所定労働時間はそのままとしつつ、始業及び終業の時刻についてテレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。

このような場合には、使用者があらかじめ就業規則に定めておくことによって、テレワークを行う際に労働者が始業及び終業の時刻を変更することができるようにすることが可能である。」として次のような活用ができる労働時間制を厚生労働省は「テレワークモデル就業規則～作成の手引き」で表にして示している。

テレワークで利用できる労働時間制度

労働時間制度		時間管理
通常の労働時間制	1日8時間、1週40時間(注)の法定労働時間以内の所定労働時間とするもの	必要
みなし労働時間制	事業場外 みなし労働時間制	深夜労働・休日労働の制限、健康確保のために必要
	専門業務型 裁量労働制	
	企画業務型 裁量労働制	
変形労働時間制	1か月単位の 変形労働時間制	必要
	1年単位の 変形労働時間制	
	フレックスタイム制	
	1週単位の 非定型的変形 労働時間制	

(注)特別業務型(企画業務型)は44時間となる。

(厚労省 テレワークモデル就業規則～作成の手引き)

#### (2)通常の労働時間制度とテレワーク勤務

##### 1) 解説

まず、利用できる通常の労働時間制度について同手引きは、次のように述べている。

「通常の労働時間制度とは、労働基準法第 32 条に規定されている 1 日 8 時間、1 週 40 時間 (※) の法定労働時間の原則に基づき、就業規則で規定されている労働時間のことをいいます。

例えば、毎日 9 時から 18 時までという定まった時間帯に業務を行う形です。

この労働時間制度をテレワーク勤務に適用する場合には、テレワーク勤務者も通常のオフィスで業務を行

うときと同じように勤務しなければなりません。つまり、始業及び終業の時刻、昼食などの休憩時間は、オフィスで勤務するときと全く同じ扱いとなります。

当然のことながら、テレワーク勤務中でも勤怠管理（始業及び終業の時刻の把握）は必要であり、一般的には、始業及び終業の際に上司に電話や電子メールで連絡を入れるという方法がとられています。

また、テレワーク勤務においても、上司からの明示的・黙示的な指示により時間外労働又は休日労働を行わせる場合には割増賃金を支払わなければなりません。

さらに、深夜（午後10時から午前5時の間）に労働をさせる場合には、深夜労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

なお、テレワーク勤務か否かにかかわらず、時間外労働又は休日労働が行われる場合には、会社側と労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者の間で締結した「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下「36協定」という。）を、所轄労働基準監督署長へ届け出る必要があります。届出がないと、時間外労働等に対する割増賃金を支払っていても違法な時間外労働等になります。

（※）常時10人未満の労働者を使用する①商業、②映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、③保健衛生業、④接客娯楽業（以下「特例措置対象事業場」といいます。）については、1週44時間となる特例が認められています。】

## 2) 規定例

厚労省のモデル規定例では、次のとおり一般従業員の就業規則の中にテレワーク勤務者の労働時間と休日については、別に定めるテレワーク勤務者規定の例による旨の定めを置く方法をとっている。

### 就業規則（労働時間及び休憩時間）

第〇条 所定労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
午前9時00分	午後6時00分	午後0時から1時まで

3 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により、始業時刻、終業時刻及び休憩時間を繰上げ又は繰下げを行うことがある。この場合、所属長が前日までに従業員に通知する。

4 テレワーク勤務者の労働時間・休日及び休憩時間については、別に定めるテレワーク勤務規程による。

### テレワーク勤務規程（テレワーク勤務時の労働時間）

第5条 テレワーク勤務時の労働時間については、原則、就業規則第〇条の定めるところによる。

2 前項にかかわらず、テレワーク勤務者は会社の承認を受けて始業時刻、終業時刻及び休憩時間の変更をすることができる。

3 前項の規定により所定労働時間が短くなる者の給与については、育児・介護休業規程第〇条に規定する勤務短縮措置時の給与の取扱いに準じる。

（注）育児・介護休業規程で、育介法第23条の所定労働時間の短縮とそれの場合の賃金の取扱い措置を定めている場合には、それに準じるものとする。

## 3) 留意事項

テレワーク勤務者も会社での勤務と同じ労働時間制とする場合は、テレワーク勤務だからといって労働時間の規定を変更する必要はありません。

就業規則の規定例の第3項にある「始業時刻、終業時刻及び休憩時間を繰り上げ又は繰り下げ」とは1日の所定労働時間を変更することなく始業時刻等を前

後にスライドさせるということです。一方、テレワーク勤務規程の規定例の第2項にある「会社の承認を受けて、始業時刻、終業時刻及び休憩時間の変更をすることができる」とは1日の所定労働時間を変更（短く）するということですので、第3項において所定労働時間を短くした場合の給与を「育児・介護休業規程」の短時間勤務措置の給与の取扱いに準じるとしています。

なお、テレワーク勤務においても就業規則本文のとおり、始業時刻等を本来の始業時刻等の前後にスライドさせる取扱いは可能です。

### (3)フレックスタイム制

#### 1) 解説

フレックスタイム制は、1か月以内の一定の期間（清算期間）内の総労働時間を1週間当たりの平均労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下となるよう定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を決定し、効率的に働く制度です。つまり、始業及び終業の時刻をそれぞれの従業員が選べるフレキシブルな労働時間制度です。

フレックスタイム制では、コアタイム（労働する義務のある時間帯）を設定するのが一般的です。

例えば、10時から15時までをコアタイムとして設定すれば、その時間帯は、原則として全員がオフィス（あるいは出先）で仕事をしていることになり、会議やミーティングなどをその時間帯に設定すれば、関係者を欠くことなく会議がスムーズに運営されることになります。

また、コアタイムを設けずに、例えば、1日に最低限仕事をしなければならない時間を設定するだけのフレックスタイム制を導入する企業もあり、これは、フルフレックスタイム制、あるいはコアなしフレックスタイム制と呼ばれます。この場合には、1日当たり最低限仕事をしなければならない時間（例えば1日当たり1時間など）を規定しておき、時間帯につい

ては特に規定しないものですが、最低勤務時間をあまり長く設定すると、従業員が始業及び終業の時刻を選択する裁量の幅が狭くなりますので、留意が必要です。

さらに、フレックスタイム制でも使用者は、日々の労働時間管理を行わなければならない、深夜又は休日の労働に対しては、通常の勤務と同様に割増賃金を支払う必要がありますし、清算期間内の総労働時間を超えた場合は、時間外労働に対して割増賃金を支払う必要があります。

#### 2) テレワークにフレックスタイム制を導入する場合

フレックスタイム制を導入する場合には、就業規則などにおいて始業及び終業の時刻をその従業員の決定にゆだねる旨を定めるとともに、以下の事項を労使協定で定めなければなりません。（労働基準法第32条の3）

- ①対象となる従業員の範囲
- ②清算期間（1か月以内）
- ③清算期間における総労働時間（清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間の範囲内）
- ④標準となる1日の労働時間
- ⑤コアタイムを設ける場合は、その開始及び終了の時刻
- ⑥フレキシブルタイムを設ける場合は、その開始及び終了の時刻

これは、全従業員を対象にする場合とテレワーク勤務従業員を対象とする場合があります。

#### 3) 留意事項

テレワークにフレックスタイム制を導入する場合の留意事項について厚労省の「適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」によれば、「フレックスタイム制」をテレワークに導入する場合の留意事項については、次のように述べている。

フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい制度です。特に、テレワークには、働く場所の柔軟な活用を可能とすることにより、例えば、

次のように、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあるものであり、フレックスタイム制を活用することによって、労働者の仕事と生活の調和に最大限資することが可能となります。

○在宅勤務の場合に、労働者の生活サイクルに合わせて、始業及び終業の時刻を柔軟に調整することや、オフィス勤務の日は労働時間を長く、一方で在宅勤務の日は労働時間を短くして家庭生活に充てる時間を増やすといった運用が可能です。

○一定程度労働者が業務から離れる中抜け時間についても、労働者自らの判断により、その時間

分その日の終業時刻を遅くしたり、清算期間の範囲内で他の労働日において労働時間を調整したりすることが可能です。

○テレワークを行う日についてはコアタイム（労働者が労働しなければならない時間帯）を設けず、オフィスへの出勤を求める必要がある日・時間についてはコアタイムを設けておくなど、企業の実情に応じた柔軟な取扱いも可能です。

## 埼玉県からの お知らせ

コバトン



### 金融経済教育出前講座のお知らせ

日本貸金業協会や埼玉県警察本部、県内金融機関等と連携し、金融経済教育に係る出前講座（無料）を実施しています。

#### ○出前講座概要

金融トラブル防止や資産形成・運用などをテーマにした講座（若年者～高齢者対象）

講座のお申込はこちらから→



#### ○問い合わせ先

県金融課  
(048-830-3806)

### 埼玉県中小企業制度融資のご案内

事業者の皆様の資金繰りを支援するための融資制度を設けています。県が金融機関に対して利子補給を行うことにより、県の定める低い利率で金融機関から融資を受けることができます。

詳細はこちらから→

#### ○問い合わせ先

事業所がある地区の  
商工会議所又は商工会  
県制度融資の取扱金融機関  
県金融課  
(048-830-3801)



### DX 事例を学べる交流会の 参加者募集

県内中小企業向けに、地域の先進的な DX 取組企業などの皆様と意見交換ができる交流会を春日部市で開催します。参加費は無料（要申込）。奮ってご参加ください。

#### ○日程

令和 7 年 11 月 12 日(水) 13 時 -17 時

詳細はこちらから→

#### ○問い合わせ先

県産業人材育成課  
DX 推進講座事務局  
(saitama\_dx@pasona-jobhub.co.jp)



### 女性管理職向け研修Ⅱ期開催のお知らせ

女性が管理職として活躍するために必要な「知識」や「実践的なスキル」を習得する無料のオンライン研修を開催します。

#### ○開催日

10 月 7 日(火)、  
10 月 20 日(月) (全 2 日)

○時間 13:00 ~ 15:00

○後日アーカイブ配信

○申込方法など

詳細は二次元コードから→

○問い合わせ先

埼玉県女性キャリアセンター  
(048-601-5810)



### 9 月は価格交渉促進月間です

県内中小企業の稼げる力を高めて持続的な賃上げを実現するため、中小企業診断士が価格交渉の課題解決やノウハウを提供する無料の伴走型支援を実施しているほか、「価格交渉支援ツール」などの役立つツールを県ホームページで無償提供しています。詳細はこちら

←伴走型支援



価格転嫁支援ツール→



○問い合わせ先

県産業労働政策課  
(048-830-3702)

## 相続のお手続きでお悩みの方は武蔵野銀行へ!

そんなに資産も多くないから遺言なんて必要ない?

相続の手続きってどんなものがあるんだろ?

相続に関する気になる疑問を動画でチェック!

※遺言信託・遺産整理業務には手数料がかかります。詳しくは最寄りの店舗、各サービスパンフレットをご参照ください。

お問い合わせ先 武蔵野銀行個人コンサルティング部 TEL 048-641-6111

More For You  
もっと、前・暮らし・笑顔のために

**武蔵野銀行**

## 事業承継のお悩みにお応えします

事業の円滑な承継のために詳しくはこちら

自社株承継 M&A

相続・事業承継のご相談は **埼玉りそな銀行**へ

りそな×信託

## 「企業」と「人材」を結ぶエキスパート!! ジョブ産雇

1987年(昭和62年)「失業なき労働移動」を支援する公的機関として設立。以来30余年に亘り、25万人におよぶ再就職・出向支援など労働移動をサポート!!

人材の確保 従業員の再就職

無料サポート

全国の約500人のコンサルタントがサポート  
雇用を守る出向支援プログラム「在籍型出向制度」

65歳以降も働き続けたい方  
66歳以降も働ける職場  
キャリア人材バンク

ハローワークと連携、取りになる公的機関です。  
応援します、頑張るあなたの新職場!!

きっとみつける いい人・いい仕事

公益財団法人 産業雇用安定センター ●電話番号 048-642-1121 ●FAX番号 048-646-4915

埼玉事務所 無料職業紹介事業許可番号 13-ム-030002

## 皆様の職場を支える新たなパワーとして シルバー人材センターを活用してみませんか!

求人・人手不足にお悩みの事業主様へ

### 3つのメリット

- 知識や経験**  
豊富な知識や経験、技能を持つ会員が、多様な仕事に対応します。
- 身近で便利**  
県内59箇所に設置。全県をカバーしています。早朝や夕方、土日、短時間の仕事などにも対応します。
- 安心で丁寧**  
公益的、公共的な団体なので安心です。丁寧、実直に仕事に取り組みます。

主な業務内容

- 事務分野**
  - 一般事務 ●経理事務
  - 毛筆筆耕、宛名書き
- 技能を活かす分野**
  - 植木剪定
  - 和洋裁
- 屋内外の一般作業**
  - 清掃
  - 梱包、包装、検品、仕分け
  - 除草
- サービス分野**
  - 保育、介護補助
  - 品出し、接客
  - 営業

●シルバー人材センターとは  
「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき設立された公益法人です。地方公共団体をはじめ、企業や家庭などから高齢者にふさわしい仕事を引き受け、シルバー人材センターの会員に提供しています。

埼玉県シルバー連合 検索

公益財団法人 いきいき埼玉 〒362-0812 伊奈町内宿台6-26 (埼玉県シルバー人材センター連合) 埼玉県県民活動総合センター内

お問い合わせは所在市町村のシルバー人材センターへ TEL 048-728-7841 FAX 048-728-2130



# ワンポイント労働法

## 正社員の待遇の不利益変更で 同一労働同一賃金の是正

弁護士 安西 愈

有期・パート社員と正社員間の不合理な賃金格差に関するいわゆる同一労働同一賃金問題についての最近の判例では、正社員の労働条件を引き下げて是正するという方向をめぐって問題となっている。その傾向の原因として、今後、人件費高騰が見込まれる中で企業の賃金原資には限界があることから、正社員と非正規社員の待遇差解消の方法としては、非正規社員の待遇向上によるだけでなく、正社員のみを対象とする手当・休暇等を廃止・削減する方法による是正も注目されている。

日本郵便事件（東京地裁判決 令 6.5.30）は、正社員との待遇（①住居手当、②病欠休暇）の差が不合理（労契法 20 条、パート・有期法 8 条違反）であるとして損害賠償が認められた事案であり、その是正として、①の住居手当については、会社では、一部の正社員（新一般職等）に支給していた住居手当を廃止し、支給対象者には一定の経過措置を設ける制度改定を行ったところ、裁判所は、「住居手当にかかる本件改定による就業規則の変更は、新一般職らとの関係で要件を満たしていれば足りる」とし、他方、住居手当廃止と労契法 20 条との関係については「労働条件の相違が不合理なものであった場合に、その相違を正社員の労働条件を切り下げることで解消することを同条が直ちに否定しているものと解することはできず、住居手当にかかる本件改定が同条を潜脱するものと評価することはできない」とした。

②の病欠休暇では、正社員は 90 日の有給の病欠休暇が取得可能であったところ、本件では契約社員の原告らに付与される病欠休暇のうち 1 年度につき 10 日の無給休暇しか与えないことが差別としてこの日数を超える部分の待遇差が争われた。会社は、日数差はそのまま 10 日を有給として是正したことにつき裁判所は、正社員の有給の病欠休暇は、生活保障を図り、療養専念を通じた継続的な雇用確保の目的によるものとし、平均在職期間に差がある正社員と契約社員とは継続勤務への期待の程度に大きな相違があり、無期転換前後を問わず、上記待遇差は不合理とは評価できないとした。

また、社会福祉法人 O 済生会事件（山口地裁判決 令 5.5.24）では、裁判所は、同事件で正社員のみが支給対象であった扶養手当と住宅手当を廃止し、非正規社員も支給対象とした新たな手当に組み替える被告の就業規則変更について「パートタイム・有期雇用労働法の趣旨に従い、非正規職員への手当の拡充を行うに際し、正規職員と非正規職員との間に格差を設けることの合理的説明が可能か否かの検討を迫られる中で、女性の就労促進及び若年層の確保という重要な課題を抱える本件病院の長期的な経営の観点から、人件費の増加抑制にも配慮しつつ手当の組換えを検討する高度の必要性があった」とし、正規職員への扶養手当と住宅手当の廃止による是正の合理性を認めている。

### 告知版

#### 教育現場の視察と意見交換会

委員会

日時 10月1日(水) 13:30 ~ 16:30  
会場 県立杉戸農業高校

#### 人材育成・定着のための

「人事評価制度・教育体系」活用・見直し

特別セミナー

日時 10月7日(火) 9:30 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル 601  
講師 (株)インソース シニアコンサルタント 飯田 健司 氏

#### 実践で学ぶ“2on2”

～宇田川氏が提案する新しい対話メソッド～

トップセミナー

日時 10月10日(金) 14:00 ~ 16:00  
会場 ソニックシティビル 906  
講師 埼玉大学 経済経営系大学院 教授 宇田川 元一 氏

#### 地域を沸かす

～ONDO ホールディングスの取り組み～

トップセミナー

日時 10月15日(水) 14:00 ~ 15:30  
会場 ソニックシティビル 805  
講師 (株)ONDO ホールディングス  
代表取締役社長兼グループ CEO 山崎 寿樹 氏

#### 教育現場の視察と意見交換会

委員会

日時 10月21日(火) 13:30 ~ 16:30  
会場 県立狭山経済高校

#### 年末調整

～税制改正・様式の変更に備える～

その他

日時 10月28日(火) 10:00 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル 906

#### 人手不足時代における多様な人材採用の動向と 企業・行政の取り組み

特別セミナー

日時 10月31日(金) 13:50 ~ 16:30  
会場 ソニックシティビル 905  
講師 セキネシール工業(株) 代表取締役社長 関根 俊直 氏 ほか

#### 第2回 橋元会長杯 会員親睦ゴルフ大会

ゴルフ

日時 11月7日(金) 8:28 スタート  
会場 武蔵カントリークラブ 豊岡コース

#### 令和7年度第2回 理事会・幹事会

理事会・幹事会

日時 11月18日(火) 14:40 ~ 15:10  
会場 ソニックシティホール 4 階 国際会議室  
配信 Zoom によるオンライン  
内容 議案・講演会  
講師 (株)Oshicoco 代表取締役 多田 夏帆 氏  
「推し活の現状と今後の可能性について（仮題）」

#### 教育現場の視察と意見交換会

委員会

日時 11月20日(水) 13:15 ~ 16:30  
会場 県立川越工業高校

#### 令和7年度 4 地区協議会共催企画 現地視察会

その他

日時 12月4日(水) 9:30 ~ 16:00  
会場 宇都宮ライトライン、レオン自動車(株)上河内工場視察

### 会員の動き

#### 新入会員のご案内

##### 株式会社 樋口米穀

代表取締役社長 菅澤 直人  
鴻巣市常光 167 番地  
TEL 048-542-1706  
FAX 048-542-1917  
(資) 4,000 万円  
(従) 20 名  
精米製品卸売

#### 代表者変更

##### 埼玉縣信用金庫

理事長 井上 義夫  
(旧 会長 橋本 義昭)

##### さいたま総合保険サービス(株)

取締役社長 竹内 秀明  
(旧 取締役社長 上原 忠)

##### 武州産業(株)

代表取締役社長 堀田 辰一  
(旧 代表取締役社長 小田切 武久)

##### 株式会社 エイワンホーム

代表取締役 大澤 一雅  
(旧 代表取締役 大澤 栄)

##### 株式会社 山三電業

代表取締役 井口 隆志  
(旧 代表取締役 新里 勝)

##### 秩父石灰工業(株)

常務取締役 坂東 秀一郎  
(旧 代表取締役会長 坂東 秀隆)

##### 株式会社 ムーミン物語

代表取締役 望月 潔  
(旧 代表取締役 小幡 匡志)

##### 埼玉機器(株)

代表取締役社長 山本 憲男  
(旧 代表取締役社長 大西 義典)

#### 社名変更

##### 株式会社 21 世紀文化芸術研究室

(旧 埼玉画廊(有) エスバス・ミュウ)

#### 住所・電話番号変更

##### 株式会社 新井ホーム

344-0112  
春日部市西金野井 100 番地 32  
TEL 048-872-6450

#### 住所・電話・FAX 番号変更

##### ミサワリフォーム関東(株)

330-0834  
さいたま市大宮区天沼町 1-434-1  
TEL 048-788-2530  
FAX 048-788-2625