



徳島経協

新春号

No.110

2022.1/令和4年1月

徳島県経営者協会会報



謹
賀
新
年

目 次

(1) 林 香与子 徳島県経営者協会会長 年頭ご挨拶	1
(2) 十倉 雅和 経団連会長 新年メッセージ	2
(3) 飯泉 嘉門 徳島県知事 新年のご挨拶	3
(4) 伊藤 浩之 徳島労働局長 新年のご挨拶	4
(5) 2022年トップ経営者は語る	5
(6) 令和3年度第2回理事会を開催	8
(7) 経済5団体主催新年祝賀会を開催	10
(8) 視察研修報告(青森・秋田)	11
(9) ヒゴロッカサミットフォーラム&アワード2021への参加について	13
(10) 令和3年度健康づくり推進活動功労者表彰の受賞	14
(11) 高年齢者就業確保措置について	15
(12) 2021年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果	19
(13) 労働情報・雇用失業情勢	20
(14) 労働法の基礎Q&A	21
(15) 会員名簿の訂正	28
(16) 業務日誌・行事予定	29
(17) 会員拡大についてお願い、会報への広告掲載を募集	31



年 頭 ご 挨拶

徳島県経営者協会 会長 林 香与子

新年あけましておめでとうございます。

会員の皆様方におかれましてはよき新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

2年続きのコロナ禍の影響も、昨年秋から年末にかけてやっと落ち着くかと思ったのも束の間、年末年始の人の動きからオミクロン株が急激に感染拡大しております。一日も早いワクチン3回目接種に治療薬の承認、コロナと共生していかなければならない環境は続いております。

一方、明るい話題として、無観客で開催された東京オリンピック、パラリンピックは一種の非常時での開催に向けて多くの方々の叡智が結集されたとともに、アスリートのひたむきな願いや努力があってこそより大きな盛り上がりとなり私たちに多くの感動を与えてくれました。また、常識を打ち破った二刀流で大活躍した大谷翔平選手のニュースを毎日楽しみに勇気づけられた方も多かったのではないかと思います。

さて、令和4年寅年は六十干支の「壬寅(みずのえとら)」にあたります。「陽気を孕み、春の胎動を助く」意味を持つことから、冬の厳しさを超え、何かが大きく伸びて盛んになる胎動が感じられる年と言え、まさにコロナ禍の苦難を乗り越え、「ポストコロナ」に向けて日本、そして世界が大きく舵を切る1年になるのではないのでしょうか。

コロナ以外にも温暖化や食糧問題など地球環境の課題、世界各地の外交問題、国内では地方創生、働き方改革、DXの推進等の喫緊の課題は私たちの一致団結した取り組みの強化が急務であり、「Society 5.0」の実現を通じて持続可能な社会づくりを進めていきましょう。

また徳島においてもインバウンド需要に当面期待ができない中、交流人口を回復・拡大し賑わいを取り戻すため、阿波踊りや、とくしまマラソンのようなイベント再開に加え、地元の人たちが参加したくなるような新ブランド、新価値が創設されることを期待します。

引き続き手探りの状況が続くかとは思いますが、会員の皆様におかれましては健康にご留意していただき、この令和4年を新たなスタートの一年としていただきますよう祈念いたしまして年頭の挨拶とさせていただきます。



サステイナブルな資本主義で 持続可能な未来社会の確立を

— 経団連会長新年メッセージ —

一般社団法人 日本経済団体連合会

会 長 十 倉 雅 和

昨年6月1日に会長に就任してから半年が過ぎた。この間、最優先してコロナ禍の克服と社会経済活動の活性化の両立を実践した。並行して、中西さんが提唱したSociety 5.0 for SDGs、サステイナブルな資本主義といった路線を継承しつつ、市場経済の中に社会性の視点 (from the social point of view) を入れることで、これまでの路線をさらに発展させるべくスピード感をもって取り組んだ。

経団連が掲げる「サステイナブルな資本主義」は、岸田総理が目指す「新しい資本主義」と軌を一にするものである。岸田総理は、昨年10月の政権発足以来、「新しい資本主義の実現」に力を注ぐことを表明してこられた。柱となるコンセプトは、「成長と分配の好循環」と「コロナ後の新しい社会の開拓」である。総理を議長とする「新しい資本主義実現会議」では私から、分配は成長とセットで議論すべきでありまずは成長が重要であることを強調した。そのために取り組むべき課題は、コロナで問題となった我が国の危機管理能力の向上など社会的共通資本の構築であり、こうした課題は市場経済だけでは解決できないため、政府の役割が重要になることを指摘した。また、新しい資本主義の実現には、サステイナブルな地球環境が欠かせないことから、デジタルトランスフォーメーション(DX)と並んで、グリーントランスフォーメーション(GX)についても、政府全体で議論していく必要があることを繰り返し訴えている。

GX、DXに加えて、スタートアップ振興、規制改革、地方創生、働き方の変革と人材の育成、国際社会との連携・協調、財政健全化と持続可能な全世代型社会保障改革など、内外の重要政策課題を強力に推進することが急務である。

企業こそが成長と分配の担い手であるという覚悟と気概を持って、経団連は、2022年も岸田内閣と力を合わせ、コロナ禍の克服とサステイナブルな資本主義による持続可能で豊かな未来社会の確立に向けて、全力で取り組んでいく所存である。皆様の一層のご支援、ご協力をお願い申しあげる。

以 上



新年のご挨拶

徳島県知事 飯 泉 嘉 門

明けましておめでとうございます。

徳島県経営者協会の皆様におかれましては、輝かしい新年をお健やかに迎えのことに、心からお慶び申し上げますとともに、日頃より、商工労働観光行政はもとより、県政各般にわたり、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、厚くお礼を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症との闘いが2年に及ぶ中、去年は、全国的にワクチン接種が進むとともに、「ワクチン検査パッケージに関する技術実証」が進められるなど、日常生活回復への兆しが見え始めました。私も、全国知事会会長として、「地方の総意」を国に届け、小学校6年までの少人数学級実現に向けた「義務教育標準法」40年振りの改正や「防災・減災、国土強靱化5か年加速化対策15兆円」の創設など、国難打破に向け、国と心を一つに対策を進めて参りました。

一方、県内では、「感染拡大の防止」と「社会経済活動の維持」との両立に全力を傾注して参りました。「感染拡大の防止」では、「とくしまアラート」による注意喚起や帰省者等へのPCR検査受検支援を行うとともに、医療従事者はじめ関係者のご尽力のもと、国の目標を上回るペースでワクチン接種を進めることができました。また、「社会経済活動の維持」では、国の持続化給付金のモデルとなった融資連動型「新型コロナ対応！企業応援給付金」、新しい生活様式の実装を支援する「WITHコロナ『新生活様式』導入応援助成金」、累次にわたる「とくしま応援割」や各種プレミアム券の発行など、事業者の皆様の「業と雇用」を守って参りました。

そして、世界的に加速する、まず、DX(デジタル・トランスフォーメーション)では、全国に先駆け構築した「ローカル5G環境」を県立病院や公設試験研究機関など県内11箇所に拡大し、医療、ものづくり、農林水産業はじめ様々な分野の課題解決に挑戦するなど、誰一人取り残さない「デジタル社会」の実現に、また、GX(グリーン・トランスフォーメーション)では、「水素立県・元年」の幕開けを飾った中四国初「燃料電池バス」の路線運行など、2050年カーボンニュートラルによる「グリーン社会」の実現に取り組んで参りました。

さらには、豊富な実物資料はじめAR・VRを駆使し、「文化の森総合公園30周年」のフィナーレとして「徳島まるづかみ」をテーマとした「新生・県立博物館」のグランドオープン、「あすたむらんど20周年」を記念する都道府県立初・全国最大規模となる「徳島木のおもちゃ美術館」の完成、世界初、道路と線路を走行できる「DMVの営業運行」開始など、明るいニュースが続きました。

さて、今年の干支は、「壬寅(みずのえ・とら)」。 「壬」は「妊・任」に通じ、万物が生まれることから「育む責任を持つこと」を表し、「寅」は「演」に通じ、進展を意味する一方、「必ずしも順調には進まないこと」を暗示します。そこで、「壬寅」は、「あらゆる分野で新たな展開を迎えるものの、必ずしも順調とはいえず、各自が一層責任を持って任務に当たることが不可欠となる年」とされます。

今年は、約140年ぶりに「成年年齢」が改正、18歳へと引き下げられます。県内では、徳島南部自動車道「徳島JCT・徳島沖洲IC間」が開通予定、これにより沖洲地区及び津田地区は名実ともに「四国のゲートウェイ」へと生まれ変わります。また、3年ぶりとなる「とくしまマラソン」、本県で「総合開会式」が実施される「躍動の青い力・四国総体2022」の開催など、「アフターコロナ新時代」の幕開けに積極果敢に挑戦して参りますので、本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。



新年のご挨拶

徳島労働局長 伊藤 浩之

新年あけましておめでとうございます。徳島県経営者協会並びに会員の皆様方には、日ごろより徳島労働局の労働行政の推進に当たりまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症が発生して以降、経済情勢、雇用失業情勢は大変な影響を受けておりますが、年末の月例経済報告では、景気は「このところ持ち直しの動きがみられる」とされ、また、県内の有効求人倍率も昨年5月以降1.2倍台を維持し、直近においては宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業の求人も増加するなど堅調な動きとなっていたところです。しかしながら、オミクロン株の急拡大に伴い今後の情勢は予断が許されない状況となっております。

徳島労働局では、このような経済・雇用情勢の中、各産業での一層の求人の確保に努めるとともに、産業構造の変化等に伴う労働移動の促進も念頭に置きつつ、求人・求職者のニーズや状況に応じた的確な職業紹介、能力開発のための職業訓練への誘導等によりまして、きめ細やかな就職支援に努めてまいります。また、就職氷河期世代の支援、高齢者の就業確保への対応等、求められる役割はますます高まっていると認識しております。

今年度、徳島労働局では「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」と「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」の2つの柱に重点を置いて労働行政を進めており、特に様々な状況下においても意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整備するべく、雇用の確保、労働環境の整備、多様な人材の活躍促進等のため、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークが連携した取組を進めているところです。

特に労働環境の整備につきましては、企業の置かれている実情に配慮しつつ、長時間労働の是正、過重労働の解消に向けた適正な労働時間管理に関する窓口指導や監督指導の徹底を図るとともに、「徳島第13次労働災害防止推進計画」に基づく労働災害防止対策や労働者の健康確保対策のほか、最低賃金制度の適切な運営や迅速かつ公正な労災保険の給付などを重点として労働行政を推進しているところです。

また、本年4月には中小企業へのパワーハラスメント防止措置の義務化や、101人～300人規模企業への「改正女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画策定等の適用が控えており、また、男性の育休促進等を内容とする「改正育児・介護休業法」も順次施行されます。

徳島労働局としても、中小企業・小規模事業者を中心とした相談支援や助成金の活用を通じた支援の実施等の「働き方改革」に関する各種取組により、労働環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現と企業の生産性向上のための取組を推進してまいります。

新年を迎えまして、私ども徳島労働局の職員一同、働く誰もが健康で安全に、そして豊かな職業生活のために、安心できる労働環境の整備に努めてまいりますので、本年も引き続き、皆様のご理解ご協力そしてご支援を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、徳島県経営者協会並びに会員の皆様方の益々のご繁栄とご発展、ご健勝をご祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

2022年トップ経営者は語る

玉置副会長 (徳島トヨペット(株)代表取締役)



〔寅年に望む〕

2022年、新年あけましておめでとうございます。

昨年は新型コロナウイルスの猛威、半導体不足、オリンピック開催の是非、南海トラフを連想させる地震、働き方改革への取り組みにと目まぐるしく起こる新たな問題に対応を求められた年でした。

引き続き、困難な課題が山積している年ですが、お客さまや地域社会の安全・安心のため、少しでもお役に立てるようにチャレンジしていきたいと思えます。

本年は「力強い虎」で、「コロナ克服」と「経済復活」の実現へ。

〔私のGX(グリーントランスフォーメーション)〕

私のカーボンニュートラルは10年ほど前に行った家のリフォームからスタートしています。ソーラーパネルの設置やガスでの発電・給湯・暖房とエコ対策を思い切って取り入れました。毎日、健康維持を兼ねて自転車通勤しており、マイカーはプリウスPHVで每晚充電しながら1年間乗っていますが、スタンドでのガソリン給油は3回ほどですんでいます。

これからもより積極的に脱炭素化へ取り組み、環境維持と自分自身の健康維持へとつなげてまいります。

板東副会長 (株)徳島大正銀行代表取締役頭取)



〔寅年に望む〕

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

徳島大正銀行として2年。その大半が、コロナ禍の向かい風での舵取りであったが、ピンチの環境だからこそ、新たな知恵や工夫が生まれ、銀行としても、個人としても成長を感じられる時間であったと思う。今年寅年。寅のように、進取果敢にチャレンジし、様々な金融・サービスを通じて、地元企業の成長、徳島経済の発展に貢献していきたい。

〔私のGX(グリーントランスフォーメーション)〕

世界的に脱炭素化社会の実現に向けた動きが加速している。GXは避けることができない重要な経営課題の一つとなった。弊行も、自らがGXに積極的に取り組みするとともに、お客さまサービスを拡充し、お客さまの一助となる取り組みを推進して参りたい。

私自身としては、心身の健康やリフレッシュも兼ねて、可能な限り、弊行の活動である吉野川の清掃美化(アドプトプログラム)や森林保全活動等に参加していきたい。

高畑 副会長 (㈱ときわ代表取締役社長)



【寅年に望む】

新年あけましておめでとうございます。

この2年、人々が集い、楽しむ機会が減り、コミュニケーションの場が限られた中、私たちは様々な工夫をしながら、それでも人と人の繋がりを大切にまいりました。

今、まさに第六波の只中におりますが、私たち個人も、企業としても感染予防への知識、対策は2年前とは明らかに違い、恐怖だけではなく、この状況へ打ち勝つためのものへと変化してきたのを感じます。

今年は寅年、これからも状況に応じて冷静かつ柔軟に対応し、前へ前へと駆け抜けてまいります。

【私のGX(グリーントランスフォーメーション)】

幼少期、豆腐屋さんへはお鍋を持っていき、野菜は新聞紙にくるみ持ち帰っていた頃、それが不便とも感じず当たり前であり、今思えば社会全体がGXの指針に沿った生活を営んでいたように思います。

経済発展とともに豊かさの陰で実は多くの弊害を生み出している昨今、一人ひとりの意識と行動を変えることが一番ですが、まずは私ができることとして、今年は新たに「リサイクル」をテーマにあらゆるモノ、コトについて循環させ、役立てるよう取り組んでまいります。

鳥井 副会長 (日亜化学工業㈱常勤監査役)



【私のGX(グリーントランスフォーメーション)】

あけましておめでとうございます。

新型コロナが収束するかと期待したらオミクロン株の出現により世界中で再拡大となりました。重症化率が低いことがせめてもの救いです。

GXとは温室効果ガスを発生させないエネルギーへの転換であり、二酸化炭素(CO₂)の排出量削減が一つの目標です。そのためにガソリン車やディーゼル車から電気自動車への全面切り替えが世界の潮流となっています。CO₂の削減なら水素エンジン車や燃料電池車もありますが、日本が技術で先行している(?)ため世界では無視されています。インフラ整備なども考えるとハイブリッド車へ移行し、その後化石燃料を使わない車への移行が現実的だと思うのですが…。

一説によりますと電気自動車を作るときに出るCO₂量は、ガソリン車を作り更に10万km走行で排出するCO₂量に匹敵するということです。私のハイブリッド車の走行距離は通常のガソリン車の2倍程度でしょうから、20万km程走ってやっと互角です。

雰囲気にならず目標に向かって冷静に考えることで持続可能な未来にしていきたいと思います。

越智副会長 (四国電力(株)徳島支店執行役員徳島支店長)



〔寅年に望む〕

新年おめでとうございます。

今年は、36年に一度の周期で回ってくる「五黄の寅」の年です。「五黄の寅」は、最強の運勢を持っていると言われております。昨年よりコロナ禍に振り回され、原油や資源の高騰、半導体や資材の不足など、先行き不安な面もありますが、ここは何とか「五黄の寅」の威を借り、ピンチをチャンスに変え反転攻勢の一年にできればと思っております。今年もよろしくお願いいたします。

〔私のGX(グリーントランスフォーメーション)〕

昨年は、仕事柄あちこちで脱炭素・カーボンニュートラルの話題を振られる一年でした。地域のエネルギー事業者として、その重責を痛感しているところです。大きな課題ではありますが、弊社グループの総力を挙げて、弊社自身はもとより地域の皆様のGXへの取り組みをご支援できるように頑張っていきます。



令和3年度第2回理事会を開催 ～ 上期事業・決算を審査、承認 ～

令和3年度第2回理事会が、12月6日（月）に徳島グランヴィリオホテルに於いて、理事22名が出席して開催されました。

冒頭の林会長の挨拶に続いて、規約第9条に基づき会長が議長となり議案の審議に入りました。

第1号議案 新会員の承認の件

濱田専務理事から会員の入会・退会企業を報告し承認されました。また、更なる会員増強にご協力を願うとの説明がありました。

第2号議案 令和3年度上半期事業報告及び収支報告の件

資料に基づき濱田専務理事から説明があり、審議の上、原案通り承認されました。



理事会で挨拶する林会長



理事会の様子

理事会に引き続き特別講演会に移り、株式会社三井住友銀行 代表取締役副頭取執行役員 角元 敬治氏を講師に迎え、「地域の発展をわが国経済再生の起爆剤に～故郷徳島に向けて～」と題し、ご講演をいただきました。

角元氏は、1962年生まれ、徳島県小松島市出身。1985年神戸大学法学部をご卒業後、株式会社住友銀行へ入行し、審査・法人取引を中心にキャリアを構築。合併により株式会社三井住友銀行となった後、2013年執行役員に就任され、常務執行役、専務執行役員を経て2019年取締役専務執行役員、そして2021年4月に代表取締役副頭取執行役員に就任されました。令和4年5月には関西経済同友会の代表幹事に就任の予定です。

講演では、日本国内・関西経済の現状と課題について話され、地域の発展が、わが国経済再生の重要なカギのひとつであり、大阪・関西万博等関西のビッグプロジェクトの取り組みを紹介されました。地域発展に必要な視座として、テクノロジーを駆使した地場産業の高度化、ベンチャー企業支援と起業家の育成、地域資源を活かした他地域との積極的なつながりが必要であり、関西とつながりが深い徳島県もさまざまな取り組みを行っており、徳島県出身者の一人として力になりたい、と話されました。

講演会終了後には交流会が開かれ、角元副頭取も交えて、ふるさと徳島への熱い思いを語り合うとともに、会員相互の親睦が和やかに図られました。



講師：角元 敬治氏



講演会の様子



交流会の様子

経済 5 団体主催 新年祝賀会を開催

新春 1 月 5 日（水）、徳島グランヴィリオホテルに於いて、令和 4 年「経済 5 団体新年祝賀会」が約 290 名の参加者を迎え盛大に開催されました。

祝賀会冒頭、主催者を代表して徳島県商工会議所連合会の寺内カツコ会長が「企業を成長させるために時代の境遇に見極めながら絶え間なくイノベーションを起こしていかなければならない。アフターコロナを見据えた“チャレンジ到来の 1 年”である」とご挨拶されました。

続いて、飯泉知事によるご挨拶では「壬寅（みずのえとら）の年は、あらゆる分野においてさまざまな出来事が進み、芽生えていくが、課題も同様出てくるため、それをいかにクリアしていくのか、各自が一層責任を持っていくことが不可欠となる」とのお話があり、内藤市長は、「活力あふれるまちづくりの事業を推進し、時代の変化を捉えた取組を加速させ、市民の皆様が将来に希望を持てる社会を実現できるよう、全力で取り組んでいく」とお話されました。

今年の新年祝賀会も昨年同様新型コロナウイルス感染症対策を実施して、パーティーは見送り、野地澄晴徳島大学学長と徳島経済同友会 坂田千代子代表幹事による手締めにより、新年祝賀会のお開きとなりました。



主催者代表挨拶
徳島県商工会議所連合会 寺内カツコ会長



来賓祝辞 徳島県知事 飯泉嘉門様



来賓祝辞 徳島市長 内藤佐和子様



手締め 徳島大学 野地澄晴学長
（一社）徳島経済同友会 坂田千代子代表幹事

視察研修報告（青森・秋田）

専務理事 濱田 行雄

11月9日寒さが迫る曇り空の秋田空港に林会長以下15名が降り立った。コロナ感染症の拡大により数度の計画変更を経て、中央ヨーロッパ4国を訪問して以来、約2年ぶりの視察研修旅行である。視察箇所も海外は中止し、国内でも感染者の最も少ない秋田県・青森県を、時期も第5波の感染拡大が収まり、紅葉の季節にはやや遅いながらも人出の少ない11月初めを選んでの2泊3日の行程である。青森県のリンゴの剪定木を使った「バイオ発電」や斜陽と言われている繊維産業振興のシンボルである「佐藤繊維」等の視察も計画したが、何れも大勢での視察を見送らざるを得ず、コロナ禍における観光地の人出の状況や宿泊業・デパート、市場における感染対策をどのように行っているのか等を見聞するのが主な目的とした。

十和田湖、角館歴史村の武家屋敷などの観光地は、冷たい雨と季節が災いし、ほとんど観光客は見当たらず閑散としていた。宿泊のホテルは、さすがに老舗であり、ほぼ満室の状況であった。関東方面からの息抜き客も多く、自家用車やレンタカー、キャンピングカーでの家族客が大半であった。



角館歴史村



リンゴの間伐材を活用した「津軽バイオマスエネルギー」

2日目、弘前市のデパート巡り、僅かに残ったりんご園、そして荒波の日本海を右に見て、憧れの五能線「しらかみ」号に乗車して黄金崎不老不死温泉へ。ここでも県外ナンバーの自家用車が多く見られ、ほぼ満室であった。

2日間のホテルは共に入り口の検査や広々とした食事処、手指の消毒、手袋など安全・安心を第一に十分な感染防止対策が施されていた。最後の夜は、青森県経営者協会の差し入れによる地元の銘酒を十二分に堪能し、風と波の音を子守歌に寝床についた。



お疲れ様でした 乾杯！

3日目、世界遺産白神山地、十二湖をブナの落ち葉を踏みしめながら地元ボランティアガイドの案内で世界遺産継承の難しさや大切さを感じながら散策、中でも「青池」は、イタリアカプリ島の青い洞窟を彷彿させる見事な藍色だった。(ちなみに青森県も藍の栽培が盛んである。)

その後、地元の海産物や青果等を扱う秋田市民市場を視察、八郎瀨の干拓地で昼食、そして秋田空港、羽田空港を経由して午後8時徳島空港へ帰ってきた。



「青池」世界遺産白神山地

僅か2泊3日、荒天の影響で憧れの日本海の温泉は入れませんでした。参加者15名には、少しはストレス解消には役だったかと思っています。来年はコロナが収まって、「絶対海外に行くぞ！」の合い言葉で解散しました。至らなかった面も多々あったかと思いますが、参加の皆様の寛容なお心に感謝を致しますと共に来年は是非海外研修を行いたいと願って止みません。

ヒゴロッカサミットフォーラム&アワード 2021 で 当協会林会長が登壇

11月3日（水）、くまもと県民交流館パレアで開催された熊本県及び熊本県女性の社会参画加速化会議主催によるヒゴロッカサミット フォーラム&アワード 2021に徳島県より当協会林香与子会長が、（一社）徳島経済同友会 坂田千代子代表幹事、徳島商工会議所 寺内カツコ会頭とともに登壇されました。

フォーラムでは女性管理職比率全国 1 位の徳島県の経済団体代表 3 名と全国 2 位の熊本県経済界のトップ、そして蒲島熊本県知事らと「地域再生にとっての女性活躍の必要性」「両輪としての男性の家庭・地域参画促進」をテーマに女性活躍の課題や未来に向けた展望等を熱く語り合いました。



TKUテレビくまもと ニュースより

HIGO ROCKa Summit FORUM & AWARD 2021
熱いハートで創る未来のくまもと
「地域再生にとっての女性活躍の必要性」
「両輪としての男性の家庭・地域参画促進」

フォーラム
女性管理職比率が全国1位の徳島県の経済団体トップの方々と、全国2位の熊本県の経済界トップ、そして蒲島知事が日経経済地域経済センターと共に関心の高まりつつある女性活躍の課題や未来に向けた展望等を行います。

スピーチ者
 坂田 千代子 (徳島県経済同友会 代表幹事)
 林 香与子 (徳島県商工会議所 会長)
 寺内 カツコ (徳島県商工会議所 会頭)
 荻原 登久 (熊本県経済同友会 代表幹事)
 西村 まりこ (熊本県女性社会参画推進協議会 会長)
 蒲島 郁夫 (熊本県知事)
 山本 公彦 (日本経済団体連合会 徳島県センター 代表)

HIGO ROCKa AWARD 2021 受賞者
 野中 優佳 (熊本県銀行グループ 取締役兼 女性活躍推進部長)
 渡藤 麻子 (熊本大学法政学部 経済学系 准教授 地域経済学専攻 専攻長)
 訪問看護ステーション連絡協議会
 水野 麗穂 (パルパワの会)
 熊本県中央区 新島町農栄会
 吉岡 天寿丸 (熊本県商工大会 代表)

タイムテーブル
 13:00 開会
 ● オープニング
 ● 事務局代表 坂田千代子 挨拶
 13:10 フォーラム
 ● 徳島県女性管理職比率の
 ジェネレーター
 ● 質疑応答
 14:50 休憩
 15:10 HIGO ROCKa AWARD
 ● アワード
 ● 表彰状授与
 ● 事務局代表 荻原登久 挨拶
 16:30 閉会

参加費 無料
 ● 申し込みは無料です
 ● 当日オンラインでも
 ● 参加
 ● いただけます

令和3年11月3日(水)
 会場 13時30分 開会 19時 終了予定 19時30分
 「心アソビ」(くまもと県民交流館)6F10号
 熊本県中央区新島町8-8
 熊本県、熊本県女性の社会参画加速化会議
 株式会社日本経済新聞社

申し込み方法
<https://c.mycam.jp/event/humanota/higorocka2021.html>
 最新のFAXからお申し込みいただけます。いずれも10月29日(金)までにお申し込みください。
 HIGO ROCKaサミット2021事務局 092-201-1111

令和3年度 健康づくり推進活動 功労者表彰「企業部門」の受賞について

11月8日（月）、徳島グランヴィリオホテルで開催された「健康を考える県民のつどい」において当協会会員の健祥会グループ、喜多機械産業株式会社、大鵬薬品工業株式会社、株式会社松下印刷が「健康づくり推進活動功労者表彰」の企業部門で徳島県知事より表彰されました。

徳島県では健康づくりに取り組む事業所の輪を広げ、団体・企業内での健康づくりをさらに促進するために、積極的に従業員や地域住民の健康づくり活動を行い、他の模範となる団体・企業について平成26年度から知事表彰を実施しています。今回、上記4社の他、船場化成株式会社が受賞されました。



表彰を受けられる健祥会グループ 中村太一理事長



表彰を受けられる（株）松下印刷 松下浩社長



表彰を受けられる喜多機械産業（株）喜多真一社長



表彰を受けられる大鵬薬品工業（株）
武知貞士人事担当部長

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

**65歳までの雇用確保
(義務)**



**70歳までの就業確保
(努力義務)**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止

- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

- ※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。
- ※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者についていずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|--------------------------------|--|
| (1) 高齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は…

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第4条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

- ※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、(ア)労働関係法令が適用されない働き方であること、(イ)そのために1の計画を定めること、(ウ)創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いいたします。
- ※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用の措置（P1の①～③）の両方を講じる場合は、雇用の措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高齢者には、

- ・上記1の計画に記載した書面を交付する
- ・(ア)労働関係法令が適用されない働き方であること、(イ)そのために1の計画を定めること、(ウ)創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いいたします。



高年齢者等が離職する場合について

再就職援助措置

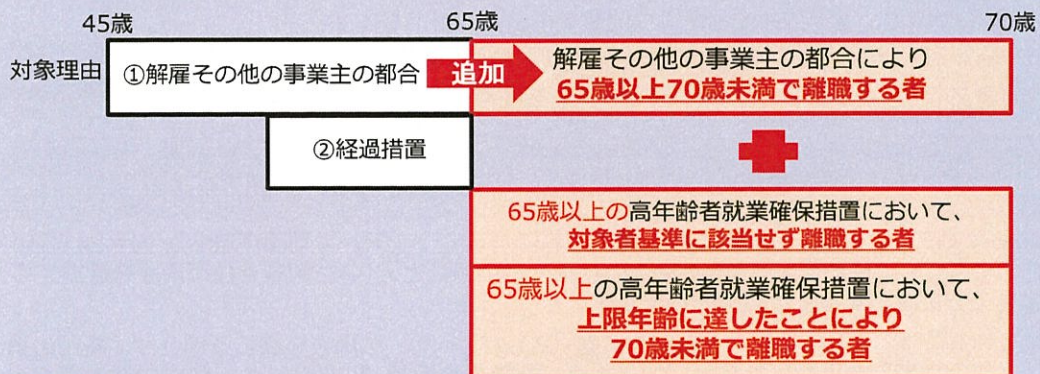
解雇（※）等により離職する高年齢者等には、（ア）求職活動に対する経済的支援、（イ）再就職や教育訓練受講等のあっせん、（ウ）再就職支援体制の構築などの再就職援助措置を講じるよう努めることとされています。 ※自己の責めに帰すべき理由によるものは除く

多数離職届

同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません。

再就職援助措置・多数離職届の対象となる高年齢者等

70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。



現行の対象

- 【対象①】 解雇その他の事業主の都合により離職する45歳～65歳までの者
- 【対象②】 平成24年改正の経過措置として、継続雇用制度の対象者について基準を設けることができ、当該基準に該当せずに離職する者

再就職援助措置・多数離職の届出を実施する事業主

原則として、**離職時に高年齢者を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約を締結している）事業主**です。

ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を**定年まで雇用していた事業主**が実施することとします。

- ・他社での継続雇用制度で、制度の上限年齢（70歳未満の場合に限る）に達した高年齢者
- ・他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

申請・お問い合わせ先

- ◆改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

- ◆（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

2021年年末賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果(加重平均)

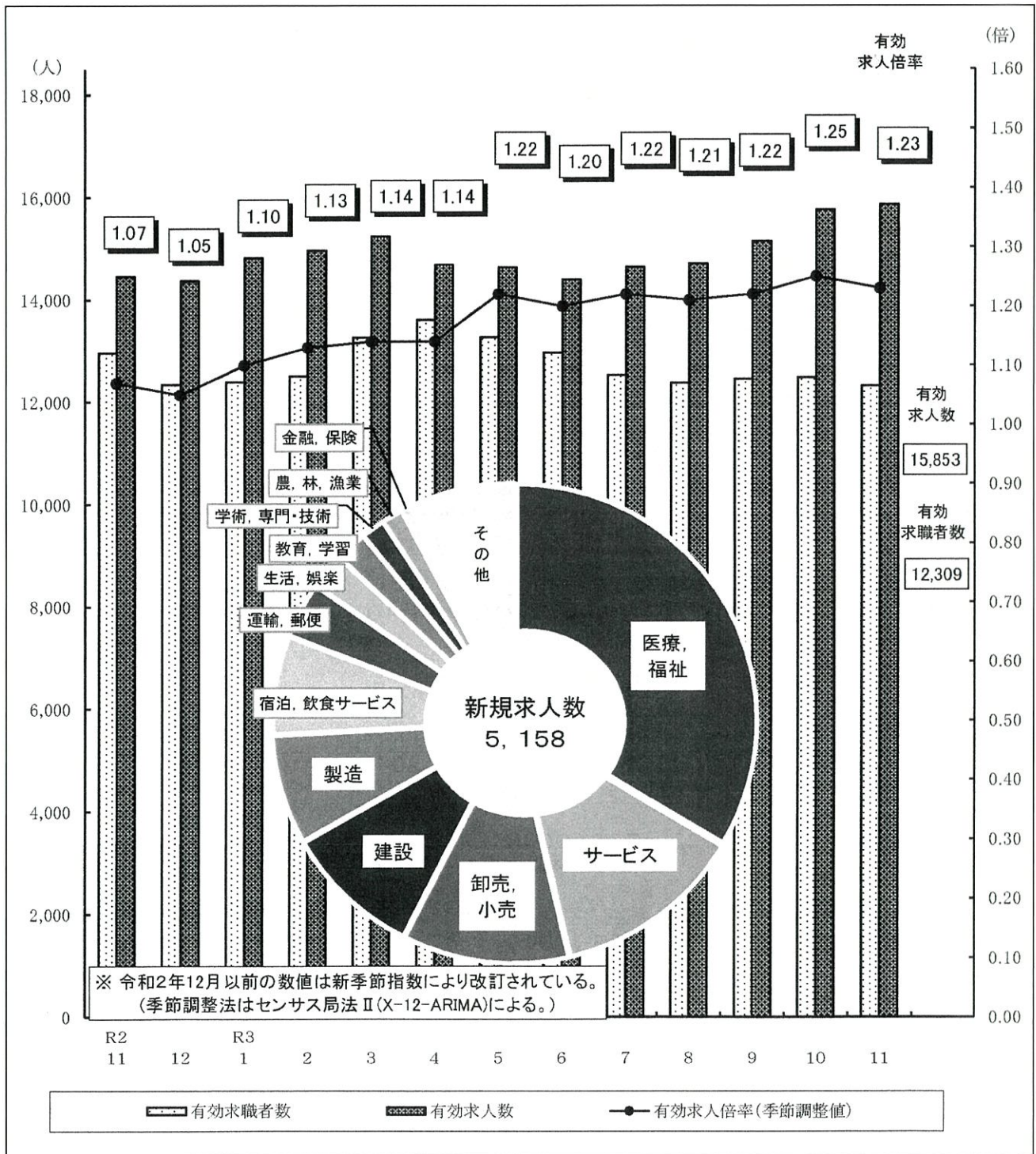
2021年12月22日
(一社) 日本経済団体連合会

業 種	2021年 年末			2020年 年末		
	社 数	妥 結 額	増 減 率	社 数	妥 結 額	増 減 率
	社	円	%	社	円	%
非鉄・金属	13	745,657	1.17	12	737,066	△ 3.99
食 品	7	899,754	△ 4.64	6	943,503	△ 10.62
織 維	15	815,354	6.30	14	766,999	△ 7.17
紙・パルプ	6	698,305	△ 1.37	6	707,969	8.72
印 刷	2	652,492	8.57	2	600,968	—
化 学	27	842,939	4.41	29	807,359	△ 12.07
ゴ ム	5	797,029	△ 0.08	5	797,667	△ 4.14
セ メ ン ト	5	734,537	△ 0.07	5	735,075	△ 1.39
鉄 鋼	9	543,662	△ 4.74	9	570,736	△ 25.01
機 械 金 属	3	887,765	3.79	3	855,383	△ 7.30
電 機	12	931,151	3.42	10	900,379	0.42
自 動 車	16	898,535	△ 4.57	18	941,566	△ 7.80
造 船	11	792,833	△ 7.16	11	853,963	△ 7.18
建 設	6	(従) 1,195,955	△ 17.18	7	(従) 1,444,042	△ 7.47
商 業	3	(従) 711,375	23.15	3	(従) 577,634	△ 32.81
私 鉄	11	(従) 577,620	△ 22.26	10	(従) 742,980	△ 22.60
[民 鉄]	[7]	[(従) 603,808]	[△ 24.09]	[8]	[(従) 795,451]	[△ 8.98]
[J R]	[4]	[(従) 567,599]	[△ 19.83]	[2]	[(従) 708,004]	[△ 30.07]
電 力	8	766,721	1.39	8	756,179	△ 1.18
ホ テ ル	1	—	—	2	351,687	—
情 報 通 信	4	803,969	1.94	4	788,707	2.38
総 平 均	社 164	円 820,955 (740,290)	% △ 5.16 (△ 3.49)	社 164	円 865,621 (767,031)	% △ 9.02 (△ 7.65)
製 造 業 平 均	131	853,475 (738,748)	△ 1.32 (△ 1.58)	130	864,862 (750,621)	△ 7.48 (△ 6.38)
非 製 造 業 平 均	33	712,019 (746,413)	△ 18.01 (△ 10.05)	34	868,431 (829,774)	△ 12.94 (△ 10.33)

- (注)1)調査対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種大手254社
 2)21業種193社(76.0%)の妥結を把握しているが、うち29社は平均額不明等のため集計より除外
 3)「平均」欄の()内は、一社あたりの単純平均
 4)(従)は従業員平均の数値を含む
 5)対比率の△印はマイナスを示す
 6)集計社数が2社に満たない場合など数字を伏せた業種があるが、平均には含まれる
 7)2020年年末の数値は、2020年12月22日付の集計結果
 8)「増減率(%)」は、前年公表値との比較により算定
 9)2020年より年末賞与・一時金の集計は1回のみ実施

労働情報 雇用失業情勢

(令和3年11月)



※ 毎月最新の雇用失業情勢は徳島県経営者協会ホームページ内、関係機関からのお知らせに掲載しておりますのでご覧下さい。 URL <http://www.tokushima-keikyo.com>

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (1)

労働者派遣関係

Q

令和3年の労働者派遣法の改正により、派遣元・派遣先にはどのような義務が課されているか

当社では派遣労働者を新たに受け入れたいと考えています。令和3（2021）年1月1日および同年4月1日に施行された労働者派遣法施行規則等の改正により、派遣元事業主と派遣先にそれぞれ新たな義務が課されたと聞きました。その改正内容や留意点について、具体的に教えてください。

(福島県 M社)

A

派遣元事業主には、派遣労働者の雇用時に、派遣元事業主が実施する教育訓練および援助の内容を説明する義務等、派遣先には、派遣労働者の労働時間、休憩、休日、育児休業、介護休業に関する苦情等について誠実かつ主体的に対応する義務が課されている

回答者 近藤圭介 こんどう けいすけ 弁護士(TMI総合法律事務所)

1.はじめに

令和3（2021）年1月1日および同年4月1日に施行された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、法）および同法施行規則（以下、施行規則）等の改正（以下、本改正）の概要は、2.以下のとおりです[図表]。なお、「派遣契約書の電磁的記録による作成」は、派遣元事業主や派遣先の新たな義務ではありませんが、本改正の重要な点の一つですので、併せて解説します。

2.教育訓練の内容の説明

法30条の2第1項および2項より、派遣元事業主は、派遣労働者に対して、教育訓練を実施し、また、派遣労働者の職業生活の設計に関し、相談の機会の確保その他の援助を行わなければならないとされています。本改正により、施行規則25条の14第2項4号が新設され、派遣元事業主は、法

31条の2第1項に基づく説明の一部として、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、上記の教育訓練および援助の内容を説明しなければならないこととなりました。

3.派遣契約書の電磁的記録による作成

法26条1項より、労働者派遣契約の当事者は、同項所定の事項を定めなければならない、施行規則21条3項より、労働者派遣契約の当事者は、法26条1項の規定により定めた事項を書面に記載しておかなければならないとされています。本改正により、「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令」の別表第二が改正され、施行規則21条3項により作成が義務づけられる書面について、電磁的記録による作成が認められるようになりました。

図表 本改正の概要

改正点	対象者	改正の概要	関連条文
令和3（2021）年1月施行			
教育訓練の内容の説明	派遣元事業主	派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、提供する教育訓練や労働者の職業生活の設計に関する援助の説明をしなければならない	施行規則25条の14第2項4号
派遣契約書の電磁的記録による作成	派遣元事業主および派遣先	労働者派遣契約に関して作成が義務づけられる書面につき、電磁的記録による作成が認められることとなった	厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第二
派遣労働者による苦情への対応	派遣先	派遣労働者の労働時間、休憩、休日、育児休暇、介護休暇に関する苦情等について誠実かつ主体的に対応しなければならない	派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の7(2)
日雇派遣労働者に対する休業手当の支払い等	派遣元事業主	日雇派遣労働者に係る労働者派遣契約が解除された場合で、当該日雇労働者の新たな就業先が確保できない場合には、休業による雇用の維持や、休業手当の支払い等を行わなければならない	日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5(2)
令和3（2021）年4月施行			
希望する雇用安定措置の聴取・記録	派遣元事業主	特定有期雇用派遣労働者から希望する雇用安定措置の内容を聴取して、派遣元管理台帳に記録しなければならない	施行規則25条の2第3項、31条10号
派遣労働者数、マージン等の情報のインターネットを通じた提供	派遣元事業主	派遣労働者数、マージン率等の情報を、原則としてインターネットを利用して提供しなければならない	施行規則18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16

4. 派遣労働者による苦情への対応

法40条1項より、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申し出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意を持って、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならないとされています。本改正により、派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の7(2)が改正され、法44条ないし46条および法47条の2ないし47条の4の規定により、派遣先の事業を行う者を派遣中の労働者を使用する事業者とみなして適用する労働関係法令上の義務に関する苦情等（派遣労働者の労働時間、休憩、休日、育児

休業、介護休業に関する苦情が例として挙げられます）については、派遣先が、誠実かつ主体的に対応しなければならないものとされました。

5. 日雇派遣労働者に対する休業手当の支払い等

日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5(2)より、派遣元事業主および派遣先は、日雇派遣労働者に関する労働者派遣契約が、当該日雇労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって解除された場合には、互いに連携して、当該派遣先の関連会社での就業のあっせん等により、当該日雇労働者の新たな就業先の確保を図らなければならないとされています。本改正により、同指

針第2の5(2)が改正され、上記に加えて、派遣元事業主は、上記の場合において、日雇労働者の新たな就業先が確保できない場合には、休業による雇用の維持や休業手当の支払い等を行わなければならないものとされました。

6. 希望する雇用安定措置の聴取・記録

法30条1項より、1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、個人単位の期間制限（同じ組織単位で3年）に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であって、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには（このような場合に、かかる労働者を「特定有期雇用派遣労働者」といいます）、派遣元事業主は、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会の提供、③派遣元事業主において無期雇用、④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置のいずれかを講ずるよう努めなければならないとされています。また、法30条2項より、個人単位の期間制限に達する見込みの派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合には、上記の措置のいずれかを講じなければならないとされています。本改正により、施行規則25条の2第3項および31条10号が新設され、派遣元事業主が上記の措置を講じる際には、特定有期雇用派遣労働者から、当該労働者が希望する措置の内容を聴取しなければならず、また、上記聴取内容を派遣元管理台帳に記載しなければならないこととなりました。

7. 派遣労働者数、マージン等の情報のインターネットを通じた提供

法23条5項より、派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、マージン率（労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働

者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合）、教育訓練に関する事項など、あらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について情報提供を行わなければならないとされています。かかる情報提供方法について、従前は施行規則18条の2第1項より、「事業所への書類の備付け」、インターネットの利用その他の適切な方法により行わなければならないとされていましたが、本改正により、同項中の「事業所への書類の備付け」が削除されました。また、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16においても、上記のような情報を常時インターネットの利用により提供することを原則とするものとされました。これらの改正により、法23条5項による情報提供は原則としてインターネットの利用によらなければならないものとなつて解されます。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (2)

賃金関係

Q

在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れなければならないか

新型コロナウイルス感染症の流行以降、当社ではテレワークを積極的に活用しています。そして、今でも出勤率が50%を下回っていることから、通勤手当を廃止し、出勤した場合は実費精算にする一方、在宅勤務手当を新設することを検討しています。在宅勤務手当は、月の所定労働日の半分以上がテレワークだった場合に、月額定額制で支給する予定です。この場合、在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れる必要はあるのでしょうか。

(大阪府 T社)

A

テレワークに対して支給する月額定額制の在宅勤務手当は、労働基準法上の賃金に該当し、割増賃金の算定基礎から除外可能な賃金には当たらないことから、割増賃金の算定基礎に算入する必要がある

回答者 土屋真実子 つちや まみこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.労働基準法上の賃金とは

労働基準法11条で、賃金とは「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」と定められています。

「労働の対償」とは、使用従属関係の下で行われた労働に対する報酬を意味しますが、判断基準には、次のような尺度を用います。

①任意的、恩恵的なものであるか否か

例えば、結婚祝金や死亡弔慰金、災害見舞金等、使用者が労働者の吉凶禍福に応じて任意に支払った恩恵的給付は、原則として賃金には該当しません。ただし、就業規則等であらかじめ支給条件が明確に定められたものは、使用者に支払い義務があり、労働者に権利として保障されていることから、賃金に該当します(昭22.9.13 発基17)。

②福利厚生施設に該当するものであるか否か

一定の要件を満たす住宅の貸与や食事の供与といった現物支給や、会社の浴場施設、運動施設等の労働者の個人的利益に帰属しないものは、福利厚生施設として扱われ、原則として賃金には該当しません。

③企業設備の一環であるか否か

通常実費弁償として捉えられる旅費や交際費、作業用品代や制服の支給等、労働者の業務遂行のために企業が負担する業務費や現物支給は、企業設備の一環として扱われ、原則として賃金には該当しません。ただし、例えば旅費規程に基づき支給されているものが、すべて企業設備に該当するわけではなく、航空機乗務員が一定区間航空機に乗務する際に、乗務日当を支給していたケースにおいて、当該手当は通常の乗務業務に伴う疲労防

図表 割増賃金の基礎から除外できる賃金

①家族手当	扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当
②通勤手当	通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当
③別居手当	世帯が二分されることによる生活費の増加を補うために支給される手当
④子女教育手当	子どもの学校教育費の補助等として支給される手当
⑤住宅手当	住宅に要する費用に応じて算定される手当
⑥臨時に支払われるもの	臨時的、突発的事由に基づいて支払われるもの、および支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が未確定であり、かつ非常に稀に発生するもの（私傷病手当、退職金等）
⑦1カ月を超える期間ごとに支払われるもの	1カ月を超える期間にわたる事由により算定され支払われるもの（賞与等）

止等を図る目的で支給される一種の特殊作業手当としての性格を有するとされ、賃金であるとした行政解釈（昭36. 5.16 35基収7006）があります。

2. 割増賃金の基礎となる賃金から除外できるもの

以上で確認した賃金のうち、割増賃金の基礎となるのは「通常の労働時間または労働日の賃金」、すなわち所定労働時間の労働に対して支払われる1時間当たりの賃金を指します。そして、この賃金額を算出する際、[図表]に示す①～⑦の賃金については、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されている賃金等であるため、割増賃金の算定基礎となる賃金から除外することができます（労働基準法37条5項、同法施行規則21条）。なお、①～⑦の除外できる賃金は、限定列挙（列挙された事由に限る）であるため、該当しない賃金はすべて算入しなければなりません（小里機材事件 最高裁一小 昭63. 7.14判決）。

3. ご質問のケース

[1] 賃金に該当するか

ご質問の「在宅勤務手当」については、まず支給要件に照らして、賃金に該当するか否かを確認する必要があります。当該手当は、「月の所定労働日の半分以上がテレワークだった場合に、月額定

額制で支給する」という要件であるため、いわゆる実費弁償と考えられる算定要素ではなく、在宅での通常の労働に対して支給される性質と解されることから、賃金に該当すると考えられます。

なお、ひとえに「在宅勤務手当」と称しても、その支給内容は企業によりさまざまです。仮に当該手当が、テレワークを実施するに当たり、必要なパソコン等の作業用品代や通信費等、業務遂行に必要な費用の実費弁償として支給されるような場合、前記1.③の企業設備の一環として賃金には該当しない可能性が高いと考えられます。

[2] 割増賃金の基礎の除外賃金に該当するか

次に、当該手当が割増賃金の基礎の除外賃金に該当するか否かを確認します。上記2. で見たように、在宅勤務手当は、[図表]①～⑥⑦の手当等には該当しません。また、今回の新設に伴い、今後対象者に対する恒常的な支給が想定されますので、「⑥臨時に支払われるもの」にも該当しないと考えられます。

したがって、ご質問の在宅勤務手当は割増賃金の算定基礎に入れる必要があるでしょう。なお、前述のとおり、在宅勤務手当の支給内容は企業により異なりますので、自社の支給要件や支給実態等を踏まえて、個別に判断する必要があります。

労働法の基礎 Q & A

相談室 Q&A (3)

ハラスメント関係

Q

能力不足の社員に対し、人事評価を下げ続け、仕事の分量を減らすことはハラスメントに該当するか

先般、人事部内で、ある能力不足の社員に対する処遇が問題となりました。「同じミスを何度も繰り返す」「説明や指導をしても耳を貸さない」など、研修への参加や何度かの異動を経ても、人事評価において同様の理由で低位の判定が付いてしまいます。また、チームでの業務を任せられず、自然に担当する仕事の分量が減っているとも聞きます。今後、教育しても改善の見込みがなければ、退職勧奨ないし解雇を検討すべきかと思いますが、それ以前に人事評価を下げ続けたり、仕事の分量を減らしたりすることが、パワーハラスメント（以下、パワハラ）に該当するのではないかと懸念しています。どう対応すべきでしょうか。

(福岡県 U社)

A

適正な人事評価の結果、その評価が下がることや人事評価に見合った業務を付与すること自体は、原則パワハラに該当しない

回答者 帯刀康一 たてわき こいち 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 近時の労働者からのパワハラ主張の一つの傾向について

企業において雇用する労働者の数が多くなれば、一定の割合で、ローパフォーマーや企業秩序を乱す社員（以下、総称して問題社員）が生じてしまうことは避けられません。

企業は、営利活動を行う団体であることから、上記のような問題社員が存する場合、生産性向上および企業秩序維持の観点から、当該問題社員に対して教育や業務指導を行うこととなります。

この部下に対する教育や業務指導は、管理職の職責でもあり、管理職には適正な業務指導を行うことが求められています。

もっとも、問題社員に対して教育や業務指導を行っても改善がなされない場合は、配置転換や降格・降級、場合によっては退職勧奨や解雇等を行う可能性もあります。

そして、近時、このような問題社員に対して業務指導を行い、配置転換や降格等の人事上の措置

を講じた場合に、そのことがパワハラであると当該問題社員が主張してくるケースが散見されるようになってきました。

この点、労働施策総合推進法30条の2で企業に義務づけられたパワハラ防止に関する雇用管理上の措置義務の具体的な内容を定めた「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令 2. 1.15 厚労告5。パワハラ防止指針）において、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」ことが明記されています。

しかし、パワハラと業務指導の線引きが不明確であることもあり、部下から上記のような主張を受けるのを恐れて、業務指導に不安を抱えている管理職もいるようですが、後述2.のとおり、少なくとも人事評価と業務付与の関係でパワハラと評価されることは、例外的であるということを理解

しておく必要があります。

2. 企業の労働者に対する労務指揮権および人事評価とパワハラについて

[1] 労務指揮権および人事評価について

使用者は、労働者の業務遂行について指揮命令の権限を有していますが、この権限は「労務指揮権」と称されます。

この労務指揮権は、「労働者が労働契約によって労働力の処分権を使用者に委ねたことによって使用者が取得する基本的な権限である。また、使用者は、労務の指揮それ自体にとどまらず、業務の遂行全般について労働者に対し必要な指示・命令を発する。この業務命令が就業規則の合理的な規定に基づく相当な命令であるかぎり、就業規則の労働契約規律効（労契7条）によって、労働者はその命令に従う義務を有する」とされています（菅野和夫『労働法 第12版』[弘文堂] 155ページ）。

この点、就業規則の服務規律等において、「その他、会社の諸規定、掲示・命令、通知事項を遵守すること」といった規定が設けられているのが一般的であることから、自社で雇用する労働者にどのような業務を付与するか否かは、上記労務指揮権の一環として、企業の裁量が認められているといえるでしょう。

企業の労働者に対して行う人事評価についても、「法的には、均等待遇（労基3条）、男女同一賃金（同4条）、昇進等についての男女均等取扱い（雇均6条1項）、不当労働行為（労組7条）などの諸規定が査定行為を規制しているが（中略）、これらに反しないかぎり、査定は人事考課制度の枠内での裁量的判断に委ねられる」とされている（菅野・前掲書431ページ）ことから明らかなとおり、企業の裁量が認められていると解されます。

[2] 労務指揮権の行使や人事評価とパワハラの考え方

このように、労働者の側から、「人事評価が不当であり、パワハラである」「担当する業務が能力に見合っておらず、パワハラである」といった主張がなされるケースにおいては、使用者の実施する人事評価それ自体や、労働者に対して人事評価に

応じた業務を付与する（待遇とする）ことについては、一定の合理性は求められるものの、広く使用者の裁量が認められるということを前提として、パワハラか否かの判断が行われることとなります。

[3] 参考判例

参考となる判例として、外国法事務弁護士事務所（以下、Y1事務所）から業務委託を受けたY2社の従業員として、Y1事務所において弁護士秘書業務に従事していたXが、メンタルヘルス不調による休職からの復職後に、担当弁護士を付けられず、周辺秘書のサポート業務を命じられた（以下、本件業務命令）という待遇が、パワハラであると主張し本件業務命令に従わない姿勢を示したことなどから、Y2社は、Xが業務指示に従わないこと、正当な業務指示をハラスメントと主張していることを理由にXを解雇し、Xが当該解雇の有効性等を争って提訴したケース（地位確認等請求事件 東京地裁 平27. 3.24判決 判例集未登載）があります。

この事案において、裁判所は、まず本件業務命令について「他の秘書とのコミュニケーションも円滑に進めば、適度な業務量に落ち着いて行き、毎朝、周辺秘書を回る必要もなくなって行く可能性もあったといえるのであって、必ずしも非効率であったと断定することもできない」とし、本件業務命令に必要性・合理性が欠けていたとはいえないとしました。そして、Xが本件業務命令に従わなかった点について、Xが本件業務命令はハラスメントであると主張していたことなどから、Xは自身に特定の弁護士を担当させないまま業務を続けさせることはハラスメントであり、そのような業務命令には従う必要はないという態度を明確にしていたというべきで、これは就業規則に定められた懲戒事由である「正当な理由なく、会社の命令又は指示に従わなかったことにより」等に当たるなどとして、解雇を有効と判断しています。同裁判例においては、正当な業務命令に対してハラスメントと主張して業務を拒否した場合は解雇事由に該当する場合があることが示唆されており、同種事案の対応において参考になります。

会員名簿の訂正

下記のとおり変更になりますので、ご訂正願います。(敬称略)

【代表者変更】

○徳島県信用保証協会 会長 黒下 耕司

【住所変更】

○阿波交通 (株) 770-0823 徳島市出来島本町4丁目7

【組織名変更】

○徳島通運 (株) ➡ NX徳通 (株)

○(株) エムネットサービス徳島支店 ➡ (株) エムネットサービス

※ 会社名、代表者等のご変更は、経営者協会ホームページ 各種お手続きの変更届にご入力いただくか、直接協会事務局までお知らせ下さい。

会員名簿誤表記についてのお詫びと訂正

令和3年9月発行の徳島県経営者協会会員名簿に、以下の誤記がございました。お知らせいたしますと共に謹んでお詫びし、訂正させていただきます。

P25 ニホンフラッシュ (株) 様

(誤) 代表取締役
兼 C O O 高橋 栄二

(正) 代表取締役社長 高橋 栄二

業務日誌

1月

- ◇ 1日 元旦
- ◇ 4日 仕事始め
- ◇ 5日 経済5団体新年祝賀会（徳島グランヴィリオホテル1F／正・副会長・会員他）
- ◇ 5日 経済三団体協賛新年祝賀パーティー（祝賀会）（帝国ホテル）
- ◇ 6日 2022連合徳島新年旗開き（徳島グランヴィリオホテル／専務理事）
- ◇ 6日 関西経済連合会新年会祝賀会（ホテル阪急インターナショナル4F）
- ◇ 8日 徳島青年会議所2022年度 新春互礼会（徳島教育会館（大ホール））
- ◇ 10日 成人の日
- ◇ 11日 とくしま大学振興・若者雇用創出推進会議
（徳島大学産学連携プラザ3階日亜ホール／会長・専務理事）
- ◇ 12日 『労働者協同組合法』キックオフ集会in徳島第9回実行委員会
（ヒューマンワークびあ徳島302会議室／専務理事）
- ◇ 12日 四国新年交流会（高松国際ホテル新館2F 瀬戸の間／会長・越智副会長）
- ◇ 14日 令和4年とくぎんサクセスクラブ新年互礼会オンライン講演会（Zoom／専務理事）
- ◇ 17日 原子力発電環境整備機構（NUMO）高橋氏来所（専務理事）
- ◇ 18日 経団連幹事会・経団連会館 ハイブリッド（会長会場出席・専務理事Zoom）
- ◇ 19日 令和3年度企業と高等学校との情報交換会
（（社福）健祥会 健祥会トゥモローホール／専務理事）
- ◇ 19日 関西会員懇談会（リーガロイヤルホテル）
- ◇ 23日 2022頑張るんじょ!とくしまパラスポーツ（徳島県障がい者交流プラザ体育館）
- ◇ 23日 令和3年度「飯泉嘉門 徳島知事を励ます会」（JRホテルクレメント徳島／正・副会長他）
（4月30日に延期）
- ◇ 24日 徳島大学第1回りカレント推進委員会（徳島大学／平島）
- ◇ 25日 第125回「経団連フォーラム」（オンライン（Zoomウェビナー）／次長）
- ◇ 26日 令和3年度徳島県自殺対策パワーアップ研修会（Zoomウェビナーによるオンライン研修）
- ◇ 27日 関経連 地方分権・広域行政委員会主催公演会（オンライン開催 WEBEX【EVENT】／次長）
- ◇ 27日 経団連 地方・業種団体情報連絡会議（Zoomウェビナー／専務理事・次長）
- ◇ 28日 『「大阪・関西万博」とくしま挙県一致第1回協議会』（ホテルクレメント徳島／会長）

※スケジュールにつきましては中止または延期となる場合がございます。

行事予定

2月

- ◇ 1日 女性活躍推進、仕事と育児の両立支援に向けたシンポジウム
(高知会館 (公立学校共済組合高知宿泊所))
- ◇ 2日 ダイバーシティ・マネジメントセミナー (Zoomオンラインウェビナー)
- ◇ 4日 正副会長会議 (徳島グランヴィリオホテル14階/正副会長)
- ◇ 4日 「地方創生“挙県一致”協議会」(「住んでみんで徳島で!」県民会議)
(徳島県庁10階大会議室/会長)
- ◇ 4日 「消費者庁等移転推進協議会」(徳島県庁10階 大会議室)
- ◇ 5・6・12・13日 令和3年度公益財団法人日本障がい者スポーツ協会公認初級障がい者スポーツ指導員養成講習会 (徳島県立障がい者プラザ3階研修他)
- ◇ 8日 第60回関西財界セミナー (国立京都国際会館)
- ◇ 10日 とくしま働き方フォーラム 2022 (テレワークセンター徳島)
- ◇ 11日 建国記念の日
- ◇ 14日 「とくしま回帰」加速・産業人材支援事業助成候補者の審査会
(徳島県政策創造部県立総合大学校本部 (自治研修センター内)/専務理事)
- ◇ 15日 経団連幹事会
- ◇ 15日 渋沢栄一ひとづくりフォーラム (埼玉グランドホテル/会長・Zoom/専務理事) → 延期
- ◇ 18日 令和3年度第2回徳島県キャリア教育推進協議会 (Zoomリモート/越智副会長)
- ◇ 22日 令和3年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会
(徳島地方合同庁舎5階会議室/越智副会長)
- ◇ 24日 地方・業種団体情報連絡会 (Zoomウェビナー)
- ◇ 25日 徳島新卒者等人材確保推進本部第2回会合 (徳島公共職業安定所3階会議室/専務理事)
- ◇ 25日 令和3年度徳島県在籍型出向等支援協議会 (徳島公共職業安定所3階会議室/専務理事)
- ◇ 28日 ポリテク徳島令和3年度第2回徳島県高障求機構運営協議会 (専務理事)
(労働委員会労働総会 第2・4木曜日 労働委員会)

※スケジュールにつきましては中止または延期となる場合がございます。



お知らせ

ホームページが新しくなりました。 <https://www.tokushima-keikyo.com/>
この度、徳島県経営者協会のホームページを全面リニューアル致しました。

これからもサービス向上のため、コンテンツの充実を図り、皆様のお役に立てるホームページ運営を目指してまいりますので、今後とも何卒よろしくお願い申し上げます。

～会員拡大についてお願い～

ご案内のとおり、当協会におきましては、今後さらに事業活動を充実、発展させるため、会員増強運動の展開と組織基盤の強化を図っているところであります。これまでも当協会に未加入の優良企業のご紹介をお願い申し上げているところですが、さらに、本活動の実効を高めるために下記の活動を展開いたします。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「1会員1社会員紹介運動」

ご紹介いただいた会員企業様には、当協会会報への広告掲載を無料でさせていただきます。

～徳島経協会報への広告掲載を募集～

当協会会報におきましては、会員企業様に対して当協会関連の活動内容やタイムリーな情報伝達誌として、定期的に発行させていただいております。今後もより会員企業様のお役に立てる情報誌として、内容充実をはかる努力をしてみたいです。

つきましては、新たに当協会会報誌への広告掲載を下記の通り募集させていただきます。

是非ともご理解ご協力の程どうか宜しくお願いいたします。

記

「徳島経協への広告募集」

- 次回発行 … 3月中目途
- 価 格 … (A4版1ページ：1万円)
(A4版1／2ページ：5千円)

公益財団法人 産業雇用安定センターのご案内

企業間の人材マッチング

(出向・移籍)の支援を行っています

人材を必要としている
企業の方へ

「最適な人材情報の
提供・紹介をします」

雇用調整などを実施される
企業の方へ

「従業員の方の再就職先を
紹介します」



退職予定者を支援するとき

継続雇用が困難で、当該従業員の
再就職を支援したいとき

余剰人員が見込まれるとき

事業の再構築、規模の縮小などでやむ
なく人員を削減する必要があるとき

事業を廃止するとき

やむなく事業を廃止するため、従業員
を解雇しなければならないとき

ご利用方法は

- 当センターへ、電話等で「人材受入情報」又は「人材送出情報」がある旨の連絡をお願いします。
- センターでは、企業を訪問させていただき、相談や手続について説明させていただきます。

ご利用は無料です。 お気軽にご連絡ください。



公益財団法人 産業雇用安定センター

徳 島 事 務 所

〒770-0841 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル5階

TEL 088-626-9511

FAX 088-626-9512

E-mail tokushima-j2@sangyokoyo.or.jp

※駐車場がありませんので、周辺の駐車場又は公共交通機関をご利用ください。

再雇用その1



再雇用その2



迎春

徳島県経営者協会

会 長	林 香与子
副会長	玉置 潔
副会長	板東 豊彦
副会長	高畑富士子
副会長	鳥井 勝浩
副会長	越智 浩

徳島県経営者協会・事務局職員

〔協会事務局〕

専務理事事務局長 濱 田 行 雄
次 長 松 崎 真 也
係 長 近 藤 智 子
事 務 員 土 肥 宏 美

中小企業等人材確保支援等事業

所 長 竹 田 伸 也
コーディネーター 久 米 武 夫
経理・事務担当 木 内 正 晴

徳島県インターンシップ推進事業

コーディネーター 多 田 雄 二

障がい者雇用継続よりそい支援事業

企業相談コーディネーター 西 野 甫
専門相談員(特定社会保険労務士) 高 木 啓 治
専門相談員(特定社会保険労務士) 奥 田 理 恵

コンプライアンス経営強化推進センター

公益通報者保護制度推進員リーダー 平 島 勇 次
公益通報者保護制度推進員 小 川 佐 栄 子
公益通報者保護制度推進員 近 藤 智 子(兼務)

編集発行

徳島県経営者協会

〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館3階 (KIZUNAプラザ)

TEL (088) 625-7701 FAX (088) 625-7898

URL <https://www.tokushima-keikyo.com> E-mail t-keikyo@tokushima-keikyo.com